

# 組合 NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University  
金沢大学教職員組合執行委員会  
金沢市角間町  
Tel.076-262-6009 (FAX同じ) / 角間内線2105  
E-mail kanazawa@ku-union.org  
ホームページ http://www.ku-union.org/

2014年3月28日

通巻1212号

この号の内容

年俸制について

## ますます不安な年俸制!

組合ニュース前号では、文科省の「年俸制導入促進費」(2013年12月26日付・未定稿)という文書に基づいて問題点を指摘しました。その際にも述べましたが、当該文書には不明な点が多々あります。そのためでしょうか、文科省は新たに「年俸制導入促進費Q&A」(2014年2月17日付・未定稿。以下《Q&A》と略称、数字は問答の番号)を作成し、それに基づいて各大学に説明したようです。この文書によって明らかになった点もありますが、また新たな疑問も浮上してきました。



そこで今回は《Q&A》に即して年俸制問題を考えてみたいと思います。なお2つの文書は組合のホームページに掲載していますので参照してください。

## 目的は退職手当制度の見直し!

年俸制導入のねらいがはっきりしてきました。なぜ「年俸制導入促進費」を創設したのか、《Q&A: 1》は次のように説明しています。

「退職手当にかかる配分方法の見直し」の第一段階として年俸制導入促進費を新規に創設したもの。 今後は、各法人における年俸制の導入状況等を踏まえ、第3期における運営費交付金の抜本的な見直しの中で、本スキームの検証・見直しを行いつつ、退職手当の在り方を検討していくこととなる。

さらに退職手当制度見直しの可能性を問われた《Q&A: 6》では、「第2期中に現行の退職手当制度を見直す予定はない」と答えています。

これは「第3期中には見直す可能性がある」あるいは「見直す予定である」ことを意味すると考えてよいでしょう。

こうした文言から、年俸制は「退職手当にかかる配分方法の見直し」すなわち「退職手当制度の見直し」が目的であり、導入促進費はそこに至る第一段階の措置に過ぎないことが明白になりました。 今後さらに第二段階・第三段階の措置を講じて「退職手当制度の見直し」を実現する、というのが文科省・政府の企図するところなのです。

私たちはこのような年俸制導入のねらいを正確に把握し、将来に悔いを残さぬよう慎重に対処することが必要であると考えます。

## 目標は2年間で6千人申請はすべて受理か?



《Q&A：26》によると、年俸制に関する議論の進捗状況が大学ごとに異なることをふまえ、文科省は「準備が整った法人から順次配分額等を確定し」、24億円（2014年度の予算規模）に達した時点で配分を終了、「その後に年俸制を導入する法人にあっては、15年度に14年度実施分の予算措置を行う」とのことです。つまり2千人という14年度の目標数を超えたあとも申請を認め、一人当たり年間120万円という導入促進費は15年度に事後措置するということです。いつもの「特別運営費交付金」とは異なる対応です。

なぜこれほど寛容なのでしょう。一つには前号で指摘したように、導入促進費の大部分が将来支払われるべき退職手当を財源としており、実質的な負担がさほど大きくないからでしょう。

さらに《Q&A：37》によると、15年度には4千人規模の切替えを予定しているようですから、2年間で合計6千人という目標達成が容易になるように、14年度にできるだけ多くの教員を年

俸制に切り替えたいと目論んでいるからでもあるでしょう。

こうした文科省の対応を考えれば、促進費交付の対象が「承継職員（教員）であること」という条件を満たしているかぎり、また全体で6千人という数字の範囲内であるかぎり、申請はすべて受理される公算が大きいように思われます。

さらに年俸制の目的の一つが「教員の流動性」であり、「各法人には幅広く年俸制導入に取り組んでいただきたい」（《Q&A：39》）というのが文科省の基本的スタンスですから、全国86の国立大学法人から申請があった場合、6千人という数字に合わせた調整を経て、すべて受理されることもあり得ます。

私たちは金沢大学の申請も受理される可能性が高く、本学でも本格的な年俸制が始まるだろうということを念頭に置いて、この問題に対処する必要があると考えています。

## 給与体系はどうなる？ 年俸制外の人にも基本給の見直し？



前号でも触れましたが、年俸制の導入に当たって文科省が求めているのは「年俸制給与体系と業績評価体系の一体的構築」です。これに関しては《Q&A：35》に次のような留意点が挙げられています。

