

# 「全学統一的な透明性ある」業績評価制度を！！

## ——2月3日団体交渉報告 その① 業績評価要項について——

熊本大学の教員のうち約 50%が新年俸制への移行に同意しました。月給制の教員であっても業績評価の提出が求められ、これによって賞与と昇給区分が決まります。2019年12月26日に「国立大学法人熊本大学教員業績評価要項」が制定され、2020年4月1日より施行されます。文科省がまとめた『国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン』には、「教員の理解を得て評価制度の定着が円滑に進むようにするためにも、個々の部局単位ではなく全学統一的な透明性ある仕組みとすべきである」と謳われています。しかし、熊大の「新年俸制関係規則」の内容は不明確な要素も多く、強い懸念を抱かせる内容であることは否めません。

2020年2月3日に、下記の議題について団体交渉を行ないました。本ニュースでは議題(1)の「国立大学法人熊本大学教員業績評価要項について」の交渉内容に限定し報告いたします。議題(2)と(3)に関しては、現在新たに団体交渉を申し入れている「給与問題」と「技術職員の昇格」とともに次号のニュースで報告いたします。

- (1) 国立大学法人熊本大学教員業績評価要項について
- (2) 働き方改革関連法の趣旨に基づく有期雇用職員の待遇改善について
- (3) 2017年度からの継続課題について

業績評価要項の問題点について、組合は次の3点を要求しました。

### 1. 被評価者が、業績評価結果の適正を的確に判断できるように、当該評価者の順位及び業績評価区分に加え、業績評価区分毎の順位を開示すること

教員は、自身の「業績評価の結果」に対し不服申立てることができますが、そのためには評価結果に関する十分な情報が必要です。「業績評価の結果の開示」について、規則は次のように記しています。

第8条 被評価者は、業績評価の結果について、部局等の長に開示を求めることができるものとする。  
(中略)  
3 部局等の長は、被評価者から第1項の規定に基づく開示の求めがあったときは、当該被評価者の第6条第4項の順位及び同条第6項の業績評価区分を開示するものとする。

「順位及び業績評価区分」だけでは、部局等の長が決めた「業績評価」に問題がないか否かを確認することは不可能です。教員が自分で算出した業績評価が全体の何番目かを知って、その妥当性を確認することができないのです。業績評価区分は「A評価が概ね全体の10%、B評価は80%、C評価は10%」(新たな教員年俸制に関するQ&A)と記されています。「概ね」でよいパーセンテージが変わると、A評価を受ける教員の実数は部局等の長が決定することになります。例えば、100名の教員が所属する部局のある年のA評価は10名かもしれませんし15名かもしれません。何番目の教員までがA評価で、何番目か

らがB評価となるのか説明されなければ、教員は自分の評価区分が適切なものかどうか理解することすらできないのです。また、業績評価が同数で、同一順位が多数出る場合もあるかもしれませんし、評価が拮抗した時など、評価区分間の線引きが非常に難しくなります。特にこのような場合には、自分の「順位及び業績評価区分」だけを開示されても判断できないのは当然です。部局内評価対象となる教員の総数や評価区分の根拠等は丁寧に説明されなくてはなりません。部局等の長は、不透明な評価結果の開示で教員を不安にさせないためにも、業績評価区分毎の順位、該当人数とその根拠を入試結果の報告のように行なう必要があるのではないのでしょうか。幸い、人事・労務担当理事はこのような考えに反対していません。

**組合** ある部局は、きちんとB区分の何番目かを出す。他の部局は全体の順位しか出さないなら、自分の本当の順位となる区分の中の順位が分からない。それをはっきり教える部局もあるし出さない部局もあれば不公平ではないか。  
**理事** 部局の長が開示すると書いてあるから、それをしない部局等の長の方がおかしい。  
**組合** すべての学部でそう対応してくれるという前提か。  
**理事** このような開示制度を設けたらそうだ。  
**組合** 第8条の3項は「順位と業績評価区分を開示するものとする」と書いてあるが、それ以上の組合側が求める業績区分毎の順位を開示することは禁止されていないとの理解でいいのか。  
**理事** それでいい。

この理事の発言に安心しましたが、たとえば教員の数が5名以下という少数部局では、容易に個人の特定につながる可能性があり、「守秘義務」などを理由に情報が適切に開示されないとすればそれは大問題です。小規模の部局であっても各教員が自身の「順位及び業績評価区分」の妥当性を確認できるようなシステムが不可欠です。そのため、団体交渉では、人事・労務担当理事に訴えたところ、理事は次のように確約しました。

**組合** 第8条のことだが、情報を学部長が開示する。理事の考えでは、少人数の部局、4名のところも大きな部局である文学部などと同じように開示していただけるということか。  
**理事** そのように運用しなければいけない。

業績評価の結果の開示については、理事も教員の不安に対して理解を示しました。部局等の長は部局の規模に関わらず、各教員に結果を開示しなくてはならないのです。

(裏面につづく)

<b>赤煉瓦</b>	熊本大学教職員組合	
	No. 16 2020. 2. 27	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

## 2. 不服申立ての審査に当たる審査委員会の構成員から、学長を除くなどし、公平性を担保すること

学長が最終的に決定する「業績評価の結果に関して不服がある場合」は、学長に審査を申し立てることができますが、「業績評価の結果」の妥当性を審査する審査委員会に、「業績評価の結果」を決定した学長が構成員として含まれています。

### (業績評価に係る審査の申立て)

第9条 被評価者は、業績評価の結果に関して不服がある場合は、学長に審査を申し立てることができるものとする。

(中略)

