



186号
2015年
1月28日

発行所 **岡山大学職員組合**
〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1
電 話 086-252-1111 (代)
7168 (内線)
直通 TEL&FAX 086-252-4148

ホームページ <http://hb4.seikyou.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyou.

目次：年俸制に関する団体交渉特集号 1~3, 見解 4~7, 質問と回答, 8, 要求書提出、12/24 団体交渉報告
9~11, 年俸制に関するアンケート集計、お知らせ 12, 寄稿「年俸制のあり方を考える」

年俸制特集

年俸制 — やはり、制度見直しを求めたい —



これまでの経緯

年俸制について組合は、公式、非公式を含めてこれまで4回の話合いの場を執行部と持ってきました。

1. 10月17日事務局との懇談会

年俸制案が出来た段階で、10月17日に事務局と意見交換の場が設定され、案の概要について話を聞きました。そこでは、大学院手当、家族手当等々が年俸に吸収されて無くなるという案が中心的話題となりました。つまり、現在、貰っている手当を年俸制移行の基礎資料とし、その後は、手当を考えないというのです。これは、現在貰っている人は必要がなくなってもいつまでも受け続け、貰っていない人は、移行後、手当が必要になっても、貰えないということを意味します。それは公正さに欠けると主張しました。

2. 11月6日団体交渉

まず会議冒頭において、事務局から、大学院手当については、年俸基礎額に吸収せず、別立てで考えるとの答弁がありました。組合は、我々の主張が理解されたものと、その修正を歓迎します。しかし、家族手当等について当局はなお、年俸制吸収に固執する姿勢を崩しませんでした。我々はこれを批判しましたが、現在でも、これは修正されていません。

ところで、この団体交渉では、より具体的に年俸制を理解するために、モデルケースを設定して、年俸の具体額および5年、10年、15年後のシミュレーションを示すことを求めました。(組合だより182号参照)

3. 11月18日の団体交渉

この団体交渉で、我々が求めたモデルについてのシミュレーションが示されました。1.(5)、1.(6)のモデルです。(本号4頁参照)。なお、この間に、教育研究評議会が開催され、年俸制導入が決定されています。制度の詳細、整合性を検証もせず、提案と同時に採択する、同協議会の無責任な姿勢に我々は強く抗議しました。

4. 12月24日の団体交渉

我々は、11月18日の回答を詳細に分析し、11月28日に質問書を提出しました。(本号5頁参照)。



これに対する回答もないまま、大学執行部は、全学説明会を鹿田、津島で始めました。12月から年俸制を導入するためです。我々は、説明会で我々の考える問題点の一部を指摘するなどの活動を展開、12月19日には再度、年俸制導入などに関する要求書を提出し、団体交渉を要求しました。結局、質問書への回答は、12月24日の団体交渉当日に示されました。時間がかかったとはいえ、大学執行部が誠実に回答されたことは高く評価します。とはいえ、この回答により、問題点がよりクリアーになったと考えます。この大学側の案および回答を検討して摘出した問題点について、以下、展開します。今後の再検討の材料とすることを求めます。

案モデルの問題点



さて、昇級モデルです。本号4頁, 1.(6) (1)の昇級モデルを見ると、一見、問題はなさそうです。34歳で助教に採用され、業績を挙げ続けられ、36歳講師昇任、43歳准教授昇任、50歳教授昇任で、生涯賃金は年俸制の方が、1100万円ほど上回ります。頑張っただけより早く昇任すればさらに上回りますし、遅ければそれだけ不利という訳です。頑張るインセンティブになりそうです。1.(6)(2)をみれば、頑張っただけで40歳で教授に昇任すれば更に1200万円違ってくるという訳です。

ところが問題は、格付けと昇任ルールにあります。案によれば、最初の格付けは、月給制を参考にしてその年齢・職種の直近上位に格づけられます。その後、助教から講師への昇任で12グレード、講師から准教授で10グレード、准教授から教授で8グレードUPとされます。すなわち、34歳で助教に採用された人を見れば、その後、早く昇任すればするほど有利ということになります。一見、問題はなさそうです。

しかし、36歳、講師で採用された人を見てみましょう。1.(5)を見ると、年収672万円です(4頁)。しかし助教から36歳で講師に昇任した人は、年収744万円です(4頁, 1.(6)(1))。これで前者採用者はやる気が出るのでしょうか。同じ36歳講師で、この開きです。こうしたことが起こるのは、昇級の基本原則に問題があるからです。すなわち、このモデルが、助教からの採用を基本モデルとしていることにあります。そして、昇級の最初の格付けは、月給制を参考にしてその年齢・職種の直近上位に格づけ、一度格付けされると次に昇任するまで格付けは不変という原則が採られています。これを「**直近上位格付け、昇任なき限り昇給なし**」の原則と呼ぶことにします。この原則からすれば、講師採用は助教からの昇任ではないので不利になるのです。

