

「雇用関係終了」は整理解雇そのもの 第1回団交で、法人理事会は明確に回答せず

今年度第1回団体交渉は6月14日に行われました。解雇問題では、教職員組合の「質問書」に対し、法人理事会は文書回答ではなく労務担当理事が口頭で回答しました。弁明からは、背後には顧問弁護士との相談が窺えました。このこと自体、理事会の姿勢を示すものとして注目されます。

先ず「質問書」の第1項、教育能力開発センターの役割を活性化するという学長指針と「雇用関係終了」の矛盾について、に対する回答は、センター所属教員の活性化云々は、未来創造学部 of 授業を担当しているセンター所属教員の資質を生かすことができればと願って学長が申し上げた、ということでした。それに対し、組合側は、現在担当がなくても将来担当はあり得るが担当科目がなくなるので雇用関係が終了するというのは確定なのか、と質しました。理事会側から、「イコール解雇」という話が学長の文書の中から出てくるのか、と逆に質問がありました。それこそが組合が聞きたかったところです。

そこで質疑は、「雇用関係終了」は解雇を意味するのか、という「質問書」の第3項に飛びました。労務担当理事は、そういうことが **あり得る** と留保を付けたものの、「雇用関係終了」は、「現段階では解雇」を意味するものであり、「質問書」第4項との関連で、就業規則第21条第7項及び第9項が適用される、と回答しました。当該条項は「規模の縮小等の事由」による解雇を規定していますので、これは整理解雇にあたります。

組合側は留保部分について、解雇を回避するためにどういふ努力が必要なのか、また、法人理事会はどういふ努力をしたか、と質問しました。理事会側の回答は、未来創造学部の授業担当のお力をお持ちであるということ学長以下未来創造学部が認めれば、尊重しなければならない、但し、尊重は、そうするという事ではない、と焦点を何重にもぼかすものでした。しかも、この回答はそもそもの「新学部で担当科目がない」という雇用関係終了の理由からもズレています。そこで問題になるのは、「質問書」第2項の組合員差別問題であり、雇用者の回避努力ですが、その点に関しては、労務担当理事は、大学の長がお決めになったことだから学長本人に言ってもらう、と次回以降の交渉に回答を持ち越しました。

今回の団交では、質問が核心に迫ると、理事会側は字義的説明をしたり、「質問書」提出以後2ヶ月以上にもなるのに、具体的なことは学長から伺っていないと弁明したりするなど、文書回答回避（本当は忌避？拒否？）も含めて、自らの意図をきちんと説明しようとしないうる責任な回答に終始したと言えます。次回以降も理事会が誠実に説明責任を果たす保証はなく、従って、教職員組合は「雇用関係終了」は整理解雇と受けとらざるを得ません。

整理解雇に至る経緯は本質的に経営の問題です。「雇用関係終了」を言い渡された教員は全員長年北陸大学の教育・研究に貢献してきました。理事会は自分たちの経営から生じた各人の「心の痛み」に道義的責任を感じていないのでしょうか。教職員組合は、世間の常識から言えば、**理事会の責任が問われる事態**なのだとすることを改めて指摘したいと思いま

す。

教職員組合は今後の誠実な対応を期待しつつ、第1回団交の翌日即座に第2回団交を申し入れました。改めて文書による回答と学長の出席を要求するとともに、**説明責任を果たしていない不当な整理解雇の完全撤回**を求めて行きます。

学部閉鎖の妥当性、新学部創設の正当性が問われる

思い起こせば、当組合は1995年の結成以来、学内民主化を実現するために、学長・学部長の「公選制」運動を全面的に支援しました。幸いにも全学的支持を得て、1998年にその「公選」が実現し、2002年には2回目の学長選挙がありました。しかし、現学長の選挙の支持率は、2回目も初回同様、対立候補に大きく後れを取りました。その選挙直後に、学長を中心に関係者以外には正体不明の「ブレインストーミング」が開始されました。教職員組合はこのときから今回の不当な整理解雇問題につながった排他的学部改編構想が出てきたと考えています（『組合ニュース』194号）。