- 4 学長は、第1項の審査の申立てがあったときは、これを審査しなければならない。
- 5 学長は、審査に当たり特に必要と認める場合は、審査委員会を設けることができるものとする。
- 6 審査委員会は、次に掲げる者をもって構成する。
  - (1) 学長
  - (2) 学長が指名する理事
  - (3) 学長が指名する研究部長

組合が審査委員会から学長を除くように強く要求したのには、まるで「評価権限者」である学長が十分に理解することなく「業績評価の結果」を確定すると理解できる、人事課長の説明（2019年11月20日情報提供）があったためです。

**人事課長** 通常であれば、職員は給与支給に伴って昇給区分が分かると思う。すでにその時点で学長が**評価権限者として評価した結果が反映している**。学長が評価権限者なので、学長に対して不服申立てあるいは異議申立てを行なう。学長は、部局等の長から順位等が付された上で（評価）が出てくるので、極端に順位を変えることは難しいはずだ。**ある程度、学長はそれに即して結果を付ける**。結果が変わるとすれば、A評価をS評価にするとか、B評価をA評価にすることは学長が恐らくできる。単に変える趣旨はあまり想定されない。部局長等から出てきた結果に近いあたりで評価結果を付けるものと考えている。それをまず本人に提出した段階で、**学長に対して聞いても細かい事情を知らない可能性がある**。一時的に学長が評価結果の権限者ではあるが、**個人の評価に対して例えば低い評価だった時に部局長等に聞かなければ細かい事情等は分からない**。それを想定して、**学長と学長が指名する理事と研究部長に、どのような業績評価があった上でこういうものになったかを議論いただかなければ分からない**。よって、**審査委員会に学長を入れるという趣旨だ**。

この発言は、「細かい事情等を分からないまま」権限者の学長が、教員の「業績評価の結果」を決定し、大学戦略会議の議を経るという説明でしかありません。学長は権限者として、「**部局長等に聞かなければならない細かい事情等**」を確認して、最終決定を行なう責務があります。各部局等の長から提出された「業績評価」を「審査」し「業績評価の結果」を決定したはずの学長が、「業績評価の結果」に対する不服の妥当性を「審査」し、審査委員会が必要か否かの判断を行なうというのですから理解ができません。

さらに、審査委員会には、そもそも不服の対象となる「業績評価結果」を「審査」し最終的に決定した学長が構成員として含まれています。すでに学長の手によって最終的に決定された「業績評価結果」に対する不服の「審査」を、学長が構成した審査委員会で「審査」というプロセスが、論理的に破綻しているのは、火を見るよりも明らかです。たとえば、神戸大学は当然のごとく審査委員会に学長が構成員として含まれていません。年俸制を導入するにあたり、少しでも不安を解消するように緻密な制度を設計していますが、それは至極当然のことです。万が一、何らかの問題が生じ教員から異議が申立てられても適切に審査されるような体制を整えています。「**教員の不服**」と「**学長の決定**」の両方を公平に審議することが異議申立て制度に不可欠です。

また、組合は、審査委員会から学長を除くだけでなく、的確な運用を行なうために「学長が指名する理事」ではなく「人事・労務担当理事」と、また「学長が指名する研究部長」ではなく「被評価者が所属する研究部長」と変更するように求めました。この要求に関して、使用者は2月末までに回答を用意することとなりました。

## 3. 不服申立ての手続を明確に示すこと

第9条の7では、「審査の申立て及び審査の実施に関し必要な事項は、別に定める」とありますが、未だに異議申立ての手続きなど何も決まっていない状態です。被評価者が部局長に開示を求めるにあたり、申請書式などありません。申請方法について理事は、「**口頭でもいい**」と答えたほどです。評価要綱では、「業績評価の結果に関して不服がある場合は、学長に審査を申し立てることができるものとする」と記されていますが、不服を「**口頭で**」学長に伝えろということでしょうか。異議申立て制度は未だに明確に制定されておらず、これは理事の怠惰であると言わざるを得ません。

これまで、評価について教員から不満が上がらなかったわけではありません。昨年、組合は「業績評価基準の策定」について各部局の長へ団体交渉を申し入れました。ある部局の長は、業績評価結果に対して不服を申し立てる教員の対応に苦勞したと吐露しています。教員の評価決定が非常に難しく、慎重に行なっても教員全員を納得させるような評価を決定することが至難の業です。この部局の長は、教員の「**不服**」が、やがて部局長への「**批判**」へと変化したと述べています。これほど困難を極める不服への対応を、理事は軽視しているのです。

以前は明確な業績評価基準もありませんでしたが、AやB評価対象者の数は学長によって指定されており、部局長の長はAやB評価に適う教員を選出しなければなりません。これからは、業績評価基準によって評価が数値によって確認できますが、逆に評価区分のパーセンテージは「概ね」でよく、曖昧性は十分に払拭されていません。また、旧年俸制の教員は全体の約5%程度（2018年8月時点）であり、これまで深刻な問題は生じなかったかもしれませんが、過半数の教員が新年俸制に移行したことにより、このままでは大きな混乱が予想されます。

理事は審査の手続きについてポンチ絵を用意すると約束しましたが、使用者側の消極的な対応に安心はできません。これまでも使用者は慎重に議論を重ねることなく、多くの疑問を不問にし、新年俸制「導入」ありきで事を進めてきました。組合は、これからも使用者の提案を丹念に確認し、制度の精査に努めていきます。