この講師採用の例について不合理ではないかとの質問も含め11月28日に質問状を提出しました。この回答は、12月24日に行われ、「**不利となる場合は、1つ下の職種からの昇任メリットを取り込む**」ことにしたという回答を得ました(本号6頁, 3の回答。但し、標準年齢までという説明でした。標準年齢は、教授50歳、准教授43歳、講師36歳、

助教34歳とのこと)。これで同額となります。組合の主張が採用された二つ目です。但し、標準年齢以上の採用にはこの適用はありません。また、2つ下の職種からの昇任メリットはありません。

12月24日回答2(3)の表(6頁)を見れば、問題は明らかです。28歳准教授で採用された場合、何歳で教授に昇任しようと、教授での年俸は864万円になります。仮に40歳で教授になったとしても、月給制の場合と比較して、3000万円安くなります。これは、「**不利となる場合は、1つ下の職種からの昇任メリットを取り込む**」としても、准教授採用の場合、+10グレードしか加算できないので、基礎となる年俸(准教授時の年俸)が660万円となるからです。

教授採用では更に矛盾が大きくなります。40歳で教授を採用した場合、「**不利となる場合は、1つ下の職種からの昇任メリットを取り込み**」、8グレード加算して年俸は840万円であり(6頁, 回答4)、これ以後、どんなに業績を上げようが、定年まで840万円のままとということになります。

この制度の奇妙さは、40歳准教授採用の年俸が840万円(3頁, 1.(5))となり、40歳教授採用の年俸も840万円になるというところにも現れます。しかも40歳で採用された准教授は、その後、教授に昇任すれば8グレードアップして936万円になる可能性があります。40歳で採用された教授の方は、840万円のままだです。これが、業績を反映し、優秀な人を採用するための年俸制と言えるのでしょうか。

確かに格付けとは別個に、毎年行われる業績評価はあります。しかしB評価は年俸の3.5%が増額されるにすぎず、それも1年ごとに原点に振り戻すこととなります。その人が優秀な人で、仮に25年間に25回B評価を取れたとしても、735万円程度にしかならず、とても3000万円以上の穴埋めにはなりません。



我々の視点—正義—

結局これば、「**直近上位格付け、昇任なき限り昇給なし**」の原則に思想がないからだと言わざるをえません。いま流行の正義論からすると、これは配分的正義の問題です。配分的正義とは、各人に何かを配分するときの公正さにかかわる原則で

す。配分的正義には、適格性、必要性、能力などの原理が使われます。適格性とは、受け取る側がどれだけそれに値しているか、必要性とは、配分される側がどれだけ必要としているか、能力とは、配分されるものをどれだけ有効に活用できるか、を意味します。沢山働いた者が余計に受け取る（すなわち業績主義）というのは適格性の原理です。しかし、父親が買って来たケーキを家族で分ける場合、適格性で配分するのでしょうか。現実には、子どもに多くを与えるでしょう。これは必要性の原理と呼ばれます。能力原理は、大学入学試験を考えてみればよいでしょう。大学教育を活かす能力もつと思われる者を優先的に入学させるのが正義と考えられているのが分かります。適格性、必要性、能力のどれを配分において最も重要な原理と考えるか、その設計こそ組織を活性化させたり、やる気を阻害したりします。適格性の原理だけが正しい訳ではありません。年功序列を今回は否定したといいますが、年功序列には、必要性（妻子を養える賃金を！）と、適格性（経験値と仕事の内容、積み上げられた業績）と、身分制（年上が偉い）が混在していたと言えましょう。このどの部分を評価し、否定するのか、もっと綿密な検討が必要です。家族手当等を否定する今回の案は、必要性原理を否定するからでしょうが、我々はそれには反対です。

我々の視点—市場—



団体交渉では、40歳教授採用など我々の世界では考えられない。世界的に評価された研究者なら別だがという発言が良くなされました。しかし、それは、学問分野で異なります。即戦力として、あるいは、学部の年齢構成からして教授人事を行わざるをえないことは多々あります。そしてその人が、他大学の教授である場合、その人が世界的研究者だからというわけでもないけれど、是非来て欲しい優秀な人だから教授ポストを用意せざるをえないことはよく起こります。こうした市場を無視しては、採用はできず、責任を持った研究・教育体制を整えることはできません。



