

賞与交渉

6月5日に第1回団体交渉が開催された。議題である夏季賞与については支給日までに交渉での妥結が見込めなかった事情から、1.5ヵ月分の固定支給（教員）となり、冬季賞与が以後の交渉対象となった。

10月20日に三役交渉が行われた。法人からは冬季賞与について1.7ヵ月（固定比率）＋0.1ヵ月（教員の場合。人事考課による傾斜配分）の提示があった。昨年度冬季賞与は平均で1.85ヵ月分であったので、0.05ヵ月分が目減りしていることになる。組合はそのままでの妥結は無理であり、昨年以上の支給がないと、教職員は納得しないこと、士気が上がらないことを訴えた。

11月2日の第2回団体交渉では、法人からは冬季賞与について再度1.7ヵ月（固定比率）＋0.1ヵ月（教員の場合。人事考課による傾斜配分）の提示がされた。組合は、今年度が創立40周年であり、教職員への感謝を示す意味でも、昨年度並みにすべきであると主張した。むろん、定員割れなどによる大学収入における減収を勘案した上での話である。しかしこの段階では法人側は組合の要求を持ち帰って検討することになった。

11月12日に三役交渉が理事長室にて行われ、組合側の賞与に関する要求を法人が認める旨を小倉理事長から伝えられた。昨年度は給与本俸の改定途中であり、格差を埋める意味で、賞与の一部を年齢による固定額支給という方法をとったが、今年度は給与格差是正後なので、1.75ヵ月（固定比率）＋0.1ヵ月（教員の場合。人事考課による傾斜配分）の支給ということで妥結に至った。各理事からは経営状態の説明や組合への協力を求める発言があり、組合としても教職員の待遇について闘うだけではなく、大学のために協力すべきことは行うことを約束した。

以下は、組合の執行委員、書記長としてお骨折りくださった三国先生からの大学に対する御提言の文章です。組合の中にも様々な考え方がありますが、北陸大学創立40周年、組合設立20周年という節目の年なので、原文のまま掲載することとしました。

北元前理事長が退陣し、小倉理事長・学長を中心とする新体制が発足して二年半が過ぎた。新体制になってどのように変わったのか。多くの教職員は、あまり変わっていないか、ほとんど何も変わっていない、むしろ前よりも悪くなっている、と感じているのではないだろうか。以下では、その原因もしくは理由について考えてみたい。以下に述べることは現法人役員にとっては耳の痛いことかもしれないが、これに反論や弁明があるならば、大いに耳を傾けたいと思う。以下の文章の目指すところは、単なる法人側への批判でもなければ、一方的に投稿者の主張を述べることでもない。これを読まれる方には、法人の考えと投稿者の考えとの間でできるだけ第三者の立場に立って、自分なりにどうしたら北陸大学を良くすることができるかを考えてほしい。

新体制（現法人執行部）の正当性

第一に、新体制の正当性について考えてみたい。新体制と言っても、あれから二年半も過ぎているのだから、現体制（法人役員もしくは執行部）と呼ぶのがふさわしい。この現体制は二年半前の2月末、北元前理事長の突然の退陣によって誕生したのだが、忘れてならないのは、前理事長を退陣に追い込んだのは「北陸大学の経営正常化を求める会」の有志の人々であって、現法人役員メンバーではないということだ。むしろ現法人役員メンバーこそが前理事長を支えていたか、北元体制で重要なポストに就いていたのである（ここには中川前専務理事も含まれる）。ここで思い出すのは、インドのガンジーによる政治権力への

優れた洞察である。ガンジーは、独裁的権力や強権の支配がその権力の取り巻きやそれを支える人々がいてこそ維持されると見ていたからである。

まず、小倉理事長は誰によってどのような手続きで選任されたのかという疑問がある。加えて、小倉学長・理事長の新体制になってから、これまで一度も北陸大学をどのように改革するのかという基本方針を教員・職員に対して明らかにしてこなかった。そして過去の出来事や大学運営に関してお詫びや反省の言葉を聞いたことがないのである（実際、さまざまな形で直接・間接の被害を受けた教員や職員がいたにもかかわらず）。

