



くみあいニュース

2007年度号外4
2008年6月10日



島根大学職員組合広報部
内線 2198, ダイヤルイン 32-6407
E-mail union-s@sula0043.soc.shimane-u.ac.jp
http://sula0043.soc.shimane-u.ac.jp/kumiai/kumiai.html

団体交渉報告

6 月中に職員個人評価制度の全体的洗い直しを行う と当局側が約束！！ 職員個人評価の6月賞与への反映は、 評価手順を完了させた上で行うと表明！

組合は昨年来、職員個人評価の処遇反映について大学当局と交渉を行ってきましたが、職員個人評価の本実施の状況に不備が認められたこと、評価結果の処遇反映ガイドラインに疑問点があることから、改めて団体交渉を申し入れ、6月3日及び6月9日に団体交渉を行いました。以下に交渉経過をお知らせします。

1 6月3日の団体交渉

6月3日の団体交渉において組合は、職員評価の不適切な実施状況（期末面談、フィードバックの未実施）を指摘し事実確認を求め、評価結果の6月勤勉手当への反映凍結を要求しました。更にその原因として評価の分量・実施時期等が不相当であると指摘し、制度の見直し・運用改善・評価技術向上を求めるとともに、透明性向上のため 処遇決定理由を本人に開示する制度の導入を要求しました。

これに対し大学側は の指摘事項について調査を約束しながらも、評価全体を無効とするほど大きな瑕疵(かし)ではない、処遇決定は評価者の総合的判断で行うもので評価結果はその一要素である等と反論しました。 については評価の実施時期等に改善の余地はある、 については処遇決定プロセスを開示することは無用の混乱を招くため妥当でないと述べました。

2 6月9日の団体交渉

6月9日の再交渉において大学側は、職員評価制度について改善の必要があると認め、組合から指摘を受けた事項も踏まえ、6月末までに制度の全体的な洗い直しを行う、と表明しました。（制度改定後に次の評価期間がスタートします。）なお、制度の改善にあたっては検討段階から組合と情報交換を行うことも約束しました。評価結果の6月賞与への反映については実施するものの、評価手順が一部未了のまま反映させるべきではないため、期末面談を未実施の部署については実施した上で評価を確定させ、賞与に反映させると述べました。処遇決定理由の開示はできないとの回答を受け、組合は職員給与規程にある給与決定への不服申立制度の整備を求めました。

3 今後の方針等

組合は、今回の交渉をとおして、評価結果の6月賞与への反映の凍結を求めてきました。それが実現できなかったことには不満が残りますが、すでに始まっていた次期の評価期間(08年6月～09年5月末)について評価の実施を停止したうえで組合とともに制度、運用の見直しをかけるという、従来にない大学の積極的な姿勢を評価し、ともに見直しのテーブルにつくこととしました。

組合は従来から職員評価・処遇反映問題について意見集約・論点整理を行ってきました。6月末までの制度見直し期間中も職員の皆さんから意見表明を受け付け、制度改善への提言を行っていきます。

なお、職員評価制度について匿名で意見を投稿できるWebサイトが組合の要求により学内掲示板 ArcWizShare内に開設されていますので紹介しておきます。(01教職員向け情報 >01 お知らせ >人事評価制度関係 >評価制度のQ&A)