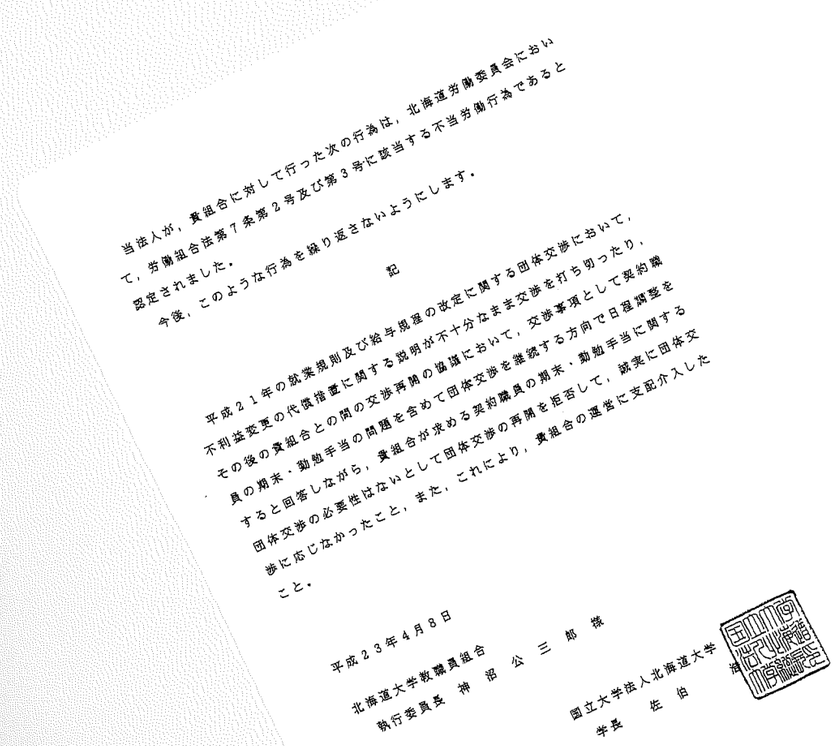
2009年北大不当労働行為事件の経過



当法人が，貴組合に対して行った次の行為は，北海道労働委員会において，労働組合法第７条第２号及び第３号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後，このような行為を繰り返さないようにします。

記

平成２１年の就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉において，不利益変更の代償措置に関する説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり，その後の貴組合との間の交渉再開の協議において，交渉事項として契約職員の期末・勤勉手当の問題を含めて団体交渉を継続する方向で日程調整をすると回答しながら，貴組合が求める契約職員の期末・勤勉手当に関する団体交渉の必要性はないとして団体交渉の再開を拒否して，誠実に団体交渉に応じなかったこと，また，これにより，貴組合の運営に支配介入したこと。

平成２３年４月８日

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

2011年7月

北海道大学教職員組合

はしがき

全国的に展開された反対運動を強引にねじ伏せて、国立大学が 2004 年度に法人化されました。法人化以降の国立大学のかわりようはすさまじいばかりです。しかし労働問題については制度的に、労働条件法定主義の国家公務員の体制から、労使間の話し合いで労働条件を決定する労働法体系にかわったのに、法人役員の頭のなかを支配しているのは依然として公務員時代の発想です。つまり、労働問題では何もかわっていないのです。ここに大きな矛盾があり、争議の多発する原因があります。

北海道大学は法人移行の 2004 年と翌 2005 年に１回ずつ、不当労働行為の愚を犯しました。その大失敗に懲りず、2009 年にまたまた不当労働行為を働きました。「２度あることは３度ある」の格言どおりです。国立大学法人の第一期中期目標・計画期間の６年間に、何と３回も不当労働行為をしでかしたのです。あきれてモノも言えません。

2004 年と 2005 年の不当労働行為事件は北海道労働委員会に救済申立の訴えを行い、労働委員会の場で審査が進んでいるとき大学側の不利が決定的になり、大学側が歩み寄って、結局、和解が成立しました。しかし 2009 年北大不当労働行為事件では和解が成立せず、2011 年３月 31 日に至り労働委員会から「命令書」が交付されました。同「命令書」は、北海道大学が北海道大学教職員組合に対して不誠実団体交渉と支配介入（組合の弱体化を意図する行為）の罪を犯し、それらによって不当労働行為を働いたと明確に認定しました。不誠実団体交渉は労働組合法第７条第２号違反、支配介入は同条第３号違反です。つまり**北海道大学は法律違反を犯した**のです。

しかし、「命令書」交付のあとで行った団体交渉で見せた北海道大学の態度には、およそ反省の気持ちなどつゆほどもありませんでした。法律に違反しておきながら、あきれるばかりです。この資料集は、何よりも北海道大学のこうした態度を記録に残すことが重要と考えて、とりまとめました。多くの人たちがこの資料集に目を通し、法人移行後数年間の北海道大学における民主主義破壊のありさまを感じ取っていただければ幸いです。特に北大の学長、役員はこの資料集をよく読んで深く反省する必要があります。そうしないと、「３度あることは４度ある」事態を招くでしょう。

2004 年・2005 年の不当労働行為事件に際しても、2009 年不当労働行為事件においても北海道合同法律事務所の弁護士の皆様には本当にお世話になりました。弁護士各位は単に私たちの訴えを代理し、私たちを指導してくださるばかりではなく、大学に対して、働く人を大切にして少しはまともな大学になるようこころ改めてほしいとの気持ちを強くお持ちでした。私たちは、このお気持ちに心うたれました。弁護士各位のご指導、ご奮闘に衷心より御礼申しあげます。

また、2009 年北大不当労働行為事件に取り組んでいるとき、全大教および全大教に結集する全国の大学・高専の組合、道私大教連、道労連、道国公、道自治労連、道高教組、建公労、福祉保育労、国民救援会、北大年輪の会などの団体からこころ温まるご支援をいただきました。これら諸団体のご支援がなければ、道労働委員会の場で勝利できなかったでしょう。各団体には、ここに深甚なる謝意を表する次第です。

2011 年７月

北海道大学教職員組合

（注）

１．資料は出来るだけ時間経過に従って配列した。しかし、本文（「2009 年北大不当労働行為事件の全経過」）中で紹介している資料の順序は、必ずしも資料番号のとおりではない。

２．多くの資料の冒頭に「甲」の文字が付してあるが、これは申立人（つまり北海道大学教職員組合）が北海道労働委員会に提出した資料を意味する。ちなみに、大学側が提出した資料は「乙」であるが、本資料集には掲載していない。

目　次

2009年北大不当労働行為事件の全経過・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2～16
資料1　確認書（2006年07月13日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
資料2　団交申入れ書（2009年10月06日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
資料3　経営協議会資料（2009年10月06日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19～21
資料4　学長名の文書（2009年10月13日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22～24
資料5　学長名の文書（2009年10月13日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・25～26
資料6　学長あて抗議・撤回要求文書（2009年10月21日）・・・・・・・・・・・・・・・・27
資料7　第1号ビラ（2009年11月05日）　第1回団交報告・・・・・・・・・・・・・・・28
資料8　第2回団交(2009年11月05日）提出資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
資料9　第2号ビラ（2009年11月11日）　第2回団交報告・・・・・・・・・・・・・30～31
資料10　大学側資料「代償措置3項目」(2009年11月11日)・・・・・・・・・・・・・・・32
資料11　団交申入れ書（2009年11月17日、提出せず持ち帰る）・・・・・・・・・・・・・33
資料12　第3号ビラ（2009年11月20日）　第3回団交報告・・・・・・・・・・・・34～35
資料13　過半数代表説明会の通知（2009年11月12日）・・・・・・・・・・・・・・・36～41
資料14　学長あて緊急申入れ書（2009年11月30日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・42
資料15　団交早期開催申入れ書（2009年12月02日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・43
資料16　第4号ビラ（2009年12月10日）　北大の四つの大罪、批判・・・・・・・・・・44
資料17　不当労働行為「申立書」(2010年03月18日)・・・・・・・・・・・・・・・・45～56
資料18　新聞各紙報道内容など（2010年03月19日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・57
資料19　組合声明（2010年04月）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・58～59
資料20　賃金比較一覧表(2010年8月20日、証拠提出)・・・・・・・・・・・・・・・・・・60
資料21　「北大の財政と目的積立金」(2010年8月20日、証拠提出)・・・・・・・・・61～68
資料22　北海道労働委員会『命令書』(2011年03月31日)・・・・・・・・・・・・・69～88
資料23　新聞各紙の報道内容（2011年04月01日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・89
資料24　団交申入れ書（2011年04月04日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・90
資料25　組合声明（2011年04月07日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・91
資料26　謝罪文（北大学長から組合委員長へ）(2011年04月08日)・・・・・・・・・・・92
資料27　北大『謝罪』文に関する宣伝ビラ（2011年04月12日）・・・・・・・・・・・・93
資料28　団交申入れ書（2011年04月25日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・94
資料29　「北大の法律違反」宣伝ビラ（2011年06月22日）・・・・・・・・・・・・・・95
資料30　文科大臣へ手紙（2011年06月22日）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・96
資料31　北大役員・評議員へ手紙（2011年06月22日）・・・・・・・・・・・・・・・・・97
資料32　北大経営協議会委員へ手紙（2011年06月22日）・・・・・・・・・・・・・・・98

2009年北大不当労働行為事件の全経過

2004年、2005年に相次いで起きた不当労働行為事件を簡単に振り返り、さらに2009年春の賃金不利益変更の経緯も含めて、ここに2009年北大不当労働行為事件の全経過を示すことにする。

[2004年～2006年]

国立大学法人が発足した2004年度に、人事院は国家公務員の寒冷地手当引下げを勧告。その人事院勧告と閣議決定を受けて北大は2004年10月末に教職員の寒冷地手当引下げを強行。その間に北大側と組合との団交が２度行われたが、北大側の態度に誠実さが見られず。そこで組合は2004年11月26日、北海道労働委員会に「あっせん」を申立てた。その後「あっせん」に伴う具体的手続きが進行したが、法的位置づけの弱い「あっせん」では事態打開の見込みがないため、組合は2005年３月７日にその申立てを取り下げ、「不当労働行為救済申立」に切り替えて2005年５月26日、道労働委員会に訴えた。

救済申立の審査（調査と審問）が道労働委員会で進行中の2005年秋、北大側は、2005年の人事院勧告に準拠する月例給引下げなどを、やはり組合と十分な団交を行うことなく実施。そこで組合はこれも不当労働行為に当たるとして、2005年12月７日に道労働委員会に追加申立を行った。

道労働委員会の場で二つの不当労働行為救済申立が一体的に審査されているとき、当然ながら組合に断然有利な状況へと展開した。そして2006年６月26日に道労働委員会にて組合と大学側による和解交渉を行い、さらに７月４日と７月13日に大学内で団交を行った。そして、後者の７月13日に申立人の教職員組合委員長と被申立人の学長が署名して確認書（後掲の資料１、17ページ所収）を交わした。その直後に組合が救済申立を取り下げて、2004年・2005年北大不当労働行為事件は決着した。道労働委員会の命令を待つことなく両者が和解したが、事実上は組合側の明白な勝利だった。

2006年７月13日づけ確認書の第５項は次のとおり。

「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。」

この第５項の意義は非常に大きく、2009年北大不当労働行為事件で巨大な役割を発揮する。

[2009年]

５月１日　人事院臨時勧告。勧告内容は2009年６月期手当の0.2月分凍結など。

５月13日　北大、過半数代表に、就業規則改定のための説明会を５月20日に開催する旨、通知（不利益変更の内容も通知）。この通知のなかに、契約職員（非正規のフルタイム雇用職員）のボーナス減額も記載。しかし北大、組合には何も知らせない。

５月19日　あらかじめ決まっていた非正規雇用職員問題の団交。この団交が終わったとき、その場で、凍結措置の内容を組合に知らせない大学の態度に抗議。島貫理事（事務局長）「では、団交に応じるので申入れ書を出してほしい。」

５月20日　組合、学長あて団交申入れ書を提出。北大、過半数代表に説明会開催。

５月21日　組合、６月期手当凍結問題で北大と団交。６月期手当0.2月分を凍結するとの北大の方針に反対を表明。

６月１日　北大、就業規則を不利益に変更。凍結のはずだったが、改定就業規則には凍結の文字が全くない。結局、北大は組合をあざむいて、凍結ではなく実際の減額とする。

８月11日　人事院勧告。勧告内容は①月例給を平均0.2%引き下げる、②期末・勤勉手当を現行の4.5月分から0.35月分（６月期0.2月分、12月期0.15月分）引き下げて4.15月分にする、③2009年４月から11月までの較差相当分を12月期の期末手当で調整する、など。

８月25日　人事院勧告を完全実施する旨の閣議決定。

９月10日　神沼公三郎委員長、姉崎洋一副委員長、福盛田勉書記長が佐伯学長に会見。席上、同席した高杉重夫理事（事務局長）が人事院勧告に準拠して北大教職員の不利益変更を行うと発言。

10月６日　神沼委員長と斉藤書記が職員課を訪れて、学長あて団体交渉申入れ書（資料２、18ページ）を提出。この日、北大経営協議会が開催され、賃金不利益変更に関する北大の方針が了承される。しかし経営協議会に出された資料（資料３、19～21ページ）には、契約職員のボーナス減額が全く記載されていない。北大は経営協議会に対してウソをついたことになる。

10月13日　北大は団交の開催について何の連絡も寄こさないまま、10月13日づけの学長名文書を①部局長と②職員へ（文書配布と北大ＨＰアップ）（資料４・22～24ページ、資料５・25～26ページ）。これを読んだ教職員の多くは、すでに北大は人事院勧告どおりの賃金不利益変更を決定したと解釈。

10月21日　組合は学長あてに文書を送り、10月13日の学長名文書に抗議するとともに、同文書の撤回を求めた（資料６、27ページ）。

組合、このころ人事院北海道事務局、北海道人事委員会、札幌市人事委員会を訪問し、必要なデータをもらうとともに、それぞれの勧告について質問する。

10月26日　予備折衝。組合からは神沼委員長、姉崎副委員長、福盛田書記長、大学側からは東高之人事課長、浅野賢二職員課長、阿部康成職員課長補佐、吉田年克同課労務管理担当係長らが出席。この席で大学側が、月例給を2009年４月に遡って「調整」する方針であると表明。これは明らかに不利益遡及。大学側は12月期末手当で「調整」するので、遡及ではないと主張。大学側の使用する「調整」概念は人事院勧告の受け売り。組合が人事院北海道事務局にたずねたところ、「実際には遡及と同じことだが、遡及と言うと問題が生じるので調整と言っている」との非常にわかりやすい説明。

10月29日　第１回団交（資料７、28ページ）。組合側の出席者は神沼委員長、姉崎副委員長、福盛田書記長、各執行委員、山口元書記長ら。大学側は高杉理事（事務局長）、大西浩二総務部長、東人事課長、浅野職員課長（阿部同課長補佐、吉田同課労務管理担当係長らは後列に控える。第２回団交、第３回団交の出席者も基本的に同じ）。

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」と回答。さらに組合が、2006年７月13日の確認書を読んでいるかと質問すると、理事は「確認書があることは聞いている。読んではいない。」と実に不誠実な態度。その直後に理事は、「確認書があろうがなかろうが、誠実に団交を行う」と抽象的、一般論な論理にすり替える。

大学側が賃金不利益変更について何も資料を用意していないので、その態度にあきれた組合が「とにかく何か資料を出せ」と要求すると、労務管理担当係長があわててコピーを取りに行き、非常に簡単な資料「平成21年度　人事院勧告の概要」（資料５の一部）を組合側に配布。

大学側は予備折衝のときと同じく、2010年11月から４月まで遡る不利益遡及をあくまで「調整」であると言い張り、「調整」を実施すると頑強に主張。

11月５日　第２回団交（資料９、30～31ページ）。引き続き不利益遡及について議論。組合が主張したのちに、理事 が「調整」を実施するかどうか検討する旨の発言。

そのあと北大事務・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に関する資料（資料８、29ページ）を提示して、北大職員の賃金は民間労働者の賃金よりも低いと主張。大学側は思わぬ論点を指摘されて、かなりあわてた様子。組合の示した資料について、「この資料のなかのデータでは比較することはできない」と反論。組合は、「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。しかし大学側は、次回に反論を用意するともしないとも言わない。

大学側の説明によると、この賃金不利益変更による減額は職種、階層によって異なるものの、一人当たり年間10万円前後から20万円前後の多額に及び、賃金減額の結果、生じる北大全体の剰余金は2009年６月期手当４億300万円、同年12月３億7,500万円、計７億7,800万円にのぼるとのこと。

そのあと理事が代償措置につき口頭で、しかしよく聞き取れない声で何か言ったので、次回に文書で示せと要求。

この日、第２回団交の前に第１号ビラを配布。第１回団交の内容紹介が中心（前掲資料７）。

11月11日　第３回団交（資料12、34～35ページ）。大学側は第２回団交で、反論を用意するとも、しないとも言わなかったのに、最初にいきなり賃金比較の議論を提起。組合もそれに応じて同課題を議論。大学側は、条件を限定して北大の事務・技術職員と国家公務員の賃金を比較すれば同額レベルになるはずだと主張するが、人事院に詳しいデータの開示を要求したものの断られたとのことで、何のデータも示さず、組合の主張を覆すに至らない。両者の主張は対立して平行線。この議論は、大学側がなぜ北大職員の賃金を引き下げるのか、その根拠となる非常に重要な論点であるが、しかし大学側は必要な資料を示して根拠を示す態度は全く見せない。極めて不誠実。

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を取り交わして確認することになったが、現在に至るも大学側は文書を交わそうとしない。厚顔無恥な約束破り。

この日の最後に大学側は、いっぺんのＡ４用紙（資料10、32ページ）に書いた代償措置３項目（たった３行）

○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

を組合側に配布したあと、それについてわずか５分ほど組合と言葉を交わしただけで、突然、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いながら、組合の制止を無視して部屋から退出。出て行く順序は、先頭から浅野職員課長、高杉理事、大西総務部長、東人事課長。組合側は、出ていく理事らに、不当労働行為だから法的対抗措置をとると大声で主張。大学側の行為は、団交拒否の明白な不当労働行為。

この退出に驚いたのは組合側だけではない。理事ら４人の後ろの席に座っていた大学側事務担当者らも一様に驚いた様子。ちなみに事務担当者の一人が、その数分後、組合側に「驚いた」と語る。

大学側が代償措置として示した３項目のうち「○新たな保育園の設置」はすでに2009年１月の役員会で建設が決まっていたもので、今回の代償措置などではない。「○事務系職員の研修の充実」は内容が具体性に欠けて、何のことかさっぱりわからない。「○職員の心の健康保持増進のための方策を実施」は、2009年３月26日づけ厚生労働省労働基準局長通達「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」に基づき通常の大学運営業務で積極的に実施しなければならないもので、代償措置で行うものではない。しかも「○事務系職員の研修の充実」と「○職員の心の健康保持増進のための方策を実施」は翌2010年度の賃金不利益変更のさい、もう一度大学側が代償措置として提示してきた。つまり北大は2009年度中にこの２つの項目について何も実施しなかったわけである。この事実から見ても、2009年度の代償措置提案はその場しのぎの逃げ口上に過ぎなかった。

この日、第３回団交の前に第２号ビラを配布。第２回団交の内容紹介が中心（前掲資料９）。

11月12日　早朝、北大職員課から神沼委員長に、会いたいとの間接的連絡。最初は断ったが、しつこく言ってくるので夕方、仕方なく委員長、福盛田書記長が職員課長、同課長補佐に会ったところ、意外にも「昨日の終わり方は申しわけなかった」と、笑みを浮かべながら頭を下げて超低姿勢。そして、「代償措置に限り、組合と協議したい」との提案。「代償措置に７億全部は使えないが・・・」（つまり、2009年度の賃金減額で浮いた金額７億7,800万円の全額ではないが、ある程度の金額は使うとの意味）と思わせぶりなことも発言。組合側はこんな言葉には惑わされず、「来週半ばに返事をする」と回答。

この日、大学から過半数代表者に、11月17日に就業規則改定の説明会を行うとmail連絡。前日の第３回団交の場から立ち去ったのは、この説明会の前に団交を終了させておこうという予定の行動だったのであろう。

ところが、大学から過半数代表者への連絡文書（資料13、36～41ページ）のなかに、契約職員の期末・勤勉手当切下げ（不利益変更額は一人当たり5万円から７万円ほど）項目が入っていた。これは、３回の団交で大学が組合に全く知らせていなかった事項。組合はこの項目を、過半数代表者からの連絡で初めて知る。大学のこうした情報非公開の態度は、2006年７月13日確認書の第５項目（「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。」）に違反する。これも明らかに不当労働行為。上記11.12会談（委員長・書記長と職員課長・同課長補佐の会談）で組合側は、この情報非公開は大いに遺憾であると伝える。

11月16日　執行委員会で11月12日の職員課長らの提起を討議。単なる協議の場ではなく団交の場で代償措置について議論する、との方針を決定する。

11月17日　朝、神沼委員長と斉藤書記が職員課を訪れる。職員課長、同課長補佐、労務管理担当係長が応対。委員長が上記の方針を伝えると、職員課長が団交の継続を明確に約束する。委員長が、新たな団交申入れ書（資料11、33ページ）を持参しているのでそれを提出しようかと問うと、職員課長は「新たな文書を出す必要はない」と回答。また委員長は、「第４回団交では契約職員のボーナス切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」と発言。

この日、北大による過半数代表者への説明会、開催。

11月18日－11月27日　上記11月17日の数日後には第４回団交の日時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。翌週（11月24日～）は、国の事業仕分けが文科省関係の順番になり、大学はその対応に追われた様子。しかし、それは全く理由にならない。

組合は契約職員の期末・勤勉手当切下げ問題を重視。このままでは、同問題について一回も団交を行わないまま基準日（12月１日）を迎えることになるので、２週間近くの期間、福盛田書記長がたびたび職員課に第４回団交の開催を要求した（11月17日のあと、後述する12月４日までのあいだに計４回～５回要求）。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（このほかに神沼委員長も数回、要求）。

11月20日　第３号ビラを配布。第３回団交の内容紹介が中心（前掲資料12）。

11月30日　朝、神沼委員長と斉藤書記が職員課を訪れて、学長あての緊急申し入れ書（団交再開要求を含む）（資料14、42ページ）を提出。それを職員課に提出するときに、委員長「そもそも、なぜ契約職員のボーナス切下げという課題をいっさい組合に伝えなかったのか。このままでは団交を一度も行うことなく、明日（12月１日）の基準日を迎え、そしてボーナスを切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。」

委員長がこの発言をすると、その瞬間、応対した職員課長、同課長補佐、労務管理担当係長の３人が揃いも揃って一様に、非常に恥ずかしそうにうつむいてしまい、何の返事もなし。その間およそ10秒あまり。何とも異様で滑稽な風景。法律違反との指摘を受けて、非常に恥ずかしかったのだろう。さらに委員長「前にも伝えたとおり、期末・勤勉手当切下げ問題については林業技能補佐員を呼ぶ。そのために、なか３日ぐらいの余裕をもって連絡がほしい。」

この日、国会で改定給与法成立。

12月１日　朝、職員課長から神沼委員長、姉崎副委員長、福盛田書記長に、組合の気持ちを逆なでするようなE-mailが入る。その内容は、11月30日に改定給与法が成立したので、12月１日づけで就業規則を改定したとのこと。いったい何のためにこんなmailを寄越すのか。あたかも組合に対して勝ち誇ったかの態度を見せつけるようだった。

12月２日　朝、神沼委員長と斉藤書記が職員課を訪れる。課長、同補佐、労務管理担当係長が応対。前日のmailに書かれていた「就業規則改定は、大学のＨＰを見ればわかることで、そんなことを組合３役に知らせてくる必要はない。それにもかかわらずあえて知らせて来るとは、組合の気持を逆なでするものだ」、という趣旨の学長あて抗議文（あわせて第４回団交の早期開催も要求）（資料15、43ページ）を提出。

そのさい委員長が、「第４回団交はいつになるのか」と質問。課長「いま検討している」。委員長「改定された就業規則と給与規程は、いつ大学のＨＰにアップされるのか」。労務管理担当係長「数日後だ」。委員長「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」。途端に３人が、11月30日と全く同様のスタイルで、同じぐらいの時間、恥ずかしそうにうつむき、返事なし。何とも滑稽きわまりない。11月30日の会見で委員長が、このまま契約職員の期末・勤勉手当を切下げるならば、それは労働契約法違反だと指摘したことを非常に気にしている様子。

12月４日　午前中、福盛田書記長が職員課に、第４回団交の開催日時を12月７日までに連絡するようにとmailで申し入れ。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。」

その直後に神沼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、課長ら「（賃金切下げ問題は）前回の団交（11月11日の団交）で終了しており、もう話し合うことはない。」　委員長と書記長は怒りに震えながら、その回答に断固、抗議し、「法的対抗措置をとる」と述べる。団交継続を約束した11月17日の職員課長の発言は、真っ赤なウソだった。

12月10日　第４号ビラを配布（資料16、44ページ）。

［2010年］

１月28日　組合、中央委員会を開催し、北大を不当労働行為で北海道労働委員会に訴えることを決定。

１月-２月　不当労働行為救済申立手続きのため、北海道合同法律事務所の弁護士と入念な打ち合わせを重ねる。

２月５日　年輪の会の新年会。招待された神沼委員長、2009年北大不当労働行為事件の概要と救済申立を行う方針を紹介する。

２月27日-28日　全大教北海道・東北ブロック単組代表者会議（奥松島）に神沼委員長参加。2009年北大不当労働行為事件の概要と救済申立の方針を紹介し、支援を訴える。

３月18日　北海道労働委員会に「不当労働行為救済申立」の手続き（資料17、45～56ページ）。申立人は神沼公三郎委員長、補佐人は計６人で、姉﨑洋一副委員長、福盛田勉書記長、荒木肇・西尾達雄・山形定各執行委員、山口桂元書記長。代理人は安部真弥・佐藤哲之・佐藤博文・中島哲・長野順一・三浦桂子・山田佳以の各弁護士（いずれも北海道合同法律事務所）。

申立における組合の要求は次の６点。すなわち、

①北大は一方的に終了を宣言して団交の場から退出したり、交渉の再開を約束しながらそれを破棄したり、不利益変更の代償措置を抽象的な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。

