

「支援する会」総会と講演会のお知らせ

「田村・ライヒェルトを支援する会」に対する大勢のご支援に、本教職員組合としても感謝申し上げます。同会は以下のように総会と講演会を開催します。菅野昭夫主任弁護士との講演も予定されています。是非、ご参加下さいますようお願いいたします。

2010年8月4日

「田村・ライヒェルトを支援する会」総会と講演会のご案内

共同代表

島崎利夫 林 敬 半沢英一 森 一敏

今年も暦の上では早くも立秋を迎えようとしています。皆さまにはご健勝のことと推察いたします。日頃いろいろとご協力いただき、誠にありがとうございます。

「支援する会」の3回目の総会を下記の通り開催いたしたくご案内申し上げます。

今年5月から、皆さまのご協力を得て、即時復職要求のための署名活動を展開していますが、そのことも含め、この1年を振り返り、会員の皆さまへこれまでの活動を報告し、今後の支援活動についてご相談したいと思います。

今回は、特に、担当の菅野昭夫弁護士をお招きして、裁判の意義と今後の展望について講演していただきます。菅野氏は社会問題や労働問題の分野では金沢を代表する弁護士です。田村、ライヒェルト両教授が所属する北陸大学教職組もいろいろな事件で相談に乗っていただいております。この講演では、両教授の解雇が労働問題としても、社会問題としても如何に不当な解雇であるか、また、この裁判の展望とともに、社会的不正に直面して局面を如何に打開していくべきかについて、法律実務家のお立場からお話しいただく予定です。会員以外のご支援をいただいている皆さまにも是非ご来場願いたくご案内申し上げます。

早い時間からの開催ですが、各位のご参加を心よりお待ちしております。

1. 日時 2010年9月4日（土）10：00～12：00
2. 場所 金沢勤労者プラザ 405研修室（4F）
3. 総会次第
 - (1) 菅野昭夫主任弁護士講演
 - (2) 「支援する会」代表挨拶
 - (3) 「支援する会」の活動報告
 - (4) 第2会計年度（2009年6月～2010年5月）決算報告
 - (5) 今年度の支援活動
 - (6) 第4会計年度（2010年6月～2011年5月）予算
 - (7) 事件の背景：北陸大学の現状報告
 - (8) 原告謝辞

組合要求書を法人に提出

教職員組合は毎年度初めに組合の要求事項を纏めた「要求書」を北陸大学法人宛に提出しています。今年度は後掲のような要求としました。これまで、要求事項が実現された例が極めて乏しく、年々要求事項が累積していく状況にあります。組合は、法人側に真摯に検討するよう、要求を強めて参ります。

地位保全・賃金仮払の仮処分命令が決定

紙面の都合で報告が遅れましたが、既にご存じのように、名古屋高裁に提訴されている田村、ライヒェルト両名の解雇無効確認訴訟における地位保全・賃金仮払仮処分申し立てについて、6月11日、仮処分が決定されました。その骨子は以下の通りです。この内容は、1審における仮処分と比べて、金額面、および、遡及支払いの点で、債権者（田村、ライヒェルト）に有利な判断となっています。本訴の勝利が期待されます。

1. 田村、ライヒェルトが、債務者（北陸大学法人）に対し、いずれも雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める。
2. 債務者は、田村とライヒェルトに対し、平成22年2月から本案の控訴審判決言渡しまで毎月〇〇円（給与相当額）を仮に支払え。
3. 申立費用は、債務者の負担とする。

再度質問書を提出

4月23日以降、北陸大学に関する新聞報道が相次ぎました。理事長報酬増額、給与未払い是正勧告、親族企業が学内でおせち製造、解雇無効確認訴訟控訴審仮処分決定、理事長が文科省に依り報酬増額撤回、北陸大学が親族企業の土地購入、などです。組合は、6月3日付けで、「理事長の『月額100万円増額』」に関する質問状を中川幸一専務理事に提出し、文書での回答を求めました（組合ニュース296号）が回答はなく、引き続いて、6月21日付けで、同専務理事に再度の質問状を提出しました（後掲）。

