2009年度第1回中央委員会 議案

日時:2010年1月28日(木) 18 時～20 時

１号議案　北海道労働委員会への不当労働行為救済申立てについて

はじめに

北海道大学が寒冷地手当の不利益変更問題で不当労働行為を働いたのは、2004年のことでした。ところが、その舌の根も乾かない2009年度に北大はまたしても不当労働行為を犯しました。奇しくも国立大学法人第１期中期計画の初年度と最終年度に、労働法体系の精神を踏みにじる暴挙に出たことになります。どちらの暴挙も北大が国家公務員の給与を決めている「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠する措置（事実上は人事院勧告に準拠する措置）を執ったことに伴うもので、北大は国立大学法人になっても自律の意識が全くなく、国に追随する官僚的発想をそのまま継続していると言えます。

ここに北大が2009年度に犯した不当労働行為の経緯と組合の主張点を明らかにして、北海道労働委員会に訴える方針を提起します。

１．北海道労働委員会への救済申立て

次の「２．経過」に示すとおり、北大は2009年秋の賃金不利益変更に当たり、数点にわたって労働基準法を無視する行為を行いましたが、北大教職員組合はそれらを団交拒否の不当労働行為に代表せしめ、北海道労働委員会に救済申立てを行います。ただし、労働委員会の場では、単に団交拒否問題だけにとどまらず、北大のすべての悪しき行為を積極的に立証して北大の態度を全面的に弾劾し、さらに次の諸点を主張します。

第一に、国立大学法人北大の職員の賃金は人勧に準拠するのではなく、北大が独自に立案し、労使交渉で決定する。第二に、2009年度の賃金不利益変更に関する就業規則の改定は北大が不当、違法な行為を行ったすえに実施したもので、それは無効である。第三に、北大の示した代償措置はおよそ代償措置に値しない内容であることを明らかにして、組合の要求する代償措置を対置し、その実現を図る。第四に、契約職員のボーナス切り下げを撤回させる。

なお、救済申立てが決まったら、メディア会見、街頭ビラまき、学内ビラ配布などを積極的に行い、労働基準法無視の北大の態度を学内外に大いに宣伝します。

２．2009年人勧準拠の賃金不利益変更問題―その経緯

2009年秋の賃金不利益変更に関する主な経緯は次のとおりです。

(1) 2009年10月６日

北大職組は北大学長あてに、人勧準拠の賃金不利益変更に反対する団体交渉を申し入れる。申し入れ書の要求項目は次の２点。

一、基本給及び期末・勤勉手当を引き下げる就業規則の不利益変更、不利益遡及を行わないこと。

一、賃金は労使交渉で決定すること。

他方、この日、北大経営協議会、開催される。

(2)10月13日

北大は団交開催期日について組合に連絡も寄こさないまま、10月13日づけで部局長あて及び職員あての学長名文書を配布、配信。両文書は、あたかも北大が人勧どおりの賃金不利益変更を決定したように受け取れる、紛らわしい内容。これを読んで、誤解した教職員が多い。

(3)10月29日、第１回団交

大学側の出席者は理事（事務局長）、総務部長、人事課長、職員課長。第２回、第３回団交も同じ。冒頭、組合が「誠実に交渉するか」とたずねると、理事は「誠実に行う」と明言。

