

組合総会 開かれる

2011 年度組合総会が 3 月 19 日に金沢都ホテルで開催された。総会成立の要件が確認されたあと、活動報告、および、会計報告が行われ、次いで次期執行委員が選出された。続いて 2012 年度の活動方針と予算案が承認され閉会。引き続いて懇親会が催された。懇親会では停年退職された執行委員の田村光彰教授、田端淑矩講師の送別も行われた。

2012 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 三国千秋
会計 武野 哲
執行委員 佐々木昌子
会計監査 永井外夫

北陸大学教職員組合2011年度(2011.02.28~2012.03.15)決算報告書

収支計算書

I 収入の部	予算	決算
前年度より繰越	7,439,791 円	7,439,791 円
組合費	1,500,000 円	749,400 円
寄付	円	0 円
金利	円	1,218 円
行事収入	100,000 円	28,000 円
雑収入	円	370 円
合計	9,039,791 円	8,218,779 円

II 支出の部	予算	決算
事務用品費	35,000 円	2,830 円
郵便・通信費	70,000 円	1,500 円
コピー・印刷費	250,000 円	129,476 円
資料収集費	50,000 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	30,000 円	4,200 円
弁護士費用	500,000 円	78,177 円
振込費等会計処理費	20,000 円	6,670 円
慶弔費	250,000 円	41,459 円
行事費	400,000 円	2,540 円
予備費	6,984,791 円	110,056 円
合計	9,039,791 円	706,908 円

収支残高	7,511,871 円
------	-------------

貸借対照表

I 資産の部	
預金残高	7,319,863 円
現金残高	192,008 円
合計	7,511,871 円

II 負債の部	
借入金	0 円
合計	0 円

以上のように決算報告をいたします。
2012年3月18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。
2012年3月18日
会計監査

永井外夫

2012 年度北陸大学教職員組合予算編成方針 (案)

本学教員 2 名の解雇無効確認訴訟の和解が成立したことにより、これまで本組合が原告の一員として分担してきた裁判費用の支出は消滅することになった。しかしながら今後も同様の争いが起こる可能性は排除できないため、その備えを欠くことはできない。したがって、弁護士相談料については予備費を充当することを提案する。

大学の内外の情勢は益々厳しく、入学志願者の減少が収まる気配はない。したがって、法人が組織改編・人員削減に踏み切る可能性が否定できない状況であることはご周知の通りである。今後懸念される新たな闘争に備えて、引き続き、資金の積み上げが組合として重要課題である。しかし、教員数の減少に加え、給与収入の減少により、組合費収入が縮小する傾向にある。この現状に鑑み、今年度の組合費収入は昨年度より 200,000 円減とし、支出規模を昨年度よりも縮小した。

組合員各位におかれては、組合活動に積極的に参加していただくと共に、厳しい経済状況の中ではあるが、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。

2012 年度組合予算案 (2012.4.1~2013.3.31)

収入の部	
前期からの繰り越し	7,511,871 円
組合費	1,300,000 円
寄付	
金利	
行事収入	100,000 円
合計	8,911,871 円

支出の部	
事務用品	35,000 円
郵便・通信費	70,000 円
コピー・印刷費	200,000 円
資料収集費	50,000 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	30,000 円 (10 回×3,000 円)
弁護士費用	500,000 円
振込費等会計処理費	20,000 円
慶弔費	200,000 円
行事費	300,000 円 (1 回×300,000 円)
予備費	7,056,871 円
合計	8,911,871 円

