

今年の冬季賞与、平均で 1.9 ヲ月分！

2017 年 12 月 1 日、冬季賞与が支給された。団体交渉の経緯は以下に述べるが、最終的には「教育職員・一般職員の支給率は平均で 1.9 ヲ月。教育職員においては、本棒、管理職手当、扶養手当の 1.7 ヲ月分を支給。貢献度等が高く、優れた方には考課分を平均で 0.2 ヲ月支給」であった。昨年の冬季賞与は「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方には考課分の支給。合計で平均 1.85 ヲ月の支給」であり、基本となる部分が 0.05 ヲ月のダウンとなった。

11 月 7 日、団体交渉が開催された。法人側からの提案は、「教育職員においては、本棒、管理職手当、扶養手当の 1.7 ヲ月の支給。貢献度等が高く、優れた方には考課分の支給（平均で 0.15 ヲ月）。即ち、教職員の支給率は平均で 1.85 ヲ月。」であった。昨年（基本支給率 1.75 ヲ月、平均考課 0.1 ヲ月）に比べ、支給率の基本部分が減り、考課部分が増えた提案である。最悪の事態では、昨年よりも減ることが考えられるため、この提案はすぐさま受け入れられない。考課部分を厚くするメリットが分からない。こうすることで何か良い事が生まれるのだろうか？「ある教職員からもっとメリハリをつけたボーナス支給であってほしいという意見があり、それに応じるために考課部分を増やした。」との回答である。組合との正規の交渉よりも個人的なやり取りを尊重した提案であることが判明した。いかにも筋が通っていない提案ではないか。その情報はその個人にとってのみ都合の良いものであり、大学の教職員の多くの意見を集約したものではない。それが優先されるのはどうしてか。法人側に媚びるものが増えてしまう。それは本学の前体制に戻ることであり、多くの教職員がまたもややる気をなくす。大学を発展させるなら、正しい情報と挙がった意見を適切に判断してほしい。考課部分の判断基準が不透明なのに、実施することはありえない。考課部分は昨年並みに留めてほしいし、昨年以上にこの部分を手厚くする根拠もわからない。加えて、給料や賞与は労働の対価である。退職者が少しずつ増えてきていることもあり、年々仕事量は増えている。それなのに、平均支給率が上がらない。基本部分が減るのは納得いかない。学生数が少ないから原資が少ないのだろうが、学生数が少なくなったのは、教員の所為ですか？このような数々の意見も出た。それらに対する法人側からの回答は、集約すると次のようであった。「ここで出た意見を持ち帰って、再検討することにしたい。学生数の減少は、全く教員の所為ではない。法人側に責任がある。薬学部において定員数が多いとも感じている。ここ 1~2 年は賞与のボトムの時期で、医療保健学部の学生数が充実してくれば、改善される。考課部分については自己点検表を学部長が評価し、それを基に副学長と理事長・学長が判断している。」

11 月 13 日、三役交渉が開催された。「持ち帰って学長とも相談して、基本支給率 1.7 ヲ月、平均考課 0.2 ヲ月、平均 1.9 ヲ月の支給としたい。」との法人側からの回答であった。

我々の要求が汲み取られる余地もなく、なお一層考課分が増大したものとなった。話はずれ、全く噛み合わなかった。考課部分を増大することのメリットが全く分からない。教職員一人ひとりがどんなに過労であっても、それが認められない結果である。不透明な評価に基づいた考課の増幅により、我々の仕事に対する熱意が奪われるのは明らかである。組合員から中学教員よりも給料が少ないという意見も出ていることを伝え加え、いかに本学の年収が少ないか訴えても伝わらない状況であった。双方の益が余り見出せない話し合いであった。平均 1.9 ヶ月の支給という回答を軸に、組合からは優先順位を付けて次の 3 つを提案した。