それにしては賃金不利益変更の資料を何も配布しない。資料を出すよう要求すると、理事らの後ろに控える職員が急いで「人事院勧告の概要」のコピーを取ってきて、組合側に配布。
この日は主として不利益遡及（大学側のいう「調整」）について議論。大学側は「調整を実施する」と主張して譲らない。
(4)11月５日、第２回団交
引き続き不利益遡及について議論。理事が「調整」の撤回をにおわせる。次いで北大事務・技術職員の賃金と民間賃金、国家公務員賃金の比較について議論。組合側が人勧、北海道人事委員会の勧告、札幌市人事委員会の勧告について資料を示し、北大職員の賃金は民間労働者の賃金よりも低いと主張（人勧によると、国家公務員の賃金は民間労働者よりわずかに高い）。大学側は思わぬ論点を指摘され、かなりあわてた様子で、「この資料のなかのデータでは比較することはできない」という程度の対応。組合は、「組合の主張に反論するのであれば、数値を示して実証せよ」と要求。大学側は、次回に反論を用意するともしないとも言わない。
そのあと理事が代償措置につき、口頭で、しかもよく聞き取れない声で説明したので、次回に文書で示せと要求。
(5)11月11日、第３回団交
大学側は前回の団交で、反論を用意するともしないとも言わなかったが、最初にいきなり賃金比較の議論を提起して、組合もそれに応酬。両者の主張は対立して平行線のまま。
次いで理事が、「職員から要望があったので、『調整』はしないことにする」と、持って回った言い方で不利益遡及の撤回を表明。この撤回について文書で確認することになったが、大学側はこの約束を反故にして、今日に至るも組合に文書を提示していない。
この日の最後に大学側は、いっぺんの紙片に書いた代償措置３項目を組合側に配布したあと、それについて何の議論もしないまま、もう今回の賃金不利益変更に関する団交は終わったと言って一方的に団交を打ち切り、部屋から出て行った。組合側は、出ていく理事らに、不誠実交渉の不当労働行為だから法的対抗措置をとると表明。
なお、北大の提示した代償措置を、配布された紙片のママに示すと次のとおり。
○　新たな保育園の設置
○　事務系職員の研修の充実
○　職員の心の健康保持増進のための方策を実施　など
北大はこの第一項目の設置をすでに2009年１月に決定しているので、これは2009年度の賃金不利益変更に伴う代償措置ではない。第二項目、第三項目はその内容がさっぱりわからない。つまり、北大の示した上記の代償措置はおよそ代償措置に値しない。
(6)11月12日
北大職員課が朝から組合委員長に、会いたいとの申し入れ。断ると、今度は書記長に会見したいと要請。夕方、仕方なく委員長、書記長が職員課長、同課長補佐に会ったところ、「昨日の終わり方は申しわけなかった」と超低姿勢。そして、「代償措置に限り、組合と協議したい」と提案。組合側「（代償措置に関する提案にどのように対応するか）来週半ばに返事をする。」
この日の日中、大学から過半数代表に、11月17日に賃金不利益変更の説明会を行う旨、メイル連絡（賃金不利益変更の内容を添付）。11月11日の団交を強引に打ち切ったのは、この説明会、さらに11月24日の役員会の前に団交を終わらせたいとの思惑があったからと思われる。
ところが、過半数代表への連絡項目のなかに、契約職員のボーナス切り下げが入っていた。これは、今回の賃金不利益変更問題が始まって以降、大学側が組合に全く知らせていなかった項目。組合は、過半数代表からの連絡によりこれを初めて知る（第１回団交で大学側が配布した「人事院勧告の概要」にも記載されていなかった）。そのため、11月12日の上記会見で委員長、書記長が職員課長、同課長補佐にこの点を強く抗議。
(7)11月17日
組合から職員課に、代償措置について単なる協議ではなく団交の場で議論する旨、回答する。そして、新たな団交要求を提出する必要があるかも知れないので団交申入れ書を用意し

てきたと伝えると、職員課長は、継続団交にするので新たな申入れ書は必要ないと回答。また組合側は、「第４回団交では契約職員のボーナス切り下げ問題を議論したい。その次の団交で代償措置を議論する。ボーナス切り下げを議論する際には、地方演習林から林業技能補佐員を招集することになると思う。そのため、数日の余裕をもって開催日時の連絡を寄こしてほしい」と発言。

この日、北大による過半数代表者への説明会が開催される。

(8)11月18日－11月27日

上記11月17日の数日後には第４回団交の連絡が来ると思っていたが、結局、連絡のないまま週末を迎える。

組合は契約職員（８時間労働の非正規雇用職員）のボーナス切り下げ問題を重視。このままでは、同問題について一回も団交を行うことなく基準日（12月１日）を迎えるので、11月17日を含む週も次の週（11月24日～）も書記長が数回、職員課に第４回団交の開催を要求。しかし、いずれの場合も忙しいので待ってほしいとの返事。こうして、週末（11月27日）を迎える。

