

7月13日（月）の団交（17:30～）

この日の団交では、夏期賞与は1.0ヶ月とし、7月17日（金）に支給したいと提案があった。前年に比して0.2ヶ月のダウンになる。これに対して組合は更なる上積み求めた。

組合の論理はこうである。本学は1997年3月に、労基署の指導により、過去2年間の不払い賃金を支払った。支払額は数千万円にのぼり、1職員で数100万円に達したケースがあったといわれている。しかし、その後は元の木阿弥。今回の労基署の指導による2年間の不払い賃金の支払いまで、10年に亘って残業・休日出勤の賃金が支払われていなかった。賃金不払いは犯罪である。この悪質な犯罪を続けてきたのは経営の責任である。そのために我々は甚大な被害を被ってきた。この間の損失を補填すべきである。犯罪を謝辞する意思があるなら賞与に上乘せして支払え。この間の不払い賃金の総額は幾らであるか、組合は把握できない。年間で2,500万円と仮定すると10年間の累積は2億5千万円に達し、教職員1人当たり100万円と推定される。法人はこの金額を否定するのであれば明細を提示すればよい。

上の組合の提案に対して法人側は、「その提案は前向きに検討する」と答えた。上乘せ額が子供騙しの金額であっては話にならない。法人側には事の重大さを強く認識して真摯な検討を求めたい。

17日に支給される夏期賞与は結局1.0ヶ月となりそうである。今回の支給は妥結したものではなく、暫定支給である。法人側の上乗せを検討するという回答を尊重して、継続して審議することに双方同意したのである。

なお、今回の交渉では夏期賞与のみが提案された。冬期賞与については現情勢からして不透明という説明に留まった。予算は既に決定しているのだからおかしな話である。隙があれば削ろうというのだろうか。法人が検討するという夏期賞与の上乗せ分が、もし冬期賞与分から持ち出すのであれば、何のことはない「朝^四暮^三」である。そんな人を食ったことはよもやしないであろう。過去の賃金不払いの補填に法人が反応したのは不払いが犯罪であることを認識しているからであると観るからである。

人事考課は組合との協議が前提

冬期は人事考課による支給にしたいという希望も示されている。この点について組合は反対の姿勢を表明している。人事考課を冬期支給に反映することによって3月支給よりも大きな傾斜配分にすることを法人が意図していると思われるからである。しかし、組合ニュース前号で触れたように、検討中であるという新しい考課

の項目や考課の幅などの具体的な内容は、現段階では不明である。現行の人事考課は組合の反対を押し切って強行実施されたものであるが、新考課の導入に当たっては、今度こそ、法人は誠実に組合との協議に応じるよう、予め、警告しておく。人事考課は、組合との合意があって初めて実施できるのであることを肝に銘じておいてもらいたい。

なお組合は、2009年度組合要求事項（後掲）として7年にわたって給与が改定されなかったことによる損失の補填を要求しているところである。この事は上述の不払い賃金の補填とは別の要求であることを断っておく。また、本年2月以降の不払い賃金は時効とはなっていない。これについては当然、別途満額の支払いを請求していく。

... ..

(別紙)

平成 21 年 4 月 30 日

2009 年度組合要求事項

1 団体交渉について

(1) 資料の提示

組合は理事会に財務資料など、賃金等の交渉を進める上で必要不可欠な種々の資料の提示を要求してきたが、理事会はこれまで資料の提示には極めて不十分な対応しかしてこなかった。要求された資料に対しては、誠実に準備し、組合に提示することを要求する。とりわけ賃金交渉に必要な財務資料については、可及的速やかに組合に提供することを要求する（財務資料の詳細については第3項「財務情報の公開について」に記載）。

(2) 団体交渉による妥結と懸案事項の早期決着

労働案件は大学法人の一時的な通告ではなく、大学法人側の交渉参加者に決定権を委任し、団体交渉によって解決することを求める。

この数年間の給与交渉において、理事会は給与改定案を提示することなく、年度末の時間切れによって年令給のみの給与改定を一方的に実施することを繰り返してきた。平成 21 年度の給与交渉は、遅くとも夏季賞与以前に妥結できるよう、誠実に団交を行うことを要求する。

