

<声明>

職場に相互不信と混乱を持ち込む

「新勤務評定」の導入に反対する！！

「新勤務評定」の導入

北大は、法人移行直後の2004年10月1日に制定した成果主義賃金制度（「国立大学法人北海道大学職員勤務評定実施規程」）を新たな成果主義賃金（「新勤務評定」）に変更する方針を明らかにしました。「新勤務評定」は教員を除く正規雇用職員全員を対象にするもので、能力評定と行動評定の二つから成っています。能力評定は昇任人事に当たり事前に適性を評価するためのもので、年1回、11月に実施します。行動評定は給与への反映、個別貢献度の判定などに使用するもので、年2回、5月と11月に実施します。この「新勤務評定」を早速、この秋に実施し、後者の行動評定の結果を12月期手当に反映させるとしています。

なぜ導入するのか

わが国では成果主義賃金は1990年代中盤のころから大企業を中心に相次いで導入されましたが、わずか数年でその矛盾が明らかになり、いまでは広く社会的に、さまざまな角度からそれに対する批判が議論され尽くしています。

それなのに、なぜ北大は今ごろになって本格的な成果主義賃金を導入するのでしょうか。唯一最大の理由は、現行の中期計画にその導入が書いてあるからです。では、なぜ中期計画に書いたのでしょうか。それは、国立大学の法人移行のころ、国が国家公務員に成果主義賃金導入の動きを見せ始めていたので、北大はその動きを見習ったのです。成果主義賃金の問題点を冷静に検討するという大学らしい態度は全くなく、何かにつけて国の意向を気にして自立性に欠ける北大ならではの選択でした。

しかし中期計画に書いてしまうと、実行したかどうかの問題にされます。現行の中期計画には2007年度を目途に実施すると書かれていますので、文科省からなぜ2007年度に実施できなかったのか、いったいどうなっているのかと問われているのではないのでしょうか。

「新勤務評定」導入の準備過程

北大は成果主義賃金を導入するため、2005年春に労働コンサル会社から人を招き、2009年6月末までの4年間、副理事に据えていました。この副理事がそれまでの労働コンサル業で扱った定型的、マニュアル的な労働評価方法を手直しして出来たのが今回の「新勤務評定」です。ですから、そもそも「新勤務評定」は借り物の評価制度です。北大は、企業の労務管理、しかも大失敗がすでに証明されている労務管理の単なるコピーを導入することになります。北大がこの副理事に4年間で支払った賃金総額は5,000万円を下らないと思われませんが、実に無駄な投資をしたものです。この人物は北大を退職したいま、北大のことなどすっかり忘れて、次の定型的な労働コンサル業務に精を出しているでしょう。

成果主義賃金の問題点

一般的に成果主義賃金は、人件費総額を圧縮するための方法であるという特質を持っています。

北大の場合もまさにそのとおりで、正規雇用職員人件費の5%削減目標をすでに達成し、一般職職員の人件費13.2%削減目標に向けて事態を進めています。そのように少なくなっていくパイのなかで、北大の職員は今まで以上の競争にさらされてパイを取り合うこととなります。

そのため、「新勤務評定」はさまざまな問題点を持っています。行動評定の説明欄に絶対評価を採用すると書かれていますが、組合が北大当局に説明を求めたところ、やはり相対評価そのものです。結果的には4段階の評価ランクにそれぞれ一定割合の職員が位置づけられます。そうすると被評価者（評価を受ける職員）は当然にも自分に対する評価結果と他の同僚が受けた評価結果、さらにそれらの評価の根拠を知りたくなりますが、北大の方式では評価者と被評価者が1対1で面談して、前者が後者に評価結果の一部を口頭で伝えるだけです。被評価者に評価結果の書面が渡されるわけではなく、ましてや被評価者全員の評価結果とその根拠は公表されません。これでは、いわば闇のなかで行われた評価が給与に反映するという最悪の形態になり、全職員間に相互不信が噴出するのは必至です。

ある大企業の人事課で成果主義賃金を推進し、しかし同賃金の非人間的本質をいやというほど味わって大企業を退職した専門家は、成果主義賃金はどのような形態であれ成功することはないが、被評価者全員の評価結果とその根拠を全面公開することが被評価者のあいだの相互不信を出来るだけ少なくする唯一の方法であると言っています。

「新勤務評定」はさらに多くの問題点を持っています。二つだけあげると、一人職場など評定が困難な職場をどうするのか、難しい問題です。この点に関する組合の質問に、北大は評定補助者を置くから問題ないと回答していますが、いくら評定補助者を置いても一人職場は一人職場です。また、被評価者が評価結果に不服を抱いたとき、それを訴える第3者的な機関を設けないのかという質問に、北大はそういう機関を設ける考えはない、人事課か職員課に訴えてくれれば良いと回答しました。いまだにあきれられるほどの官僚的態度です。

「新勤務評定」の導入に反対する

能力評定表にも行動評定表にも、同じような趣旨の評定項目が延々と羅列されています。まさに、さきの副理事がマニュアル的評価方法を修正して作製したにふさわしい内容です。そもそも大学職員の労働に対する評価は本質的に不可能なのに、借り物の評定を持ってきて無理に実施しようとするため、余計に違いの分かりにくい評定項目があれこれと並ぶことになるのです。

これでは評価者は、実際に評価を行うに当たって迷いに迷うでしょう。ましてや数十人もの部下を評価しなければならない評価者の場合、精神的、肉体的な苦痛はいかばかりか、察するに余りあります。しかも評価結果が情報公開されない、評価の根拠がいっさい明らかにされないのですから、被評価者が評価者に、また同僚の被評価者に不信と不満を抱き、結局、職場は相互不信が渦巻いて混乱するばかりです。いまでさえ競争と長時間労働で疲れ切っている北大の職員が、さらに一層の疲労感に襲われることとなります。このような事態の到来がいまから眼に見えるようです。

「新勤務評定」は百害あって一利なし。組合はこの導入に反対します。北大はこの制度を強引に導入するようですが、その場合、組合は労働者の権利と健康を守り、働きやすく、働きがいのある北大を目指す立場から、「新勤務評定」を一日も早く有名無実化するために奮闘する決意です。

2009年9月

北海道大学教職員組合