

2023 年 8 月 2 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 光永 靖

団体交渉要求書

近畿大学教職員組合（以下、本組合）は、学校法人近畿大学（以下、貴法人）に対し、教員業績評価制度（以下、本制度）の目的・成果についての説明と改善を求める。というのは、これまでの団交で何度も本制度の問題点について議論したが、貴法人の説明は抽象的かつ理想論にとどまり、また、過去の説明との整合性を欠いている。要するに、何のために本制度を運用しているのか貴法人も十分に理解できておらず、本組合が改善・廃止を求めても、その場しのぎの言い訳に終始し、惰性で維持しているに過ぎない。「競争的環境」という説明もあったが、本制度のような安易かつ杜撰な方法で競争的環境を実現することは不可能である。実際、経営学部長は「何のためにやっているのかわからない」と言っており、その他、評価に関わる立場の者からも種々の疑問が出ている。

まず、評価をするからには、客観的な評価が実施されなければならないのは言うまでもない。しかし、実際には「同じ人を 5 年連続 A 評価としない」「前年度にサバティカルを取得した者には A 評価を付けない」「評価する側は一律 B 評価とする」「新任教員や若手教員に優先的に A 評価を付ける」「前回 A 評価でなかった人を優先し、なるべく均等に A 評価となるようにする」等々、多くの部署で評価指標にない基準を勝手に設定した恣意的な評価が行われていることを本組合は把握している。客観的な評価をするためには、これらの理由は成り立たない。

そもそも、各部署の A 評価者の割合が一律上位 25%とされている点からして不合理である。真に客観的な評価を行うのであれば、A 評価に該当する者が 25%を上回ることも下回ることもありえる。加えて、上位 25%で線を引かねばならないことにより、ある教員が A 評価に値するか否かを判断するに際しての恣意性はより強くなり、最後は評価者の好悪の感情に左右されてしまう。例えば、評価指標にない「従順性」を評価理由とした事例も確認されており、このような評価が罷り通れば、労働環境の改善等を主張している組合員が低評価を受けることになる等、種々の問題が生ずる。25%という基準が財源に依拠するものであるとの説明があったが、この点からも本制度の不合理性は明らかである。

さらに、こうした恣意的な評価方法で A となった教員に対し、賃金面で差を付けるということは、教員間に無用な分断を生じさせる結果となる。特に、職務給制度を取り入れている福岡地区では、最高評価と最低評価とで年額 80 万円近くの差が生ずる。客観性を担

保できない評価方法でこれだけの差が生ずるという制度を、第三者による点検もなしに惰性で運用し続けることは、不合理というほかない。

評価部会が恣意的な評価をしないようにするためには、評価部会構成員が本制度の目的を十分に理解し、かつ、緊張感を維持する必要がある。しかし、貴法人も十分に目的を説明することができていないのに、評価部会構成員にそれを求めることは不可能である。また、緊張感を維持するためには、疑義申立制度も一定の効果は期待できるかもしれないが、現状、過去1年分しか疑義申立の対象としないという運用をしており、十分に機能しているとはいえない。最低でも過去5年分は疑義申立の対象とし、かつ、もっと気軽に申立てできるようにするべきである（疑義申立要領の公開・周知、疑義申立書の提出ではなくグループフォーム等による申立て、等）。

さらに、研究成果が評価対象となっている限り、教員の専門性に負う面が強くなるが、同じ学部・学科の教員であっても専門が多岐にわたるため、適正な評価をするには人材も時間も足りず、評価する側の負担も尋常ではない。例えば、昇任審査では研究業績の判断をより多くの人材で、時間をかけて慎重に行っているが、本制度の運用に際し、毎年、全員に対しそこまでの労力を費やすことは不可能である。よって、昇任審査よりも評価の精度は大幅に低下することは明らかであるが、賃金に連動する限り、そのような拙速な評価をすることは許されない。

以上のように、本制度は構造的にこうした問題を内包しているが、それでも継続するというのであれば、いったん評価制度を休止して抜本的な改善をするしかない。なお、その間に生ずるA評価者に対する手当は、個人研究費に還元せよ。福岡地区においては、職務給制度による差を付けず、一律同額とせよ。

ところで本組合は、本制度の目的・効用として、1) 教員のインセンティブ、2) 動機を失った教員のエンカレッジ、3) 外部評価への対応、4) 研究力の強化、といったことを想定しているが、それぞれ最適な方法は異なるものとする。現行制度はその主目的が明確でないため、評価を実施する労力に見合うだけの効果が上がっているとは到底いえない。以下に、本組合の想定する目的・効用と改善案を記すので、本制度の運用について再考せよ。

1. 現行の評価方法では、教員の自己評価が最終結果に反映される割合が極めて低く、最終評価は評価部会によって不透明に決定される。そのため、その教員にとって不本意な結果であったとしても、改善すべき点が不明確であり、かつ、賃金面で差を付けることで、ますます本制度への不満が募るだけである。また、東大阪・奈良キャンパスのようにA評価者に10万円程度の手当を付けるくらいではインセンティブには繋がらないし、逆に高額にすれば評価方法をより厳格にしなければならないが、それには現状以上に評価者に負担を強いることとなり、かつ、それでも恣意性を排除するのは至難であるため現実的ではない。よって、金銭的な差を付けることはやめるべきである。もし、それ

に近い対応をするとしたら、個人研究費のインセンティブ運用と連動させ、高評価者の研究費を増額する（低評価による減額はしない）ほうがまだ合理的である。

2. 業務への動機を失った教員のエンカレッジを目的とする場合には、2回連続でC評価となった場合に一時金から10万円を減額するという現行の方式は適切ではない。ペナルティを与える方法は、動機を失った教員をさらにディスカレッジさせてしまうだけでなく、嫌がらせ目的でC評価を与えたという事例も確認できているので、ハラスメントの温床ともなる。
3. 外部評価への対応が主目的である場合には、評価自体が実施されていればよいので、教員がなるべく労力を費やさずに済む方式（例えばマークシートによる選択方式等）にして各教員から評価を集計し、評価部会でもできる限り労力を割かない方法で評価を決定するという方法もある。その場合には、一時金に反映させず評価を与えるだけとし、これまでA評価者への加算に充てていた原資は、個人研究費に上乘せするほうが効果的である。
4. 研究力を強化することが主目的である場合には、評価制度ではなく、個人研究費の増額や真の意味でのインセンティブ運用の実施（現行のペナルティ運用の廃止）、外部資金不採択者への支援（次回採択に向けての助走資金）等、学内研究費の拡充のほうが効果的である。

8月24日の定期団交の際に回答せよ。

以上