

大学に新しい風を

第 1 0 号

2 0 0 6 年 5 月 1 7 日

発行：東京都立大学・短期大学教職員組合
「大学に新しい風を」編集委員会

「教員評価制度の導入について」の内容と問題点

2006.5.16 教員評価制度の検討グループ

任期制・年俸制の人事賃金制度の導入とともに、法人当局は、新たな教員評価制度の導入のために、「教員評価制度の導入について」(資料1~4)という分厚い文書が最近発表された。資料1は教員評価制度の概要、資料3はその実施についての説明、資料2は各学部・系(都市環境学部のみコース別)での教員評価項目の詳細、資料4は教員の評価に関する規程案である。一般教員へは資料3の大部分のみが配布されているが、法人当局は評価制度全体の提案を全員に知らせるべきである。試行以前にも以下に示すような数々の問題点があり、1年間の試行期間後に抜本的な再検討のための期間がなければならないし、本格実施の延期や中止も検討内容に含めるべきである。以下に内容の概略の紹介と問題点を指摘する。

内容の概略の紹介

- 1) 毎年行う年度評価： 資料1と3によると、各教員は、年度初めに評価4項目である教育、研究、社会貢献、組織運営(学内委員会など)に関する自己申告書をA4用紙1枚、年度終わりに3枚(資料1の別記2)を各々3週間かけて書いて、専攻長(またはそれに相当する人)を通じて、「上司」(=評定者としての研究科長またはそれに相当する人)に提出する。
- 2) 再任評価： 上記の年度評価とともに、さらに5年毎に行う再任評価が試案として提案されている(資料1)。年度評価と再任評価との関係は、相互に矢印と点線で繋がりが示されている(資料1の1ページ目の最初の説明図)。
- 3) 試行と評定結果の給与等への反映： 本年度は「年度評価について試行的に実施し、平成19年度から本格実施に取り組む予定」とされ、業績給=ボーナス額(注参照)に反映される。さらに、任期制教員の場合には職務基礎額の昇給幅に反映させる。そして5年毎に行う予定の評価で再任されるかどうかが決められようとしている。ただし、本格実施は、「人事制度等検討委員会において、施行状況を踏まえた検討を行う」と書かれている(資料1)。

注： 年度評価と業績給=ボーナス額の関係

法人当局は、年度評価における最上位、上位、標準、下位(各々S、A、B、Cと称している)の評価

に基づき、「教員の新たな人事制度」(最終案。2005.11.30のP.8参照)で示されている下記の「成績率」でボーナス額を格差付けすることを提案している。

すなわち、年度評価SとAは、全教員数のうち各々最大10%、20%まで付けられ、下記の成績率に示されたボーナスを支給するというものである。すなわち、

$$\text{業績給} = \text{ボーナス額} = (12 \text{ヶ月分の給与}) \times (\text{成績率})$$

B評価の場合に、12ヶ月×0.366=4.399ヶ月であるので、約4.4ヶ月分となり、この業績給の出る6,12月のボーナスと毎月の月給とを合わせた年収は、16.4ヶ月分となる。

したがって、S評価で0.66ヶ月増、A評価で0.22ヶ月増、C評価で0.66ヶ月減となり、年収にして、S評価は4%増、A評価で1.3%増、C評価で4%減となる。

成績率

勤務成績(教員評価(年度評価)の結果、勤務実績等)に基づき決定する。

区分	対象者	成績率		標準に対する増減
		各期	年間	
最上位	10%程度の者	2108/10000 以内	4216/10000 以内	+15%
上位	20%程度の者	1925/10000 以内	3850/10000 以内	+5%
標準	最上位、上位、下位の区分以外の者	1833/10000	3666/10000	±0%
下位	教員評価の総合評価がCの者	1558/10000	3116/10000	-15%

