

学長・各部局長の長に団体交渉を申し入れました

——新たな年俸制の導入に向けた業績評価基準の策定と運用について——

組合は「新たな教員年俸制の導入に向けた業績評価基準」およびその運用について、学長に団体交渉を申し入れました。また、「業績評価基準」の策定が依頼されている各部局長にも団体交渉を申し入れました。部局によっては、すでに「業績評価基準」の策定が終了し、2019年3月開催の教授会で承認されたところもあります。しかし、当事者である月給制の教員が所属部局の「業績評価基準」を慎重に審議する十分な時間もない中で、策定がなされているという事態は看過できません。「新たな教員年俸制の導入に向けた業績評価基準」を月給制の教員に適用した場合でも不利益変更とならないという確約が、教員の労働条件をこれ以上改悪させないためには最低限必要なのです。ここでは、団体交渉申し入れまでの経緯を説明します。

学長から各部局長宛てに「新たな教員年俸制の導入に向けた業績評価基準の策定について」という文書が届いたのは、昨年度末の2019年1月21日です。3月末を締切とし、それまでに策定できた部局には「インセンティブの附与」が約束されていました。いくつかの部局は「業績評価基準」の策定をすぐにすすめ、3月開催の教授会で承認されたあと提出しています。一方で、他の多くの部局が慎重に「業績評価基準」を策定しているため、まだ提出に至っていません。大学戦略会議ではこのような各部局の努力を踏みにじるように、突然新たな提案が行なわれたのです。

締切を控えた2019年3月12日開催の大学戦略会議では「年俸制の業績評価基準については（中略）月給制の教員についても同様に適用」というこれまでの提案にはない項目を含む「新たな年俸制の概要（案）」が示されました。年俸制の導入に向けた業績評価基準が月給制の教員にも適用するのであれば、それは月給制の教員の重大な労働条件の変更です。さらには、甚大な不利益変更にもなりかねません。この事実を確認するため、組合は3月13日に使用者に情報提供を求めました。

2019年3月22日に組合の要求に応じて行なわれた情報提供では、組合の質問に対して人事課長は「学長の考え」をひたすら繰り返すばかりでした。つまり、人事課長から今回提供された唯一の情報に、「原田学長は、新教員年俸制の評価基準を踏まえて、月給制の教員についても同様に適用したいと考えている」という既知の事実だけです。

さらに組合を呆れさせたのは使用者の杜撰な手続きです。3月12日開催の大学戦略会議では、議長である学長の考えが明文化されたものなどが示されていませんでした。無論、策定の責任を負う各部局長からは質問が種々出されたようで、質疑応答が長時間続いたようです。混乱が生じて当然です。人事課長は、大学戦略会議での質疑応答の内容を「Q&A」として作成中で、4月

の早い段階で各部局長に配布すると述べました。「業績評価基準」の策定を終えた部局もあるのにもかかわらず3月末の締切を過ぎた、さらには4月半ばの締切前に必死で策定しようとしている部局に、「Q&A」が届くのは締切直前なのです。結局、「新たな教員年俸制に関するQ&A」が各部局長に届けられたのは4月10日の夕刻という事実には、絶句せざるを得ません。ここに示されている内容が、2年後の新学長体制以降にも拘束力を持つという保証はどこにもありません。

しかも、新たな「業績評価基準」を月給制の教員にどのように適用するのか、どのように具体的に運用するのかは未だに詳しくは示されていないのです。これでは、新たな「業績評価基準」を月給制の教員に適用することによって、本当に不利益が生じないかを判断することはできません。

4月中旬までに業績評価基準の提出が求められているなか、時間的猶予はありません。組合は、教員の労働条件を大きく左右することになる重要な「業績評価基準」を非常に粗末で拙速な手続きをもって進めようとする使用者に抗議します。

団体交渉を申し入れたのは下記の部局長です。

理学部長
工学部長
文学部長
教育学部長
法学部長
大学教育統括管理運営機構長

永青文庫研究センター長
埋蔵文化財調査センター長
生命科学研究部長
保健学教育部長
パルスパワー科学研究所長
病院長

	熊本大学教職員組合	
	No. 15 2019. 4. 18	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/