正本

22年道委不第 6 号事件

平成２２年３月１８日

北海道労働委員会

会　長　　道　幸　哲　也　様

所　在　地　　札幌市北区北１１条西６丁目
北海道大学内

申　立　人　　北海道大学教職員組合

代表者氏名　　執行委員長　神沼公三郎

不当労働行為救済申立書

労働委員会規則第32条第１項の規定に基づき、下記のとおり申し立てます。

記

1　申立人

郵便番号　060-0811
所在地　札幌市北区北１１条西６丁目北海道大学内
名称　北海道大学教職員組合
代表者職氏名　執行委員長　神沼　公三郎
連絡先　電話/FAX　011-746-0967

北海道労働委員会
事務局総務課登録
22.3.18 収受
第3059号

2　被申立人

郵便番号　060-0808
所在地　札幌市北区北８条西５丁目
名称　国立大学法人　北海道大学
代表者職氏名　学長　佐伯　浩
連絡先　電話　011-716-2111

３　請求する救済の内容

（正規雇用職員の就業規則及び給与規程の改定に関して）

⑴　被申立人は、就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉について、一方的に交渉の終了を宣言して会場から退出したり、交渉の再開を約束しながら破棄したり、不利益変更の代償措置の説明を抽象的な３項目で足りるとするなど、形式的で不誠実な対応をしてはならない。

⑵　被申立人は、就業規則および給与規程の改定に関する団体交渉について、一方的に交渉の終了を宣言して会場から退出したり、交渉の再開を約束しながら破棄したり、さらには、かような不誠実な対応のまま就業規則及び給与規定の改定を行うなどして、申立人を無視ないし軽視し、その運営に支配介入してはならない。

（契約職員の賃金改定について）

⑶　被申立人は、契約職員の賃金改定について、２００６（平成１８）年７月１３日確認書第５項に基づき、申立人に団体交渉を申し入れ、誠実に協議しなければならない。

⑷　被申立人は、契約職員の賃金改定について、団体交渉を申し入れることなく実施するなどして、申立人を無視ないし軽視し、その運営に支配介入してはならない。

（原状回復）

⑸　被申立人は、正規雇用職員及び契約職員の賃金改定について、２００９（平成２１）年１２月１日から実施した就業規則及び給与規定の改定を廃止し、又は施行を留保し、該当する職員に対して、上記改定がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。

（ポスト・ノーティス）

⑹　被申立人は、本件命令後７日以内に次の文書を縦１メートル、横１．５メートルの大きさの白紙に楷書で明瞭に記載し、北海道大学札幌キャンパス正門前及び同大学函館キャンパス正門前の見やすい場所に掲示し、１０日間掲示を継続しなければならない。

当法人の下記の行為は、北海道労働委員会により、貴組合の団体破壊ないし弱体化を企図した支配介入及び不誠実団体交渉であると認定されました。

当法人は、これらの行為について深く陳謝し、命令に従って是正するとともに、今後このような行為を一切行わないことを誓約いたします。

記

１　貴組合との就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉について、一方的に交渉の終了を宣言して会場から退出したり、交渉の再開を約束しながら破棄したり、不利益変更の代償措置の説明を抽象的な３項目で足りるとするなど、形式的で不誠実な対応をしたこと。

２　貴組合との就業規則および給与規程の改定に関する団体交渉について、一方的に交渉の終了を宣言して会場から退出したり、交渉の再開を約束しながら破棄したり、さらには、かような不誠実な対応のまま就業規則及び給与規定の改定を行うなどして、貴組合を無視ないし軽視したこと。

３　貴組合との間で、２００６（平成１８）年７月１３日に「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。」との確認書を交わしておきながら、契約職員の賃金改定について、団体交渉を開催しなかったこと。

