



団体交渉報告

職員個人評価制度の検討・改善過程の透明性を高めると当局側が約束！！

職員個人評価の賞与への反映（来年6月実施）について「一時凍結」要求を受け入れず！

教員・職員の個人評価の処遇反映について大学当局に団体交渉を申し入れ、11月30日に1回目の団体交渉が実現しました。以下に交渉経過と今後の対処方針をお知らせします。

1 交渉の経過

(a) 教員個人評価について

教員の個人評価結果の1月昇給への反映問題については、今回は時間の関係で要求書に対する当局側の回答を聞くにとどまりました。第2回の交渉（12月14日）で取り上げます。

(b) 職員個人評価について

2006年度に行われた職員評価の試行に対する職員の意見を公表するよう要求し、試行直後のアンケートの回答と、8月の検討会議での意見の一覧を受領しました。こうした情報や評価者に対するアンケートの回答も全構成員に向けて公表するとのことです。

職員からの意見聴取方法の改善を求め議論の結果、匿名で意見提出できるWebサイトの開設を約束させました。提出された意見は人事労務課で検討のうえ、職員評価のQ&Aホームページ（開設予定）に随時載せていくことも約束を取りつけています。

評価制度に定期的な見直しのしくみを組み込むことを要求し、評価期間（6月～翌年5月）の終わりに制度の見直しを行うことについて、実施要綱に明文化するとの言質をとりました。なお、全学審査委員会で職員評価制度についても議論されるとの見通しが示されました。

(c) 職員個人評価結果の6月賞与への反映について

職員評価を本実施し6月賞与へ反映させる件について、評価結果を賞与へ反映させる方法を質しました。絶対評価を相対評価に変換する方法、評価以外の要素について聞いたところ、当局側は「まだ何も具体的に決まっていない」と回答しました。（相対評価への変換手法は教員評価の場合に準ずるだろう、評価以外の要素としては病休等への配慮、委員会など付加業務の考慮、などと仮定的にしか答えず。）これに対し組合は、6月賞与への反映を前提に評価を始めておいて反映のルールを後から決めるのでは職員の不信を招くこと、反映方法に不透明さがぬぐえないことから、賞与と反映は一旦凍結すべきだ、凍結して6月までの間に構成員の納得が得られれば「解冻」もありうるのだから、と主張しました。予定時間をオーバーして厳しい議論を交わしましたが、当局側は「6月賞与と反映は評価評議会の決定事項」と言って譲らず、物別れに終わりました。あと数ヶ月で賞与への反映方法を決め、試行と検証を経て反映実施まで出来るんでしょうか？メドがあるなら交渉の場で言えるはず。もしこの件で人事労務課や評価者に過重労働が生じれば、6月反映を決めた機関の責任を問わなければなりません。

2 交渉結果を踏まえた対処方針

今回の交渉で未確定・検討中と回答された事項について今後の交渉の中で詰めるとともに、確約させた部分については進捗をチェックし情報公開を求めています。教員個人評価の昇給反映はこれから交渉が始まりますが、職員の個人評価についても再交渉を視野に入れ、組合からも提案できるよう準備したいと思います。

先日、組合で実施したレクリエーション企画が、朝日新聞社（関西）にて紹介されています。

<http://www.asahi.com/kansai/sumai/ensen/OSK200712220011.html> または「ぶらっと沿線紀行」で検索！