

新執行委員長就任挨拶と今年度の活動方針

今年度の組合執行委員長として、組合員皆様の要求を実現し、本学の健全な発展に寄与するように微力を尽くしますので、よろしく願いいたします。佐倉前委員長を中心に作成され、先の組合大会で承認された平成 21 年度の活動方針にそって所感を述べ、ご挨拶とさせていただきます。

本年度組合活動の第一の課題は、2 組合員教員解雇事件に対する裁判闘争です。すでに組合側の証人である岡野先生、林先生、法人側の証人である松村理事、河島理事の尋問が終了していますが、5 月 25 日に田村先生、ライヒェルト先生の証人尋問があります。

この件は、大学開学以来の最も重大かつ深刻な労働問題ですので、多数の学内外の教員、教員 OB、卒業生、一般市民が参加する「支援の会」と共同して、この闘いを継続します。私達は法人の欺瞞や措置の不当性を立証して、裁判闘争で勝利できると確信しています。

第二の課題は、教職員の給与の是正、待遇改善です。本学の給与水準は、他の私立大学と比較して低く、その差は広がるばかりです。その原因は、就業規則に記載されている年令給と職能給の給与表のうち、前者のみを自動的に適用するだけで、職能給による昇給を平成 14 年度以来凍結しているからです。また、法人は団体交渉において「新しい給与体系」を作成中であるから待つように、と毎年言い訳を繰り返してきたのですが、1 月 13 日の団交で「新しい給与体系」を中川専務理事が知らなかった事が判明し、それが架空のものであり、体よく交渉を打ち切るための手段であったことが明らかとなりました。

団交での法人の誠実交渉義務違反は毎年繰り返されています。この状況を打開する方策の一つとして、組合は上記解雇撤回の裁判闘争の原告に加わり、法廷の場で不誠実団交に対する損害賠償を請求しています。法廷の証人尋問で松村常務理事は団体交渉時の誠実交渉義務を怠ったことを認めましたが、大学当局の組合敵視・無視の姿勢は、社会常識を背景とする公的な力によって変わらざるを得なくなるものです。組合は労働委員会を介して 6 年制薬学部担当外し事件を解決しましたが、本来ならば外部の公的機関に依存することなく、給与交渉が円滑に自力で達成されることが健全な組織です。

第三の課題は、本学に欠けているコンプライアンスの問題解決です。これまで 6 年制担当外し、休日勤務などに関し、違法な取扱いがなされた際には、組合はその都度対応し問題解決を図ってきましたが、これからも組合は法律を守るよう法人に働きかけていきます。世の営みは法律をバックボーンとしており、正常な組織は自らコンプライアンスを標語に掲げています。残念なことに、本学においては法的根拠を欠いた企画が続々と生み出され、多くの教職員がストレスを感じています。

特に現在、薬学部においては「教員の研修」という名目で教員が太陽ほがらか薬局において薬剤師業務を行うことが問題となっています。薬局経営のため人件費を浮かせて薬剤師補充を果たそうという法人の意図があるとも解釈できる業務命令は、教員の勤務条件とは異なる労働環境に身を置くことを強いることなど、法的に問題がある疑いがあり、早いうちに対応策を出さねばなりません。

以上、問題が山積している現状ですが「組合の存在意義」を皆様に理解していただけるよう努力する所存です。どうぞ皆様のご支援、ご協力をお願いいたします。

給与不払い分はいずこへ？

4月分給与で過去2年分の休日出勤等の手当が支払われた。しかし、これまで支払わなかった不誠実を詫げる言葉はなかった。法人は教職員に対して給与の支払いが遅れたことを謝罪せよ。

支払いの明細が添えられていなかった。法人は直ちに明細書を発行せよ。明細書無しでは支払いの過誤が確認できない。支払額の計算の根拠は無い筈がないだろう。勤務の実態に沿ってきちんと支払ったのであれば明細を出すことに何の障害もない筈だ。教職員各位にあっては自分の出勤実態と比較して、アンケート(回答依頼中)に答えて頂きたい。

「過去2年分」というのは法的な除斥期間の為である。つまり、2年以前の労働の対価は支払われなかった。不払い給与は本来全て支払われて当たり前である。しかし、一方で助成金がカットされるほどの高額報酬を食む理事がいる中で、大学の資産である基本金が豊かに積み上げられている中で、教職員には給与が支払われなかったのである。我々はこのことを忘れてはならない。

支払われなかった給料は一体何処に行ったのか。支払う体力がないのであればしかるべき経営責任を取り、教職員に謝罪すべきである。支払わないことに道義的な責任を感じないのであれば、誰も経営者と認めない。背信を続けるべきではない。