※ 最上位及び上位の区分の者については、前年度の教員評価の総合評価がS又はAの者のうちから、部局長が推薦する。

- 4) その年度目標の内容は、「できるだけ数値化し、・・・できるだけ具体的なもの」を書くこと、しかも「いつまでに達成するか」を書くことが指示されている(資料3)。そして、専攻長は各教員と年度当初と終わりに各々2週間かけて面談し、記入内容・目標についての「確認・意見交換」をし、「記入内容に反映させる」とされている(資料1)(この「反映させる」とは、面談の結果、教員の年度目標の内容が修正させられることが考えられる)。
- 5) ピラミッド構造状の評価制度： 専攻長は、所属教員に書類配布、自己申告書回収と面談の実施者とされている。専攻長と研究科長補佐に対しては、研究科長が書類回収、面談、評価等を行うことになっている(資料1と3)。研究科長はさらに学長から同様に評価されると考えられる(これは、明白に、会社や官庁と同様のピラミッド構造状の評価制度である)。
- 6) 上司としての評価者である研究科長は、各人から提出された自己申告書の書類を読むとともに、評価4項目と総合評価の合計5項目について、A4用紙1枚の各人毎の年度評価シート(資料1のP.16)に書き、全体の集計表とともに事務局に提出する必要がある。各人毎の年度評価シートには、評価4項目の評点とその重み付けの係数を決めて(研究科長が、職階あるいは各

人によって異なる重み付け係数を定める) 重みをかけ算し、表に書き込むとともに合計点を算出する(資料1)。評定につながるポイントを各評価4項目について記述し、総合評価についても評定者の所見を書くこととされている。それだけでなく、研究科全体の「自己申告提出・面談実施状況の集計表」(資料3。この部分は一般教員に配布していない)、すなわち自己申告の提出者数、未提出者数とその理由、そして面談実施者数と未実施者数とその理由を各階層毎に作製して提出することとされている。

- 7) 労使交渉事項： 資料に明示されていないが、「評定結果の給与等への反映」は、業績給・職務給や再任条件に結びついており、労働基準法上の明白な労働条件であり、労使交渉事項である。したがって、人事制度等検討委員会で決定できることではないことは、明らかであり、「評定結果の反映時期についても、平成18年度の試行結果を踏まえ、今後検討します」と書かれている(資料1)。

本当に真面目に考えてやったら、評価疲れで、研究・教育に重大な支障！

以下に上記に関する問題点を指摘する。

これだけ厳重に上からチェックする仕組みが、上司(専攻長や研究科長)に義務づけられようとしており、それを実行し機能する状況になれば、構成員の人数にもよるが、評価者としての研究科長の1年間の仕事のうち2ヶ月近くも教員の年度評価で費やされることが予想される。被評価者が、180人もいる研究科であれば、720枚という膨大な書類である。かなり多くの専攻長も、40-20人との面談もあり、心身共に非常に大きな労度となろう。しかも、その年度評価に基づき翌年のボーナス額が決まるとなれば、簡単にはすまない。任期制教員の場合には、さらに職務給の昇給幅にも影響してくる可能性がある(非任期制教員の場合には、職務給の昇給を法人当局は、拒否している)。

さらに本人に評価内容を開示することも必要である(資料1)。そして評価内容に対し不服があれば、何らかの形でそれらに対処・苦情相談する必要(資料1。いずれも具体的に書かれていないが)があるだろう。業績の少ない他の者より、自分の方が業績や教育・社会貢献が多いのになぜ低く評価されているのかなど、という苦情が寄せられたり、たれ込みが多くなるのが危惧される。上からの指示に真面目に従おうとすればするほど、中間管理者である専攻長(研究科長も)は、教員の立場と上からの指示との板挟みとなって、悩んだり、強いストレスを受ける可能性もある。このように評価者は、書類作りやこれらの相談に追われ、肝心の教育・研究・社会貢献などにさくことの出来る時間が、大幅に減るであろうことは容易に想像できる。このことは、会社や官庁の上司の主たる職務が、部下に対する労務管理であることと比べて、本質的な違いがある。一般教員も書類作りや面談の準備に精力が取られ、時間に追われることには変わりはない。

年度評価は再任評価に連動 C評価で首という事態も近未来に来る

任期制教員の場合には、この年度評価が再任されるかどうかの評価との関連については、「参考」とされている(資料1の2ページ)が、「再任評価」にも連動してくることは、上記の2)に示した通り、資料1の最初の説明図が明白に証明している。

ボーナス額が15%(年収の4%)減となるC評価に関しては、実施当初に出さなくてもよいと

伝えられている（公式の配布文書には C 評価をしなくてよいとは書かれていない）。しかし人事課長が毎年交代している状況下で、前任者の口約束が守られる保障はないし、積極的に使おうとする上司が出てくるおそれもある。また効率化係数 2.5% / 年で予算の削減が、3 年続けば削減額が 10 億円となって財源不足から C 評価なしが、未来にわたって継続するとは考えられない。

