

1. 貸借対照表 分析結果

(ア) 資産

- 近年、土地の寄付を受ける事例があり、有形固定資産が増加している。
- 2007年度から有価証券（地方債・政府関係機関債）を購入、現在4億円強。
- 減価償却引当特定資産が増加傾向にある。
- 金融資産総額（2009年度）は79億円。

(イ) 負債

- 2008年に退職給与引当金を50%→100%にしたため、ややわかりにくいですが、毎年、確実に負債を減らしている

(ウ) 自己資金

- 過去10年、多少の変遷はあるが、基本的には増加傾向にある。

2. 消費収支計算書 分析結果

(ア) 帰属収入

- 過去10年を通して、53億～56億円と非常に安定している。
- 帰属収入の約8割を占める学生・生徒納付金の安定的獲得（＝入学者の安定的確保）が大きな要因。

(イ) 消費支出

- 人件費は、大学教職員数の減少等により、過去10年、着実に減少している。
- 2008年度のみ、「退職給与引当繰入金額」9億8千7百万円を計上して「退職給与引当繰入」を50%→100%にしたため人件費が膨らんだ。しかし、実際には資産が増えただけである。

(ウ) 帰属収支差額

- 2008年度のみ、上記「退職給与引当繰入」の影響により、マイナスとなっているが、それ以外の年度は全てプラスとなっている。もちろん、2008年度も「退職給与引当繰入」を除外すれば、当然にプラスである。
- 「帰属収支差額」＝（企業でいうところ）「利益（儲け）」であり、着実に剰余資金（蓄え）を増やしている。

(エ) 基本金組入額

- 過去10年、毎年、確実に増加している。

3. 資金収支計算書 分析結果

(ア) 教育研究活動のキャッシュフロー

- 過去10年、かなり安定的に推移しており、近い将来における急激な悪化要因

は見当たらない。

- 専任教職員数の減少（＝非専任教職員数の増加）によって、人件費支出が減少し、キャッシュフローの安定（総人件費の抑制）に繋がっている。

(イ) 施設等整備活動のキャッシュフロー

- 2007 年度にエミリーブラウン館建設を行ったため、悪化したが、それ以外ではおおむね妥当である。

(ウ) 財務活動のキャッシュフロー

- 2008 年度の「退職給与引当特定資産への繰入支出」を約 7 億 6 千万円計上、それがキャッシュフロー・繰越支払資金の大幅な悪化につながった。
- 基本的に、キャッシュフローを借入金に依存する構造ではなく、非常に健全な構造である。

4. 学部・学科別（部門別） 分析結果

(ア) 基本的に本学の場合、大学が中等部・高等学部を経営的に支える構造になっているが、過去 10 年、中・高・大いずれも収支は安定的に推移している。

(イ) 特に全体の分析結果と大きく異なる、特筆すべきポイントはない。全体の傾向が部門別の収支にもそのまま表れている。

[結論]

本学の財政は非常に安定的に推移してきており、人件費カットをしなければならない理由は、少なくとも財務 3 表からは全く読み取れない。

これまでに、よく学院側の人件費削減の理由として言われてきたことは、概ね以下の 3 点に集約される。

1. 「歴史的（老朽化した）建造物が多く、近い将来に新改築の必要がある」が、その資金がない。→ 従って、教職員給与の削減によって資金をねん出したい。

2. 「人件費比率が（同規模校と比較しても）大きい」→ 適正なレベルにしたい

3. 人勸準拠

多くの組合員もまた「そのようなものかな」と思い、それを事実上受け入れてきたように思われる。

しかし、過去 10 年の財務三表の分析をした限りにおいては、上述の通り、現在、財政的に困窮しているという事実は全く見受けられない。

借金は着実に減少しているし、2009 年度における単年度の余剰資金（帰属収入－消費支出＋（退職給与引当金組入）＋（減価償却））は 12.5 億円である。当面の運転資金に