第1回団体交渉

例年、賞与の時期には団体交渉を行い、賞与額をはじめ、その年度の組合要求事項について話し合ってきた。またここ数年、大学の経済的不振のため、正規の賞与が支給されておらず、交渉は平行線をたどってきた。組合が早い段階で団交を要求して、たとえそれが実施されても、賞与に関しては中川専務の「まだ何も決まっていないから答えられない」の常套句に終始してきた経緯がある。賞与額の平均支給月数が提示されても最初は0.8ヵ月などと低い数字であり、団交または三役交渉を経て最終的に平均で1ヵ月以上に引き上げたと喜んでみても、上がったという実感は得られないものだった。すなわち、平均的な教職員が必ずしも平均月数の賞与を得られるわけではないのだ。一部の高額受給者だけは支給額が増えて全体での平均月数が上がる一方で、一般の教職員は何も変わっていないのではないかと、との疑念さえ生まれる。もしそうだとすれば、組合は非組合員である一部の管理職の賞与アップのために交渉しているという悲しい結果になる。

さて、6月5日に第1回団体交渉が開催された。議事は「賞与について」であるはずだったが、中川専務から「この協議の後に夏季一時金（賞与のこと）を決めなくてはならない仕事があるから短時間で終了してください」との要望があった。

続いて財経・施設課長から大学の逼迫した経済状況の説明がされた。長い説明であったが、賞与額の交渉をするために必要な細目を公表しなかったのは従来通りであった。

そこには賞与支給額を抑えたい法人の意図が露呈していた。そして結局、具体的な賞与の支給額については言及されなかった。

組合は、賞与のベースとなる基本給において、潤沢な経営状態であった10年以上前から定期昇給が著しく低く抑えられていることを指摘し、抗議した。組合の要求は「普通にして欲しい」。この一点である。

結局、6月8日に「志」なるかたちで賞与は支給された。

交渉で支給額が動くことを前提にすれば、あり得ない迅速さではある。

第2回団体交渉

前期に本年度の組合要求事項（末尾に掲載）を提出するタイミングを逸し、後期に提出するとともに法人に団交を申し入れた（10月10日）。10月23日になって法人からの回答書と思しきものが渡されたが、発行人は「事務局長 泉 洋成」となっていた。以前、押野氏が事務局長であったときは彼の氏名が記載されていたが、それは押野氏が理事であったから可能だったのだ。ちなみに、理由は不明だが、泉氏は理事にはなっていない。

それはともかく、10月26日に我々は団交に臨んだ。いや、正確に言うと単なる協議であった。何とその協議には理事が一人も出席していなかったのである。しかし、法人の代理として出席している管理職の人達の立場を勘案し、組合は協議に応じることにした。

冒頭に、法律に明記される「団体交渉」と単なる協議は別物であること、「団体交渉」に法人が応じない場合、不当労働行為となることを指摘した。その後、要求事項に関し議論の上、理事に伝えるよう要望して終了した。

冬季賞与のための第3回団体交渉は無かった

冬季賞与に関し、具体的な議論ができる団交を組合は望んでいた。11月29日になって法人から12月3日に団交をしたい旨の連絡があったが、OSCE関係の公務で不可能となり、結局12月3日昼に三役交渉（交渉ではなく伝達会、しかも理事は欠席）が行われた。12月7日に賞与支給予定で昨年よりは平均支給月数が上回っているとのことだった。

「志」支給後、公務員の平均支給額が報道される度にあまりの差にショックを受けた本学教職員は少なくないはずだ。

2012 年度組合要求事項

1 団体交渉について

(1) 資料の提示

組合は理事会に財務資料など、賃金等の交渉を進める上で必要不可欠な種々の資料の提示を要求してきたが、理事会はこれまで資料の提示には極めて不十分な対応しかしてこなかった。要求された資料は、誠実に準備し、組合に提示することを要求する。とりわけ賃金交渉に必要な財務資料については、可及的速やかに組合に提供することを要求する（財務資料の詳細については第3項「財務情報の公開について」に記載）。

(2) 団体交渉による妥結と懸案事項の早期決着

労働案件は大学法人の一方的な通告ではなく、大学法人側の交渉参加者に決定権を委任し、団体交渉によって解決することを求める。

この十数年間の給与交渉において、理事会は給与改定案を提示することなく、年度末の時間切れによって年令給のみの給与改定を一方的に実施することを繰り返してきた。平成24年度の給与交渉は、可及的速やかに妥結できるよう、誠実に団交を行うことを要求する。