約束違反の人事考課 一考課の目的は何？

夏季賞与は当初の平均1.0ヶ月という法人の回答に対し、当然ながら組合は上積みを含め求めました。また、人事考課による大幅な支給格差は、実質的に組合の団体交渉権を踏み躪るものであるから、考課反映の上下限を決めることも求めました。法人は「平均1.5ヶ月、最低1ヶ月保証（教員の場合）」を提示しましたが、要求とは隔たりがあるところから妥結に至らず、今回も例年同様、暫定支給となりました。

その後、「教員の教育研究業績に係る評価」（以下考課表と呼ぶ）の点数がかなり高いにもかかわらず、支給月数が1ヶ月の最低レベルであったという組合員が相当数現れました。その低い理由は、今回の考課は「今は教育が大事な時期であるから、研究の方は関係なく、教育を重視した」からだ、と、評価を行った学長が説明したと伝わっています。つまり、考課表の項目・点数を「無視」したという訳です。考課表提出後にこのようなことを言うのはまるで「ルールを明らかにしないでゲームを戦わせるようなもの」ですが、組合との事前協議なしの考課表項目の勝手な変更は法律的にも約束違反です。

考課項目は働く人々の努力目標を誘導する意味を持つので、事前に決め、きちんと守られなければなりません。後から「今回はこうしました」は、個々の努力を無にする不誠実な行為であるばかりでなく、法人自ら、行動目標の実現を放棄することにもなります。「そんな当たり前のことが分からないような学長に評価される教員はたまったものではない」、「ルール無視の恣意的評価だ」、そんな声が渦巻いています。「個人的な意趣返した」と評する人もいます。いずれにせよ、本学法人が自ら、信義違反を犯したのです。法人はこれまでも数々の信義違反を繰り返してきましたが、4月以降にも前項のように新たな一連の信義違反が新聞報道で明らかにされました。今回の人事考課における無節操な操作は、また新たに信義違反の実績を積み上げたこととなります。

(別紙)

平成 22 年 6 月 9 日

2010 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方的な通告ではなく、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 22 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開催までに 2 ヶ月以上を要したことがあった。また、開催通知、議題は団交当日に提示することも多かった。平成 22 年度の給与交渉については、組合の提案期間内に、そして少なくとも 1 週間の余裕をもって団交の開催日、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、平成 19 年度が医歯系を除く大学法人の全国平均の 7.4%を上回る 13.9%、平成 20 年度が同全国平均 7.4%に対し 8.1%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 20 年度が 51.4%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%という上限を、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 19 年度では 37.5%、平成 20 年度は 40.0%という強い抑制状況であった。

なお、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定期昇給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。

2 年前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 法人は数年来、団交があるごとに給与制度の改訂をちらつかせながら具体的な改定案も出さず、ついには給与制度改定を頓挫させて放置したままの状態である。その間、従前の給与制度では定期昇給として年齢給だけでなく職能給も上昇させることが適切であるはずにもかかわらず、年齢給のみの昇給に抑えられてきた。この事により、教職員の被った経済的損失はあまりにも大きい。その一方で法人役員の報酬は上昇していることが伝えられている。

そこで、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。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。特に賞与の全額をそのような人事考課により配分決定することは、労使交渉の手続きを経たものとは言えず、団体交渉における労働者の権利を奪うものであるのでやめること。

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 賞与支給時の高級和紙を使用した印刷物の配付をやめること。

⑦ 賞与額を減らしておいて、花などを現物支給することは無神経な行為なのでやめること。

(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

復活を要求する。

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る。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47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20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21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) 評議員会に提示される平成22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) 給与支給の格差実態を示す資料を提示すること。

4 大学運営における組合員の排除について

- (1) 身分、授業担当、担任制において、組合員の差別・排除はしないこと。
- (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、近年、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、法人に対する批判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。また、2009年4月に支給された時間外勤務手当には明細書がなく、当人には支給額が適正であるか否かの判別が不可能であるので、発行すること。読売新聞によれば、法人のコメントとして「休日出勤の状況を把握し切れていなかった」のであるにもかかわらず、当人も確認しないままの支給である。これでは正確であるはずがない。

- (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 法人の計画や学生募集の企画等における方策の提示と分析

