

# 組合ニュース

発行：2014年11月12日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail: oitauu@fat.coara.or.jp

## 年俸制問題で団交実施

### 第1回団体交渉報告

年俸制導入問題について、11月6日に団体交渉を行いました。組合から委員長、書記長はじめ7名、法人から理事（企画・人事担当）、総務部長ら9名が出席しました。交渉に先立ち岡田委員長が、年俸制導入等の問題は労働条件に関わる重要なことなので、具体的な提案をして頂き、時間をかけて協議を行って欲しいと要請しました。今回は1時間という時間制限があったため、早期に交渉を継続する予定です。

る予定との説明でした。さらに、年俸制の原資を確保するために、非適用教員の給与カット等は考えていないと明言しました。しかし、年俸制の財源をどう確保するのか、という質問には明確な回答はありませんでした。

### ■評価基準は導入後に検討

年俸制における業績給の部分は、業績評価によって大きく変動する重要な部分です。この業績の評価については、教育、研究、社会貢献等の項目別に評価を行うとの説明でしたが、それらの具体的な中身についてはほとんど決まっていない状態で、現在各部局からの教員で組織されたワーキンググループを中心に検討を行っているとのことでした。具体的な評価内容が決まっていない状態で、年俸制導入を決定するのは乱暴ではないかとの質問に関しては、具体的な項目は導入を決めてから年度末を目途にワーキンググループで検討を行っていく予定との回答でした。しかし、どのような内容で評価されるのかというのは、業績評価を行う上で最も重要な部分ですので、このような不確定な提案を組合として認めることはできないと強く主張しました。また年俸制に移行した教員は自分の業績になる業務のみを行うようになるのではないかとの質問に関しては、本学の教員にそのような教員はいないと考えているとの回答でした。これは根拠のない「希望的観測」か、そうでなければ、評価項目にないことまでもやるように教員に期待しているのでしょうか。

### ■年俸制導入はシニア教員および新規採用者

交渉ではまず法人から、年俸制に関する説明および事前に組合から法人に提出していた質問状（裏面に掲載）に対する回答がありました。年俸制を導入する目的としては、能力主義・成果主義賃金の実現、給与に対する納得感、労働意欲の向上、目標の明確化を行う為とのことでした。年俸制適用対象者については、特定部局に在職するシニア教員で年俸制への移行を承諾した者に、年俸制を条件とした公募による新規採用者を加えて60名程度を予定しており、在職教員での希望者が少なかった場合は、新規採用者の割合を増やすことを考えていると回答しました。年俸制での給与は、基本給と業績給から成っており、業績給については従来の期末手当と勤勉手当をあて、不足分については年俸制導入促進費と、学長のリーダーシップ経費をあて

一時払型

教職員共済生協の  
**新・終身共済**  
終身生命共済



教職員共済

ここが、おすすめですよ！

一生涯の死亡と高度障害の保障です。解約時には解約返戻金が支払われるので、まとまった資金が必要になった時にも役立ちます。

資料請求・  
お問い合わせは

FAX 03-5579-8230) TEL(0120-628-095)  
教職員共済生活協同組合 大学事業所



# 年俸制導入に関する質問状

2014年10月29日

大分大学学長  
北野 正剛 殿

大分大学教職員組合  
執行委員長 岡田 正彦



## 年俸制導入に関する質問状

11月6日に予定しております団体交渉において、以下の質問を行いたいと思いますので、事前に書面での回答をお願いいたします。

1. 年俸制の「制度設計の趣旨・目的」を達成できたか検証する予定はありますか？
2. 年俸制の原資はどこからもってくるのですか？
3. 年俸制の原資を確保するために、将来年俸制非適用教員の給与カットを行うことはありえますか？
4. どのような意図で、シニア教員を中心に年俸制を導入するのですか？
5. 年俸制を希望する教員が定員に満たなかった場合は、どのようにするのですか？
6. 年俸制を導入すると、個人業績の向上のみを目的とするようになり、業績評価に結び付かない業務を行わなくなるのではないですか？
7. 年俸制で標準に評価された場合、生涯賃金はマイナスになるのではないですか？  
(生涯賃金を計算する際の所得税、住民税、長期短期共済等の負担額の計算基準を明らかにして下さい。)
8. 年俸制の導入を検討している教員について、生涯賃金のシミュレーションを行うのですか？(実際に行っている大学もあると聞きますが。)