

くみあいニュース No. 104

2014. 9. 17 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp

**9月5日（金）に代議員会が開かれ、
次期の執行部役員候補を決定していただきました。
現在、投票期間中です。（19日（金）17時15分まで）**

執行委員長には

岡本泰則さん（物質工学部門）

を現執行部一同より推薦致しております。

書記長には

高橋和生さん（電子システム工学部門）

が現執行部から立候補されました。

現執行部から推薦し、代議員会で候補とすることを御認めいただいたのは

副執行委員長

半場祐子さん（応用生物学部門）

朝田衛さん（数理・自然部門）

書記次長

稲岡美恵子さん（創造連携センター）

楠川隆博さん（物質工学部門）

小林治樹さん（高分子機能工学部門）

執行委員

安達温さん（高度技術支援センター）

池側隆之さん（デザイン学部門）

岩本馨さん（建築学部門）

大岩典代さん（施設マネジメント課）

山中陽子さん（国際企画課）

山野内貴斎さん（学務課）

山吉麻子さん（生体分子工学部門）

会計監査

小倉隆志さん（財務課）

北口剛史さん（学務課）

澤井伸吾さん（高度技術支援センター）

の皆さんです。代議員選挙も行われておりますので、宜しくお願い申し上げます。

**9月24日（金）17：30から
2013年度定期大会を開催致します。
大会後懇親会も行いますので多数御参加下さい。**

御欠席の場合は委任状を代議員まで御提出下さい。

9月16日に「年俸制給与導入に関する説明会」が開かれ、その後労使協議を行いました。

説明会で学長が「年俸制では給料が上がります」と述べましたが、それは「年俸制では給料が上がる可能性が有ります」ということでしかありません。何しろ、年俸制になったからと言って、文科省から来るお金が増えるわけではないのです。文科省が用意している年俸制導入促進費というのは、年俸制に切り替えたものは退職する時点で、年俸制切り替え時に自己都合退職したものとして計算した退職金を受け取るのですが、それでは切り替えなかった時と退職金の額がずいぶん減るので、その差額が補填されるように、毎年の年俸中の業績給の部分を差額の年割に応じて増やせるように用意されているだけです。生涯賃金が切り替えても減じないようにするだけです。給与に向けられる資金の総額が変わらない以上、一方で給料が上がる人がいるなら、一方では給料が下がる人が出て来ます。最終的には学長も「プライゼロ」であることを認めました。法人の努力により総体で「プラス」にできる可能性もありますが（何処から資金を得るのかは問題です）、文科省は＋20%の人がいるなら－20%の人がいるように、＋50%の人がいるなら－50%の人がいるように、「メリハリをつけよ」と指導しています。それを法人は撥ね返せるのでしょうか。

外部資金を毎年導入できるような人であれば、インセンティブとして示されている間接経費の10%の給与増額は得られます。しかし、毎年外部資金を導入できるような人ばかりで年俸制切り替え者が構成されていれば、他の年俸制切り替え者より業績給が大きく増えることは期待できません。業績給は相対評価であり、絶対評価ではないのです。

年俸制への切り替えは本人の意向に依ることは確認されましたし、内部昇格の場合や他の国立大学等で承継職員の座にあって年俸制ではなかった教員が着任する場合も年俸制に切り替えることは強制されないことも確認されました。しかし、承継職員の座になかった新採用教員は年俸制を強要されることになりました。いやなら就任を拒否すれば良いというのですが……。

導入促進費のベースの部分は100万円で、それを30年間貰い続けることができるなら、退職金が支給されないことになった新採用教員も、退職金分を給与の一部から自分で積み立てて用意できるかも知れませんが、さすがに法人も、30年間導入促進費（に相当する経費）が文科省によって確保されるか、には疑問をもっているようです。定年まで5年とか10年とかのシニア教員に対しては、もし「不測の事態」が起きても、法人の遣り繰りで退職金が減る分の保障は続けることができるかも知れませんが、もっと若い方々に対しても何としても保障する、との約束は、結局していただいただけませんでした。そうであるなら、なおさら、新採用教員にはキチンと導入促進費のベースの100万円を渡すようにするべきだと思うのですが、実績のない人に最初から業績給を多く与えることはできない、というのが法人の方針です。業

績が上がってくれば少しずつ業績給を上げていきますと言うのですが、その積算値が退職金に相当するように法人は遣り繰りするのか、途中で「不測の事態」により導入促進費に相当する経費が途絶えたときは、「残念でした」で済ますことになるのか、答はありませんでした。

これで新採用教員を公募するとき、良い人が来てくれるでしょうか。来た人が定着してくれるでしょうか。

新採用教員の選考に際しては、法人が年俸制給与体系によって雇用することをキチンと説明した上で、就任の承諾の見込みがあるかないかを判断することになるものと理解しております。

年俸制規則はほぼ固まってきたものを組合に提示していただいておりますが、依然流動的な所もあります。

9月22日にもう一度労使協議が行なわれます。

御意見があれば是非組合まで御連絡下さい。

少しこぼれ話的に追加の情報を。

年俸制を導入するのは国立大学の機能強化に向けた資金の導入を図るため、というのが本当のところ。導入しなければ、文科省がそっぽを向いて何も認めてくれなくなる。それなら、ちゃんと資金の導入ができた時には年俸制を選択した・させられた方々に一定の割合を還元しないといけなんでしょう。説明会で学長は結局還元に対しては考慮したいとはいいいながら、少し文科省の制度が変わらないと難しい、というようなニュアンスでもありました。

外部資金を獲得したとき、インセンティブを受け取れるのは研究代表者だけでなく、研究分担者も、その分担の割合に応じて、受け取れる、という制度設計になるようです。

テニュアトラックで採用になる助教は、(それまで他の大学で承継職員の助教であったとしても) 必ず年俸制となることが補助金の条件から決まっています。その場合、承継職員の座にはないので、年俸制導入経費は下りませんから、その業績給の部分の嵩上げは法人の持ち出しとなりますが、承継職員の年俸制助教と同じように業績を挙げているなら、同じような業績給になるように頑張る、と法人側の方はおっしゃっていました。

結局、年俸制は成果主義であり、業績評価によって業績給を定めると言うことで、「約束」ができないものである、ということが繰り返し述べられます。何だかそのことが隠れ蓑に使われているという印象が残ります。

この2年間、震災復興を名目とする給与臨時減額に対応して組合費を減額してきましたが、お約束の期間が過ぎましたので、10月から元の額に戻します。御協力、よろしくお願い申し上げます。