いくら優れた教育研究上の業績を上げていても、知事の都政方針・政策、法人運営の仕方や学部長・研究科長・専攻長に対して批判的な言動を表明する教員に対して、この評価制度を使って、C 評価を下して賃下げや首にすることが容易になるという事態も考えられる。

現在は、教員による評価に任せると言っているが、配布された文書には、そのことを保障する文書となっていないし、身分の保障を義務付ける法律（従来は、教育公務員特例法）も存在しない。また評価内容を本人に開示する方法について書かれていないし、評価結果に不服の場合の再検討要求を審議してくれる仕組みはどこにも具体的には書かれてない。これでは、歯止めのかからぬ暗黒の評価制度であり、大学運営が専制的に行われる道を開くことになりかねない。

害の多い評価制度では、学問レベルを低下させる

資料 2 で示されている各学部・系・コースの教員評価項目の詳細を見ると、余りにも評価項目が多すぎ煩雑だったり、本質的な議論が回避されていたり、要求水準が高すぎたりで、労多くして益の少ない制度というより害の多い制度となることが危惧される。

例えば、都市環境学部において、印の評価項目は特に顕著な場合にプラス評価する項目として、学部教育において「外部の優秀卒業論文賞・ポスター賞等の獲得状況」というのが、上げられているが、卒業研究のレベルでそのような水準が求められるのが疑問である。また研究において「外部資金の獲得状況」が特別に強調されていることは奇異な感じを持たざるを得ない。他の学部でもこの項目があるが、そこまでは強調していない。研究にとって大事なものは、資金を獲得することではなく、よい成果を上げることではないのか。どうも原点が、ずれているように思われる。

また、「論文発表状況（分野ごとに違いがあるので定量化は困難）発表が全くない場合などはマイナス評価」と書かれているが、毎年論文とすることが出来ないような長期的な研究分野の場合に、この項目によって長期的な研究をやっている研究者がどれだけ悩まされるかが、想像できるだろう。基礎的あるいは画期的であればあるほど、失敗の確率も高い。そのような研究への挑戦が、弱められないだろうか。上記の 4) に関して、一般教員にとって年度当初に書くべき目標は、年度の終わりに達成度がチェックされるので、実現可能なこと、あるいは後で追求がされないような内容しか書かなくなることは、非常に容易に想像される。ボーナスをカットされないために、そして首が切られないために論文となりやすい研究、結果が出やすい研究、やさしい研究へ走る傾向を生むことになりはしないだろうか。結局、論文の数だけが、強調されることになり、研究の質を下げることになることが危惧される。「分野ごとに違いがあるので定量化は困難」というのが、非常に正しい評価であろう。評価する力量のある人が、評価することが理想であるが、それは国内外の専門分野の学会・研究会という大学の外部での評価が、それに近い評価を可能とするだろう。

短絡的な評価基準によるモラル低下の可能性

論文の数や外部資金の獲得額を短絡的な評価基準として、短期的な年度毎の業績給評価や再任基準に反映させていくことによって、学問の真理を探究するという時間がかかり骨の折れる研究が避けられ、効率よく見栄えの良い成果を挙げる研究に流されていく懸念が高い。また、学問的な正しさや意義よりも、学内の部局長や都庁の役人に認められる仕事を要領よくこなしていく教員が高待遇を得られるという不健全な風潮が支配する大学になる可能性もある。さらに、外部資金の獲得だけを評価すると、単に民間企業の下請け的な仕事を数多く引き受けてくることにならないのか。また、その下請けで引き受けてきた仕事を学生に課して、卒業（単位）を人質にとって、学生の時間と労働の搾取をすることにつながらないのか。さらに、教員の教育の評価を学生の論文発表数などで評価すると、できる学生のみが大切にされ、できない学生や教員の指示に従わない学生が不当な疎外を受けることにつながらないのか、懸念は尽きない。

これらはいずれも、以前であれば個々の教員のモラルによって極端なケースに暴走することが防がれてきたが、現在の法人が計画している皮相で、あからさまな評価と差別化が進んだときに、教員のモラルが一気に荒廃し、様々なひずみが教育および研究に生じ、魅力も活力もない大学を生み出す危険性がある。

