

神戸女学院の財政、人勸準拠と独自賃金をめぐって

2012.9.21

kouro

1.はじめに

正確な財務情報－理事会も知らない場合が多い。要求根拠の正当性と将来を見通せる
危機に対応可能－危険な仕組む債や無謀な投資に手を出させない
平均値至上主義－意味がない。私学の独自性放棄。参考にするのはよいが、至上主義で
は理事会として問題ではないか。人勸準拠も同様

2.学校会計基準について 詳しくは『私立大学の財政分析が出来る本』（大月書店）

- 1)財務三表 資金収支計算書 消費収支計算書 貸借対照表
- 2)金銭の持ち出しではない「支出」 基本金組入額 退職給与引当金組入 減価償却
- 3)単年度の余剰資金は 帰属収入－消費支出＋(退職給与引当金組入)＋(減価償却)
- 4)資産状況はどうか その他の固定資産 流動資産 長期借入金 短期借入金
- 5)金融資産はどうか ○○引当特定資産＋有価証券＋現金預金

3.神戸女学院の財政状況について

1)2011年度財務について

帰属収入 53 億円 消費支出 50 億円 退職給与引当 1.2 億円 減価償却 4.1 億円
その他の固定資産 61 億円(1.4 億円増) 流動資産 27 億円(4.1 億円減)
長期借入金 11 億円(3.6 億円減) 短期借入金 1.2 億円(40 万円減)

■ 2011 年度も帰属収支差額（もうけ）を 3 億円確保している。帰属収入に対する比率は 5.6%であり、安定している。流動資産が前年度 4.1 億円減となっているが、一年以上の返済期限である長期借入金を減らしており、その他の固定資産を増やしている。

2)時系列で見ると<03年-11年>

学生生徒納付金 42.1 億→42.2 億→41.9 億→42.3 億→42.5 億→41.5 億
→42.6 億→42.8 億→42.3 億
帰属収入 54.2 億→53.5 億→54 億→55 億→56.4 億→53.2 億
→55.6 億→54.2 億→53.4 億
人件費 33.5.億→34.1 億→33.8 億→33.7 億→30.6 億→38.8 億
→30.8 億→30.2 億→30.1 億
退職給与引当を除くと・・・
31.7 億→31.5 億→30.6 億→30.5 億→29.1 億→28.9 億

⑥使用者が誠実に交渉していると主張できるためには

(道幸哲也「労使関係のルール」旬報社)

- a.使用者が譲歩、協約締結意志を持って団体交渉に臨むこと
- b.使用者の交渉担当者は経営の立場を的確に説明し、自己の裁量で譲歩し合意しうる権限を有すること
- c.団体交渉の期日の設定は誠実に行うこと
- d.団体交渉を適切な時間と回数を持って交渉を行うこと
- e.団体交渉に於いて使用者は適切な提案や対案の提示を行うこと
- f.使用者は自己の提案・対案に固執しないこと
- g.使用者は労働組合に対し回答内容を十分説明し説得すること
- h.使用者は労働組合に必要な具体的資料・情報を提供すること

2)判決ではどうか

奈良学園緊急命令過料制裁事件 奈良地裁決定 (H4. 7. 20)

「給与等の労働条件の改善は労使間の交渉により定まるのが原則であり……人勸準拠という方式は、人勸が本件労使と関係のない機関によりなされること、人勸自体が民間の賃金水準に準拠している実態から、民間の企業体の採る方式としては特殊であって、組合の意思いかんにかかわらずこれを貫くことは、実質的団交拒否につながりかねないこと、組合から、被審査人の従業員については、公務員とは身分保障、労働条件等異なる点が指摘されており、組合が右方針に反対していることなどを考えると、右方針を採らざるを得ないような特別な事情について、十分に論拠を示し、かつ資料を提示するなどして説得する必要がある」

普連度（ふれんど）学園労働委員会命令取消事件 東京地裁判決 (H3. 3. 2)

「人勸準拠の具体的な根拠について資料を提示するなどして説明しなかったのであってこのような原告の態度は、人勸準拠によるか否かは原告の裁量事項であるから、この当否を措くにしても、従前からの原告の方針をくり返すにすぎないものであり、誠実な交渉と評価することはできない」

上智学院不当労働行為事件・東京都労働委員会命令 (08. 7. 15)

「18年度の給与改定に係る団体交渉において、学院が基本給表の改定について、人事院勧告の行政職俸給表に準拠することの説明を十分に行わず、人事院勧告に準拠することが社会的な説明責任を果たしたことになる等と述べるにとどまったことは、誠実性を欠いた対応というべきであり、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない」

5.独自賃金制度構築のために

1)組合の中での意思統一がきわめて重要

- ①理事会にとってはベアを出すぐらいの「勇気」がいる作業←抵抗は大きいです

②交渉途上の腰砕けは最悪の事態←逆を言えば、組合の団結が崩れない限り展望はある

2)人勸制度から独自賃金制度に移行した事例

①関西女子美術短大の例

人勸賃金体系の一号アップ

②神戸女子大の例

いったん具体的なものを提示すると理事会は修正に応じない

3)2012大阪私大教連春闘状況