

勝利的和解と理事会の責任

北陸大学教員 田村光彰

今までのご支援、ありがとうございました。

私たちが、北陸大学理事会から解雇処分を受けたのは、2007（平 19）年 2 月でした。以降、4 年半にわたり、私たちを支え、励ましてくださった全国の方々に感謝を致します。お陰様で、2011 年 9 月、名古屋高裁（金沢支部）にて私たちの主張が取り入れられた和解が成立しました。

この 4 年半、担当授業等が全くないまま、毎日職場に来る「就業闘争」を続けて来ました。私たちを支えて下さった 1 人である大森和子さんの言葉によれば、〈サンデー毎日〉の日々でした。

首が繋がりますと、頭部に血流がよくなり、物が以前よりもよく見え、アルコール抜きでも舌の動きがなめらかになりました。今も全国から多くの方々が励ましのメッセージを寄せて下さっています。これを機に、和解の骨子を再度確認しながら、裁判のプロセスにふれ、またささやかながら今の考えを記そうと思いました。

①解雇理由

私たちの解雇理由に関して、経営側は 3 点を主張してきました。それによりますと科目をなくしたが、私たちに勤務怠慢や学内規則への違反はなく、財政難でもない、と述べています。以下の通りです。

- (1) 「担当する科目がない」こと（解雇通知書、2007.2.21）、具体的には、ドイツ語をなくしたことです。
- (2) 「勤務成績不良や非違行為などを理由とするものではない」（経営側答弁書、2008.2.15）
- (3) 「財政状況の悪化を理由としているものではない」（同書）

これら 3 点は、いずれも私たちには責任のない点で共通しています。判例によれば「労働者に帰責事由のない経営上の理由による解雇」は、整理解雇になります（名古屋地裁 2001 年、名古屋高裁金沢支部 2003 年、鹿児島地裁 2002 年など。原告側準備書面 I、2010.6.2）後に述べますように、整理解雇の場合には、経営側が守るべき 4 要件がありますが、いずれも守っていないので、一審では解雇の無効判決が出ました。

②経営側の「職種限定」論

ところで経営側は、ドイツ語をなくしたから解雇する、という論理を合理化するために、私たちを採用した時点で、すでに科目を限定し、「ドイツ語教員としてのみ雇用した」と主張してきました。「担当科目を限定しないで採用するなどということはあり得ない」（経営側準備書面 4、2011.1.27）と書いています。さらに北陸大学だけでなく、全国の大学すべてで科目を限定（職種限定）した「合意があることは常識」である（経営側準備書面 4、2011.5.27）と、一片の証拠も示さずに、述べています。

こうした主張に則れば、北陸大学の教員も、大学赴任時に「科目を限定」されて雇われているそうです。したがって赴任時の科目以外の担当を命じられたとき、拒否できることとなります。専門外の科目の担当という負担を背負わされている教員たちにとっては、負担軽減の論理的根拠となります。

③「職種限定」論のまやかし

この「職種限定」での雇用論は、通用しません。

なぜならば、第1に、まともな経営者ならば、新学部、新学科を改編したり創設するとき、既存の組織・人員を有効に使い、発展させようとするからです。赴任時の科目以外に担当不可能とすると、改編・創設のたびに新しい教員を雇用せざるを得ません。人件費の高騰を防ぐため、新科目の担当を各教員に打診するでしょう。

私たちは、事実として、赴任時に「職種（科目）限定」合意などを交わしませんでした。これを、一審金沢地裁は、次のように認定しました。

「ドイツ語科目のみを担当する旨の職種限定合意が成立していたとは認められない」

「職種限定の合意が成立したと推認することはできない」

第2に、もう一点、「職種限定」が事実として存在しなかった理由は、私たちが、ドイツ語以外の多様な科目の担当をしてきた教育歴を挙げることができます。ライヒェルト氏の場合、ドイツ語は、担当した4科目のうちの一つにすぎません。一審金沢地裁は以下のように述べています。

「ドイツ語科目以外に『ゼミナール』、『卒業研究』、『特別演習』を担当した経験を有する」

田村の場合は、ドイツ語は11科目のうちの一つです。一審金沢地裁は次のように判断しています。

「ドイツ語以外の科目として、『国際政治史』、『(欧州)地域研究』、『総合科目(地球時代の人間)』、『ゼミナール』、『演習』、『日本語講座(留学生向け)』、『国際政治史(留学生向け)』の講義等を担当して」いる。

