

組合総会 開かれる

2016 年度組合総会が 3 月 3 日に組合結成の聖地である KKR ホテル金沢で開催された。総会成立の要件が確認されたあと、活動報告、および、会計報告が行われ、次いで次期執行委員が選出された。さらに 2017 年度の活動方針と予算案が承認され閉会。引き続きいて懇親会（落合俊朗先生の送別会を兼ねる）が催された。

2017 年度執行委員

執行委員長 荒川 靖
書記長 高橋達雄
執行委員 井上裕子

副執行委員長 東 康彦
会計 松原京子
会計監査 林 敬

2016 年度北陸大学教職員組合決算報告書
(2016.2.25～2017.2.24)

収支計算書

I 収入の部	予算	決算
前年度より繰越	9,088,275 円	9,088,275 円
組合費	700,000 円	853,200 円
寄付	- 円	190,000 円
金利	- 円	355 円
行事収入	60,000 円	118,000 円
雑収入	- 円	- 円
合計	9,848,275 円	10,249,830 円

II 支出の部	予算	決算
事務用品費	50,000 円	4,291 円
郵便・通信費	50,000 円	18,517 円
コピー・印刷費	50,000 円	- 円
資料収集費	50,000 円	- 円
上部団体納入費	350,000 円	330,000 円
旅費等出張費	200,000 円	21,000 円
会議費	30,000 円	- 円
弁護士費用	200,000 円	- 円
振込費等会計処理費	20,000 円	6,696 円
慶弔費	200,000 円	90,000 円
行事費	200,000 円	277,644 円
二十年史出版費	600,000 円	540,000 円
合計	2,000,000 円	1,288,148 円

収支残高	8,961,682 円
------	-------------

貸借対照表

I 資産の部	
預金残高	8,816,059 円
(内訳)	
北陸銀行	356,493 円
郵貯銀行総合口座	35,735 円
通常貯蓄貯金	1,858,586 円
金沢信用金庫	82,445 円
郵便振替口座	6,482,800 円
現金残高	145,623 円
合計	8,961,682 円

II 負債の部	
借入金	- 円
合計	- 円

以上のように決算報告をいたします。

2017年 2月 28日

会計

松原京子

印

以上の決算は正確であることを証明します。

2017年 2月 28日

会計監査

林 敬

印

北陸大学教職員組合 2017年度 予算案

1. 予算編成基本方針

小倉理事長・学長体制による新しい大学運営の下、法人と本教職員組合とは、団体交渉や合意のプロセスを含め、健全な関係を構築しているところである。しかしながら、本学の完全な正常化には道程はまだあり、本教職員組合は今後もその道程を厳しく見守る必要がある。また、今年度からの 4 学部体制への改組に伴って、様々な教育改革が漸行される予定であり、労働条件の変更も行われる可能性がある。

この状況にあつて、今期の予算は、次の事項に重きを置いて編成することとした。

- (1) 収入の部に関しては、組合員の新規加入獲得に注力し、組合の勢力の拡大と財政的基盤の強化を図る。
- (2) 支出の部については、より強い組合の実現を目指して組合員の団結を深めるための情報収集・教宣活動の強化を図り、組合活動の効率化のための諸態勢を整える。その他、組合出動の危機に備えて経費の緊縮に努める。

2. 予算配分

収入の部	(単位円)	支出の部	(単位円)
前期からの繰り越し	8,961,682	事務用品費	50,000
組合費	700,000	郵便・通信費	50,000
行事収入費	60,000	コピー・印刷費	50,000
合計	9,721,682	資料収集費	50,000

上部団体納入費	350,000
旅費等出張費	200,000
会議費	30,000
弁護士費用	200,000
振込費等会計処理費	20,000
慶弔費	200,000
行事費	200,000
予備費	300,000
合計	1,700,000

収支残高	8,021,682
------	-----------

夏季賞与は 1.5 ヲ月！（冬季賞与は 1.7 ヲ月）

2017年6月12日、本年度1回目の団体交渉が開催された。主たる内容は、当然のごとく平成29年度の賞与に関するものである。法人側からの提案は「**夏季賞与は、教育職員においては、本棒、管理職手当、扶養手当の1.5 ヲ月の支給。冬季は1.7 ヲ月の支給で、人事考課も加える。計3.2 ヲ月で、昨年度と同等の支給となる。**」であった。昨年の法人側からの提案も同様であり、その後の交渉で昨年度においては、夏季は1.5 ヲ月、冬季賞与は「教育職員においては、本棒、管理職手当、扶養手当の1.75 ヲ月の支給。貢献度等が高く業績の優れた人には考課分を加えて合計で平均1.85 ヲ月の支給」と幾分改善された。組合側も今年度の夏季はともかく、**冬季は少なくとも昨年度と同等の支給「1.75 ヲ月の支給と考課分を加えた合計で平均1.85 ヲ月の支給」あるいはそれ以上になるように交渉していき、昨年度より低い支給は許されないと考えている。**

