

賞与、または減額

組合は法人に対して賞与に関する団体交渉の開催を求めました。法人が提示した議題は 36 協定のみでしたが、結局、11 月末に団交を 2 回、行いました。

第 7 回団交（11 月 25 日）では、「特例措置（法人は賞与をこう称している）の支給日を 12 月 4 日にし、夏季並み+ α ぐらいを想定している」との中川専務の発言がありました。引き続いて 11 月 27 日の第 8 回の団交では、法人から「前回 1 ヶ月と申し上げた」との発言があり、これに対して組合は「前は具体的な数字は出されていない」と強く抗議しました。それはさておき、中川専務から「平均で 1.2 ヶ月が限界」との発言があり、組合はこれに対して「教育現場では給与や賞与のことなどを教職員は考えずに奉仕的精神でやっている。有形、無形の努力がそこにある、それでこそ実りがある。その努力がなくなっても当面は誰も気付かないだろうが、しばらくすると、大きなマイナス効果が組織に現れ、気付いたときにはもう遅い。1.2 ヶ月などは誰も喜ばない。たとえ少し上がっても同様ではある。しかし、スポーツでも何でもこれが限界だと思った瞬間から勝負が始まる。ここで 1 歩でも前進できることが勝利につながる。そういう意味において、1.2 ヶ月が限界なら例えば 1.3 ヶ月を出すことが、教職員のモチベーションに大きなプラスになる効果があるのではないか」、「財務諸表の支出、収入項目を初めとして、小項目が一切明らかにされず、また、薬学部の入学生数減と未来創造学部の中国人留学生数増（とりわけ 3 年生編入生）を財務で示さないままでは 1.2 ヶ月の提案をそのまま受け入れることはできない」、「年 3 回が 2 回になった上に夏季冬季共に減額されて平均で年 2.2 ヶ月は大きな減額だ」と、上乗せを主張しました。

僅かに上乗せ

その後、法人から、12 月 1 日夕方に、団交を翌日に開催したいとの要請がありましたが、急な提案では執行委員の都合がつかず、12 月 2 日に執行委員長 1 人が法人の話を聞くことになりました。中川専務の「その後検討した結果、教員の平均で 1.38 ヶ月にしたい」という発言があり、これに対して、執行委員長は、「1.38 ヶ月が（前回の団交で指摘したように）妥当な数字かどうかは分からない。大幅な減額となるが、上乗せされたことは評価する。（組合は『まともな額の賞与』を要求しているのであって）以前と同様に、この数字は合意に至った結論ではなく、あくまで交渉中の値である。この月数で支給をするということなら暫定支給ということになる」と指摘し、法人も暫定支給であることを認めました。組合は更なる上乗せを求めて交渉を続けます。

以下に、組合に届いた投書を掲載します。

教員の教育研究業績評価について

大学は知性の府である。経営はさておき、すくなくとも教学のトップである学長・学部長らの言動は知性の府のリーダーにふさわしい、理性的論理的なものであってほしい。

さて、今年度の教員に対する賞与については、昨年までの年3回にわたっての支給をあらため、年2回とし、冬の賞与で教育研究業績を査定するという。こうした変更の理由等について、合理的な説明を聞いていない。

10月下旬におこなわれた「教育職員業績評価についての説明会」で学長は、新しい基準に基づく評価を考えていたが、今回は間に合わなかったため、旧来の評価基準で実施したい、新しい評価基準はもうすぐできるので、また説明したいとおっしゃった。新しい評価基準は、すぐにでも出来るような説明であったが、未だに内容を聞いていない。

ところで、今年度の教育職員業績評価の対象期間は、昨年の10月1日から今年の9月30日までとなっている。さきの説明会でも質問があったように、少なくとも、昨年の10月1日から今年の3月31日までの半年分は、昨年の業績評価の対象となって、すでにそれに基づいて賞与が支給されているのである。それを今年度の評価に再度、使用するというのは、どういう理屈なのか。誰が考えても不合理であるのに、学長は明確に説明することができない。

また、いろいろと問題が指摘されていた「50点を上限とする」学長らの査定についても、どのように点数化されたのかは公表されない。いくら授業をたくさんもっていても、いくら研究論文を書いても、「50点」という学長の裁量は、それらを凌駕してしまう。これでは、こつこつと仕事をする人より、裁量権を持つ学長や学部長の「太鼓持ち」の方が、高い評価点になってしまいかねない。

こうした論理的に説明がつかないことが、本学では多すぎる。もうひとつだけ例を挙げる。太陽が丘の教員の今年度の教育研究費は、何を基準に決められたか。基準の一つに授業の持ちコマ数があったように記憶する。授業の持ちコマ数は、上の賞与における教育研究業績評価にすでに使われているのである。なぜこうした基準で、教育研究費が配分されるのか。学長や学部長から教育や研究の論理に立った説明は未だに聞いていない。

教学の代表は経営者の言うことを聞くだけでなく、その人格、見識で自ら教育の論理に沿ったリーダーシップを発揮してほしい。教員の様々な意見や要望を聞いて、時には経営に対して教学の論理を主張して欲しいと切に希望する。

学長が大きな裁量権を持つのは、我々教員が、学長を人格、見識ともに尊敬し、お互いに信頼関係が構築されている場合のみ可能であろう。こうした信頼関係は、我々教員が、真に人格や見識、業績で学長や学部長を選ぶということがなければ構築できないと私は考える。