４　貴組合との間で上記確認書を交わしておきながら、契約職員の賃金改定について、団体交渉を申し入れることなく実施するなどして、貴組合を無視ないし軽視したこと。

５　貴組合と誠実な協議を行わず、また、貴組合を無視ないし軽視した上で、２００９（平成２１）年１２月１日に就業規則及び給与規程の改定を行ったこと。

年　　月　　日（掲示する初日を記載すること）

北海道大学教職員組合

執行委員長　神沼　公三郎　様

国立大学法人　北海道大学

学長　佐伯　浩

４　当事者

⑴　被申立人国立大学法人北海道大学は、日本最初の近代的大学として１８７６（明治）年に設立された札幌農学校に起源を発し、「フロンティア精神」、「国際性の涵養」、「全人教育」及び「実学の重視」という教育研究に関わる基本理念を掲げ、大学院に重点を置く基幹総合大学として大学教育事業を行う法人であり、附属施設も含め、全国３８７４名の正規雇用職員（平成２１年５月１日現在）が所属する法人である（被申立人ＨＰ記載「職員」数）（甲１）。

なお、被申立人ＨＰ記載の「職員」には、非正規雇用職員は含まれておらず、申立人が被申立人から入手した資料によれば、申立人には平成２１年６月１日の段階で、事務技術系契約職員４１２名、短時間勤務職員９４７名の計１３５９名にも及ぶ非正規職員が雇用されている（甲２４）が、被申立人は、これを公式には発表していない。

⑵　申立人北海道大学教職員組合は１９４６（昭和２１）年に結成され、各学部の教授・准教授らの研究者はもとより、事務職員、技術職員、種々の補助職員等、広く同大学の職員全般により構成されている、申立時において組合員約３００名を擁する組合である。

５　不当労働行為を構成する具体的事実

⑴　申立人は、被申立人が申立人との団体交渉に誠実に応じることなく、職員の寒冷地手当を２００４（平成１６）年度に一方的に減額した不当労働行為について、２００５（平成１７）年５月２６日に、北海道労働委員会に対し救済申立てを行っており、今回が２回目の不当労働行為事件となる。

このときは、２００６（平成１８）年７月１３日に申立人委員長と被申立人学長との間で、「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。」という内容を含む確認書（以下、「２００６年確認書」という。）を取り交わしている（確認書第５項）（甲２）。

⑵　２００９（平成２１）年８月１１日、人事院が国家公務員の基本給及び期末、勤勉手当を引き下げる内容の勧告を出し、同月２５日、政府は同勧告を完全実施する

旨の閣議決定を行った。

同勧告は、国家公務員の①月例給の平均０．２％引き下げ、②期末・勤勉手当の０．３５ヶ月分引き下げ（現行４．５ヶ月分から４．１５ヶ月分に引き下げ）、③２００９年４月から１１月までの較差相当分を１２月の期末手当で調整することなどを内容とするものであった（甲７）。

⑶　同年９月１０日、申立人の組合三役（神沼公三郎委員長（以下、「委員長」という）、姉崎洋一副委員長（以下、「副委員長」という）、福盛田勉書記長（以下、「書記長」という）が被申立人代表者である佐伯浩学長（以下、「学長」という。）と会見した。その際、同席した被申立人の高杉重夫理事・事務局長（以下、「理事」という。）が、今後、「人事院勧告に準拠して北大教職員の賃金を引き下げる不利益変更を行う。」と明言した（甲３）。

⑷　同年１０月６日（火）、申立人の委員長と斉藤ゆきよ組合書記（以下、「組合書記」という）が被申立人の職員課を訪れて、学長宛ての団体交渉申入れ書を提出した（甲３）。

同日、北大経営協議会が開催され、職員の賃金改定が議題とされた（甲４）。

⑸　同月１３日（火）、被申立人は、団体交渉の開催について何の連絡も寄こさないまま、同日付けの「平成２１年度の本学職員の給与改定について」という学長名文書を各部局長へ配布するとともに（甲５）、これとほぼ同趣旨の「平成２１年度の本学職員の給与改定について（お知らせ）」という学長名文書を職員へ配布し（甲６）、大学ホームページにも掲載した。

これらの文書は、これを読んだ教職員の多くが、すでに被申立人が人事院勧告どおりの賃金不利益変更を決定したと受け取るような内容であった。

⑹　同月２６日、被申立人側からは東高之人事課長、浅野賢二職員課長らが、申立人側からは委員長、副委員長、書記長が出席し、団体交渉に先立っての予備折衝を行った。

この予備折衝において、被申立人が単に賃金の不利益変更を行うのみならず、２００９（平成２１）年４月に遡って、この賃金不利益変更に基づく賃金減額の不利益遡及をも行う方針であることが明らかになった。被申立人の説明としては、４月