②上記①の行為をすることによって組合を無視ないし軽視し、組合運営に支配介入してはならない。

③北大は契約職員の賃金改定について、2006年確認書第５項に基づいて組合に団交を申し入れ、誠実に協議しなければならない。

④北大は③の行為を行うことなく契約職員の賃金改定を実施して組合を無視ないし軽視し、組合運営に支配介入してはならない。

⑤北大は正規雇用職員及び契約職員に対して、減額された賃金相当額を支払わなければならない。

⑥北大は本件命令後７日以内に、タテ１メートル、ヨコ1.5メートルの白紙に謝罪文を書いて、それを北大の札幌キャンパスと函館キャンパスの正門前の見やすい場所に掲示し、その掲示を10日間継続しなければならない。

この申立手続きは北海道労働委員会において「平成22年道委不第６号北海道大学不当労働行為事件」と命名され、取り扱われることになる。

申立手続き終了後、申立人・補佐人・代理人は直ちに記者会見。その結果、朝日、読売、毎日の各紙とＮＨＫが報道したが、北海道新聞はなぜか報道しなかった（資料18、57ページ）。

この数日後に、組合声明「北大当局を不当労働行為で提訴！！」（資料19、58～59ページ）を出す。

３月27日　全大教北海道単組代表者会議（於、札幌）。神沼委員長、福盛田書記長出席。2009年北大不当労働行為事件の概要を紹介し、３月18日に北海道労働委員会に救済申立を行ったことを報告。支援を訴える。

５月16日　「イールズ闘争60周年・安保闘争50周年の年に北大の自由・自治の歴史を考える　『北大5.16集会』」、北大で開催さる。組合はこの集会の賛同団体。神沼委員長、この集会で「法人移行後の北大の現状と教職員組合の運動」というテーマで約15分間、報告。

５月21日　代償措置３項目（前掲資料10）の先頭項目は「〇新たな保育園の設置」だったが、その保育所「ともに」（無認可保育所）が５月６日に発足。５月21日に神沼委員長が「ともに」を訪問すると、その運営を委託されている「ＮＰＯ法人　北海道子育て支援ワーカーズ」の女性２人が親切に応対。預かる子供の定員は60人だが、この時点ではまだ５人。「ともに」で働く人が７人いるため、せ

めて40人の子供を預かりたいとのこと。子供の人数が少ないのは、何よりも保育料が高いから。ちなみに、１ヵ月当たり基本保育料は０歳児69,000円、１・２歳児57,000円、３歳児42,000円、４歳児以上38,000円。ほかに給食費、おやつ代、教材費、保険料がかかる。施設の建設費と運営開始後のランニングコストは北大の負担。施設は広く、明るくて非常に立派。平屋建て、床面積は473m²。内装は木材をふんだんに使用して落ち着いた雰囲気。しかし、わずか数人の子供を預かっているだけ。

５月22日　全大教北海道単組代表者会議（於、札幌）。神沼委員長、福盛田書記長出席。2009年北大不当労働行為事件の救済申立を行ったことを報告し、支援を訴える。
５月25日　北海道労働委員会にて第１回調査。組合側からは代理人（弁護士３－４人）、申立人（神沼委員長）、補佐人（姉﨑副委員長ら６人）が出席。大学側は大学の顧問弁護士（１人）、高杉理事（事務局長）、大西総務部長、東人事課長、浅野職員課長らが出席。以後の調査も同じ。
　調査は非公開（ただし、その日の調査が終了したら、その模様を社会的に情報発信するのは自由）。しかも、①例えばまず労働委員（３人）と組合側が話し合い、②それが終わると組合側が退席して、今度は労働委員と大学側が話し合う。③さらに必要とあれば大学側が退席して、労働委員と組合側が話し合うというスタイルを繰り返す。そのため、思いのほか時間がかかる。

７月 15 日　第２回調査。組合は神沼委員長、山口元書記長、佐伯学長、高杉理事（事務局長）、浅野職員課長の５人を証人申請。大学側は理事（事務局長）、職員課長の２人を申請。

７月 17 日　組合、定期大会。北海道労働委員会での争いに必ず勝利する意思を固める。

７月 24 日-25 日　全大教定期大会（於、東京）に神沼委員長、出席。2009 年北大不当労働行為事件を紹介し、支援を訴える。

８月 20 日　組合は北海道労働委員会に証拠書類を何回かに分けて提出しているが、そのうちの一回がこの８月 20 日。この日の提出証拠書類中に資料 20（60 ページ）と資料 21（61～68 ページ）が含まれている。
　資料 20 は、2009 年秋の団交で行った組合の主張を補強するため、この日に提出したもの。かなり複雑な内容の一覧表だが、2008 年度の北大事務・技術職員の賃金水準と、人事院、北海道人事委員会、札幌市人事委員会がそれぞれ調査した 2009 年度の企業賃金水準とを比較している。この表を見ると、北大事務・技術職員の賃金水準は企業のそれより明らかに低い。そもそも人事院勧告は

［国家公務員の賃金＞企業の賃金］

であるとして、国家公務員の賃金を企業の賃金より少し引き下げるとしている。この結論を導くための人事院の調査がどれほど客観性があるのか、いろいろと取りざたされているが、いまそれはさておき、論理としてはいちおう筋が通っている。しかし、資料 20 に見るように、明らかに

［企業の賃金≫北大事務・技術職員の賃金］

なので、これら３者を比較すると

［国家公務員の賃金＞企業の賃金≫北大事務・技術職員の賃金］

になる。この状態にもかかわらず北大事務・技術職員の賃金をさらに引き下げるのは全く筋がとおらない。ここが最大の問題点である。しかし、資料 20 を提示したのに、北大は 2009 年の団交と同じく北海道労働委員会の場でもこの議論を避けてとおった。
　資料 21 は、組合が研究した北大の財政状況である。全国立大学法人のなかでもトップクラスといえるほど余裕に満ちた財政状況であり、積み立てた剰余金（目的積立金）を第一期中期計画の最終盤、2008 年度と 2009 年度（さらに第二期計画初年度の 2010 年度）に湯水のごとくに使ったことがわかる。この剰余金の原資について北大は、ほぼ口をつぐんでいるので全貌は闇のなかであるが、その多くは

人件費を縮小してため込んだものだと言われている。いずれにしても余ったお金を湯水のように使う放漫経営が出来るくらいに第一期中期計画の北大は裕福だったので、教職員の賃金を削減する必要など全くなかったのが実情である。

９月７日　第３回調査。神沼委員長、山口元書記長、高杉理事（事務局長）、浅野職員課長の４人、証人に決定。組合は佐伯学長を証人とするよう重ねて要求。

９月９日　代理人の一人、中島哲弁護士を招いて決起集会（於、北大）。約 30 人参加。簡潔明瞭な中島弁護士の講演に、“絶対に勝利する”との思いを新たにする。

９月 17 日－19 日　全大教教研集会（於、横浜市立大学）に神沼委員長参加。分科会で 2009 年北大不当労働行為事件救済申立の進捗状況を紹介し、支援を訴える。

９月 25 日　全大教北海道「大学財政問題フォーラム」（於、札幌）。佐藤誠二氏（静岡大学、会計学）の講演、大いに参考になる。

９月 26 日　全大教北海道単組代表者会議（於、札幌）。神沼委員長、福盛田書記長出席。北海道労働委員会での進捗状況を報告し、支援を訴える。

９月－10 月　次の 21 組合が北大学長あてに、不当労働行為を働いたことに対する抗議文、ないしは正常な労使関係を築くための要請文を送付してくれた。

全国大学高専教職員組合（全大教）
旭川工業高等専門学校教職員組合
北見工業大学教職員組合
北海道教育大学札幌教職員組合
室蘭工業大学職員組合
北海道教育大学函館校教職員組合
秋田大学教職員組合
岩手大学教職員組合
新潟大学職員組合
富山大学教職員組合
茨城大学農学部労働組合
東京大学職員組合
名古屋大学職員組合
金沢大学教職員組合
大阪大学教職員組合
和歌山大学教職員組合
神戸大学教職員組合
徳島大学教職員労働組合
高知大学教職員組合
熊本大学教職員組合
鹿児島大学教職員組合

　なお、これらの組合には、2011 年３月 31 日に北海道労働委員会から「命令書」が交付された時点で、同「命令書」を添えて御礼の挨拶状を送付した。

10 月 2 日　道国公定期大会に神沼委員長、出席。2009 年北大不当労働行為事件の概要と北海道労働委員会での進捗状況を報告し、支援を訴える。

10 月 6 日　　第 4 回調査。学長を証人にする件、却下される。

10 月 12 日　神沼委員長、道労連執行委員会を訪問。2009 年北大不当労働行為事件の概要と北海道労働委員会での進捗状況を報告し、支援を訴える。

10 月 19 日　神沼委員長、北海道私立大学教職員組合連合（道私大教連）の執行委員会を訪問。2009 年北大不当労働行為事件の概要と北海道労働委員会での進捗状況を報告し、支援を訴える。

10 月 23 日－24 日　全大教北海道・東北ブロック単組代表者会議（於、札幌）。神沼委員長、福盛田書記長が出席し、北海道労働委員会での進捗状況を報告。

10 月 24 日　神沼委員長、道労連評議員会（於、札幌）に出席。2009 年北大不当労働行為事件の概要と北海道労働委員会での進捗状況を報告し、支援を訴える。

10 月 27 日　第 1 回審問。審問は公開（裁判の公判に相当）。神沼委員長、山口元書記長の証人尋問。神沼委員長に対する尋問は主尋問、反対尋問をあわせて約 3 時間、山口元書記長には同じく約 1 時間半。前日に初雪が降って悪い交通条件だったが、北大の組合員のほか、年輪の会会員、室蘭工大職員組合、道私大教連、道労連、道自治労連、建公労、福祉保育労、国民救援会など 39 人が傍聴。

神沼証人に対する主尋問（組合側代理人による質問）は、①2009 年 11 月 11 日の第 3 回団交で大学側が勝手に退席した様子、②その翌日、大学側が謝罪してきて、一度は団交の再開を約束したのに、結局その約束を反故にした経緯、③大学側が示した代償措置 3 項目の不当性、④大学側が 3 回にわたる団交で契約職員のボーナス切り下げを組合に全く伝えなかったが、同年 12 月 1 日づけでその就業規則を改定し、ボーナス切り下げを行った不当性、⑤北大の事務・技術職員の賃金が国家公務員と企業労働者よりかなり低いのに、大学側がその賃金をさらに引き下げた事実など、いずれも不当労働行為救済申立の核心に関するもの。

神沼証人に対する反対尋問　（大学側代理人による尋問）は、①大学から組合への情報・資料伝達のあり方、②大学側による代償措置の説明が十分だったかどうか、③北大が不利益遡及を実施しなかった経緯、④ラスパイレス概念の理解、⑤北大財政の理解など。大学側代理人の質問は概して迫力に欠けていた。

山口証人に対する主尋問は、①2004 年、2005 年の不当労働行為事件のとき、大学側が組合を無視して不利益変更を行った事実、②いままでの数年間、正規雇用職員のボーナスが不利益変更されても、契約職員のボーナスが不利益変更されなかったことがある事実。これは、2009 年秋に大学が契約職員のボーナス引き下げを実施した不当性を客観的に明らかにするための証言。③2006 年確認書中の重要な項目は契約職員も対象にしている事実。以上の各尋問項目は、神沼証言と同じく、救済申立の核心に関するもの。

山口証人に対する反対尋問は、主尋問の意図した中心的論点とはかけ離れて、かなり焦点ボケ。

山口証人に対する労働者委員の質問で、同委員が、なぜ大学側から団交を申し入れないのかと発言。これに対して山口証人が、「大学から団交を申し入れると、組合の団交申し入れの権利を奪うことになるので、北大は申し入れないと言っている。」と回答したところ、同委員は「(その理由は) 私には全く理解できない」と、北大の態度を批判する意味合いの言葉をかなり強い調子で発言。このとき傍聴席から「おぉー！！」と、労働者委員の質問に感嘆、どよめきの声。

11 月 5 日　　第 2 回審問。高杉理事（事務局長）、浅野職員課長の証人尋問。北大組合員、年輪の会会員、室蘭工大職員組合、道私大教連、道労連、道国公、道自治労連、建公労など 36 人が傍聴。

主尋問（大学側代理人による尋問）に対して理事は、①2009 年に北大が不利益遡及を行わなかったのは北大が組合側に譲歩したからだと、取って付けたような言いわけ、②北大事務・技術職員が 40 歳代中盤から国家公務員よりも低い賃金になるのは格付けが低いからで、北大はその是正に努力していると事実と異なる証言、③いままで正規雇用職員のボーナスを減額したときは必ず契約職員も減額してきたと、これまた事実と異なる指摘などを繰り返した。

高杉理事に対する反対尋問で組合側代理人は、①組合に全く通知しなかったにもかかわらず契約職員のボーナスを切り下げた手続き上の矛盾、②そもそも単年度契約の契約職員のボーナスを年度途中で切り下げる法的矛盾、③人事院勧告が対象にしていない非正規雇用職員のボーナスを、正規雇用職員に準じて切り下げる矛盾などを指摘。また、④就業規則改定のあと契約職員のボーナス切り下げを契約職員に周知徹底したとしているが、実は全く周知していない事実を明らかにした。

職員課長に対する主尋問は、同課長が第 3 回団交の翌日、組合に謝罪して、数日後には団交の再開を約束したのに、その後、謝罪した事実を曖昧にしたり、団交を再開しなかったことなどを正当化しようとする内容だった。

これに対する反対尋問では、職員課長の証言の矛盾を衝いた。また、同課長ら北大の人事関係職員は、そもそも組合との団交や過半数代表説明会の場で席を蹴って立とうとしたり、退席する習性を持っていると指摘。同課長は、肝腎なところでは自分は大学の責任者ではないと逃げたり、多くの点でウソで固めた内容を証言するものだった。

この日で審問はすべて終了。

11 月 13 日－14 日　2010 年度合同教育研究全道集会（於、札幌）。神沼委員長、福盛田書記長ら出席。北海道労働委員会での進捗状況を報告。

11 月 14 日　全大教北海道単組代表者会議（於、札幌）。神沼委員長、福盛田書記長出席。北海道労働委員会での進捗状況を報告。

11 月 30 日　第 5 回調査。労働委員会は組合側、大学側にそれぞれ和解に応じる姿勢があるかどうか打診。組合側代理人は、「和解に応じる姿勢を持っていないわけではない。しかし、2009 年の団体交渉に対する大学側の非常に不誠実な態度が原因で不当労働行為の救済申立を行ったのであり、2 回にわたる審問でも組合側の主張の正当性は裏づけられている。そのため、大学側が救済申立の原因について十分に反省する内容の和解案を出してこなければ、和解には応じられない。その場合は、(2010 年度末に予想される) 労働委員会の命令を求めることになる。」と明快な主張。結局、大学側が和解を求めるのであれば、次の第 6 回調査で和解案を提示することになった。

12 月 16 日　　第 6 回調査。大学側が用意した次のような和解案が、労働委員から組合側に示された（そのとき大学側は別室で待機）。

①2009 年度の団交で示した代償措置に追加して提案するもの。

☆事務の正規雇用職員を北大全体で 3 年間に 6 人増員して、時間外勤務の多い箇所、例えば留学生関係の部署などに配置。

☆国家公務員との格差を是正するため、※昇任年齢を引き下げる。しかし、何歳で何人という具体的数値の提示はいま難しい。

※上位職（課長補佐）の新設。新しいポストを 3 年間で 5 から 8 人分つくる。

※もう一種類、上位職（事務長級）の新設。3 年間で 3 から 5 人分つくる。

②非正規雇用職員の待遇改善
☆現在の３年有期雇用を撤廃するのは無理。
☆北大独自の試験を行って正規雇用職員に採用（数名程度）
③以上は和解のための提案であり、和解に至らなければ大学としてはこの提案に拘束されない。

以上のとおり全く話にならない内容の和解案であるため、組合側は別室に戻って検討するまでもなく、その場で代理人が和解案を拒否する回答。そこで、この日をもって結審し、労働委員会の命令を待つことになった。６回の調査、２回の審問をもう一度振り返ると次のとおり。

第１回調査　2010年５月25日
第２回調査　　７月15日
第３回調査　　９月７日
第４回調査　　10月６日
第１回審問　　10月27日
　　神沼委員長、山口元書記長の証人尋問
第２回審問　　11月５日
　　高杉理事、浅野職員課長の証人尋問
第５回調査　　11月30日
第６回調査　　12月16日（結審）

［2011年］
１月14日　この日までに組合側、大学側の双方が労働委員会に最終陳述書を提出。

２月４日　神沼委員長、年輪の会の新年会に招かれる。北海道労働委員会の争いは結審し、命令を待つ段階であることを報告。

２月19日－20日　全大教北海道・東北ブロック単組代表者会議（於、札幌）。神沼委員長、福盛田書記長が出席し、いままでの支援に謝意を表するとともに、北海道労働委員会の命令を待つ段階に至ったことを報告。

２月22日　「北大5.16集会報告集」編集委員会編『蒼空に梢つらねて』、出版される。2011年５月16日に開催された「イールズ闘争60周年・安保闘争50周年の年に北大の自由・自治の歴史を考える　『北大5.16集会』」（７ページ参照）の記念誌。この書籍中に神沼公三郎「国立大学法人北海道大学の本質～人を粗末にする『選択と集中の競争体』～」（122-153ページ）、収録。

２月25日　北海道労働委員会より、北大教職員組合は「労働組合法第２条及び第５条第２項の規定に適合するものと決定した」とする「資格審査決定書」（2011年２月25日　北資決第1177号）の写しが交付された。

３月31日　北海道労働委員会、「命令書」（資料22、69～88ページ）を交付。朝日、読売、毎日のほか、今度は北海道新聞も報道した（資料23、89ページ）。「命令書」の主文は次の４点で構成。

①不利益変更の代償措置に関して説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり、その後の組合との交渉再開協議で、交渉事項として契約職員のボーナスの問題も含めて交渉を継続する方向で日程調整するとしながら、契約職員のボーナスに関する団交は必要ないとして団交の再開を拒否したりせず、誠実に団交に応じなければならない。
②上記①の諸行為を行うことにより、組合の運営に支配介入してはならない。
③謝罪文をＡ４用紙タテ長白紙にかい書で明瞭に記載し、本命令書交付の日から10日以内に組合に手交しなければならない。
④申立人のその余の申立を棄却する。

「命令書」の④（北大による、正規雇用職員の月例賃金・ボーナス減額と契約職員のボーナス減額を認めたこと）は非常に曖昧な論旨の結果、導かれたもので、何回読んでも意味不明。本「命令書」の唯一、大きな問題点がここにある。

なお、「命令書」に不服があるときは制度上、「同書」交付の日から15日以内に中央労働委員会に再審査を申し立てるか、それをしない場合は30日以内に札幌地方裁判所に命令取り消しの行政訴訟を提起することができる。

４月４日　「命令書」交付を受けて組合、学長団交を申し入れ（資料24、90ページ）。ただし、この申し入れ書における要求項目が「北海道労働委員会『命令』への対処について」であり、これは大学側の自由意思の問題であるとして、北大は団交を拒否。この団交拒否は不当労働行為の疑い濃厚。

４月７日　組合、北海道労働委員会「命令書」の交付に関する声明（資料25、91ページ）。

４月８日　阿部康成総務企画部人事課労務管理室長（北大の組織再編により、2011年３月末までの職員課長がこの役職名に）が組合書記局に謝罪文（資料26、92ページ）を持参。この謝罪文は「命令書」中の上記③に基づくもので、北大側が中労委や札幌地裁に上訴してもしなくても、組合に「手交」しなければならないもの。

しかし謝罪文をよく見ると、「命令書」が指示している「北大学長」の表現ではなく、勝手に「北大総長」と書かれている。組合は、これでは受け取れないと抗議。押し問答の末、組合が北海道労働委員会事務局に電話でたずねると、道労働委事務局は、「北大の法人登記は学長になっているので、学長の表現でないと困る。」結局、労務管理室長は謝罪文を持って帰り、「北大学長」名に書き換えて再度、組合に持参。

なお、この日、労務管理室長に、４月４日づけ団交申入れ書に対する団交拒否の不当性をただしたところ、同室長は、（組合の申入れは）「管理運営事項なので団交は受けられない」と答弁。「管理運営事項」の問題は国家公務員法には書かれているが、労働法体系にはどこにも書かれていない。冷静な常識人で勉強家の労務管理室長にして、いまだにこの公務員感覚。

４月12日　謝罪文に基づき、組合は宣伝ビラ（資料27、93ページ）を出した。

４月中　次の20組合が北大学長あてに、中労委への再審査申立てないしは札幌地裁への行政訴訟提起を断念するよう要請するファックスを送信してくれた。

全国大学高専教職員組合（全大教）
旭川工業高等専門学校教職員組合
北見工業大学教職員組合
室蘭工業大学職員組合
北大水産学部教職員組合
東北大学職員組合
山形大学職員組合
新潟大学職員組合
高エネルギー加速器研究機構職員組合

一橋大学教職員組合
電気通信大学教職員組合
信州大学教職員組合
富山大学教職員組合
金沢大学教職員組合（４月中に２回）
名古屋大学職員組合
大阪教育大学教職員組合
和歌山大学教職員組合
神戸大学教職員組合
都城工業高等専門学校教職員労働組合
熊本大学教職員組合

これらの組合には、北大が中労委にも札幌地裁にも上訴しないことがわかった時点で御礼の挨拶状を送付し、謝罪文（2011年４月８日づけ北大学長から組合委員長へ）と北海道労働委員会「命令書」を同封した（ただし、「命令書」は2011年４月に初めて支援してくれた組合にのみ送付）。

４月25日　役員会。高杉理事の説明は、後述の部局長連絡会議のそれと同じく、北海道労働委員会「命令書」の肝腎の点には全く触れない内容だったらしい。なお、この役員会で札幌地裁に提訴しない方針を決定したようだが、組合には何も知らせず。

この日、改めて学長団交を申し入れ（資料28、94ページ）。その要求項目は①「北海道労働委員会『命令書』（2011年３月31日交付）を踏まえた労使協議のあり方について」、②「2009年11月11日に中断した同年度賃金不利益変更に関する第３回団体交渉の継続事項について」の２点。

４月末　　北大が中央労働委員会に訴えないことが４月中旬に、札幌地裁に提訴しないことが４月末に確定（地裁への不提訴は５月の連休明けにわかった）。

５月14日　神沼委員長、『蒼空に梢つらねて』（2011年２月22日出版、12ページ参照）の出版記念会（於、札幌）に招かれ、北海道労働委員会「命令書」について報告。

５月17日　部局長等連絡会議。「命令書」と不当労働行為に関する高杉理事の説明は早口で聞き取りにくく、しかも北大が支配介入など労働組合法に違反した事実にはいっさい触れないなど、とおり一遍の実にいい加減な内容だったとのこと。

通常ならば部局長連絡会議に引き続いて教育研究評議会が開催されるが、５月は特に議題がないとして開催せず。教育研究評議会には不当労働行為の一件を全く説明したくないらしい。

５月25日　４月25日申し入れに基づく第１回団交。組合側は神沼委員長、安住副委員長、福盛田書記長、荒木執行委員、山形執行委員、山口元書記長。大学側は、高杉理事（事務局長）、大西総務企画部長、佐藤人事課長、阿部労務管理室長、後列に職員８名。

冒頭、高杉理事が組合の要求点に回答。①本日の交渉は学長から委任をうけている労務担当理事が対応する（５月23日の予備折衝で組合が学長の出席を強く要求したので、それに対する回答と思われる）。②「命令」を大学として真摯に受け止め、「命令」に従って文書を提出した。「命令」の内容には不満もあるが、総合的に判断して上訴しないことにした。再発防止のために組合と良好な関係を築きたいと考えている。（大学当局者の）処分はしない。③契約職員の賃金変更については、社会一般の情勢を踏まえ、正規職員の就業規則変更内容を非正規職員にも適用すべきと考えるので、期末・勤勉手当の返還はしない。代償措置（保育所・研修制度・メンタルケア）は、学内状況を考慮して提示した。この３項目をかえるつもりはない。

次いで議論に移り、組合側は、大学が「命令」に不満があるのは「命令」を真摯に受け止めていないからである、役員会と部局長連絡会議への説明はいい加減な内容だったと聞いている、その説明において支配介入の認定をなぜ述べないのか、北大が責任者を処分しなければ学生や職員にシメシがつかない、などの諸点を強調。大学側は組合に押しまくられて、言いわけと焦点ぼかしに終始。そしてときに強がりの発言。

この日は主として組合要求項目の第１点について議論。その最後に組合側が、2006年確認書の第５項目を再確認する文書を取り交わしたいと述べると、高杉理事はそれに応じるような口ぶり。そして、次回団交へ。

５月28日　山口元書記長、北海道高等学校教職員組合の労働基本権問題学習会に招かれ、2009年北大不当労働行為事件の概要と北海道労働委員会「命令書」について報告。

５月29日　全大教北海道単組代表者会議（於、札幌）。神沼委員長、福盛田書記長出席。北海道労働委員会「命令書」について報告し、いままでの支援に謝意を表明。

６月２日　神沼委員長、道労連主催「労働委員会のあり方を問う」決起集会（知事による第39期北海道労働委員会の労働者委員任命内容を不服として５月30日、道労連が札幌地裁に提訴したのちの決起集会）に招かれ、2009年北大不当労働行為事件に関する北海道労働委員会「命令書」について約５分、報告。

６月９日　第２回団交。組合側は神沼委員長、安住副委員長、福盛田書記長、荒木執行委員、山形執行委員。大学側は、高杉理事（事務局長）、大西総務企画部長、佐藤人事課長、阿部労務管理室長、後列に職員８名。

最初に組合が再度、北大は明確な法律違反を犯したので、責任者を処分すべきだと主張するも、高杉理事はそれを拒否。次いで組合は、2009年度に減額した契約職員のボーナスを返還せよと、手続き上の欠陥などを指摘しつつ北大を追及。北大側はあやふやな論理が露呈して大いにあわてるものの、返還を拒否。最後に組合が、2009年度代償措置の欠陥を衝き、北大側は何一つ満足に答えられず。まやかしの３項目を論理で防衛するのではなく、恥も外聞もなく３項目にしがみついて組合の要求を拒否したという感じ。

第１回団交の終わり際と同じく、2006年確認書の第５項目を再確認する文書を取り交わすための事務折衝を行うことに合意して、団交を閉じる

６月20日　神沼委員長、北海道私立大学教職員組合連合（道私大教連）執行委員会を訪問して北海道労働委員会「命令書」の内容を報告するとともに、支援を感謝して挨拶。

６月22日　上記２回の団交を踏まえて、北大の態度を批判するビラ（資料29、95ページ）を出す。またこの日、文部科学大臣（資料30、96ページ）、北大役員・評議員（資料31、97ページ）、北大経営協議会委員（資料32、98ページ）に、2009年北大不当労働行為事件の真相を伝える手紙を出す。この３種類の手紙にはいずれも次の８種類の資料を同封。

