



急展開！教員個人評価の処遇への反映問題

- 大学当局は速やかに情報を開示し、構成員による全学的議論に付すべきです -

「昇給」という私たちにとって重大な事柄が、まさに一方的に、何の説明のないまま決められようとしています。「昇給」について構成員にはまったく情報の公開もしないままに変更する、こんな大学運営が認められるのでしょうか。

組合アンケート結果によれば、個人評価の結果を処遇へ反映させる方式は、昇給よりも一時金での措置が望ましい、というのが圧倒的多数意見でした。こうした全学の意向をどう考えているのか、今回の決定のありかたに問題はないのか、組合は今後も追及を強めます。

今回のことに象徴されているような一方的な大学運営のありかたが、構成員に対してどれだけ大きな失望感と徒労感をもたらしているのか、大学当局はもう一度考え直すべきではないでしょうか。

組合ではこの件について学長同席の団体交渉の早期開催を求めました。

当面の要求として、

構成員のコンセンサスが得られていない現時点での1月昇給への導入はしないこと

多くの教員が支持する一時金への反映(のみ)ではいけない理由の説明を求め、その議論の中で、あるべき個人評価の活用法について協議、交渉を行うこと

大学が考える個人評価の処遇への反映について、広く十分に説明を行い、納得を得てからの実施を行うこと

を求めています。



1. これまでの経緯：大学当局は構成員からの意見聴取を全く行っていない！

大学当局の動き

大学当局は、10月15日の部局連絡協議会で、教員個人評価処遇反映の決定スケジュールと、ガイドラインの素案、ガイドラインについての検討経過のペーパーを提示し、部局長（学部長）に対して、10月中に「部局執行部としての意見」を取りまとめて提出するよう求めました。これは暗に、部局構成員には意見を聴取するな、というに等しい取扱いでした。

その後、各部局での対応はまちまちでした。ある学部では、学部長の判断で資料が全教員に配布され、個人ベースで意見が聴取されました。また、他のある学部では教授会において構成員から資料公表と意見聴取の機会を作るが求められ、短期間ではありますがそのようになりました。

しかし、少なくとも松江キャンパスのふたつの学部においては、この件について教員に対してなんの資料開示も意見聴取も行われませんでした。

組合の動き

そうした中、組合は、10月23日付で『「教員の個人評価を処遇に反映させる当局案」の開示について』の要求書を当局に提出し、組合に対して資料を提示させました。

また、同29日には『追加要求』を提出し、教員全員への情報開示と意見聴取、意見反映を求めました。

これについては、資料の手交を受けましたが組合向けの説明はまだ受けていません。今後交渉の席で十分な説明を求めていくことになります。

中央執行委員会は、支部と連携し、10月29日には資料未公開の学部の支部において、支部から学部長に資料を請求するようお願い文書を出し、また11月9日には、11月12日の部局連絡協議会に向けて、中央執行委員会が作成した申し入れ書案をもとに、松江キャンパス4学部で一斉に、「11月部局連絡協議会で承認せず、学長による所信表明、構成員からの意見聴取のうえで再審議を」という内容の申し入れを、各支部から学部長に行いました。

結局は・・・

そうした中で迎えた、11月12日の部局連絡協議会において、冒頭大学側から、「この案件は構成員からの意見を聴取する種類のものではない」、「上層部が責任をもって決定する」という趣旨の宣言がなされ一方的に承認手続きがなされ、あとは学長決裁によって実施するとすることが表明されたとのことです。

組合は11月16日に、学長出席のもとでのこの件に関する団体交渉を申し入れ、要求書を提出しました。

2. 大学側の処遇反映の案とは??



大学に代わって組合が説明する義理はありませんのでここでは書きません(怒)。「今までとそんなに変わらない、したがって大学当局の専決事項であり反対が出るはずはない」、「精一杯の工夫をした」ということであれば、堂々と全学的な議論に付すべきでしょう!!

3. どうしてそんなに急ぐんだらう?? : 学長は人事院勧告至上主義者?

人事院は、2005年人事院勧告において、これまでの特昇、普通昇給の区分の代わりに、5段階の成績判定区分ごとの昇給幅の設定を勧告し、これを2007年4月から行い、2008年1月(一部特別職は2007年1月)の昇給から反映を実施することとしました。

(たとえば、<http://www.kokko-net.org/kokkororen/shinbun/20050815.htm#5>に資料)

大学当局の昇給についての提示案は、こうした人事院勧告をそのままなぞるものです。先に私たちが蒙った賃下げと同様、みずからの工夫や判断を放棄し、人事院勧告に硬直的に沿うという「人事院勧告至上主義」という学長のこれまでの姿勢が如実に現れた形です。

大学は、中期目標に「教職員の処遇に本人の業績を適切に反映させる」という項目を盛りこんでおり、対応する中期計画に「教職員の能力・業績評価を当該教職員の処遇に適切に反映させるシステムを検討する」という項目を立てています。そして19年度年度計画では、「新評価制度の試行結果の分析を行い、評価結果を利用した処遇への反映方法をひきつづき検討する」(No.170)となっています。

文科省は、「国立大学法人・大学共同利用機関法人の改革推進状況(平成17年度)」という文書(http://211.120.54.153/b_menu/houdou/18/09/06100502.htm)において、「ここにあげる取組については、国立大学法人評価委員会が把握した各国立大学法人等(91法人)の特色のある主