(9)11月30日

朝、組合委員長らが職員課を訪れて、「そもそも、なぜ契約職員のボーナス切り下げ問題をいっさい組合に伝えなかったのか。このままでは団交を一度も行うことなく、明日の基準日を迎え、そしてボーナスを切り下げることになるが、これは明らかに労働契約法に違反する事態だ」と述べる。応対した職員課長らは、法律違反との指摘を受けて大いに驚いた顔になり、うつむいて返事なし。

(10)12月１日

朝、職員課長から組合の委員長、副委員長、書記長あてにメイルが入る。このメイルは、12月１日づけで賃金不利益変更の手続きを行ったというだけのもの。一方で第４回団交の開催を引き延ばしておきながらこんなメイルを寄こすとは、何のためか。組合の気持を逆なでするばかりだ。

(11)12月２日

朝、組合委員長らが職員課を訪れ、前日のメイルに対する学長あての抗議文を手渡す。そのさい委員長が、「第４回団交はいつになるのか」と質問。職員課長「いま検討している」。委員長「大学のＨＰにアップされる就業規則のなかで、契約職員就業規則は改定された内容になっているのか」。職員課長らはこのときもうつむいて、返事なし。

(12)12月４日

午前中、組合書記長から職員課に、第４回団交の開催日時について12月７日までに連絡を寄こすよう申し入れ。午後１時すぎ、職員課長から書記長に電話があり、「事項を伝えたい。すぐ終わる。」委員長と書記長の二人で職員課長らに面会したところ、「（賃金不利益変更問題は）前回の団交（11月11日の第３回団交）で終了しており、もう話し合うことはない。」

３．北大の不当労働行為、法律違反など

(1)団交拒否の不当労働行為

大学側は11月11日の第３回団交を、代償措置について何も議論することなく一方的に打ち切りました。その後、組合が５、６回にわたり第４回団交の開催を要求したあと、12月４日に至り大学側は、団交はすでに終わっていると通告してきました。このどちらも、明らかに団交拒否の不当労働行為です。しかも11月11日の翌日にはひら謝りに謝り、11月17日には団交の継続を約束しておきながら、12月４日になって手のひらを返したように団交拒否の態度に反転したのですから、大学側の対応は不誠実の見本のようなものです。大学側の言動は全く信用できません。北大当局者はウソをつくという道義的犯罪を何とも思っていないのでしょう。

(2)2006.7.13確認書違反

2004年の寒冷地手当問題は最終的に2006年７月13日、組合委員長と北大学長のあいだで確認書を交わして決着しました。その確認書の第５項目は、次のように宣言しています。

「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。」

この項目に照らして今回の北大の態度を振り返ると、「十分な労使協議の時間を確保」せず、また「根拠となる関係資料」も「提示」しませんでした。後者については特に、北大側が組合にいっさい知らせないまま契約職員のボーナスを切り下げた行為が問題です。そもそも年間賃金が 300 万円前後の契約職員にとって、６万円から８万円にのぼる不利益変更は耐え難いものです。

いずれにしても今回の北大の態度は、この確認書に明確に違反しています。わずか３年前に取り交わした確認書を踏みにじる確信的再犯であり、非常に悪質です。

(3)労働契約法違反

2008年３月に施行した労働契約法の第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。また第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は有効であるとしています。従って、代償措置について何も議論していないので、労働契約法違反です。ましてや契約職員のボーナス切り下げ問題に至っては、その事実すら組合に知らせなかったのですから、明白な同法違反です。

おわりに

北大が第１期中期計画６年間のなかで１度ならず２度までも不当労働行為の愚を犯したのは、いまだに官僚的思考様式そのものであり、労働法体系を全く理解していない、いや理解しようともしていないからです。そのような態度が、学内でさまざまな種類の労働問題を深刻化せしめています。組合は、北大において労働問題の抜本的前進を図るため今回の不当労働行為事件を重視し、この闘いに必ず勝利します。そして、北大が国の示す労働条件を無条件に模倣するのではなく、労使協議を通じて一つ一つ独自の労働条件をつくっていくよう組合は北大に働きかけていくこととします。