1．2009年北大不当労働行為事件の経過　　（簡略化した記述）
2．2006年７月13日「確認書」　　（本冊子における資料１）
3．代償措置３項目（2009年11月11日）　　（本冊子、資料10）
4．「不当労働行為救済申立」（2010年３月18日）を伝える報道各紙記事等　　（本冊子、資料18）
5．北海道労働委員会「命令書」（2011年３月31日交付）

（本冊子、資料 22）

6．北海道労働委員会「命令書」を伝える報道各紙記事
（本冊子、資料 23）

7．謝罪文（2011 年４月８日、北大学長から組合委員長へ）
（本冊子、資料 26）

8．北大の法律違反を衝くビラ（2011 年６月 22 日）　（本冊子、資料 29）

確　認　書

北海道大学教職員組合から北海道労働委員会に「救済」の申し出のあった平成１７年道委不第１２号「北海道大学不当労働行為事件」の審査に関して，申立人の北海道大学教職員組合と被申立人の国立大学法人北海道大学との間で和解に向けて協議した結果，下記のとおり合意したので確認する。

記

１．本件申し立てがなされたことに鑑み，より良好な労使関係の構築が必要であることを相互に確認する。

２．平成１８年度に支給する寒冷地手当の額は，平成１７年度支給額に据え置くこと。

３．平成１９年度以降の寒冷地手当の支給額および支給方法については，社会の状況を勘案して北大独自に決定するものとし，詳細は組合と大学で誠実に協議するものとする。
　第１回目の協議の申し出は，大学から行うこと。

４．寒冷地手当に係る本邦外における日割り計算での減額措置の運用については，月の全部が本邦外の場合以外は，減額措置をとらないこと。

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。

６．平成１７年道委不第１２号「北海道大学不当労働行為事件」の申し出については，これを取り下げること。

平成１８年　７　月１３日

申 立 人　　北海道大学教職員組合執行委員長

被申立人　　国立大学法人北海道大学総長
中　村　睦　男

資料 2　　甲第 3 号証

2009年10月6日

北海道大学学長
佐伯　浩　　様

北海道大学教職員組合
委員長　　神沼　公三郎

人事院勧告に準拠した賃金の不利益変更
に関する団体交渉要求書

人事院が2009年8月11日に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ましたが、政府は異例の早さでわずか2週間後の8月25日に、その勧告を完全実施する旨の閣議決定を行いました。

こうした動きを踏まえて9月10日に組合3役が貴職に会見した際、同席した事務局長は今後、給与法改正の帰すうを見きわめるとしながらも、「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」と明言しました。

しかし、いうまでもなく北大の教職員は非公務員であり、人事院勧告の対象外です。その賃金・労働条件は労使の自主的な交渉で決めるべきもので、人事院勧告に準拠する必然性は全くありません。また、今回の人事院勧告は基本給を0.2%、期末・勤勉手当を0.35ヵ月分引き下げるもので、そのため職員一人平均で年間15万円余りにのぼる賃金の大幅な減額になります。これを実施すると、北大の教職員の生活に重大な支障が生じるのはいうまでもありません。

他方、2008年に施行した労働契約法は、使用者は労働者と合意することなく労働条件の不利益変更を行ってはならないとし（第9条）、どうしても不利益変更を行う場合、使用者に厳しい条件を付しています（第10条）。

私たち北大教職員組合は北大に働く教職員の生活を守るため、貴職が実施しようとしている人事院勧告準拠の賃金不利益変更に強く反対します。その目的のため、ここに貴職に対して下記の項目で団体交渉を申しいれますので、速やかに応じるよう要求します。

記

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。

資料 3　　甲第 4 号証

平成21年10月6日	
経営協議会	資料 1

役員及び職員の給与について

1 平成21年度 人事院給与勧告の概要（平成21年8月11日勧告）

（1）俸給月額の引下げ
　① 一般の行政を行う職員について，俸給月額を平均0.2%引下げ
　（若年層について引下げを行わず，管理職層について0.3%以上引下げる。）
　② その他の職員（看護師，船員等）について，一般の行政を行う職員と同様に引下げ
　（医師を除く。）
　※従来，現給保障されていたものについても同様に引下げ

（2）自宅に係る住居手当を廃止
　従来，新築・購入後5年間に限り支給されていた月額2,500円を廃止

（3）期末手当・勤勉手当の引下げ（△7.7%）
　一般職員　年間支給月数　△0.35月分（4.50月分 → 4.15月分）
　平成21年6月期における特例措置により凍結した支給月数分
　（0.20月分）は引下げ分の一部に充当
　指定職職員　年間支給月数　△0.25月分（3.35月分 → 3.10月分）
　平成21年6月期における特例措置により凍結した支給月数分
　（0.15月分）は引下げ分の一部に充当

実施時期等
　・公布日の属する月の翌月の初日
　本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る差額を12月期の期末手当で減額

○給与関係閣僚会議（平成21年8月25日）
　・人事院勧告どおり実施する
○人事院勧告の取扱いに関する閣議決定（平成21年8月25日）
　・人事院勧告どおり実施する
　国立大学法人を含む独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては，国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請する

2 本学における役員及び職員の給与改定（案）

（1）国に準拠し，基本給・諸手当ともに引下げる。（自宅に係る住居手当にあっては廃止）
　一影 響 額一
　△375百万円（法定福利費を含む）
　なお，既に平成21年6月期の期末手当・勤勉手当において凍結した△403百万円を加えると本年度の影響額は △778百万円となる。

（2）超過勤務手当について，労働基準法の改正を踏まえ，月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引上げる。
　（実施時期　平成22年4月1日）

参 考

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント
月例給、ボーナスともに引下げ
～ 平均年間給与は△15.4万円（△2.4%）、平成15年の平均△16.5万円（△2.6%）に次ぐ大幅な引下げ

① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.22%）を解消するため、月例給の引下げ改定
－ 俸給月額の引下げ、自宅に係る住居手当の廃止
② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.35月分）
③ 超過勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定

Ⅰ 給与勧告の基本的考え方

・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

Ⅱ 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

11,100民間事業所の約46万人の個人別給与を実地調査（完了率87.8%）

〈月例給〉 公務と民間の４月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 △863円 △0.22%〔行政職(一)…現行給与391,770円 平均年齢41.5歳〕
- 俸 給 △596円 住居手当 △209円
- はね返り分(注) △58円

(注)地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

〈ボーナス〉 昨年８月から本年７月までの１年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較

○民間の支給割合 4.17月（公務の支給月数 4.50月）

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉 民間給与との較差（マイナス）の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 俸給表 初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ
① 行政職俸給表(一) 基本的に同率の引下げ（平均改定率△0.2%）とするが、初任給を中心に若年層（１級～３級の一部）は引下げを行わない。７級以上は平均を0.1%上回る引下げ
② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率（△0.3%）を踏まえた引下げ
③ その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ（医療職俸給表(一)等を除く）
※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、調整率（［実施時期等］参照）を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

(2) 住居手当 自宅に係る住居手当（新築・購入後５年に限り支給、月額2,500円）を廃止

(3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ（35,300円→35,200円）

〈期末・勤勉手当（ボーナス）〉 民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.5月分→4.15月分
（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
21年度	期末手当	1.25月(支給済み)	1.5 月（現行1.6 月）
	勤勉手当	0.7 月(支給済み)	0.7 月（現行0.75月）
22年度以降	期末手当	1.25月	1.5 月
	勤勉手当	0.7 月	0.7 月

※ 本年５月の勧告に基づき、21年６月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）は引下げ分の一部に充当

［実施時期等］ 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）
本年４月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、４月の給与に調整率（△0.24%）（注）を乗じて得た額に４月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、６月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（俸給月額の引下げ改定のあった者に限る）
（注）行政職(一)の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

〈超過勤務手当等〉 時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、特に長い超過勤務を強力に抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。）に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（代替休）を指定することができる制度を新設
なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直し

［実施時期］ 平成22年４月１日

Ⅲ 給与構造改革

・ 給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成22年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、Ⅳの高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討
・ 平成23年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改正原資の取扱いについて、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討
・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大2.6ポイントで、改革前（最大4.8ポイント）より減少。平成23年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討

Ⅳ 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

1 雇用と年金をめぐる動き

・ 雇用と年金の連携を図ることは公務・民間共通の課題。既に民間企業に関しては65歳までの雇用確保措置を義務付け
・ 国家公務員制度改革基本法は、定年年齢の65歳への段階的引上げの検討を規定

2 基本的な考え方

・ 公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当
・ その条件を整えるため、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）の最終報告も踏まえ、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要
・ 準備期間も勘案すれば、平成23年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方全般にかかわるため、本院を含む関係者が協力し政府全体としての検討を加速すべき。本院としては、平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討

3 具体的な検討課題

(1) 給与制度の見直し 民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳台前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し

(2) 組織活力を維持するための施策 役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討

(3) その他の措置 特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討

資料 4

甲第 5 号証

平成２１年１０月１３日

各部局等の長　殿

総　長　　佐　伯　　浩

平成21年度の本学職員の給与改定について

今般，標記の件について，別紙１の考え方に基づき，職員の給与を改定する方向で取り進めているところであります。

各部局等の長におかれましては，現下の厳しい社会状況の中，公的な財源によって運営されている国立大学法人の立場について，御理解をいただき，ご協力をお願いいたします。

なお，職員に対しては，別紙２のとおり当職からお知らせすることとしております。

（別紙１）

平成21年度の本学職員の給与改定について

本年８月１１日，人事院は，昨年来の世界的な金融危機を発端とした国内景気の急速な悪化に伴う民間賃金の引き下げという厳しい状況下を踏まえ，国家公務員の給与について，俸給を約０．２％引き下げるとともに，自宅に係る住居手当を廃止することとし，期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を０．３５月分引き下げること（本年６月期に０．２月分を凍結していることから，１２月期においては０．１５月分の引き下げ），また，年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から，本年４月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を１２月期の期末手当で調整するなどの勧告を行いました。

これを受け政府は，８月２５日開催の給与関係閣僚会議において，人事院勧告どおり実施することを決定するとともに，その後，人事院勧告の取扱いに関する閣議決定がなされたところであります。

その際，閣議決定による『公務員の給与改定に関する取扱いについて』の中で，「独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては，国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請」がなされております。

固より，国立大学法人の職員の給与の支給基準については，国立大学法人法が準用する独立行政法人通則法の規定により，「法人の業務の実績を考慮し，かつ，社会一般の情勢に適合したものとなるよう定められなければならない」とされており，本学においても，その趣旨に沿って，取り扱ってきているところであります。

以上から，本学職員の給与の支給に当たっては，国と同様の措置を講ずることが必要と判断し，国において人事院勧告どおり所要の法改正が行われた場合には，本学においても，同様の措置を講ずる方向で取り進めております。

（別紙２）

平成２１年１０月１３日

北海道大学職員各位

総　長　　佐　伯　　浩

平成21年度の本学職員の給与改定について（お知らせ）

既にご承知のことと思いますが，去る８月１１日，人事院は，昨年来の世界的な金融危機を発端とした国内景気の急速な悪化に伴う民間賃金の引き下げという厳しい状況下を踏まえ，国家公務員の給与について，別紙のとおり俸給の引き下げなどの勧告を行いました。

これを受け政府は，８月２５日開催の給与関係閣僚会議において，人事院勧告どおり実施することを決定するとともに，その後、人事院勧告の取扱いに関する閣議決定がなされたところであります。

その際，閣議決定による『公務員の給与改定に関する取扱いについて』の中で，「独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては，国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請」がなされております。

固より，国立大学法人の職員の給与の支給基準については，国立大学法人法が準用する独立行政法人通則法の規定により，「法人の業務の実績を考慮し，かつ，社会一般の情勢に適合したものとなるよう定められなければならない」とされており，本学においても，その趣旨に沿って，取り扱ってきているところであります。

以上から，本学職員の給与の支給に当たっては，国と同様の措置を講ずることが必要と判断し，国において人事院勧告どおり所要の法改正が行われた場合には，本学においても，同様の措置を講ずる方向で取り進めております。

各位におかれましては，現下の厳しい社会状況の中，公的な財源によって運営されている国立大学法人の職員として，本措置についてご理解とご協力をお願いします。

資料 5　　甲第 6 号証

平成２１年１０月１３日

北海道大学職員各位

総　長　　佐　伯　　浩

平成21年度の本学職員の給与改定について（お知らせ）

既にご承知のことと思いますが，去る８月１１日，人事院は，昨年来の世界的な金融危機を発端とした国内景気の急速な悪化に伴う民間賃金の引き下げという厳しい状況下を踏まえ，国家公務員の給与について，別紙のとおり俸給の引き下げなどの勧告を行いました。

これを受け政府は，８月２５日開催の給与関係閣僚会議において，人事院勧告どおり実施することを決定するとともに，その後、人事院勧告の取扱いに関する閣議決定がなされたところであります。

その際，閣議決定による『公務員の給与改定に関する取扱いについて』の中で，「独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては，国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請」がなされております。

固より，国立大学法人の職員の給与の支給基準については，国立大学法人法が準用する独立行政法人通則法の規定により，「法人の業務の実績を考慮し，かつ，社会一般の情勢に適合したものとなるよう定められなければならない」とされており，本学においても，その趣旨に沿って，取り扱ってきているところであります。

以上から，本学職員の給与の支給に当たっては，国と同様の措置を講ずることが必要と判断し，国において人事院勧告どおり所要の法改正が行われた場合には，本学においても，同様の措置を講ずる方向で取り進めております。

各位におかれましては，現下の厳しい社会状況の中，公的な財源によって運営されている国立大学法人の職員として，本措置についてご理解とご協力をお願いします。

別　紙

平成21年度　人事院勧告の概要（平成21年8月11日勧告）

（１）俸給月額の引下げ

① 行政職俸給表（一）

・改定率　平均△0.2%

若 年 層（1級～3級の一部）→ 見送り
管理職層（7級以上）　→ 0.3%以上の引下げ

② その他の俸給表

・行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ（医療職俸給表（一）を除く）

※給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎についても，引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に調整率を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

（２）自宅に係る住居手当を廃止

・新築・購入後5年に限り支給されている月額2,500円を廃止

（３）期末手当・勤勉手当の引下げ

・一般職員　年間支給月数　△0.35月分（4.50月分 → 4.15月分）

平成21年6月期における特例措置により凍結した支給月数分（0.20月分）は引下げ分の一部に充当

（４）超過勤務手当

・労働基準法の改正を踏まえ，月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引上げ

・ 実施時期

公布日の属する月の翌月の初日（（４）は平成22年4月1日）

年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から，本年４月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を12月期の期末手当で調整

資料 6

2009 年 10 月 21 日

北海道大学学長
佐伯　浩　　様

北海道大学教職員組合
委員長　神沼　公三郎

学長名の文書「平成 21 年度の本学職員の給与改定について」に断固、
抗議するとともに、同文書の撤回を求める！！

貴職は 2009 年 10 月 13 日づけで各部局等の長に対し、「平成 21 年度の本学職員の給与改定について」（別紙文書つき。以下「10.13 文書」という）を発信しました。この文書の目的は、人事院勧告に準拠して北大教職員の賃金を切下げることです。

しかし、「10.13 文書」より早い 10 月 6 日づけで組合は学長に対して、

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

の２点に関する団体交渉申入れ書を提出しています。この団交申入れは、労使の協議によって労働条件を決めるという労働法体系の基本原則に基づくものです。事実、文科省は、2009 年８月 26 日に行われた全国大学高専教職員組合との交渉で、「国立大学・高専の教職員の賃金・労働条件は、自主的な労使交渉で決めること」と明言しています。

「10.13 文書」はかかる基本原則とこれまでの経緯を全く無視し、かつ文科省の意向すらないがしろにするもので、組合に対する許し難い背信行為です。組合は「10.13 文書」に不当労働行為の疑いを抱きますので、法的な対抗措置も辞さない考えですが、その前に貴職は直ちにこの文書を撤回し、速やかに団体交渉に応じるよう強く求めます。

北大職員の賃金は民間労働者よりも低い！！

＜大幅な賃金引き下げ＞

北大は2009年8月25日の閣議決定を受けて、8月11日の人事院勧告（人勧）どおりに教職員の賃金を引き下げようとしています。人勧は(1)月例給を平均0.2%引き下げる、(2)期末・勤勉手当を現行の4.5月分から0.35月分（6月期0.2月分、12月期0.15月分）引き下げて4.15月分にする、(3)2009年4月から11月までの較差相当分を12月期の期末手当で調整する、などの内容になっています。(3)は実質的には不利益遡及ですが、人事院は公務員労働者から裁判に訴えられたにがい経験があるので不利益遡及とは言わず、「調整」という曖昧な言葉を使用しています。

人勧どおりに賃金が引き下げられると、北大の教職員が被る1年間の不利益変更金額は次のとおり大きなものになります。 **教授(55歳)260,000円、准教授(46歳)210,000円、係長(47歳)140,000円**

係員(32歳)90,000円　**「一人平均　154,000円」**

＜北大の教職員はもはや公務員ではない＞

いうまでもないことですが、北大の教職員はもはや国家公務員ではなく団体職員です。当然にも国家公務員法ではなく労働基準法が適用されています。それにもかかわらず国家公務員を対象とした人勧に準拠して北大教職員の賃金を決定しようとすることじたいに、そもそも根本的な矛盾があります。

＜まだ北大教職員の不利益変更は決まっていない！！＞

労働法の体系では、労働条件は労使の協議で決めることになっています。そのため組合は10月6日に、学長あての団体交渉（団交）要求書を提出しました。ところが北大はその団交要求を無視して10月13日に部局長あて文書を発信し、賃金の不利益変更がすでに決定したかのような雰囲気をまき散らしました。これは明らかに労働法体系の基本精神に反するもので、非常に悪質な行為です。北大教職員の皆さん、賃金の不利益変更はまだ決まっていません。組合と北大当局の交渉がいま進行中です。

＜北大の言う「社会一般の情勢への適応」は間違い！！＞

10月29日の第1回団交で、北大はさきの「閣議決定に従う」とさらに「社会一般の情勢に適応する」という二つの理由を挙げて、人勧準拠の不利益変更を行うと述べました。ところが、ほかならぬ人勧が示しているのは、北大職員の賃金のほうが民間労働者のそれよりも低いという事実です。

人勧は、「北海道・東北」地域における事務・技術職公務員の平均賃金は月に *377千円、同地域の民間賃金は366千円*であるとしています。他方、北大のラスパイレス指数は87.0ですから、北大の同種職員の賃金は328千円に過ぎません。*北大のほうがはるかに低いのです。*これを見ても、北大の言う「社会一般の情勢への適応」は理由になりません。むしろ、**北大職員の賃金はアップされる必要があります。**

＜北大：「不利益遡及ではなく調整だ」＞

2009年4月まで遡る点について北大は、それは「調整であり、不利益遡及ではない」と驚くべき詭弁を弄して、不利益遡及という事実を認めようとしません。しかし上述のとおり、実体的には明らかに不利益遡及です。一度支払った賃金の領域に遡って不利益変更をしてはならないのは当然のことです。このような不利益遡及がまかり通るのであれば、使用者は何でもできることになります。組合はこの不利益遡及を絶対に認めない方針です。

＜組合は労働契約法に基づいて大いに闘う！！＞

2008年3月に労働契約法が施行されました。この法律は基本的には労働者の合意なしに不利益変更を行ってはならない、不利益変更する場合、使用者はいくつかの厳しい条件をクリアーしなければならないと定めています。組合はこの法律に基づき、また北大教職員の要求に裏づけられてねばり強く交渉を進めています。第2回団交は本日（11月5日）です。

2009年11月5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

北大職員の賃金水準は会社員よりも低い！！

1．北大職員（事務・技術職員）の給与水準

(1)文科省「国立大学法人役職員等の給与水準（平成20年度）」より

2008年度の年間給与　5,661千円　→　5,661千円÷16.5ヵ月＝343千円／月・・・・・・・・・・①

(2)2009年人事院勧告の別表第7より算出

（「北海道・東北」の「公務員給与」377,110円／月）×0.87＝328,085円／月・・・・・・・・・・②

［ラスパイレス指数87.0（上記(1)の資料より）］

（参考）（328,085円／月）×16.5月＝5,413,402円／年

2．人事院勧告における企業調査

行政職（一）と類似する事務・技術関係22職種

2009年人事院勧告の別表第7

「北海道・東北」の「民間給与」366,569円／月・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・③

（「全国」の民間給与390,907円／月）

（参考）（「北海道・東北」の「民間給与」366,569円／月）×16.17ヵ月＝5,927,420円／年

3．北海道人事委員会の勧告（2009年10月）における企業調査

道の一般行政職と類似する事務・技術関係22職種

北海道内企業の賃金　399,897円／月・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・④

（参考）（北海道内企業の賃金　399,897円／月）×16.02ヵ月＝6,406,349円／年

4．札幌市人事委員会の勧告（2009年9月）における企業調査

市の行政職に相当する事務・技術関係16職種

札幌市内企業の賃金　395,917円／月・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・⑤

（参考）（札幌市内企業の賃金　395,917円／月）×16.12ヵ月＝6,382,182円／年

◎　(②、①) ＜ ③ ＜ ⑤ ＜ ④

（注）

＊北海道内は人事院北海道事務局、北海道人事委員会、札幌市人事委員会による共同調査。

＊3者とも企業規模50人以上で事業所規模50人以上の事業所を対象。人事院は全国民間事業所約50,200のうちから11,100事業所を対象に、22職種、約40万人、北海道人事委員会は北海道内366事業所、11,821人、札幌市人事委員会は札幌市内662事業所のうちから149事業所について、それぞれ実施。

北大当局、組合の問題提起に全く回答できず！！

「社会一般の情勢に適合」の説明になっていない！！

北大が実施しようとしている**人事院勧告準拠の不利益変更問題**について、**11月5日に第2回目の団体交渉**が行われました。北大側からは理事（事務局長）、総務部長、人事課長、職員課長らが出席しました。

閣議決定は単に「要請」しているだけ！

不利益変更を実施するために北大が挙げている理由は、(1)閣議決定（8月25日）があったから、(2)人勧に準拠することが「社会一般の情勢に適合」するから、の2点です。しかし閣議決定は、「国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう**要請する**」と、**単に「要請」**しているだけで、**命令しているわけではありません。**北大は「要請」を受けて、果たして人勧に準拠することが「社会一般の情勢に適合」しているかどうか検討すべきですが、検討した様子は見られません。

北大職員の賃金は、人勧の示す民間賃金よりも低い！

組合は人勧（2009年8月）、**北海道人事委員会の勧告**（2009年10月）、**札幌市人事委員会の勧告**（2009年9月）において、それぞれ民間労働者の賃金がどの程度の水準になっているかを調べて、**団交の場に出しました。**人勧のほかに北海道と札幌市を調べたのは、北海道内について毎年この3者が共同して、しかも同じ手法で調査を行っているからです。北大の資料とともに示すと次のとおりです。

◎**人事院勧告**における企業調査（行政職（一）と類似する事務・技術関係22職種）
「北海道・東北」の「民間給与」*366,569円／月*

◎**北海道**人事委員会の勧告における企業調査（北海道の一般行政職と類似する事務・技術関係22職種）
北海道内企業の賃金　*399,897円／月*

◎**札幌市**人事委員会の勧告における企業調査（札幌市の行政職に相当する事務・技術関係16職種）
札幌市内企業の賃金　*395,917円／月*

◎**北大の事務・技術職員の賃金**
5,661千円／2008年度　→　*343千円／月*　（北大資料より）

ご覧のとおり北大の**事務・技術職員**（以下、単に北大職員）の賃金は、**上記3つの勧告の民間賃金よりも低いのです。**人勧の論理は、その調査で**民間労働者の賃金水準＜国家公務員の賃金水準**という結論を得たので、「社会一般の情勢」つまり民間賃金に「適合」させるために国家公務員の賃金を切り下げるというものです。この論理に従って北大が職員の賃金を「社会一般の情勢に適合」させるには、**むしろ民間労働者の賃金水準まで引き上げなければなりません。**だが、この論理を無視して北大職員の賃金を現状からさらに切り下げるのでは、北大の労働政策に論理も何もありません。無茶苦茶です。

第2回団交で北大側は組合の問題提起にまともに答えられませんでした。**労働契約法第10条（うら面）に照らすと、北大側は組合を納得せしめる目的をもって、独自のデータに基づき十分に説明し、組合の提起に反証する必要があります。**次回団交でそうするよう、北大側に強く要求しておきました。

「調整」については「もう一度考える」（理事）

北大は2009年4月から11月までの月例給も引き下げようとしています。これは社会的に許されない**不利益遡及**ですが、北大は不利益遡及ではない、「調整」だと言って誤魔化しています。第2回団交で、第1回に引き続き**この不当性を厳しく追及したところ、理事は「考えさせてほしい」と述べました。**

第3回 団交でその回答をもらうことになっています。　　**第3回 団交は11月11日**

2009年11月11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

＜資料＞

1．労働契約法（2008年3月施行）

(1)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、就業規則の変更により労働条件の不利益変更をしてはならない**としています。

(2)次いで同法第10条は、第9条に基づかないで使用者が行う**就業規則の不利益変更は、次の条件をすべて満たして合理的である場合に限り有効**であるとしています。

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　（第四銀行事件 最高裁判決）

使用者側は労働者側に、**これらの項目すべてを十分に説明する必要があります。**しかし第2回団交までの経緯では、北大側は②、③を全く満たしていません。北大が現状程度の対応で団交を第3回か第4回で打ち切るならば、それは不誠実交渉の不当労働行為ですから組合は法的対抗手段をとります。そうなると北大は、2005年の寒冷地手当切り下げ問題のとき組合が北海道労働委員会に提訴して、北大側が敗北した事態から何も学んでいないことになります。**④は第3回団交で北大側が示します。**

2．第2回団交で北大側が提示した内容

(1)今回、**不利益変更**が行われると、北大全体での影響額は6月期手当4億300万円、12月3億7,500万円、計7億7,800万円（北大はすでに10月上旬にこの金額を明らかにしている）。

(2)今回の不利益変更における賃金減額モデル

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**		**6,900円**
看護師	30歳		8.7万円減額／年		