かくして現執行部は、基本姿勢として、過去の清算よりも大学の将来や未来をアピールすること、つまりは「未来志向的」であることで正当性を得ようとしていると言えよう。このような基本姿勢は「北陸大学は新しく生まれ変わる」という言葉にも表れている。もちろん未来志向性自体はそれなりに意味があるし、決して非難されるべきものではない。問題はそのプロセスであり結果である。以前は前理事長がほとんど一人で決めていたが、今は複数の法人役員による集団の指導体制に置き換わっただけであり、決定事項がすべてトップダウンで降りてくる。しかも十分な説明がなされないということが問題なのである。それのみか、決定事項について批判的な意見を述べる教員を応接室に呼び出して理事などが恫喝することもあるという。

これに対して、今は新学部・新学科設立に向けて特別な時期にあるのだから、やり方も特別なものであるべきだという反論があるかもしれない。例えば人事であるが、昇任人事や新採人事に関して不透明感是否めない。新採教員については文科省の審査基準を優先させるべく法人による直接介入ということがありうるが、新学部設立後にも現教員の大半は残るわけであり、法人側が一方的にもしくは秘密裡に人事を行うことは、将来における教員間の協調的な学部運営という点からも好ましくはない。

現体制の「未来志向的」姿勢が実は「文科省志向的」であること

ここで先の大学創立40周年記念式典について考えてみたい。大学の40周年は記念すべき出来事である。しかしながら、式典に招かれた来賓の顔触れや学長・理事長のスピーチから見て、現体制が意図したのは過去のイメージを払拭し、大学の将来計画と学部改編を外部にアピールすることであったと言えよう。では大学の内部に対してはどうか。新学部について概略的、断片的説明はあるものの、教員に対しては未だもって詳しい説明がない。それゆえ大学の将来像をいくら外部にアピールしたとしても、教員は納得した気にはならないのである。

加えて指摘したいのは、現体制の言う「未来志向性」が、実際には「文科省志向型」になっているということだ。このことは財政（予算）面についても言える。薬学部では（未来創造学部でも一部は）定員割れの状態が続いており、授業料や学納金による収入だけでは財政的にも厳しい状態が続く。それを補うために文科省からの補助金や助成金に期待するようになるわけだが、そのため文科省の方針や意向に沿うような多くの新しい試みがなされるようになった。最近めっきり多くなった教職員の研修会（FD/SD研修）、アクティブ・ラーニング、学生の短期留学、地域に開かれた大学など、これらはいずれも文科省が推奨するプログラム・メニューであり、これを実行することで補助金申請の際に有利になるとされる。ここでは新学部や新学科設立を控えて、法人が文科省の動きにセンシティブにならざるを得ないこともあろう。だが、例えば個々のFD/SD研修会の目的は何か、何のためにそれを行うのかが参加者には十分に説明されないのである。その理由として、他の大学でもやっているからとか、文科省の方針だからというのでは、「周りがそうだから」、「〇〇に言われたから」という子供の論理であると言わざるを得ない。そうではなくて、大人の論理とは、まずはその目的と手段について自分なりにしっかり考えること、他者に対しても十分に納得できるものでなくてはならない。

さらには学生の教育や指導という名の下に、教員が学生に関する多くの書類を書かされることも、ねらいが明確でない。こうしたことが積み重なると、大学での教育がますます形式的、画一的になり、「費用対効果」の視点からはますます離れていく。学生を一定の教育のレベルに引き上げるのではなく、逆に教育を学生のレベルに合わせることは（これは本学には限らないことかもしれないが）、たとえ文科省の意向に沿っていると看做しても、学生の勉学意欲を減退させ、学力低下につながりかねない。