結論

今回の案は、34歳前後で助教を採用することが恒常的な学部には、問題は生じないように思われます。むしろメリットがあるかもしれません。しかしそういう人は、岡大に長く居るほど有利です。他に移ると、退職金が継続されないかもしれません。他方、准教授で採用される人、教授で採用される人には不利です。これでは、若く優秀な人を、准教授や教授で採用することは不可能です。あるいは来てくれたとしても、すぐ出て行ってくれと言っているに他なりません。

しかも、50歳以下で教授採用された教員は、「**不利となる場合は、1つ下の職種からの昇任メリットを取り込み**」の原則が働き、+8グレードとなり、50歳で年俸948万円となりますが、51歳採用ではこの原則が働かず、年俸864万円となります。

更なる問題点は、「**直近上位格付け、昇任なき限り昇給なし**」の原則を採用する結果、28歳で助教に採用された人は、昇任しない限り、年俸528万円のままで（5頁、(1)）。他方、34歳で助教に採用された人は、600万円のままで（4頁、1.(5)）。両者が、昇任しないまま、40歳を迎えると、同じ40歳、同じ助教で、同じ仕事をしていても、528万円と600万円の差が生じます。これで気持ち良く働けるでしょうか。

今回の案の、毎年行われる業績評価は、確かに適格性の原則に基づいていると言えるかもしれませんが。しかし肝心の格付けは、どの正義原則にも当てはまりません。助教で採用されるのが最も有利であり、しかも早いほうが有利とは限らない、不可思議な制度です。採用年次により固定される、運に任せた身分制原理と言わざるをえません。家族手当等を敵視する今回の案は、必要性の原則を否定し、それに代えて、不可思議な身分制を提案しているのです。我々が、制度の見直しを要求している理由がお分かりいただけるでしょうか。

我々は適格性の原理と必要性の原理の最適な組み合わせを求めます。我々は再度、

(1) 新規採用について月給制と年俸制の選択を認めること。

(2) 現在提案されている年俸制について制度の再検討を行うこと、を求めます。

(執行委員長 中富公一)

11/18 の団体交渉で示された大学提供資料（別紙モデル）

1. (5) 採用の場合。年齢・職種でみた月給制との比較

（単位：万円）



職名	制度	1年目	5年目	10年目	15年目
教授 (50採用)	年俸制	948	4,740	9,480	14,220
	月給制	938	4,802	9,630	14,460
准教授 (40採用)	年俸制	840	4,200	8,400	12,600
	月給制	746	3,838	7,872	12,054
講師 (36採用)	年俸制	672	3,360	6,720	10,080
	月給制	670	3,478	7,215	11,090
助教 (34採用)	年俸制	600	3,000	6,000	9,000
	月給制	594	3,043	6,256	9,575

1. (6)

(1) 34歳助教採用，50歳教授昇任の場合

（単位：万円）

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制 生涯賃金	年俸制 生涯賃金
教授 (50昇任)	年俸制				960	15,360	26,681	27,816
	月給制				902	14,928		
准教授 (43昇任)	年俸制			864		6,048		
	月給制			760		5,609		
講師 (36昇任)	年俸制		744			5,208		
	月給制		670			4,950		
助教 (34採用)	年俸制	600				1,200		
	月給制	594				1,196		

(2) 34歳助教採用，40歳教授昇任の場合

（単位：万円）

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制 生涯賃金	年俸制 生涯賃金
教授 (40昇任)	年俸制				960	24,960	28,353	29,136
	月給制				813	24,399		
講師 (36昇任)	年俸制		744			2,976		
	月給制		670			2,759		
助教 (34採用)	年俸制	600				1,200		
	月給制	594				1,196		

11/28 年俸制についての質問書を提出，12月24日回答

11/28 の質問と 12/24 日の回答

【要求】 11月6日と18日に行われた2回の団体交渉を通じて、年俸制が抱える問題点、特に新規採用者への導入について指摘し、拙速な導入を行わないよう交渉を行ってきたところであります。団体交渉での議論により、年俸制について組合は理解を深めて参りましたが、今なお、良く理解できていない点がいくつかあります。11月26日に開催した全学教研集会では、年俸制導入をテーマに討論を行い、団体交渉で明らかにできなかったポイントを洗い出しました。以上を踏まえ、以下の質問について説明を求めます。

