

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12月27日

通巻1249号

この号の内容

● 教員評価

教員評価問題で 意見書／団体交渉

評価基準不明瞭、恣意的評価の懸念、約束違反の降号・降任、
異義申立ての制限、同僚との給与競争、誰のモチベーションが上がる？

12月7日、大学に意見書を提出し、12/20、団体交渉を行いました。大学は、「モチベーションが高まる」「旧制度よりも透明性が確保されている」「降格制度は前からあり、今回はその基準を示しただけ」等と、問題が無いとの説明を繰り返しています。しかし、わたしたちは昇進などで既に評価を受けており、新たに単年度の評価を入れることのメリットはあまりありません。学会賞を得た時の報奨金というのならば、まだ理解出来ますが、そもそも同僚達と給与を争う仕組みでモチベーションが上がる人は多くないはず。また、そもそも5月の説明会ではマイナスの処遇はしないと述べていたにもかかわらず降号降任が入ったことや、業績評価とは直接関係無いはずの人事異動等が入ったことなどは、提案者として説明不足の誹りを免れません。教員には同制度下で評価が行われることの不安に加えて、大学に対する不信感が渦巻いています。また事務局にも新人事評価制度の導入が検討されていることから、教員のみならず留まる問題ではないはず。組合として改めて問題点を指摘しました。意見書の概要は以下のとおりです。



評価結果を給与に反映させること

基本方針案には、「各教員のモチベーションを高めること」「評価制度の信頼性を担保して、研究・教育活動等の活性化に資する」とありますが、私たちの知る限り、評価結果を給与に反映させる制度によってモチベーションが上がるという声は聞かれません。寧ろ、モチベーションが下がるという声ばかりが上がっているのが現状です。そもそも評価制度の導入がモチベーション向上に繋がらないことはこれまで数多く指摘されてきました。

たとえ単年度評価による僅かの金銭的なインセンティブで何らかのモチベーション向上が見られたとしても、それで活性化す

るのは、短期的な展望の仕事のみです。大学当局がそのような短期展望の研究教育を積極的に求めるということでしょうか。それで果たして「世界に伍する」ことが可能でしょうか。同制度の導入によってどのような効果が見込めると判断しているのか、その根拠も含め、具体的な説明を求めます。

また新制度案は年俸制の評価制度を参考に構築されているようですが、そもそも年俸制に移行した教員が当該評価制度下で活動することによって「教育研究力」が如何なる点において向上したと認められるのか、また年俸制移行者が多い部局の「教育研究力」が如何なる点において向上したと認められるのか、検証結果の公開を求めます。



一次評価の確定評価



一次評価の確定評価は、相対評価として、I～Vの五段階に区分されていますが、各段階の点数や割合等いかなる基準も示されていません。透明性を確保することは、恣意的な評価を排除する意味からも評価制度の最重要

点の一つとされています。この区分は二次評価につながる最も重要な事項ですので、区分の基準が不明なまま相対評価が行われることは不適切です。基準の公開を求めます。



一次評価の確定評価と二次評価の関係

一次評価の確定評価が二次評価に関連付けられていません。共に5段階であるので、一見すると、一対一対応にあるようにも思えますが、基本的に別ものになっています。二次評価に当たり、「一次評価を尊重しつつ学長が決定」とされていますが、こ

れは、たとえ一次評価およびその確定評価が厳格に行われたとしても、最終的には学長の恣意性を排除できない仕組みです。二次評価の信頼性が確保されません。二次評価の基準（一次評価の確定評価と二次評価の関係）を明らかにする必要があります。



二次評価の昇給区分《D》および《E》

昇給区分DおよびEについては人数を定めないとありますが、具体的にどのような場合に該当するのかが明確にされていません。懲戒処分を受けた場合には該当する旨の記述はありますが、懲戒処分を受けなくとも「D・E」に該当する場合があるかどうかについては、何ら説明がありません。これまで、教員評価制度を用いてマイナス評価をしないという説明が何度もなされてきたことから、当該記述は単純な誤りであ

ると理解します。当該箇所が不明瞭な記述となっているとは、この制度に対する不信感増大の最大の要因の一つです。不要な憶測を招かぬよう、これまでの説明どおりの内容を正確に記載すべきです。

逆に「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「マイナス評価を行う」というのはペテン以外の何物でもありません。



二次評価の《降号》と《降任》

昇給区分DおよびEの回数に基づき、自動的に降号および降任させることには問題があります。まず、降号、降任は、就業規則第72条にある懲戒処分と同等に重大な処分であるという認識が著しく不足しています。懲戒については、就業規則第72条で処分の対象となる行為および懲戒の種類が明

確にされているほか、懲戒規程第3条において、定量に関し必要な事項は別に定めることが明記されています。またそもそも懲戒処分をするに当たって、懲戒規程第2条で、教員が懲戒処分を受けるにあたっては、教育研究評議会の審議の結果に



基づき役員会の義を経ると明記されています。つまり、就業規則第72条2項（1）にある、譴責という最も軽い処分であっても、評議会での審議が必要とされ、慎重な審査が求められています。

