

2021 年 6 月 4 日

学校法人 近畿大学
理事長 世耕 弘成 殿

近畿大学教職員組合
執行委員長 阪本 洋三

団体交渉要求書

学校法人近畿大学（以下、貴法人）は、2020 年 3 月 31 日に近畿大学教職員組合（以下、本組合）との間で締結した第 1 次包括協定書の第 6 条第 1 項で、「教員の職務は多様かつ広範囲に及び、その成果も短期間には現れにくいという特殊性を踏まえて、これまで実施されてきた教員評価制度の成果を検証し、その廃止も含めて誠実に協議することを約束」した。また、2021 年 1 月 31 日の第 2 次包括協定書の第 2 条第 1 項において、教員業績評価の基準の開示と、本組合提案を受けての誠実な協議・交渉を約束した。本要求書は、これを前提としている。

さて、これらの協定に基づき、教員業績評価について慎重に検討した結果、本組合は評価制度の廃止を提案する。その理由は以下の通りである。

1. 現行の評価基準がきわめて恣意的であること。項目ごとに細かく点数化している部署もあれば、抽象的な基準しか示していない部署もある。なお、点数化している部署であっても、業績と点数との関係に根拠があるとは思えない。もし根拠があるというのであれば、それを説明せよ。
2. 人事委員会等で評価を定める際にも、例えば学科・専攻内の教員全員に順番に A 評価が回るようにしたり、研究・教育・社会活動よりも校務（管理・運営活動）の評価に偏重していたり、あるいは評価者の好悪によって恣意的に C 評価を付けるというハラスメントが確認されたりしており、到底正当な評価がなされているとは言いがたい。
3. 第 1 次包括協定に「これまで実施されてきた教員評価制度の成果を検証し」とあるが、貴法人は現在に至るまで具体的な成果を示すことができていない。今後、評価制度を改正したところで、成果を示すことができると思えない。
4. 大阪・奈良・東京以外の事業場では、地域調整手当がなくなり、その代わりに職務給制度と称して業績評価が導入されているが、そもそも地域調整手当は業績評価とはまったく性質の異なるものであり、代替できるものではない。この点からも、業績評価という制度を導入すること自体が、いかに恣意的な意図に基づいているかがわかる。
5. 昇任審査においては、被審査者の研究業績を専門分野の近い複数の教授が時間をかけて慎重に評価している。このことから、研究を正当に評価することの難しさがわかる

であろう。このことは、学会等における投稿論文の査読や、大学院における修士論文・博士論文の審査を想定してみても同様である。これらと同等の労力を費やし、毎年の教員業績評価において全教員の研究を慎重に評価することは不可能であるし、これよりも軽い労力しか投入しないのであれば、研究業績を正当に評価できているとは言えない。

6. 近畿大学職制において大学教員の職務は研究と教育と規定されているが、教員業績評価の対象にはそれらのほかに校務や社会活動も含まれる。大学教員にとっての社会活動とは、研究・教育活動を進める過程で、その一部を社会還元できることもあるという性質のものであり、社会活動それ自体を目的とするものではない。また、校務は大学において研究・教育活動を遂行する際に発生する補助的・従属的な業務であるはずだが、昨今はその量が増大し、本来業務である研究・教育に専念する時間を大きく削っているというのが現状である。加えて、事務職員が担当すべき業務が教員に押し付けられているというケースも少なくない。こうした本来業務でないものを評価対象とすること自体が不適切であるうえに、2でも述べたように、校務への評価が偏重されるケースすらある。
7. 以上のように、業績評価はほとんど無意味としか言えないのであるが、評価する側にとってもされる側にとっても、評価書作成・審議・ヒアリング等で膨大な時間と労力を費やすこととなっており、貴法人がその具体的成果すら示せないことと相まって、無意味を通り越して害悪であるとさえ言える。こうした無駄を省くことで、教員が本来業務に専念できる環境を作るべきである。

以上