

大東文化学園
教職員組合連合機関紙

桐

TEL・FAX (03) 3935-9505

<http://www.boreas.dti.ne.jp/~daito-un>

E-MAIL:daito-un@boreas.dti.ne.jp

本号の内容

2011 年度春闘第 3 回団体交渉(7 月 13 日)報告

元学長辞任に関する調査報告書をめぐって

書記局員交代のお知らせ

2011 年度春闘第 3 回団体交渉(7 月 13 日)報告

**一時金、昨年度並み（一昨年度から-0.3ヶ月）で決定。
役職手当改革に向けて給与規則改定へ。
学生・生徒への経済支援も一歩前進！**

7 月 13 日（水）午後 6 時 30 分から 9 時 45 分まで、第 3 回春闘団交が開催された。小田嶋事務局長が病欠のため、理事長が出席して始まった。

前回の団体交渉においては、一時金について再考のため 2、3 日の猶予が欲しいとの意向が理事会側から示され、組合がこれを諒として、日を改めて交渉の場に臨むことを双方合意して、交渉をいったん終えた。ところが、その後 7 月 8 日（金）に示された第二次回答は、一昨年度比 0.3 ヶ月分減というもので、第一次回答と何ら変わらぬものだった。そこで、今回の団交では冒頭、組合側から理事会側に、第二次回答の理由を質した。しかし、これもまた、昨年同様、学生への経済支援のほかに、桐門年金基金への支援と将来への備えが必要という回答であり、前回の議論を踏まえての進展は見られなかった。組合は、学生への支援資金に充当するものとしての 0.1 ヶ月分の削減については組合の要求でもあり了解するが、桐門年金基金への支援と学園の将来への備えについては納得できないとして再考を要求した。

人件費が高いので一時金を削減する？（一時金と期末・勤勉手当で6ヶ月分給与を超える額になるのは、高い??）

その後、一時金の 0.3 ヶ月分を削減する理由として、理事会側は、人件費比率の高さと

ともに、この間の社会情勢等を考慮すると一時金と期末・勤勉手当で6ヶ月分給与を超える額の支給を行うのは不適切であるとの認識を示した。組合からは、高額給与所得者(注1)が多いために、補助金がカットされていると伝えられていることを指摘し、補助金カットの原因となるような高額給与所得者は何人いるのか質問した。この間の社会情勢等を考慮するならば、格差拡大による社会的不平等を固定化させることを回避するための方策をこそまず優先してとるべきだと判断できるからである。これに対して理事会側からは、年収1600万円を超える教員が2名、年収1200万円を超える事務職員が36人、事務職員のうち残業手当によって1200万円を超過した者は数名との状況が明らかにされた。人件費が高い理由の一つに、こうした高額給与所得者の割合が多いことがあるのではないかと、また残業代でこうした高額給与所得者が出ているとすれば、労務管理上の問題もあるのではないかと組合が質したところ、残業については是正すべく努力してきているところだとの返答だった。また、高額給与所得者が多数存在することによる私学助成金の削減額はどのくらいに上るのかという問いに対しては、計算が複雑なので特定できないとことばを濁した。

今年度の私学助成金は合計で昨年比5億数千万円が削減されており、環境創造学部問題による削減(約4億円削減)のほかに、高額給与所得者の存在を含む他の理由が考えられる。組合からこの指摘をしたところ、これにも学園側は明確なコメントを避けた。しかし、役職手当が他大学に比べて高く改革が必要だという認識は理事長も持っており、今年度中に何らかのめどを得るべく検討に着手しているという回答を得た。また、役職手当の改革と同時に賃金構造の全体的な見直しを進めるべきであるという点において、組合と理事会側との認識が一致していることも確認した。見直しに当たっては、高すぎるところを削り、特に低いところを上げるべきという組合の主張に配慮する旨、理事長から明言された。

