

今年度冬季賞与は平均 1.9 ヶ月分

2018 年 12 月 7 日、冬季賞与が支給された。内容は「**教員においては、考課によらず本棒、管理職手当、扶養手当の 1.7 ヶ月分に定額分 100,000 円を加えた額を支給。職員においては、業績、管理職手当、扶養手当の平均 1.9 ヶ月分を支給**」であった。なお、昨年の冬季賞与は「教育職員・一般職員の支給率は平均 1.9 ヶ月。教育職員においては、本棒、管理職手当、扶養手当の 1.7 ヶ月分を支給。貢献度等が高く、優れた方には考課分を平均で 0.2 ヶ月支給」であった。今回は、教育職員については人事考課が反映されていない。法人側は、「**学長・理事長から『フィードバックがなければ改善向上に繋がらない。2 年かけて自己点検表を納得できるものにし、教育改善に繋げたい』という意見があった**」と説明している。

これまで考課分で悔しい思いをしてきた教職員は多いことと思う。本学では、教職員に自己点検表を提出させ、それを基に人事考課が行われてきた（査定材料は自己点検表だけではないらしいが...）。教育職員にはフィードバックはなされてこなかった。なお、一般職員については、近年、形だけのフィードバックが行われているらしい。組合ニュース第 313 号で指摘した通り、フィードバック制度が遵守されなければ、人事考課が適正に行われているとは言えない。不透明な人事考課は、働く側のモチベーションを下げ、不満を噴出させる。人事考課がうまく機能していれば、このような感情は抑えられ、毎日気分よく仕事に取り組める。組合は人事考課に全く反対してきたわけではない。考課部分の内容や判断基準が誰から見ても納得のいくものであれば、ウエルカムである。それが整っていない上での実施には No と訴え続けてきた。その旨は、団体交渉時や組合ニュース（北陸大学教職員組合ホームページ <http://www.hussu.jpn.org>）でも取り上げている。

今季賞与はこのように決まったが、決定前の団体交渉時（11 月 13 日）、組合から挙げた意見をいくつかピックアップする。

- ・個人的には、定額分という考えを無くし、皆平等に 1.9 ヶ月の支給を望みたい。また、国家公務員の賞与は 4.5 ヶ月らしいが、本学は 3.4 ヶ月となる。離れすぎているので支給率をアップしてほしい。
- ・薬学部においては、国家試験合格率は悪い数字ではないし、多くの教員の努力を認めるためにも、1.7 ヶ月分の提示にほんの少しでもいいから上乘せしてほしい。

- ・平均で 3.4 ヶ月だったら、昨年と数字だけ比べると、何も増えていないことになる。昨年と何も変わらない。もっと何か増えたという実感が湧くような支給額にしてほしい。
- ・法人側が提示した定額 92,000 円は、中途半端な金額である。組合としても法人としても批判を受けるのは必至である。これを思い切って 100,000 円にしてはどうか。

他の意見もあったが、これらの意見を基に、組合は「支給率 1.7 ヶ月分+定額分 100,000 円」を法人側に要求し、交渉は妥結した。なお、今年 4 月に遡り、給与改定が行われた。給与体系は金沢大学を参考に是正に取り組んでいるとのことである。モデルラインより低い場合は引き上げられ、高い場合はそのままとなっているという。国家公務員の賞与は 4.5 ヶ月。他に様々な手当がつく。4 学部体制になり、全体の収容定員充足率も改善の兆しがある。それに合わせて、賞与支給率も改善されていくことを期待する。

これからの人事考課について

前述のように、今回において人事考課は無かった。各学部の教授会で既に連絡はあったと思うが、この人事考課は各教員が毎年提出する自己点検表に基づき実施されてきた。法人側は「自己点検表が多く教員にとって納得のいく形式となるまで、人事考課は実施しない。学部長が各教員とフィードバックを行う。各教員の意見を基に、PDCA サイクルを回して自己点検表を改良していく。目処として 2 年で仕上げたい。」と述べている。もちろん組合は、自己点検表の必要性は理解している。多くの教員が納得するものが設定期間内にできればいいが、そうでない場合はもっと時間をかけて改良して欲しいことを訴えた。加えて、人事考課における幅は可能な限り小さくして欲しいことも要望した。

組合は、賞与に関して「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、交渉を重ねている。今回の定額分は、組合の要求どおりとなったが、来年はそうならないかもしれない。特に 2 年後の人事考課がどうなるかについては、予想できない。各先生方には、自己点検表の見直しの際に、忌憚のない意見を述べてほしい。それが本学の労働環境の改善と活性化に繋がるからである。

より良い職場環境作りは大学の発展にも繋がります。不平不満をただ口にするだけでは解決には繋がりません。一人で悩まずに組合に相談してみるのも一つの方法です。組合は、皆さんの声を集約し、職場の要求として法人側と交渉します。