分から１１月分までの賃金減額分を１２月期末手当で調整するとのことであったが、「遡及」を「調整」と言い換えたに過ぎず、実質的には明確な不利益遡及であり、申立人側は、その旨を反論して予備折衝を終えた。

⑺　同月２９日（木）、第１回団体交渉を行った。被申立人側の出席者は理事、大西浩二総務部長、人事課長、職員課長（第２回、第３回団体交渉も同じ）、申立人側の出席者は委員長、副委員長、書記長、執行委員などであった。

冒頭、申立人側から被申立人側に対し、賃金減額について未だ一度も団体交渉を行っていない段階でさも決定事項であるかのようにホームページに掲載したことなどに対し抗議するとともに、２００６年確認書（甲２）を示しつつ、「誠実に交渉するか。」と尋ねたところ、事務局長は「誠実に行う。」と明言した。

しかし、前記明言にも関わらず、大学側は賃金不利益変更について何も資料を用意していなかったため、申立人が「とにかく何か資料を用意するべきではないか」と言ったところ、後ろに控える職員係長が急いで「平成２１年度人事院勧告の概要」のコピーを取ってきて、申立人側に配布した（甲７）（なお、２００６年確認書においては、「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。」と明記されている。）。

この日は主として不利益遡及（被申立人のいう「調整」）について議論をした。被申立人は、「調整を実施する」として譲らなかった。議論は平行線をたどり、申立人から被申立人に対し、職員が被る不利益の内容について次回団体交渉において書面で示すよう要求し、被申立人がこれを了承して第１回団体交渉を終了した（甲８）。

⑻　同年１１月５日（木）、第２回団体交渉を行った。団体交渉においては、引き続き主に賃金の不利益変更について議論がされた。

ア　まず最初に、被申立人側が教職員の受ける不利益変更額について文書を示し、それを理事が説明した（甲９）。各職種別モデルについて不利益変更の状況は次のとおりである。下記一覧表における年間の減額幅は、そのとき理事が口頭で述べたものである。

教授、55 歳、配偶者と子２人、	27 万円減額／年、	うち「調整」	15,000 円
准教授、50 歳、配偶者と子２人、	20.8 万円減額／年、	同上	12,100 円
助教、40 歳、配偶者と子２人、	15.5 万円減額／年、	同上	9,500 円
助教、30 歳、	11.1 万円減額／年		
課長、 55 歳、配偶者、	19.15 万円減額／年、	同上	12,300 円
係長、 40 歳、配偶者と子１人、	13.48 万円減額／年、	同上	8,300 円
主任、 35 歳、	10.7 万円減額／年、	同上	6,400 円
係員、30 歳、	7.7 万円減額／年		
看護師、35 歳、	11.1 万円減額／年、	同上	6,900 円
看護師、30 歳、	8.7 万円減額／年		

（注：「調整」分とは不利益遡及金額）

イ　申立人からは、人事院勧告は、人事院の調査により国家公務員の賃金水準が民間労働者の賃金水準より高かったことから国家公務員の賃金切り下げを勧告したものであるが、人事院勧告、北海道人事委員会の勧告、札幌市人事委員会の勧告それぞれにおける調査結果によれば、北大職員の賃金は北海道ないし札幌の民間労働者の賃金よりも低いことを、資料を示して指摘し（甲１０）、賃金切り下げの不当性を主張した。

被申立人は、反論に窮した様子であり、申立人が重ねて不当性を追及したところ、理事は、不利益遡及（被申立人のいう「調整」）について「もう一度考える」旨を述べた。

申立人は、「組合の主張に反論するのであれば、数値を示して反論せよ。」と要求した（甲１１）。

ウ　また、理事が、口頭で、代償措置につき、保育園の設置、職員の人材養成・能力向上、キャリアアップなどを検討中と述べたので、次回に文書で示すよう要求した。

⑼　同月１１日（水）、第３回団体交渉を行った。

ア　まず、被申立人は、不利益変更について、北大職員と国家公務員賃金との比較の議論を提起してきたので、申立人もそれに応じて同課題を議論したが、被申立

人は自らの主張の誤りを認めなかったため、両者の主張は対立して平行線をたどったまま決着しなかった。

イ　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、不利益遡及の撤回を言明した。そして、この撤回について申立人から被申立人に対し文書提示を要求し、文書で確認することになった（なお、今日に至るまで、未だ被申立人から、確認文書は提示されていない。）（甲１３）。