役職者手当改革に関して、役職者数を問うたところ、主査以上が93名、そして主査を除いた役職者数は45名という回答であった。役職者数の比率と役職手当については他大学との比較も試みつつ検討してみたいとの発言もあった。組合は、教学部門の役職者数についての合理化と役職手当の妥当性についても検討するよう特に改めて要請した。

本学園の人件費比率が高い理由についての見解を理事会側に問うたところ、一般論として、外部委託費の扱い方(どの費目に入れるか)、人数(効率)、金額(賃金水準)の三つの要素について検証が必要と考えてはいるものの、本学園の場合どれを大きな要因と見なすべきかについては、他大学との比較が困難なこともあって、実のところ原因を特定するには至っていないとの回答があった。そこで、組合は、人件費比率の高さについて踏み込んだ検討をせずに、一時金の一律カットという安易な方法で人件費比率を減らそうとしているのではないかと追及し、それは容認できない旨を述べた。

さらに、組合は、一時金の一律カットを行うよりも、高額給与所得者の数にも現れた問題を解決すべく、役職手当の改革を優先して行うべきと改めて主張した。一時金は公務員・他の大手私学教職員との賞与格差を是正するため、長年の組合の努力によって法人に認めさせてきた制度である。役職手当改革を優先せよという主張は、格差是正という大前提に

則って考えるならば、学園内の格差是正に努める姿勢が理事会側に見られない限りは、一時金一律減額を安易に行うことは認めないという組合の姿勢を示したものである。

併せて組合は、非専任教職員の職務内容に対応する賃金改善を要求した。理事会側にこれについての見解を問うたところ、非専任教職員の賃金設定が職務内容に応じて行われているか否か現状を精査する必要を認めながらも、新たな賃金設定による運用には困難を感じていることが表明された。また、賃金設定や労務管理に関する具体的な提案を組合に求める旨が述べられた。組合側からの具体的な提案を歓迎する態度が示されたことは、理事会側のこれまでの頑な姿勢からすれば、若干の変化の兆しとして評価してよいだろう。

学生・生徒の財政的支援をさらに充実

日本の貧困率が 16%に上り、先進国中でも非常に高いものになっており、家庭の経済的格差が拡大している。これに応じた学生、生徒への財政的支援策が必要であるという組合の主張に対しては、理事会側は理解を示した。既に実施済みの学生・生徒への経済支援に充当された額が、昨年度の一時金削減分のうち 3 分の 1 には及んでいない状況を組合が指摘したところ、理事長は学生支援に充てるために 5000 万円を確保することを改めて明言し、確約した。また、場合によっては、昨年度の学生への支援金の未使用部分を今年度分に充てるとのことも示唆した。組合は、授業料の減免措置に関してはその半額を補助することを文科省が決めており、さらに震災関係で被災した学生への授業料減免措置については 3 分の 2 を支援することも決定されていることを述べ、こうした補助金も最大限活用して学生の支援に当たるよう要請した。また、留学生への学費支援に対する国からの助成がなくなった結果、今年度は学園独自に代替措置をとったものの、来年度からは授業料減免比率を 30%から 20%へと減らす方向で検討が進められていると伝えられていることについて、組合は留学生教育・国際交流のグランドデザインに基づいた施策をとるよう求めた。これに対しては、5000 万円の有効活用ということも含めて大学として何ができるか考えてみたいとの学務局長からの回答を得た。

職務に対応する加算額 30%カットで妥結

団体交渉は一時金について双方とも歩み寄りのないまま約 2 時間を経過した。そこで組合連合から、一時金の 0.3 ヶ月分カットは承服できないとして、一時金のカット率を減らすか、期末・勤勉手当の算定基礎に加算する「職務に対応する加算額」の削減率の更なる拡大をするか、少なくともどちらかを実施するよう求めた。その結果、理事長から、職務に対応する加算額を今年度 30%削減するという回答を引き出した。12 月支給分の手当てからの実施となり、「給与規則」の改定を行うことも合意した。また、前述の通り、学生への財政的支援として 5000 万円相当をこれに充当すること、さらに役職手当の見直しについて、

