

法人が控訴 → 給与支払い停止

報道等で既にご存じのとおり、田村教授、および、ライヒェルト教授の「雇用契約上の地位の確認」を求めた裁判の判決が2月23日、中山誠一裁判長から言い渡され、原告両氏は全面的に勝利しました。しかし、大学法人は控訴し、新たな闘いが始まることになりました。そのため、支払われる筈だった賃金未払い分の強制執行が停止されたばかりでなく、判決が出たことによって仮処分も失効し、両氏の給与は2月分から支払われなくなりました。高裁で改めて地位保全仮処分の請求から始めることとなります。

判決の内容

この裁判は、2007年8月の地位保全仮処分の勝訴に引き続いて、同年10月に金沢地裁へ、解雇無効の確認を求めて提訴したものです。判決文によりますと、2人が「雇用契約上の権利を有することを確認する」と判断しています。同時に解雇中の未払い賃金についても、被告大学法人に対し、本俸と賞与、および、それぞれの不払い期間に応じ、年5分の金利分を乗せて、解雇時に遡って支払うように命じています。この部分に関しては完全な勝訴で、当事人だけでなく、社会的観点からも有意義な判決であったと思われます。危惧される将来の解雇の抑止力にもなります。この判決を予想してか、被告大学法人は法廷を欠席。傍聴席に1理事、2事務局員の姿が確認できるだけでした。

判決は、解雇事件の概要を事実認定した後に、争点として次の3点を定めました。

(1) 本件解雇の有効性

ア 本件解雇の解雇事由の有無及び解雇権濫用に当たるか否か（争点1）

イ 本件解雇が不当労働行為に当たるか否か（争点2）

(2) 本件解雇について不法行為の成否及び損害額（争点3）

争点1のうち解雇事由について判決は、被告の、学部再編によるドイツ語廃止に伴い、雇用の目的が終了した、という主張に対し、採用時にドイツ語担当に限定する「職務限定合意」はなかったと認定し、従って、解雇事由に疑義がある、と判断しています。また、カリキュラムの編成により職務がなくなり、雇用契約の目的が終了した、という主張に対し、被告の一定のカリキュラム編成権を認めつつも、解雇を正当化できるかどうかは解雇権濫用法理の下で判断するのが相当とし、これについての結論は、「客観的合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないから、権利の濫用にあたり、無効である」と判断しました。理由としては、いわゆる整理解雇4要件に関わる諸事情を総合的に勘案して判断するのが相当とし、①人員削減の必要性ないし合理性はない、②ドイツ語科目廃止の必然性はなく、また、原告2人は他科目の担当実績及び能力を有するので、解雇を回避するための措置を尽くしたとは言えない、③被解雇者選定につながる新学部への配置基準はあいまいであり（「理事会および学長に対する信頼などを掲げている点」と指摘されて

います)、解雇決定基準として合理性を有するものとは言えない、④期間の定めなく採用された原告に対する解雇手続きは、説明、協議ともに不足であり、相当とは言えない、と認定しました。

争点2については、「本件解雇が不当労働行為に当たるか否かを判断するまでもなく、本件解雇は無効である」とされました。これは先の仮処分決定理由とほぼ同じ文言の認定です。

争点3については、原告は雇用契約上の地位が確認され、解雇期間中の賃金が支払われることでもって十分「慰謝」されるから、不法行為の成否を判断し、損害額を云々する理由がないとされました。

不当労働行為はあった。

争点2では不当労働行為の認定を避けた感があります。しかし、判決は解雇の動機が不当労働行為ではないと断じた訳ではありません。解雇無効の判断により、不当労働行為を封じる意味があります。解雇の動機が他ならぬ組合弾圧であることは本学に所属する者は肌で感じているところですから、このような形で不当労働行為に対する防護壁を判決が築いてくれたと解釈すべきです。不当労働行為は何と言いくるめても不当労働行為なのです。