ウ　最後に、被申立人は、代償措置に関する資料として、「○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」としか書いていないＡ４用紙１枚を組合側に配布した（甲１２）。そして、このように極めていい加減な資料しか配付しないまま、それについて組合と何の議論もせず、「代償措置についてはもう説明した。今回の賃金不利益変更に関する団体交渉はすべて終わりだ。」と宣言して、一方的に席を立ち、申立人からの制止も無視し、部屋から出て行った（甲１３）。

同月１２日（木）被申立人から過半数代表者に、１１月１７日に賃金不利益変更の説明会を行う旨、電子メールにて連絡があった。（甲１４）

⑽　ところが、被申立人から過半数代表者への連絡文書のなかに、８時間勤務の非正規雇用職員（以下、「契約職員」という。）のボーナス切り下げ項目が入っていた（甲１５）。これは、賃金切り下げ問題が始まって以降、被申立人が申立人に全く知らせていなかった事項であって、申立人はこの項目の存在を、過半数代表者からの連絡により初めて知った。

また、被申立人は既に、同年６月期のボーナス支給において、切り下げを前提とした賞与支給の凍結措置をとっていた。

契約職員の年収水準及びボーナス減額状況は以下のとおりである。

＜契約職員の年収水準＞

男性（林業技能補佐員）で 350 万円程度。

女性（事務補佐員の場合）は 250 万円から 300 万円程度。

＜契約職員のボーナス減額状況＞	６月	12 月	計
林業技能補佐員Ａ（男性）：	44,840 円	33,630 円	78,480 円
林業技能補佐員Ｂ（男性）：	47,840 円	35,880 円	83,720 円
林業技能補佐員Ｃ（男性）：	47,040 円	35,280 円	82,320 円
事務補佐員Ｄ（女性）：	36,840 円	27,630 円	64,470 円

⑾　同日（11 月 12 日）の朝、被申立人の職員課から、委員長に会いたいとの連絡が間接的にあった。

同日夕方、申立人の委員長、書記長が被申立人の職員課長、同課長補佐に会ったところ、被申立人は、「昨日の終わり方は申しわけなかった。」と謝罪したうえで、「代償措置に限り、組合と協議したい。」と提案してきた。委員長は「来週半ばに返事をする。」として回答を留保した。

また、申立人は、契約職員のボーナス切り下げについて、２００６年確認書に「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。」と明記されているにも関わらず、協議も資料提示もなく契約職員のボーナス切り下げを進めようとしたことは、大いに遺憾である旨を伝えた。

⑿　同月１６日（月）、申立人の執行委員会において、同月１２日に被申立人からなされた代償措置の提案について討議をした。そして、申立人としては、代償措置については、単なる協議の場ではなく団体交渉の場で議論する、という方針を決定した。

⒀　同月１７日（火）朝、申立人の委員長と組合書記とで職員課を訪れた。被申立人の職員課長、同課長補佐、同係長が対応した。委員長が、代償措置については単なる協議の場ではなく団体交渉の場で議論する方針を伝えると、職員課長が団体交渉の継続を約束した。

委員長からは、「第４回団体交渉では契約職員のボーナス切り下げ問題を議論したい。その次の団体交渉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呼ぶことになると思う。そのため、３日間ぐらいの余裕をもって開催日時の連絡をほしい。」旨を伝えた。

⒁　同日、被申立人による過半数代表者への賃金不利益変更の説明会が開催された。

⒂　申立人は契約職員のボーナス切り下げ問題を重視し、このままでは同問題について一回も団体交渉を行わないまま基準日（１２月１日）を迎えることになってしまうので、同月１８日以降、書記長が数回、職員課に第４回団体交渉の開催を要求し

た（甲１６）。

しかし、被申立人からは、いずれの場合も忙しいので待ってほしいとの返事であり、結局団体交渉は行われることなく、そのまま、翌週末（１１月２７日金曜日）を迎えることとなった。