一方、降号、降任の場合は、後者について評議会に審査を付託するとありますが、前者については自動的措置となっています。降号は基本級の減額を意味しますから、地域手当、期末勤勉手当、退職手当等に関連するものであり、譴責より重い処分ですが、慎重な審査を経ないまま行える仕組みです。これでは懲戒処分との整合性を欠いてしま

います。

また資料からは、評価結果を給与へ反映させるための根拠規程として、就業規則第9条（降任）の「勤務成績がよくない場合」を想定していると推測します。しかし、評価区分D・Eが勤務成績（業績による評価）ではなく、懲戒に該当するか否かを基準とするものであるならば、その処遇は懲戒規程にしたがってなされるべきです。そもそも質的に全く異なるものを無理矢理継ぎ接ぎしようとしており、制度設計自体が不整合であると言わざるを得ません。



二次評価の評価主体について

年俸制においては、担当理事に報告された一次評価結果に基づき、教員理事の合議体において二次評価が行われ、その結果が学長の提出された上で、学長が評価結果を確認するとされています。学長の権限については、全学的な見地から調整を行うことや、部局長に対して評価のやり直しを求めることができるかとされていますが、二条評価には学長が直接かかわらない仕組みとなっているはずで

一方、教員評価大綱（平成28年5月30日学長裁定）を根拠とする今回の基本方針案では、一次評価が学長に直接報告されたうえで、「学長・理事の下、教員評価結果を基

に、給与処遇への反映に係る評価を実施」とされており、学長が二次評価に直接的に関与する仕組みになっています。これは既に実施されている年俸制における教員評価制度との整合性という点から問題がある上に、恣意的な評価がなされるのではないかと疑念を生む制度であり問題です。

そもそも、学長裁定として定められた教員評価大綱自体に問題があるにもかかわらずそれを黙殺し、手続き上問題が無いような説明をすること自体不誠実であり、すでに諸々の疑念が生まれる事態に至っていることを認識すべきです。



異義申立て

一次評価（確定評価）については全ての評価結果について異義申立ができる一方、二条評価については、降号等の場合のみ不服申立ができるとされています。降号はEが連続した場合であるため、A～Eの何れの区分であっても異義申立ができない仕組みです。二次評価は評価結果の給与への反映という制度の根幹に係わることあること、加えて二次評価が一次評価の確定評価と完全にリンクしているわけではないことを踏

まえると、明らかに信頼性が疑われる制度であるといわざるを得ません。

また年俸制について先に導入された評価制度においては、部局長への異義申立、学長への異義申立の二段階に設定されていることと比較しても、今回の基本方針案は評価者と被評価者とのコミュニケーションを極力排除する仕組みとなっていることは問題です。





評価者と被評価者のカウンセリング

評価は、被評価者が自分の特長と課題を把握し、その後の職能成長に生かすためのものであるべきです。しかし、今回示された評価制度には、そのような視点は皆無です。自己評価と全く独立して評価者が数的に評価を行うだけでは、被評価者が自分の何がよく、何がよくなかったのかを具体的に理解できません。評価する側が、被評価者の具体的な事情に応じた評価をするためにもカウンセリングは欠かせません。

また、誰が評価者であるかを示さずに、給与に直結した評価を行うと（評価者を明示した場合にも増して）、職場の雰囲気は悪くなります。具体的には、教育や委員会活動の際のコミュニケーションに余計な負荷がかかることになり、このことが研究活

動に支障をもたらす可能性が高いと考えられます。

評価を明示化すると、評価者と被評価者の間の認識のズレは必ず生じます。そしてこの認識のズレにともなうコンフリクトをいかに沈静化するかは評価制度の設計を考える上で欠かせません。そうしないと、評価制度への信頼が損なわれるからです。評価者を明示しないという仕組みは、コンフリクトを鎮静化するというよりも、コンフリクトを隠蔽するだけです。当然のことながら、隠蔽されたコンフリクトはまた別の形で、どこかで漏れざるをえません。そのことがもたらす組織的なコストを軽視すべきではありません。



病気休職者の《降号》および《降任》

病気休職者の降号および降任は、組織的なリスクを増加させるため、導入すべきではありません。降号、降任についての組合の見解は「9」で示した通りですが、病気休職者への適用はより慎重にすべきです。降号、降任は、病気休職者をいっそう追い詰めることとなります。そのことによって、

精神的な負荷がかかり、療養に支障を来す可能性が少なくありません。また、降号、降任を回避すべく、精神的・身体的に不十分なまま職場復帰を目指す病気休職者が増加する可能性があり、そのことによって業務上の混乱が生じる可能性も少なくありません。



人事異動（配置転換）



人事異動のあり方は教員評価制度とは別に論じられるべき事項です。根拠規程として、教員評価実施要項第12条が示されていますが、同条には、実施部局の長が一次評価の確定評価を学長に報告

する際には意見を述べるができる旨の定めがあります。基本方針案において、殊更、人事異動について言及する必要性はないと考えます。

そもそも、「高度な専門職に従事する者の配置転換」は、そのモチベーションを確保するために、当事者の同意が欠かせないものであることは言うまでもありません。

