

組合そくほう

全大教ホームページ <http://www.zendaikyo.or.jp/>

信州大学教職員組合

URL <http://www7a.biglobe.ne.jp/~akarenga/>

信州大学教職員組合事務局
直通電話：0263-33-0933 (FAX 兼用)

内線：811-2341

akarenga@kbf.biglobe.ne.jp

通算 806 号 2014 年 12 月 19 日発行

年俸制の説明会に参加して

教員の年俸制導入にあたり、法人から教員への説明会が行われましたので、参加された組合員の方にその様子をうかがいました。

まず渡辺理事から、今回の年俸制導入の趣旨・目的について説明がありました。目的は「学長のリーダーシップのもと、大学の目指す方向に向かい成果・業績を挙げた教員に対し、大胆且つ柔軟な給与決定を可能とする新しい給与制度（年俸制）を導入し、更なる教育研究の活性化及び有為な人材の育成・確保を図る」ことだそうです。文科省に「数値目標」を提示することが求められており、本学は平成 26 年度に 30 名、27 年度に 90 名が年俸制に移行することを目標として掲げています。強制はせず、希望者が募集に応募する形式をとるそうで、26 年度分は現在募集中で応募期限は 12 月 17 日となっており、27 年 1 月 1 日からの適用となる予定だそうです。28 年度以降は欠員補充が生じた時に随時導入をはかる計画とのことでした。

続いて人事課長から、年俸額の経年シミュレーション結果にもとづき、年俸制に移行した場合とそうでない場合の生涯賃金の差について説明がありました。

- (1) 給与を「基本給」、残りを「業績給」として位置づける。
- (2) 業績給は基本給の 33-70% の範囲内で、業績と勤務年数に応じて支給する。
- (3) 年間給与の総額を 16 等分し、12 月の月給の他に 2/16 を年 2 回の「ボーナス」として支給する。
- (4) シミュレーションでは税率を一定として算出している等、現実にそぐわない点があるが、その反面、(年収に応じて掛け金が増えるので) 年金の受取額は増える。いずれにせよ、運用によって、不利益が生じないように配慮する予定である。

(1) の「基本給」部分は、人事院勧告の影響を受けて変動するものと思われます。一番の問題は、給与の 1/3 強を占める「業績給」が、どのような評価にもとづいて決定されるのか、曖昧なことです。法人側は、従来の業績評価（ポイント）をもとにして「絶対評価」を行うと言っていますが、それが適正に行われる保証がない限り、ポイントを直接給与に反映させることには重大な危惧を感じざるを得ません。

(63歳教員)

教職員共済

断然有利！詳細は <http://www.kyousyokuin.or.jp/> へ