1. **【質問】** 28歳で助教に採用した場合のモデルを別紙モデル1(6)(1)のような形で示して下さい。その場合、昇任しなかった場合の各職種における生涯賃金を、月給制の場合と年俸制の場合との比較が可能な形で算出して下さい。38歳で助教に採用した場合のモデルもお願いします。

【回答】 収入見込案累計額比較をすると以下のとおりです。算定条件としては前回お示しした資産と同じ規定適用により算定しています。



12/24 の団体交渉で示された大学提供資料 (別紙モデル)

(1) 28歳助教採用，50歳教授昇任

(単位：万円)

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制 生涯賃金	年俸制 生涯賃金
教授 (50昇任)	年俸制				972	15,552	29,975	31,200
	月給制				894	14,882		
准教授 (43昇任)	年俸制			876		6,132		
	月給制			781		5,609		
講師 (36昇任)	年俸制		756			5,292		
	月給制		670			4,948		
助教 (28採用)	年俸制	528				4,224		
	月給制	517				4,537		

(注) 試算には、退職手当前払分・税金等の調整額や業績評価による増加分は含まれていません。

(2) 38歳助教採用，43才准教授，50歳教授昇任

(単位：万円)

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制 生涯賃金	年俸制 生涯賃金
教授 (50昇任)	年俸制				996	15,936	23,345	25,272
	月給制				872	14,717		
准教授 (43昇任)	年俸制			888		6,216		
	月給制			750		5,446		
助教 (38採用)	年俸制	624				3,120		
	月給制	623				3,182		

(注) 試算には、退職手当前払分・税金等の調整額や業績評価による増加分は含まれていません。

2. 【質問】 28歳を准教授で採用、40歳で教授に昇任した場合の年俸モデルを、別紙モデル1(6)(2)のような形で示して下さい。

【回答】

(3) ○28歳准教授採用、40歳教授昇任

(単位：万円)

職名	制度	助教	講師	准教授	教授	職名累計	月給制 生涯賃金	年俸制 生涯賃金
教授 (40昇任)	年俸制				864	22,464	33,462	30,384
	月給制				853	25,000		
准教授 (28採用)	年俸制			660		7,920		
	月給制			612		8,462		

3. 【質問】 別紙モデル1(5)36歳で講師を採用した場合の672万円と、1(6)(1)36歳で講師に昇任した場合の744万円の違いを、なぜ違うのか説明して下さい。

【回答】 本学の年俸制は、上位職への昇任を評価する制度としており、採用と昇任では年俸制が異なります。今回、標準年齢での採用についてもその年俸が月給制と比較し、不利となる場合には、1つ下の職位からの昇任メリットを取り込めることとしましたので同額になります。

4. 【質問】 別紙モデル1(6)(2)40歳教授昇任モデル960万円となっていますが、40歳を教授で採用した場合も960万円となりますか。ならないとしたら年俸は幾らになりますか、それは何故ですか？ その場合のルールを明確にして示して下さい。

【回答】 40歳教授で採用した場合は、年俸額840万円となります。この差は、前の質問と同様に採用と昇任の差によるものです。この試算では助教採用からの昇任メリットを受けており、採用の場合は1つ下の職位からの昇任メリットしか受けられないため、准教授以上では差が生じるためです。

なお、標準年齢以前に昇任される方は業績年俸によるメリットも多いと思われます。

5. 【質問】 別紙モデル1(5)50歳教授採用948万円と別紙モデル1(6)(2)40歳教授昇任960万の違いはどこから来るのですか？

これを業績で評価したからだとすれば、この場合の業績とは何を指しますか。

【回答】 4の回答と同じです。

6. 【質問】 昇任モデルを示されていますが、昇任の基準を教えてください。

業績によるとすれば、業績とは何を意味しますか？ 誰が判断しますか？

学部毎に判断するとされる場合、学部推薦者は全員昇任すると考えてよろしいですか。



【回答】 従来と同様です。

7. 【質問】 これからの給与にとって、採用、昇任時のグレードへの格付けが決定的意味を持ちます。なぜなら一度格付けが行われると、そこで固定され、昇任しない限り、基本年俸は上がらないからです。昇任する場合もグレードアップ巾が決まっている場合、採用時の格付けが退職時まで影響することになります。しかしながら、採用時の格付けは、月給制で換算した直近上位に位置づけると説明されていま

す。それは業績による評価ではなく、採用時の年齢（研究歴）による評価であり、それで固定するという制度です。そう理解して宜しいでしょうか？



【回答】 新規採用者については、月給制からの移行者と同様に決定することとしています。ただし、業績を反映した特例での給与決定制度を設けており、採用であっても個々の業績によっては、その適用を受けることが可能な制度としています。

