

今年度夏季賞与 1.5 ヶ月・6 月 29 日支給

2018 年 6 月 4 日、本年度第 1 回団体交渉が開催された。主たる内容は、当然のことながら平成 30 年度の賞与に関するものである。法人側からの提案は昨年と同様、「夏季賞与に関し、教員においては、本棒、管理職手当、扶養手当の 1.5 ヶ月の支給。職員においては、人事考課に基づいた 1.5 ヶ月の支給。冬季は 1.7 ヶ月の支給。計 3.2 ヶ月」であった。その根拠として資金収支計算（近々本学ホームページで公開予定）を提示しながら説明がなされた。入学者数が 600~700 人と増加の良い傾向にあるものの、収容定員は現在 72%と本来の 75%以上に達していないことなどを理由に挙げていた。組合側としては、今年度の夏季はすぐに動かし難いので 1.5 ヶ月を受け入れた。法人側とは主に冬季賞与 1.7 ヶ月の基本部分とそれに上乘せの人事考課部分について意見を交わした。組合側からの意見は次に記載するが、我々は、「冬季 1.7 ヶ月（年間 3.2 ヶ月）の基本支給率を改善すること」、「人事考課を行う場合、その幅は小さくし、判断基準を明示した上でその根拠を示すこと」を強く求めた。

組合側からの意見

- ・我々は働いた分だけ給料が欲しい。仕事は年々確実に増えているが、給料は増えたと感じない。我慢しながら、嘆きながら働いている教員が大多数である。ボランティア精神で仕事をしている。昔の小講座制とは違い、大講座制ではあらゆる仕事を自ら担うことになるから、仕事は増えている。だから、負担は増える一方である。しかし、仕事振りは高く評価されていない。年収も少しずつ減ってきている。賞与支給率にも人事考課にも全く納得がいかない。法人側には、このことをしっかり理解して欲しい。
- ・評価者は、全教員の仕事内容を把握しているわけではない。仕事をしている者からしてみれば、その大変さが評価者に伝わらない。それ故、正しい評価が行われていない上での人事考課であり、不適切である。
- ・退職者が多いが、その補充者がいない。自分が担当していた講義だけでなく、退職者の講義もカバーしなくてはいけないから、仕事は増えている。だから、賞与のベースを上げて欲しい。また、昨年度冬季賞与時に実施した 0.2 ヶ月分の人事考課は、いろいろな方から反対意見が出ている。組合員、非組合員に関わらず数多くの批判が集まっている。人事考課の幅を大きくするのは、本当にやめて欲しい。
- ・「賞与をいただいたら、それに満足し、次の仕事にさらに励もうという気持ちが生まれる」それが賞与である。今の賞与は、そうになっていない。数万円でも他者と差が生じれば、その差の理由が気になり、なぜあの先生は私より多いのだろうと不快に感じる。これでは次の仕事に意欲的に取り組めない。賞与を出した側は満足しているだろうが、受け取った側は全然満足していない。
- ・基礎教育研究費が削減され、自己負担が増えている。

昨年度冬季賞与の人事考課 0.2 ヶ月の分布は！？

昨年度冬季賞与の人事考課 0.2 ヶ月の分布について回答があったので、次の表に示す。なお、法人側からは人事考課は自己点検表だけで査定されているものではないとの説明があった。各自、思うところがあるだろうが、組合としては不透明な評価に基づいた不当な人事考課であると判断している。

0 円	7.1%
10 万円	90%以上（10 万円の該当者数が最も多い）
15 万円	
20 万円	数%

0 円に該当した教職員は、本当に 0 円の仕事振りだったのだろうか。10 万円及び 15 万円だった教職員は、どうすれば 20 万円となるのか考えてしまうと同時に妬みも生じるだろう。

さて、このように実施された人事考課で、我々の労働意欲は湧いてくるだろうか？他者に頼みたい仕事があるとき、気持ちよく依頼できるだろうか？頼まれた方は快く引き受けられるだろうか？皆が一律の人事考課であれば、これらは払拭されるはずで、労働環境としても相応しくなると思われる。

法人側の誠実な対応に期待したい！

前述のように、団体交渉では我々の切実な声を訴えたが、それに対する明確な回答はその場では得られていない。法人側はこれらの意見を取り入れて、次の団体交渉で冬季賞与の支給率を明示することとなる。

組合は、「冬季 1.7 ヶ月（年間 3.2 ヶ月）の基本支給率を改善すること」、「人事考課を行う場合、その幅は小さくし、判断基準を明示した上でその根拠を示すこと」を大前提に話を進めている。もし団体交渉での組合の意見が無視され、トップダウン方式での決定が断行されるのであれば、教職員の不信感が募ることになる。同時に法人側の対応が不誠実であると言わざるを得なくなる。前組合ニュースでも記載したが、本学が“正常化”を実現したといえるかどうかの試金石ともなり得よう。

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。法人側も組合側も互いに本学を良くしよう、活性化しようという気持ちから意見の衝突が起こることもあろう。だからと言って、組合の意見が完全に無視されてしまつては、労使対等の関係が崩壊する。本学の健全化と発展に向け、やりがいのある職場環境をつくることは、法人と教職員の信頼関係が成り立つための必要十分条件である。法人側の誠実な対応に期待したい。