北大当局、四つの大罪　三つの不当労働行為と一つの法律違反
～賃金不利益変更問題の顛末～

人事院勧告準拠の賃金不利益変更問題について組合は北大当局とのあいだで、第１回10月29日、第２回11月５日、第３回11月11日と団交を重ねました。このあと当局が団交継続を約束しながら、ずっと再開されていませんでしたが、12月４日になって、第３回団交をもって終了すると伝えてきました。労働法が支配する労使関係のもとではおよそ信じられない団交拒否です。これでは組合は、法的対抗手段に訴えざるを得ません。

この団交拒否を含めて、この間、大学当局はつぎのとおり不当労働行為を少なくとも３回、明白な法律違反を１回、犯しています。

＜大罪①―不当労働行為　その１＞

11月11日の第３回団交の最後に、当局はいい加減な内容の代償措置を組合側に示したあと、これで賃金不利益変更の団交はすべて終わりだと言って、組合の制止も聞かず、理事（事務局長）を先頭に部屋から出て行きました。これは**不誠実団交**の見本のようなもので、**典型的な不当労働行為**です。

＜大罪②―不当労働行為　その２＞

一連の団交が始まっても大学当局は、契約職員のボーナス切り下げを組合に伝えませんでした。ところが11月12日に当局が、過半数代表者に説明会（11月17日）開催を通知した資料のなかにこの項目が入っていました。組合は過半数代表者からの連絡で、この項目があることを初めて知りました。

2005 年度に発生した寒冷地手当問題の解決に当たり、2006 年７月 13 日に当時の組合委員長と学長のあいだで交わした確認書の第５項目は次のようになっています。

「５．今後とも、給与その他の労働条件の変更の提案にあたっては、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もって交渉すること。」

この確認事項はいまも有効ですが、今回、当局は確認書を完全に無視したことになります。つい数年前の確認事項を平気で破る**確信的再犯**であり、**露骨な不当労働行為**です。情状酌量の余地はありません。

＜大罪③―労働契約法違反＞

契約職員のボーナス切り下げが行われると、年間で６万円から８万円ぐらいの減額になります。そもそも年間賃金が300万円前後の契約職員にとって、この減額は耐え難いものです。そのため組合はこの課題を重視して、再三にわたり第４回団交の開催を申し入れましたが、当局はそれに応じないまま12月１日に契約職員の就業規則を改定しました。

労働契約法第９条は基本的に労働条件の不利益変更を禁止しています。第10条は、いくつかの厳しい条件を付けて、その条件が組合と十分に話し合われた場合、改定された就業規則が有効であるとしています。契約職員のボーナス切り下げについて、当局の態度はこれらの条項に明白に違反します。また、さきの代償措置も議論していないので、これについても**第10条違反**です。

＜大罪④―不当労働行為　その３＞

ついに団交は再開されませんでした。正当な理由のないまま**団交を引き延ばし、最後は拒否**したので、これも**典型的な不当労働行為**です。また、11月17日の約束―団交の継続―不履行は許し難い背信行為です。

＜法的対抗措置へ＞

今回の賃金切り下げ問題は、正規雇用職員の月例給に関する不利益遡及を阻止しただけで終わりました。だが、北大当局は公務員時代の意識そのままで、労働法の世界を何も理解していません。これでは組合として、法的対抗措置を採らざるを得ません。

2009年12月10日　　北海道大学教職員組合

連絡先：TEL/FAX: (011)746-0967　　E-mail：　kumiai@ma4.seikyou.ne.jp