



賞与交渉に込せよ

「100万円」増額分を返却せよ

団交申し入れ

今年の6月24日、私たちは経営側に団体交渉の申し入れ（別紙ご参照）を行いました。その中で、6月29日（水）か30日（木）の開催を求めました。

テーマは以下の通りです。

- ① 2010年度、2011年度組合要求事項（別紙ご参照）への回答
- ② 労基署指導による2年分以前の支払い、2年分の明細書
- ③ 2011年度賞与
- ④ 法人不祥事（理事長「100万円」増額、大学で私企業のおせち料理、土地問題）
- ④ 役員報酬額
- ⑤ 育児・介護休暇

賞与・給与、研究費

しかし、経営側は28日（火）に早朝以外には開催できないとの回答があったままで、具体的な日は、7月6日になってやっと提案がなされました。しかし、この時提案された11日は、翌7日に別の日に変更してほしいという要請がありました。賞与問題は、放置され続けています（7月7日現在）。

賞与は私たちにとり「生活給」（梶山静六官房長官、1996.12.10）そのものです。7月に入った現在もお賞与は支給されていません。6月末のボーナス返済ローンを組んでいる教職員にとってはまさに死活問題です。とりわけ10年近くにわたり昇給がストップしたままの私たちにとっては尚更です。

また、学生の父母や受験生の親にしてみれば、理事長以下の役員が多額の報酬を得ながら、教職員には賞与を支給できない大学など、「危ない大学」として敬遠されてしまうでしょう。これは大学の広報戦略からみても大なるマイナスです。

経営側は、去る2009年3月24日に報告したいことがある、と組合三役を呼びつけ、給与改定については、「引き続き考慮中である」（押野理事、関課長）と告げました。これ以前の7、8年間にわたって「給与改定は行う」と何度も約束をしながら、2009年も結局は、回答を引き延ばし、「考慮中」を続け、ついには、その後も何の提案も回答もしないまま今日に至っているのは、実に許し難いことです。

過日（6月18日付け）研究費（現教育費）の予算全額がメールボックスに個別に通知されました。昨年度もそうでしたが、経営側は、決定の通知をするだけで、どのような算定根拠にもとづいて配分したのか、きちんと説明をすべきものと考えます。

2年にわたる組合要求事項

本来2010年度の要求事項には、2010年度内に回答がなされるべきです。私たちは組合結成以降、すべての要求事項、重要な質問書には、文書での回答を求めてきました。ところが、経営側は市民社会や労使関係では極めて当然の文書回答に応じることはありませんでした。文書回答もしないまま、2010年10月26日の団交では、口答での回答すらせず、次の11月26日の団交では、休日、時間外出勤、賞与のみをテーマにすることを一方的に指定してきました。テーマの設定は、労使双方の合意に基づくはずで

こうして、2010年度の要求事項には回答が未だになされていないので、次回団交では、今年度分をも含めて、まとめて2年分の回答を求めていきます。

増額分の返却を

理事会は、理事長の月額給与を「100万円」増額したことを、文科省に「好ましくないといわれ」（中川専務理事）、「元に戻す」（同）といわざるを得なくなりました。しかし、増額が「好ましくない」ならば、元の金額に戻すだけでなく、好ましくない増額分は返却するべきです。

中川専務理事は、理事長がこれほど増額された給与を得る大学には、補助金（私学助成）がカットされたことを認めています（『組合ニュース』第296号）。このことは本来、学生、教職員などのために使われる補助金が、理事長本人の懐に入ったことを意味します。私たちは、声を大にして「返却せよ！戻せ！」と主張します。

さらには10年近くも「給与改定は行う」と約束しながら、嘘をつき続け、今、賞与にも無回答の姿勢を続けています。この点からも増額分を直ちに返却し、給与の原資に充当するべきです。まともな経営をせよ、という声は、非組合員、組合員に共通する叫びです。

茂木健一郎氏講演会：「脱税」と電力会社に群がる「原発文化人」

まともな経営にこそ責任を負うはずの理事会は、この4月に、教員に茂木健一郎氏の講演の感想文を書かせるという教育への干渉を行いました。入学式で茂木氏の講演を聴かされた教員は、太陽丘キャンパスでは、教授会終了後、別室でさらにそのビデオを見せられ、大学職員の配布した学生用答案用紙に、その場で感想文を書かされました。ただでさえ多忙な教員への徹底した命令です。何のための感想文なのでしょう。