(3) 団体交渉の手続き

組合の団体交渉開催要求に対して、理事会は数回にわたる督促にもかかわらず実施までに2ヶ月以上を要したこともあった。また団交実施の口頭回答の2日、3日後に実施日を提案し、開催通知、議題は団交当日に提示することが多い。平成 21 年度の給与交渉については、組合の実施日提案期間内に、そして少なくとも1週間の余裕をもって団交の実施日、議題の通知を行うことを要求する。

(4) 北元理事長の団体交渉出席

これまで、組合は何度も北元理事長の出席を求めたが、組合結成以来、理事長は一度も団交に出していない。組合は、学校法人北陸大学の代表権者として、理事長が団交に出席することを要求する。

この要求は前述の「大学法人側の交渉参加者に決定権を委任し、団体交渉によって解決すること」が実現されていない現状に起因することを申し添える。

2 給与・賞与・手当などについて

本学の帰属収支差額比率〔(帰属収入－消費支出)／帰属収入。自己資金の充実度、経営の余裕度を示す〕は、医歯系法人を除く大学法人の平成 18 年度全国平均の 8.0%を大きく上回る 13.0%であった。

それ以前は実に 20%前後の高水準を重ねてきた。一方、人件費が総帰属収入に占める比率の全国平均は平成 18 年度が 52.0%であり、この十数年間殆ど変化がない。ところが、北陸大学の理事会は、平成 13 年度以来それを大きく下回る 45%という数字を、組合に対して何ら合理的根拠を示すことなく設定し、一方的に人件費を抑制してきた。しかも実態は、ここ 5 年の平均で 40%前後であり、平成 17 年度では 36.5%、平成 18 年度は 39.7%であった。

給与の世間相場を参照することは必要なことであるが、ベースアップと定期昇給は別であって両者を混同してはならない。健全な事業体であるならばベースアップゼロの場合であっても従前の定期昇給額は確保するよう努力している。その意味において本学は異常と言わざるを得ない。

一昨年 12 月に組合が実施した本学の給与に関する調査からも、以下の特徴が明らかになっている。

1. 給与水準が 10 年前より相当低い水準になっている。
2. 55 歳で給与は頭打ちになる。
3. 職位・年齢がほぼ同じ階層でも、給与にばらつき・格差がある（しかも、最高額でも 10 年前の全国水準より低い）。
4. 従って、給与表（職能給）の運用は極めて恣意的であり、信頼性に欠ける。

それゆえ、以下の要求に応じることを求める。

(1) 給与改定

- ① 給与を平均 10%以上引き上げることを要求する。この要求は、財政が潤っていた時期でさえ定期昇給の額を不当に抑えられてきたために生じた損失分を充分ではなくとも補填する意味を持つ。そもそも年齢給を上げることは当然のことであって、交渉不要の事柄である。したがって、職能給を組合要求率に見合う号俸に上昇させるよう求める。

(2) 賞与

- ① 一律年間 6 か月分の支給を要求する。現行の人事考課に基づく 3 月支給を廃止して、夏季賞与として 6 月に一律 2.5 か月分、年末賞与として 12 月に一律 3.5 か月分を支給することを要求する。本要求は、賞与の基礎となる本俸の水準が低いためであることに起因する。また、近年の定期昇給額の大幅低下により生じた給与・賞与損失分を補填する意味も含む。
- ② 学長の主観的評価が大きく不公平な人事考課は撤廃すること。
- ③ 学部、センター間の差別を行わないこと。
- ④ 賞与支給式を行わないこと。
- ⑤ 賞与は現金手渡しではなく、給与同様銀行振込とすること。
- ⑥ 賞与支給時の和紙を使用した印刷物の配付をやめること。
- ⑦ 年末に支給される太陽アソシエイツ製ジェラートを喜ぶ教職員は少ないのでやめること。

