

平成 21 (2009) 年 11 月 20 日

国立大学法人北海道大学  
総長 佐伯 浩 殿

事業場札幌キャンパス労働者代表  
宮崎 隆志

## 意見書

11 月 17 日に開催された説明会にかかる就業規則に関する規程改正は、(1) 国立大学法人北海道大学職員給与の減額、(2) 契約職員の期末・勤勉手当の減額、(3) 特認教員の基本給および期末・勤勉手当の減額、(4) 嘱託職員の基本給の減額、(5) 旅費支出の緩和（高額旅費の支出を認める）、が主要な内容であった。

この意見書では (1) (2) について意見を述べる。

(1) 今回の説明会は、労働組合との交渉が継続されている中で開催された。これまでの説明会が労働組合との交渉を終えた後に開催されたことに鑑みれば、異例の対応である。

今回の給与減額に関する交渉では、労働組合側の指摘によって大学側の当初提案が変更されたという事実（基本給表の改定を 4 月に遅り実施することを撤回）があり、過半数代表者としては、今後の交渉によって大学側提案が変更される可能性をも視野に入れ、その推移を見る必要がある。したがって今回の改正案は、大学側提案として確定していないものと見なさざるを得ないが、それにも関わらず、かかる案件について説明会が実施され、意見を求められることは甚だ遺憾である。

もとより就業規則の改定は経営者側の専管事項であるが、労使交渉は経営者が誠実に応ずる義務を負うものであり、その結果として提案が見直される可能性そのものは含んでいなければならない。しかるに、その過程において当局案を提示することは、労働組合との交渉によって提案が変わることがないという不誠実な交渉態度を労働組合に対してとるか、あるいは過半数代表者に説明する内容と役員会への提案内容が異なっても問題ないという態度をとるかのいずれかを意味している。前者は不当労働行為の疑いが極めて高く<sup>1</sup>、後者は過半数代表制度を形骸化させる行為であり、ともに使用者側の責任が追及されることは免れない。

今回の対応が前例とされることになれば、過半数代表者と使用者側との信頼関係は大きく損なわれ、円滑な労使関係の実現が困難になるであろう。今後は、そのようなことのないように、然るべき手続きを踏んで説明会が開催されるように、強く申し入れる。以下では 11 月 17 日時点での大学側案に関する意見を述べる。

<sup>1</sup> なお、2005 年の寒冷地手当の引き下げを巡って、北海道大学教職員組合から北海道労働委員会に不誠実交渉問題に関する「救済」が申請された。同組合は国立大学法人北海道大学との間で和解し、6 点の確認書をかわしている。その 5 番目には、「今後とも、給与その他の労働条件の変更の提案に当たっては、十分な労使協議の時間を確保し、その根拠となる関係資料を提示して両者誠意を持つて交渉すること。」という確認がなされている。この点に鑑みても、今回の性急な対応は確認書を逸脱している。

(2) 職員給与の減額については以下のような問題を含んでおり、容認しがたい。

1) 今回の改定は、年間賃金を 154,000 円（平均）引き下げるという明らかな不利益変更である。後述するように、北海道大学の教職員の賃金は社会的に妥当な水準を下回っているにも関わらず、これだけの給与の引き下げを行う合理性がどこにあるのか明示されておらず、経営者としての説明責任は果たされていない。

労働法制の下では、賃金・労働条件は労使の自主的交渉による。労働契約法第 9 条は「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。」としている。つまり、「人事院勧告に受けて、社会一般の情勢に適応させる」という理由によって、労働契約である就業規則を一方的に不利益変更することは法律違反となる可能性がある。

さらに、第 10 条では「就業規則の変更が合理的なものであるとき」に限り、就業規則の変更が可能であるとしているが、そこでは不利益の合理的要件が列挙されている。これは、第四銀行事件の判例法理の 7 要件<sup>2</sup>を盛り込んだものであり、使用者側は 7 つの要件すべてについて合理的要件を説明する義務がある。今回の不利益変更の理由として説明された「社会一般の情勢への適応」や「人勧準拠」は、このうちの一要件を説明したに過ぎず、就業規則の不利益変更の合理的要件を満たしたとは到底言えない。