8. 【質問】 「採用時の年俸を上乗せできるのは世界的研究者の場合だけ」と阿部理事は述べられていますが、「世界的研究者」の定義と誰が決めるのか教えてください。

【回答】 教育研究上の業績が認められ、極めて権威のある賞を受賞した場合等、学長が特に認めた場合には、役員会の意見を聞き、学長が最終的に決定いたします。

9. 【質問】 年俸制に移行する場合、移行者に不利益を課さないためには、税金等の補填が必要です。25%移行する場合の補填費は、2.5億円と聞いています。100%では10億円です。この財源はどこから出るのですか。最初の2年間は国から来るとしても、その後、研究費か新規採用者にしわ寄せが行くと思いますが、そう考えてよいですか？

年俸制移行者には税金の補填が行われますが、新規採用者にも補填が行われるのでしょうか。そうでないとすれば、月給制と年俸制とを比較して同額になったとしても、新規採用者の年俸制は不利と考えて良いですか。

文科省はせめて20%導入を、と言っているのに、なぜ100%導入をめざすのですか。

【回答】 文部科学省として年俸制導入を促進していることから、平成28年度以降についても必要な財源については予算措置があるものと考えています。新規採用者についても税金・保険料等に対する補填を行う制度となっています。

岡山大学は、研究大学、臨床研究中核病院、そして国際的に優れた教育大学として、10年後、世界ランキング100位以内を目指す改革プラン実現のための施策のひとつとして、業績の処遇（給与）への反映度を高め、優秀な教育・研究者を確保し、組織内の活性化を図り、更なる発展を目指すための給与制度として年俸制を全教員へ導入するものです。

10. 【質問】 現在提示されている年俸制は、少なくとも新規採用者にとって公正な制度とは言えません。また、長期に貢献してもらえる優秀な人材を採用することも不可能です。新規採用者について、その導入を1年延期し、制度を再検討するお考えはありませんか。

【回答】 年俸制は、問9にもお答えしたとおり、評価を反映し、優秀な教員を確保するための制度として導入しております。また、問7及び問8にもお答えしたとおり、評価反映部分の特例も設けており、一概に公正な制度ではないといえるものではないと考えております。更に、評価反映方法として、昇任により処遇する制度も導入しており、長期に貢献してもらえる優秀な人材確保も可能な制度で有ると考えております。

しかしながら、年俸制制度導入による状況は引き続き検証を行っていき、必要と認められる場合には、制度の見直しも視野に入れつつ運用していきたいと考えています。



12/19 年俸制導入などに関する要求書を提出！



岡山大学職員組合では、以下の項目について団体交渉を行うことを要求する。

1. 年俸制導入に関して
 - (1) 11月27日に提出した年俸制についての質問書へ回答すること。
 - (2) 新規採用について月給制と年俸制の選択を認めること。
 - (3) 現在提案されている年俸制について制度の再検討を行うこと。
2. 60分授業、クォーター制導入に関して
 - (1) 「教職員の労働条件の悪化をもたらすことのないように努める」との回答を得ているが、各学部での改革においてこのことが徹底されるよう指導すること。
 - (2) 現在、年間授業ノルマの標準が90分10コマとされているが、60分授業を導入する場合、これを60分15コマとすること。
 - (3) 導入に関しての検討時間を十分に確保すること。
 - (4) 今回の改革に伴い、教員、事務職員共に事務量が增加しているが、これに報いるため、この改革に関する手当を新設すること。
 - (5) 60分授業を導入する場合、非常勤講師手当を見直すこと。
3. 高齢層職員の昇給抑制について

高齢層職員の昇給抑制について、これを見直すこと。
4. 人勸に伴う給与改定について
 - (1) 人勸に伴い平成27年4月から俸給表の平均2%削減が予定されているが、これを撤回すること。
 - (2) 27年1月の昇給抑制を見直し、1号俸昇給させること。



12/24 団体交渉報告

12月19日要求書の1.年俸制については、1頁以下を参照して下さい。2.については、今回これに答える用意がないとして、議題になりませんでした。次回、教育担当理事にも出席いただき交渉を継続していく予定です。これを聞いて欲しいということがありましたら、組合までご連絡ください。

3.については一昨年度から継続しているテーマですが、人勸準拠の一点バリエーションで議論になりませんでした。ただ、55歳以上の昇級抑制については、年俸制に移行すれば、4の不利益を緩和できるので、対策としてはそれで充分であるという姿勢でした。