こうして、雇用時、赴任時にドイツ語のみへの「職種限定」合意など存在しなかったことは、多様な科目担当という事実によっても確認されました。

④ドイツ語科目をなくす

<1>選択科目化

経営側は、2004年4月から、薬学部でドイツ語をなくし、また外国語学部、法学部を再編した未来創造学部で、それまで存在した科目のドイツ語、フランス語、ロシア語、スペイン語をすべて一挙に廃止しました。語学は一つで、「英語もしくは中国語」(2007、河島元学長陳述書)だけという貧困な語学教育としました。その理由は、第2外国語は、学生にとり「負担、阻害」(同)なので、これから学生を「解放」(同)するのだそうです。

これに対しては、金沢地裁仮処分が明快に反論しています。

「選択科目にすれば、第2外国語を履修するだけの余裕のない学生らは第2外国語を選択しないとも考えられる」(仮処分決定 2007.8.10)

この仮処分決定は、経営側に財政の困窮問題が無いことにも触れ、「直ちに教員を削減しなければならない経営上の差し迫った必要性があるわけではない」と述べています。経営側もこれと同じ内容を主張しています。すなわち、冒頭で引用しましたように、「財政状況の悪化を理由」としてはいない、と。経営側は、解雇理由に関しては、裁判では日頃の主張の<財政の苦しさ>などとは言わず、本音すなわち問題のない大学財政を述べているのです。

〈2〉ドイツ語、ロシア語、タイ語

経営側は、科目（ドイツ語）がないので解雇した、と主張しながら、実は「グローバル・プログラム」と称して、ドイツで 30 時間も学生に講義をしていました。これはドイツ語廃止前の薬学部のドイツ語講義時間数と同じです。テキストは、すべてドイツ語で書かれ、264 頁もある、初学者としては日本最大の本です。この事実を一審金沢地裁は、次のように認定しています。

「2004 年度以降も『グローバル・プログラム』と称する短期研修制度で学生をドイツに派遣している」（金沢地裁判決 2010.2.23）

ただの一語も日本語の解説がなく、すべてドイツ語で授業がなされ、加えて大部のテキスト（大学の初級では、100 頁以下）は、学生にとり、「負担、阻害」そのものです。さらにはこの「プログラム」では、なくしたはずのドイツ語のみならず、ロシア語、タイ語も学習させています。

私は多言語教育には賛成してきましたので、多様な言語学習は望ましいことと考えます。しかし「負担」だからなくしたといいながら、実は教えている事実は、解雇の理由の「ドイツ語がない」と矛盾します。解雇をするためになくしたという経営側の意図が明らかになりました。

こうして経営側は、(1)ドイツ語への職種限定合意がなかったこと、百歩譲り、仮にあったとしても、私たちがドイツ語以外に多くの科目を担当してきた事実と(2)実際に「負担」であるはずの独語、露語も教えている事実に反論が出来なくなったのです。裁判の帰趨は初めから明らかでした。

⑤整理解雇の 4 要件

ドイツ語科目の廃止は、経営側によりますと、「カリキュラム編成権の問題であって、本来、司法審査に馴染むものではない」そうです（経営側準備書面 I、2008）。大学理事会が裁量でできるので、法(廷)は口出しをするな、と言わんばかりの主張です。次のように述べています。「裁判所といえども、事実関係にも通じておらず、また教育に関わる専門家でもなく、また、学生にも責任を負わない学外の者が、大学の根幹に関わる事項に容喙し、その当否について判断することは、およそ失当である」（同）

しかし、大学は社会を構成する一要素です。社会には当然のこととして労働法が適用されます。科目廃止により解雇される人間が出れば、労働法に照らして解雇の妥当性が判断されるのは法治国家の原則です。大学だけを法治国家から外せという主張は、後述するように、理事たちが大学を公益から除外し、「私物化」（2010.6.14 北陸中日新聞「北陸大学土地購入、過去にも『迂回融資』批判、同.4.30 同「北陸大理事長の親族料亭、学内食堂で商品製造」）する視点と共通しています。

先にふれましたように、労働者に帰責事由がなく、学部再編という経営上の理由でなされた解雇は整理解雇と定義されます。一審判決は、この整理解雇の際に経営側が守るべき 4 要件を一件ずつ検討し、結論として、「人員の削減をしなければならない高度の必要性ないし合理性があったとは言い難い」と判断し、解雇権の「濫用にあたり、無効である」と述べています。4 要件とは、「解雇の必要性」「解雇回避努力」「解雇者選定の妥当性」「手続きの妥当性」です。