（注：「調整」とは不利益遡及金額）

(3)今回は基本給月額の引き下げを行わない若年層の級・号俸

	1級	2級	3級	4級
一般職（A）	56号俸まで	24号俸まで	8号俸まで	
一般職（B）	68号俸まで	32号俸まで		
海事職（A）	52号俸まで	32号俸まで	8号俸まで	
海事職（B）	64号俸まで	44号俸まで		
教育職	44号俸まで	32号俸まで	12号俸まで	
医療職（A）	52号俸まで	32号俸まで	16号俸まで	4号俸まで
医療職（B）	56号俸まで	40号俸まで	16号俸まで	4号俸まで

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

資料 10

甲第 12 号証

○ 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

2009年11月11日の団交

資料 11

甲第 31 号証

2009年11月17日

北海道大学 学長
佐伯 浩　　様

北海道大学教職員組合
委員長　　神沼 公三郎

賃金不利益変更に関する団体交渉申し入れ

人事院勧告に準拠した賃金不利益変更の問題に関する11月11日の第3回団交で、北海道大学の理事（事務局長）らは交渉の場を強引に立ち去るという暴挙に出ました。これは不誠実交渉そのものであり、典型的な不当労働行為です。

北大は、過半数代表者に対する説明会を11月17日に開催するため、11月12日に過半数代表者に資料を配信しました。その資料によると、この間の一連の団体交渉で北大から組合に示されなかった項目がいくつかあります。この点から北大は、必要な情報を開示して団体交渉を進めるという最低限の義務を怠った責任が厳しく問われることになります。

以上のような状況を踏まえて、ここに次のとおり申し込みます。

記

一、人事院勧告に準拠した賃金の不利益変更問題に関し、団体交渉に応じること。

「誠実に交渉する」(第１回団交、理事発言)はウソか！

「以上は当局側の最終提案である。閉会にする。」と当局側が一方的に全員退席

（・・・これは典型的な不誠実交渉、不当労働行為です）

11 月 11 日に賃金の不利益変更に関する３回目の団体交渉が行われましたが、その最後に北大当局は説明不十分のまま席を蹴って退席しました。当日の最後のテーマは労働契約法第 10 条に基づく代償措置でした。当局は代償措置としていっぺんの紙切れに「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」の３項目を書いて配布しました（裏面にその実物の写しを掲載）。しかし、例えば「新たな保育園」は 2008 年度までの目的積立金残高を使用して建設される予定であるなど、そもそも今回の賃金不利益変更により生じる財政を充てるものではなく、およそ代償措置に値しません。

組合がその点を指摘し、第４回団交で組合側が代償措置を提起すると主張するや、理事（事務局長）らは、「もうすでに代償措置は説明した。（不利益変更の）団交はこれで終了する」と言って、団交を打ち切ってそそくさと部屋から出て行きました。これは典型的な不誠実団交であり、不当労働行為です。理事（事務局長）らに向かって組合側は、「不当労働行為だから法的対抗措置をとる」と通告しました。

第３回団体交渉の主な内容

不利益遡及は撤回

北大当局は第２回団交（11 月５日）で、不利益変更を４月に遡って行う「調整」（不利益遡及のこと）は再考すると表明したのち、第３回団交ではっきりと撤回しました。これは、第３回団交における非常に大きな成果です。この点については今後、文書確認することになりました。

私たちの賃金は民間労働者よりも低い

組合は第２回団交で資料を示し、北大事務・技術職員の賃金は民間労働者より低いと主張したので、北大当局は今回、懸命に防戦しました。この論争は人勧に準拠して北大の賃金を「社会一般の情勢に適合」させるという論理構造の根幹部分であり、これに負けると論拠が崩壊するので当局も必死です。

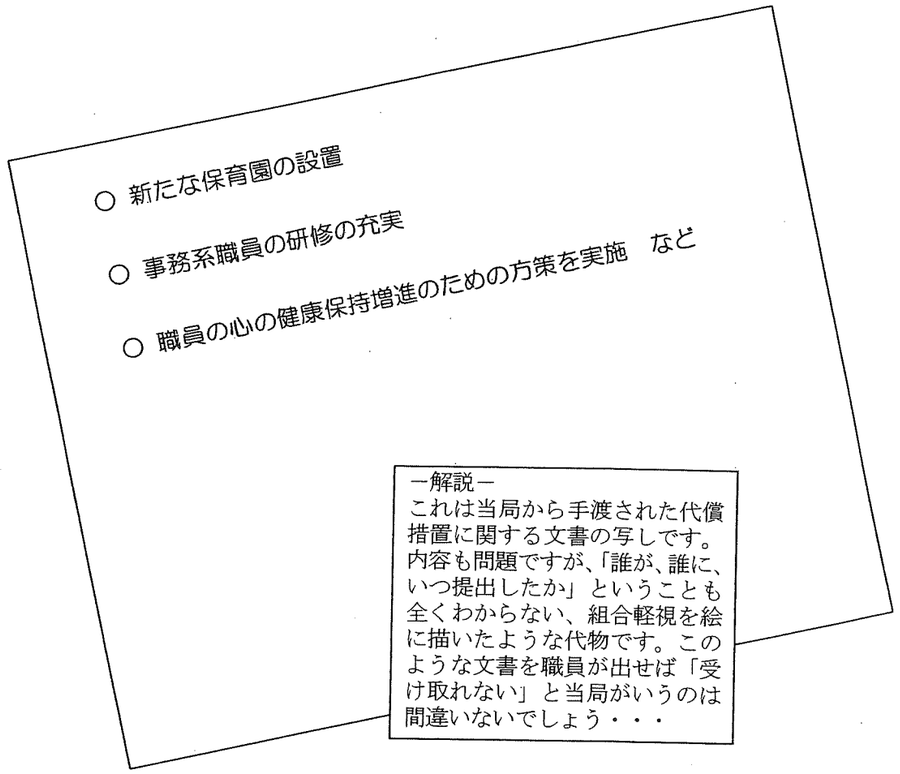
人勧は、国家公務員の賃金が民間よりわずかに高いので民間並みに引き下げるとしています。ところが北大の資料「北大役職員の報酬・給与　2008 年度」（北大から人事院に送られたデータを、人事院が計算した資料）によると、北大職員の賃金は国家公務員の 87%に過ぎません。国家公務員よりも、民間労働者よりもかなり低いのが実情です。しかし北大当局は、「条件を限定して北大と国家公務員を比較すれば同じレベルになるはずだ」と主張しますが、人事院の詳しい計算方法がわからないので北大当局は組合の主張を完全に覆すことが出来ません。結局この論争は平行線のままでした。

北大職員の皆さん、果たして当局の言うように皆さんの賃金は国家公務員と同水準でしょうか。皆さんはどう思いますか。

2009年11月20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

ただし、理事（事務局長）は第３回団交のなかで、北大職員の格付けについて「管区レベルになってもよいと思う」と発言しました。この発言の背景には、国家公務員の場合、「本省・管区機関・府県単位機関・地方出先機関」というランクづけがあり、それによって職員の格付けに較差があります。旧国立学校のとき大学は「出先」として扱われ、法人化後も事実上の扱いはかわっていません。このような機関のランクづけじたいに問題はありますが、理事の発言は北大職員の賃金が低い事実を認めていることになります。



＜その後の動き＞

新たな不当労働行為、継続団交で追及

この団交の後、11月17日に当局は過半数代表への説明会を行いました。説明会に先立ち、過半数代表（候補）者に送付された資料には、これまで組合との団交で提示されていなかった新たな不利益変更の記述があります。特に、契約職員（単年度契約）の期末・勤勉手当を不利益変更する方針を組合に伝えていなかったことは重大です。この態度は、寒冷地手当問題のとき、2006年７月13日に組合と北大の間で交わした確認書の第５項目「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」を完全に無視するもので、これまた不当労働行為です。

契約職員のボーナス切り下げは、現状でさえ劣悪な待遇を強いられている賃金をさらに低くします。断じて許せません。結局、第３回団交の終了の仕方が異常だったことを大学当局が認めて、団交は継続されることになりました。組合は契約職員のボーナス切り下げ反対を含めて、今後も粘り強く交渉を続けてゆきます。

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

資料 13

甲第 14 号証

平成２１年１１月１２日

各事業場労働者代表（過半数代表候補者を含む）各位

総務部職員課長　浅　野　賢　二

就業規則改正等に関する説明会の開催について

標記説明会を下記のとおり開催いたしますので，出席の有無について，折り返し下記担当あてご連絡願います。

なお，地方施設等から出席する場合で出張を伴う方は，当課において旅費システムの依頼出張データを入力する都合上，出席者（代理者を含む。）及び宿泊の有無を併せてお知らせ願います。

記

日　　時：平成２１年１１月１７日（火）午後３時００分から（１時間程度）
場　　所：事務局２階　大会議室
説明事項：就業規則改正等（案）について　<u>※改正の概要は別添のとおり</u>
そ　の　他：（１）就業規則等の新旧対照表について
電子ファイルにて事前に送付しますので，当日ご持参願います。
（２）就業規則改正等に係る意見書について
説明会の出席の有無にかかわらず，各事業場の労働者代表の方々には，意見書の作成をお願いすることとなります。
（３）旅費の支給手続きについて
地方施設等から出張によりご出席する場合，当課において旅費システムの依頼出張データを入力しますので，依頼内容の確認や出張の完了報告等のデータ入力をお願いします。

担当：総務部職員課労務管理担当（吉田，高橋）
TEL　：011-706-2398,2399
E-Mail：syokuin@general.hokudai.ac.jp
FAX　：011-706-4871

甲第 15 号証の１

就業規則関連規程の一部改正について

Ⅰ．改正規程及び主な改正内容

１．国立大学法人北海道大学職員給与規程等の一部を改正する規程（案）

①　基本給月額の改定
ア．各基本給表について，若年層を除き，基本給月額を平均0.2%（管理職層にあっては平均0.3%以上）引き下げること。
イ．上記アの引き下げを受ける職員であって，平成18年４月の基本給の切替に伴う経過措置を受けているものの現給保障額を0.24%（指定職基本給表の適用を受ける職員にあっては0.32%）引き下げること。

②　自宅に係る住居手当の廃止
自宅に係る住居手当について，新築又は購入後５年に限り支給されていた月額2,500円を廃止すること。

③　期末手当及び勤勉手当の総額に係る率の改定
ア．期末手当の算定の基礎となる額に乗じる支給割合について，一般職員の６月期にあっては現行の「140/100」を「125/100」とし，12月期にあっては現行の「160/100」を「150/100」（特定管理職員の６月期にあっては現行の「120/100」を「105/100」とし，12月期にあっては現行の「140/100」を「130/100」とし，指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員の６月期にあっては現行の「75/100」を「65/100」とし，12月期にあっては現行の「90/100」（特定職基本給表の適用を受ける職員にあっては，「95/100」）を「85/100」）とすること。（ただし，平成21年12月期については，特定管理職員にあっては「125/100」，指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあっては「80/100」とすること。）
イ．勤勉手当の額の総額の算定に際し，勤勉手当基礎額等の合計額に乗じる率について，一般職員にあっては現行の「75/100」を「70/100」（特定管理職員にあっては「95/100」を「90/100」とし，指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあっては「85/100」を「80/100」）とすること。（ただし，平成21年12月期については，特定管理職員にあっては「95/100」のまま，指定職基本給表及び特定職基本給表の適用を受ける職員にあっては「85/100」のままとすること。）

【参考】

ⅰ）一般職員（下記以外の者）

		６月期の支給割合	12月期の支給割合
平成21年度	期末手当	125/100で支給済※1（現行140/100）	150/100（現行160/100）
	勤勉手当	70/100で支給済※1（現行 75/100）	70/100（現行 75/100）
平成22年度以降	期末手当	125/100	150/100
	勤勉手当	70/100	70/100

（ 4.5→4.15月分　△0.35月分 ）

ⅱ）特定管理職員

		６月期の支給割合	12月期の支給割合
平成21年度	期末手当	110/100で支給済※1（現行120/100）	125/100（現行140/100）
	勤勉手当	85/100で支給済※1（現行 95/100）	95/100（現行 95/100）
平成22年度以降	期末手当	105/100	130/100
	勤勉手当	90/100	90/100

（ 4.5→4.15月分　△0.35月分 ）

※１　平成21年６月期における期末手当及び勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）は引き下げ分の一部に充当

ⅲ）指定職基本給表適用者

		６月期の支給割合	12月期の支給割合
平成21年度	期末手当	70/100で支給済※2（現行 75/100）	80/100（現行 90/100）
	勤勉手当	75/100で支給済※2（現行 85/100）	85/100（現行 85/100）
平成22年度以降	期末手当	65/100	85/100
	勤勉手当	80/100	80/100

（ 3.35→3.10月分　△0.25月分 ）

ⅳ）特定職基本給表適用者

		６月期の支給割合	12月期の支給割合
平成21年度	期末手当	70/100で支給済※2（現行 75/100）	80/100（現行 95/100）
	勤勉手当	75/100で支給済※2（現行 85/100）	85/100（現行 85/100）
平成22年度以降	期末手当	65/100	85/100
	勤勉手当	80/100	80/100

（ 3.40→3.10月分　△0.30月分 ）

※２　平成21年６月期における期末手当及び勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.15月分）は引き下げ分の一部に充当

２．国立大学法人北海道大学契約職員就業規則の一部を改正する規則（案）

期末手当及び勤勉手当に係る率の改定

ア．期末手当の算定の基礎となる額に乗じる支給割合について，６月期にあっては現行の「140/100」を「125/100」とし，12月期にあっては現行の「160/100」を「150/100」とすること。

イ．勤勉手当基礎額に乗じる率について，現行の「72/100」を「67/100」とすること。

３．国立大学法人北海道大学特任教員就業規則の一部を改正する規則（案）

①　基本給月額の改定

定年による退職後引き続き運営費交付金により雇用される特任教員の基本給月額を引き下げること。

②　期末手当及び勤勉手当に係る率の改定

ア．期末手当の算定の基礎となる額に乗じる支給割合について，６月期にあっては現行の「140/100」を「125/100」とし，12月期にあっては現行の「160/100」を「150/100」とすること。

イ．勤勉手当基礎額に乗じる率について，現行の「72/100」を「67/100」とすること。

ウ．定年による退職後引き続き運営費交付金により雇用される特任教員の期末手当算定基礎額に乗じる支給割合について，６月期にあっては現行の「75/100」を「65/100」とすること。（平成21年12月期にあっては，現行の「85/100」を「80/100」とすること。

エ．定年による退職後引き続き運営費交付金により雇用される特任教員の勤勉手当の総額を算定する際の勤勉手当基礎額に乗じる率について，12月期にあっては現行の「40/100」を「35/100」とすること。（ただし，平成21年12月期については，「40/100」のままとすること。）

４．国立大学法人北海道大学嘱託職員就業規則の一部を改正する規則（案）

本学教員を定年退職後，引き続き再雇用された嘱託職員の基本給の算出基礎となる基本給月額を引き下げること。

５．国立大学法人北海道大学旅費規則の一部を改正する規則（案）

旅費の調整に係る規定について，旅行者が各規則の規定による旅費により旅行することが当該旅行における特別の事情により困難である場合には，当該旅行に必要な旅費を支給することができることとすること。

６．国立大学法人北海道大学旅費規程の一部を改正する規程（案）

旅費の調整の基準に，総長が特に必要と適当と認めた場合を加えること。

Ⅱ．制定日及び施行日

平成21年12月１日

国立大学法人北海道大学契約職員就業規則の一部を改正する規則（案）関係資料

１．改正理由

国立大学法人北海道大学職員給与規程の一部改正に伴い，当該規程の適用を受ける職員との権衡等を考慮し，期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を引き下げることに伴い，所要の改正を行うものである。

２．主な改正内容

ア．期末手当基礎額に乗じる割合について，６月に支給する場合にあっては「100分の140」とあるのは「100分の125」と，12月に支給する場合にあっては「100分の160」とあるのは「100分の150」と改めること。（別表第８関係）

イ．勤勉手当基礎額に乗じる割合について，「100分の72」とあるのは「100分の67」と改めること。（別表第８関係）

３．制定日及び施行日

平成21年12月１日

海大達第　　号
平成21年　月　日

国立大学法人北海道大学契約職員就業規則の一部を改正する規則を次のように定める。

国立大学法人北海道大学総長　佐　伯　　浩

国立大学法人北海道大学契約職員就業規則の一部を改正する規則（案）

国立大学法人北海道大学契約職員就業規則（平成16年海大達第87号）の一部について，下表右欄（「現行」欄）を，同表左欄（「改正後」欄）のように改正する。

※　下線部分は改正箇所を示す。

改　正　後	現　行
（略） （給与） 第57条　職員の給与は，基本給及び諸手当とする。 2及び3　（略） 4　諸手当の種類は，次の各号に定めるものとする。ただし，職員の給与原資の経理処理上制約のある場合は，この限りでない。 (1)～(17)　（略） (18)　期末手当 (19)　勤勉手当 5　次の各号に定める職員には，それぞれ同号に定める諸手当を支給する。 (1)　第2項により基本給の決定方法が日給である職員　前項第3号から第19号までに定める手当 (2)　第2項ただし書により基本給の決定方法が月給である職員　前項第1号から第19号までに定める手当 (3)　第2項ただし書により基本給の決定方法が年俸である職員　前項第3号から第5号まで及び第14号に定める手当 6　第4項の諸手当の支給については，第1号から第12号まで及び第17号については，正規職員の例に準じ，第13号から第16号まで，第18号及び第19号については，別表第8の定めるところによるものとする。 7及び8　（略）	（略） （給与） 第57条　職員の給与は，基本給及び諸手当とする。 2及び3　（略） 4　諸手当の種類は，次の各号に定めるものとする。ただし，職員の給与原資の経理処理上制約のある場合は，この限りでない。 (1)～(17)　（略） (18)　期末手当 (19)　勤勉手当 5　次の各号に定める職員には，それぞれ同号に定める諸手当を支給する。 (1)　第2項により基本給の決定方法が日給である職員　前項第3号から第19号までに定める手当 (2)　第2項ただし書により基本給の決定方法が月給である職員　前項第1号から第19号までに定める手当 (3)　第2項ただし書により基本給の決定方法が年俸である職員　前項第3号から第5号まで及び第14号に定める手当 6　第4項の諸手当の支給については，第1号から第12号まで及び第17号については，正規職員の例に準じ，第13号から第16号まで，第18号及び第19号については，別表第8の定めるところによるものとする。 7及び8　（略）

※　下線部分は改正箇所を示す。

改　正　後	現　行
（略） 附　則 この規則は，平成21年12月1日から施行する。 （略） 別表第8（第57条第6項関係） （略） 期末手当 1　（略） 2　期末手当の額は，期末手当基礎額に，6月に支給する場合にあっては100分の125，12月に支給する場合にあっては100分の150を乗じて得た額に，基準日以前6箇月以内の在職期間に応じた次に掲げる割合を乗じて得た額とする。 表　（略） 3　（略） 勤勉手当 1　（略） 2　勤勉手当の額は，勤勉手当基礎額に，100分の67を乗じて得た額に，基準日以前6箇月以内の在職期間に応じた次に掲げる割合を乗じて得た額とする。 表　（略） 3　（略） （略）	（略） 別表第8（第57条第6項関係） （略） 期末手当 1　（略） 2　期末手当の額は，期末手当基礎額に，6月に支給する場合にあっては100分の140，12月に支給する場合にあっては100分の160を乗じて得た額に，基準日以前6箇月以内の在職期間に応じた次に掲げる割合を乗じて得た額とする。 表　（略） 3　（略） 勤勉手当 1　（略） 2　勤勉手当の額は，勤勉手当基礎額に，100分の72を乗じて得た額に，基準日以前6箇月以内の在職期間に応じた次に掲げる割合を乗じて得た額とする。 表　（略） 3　（略） （略）

資料 14

甲第 17 号証

2009 年 11 月 30 日

北海道大学学長
佐伯　浩　　様

北海道大学教職員組合
委員長　　神沼　公三郎

契約職員の期末・勤勉手当問題に関する緊急申し入れ

賃金不利益変更問題について 11 月 11 日に第３回団体交渉（団交）を行ったあと、北海道大学教職員組合（組合）がたびたび第４回団交の実施を申し入れたにもかかわらず、北海道大学は本日に至るも開催に応じていません。このように団交がのびのびになっている原因の一つに、第３回団交の終了時に当局側が不当労働行為を行って突然、団交を打ち切り、労使関係を混乱状態に陥れたことが挙げられます。

他方、北大当局が 11 月 12 日に過半数代表者に通知した資料のなかに、契約職員の期末・勤勉手当切り下げに関する項目が含まれていましたが、北大当局はこの項目を組合にいっさい知らせることなく団交を重ねてきました。そのため組合は過半数代表者からの連絡により、11 月 12 日に初めて契約職員のこの問題を知りました。

北大当局のこうした態度は、2005 年度に発生した寒冷地手当問題が解決するに当たり、2006 年７月 13 日に組合と北大当局の間で交わした確認書の第５項目（「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。」）に違反する、これまた明白な不当労働行為です。

明日は 12 月１日、12 月期手当支給の基準日ですが、もはや基準日前に第４回団交を開催するのは不可能です。そうすると北大当局は、契約職員の期末・勤勉手当問題について１回も団交に応じないまま、その切り下げを行うことになるので、その手続きは明らかに労働契約法に違反します。

ついては、次のとおり要求します。

記

一、契約職員の期末・勤勉手当切り下げ問題について、基準日（12 月１日）の前に１回も団交に応じなかった経緯に鑑み、両手当の切り下げは行わないこと。

一、６月期末・勤勉手当の減額は単に「暫定的に凍結 1)」した措置に過ぎないので、「凍結」した金額を解凍し、そのすべてを契約職員に返還すること。

一、賃金不利益変更問題について、上記二つの項目を含むいくつかの課題が残っている。それらの課題を解決するため、速やかに団交を再開すること。

注 1)2009 年５月 20 日に開催された過半数代表者に対する説明会のため、北大が配布した資料中の「改正理由」より。

資料 15

甲第 19 号証

2009年12月2日

北海道大学学長
佐伯 浩　　様

北海道大学教職員組合
執行委員長　　神沼 公三郎

不当、不誠実な「給与改定通知」に抗議し、あらためて第四回団体交渉の早期開催を要求する！！

北海道大学教職員組合（組合）は11月30日、貴職にあてて文書「契約職員の期末・勤勉手当問題に関する緊急申し入れ」を提出し、その末尾で第四回団体交渉（団交）を早急に実施するよう申し入れました。

そもそも第四回団交の申し入れは、11月11日の第三回団交において、話し合いが終わらないうちに、学長から全権を委任された（mandated）理事（事務局長）が先頭になり、総務部長、人事課長、職員課長たちが「交渉終結」を口にして、一方的に席を立つという異常な終結対応から生じた問題です。このことは、北海道大学が厳守しなければならない労働契約法に違反する行為であり、明らかに不当労働行為です。組合はその場で、そのような不当かつ不誠実な対応に抗議し、団交が終結していないことを表明しました。

その後、組合との交渉を飛び越えてなされた過半数代表者への説明会の資料に、第三回までの団交で説明されなかった「契約職員の期末勤勉手当」の減額提示資料が添付されていることを知るに及び、当局の誠実対応義務違反を再度知ることになりました。これも同じく不当労働行為です。それにもかかわらず組合は、労働関係法令の趣旨に基づき、正当な労使間の話し合いを求めて第四回団交の開催を紳士的に申し入れました。

ところが突然、12月１日９時48分づけの職員課長発信メールが組合三役に一方的に送りつけられました。メールの趣旨は、「平成21年度の本学教職員の給与改定について（お知らせ）」です。12月１日は12月期末勤勉手当支給の基準日ですが、その日の朝、組合に上記メールを一方的に送りつけるのは、はなはだ信義に欠けるものであり、以下のように断固抗議します。同時に、第四回団交の日時を早急に知らせるよう強く求めるものです。

記

1，11月30日に提出した「緊急申し入れ」への返答が、一方的メール送信による「給与改定」の事前通知であるとすれば、それは、団交開催に関する返答を引き延ばして期日を答えず、それよりも全構成員への通知を先に行うと宣言する行為に等しく、組合をあざ笑い、組合の気持を大いに逆なでするものである。北大当局のそうした不誠実さに対して、ここに断固抗議する。

2，組合三役に事前に「給与改定」内容を知らせたから組合対策を採ったとするのであれば、組合との労使関係を誠実に履行しようとする行為とはまるで異なる。事前通知をもって団交のかわりにしようとする意図は、労使間の話し合いを軽視すること、このうえない。かかる行為は国家公務員時代と同じ感覚に基づくものであり、いまや許されることではない。

3，「給与改定」の通知内容それ自体も「不利益遡及」に言及せず、あたかも当局が誠実に「職員からの要望を踏まえ、本学独自の判断」で実施したかのような書き方である。また、別表の表現も12月減額分だけの提示で、全体的な影響額を小さく見せようとするなど、全体にわたり欺瞞的で作為的な要素が強い。

4，組合は労使双方の合意を求め、団交の場で誠実かつ率直な話し合いを重ねる必要があるといまなお考えている。しかし、いつまでも第四回団交を開催しないならば、組合は法的措置を含めて、何らかのアクションを取る用意があることをここに表明する。

資料 16

甲第 21 号証

［賃金不利益変更問題　No. 4］

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12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

資料 17

正本

22年道委不第 6 号事件

平成２２年３月１８日

中立書

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 事務局総務受付 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）

(1)　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。

(2)　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）

(3)　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。

(4)　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）

(5)　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）

(6)　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

(1)　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。

(2)　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

(1)　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）。

(2)　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）。

(3)　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）。

(4)　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）。

(5)　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。

(6)　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。

(7) 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）。

(8) 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。

(9) 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）

(10)　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

(11)　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。

(12)　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。

(13)　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。

(14)　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。

(15)　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。

⑲　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。

⑳　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

資料 18

2010/3/18　8時現在
平成22年道委不第6号事件「不当労働行為救済申立」に関する報道（放送・新聞記事）

放　送）（NHKニュース:NHKのHPより）

北海道大学の教職員の労働組合は去年の団体交渉で理事側が十分議論を行わず、退席したことなどが不当労働行為に当たるとして18日、北海道労働委員会に救済を申し立てました。
組合側の申し立てによりますと、北海道大学で去年11月に行われた賃金の引き下げなどに関する団体交渉で理事側が話し合いの途中で退席したということです。
さらに、交渉の場で提示することなく、組合に加入している非正規職員のボーナスの引き下げに踏み切ったということです。
組合側は理事側の行為は団体交渉の拒否であり、法律が定めた不当労働行為に当たるとして、組合と誠実に協議することや、賃金を団体交渉前に戻すことなどを求める救済措置を北海道労働委員会に申し立てました。
組合側は「国立大学時代の官僚的な運営が続いており、働く者の立場を軽視した対応だ。なかでも非正規職員に対する扱いは目に余る」などと話しています。
一方、北海道大学事務局は「申し立ての内容を見ていないので、コメントできません」と話しています。