法人は、「地方にあって輝ける大学」、「秘伝のタレ」や「教育力」を謳っている。また、広報活動の一環として、DC作戦も実行している。しかしながらこれらの実態はどうか。

平成21年4月には「地方にあって真に社会から評価される大学を目指したい」との文章が事務局長から配布された。そうであるならば、休日勤務手当未払いなど、マスコミを賑わす不名誉な違法行為は論外である。また「秘伝のタレ」は名店などの客観的に好評を博すものの秘訣なのであり、現状の本学には誇大広告である。実体を示さず、如何にも名店ぶる宣伝は詐欺に近い。さらに「教育力」に自信があるはずなのに、世界最大の発行部数を誇る読売新聞の「大学の實力:教育力向上の取り組み調査」(2009年7月7~8日)に多数の大学が回答協力している中、本学は応じていない。これでは、受験生や保護者に認知されないし、その状況でのDC作戦などは「焼け石に水」である。

組合は少なくとも賃金未払いなどの法令違反を繰り返さないための具体的方策の提示を求める。また法人の計画や学生募集の企画等(標題から引用です)の実効性、妥当性、倫理性について客観的に分析し、企画実施の結果が期待はずれの場合については聖域なき反省を求める。

7 昇格人事基準の明朗化

近年の昇格人事は基準によらないものが多く、甚だ疑問に感ずる教職員は多い。昇格人事の基準の明朗化を求める。

8 組合活動の自由の保障

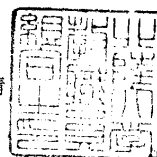
- (1) 学内に組合事務所の貸与をすること。
- (2) 学内に組合の掲示板を設けること。

以上

北陸大学教職組発第220号
2010年6月21日

学校法人 北陸大学
中川幸一専務理事殿

北陸大学教職員組合
執行委員長 荒川 靖



質 問 状

私たち教職員組合は、貴殿に対して2010年6月3日付けで、理事長の「月額100万円増額」に関する質問状を提出致しました。私たちは、文書回答を要請しましたが、これはなされませんでした。

その後、6月14日の2010年度第1回団交にて、私たちは「質問状」に沿って貴殿の見解を求めました。以下に、真相の解明と問題の解決をめざして、再度、質問を致します。

①第1回団交にて、貴殿は、先の2月4日の団交で「ノーコメント」を買った理由は、「役員報酬は団交のテーマではない」からである、と発言しました。これに対して、私たちは、それは誰が決め、何処に書いてあるのか、と尋ねました。貴殿は「どこにも書いてない」と回答しました。

ならば「ノーコメント」の理由は何でしょうか。また今後も「ノーコメント」の姿勢をとるおつもりでしょうか。

②増額についてマスコミは「お手盛り」と報じました。第1回団交にて、文科省には「好ましくはない」と言われたことが知らされました。私たちは好ましくない増額ならば、単に元に戻すだけでなく、増額した時点に遡り、増額分を返却するべきである、と主張しました。貴殿は、返却に賛成ですか、それとも反対ですか。

③第1回団交にて貴殿は、役員報酬が上限額を超えているために大学への補助金が減額されたことを認めました。具体的に幾らの減額でしょうか。

④2010年6月3日付けの「質問状」では、理事長、貴殿並びに理事会の責任の取り方を問題にしました。第1回団交でこの点を尋ねましたが、回答はありませんでした。

時間外・休日出勤の不払い、理事長給与の増額、学内食堂での私企業の食品製造、理事長親族企業から不動産の購入と続く、理事会の一連の労務対策、そして「お手盛り」、「私物化」、「便宜供与」と批判されている措置は、私たち教職員とは何の関係もありません。すべて理事会が行ったことです。

私たち教員や学生、父母は、社会から「またあの大学が性懲りもなく・・・」と批判され、大学の評判は地に落ちています。まじめに受験生数の拡大に取り組み、全国に北陸大学を「魅力ある大学」として説明している教職員に対して、貴理事会は次から次とこれに冷水を浴びせかけています。教職員の士気は上がらず、皆悲鳴を挙げています。私たちは、あなた方の被害者であり、あなた方は加害者なのです。

どのようにこの責任をとるおつもりでしょうか。

回答は文書にて、6月25日（金）18時までにお問い合わせ致します。