茂木健一郎氏は、北陸大学での講演の2年前の2009年に、3年間で約4億円の所得の申告漏れを指摘されていました。追徴税額は1億数千万円で、2、3年前に税務署から申告を求められたが申告をせず、税理士に税務処理を依頼することもなかったことが指摘されていました。経済学者の野口悠紀雄氏は、「税理士に依頼しなかったとすれば、その時点で脱税の意図があったと考えざるを得ない」（『日本を破滅から救うための経済学』ダイヤモンド社、2010年）と、「強い怒り」（同）を表明しています。

また、茂木健一郎氏は、「電力会社に群がる文化人の罪」として、勝間和代、草野仁、堺屋太一、吉村作治、北野武、アントニオ猪木各氏ら24人の1人として批判されている人物です（『週刊金曜日』843号）。

評論家の西部邁氏によれば、電力会社に呼ばれて、絶対安全の科学技術はない、と発言したら二度と声がかからなくなったと述べています（同）。何度も招かれる原発タレントの中で、原発安全神話を説く人々の中に、茂木健一郎氏が位置づけられています。原発企業でつくる電気事業連合会の宣伝（『原子力発電四季報』に寄稿）に、また東京電力のECCO対談に登場しています。

今回の東北の原発大震災後に、緊急アンケートの回答を求められた茂木氏は、無回答を決め込んでいます。質問は「現在、原発の必要、不必要」（『週刊金曜日』同）を問い、その理由を尋ねています。

国民の義務である納税を果たさず、安全神話の言説に責任ある回答をしない、すなわち義務も責任も軽視、無視する人物を、よりによって大学の入学式で講演をさせました。

何のための感想文なのか

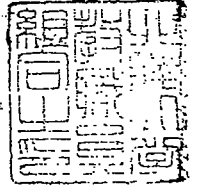
電力会社と一体となり、安全神話を吹聴する御用学者たちの原発推進により、東北、日本のみならず、大気、食品、海洋汚染は国境を越えて世界の人々に不安と恐怖を与えています。とりわけ乳児、児童を抱える親たちはいつ終わるとも知れない恐怖に襲われ、明るい未来を描けないでいます。とりわけ未来創造学部を持つ大学が、未来の安全神話に「群がる文化人」を講師に選定したとは、ブラック・ユーモア以外の形容が思い浮かびません。

また、何のための感想文なのかが全く不明です。理事会は説明をするべきです。全国の大学の中に、理事会が「脱税」と安全神話の宣伝に無回答の「文化人」を入学式に呼び、教員に感想文を強制する大学は、組合の調査では皆無です。

2011年 6月24日

学校法人 北陸大学
理事長 北元 喜朗 殿

北陸大学教職員組合
執行委員長 荒川 靖



団体交渉申入書

以下の要領で2011年度第1回団体交渉に応じることを求めます。

日時：2011（平成23）年6月29日（水）か、或いは30日（木）
18:00から

場所：薬学キャンパス第一薬学棟1階101p教室

議題：①2010年度組合要求事項への回答

②2011年度組合要求事項への回答

③労基署指導の2年分以前の支払いに関して

④労基署指導の2年分の明細書に関して

⑤2011年度賞与に関して

⑥「100万円増額」「おせち料理」「土地問題」など昨年マスコ
ミで報道された法人の不祥事への対応に関して

⑦役員報酬について（これについて松村理事は、法廷で「答えており
ます」と証言している）

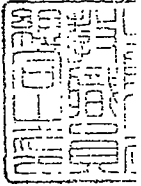
⑧育児・介護休暇について

今回の団交開催日に関しては、先の会合（2011年6月14日）の席上、
以下のように伝えたことを申し添えます。

すなわち、2011年度組合要求事項への文書回答の最終期限（6月23日）
の近辺で、文書回答に基づいて協議する団交を後ほど要求する、と。

学校法人 北陸大学
理事長 北元 喜朗 殿

北陸大学教職員組合
執行委員長 荒川 靖



2011年度組合要求事項に関して

北陸大学教職員組合は、2011年度の組合要求事項を別紙の如く提出致します。

私たちは、文書での回答を求めます。そもそも労使交渉のみならず、議論、協議でのやりとりは文書に基づくのが基本です。

貴理事会は、昨年度の要求事項に対しては、10月26日の団交で、回答をせず、また続く11月26日の団交では、席上で、「休日、時間外出勤問題、賞与」のみをテーマとすることを一方的に指定しました。団交でのテーマの設定は、労使協議であるはずですが。

