

改正労働基準法 (2010年4月1日施行)

改正の目的は、長時間労働の傾向が高まる中、雇用者の経済的負担を増やすことにより、働く人々の健康の確保と、仕事と生活が調和する社会の実現にあります。改正に伴い、本学の就業規則の改正案が示されました。留意点4点と、組合が意見書として要求した事項を挙げます。

その1 (時間外労働の限度に関する基準の見直し)

時間外労働 (36 協定締結が前提) の割増賃金率は、これまでは 25%以上とされてきましたが、一定時間を超える分についてはこの数値を超える率に設定するように務める義務が雇用者に課されました。時間外労働の時間数も短くする努力義務が課されました。

本学法人側が組合に提示した就業規則の改正案の割増賃金率は、一律に 25%とされているため、組合は、法令の主旨を尊重し、限度基準に規定された限度時間である 45 時間を超えた労働に対しては 35%以上とすることを求めました。

その2 (年次有給休暇の時間単位付与)

年次有給休暇が時間単位で取得できるように法改正されました。ただし、時間の合計が 5 日までという制限があります。法人提示の就業規則の改正案はこの改正の趣旨に添ったものとなっています。しかし、本学では以前から 15~30 分単位の取得も可能で、かつ、合計の制限もなかったため、法人提示案は却って不便な不利益変更にあたります。そこで組合は従来の慣習を踏襲するように要求しました。労基法は労働条件の最低基準を決めたものです。労働者にとって労基法より有利な条件の慣習、協定は決して劣位の水準に合わせてはならないのです。

その3 (法定割増賃金の引き上げ)

休日出勤の時間も含めて、1 ヶ月に 60 時間を超える時間外労働に対しては、義務として 50%以上の割増賃金率にしなければならなくなりました。

その4 (代替休暇の新設)

新たに「代替休暇」が創設されました。一定期間 (基本は 1 ヶ月) に、休日出勤を含めて 60 時間を超えた時間外労働を「半日単位」(4 時間) の休暇に代えることができる制度です。代替休暇として与えられ得る時間数 H は、 $H = (1 \text{ ヶ月の時間外労働時間数} - 60 \text{ 時間}) \times (\text{代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合の割増賃金率})$ です。法人提案の数値では次式になります。

$$H = (1 \text{ ヶ月の時間外労働時間数} - 60 \text{ 時間}) \times (50\% - 25\%).$$

代替休暇を取得しても 25% (法人提案の数値の場合) の割増賃金は支払われます。また、代替休暇を取得するか否かの判断は各人に委ねられています。

現実には、1 ヶ月で 60 時間を超える時間外労働に就くケースは多くないので、代替休暇を取得するケースは少ないと推定されます。同法では 60 時間のカウント

の期間を1ヶ月を超えて設定することが認められていますので、組合は2ヶ月程度に拡大することを要求しました。

また、組合は法人対して、労基法を遵守し、努力義務である労働条件の改善に真摯に取り組むことを要求しました。

休暇願の提出期限は「前日」＝就業規則

4月8日に「出張願・研修願・休暇願提出について」と題するEメールが学長名で配信されました。その添付文書に関し、特に「休暇願」の提出期限（3日未満3日前、3日以上7日前）に疑問を持たれた方は多いと思われます。休暇は本人・家族の急な発病等で急遽取得するケースが多いからです。

結論を述べます。この「休暇」は年休を意味すると解せられます。本学の就業規則第38条には「年次有給休暇を請求する場合は、原則として前日までに所属長を経て理事長に年次有給休暇願を提出しなければならない」とあり、就業規則に則る限り、休暇日数に関係なく、前日提出でOKです。

時間外労働賃金の不払いなどを例に挙げるまでもなく、法人が就業規則を守らない事例が多いのは周知の通りですが、本通達もその一例です。

なお、休暇は、急用などによって、当日の朝に願い出るケースも少なくありません。これに関して法人側は、団交で、「運用面で配慮している」と答えています。特段の制限は設けていない模様です。

<寄稿>「田村・ライヒェルトを支援する会」共同代表世話人の林 敬先生からの寄稿を以下に掲載します。

ご支援お礼と支援継続のお願い

元教職員組合執行委員長 林 敬

田村光彰教授とライヒェルト・ルート教授に解雇が通告されてから3年が過ぎました。以来、両教授は2007年3月に金沢地裁に地位保全の仮処分を申し立て、さらに、同年10月に解雇無効を訴えて訴訟を起こしました。その結果、2007年8月には地位保全の仮処分が決定され、この度（2010年2月23日）金沢地裁において「雇用契約上の権利を有することを確認する」という判決が下りました。解雇時に遡っての不払い給与支給を含む解雇無効の判決であり、原告の完全な勝利です。