法人役員を取り巻く「イエスマン」たち

第三に、現体制の傾向として、法人役員のまわりにイエスマンを集めるということが挙げられる。これでは北元前理事長の時代とほとんど変わらないか、そのやり方を踏襲していると言える。ここで引き合いに出したいのは、アメリカのジャーナリスト、故デービッド・ハルバースタムの『ベスト&ブライテスト』（邦訳、浅野輔訳、二幻社、2009年）という本である。アメリカによるベトナム戦争の一面を鋭く描き出したこの本は、当時の優れた知性と頭脳の持ち主たちを結集したアメリカ政府がなぜベトナムに介入し、ベトナムを戦場化し、なぜ敗れたのかを分析している。著者によれば、最大の原因は、政策立案が現地ベトナムからの偽りの報告に基づいて行われたということにある。政府の中枢部にいた大統領補佐官、国務省、国防省、軍部の要人たちは、自分に都合の良い情報だけを鵜呑みにし、都合の悪いことは無視するか、それに全く耳を傾けなかった。ケネディ亡き後はその傾向がますます強まった。彼らは自分たちの価値観、利害関心に基づく自分たちの論理をベトナムに持ち込むことができるし、相手と取引ができる、アメリカの軍事力をもってすれば、ハノイを含むベトナム全土を制圧、支配できると考えていたのである。

以上の点だけでも、この本から学ぶべきことは多い。現法人役員には周りの状況が見えているだろうか、自分たちに都合の良い情報やイエスマンの意見だけを鵜呑みにしてはいないか？ 二年前に林屋亀次郎賞が設立されたが、他方で林屋章氏は明確な理由もなく評議員からはざされた。本学は地方の一私立大学である。だとしたら、地方の行政、経済人、他の大学、短大、専門学校の経営者や教員は本学をどう見ているか？ 高校の進学担当教員、高校生、親たちはどう見ているだろうか？ そして一番大切なことは、本学の教職員が現体制をどう見ているかということである。このように考えれば、現体制に批判的な教員、異なる考えをもつ教職員の声にもっと耳を傾ける必要があるだろう。

職員の働き方と「ワーク・ライフ・バランス」について

ここからは事務局職員の働き方について述べてみたい。労働組合の果たすべき役割とは給料や待遇面での改善のみでなく、仕事の仕方や働き方の面にもあると言えよう。ここで筆者の基本的立場は、大学の教員と職員は大学を運営する上での両輪であるというものだ。とはいえ、教員と職員は職能によって分かれており、それだから職員が教員の代わりをすとか、教員が職員の代わりをするというのではなく、お互いに相手を尊重しあうことによって互いに良い仕事が生まれると考える。

ここで或るテレビ番組について紹介したい。それは2013年12月NHK「クローズアップ現代」で放映された「女性は日本を救えるか？」（"Can Women Save Japan?"）というものである。この番組は、日本で開催されたIMF（国際通貨基金）の年次総会において、IMFが日本に提言した報告が基に成っている。番組には当時IMF専務理事であったクリスティーン・ラガルド女史と、当時経済同友会代表幹事であった長谷川閑史（やすちか）氏（当時、武田薬品工業代表取締役社長）もコメンテーターとして同席している。

このIMFレポートの背景には、日本の財政赤字と将来の少子高齢化による生産人口の減少という課題がある。労働力不足には移民に頼るという方法もあるが、その代わりに女性の労働力をもっと活用するという考えがここでは基本になっている。IMFの提言は二点に要約される。①女性の管理職、役員を増やすこと ②家庭と仕事との両立を可能にする「多様な働き方」を認めることである。

日本の女性の働き方を示すグラフとして「M字型曲線」ということが言われるが、これは一旦は仕事に就いた女性が結婚、出産を機に職場を離れ、子育てを終えてから再就職することによる。だが再就職とは多くの女性にとってパートとかアルバイトを意味しており、正社員として就職することは極めて難しい。もう一つの特徴として、日本の男性の長時間労働がある。ここには税制面でも社会保障の面においても、日本では今なお男女の役割分担という考え方が根強く残っているということが要因としてある。そのため日本ではまだまだ「共に子供を育てる」という考えが普及していない。IMFが日本に提案しているのは、女性（男性も含めて）の「多様な働き方」であり、年齢や状況に応じてできるだけ自ら働き方を選べるような仕組みである。そのためにもまずは男性の残業時間を減らす必要がある。番組によると、東京の男性の帰宅時間のピークはpm.11:00であり、だとすれば職場を離れるのは夜8:00か9:00過ぎということになる。聞くところでは、本学の職員の場合職場を離れるのは平均pm.7:00頃とのことである。