新　聞）

毎日新聞3月19日（金）朝刊19面（さっぽろ）

ニュースフラッシュ

◆北大教組が救済申し立て　北海道大教職員組合（神沼公三郎委員長）は18日、給与引き下げをめぐる労使交渉で大学側が一方的に打ち切る不当労働行為をしたとして、道労働委員会に救済を申し立てた。申し立てによると、北大は09年12月から、人事院勧告に基づき①月額基本給の0・2％引き下げ②ボーナスを年間0・35カ月引き下げて4・15カ月―とする引き下げ案を提案。労使交渉を行ったが、大学側が一方的に3回目で交渉を打ち切り、労働組合法で定められた禁止事項の不誠実団体交渉を行ったとしている。北大は「書面を見ていないので、内容を精査して対応したい」（職員課）としている。

読売新聞3月19日（金）朝刊31面（北海道）

北大教職員組合
救済を申し立て
「大学が不当労働行為」

3/19 読売 朝刊

北海道大教職員組合（神沼公三郎委員長）は18日、北大側が人事院勧告に準拠して給与引き下げを打ち出し、一方的に団体交渉を打ち切ったのは、不当労働行為にあたるとして、道労働委員会に救済申し立てを行った。
申立書によると、北大は昨年11月、給与改定に関する3回目の団交で一方的に終了を宣言して退席した。
また、団交の場で、フルタイムで働く非正規雇用職員の約6万～8万円のボーナス切り下げを一切通告しなかったとしている。北大は「申し立ての内容を承知しておらず、コメントできない」としている。

朝日新聞3月19日（金）朝刊34面（ほっかいどう）

「北大が不当労働行為」
教職員組合が申し立て

北大の教職員でつくる北海道大学教職員組合（神沼公三郎執行委員長、約300人）は18日、北大が契約職員のボーナス引き下げを一方的に通知してきたのは不当労働行為にあたるとして、道労働委員会に救済を申し立てた。
同組合によると、大学側は昨年9月、人事院勧告に基づき、国家公務員の給与、期末・勤勉手当の引き下げを組合に提示した。3回目の団体交渉で突然、非正規雇用（契約）職員のボーナス引き下げを通知。組合側は再度の団体交渉を求めたが、大学側は交渉に応じず、基準日の12月1日にボーナス引き下げを盛り込んだ就業規則改定をした。
北大広報課は「申し立ての内容を承知しておらず、コメントできない」としている。

災害時の復旧支援で協定

北大当局を不当労働行為で提訴！！

＝北大教職員組合の声明＝

2009年の人事院勧告に準拠した賃金不利益変更問題において、北大当局は北大教職員組合との第３回団体交渉を途中で打ち切り、団交拒否の愚行に出ました。組合は北大当局のこの態度が不当労働行為に当たるとして、2010年３月18日、北海道労働委員会に訴えました。この訴えは、不当労働行為の救済申立てといいます。

１．不当労働行為の事実

(1) 組合の基本的態度

2004年度の国立大学法人移行により北大の教職員は非公務員の身分になり、国家公務員法ではなく労働法体系が適用されることになりました。それ以来組合は、教職員の労働条件は人勧に準拠するのではなく、労使の話し合いによって決定すべきとの態度をとっています。

(2) 団交拒否

2009年の賃金不利益変更問題でも組合はこの態度を堅持しましたが、北大当局はただひたすら人勧に準拠すると主張するだけでした（正確にいうと、人勧を踏まえて改定される国家公務員の「一般職の職員の給与に関する法律」に基づき北大教職員の賃金を引き下げる、という態度。この措置により2009年度の場合、北大の正規雇用教職員は年間取得賃金のうち10万円前後～20万円前後が不利益変更された）。北大当局のこの態度や、人勧に示された賃金水準と北大教職員のそれとの比較などをめぐり、2009年10月29日、11月５日、11月11日と団交が行われました。

ところが11月11日の第３回団交で、一定程度議論が進んだとき、北大当局（理事＝事務局長）は賃金引き下げに伴う代償措置だといって３項目を組合に示すや、「代償措置について、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。」と一方的に席を立ち、組合による制止を無視して部屋から出て行きました。実際には代償措置の議論などその時点ではしていません。この態度は明らかに団交拒否の不当労働行為です。

このとき北大当局が組合に示した代償措置は、Ａ４用紙１枚に「○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」と書いてあるだけです。これらのうち第一項目は、賃金不利益変更の代償措置に位置づけるよりだいぶ前に北大がその建設を決定していました。第二、第三項目は内容が全く不明です。そのため、全体としておよそ代償措置に値しません。

(3) 2006. 7. 13 確認書にそむく行為

うえの第３回団交の時点まで組合には、賃金不利益変更は正規雇用職員の月例給とボーナスの切り下げだけが知らされていました。ところが、あとになって重大な事実が発覚しました。北大当局が2009年11月12日に過半数代表者に対して、11月17日に説明会を開催すると連絡したとき、その添付資料のなかに、契約職員（フルタイム勤務の非正規雇用職員）のボーナス切り下げ項目が含まれていたのです。過半数代表からの連絡で、組合はこの事実を11月12日に初めて知りました。

2004年度に北大当局が、やはり人勧に準拠して寒冷地手当を一方的に切り下げたので、組合はその年の暮れ、北海道労働委員会に対してまず「あっせん」の訴えを起こしたのち、翌2005年になって不当労働行為の救済申立てを行いました。労働委員会における審問（裁判の公判に相当する）を経て、2006年７月13日に組合委員長と学長の連署による確認書を交わし、事実上、組合側の勝利のうちに決着しました。

その確認書の第５項目には、「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。」と明記されています。2009年秋の団交で北大当局が、契約職員のボーナス切り下げを組合に全く伝えなかった態度は、明らかにこの確認書に違反します。これは確認書無視の、不誠実きわまりない行為です。

こうして契約職員については団交で一度も議論されることなく、ボーナスが切り下げられました。年間６万円～８万円の減額は、そもそも年間所得が200万円前後～300万円前後に過ぎない契約職員にとって耐え難いと言わなければなりません。

(4) 一度、団交再開を約束、しかし結局反故にする

第３回団交の翌日の2009年11月12日、北大当局は組合に、「昨日（11月11日）の終わりかた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。」と提案してきました。これに対して組合が11月17日に、「団交の場で契約職員のボーナス切り下げと代償措置を議論したい」と回答したところ、当局側はその場で明確に団交再開を約束しました。

しかし、その後、組合がたびたび早期再開を申し入れたのに、北大当局は応ぜず、12月１日のボーナス支給基準日が過ぎました。そして、12月４日に最後通牒的に団交の再開を質したところ、北大当局は即日、「前回の団体交渉（11月11日の団交のこと）で終了しており、もう話し合うことはない。」と、11月17日の約束をくつがえす、あっと驚く一方的な交渉打ち切りを宣告してきました。この不誠実さも断じて許すことは出来ません。

２．北大当局の官僚的態度

上に述べたすべての事実が不当労働行為を構成します。北大当局は不誠実な団交を行い、途中で打ち切り、情報を隠し、平気でウソをつき、こうして組合を愚弄したのです。

北大当局がなぜこのような態度をとるのでしょうか。それは、北大教職員の労働条件、労働関係が労働法体系の枠組みに移行してすでに久しいにもかかわらず、北大当局がそのような状況変化を全く理解せず、いまなお労働条件法定主義の公務員的感覚のままだからです。そして、労働条件についても上意下達の指令を発すれば、事態がすべて決まるものであるとの公務員的センスしか持ち合わせていないからです。

北大当局は依然としてそうした態度であるため、国立学校のときにも増して働く人を粗末にしています。そのため労働問題の矛盾は、非正規雇用職員の有期雇用問題に典型的にあらわれています。第一期中期目標・計画期間の奇しくも最初と最後に北大当局が不当労働行為の愚を犯したのは、決して偶然ではありません。北大当局の全面的な労働者軽視、労働組合軽視のなかで、その具体的事例として発生したのです。

３．労働委員会の場で事実と道理に基づいて闘う

組合は、北大で働く人たちの労働諸条件が急速に悪化している状況を背景に、北海道労働委員会の場では、北大当局による不当労働行為を道理と真実に基づいて明らかにします。北大内外の心ある多くのかたたちには、組合の闘いにご支援を寄せていただきたく、ここにお願いする次第です。

2010年４月

北海道大学教職員組合

甲第 46 号証

表　比較：北大事務・技術職員の賃金と人事院勧告、北海道・札幌市人事委員会勧告における民間労働者の賃金（2009年度）

対年齢給与上昇率	
給与月額	7,655
給与年額	126,306

対年齢給与上昇率	
給与月額	5,230
給与年額	86,293

対年齢給与上昇率	
給与月額	9,523
給与年額	157,125

部長	北大	人事院勧告			北海道人事委員会勧告			札幌市人事委員会勧告			全年齢分布（ただし20～23歳を除く）の回帰直線による補正						40～43歳から56～59歳までの回帰直線による補正					
	部長	事務部長	技術部長	計 ①	事務部長	技術部長	計 ②	事務部長	技術部長	計 ③	対民間給与比較のための北大年齢補正			同左による較差			対民間給与比較のための北大年齢補正			同左による較差		
											対全国④	対北海道⑤	対札幌市⑥	(④－①)／④	(⑤－②)／⑤	(⑥－③)／⑥	対全国④	対北海道⑤	対札幌市⑥	(④－①)／④	(⑤－②)／⑤	(⑥－③)／⑥
調査対象人員（人）	8	12,734	8,478	21,212	364	164	528	231	81	312												
平均年齢（歳）	55.4	51.9	51.4	51.7	51.3	51.2	51.3	50.6	51.5	50.8	51.7	51.3	50.8				51.7	51.3	50.8			
平均給与月額（円）	645,818	670,530	644,996	660,325	567,725	567,493	567,653	605,646	595,958	603,131	617,496	614,195	610,863	−6.94%	7.58%	1.27%	626,468	624,213	621,937	−5.40%	9.06%	3.02%
平均給与年額（円）	10,656,000	10,842,470	10,429,585	10,677,449	9,094,955	9,091,238	9,093,800	9,763,014	9,606,843	9,722,469	10,188,688	10,134,222	10,079,243	−4.80%	10.27%	3.54%	10,336,730	10,299,518	10,261,956	−3.30%	11.71%	5.26%
大学卒（人）		9,892	6,153	16,045	227	100	327	153	50	203												
短大卒（人）		547	631	1,178	12	21	33	9	11	20												
高校卒（人）		2,243	1,638	3,881	122	41	163	68	20	88												
中学卒（人）		52	56	108	3	2	5	−	0	1												

課長	北大	人事院勧告			北海道人事委員会勧告			札幌市人事委員会勧告			対民間給与比較のための北大年齢補正			同左による較差			対民間給与比較のための北大年齢補正			同左による較差		
	課長	事務課長	技術課長	計 ①	事務課長	技術課長	計 ②	事務課長	技術課長	計 ③	対全国④	対北海道⑤	対札幌市⑥	(④－①)／④	(⑤－②)／⑤	(⑥－③)／⑥	対全国④	対北海道⑤	対札幌市⑥	(④－①)／④	(⑤－②)／⑤	(⑥－③)／⑥
調査対象人員（人）	44	25,043	21,201	46,244	710	347	1,057	409	135	544												
平均年齢（歳）	55.3	47.4	47.3	47.4	46.7	48.8	47.4	46.6	49.1	47.2	47.4	47.4	47.2				47.4	47.4	47.2			
平均給与月額（円）	507,515	572,130	547,472	560,825	510,350	523,330	514,611	534,988	562,754	541,878	446,690	446,960	445,667	−25.55%	−15.14%	−21.59%	465,959	466,144	465,260	−20.36%	−10.40%	−16.47%
平均給与年額（円）	8,374,000	9,251,342	8,852,622	9,068,545	8,175,807	8,383,747	8,244,071	8,624,007	9,071,594	8,735,081	7,370,392	7,374,844	7,353,499	−23.04%	−11.79%	−18.79%	7,688,329	7,691,371	7,676,787	−17.95%	−7.19%	−13.79%
大学卒（人）		17,261	12,874	30,135	415	140	555	260	60	320												
短大卒（人）		1,478	1,989	3,467	64	38	102	40	18	58												
高校卒（人）		6,192	6,172	12,364	226	161	387	107	57	164												
中学卒（人）		112	166	278	5	8	13	2	0	2												

課長補佐	北大	人事院勧告			北海道人事委員会勧告			札幌市人事委員会勧告			対民間給与比較のための北大年齢補正			同左による較差			対民間給与比較のための北大年齢補正			同左による較差		
	課長補佐	事務課長補佐	技術課長補佐	計 ①	事務課長補佐	技術課長補佐	計 ②	事務課長補佐	技術課長補佐	計 ③	対全国④	対北海道⑤	対札幌市⑥	(④－①)／④	(⑤－②)／⑤	(⑥－③)／⑥	対全国④	対北海道⑤	対札幌市⑥	(④－①)／④	(⑤－②)／⑤	(⑥－③)／⑥
調査対象人員（人）	74	7,717	4,879	12,596	221	95	316	115	27	142												
平均年齢（歳）	54.7	44.8	45.4	45.0	46.7	47.4	46.9	46.9	46.3	46.8	45.0	46.9	46.8				45.0	46.9	46.8			
平均給与月額（円）	428,667	507,763	459,498	489,068	404,662	422,769	410,106	388,604	389,284	388,733	354,662	369,038	368,085	−37.90%	−11.13%	−5.61%	378,106	387,928	387,277	−29.35%	−5.72%	−0.38%
平均給与年額（円）	7,073,000	8,210,528	7,430,083	7,908,226	6,482,685	6,772,759	6,569,891	6,264,296	6,275,258	6,266,381	5,851,925	6,089,132	6,073,404	−35.14%	−7.90%	−3.18%	6,238,754	6,400,816	6,390,070	−26.76%	−2.64%	1.94%
大学卒（人）		5,127	2,679	7,806	85	14	99	42	4	46												
短大卒（人）		579	484	1,063	19	19	38	17	4	21												
高校卒（人）		1,980	1,666	3,646	115	61	176	56	19	75												
中学卒（人）		31	50	81	2	−	3	0	0	0												

係長	北大	人事院勧告			北海道人事委員会勧告			札幌市人事委員会勧告			対民間給与比較のための北大年齢補正			同左による較差		
	係長	事務係長	技術係長	計 ①	事務係長	技術係長	計 ②	事務係長	技術係長	計 ③	対全国④	対北海道⑤	対札幌市⑥	(④－①)／④	(⑤－②)／⑤	(⑥－③)／⑥
調査対象人員（人）	337	23,208	20,801	44,009	1,010	315	1,325	435	82	517						
平均年齢（歳）	45.9	43.4	43.1	43.3	44.2	44.8	44.3	44.4	46.0	44.7	43.3	44.3	44.7			
平均給与月額（円）	373,818	402,733	403,569	403,128	433,716	420,555	430,587	414,526	404,048	412,864	353,595	361,897	364,278	−14.01%	−18.98%	−13.34%
平均給与年額（円）	6,168,000	6,512,193	6,525,711	6,518,582	6,948,130	6,737,291	6,898,006	6,682,159	6,513,254	6,655,369	5,834,325	5,971,296	6,010,594	−11.73%	−15.52%	−10.73%
大学卒（人）		11,856	9,944	21,800	372	99	471	184	22	206						
短大卒（人）		2,393	2,274	4,667	99	51	150	39	21	60						
高校卒（人）		8,790	8,323	17,113	536	158	694	212	39	251						
中学卒（人）		169	260	429	3	7	10	0	0	0						

主任	北大	人事院勧告			北海道人事委員会勧告			札幌市人事委員会勧告			対民間給与比較のための北大年齢補正			同左による較差		
	主任	事務主任	技術主任	計 ①	事務主任	技術主任	計 ②	事務主任	技術主任	計 ③	対全国④	対北海道⑤	対札幌市⑥	(④－①)／④	(⑤－②)／⑤	(⑥－③)／⑥
調査対象人員（人）	142	19,497	17,368	36,865	584	272	856	340	69	409						
平均年齢（歳）	42.0	39.5	39.4	39.5	39.6	40.5	39.9	39.7	39.0	39.6	39.5	39.9	39.6			
平均給与月額（円）	319,879	352,646	354,798	353,660	379,225	358,568	372,661	359,613	345,742	357,273	300,381	303,696	301,369	−17.74%	−22.71%	−18.55%
平均給与年額（円）	5,278,000	5,702,286	5,737,084	5,718,680	6,075,185	5,744,259	5,970,031	5,796,962	5,573,361	5,759,239	4,956,284	5,010,987	4,972,580	−15.38%	−19.14%	−15.82%
大学卒（人）		9,879	9,207	19,086	218	69	287	140	25	165						
短大卒（人）		2,902	2,033	4,935	106	63	169	69	18	87						
高校卒（人）		6,593	5,956	12,549	257	138	395	129	25	154						
中学卒（人）		123	172	295	3	2	5	2	−	3						

係員	北大	人事院勧告			北海道人事委員会勧告			札幌市人事委員会勧告			対民間給与比較のための北大年齢補正			同左による較差			24～27歳から40～43歳までの回帰直線による補正					
	係員	事務係員	技術係員	計 ①	事務係員	技術係員	計 ②	事務係員	技術係員	計 ③	対全国④	対北海道⑤	対札幌市⑥	(④－①)／④	(⑤－②)／⑤	(⑥－③)／⑥	対全国④	対北海道⑤	対札幌市⑥	(④－①)／④	(⑤－②)／⑤	(⑥－③)／⑥
調査対象人員（人）	274	118,727	83,901	202,628	3,329	1,618	4,947	1,870	758	2,628												
平均年齢（歳）	31.4	34.0	33.2	33.7	34.3	34.6	34.4	34.8	35.5	35.0	33.7	34.4	35.0				33.7	34.4	35.0			
平均給与月額（円）	242,667	281,007	286,718	283,372	301,083	336,044	312,518	294,117	315,356	300,243	260,034	265,617	270,239	−8.97%	−17.66%	−11.10%	264,272	271,218	276,968	−7.23%	−15.23%	−8.40%
平均給与年額（円）	4,004,000	4,543,883	4,636,230	4,582,121	4,823,350	5,383,425	5,006,532	4,741,166	5,083,539	4,839,917	4,290,557	4,382,681	4,458,942	−6.80%	−14.23%	−8.54%	4,360,477	4,475,080	4,569,949	−5.08%	−11.88%	−5.91%
大学卒（人）		55,822	43,796	99,618	1,376	710	2,086	888	408	1,296												
短大卒（人）		20,543	10,759	31,302	604	295	899	393	135	528												
高校卒（人）		41,683	28,639	70,322	1,340	594	1,934	586	214	800												
中学卒（人）		679	707	1,386	9	19	28	3	−	4												

注1)左端の「北大」は、2008（平成20）年度「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」より。期末・勤勉手当は4.50月分。
2)人事院勧告は2009年8月11日。同勧告における民間特別給は4.17月分。
3)北海道人事委員会勧告は2009年10月7日。同勧告における民間特別給は4.02月分。民間給与には寒冷地手当を含む。
4)札幌市人事委員会勧告は2009年9月17日。同勧告における民間特別給は4.12月分。民間給与には寒冷地手当を含む。
5)上記3つの勧告における調査はいずれも企業規模50人以上で、かつ事業所規模50人以上の民間事業所を対象。
6)人事院は全国民間事業所約50,200のうち11,100事業所を対象に、22職種、約40万人、北海道人事委員会は北海道内366事業所、11,821人、札幌市人事委員会は札幌市内662事業所のうちから149事業所を、それぞれ調査。
7)北海道内は人事院北海道事務局、北海道人事委員会及び札幌市人事委員会の3者が連携して調査。調査の具体的方法は同一。調査対象が重複しないようにしている。
8)北大の給与に寒冷地手当が入っているかどうか。入っているならば、「人事院勧告」との比較の際には北大の各数値から寒冷地手当の年間額を差し引き、入っていないならば、北大の各数値に寒冷地手当の年間額を加えて、「北海道」、「札幌市」と比較する必要がある。北大の寒冷地手当の年間額は7ないし8万円から15万円程度。
9)表のなかで北海道人事委員会勧告と札幌市人事委員会勧告における「－」は、調査対象の実人員が一人の場合。

甲第 50 号証

北大の財政と目的積立金

第一期中期目標・計画期間を通じて北大の財政は一見、余裕に満ちていた。北大はその原因を「経営努力」による[1]などと称しているが、剰余金が生み出される最大の根拠は正規雇用職員の削減、つまり人件費の縮小であるといわれている。のちに述べるように正規雇用職員を削減するので、残った正規雇用職員には労働強化を押し付けることになる。また、どうしても人員が必要だから正規職員がいなくなったあとに非正規雇用職員を雇う。こうした状態が進展するなかで、いまや誰しもが疲れ果てているのが北大の実情である。

以下、これらの実態に迫るために、北大の財政の推移、職員数の動向、剰余金たる目的積立金の発生とその使用などを概観してみよう。

1．北大の収益、経費

表１は、国立大学法人北大に関する第一期中期目標・計画期間の財政状況を示している。収益のうち運営費交付金は第一期を通じて毎年、減額され、2004 年度の 430 億円から 2009 年度は 377 億円へと、およそ 53 億円、落ち込んだ。この減額措置は国の方針である効率化係数（病院以外対象、毎年１％ずつ減額）と経営改善係数（病院、毎年２％ずつ減額）が実施されたためである。しかし、病院収益や外部資金の増加などにより収益全体は 829 億円から 879 億円へと、約 50 億円増大した。

表1　北大の収益、経費　（100万円）

年度			2004	2005	2006	2007	2008	2009
収益	運営費交付金収益		43,093	42,094	41,406	40,056	39,851	37,762
	学生納付金収益		9,070	9,594	9,999	9,833	9,449	8,193
	附属病院収益		20,049	20,635	20,633	21,846	22,752	23,421
	外部資金	受託研究等収益	4,185	5,503	6,876	7,580	7,000	6,369
		受託事業等収益	58	73	101	180	374	458
		寄附金収益	1,994	2,047	2,060	2,112	2,115	2,131
		補助金収益	4	366	447	779	1,647	3,736
		小　計	6,241	7,989	9,484	10,651	11,136	12,694
	施設費収益		105	282	710	495	552	390
	資産見返負債戻入		3,252	3,260	3,063	3,590	3,443	3,168
	財務収益		0	1	66	164	201	118
	その他		1,090	1,233	1,638	1,991	2,087	2,222
	経常収益合計		82,906	85,095	87,007	88,633	89,477	87,977
経費	教育経費		2,687	3,338	3,479	3,361	3,483	4,126
	研究経費		7,607	7,769	7,853	8,042	8,411	9,613
	診療経費		13,162	13,073	12,669	12,665	12,994	13,700
	教育研究支援経費		2,127	2,184	2,142	2,677	2,767	2,082
	受託研究費		4,064	5,402	6,790	7,432	6,821	6,174
	受託事業費		55	72	100	180	367	449
	人件費		43,855	43,365	43,747	43,723	44,282	44,284
	一般管理費		2,768	2,993	3,222	3,150	3,784	3,709
	その他		1,685	1,389	1,275	1,167	1,093	973
	経常費用合計		78,014	79,589	81,283	82,401	84,007	85,113
経常利益			4,891	5,506	5,723	6,232	5,469	2,863
当期総利益			5,680	4,897	5,485	5,490	4,952	5,334
経常利益率			5.9%	6.5%	6.6%	7.0%	6.1%	3.3%
人件費比率			56.2%	54.5%	53.8%	53.1%	52.7%	52.0%
外部資金比率			7.5%	9.4%	10.9%	12.0%	12.4%	14.4%

注1)北大財務諸表より。

経費は2004年度の780億円から2009年度の851億円へと71億円増大したものの、毎年経常利益、当期総利益ともに50億円程度の余剰を生み出した（ただし2009年度の経常利益、経常利益率は低下している）。人件費は2004年度の438億円から2009年度の442億円へと、4億3,000万円増大した。

また、経営健全化の有力な指標である経常利益率（経常利益／経常収益）は6％前後で推移した。この経常利益率が全国の国立大学法人のなかでどの程度の位置にあるのかを示したのが表2である。同表によると、北大の経常利益率は全国立大学法人の平均を大きく上回っている。2005、2006、2007年度の首位は同一大学で、しかも2006、2007年度が飛び抜けて高い数値であるため、やや特殊な性格のこの大学を除くと、2005年度から2008年度の北大は国立大学法人中の最高水準だった。

表2　経常利益率から見た北大の位置

年　度	2005	2006	2007	2008
北大の経常利益率(%)	6.5	6.6	7.0	6.1
全国立大学法人数	87	87	86	86
全国立大学法人の平均(%)	2.9	3.0	3.2	2.6
全国立大学法人の最高(%)	9.5	16.5	14.3	6.7
全国立大学法人の最低(%)	−4.8	−2.3	−0.4	−2.8
全国立大学法人中の北大の順位	5	3	3	2

注1)文科省HPより。

2．多額の目的積立金

表1の項目中の当期総利益は目的積立金と積立金に別れる（表3）。

表3　北大の当期総利益、目的積立金、積立

年度	当期総利益	目的積立金	積立金
2004	5,680	1,953	3,726
2005	4,897	2,157	2,740
2006	5,485	2,197	3,287
2007	5,490	1,798	3,691
2008	4,952	1,986	2,965
2009	5,334	0	9,393

注1)北大財務諸表より。
2)単位100万円

毎年度50億円前後の当期総利益が発生し、それが目的積立金およそ20億円、積立金約30億円になっている。目的積立金は現金の裏づけがあるものであり、文字どおり国立大学法人の余剰金である。他方、積立金は病院を有する国立大学法人に発生するが、現金の裏づけがないもので、いわば帳簿上の余剰金に過ぎない（ただし、後述のとおり目的積立金のごく一部にも現金の裏づけのないものがある）。北大の資料は積立金について次のように説明している。

「病院収入で返済している借入金の返済期間は、借入金で取得した大学病院設備建物の耐用年数（減価償却期間）より短くなっています。よって、借入金の返済額が借入金見合資産（大学病院設備建物）の減価償却費よりも大きくなってしまうことから、現金の残っていない（返済のために支出）利益が発生し、積立金となります。[2)]」

