

平成 26 年 10 月 29 日

## 意見書

帯広畜産大学教職員組合  
執行委員長 渡邊 芳之

10 月 29 日の団体交渉において大学側から説明のあった事項について、組合からの意見を述べます。

### 1. 平成 26 年度人事院給与勧告について

人事院勧告に準拠した月例給，期末・勤勉手当の改定（値上げ）については歓迎します。国会での議決後できるだけすみやかに改定を実施されるよう希望します。諸手当の改定についても同様です。

「給与制度の総合的見直し」については，給与の一律削減を含むとともに，給与の地域格差を拡大するおそれのある改定内容であることから，慎重な対応を要望します。とくに地域手当による都市圏大学との給与差については，優秀な人材の確保のために大学独自の対策を考える必要があると思います。

### 2. 年俸制の導入について

1) 今回の年俸制導入案は文部科学省からの指導，概算要求事項実現に伴う交換条件に起因する性質の強いもので，教職員の待遇改善を目的とした改定とは言えず，またそうした経緯で給与制度の大きな変更が実質的に強制されることは，国立大学法人化の精神とも合致しないものです。また，年俸制によって給与の決定が人事院勧告から離れることは，これからの教員の給与削減，給与格差の拡大につながる危険があります。大学側は年俸制導入へのインセンティブとして国から支給される補助金によって給与総額が上がる可能性を強調していますが，これも確実なのは平成 27 年度についてだけで，長く続く可能性は低いと思われます。これらの理由で，帯広畜産大学教職員組合は，年俸制の導入には反対します。

2) やむをえず年俸制を導入する場合にも、それを適用する教員の割合は文部科学省が指導する10%を満たす最低限とするとともに、年俸制への以降を希望する教員にだけそれを適用して、希望しない教員には強制しないことを求めます。

3) 本人の希望により年俸制に移行した教員についても、本人および家族の生活が長期的に安定するように、月給相当部分について人事院勧告水準を最低保障として維持するとともに、期末手当分も原則として一律を維持することを求めます。業績給として増減させるのは勤勉手当分、「インセンティブ額」部分などに限るようにしてください。

4) 退職金の扱いについて、年俸制移行時に自己都合退職扱いとなるのであれば、その時点の基準で算出される退職金はそれまでの勤務について与えられるものですから、当然の権利として本来その時点で受け取られるべきものであって、その支給を実際の退職時まで遅らせるのは大学側（および国）の財政的事情にすぎません。それにも関わらず退職金額を実際の退職の時点で再計算して支給する（減額される可能性が高い）ことは不合理であり、教員にとって不利益です。年俸制移行時の退職金「仮計算」を本計算とし、その金額を年俸制移行時に、または実際の退職時に受け取れるよう保障してください。

5) 新規採用される教員への年俸制の適用についても、本人の希望により年俸制と従来の月給制を選択できるようにしてください。「優秀な人材を高い年俸で確保できる」というのが年俸制の謳い文句ですが、実際に採用される教員の圧倒的大多数はそうした高額年俸の対象にはならず、とくに若い新任教員は年俸制によってむしろ給与が抑制される可能性の方が大きくなると思われます。このことは採用応募者にも明白ですから、他大学が（とくに私学が）年俸制以外の給与制度を用いている限りは、年俸制を強制するとむしろ優秀な人材の確保には不利になると思われます。なお、年俸額は現在の給与のように外部者でも容易に推測できるものではなくなりますから、年俸制によって新規採用を行う場合には、採用以前に（基本的には公募文書に）概算の年俸額を明示するようにしてください。

### 3. 「教育を主たる業務とする教員」の採用について

新規採用者への年俸制の導入を前提に、「教育を主たる業務とする教員」の採用が計画されています。もとより教員の業務は教育、研究、管理運営など多岐にわたり、各教員がそれぞれの能力や意思に応じてエフォートを配分するものですから、大学内に研究や管理運営よりも教育にエフォートを配分し、それによって職務の責任を果たす教員がいること自体には何の問題もありません。

しかし、各教員がさまざまな業務のうちどれにエフォートを配分するかは本来本人が定めるべきことです。またそうした配分は働き続けるうちに、年齢などによっても変化しうるものです。採用時にそれを限定することで、教員自身の選択や将来的な変更を不能にすることは賛成できません。

また、教育は大学にとって研究や管理運営と同等か、ときにそれ以上の価値であり社会的役割でありえます。そうであれば教育に専念して教育成果を上げる教員への待遇は、研究や管理運営に大きく携わる教員と同等かそれ以上であるべきです。しかし今回の人事計画は「応募者に博士、修士の学位を求めない」ことで最初から他の教員より低い待遇での採用を念頭に置いているだけでなく、将来の昇進昇格による待遇改善の道も想定しないものになっています。このことは、表面上は教育重視を謳いながらも、教育に専念する教員を研究や管理運営に携わる教員よりもさまざまな意味で下位の「二級教員」として雇用しようとするもので、むしろ教育軽視と言わざるを得ません。こうした採用が一般化すると、とくに教養教育・基礎教育に携わる教員がそうした「二級教員」に交替させられていくことが危惧されます。

大学教員が大学で教育できるのは自ら研究を行っているからであり、研究者が教育を行うのが大学です。教育を主たる業務とする教員に対して教育業績を中心とした評価を行うこと、研究や管理運営業務を大学側から要求しないことはあっても、研究や管理運営業務に携わらせないこと、それを理由に昇進昇格を認めないことには反対です。また、教育を主たる業務とする教員に対しても研究費（教員基礎活動費）は他の教員と同額を配分し、科研費などの外部資金に応募する権利も他の教員と同様に保障してください。

以上