本質的に難しい教育の評価 大学が培ってきた教育の評価の知恵を大切にせよ

教育は人間を対象にしており、よい教育を行うことはどのようなことが自体、非常に難しい問題であり、その教育の成果をどのように評価するかということは非常に難しい課題である。しかし、これまで教育の現場の中でいろいろと工夫を重ね、努力してきた教員には、今の制度の中でどのような教育が良いのかに関して、多くの蓄積がある。今回、法人が行おうとする教育の評価は、大学がこれまで培ってきた知恵を無視する形で、非常に表面的な評価を実施しようとしている。たとえば、単に学生の論文発表数などの成果のみで教育評価を行ったとすると、教員は、研究指導の中で教育効果を考慮することは少なくなるだろう。ひたすら学生の尻をたたいて、研究成果を要求する教員の姿に学生の成長を願う教員の愛情があるとは思えない。データ捏造に追い込んだ末に、それがばれた場合には、すべて学生に責任をかぶせるような事態も招きかねない。

教員評価制度を決めるまえに、「どのような大学を目指すのか」の議論が必要

今回の教員評価制度には、「大学の理念」が見えず、評価のための評価になっている。教育・研究は、本来自主性自発性に基づくものであり、教員同士が互いに健全な切磋琢磨する雰囲気、そして相互の評価や批判が自由に言い合える対等平等の関係が大切であり、それを実現することが最も大切である。法人当局から提案されている「教員評価制度」は、金の力、再任権という金力・人事権力をバックに強制を強いる「上司・部下という身分制度」となるおそれのある制度となることを多くの教員は危惧している。一般教員にも中間管理者である専攻長（研究科長も）にも強いストレスを与え、最も重要な教育・研究の時間を浪費することにもなる。これは学術の府にふさわしい制度であろうか。教員の多くは、自分の教育・研究に対してある種の使命感をもって仕事をしている。したがって、重要と思われることは、金銭に関係なく全力で取り組むものである。今の評価制度は、わずかな札びらで頬を張られているような仕打ちに見える。教員自らが大学の発展につながり、その大学に所属することが誇りに思えるような大学の理念を議論し、その実現に繋がる評価制度を作り出していく必要があると思われる。

再任評価への連動の危惧　ボーナス支給への「成績主義」の導入は慎重に！

官僚は、制度導入という既成事実を作りたがっている

2006.5.16 憂える教員

教員の頭脳流出の深刻な事態は、法人役員解任に相当する重大な事態

2004年度の文部科学省の科研費獲得額12.5億円が、05年度9.8億円へと2.7億円も大幅に減少した。本年度はさらに下落したとのことである。科研費や外部資金を獲得してきた本学の優秀な教員が、この2、3年の間に合計200人近く去っており、頭脳流出は深刻な事態である。教員の頭脳流出が、昨年度も50人で、定年退職者数16人の3倍を超える膨大な規模で起こっており、1年間の総退職者は全教員数の約10%にも上っている(中期計画の間これが続けば約半数の教員がいなくなることになり、有能な人材の確保のために教員の停年制を国立大・私大並に延長することも考えなければならなくなっている)。このことは客観的に新大学が、残念ながら崩壊の過程にあり、地方独立行政法人法第17条3項(注)に基づく重大な「法人の業務の実績が悪化」したことに相当するものであり、知事が理事長・副理事長などの法人役員を解任すべき事態である。私大であれば理事長・事務局長・学長の総辞職ものである。この深刻な事態の原因を法人当局は真剣に検討すべきである。研究費・図書費などの大幅な予算削減という研究環境・インフラの劣悪化だけではない。それよりももっと大きいのが、大学という學術の府にふさわしくない「全員任期付き雇用」への変更と大幅な給与水準の引き下げとなる新人事給与制度の導入である。それにさらに加えて、ボーナス・年俸額と再任時の教員評価を行う法人当局案が、年俸制・業績評価検討委員会に提出されている。「成績主義」の導入であり、これらが、重大な要因となっていることは流出した教員からのアンケートで十分に証明されている。

注 地方独立行政法人法第17条

第17条(役員の解任) 設立団体の長又は理事長は、それぞれその任命に係る役員が前条の規定により役員となることができない者に該当するに至ったときは、その役員を解任しなければならない。

