

# 不利益変更なし！？ 混乱に陥った新年俸制導入！！

## 「業績評価基準」の策定と運用をめぐる部局長団体交渉報告

『赤煉瓦』No.15(2019.4.18)でお知らせしたように、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、使用者ならびに組合員が所属する計 12 の部局の長に団体交渉を申し入れました。肝心の学長交渉は近日中に開催される予定ですが、部局長との団体交渉・情報提供はほぼ終了しました。業務多忙の中、丁寧に対応していただいた関係者の方々にお礼申し上げます。

組合は、各部局の長に対して、主に以下の 2 項目を要求しました。

- (1) 大学戦略会議に対し明確なスケジュール及び運用方法を準備し各部局に説明するように要求する
- (2) 月給制と新年俸制の教員に適用した場合、不利益が生じないことを確認できるように、シミュレーションなどを行ない具体的な根拠を教員に示す

各部局の長との交渉や情報提供では、使用者からの説明内容や「業績評価基準」策定にあたっての基本方針などについて確認することができただけではなく、部局長や所属教員の混乱や懸念が理解できました。給与に影響を与える新たな制度を導入しようとしているにもかかわらず、使用者は十分な時間と情報を確保・提供することなく各部局に「業績評価基準」の策定を求めてきたため、各部局長の理解にも混乱と差異が生じていました。使用者の杜撰で拙速な手続きのために、不合理の中で部局長や教員は「業績評価基準」の策定を行なう羽目になったのです。以下では、部局長との団体交渉・情報提供を通して確認できた、「業績評価基準」の策定と運用の問題点について報告いたします。

### 乱脈を極めた「業績評価基準」策定依頼・スケジュール

まず、策定依頼と締め切りについて確認しましょう。昨年度 2019 年 1 月 21 日に、学長は各部局長に「新たな教員年俸制の導入に向けた業績評価基準の策定」を依頼しました。締め切りは、2019 年 3 月末であり、締め切りまでに提出した部局にはインセンティブが付与されることになっていました。そもそも、各部局の構成員が理解し、納得し、確認を重ねて問題がないと判断できる「業績評価基準」を策定するまでに、2 カ月しか与えられなかったのです。3 月 12 日に開催された拡大大学戦略会議では、明文化された文書などなく、学長の考えが口頭で説明されるのみで、策定の責任を負う各部局長からは疑問が噴出しました。大学戦略会議での質疑応答の内容が「新たな教員年俸制に関する Q&A」として作成され、各部局長に届けられたのは 4 月 10 日の夕方です。この通知に合わせ、「業績評価基準」の締切日は「4 月半ばまで」と変更されました。使用者のこのような場当たりの方策は、各部局の理解や策定にも悪影響をおよぼしていました。

策定依頼文書や新年俸制の導入スケジュールについては、そもそも部局間の解釈が異なっていたのです。3 月末までに「業績評価基準」を提出した部局、5 月まで部局で議論を進めると説明した部局もありました。

部局の規模や特質によって策定に必要な時間が異なり、提出の遅れなどが生じるのは当然でしょう。しかし、驚くべきことは、「可能な限り完成度を高めた」「業績評価基準」を提出した部局もあれば、まずは大まかな評価の枠組のみを提出した部局もあったという事実です。このような部局間の理解と対応に差が生じていたのは、使用者自身に確固たる見通しが無く、明確に説明することさえできない状態で新たな教員年俸制の導入を進めようとしたためだと言わざるをえません。

### 一部改正が繰り返された「新たな教員年俸制に関する Q&A」

前述したように、3 月 12 日開催の拡大大学戦略会議で混乱が生じ、長時間続いた質疑応答の内容が学長裁定により「Q&A」としてまとめられ、各部局長に配布されたのは 4 月 10 日の夕刻です。学長からの一方的な説明だけを頼りに構成員に説明しなくてはならない部局長にとっては、「Q&A」が重要な情報であるのは間違いありません。このような文書は、1 月の時点で準備されていて当然なのですが、大学戦略会議が慌てて用意したのはそれから約 2 ヶ月後のことです。また、この「Q&A」も、早くも 15 日 (月) には最初の改訂が行なわれます。改訂はそれだけで終わらず、4 月 25 日 (木) にはさらに改訂されました。新たな教員年俸制の導入に向けた「業績評価基準」策定がいかにも性急に進められているかは、使用者の慌てようからも十分に理解できます。これほど大切な情報が前もって用意されておらず、朝令暮改を繰り返し、風向きを見ては改訂するような不確定な状況で策定を依頼するという使用者の姿勢に憤りを覚えた部局長も少なくありませんでした。

「Q&A」は学長が口頭で説明した内容を理解するためにも重要な情報です。例えば、「新たな年俸制の概要 (案)」(平成 31 年 3 月 12 日 総務部人事課) に、業績評価の人員分布率が概ね「④評価 10%、⑤評価 80%、⑥評価 10%」と記されていたため、⑥評価を受けると業績評価の結果が業績給に反映するため減額になります。しかし、大学戦略会議で学長は、⑥評価は 0%となっても差し支えないものと考えたと説明したとのことです。しかし、それで減額にならないことが確約されたわけではありませんでした。そのため、学長の言質がとれるまで、⑥評価を与えなくてはならない構成員のことを考え悩んだと吐露した部局長もいました。やっと学長の言質が取れたのは、大学戦略会議から約 1 ヶ月が過ぎ、3 月末の締切を過ぎてからのことです。

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No. 2 2019. 6. 26	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

#### 「新たな年俸制に関するQ&A（学長策定）」より

Q6 業績評価結果について、①～③の3区分で評価し、人員分布率がおおむね①評価10%、②評価80%、③評価10%となるように留意するとあるが、分布率は厳密に解釈しなければならないか？