労基の立ち入り調査は今回が初めてではない。法人は、これまで何度も繰り返されてきた労基法に違背する行為を、「給与を支払わない体質」を、深い反省を持って断ち切れ。

組合費納入のお願い

昨年度は組合費の納入が滞るケースがあり、予定収入額に届かなかった。物入りが続く中、恐縮ながら、組合費の納入をお願いしたい。

労働委員会の闘い勝利

労働委員会を舞台にした組合の闘いは勝利した。法人の不当労働行為に対する4年間の闘いであった。事件の始まりは6年制薬学部スタート(2006年度)の前である。薬学部で3人の組合員教員が6年制担当から外された。理事面談で、「組合活動を理事長に謝罪しなければ6年制担当にしない」と、明確に言い渡された者もいた。組合の弱体化を目的に、法人が見せしめ行的に行った差別であった。組合はこの行為を、組合弾圧の不当労働行為・支配介入であるとして、石川県労働委員会に救済を求めて提訴した。

石労委は組合の主張を全面的に認め、2007年4月23日、不当労働行為に対する救済命令を出した。しかし法人は、この命令を不服として、中央労働委員会に上訴した。中労委は熱心に和解を勧めた。法人は中労委に於いて何の主張もしないまま、結局、河島学長(当時)の証人尋問の直前になって和解を言い出した。和解の交渉は極めて策謀的であったが、2008年2月12日、組合側は早期解決を優先し和解に応じた。直後から法人は和解条項の歪曲を画策するという醜態を演じたが奏功せず、結局、組合は、和解条項履行期限の2009年3月末を前に、当該教員の復帰を勝ち取った。蛮行は大学の空気を陰湿にし、費用とエネルギーを空費した。

この間、当事者教員は組合員各位の真摯な激励と支援によって闘い抜くことができた。心から各位に感謝を申し上げたい。組合は、この勝利が、誰もが臆することなく批判し、意見を発し、組合設立の目的である大学の民主的な運営を実現して、世間に信頼される優れた大学に発展していくための行動の基盤となることを期待して勝利宣言としたい。

和解条項の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。」とある。しかるに、法

人は、労基署の指導を受けるまで休日出勤等の手当を支払おうとはしなかった。この事実、今に至っても、法人が労働基本権を尊重する精神を具有していないことを示すものである。その欺瞞的な姿勢は、次に述べる解雇無効確認訴訟の法人側証人尋問においても、あからさまに露呈した。

解雇無効確認・不誠実団交賠償訴訟

4月17日に法人側証人に対する尋問が行われた。松村常務理事の陳述書は不誠実そのもので、様々なウソが並べられている。しかし、そのウソが暴かれた。例えば、法人側弁護士による主尋問に於いて、自分は組合設立を翌日まで知らなかったと証言したのに対して、組合側弁護士による反対尋問では、反証となる With の記事を示され、あっさりとウソの証言をしたことを認め、結局、組合監視を行ったことも認めざるを得なかった。不誠実団交についても、主尋問で否定しておきながら、反対尋問で、これもあっさりと不誠実団交を続けたことを認めた。法人側弁護団の慌てた表情が印象的であった。

河島理事の陳述書も松村常務理事と同様にウソの固まりである。労働委員会でウソであることが証明されているウソも繰り返されている。未来創造学部と教育能力開発センターの教員を「配置基準」なるものに沿って配置したという主張もウソである。「配置基準」は、法人が自らの教員排除を正当化しようとして、後から「作文」して法廷に持ち出したものである。それが教員の配置を決めた時点で存在していたのかどうかについて河島証人は、組合側弁護士による反対尋問で、教員にその存在を「知らせていなかった」と認めた（不当労働行為事件の石労委においても同じ証言を引き出している）。「無かった」と言えば主張が崩れるから「知らせていなかった」と表現し、存在していなかったことを隠蔽したのであろう。もし有ったとしても、周知せしめていなければ適用できない。教員排除は理事の恣意的な意向であったことが明らかになった。

「配置基準」の存在を主張することが困難になると、今度は「配置基準」の実体は「北陸大学証」に記載されていると話をすり替えた。恐らくこの中の「教員の条件と教員像」を指すのであろうが内容は全く異なる。しかも、未来創造学部の教員配置が2003（H15）年10月、教育能力開発センターの教員配置が2004（H16）年4月であるのに対して、「大学証」の初版の発行は2004（H16）年7月である。この矛盾を指摘されると次は「大学証」は「建学の精神」を受け継いだものだから以前からあったと主張し始めた。

「建学の精神」は「自然を愛し、生命を尊び、真理を究める人間の形成」である。「配置基準」とは明確に異なる。結局、法人は、「建学の精神」が「配置基準」であるかのような主張をする羽目に陥り、何と見事に、「配置基準」が当時存在していなかったことを、自ら告白した結果になった。