4.について。これは地域間や世代間、職務等に応じた給与配分の見直しにともなうものとされ、岡山大学でも、実質的に平均で2%の俸給額削減が予定されています(2年間は現給保障)。国家公務員においてこの削減は、地域間の配分是正(都市に手厚く)あるいは本府省における人材確保のため(高級官僚に手厚く)とされていますが、岡山大学では、削減しても他に廻す地域、職種は予定されていません。ということは削減する必要がないと言えます。したがって、(1)(2)を求めましたが、人勸準拠との姿勢で議論になりませんでした。しかし、熊本大学などのように、減給を緩和する対策を考えている大学もあるわけですので、執行部の対応は誠実とは言えないと思えます。



年俸制に関するアンケート集計まとめ

年末、組合では、教員のみなさまが岡山大学の年俸制についてどの程度ご存知か、またどのように考えていらっしゃるかを調査し、大学執行部にみなさまの声を伝えるためにアンケートを実施しました。年末の慌ただしい時期にもかかわらず、122回答をいただきました。ご協力ありがとうございました。結果は以下の通りでした。

Q3. あなたは2015年1月から岡山大学の教員に対して年俸制が導入されることをご存知でしたか？

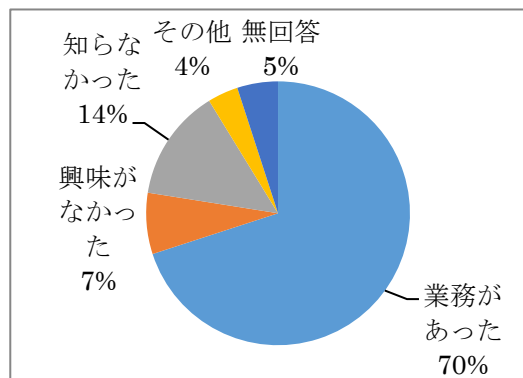
知っていた 89 知らなかった 33

Q4. あなたは大学が行った年俸制説明会（11/20 鹿田地区、12/5 津島地区、部局）に出席されましたか？
今後予定されている部局の説明会に出席されますか？

出席した 38 出席する予定だ 4 出席していない 80

出席しなかった理由（該当するもの全てに○をしてください）:

	回答数
講義・会議・出張などの業務があった	56
興味がなかった	6
説明会があったことを知らなかったから	11
その他	3
無回答	4
合計	80



Q5. 岡山大学の年俸制についてどの程度ご存知かお聞きします。

5-1. 今回の年俸制導入は文科省主導で行われており、一度年俸制に移行した教員は月給制に戻れません。他国立大学に異動した場合も、年俸制だった教員は月給制になれません。このことをご存知でしたか？

知っていた 21 知らなかった 101

5-2. 採用時あるいは移行時の年俸グレードの決定は、月給制から計算した給与（採用者は初任給）等の直近上位に位置づけられます。このことをご存知でしたか？

知っていた 52 知らなかった 69 無回答 1

5-3. 今回導入されようとしている年俸制では、年功による昇給が廃止され、年俸は固定されます。このことをご存知でしたか？

知っていた 67 知らなかった 55

5-4. 年俸の決定が行われるのは採用・昇任の時だけであり、それ以外の場合は「極めて顕著な業績(注1)」がなければ一度決まった年俸額が変わることはありません。このことをご存知でしたか？

知っていた 59 知らなかった 62 無回答 1

5-5. 年俸制では退職手前払い相当分が年俸に上乗せされますが、その分、所得税等を多く負担しなければなりません。その分は大学側が給与に上乗せすることになっています。このことをご存知でしたか？

知っていた 32 知らなかった 90

5-6. 大学側が負担する所得税等、および直近上位メリット分上乗せは、年俸導入者 25%で 2.5 億円、**(100%で10億円ですね？と組合は聞いたが、その返事はなかった→12/24 この試算はしていない)**になると試算されていますが、このことをご存知でしたか？

知っていた 6 知らなかった 116

5-7. 文科省は各国立大学に対し年俸制を教員の 10~20%に導入するよう求めています。岡山大学では、2015 年度までに教員の 25%、将来的には教員 100%を年俸制にすると述べています。このことをご存知でしたか？

知っていた 48 知らなかった 72 無回答 2

5-8. 今回導入されようとしている年俸制では、退職金を分割して年俸に上乗せするので、短期間で転出・退職した場合これまでより退職金分を多くもらえることとなります。このことをご存知でしたか？

