

2021年8月5日

国立大学法人金沢大学

学長 山崎 光悦 様

理事 山岸 雅子 様

金沢大学教職員組合

執行委員長 市原 あかね

## 団体交渉要求書

第3の年俸制について団体交渉を申し入れます。第3の年俸制について団体交渉を実施することは、2021/6/23の統一要求交渉における確認事項です。既に『第3の年俸制の制度について（案）』（R3.7.7 人事課）が示され、各部局で意見聴取が行われている現状を踏まえると、交渉を実施出来ない理由は考えられません。団体交渉の速やかな実施を求めます。

なお、交渉において、下記の事項について説明してください。

### 記

#### I 制度の趣旨について

- 1.（是非は別として）業績給の比重を高くすることがモチベーションの向上に繋がるという考えに基づく給与制度は、新しい年俸制ではなく、現行の月給制や旧年俸制のなかでも十分可能です。なぜ、3番目の年俸制を作る必要があるのかについて説明してください。
2. 「評価による給与への反映を2年に1回とすること」「基本給の昇給幅を大きくしてメリハリを付けること」がモチベーションの向上に繋がると説明されていますが、その根拠について全く説明がありません。また3号に限らず、そもそも年俸制がモチベーションの向上に繋がるという主張の根拠が示されていません。理論的かつ実証的な、根拠の説明を求めます。
3. 「II 制度への具体的な疑問 6. 昇級について」で具体的に指摘しますが、現在の月給制と同様の昇給幅の範囲内で「評価による給与への反映を2年に1回とすること」「基本給の昇給幅を大きくしてメリハリを付けること」は、2

年間昇給がないことによるデメリット、昇給が遅れた場合の更なるデメリットしかありません。

また、業績評価・昇給が厳しくなる一方で、大手私大に遠く及ばない給与額では、研究業績を上げて大手私大に転出することが、最大のモチベーションになるのではないのでしょうか。そのような制度を導入することは、金沢大学にとってデメリットでしかないと考えます。

昇給幅を大きくすることによるモチベーション向上を謳うのは、金額を一桁上げてからにすべきではないのでしょうか。

4. 月給制、年俸制（1，2，3号）のなかで、いずれの制度が個々の教員にとって有利（あるいは不利）なのかについて、容易に比較・判別できません。3号年俸制の導入によって給与制度がさらに乱立することは、多くの教員がよくわからない給与体系下で働くことになり、業績の結果（給与）への反映がモチベーション向上に繋がるという主張とは矛盾します。にもかかわらず、なぜ3番目の年俸制を作る必要があるのかについて説明してください。

## II 制度への具体的な疑問

1. 現職者で3号年俸制を「希望する者」への適用について。6/23の統一要求交渉でも確認していますが、「3号年俸制の適用を『希望』することを昇格の要件としない」「希望することを強制することはない」との理解で間違いないのでしょうか。またこのことは、規程上、どのようにして保証されるのでしょうか。
2. 「特1」「特2」は権威ある賞の受賞者に適用されるとのことですが、年齢や授賞直前に適用されている給与制度の号級に関係なく、適用されるという理解で間違いないのでしょうか。
3. 「特1」「特2」適用後に、E評価が続いた場合、どのような形の降給となるのでしょうか。
4. 月給制の16号分を1号にまとめると、月給制→3号年俸制の対応関係によっては（16号分の上位から3号年俸制に移行する場合）、移行時点から不利になりますが、何らかの配慮はされるのでしょうか。\*参考資料4の説明のように、上位の号給に移行するのでしょうか。
5. 評価区分「A」「B」の割合について。Q&A（3）によると、「月給制及び2号年俸制と同様に、国の基準と同様の割合の範囲内で決定」とありますが、【範囲内】では具体的な割合が不明確です。「教員評価の結果を給与に反映さ

せるしくみ」では、「昇給区分A及びB」は、「予算の都合により、職種ごと人数を決める」とされていて、現状でも割合が公表されていません。そのなかで、国の基準と同様の割合の【範囲内】という説明を受けても、証拠がないため確認できず、信用できません。まずは、月給制、1号年俸制、2号年俸制の、評価区分毎の割合を示した上で、3号年俸制のそれについて説明することを求めます。また、今後についても割合を公表して、結果を示すことを求めます。

