

年俸制が導入されたらどうなる？

2014. 3. 27 No. 40-3
編集・発行：名大職組中央執行委員会
連絡先：TEL:789-4913 FAX:781-4072
事務所：工学部二号館北館 332
Home Page : <http://nuufs.org>
e-Mail : nuufs@nuufs.org

年俸制の導入計画をご存じですか？

現在、全国的に国立大学で大幅な年俸制の導入計画があります。名古屋大学においても現在検討が進められています。

私たちは、これによって高等教育研究機関である大学が、ますます競争原理に追い立てられ、その結果、自由な教育研究環境が脅かされてしまうのではないかと危惧しています。

★何故、導入されようとしているのか？

昨年(2013年)11月に発表された文部科学省「**国立大学改革プラン**」において、教員の流動性を高めるために改革加速期間中(2016年3月まで)に、全国1万人規模で年俸制の導入が目標とされています。名古屋大学のような研究大学では、**全承継教員の20%**が目標値とされています。

私たちは、この計画の本音は、国から交付される退職金原資の減額、および高額な給与の教員を採用する原資を大学で負担させ、業績による給与の差別支給を大学に本格的に導入するための方策に過ぎないと考えています。

★誰に導入されようとしているのか？

名古屋大学では、COE等のプロジェクトで雇用されている教員を中心に既に(2013年5月段階)899人の教職員に年俸制が適用されています。今回年俸制の導入が予定されているのはこれらの教職員ではなく、2004年4月段階で国立大学法人に身分(雇用上の地位)が承継された教員に対してです。その数は**約340名**にのぼります。

しかし、将来的にはその他の職員に対しても年俸制が大幅に導入されることが予想されます。したがって、年俸制問題は全教職員に関係するものと言えます。

★どのような年俸制が考えられているのか？

年俸制の具体的な姿はまだ見えてはいませんが、現行の給与体系に近いものから、徹底的な成果・業績対応型までが考えられます。前者の例が、名古屋大学で現在施行されている年俸制で、承継職員の給与表を前提に年俸額が決められています。後者の代表例がプロ野球選手

やサッカー選手の年俸制です。

一般的に「年俸制」と言われている制度の大きな特徴は、業績対応型の賃金制度である点です。現在検討されている年俸制案でも、業績加算が考えられており、将来的にはそうなることは当然に予測できます。その際に注意が必要なのは、人件費の原資は一定している(国からの交付金は減じていくでしょうが)ので、結局は原資の奪い合いになるということです。

大学教員がますます競争原理に迫り立てられるようになると言ったのは、この意味です。同じ研究室の教授と准教授が給与を奪い合うといった笑えない現象も、ひょっとしたら出てくるかも知れません。

★年俸制が導入されたらどうなるのか？

ある年齢で年俸制に移行すると、その時点で退職金は一端精算されることになり得ます。その場合にも、年俸制を選択することは自己の事情ですから、自己都合退職になります。自己都合退職の場合、定年退職や病気退職の場合と比較すると、相当程度の減額となります。

*名古屋大学の試算

28歳で採用、55歳で年俸制移行

定年退職の際の退職金: 約30,500,000円

55歳で年俸制移行時の退職金: 約20,540,000円

差額: :約10,000,000円

国から交付される退職金原資が大幅に減額されると言うのは、この意味です。この制度だったら誰が年俸制の適用を希望するのでしょうか。この差額は文科省が年割りで措置すると言っていますが、改革加速期間中の2年間に限られ、その後は第3期の運営費交付金を抜本的に見直すとしているため、その保証はありません。この差額を名古屋大学は埋める財源があるのでしょうか。しかも文科省は退職金の年割りでありながら、業績給にしか使えず、月給制の場合の年収を下回ることがあり得ると説明しています。

★年俸制導入は強制されるのか？

私たちの労働条件(勤務条件)は、すべて就業規則で定められています。賃金(基本給、賞与、諸手当)や退職金も然りで、それが労働契約内容になっています。もしこれを変更しようとする場合、一定年齢以上の教員の給与表を年俸制に切り替えるか、現行の給与表を残して新たに年俸制給与表を作り、それを適用するかのどちらかになります。しかし、この手続は単純ではありません。

まず、前者の場合、就業規則の大幅な不利益変更(先の退職金減額を参照)となり、労働契約法10条から考えて、その合理性は認められないでしょう。また、後者の場合には、この教員の合意が得られなければ新たな規定の適用はありません(労働契約法8条参照)。

いずれにしても、年俸制導入には大きな困難が伴うことになるでしょう。これを回避する方

法があり得るのか、大きな疑問です。

★その他

仮に名古屋大学が退職金の残額分を上乗せして年俸額を決定するとしても、退職金で支給される場合の退職所得控除額はなくなりますから、手取り額は大幅に減額されることになります。

退職した教員の後補充について年俸制を適用する制度を考えているとしたら、果たして優秀な教員が採用できるか、この点でも疑問が残ります。

年俸額を教員評価と連動させて構想されているようですが、大学教員の成果や業績をどのように評価するのか、そう簡単ではありません。この見通しが本当にできているのでしょうか。

等々。

★大学はどうなるのか？

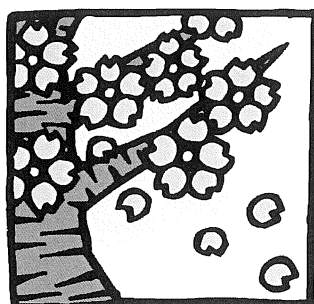
現在の大学改革を見ていると、文部科学省の方針を如何に忠実に実行に移すのか、そのことによって如何に多くの財源を確保するのか、といったことが常に念頭に置かれて実施されているように思えてなりません。いつから国立大学は自治的決定能力や構想力、創造力を失ってしまったのでしょうか。

大学は本来何のためにあるのでしょうか。お金を生み出す特許を作り出すのが、本来の使命なのでしょうか。英語教育さえすれば、大学は国際化するのでしょうか。教養教育を軽視して、あるいは大学人が狭い専門分野に閉じこもって、本当に「勇気ある知識人」は養成されるのでしょうか。

こんな疑問を発する大学人が少なからずいることを、是非皆さんにもして知って頂きたいと思います。

このペーパーに対する皆さんのご意見をお聞かせ下さい。あるいはこの運動に参加して下さいの方は申し出て下さい。

ご意見は、この裏面を利用して、名大職組あてお送り下さい。



連絡先：名古屋大学職員組合書記局
TEL:789-4913 FAX:781-4072
事務所：工学部二号館北館 332
Home Page：<http://nuufs.org>
e-Mail：nuufs@nuufs.org

(ここをホチキスかのにりで綴じて下さい)

名古屋大学職員組合行

(山 折 り)

(山 折 り)

ご意見