2014年6月13日

国立大学教職員への「年俸制」導入について（見解）

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

　文部科学省は2013年11月に発表した「国立大学改革プラン」で「人事・給与システムの弾力化」として「教員の流動性が求められる分野において、改革加速期間（2014～2015年度）中に1万人規模で年俸制・混合給与を導入」「各大学の改革の取組への重点支援の際に、年俸制の導入等を条件化」する方針を表明しました。同省は2014年5月に行われた各国立大学法人の機能強化に関するヒアリングなどの場を活用して、2014年政府予算で確保した「年俸制導入促進費（24億円）」など予算配分をテコに、各法人に常勤教員への年俸制導入を数値目標を伴った形で行うよう強く求めており、これを受けて各大学法人側が年俸制の制度設計や移行対象者などの検討を急ぐ状況が生じています。

このような情勢を受け、全大教中央執行委員会としては、成果主義賃金制度の典型である年俸制が大学教員の職務にも大学の教育研究という社会的責務にもなじまないものであること、また、今回の文科省の年俸制導入方針が大学法人労使による自由対等な労働条件決定を妨げ、かつ国立大学の運営基盤をも危うくするものであることを明らかにし、見解としてここに表明します。

**１　成果主義に基づく年俸制は職場環境・労使関係の悪化をもたらす危険があります**

日本ではこの間、多くの民間企業で成果主義賃金制度の一環として、短期間の実績成果を評価し、それに基づいて年俸額を決定する年俸制が導入されてきました。

成果主義の目的は、従業員の動機付けを高め、企業収益を拡大することとされていましたが、実際にはこの目的と逆に、企業の事業活動の低下、収益の低迷を招く事例が多く指摘されています。その要因として、納得性のある評価が困難で勤労意欲の低下を招いたこと、従業員間の信頼・協働関係が損なわれたことなどが挙げられています。

また、個々人の業績評価によって個別に賃金を決定する年俸制では労使の対等な自治による労働条件の集合的決定ができないため、個別的な労使紛争の多発を招くことが指摘されています。

特に、年俸制・成果主義の導入目的の一つに総人件費の抑制があり、成果によって配分できる給与原資自体が抑えられている場合は、さらに深刻な事態を招く危険があります。

**２　大学の教育研究に、短期間での実績評価や過度の競争的環境はなじみません**

大学教員の教育研究活動は多岐にわたり、長期的視点を必要とします。短期の実績評価に基づいて年俸額を決定する制度は、大学の教育研究の特性に適合した人事・給与システムではありません。また、全教員の年俸財源に限りがある以上、当然に相対評価になり、異なる分野を公平に評価することはたいへん困難な作業となります。

短期の個人の実績評価を追い求めることとなる年俸制は、教員の教育研究活動を歪め、教員間の賃金格差を拡大させ、賃金制度への不信を生み、教育研究の集団的・組織的な活動を阻害することとなります。その結果、国立大学の機能が低下し、その社会的責務を充分に果たすことができなくなるおそれがあります。

**３　文科省による年俸制導入政策は大学自治、労使自治への介入です**

国立大学法人の教職員の人事・給与制度は、労使間の自治に基づき自主的に設計・実施すべきものです。

文科省は、「国立大学改革プラン」のなかで、各大学の改革の取組への重点支援に年俸制導入を条件としています。また、文科省は年俸制導入の目標数を示し、各大学法人はその数を強く意識させられた上で制度設計を迫られています。

全大教中央執行委員会は、文科省がこうした重大な行政指導の逸脱を改めることを強く求めます。

また、文科省は、年俸制賃金制度の導入目的を、人事・給与制度の改革によって退職金部分を含む運営費交付金の削減と戦略的・重点的配分の仕組みづくりの一環であるとしており、このことが年俸制の導入目的であれば重大な問題です。

**４　文科省「年俸制導入促進費」のスキームによる常勤教員の年俸制移行は、労働条件の不利益変更を招きます**

文科省は年俸制の制度設計について、「年俸制導入促進費」により前倒しで各大学法人に予算配分される従来の退職手当相当部分を「業績給」とするよう各大学法人に求めています。さらに、文科省による他の特別経費等や各大学法人の独自財源等で「業績給」を上積みするよう求めていますが、これらの財源は、時限のものやすでに他用途の財源としている等、安定的かつ必要十分な財源として見込むことはできないものです。

従って、各大学法人が文科省の求めに沿って制度設計するならば、実績評価しだいでは生涯賃金（賃金＋退職金）で不利益を被ることが十分に起こりえます。単なる格差付け、賃金の改悪に過ぎなくなる可能性があります。

文科省はその発出資料の中で、年俸制導入のメリットとして、優秀な人材の確保や給与に対する納得感等を挙げていますが、文科省が設定した各大学法人の制度設計は困難を極めることは必至です。

**５　魅力ある労働条件と教育研究条件の確保こそ大学法人と文科省の責務**

そもそも国立大学教職員の給与水準は、私立大学教職員と比較して低い現実があります。さらに、2012～13年度にかけて強行された賃金臨時減額や退職金の大幅引き下げ、また人事院勧告に機械的に準拠した例年の賃下げ、教員研究費の相次ぐ削減、また、法人評価対応や補助金獲得のための業務による本来の教育研究以外の業務の繁忙化もあいまって、国立大学教員の労働条件、教育研究条件の魅力が失われ、私立大学等への人材流出が生じています。

国立大学の人事・給与システムの検討にあたっては、こうした深刻な事態への対応こそが求められているといえます。