一方、理事会は、その年の1月に学部に教育改革を指示しておきながら、外国語学部に関しては教育改革実施の結果（厳密には途中経過）を検証することもなく、法学部に関しては学部改革案を棚上げしたあげく、学長選挙後の12月、学部の意見をまったく聴くことなく、外・法両学部の学生募集停止を決定しました（『組合ニュース』203号）。翌年、申請していた法科大学院は不認可となりました。論理的に見れば、法学部教育に失敗しながら大学院を申請したということになり、世間的には不可解の謗りを免れなかったでしょう。先の学部閉鎖同様、大学のイメージが大きく損なわれたことは否定できないでしょう。新学部が成功しなければ、明らかに経営的な判断ミスと言われても仕方のない事態です。

新学部については、カリキュラムは秘密裏に作成され（『組合ニュース』197号）、また、配属教員は抽象的かつ不明朗（『組合ニュース』199号）な基準で決定されました。加えて学長は、「雇用関係終了」を理由とされた新学部「担当科目がない」という状態を故意に作り出し、教職員組合の再三の要求にもかかわらず、整理解雇につながることを承知の上で、カリキュラムは変えないとかたくなに主張（『組合ニュース』197号）しました。それも、同じ作為は新学部ばかりか薬学部においても同様でした。しかし、新学部開設後2年を経ずに、学内から選ばれた教員の約半数が退職しました。極めて異常です。学長は、この異常さを顧みることなく、理事会も、教員の活用を考えず事実上の整理解雇を通告しました。

確かに、少子化は時代の流れで、多くの大学が入学者減少に悩んでいます。本学も理事会、教職員一体となって志願者増に取り組んできました。閉鎖された学部についても同様でした。しかし、志願者増が簡単でないことは、3年間の新学部志願者状況を見れば明らかでしょう。それにもかかわらず理事会は、『WITH』や『大学30年史』の論調に見られるように、学部閉鎖の責任を全面的に学部に帰しました。そして今、教職員組合に加入している教員にその責めを帰そうとしています。心を遣って大学を去った岡野前書記長の卒業生による送別会では、外語1期生だけで約40人が名残を惜しみました。これはある意味で学部に対する挽歌です。卒業生にとっては、大学に行っても既に多くの師はいなくなりました。学部消滅は師弟ともに何としても避けたかったはずで

大学が今なすべきことは何か？

未来創造学部が消滅する両学部を正当に引き継ぐものであるならば、どんなに現在が苦しい状況でも、道義に反する教員切り捨てではなく、みんなで痛みを分かち合い、協力し合って明るい大学を取り戻すことです。そのためには、理事会は教員に意識改革や責任を叫ぶだけでなく、自ら反省すべきは反省し、性根を据えて教員を信じ、教育を本当の意味で教育当事者に返すことです。信のないところに教育は成り立ちません。教職員組合は、今こそ理事会が大学創立の原点に立ち返り、真の協働関係が確立されることを待望します。不当な整理解雇撤回と大学正常化のために皆さんのご協力をお願いします。

こちらは大問題 - 給与改定に成果主義導入を意図

同日行われた給与改定交渉は、理事会の考え方が説明されただけで終わりました。その考え方は、「これまでの自動的に決定されてきた方式を改め、全体的な給与見直しをして、仕事の成果を反映する仕組みを提案する」というものでした。問題を含むものです。前提に無理があるからです。仕事の成果は教育の場合どう定義されるのか。集団の教育成果。個人の教育成果。文系の場合は数値でものものでは少ない。英検合格やTOEICは一部の学生については意味があるが、その場合でも教育の最終目標とは言えない。数値が出る科目に関わる教員も一部に過ぎない。薬学部の場合でも、教育目標を一方向的に薬剤師合格100%と設定し、合格率が〇〇%のとき、誰がどれだけその数値に貢献したかなど、評価したとしても、評価者の主観に過ぎない。文系ではなおさら。問題は数え上げればきりがありません。今回の整理解雇問題に端的に表れているように、前提条件の平等性、公平性にも問題があります。それでもこの考え方を強引に導入するというなら、せめてそれが必要な財務状態を明示すべきです。

