

# 秋田県立大学 教職員組合ニュース 5号

発行：秋田県立大学教職員組合  
URL: <http://lapu.cher-ish.net/>  
E-mail: [info@lapu.cher-ish.net](mailto:info@lapu.cher-ish.net)



## 「平成28年度の年俸額の改定等に係る方針概要」に関する疑問点は解消されず

教職員組合では今年の1月末に行われた説明会において解消されなかった疑問点、今一度確認すべき点を質問書にまとめ、2月20日に理事長宛に送付しております。3月25日に理事長名で回答が届き、各キャンパスの組合掲示板に掲示しております。

教職員組合結成前は、このような質問を過半数代表者名で送付しても多くの場合、誠実な回答をもらうことができませんでした。しかし、結成後は文書による公式回答が来ておりますので、この点だけをみても教職員組合を結成したことの意味があると考えられます。

しかしながら、回答の内容は、質問の回答になっていないもの、論理をすり替えているものがあり疑問点は解消されていません。  
**「退職金を含めた生涯賃金では秋田大学と大差ない」の根拠は？**

根拠を示して欲しいとの質問を致しましたが、まったく根拠を提示されておりません。試算に用いた秋田県立大学及び秋田大学の給与制度の詳細、昇任時期などの条件を試算結果とともに公開できないとすれば「大差ない」という発言は全く信頼性がなく、再交等で明らかにしていきます。

「人勸等を反映させた額（基本額）」とレンジ下限との関係について

レンジ下限を下回らないとの明確な回答が得られました。法人側からきちんとした文書による回答を得たことは組合活動の成果だといえます。

評価が低い場合の給与額とレンジ下限との関係について

「評価の低い者が減給になった時、レンジ下限を割るのは当然」という回答になっていきますが、本学の昇任時の年俸はレンジ下限から始まるのが原則であること、また現在の昇給のシステムではレンジ上限に達することが極めて難しいことを考え合わせますと、この回答は不正なものだと言わざるを得ません。減給という一般には制裁に相当する行為は軽々に実施すべきではなく、さらに職位の給与レンジを割り込み下位の職位の給与を各職位の職務の価値を正當に評価していないと考えられます。また、レンジ自体を設ける意味が無くなると考えられます。

**学科間の評価の差をどのように補正するのか？**

「基本的には、各学科の業績向上努力やその業績はほぼ同一

である」と認識している」という回答の認識が組合の認識とは違っています。もし「各学科の業績が同一」と考えるならば、そもそも補正をする必要はないことになりません。「補正を行う」と回答している以上、学科ごとの業績の差をきちんと評価する手法と基準をきちんと明示すべきです。教員個人の評価方も不明確な点が多く、その影響を受ける部分はすべてあいまいなものになっていると考えます。給与に反映させる以上、誰もが納得する手法を事前に明らかにする必要があります。

**相対評価によって下位10%が減俸となる制度は「独法化時の説明」とは異なるのではないか？**

独法化の際の評価の説明では、絶対評価を行うことで全体のモチベーションをあげるという説明がされてきました。このたびの新評価制度は絶対評価から相対評価と正対のものに変わっています。絶対評価では教員全員が高評価を受けることはあり得ますが、相対評価ではあり得ません。このように評価制度の根幹を変更しておきながら、「正当な評価を行い、その結果を年俸に反映させることは法人

化以降の一貫した考えである」という法人側の主張は到底容認できないものではありません。  
**「下位10%の者が必ず減給する制度」は、教員組織全体のモラル（士気）にマイナスの影響が出るのでは？**

法人側はモチベーション向上のための別の取り組みを紹介しております、これでは回答になっていません。本来、外部と競うべき組織の評価が、学部学科内で競う形となる相対評価ではマイナスの影響が大きいと考えるに基づいて、独法化時には絶対評価が導入されたはずですが、この点は制度設計上極めて重要なポイントではないでしょうか。組合としては、教員アンケート等を通じて、教員が実際に新制度をどう評価しているのかを調査することを考えています。

**評価と任期更新の関連は？**

新評価制度では、相対評価になるため「各専門分野の標準的なレベル」であったとしても低評価を受ける可能性があります。任期制に同意した移行型教員は絶対評価で正當に評価されれば任期更新されること考え、不利益変更に当たると有期雇用契約に同意したと考えられます。契約時の条件と異なることなる契約の有効性に重大な疑義が生じます。

本学の給与制度は他大学に比べて特殊であり、多くの問題があると考えられます。また評価が年俸額全体に大きな影響を与える現在及び次期評価制度においては、評価の公平性、明瞭性が確保される必要があると考えられます。