3 前項に規定するもののほか、設立団体の長又は理事長は、それぞれその任命に係る役員(監事を除く。)の職務の執行が適当でないため当該地方独立行政法人の業務の実績が悪化した場合であって、その役員に引き続き当該職務を行わせることが適切でないとき、その役員を解任することができる。

5年任期の不安定雇用の教員

1人の博士の育成には、大学入学から9年間、少なくとも卒業研究から数えて6年間かけて継続的な努力に基づいた教育による長期的な展望で人材として育成する必要がある。企業に出来ない基礎的長期的な研究を担う我が国の中核的な存在としての大学の教員が、5年任期の不安定な身分では人類・国民・都民から付託された責務を遂行することは非常に困難である。

処遇がかえって冷遇されるテニユア

任期付きの不安定雇用から努力して業績を上げた結果、任期の定めのない教員（諸外国ではテニユアと称する）となり処遇も改善されるというのが、米国などの大学での常識である。これとは逆に、本学では任期の定めのない教員が、任期付き雇用を選択しない限り処遇の改善が望めないという世にも不思議で不合理な制度に法人当局は変更した。これは知事が指示したからという理由で、法人当局による教員への強制がまかり通っている。「テニユア制度」は、そもそもこれまでの世界や日本の学問・大学の歴史の中で確立されてきた教員としての身分保障の制度であり、権利である。文科省が今後導入を検討している「助教」制度も任期付の助手が、努力の結果としてテニユアとしての身分に移行できる制度である。国立大においては、この制度の来年度実施にむけて準備している。このような世界と日本の動向に逆行する「全員一律任期制」というものは、道理のない制度である。

SとAの評価者へのボーナスのプラス支給の財源は賃金ピンハネ分

法人による評価制度の元々の提案は、SとA評価の教員（各々教員数の10%、20%程度）に対してボーナス支給額に各々15%、5%以内プラスし、C評価の教員に対しては15%減額するというものであり、年収でSとA評価で各々4%、1.3%増、C評価で4%減に相当する額である。しかし今回は、C評価はやらなくてもよいので、ボーナス時にSとAの評価を得たもののみに対して、プラスの給与支給を行う。もしもSとA評価をしない場合、あるいは増額幅を低くも出来るが、それではその財源を使用しないこととなるという提案である。評価のやり方は、教員に任せると、そのやり方は全学で統一的にやること、プラス支給を全くしないということは出来ない。すなわち、「業績評価は処遇と連動させなくてはならない」と法人側は言っており、これは管理職に対する一種の業務命令である。しかしその財源はもともと新給与制度にして全教員から搾り取ったものが、原資である。新制度の給与は、最もよい処遇条件である任期制教員ですら従来制度と比べて、生涯賃金は2500万円の減少となる。この削減率は、都の従来の教育職の生涯賃金（約3.5億円）と比べて、人件費削減率は新制度の任期制に全員同意した場合に7.1%である。多くの教員が同意していない状況では、それよりも実際の削減率は膨大となり、人件費が非常に余ることになる。それで浮いた財源のほんの一部（10%以下）をボーナス時のプラス支給の原資として利用したものである。この程度の額では、SとA評価の教員であっても、すでに大幅な賃金削減を受けているのであり、回復措置にもならない。むしろ、全教員の処遇下落の回復に向けるべきである。

効率化係数2.5%による効果 3~4年後にはC評価実施か？

急激な教員数減少の状況では、人件費は当然余ることになる。退職手当を除く人件費は、1昨年度が125億円であるので、賃上げがないとしても6年間で本来750億円必要であるが、中期計画によれば、6カ年の人件費総額は694.6億円とされている。したがって、中期計画では約55億円（7.4%）もの大幅削減をすることになる。問題は、運営費交付金を毎年2.5%削減するという状況が続けば、3年目には、10.1億円、6年目には23億円の削減が想定されている。その削減が賃金削減に集中すれば、これまでの賃金削減分により生じた余裕はすぐに消滅してしまう。3~4年目には、余裕が消滅しC評価を実施する可能性が非常に高い。あるいは、もっと早い時期にそうなるかも知れない。