私は、自身いったんは解雇を予告される屈辱を体験した者として、この理不尽な解雇を決して許してはならないと決意しました。そして、組合執行委員長として解雇無効の闘いに取り組み、「支援する会」の立ち上げに参加し、広範な人々に物心両面からの支援を訴えてきました。そのことから、今回の結果について、まずもってご支援いただいた皆さんに心からお礼申し上げます。

しかし、両教授並びに支援者の喜びも束の間のことでした。大学理事会は即日控訴をもって応えました。あまつさえ、1審判決の執行を差し止めました。理事会は、なぜそれほどまでに頑なに両教授を拒否するのでしょうか？彼らにどのような過失があったのでしょうか？要するに彼らの存在が気に入らない、それだけのことではないのでしょうか？組合に依拠して理事会を批判し、正論を主張する、それ

が不都合だ、というだけのことではないでしょうか？確かに、組合に対する憎悪は私も知っています。原告もそれが解雇事件の背景にあると主張しました。組合所属の薬学部教員に対する仕打ちも十分にそのことを窺わせます。しかし、だからといって理事会には教育・研究に献身してきた教員の人生をねじ曲げる権利があるでしょうか？道義的にも許されることでしょうか？両教授には裁判所も理事会自身も認めるように、決して職務命令に背いたとか、その他の非違行為があったわけではありません。それどころか、学生に対して常に情熱と愛情をもって接してきたことは誰でも知るところです。

裁判を通じて主張された解雇理由は一見それらしいものでした。理事会は、薬学部、新学部ともにドイツ語が不要になったこと、ドイツ語専任で雇用した両教授には、新たに制定されたカリキュラムの中に両教授の担当する科目がないことを解雇の理由に挙げました。問答無用のこととして、両教授にも私にも極めて事務的に乾いた口調で告げられた理由です。しかし、それに対し、裁判所は、先ず雇用契約はドイツ語科目に職種限定されたものではなく、実態としても担当科目はドイツ語に限られなかったことを確認し、解雇理由に疑義を呈しました。その上で、期限の定めのない雇用契約の場合は整理解雇 4 要件を基準に解雇権の濫用にあたるかどうかを判断すべき、という基本的考え方を示し、膨大な提出書証や証人尋問を慎重に精査した結果、そもそも担当者を解雇してまでドイツ語をなくす必要性も合理性もなかったこと、ドイツ語以外にも原告両教授の担当可能な科目は存在すること、を認定しました。これは原告の主張を全面的に認めたものです。このような事実認定および他の要件の精査により当該解雇は解雇 4 要件の一つとして充たしていない故に解雇権の濫用にあたる、と認定したのです。解雇という、人の一生を左右する事の重大さからすれば当然の認定です。

判決の論旨は明快です。2 審においてもこの結論は変わり得ないでしょう。そして、曇りなく公正に判断すれば、この判決を待つまでもなく、現実に北陸大学には両教授が教師としての信念の下に活躍できる余地は存在します。誰もが理解し得る理由なしにそのことに眼をつむり排除し続けようとすることは、北陸大学の創設の理念に対する、大学という社会的存在に対する冒瀆であり、罪悪です。決してこのようなことが罷り通る大学であってははいけません。両教授にとっては、既に人生の貴重な時間が少なからず失われました。大学にとっても、法人理事会の敗訴によって学生の納付金を原資とする大学の貴重な財産と社会的信用が虚しく失われました。この上、さらに限られた時を生きる人間の活躍する時間を奪い、大学に多大な損失をもたらすことは、たとえどんなに組合に対する憎悪があるとしても、決して許されることではありません。私は、元教授の身に過ぎませんが、理事会に対し、これ以上両教授を苦しめ、大学に多大な損失をもたらすことを直ちにやめるように求めたいと思います。

Invictus 負けざる者—27 年間獄中で不屈を貫いたネルソン・マンデラの信念です。マンデラの生涯は、不屈の精神をもって絶望的苦境を克服してこそ、未来を展望することができることを教えてくれます。田村、ライヒェルト両教授も、この3年間苦境にめげず耐えてきました。加えて、今後も引き続き抑圧に対する闘いを継続しなければなりません。しかし、今、北陸大学で困難な状況に置かれているのは、田村、ライヒェルト両教授だけではありません。大学の存在そのものが物心両面において深刻な危機に瀕していると懸念されるからです。私は、大学創設に参じた元教員として、元教職員組合執行委員長として、現「田村・ライヒェルトを支援する会」

共同代表の一人として、北陸大学の教職員の皆さんが、組合員非組合員にかかわらず、両教授の不屈の闘いを支えて、両教授と大学の未来のために共に勇敢に闘うことを念願してやみません。