な例をまとめたものであり、全法人が一律に行わなければならないと考えているものではない」という注釈を加えながらも、「常勤のすべての助手、助教授、教授を対象に教員業績評価を実施し、教育、研究、大学運営への貢献、学外への貢献（産学連携活動等）の4つの項目毎に学長が活動の活発な教員のランク付けを行い、結果を処遇（勤勉手当の支給率）に反映させている。

【北陸先端科学技術大学院大学】や、「教員の勤勉手当の成績優秀者の選考について、目標管理型の評価システムを導入し、特別昇給については、一般教職員も含めた審査会を設けて候補者を選考している。さらに、勤勉手当の成績優秀者に係る評価基準の明確化や被評価者に対する評価結果の開示、異議申立て機会の付与を行い、特別昇給に係る審査会に一般教職員を加え、基準や選考過程を学内に公表するなど、評価の客観性・透明性の確保に努めている。【京都工芸繊維大学】」といった例を取り上げています。

なお、文部科学省文書（http://211.120.54.153/b_menu/houdou/19/09/07091812/004.htm）にはこんな文言も見られます。

「教員の退職や転出に伴う補充を極力抑制し、事務職員も一定数を不補充とするなど人件費を節減（多数の大学）」をよい例として取り上げるなど。トンデモないですね。

そうした見えみえの誘導に踊らされているのが島根大学の現状なのです。

大学評価にだけ目を奪われて、人事院勧告にすりよることなどでなんとか他の大学に遅れを取らず「個人評価の処遇反映を実施に移した」という「成果を挙げる」ことのみを優先させる運営を行う。こんなことで大丈夫でしょうか。

4．組合はこう考える：「組合アンケート」結果を通して

組合員、その他の教員のこの問題についての意向はどこにあるのでしょうか。そしてそれをもとに組合はどう対処すればよいのでしょうか。

組合は、7月の定期大会において2006年度活動報告(大会議案書p.4)では以下のように書いています。

「教員についても2006年度に試行がおこなわれました。これを受けた形で評価評議会で検討され、全学の評価方法に関する方向性がしめされています。しかしこのままでは、試行結果の公表も十分されず、全学的な議論もなされないままの本施行への移行です。評価の分布、個々人の評価にたいする評価、評価者のもった疑問や見付けた問題点の公表と改善点の提示など、まだやらねばならないことは多々あるはずです。再度の議論を喚起し、よりよい制度にしていく必要があります」

また、2006年度の団体交渉の中で解決のために課題の残る要求のひとつとして、「教員の個人評価について、『フィードバックは必要』、『議論をつくした上で行う』という言質は得ました。しかし一方で評価評議会、教育研究評議会でも事態は進行しており、「構成員による実質的な議論が必要です」と総括したうえで、2007年度活動方針案において、つぎのように述べています。

「個人評価の問題でも、教員・職員についてのそれぞれの制度が提案され試行が実施されました。これについても、組合員の間で相当に多様な意見が存在します。評価の必要性については否定しない意見が多くを占めます。

しかし、次のような疑問や不安、不満が解消するにはいたっていません。

- ・評価をおこなう目的自体についての大学当局の説明不足
- ・公正な評価が現実的に難しいこと
- ・評価者の評価能力のバラツキや、それに対する不信感
- ・評価を処遇に結びつけること自体への反対
- ・手当や単年度加給ではなく、本俸自体の昇給を評価に基づいておこなうことへの疑問

組合では、個人評価が導入される前提としては、多くの組合員が高く評価できる評価制度であることが必要と考えています。団体交渉の中で大学に働きかけ、それを実現していきます。

これら活動報告、活動方針案は大会において承認され、組合活動の指針となっています。

組合では、10月から11月を要求集約月間として、アンケートを実施するとともに、可能な範囲で組合役員と組合員、未加入者との対話を進めてきています。

アンケート（教員対象の部分）の設問7は、個人評価の処遇への反映の問題に関するものでした。現在までの暫定的な集計では、教員からの回答が102人分(回収率22.7%)で、「評価手法について適切かどうか」（設問7(1)）について、

適切：5%、
おおむね適切：40%、
適切でない：36%、
まったく適切でない：4%、
わからない：17%

と、適切（適切とおおむねを含む）が適切でない（適切でないとまったくを含む）をわずかに上回る程度で、意見が拮抗していることがわかります。

また「個人評価を昇給区分決定に反映させる方式についてどう考えるか」（設問7(3)）に対する答は、

昇給に反映させるべき：16%、
昇給以外の給与への反映（一時金などへ）：60%、
処遇に反映させることに反対：15%、
その他：9%

と、大学の行おうとしている昇給への個人評価結果の反映の部分については少数派です。反映させるとしても、一時金が好ましいとする人が多く、中には、処遇ではなく、サバティカル取得や研究費額への反映の方が好ましいとする記述もありました。

ニンジンをぶら下げようとするやりかたに対する反発や、俸給表を使う賃金決定制度の中で、昇給幅に従来以上の差をつけることによる格差の拡大などに強い懸念があると考えられます。

今後、組合はこの件について大学側に団体交渉を申し入れ、
構成員のコンセンサスが得られていない現時点での1月昇給への導入はしないこと
多くの教員が支持する一時金への反映（のみ）ではいけない理由の説明を求め、その議論の中で、あるべき個人評価の活用法について協議、交渉を行うこと
大学が考える個人評価の処遇への反映について、広く十分に説明を行い、納得をえてからの実施を行うことを求めています。

組合員、未加入の教職員のみなさんの支持と協力を求めます。
働きがいのある、気持ちのいい大学をめざしてともにがんばりましょう。