(3) 入試関連手当

業務に見合った業績評価がされていないので、通常業務とは別に手当を支給することを要求する。

(4) 住居手当

廃止には反対する。

3 財務情報の公開について

現在の経理公開は、『With』誌上に、三表が大項目のみ公開されるだけで、極めて不十分なものであった。また、「財産目録等閲覧規程」は、教職員組合としての閲覧とその給与交渉への反映を実質的に妨げるものである。組合は、経理公開を義務付ける私立学校法第 4 7 条に基づき、以下のことを要求する。

(1) 平成 16 年 7 月 23 日に出された文部科学省高等教育局私学部長による通達（16 文科第 304 号）を遵守し、そこに示された様式に則り、下記の財務資料を組合に提供すること。

- ①平成 15 年度から 19 年度の消費収支計算書、資金収支計算書、貸借対照表およびそれぞれに附

属する内訳表・明細表（平成 20 年度分については、決算終了次第直ちに提供すること。）

②上記と同年度分の財産目録、事業報告書、監査報告書

- (2) 評議員会に出された平成 21 年度の予算書を提示すること。
- (3) 本学教員の年齢と年収額の平均を示す資料を提示すること。
- (4) 給与支給の偏差実態を示す資料を提示すること。

4 大学運営における特定組合員の排除について

- (1) 身分、授業担当、担任制において、特定組合員の差別・排除をやめること。
- (2) ドイツ語、その他の外国語科目を復活させること。
- (3) 学内の各種委員会等からの特定組合員排除をやめること。

5 コンプライアンスについて

法令遵守は言うまでもないことである。しかるに、最近、法人は労働基準監督署から改善の勧告を受けて、過去の休日勤務手当、時間外勤務手当を支払うこととなった。かかる事態は大学の失態を世に晒すこととなり好ましいことではない。健全なる大学を構築するためには法人のコンプライアンスが不可欠であり、これが維持されているならば、労使紛争も起きにくくなると思われるが、念のため組合は以下の事項を要求する

- (1) 休日の出勤に対しては、その都度、正当な賃金を支給すること。
- (2) 教職員の残業を減らし、サービス残業を完全になくすこと。

6 薬学部教員の太陽が丘ほがらか薬局研修について

薬学部の助教、助手が対象とされている太陽が丘ほがらか薬局研修には、大いに問題がある。薬学部教員懇談会(2008年10月10日開催)における河島常任理事(前学長)の説明では研修ではなく出向となっており、大屋数学長の見解である研修と矛盾を残して終了した。その後の団体交渉で研修であるという結論に至ったが、その主旨が明確でないまま現場の薬剤師としての勤務が始まってしまっている。6年制薬学教育のための「研修」というならば、なぜ助教、助手に限定するのか。また実りある「研修」ならば、本学薬学部教員のコンセンサスを心得て発足し数年来の実績がある大病院での研修のように、指導態勢を完備した大規模薬局での研修を実施すべきであるのに、新設の、しかも薬剤師が1人という小規模薬局で何が研修できるのか。「地域貢献」のため、という開設の理由の説明もあったが、これについては教員が薬剤師業務をしなければ実現できないことではなく、どうしても薬局経営が必要であるならば薬剤師を雇用すればよいだけである。また勤務条件が北陸大学の就業規則に合致していない(土曜勤務および18時までの時間外サービス残業)にもかかわらず、当該教員にむりやり納得することを強いている(4月21日付通知)ことも問題である。

薬局経営のため大学の教員を流用して人件費を浮かせよう、という法人の意図がある、とも解釈できる命令は、経営者が大学と所属教員を私物化している、との誹りを免れない。また、このような扱いは本来の大学の使命である教育と研究に支障を来すものである。法人の方針によって学力の不足する学生が増加し、教育の負担が過大になっている現状を経営者は全く知らないがごとくである。

突然呼び集められ、明日から研修に行けというのも余りに計画性のない話で、とても研修とは了解できぬ業務である。かかる疑義や多くの反対意見を完全に払拭できないような不条理な命令の撤回を要求する。

7 組合活動の自由の保障

- (1) 学内に組合事務所の貸与をすること。
- (2) 学内に組合の掲示板を設けること。以上