これまでの法人の姿勢からすると、明確な不当労働行為の認定がなかった結果、これを良いことに、組合敵視を省みることなく、今後違法ギリギリまで、嫌がらせを強めてくることが予想されます。組合としては益々厳しく法人の姿勢を監視していかなければなりません。

薬学部3教員を授業担当から外した先の不当労働行為事件で、法人は中労委において和解を選択しました。和解の条項の1に「大学及び組合は、これまでの長期にわたる労使紛争の経緯を踏まえ、本件が当委員会における和解により解決したことを確認し、今後、大学の健全な発展及び労働基本権の尊重を旨とし、信頼と理解を深め、労使間の諸問題について早期かつ平和裡に解決を図り、良好な信頼関係を築いていくことに努める。」と謳われています。法人はこの精神を履行する責務を負っているのです。

誠実団交義務を果たせ。

当裁判では、当事者2名に加え、本学教職員組合も原告に加わっています。それは、大学法人がこれまで(2004年以降)の団体交渉で誠実に交渉する義務に違反して損害を与えたから賠償せよと訴えたからです。これに対して判決は、被告大学法人の姿勢に、「遺憾で改善すべき余地があると解されるものの、原告組合の団体交渉権を侵害する違法があったとまでは断じがたく、仮に違法と評価されるものであったとしても、軽微なものであって、原告組合の社会的信用の低下等の無形の損害が生じているとは解されない。」と述べ、原告の請求を棄却しました。

被告大学法人が団体交渉に臨む姿勢の不誠実さは、団交に出席した組合員誰もが口を揃えて指摘するところですが、この裁判で組合の苦渋が認定されるに至らなかったことは残念です。しかしながら、被告大学法人の不誠実さは認定されている訳ですから、この点について更に実態に迫った判断を組合として司法に求めていきた

いと考えています。組合員差別も積層してきていますので、執行委員会では、これらの不当労働行為の認定と排除と共に、正常な団交を求める主張を控訴審の中で展開していく考えです。

ともあれ、代理人諸氏、支援する会会員各氏、その他大勢の方々のご尽力により、解雇無効に関して全面的に勝訴しましたことは真に喜ばしいことです。しかし、冒頭に述べたように被告法人は控訴しました。闘いはなお続きます。今後ともご支援のほどをよろしくお願い申し上げます。

法人は今こそ正しい行動を！

被告法人は、裁判で主張した多くが虚偽・捏造であることが証明され（例：組合ニュース 288 号など）、最早、解雇の正当性を主張する余地がないことは十分に自覚できている筈です。被告法人は法廷に出席しなかったほど勝訴の可能性が低いと判断している筈にも拘わらず、控訴をしたのは、本質的な解決を望んでいるのではなく、権力を誇示し、威圧感を与えることによって専断的な経営に突き進もうとしているように見えます。控訴は要するに形振り構わぬイジメ、脅しです。しかし、薬学部における授業担当外しの不当労働行為事件で法人は、中労委に上訴したものの、ひたすら審問を忌避し、何の合理的主張もできなかった失態が思い出されます。

2月26日に配付された中川専務理事の「教職員の皆様へ」と題する文章は、何についてのメッセージであるかを伏せていますが、配付のタイミングから、教職員に向けて控訴についての法人の姿勢を示したものと推測されます。冒頭に「進むべき道は変わらない。皆さんと共に前進を。」とあります。つまり、「控訴したぞ」という通知でしょう。教員から「控訴の宣言だろうが、何についての文章かを伏せるのは卑怯」という感想が聞かれました。やはり、見識ある判断ができない体質に見えます。

本学では入学志願者が激減し、薬学部では6年制課程の構築に向けて更なる取り組みが必要であり、4年制残留学生に対する教育体制の再構築などなどに、経営・教学の全エネルギーの集中投下が要請されているこの時期、誰しも「そんなこと（裁判）をやっている場合ではないのに」という感想を漏らしている中での控訴です。