事欠くなどの事態からは当然に程遠い。

人件費についても 2008 年度に「退職給与引当繰り入れ」を 50%→100%にしたため、一時的に膨らんだが、それにしても、「退職給与引当特定資産」が増えただけであり、つまりは金銭の外部持ちだし額が増えたわけではない。従って、人件費を削減しなければならない理由は全く認められない。

また、人件費について付言すると、学院側は「まず削減ありき」であって、将来を見据えての教職員（特に職員）組織の構築・育成、更には年齢構成の適正化、等についての計画が全くないように感じられる。新卒職員採用は過去 10 年凍結されており、現在、20 歳代の専任職員はゼロという、極めて歪な年齢構成となっている。更には、大多数の管理職職員（＝非組合員）の部下管理（行政）能力については、かねてより疑問の声が多い。しかも「なぜ、新卒採用を行わないのか」という疑問に対しては、「育成できるシステムが整っておらず、また新卒を育成できる管理職がないから」と当然のように言われているが、本当にそうであるならば、現在の管理職全員が適切な能力がないということを認めたも同然である。然るに、もしもどうしても財政的困窮度が高いために教職員の給与に手をつける必要があると言うのであれば、まずは（適切な能力のない）管理職の数を減らすか、または管理職自らが給与の一部を返上するなどして範を垂れるべきであろう。

また、本学においては、学校法人が固定資産を将来取得する計画（＝正式に機関決定された計画）があるときに、計画的に組み入れていくべき「2号基本金」が全く組み入れられていない。もちろん、2号基本金は「具体的かつ明確な」整備計画がなければ組み入れられない、そして理事会だけでは具体的な建物新築・改修計画は立てられない、とする見方もある。しかし、いずれにしても、少なくとも理事会において新改築の必要性について、またその資金計画について、十分に議論されたとは到底思われたいし、それを財務三表から読み取ることはできない。

たとえ「2号基本金」には必ずしもこだわらないとしても、教職員給与を引き下げたまで建物新築・改修の原資を確保しなければならないというのであれば、「何年間でどれだけの数の施設整備を行うのか」「そのための資金はどのようにして確保するのか」という具体的な、学院の中長期計画に基づいた施設・財源計画が必要であるし、そうした情報は組合員に対して、当然、公開されなければならない。それさえできないのであれば、施設整備を理由とする給与引き下げは絶対に許されない。

2011年～2012年にかけて大学内の複数の学科が定員増を行うが、その根拠とされたものも「学院財政は、このままでは早晚、必ず行き詰る」ということであった。定員増

と授業改革はセットで行われるということになっているが、いまだにその具体像は見えてこない。あたかも「財政難」が給与カットにせよ、定員増にせよ、学院側の意向を（明確な将来計画を提示することもないままで）実現するための「(非常に使い勝手のよい) 方便」になっているように感じられる。このような状況では、本学の永久標語にして教育目標でもある「愛神愛隣」ーキリスト教を基本とする人格教育によって、獲得した知識・技術を自己の利益のためにではなく、社会・国家・世界のために用いる人材を育成することーなど、単なるスローガンでしかなく、その実践など絶対にできないであろう。

また、人勸準拠を理由とした給与削減については、過去の学院側との交渉の経緯を見るに、十分な論拠を示した説明がなされたとも、必要な具体的な資料・情報等が提供されたとも解することはできない。故に、到底「誠実な」団体交渉がなされた、とは言えず、極めて違法性が高いと言わざるを得ない。

いずれにせよ、現在のところ、本学院の財政は極めて安定しており、近い将来において経営が財政的に行き詰る危険性は全く予見できない。また、一般論としては、総人件費を抑制する必要があることは理解できる。しかし、財務 3 表を見る限り、これまでも既に（十分すぎるくらい）総人件費は抑制されてきたし、今後とも大きく増加することはない人員構造となっている。

ゆえに、繰り返しになるが、教職員人件費を更に削減しようという経営側の意向には何ら正当性がない。絶対に賛成することはできない。

以上