

組合NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
金沢大学教職員組合執行委員会
金沢市角間町
Tel.076-262-6009 (FAX同じ) / 角間内線2105
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホ-ムペ-ジ http://www.ku-union.org/

2011年1月27日

通巻 1154号

この号の内容

- 特集 教員評価問題を考える 1P
- 映画案内 4P
弁護士 布施辰治

特集

〈教員評価〉実施に異議あり

全学教員評価委員会 教員評価に関するアンケート実施中

昨年度、教員評価結果活用WGは「教員等評価および評価結果活用の基本的考え方について」で〈評価結果を個人の「処遇」へ反映させる方針〉を示し、その準備が着々と進められています。

評価自体は積極的評価を基本とし、消極的評価の場合も制裁的なものではないとしていますが、研究分野や各部局で大きく状況が異なることを考えると、誰もが納得する評価基準を示すことは困難です。

基準の設定が難しい以上、評価結果を活用することについても大きな問題があると言わざるを得ません。

教員評価結果の活用方法については全学的な合意が不可欠であるにもかかわらず現時点では具体的な情報の提示はなく、合意形成に向けた議論が教職員の中で行われていません。

組合としては、2009年9月25日に櫻井委員長宛に「教員評価を給与査定に利用しないこと」を求め、反対の姿勢を示してきました。

アンケートの締め切りは1月末です。お忙しいと思いますが、教員評価及び活用案の問題点を指摘してください。

平成22年12月24日
教員 各位

全学教員評価委員会委員長
櫻井 勝

教員評価結果活用に関するアンケート調査の実施について

金沢大学では、皆様の御協力により、2009（平成21）年度に教員評価を実施しました。

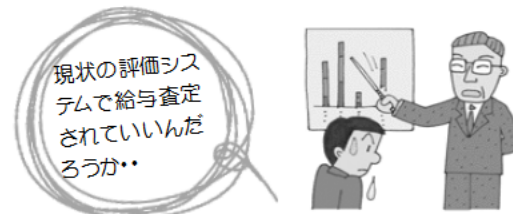
教員評価結果の活用について、今後、検討するため、全学教員評価委員会は、下記のとおりアンケートを実施することとしました。（平成22年12月24日書面附議により決定）

については、忌憚のない御意見をお寄せくださるようお願いいたします。なお、特定の個人の回答を取り上げて問題とすることはありません。

記

1. 実施方法 アカンサスポータル上で実施
2. 実施期間 平成22年12月24日～平成23年1月31日
3. 対 象 全教員（平成22年12月24日現在在職者）

評価委員会へ
アンケートを提出しよう！
アカンサスポータル上で実施中



組合ニュース原稿募集中！

次ページ以降で、組合に寄せられたご意見を掲載いたします。

教員評価に関し思うこと

系と学類とが一対一対応していない場合、

系長は学類での仕事を評価できない。

教員評価といっても、現況では、「試行的に行われ、給与に反映されないもの」や、「ボーナス査定に際し、自己申告するもの」など幾つかあるが、将来的にこれらが統合されるであろう故、統合を見据えて、私見を述べたい。

私自身は、沢山働いた方が給与を沢山貰うのは至極当然だと思っている。但し、その為の手段として、まずは例えば入試手当の増額などが望ましいと思っている。この話のある組合員に話したところ、その方は、「共通教育手当を付ける」という提案をした。確かに、共通教育の担当コマ数はバラバラであり、共通教育科目を標準コマ数以上に担当している教員に手当を付けることは有意義である（何が「標準」かはさておく。但し、「標準」が全学的に規定されていないことが問題である）。無論、共通教育科目担当を主業務とするセンターの教員が、学域の専門科目を担当する場合、専門教育手当を付けるべきと思っている。

但し、これだと、教員の研究面の功績が給与に反映されないし、また、手当対象でない業務も給与に反映されない。そういった点から、私自身は、教員評価は「やりかた次第」では有意義と思っている。当然、問題は教員評価の仕方である。まずは、教員評価を誰が、どういった基準で行うか。仮に給与に反映させるとすれば、この点に関し、大学と労働者側とで真摯に話し合い、労働者側の合意が必要であろう。

特に「誰が」は問題である。人間社会学域・研究域では、現在、系と学類とが一対一対応していない。（例えば、私は国際学類担当・人間科学系所属である。人間科学系で、国際学類担当は、4月以降、私1名となる。）人間社会学域・研究域教員の日常的業務は学類の仕事が大きく占める。しかし、現況、教員評価は系長が行っている。系長は公平に評価を行っていると思うが、担当の異なる学類の細かい事情

は反映されない可能性がある。（例えば、コンビニ香林坊店の勤務評価を、片町店担当の方が行うのは、常識で考えて無理がある。）

また、近年、留学生受け入れ増大に伴い、大学院の仕事も増えている。これも、時に大学院専攻担当が異なる系長が判断する訳であり、評価される側としては心配である。ちなみに、大分前の話だが、「現況は給与に反映されない試行的教員評価」導入に当たって、説明会で、私は「現在は学部長が評価するが、学域再編後は誰が評価するのか。域長か、学類長か、系長か」という質問をしたが、大学側からの回答は、「未定」であった。この回答を信ずるのであれば、当時、大学側は以上の問題を深く考えることなく、教員評価を導入したことになる。

教員評価を大々的に給与等に反映させるのであれば、大学側は以上の問題に関し、評価される側の心配を解消する手だてを準備する義務がある。

では研究評価はどうか？これも人間社会研究域では問題があると云える。系長と各教員の研究分野が時に大きく異なることがあり、細かい評価が可能かどうか、評価される側としては心配である。