A 人員分布率はおおむねであるので、厳正に評価した結果、仮に①評価10%、②評価90%、③評価0%となっても差し支えないものとする。

Q10 業績評価の人員分布率について、おおむね①評価10%、②評価80%、③評価10%となるように留意することとなっているが、素点自体の絶対値に意味がないのであれば、人員分布率を設けなくても良いのではないか？

A 人員分布率について、必ずしもこだわるものではないが、一応の目安として設定させていただいたものである。

また、「業績評価基準」を運用し問題が生じた際、見直しすることが許されるか否かということも重大な問題でした。「Q&A」では「毎年度変更するようなことは避けていただきたいが、運用後の状況を見て判断する」と記されています。しかし、このような表現は様々な解釈を許します。今後「業績評価基準」に問題があると部局が判断したとしても、使用者が許可しない限り見直し・修正はできない可能性もあるのです。

#### 「新たな年俸制に関するQ&A（学長策定）」より

Q13 提出した業績評価基準について、運用している中でつかっている基準の修正が必要となった場合、業績評価基準を修正することは可能か？

A 毎年度変更するようなことは避けていただきたいが、運用後の状況を見て判断する。

#### 激増する仕事！！業績評価算出・確認作業による疲弊は必至！！

多くの部局長が懸念されていたのは、業績評価に伴い仕事量が激増するという事です。部局によっては評価基準を事細かに設けていました。多彩な教育・研究領域が存在し、教育や研究以外でも様々な活動に従事しなくてはならない教員を適正に評価するためには、複雑な業績評価基準を用意する必要があることは理解できます。問題なのは業績評価の算出と確認のための作業量です。ある部局長は「性善説を信じ」適切な業績評価のためのデータが各教員から提出されると考えているが、確認作業は不可欠であると説明しました。しかし、誰が確認作業を行なうのでしょうか。さらに、確認するためには、証拠資料の提出も必要になります。教員は単純に業績評価の算出を行なうだけでなく、評価の証拠資料を全て用意しなくてはなりません。そして、おそらく業績評価数値と証拠資料との整合性の確認業務を任せられるのは事務職員でしょう。ただでさえ人員削減で超過勤務を強いられている方が多い中、疲弊する教職員の数が増加するのは明らかです。

#### 学長のヒアリングは実施なし

そもそも、我われは「業績評価基準」を提出した後で、学長のヒアリングが行なわれ、修正することにな

ると説明されていました。しかし、5月23日に開催された教育研究評議会では、1部局が未提出ではあるが、提出された「業績評価基準」はほぼ学長のイメージ通りであり、一部修正は求めたものの殆どの部局の「業績評価基準」が認められたとの報告がありました。組合は、各部局から提出された「業績評価基準」のほとんどが認められたということに決して反対しているわけではありません。学長から修正が求められなかったことには安堵できる反面、裏を返せば評価・確認の責任を全て部局がとらなくてはならないということでもあります。

前述したような確認作業による教職員の疲弊など、使用者は事前に十分な検討を行なっていたのでしょうか。業績評価算出および確認作業によって疲労困憊する教職員が出たからといっても、使用者側は、煩雑さも考慮して策定したはずだと、一蹴するつもりでしょうか。同様に、学長が各部局の特性が大きく影響する「業績評価基準」に対して、そもそも明確なビジョンを持っていたのかも疑わしくなってきます。

5月23日の教育研究評議会では、8月か9月には新年俸制の導入を決定したいため、6月には規則制定、役員会承認、経営協議会承認を終え、7月に新年俸制への移行希望調査を行なうという計画が報告されました。そして2020年1月の昇級時にB評価において判定し、4月から正式な評価を実施すると説明されたようです。適切な「業績評価基準」やその運用方法を、時間をかけて慎重に議論して策定していくことよりも、とにかく新年俸制導入を最優先にしているとしか考えられません。

#### 現制度・新制度の比較シミュレーションは必要ない？！

使用者は現行制度と新制度の比較シミュレーションを実施して不利益変更が本当に生じないことを証明すべきです。不利益変更になるかどうかは、現段階では使用者も運用しなければ分からないという始末です。しかし、現時点で比較シミュレーションを行ない新制度に問題はないという証明も新制度に移行した場合に不利益変更にならないという証明も与えられてはいません。仮に、使用者が業務の増大や混乱を理由にシミュレーションを行なわないとすれば、もとよりこの制度は持続不能な制度であることとなります。

「業績評価基準」策定を中心にした混乱は、そもそも新年俸制を導入し年俸制の教員を増加することが目的です。月給制の教員が、新年俸制に魅力を感じ移行を決断することは問題ではありません。新年俸制に興味をもつ教員のためにも、使用者には、現時点での評価、順位、さらには税金や共済掛金についても個人単位の試算を行ない、具体的な年収額を説明する責任があるのではないのでしょうか。現行の年俸制の導入時には、希望者を対象に給与のシミュレーションが示されました。新年俸制の導入に向けて使用者が同様の対応をとろうとしないのはなぜでしょうか。「できない」では済まされないことです。若手の教員は特に長期的な人生設計のためにも比較シミュレーションを確認し慎重に意思を決定する必要があります。そのため、組合は希望者に対して比較シミュレーションを提示するように、使用者に求めます。

組合は今回の団体交渉でこの問題意識を各部局長に伝え理解と協力を求めました。自分たちに責任のある中期計画期間の評価だけを優先し、あたかも職責を離れた後の混乱や問題は関係ないというような使用者の態度も改めさせるべく、組合はこれからもこの問題に取り組んでいきます。