国立大学法人では2009年度に発生した当期総利益5,334百万円は全額、積立金にまわすことになっているので、2009年度は目的積立金は発生せず、ゼロである。この5,334百万円と、2008年度までに発生した目的積立金のうち帳簿上、2009年度末時点で残っていることになっている金額4,059百万円（表4）とあわせて、2009年度決算の結果、計9,393百万円が積立金にまわされた。

表4は目的積立金の使用状況を示している。第一期6年間のうち2009年度を除いた5年間に発生した目的積立金は計10,091百万円で、大変な高額である。だが、このうち約10億円は、これまた現金の裏づけがないので、実際に使用できる第一期目的積立金は8,982百万円である（「使用額」―「計」欄の金額）。この目的積立金を最初の3年間は使用しなかったが、2007年度569百万円、2008年度1,911百万円、2009年度4,520百万円と使用した。それでもなお1,980百万円を使い切れなかったので、この分は文科省の承認を得て2010年度に使うことに決定している。なお、「取崩額」欄は帳簿上の金額、「使用額」欄は予算上の金額であり、両者は同じ性格のものである。

表4　北大：第1期に発生した目的積立金の取崩等

年度	目的積立金（繰越認定額）	目的積立金（期末残高）	取崩額	使用額
2004	1,953	―	―	―
2005	2,157	1,953	―	―
2006	2,197	4,110	―	―
2007	1,798	5,738	570	569
2008	1,986	5,636	1,901	1,911
2009	0	4,059	3,564	4,520
2010				1,980
計	10,091			8,982

注1)北大財務諸表より。ただし「使用額」欄は決算報告書より。
2)単位100万円
3)2010年度の「使用額」は予定額。

3．目的積立金の使用

第一期期間中に発生した北大の剰余金としての目的積立金を北大がどのように使用したか、それを示しているのが表5である。上述のとおり2007年度から使い始め、すべて使い切るのは2010年度に及ぶ。全金額は8,982百万円であるが、実際の事業はこの目的積立金と運営費交付金、施設整備費補助金などが一体となって実施されている。

それにしても、2008年度、2009年度、2010年度の3年間、特に2009年度の事業は膨大な金額である。これらの事業のなかには、客観的に見て、もちろん必要なものもあるが、しかし首をかしげざるを得ないものもある。後者は、例えば「4　基盤的施設・設備の整備等」の「⑥事業所内保育所の新設整備」がそれである。

2009年11月11日の第3回団体交渉の最後に北大は、代償措置3項目を書いたいっぺんの紙切れを組合側に提示したのち、ほとんど議論らしい議論をしないまま部屋から勝手に出て行くという不当労働行為を働いたが、その3項目の第一項がこの保育所である。2010年5月6日に開園したこの保育所は無認可であり、運営はＮＰＯ法人に委託している。162百万円（うち目的積立金は149百万円）の多額をかけて建設したため、延べ床面積473m²と広く、しかも建物と内装はとびきり立派だ。ＮＰＯ法人の運営ぶりも細やかな配慮が行き届いていて、子どもの成長に申し分ない。しかし、定員60人のところ、7月になり、8月になっても預けられているこどもはわずか数人に過ぎず、これでは到底、賃金不利益変更の代償措置とはいえない。子どもの人数が低位停滞している原因は、保育料が高いこと

にある。保育所の資料[3]によると、月ぎめ基本保育料が０歳児 69,000 円と非常に高額である。それに入所料、食事代などは別料金である。基本保育料は１歳児 57,000 円、２歳児 57,000 円、３歳児 42,000 円、４歳児以上 38,000 円と年長になるほど次第に低下するとはいえ、概して高料金体系であることにかわりはない。この保育所の建設は完全な失敗であり、その責任を負うべきはほかでもない北大である。北大の基本コンセプトの甘さが保育所運営の失敗を招いたのである。

目的積立金の使用内わけを公表した点については北大の行動を評価できるものの、しかし単に項目と金額を示したに過ぎない。目的積立金の使い方に過度の国民的不信感を招かないためにも、北大は表５の各項目の内容を進んで国民に詳しく説明すべきである。国民の税金を使うにふさわしい説明責任を十分に果たすことによって、北大は「社会一般の情勢に適合した」北大自身の姿勢を保つことができる。

４．人件費の削減

上記の目的積立金の原資はどこに求められるのか。目的積立金はどこから発生してきたのか。北大の資料[4]は、「目的積立金」の「発生要因」を次の２点であると説明している。

「①支出の削減～定員削減等による人件費の削減、契約及び調達方法の見直しによる経費の節減等

②収入の拡大～資金運用、建物の貸付・商標権の使用料などによる収入の拡大等」

収入の拡大に資金運用を挙げている。北大は 2009 年度時点で短期運用資金（定期制預金、普通預金など）を 260 億円あまり、中長期運用資金（国債、地方債など）を 40 億円あまり保持しているものの、運用益が目的積立金の過半に達するほど、いま金利は高くない。焦点は、支出の削減で２項目挙げているうちの人件費削減であると考えるのが妥当であろう。

表６は毎年度の「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」を集計したものである。この表には「非正規雇用職員等給与」のなかに外部資金により雇用される職員の人件費、派遣労働契約などの経費等が含まれているので、表１のなかの人件費とは異なる数字になっている。

表6　北大役職員の人件費　（100万円、%）

	2004	2005		2006	2007	2008	2009
給与、報酬等支給総額	31,488	31,144		30,715	30,187	29,625	28,736
（総人件費改革）		比率	32,303＝100%	▲4.9	▲6.5	▲8.3	▲11.0
		比率（補正値）	（2005年度予算相当額）	▲4.9	▲7.2	▲9.0	▲9.3
退職手当支給額	4,254	3,837		3,897	3,854	3,712	3,170
非正規雇用役職員等給与	5,975	6,821		7,644	8,488	9,411	10,476
福利厚生費	4,460	4,551		4,651	4,486	4,498	4,485
最広義人件費	46,178	46,353		46,907	47,015	47,246	46,867

注1)北大「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」より。
2)「給与、報酬等支給総額」は正規雇用役職員に係る報酬、給与、賞与、その他手当の合計額。
3)「退職手当支給額」は正規雇用役職員に支給した退職手当の額。
4)「非正規雇用役職員等給与」には外部資金により雇用される職員、人材派遣契約などに係る費用を含む。
5)「福利厚生費」は非正規雇用者を含むすべての役職員に係る法定及び法定外福利費の合計。
6)「総人件費改革」は行政改革推進法（2006年）及び閣議決定「行政改革の重要方針」（2005年12月24日）に基づく取り組み。2005年度の予算相当額を基礎にした比較。「比率（補正値）」は、人事院勧告による給改定分を除外した削減率。

あらためて表６に注目すると。正規雇用職員の人件費は「給与、報酬等支給総額」と「退職手当支給額」の全額、そして「福利厚生費」の一部を合わせた額であるが、「給与、報酬等支給総額」を中心に第一期６年間で金額の縮小が目立つ。マイナス印（▲）が付されているのは、別のレポート「非正規雇用職員の実態と希望」（山形・西尾）で説明した事項であるが、2006 年度から 2010 年度までの５年間で国家公務員を５％以上削減する政府の方針に沿って、北大における人件費削減がどのように進展したかを示している。削減開始後第２年目の 2007 年度で早くも５％以上の削減を達成した。ただし、こうした達成の早さは北大に限らず、多くの国立大学法人に共通している。

北大はこの削減とは別に、2005 年度から 2009 年度の５年間で事務系職員を 939 人から 130 人削減する方針（削減率 13.8%）をたてて、実行した（山形・西尾文章）。だが、2009 年度末時点で 91 人しか削減できず、北大はいま、今後の対策に頭を悩ませている。北大は、この 130 人削減目標があるため、政府の５％削減目標をやすやすと達成しても、さらに人員削減に異常なほどの執念を燃やし続けてきたのである。

図１を見ると、北大は第一期で正規雇用者全体（教員・職員）を 170 人減らしたことがわかる。それに反比例して被正規雇用者を大幅に増大させた。このように正規雇用者の減少と非正規雇用者の増加が、表６の人件費の推移を規定する大きな要因になっているのである。

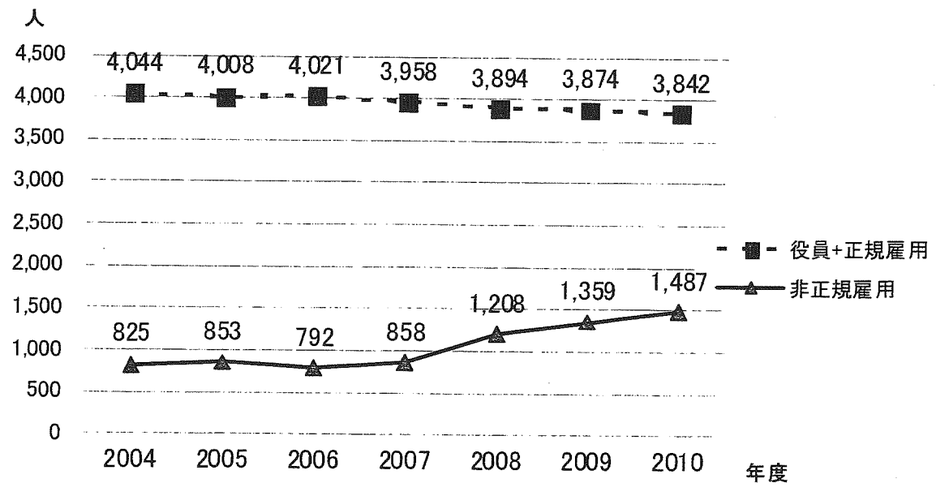


図１　北大の正規・非正規雇用職員数

５．労働強化

2010 年６月４日づけで北大の「事務組織改革検討チーム」が「事務局組織の再編構想（中間まとめ）」を出した。総務部長を「リーダー」にして、数人の課長がその「メンバー」に入っている。「（中間まとめ）」は事務機構の現状を次のように分析している。

＊「定員削減計画の影響もあり、柔軟な人員配置ができず、十分な体制が整備されていない。」

＊「教育研究組織の新設や入試の多様化、教育システムの多様化等により、負担が増大している。」

＊「人員削減により、目の前の業務をこなすことに手一杯となり、新たな企画的業務に取り組む精神的・時間的余裕がない。」

＊「自分の業務で手一杯となり、部下を指導する余力がない。一方で、退職者が増加していく中で、経験が浅い職員が配置されることになるが、指導体制が十分とれないため、業務が滞る。」

＊「休職やメンタル面での問題を抱えた職員が増えているが、業務の細分化や組織の小規模化により、当該組織内で解決することが困難である。」

＊「各組織、各担当が少人数になっていることから、繁忙期における応援体制や不在時のフォローが取りづらく、職員に過重な負担をかけることとなっている。」

このように分析したうえで、次のように一定の提案を行っている。

＊「戦略的な職員配置を行っていくためには、再配置のための一定の要因が必要であり、これ以上の職員の削減を行うことは適当でない。むしろ、大型プロジェクトや留学生の増加などに伴い事務組織に求められる役割が増加することが見込まれることから、職員の人員増が必要不可欠である。」

＊「今後は国からの新たな人件費削減方針、また社会情勢等を勘案しつつ人員の増員が必要である。」

＊「病気休職や業務制限者も増えており、そのフォローのための人員も必要。」

＊「専門知識を有する人材の大量退職が進む中で、若手の人材育成は重要課題。」

この「事務組織改革検討チーム」が北大の全事務組織の実態をどれほど十分に集約したかはわからないが、それでも現実に生じている深刻な矛盾をほぼ正確に把握している。また、「（中間まとめ）」で事務職員について書かれている状況は、ひとり事務職員に止まらない。教員についても技術職員についても基本的に全く同じであり、非正規雇用職員に至っては有期雇用、低賃金問題を中心に低劣な労働条件の矛盾がますます大きくなっている。しかも、このように深刻な諸状況が法人移行ののち急速に進展したのである。

さきに見たように、全国で最上位の経常利益率を誇り、多大な目的積立金を発生せしめてその使い道に奔走した北大の“光と陰”は余りに好対照である。いや、そのような“光”が、実は正規雇用職員の削減、労働強化、心身の変調を来す職員や休職者の増加、ワーキングプアーである非正規雇用職員の増大などの“陰”によってもたらされたものである。そのため、すでに北大の教職員は消耗しきった状況に陥っている。そのうえに、何ら合理的理由を示すことなく、ただ人事院勧告の賃金引き下げ率を無条件に準用して教職員の賃金不利益変更を行う北大の態度は、全教職員のモチベーションを削ぐばかりではなく、健康で文化的な生活を送る生存権的基本権をも脅かすものであるといえる。

注 1) 例えば、北大『財務報告書 2009　―財務データで見る北海道大学―　[平成 20 事業年度]』。

2) 同上。

3) ＮＰＯ法人北海道子育て支援ワーカーズ「北海道大学事業所内保育所　ともに　募集のしおり　ＴＯＭＯＮＩ」

4) 上記 1)。

表５　北大：第一期中期目標期間に目的積立金等で実施した事業

（単位：百万円）

	事業名	2007年度 事業費	2007年度 目的積立金	2008年度 事業費	2008年度 目的積立金	2009年度 事業費	2009年度 目的積立金	2010年度 事業費（予定額）	2010年度 目的積立金（予定額）	計 事業費計	計 目的積立金計
1 学生の修学環境の整備等	①屋内体育施設の整備（第一体育館の改修等）			169		236				405	
	屋内体育施設の整備（通年型競技施設の新営等）			5		666				671	
	②学生寮の改修整備（函館地区）			159		257				416	
	③学生食堂の増築整備					293	(278)			293	(278)
	④保健センターの移転整備					100	(76)			100	(76)
	⑤教育用電子計算機システム更新整備					633	(633)			633	(633)
	⑥自動化書庫の整備（附属図書館）							650	(450)	650	(450)
	⑦電動式集密書架の整備等			90	(86)	30	(25)			120	(111)
	⑧高等教育機能開発総合センター講義室什器等整備及び学生用トイレ改修	24	(21)	134	(2)	103	(10)			261	(33)
	⑨体育指導センター改修					73	(72)			73	(72)
	小　計	24	(21)	557	(88)	2,391	(1,094)	650	(450)	3,622	(1,653)
2 研究環境の整備等	①レンタル・ラボ等の整備（旧電子科学研究所改修整備）			27	(2)	676				703	(2)
	②研究基盤設備の整備（放射線安全管理測定システム）			136	(116)	43	(41)			179	(157)
	③調査実習船の更新整備（厚岸臨海実験所）					75	(74)			75	(74)
	④生物機能分子研究開発プラットフォーム事業					651	(651)	1,344	(16)	1,995	(667)
	⑤全学共用スペースの整備（工学研究科Ｑ棟改修工事）					100	(100)	154		254	(100)
	工学研究科ＰＱＲ棟改修に向けたスペースの集約化（研究室の移転等）					157	(77)			157	(77)
	⑥その他８事業（研究基盤設備（質量分析装置）、共通スペースの整備等）	33		3,629	(551)	109	(40)			3,771	(591)
	小　計	33		3,792	(669)	1,811	(983)	1,498	(16)	7,134	(1,668)
3 国際化への対応	①留学生の生活環境整備（南新川国際交流会館の改修）	328	(255)							328	(255)
	②留学生・女子学生の生活環境整備（南新川国際交流会館２号館新営）			3	(3)	101	(101)	636	(636)	740	(740)
	③サステナビリティ・ウィーク事業（２００８年度開催）			265	(3)					265	(3)
	④留学生宿舎の増築整備（桑園国際交流会館増築）					184	(168)			184	(168)
	小　計	328	(255)	268	(6)	285	(269)	636	(636)	1,517	(1,166)

（単位：百万円）

	事業名	2007年度 事業費	2007年度 目的積立金	2008年度 事業費	2008年度 目的積立金	2009年度 事業費	2009年度 目的積立金	2010年度 事業費（予定額）	2010年度 目的積立金（予定額）	計 事業費計	計 目的積立金計
4 基盤的施設・設備の整備等	①学内情報ネットワーク設備の更新整備			300	(206)	20	(13)			320	(219)
	②植物園標本資料等収蔵庫の新営整備			11	(8)	77	(73)	301	(301)	389	(382)
	③北キャンパス道路の新設整備			36		148				184	
	④インフォメーションセンターの新設整備					28	(23)	125	(125)	153	(148)
	⑤畜産製造実習施設の移転新営整備					10	(10)	452	(452)	462	(462)
	⑥事業所内保育所の新設整備					162	(149)			162	(149)
	保育所の設置に伴う支障建物（農学研究院皮革工場）の移転整備					77	(75)			77	(75)
	⑦地方施設等の集中整備			131		199				330	
	⑧ユーティリティ・オフィス等の整備（ポプラ会館改修）			14		48				62	
	⑨その他６事業（構内車輛ゲートの整備、埋蔵文化財調査経費等）			166	(52)	392	(109)			558	(161)
	小計			658	(266)	1,161	(452)	878	(878)	2,697	(1,596)
5 環境負荷低減対策	①環境負荷低減対策モデル事業					731	(143)			731	(143)
	②省エネ型設備等への更新整備（照明器具・変電設備・ボイラー）					136	(75)			136	(75)
	③ピークカット用自家発電設備の更新整備					283				283	
	小計					1,150	(218)			1,150	(218)
6 病院への支援	①診療用設備の更新整備	57	(57)	510	(500)	933	(820)			1,500	(1,377)
	②診療経費等の支援	467		567		1,512				2,546	
	小計	524	(57)	1,077	(500)	2,445	(820)			4,046	(1,377)
計		909	(333)	6,352	(1,529)	9,243	(3,836)	3,662	(1,980)	20,166	(7,678)
部局事業		806	(237)	1,012	(382)	1,692	(685)			3,510	(1,304)
合計		1,715	(570)	7,364	(1,911)	10,935	(4,521)	3,662	(1,980)	23,676	(8,982)

注１）2010年7月21日　教育研究評議会資料
　２）目的積立金のみならず運営費交付金や施設整備費補助金など、事業に要した経費の総額を掲載。
　　目的積立金充当額は括弧書きで内数。

写

命　令　書

申立人　札幌市北区北１１条西６丁目　北海道大学内
北海道大学教職員組合
執行委員長　神沼公三郎

被申立人　札幌市北区北８条西５丁目
国立大学法人北海道大学
学長　佐伯　浩

上記当事者間における平成２２年道委不第６号北海道大学不当労働行為事件について、当委員会は、平成２３年２月２５日開催の第１６８３回公益委員会議及び同年３月１１日開催の第１６８４回公益委員会議において、会長代理公益委員樋川恒一、公益委員成田教子、同浅水　正、同野口幹夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主　文

１　被申立人は、平成２１年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、不利益変更の代償措置に関して説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり、その後の申立人との間の交渉再開の協議において、交渉事項として契約職員の期末・勤勉手当の問題も含めて団体交渉を継続する方向で日程調整をするとしながら、申立人が求める契約職員の期末・勤勉手当に関する団体交渉の必要性はないとして団体交渉の再開を拒否したりせず、誠実に団体交渉に応じなければならない。

２　被申立人は、上記１の団体交渉について、不利益変更の代償措置に関する説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり、その後の申立人との間の交渉再開の協議において、交渉事項として契約職員の期末・勤勉手当の問題も含めて団体交渉を継続する方向で日程調整をするとしながら、申立人が求める契約職員の期末・勤勉手当に関する団体交渉の必要性はないとして団体交渉の再開を拒否することにより、組合の運営に支配介入してはならない。

3　被申立人は、次の内容の文をＡ４判縦長白紙にかい書で明瞭に記載し、その文書を申立人に対し、本命令書写しの交付の日から１０日以内に手交しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第７条第２号及び第３号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

平成２１年の就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉において、不利益変更の代償措置に関する説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり、その後の貴組合との間の交渉再開の協議において、交渉事項として契約職員の期末・勤勉手当の問題を含めて団体交渉を継続する方向で日程調整をすると回答しながら、貴組合が求める契約職員の期末・勤勉手当に関する団体交渉の必要性はないとして団体交渉の再開を拒否して、誠実に団体交渉に応じなかったこと、また、これにより、貴組合の運営に支配介入したこと。

平成　年　月　日（手交する日を記載すること）

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　印

4　申立人のその余の申立てを棄却する。

理　　由

第１　事案の概要等

１　事案の概要

本件は、被申立人国立大学法人北海道大学（以下「大学」という。）が、申立人北海道大学教職員組合（以下「組合」という。）との平成２１年の正規雇用職員に係る就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉において、一方的に交渉を打ち切ったり、その後、団体交渉の再開を約束しながら、団体交渉を再開することなく就業規則及び給与規程を改定し労働条件の不利益変更を実施したことや、平成１８年７月１３日付け（以下平成の元号を省略する。）確認書（以下「確認書」という。）における合意事項にもかかわらず、契約職員に係る労働条件の不利益変更の方針を明らかにすることなく、これに関する組合の団体交渉要求に応じないまま不利益変更を実施したことなどが、労働組合法第７条第２号及び第３号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てのあった事案である。

２　請求する救済内容の要旨

組合が請求する救済の内容は、次のとおりである。

(1)　大学は、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。

(2)　大学は、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、さらにはそのような不誠実な対応のまま就業規則及び給与規程の改定を行うなどして、組合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。

(3)　大学は、契約職員の賃金改定について、確認書第５項に基づき、組合に団体交渉を申し入れ、誠実に協議しなければならない。

(4)　大学は、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、組合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。

(5)　大学は、正規雇用職員及び契約職員の賃金改定について、２１年１２月１日から実施した就業規則及び給与規程の改定を廃止するなどして、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。

(6)　謝罪文の掲示

3　本件の争点

(1)　大学が、就業規則及び給与規程の改定に関する２１年１１月１１日開催の第３回団体交渉において、一方的に交渉を打ち切った行為は、不誠実団体交渉及び支配介入に当たるか。（争点１）

(2)　大学が、上記第３回団体交渉終了後、団体交渉の再開を約束し、組合からの団体交渉開催要求を受けながら、団体交渉を再開せず、就業規則及び給与規程の改定を断行した行為は、不誠実団体交渉及び支配介入に当たるか。（争点２）

(3)　大学が、確認書における合意事項にもかかわらず、契約職員に係る労働条件の不利益変更の方針を明らかにせず、これに関する組合の団体交渉要求に応じなかった行為は、団体交渉拒否及び支配介入に当たるか。（争点３）

第２　当事者の主張の要旨

1　組合の主張の要旨

(1)　争点１について

大学は、２１年１０月２９日開催の第１回から同年１１月１１日開催の第３回まで、３回の団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）を通じて、組合の要求に対する回答及び反論を行うに当たり、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどの努力を行っていないにもかかわらず、第３回の団体交渉において、代償措置についてわずか３行しか書かれていない資料を提供したのみで、十分な協議もせずに一方的に団体交渉の終了を宣言して退席した。このような団体交渉の一方的打切りは、不誠実団体交渉の典型例であるとともに、組合の運営に対する支配介入であるから、不当労働行為に該当する。

(2)　争点２について

大学は、組合に対して団体交渉の再開を約束し、組合が早期団体交渉開催の要求をしているにもかかわらず、当初計画していたとおり２１年１２月１日からの就業規則等の改定を決定し、そのことを組合には隠しながら団体交渉を先

延ばしにして、同日を迎えるという非常に背信的な行為を行っており、大学は誠実交渉義務を尽くしたとは言えず、また、そのような行為は組合の運営に対する支配介入であるから、不当労働行為に該当する。

(3)　争点３について

大学は、組合との間に、確認書を取り交わしていながら、本件団体交渉において、契約職員の期末・勤勉手当切下げを予定していることを組合に伝えず、組合が過半数代表者からの連絡で初めてそのことを知って団体交渉の要求をしたにもかかわらず、団体交渉は開催されず、就業規則等の改定が行われた。これは明白な団体交渉の拒否であるとともに、組合の運営に対する支配介入であり、不当労働行為に該当する。

2　大学の主張の要旨

(1)　争点１について

大学は、本件団体交渉を通じて、組合に対し十分な説明をしたものの、組合はこれに納得せず、平行線のまま合意に至らなかった。すなわち、労使双方の意見内容からみて更に団体交渉を行っても進展しないことが合理的に推測されたことから、大学は第３回の団体交渉を終了させたものである。大学は使用者としての誠実交渉義務を尽くしたのであるから、団体交渉を終了させたとしても、不誠実団体交渉及び支配介入に該当しない。

(2)　争点２について

大学は、組合に対し、団体交渉の継続を約束したものではなく、継続する方向で検討する趣旨を表明したに過ぎない。大学は団体交渉を誠実に行っており、組合から継続を求められた交渉事項は既に議論が平行線であり、継続は困難であるとした交渉事項を含むことから、交渉を続ける意味がないものと判断して、これに応じなかったに過ぎないのであって、団体交渉拒否や支配介入に該当しない。

(3)　争点３について

今回実施された本件団体交渉は、正規職員のみならず、契約職員をも含めた議題が議論されていたものである。仮に、契約職員の給与条件が団体交渉の議題に含まれていなかったと客観的に評価されたとしても、組合が正規職員に対

する就業規則等の変更について反対していたところ、これは契約職員についても同様に争点となるものである以上、実質的に同様の争点について団体交渉をして決裂したものである。それゆえ、契約職員に関する団体交渉をしなかったとしても、組合において団体交渉をする機会を奪われたものとまでは評価できず、団体交渉拒否や支配介入の不当労働行為に該当するとまではいえない。

第３　認定した事実

１　当事者

(1)　大学は、国立大学を設置することを目的として、国立大学法人法の定めるところにより設立された国立大学法人である。付属施設も含め、全国に３，８００名を超える正規雇用職員（２２年５月１日現在）が所属している。

(2)　組合は、昭和２１年に結成され、各学部の教授・准教授らの研究者をはじめ、事務職員、技術職員、種々の補助職員等、広く大学の職員全般により構成されており、審問終結時における組合員数は３０２名である。

２　１７年道委不第１２号事件の経過について

(1)　１７年５月２６日、組合は、北海道労働委員会（以下「当委員会」という。）に対し、大学が組合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減額したことが不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った（１７年道委不第１２号事件、以下「前回事件」という。）。

【甲61、山口証言・第１回審問調書53頁、当委員会に顕著な事実】

(2)　１８年７月１３日、組合と大学は、前回事件の和解に向けて協議した結果、確認書（甲２）を取り交わした。その確認書第５項には、「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もって交渉すること。」と記載されたが、その後、組合と大学との間で、協議の仕方や資料の提出方法など手続的な点に関する具体的な取決めはなされていない。