(3) 団体交渉の手続き

組合の団体交渉開催要求に対して、理事会は数回にわたる督促にもかかわらず開催までに2ヶ月以上を要したことがあった。また、開催通知、議題を団交当日に提示することも多かった。平成24年度の給与・賞与交渉については、組合の提案期間内に、そして少なくとも1週間の余裕をもって団交の開催日、議題の提示を行うことを要求する。

(4) 北元理事長の団体交渉出席

これまで、組合は何度も北元理事長の出席を求めたが、組合結成以来、理事長は一度も団交に出ていない。組合は、学校法人北陸大学の代表権者として、理事長が団交に出席することを要求する。

この要求は前述の「大学法人側の交渉参加者に決定権を委任し、団体交渉によって解決すること」が実現されていない現状に起因することを申し添える。

2 給与・賞与・手当などについて

教職員の給与に関し、ここ10年あまりの間、ベースアップがされないばかりか定期昇給額もそれ以前に比べ大幅な減少となっている。世間の景気の動向や、本学の良好な経営状態に関係なく昇給を抑制された結果、賞与や退職金、果ては年金の額にも大きく影響し、教職員の生活が激しく脅かされている。近年、昇給抑制の理由として、法人は学生数の減少などをもっともらしく前面に押し出しているが、抑制が始まったのは、経営状態が良好なときであり、その後、学生定員を増やし更に好景気であったときでさえ、何ら、組合員の生活改善を図らなかったのである。したがって、抑制の理由には合理性が見られず、教職員の生活を思いやる心も感じられない。

また、ベースアップと定期昇給は別であって、両者を都合良く混同して議論するのは欺瞞的であり、論外である。健全な事業体であるならばベースアップゼロの場合であっても定期昇給は確保するよう努力している。その意味において本学は異常と言わざるを得ない。

5年前に組合が実施した本学の給与に関する調査からも、以下の特徴が明らかになっている。

1. 給与水準は職能給上昇が最後となった平成12年度より相当低い水準になっている。他大学との格差は一段と拡大している。
2. 55歳で給与は頭打ちになる。
3. 職位・年齢がほぼ同じ階層でも、給与にばらつき・格差がある（しかも、最高額でも10年前

の全国水準より低い。

4. 従って、給与表（職能給）の運用は極めて恣意的であり、信頼性に欠ける。

それゆえ、以下の要求に応じることを求める。

(1) 給与改定

① 法人は数年来、団交があるごとに給与制度の改訂をちらつかせながら具体的な改定案も出さず、ついには給与制度改定を頓挫させて放置したままの状態である。その間は、従前の給与制度では定期昇給として年齢給だけでなく職能給も上昇させることが適切であるはずにもかかわらず、年齢給のみの昇給に抑えてきた。この事により、教職員の被った経済的不利益はあまりにも大きい。その一方で法人役員の報酬は上昇していることが伝えられている。

そこで、給与を平均10%以上引き上げることを要求する。この要求は、財政が潤っていた時期でさえ定期昇給の額を不当に抑えられてきたために生じた損失分を充分ではなくとも補填する意味を持つ。そもそも年齢給を上げることは当然のことであって、交渉不要の事柄である。したがって、職能給を組合要求率に見合う号俸に上昇させるよう求める。

(2) 賞与

① 昨年までは一律年間6か月分の支給を要求してきた。その要求は、賞与の基礎となる本俸の水準が低いためであることに起因する。また、近年の定期昇給額の大幅低下により生じた給与・賞与損失分を補填する意味も含む。現状の年間2か月程度の支給は異常であるので、速やかに是正・上昇することを求める。

② 学長の主観的評価が大きく不公平な人事考課は撤廃すること。特に賞与の全額をそのような人事考課により配分決定することは、労使交渉の手続きを経たものとは言えず、団体交渉における労働者の権利を奪うものであるのでやめること。また、用意された評価表の項目以外の事項による評価が行われていると聞く。不当であるので辞めること。