「裁判費用は学費でしょう？」、「幾ら使ってるの？」、「弁護士の魂胆は裁判を長引かせて吸い上げることだろう？」という反応も少なくありません。法人は正しい行動をしていないという判断です。

法人はこれまで、組合ニュース前号に取り上げたような様々な背任的な行為を繰り返し、世間の信用を失ってきました。文部省の行政指導や、日本刀事件などです。昨今も薬学部の「量的拡大をもって質的向上を図る」という無見識を暴露するキャッチコピーで異常な定員幅、人を愚弄するような「秘伝のタレ」の教育を謳い、指定校入学制を全国高校に広げた実質無試験の入学制度の導入など、世間の信用を損なう失策を次々と繰り返しました。その結果、深刻な志願者数の減少を招来しています。この状況で、法人はまたも世間の失笑を買う行動に出ました。控訴です。北陸地域から学生を呼び込もうとしたいながら、地域の人々が眉をひそめる選択をしたのです。入学生の減少はまさに、法人のこのような冷静さを欠いた、的外れな行動によって引き起こされているのです。今こそ、法人は、北陸大学の再起のために、

正しい行動を執らなければなりません。信頼を得る、真摯な行動を選択しなければ北陸大学の明日はありません。

経営の欠陥を教職員にしわ寄せするな！

2010年度の予算編成方針が示されました。3つの事項が基本方針として挙げられていますが、その中に「教育体制の少数精鋭化を実現する」とあります。「学生の少数精鋭」を意味すると学部長から説明されましたが本当でしょうか？この文面を「学生の」と解するには無理があります。「学生の」は寧ろ、教員の人員削減方針をソフトランディングさせるために冠した修飾語であるように思えます。将来、いつでも、「教員の人員削減方針」と、居直ることができるのです。創立以来、定員増、および、「予算定員」と称して水増し入学を続けてきた法人には「学生の」少数精鋭化はあり得ない話と思われまます。

法人は、出生数等の推移を見通すことによって、志願者数や入学者数の減少を何年も前から予測することが可能であった筈です。しかし、教職員の採用を計画的に行い、計画的・合理的な経費見直しや、理事に対する高額報酬の抑制をするなどの措置が執られた気配はありません。私達が感じることができるのは唯一、教職員の給料が大幅に減り、他大学との格差が甚大となったことだけです。然るに法人は、上述のように世間の信頼を失う失敗を重ね、結果、深刻な志願者数の減少を来しています。そこで「教育体制の少数精鋭化を実現する」人員削減を打ち出す羽目に陥ったのでしょう。

経営悪化の原因は理事会にあります。ところが、組合ニュース 291、292号で報じたように、理事長は自らの給与を月額100万円も上げ、年額で6,000万円超もの報酬を食っていると見られています。文科省のガイドラインを超す高額報酬を得ているのは理事長1人ではありません。このような状況で人員削減はできるものではありません。解雇には合理的な必要性和明確な基準と解雇回避努力などの4要件が必要であることを今回の判決でも明確に述べています。少数精鋭化が必要なのは理事会の方です。

組合の控訴にご理解を！

執行委員長 荒川 靖

上述のように判決では、解雇において不法行為が行われたこと、および、誠実団体交渉義務に違反したことを、共に明確に認定していません。組合は、これらについて、今後の大学法人の横暴を抑止する為に、もう少し積極的な判断を勝ち得たいと考えています。判決文では斟酌されていると思われる部分はかなりあり、勝算はありますので、組合としても控訴をすることにしました。本来なら組合総会の議決を経るところではありますが、控訴期限を3月9日に控え、緊急に決断しなければならず、執行委員会で判断することに致しました。当初より控訴審の可能性もご認識いただいていると思いますが、この措置について組合員各位のご同意をお願いする次第です。

○定期総会に欠席される組合員の方は委任状の提出をお願いします。