以前にも増して両教授へのご支援をお願いする次第です。

新執行部スタート

3月15日に2009年度定期総会が催されました(都ホテル、18:30～)。活動報告の後、決算が承認され、次いで2010年度の新執行委員を選出し、予算案が承認されました。

2010年度執行委員

執行委員長 荒川 靖
副執行委員長 木津治久
書記長 田村光彰
会計 武野 哲

執行委員 三国千秋
同 岡崎和子
同 田端淑矩
会計監査 島崎利夫

北陸大学教職員組合
2010年3月期(2009.03.01～2010.03.14)決算報告書

2010年度組合予算編成方針(案)

収支計算書

I 収入の部	予算	決算
前期からの繰り越し	7,187,252 円	7,187,252 円
組合費	1,800,000 円	1,061,100 円
寄付	0 円	2,015 円
金利	0 円	2,941 円
行事収入	120,000 円	77,000 円
合計	9,107,252 円	8,330,308 円

II 支出の部	予算	決算
事務用品費	50,000 円	0 円
郵便・通信費	100,000 円	47,130 円
コピー・印刷費	500,000 円	48,280 円
資料収集費	100,000 円	13,756 円
他団体関係費	0 円	0 円
上部団体納入費	350,000 円	330,000 円
旅費等出張費	100,000 円	0 円
会議費	80,000 円	27,993 円
弁護士費用	900,000 円	231,707 円
振込費等会計処理費	20,000 円	7,040 円
慶弔費	250,000 円	100,000 円
行事費	800,000 円	218,500 円
裁判準備金	4,000,000 円	0 円
組合10年史出版	500,000 円	0 円
予備費	1,377,000 円	0 円
合計	9,107,000 円	1,022,386 円

収支残高	252 円	7,307,922 円
------	-------	-------------

貸借対照表

I 資産の部	
普通貯金残高	7,156,812 円
現金残高	151,110 円
合計	7,307,922 円

II 負債の部	
	0 円

以上のように決算報告をいたします。
2010年3月14日
会計 武野哲

以上の決算は正確であることを
証明します。
2009年3月14日
会計監査 島崎利夫

昨年度(2009年度)は、2名の教員の解雇無効確認訴訟において原告勝訴となったものの、被告北陸大学法人は控訴に踏み切った。そのため、当事者2名と組合も、共に控訴に踏み切る事になった。当事者2名については「田村・ライヒェルトを支援する会」と組合が共同で支援することになる。したがって、組合会計にも裁判費用の継続的な計上が余儀なくされる。しかし、2審における弁護士相談料などの費用は1審よりもかなり軽くなる見込みであるので、本予算案では昨年度予算より大幅に減額した。同時に書類の作成等に必要のコピー代も相当縮小されると見込まれるので減額した。2審の見通しは極めて明るく、当事者と組合により有利な判決が下されるものと期待されている。

大学の内外の情勢は益々厳しく、入学志願者の減少が続いた結果、法人が人員削減に言及していることは周知の通りである。組合にとっては、今後懸念される新たな闘争に備えて、資金の備蓄が重要課題となってきた。教員数の減少が続いているので、組合費収入が縮小する傾向にあるが、組合員各位には、組合活動により積極的に参加していただくと共に、引き続き組合費の納入をお願いし、もって組合の活力の維持・向上が図られるよう、一層のご協力をお願いする次第である。

2010年度組合予算案(2010.3.15～2011.3.31)

収入の部	
前期からの繰り越し	7,307,922 円
組合費	1,700,000 円
金利	2,000 円
行事収入	120,000 円
合計	9,129,922 円

支出の部	
事務用品	50,000 円
郵便・通信費	100,000 円
コピー・印刷費	300,000 円
資料収集費	100,000 円
他団体関係費	0 円
上部団体納入費	350,000 円
旅費等出張費	100,000 円(旅費補助金)
会議費	60,000 円(20回×3,000円)
弁護士費用	500,000 円

高裁相談料: 10(回)×3(人)×10,000(円)=300,000円
高裁出張: 5(回)×3(人)×10,000(円)=150,000円

(不足分は予備費から充当)

振込費等会計処理費	20,000 円
慶弔費	250,000 円
行事費	800,000 円(2回×400,000円)
裁判等準備金(備蓄資金)	4,000,000 円
「組合15年史」出版費	500,000 円
予備費	1,999,922 円
合計	9,129,922 円

組合送別会開催

上記総会終了後に、退職組合員の送別会が催されました。浅野直樹教授、長岡亜生准教授が出席。鍛冶利幸教授は欠席、メッセージが託されました。