

今年度冬季賞与 1.8 ヶ月十一律 10 万円・12 月 6 日支給

2019 年 11 月 14 日、本年度第 2 回団体交渉が開催された。「今年度の給与改定」と「冬季賞与」が主な交渉内容である。まず、今年度の給与改定が遅くなっていることに対して法人側から謝罪があった。次に配付資料（金沢大学との比較）を提示しながら、本学教員の給与水準が金沢大学にほぼ準じているという説明がなされた。また、今回の改定に伴う差額については 4 月に遡って支払う意向が示され、この点について組合は合意することとした。なお、法人側は 3 年毎に金沢大学に給与水準に関する資料提供の協力を依頼している。今回の資料は 2012 年度および 2019 年度における本学と金沢大学との基本給（職位別の年齢平均）の比較であった。

さて、今年度冬季賞与についてであるが、法人側は、「1.8 ヶ月+10 万円の支給」を提案してきた。今年度は、夏季と冬季においていずれも 0.1 ヶ月アップ（合計 0.2 ヶ月アップ）となり、また、一律に 10 万円が支給されるということで、組合はこれを受け入れた。

下表に、一昨年度から今年度までの賞与支給率の推移を示した。

	夏季	冬季	合計
一昨年度	1.5 ヶ月	1.7 ヶ月+人事考課 0~20 万円	3.2 ヶ月+人事考課 0~20 万円
昨年度	1.5 ヶ月	1.7 ヶ月+一律 10 万円	3.2 ヶ月+一律 10 万円
今年度	1.6 ヶ月	1.8 ヶ月+一律 10 万円	3.4 ヶ月+一律 10 万円

現状、全学部の充足率は 78%である。薬学部について見てみると充足率は 50%を少し超える厳しい状況である。この 50%を下回ると、補助金削減対象校とみなされることとなるので、どうしてもこれを避けたい。薬学部現 6 年生 170 名ほどが 2020 年 3 月に卒業し、4 月に新入生 130 名ほどが入学したとする。これにより学部全体の学生数は減少するものの、入学定員を 160 名に削減したため、どうにか 50%を下回することは回避できる。さらに、2021 年度の定員も 125 名にまで減らす。全学部で見ると、充足率は上向きとなる。今が苦しい時期であるが、これを乗り切りたい。法人側からはこのような主旨説明があり、苦しい中でも、教員の働き振りに対し、少しでも応えようとする姿勢が見られた。

組合は、冬季賞与に関する団交で、合計で「3.4 ヶ月+α」か「3.4 ヶ月よりも高い支給率」となるように交渉を進めていきたいと考えていた。また、組合員以外の教員からも、賞与の年間の合計が昨年度水準を下回らないことを切に願う声が届いていた。その要望には十分応えることができたと思っている。当然のことながら、もう少しの上乗せを望みたい意見も伝えた。しかし、法人側に精一杯の誠意が見られ、今後も国家公務員支給率 4.5 ヶ月に年々近づけていく姿勢も窺うことができたので、「冬季は 1.8 ヶ月+10 万円の支給」の提案を受け入れた。来年度は、今年度の支給率「3.4 ヶ月+一律 10 万円」より高いものとなるように粘り強く交渉していきたい。なお、法人側は 9 割の充足率になれば国家公務員並みの賞与を支給したいと明言している。

今の入試体制は？留年者や退学者の推移は？

前述のように、170名ほどの薬学部6年生が卒業したとき、薬学部の入学者は130名程度必要となる。学生数の確保は、賞与とは無関係ではない。組合も学生数の確保については深刻に受け止めている。入学者、留年者、退学者、卒業者数に関する組合側の意見は下記の通りである。

- ・170名全員が卒業した場合、薬剤師国家試験合格率の低下は免れない。卒業できない学生が出た場合、その学生のために何かしらの対策を講じる必要があるが、現状ではそれをするほどの余裕がない。
- ・130名を先に決めて入学者数を確保すると、学力レベルの低い受験生も本学に入学することになる。改めてほしい。
- ・受験者全員が合格するなら、入試は必要ないのではないか。薬学部のアドミッションポリシーに反することになる。
- ・留年率と国家試験合格率の改善を考えるのであれば、入学者の学力レベルをどの程度にすべきか分かりそうなものである。その根拠となる入学者と留年者や退学者との関連を示すデータがあると思うが、ここ何年も開示されていない。とても大切なデータであるのに、公開されていないのは何か特別な理由があるのか。
- ・我々教員は、学生を留年させたいなんて思っていない。しっかり試験を行い、学力が基準に満たない学生を不合格としている。
- ・他大学からの情報だが、本学は絶対にしなければならない事以外の事項に力を入れ過ぎている。他大学の多くは、文部科学省や第三者評価からの要望に対し、大学の特色や学部の状況を考慮しながら、できる事または優先順位の高いものから順に教育改革に取り組んでいる。一方、本学は事項の順位付けをすることなく全ての要望に一律に対応し過ぎているため、教員および学生の双方にとって大きな負担となっている。

これらのような組合の意見に対し、無理して170名全員卒業させることはないこと、学力不足の学生が薬学部には数多く存在し、これも無理して進級させることはないこと、入学者数と留年率や退学率などの開示はとても必要であること、文部科学省などの要望全てに対して完璧に応じる必要はなく、学部の特色を活かして対応することが望ましいことなど、法人側は真摯に耳を傾けているようであった。