【争いのない事実、山口証言・第１回審問調書65頁】

(3)　翌１４日、組合は、確認書第６項の合意に基づき、当委員会に取下書を提出

し、同事件は終了した。

【争いのない事実、甲61、当委員会に顕著な事実】

３　本件団体交渉の経過について

(1)　人事院は、２１年５月１日、民間企業における同年夏期一時金が、前年に比べて大きく減少するとの見通しを踏まえて、国家公務員の同年６月支給の期末・勤勉手当の０．２０月分の支給の凍結を勧告するとともに、政府はその勧告どおりの取扱いとする方針を決定し、閣議に報告した。

それを踏まえて、大学は、同年６月期の期末・勤勉手当の支給に当たっては、国と同様の措置を講ずることが必要と判断した。このため、組合と大学は、同年５月２１日、その取扱いを交渉事項として団体交渉を行った。

この交渉では、正規雇用職員のほか契約職員の手当に関する凍結措置についても交渉が行われた。なお、契約職員とは、正規雇用職員と異ならない所定労働時間で、かつ、労働契約の期間を定めて採用された職員であり、国立大学法人北海道大学契約職員就業規則（甲２３）の適用を受ける者である。

その後、大学は、正規雇用職員と同様に、契約職員の同年６月期の期末・勤勉手当についても、切下げを前提とした凍結措置を実施した。

【争いのない事実、乙10、神沼陳述・第１回審問調書48頁】

(2)　同年８月１１日、人事院が国家公務員の俸給月額及び期末・勤勉手当を引き下げることなどを内容とする勧告を行い、同月２５日、政府は、同勧告どおり改定を行うとする旨の閣議決定を行った。

同勧告は、国家公務員の①俸給月額の平均０．２％引下げ、②期末・勤勉手当の０．３５月分引下げ（現行４．５０月分から４．１５月分に引下げ）、③同年４月時点で民間との均衡を図るため、同年４月から１１月までの月例給及び６月期の特別給に係る較差相当分の額を１２月期の期末手当で減額調整（③を以下「調整措置」という。）などを内容とするものであった。

【争いのない事実、甲７、34】

(3)　同年９月１０日、組合の三役である神沼公三郎執行委員長（以下「神沼委員長」という。）、姉崎洋一副執行委員長（以下「姉崎副委員長」という。）、福盛田勉書記長（以下「福盛田書記長」という。）は、大学代表者である佐伯浩学

長（以下「学長」という。）と会見した。この会見の際に、同席した高杉重夫理事・事務局長（以下「高杉理事」という。）から、２１年人事院勧告に関して、「基本的には閣議決定であり、尊重しなければならない。」、「今回の改正は、不利益変更である。ちゃんと手続を踏まえた上で、これからしっかりやっていきたいと思っている。」といった旨の発言がなされた。

【甲３、25、57、乙１、15、高杉証言・第２回審問調書３頁】

(4)　同年１０月６日、神沼委員長と斉藤ゆきよ組合書記（以下「斉藤書記」という。）は、大学の職員課を訪れ、学長宛ての「人事院勧告に準拠した賃金の不利益変更に関する団体交渉要求書」（甲３）を提出した。

なお、同日、大学は経営協議会を開催し、職員の賃金改定が議題とされた。

【争いのない事実、甲4】

(5)　同月７日、大学総務部職員課労務管理担当の吉田年克係長（以下「吉田係長」という。）は、福盛田書記長に対し、「経営協議会資料」及び「人勧骨子」と題する文書ファイルを添付した「本学給与改定について」という件名の電子メール（乙９の１ないし３、以下「係長メール」という。）を送信した。

なお、福盛田書記長は受信した係長メールを組合の各執行委員に配信したが、この際、組合は、大学に対し、同メールの内容について改めて正式文書として提出を求めるなどの特段の申入れをしていない。

【神沼陳述・第１回審問調書22頁以下】

(6)　同月１３日、大学は、大学の各部局長に対し、同日付けで「平成21年度の本学職員の給与改定について」と題する学長名文書（甲５、以下「第１文書」という。）、大学職員に対し、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）」と題する学長名文書（甲６、以下「第２文書」という。）をそれぞれ配布し、大学ホームページにも掲載した。

なお、第１文書は「給与を改定する方向で取り進めている」と記載されており、第２文書でも「同様の措置を講ずる方向で取り進めております」と記載されていた。

【争いのない事実】

(7)　同月２６日、組合と大学は、本件団体交渉に先立ち予備折衝を行った。大学側の出席者は東高之人事課長（以下「東人事課長」という。）、浅野賢二職員課

長（以下「浅野職員課長」という。）外５名、組合側の出席者は神沼委員長、姉崎副委員長、福盛田書記長の３名であった。

なお、この予備折衝では、組合から、大学側が学長名で給与改定の方向性を職員に対して周知した理由や、調整措置が実質的な遡及措置であると判断されるところ遡及ではないとする理由のほか、不利益変更の合理性判断に際して考慮した点等について、大学側の見解を求めるなどのやりとりがなされたが、組合から大学に対し、第１回団体交渉における資料提出の要請や議題の確認は行われなかった。

【甲57、乙２、神沼陳述・第１回審問調書25頁、46頁以下】

(8)　同月２９日、組合と大学は、第１回団体交渉を行った。大学側出席者は、高杉理事、大西浩二総務部長、東人事課長、浅野職員課長外６名、組合側出席者は、神沼委員長、姉崎副委員長、福盛田書記長外５名であった。

本団体交渉では、大学側から、国立大学法人の職員の給与の支給基準については、国立大学法人法が準用する独立行政法人通則法の規定により、「社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。」とされており、今回の措置は、国内景気の急速な悪化に伴う民間賃金の引下げという、社会一般の情勢を踏まえた人事院勧告を、大学が公的な財源により運営されている立場を考慮し、大学として法の定めるところにより受け止めた上で検討を進めたものであることなど、給与改定の主旨や理由の説明がなされた。組合は、確認書第５項の内容を確認した上で、今回の給与改定は不利益変更であるから口頭ではだめであり、資料を提示して交渉に臨むべきであると主張したところ、大学は、第２文書の２枚目を急きょコピーして組合に配布した。

また、大学から、第１文書及び第２文書で職員へ給与の改定の周知を図った理由についての説明がなされるなどしたが、組合は、大学の態度は組合をないがしろにするものであると非難したものの、この問題を留保して交渉を継続するとした。

他方、組合は、大学は調整というが、不利益遡及と同じであると指摘して、他大学の例を挙げながら再考を求めたところ、大学は、調整措置の検討も含めて誠実に交渉するとし、また、次回団体交渉で不利益変更のモデルケースを示すなど不利益の内容を書面で示すこととした。

【争いのない事実、甲７、８、26、乙３、神沼陳述・第１回審問調書２頁以下、同26頁以下】

(9)　同年１１月５日、組合と大学は、第２回団体交渉を行った。大学側出席者は前回と同じであり、組合側出席者は、神沼委員長、姉崎副委員長、福盛田書記長外４名であった。

本団体交渉において、大学は、組合に対して資料（甲９）を示して、賃金改定案の概要及び給与改定に伴う影響額について、モデルケースに基づいて説明をした。また、影響額としては合計で約７億８０００万円であり、代償措置として、来年度から保育園がスタートできるよう準備を進めているほか、人材の育成、職員の能力向上、職員のキャリアアップのために使えないか検討している旨の説明がなされた。

組合は、調整の実態は、不利益遡及であることを改めて指摘して、大学に再検討を求め、大学側は次回までに検討することとした。

一方、組合は、大学が職員の給与水準を公表した内容でも、事務・技術職員の給与が国家公務員に対して８７％であることが明らかであり、人事院北海道事務局、北海道人事委員会及び札幌市人事委員会の公表資料からも、大学の事務・技術職員の給与水準は、民間の賃金よりも低いと認められることを指摘した組合作成の資料（甲１０）を示し、むしろ賃金を民間レベルまで引き上げるべきだと主張した。これに対し、大学は、組合の資料の基礎になっている大学事務・技術職員の給与水準の指数が国家公務員全般に比べ８７％とあるが、これは役職や職務内容を考慮しておらず、単純に年齢だけで比較したものであるから、それをもって低いとは断定できないこと、他のデータについても、同一年齢、同一職種等、どのようにデータを取っているのか不明であるなどと説明したが、組合は具体的にデータを出して説明すること、データの分析は大学が行うことを要求した。

このため大学が更に分析をするとともに、次回に、代償措置についても提示して交渉することとなった。

【争いのない事実、甲11、27、乙４、髙杉証言・第２回審問調書５頁】

(10)　同月１１日、組合と大学は、第３回団体交渉を行った。大学側出席者は前回と同じであり、組合側出席者は、神沼委員長、姉崎副委員長、福盛田書記長外

５名であった。

本団体交渉において、大学は、組合に対し、前回の交渉で組合が提出した書面（甲１０）について、大学の分析結果と大学職員の給与の考え方について説明した。すなわち、大学の事務・技術職員の給与が、国家公務員給与に対して８７％とされているのは、給与ベースの問題ではなく、役職者の数等の上位ポスト数の差や昇任年齢が異なることが大きな要因であること、大学の俸給表は国の俸給表と異なっていないことから、格付け、昇格年齢、人数、年齢構成などを厳密に比較すれば国と同じになること、したがって、人事院勧告は重要な判断材料と言うことができ、上記の差は、必要ポストの整備などを進めていくことにより徐々に改善されると考えていることを説明した。また、組合が指摘する「民間給与」の数字は、北海道や札幌市における民間企業の平均給与額ではなく、同一学歴、同一年齢、同一役職等を考慮したラスパイレス比較により導かれる数字に過ぎないことから、北海道や札幌市の職員の年齢構成や役職者の構成比が大学と異なっている以上、単純な比較対象ができないこと、さらに、北海道、札幌市及び人事院から基礎資料の情報提供はできないと回答されたので、同様の計算を行うことができない旨を説明した。

これに対して組合は、具体的なデータを示さずに国と同じになると主張するのは問題であること、指数を１００とするために各級のポストを示し、目標を提示すべきであるなどとし、大学に人事院勧告準拠以外の発想がないのが問題であるとしたが、両者の主張は対立したままで終わった。

その上で、大学から、組合からの強い要望などを総合的に勘案して、１２月期の期末手当による調整措置については実施しない旨の説明がなされた。組合は大学に対し確認書の取り交わしを要求し、この部分のみでの確認書の原案を大学が作成することになったが、本申立てに至るまで作成されていない。

大学は、組合に、代償措置の項目として、「○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」と記載されたＡ４用紙１枚の資料（甲12）を配布し、この３点について代償措置として進めていく考えであるとした。大学と組合は若干の議論を行ったが、組合からは保育園は既に決まっていたものであり、今回の給与の減額分の代償措置とは認められないこと、この３点のみの代償措置では納得できないこと、

大学は誠意がないことを指摘した。これに対して大学は、最終案を示したと述べ、次回団体交渉期日を設定することなく団体交渉の終了を宣言して退席した。

【争いのない事実、甲13、28、57、乙５、神沼陳述・第１回審問調書６頁以下、髙杉証言・第２回審問調書５頁以下】

４　第３回団体交渉後の経過について

(1)　２１年１１月１２日、大学は、過半数代表者に対し、「就業規則改正等に関する説明会」を同月１７日に開催する旨の電子メールを送信した。

大学から過半数代表者への連絡文書の中には、主な改正内容を説明した書面が添付されており、そこには契約職員の期末・勤勉手当の切下げ等を内容とする改正案も記載されていた。

【争いのない事実、甲14、15の１及び２】

(2)　同日の午前に、浅野職員課長から、神沼委員長に会見の申入れがあり、同日夕方、神沼委員長と福盛田書記長が浅野職員課長と阿部康成同課課長補佐（以下「阿部課長補佐」という。）に面会した。その際、浅野職員課長から「代償措置に限り、組合と協議したい。」と提案があったが、神沼委員長は「来週半ばに返事をする。」として回答を留保した。

その際、職員課が過半数代表者に送信した説明会資料に、契約職員の期末・勤勉手当の切下げが含まれており、これについては直前の団体交渉では全く出ておらず大いに遺憾であること、このような大学の態度は確認書第５項に違反している旨を伝えた。

【争いのない事実、甲29、57】

(3)　１１月１６日、組合は、執行委員会を開催し、同月１２日に大学から示された代償措置に係る提案について協議した結果、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。

【神沼陳述・第１回審問調書11頁】

(4)　同月１７日、神沼委員長と斉藤書記は、職員課を訪れ、大学側は、浅野職員課長、阿部課長補佐及び吉田係長が対応した。

神沼委員長は、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の組合方針を伝えるとともに、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ

などについても交渉事項とする旨を伝え、団体交渉に地方勤務の契約職員である林業技能補佐員を同席させる意向を伝えた。

大学側が「団体交渉の継続という方向で進めることとしたい」とし、「交渉内容については、①契約職員のボーナスの引下げについて、②現給保障者の給与引下げについて、③代償措置について、の３点について団体交渉を行うことで日程の調整をしたい」と述べたことから、神沼委員長は、持参していた「賃金不利益変更に関する団体交渉申し入れ」と題する同日付け文書（甲31）を提出せずにそのまま持ち帰り、日程は大学が調整し、組合に連絡することとなった。

【争いのない事実、甲30、乙６、神沼陳述・第１回審問調書11頁以下、浅野証言・第２回審問調書59頁以下】

(5)　同日、大学が過半数代表者への「就業規則改正等に関する説明会」を開催し、浅野職員課長は出席した過半数代表者に対し、就業規則改定についての意見書を役員会の前日までに提出するよう求めた。

【争いのない事実、甲14、浅野証言・第２回審問調書57頁】

(6)　１１月１８日から２６日にかけて、神沼委員長や福盛田書記長は、再三職員課に電子メール等で第４回団体交渉の開催を要求したが、いずれも待ってほしいとの返事であった。

【争いのない事実、甲16、神沼陳述・第１回審問調書12頁】

(7)　同月３０日、神沼委員長と斉藤書記が職員課を訪れて、学長宛ての「契約職員の期末・勤勉手当問題に関する緊急申し入れ」と題する文書（甲17）を提出した。この際、神沼委員長は、なぜ第１回目の団体交渉時に、契約職員の期末・勤勉手当切下げという課題を組合に伝えなかったのか、明日の基準日までに団体交渉ができず、これは労働契約法にも違反する旨を伝えた。

【争いのない事実、甲32、乙７、神沼陳述・第１回審問調書12頁】

(8)　１２月１日、浅野職員課長は、神沼委員長、姉崎副委員長、福盛田書記長宛てに、職員各位に同日付けで就業規則変更を行った旨の通知を添付した電子メール（甲18）を送付した。大学は、同日付けで、就業規則等を改定した。

【争いのない事実、甲22、23】

(9)　同月２日、神沼委員長と斉藤書記が職員課を訪れ、対応した浅野職員課長、

阿部課長補佐及び吉田係長に対し、一方的な就業規則改定に対する学長宛ての抗議文（甲19）を提出した。その際、神沼委員長が浅野職員課長に、「第４回団体交渉はいつになるのか。」と質問したところ、同課長は「いま検討している。」と返答した。　【争いのない事実、乙８】

(10)　同月３日頃までに、大学は、組合から申入れのあった契約職員の期末・勤勉手当問題について内部で検討した結果、既に平行線で妥結する見込みのない交渉事項であり、組合は、代償措置については契約職員の期末・勤勉手当問題の後に交渉事項とするということであったため、交渉を再開しても進展は見られないと判断し、第４回の団体交渉を開催しないこととした。

【乙８、髙杉証言・第２回審問調書９頁、32頁以下、浅野証言・同60頁】

(11)　同月４日、福盛田書記長は、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（甲20）で申し入れたところ、同日午後１時過ぎ、職員課から福盛田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、神沼委員長と福盛田書記長の二人は、浅野職員課長と阿部課長補佐に面会したところ、賃金切下げ問題は、前回の交渉で終了しており、もう話し合うことはないと交渉打切りを宣言されたが、この際、浅野職員課長は、神沼委員長らに対し、団体交渉を打ち切る理由について全く説明を行わなかった。

なお、同日以降、申立時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なかった。

【争いのない事実、甲21、57、神沼陳述・第１回審問調書13頁】

(12)　２２年３月１８日、組合は、当委員会に対し、大学を被申立人として不当労働行為の救済申立てを行った。

第４　判　断

１　争点１について

(1)　使用者の団体交渉義務の基本的な内容として誠実交渉義務があり、使用者は単に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、それら要求や主張に対する回答や自己の主張を具体的に説明したり、必要によってはそれらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示するなどして、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。誠実交渉義務が果たされなかった場合には、正当な理由のない団体交渉拒否と判断される。もとより、使用者には組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をする義務まではないことから、十分な討議ののち双方の主張が対立したまま、意見の一致を見ることなく交渉を打ち切ることは誠実交渉義務の違反ではない。

(2)　組合は、大学が、本件団体交渉を通じて、賃金切下げの必要性についての十分な説明や資料提供を行わなかったことを指摘する。すなわち、組合と大学との間には確認書が締結されているにもかかわらず、大学は団体交渉において十分な資料を提出せず、賃金を切り下げることの必要性について記された資料は何ら配布されなかった。北海道大学における労働者は、国立大学の法人化以降、もはや公務員ではなくなったから、人事院勧告に安易に準拠する必要はなく、賃金引下げについてはその必要性や合理性が必要である。そして、北海道大学の事務・技術職員の給与は、人事院勧告における「北海道・東北」の「民間給与」の月例給、北海道人事委員会勧告における北海道内の「民間給与」、札幌市人事委員会の勧告における札幌市内の「民間給与」と比較しても低いのであるから、民間との均衡を図るためには、むしろ引上げが必要である。さらに、国家公務員との比較において、大学職員の給与が８７％であることが認められ、国家公務員の給与の切下げがあったとしても大学職員の給与を切り下げる理由にはならない。このような組合の指摘に対して、大学が説得的な返答をなさずに団体交渉を打ち切った、と組合は主張する。

(3)　これに対して、大学は、本件就業規則等の変更の提案は、大学が運営資金の約４割を国民の税金からなる運営費交付金により運営していることから、給与等の労働条件を決定するに当たっては、社会に対する説明責任が生じ、原則としてその活動に必要な資金を自ら創出している民間企業とは一線を画す必要があるとの判断に基づくものであると主張する。そして、大学は、説明責任を果たしつつ、職員給与を社会一般の情勢に適合させるための指針として、全国的な調査により国家公務員給与と民間給与の比較を行った結果に基づく人事院勧告の勧告内容を重視するのであり、今回の勧告の内容と同じような措置を講ずるべきか否かを考慮したものであると主張する。

(4)　そこで判断するに、２１年の人事院勧告は、厳しい経済・雇用情勢が民間給与に反映されたことを受けて、国家公務員と民間の給与比較において、月例給・特別給のいずれも公務員が民間を上回っていることが明らかになったことを踏まえて行われた勧告であり、内閣は人事院勧告どおり国家公務員の給与を改定することを閣議決定した。

大学が国立大学法人となった際に、職員の個別の給与額や適用される給与体系に変更はなく、また収支構造にも実質的には変更がなかったのであり、前記第３、３（８）で認定した団体交渉における大学の説明内容によって、大学が人事院勧告の内容を受け止めて、職員の給与等を減額する方針を決めた理由が説明されていると認められる。

組合は、大学が賃金切下げの理由についての説明や資料を提出していないと主張するが、団体交渉において大学は上記のとおりの説明をしており、人事院勧告に関する詳細な資料を組合も要求していたわけではなく、この点をとらえて大学の対応が不誠実であったとは認められない。

(5)　前記(2)の各「民間給与」と比べて北海道大学職員の給与は低く、国家公務員との比較においても北海道大学職員の給与は低い水準にあるとの組合の指摘については、大学は団体交渉において前記第３、３(10)で認定のとおりの説明をし、大学給与と単純比較ができないことを指摘するほか、比較のために人事院、北海道、札幌市から基礎資料の提供を受けることができないかどうかも確認したが、協力が得られず、民間と北海道大学職員の給与を直接比較するのは困難であると説明している。

この問題については、大学側の説明がなされたものの、当事者双方の理解に大きな隔たりがあり、前記各勧告が前提としているデータを入手することができない状況にあり、他方、期末・勤勉手当基準日の１２月１日が交渉のひとつの目途となっていたことを踏まえると、それ以上交渉の進展の可能性は見られない状況になっていたと認められる。

(6)　組合は、また、代償措置についての説明等の不十分さも指摘して、大学が交渉を打ち切ったのは不誠実交渉に当たると主張する。

この点に関する説明や提示された資料については前記第３、３(9)及び(10)で認定のとおりである。大学は、資料の提示は、大学が説明をする必要に応じ

て合理的な範囲でなされるべきものであって、口頭で説明が足りるものについて殊更書面で提示する必要はないと主張し、本件団体交渉における資料提示の態度には何ら非難されるものはないし、交渉を終了させたのも、組合が「代償とは７億７８００万円をどのように使用するかである」と述べて、その全額を別の手当の支給により消費すべきであるとの主張を行い、現実的かつ合理的な対案を示さなかったためであり、大学の態度が不誠実として非難されるべきではないと主張する。

第２回団体交渉においては、大学が検討している代償措置について触れるだけで終了しており、第３回団体交渉において大学から改めて提示して協議することになった。そして、第３回団体交渉において、大学は前記第３、３(10)で認定のとおりの書面を交付して、代償措置について述べたものの、書面には項目のみ３点記載されているだけであり、団体交渉議事録等からも、その内容についての詳細な説明などはなされていないと認められる。

本件において、大学が提示した代償措置は、今回の不利益変更に伴う代償措置として説明しているのであり、また、団体交渉において交渉議題としているのであるから、大学としてもその内容などに関して具体的に説明するなど誠実に対応することが必要である。このような観点から検討すると、第３回団体交渉における大学の説明内容は、不十分であると認められ、組合の主張に対する説明も不足していると認められる。

確かに、第３回団体交渉において、組合員から「代償とは７億７８００万円をどのように使用するかである」との発言があったことが認められるものの、それが組合の正式な提案であるとか、その主張に固執していたとまでは認められないことから、大学がこの段階で団体交渉を打ち切る理由とはならないと言うべきである。

したがって、第３回団体交渉において、大学が、代償措置について説明したとして団体交渉を打ち切った行為は、不誠実な交渉態度であると言わざるを得ないばかりか、組合の運営に対する支配介入に該当し、労働組合法第７条第２号及び第３号に該当する不当労働行為である。

２　争点２及び３について

(1)　前記第３、４(2)で認定のとおり、浅野職員課長は、第３回団体交渉の翌日に代償措置に限り、組合と協議したいと提案した。２１年１１月１７日、組合は、協議ではなく団体交渉として行うこと、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ問題についても交渉事項とする旨を伝え、その際、大学側も、協議の場を設置するのではなく団体交渉の継続ということで進めることとしたいと回答するとともに、契約職員のボーナスの引下げ、代償措置など３点について団体交渉を行うことで日程の調整をしたいとしたため、組合はこの時点で用意していた団体交渉申入書を提出せずに持ち帰った。

しかし、前記第３、４(10)及び(11)で認定のとおり、大学は、最終的には、組合から申入れのあった契約職員の期末・勤勉手当問題について内部で検討した結果、既に平行線で妥結する見込みのない交渉事項であり、組合がこの問題について団体交渉を行った後に代償措置について交渉を行うとしていたことから、交渉継続は無意味であると判断し、第４回団体交渉を開催しないこととし、平成２２年１２月４日に組合に交渉打切りを告げている。

(2)　組合は、大学が確認書第５項の合意にもかかわらず、本件団体交渉において、契約職員の期末・勤勉手当切下げを予定していることを組合に伝えず、１度も団体交渉を行うことなく就業規則の改定を行ったことは明白な団体交渉拒否であると主張する。

確かに、本件団体交渉に関する議事録からも、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ問題を交渉議題にした事実は認められない。しかし、６月期の期末・勤勉手当に関する２１年５月２１日開催の団体交渉においては、正規職員だけではなく、契約職員に関しても交渉議題とされており、しかも、契約職員の同年６月期の期末・勤勉手当支給についても切下げを前提とした賞与支給の凍結措置がとられていた。

大学は、本件団体交渉において、契約職員をも含めた議論がなされていたものと主張するが、証拠上からは組合も大学もこの点について認識した上で本件団体交渉を行っていたとは認められない。

他方、２１年５月２１日の団体交渉において、組合は、契約職員の期末・勤勉手当について正規職員と一律に凍結することの不合理を訴えていたのであり、今回の措置が人事院勧告を踏まえてのものであることから、契約職員の問

題について、組合が全く認識できなかったということもできない。

結局のところ、団体交渉前の予備折衝も行われたにもかかわらず、労使双方の団体交渉事項の確認が不十分であったことで、交渉議題として取り上げられず、本件団体交渉においては、この問題についての交渉の時機を逸したといわざるを得ず、大学が契約職員の期末・勤勉手当の問題を意図的に取り上げなかったと認定することはできない。また、本件団体交渉において契約職員の期末・勤勉手当の問題も交渉の議題に含まれていたとは認められない。

(3)　他方で、組合は、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ問題を重視し、このままではこの問題について一回も団体交渉を行わないまま基準日である１２月１日を迎えてしまうことから、１１月１８日以降、数回にわたって大学側に第４回団体交渉の開催を要求している。

前記(1)のとおり、大学は、団体交渉を求める組合に対し、「契約職員のボーナス引下げ」問題を含めた３項目について団体交渉を継続する方向で日程調整する旨伝えていた。しかしながら、大学は、組合がそもそも正規職員に対する本件就業規則等の変更自体を反対していたところ、これは契約職員においても同様に争点となるものである以上、実質的に同様の争点について団体交渉をして決裂したものと評価すべきと主張する。

確かに、一面においてはそのような評価があり得るとしても、組合が５月の団体交渉でも主張していたとおり、大学が指摘する争点以外にも、契約職員の期末・勤勉手当の切下げ率を見直すことを協議するなどの余地が認められるところである。また、大学が、組合との交渉再開の協議において、組合に対し、契約職員の期末・勤勉手当の問題も含めて、交渉を継続する方向で日程調整する旨伝えていたにもかかわらず、速やかに交渉日程を定めないまま、団体交渉を再開しなかったのは、不誠実な態度であったというべきであるし、上記のとおり団体交渉を継続すべきであるにもかかわらず、就業規則等の改定が行われた後に、最終的に団体交渉を打ち切った行為は、団体交渉の拒否に該当するばかりか、組合の運営に対する支配介入に該当すると言うべきである。大学のこれら一連の行為は、一貫性のない対応により組合を著しく混乱させたものといわざるを得ない。