この点からすれば、今回の不利益変更は法律に違反している可能性があり、改定は認められない。

ii 第四銀行事件の 7 要件（第四銀行事件最高裁判決 H9.2.28）

- 1 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度
- 2 使用者側の変更の必要性の内容・程度
- 3 変更後の就業規則の内容自体の相当性
- 4 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
- 5 労働組合等との交渉の経緯
- 6 他の労働組合又は他の従業員の対応
- 7 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

2) 6 月期手当の「凍結」に関わる過半数代表者の意見書（5 月 25 日付け）では、北海道大学の職員給与の水準が国家公務員比で 87 にしかならないことを指摘し、「凍結」措置の不当性を主張した。今回も事態は全く変わっていない。

この点について、使用者側は「国家公務員に比し俸給表自体に格差はない」と説明し、別添の図にあるような賃金格差は、昇格の遅れに伴うものであるとの見解を示した。つまり、多くの職員にとって「空手形」となっている俸給表を示しながら、その「手形」は世間並みであるので人勧に準拠し、俸給表を引き下げるというのであるが、ここでは北海道大学の職員俸給表を「空手形」にしている責任と、形式的整合性を重視することによって、実質的な賃金格差を不間に付し、格差を放置する責任という二重の責任（＝無責任）が追及されねばならない。

3) 人勧では月給の引き下げを4月に遡って「調整」するとされていたが、この点については「本学独自の判断」に基づき実施しないことになったという。その判断理由は年収格差であると説明された。

しかし、年収格差を理由とし「本学独自の判断」をなし得るのなら、何故、期末・勤勉手当を大幅に減額するのであろうか。微々たる格差は正措置をとりながら、それを圧倒する手当削減を行い、結果として公務員との年収格差を放置するという対応は理解しがたい。

「本学独自の判断」をなし得る主体性があるのなら、職員の実態を踏まえた合理性と一貫性のある論理を提示することが経営者の責任であろう。この点でも、今回の対応は経営者責任を果たしていないと言わざるを得ない。

4) 今回の改正案では、契約職員の期末・勤勉手当の削減も一律に行われる。この問題性についても、すでに5月25日づけの意見書で指摘した。大学の中核的な業務を担う非正規雇用形態の職員の職務をどのように評価するのかという実質的な判断を放棄し、形式的な整合性のみを重視する対応は容認しがたい。

5) 言うまでもなく、給与は職務の困難性によって定まる。国立大学法人北海道大学の職員の給与が国家公務員の87%であるにも関わらず、北海道大学の経営者が公務員に準拠して期末・勤勉手当および月給を引き下げるということは、87%という水準が職務の実態からすれば、少なくとも容認しがたい状況ではないこと、さらには社会的評価として妥当であることを認めたことになる。すなわち、国家公務員に比して87%の賃金が相応しい仕事しか北海道大学の職員は担っていないことを経営者として社会的に表明したことになる。

しかし、大学の研究・教育は国際化・先端化の度合いを一層強めており、それに伴って職員の業務も日々複雑性を増し高度化し続けている。他方で、正規雇用職員の大幅な人員削減によって、深夜に及ぶ残業は未だになくならず、職員のメンタルヘルスの問題も看過できない状況にある。

このような状況を踏まえれば、今回の給与改定に際して表明された使用者側の職務評価は、あまりにも冷酷である。身を粉にして奮闘する職員たちを励ますような代償措置（示された措置は、保育園建設、研修充実、職員の心の健康保持）が示されることも、職員の悔しさに思いをいたす一片のメッセージさえもなく、形式的整合性のみを重視して給与を引き下げる対応を見ると、転換期にある大学の経営を任せることに不安さえ覚える。

北海道大学の職員は、このような状況にあっても士気高く、国民・人類のための大学づくりに邁進している。日々確認されているこの事実を多くの人々に説明し、社会的に妥当な条件整備を真摯に追求することを使用者側に改めて求めたい。

以上

<別添図>

以下の図は、国家公務員と北海道大学職員（事務・技術職員）の年間給与の格差を示している。

出典：「国立大学法人北海道大学の役職員の報酬・給与等について」（平成 20 年度）  
以下の北海道大学ホームページを参照。

[\(http://www.hokudai.ac.jp/bureau/top-sub/johokoukai/20yakusyokyuyo.pdf\)](http://www.hokudai.ac.jp/bureau/top-sub/johokoukai/20yakusyokyuyo.pdf)