知っていた 48 知らなかった 73 無回答 1

5-9. 業績評価はその年の評価により、年俸に対して S で 10.5%、A で 7%、B で 3.5%、C でなし、D (不良) で -3.5%とされます。この評価はその年限りで翌年に継承されることはありません。このことをご存知でしたか？

知っていた 41 知らなかった 80 無回答 1

5-10. 岡山大学では現在在職中の教員に対しては本人の同意がない限り年俸制に移行しないとしていますが、新規採用者にたいしては、2014 年 12 月以降に人事協議が承認され新たに公募される場合は部局・職階に関わらず全員年俸制にすると述べています。このことをご存知でしたか？

知っていた 71 知らなかった 50 無回答 1

Q6. 今回の年俸制についてご意見がありましたら自由にお書きください。回答数：60
(幾つかの例のみ紹介します…編集部)。



- 大学側は、1人1人の職員の意見を真摯な態度で聞いていない。
- 開示されている情報も限定的であり、優秀な人材を雇用する上でもプラスにはたらくことはない。大学の状来を考え、グランドデザインを計画できるような人材はどこにもいないのか？
- メリットを感じない。文科省の指示に過大に 대응しようとしているとしか思えない。
- よくわからないまま来月～とは・・・びっくりしました。まだ先のこととっていました。
- 新規採用の方が、全員年俸制になるのは、必要ないと思います。
- 準備不足。人材流出の恐れ大。
- 特定の部局の為だけのシステム。ずっと岡大にいてくれる人にはメリットなし。
- 有能な人物は出て行け、という制度を感じる。個人的には、すみやかに別の大学に移ることを考える機会となった。
- 年俸制と目標管理は一对ですが、①誰が、②どのような形で、実施されるのですか。(全米の場合、こういう形で年俸制を実施するとは聞いたことがないが・・・)
- 現在の諸手当の有無が年俸に永久的に固定されることはフェアでない。

- 若くして教授に招聘された人(=優秀な人)ほど年俸が永久的に低いのでは、即ち、そういう人は呼ばないということ。
- 「制度は後に改める可能性がある」のは、どんな場合であれ当然のことで、返答になっていない。
- きちんと各教員宛への説明書等を作成し、手渡すのが当局の役目であり、説明会に聞きに来い!とはとんでもない事である。
- 年俸制にする場合は、上乘せする退職金相当分の他にきちんと昇給制度もあるべきです。年俸というだけで、なぜ固定になるのかが理解できない。一年目の人と、10年目の人が役職同じなら同じ年俸というのは理解し難い。仕事は経験が物を言う場合もあり、働きが異なる。
- 平均のモデルケースは、平均でないような気がする。
- 60分クォーター制もそうだが、早急な導入で説明が不足しているし、年俸制になることのメリットが何一つ見えてこない。教員を大切にしようという思いが組織にあるのだろうか。
- どの大学でもそうだったが、制度を考える人・決める人は、若い先短く、自分には関係ないと考えている。「文科省に干される」というが、20年にわたり干された経験はそれ程大したことはなかった。それよりも餌にとびついておかしい改革をしてしまったつけは、(研究費・大型予算よりも)日常の特に教育に大きなひずみを残したままだった。大学全体では、教養としての教育と卒業認定の公平さを担保すればよい。大切なのは、学部毎にどのような卒業生を送り出したいかを考え実行すること。
- 岡大の事務局TOPは、改革シンドロームに陥っている。構成員の多数の意見を考慮しない改革は、長期的には岡大の発展に結び付かないように判断します。性急な形ばかりのtop→Down方式の命令調改革を止め、時間をかけてでもbottom-up式の着実な改善を目指す方がsustainableであると思う。



コメント

やはり大学側の説明不足の感は否めない。アンケートの回答をみても、知らなかったが50%を超える項目が多かった。ただし、大学側の説明では一面しか分からないことが良く分かったという感想もあったように、問題は説明不足だけではないだろう。こんな大事なことを決めるのに10月に案を出してきて、11月に決定するというのが間違っている。説明不足というより準備不足であろう。名古屋大学などは、1年前から案が提示され、1年間かけて組合と議論してきたと聞いている。この案が、本当に目的を達成しうるのか検討したのだろうか。大学構成員の意見を広く聞い

たのだろうか。大学執行部が改革を焦る気持ちは分からないではないが、拙速な決定は問題をこじらす原因となる。猛省を求めたい。もっとも、多くの構成員は年俸制に移行をするつもりがないので、無関心でいるとも考えられる。しかし、これからの採用人事を考えたとき、無関心ではいられない。また、12月24日団体交渉報告にもあるように、55歳以上の昇級抑制反対、2年後の2%給与減反対の我々の要求は入れられなかった。今後も努力するが、その意味では、55歳以上の人は、年俸制移行について検討の余地のあることを伝えたい。