- 2千万円級の給与が可能な魅力ある年俸制給与体系の構築
- 年俸制にふさわしい号俸の設定
- メリハリある業績評価の仕組みの構築

このうち最後の業績評価の仕組みについては、計画書作成段階で「具体性を求めるものではない」とのことです。それは逆に前の二つ、すなわち給与体系については、計画書の中に具体的な記述が求められていることを意味します。

2月10日の団体交渉の席上、法人側からは年俸制について「現在の号俸の上に業績給を積むもの」という趣旨の説明がありました。当時の情報には限りがありましたから、この説明の不備を責めるつもりはありません。しかし、新たな号俸を設定しなければならないことが明らか

になった以上、法人は改めて年俸制についてのビジョンを示すべきです。

ここで最も大きな問題となるのは、新たな号俸の設定方法です。号俸は基本給を決定する基準と考えられますから、「号俸の見直し」は「基本給の見直し」と同じことです。

《Q&A：35》によると、新たな号俸は「きざみの幅を大きく設定」するよう求められています。それは例えば「40代前半／後半／50代前半／後半」のごとく5年をきざみ幅とするような号俸体系のことかと推測されます。そしてこの「基本給の見直し」によって「2千万円級の給与」を実現するに足る業績給の財源を確保しようというのですから、新たな号俸が現行の号俸水準より低く設定されることは確実です。

さらに年俸制適用者の号俸切替えだけでは十分な財源が確保できず、新たな号俸は全教員に適用される可能性もあります。

このように年俸制は、すべての教員が「大幅な号俸の切下げ」という「不利益変更」を被る恐れのある制度であることを、私たちは胆に銘じておく必要があります。

# 年俸制は文科省のメンツのため？ 未定稿で説明する無責任さ！

そもそも年俸制は、国立大学改革プランに「改革加速期間中に1万人規模で年俸制・混合給与を導入」と書き込み、「政府諸会議でも重大な関心を持たれている」（《Q&A：37》）ために、文科省としては是が非でも実現したい制度なのです。そのため理念の欠如した、なりふり構わぬ態度が散見されます。

例えば、年俸制の目的の一つに「流動性」を掲げ、「流動性が求められる分野として自然科学系」をイメージさせておきながら、年俸制導入促進費については「人文社会系も含め全学的な視点から検討」（《Q&A：2》）することを求めています。

また、導入の対象をシニア教員としながら、「若手研究者（40歳未満を想定）への活用を否定するものではない」（《Q&A：10》）といい、現職教員の年俸制への切替えを想定しながら、「新規に採用する者について年俸制とする場合も対象とする」（《Q&A：11》）というなど、必要数を確保するためなら何でもありという無節操ぶりを露呈する内容になっています。

要するに、「年俸制導入促進費」は文科省が自らの公約を実現するために、各大学にばらまくアメに過ぎません。それが「第3期における運営費交付金の抜本的見直し」という具体性のない恫喝的な文言と相俟って、各大学を年俸制導入に駆り立てているのです。このように文科省のメンツのために導入しようとしている年俸制によって、私たちの生活が脅かされる事態に至ることなど、到底容認できるはずもありません。

いったい「未定稿」などという代物で議論をリードするのは社会通念に反する行為です。少なくともグローバル化した社会では通用しません。はじめから釈明の準備をしている文書ですから、まったく信用されません。運営費交付金の配分で大学を意のままに操ろうとする非道な施策といい、もはや文科省は「教育をつかさどる機関」に値しない役所に成り下がったと断罪せざるを得ません。そんなお役所のメンツに振り回されて右往左往するのは願ひ下げです。

## 大学の財政を圧迫する可能性も



前号でも指摘しましたが、年俸制導入促進費のうち「導入促進加算分」は14、15年度のための措置です。16年度からはなくなります。それだけではなく、「退職手当分（ベースになる部分）」もどのように配分されるか、明瞭ではありません。文科省は「少なくとも本経費の導入促進加算分を除いた分（ベースになる部分）」については、継続して予算措置を行っていく方針である」（《Q&A：5》）というだけで、具体策を示していません。

