

# 鹿大教職組ニュース

Tel. 099-285-7285, Fax:099-285-7286, e-mail. ka-kumiai@leaf.ocn.ne.jp

2019年度第一回団体交渉要求項目の提出	1
「鹿児島大学における人事給与マネジメント改革計画」に関する学習会の報告	1-3
公開シンポジウム「樹木と都市環境」のお知らせ	3

## 2019年度第一回団体交渉要求項目の提出

2019年度第一回団体交渉要求書（2019.11.20に提出）を、鹿児島大学教職員組合ホームページの「団体交渉について」にて掲載しております。詳細はホームページ（<http://ka-kumiai.jp/negotiation.html>）をご覧ください。

### 「鹿児島大学における人事給与マネジメント改革計画」に関する学習会の報告

2019年11月14日（木）18:00-19:00に農学部・共同獣医学部共通棟101講義室にて、の渡邊 睦副学長（経営改革担当）を講師に招き、上記の学習会を行った。法文学部、教育学部、理学部、共通教育、農学部、水産学部などから、講師や事務方を含めて合計約45名の教職員が参加した。

前半30分で講師の渡邊先生から、法人化後の本学の人員費抑制が不十分で抜本的な見直しの必要性について、他の国立大学との比較で説明がなされた。その後、渡邊先生率いる本学の経営改革検討ワーキンググループで検討した人事給与マネジメント改革・新評価基準への4つの対処策「任期制の普及」「職階・年齢構成の是正」「女性管理職の増強」「新年俸制」の概要が説明された。このワーキンググループ案については、11月14日当日の昼に学長にも答申され、承認を得たばかりのものということだった。これら4つの対処策のうち、特に新年俸制については講演の後半の時間を使い、細かに説明がなされた。鹿児島大学のこれまでの年俸制は適用教員数は17名で、第3期中期計画の目標に挙げた10%（教員1000名中100名程度）に遠く及ばない。これが達成されないことは文部科学省からの第4期中期計画の評価が下がることを意味し、場合によっては予算配分にも影響があると予想される。したがって、何としても10%の目標は達成せねばならないと上層部は考えているという説明であった。また、年俸制導入に当たっては2013年から全国で導入された“退職手前払い型”とは異なる「新年俸制」のモデルを示した文部科学省のガイドラインが2019年2月に出ている。このガイドラインで示された4つの「新年俸制」のモデルの内、現行の月給制に最も近い「モデル④」がもっとも鹿児島大学になじむだろうと判断したとのことであった（図1）。その後このモデルの詳細な説明があった。「モデル④」は基本給は複数年評価で5年に一度昇給し、業績給は単年度評価で従来の賞与のような評価項目（4段階：SS、S、A、B）研究、教育など）およびインセンティブ（外部資金の獲得やトップ10論文に対する評価）からなるという。インセンティブ部分は例えば外部資金ならばその教員が獲得した資金の10%を目安に業績給に上乘せするというものである。また、基本給の昇給は5年間ストップして、5年目に一気に5年分の昇給を行うという。この5年に一度の昇給システムによって、人員費抑制が達成されるという説明であった。業績給部分の単年度評価の方法は月給制の場合の賞与と同様に、各部局で行うとのことであった。また、この年俸制への移行は強制ではないが、次年度からの「新規採用者」全員に適用するとのことであった。ここでいう「新規採用者」とは、「教員人事は原則すべて公募」という前提なので、結果的に「昇任人事」であっても公募要領に「新年俸制での採用」の旨が明記され新規採用者と同様となり、すべて新年俸制への移行が図られるということであった。また、希望する教員は、昇任などはなくとも新年俸制に移行できるという説明であった。