今年度末までに一定のめどを得るということで合意に至った。

組合連合としては一時金の減額を何とか抑えるべく努力したものの、学園側の姿勢を壊すには至らなかった。ただし、長年の課題であった役職手当にかかわる給与の一部分を改革させる成果（給与規則の改定）を得たことで、今後の役職手当制度改革への見通しにおいて一歩前進したと評価し、妥結することにした。（※一時金の支給日は7月29日（金）の予定です。）

このほか組合は、外国語学部におけるセクハラ事件をめぐる学園・大学の今後の対応について質した。（本事案についてのご報告は別稿に譲ります。）また、一時金以外の春闘案件について近々に団体交渉を開催することを申し入れ、理事会側もこれに合意し、今回の団交は終了した。

春闘に対する組合員の皆さんのご支援に改めて感謝します。 (H.N、R.M)

注1：私学振興共済事業団によれば、高額給与所得者が多い場合、人件費への支援を削減することになっており、職員の場合年収で1200万円を超えるもの、教員の場合1600万円を超えるものがある場合、経常費補助金が削減されることになっている。

元学長辞任に関する調査報告書をめぐって

4月4日付で、前学長辞任に関する調査委員会が学長に調査報告書を提出した。この報告書を通読した感想をまとめておきたい。同報告書は前学長辞任後の問題点・課題を指摘しているが、同報告書により学長辞任の事実関係が解明されることを期待した学内関係者にとって、やや期待外れの中身に終わったようである。通読する限りでも週刊誌報道から学長辞任に至る解説としては、記述が弱いままであり、これでは学内に広がった風聞を一掃するほどの説得力はない。もとより報告書は学長辞任経緯を詳細に解説することそのものを目的とするものではない。他方、経済学部が先に作成した報告書が別にあり、それを点検する機会がある関係者のみ、かなり詳細な事実関係を知ることができるという状況が存在していると言えよう。

同調査委員会は、理事長・学長・学務局長・副学長・学部長に対し、2日間、合計5回のヒアリングを行い、報告書を取りまとめた。1. 辞任に至る経緯とその後の学園・大学の対応、2. 辞任の事務上の問題、3. 辞任をめぐる教学側執行部の対処の問題、4. 学長代行等に関する規定上の課題、の4の各論で問題点を論じている。ただし各論を担当した委員のカラーがそれぞれに出ており、文体が微妙に異なり、読みにくさが散見される。前述の通り、この調査委員会は前学長の私行を扱った週刊誌報道と、その後の辞任との関連を解明することが課題とされたわけではなく、報道後の学園・大学執行部内部の対処と

その妥当性を検証するものとの課題が当初から与えられていた。週刊誌報道に至った経緯については、経済学部で報告書でも解明されておらず、不明の部分が多い。その前の街宣車問題や週刊誌報道にも絡んでいると伝えられている学園理事A氏に対してこの調査委員会がヒアリングを試みて、どこまで週刊誌報道に関わる情報を得ており、週刊誌報道に関わった意図は何かを質すことで、より一層真相に迫ることができたはずである。報告書とりまとめまでの期間が限定されていたとはいえ、それを課題としなかったのは、事実関係の確認・調査の積み重ねを行うという趣旨からすれば、抑制的でありすぎた。