<1>第 1 の要件；必要性

第 1 の要件は、財政難などの「人員削減の必要性」です。しかし、冒頭で触れまし

たように、経営側は「財政状況の悪化を理由としているものではない」と断言しています。判決は、これを以下のように判断しています。

「被告も認めるように、本件解雇は、いわゆる経営不振を理由として行われたものではない」

一審判決は、一方で人員削減の必要性が＜ない＞という否定形で、第1要件が満たされていないと判断したのみならず、他方、積極的に私たちが北陸大学に残す視点を提供しています。以下の通りです。

「ドイツ語の履修を希望している学生が存在した」

北陸大学と同様の薬学部のある、私立の、総合大学で、平成16年(2004)3月31日以前に設置された大学(19校：田村)で「ドイツ語を学べない大学は北陸大学の他には1つしかない」

「選択科目にすることにより(略)学生の負担を回避しうることからすれば、被告の主張は採用できない」

経営不振でもなく、ドイツ語の選択科目化が可能なので、解雇の必要性がない、との判断でした。

＜2＞第2の要件：解雇回避努力

仮に、第1要件の「必要性」が認められたとしても、第2に、経営側には解雇回避のための努力が課されます。判決は、私の場合、過去に担当した国際政治史、欧州地域研究などドイツ語以外の科目の11科目の担当経験を列挙し、以下のように判断しています。

「地域研究(欧州)を8年間担当(しかも、現在、未来創造学部において、これと内容的に類似性の認められる『EU研究』という科目が存在する)。」

「ドイツ語以外に(略)担当する科目ないし講義を設置することができなかったとは解されない」

私は、赴任時はドイツ語担当でしたが、もともと「総合性、学際性を目指した教育と研究姿勢をモットー」にしてきましたので(田村陳述書127号証、2006.12.28、県労委へ)、研究領域を広げてきました。そして、次の2条件の下で担当科目の拡大を引き受けてきました。すなわち(1)大学でのしかるべき機関、すなわち教育研究の専門家集団としての教授会、教務委員会の業績審査と(2)本人の同意です。決して「教育に関わる専門家」ではない理事会の認定ではありません。

＜3＞第3の要件：選定基準

仮に「必要性」「回避努力」が認められても、解雇される人間の選定基準が妥当でなければなりません。経営側は、2004年度に備え、既存の外国語学部、法学部の2学部を改組し、未来創造学部と教育能力開発センターという2つの組織を作り、そこに旧2学部の教員を配属しました。この時の配置基準は、組合差別そのものでした。私たちの裁判に先立って、石川県労働委員会は、薬学部の教員3名への不当労働行為について次のように認定しました。

「法人には、組合嫌悪の意志が依然として継続していた」

「組合に対し、法人が敵対意識や嫌悪感を抱いてきた」

(「決定」2007.4.23)

裁判でも、経営側は、配置基準について、「理事会及び学長に対する信頼」（河島元学長陳述書乙150号、2009.3.24）「教育者としての情熱と愛情」（同）などを挙げました。「信頼」「情熱、愛情」などという概念は証明が不可能です。こうした言辭は本来恥ずかしいと思うべき部類に入るでしょう。本音は「組合嫌悪」に基づく改組された学部からの組合員の排除と、その後の解雇でした。しかし判決は次のように判断しました。

「（配置）基準として（略）十分機能するものとは言い難い」

私は、一般に排除をちらつかせて「信頼」を得ようとする姿勢には従おうとはしない人間です。「信頼」とは心の中に醸成されるものだからです。

<4>第4の要件：手続きの妥当性

判決は、ドイツ語廃止のプロセスについて「どのような議論を経た」か、協議をしたことを認めるにたる証拠はない」と断じ、私たちが、ドイツ語以外の「他の科目の担当可能性」についても協議せず、解雇した不当性を指摘しています。

