

今年度冬季賞与 1.7 ヲ月十一律 10 万円（昨年度より 0.1 ヲ月減）

2021 年 11 月 11 日、本年度第 2 回団体交渉が開催された。主たる交渉内容は今年度の冬季賞与である。法人側からの提案は「1.7 ヲ月十一律 10 万円」であった。2022 年度予算編成方針を基に理由の説明があったが、その主旨は、在学学生数が見込みより約 130 人減っており定員充足率が 77%であること、留学生の入国が思った以上に長引いていること、教育収支活動差額も億単位でマイナスであることなどである。また、国家公務員の人事勧告のことも考えると、0.2 ヲ月減までは行き過ぎだが、0.1 ヲ月減でとどめておき、なんとか凌いでいきたいとの説明があった。

これらの理由は、ここ数年間の団体交渉で繰り返し聞かされてきた内容なので、今に始まったことでない。組合ニュース 322 号で記載したが、法人側の今年度の賞与の提案は「年間を通して昨年より 0.1～0.2 ヲ月減」であったのを、繰り返しの交渉の末、「夏季は昨年同様。教員の努力が結果として現れるか否かで減額するかどうかを判断する」という意見でまともまっている。そこで、組合からは当然、予算の厳しさは十分理解しているが我々教員の努力は法人側にしっかり伝わっているのか、教員は高く評価されているけど減額せざるを得なかったのか尋ねた。法人側からの回答内容は「留年・退学を減らしていくのも大切でそこは先生方をお願いしたいし、そこだけが大切な要素でなく、経費を節減していくとか入学生を確保していくというのは法人側の仕事である。教員が努力していないとは一切思わない。学生の確保という点では、法人側の方針が良くなかったと判断している。（中略）教員は創意工夫しながら留年減少に向けて努力していることは聞いており、第三者の方が見られても感心していた。」であった。

我々教員はどうすれば自身の収入を安定して確保することができるのか？営利目的が第一ではない教育機関だから、教員の努力とその成果（教育成果、研究業績など）が入学者数や定員充足率のみで評価されるのは受け入れがたい。「努力は認めるが、入学者数や定員充足率に反映されていないから賞与を減額する」ということではモチベーションを維持することができない。在学生数で毎年の賞与が増減するというのも理解できないわけではないが、これは特定の学部の問題というわけではなく*、ましてや個々の教員の問題に収束されるべきではない。そもそも現支給率と一律の合計が、以前から比べたら上昇したのだろうが、世間の大学水準と比べるとまだまだ低い。我々は低レベルに慣らされていて、教育・研究に対するモチベーションを高めるのは困難であるという意見も述べた。

いずれにせよ、財政難が当初考えていたものより非常に厳しいのは明らかであり、それが冬季賞与 0.1 ヲ月減という提案に至ったことは間違いない。今年度賞与は 0.1～0.2 ヲ月減となることを前もって伝えてあった上で 0.2 ヲ月減とはいわずに 0.1 ヲ月減に留めたという法人側の提案であるが、その場では明確に回答することはせず、組合側で話し合うこととした。このような経過で 11 月 11 日の団交は終了し、組合側からの回答は次の三役交渉まで保留とした。

11月17日、三役交渉が行われた。支給率に関して無い袖は振れぬことは周知の事実であるので、「1.7ヵ月＋一律10万円」を受け入れる旨の返答をした。ただし、減額となる理由を再確認することとした。法人側によると、0.1ヵ月減となった根拠を挙げるなら、予想を上回るほどの学費の減収(各学部の入学生数の減少、定員充足率の減少などの総合的な要因)である。これらはコロナ禍による先行きが分からないものが大きく影響していると思われる。今はお互い耐えていくことが大切であるということで労使の意見がまとまった。

このような経緯の下、11月22日付で確認書に押印するに至った。また、ここ5年間の賞与の推移は次のとおりである。来年度は在学生数が増え、少しでも賞与支給率が上昇することを期待したい。

	夏季	冬季	合計
2017年度	1.5ヵ月	1.7ヵ月＋人事考課0～20万円	3.2ヵ月＋人事考課0～20万円
2018年度	1.5ヵ月	1.7ヵ月＋一律10万円	3.2ヵ月＋一律10万円
2019年度	1.6ヵ月	1.8ヵ月＋一律10万円	3.4ヵ月＋一律10万円
2020年度	1.6ヵ月	1.8ヵ月＋一律10万円	3.4ヵ月＋一律10万円
2021年度	1.6ヵ月	1.7ヵ月＋一律10万円	3.3ヵ月＋一律10万円

*このような考えに基づき特定の学部名を組合ニュースに明記することは差し控えています。

組合へご意見をお寄せください！新入会員も募集中！

組合は、本学の健全化と発展に向け、法人側に意見を公式に伝え、やりがいのある職場環境をつくることをスローガンとしています。意見交換は、法人側にとっても教員側にとっても大きなメリットになります。

最近、近隣大学で教員によるハラスメント事件がありました。こういうニュースを聞くと、今一度、我々教職員は学生との距離感について慎重になり、モラルハザードを起こさないという意識を高めていかなければならないと再認識する次第であります。ハラスメントに関して、加害者にも被害者にもなってはいけません。このことも含めて困ったことがあれば、いつでも相談できるのも組合加入のメリットです。

意見を言わず黙っていても、納得のいかない指示に我慢していても、職場環境は全くよくなりません。教職員の皆様の貴重なご意見こそ、北陸大学の発展に必要です。本学教職員の新入会員を随時募集しております。

お問い合わせ先
荒川・東・高橋達雄・木藤

北陸大学教職員組合ホームページ <http://www.hussu.jpn.org>