教職員組合は結成以来一貫して財務諸表の提示による説明を求めていましたが、今回問題のある考え方を導入するときに、提示された資料は志願者と学生数の推移を示す図表だけでした。理事会側は、財務諸表は『WITH』で公開する、また、閲覧規程により閲覧できると主張しましたが、組合は交渉の資料として十分議論できるように提示すべきだということを主張しました。また、閲覧規程には「閲覧したものを他に漏らしてはならない」（禁止行為：第9条4項）となっている以上、それに基づいて相談できないと主張しました。理事会側から、規程は不特定多数の閲覧を想定しているのが、あのようになるが、杓子定規には考えていないとの説明がありました。

いずれにしても、財務諸表の提示には前向きではありませんでした。古い話になりますが、「北陸大学が発展していくために、いま一番必要なことは、正しい情報に立脚した相互理解です（『北陸大学ニュース』（『WITH』の前身）第1号）」というメッセージがありました。根本的に教育現場を大混乱に陥れかねない考え方による給与体系を導入しようとしているのですから、次回の団交では是非この言葉を思い起こして頂いて、真剣な議論のできる交渉にしたいものです。

夏季賞与は組合三役に通告

夏季賞与についても、教職員組合は第一回団交申し入れで交渉を要求しました。理事会側の団交回答書にはその項目が省かれていて、「給与とは異なるもので、一律分を少なくする」という

考え方のみの説明でした。今年度の給与改定同様、近日中の交渉を申し入れましたが、6月21日に組合三役に対して提示がありました。しかし、交渉に必要な資料の用意もなく、6月23日には支給したいとのことでした。財經担当者の多忙はわからなくはないですが、事実上、一方的通告です。次回、**年末賞与支給時には前もって交渉することを約束**してもらいました。

会談の席上、労務担当理事から、薬学部を取り巻く苦しい社会状況と賞与に関する考え方が縷々説明されました。しかし、その中で、薬剤師全員合格などの教育目標が100%達成できれば、賞与を惜しまないという話もありました。これも古い話ですが、開学間もない頃薬学部で入試に絡むスキャンダルがあった時のことです。文部省からの補助金がカットされ、それまでの分の返済も迫られ、大学の財政にとっては大ピンチでした。今年の賞与は難しいかな、と誰も覚悟していたら、なんと例年通りでした。たぶん多額の借金が必要だったのではないかと推測しました。大学の古き良き時代の話です。当時の大学経営者は、それくらい自らが教育を託した教員に対して責任意識が強かったのです。

賞与の内容は、夏に関しては、教員は昨夏と変わりませんが、冬はどうなるかわかりません。一般職員は全額査定による支給、との提示でした。

「育児・介護休業規程 一部改正（案）」と定年退職後の「再雇用に関する規程」

「育児・介護休業規程」については、団交では、教職員組合は二つの問題点を指摘しました。一つは組合との交渉・合意前に施行したこと、これは明らかにルール違反です。もう一つは、通常の解釈では子の看護休暇は当日の連絡でよいことになっていますが、本学の規程では事前届出制になっています。緊急の場合を想定すると不合理ですので、その点の是正を要求しました。回答は「人道的に扱う」ということでした。それならば、文書の形にしても何ら不都合はないはずですが、何故そうしたがるのか不思議です。三役との会談では、意見書を出して欲しいという要求がありました。反対意見書を添付して関係官庁に提出し、それで済ませようという意図と思われる。組合は平行線と決めつけずに、もう一度団交で交渉することを要求しました。

定年退職後の「再雇用に関する規程」でも、二つの問題点を指摘しました。一つは前述の規程の場合と同じです。もう一つは内容に関する点で、再雇用希望者の内、再雇用対象者を「B（普通）」以上と評価された者としたところです。基になった法律は年金の65歳支給に連動するものですから、法の主旨からすれば、よほどの問題がなければ原則希望者全員を再雇用の対象とすべきです。大学側の説明は、義務づけかどうかは中央でももめている、とのことでした。人間の幸福よりも、何か、労務対策ばかりが優先しているような印象でした。これについても意見書を求められましたが、団交での交渉を要求しました。

（訂正） 組合ニュース前号でお知らせしました北陸大学教職員組合のホームページのURLに誤りがありました（一部の版を除く）。
正しくは <http://www.hussu.jpn.org/> です。ご迷惑をお掛けしました。