## 6. 昇給について

- (1) 「A」「B」「C」のいずれによる昇給かにかかわらず、昇給までに時間がかかる上に昇給幅が月給制と同じかそれより小さいのであるから、月給制よりも不利な昇給制度であると考えます。
- (2) 月給制ではB評価（1年）で6号昇給するのに対して、3号年俸制ではB評価2回（4年）で1号昇給（月給制の16号分）すると説明されています。これでは、月給制換算で1年で4号分の昇給に留まるので、不利であると考えます。
- (3) B評価とC評価の合計が3回（6年）で1号（月給制の16号分）昇給すると説明されています。これでは、月給制換算で1年で2.6号となります。これは月給制のC評価での昇給、4号（1年）よりも不利であると考えます。

## 7. 55歳以降の昇給について。

- (1) 「B」「C」評価での昇給はあるのか説明してください。
- (2) 「A」評価2回（4年）の昇給条件は、月給制の55歳以降のA評価の昇給が4号（1年）と同様のように見えますが、3号年俸制では4年間昇給がないことで不利な条件となっていると考えます。  
加えて、55歳以降については、「A」「B」「C」のいずれによる昇給かにかかわらず、定年直前の評価が昇給に反映されない場合、また定年直前に昇給しても昇給の恩恵を受ける期間が短い場合は、不利益が大きい制度です。退職手当で補う等の措置をとるべきだと考えます。
- (3) 55歳以上の「条件により最大65歳まで改定できる制度」という説明について。月給制、1号年俸制、2号年俸制とどのような違いがあるのか説明してください。月給制および旧年俸制においても、「A」「B」の場合は、定年まで昇給する制度となっていますが、それらに対して3号年俸制が有利な制度ということなのでしょうか。

## 8. 成績率は、1号、2号の年俸制と比較して、不利な条件になっています。期末手当と勤勉手当の取扱に違いにあるので一概に言えないのかもしれませんが

が、制度の内容について容易に理解出来ないことは事実です。3号年俸制の成績率が、他の給与制度と比較してどの程度有利なのかについて、説明してください。

3号 (A : 130%、B : 120%、C : 100%、D : 90%、E : 75%)

2号 (A : 1.4 以上、B : 1.2~1.4、C : 1~1.2、D : 0.8~1、E : 0.6~0.8)、

1号 (SS : 1.4 以上、S : 1.2~1.4、A : 1~1.2、B : 0.8~1、C : 0.6~0.8、D : 0.6 未未満)

9. 「標準」「研究重視」「教育重視」の区分によって、評価区分、昇給、賞与の成績率等に、差異はあるのか。区分と給与の関係についての説明を求めます。

10. 諸手当として整理されているものについて。

(1) 該当する月から支給（および停止）されると理解してよいでしょうか。例えば、扶養手当が発生（消滅）したタイミングで手当を支給（停止）するのでしょうか。

(2) 諸手当の額の変更について。人勸で改正があった場合は、そのタイミングで改正されるのでしょうか。

11. 「B・C・B」で昇給して成績率 120%となる場合と、「B・B」で昇給して成績率 115%となる場合では、結局どちらがどの程度有利となるのか説明してください。

12. 「B」評価の後の成績率について、120%とするか、115%とするかは、どのように判断されるのか説明してください。

13. 参考資料4、5のモデルケースのグラフでは、月給制と3号年俸制の違いが、正確に比較できません。①グラフの目盛りを小さく設定すること、②評価結果(D E評価の場合も含めて)と併せて複数のケースについて例示すること、③生涯賃金の差を示すことを求めます。

14. 人事院勧告の反映について。Q&A(2)によると、「月給制と同様の扱い」「ただし、少額の場合は影響が出ない場合がある」との説明があります。①反映する場合、しない場合の基準を明らかにすること、②人勸を反映する場合のタイミングを明らかにすることを求めます。人勸を反映する場合においては、月給制から大幅に遅れるべきではないと考えます。

15. 退職手当の計算方法について、モデルケースも含めて具体的に示してください。「月給制に準ずる額」「月給制、2号年俸制と同様」とあるが、これだけ

では計算方法が不明です。退職手当の額は、退職手当の基本額である退職時の給与による影響を大きく受けます。3号年俸制の場合は、昇給の可能性が2年に1回であり、かつその幅が大きいので、昇給しないことによる退職手当への不利益が大きくなりますが、そのような不利益がないように、年俸制の裏で月給制の号級を常に対照させ、それを退職手当算定の基本額とすると理解してよいでしょうか。

以上