図1 新年俸制モデル④への移行イメージ

渡邊先生の講演後、会場に来ていた教員から多数の質問が寄せられた。すべてを紹介することは難しいが、主要な質問とその回答は以下のとおりである。

質問1「全体として、どこで人件費が減るのか？インセンティブなどを付けたらむしろ増えるのではないか」

回答1：渡邊副学長：基本給を5年に一度の昇給とすることで人件費の節約ができる。インセンティブはその教員のとった外部資金の間接経費の10%なので人件費にならない。

質問2「基本給を5年に一度、一気に5年分昇給させるシステムで、なぜ、人件費抑制が達成されるのかわからない。」

回答2：従来毎年上がっている分を5年に一度の昇給に据え置きするだけで、基本給部分で少しずつ余裕を出していく。5年間抑えることで、その差額が利用できる。これを導入することで、長期的に予算不足が回避できると考えている。

質問3「毎年自己評価してるので思うのですが、ここを出てくる部局での業績自己評価は正しくできるのでしょうか？給与にかかわることなので、損得が出ないように、できるだけ、標準化されたものを作成してほしい。」

回答3：新年俸制では自己評価しない。基本給は複数年で各部局ごとに標準化されたものを作ってもらおう。また、これまでの毎年の自己評価（非開示）と異なり、評価はオープンにされ、不満があれば、各自「異議申し立て」ができる制度設計にする。得な人やそんな人が出ないようにする部分はこれから各部局に指示を出す。

質問4「業績給が人件費ならば、人件費は減らせないと思うが、人件費として計算されないのか？」

回答4：業績給の一部（賞与相当分）は人件費。圧縮できるのは基本給の据え置き部分。

質問5「業績給の評価を部局に任せるなら評価の公平性を担保するための第三者がチェックする仕組みを作ってほしい。」

回答5：評価の公平性はとても難しいのですが、これを言い出すと評価なんかできない。一番適当なのがピアレビューであり、問題があれば、異議申し立てができるシステムにする。

質問6「子供がいる教員の場合、年俸制で、教育費の行政援助がよくなるのか？税務署に行って年俸制と言えど何か考慮してもらえるのか、行政援助が減るのか」

回答6：教育費の行政援助については、まだ未検討で本日のご意見を人事課職員がメモして帰って、これから検討することにした。

質問7「インセンティブ部分が外部資金から差し引かれると、自分たちの研究費は減ることになるのでは？」

回答7：インセンティブ部分は学部によって違うが、例えば、従来 50%が管理運営費で引かれて、50%が研究費だったなら、先に10%のインセンティブが引かれて、45%が管理運営費、45%が研究費となる。

質問8「業績給のインセンティブ部分がそのまま業績給部分に反映されるならば、その上乘せの拡大を狙った短期的研究ばかりに偏ったり、教育や学内諸委員などの業務を逃れようとする教員が現れるのは避けられるのか？」

回答8：教育やその他業務を逃れようとする点取り虫は、複数年評価の基本給部分で評価が必ず下げられるので、そのような人が得することはない。その点はむしろ、今の月給制よりは、そういう点がよく見えるようになるので、これまでよりは良い評価制度になるのではないかと考えている。

終了後参加者から回収したコメント用紙を見る限り、とくに一番根本となる質問である「基本給を5年に一度の一気に5年分昇給させるシステム」のからくりは最後まで、きちんと理解できたものがいなかったようだ。

この新年俸制モデルについては、今回の学習会とは別に、今後、学内で説明会を開催する予定であるとのことであった。私たちは今回得られた情報をもとに、説明会までにこの制度を理解して、良い運用ができるように意見する準備をせねばならないと感じた。

(文責 書記長：坂巻)

#### 公開シンポジウム「樹木と都市環境」のお知らせ

2月21日(土) 13:30-16:40に、鹿児島市勤労者交流センター第一会議室(イオン鹿児島中央店7階)で公開シンポジウム「樹木と都市環境」が開催されます。いま、地球規模での温暖化とそれともなう災害が大きな問題になっています。都市ではヒートアイランド現象が温暖化を増幅しています。このシンポジウムでは、街中に残っている樹木や土の地面に目を向けて、その保全の意義を考えます。また先進的なドイツの都市での取り組みを学び、鹿児島に住む私たちの課題を考えます。

※参加無料、どなたでも参加できます。