こうして昨年度組合要求事項には、未だ回答がなされていません。もし文書回答がなされていれば、仮に団交席上でテーマとされなくても、文書での議論、協議が可能です。これは労使交渉の一助となります。

そこで、私たちは、別紙「2011年度組合要求事項」に対して、貴理事会が6月23日（木）までに文書回答をすることを求めます。労使交渉の正常化のためには、私たちが組合結成以来、一貫して主張してきましたように、文書にての交渉が不可欠であると考えます。

2011 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。

この十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 23 年度の給与交渉は、可及的速やかに妥結できるよう、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、議題を団交当日に提示することも多かった。平成 23 年度の給与・賞与交渉については、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、議題の提示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。

(5) 団交当事者の責任の明確化

法人によれば、労務担当理事は松村氏であるが、平成 19 年、金沢地裁で証言にたつて以降一度も団交に出席していない。団交には、中川学務担当理事が出ているが、法人からの組合への書面では、発信人は、押野理事になっている。責任の所在の明確化を望む。

2 給与・賞与・手当などについて

教職員の給与に関し、ここ 10 年あまりの間、ベースアップがされないばかりか定期昇給額もそれ以前に比べ大幅な減少となっている。世間の景気の動向や、本学の良好な経営状態に関係なく昇給を抑制された結果、賞与や退職金、果ては年金の額にも大きく影響し、教職員の生活が激しく脅かされている。近年、昇給抑制の理由として、法人は学生数の減少などをもっともらしく前面に押し出しているが、抑制が始まったのは、経営状態が良好なときであり、その後、学生定員を増やし更に好景気であったときでさえ、何ら、組合員の生活改善を図らなかつたのである。したがって、抑制の理由には合理性が見られず、教職員の生活を思いやる心も全く感じられない。

また、ベースアップと定期昇給は別であつて両者を都合良く混同して議論するのは欺瞞的であつて論外である。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つ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。

4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. 給与水準は職能給上昇が最後となった平成 12 年度より相当低い水準になっている。他大学との格差は一段と拡大している。
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。その間は、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てきた。この事により、教職員の被った経済的不利益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 昨年までは一律年間 6 か月分の支給を要求してきた。その要求は、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。現状の年間 2 か月程度の支給は異常であるので、速やかに是正・上昇することを求める。
- 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。また、用意された評価表の項目以外の事項による評価が行われていると聞く。不当であるので辞めること。
- 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。

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 21 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 22 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23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) 組合員の差別・排除はしないこと。差別は撤廃・是正すること。
- (2) 組合員排除を目的とした科目編成はしないこと。

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。また、現状の給与・賞与の水準が低いこと以外にも、6年制薬学部担当外しや、ドイツ語教員解雇事件などは、教育基本法第6条第2項（法律に定める学校の教員は、全体の奉仕者であって、自己の使命を自覚し、その職務の遂行に努めなければならない。このためには、教員の身分は尊重され、その待遇の適正が、期せられなければならない。）や労働組合法に抵触すると考えられる。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) 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。しかも、その後の時間外勤務手当支給には明細書が添付されるようになったが、勤務実態と支給額とのズレやミスが数件確認されていることから、2009年4月に支給された時間外勤務手当は適正ではない可能性が高い。

- (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なのか。

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、本学は応じなかった。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。組合員差別と思しき例も散見される。昇格人事の基準の明朗化を求める。

8 不当解雇教員の即時職場復帰

裁判で係争中の事ではあるが、田村・ライヒェルト両教員の解雇撤回と完全職場復帰と謝罪を求める。

本件において、世間を騒がせ大学の評判を落としたことに関しては、田村・ライヒェルト両教員に責任は全くないのである。また、教職員を弾圧したり、不毛な業務を強要したりするような行為は、教育に悪影響を及ぼし、ひいては組織の衰退を招く。教職員と一体となった明るい職場作りを求める。

9 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