「多様な働き方」のモデルとして番組で取り上げられているのは、オランダの例である。1996年、それまで財政悪化に苦しんでいたオランダは「同一労働、同一賃金」の原則を法律で定めることにより、フルタイムであってもパートタイムであっても、年金や医療保険など、社会保険の面では差別がなくなった。そのため女性の労働者が急増し、税収も増え、オランダでは何と女性の管理職の4割がパートタイマーであるという。

ここで注意すべきは「パートタイマー」の意味である。日本では「パート」＝「短時間勤務の単純労働」と見なされがちだが、オランダではパートタイマーとは週に何日か働く専門的スキルやキャリアを持った人のことを指す。番組では、一人の女性管理職（金融関係勤め）の例が紹介されているが、彼女の夫もパートタイマーであり、二人には子育て中の二人の子供がいる。収入面では二人で1.5人分と減りはしたが、代わりに子育てを中心に自分たちの生活を大いに楽しんでいる。これがオランダ型の「ワーク・ライフ・バランス」、「仕事と家庭のバランス」、「子育てと仕事のバランス」である。

ここまでお読みになった方の中には、そのようなことは日本では夢のようなことだと考える人も多いだろう。オランダモデルについて、ラガルド女史は、このような「仕事と家庭のバランス」は、①働きたい女性の希望に合致していること、②家庭と仕事の両方の面で女性を助けることの二点を積極的理由として挙げている。加えて近年の日本の女性の高学歴化やキャリアアップも強い後押しになるだろう。

長い前置きになったが、ここでようやく本学での仕事の仕方や仕事の質について論ずるところまできた。ここで取り上げたいのは仕事の量ではなく、仕事の質である。日本の場合、第三次産業（サービス業）の労働生産性は世界的に見ても低いという。またフルタイムからパートタイムに変えた場合、実際に労働の生産性が向上したというデータもあるという（ここでも従来型の「パート」とは異なることに注意する必要がある）。

本当に大事な仕事とは？ 「仕事の質」

本学の場合にも、教員・職員を問わず、問題はどこまでが本当に大事な（必要な）仕事であり、どれがそうでないのかということだ。今年も全科目の授業で職員による授業参観が行われているが、その目的は何か、「費用対効果」はどうかは明らかにされていない。むしろ新体制になってから国家試験合格率は急激に悪化し、昨年度は30%台で、下から2番目という惨憺たる結果である。仮に授業参観の効果が学生の学力向上とか、国家試験の合格率向上にあるとするなら、それもうなずけよう。だが、そのような効果があるとは聞いたことがない。そもそも授業評価は、それを推奨する人々が考えるほど容易なことではない。教員同士であっても、専門が異なる場合、他人の授業内容を判断・評価することは極めて難しい。まして教員の経験のない人が授業を参観したとしても、その評価基準は、教員が「大きな声で話す」とか「学生の方を向いて話す」、「板書がきれいである」、「学生の出席率が良い」、「熱心に聞いている」などといった、内容から離れた形式的なものにならざるをえないのではないかと。

女性の管理職については、日本でも国の方針として2020年までにその比率を現在の10%から30%に引き上げるといった目標があるとのことだが、筆者としては、本学でも今後女性の管理職が増えていくことを期待したい。理由は、女性の管理職や役員が増えれば、もっと「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境に近づけようし、番組で紹介されていることが本学なら、人間関係やコミュニケーションの面で女性が男性よりも優れた能力を発揮できるからである。

最後に、北陸大学の将来がどうなっていくかはだれにも分からない。新学部や新学科ができて、現行の定員数は充足されているだろうか？ 国家試験の合格率や学生の学力は向上しているだろうか？ 研究の面ではどうか？ 前理事長の時代にも多くのアイデアが叫ばれたが、残念なことにそれは長続きせず、或るものはその効果が検証されぬままに立ち切れとなり、或るものは消えていった。その最大の理由は、トップが部下に信頼されなかったことにある。それだから新体制に望むことは「信頼と継続」である。逆に、トップが信頼されていないと感ずれば感ずるほど、自分よりも下にある者を管理し、支配したいと思うようになる。「継続」の対極にあるのは単なるアイデアや思い付きであるが、大学の将来ビジョンのためには単なるアイデアや思い付きでなく、一段一段の継続的な積み重ねを期待したい。