(1) 基本支給率 1.75 ヶ月 (以上) + 平均考課 0.15 ヶ月 (以下) = 平均 1.9 ヶ月

(2) 基本支給率 1.75 ヶ月 + 昨年と同等の平均考課 0.1 ヶ月 (これは昨年と同じ支給率である) = 平均 1.85 ヶ月

(3) 法人提案の基本支給率 1.7 ヶ月 + 平均考課 0.2 ヶ月 = 平均 1.9 ヶ月

「基本支給率 1.7 ヶ月、平均考課 0.2 ヶ月、平均 1.9 ヶ月支給」を提案すれば、組合が納得すると思ったのだろうと思うが、それが直ぐに受け入れられなかったことに対し、法人側は驚いた様子であった。組合は「平均 1.9 ヶ月支給」に重きをおいていない。基本支給率のアップと人事考課幅のダウンを求めているのだ。次の段落以降でも記載しているが、考課部分の増加がどれだけ不安な要素を含んでいるかという事を訴え、この部分の増加には反発した。その上で、例え平均支給率が若干減ろうが本学の労働環境の円滑化の方が優先であるため、昨年と同等の (2) を下回るような回答は受け入れがたいことを伝えた。その不安な要素をよく考慮した上で法人側の良識に基づいた判断に委ねたいと申し添え、(1) ~ (3) のうちから回答していただくことをお願いし、法人側が再びこれを持ち返る形となった。その際、法人側からは「(3) を選んだ場合は良識に欠けるという事ですね。」との発言がなされたが、その認識があるにも関わらず最終的に法人側は (3) を選択することとなる。

ここで、「基本支給率 1.7 ヶ月、平均考課 0.2 ヶ月、平均 1.9 ヶ月」の意味について考えてみたい。特に平均という言葉のマジックについて触れたい。今年度の場合、最低支給率は 1.7 ヶ月である。では、最高支給率はどうなるのだろうか。極端に述べると、労働者 5 人のうち、4 人が考課 0 ヶ月で、残る 1 人が考課 1 ヶ月であるとき、支給率範囲は 1.7 ヶ月 ~ 2.7 ヶ月となる。これでも、「基本支給率 1.7 ヶ月、平均考課 0.2 ヶ月、平均 1.9 ヶ月」という形を満たすこととなり、平均という言葉がいかに怪しいかが感じ取れる。こういう極端な事はしないと約束したが、実際どこまで極端なのかは不明である。平均考課が 0.1 ヶ月だった昨年、一昨年では、0.1 ヶ月分原資を 5 万円、10 万円、15 万円、20 万円で割り振っていた。当然 0 円の教職員も存在したと思える。今年はいったいどのようになっているのだろうか。今年度は平均考課が 0.2 ヶ月になっているから、最大で 40 万円となっていたとしても不思議ではない。少なくとも 30 万円は十分考えられる。今一度、皆さんの明細の考課部分を照合してほしい。この事を知った上で、果たして、その金額で満足いくだろうか。仕事に対する熱意は保てるだろうか。しかも、これが不透明な評価のもと実行されていることを忘れてはいけない。加えて、この考課部分が年々増え続けていく可能性があり、そうなる上

辺だけの協力者が蔓延ることとなる。人間関係がとてもしつこくした労働環境となると考えられる。

数日後、「理事会で話し合った結果、法人側からの提案のままでお願いします。」と連絡があった。「これ以上こじらせても仕方がないので、妥結したことにするが、不当に昨年よりも支給額を減らされる者が出ないようにお願いします。」と釘を差して、確認書を交わした。我々の要望は完全に聞き入れなかったが、平均支給率が昨年度よりも少し上がっていること、不当な減額がなされないように約束が交わされたことから、ここを結着点とした。

斯くして、今年度の夏季と冬季賞与の率の合計は、平均3.4ヵ月となった。まだまだ低い値である。組合は考課による差を完全に否定しているわけではない。ガラス張りで見ても納得できる評価方法なら、それを考課に反映することに賛成する者も出てくると思うが、現段階ではそのような評価方法は確立していない。それ故、考課とその部分が増えていくことに対し、No!と強く訴えたい。また、考課があったとしても、この0.2ヵ月を超えるような事があれば、考課部分を狙うという浅ましく見苦しい教職員が増えてくるのは必至である。本学にとってマイナスでしかない。いわゆるゴマスリが増えることが懸念される。そして、そのゴマスリは自分の私腹を肥やすために、自分の都合の良いようにそして自分以外を貶めるように情報を提供する。また、その幼稚な行為を恥ずかしく思っていない。これが職場の環境を悪くしていると微塵も感じずに行っているから、本当に質が悪い。情報をキャッチした側も、それが正しいのか正しくないのか、しっかり精査することを怠ってはいけない。