⑯　同月３０日（月）朝、申立人の委員長と組合書記が職員課を訪れて、学長宛ての緊急申入れ書を提出した（甲１７）。同書を職員課に提出するに際し、委員長は「そもそも、なぜ契約職員のボーナス切り下げという課題をいっさい組合に伝えなかったのか。このままでは団体交渉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。」（申入れ書の内容と同じ趣旨）旨を口頭で伝えたが、応対した職員課長、同課長補佐、職員係長はこの委員長発言を聞くや、気まずそうにうつむいてしまい、返事をしなかった。

また、委員長から、「ボーナス切り下げ問題については地方施設から林業技能補佐員を呼びたいので、なか３日ぐらいの余裕をもって連絡がほしい。」旨を伝えた。

⑰　１２月１日（火）朝、被申立人の職員課長から委員長、副委員長、書記長に、同日付けで就業規則変更を行った旨の記載がある添付書類つきの電子メールが届いた（甲１８）。

そして、被申立人は、２００６年確認書（甲２）において、「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。」としておきながら、契約職員のボーナス切り下げについては一度も団体交渉を行うことなく、就業規則改定を強行した（甲２２、２３）。

⑱　同月２日（水）朝、委員長と組合書記が職員課を訪れ、対応した課長、同補佐、職員係長に対し、一方的な就業規則改定に対する、学長宛ての抗議文を提出した（甲１９）。

その際、委員長から課長に対し、「第４回団体交渉はいつになるのか。」と質問したところ、課長は「いま検討している。」と返答したので、委員長からさらに、「改定された就業規則と給与規程そのものは、いつ大学のＨＰにアップされるのか。」と質問した。職員係長が「数日後だ。」と答えたので、委員長は「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。」とただしたが、被申立人の職員は３人とも恥ずかしそうにうつむいてしまい、返事

をしなかった。

⒆　同月４日（金）の午前中、書記長から職員課に、第４回団体交渉の開催日時を早く連絡してほしいと電子メールで申入れをした（甲２０）ところ、午後１時すぎ、職員課から書記長に電話があり、「事項を伝えたい。すぐ終わる。」と面会を要請された。

これを受けて、委員長と書記長の二人で職員課長、同課長補佐に面会したところ、「（賃金切り下げ問題は）前回の団体交渉で終了しており、もう話し合うことはない。」と一方的な交渉打ち切りを宣言された（甲２１）。

そして、それ以降、今日に至るまで賃金不利益変更に関する団体交渉は開催されていない。

⒇　以上の被申立人の一連の態度は、申立人に対する不誠実団体交渉（ア）であるとともに、申立人に対する支配介入（イ）にあたり、不当労働行為に該当する。

すなわち、

ア　不誠実団体交渉

（ア）被申立人は、賃金体系の変更等という従業員にとって最も関心のある事項に関し、第３回団体交渉において、一方的に団体交渉の終了を宣言して、席を立ち、申立人からの制止も無視し、部屋から出て行った。

（イ）また、被申立人は、申立人との間に、２００６年に「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。」との確認書を交わしておきながら、第１回から第３回の団体交渉において、契約職員のボーナス切り下げを予定していることを申立人に伝えていなかった。申立人は過半数代表者からの連絡で初めてこの項目を知り、団体交渉要求をしたが、未だに団体交渉は開催されていない。

（ウ）さらに、被申立人は、第３回団体交渉終了後、いったんは団体交渉の再開を約束し、申立人から再三にわたる団体交渉開催要求を受けておりながら、その後、団体交渉を一度も開催することなく、就業規則改定を断行した。

（エ）これらのことは、誠実団体交渉義務に違反することは、明白であるため、不誠実団体交渉（労組法第７条第２号）に該当する。

イ　さらに、被申立人の一連の行為は、２００６年に、給与その他の労働条件の変更の提案について両者誠意をもって交渉することを内容とした確認書を取り交わし、この確認書をもとに資料の提示と団体交渉の継続を求め続けた申立人の要求を軽視ないし無視するものであり、これにより、申立人組合員の申立人への信頼を喪失させ、よって、申立人の弱体化を意図するものであるため、被申立人による一連の行為が、申立人に対する支配介入（労組法第７条第３号）に該当することも明白である。

6　結語

よって、申立人は、貴委員会に対し、申立の趣旨記載の判断を求める次第である。

以　上