

2020年2月6日の労使協議（事務折衝）の内容に関して2月25日に組合執行部から出された3つの質問に対して、下記の通り法人からの回答を受け取りました。

1. テニユアトラックで採用されている方が専任教員として採用されることになった場合、新採用扱いとなって新年俸制が適用されるのか、あるいは本人の希望に基づいて選択できるのか？

（回答）本年3月以前に採用されている方は、本人の希望に基づいて新年俸制を選択することができます。

2. 新年俸制では評価が年一回となるが、きめ細やかな評価は可能か？どのような評価体制をとるのか？

（回答）これまでの評価（副学長が教育、研究等の全項目を一度に評価し、人事委員会又は業績評価委員会（年俸制教員）の審議を経て、学長が最終決定する）と異なり、3段階の評価を行うとともに、第1次評価では教育や研究等の項目ごとに学域長、学系長等が評価を行うなど、評価者を新たに加えることで評価体制を強化し、きめ細やかな評価を行えるようにします。

また、評価項目においても、小項目の数を増やしたり自由記述の箇所を設けるなど、教員の活動状況をより伝えていただける仕組みを構築しております。なお、労使協議の場でお伝えしたとおり、新たな評価制度は新年俸制の教員だけでなく、全ての常勤教員に適用するものであることを念のために申し添えます。

評価体制は次のとおりです。（資料1-16「常勤教員に係る業績評価実施要領（案）」）

第1次評価：

- ① 「教育」「国際貢献」「地域貢献」の項目について、学域長は副学域長と協力して当該学域にかかる教員の評価を行う。なお、評価に際して、課程長、専攻長及び学科目長の意見を聴取するものとする。
- ② 「研究」「社会貢献」の項目について、学系長は副学系長と協力して当該学系にかかる教員の評価を行う。

第2次評価：

- ① 「教育」「国際貢献」「地域貢献」の項目について、第1次評価結果を基に、教育担当副学長及び学長が指名する副学長が全学的な見地から評価を行う。
- ② 「研究」「社会貢献」の項目について、第1次評価結果を基に、研究担当副学長及び学長が指名する副学長が全学的な見地から評価を行う。

最終評価：

人事委員会は、第2次評価結果、管理運営に係る業績、貢献度が高い業績の報告並びに勤務状況を基に、全学的、分野横断的な見地から総合的な評価を行う。

評価決定：

人事委員会の審議を経て学長が最終評価を決定する。

3. 新年棒制に関する説明会を開催していただきたい。特に、現在の月給制との比較（メリット、デメリット）を説明して欲しい。

（回答）説明会については3月中に開催できるよう検討していましたが、今般の新型コロナウイルス感染症への対応のため、映像配信による説明を3月に実施する予定です。

2019年12月18日に実施された労使協議(事務折衝)に関して1月8日に組合執行部より提出された2つの要望に対して、下記の通り法人からの回答を受け取りました。

4. 特定再雇用職員についても、賞与の引き上げをして欲しい。（昨年度も同様の人事院勧告だったが、特定再雇用の賞与の引き上げがあった。）賞与に関しては（現役時代とは異なり）基本給額程度であり基本給そのものが低い上に月数も低いので、厳しい状況である。

（回答）本学ではこれまで人事院勧告に準拠した対応を取っております。令和元年は国の再任用職員にかかる賞与引上げ勧告がなかったため、規則を改正していません。ご理解ください。

5. 短時間勤務非常勤職員の昇給について、現規則に疑問を持っている。現規則では4月の時点で1年間の勤務実績が無いと昇給出来ない。例えば4月に採用された非常勤職員は1年で昇給で決まる（必ずとはなっていませんが）が、5月に採用された非常勤職員は、1年11ヶ月経たないと昇給出来ない規則となっている。同一労働同一賃金の観点から、是正されないとすれば問題である。

（回答）非常勤職員の給与表に定める給与額は、元々、常勤職員の初任給算定方法を参考に設定されています。常勤職員の初任給算定方法では、採用方法、学歴に加え、本学採用前の職歴の年数を積み上げて号給額を算定しており、民間企業等で勤務していた期間が1年間ある場合は、給与額に4号給分（定期昇給1回分に相当する号給）に相当する額を加算することが可能となります。一方、民間企業等で勤務していた期間に1年に満たない端数の月数が生じた場合は、当該月数は号給の加算対象とはならず、号給算定から切り捨てられることとなります。

このような非常勤職員の給与表設定の経緯及び常勤職員の初任給算定方法に鑑み、非常勤職員において常勤職員と同様に、1年に満たない端数の月数を昇給の対象とはせず切り捨てることにも、一定の合理性があるものと理解しております。