会社型・官僚型の人事考課制度の導入

上司（就業規則 31 条、注）が、指揮命令権を行使し、部下の勤務評価をするという会社型あるいは官僚と同じ人事考課制度として、新しい「教員評価制度」を導入しようとしている。上司と部下という指揮命令に基づく上下関係の身分形成が、學術の府にふさわしいだろうか。ピラミッド型の評価制度は、利潤達成や明白な行政目的・業務達成という目標に向かって、組織が突き進むという指揮命令系統の明確な会社・官僚組織で行われており、大学の教員組織をそれと同質の組織にしようとしていることを意味する。先輩後輩という自主的自覚的な協力共同の関係ではなく、業務命令とその下での勤務という形態に変化することになる。これは大学の大きな質的な「改造」であり、學問の自由にとって大きな問題となる。そもそも大学では、各教員が個人の発想に基づき各々異なる研究分野の研究や学生の教育を通じて、人類の知見の拡大、真理の探究とその応用を目指す研究に取り組んでおり、真理の前には構成員の間には上下の区別はなく、教員間においても対等平等の関係で真理の解明に取り組んでいるが、上記の身分制度は、學術の府には異質のものではないだろうか。

（注）就業規則第 31 条 教職員は、法令、この規則及び法人の諸規則を遵守し、上司の指揮命令に従って、その職務を遂行しなければならない。

当然予想される評価者と被評価者との間の軋轢

教員評価が適正に行われるためには、教員間の信頼関係が前提であり、選挙により各教員から信任された教員が行うのが、本筋であるが、そうではなく、知事の任命した学長からの任命に基づく学部長や専攻長・コース長が、第 1 次評価者として教員評価を行おうとしている部局もあるとのことである。しかし不適切な評価者に対しては、信頼感が生まれるわけがない。信頼された教員を選ぶという選挙がなければ、人事交代を通じた是正も出来ない。このような事態では、評価制度は信頼に足るものとはなり得ないし、評価者と被評価者との間の軋轢が、当然予想される。

評価への不服を受付ける苦情処理委員会が欠落

評価に対して教員の側から異議が出た場合に、評価を下したものが含まれない第三者機関としての不服申し立てのための苦情処理委員会（あるいは不服審査委員会）が、絶対に必要である。しかし、法人当局はそれを拒否しており、現在では法人の人事委員会が行うことになっている。問題は、最終決定を下す機関である法人の人事委員会が、本当に客観的な判断が可能であろうか。法人の人事委員会ではなく、それとは独立した機関でなければならない。フィードバックが存在しないシステムは、不条理であり必ず破滅する。この問題は評価制度の本質に関わる点である。

物言わぬ教員を作る制度か？

上記のような選挙制度と苦情処理委員会（不服審査委員会）が存在しない場合には、制度をまともなものにするよりどころがなく、改善・対抗手段や方法が極めて少ないことになる。多くの教員としては、評価者に対して黙っているか、表面上従うか、あるいは大学を飛び出すしかなく、その結果として、教員の大多数は、物言わぬ教員となる可能性がある。これは、學問の発展にとって非常に憂うべき事態であり、學問を担うべき中核機関としての大学の存在理由を引き下げる

ことになり、学問の自由を自ら掘り崩すことになりうる。学問の自由（憲法 23 条）の保障は、言論の自由（憲法 21 条）と身分保障によって成り立っているが、大学におけるそれらの保障は、法律上、私立大学へ擬制適用されている「教育公務員特例法」と「学校教育法 59 条 1 項」（大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない）により規定されている身分保障や重要な事項を審議する教授会・評議会の設置義務の条項に基づく教員の人事権によって裏付けられている。教員の経済的基盤の保障、身分・処遇の保障が学問の自由の本質的な基盤であり、教員の人事権の保障は、大学の自治の中核をなすものであり、憲法 23 条の精神の根幹である。

重要なことは、大学の中で自由にものが言える環境を作ることである。そのためには、教授会・専攻会議・学科会議で人事評価に関して発言の自由が保たれるようにすることである。また第 2 次・第 1 次評価者となる研究科長、専攻長（学科長、コース長）あるいは教員から選ばれる評価委員会の選任において、教員による選挙が行われるようにすることである。苦情処理委員会（不服審査委員会）のメンバーも民主的に選べるようにすること。各委員の任期は、短期の交代制とすることである。

任期制を選択しなかった教員への圧力

教員による共同研究で研究成果を上げた場合に、その過程でたとえ自分がその研究で主要な役割を上げて、任期制を選択しなかった教員は、首（雇い止め）とならないことから、筆頭著者を任期制教員に譲るように強要されることが、行われる可能性がある。このことはすでに他の大学等で実例が報告されている。このような状況において、教員評価が適切に行われないことは、本学でも予想されることである。