以上、解雇の際にはすべてを満たすべき4要件のいずれの1つをもクリアしていないので、以下のように述べられています。

「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」（一審地裁仮処分決定、一審地裁判決）

⑤法的な処理と責任の所在

<1>和解

2011年9月21日、私たちと理事会との問題は、和解で法的な処理が終わりました。その内容は次の通りです（「支援する会」の報告から引用します）。

1. 「原告が雇用契約上の権利を有する地位にあることを認める」（これは、解雇無効という意味です）
2. 「被告は、本件解雇を理由とする一切の不利益な取扱をしないことを確約する」（これは、あらゆる待遇について一般教員と同じ取扱をすることの確約です）
3. 「被告は、原告の授業担当につき、教学側の意思を尊重する」（これは、授業復帰を意味します。そもそも解雇理由はドイツ語科目を廃止したので「担当する科目がない」ということでしたが、これまでの和解協議で被告理事会側は、原告が要求していた代替科目の担当について、大学教学の事項なので理事会では決められない、としていたところ、大学教学側は原告との話し合いで原告両者についてドイツ語以外の担当実績、能力に配慮し、他の科目担当を認める意向を示しました）
4. 「被告は、和解金として原告2名に対し逸失利益の全額と慰謝料の支払い義務があることを認める」（これは、論理的には解雇に関して被告理事会が自らの非を認めたことを意味します。既に1審判決で全面的に敗訴しており、心理的にも2審においてさらなる敗訴を回避するために自らの非を認めざるを得なかったと言えるでしょう）

<2>責任

しかしこれですべてが終わったわけではありません。その最大の問題は責任の所在です。組織としてこの所在を明らかにすることは義務です。なぜならば、過去の責任を解明することで初めて二度と繰り返さない未来に繋がるからです。

2010年1月28日、『北陸大学教職員組合ニュース（第291号）』は、理事長の月俸「100万円」アップを伝えました。この時、責任の所在を明らかにしていれば、その後この問題は、マスコミに書かれずに済みました。4月23日に初めて新聞が報道しました。「文科省が北陸大学調査」（北國）に続いて、6月6日には「北陸大『お手盛り』文科省指摘」「理事長100万円昇給撤回 北陸大、学内反発で」（北陸中日）、翌6月7日、「北陸大、理事長報酬増額を撤回 文科省指摘で」（共同通信、全国配信）、6月8日「北陸大理事長の報酬増額を撤回 文科省指摘受け」（北國）と高額報酬は続々と報じられました。

この時、文科省からの補助金(私学助成金)もカットされました。『組合ニュース（第296号）』は、次のように記しています。「本来、学生、教職員の教育、研究、福利厚生に充てられるはずの私学助成金が、理事長、理事会の「大学私物化」（北陸中日、2010.4.30）により、カットされた」。時間外勤務賃金の不払いが続き、賞与が減額され、給与は「改定する」と約束しながら約10年も凍結されている中での増額でした。

これだけ報道され、社会的評価を落としたにもかかわらず、繰り返しますが、責任の所在が問題とされた形跡はありませんでした。不祥事の責任を公にし、謝罪をするべきだと考えますが、今日までなされていません。火種はそのまま残っていると考えるを得ません。また繰り返されることを恐れます。

この恐れは北陸大学の歴史を垣間見るだけで現実感を増します。国に虚偽報告を2度も行った北陸大学は、既に14年も前から文部省（当時）により「異例の行政指導」（読売、1997.2.3）を受け、「公共性を自覚した運営を求め」（同）られているのです。この時も責任をとった理事は報告されていません。したがって次から次と理事会の不祥事は続発し、そのたびにマスコミに報道されました。すなわち、4人の理事の高額報酬で補助金のカット、再行政指導、日本中に悪名を轟かせた日本刀事件、これらは「公共性」を欠いた大学運営の典型です。反省と責任の所在を明らかにしないために、その後の「休日出勤、割増賃金不払い」（読売、北中、2010.3.28）、「理事長の親族料亭 学内食堂で商品製造」に直結しました。マスコミの言う「大学私物化」は繰り返され続けてきているのです。

北陸大学は、「就業規則」の「懲戒」の項で、「学校法人北陸大学の名誉・信用を失墜したとき」「懲戒解雇」（93条）の場合となる、と述べています。一方、私たちには、経営側主張によれば、「成績不良」も就業規則等に違反する「非違行為」もないのに、解雇されました。

理事会は、続発する不祥事により「社会的評価を失墜させ」（2010年、田村陳述書甲316号証）ながら、学生数の減少を教職員の責任に転嫁している事態は異様です。まず自らが襟を正すべきです。

私たちの解雇－勝利的和解を契機に、理事会はまともな、本来あるべき理事会へ生まれ変わることを望みます。そのためには、膨大な裁判・弁護士費用をかけ、一審仮処分決定、一審裁判判決、高裁仮処分決定と3度の公の機関で、そのすべてに敗北し、4年半も解決を引き延ばしてきた理事会が責任を自覚し、責任者を処罰することが第一歩です。

ドイツの初代大統領は、責任の自覚について、国民に向けて次のように述べています。私は、自戒の念を込めて引用します。

「人に人差し指で指図するとき、残りの3本は自分に向いているのです」

2011.11.15