研修会について

近年、学内研修会が頻繁に実施されるようになった。この背景に「大学設置基準等の一部を改正する省令」（2016年3月31日公布、2017年4月1日施行）がある。省令の公布通知には「今回の改正は、社会のあらゆる分野で急速な変化が進行する中で、大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）がその使命を十全に果たすためには、その運営についても一層の高度化を図ることが必要であることを踏まえ、全ての大学等に、その職員が大学等の運営に必要な知識・技能を身に付け、能力・資質を向上させるための研修（スタッフ・ディベロップメント。以下「SD」という。）の機会を設けることなどを求めるものです」と記されている。さらに対象となる職員については、「事務職員のほか、教授等の教員や学長等

の大学執行部、技術職員等も含まれること」としている。つまり、今般のSDの義務化に伴い、対象は教員にまで拡大しているのである。一方で、「個々の職員全てに対して一律に研修の機会を設けることを義務付ける趣旨ではなく、SDの具体的な対象や内容、形態等については、各大学等において、その特性や実態を踏まえ、各職員のキャリアパスも見据えつつ、計画的・組織的に判断されるべきこと」としている。

研修会の意義とは何だろうか？研修会で得たことを参考にし、講義や卒業研究指導などで活かしていくことではないだろうか？時として熱意ある素晴らしい内容の講演やプログラムがあり、スキルアップに繋がることもあるのは事実だが、本学の実情や教職員・学生の要望に沿わない内容となっている場合も多く見られる。「知識があっても、それを使えないのでは意味がない」という趣旨は、近年における教育業界の流行語である。その言葉は一般的には真理として受け入れられているものの、それが成立するのは「知識がある」という前提があつてのものだ。これをそのまま本学に無理矢理適用させて、教育方法のバランスを著しく崩そうとする動きが一部存在するようだが、今まで本学の教員が学生に知識を身に付けさせるためにどれだけ腐心してきたのか、知らないのであろうか。特に、国家資格を必要とする薬学部、医療保健学部の学生にとって、知識の有無は死活問題でもある。翻って、一般に優秀とされている大学では、学生の知識は多いと推測されるが、それでもそのような偏った教育方針は取られていないのである。

また、受講するために犠牲となるものへの配慮が主催者側に欲しい。多くの教員は卒業研究指導やその他の業務を犠牲にして参加している。研修会開催の案内があると、その予定に合わせて研究ペースや研究指導の配分も調整してくる教員がほとんどである。しかし、研修会では終了時間を大幅にオーバーしても主催者側はさほど気に留めていないようで、時間内に終わらせる様子はあまり窺えない。終了時刻が過ぎているというのに（終了後に予定のある出席者がいるかもしれないのに）、フロアからいくつもの質問を求めている。このことからわかるように、研修会を定刻に終わらせる様子は主催者側にはない。また、何のために用いるか分からない課題が事前に与えられ、当日それが十分に活用されたとは言えず、終わってみると有益性も乏しく感じる。目標や課題についての説明が不足していたのではないか。かなり以前の研修会において「折り紙を半分に折ってください」と講師の先生から指示があつて、皆、様々な半折りをした結果、本学の教員は学生に対して混乱を招かないような説明がいかにか大切に痛感したはずだ。

補助金を獲得するという理由で、SD研修会への教員の出席が強要されているようだが、明らかに教員の業務の妨げになっている。講義や実習以外の時間は、研究が優先される時間である。受講義務を課すことに不満が募る。先に述べたことと関連するが、これは文部科学省の努力目標とされている要望にさえ、まともに対応し過ぎている1例であると思える。

補助金目的で、研修を行うようなアナウンスが平気で複数回行われただけでなく、アンケートの回収が早められたことも事実である。その目的の下で研修会が開催されることを望んでいる教員はどれだけいるのだろうか。教員は、いかに本学学生を成長させられるかを日々熟考している。本学のスローガンである「学生の成長力 No. 1」に繋がる研修会を開催して欲しいものだ。

アンケートの内容はしっかり反映されているのか？アンケートは出欠確認のためだけで、集めて終わりなのか？何のための研修会なのか？などの意見(サイレントマジョリティーの意見)も組合に届いている。こういった考えが高まると、研修会のために時間を調整して参加するより、欠席してその時間を自身のために費やした方が有効だと考える教員が増えてきても不思議ではない。欠席者には、アルベスでの視聴を強要しているが、アルベスの音声レベルが低すぎて聞こえない旨の苦情も多い。

企画内容が本学に合ったものでなかったり、終了時間を守らなかったり、研修会の終了予定時間が17時以降に設定されたりすると、労働意欲の低下に繋がる。「やりがいのある」職場環境は、組合が求める優先事項の一つである。この妨げとなるものには強く反対する。

「やりがいのある」職場環境を！！！！

教員が快適に教壇に立つには、給与がしっかり支払われること、教育研究環境が整っていること、その他の大学業務が円滑に営まれていることなどである。どれか一つでも欠けてしまうと、職場環境は悪化する。組合は職場環境を悪化するものに対し、「NO!」と強く訴えていく。

「やりがいのある」職場環境を求めるためにも、組合へご意見をお寄せください。

団体交渉に参加することで、法人側の生の声を公式に聞くことができます。自身が理解していたことと違うと感じる場面が多々あります。また、法人側の考えが分かることで、仕事への取り組み方や意気込みが変化することもあります。意見が通らない場合も当然ありますが、意見を伝えなければ、何も改善されません。労使対等の立場の下、対話を十分に重ねることで、「やりがいのある」職場環境が手に入るものだと思います。

新規会員も随時募集しておりますので、ご加入のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

お問い合わせ先

薬学キャンパス：荒川・東・高橋・松原

太陽が丘キャンパス：井上

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