③ 学部、センター間の差別を行わないこと。

④ 賞与支給式を行わないこと。

⑤ 賞与は現金手渡しではなく、給与同様銀行振込とすること。

⑥ 賞与支給時の印刷物の配付をやめること。

⑦ 賞与額を減らしている一方で花などを現物支給することは無神経な行為なのでやめること。

(3) 入試関連手当

業務に見合った業績評価がされていないので、通常業務とは別に手当を支給することを要求する。

3 財務情報の公開について

現在の経理公開は、『With』誌上に、三表が大項目のみ公開されるだけで、極めて不十分なものである。また、「財産目録等閲覧規程」は、教職員組合としての閲覧とその給与交渉への反映を実質的に妨げるものである。組合は、経理公開を義務付ける私立学校法第47条に基づき、以下のことを要求する。

(1) 平成16年7月23日に出された文部科学省高等教育局私学部長による通達（16文科第304号）を遵守し、そこに示された様式に則り、下記の財務資料を組合に提供すること。

①平成15年度から23年度の消費収支計算書、資金収支計算書、貸借対照表およびそれぞれに附属する内訳表・明細表

②上記と同年度分の財産目録、事業報告書、監査報告書

(2) 評議員会に提示される平成24年度の予算書を提示すること。評議員会で提示される予算・決算書は、事前配付ではなく直前に配られ、終了時には回収されると伝わっている。この点について疑惑が生じるのは当然であり、仮にやましい事が無いならば公開できるはずである。

(3) 本学教員の年齢と年収額の平均を示す資料を提示すること。

(4) 給与支給の格差実態を示す資料を提示すること。

4 大学運営における組合員の排除について

(1) 組合員の差別・排除はしないこと。差別は撤廃・是正すること。

(2) 組合員排除を目的とした科目編成はしないこと。

5 コンプライアンスについて

法令遵守は言うまでもないことである。しかるに、近年、法人は労働基準監督署から改善の勧告を受けて、過去の休日勤務手当、時間外勤務手当を支払うこととなった。かかる事態は大学の失態を世に晒すこととなり好ましいことではない。また、現状の給与・賞与の水準が低いこと以外にも、6年制薬学部担当外しやドイツ語教員解雇事件などがあり、教育基本法第6条第2項(法律に定める学校の教員は、全体の奉仕者であって、自己の使命を自覚し、その職務の遂行に努めなければならない。このためには、教員の身分は尊重され、その待遇の適正が、期せられなければならない。)や労働組合法に抵触すると考えられる。健全なる大学を構築するためには法人のコンプライアンスが不可欠であり、これが維持されているならば、法人に対する批判も起きにくくなると思われるが、念のため組合は以下の事項を要求する。

(1) 2009年4月に支給された時間外勤務手当には明細書がなく、当人には支給額が適正であるか否かの判別が不可能であるので、発行すること。読売新聞によれば、法人のコメントとして「休日出勤の状況を把握し切れていなかった」のであるにもかかわらず、当人にも確認しないままの支給である。これでは正確であるはずがない。しかも、その後の時間外勤務手当支給には明細書が添付されるようになったが、勤務実態と支給額とのズレやミスが数件確認されていることから、2009年4月に支給された時間外勤務手当は適正ではない可能性が高い。

(2) 教職員の残業を減らし、サービス残業を完全になくすこと。また、学内行事も業務なのか自由参加なのかを明示し、現状のような自由参加行事への教職員の参加強制をしないこと。

6 昇格人事基準の明朗化

近年の昇格人事は基準によらないものが多く、甚だ疑問に感ずる教職員は多い。組合員差別と思しき例も散見される。昇格人事の基準の明朗化を求める。

7 組合活動の自由の保障

(1) 学内に組合事務所の貸与をすること。

(2) 学内に組合の掲示板を設けること。

以上