そして、最後にもう一つ提言を行えば、教員評価の結果に対し、異議申し立てが可能でなければならない。異議申し立てを第3者が公平にかつ速やかに判断できるシステムを大学側は用意する義務がある。当然、異議申し立てをしたということを以て、その後の教員評価がマイナスになるような事態はあってはならない。私は、弁護士や労働組合による代理人交渉が可能なシステムを望んでいる。

私は大きな壁を作って、教員評価を防ごうという意図で本文章を書いている訳ではない。公平な教員評価構築のため、提言をしているだけである。

（清水邦彦 国際学類担当・人間科学系所属）



教員評価結果の 個人の「処遇」への活用に反対



教員評価を企業で導入されてきた成果主義の大学版にしてはならない。

いま、教員評価に活用についてアンケート調査が行われている。まず、活用すべきか否かを問うている。教員評価とその活用は一体であるとし、「処遇」に活用することを規定方針としているにもかかわらずである。そして、どのように活用すべきかがこと細かく聞いている。しかしその活用によって最終的には公正に「処遇」に反映させることによって個々に格差が付くようになる。研究・教育環境にしろ、給与や昇任・昇格にしろ差がつかなければ活用にならないと考えられているかのようである。まさに格差社会にふさわしいというべきか。

私たちはすでに様々な形で格差が付けられてきている。昇格・昇任などの基準がより厳しくなることによって、かつてよりも格差が付くようになってきている。かつてならば当然昇格・昇任している場合でも今日ではまったく出来なくなっている。過去と現在について「公正さ」はまったく失われているのである。

さらに、私たちの賃金は2年連続で引き下げられた。ボーナスも連続で引き下げられた。こうした中での評価とその活用である。このような方策は賃金を総体として低く抑え、評価に基づいて待遇に格差を付け教職員を分断し互いに競わせることによって成果が上げられるとする倒錯した考えに基づいている。他方で教職員のつながりを希薄にし、組合へと結集し団結を築くことに対する妨げともなる。

こうした評価とその活用は中間的な系長にとってもやっかいなものである。学類が一体として教育を行うには教員のまとまりと協力が必要である。そのような中で、教員間の間に、格差に基づく分断は避けたいものであろう。教員が減らされ、様々な形で仕事が増え多忙となっている中で、行われようとしている評価と活用である。

大学の法人化とそれに続く学域への再編などによって「大学の自治」そのものが怪しくなってきた。教員の意識も変えられることによってその基礎から変質していくかも知れない。「機能別分化」が要請され大学としての特徴を出すためのリーダーシップを取らなければならない大学執行部にとっては独断専行が益々やりやすくなるに違いない。少子化に基づくさらなる大学の再編を睨むときには。

さて、教員評価とその活用はかつて企業で導入されてきた成果主義の大学版であろう。その成果主義はすでに様々なひずみを生み出してきた。それは新自由主義に基づいて、市場原理、競争原理をあおってきた。市場化された労働者を低賃金に押さえ、派遣労働として使い捨てにしてきた。そのことによって不安を抱える人の精神的ひずみも拡大してきた。人間を人間として扱わない原理をその根本としているからである。

他方で、リストラを強行してきた企業の株が上がり、企業の内部留保が増大してきた。無いところはますます無くなり、あるところはますます増えて富の偏在が強くなってきている。1億総中流は遙か過去の話である。格差の拡大と矛盾の増大が今日の世界の状況であり、それを支えて拡大してきたのが新自由主義であろう。こうした現実を生み出してきたイデオロギーこそが教員評価とその活用につながっている。

アンケートはこの状況に少し抗うとしてなされてなされているようにも見える。しかし、どうなることであろうか。

(一教員)



教員評価についての一考察

文科省への得点稼ぎ！？ 大学側は説明責任を果たしてほしい。

「教員評価をして待遇へ反映する」方向が大学の目標となった経緯は全く明らかにされていません。組合の質問に対し問答無用の対応で「中期目標に書かれた」から実行しなければならぬとして進行する勢いです。しかし必要な大学内討論がなされていません。個人評価にかかわる項目を集めれば大学の諸課題が整理されることになるはずはなく、大学の全体にかかわる問題（教育・研究の活性化、財政や運営の方針・・・）の改善プランニングの一部にすぎません。

現在の給与体系は各教職員にとって与えられたものであり選べるものではありません。現行制度は経済システム、社会保障、労働法などの様々の側面に対して整合性を

とり、目的は労働の対価（生活）と生涯設計の視点で行われているものです。待遇への反映を言うのであれば提案者は少なくとも既存の体系について学習し、提案理由を明らかにしなければなりません。

端的に言って「評価の待遇への反映」は文科省・財界が言っているから大学評価上、得点かせぎになると言うのが本音で、それを超える説明を考えているとは思われません。その筋の専門家が集まっているのが大学であり、大学の提案は社会が注目する対象になるものです。賃金体系を崩す理由を示す責任が当局にあることを自覚すべきと思います。（一教員）

映画のご案内

組合事務所にチケットあります。

布施辰治誕生130年 ドキュメンタリー映画

弁護士 布施辰治

2011年2月13日（日）

1回目 10:30（開場 10:00）

2回目 14:00（開場 13:30）

※上映時間1時間38分

会場：石川県教育会館
3階ホール（香林坊）



100年前韓国を強制併合した日本、それは徹底した人権抑圧の時代であった。「一人だっただけで見殺しにされていい人類などない」私たちへ「生きるとは何か」を語りかける

前売鑑賞券 大人1000円（当日200円増） 高校生・障がい者・介護者800円 中学生以下無料

主催：映画「弁護士 布施辰治」を観る会

推薦 日本弁護士連合会 金沢弁護士会

後援 北陸中日新聞／朝日新聞金沢支局／毎日新聞北陸総局

石川テレビ／テレビ金沢／北陸放送／北陸朝日放送