法人側には、現場での真の声に耳を傾けていただきたい。公式な団体交渉での意見よりも非公式な情報を重要視するのは、誠実に交渉しているとは言えず、教職員の意気込みの低下だけでなく本学の不活性化にも繋がる。こういう不道理な手段は、本当に止めていただきたい。

早速、平均考課0.2ヵ月に対する訴えが！

人事考課に対する訴えが、早くもあった。根拠は何か？法人側の説明では各教員の自己点検表は学部長が評価し、それを基に副学長と理事長・学長が判断していることになっている。しかし、実際のプロセスはそうではなさそうだ。昨年度よりも仕事量が増えたにもかかわらず、考課が0ヵ月になった教員もいる。そもそも自己点検表そのものに問題があるのではないか。各項目（教育・研究・学内運営・社会貢献）にはそれぞれ3つしか書けない。書きたい事はもっとある。それで適正な評価がなされているのか？

日本総合研究所では、人事考課に関して次のように説明している。「人事考課は制度・手続に従って適正に運用されなければなりません。人事考課制度がいかに整っていても、実際の人事考課が制度に違反・逸脱して行われておれば、不公正な考課となります。上司や調整者の考課が客観的基準を無視した恣意的・感情的考課である場合、考課項目・考課基準の適用を誤ったり、事実誤認によって不当に低く考課した場合、考課手続が実際には遵守されず、形骸化している場合（多面考課のはずが、実際には一次考課者の判断のみで決められている

とか、フィードバック制度が遵守されていない) など、多様なケースが考えられます」

人事考課を実施したなら、その説明を早急に個々にフィードバックすべきではないか。実施責任者は説明の責任を負うべきである。しかも、過去に遡って説明してもらい必要もある。また、人事考課の分布も気になる。実施責任者の人事考課がどうなっているかという点も気になって仕方ない。

我々の仕事量は、年々確実に増えている。ある教職員が忙しい思いをして働いている場合、その周りの先生は可能な限りそれをカバーしようと協力している。その教職員の忙しい原因が表から見える仕事である場合、人事考課の対象になるだろうが、それを支えている協力者の仕事が果たして的確に評価されるか疑問である。個人による仕事もあれば、協力で成り立つ仕事もある。学部長、副学長、理事長・学長による人事考課分は、我々の表立って見えている仕事から判断されているが、裏方で支えている仕事量は適切に評価されていない。それゆえ、不公平・不公正・不平等な人事考課となり、我々が納得できない理由ともなる。法人側は最大限の努力で無い袖を振っているのだろうが、昨年に比べ考課が同等もしくはむしろ減っている教職員が多いのも事実だ。考課がゼロの教職員もいる。高額受給者は盛況し、低額受給者を見下すだろうが、不快感を覚えた低額受給者は高額受給者を懐疑的に見てもおかしくない。これらの間で、仕事の協力は成り立つと言えるだろうか。

従って、(3)にはメリットが全くない。それを選ぶことが、いかに良識に欠けているか。それを認識していながら実施した。組合が何度も否定したにも関わらず、ごり押しした。現場は大きく乱れている。労働環境が劣悪になっている。他人の仕事振りを否定的に見始めてきている。教育と研究に対する意欲の低下にも繋がっている。これら負の連鎖は、人事考課の弊害と言わざるを得ない。でも、現場の意見を取り入れようとしない法人側には、この訴えが届かないのかもしれない。

結びとして

法人側は、無い袖を振って昨年よりも多額な賞与を与え、これで教職員は満足すると判断しているのだろう。しかし、考課がゼロあるいは少ない教職員からみれば、全くそうならない。仕事への熱意を失い、どうせ頑張っても認められないという悲嘆な思いが強く宿るだけだ。大学業務に協力するという姿勢が崩れる。これが最も負となることを読めずに法人側は実施した。『基本部分の減少と人事考課部分の増大』により、現場は荒れている。これでは、理事への不信感がますます募るばかりである。

理事が一部教職員の要望を都合良く取り入れ、組合の要望を差し置いて賞与支給した図式は、賞与以外にも多岐に渡っている。これは賞与以上に問題である。法人の得ている情報は、一部教職員のバイアスがかかったものであり、現状分析が正しくされていない。すなわち、事実誤認を基に、改革などの施策が行われる可能性が大きい。