今年度の賞与の提示額は、根拠となる資料（資金収支計算書：これは近々本学ホームページで公開されるのでそこでご確認ください）に基づいての提案であった。特に重点的に説明があったのは、事業活動収支計算書である。この中の学生生徒等納付金の額がここ5年間で39.2億円から34.6億円に少しずつ減ってきており、教育活動収支差額が1.1億円の赤字から9.1億円の赤字に増え、その増えた分を特別収支差額などで補っているとのことである。「何故こうなったのだろうか。今までの方針・施策をしっかりと改めることができていなかったのが反省材料である。チェック機能が働いていない。」との厳しい発言が組合側から出されたが、法人側からは「全国指定校を廃止し、入学定員を減少してきた。この動きが遅いといわれればそうだが・・・。入学生の確保と退学者と留年者の抑制などが大事になってくる。奨学金制度も改める必要もある。」が主たる回答で、即座に回復する要素はその回答の中には見えていない。現在、入学者数は増加傾向にあり、学生生徒等納付金の額も増加が見込めるが、現行の奨学金制度による支出がしばらく続くため、教育活動収支差額に関して言えば今後4年間は横ばいで、回復が見えてくるのはその後のことだろうという発言も法人側からあった。「今の薬学部1年生の前期成績は出ていないが、講義の小テストから善し悪しは推察できる。現1年生は例年に比べ成績が低い。アクティブラーニングの手法が積極的に取り入れられているが、正確な情報や知識がない者同士が討論していても中身は空疎である。活力があり、和気あいあいとした雰囲気で行われているため、見た目では楽しく学んでいるように感じるが、これは単に楽しいであって、学業の面で成績が伸びて楽しいという意味ではない。自ら勉強する、講義を聴いて学ぶというとても大事なことが欠落している。このままでは留年率は昨年より上がるであろう。現状を分かっていない方がいろいろな方針をトップダウン

ンで立てているが、このやり方では学生の学力は上がらない。学修効果が期待できないと思いながらも立場が危うくなるという恐れからそういった反対意見を述べられずに、方針に従っている教員が多数いるのも事実である。教育改革の名の下に従前の方策の見直しではなく一からの出直しをするばかりで、PDCA も回っていないし、職場環境が悪い。これでは北元前理事長のときの体制と何も変わらないではないか。辞める教員が出てきても不思議でない。辞めた後、教員を補充するにも簡単にそれができない。」と訴えたが、団交に参加した法人メンバーや他の組合メンバーからも反論は全く出なかった。いずれにしろ、現教育状況がどうであるのか、アクティブラーニングの手法を取り入れた学修に一定の効果があることは間違いないものそればかりになっていいのか、長期ビジョン・第1期中期計画は本当に適切なのかなど、諸々の方針や施策をしっかりと検証する必要がある。第1期中期計画早期（1あるいは2年目）から退学者数や留年者数が多く、また充足率や入学者数の確保などの目標が達成できなかったとならないことを望む。もちろんその他の項目でも目標に到達することを願いたい。

正常化運動と称して活動した結果の北元前理事長の退任後、教員の給料は国公立大学の給与水準に合わせることとなった。今でも水準より高額な給料を得ている教員が各学部には1人はいるという話があり、唾然とした空気も漂ったが、そうでない教員は毎年10月頃に職能給がアップしている。これについて、10月では余り気分がいいものでなく、教員の士気を高めるためにも4月になったと同時に年齢給と職能給のアップが望ましく、毎年仕事量が増えているけど、給料が増えている実感がしないことも訴えた。

団体交渉は、健全な労使関係を維持するための場でもある。法人側も組合側もお互い本学を良くしよう、活性化しようという気持ちから意見を出し合うため、衝突が起こることもある。組合は、風通しが良く、息苦しくない大学環境となることを切に願っているし、合点が行く方針なら本学への全面協力も惜しまない。夏季賞与は1.5ヵ月となるが、冬季賞与は今後の交渉で昨年同等かそれ以上のものを勝ち取り、お互いが発展するウィンウィンの関係を築きたい。そして、年々、給与と賞与が少しずつ上昇していくように交渉していきたい。「今年は給料が余り上がらなかったから、来年は仕事するにも気分が乗らない、転職しようか…」ではなく、「今年は給料が増えたから、来年はもっと教育と研究に精一杯努めよう」と多くの教員が思う職場環境に早くシフトすることを強く望む。