理事会は教育破壊をやめよ

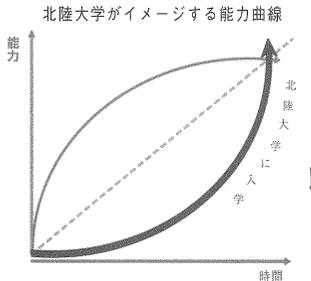
4月15日（水）に大屋敷学長は第1回全学教員会なるものを、太陽が丘と薬学の両キャンパスで各々招集した。

学長の発言は、薬学については、3月の薬剤師国家試験の合格率が極めて良くなかったので、新しい対策を立てよということ、新入生の定員充足（今年度の薬学部の新入生は大きく定員割れとなった）と、4年制薬学部の未卒の学生と、既卒であるが国試未合格の者を国試に100%合格させよ、そのためには教員の意識改革が必要であるというような内容であった。未来創造学部に関しては英検の合格率のアップが取り上げられた。これらの目標を達成して、賞与が受け取れるようにしようとも付け加えた。

国試合格率低迷の原因は経営の誤り

学長の言うところは、結局、国試不振の現状を招いたのは教員の意識が原因であって、

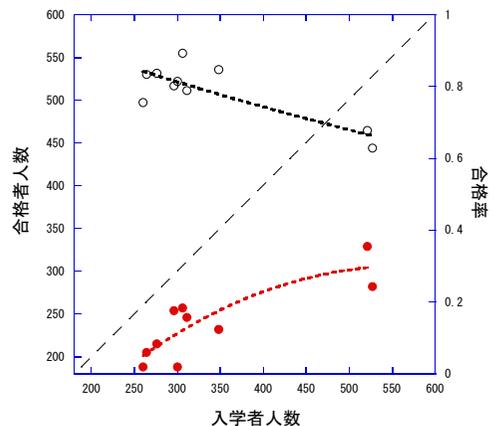
責任は教員にあるということである。とんでもない。2007年度と2008年度の国試合格率が低迷した理由は明らかである。すなわち、理事会は、突如として他2学部を縮小して、その定員枠を薬学部に移し、教育現場に何の打診もなく一挙に全国最大規模の定員（460人）として、2年連続して520人を超える入学生を集めたのである。勿論、教員の補充も無くである。当時のキャッチフレーズは、常識を疑う「量的拡大をもって質的向上を図る」であった。



薬学教育に耐え得る若者の数には限りがある。日本の全ての若者が薬剤師国試に合格する学力に到達するのは実際問題として困難なのである。日本の国力としての現実である。北陸大学には「秘伝のタレ」という「それは真似のできない確かな教育力」があって、学力が低くても左図のようなカーブを描いて能力が向上すると宣伝して学生を集めたのであるから、その効能を信じて入学してきた者も少なからずいた筈である。

幅広く学生を集めれば国試レベルに到達できないケースが増えるのは理の当然である。合格率が下がるのは学生確保の方法にある。実際、入学生数と国試合格率は、右図が示すように逆の相関があるように見える。

しかし、国試の合格者数は、右図下部のように増加した（合格者には入学年度が異なる者も含まれている）。教員は「一旦、受け入れた以上は」と、一所懸命に教育にエネルギーを注いだ結果であろう。これは教員の汗の結晶である。なんと、本学に幻の「秘伝のタレ」があったが如きである。



しかし、先のグラフの何と無神経なことか。本学の入学生は初めから能力が低いと決めつけられている。失礼な話ではないか。そして、他大学の入学者は能力が伸び悩む予定になっている。外挿すれば下がりそうである。このような成長曲線は共にあり得ない。「イメージ」とはいえ、センスを疑う無神経・無責任な宣伝である。意識改革が必要なのはこのようなウソまがいの宣伝をしている法人の方ではないか。

今になって、教育改革に向けた意見を上げよと、法人は現状の国試、定員割れの打開の策を教員に求めようとしている。自ら招いた災いの責任は取らず、後始末を教員に押しつけているように見える。いやはや全く、呆れた話である。

前述の教員会で太陽が丘ほがらか薬局への「研修」命令について様々な反発が出た。当然である。「研修」とは名ばかり。どう言いくるめようと、人件費節約の為の、まるで召使いのようであることが誰の目にも明らかであるからである。研修と言っても、薬剤師が1人だけの調剤薬局で、実際どれほどの実効ある研修ができるのか。法人の無神経さはこれに留まらない。冒頭で述べたように、教員の教育の負担は過重な状況である。大量に残留している4年制学生の国試対策に加え、6年制では共用試験などの未経験の新規授業がスタートし、その対応に教員は大変な労力を費やしている。猫の手も借りたいくらいなのは教員の方であり、研修に出ることによる教員の削減は教育力の貧困を引き起こすのである。この非常時とも言える時期に教員の数を削ぐのは教育の軽視に外ならない。教員の不足を補充せず、担当者を確認するために専門性を度外視して各教科からの「拋出」で間に合わせるというめっちゃくちゃな施策と併せて、ここに来て法人は、教員陣容の弱体化、教育の破壊に一気に突き進んでいるように見える。