

＜工学院大学不当労働行為事件＞

東京都労働委員会の勝利命令にあたっての声明

2020年4月15日、東京都労働委員会は、工学院大学学園教職員組合連合（以下「組合」）が申し立てた不当労働行為救済申立事件（都労委平成29年（不）第18号）について、学校法人工学院大学（以下「法人」）の不当労働行為（不誠実団交）を認め、法人に対して誠実に団体交渉に応じるよう命じるとともに、今後は不当労働行為を繰り返さないよう留意すると声明する文書を、新宿、八王子、附属中高の校舎内に掲示するよう命令しました。

法人が行った不当労働行為は、以下のようにきわめて不当なものでした。

1. 不誠実団交を繰り返し、大幅な不利益変更をともなう教員人事評価制度の導入を強行

2015年7月、法人は突然組合に対して大学ならびに中高教員を対象とした教員人事評価制度を提案してきました。この制度の基本的な骨格は、①教員（中高、大学）を3つの等級に格付けし、最上位の等級以外は早い段階で賃金を頭打ちにする、②3または4段階で各教員の人事評価を行い、最低のC評価の場合は、定期昇給停止、一時金の減額（10%以上）等の懲罰的な処遇を行う、③3年連続C評価を受けた場合は降格候補とする、という大幅な不利益変更をともなうものです。具体的な評価項目や基準は説明されず、評価の公平性・公正性はまったく担保されていません。

制度導入の必要性について、法人は「大学の生き残りのために必要」といった抽象的な説明に終始するだけでした。制度の合理性についても資料にもとづく説明は行われていません。組合が提出した対案についても譲歩する姿勢を示さず、当初提案に固執し続けて不誠実団交を繰り返し、試行期間を設定することさえ行わないまま、2016年8月に制度導入を強行しました。

2. 中高で進行する教育破壊

中高では、それまで単一だった給与表が3つの等級に分割されました。最上位の等級3以外には基本給が早期に頭打ちとなり、人によっては生涯賃金で約3,000万円の減収になります。しかも、制度導入時の教員に対する格付け（初年度格付け）は、各教員のそれまでの教育実績や学園への貢献を考慮せず、格付け基準も不明瞭なまま校長が一方的に決定しました。その結果、過去に役職を務めた実績ある教員が生涯賃金の大幅な減収を強いられる事態が起きています。

2016年度の人事評価では、評価対象者51名中7名がC評価となりました。このなかには団体交渉を行っていた期間に組合役員であった教員が5名含まれていました。校長による恣

意的な評価が横行し、評価権を濫用した校長のパワハラ的行為がエスカレートしたことで、中高では民主的で自由闊達な教育活動が破壊され、物言えぬ職場になりつつあります。

以上のような工学院大学の教員人事評価制度は、他の私立大学・私立学校に類例を見ないのであり、工学院大学・中高の教育・研究をゆがめる異常なものです。組合は、**2019年10月15日**、不当な評価によって賃金の減額を受けた組合員を原告とする未払賃金請求訴訟を東京地方裁判所に提起しました。

組合はこの訴訟を、教員・研究者としての「尊厳」を回復し、働きがいのある学園を取り戻すための裁判と位置付けて取り組みを進めています。

私たちは、学校法人工学院大学に対し、東京都労働委員会の命令を真摯に受け止め、中央労働委員会に再審査を申し立てることなく、本命令を誠実かつ速やかに履行するよう強く求めるものです。

2020年4月15日

東京地区私立大学教職員組合連合（東京私大教連）
工学院大学学園教職員組合連合