再任評価への連動の危機 10 年間論文ゼロの湯川博士も今では首

C 評価が下された場合には、任期満了とともに自動的に離職（雇い止め）となる。とりわけ、研究員（学校教育法の助手）は、5 年後に再任されても、その 3 年後に人事委員会で准教授への昇格が認められない限りは、自動的に離職となる非常に不安定な職である。准教授の場合には、2 回の再任更新が過ぎると、教授に昇格しない限り 15 年後には自動的に雇い止めとなる。もちろん、教授の場合にも 5 年ごとに首切りの恐怖が襲ってくる点では、他の職種と違いはない（湯川博士も 10 年間論文がゼロであったが、そのような教員は今日ではボーナス評価で C や再任評価で C が下されることは必至である）。その点で、今回議論されているボーナスの配分のための教員評価制度は、5 年後（実施は 4 年以内）の再任評価制度にも連動する可能性が予想されるので慎重な対応が必要である。たかが、年収で 4% や 1.3% の差しかつかないと侮ってはならない。ボーナス支給での評価制度が、理事長・理事や人事担当者の態度の変更で、いつこの制度が再任制度に悪用され、どんどん C 評価を下す制度へと改悪されるかも分からないからである。

官僚は、小さく産んで大きく育てる

まずは、「小さく産んで大きく育てよ」のたとえにある通り、法人や官僚にとっては、制度の新設が大切であり、一旦制度が出来ると後は数字を変更すればすむのである。徐々に格差付けのための数字を拡大していくことにより、法人がやりたいことが、何年かで実現するのである。気付いた時には遅かりし、ということになりかねないので慎重に考える必要がある。

教員の大量流出が続く現在の事態は、以上指摘した新人事給与制度には重大な問題点があり、ユネスコの「高等教育に関する勧告」(1997年)に示されている教員の地位の保障に関する国際協定に反していることを示している。そして、この制度はさらに学術・文化に対する国際水準に達しない「世界にない」大学を作ることになり、本学での実績がさらに他大学へ波及する事態になり、都民・国民にとっても取り返しのつかない大きな禍根を残すことが危惧される。法人当局に深い反省を促すように忠告したい。

導入予定の教員評価制度(試行)は、時代遅れの「成果主義賃金制度」

2006.5.16 大学法人研究者

会社において、総人件費を削減するための方策として、1) 正規雇用の労働者を低賃金の非正規雇用労働者で代替える、2) 成果主義賃金制度を導入し目標に達しないことを理由に賃金を下げる、3) 残業手当(超過勤務手当)を支払わずにすむ方式として裁量労働制を導入する、ということがかなりの企業で人事賃金管理システムとして取り入れられ、その結果、人件費の大幅削減に成功している(当然、労働者の賃金の減少となっている)。これらの方式が、本大学法人でも、1) は一方的に教授会や組合の意思を全く聞かずに職員に関して実施し(後述)、2) の変種に関しては法人当局の提案がされ、試行に移されようとしている。3) は、法人当局提案がされたのみであり、職場の労働者の過半数代表が同意しない限り実行は労働基準法上禁止されている。

成果主義賃金制度は、教職員のお互いの間の競争をあおるものであり、評価者と被評価者との間で上司と部下との関係を形成し、上意下達を容易にするものであり、教員の個別管理の強化をねらうものである。上記の労務手法は、職場におけるストレスの増加やメンタルヘルスの障害(精神疾患)の急増と関係している(全国では休職などによる損失は年間1兆円と推定されている)。成果主義による賃金制度を導入して、うまくいっているという企業は、1/7程度しかなく、すでに破綻しており、企業の業績低下から是正措置がとられているが、その制度を遅れて大学に導入しようとする法人の意識は、時代遅れである。

評価制度はすでに存在し機能している

証券取引に関する規制緩和の法律を悪用して、濡れ手に粟で大金を得る人がいる一方で、汗水流して働いた人が報われない世の中は大変困ったものである。大学ではどうか、研究や教育でがんばった人が評価される制度は、すでに存在する。すなわち、研究論文や特許などの研究業績に対する価値・新規性に対する審査制度や学協会等における表彰制度が機能している。また、他大学・研究機関に栄転により移動する多くの場合にも評価・審査されている。さらに、職場での昇格時に教員人事に関する委員会において能力が評価され、その結果、昇格できた人とそうでない人とは、非常に大きな年収の格差や生涯賃金の上でも大きな差が生じている。また文科省など

