

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
ホームページ http://www.ku-union.org/

2016年11月24日

通巻1248号

この号の内容

● 教員評価

教員評価結果の処遇への反映

大学は9月の大学改革推進委員会と教員人事戦略委員会の合同会議において「教員評価の一次確定評価に基づき二次評価として給与に反映する仕組みについて(素案)」(以下「素案」)を示し、各部署の意見を徴した上で、来年度から評価結果を処遇に反映させる方針を打ち出しました。そして11月の合同会議では「教員評価の結果を給与に反映させる仕組みの創設に係る基本方針(案)」(以下「基本方針案」)が示され、12月の評議会に基本方針案の承認を求め、来年2月に規程の改定を行う予定とのこと。現在、基本方針案に対する意見を徴している段階のようですが、ここで最大の争点になりそうな問題について、若干の意見を述べたいと思います。



マイナス評価はしないはずでは？

処遇への反映について最も大きな問題は「マイナス給与(降号)及び降任の導入」です。具体的には、教員評価の結果が最低区分の場合、昇給なし(1年目)、2号降号(2年目)、4号降号(3年目)、降任(4年目)という処遇を受けることになります。まあ何年も連続して最低区分の評価という事態が起きると思えず、降任といった措置が取られる可能性はゼロに近いのですが、問題はこうした制度の導入の仕方です。

処遇への反映を前提とする教員評価を実施するに当たり、各地区で説明会が開催され、そこではマイナス評価を想定していないとの説明がありました。現在でも北地区の説明会は動画で視聴可能であり、確認したところ、岩見WG座長は「制度設計上、マイナス評価を予定したものではない」と明言された上で、具体的な処遇への反映については、「通常であれば4号俸の昇給が6号俸になったり、8号俸になったりする」

というプラス評価の例を示されました。これは4年前に出た『教員評価結果活用WG報告書』に基づき、例えば「評価結果活用にあたっては……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く、キャリア形成を保障、支援するものとする」(18ページ)とある提言に沿って検討された結果であると推察されます。

このように「マイナス評価はしない」といって新たな教員評価を始めておきながら、今になって「マイナス評価もあり」というのはペテン以外の何物でもありません。この信義にもとる行為は、教職員の法人に対する不信感を増大させ、ひいては大学の荒廃を招きかねません。上に挙げた『教員評価結果活用WG報告書』は、教員評価システムだけでなく、経営・管理職評価システムの必要性を指摘していますが(17ページ)、今の大学を見ていると、まさにその通りであると痛感します。法人は教員の降号・降任を構想する前に、みずからを評価するシステムの構築を考えるべきでしょう。



マイナス評価導入の目的は？

素案や基本方針案を読んでも、マイナス評価を導入する目的・必要性がはっきりしません。基本方針案「趣旨」に2つの目的が挙げられていますが、特にマイナス評価の導入に触れた文章ではないようです。

①研究・教育活動や社会貢献等に尽力している者に対してさらに意欲を持って業務に取り組んでもらうために、業績、行動に見合った公平な処遇を行い、各教員のモチベーションを高めることを目的とする。

②評価制度を処遇に反映することにより、評価制度の信頼性を実質的に担保し、もって本学の研究・教育活動等の活性化に資することを目的とする。

とりあえず①はプラス評価を導入することにより、教員の意欲を高めようとしているのだろうと理解されます。とすれば、②がマイナス評価の導入に関する記述になるはずですが、少なくとも表面的にはマイナス評価を取り上げているようには見えません。というより、まったく意味不明な一文です。

まず、最初の「評価制度」は「評価結果」の誤りかと推察されますが、「評価結果の処遇への反映」がなぜ「評価制度の信頼性の実質的な担保」になるのか理解不能です。どんなに酷い評価制度であっても、処遇への反映に利用されたならば、信頼性が保証されるということでしょうか。さらに理解不能なのは、「評価制度の信頼性の実質的な担保」をもって「研究・教育活動等の活性化に資する」としている点です。評価制度の信頼性が高ければ教員は教育・研究に励み、乏しければ怠けるということでしょうか。いずれにしても、②の文章はあまりに非論理的であり、全面的に改める必要があるでしょう。

そもそも降号や降任がなぜ大問題になるのかといえば、これが現在の給与の減額のみならず、退職手当、さらには年金受給額にまで影響を及ぼし、二重三重の制裁になるからです。それほど過酷な制裁であるにもかかわらず、その制度を導入する必要性を示さないのであれば、議論するすべのない提案としか言いようがありません。マイナス評価を導入する目的と必要性について、明確に記述することを求めます。



もっと教員を信用すべきです！

制裁措置を伴うマイナス評価の導入という提案に接したとき、真っ先に感じたのは「法人は私たちを信用していないのだな」という思いでした。きっと教員の自主性に任せていたら、教員が怠けて教育も研究も停滞してしまうと心配なのでしょう。

しかし、本当に金沢大学の発展を希求するのであれば、教職員の自主性を涵養することが不可欠です。たとい制裁措置をちらつかせ

ることによって多少の成果を上げたとしても、それは一時的な成果にすぎません。息苦しい職場に嫌気がさし、教育力・研究力を身に付けた教員が次々と金沢大学を「脱出」してしまう損失のほうがはるかに大きいでしょう。

学長がよく口にされる「10年後、20年後の金沢大学」の発展を考えたとき、果して現時点でマイナス評価を導入することが正しい選択かどうか、再考を求めたいと思います。



早期の交渉を要求します！

基本方針案によると、来年1月、過半数代表、労働組合（教職員組合といってください）へ基本方針を説明とあります。しかし、これは明ら

かに労働条件の不利益変更であり、単に説明するだけでは済まない問題です。つまり「交渉」事項です。法人が速やかに組合の交渉要求に応じるよう強く求めます。