なお、年俸制についての大学への問い合わせ先は、総務・企画部人事課人事管理グループ、tel: 086-251-7024 (津島内線 7024) Mail: abd7024@adm.okayama-u.ac.jp です。

～ お知らせ ～

教職員共済生協「セカンドライフへのご提案説明会」

日時：2月13日(金) 12:00～13:00

場所：組合事務室

※配偶者様もご参加いただけます。

※ご説明会后、14時00分まで個別相談を承ります。

*15時から17時まで個別相談を承ります。

*お申し込みは、組合まで(内7168)



退職後は、退職金を活用して趣味や旅行を楽しみたいんだけど・・・何か方法はないかな？

退職しても教職員共済は、続けられるの？



岡大の年俸制について労働法学者の見解を求めたいという我々の要請に答えて、法学部の藤内和公先生よりご寄稿いただきました。記して謝意を表します。(編集部)

年俸制のあり方を考える

法学部 藤内和公



今回岡山大学で導入された年俸制につき、検討する。

(1) 今回の年俸制では通常退職時に一括支払いされる退職一時金の一部が分割されて月例給に上乘せして支給される。この点は従来、転職回数が増えるほど生涯退職金が減額するという形で、退職金は教員の流動化を阻害していたが、その取り扱いが変更されたことは流動化にとって好ましいことである。

(2) 岡大の制度設計の特徴は、賃金格付け(新規採用)を月給制により決定した初任給および諸手当額から年俸額を算出すること、定期昇給制度を廃止したこと、新規採用者には一律に年俸制を適用することである。その結果、同じ准教授であっても採用時の年齢により年俸額は大きく異なり、しかも原則としてそれで固定である。

第1に、私が不合理だと考えるのは、准教授または教授と同じ職責(授業担当コマ数の基準、大学院生指導の責任、学内各種委員割当など)を遂行しつつも、大きく年俸額が異なる点である。私は基本的に同一労働同一賃金原則を適用すること(職務給)が望ましいと考えるが、職責が同じであれば、助教、講師、准教授および教授という同じ給与帯(レール)のなかで給与等級を確定すべきである。

第2に、採用・昇任後に定期昇給が廃止された

点である。現在日本の民間企業ではトヨタ自動車など多くの企業で定昇は廃止されたが、それでもなお6割前後の企業では定期昇給制度は残っている。その背景には、一生のうち50歳前後で最も生活費がかかるという事情による。理由は、日本では子弟が大学等に進学する場合、多額の費用が必要であり、かつ、それを親が負担するという傾向があることによる。この点は国により事情が大きく異なるが、日本ではそのような現実があり、それが労働者・労働組合の要求に反映し使用者側が受け入れているという状況がある(生活給)。このような事情は岡山大学の教員にも当てはまる。また、職務給という仕事ベースの賃金体系をとっている国でも同じ職位でも経験年数により賃金等級を上位にするという取り扱いは広くみられる(範囲レート職務給)。その理由は、同じ格付けの職務を担当していても経験とともに仕事の質が向上するので、それを賃金格付けに反映させるということである。そのように考えるならば、岡山大学でも定期昇給を組み込むことは教員のニーズに適合している。

第3に、もし以上の取り扱いが受け入れられなれば、岡山大学ではたとえば教授で採用され一旦決まった年俸額は原則として生涯続くということになり、教員として長く勤務することの魅力が乏しいものにさせる。そこで、それを回避するためには、新任教員には一律に年俸制を適用するのではなく、月給制か年俸制かの選択制にさせるべきである。

あなたも組合の仲間になりませんか?

私たちは、あなたの参加を期待しています。

教員の方も、事務職員の方も、技術職員の方も、パートの方も本組合に入ることができます。

どうぞ、お近くの組合役員もしくは、組合事務までご連絡ください。

Tel/Fax : 086-252-4148 (内線7168)

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

★大学行政の情報が素早く入ります。

★岡山大学職員組合は、全大教と連携し、不偏不党中立であり、特定政党支持をしません。

★組合費は、各単組で活動内容が異なるため、組合費は単組ごとに異なりますが、連合体分として毎月基本給の0.5%、それに各単組分の組合費(0.05%~0.3%)が加えられます。

★短時間勤務有期雇用職員の方は、一律月500円です。

学内便 岡山大学職員組合行
岡山大学職員組合に加入します。

組合加入申込書

氏名 _____

所属 _____