理事長は雑誌報道の翌日、3時間の学長との面談を持ち、その際に学長に辞職を求め、学長は大学に混乱を与えることを危惧して辞表を提出した。この点は報告書も解説しているが、見方を変えればこれは理事長による学長解任に近い事態であり、全学選挙で選出された学長を、わずかに1、2日の電話会談と面談で、ほかの学内関係者の意見聴取もなく理事長が辞職させることができることの重大性を改めて強調したい。他方で、理事長は職権で弁護士を使い、当該週刊誌を名誉棄損で提訴させることもできたはずだが、学長辞任に至る間に、理事長が訴訟に打って出るとの方針を弁護士に相談した形跡はない。また、そのような発想は理事長の説明からは読み取れなかった。つまり、理事長は週刊誌報道を是認したことになる。訴訟提起により第二弾の週刊誌報道が起きるか否かはわからないことだが、二度目の場合ニューズヴァリューは低下するため、初回の報道ほどの影響力はない。結果がどうなるかは別としても、法的措置を取ることで、学園として筋を通した対処がなされてもよかった。それにより当然ながら前学長が訴訟の当事者となり、週刊誌記事の記載に非があるとの主張を展開することになり、それを通じて事実関係が一段と明らかになったはずである。理事長は学園全体の名誉を守るために、法的対処を取らねばならない場合があり、それは学長の辞任の可否とは別の問題であろう。そのほか理事長は、学長職が空席になった場合に1か月以内に選出をしなければならないという規定を尊重する意欲が乏しかった。またそのような規定の存在も知らなかった。それにより学長空席期間が長引き、混乱が長期化した。学園規則集を制定する側の学園トップの見識としてはいかがなものかという指摘もあり得よう。

9月10日臨時大学評議会開催まで、岡田代行体制の対処にも問題があった。積極的に本学園構成員に事実関係を伝えるという姿勢は感じられず、前学長辞任にまつわる風聞が広まるのを放置した。また臨時大学評議会の開催が遅すぎた。報告書でもその点の指摘はなされているが、そのほか残任期間学長選挙の前倒し実施も可能であったことも指摘しておきたい。立候補受け付けは夏休みの9月中でもよかったし、立会演説会が9月授業開始直後に実施されるようなスケジュールでの残任期間学長選挙も可能であり、10月18日よりもっと早く選挙を実施することは十分可能だった。8月18日に、8学部長が事後の学長不在の期間の責任を取ると確認しているため、学長選挙スケジュールは8学部長の判断によるものであるが、代行期間を極力圧縮するといった配慮はさほど感じられなかった。こうした指摘を報告書にもっと組み込んでもよかった。

この報告書公表後に、学長職が空席になった事態に対処するための規定の整備が進められているのかについては確認していない。このような事態が頻発するとは思えないが、学長代行職には、単なる会議主催者のみならず、学長職全般にわたる権限の代行を行わせるような規定改正が必要である。そしてこの報告書が示唆しているように、学長空席の場合には、筆頭副学長を学長代行に昇格させ、併せて理事に就任させるといった代行職の内実を強化させる体制が必要である。今回は 8 学部長が大学内で選挙の洗礼を受けているものとして、学務局長のみ陪席させた学部長会議を開催し、そこで職権の代行者を決定する役回りを果たしたが、学部長は全学選挙で選出されたものではない。現行学長職務代行教員を所属学部教員以外には知る者は少ないため求心力は乏しい。求心力を維持した学長代行とするため、筆頭副学長を選挙で選出しておき、学長空席の場合に学長代行に就任させる制度に切り替えるべきである。学長代行職の内実を備えるためには、空席になった学長職に換え、理事に就任させる必要があるため、寄付行為の改正は避けて通れない。ただし理事の人数構成に変更を来さず、また代行職の理事就任といった事態が頻発するわけでもないため、寄付行為の改正にさほど抵抗は起きないはずである。むしろ今回のような事態に対処できる体制を、寄付行為の中に盛り込んでおくことが望ましい。(S)

書記局員交代のお知らせ

現書記局員西尾礼子氏が 7 月 22 日をもってご退職となるのに伴い、新書記局員として林清子（はやし・きよこ）氏が 7 月 13 日に着任なさいました。新体制で窓口サービス向上をめざします。どうぞよろしく願いいたします。(書記局)

読みやすさと編集効率向上をめざして、本号から本紙の版型をレイアウトを変更しました。ご意見ご要望をお寄せいただければ幸いです