の科学研究費の配分制度を通して、研究費の上で大きな差が生じており、問題点が多々あるが、金銭的に報われる制度が存在している。研究・教育において頑張った人が、全然頑張らない人と同じ評価であるというような悪平等は、すでに全国の大学においては基本的には存在しない。

成果主義賃金制度は、教員間の連帯感の喪失により大学の水準の低下を招く

現在導入しようと検討している教員評価制度は、数値目標を掲げさせ、その目標達成を強制し、押しつけてくることになるだろうことは、法人の中期目標などの検討において議論されてきたことから考えて当然予想される。これは、結局は、教員の総賃金が下がる仕組みを作ることになる（これが、裁量労働制と結合して提出されていることに注目する必要がある）。

すでに教員の間では、自分の業績や身分の保障、あるいは次のポスト探しなどに追われ、学生・院生に目が行き届かなくなり、若い世代を育てる余裕が失われつつある。また、専攻・学科、研究科・学部、そして大学全体をどう発展させていくかという教員間での戦略的な議論や協力関係は消え去りつつある。大学としての共通的業務が敬遠されたり、住民・都民・国民に役立てるといふ公共性を持った仕事が損なわれつつある。今度試行として導入される教員評価制度により、教員の目は、上司や評価者に向きがちになり、教員間の共同意識や仲間同士の協力関係が薄れ、教員間の競争が強まり、大学の職場が荒涼とした職場となる危険性をはらんでいるという深刻な事態である。頭脳流出がさらに顕著となるだけでなく、教員間の連帯感の喪失は、教育・研究の水準を下げるものであり、高い学術や技術水準の発展・継承を困難とするものである。成果主義賃金制度で、教職員の競争を激化させることにより生じる希薄な人間関係は、お互いの仲間としてのフランクな注意喚起・相互批判や切磋琢磨をなくし、金銭関係に転化してしまい、ひいてはモラルの低下を招くことになる。これらが、最近の教員における不祥事の続発の要因ともなっているとも考えられる。そして、これらは大学のイメージダウンだけでなく、法人として経営上の重大な問題ともなりうるものである。教員間の共同意識の低下は、現在大学が遭遇している種々の重大な問題の解決が困難となる。

世界に類例のない非正規雇用よりなる大学

1)の非正規雇用労働者化については、事務・技術支援部門で任期制の固有職員として実施されて、1年間を経過し、その重大な欠陥が明らかになった。1年任期で再雇用し、3年を限度に雇用止めという固有職員は、正規職員（都の派遣職員）と比べて低賃金・無権利であり、大学の管理・サービス水準の低下を招くことが危惧されている。中間管理職において大量のメンタルヘルスや健康障害が出ているが、これは職場で最も仕事量が多く、責任が重く、それらのしわ寄せを受けていることの結果であろう。これは、事務職員の職場だけでなく、教員の間でも「おかしい、何とかしなければ」という声が常識となってきた。技術支援部門に関しては、都からの派遣職員の都への総引き上げの方針が続くならば、欧米諸国や COE など最先端の研究機関と比べて比較にならぬ貧弱な技術支援体制となることは、必至の状況である。教員に関しては、新採用は全て5年任期という有期雇用化が実施されたが、長期住宅ローンを借りられないという点で、経済学上は非正規雇用労働者に分類できる。再任回数に制限のない教授といえども5年毎の再任審査で承認されない限り、雇い止めとなるという意味で有期雇用労働者なのであるが、特に研究員と准教授（学校教育法上は助手および助教授）は、各々最長8年および15年後以内に昇格しない限り

雇い止めである。本大学法人が、会社で行われている通常の賃金体系と異なる重大な特徴点は、有期雇用にならないと賃金が上がらぬように正規雇用労働者（本学では非任期制教員と称している）に対して、経済的格差を設けて強制している点であり、基本的に全ての教員を有期雇用化することを人事賃金制度の原則としている点であり、世界に類例のない大学である。大学の自治を無視あるいは圧殺し、このような身分の不安定な状態において、本当に都民に対して真実を語る大学たりうるだろうか。