仮に2年間の措置と同様に、「特別運営費交付金」として一般運営費交付金と別枠での交付が継続するのであれば、大学の財政に大

きな影響を及ぼす恐れはないでしょうが、一般運営費交付金の中に組み込まれると、毎年1.3%の削減対象となる可能性があり、そうなるとう大学の財政を圧迫します。

かくも重要なことを明確にしないまま年俸制導入を促進しようとする文科省の態度は「無責任」の一語に尽きます。

年俸制の導入に関して、文科省はさまざまなアメとムチを用意しているようですが、アメに釣られることなく、ムチに怯むことなく、毅然とした姿勢を示すことが大学人の矜持であり、社会からの信頼を得る道であることを強調したいと思います。

# どう「目標人数」を決めるのか？ 部局ノルマの可能性は？

法人の負担増を伴う年俸制は、資金が潤沢な大学では実現可能かもしれませんが、もっぱら運営費交付金に依存している大学には無理な制度だと、私たちは判断しています。しかし、法人は導入の方向に歩を進めています。そこで「年俸制導入促進費」の申請に関する問題点についても触れておきたいと思います。

詳しいタイムスケジュールなどは不明ですが、各大学は「年俸制の導入に係る計画（仮称）」を提出し、それに基づく文科省との協議を経て決定に至るようです。この「年俸制の導入に係る計画（仮称）」がなかなかの曲者です。

各大学は年俸制に切り替える教員を書き込まなければなりません。ただし《Q&A：34》によると、最初の計画書を提出する時点で記入が求められるのは「目標人数」であり、具体的な教員名の確定はその後のことになりません。文科省はこの計画書の内容に対して「きめ細やかなフォローアップ」（《Q&A：33》）をするようですから、法人が過大な目標人数

を記入することはできないと思われます。しかし、一旦記入した数字には責任を持つよう迫られるでしょうし、また文科省にアピールするためには一定の数字を書き込まざるを得ないでしょう。

そこで生じる懸念は、もし本学が年俸制導入促進費の配分を受けることになった場合、目標人数を充たすように法人から圧力がかかることです。例えば、部局ごとにノルマを設けるとか、基盤の弱い部局を狙い撃ちにするとかいった手法が考えられます。そうした事態を免れるためには、計画書の作成に当たり、無理な目標人数の設定を避ける以外に方法はありません。そのためには事前に教員の意識調査などが不可欠だと思われます。

2月10日の団体交渉の席上、法人側から「希望しない教員に年俸制を押しつけることはしない」との言明がありました。年俸制導入については、教員個々の意思を唯一の決定材料とするよう、改めて要求します。



## オープンな議論を！

私たちは年俸制を希望する教員が年俸制に移行することに反対するものではありません。しかし、上述のごとく、年俸制の導入は、年俸制適用者以外の教員の待遇にも影響を及ぼす可能性が大きいと判断されます。したがって年俸制に関する議論は、すべての教員に開かれた形で展開されるべきものであると思います。しかるに文科省の説明からひと月以上過ぎた現在、法人は年俸制に関する情報を一切伝えていません。これは何か不都合なことがあるのではないかと勘ぐられても仕方のない態度です。

いま法人がなすべきは、年俸制に関するビジョンを示して広く意見を求めることです。

昨年12月に示された「金沢大学改革基本方針」（中間まとめ）を参照すれば、法人は年俸制を一部の教員（例えば、リサーチプロフェッサー）にだけ適用し、一般の教員は適用外だから意見を聴取する必要がないと判断しているのかもしれませんが、しかし、適用の範囲が拡大していくのは必至です。いずれ、教員個々の意思とは関わりなく全教員に適用されるのではないかと危惧されます。年俸制導入の目的が「退職手当制度の見直し」である以上、最終的には教員だけでなく、職員にまで及ぶ可能性も否定できないことを指摘しておきたいと思います。

大学への  
要求

私たちは法人に対し、年俸制について全教職員に説明する責任を負っていることを自覚した対応を強く要求します。