

高裁が和解勧告

2月9日、田村・ライヒェルト両教授の解雇無効確認と北陸大学法人の誠実交渉義務違反の認定などが争われた裁判の第2審の証人尋問が、名古屋高裁金沢支部で開かれた。

今回出廷した証人は解雇された当事者である上記2名のみであった。北陸大学法人側からは証人の申請がなく、控訴しながらも自らの行動の正当性を主張しない形となった。法人側は、審議が進むにつれ、このような“無気力試合”を見せているが、これまで虚偽と欺瞞に満ちた論理で解雇の正当性を主張してきたものの、その主張が悉く論破され、^注破綻し、最早、新たな欺瞞を構築する方途を失った末路である。

既に解雇無効が認定されている今回の証人尋問の焦点は、当事者に支払われなければならない未払い賃金（1審で不認定だった賞与、通勤手当など）の支払額の「値決め」に移っていた。法人側は反対尋問において、両名が解雇後に、出勤の必要性が無く、出勤していなかったことにして、「額を値切る」ことに注力していた。解雇時点での強硬な姿勢から打って変わって、今回のケチ臭い主張は哀れにも感じられた。犯罪をデッチ上げられた厚労省の村木元局長は「これ以上、私の時間を奪わないでほしい」と言ったが、まさに、本解雇事件にしても、薬学部6年制担当外し事件にしても、法人は、教員の時間を奪い、自らのカネ（元は授業料）・時間を浪費し、全くの無駄な、迷惑な、そして、本学を毀傷する愚かな行動を選択したのである。

尋問終了後、裁判長は和解を勧告した。2月28日（月）に和解協議期日が設定された。協議は1度だけで、和解が成らない場合には2～3ヶ月後に判決となる見込みである。

注）本解雇事件や6年制担当外し事件において、法人が提出した陳述書は虚偽・欺瞞に満ちている。欺瞞の例について例えば組合ニュース288号。

組合総会・懇親会の開催予告（詳細は追ってお知らせします。）

日時： 2011年3月18日（金） **総会** 18:30～19:15 **懇親会** 19:30～21:30

場所： 金沢白鳥路ホテル（金沢市丸の内6-3 TEL 076-222-1212）

賞与の支給月数に疑問噴出

2010年11月26日の団交で、法人側は年末の賞与として、「平均1.5ヶ月」（教員）の支給を提案した。組合側は、理事のバブリーな報酬に照らし、教職員の家計が貧困化している実状を指摘して改善を求めた。しかし、今回も法人側の姿勢に誠意はなく、妥結に至らず、交渉を継続することとして、暫定的支給を受け入れることになった。

その支給実態について、組合に多方面から疑問が寄せられた。1.5ヶ月を受け取った教員は極めて少なく、多くが0.9～1.1ヶ月であった。この数値から推測すると、もし、平均1.5ヶ月が事実であるなら、ごく一部の人が格段に優遇されていることになる。あるいは、平均1.5ヶ月は事実ではなく、口先だけのまやかしではないかという疑問も生じる。支給実態のデータが示されていないので不信感は募るばかりである。

休日出勤の記録漏れ発覚

「土曜日・日曜日・祝日勤務確認書」という書面が配付された。記録に誤りがある場合は申告せよという。果たして、法人の記録に「漏れがあった」事実が発覚した。多くの人が懸念していた事態が実在していたのである。

北陸大学では、休日勤務に対する賃金が10年間も支払われなかった。組合の訴えにより、労基局が法人に対して指導を行い、その結果、2009年4月に、過去2年間分の未払

い賃金が支払われた。このとき、支払明細書は発行されなかった。組合は再三に亘ってその発行を求めた。しかし、法人側は「間違いはない」、「ちゃんとやっている」と抗弁を続けている。ところが、今回、上記のように、記録漏れが発覚した。したがって、明細書が発行されなかった過去2年間分にも記録漏れがある疑いが強くなった。組合は改めて明細書の発行を要求する。

この10年間は、法人が支払うべき賃金を吸い上げ、あるいは、吸い上げしたかも知れなかった時期であるから、「記録漏れ」に止まらず、「記録無し」の可能性さえ懸念される。もし記録がないとすれば「労働時間の把握義務」（労基法108/109条）違反で30万円以下の罰金、さらに休日勤務の割増賃金の不払いを伴う場合は6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金となる。

未払い分の支払いが2年間に限定された拠り所は「時効」である。しかし、無報酬で働かされた事実は消滅しない。時効以前8年間の賃金は支払わないという姿勢は道義的に悪徳である。支払われるべきカネは法人側に存在する。

知っておきたい「振休」・「代休」・「有休」

「振休」とは、比較的長期の「事前の」勤務計画に基づき、土・日・祝祭日の出勤の代償として他の就業日に振り替える休日だ（就業規則にその根拠となる規定があることや、一定の休日数が確保されることなどの条件が満たされる必要がある）。一方、「代休」は、36協定締結を前提として、土日等の労働を済ませた後に、その代償として他の就業日を休日（または時間休暇）にするものだ。「代休」の取得は義務ではなく、取得するか否かは当事者の判断に委ねられる。休日労働には割増賃金（労基法の最低基準では135%。因みに深夜までの労働になれば160%）が支払われるが、見落とされがちなのは「代休」を取得した場合の扱いだ。休日（または時間休暇）に代えた分として100%が差し引かれ、残りの35%が支払われる。土日等に出勤し、事後に休日を取る場合、間違っても「振休」を選択してはいけない（この選択肢はあり得ないが嘗て混乱があった）。

「振休」には割増賃金は付かない（ただし、事務職員では、勤務日の移動によって週の労働時間が40時間を超える場合は時間外労働の割増賃金最低25%が付く）。

「代休の貯金」がある場合、「有休」を取るか「代休」を消化するか？これは当事者が判断することだがご注意あれ。「有休」を選べば代休分の割増賃金135%は支払われ、「代休」を選べば35%に減額されることになる。

細切れ有休取得に制限はない！

先日、新しい就業規則案が配付された。就業規則には最近の労基法の改正が反映された模様であるが、労基法上本学においては不利益変更となる条項が含まれている。すなわち、時間単位の有休の取得の上限が労基法と同じく合計5日分に制限されている点である。これについて組合は法人との交渉で、本学では従来、有休は時間単位でも、15分単位でも、合計時間数の制限なく認められてきたのであるから、新案の内容は不利益変更となり、違法であると指摘した（労基法は最低基準を示しているに過ぎない）。しかし、法人側は「運用上対応する」と回答した。「運用上対応」は「運用上不対応」に陥る危険を孕む。規程条文を待遇縮小の方向に変更した上で運用上対応するというのは不利益変更に限りなく近い。法人の運用を厳しく監視すると共に、教職員各位は細切れの有休取得に何ら制限はないという認識の下、臆することなく手続きを行って頂きたい。

謝意と追悼

東京私大教連第24・25期中央執行委員長、日本私大教連第13期中央執行委員、および、同第18・19期中央執行委員長を務められた早川 弘道様（早稲田大学法学学術院教授）が先月ご逝去されました。本学教職員組合の活動にも様々なご支援を頂きました。ここに謝意を表すと共に、謹んでご冥福をお祈りする次第です。