したがって、上記大学の行為は、労働組合法第７条第２号及び第３号に該当

する不当労働行為である。

3　救済方法について

本件において、組合は前記のとおりの原状回復を求めているが、団体交渉拒否及び支配介入という上記不当労働行為の内容等を考慮すると、主文の救済方法で足りると認められる。

4　結論

よって、当委員会は、労働組合法第２７条の１２及び労働委員会規則第４３条の規定により主文のとおり命令する。

平成２３年３月１１日

北海道労働委員会

会長代理　樋　川　恒　一　㊞

資料 23

2011年4月1日の各紙

朝日新聞

団交の打ち切り 北大に救済命令

道労働委

2011年4月1日(金)

北海道大学が、同大教職員組合（神沼公三郎委員長、組合員約300人）との団体交渉で説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり、再開を拒否したりしたのは不当労働行為に当たるとして、北海道労働委員会は31日、北大に対し救済命令を出した。

命令書によると、北大は2009年、同大教職員組合との賃金などをめぐる団体交渉で、論議の途中で交渉を打ち切って退席したり、契約職員の期末・勤勉手当の問題も含めて日程調整をするとしながら必要性がないとして交渉再開を拒否したりした。不誠実な対応で「組合運営の支配介入」と判断した。

組合側は会見を開き「非常に重要な勝利命令。大学は命令に従い、誠実に組合との交渉に応じて欲しい」と述べた。一方、北大総務部は「命令書の内容を十分に精査し、対応を検討したい」とコメントした。

読売新聞

北大の不当労働行為 道労働委員会認める

教職員給与巡る団交

2011年4月1日(金)

北海道大が人事院勧告に準拠して給与引き下げを打ち出し、一方的に団体交渉を打ち切ったのは不当だとして、同大教職員組合（神沼公三郎委員長）が道労働委員会に救済を申し立てた問題で、道労働委は31日、同大の不当労働行為を認め、団交に応じるよう命令した。

命令によると、北大は2009年11月、給与改定などを巡る3回目の団交で、一方的に終了を宣言して退席。翌月、就業規則を変更した。組合が4回目の団交を求めたが、応じなかった。こうした経緯について、道労働委は「（大学は）不誠実な交渉態度であるといわざるを得ない」などとして不当労働行為と認定した。

命令を受けて、北大職員課は「命令書の内容を十分に精査し、対応を検討したい」とのコメントを出した。組合は「改めて団交を申し入れたい。大学側は命令を受け入れて行動してほしい」としている。

北海道新聞

団交再開拒否は不当

道労働委、北大に救済命令

2011年4月1日(金)

北海道労働委員会は31日、2009年度の賃金改定をめぐる北大（佐伯浩学長）と北大教職員組合との団体交渉で、北大側が説明不十分なまま交渉を打ち切ったのは不当労働行為に当たるとして、北大に対し、交渉を再開するよう救済命令を出した。

同組合は10年3月、道労働委に救済を申し立てていた。命令は、団交を打ち切って退席したり、交渉再開を拒否した北大の行為は、組合運営への支配介入であると認定。交渉再開と、謝罪文を組合に手渡すことを命じた。

同組合によると、国立大学法人に救済命令が出されたのは全国で2件目、道内では初めてという。神沼公三郎執行委員長は「不正常な団体交渉だったと認められた。大学は命令に服してほしい」と話している。同大は「命令書の内容を十分に精査して、対応を検討したい」としている。

毎日新聞

ニュースフラッシュ

2011年4月1日(金)

◆道労働委が北大に救済命令　09年度の期末・勤勉手当の引き下げなどをめぐり、北海道大教職員組合（神沼公三郎委員長）が北大の不当労働行為による救済を申し立てた問題で、道労働委員会は31日、北大に対して誠実に団体交渉に応じ、組合の運営に介入しないことなどを求める救済命令を出した。北大職員課は「内容をまだ把握していないので、精査して対応を決めたい」としている。

2011年4月7日　　北海道大学教職員組合

Tel／Fax 011-746-0967　　E-mail:kumiai@ma4.seikyou.ne.jp

資料 24

2011年4月4日

北海道大学　学長
佐伯　浩　　様

北海道大学教職員組合
執行委員長　　神沼

北海道労働委員会「命令」に関する団体交渉申し入れ（緊急）

2009年秋の不当労働行為事件について、2011年３月31日に北海道労働委員会が交付した「命令」は、要旨、次の３点でした。

◎北海道大学（以下、北大）は不誠実な団体交渉を行った。

◎北大は北海道大学教職員組合（以下、北大職組）の運営に支配介入した。

◎北大学長は「交付の日から10日以内に」、Ａ４版紙の謝罪文を北大職組委員長に「手交しなければならない。」

北大は謙虚にこの「命令」に服すべきです。ついては、下記の議題で団体交渉を申し入れますので、可及的速やかに応じるよう要求します。

記

一、北海道労働委員会「命令」（2011年３月31日交付）への対処について

資料 25

声明：2009年北大不当労働行為事件の勝利命令を受けて

～2011年３月31日、北海道労働委員会から命令交付～

1. 北海道労働委員会は2011年３月31日、北海道大学教職員組合（以下「北大職組」という）が2010年３月18日に申し立てた不当労働行為（団交拒否及び支配介入）救済申立て事件について、北海道大学（以下「北大」という）に不当労働行為があったとして救済命令を交付した。

2. 北大は、国立大学法人に移行した2004年度以降、対等平等な労使の協議に基づいて労働条件を決定する状況に転換したにもかかわらず、それを理解することなく、特に賃金については国家公務員を対象とする人事院勧告を絶対視し、労使交渉を形骸化して、一方的に不利益変更を強行してきた。

そのため2005年５月には、寒冷地手当の削減について、北大職組が団交拒否（形骸化）の不当労働行為救済申し立てを行なった。その結果、2006年７月13日に、2006年度の当該手当を2005年度支給額に据え置くことに合意し（第２項）、「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持って交渉すること」（第５項）との確認書を労使間で交わした。

3. それにもかかわらず北大は、2009年度の賃金減額（基本給及び期末手当）にあたっても人事院勧告を絶対視し、勧告内容どおりの大幅な切り下げを強行した。その切り下げ額は、正規雇用職員（教員を含む）のうち取得賃金の多い人で年額20数万円、契約職員（フルタイム雇用の非正規職員、年収200万円前後が多い）でも年額６～８万円になるというものだった。

北大は、この問題に関して2009年10月から11月に行われた北大職組との団交で、減額の根拠となる資料を開示せず、代償措置について具体的な提案をせず、挙げ句は団交の途中で一方的に退席し、それが結果的に賃金減額前の最後の団交になるという状況だった。

4. 北海道労働委員会の**命令は、①北大のこの団交拒否（団交の形骸化）を全面的に認めるとともに、②そのような行為が北大職組に対する支配介入（組合の弱体化を企図）にもあたるとし、さらには③謝罪文の交付を命じている。**この命令は北大の行為の違法性の高さを指摘していて、同じような事情を抱える国立大学法人や研究機関で働く研究者、労働者、労働組合に対して大きな励ましになるものであり、高く評価することができる。

5. 北大職組及び北大不当労働行為事件弁護団はここに北大に対し、今回の命令を受け入れて、中央労働委員会への再審査申立てないしは札幌地方裁判所への行政訴訟提起を断念するよう要求するとともに、2009年秋に中断した賃金交渉の全面的解決に向けて、誠実に団交に応じるよう強く求める。

北大職組及び弁護団は、今後とも研究者、労働者が人間らしく働ける北大、社会進歩に貢献する学問研究機関としての使命を全うする北大をつくるため、新たな決意のもとに奮闘することをここに表明する。

2011年４月７日

北海道大学教職員組合
同大学不当労働行為事件弁護団

資料 26

当法人が，貴組合に対して行った次の行為は，北海道労働委員会において，労働組合法第７条第２号及び第３号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後，このような行為を繰り返さないようにします。

記

平成２１年の就業規則及び給与規程の改定に関する団体交渉において，不利益変更の代償措置に関する説明が不十分なまま交渉を打ち切ったり，その後の貴組合との間の交渉再開の協議において，交渉事項として契約職員の期末・勤勉手当の問題を含めて団体交渉を継続する方向で日程調整をすると回答しながら，貴組合が求める契約職員の期末・勤勉手当に関する団体交渉の必要性はないとして団体交渉の再開を拒否して，誠実に団体交渉に応じなかったこと，また，これにより，貴組合の運営に支配介入したこと。

平成２３年４月８日

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

資料 27

北大は自らの謝罪文どおり
道労働委命令を真摯に受け入れよ!!

―中労委、札幌地裁への訴えを起こすな！―

道労働委命令に基づく謝罪文

さる３月31日、北海道労働委員会（道労働委）は2009年北大不当労働行為事件に関する命令を交付しました。同命令によると、北大学長は「交付の日から10日以内に」、Ａ４版紙の謝罪文を北大教職員組合委員長に「手交」（手渡すこと）しなければなりません。そのため北大は４月８日、**謝罪文(裏面)**を北大職組に「手交」しました。謝罪文の文章内容は、同命令の主文のなかで指定されています。

2009年北大不当労働行為事件とは

2009 年の人事院勧告に準拠して北大が教職員の賃金を減額する方針を表明したため、同年秋、北大職組と北大とのあいだで団交が重ねられていました。この不当労働行為事件は、第３回団交（2009 年 11 月 11 日）で大学側が席を蹴って勝手に部屋から出て行ったことなどから構成されています。大学側のこうした態度が不当労働行為に当たるとして、北大職組は 2010 年３月 18 日、道労働委に救済申立手続きを行いました。以来１年近く、道労働委の場で北大職組と北大が争って、過日の命令交付に至りました。

道労働委命令の内容

3.31 道労働委命令の内容は次のとおりです。

＊北大は不誠実な団交を行った。
＊北大は北大職組の運営に支配介入した。
＊北大学長は北大職組委員長に謝罪文を「手交」せよ（上述）。

以上のうち不誠実団交と支配介入の２点が不当労働行為を構成しています。各県の労働委命令で不誠実団交が認定された事例はありますが、**支配介入**（組合の弱体化を企図した行為）が認められたのは珍しく、北大の行為はそれほどに違法性が高かったと言えます。

北大は中労委、札幌地裁への訴えを断念せよ！！

北大は道労働委命令に従って、北大職組に謝罪文を「手交」しました。ただし、北大は制度上、４月14日までに中央労働委員会に再審査を申し立てるか、あるいは４月29日までに札幌地裁に命令取り消しの行政訴訟を提起することが出来ます。

しかし、北大が道労働委の命令を不服として上記の訴えを起こすとすれば、北大には労使関係を改善する意思が全くないと言わなければなりません。北大職組は、北大が真摯に3. 31道労働委命令を受け入れて二つの訴えを断念し、**「今後、このような行為を繰り返さない」という謝罪文の表現と一致する行動をとるよう**、ここに強く要求します。

2011 年４月 12 日

北海道大学教職員組合
Tel／Fax 011-746-0967
E-mail:kumiai@ma4.seikyou.ne.jp

資料 28

2011 年 4 月 25 日

北海道大学　学長
佐伯　浩　　様

北海道大学教職員組合
執行委員長　　神沼

北海道労働委員会「命令書」に基づく団体交渉の申し入れ

北海道労働委員会は2011年3月31日に交付した救済「命令書」で、北海道大学が2009年秋に犯した不当労働行為につき次の２点を認定しました。

◎北海道大学は不誠実な団体交渉を行った。

◎北海道大学は北海道大学教職員組合の運営に支配介入した。

北海道大学は、不当労働行為に関するこの救済「命令書」を踏まえて北海道大学教職員組合と誠実に協議する場を持ち、労使関係の正常化を目指すべきです。ついては、下記により団体交渉を申し入れますので、可及的速やかに交渉に応じるよう要求します。

記

一、北海道労働委員会「命令書」（2011 年 3 月 31 日交付）を踏まえた労使協議のあり方について

一、2009年11月11日に中断した同年度賃金不利益変更に関する第３回団体交渉の継続事項について

資料 29

北大、法律違反（労働組合法第7条違反）！！

責任者の処分、不可欠！　自らに甘い体質を捨て、襟を正せ！

3.31 道労働委「命令書」、北大の法律違反を断定

さる３月31日、北海道労働委員会（道労働委）は2009年北大不当労働行為事件に関する「命令書」を交付しました。同「命令書」は、2009年秋に北大がとった行為について、(1)不誠実団体交渉（労働組合法第７条第２号）、(2)北大職組に対する支配介入（同条第３号）の２点を明確に認定しました。**北大は労働組合法に違反**したのです。とりわけ**支配介入は**労働組合の弱体化を意図した、**大学にあるまじき悪質な行為**です。

法律違反を自ら認めた北大

この「命令書」に不服の場合、制度上15日以内に中央労働委員会に再審査を申し立てるか、さもなければ30日以内に札幌地方裁判所に命令取り消しの行政訴訟を提起することができます。しかし、北大はどちらも選択しなかったので、４月末に北大の労働組合法違反が確定しました。その後、北大は「命令書」に不服があると強弁し、総合的に判断したなどと聞こえの良いことを言っていますが、実は**上訴して争っても事実認定の点で勝ち目がないと判断し、上訴できなかった**のです。この事態は、**北大が自らの法律違反を認めた**ことを意味します。

真実を伝えない会議報告

４月25日に役員会、５月17日に部局長等連絡会議がそれぞれ開かれて、担当理事が「命令書」について報告しました。だが、どちらの会議の報告も不誠実団交の事実経過を正しく紹介せず、また支配介入と労働組合法違反という重要な両キーワードの使用をあえて避けています。要するに真実を伝えていない報告です。

なお、４月８日に北大から組合委員長に謝罪文が手交されましたが、これは、上訴するか否かにかかわらず、制度上そうしなければならないものです。そのため、謝罪文の記述だけから北大の改悛の情を読み取ることはできません。事実、北大が何ら改悛していないことは、両会議に対する報告ぶりから十分に伺えます。

北大は法律違反にふさわしい処分を！！

道労働委「命令書」を受けて５月25日と６月９日の２回、団交を行いましたが、大学側の発言は両会議への報告ぶりを彷彿とさせるもので、不当労働行為を真に反省しているとは到底いえない態度に終始しました。

しかし北大は法律違反を犯したのです。ですから、学長をはじめ一連の責任者に、行為に相応する処分を科すべきです。北大は、いままで何か起きると対象者を処分してきました。もしも**今回、法律違反の責任を不問に付して、自らに甘い態度をとるのであれば、今後どんな事態が発生しても北大では処分はあり得ない**ことになります。このようなことで、2009年北大不当労働行為事件の幕引きを図るのは許されません。

学長の責任、重大

上記２回の団交に学長は出席しませんでした。組合はこの２回を含めて、いままでに何度も佐伯学長の団交出席を要求しましたが、同氏は**学長就任以来すでに4年以上にもなるのに、ただの一度も出席していません**。団交に出てくるのは担当理事（文科省からの出向者）ですので、行政マンのセンスそのものです。労働法体系の発想に乏しく、また教育・研究の実態を基礎に置いた話し合いになりません。

そもそも 2009 年秋の団交で北大が理不尽な不当労働行為を働いたのも、基本的には、組合の存在を無視ないし軽視してきた佐伯学長の責任です。**学長は**この点を深く反省して思い改め、今後、**自ら進んで団交に出席するよう強く要求**します。そうしないと北大は近い将来、また不当労働行為の愚を繰り返すことになるでしょう。

2011 年６月 22 日

北海道大学教職員組合
Tel／Fax 011-746-0967
E-mail:kumiai@ma4.seikyou.ne.jp

資料 30

2011年6月22日

文部科学大臣　高木　義明　様

北海道大学教職員組合
執行委員長　神沼　公三郎

北海道大学が犯した法律違反について～2009年北大不当労働行為事件～

日ごろのご奮励、誠にご苦労さまです。北海道大学は2004年4月に法人に移行したのち、2004年と2005年に一回ずつ、私たち北海道大学教職員組合（以下、北大教職員組合）に不当労働行為を働きました。そのため、2009年秋に起きた不当労働行為は実に三回目を数えます。

北大教職員組合はこの「2009年北大不当労働行為事件」について、2010年3月18日に北海道労働委員会に救済申立を行い、その後2011年3月31日に至り、同労働委員会より「命令書」が交付されました。同「命令書」は北海道大学の採った行動を、不誠実団体交渉（労働組合法第7条第2号）、教職員組合に対する支配介入（同条第3号）の二点で明確に不当労働行為であると断罪しています。特に後者の支配介入は、北大教職員組合の弱体化を意図した悪質な行為です。

「命令書」が交付されたのち、これに不服である場合は15日以内に中央労働委員会に再審査を申し立てるか、もしくは30日以内に札幌地方裁判所に命令取り消しの行政訴訟を提起することができます。ところが、北海道大学はそのどちらも選択しませんでした。この事態は、北海道大学が自らの法律違反を認めたことを意味します。こうして4月末に北海道大学の労働組合法違反が確定しました。

ところが北海道大学は4月25日の役員会でも、5月17日の部局長等連絡会議でも、2009年北大不当労働行為事件を報告するに当たり、支配介入、労働組合法違反というキーワードをいっさい使用せず、事実を非常に一面的に紹介したと聞いています。こうした報告はあまりに一方的であり、非常に遺憾です。そこで北大教職員組合は、2009年北大不当労働行為事件に関する正しい事実経過を関係各位にお知らせすることにいたしました。ここに関連資料をお送りしますので、ぜひご一読されますようご案内いたします。

なお、北海道大学がすでに三回も不当労働行為の愚を犯した原因の一つに、大学側を代表して団体交渉に望むのが理事（事務局長）であり、その傍らに同席する総務部長（2011年4月からは総務企画部長）、人事課長、職員課長（2011年4月からは人事課労務管理室長）を合わせた計4人のうち、前3者が貴・文科省からの出向者（以下、文科省出向者）であるという事情があります。そのため、大学に固有の教育・研究の実践に基礎を置いた労働条件の議論が出来ないし、また特に文科省出向者はそもそも労働法体系の枠組みに関する理解が著しく低いのです。今回も、そのまえ二回も、不当労働行為を働いた直接の責任者はそのときどきの文科省出向者の理事（事務局長）です。文科省出向者の態勢がこのまま継続されるならば、北海道大学において近い将来、第四の不当労働行為が必ずや発生するでしょう。それは、文科省の社会的評価を著しく低落せしめることになります。

記

次の8種類の資料を同封します。

一、資料1　2009年北大不当労働行為事件の経過（2011年6月　北海道大学教職員組合）
一、資料2　2006年7月13日「確認書」
一、資料3　代償措置3項目（2009年11月11日　北海道大学が提示）
一、資料4　2010年3月18日の「不当労働行為救済申立」を伝える報道各紙記事等
一、資料5　北海道労働委員会「命令書」　2011年3月11日（交付は3月31日）
一、資料6　北海道労働委員会「命令書」を伝える報道各紙記事
一、資料7　謝罪文（北海道大学長から教職員組合委員長あて）　2011年4月8日
一、資料8　北海道大学教職員組合のビラ　2011年6月22日

資料 31

2011年6月22日

国立大学法人北海道大学役員　殿
北海道大学教育研究評議会構成員　殿

北海道大学教職員組合
執行委員長　神沼　公三郎

北海道大学が犯した法律違反について～2009年北大不当労働行為事件～

日ごろのご奮励、誠にご苦労さまです。衷心より敬意を表します。北海道大学は2004年4月に法人に移行したのち、2004年と2005年に一回ずつ、私たち北海道大学教職員組合に不当労働行為を働きました。そのため、2009年秋に起きた不当労働行為は実に三回目を数えます。

教職員組合はこの「2009年北大不当労働行為事件」について、2010年3月18日に北海道労働委員会に救済申立を行い、その後2011年3月31日に至り、同労働委員会より「命令書」が交付されました。同「命令書」は北海道大学の採った行動を、不誠実団体交渉（労働組合法第7条第2号）、教職員組合に対する支配介入（同条第3号）の二点で明確に不当労働行為であると断罪しました。特に後者の支配介入は教職員組合の弱体化を意図した悪質な行為であり、大学として非常に恥ずかしい事態であるといわなければなりません。

「命令書」が交付されたのち、これに不服である場合は15日以内に中央労働委員会に再審査を申し立てるか、もしくは30日以内に札幌地方裁判所に命令取り消しの行政訴訟を提起することができます。ところが、北海道大学はそのどちらも選択しませんでした。この事態は、北海道大学が自らの法律違反を認めたことを意味します。こうして4月末に北海道大学の労働組合法違反が確定しました。

ところが北海道大学は4月25日の役員会でも、5月17日の部局長等連絡会議でも、2009年北大不当労働行為事件を報告するに当たり、支配介入、労働組合法違反というキーワードをいっさい使用せず、事実を非常に一面的に紹介したと聞いています。こうした報告はあまりに一方的であり、非常に遺憾です。そこで教職員組合は、2009年北大不当労働行為事件に関する正しい事実経過を関係各位にお知らせする次第です。

教育・研究機関である大学において、不誠実団体交渉や教職員組合に対する支配介入を内容とする不当労働行為、法律違反はあってはなりません。学生教育上もゆゆしき問題です。北海道大学は教育目標に全人教育という崇高な理念を掲げていますが、大学のトップが法律違反を犯すようでは、トップ自らがこの教育理念を踏みにじっていることになります。

教職員組合は本件を教育・研究上の重要問題と考え、①北海道大学教育研究評議会で報告・審議すること、②北海道大学は本件の事実経過をその構成員に徹底周知すること、そして③不当労働行為という法律違反を犯した北海道大学当局者は、襟を正すために自らに一定の処分を科して本件の責任問題にけじめをつけることを要求します。各位におかれても、ぜひそうした方向を追求していただきたいと思います。

なお、北海道大学がすでに三回も不当労働行為の愚を犯した原因の一つに、学長が団体交渉を無視ないし軽視していっこうに出席しないという事実があります。しかも大学側を代表して団体交渉に望むのが文科省からの出向者ですから、大学に固有の教育・研究問題を基礎に置いた議論ができません。このような弊害をなくすために、佐伯学長はぜひ団体交渉に出席するよう、これまた強く要求します。

記

次の8種類の資料を同封します。

一、資料1　2009年北大不当労働行為事件の経過（2011年6月　北海道大学教職員組合）
一、資料2　2006年7月13日「確認書」
一、資料3　代償措置3項目（2009年11月11日　北海道大学が提示）
一、資料4　2010年3月18日の「不当労働行為救済申立」を伝える報道各紙記事等
一、資料5　北海道労働委員会「命令書」　2011年3月11日（交付は3月31日）
一、資料6　北海道労働委員会「命令書」を伝える報道各紙記事
一、資料7　謝罪文（北海道大学長から教職員組合委員長あて）　2011年4月8日
一、資料8　北海道大学教職員組合のビラ　2011年6月22日

資料 32

2011年6月22日

北海道大学経営協議会委員　各位

北海道大学教職員組合
執行委員長　　神沼　公平郎

北海道大学が犯した法律違反について～2009年北大不当労働行為事件～

日ごろのご奮励、誠にご苦労さまです。衷心より敬意を表します。また北海道大学経営協議会委員として北海道大学構成員にご指導、ご鞭撻を賜り、厚く御礼申し上げます。

北海道大学は、2004年4月に法人に移行したのち2004年と2005年に一回ずつ、私たち北海道大学教職員組合に不当労働行為を働きました。そのため、2009年秋に起きた不当労働行為は実に三回目を数えます。

教職員組合はこの「2009年北大不当労働行為事件」について、2010年3月18日に北海道労働委員会に救済申立を行い、その後2011年3月31日に至り、同労働委員会より「命令書」が交付されました。同「命令書」は北海道大学の採った行動を、不誠実団体交渉（労働組合法第7条第2号）、教職員組合に対する支配介入（同条第3号）の二点で明確に不当労働行為であると断罪しました。特に後者の支配介入は教職員組合の弱体化を意図した悪質な行為であり、大学として非常に恥ずかしい事態です。

「命令書」が交付されたのち、これに不服である場合は15日以内に中央労働委員会に再審査を申し立てるか、もしくは30日以内に札幌地方裁判所に命令取り消しの行政訴訟を提起することができます。ところが、北海道大学はそのどちらも選択しませんでした。この事態は、北海道大学が自らの法律違反を認めたことを意味します。こうして4月末に北海道大学の労働組合法違反が確定しました。

ところが北海道大学は4月25日の役員会でも、5月17日の部局長等連絡会議でも、2009年北大不当労働行為事件を報告するに当たり、支配介入、労働組合法違反というキーワードをいっさい使用せず、事実を非常に一面的に紹介したと聞いています。こうした報告はあまりに一方的であり、非常に遺憾です。そこで教職員組合は、2009年北大不当労働行為事件に関する正しい事実経過を関係各位にお知らせする次第です。

教育・研究機関である大学において、不誠実団体交渉や教職員組合に対する支配介入を内容とする不当労働行為、法律違反はあってはなりません。学生教育上もゆゆしき問題です。北海道大学は教育目標に全人教育という崇高な理念を掲げていますが、大学のトップが法律違反を犯すようでは、トップ自らがこの教育理念を踏みにじっていることになります。

教職員組合は本件を教育・研究上の重要問題と考え、①北海道大学教育研究評議会で報告・審議すること、②北海道大学は本件の事実経過をその構成員に徹底周知すること、そして③不当労働行為という法律違反を犯した北海道大学当局者は、襟を正すために自らに一定の処分を科して本件の責任問題にけじめをつけることを要求します。各位におかれても、ぜひそうした方向を追求していただきたいと思います。

なお、下記「資料1」の第1ページ（2009年10月6日欄）にも書いておきましたが、北海道大学は経営協議会に資料を提出して審議を求める際、賃金不利益変更について契約職員（フルタイム雇用の非正規職員）の期末・勤勉手当減額を全くお知らせしていません。その上、教職員組合にも黙ったまま、その手当の減額を強行しました。そのため教職員組合は、北海道大学が経営協議会に諮らずに、年収200万円前後に過ぎないワーキングプアーの契約職員から同手当を減額したことは国立大学法人法第20条違反であり、また教職員組合に知らせなかった点は労働契約法違反かつ不当労働行為であると認識しています。

記

次の8種類の資料を同封します。

一、資料1　2009年北大不当労働行為事件の経過（2011年6月　北海道大学教職員組合）
一、資料2　2006年7月13日「確認書」
一、資料3　代償措置3項目（2009年11月11日　北海道大学が提示）
一、資料4　2010年3月18日の「不当労働行為救済申立」を伝える報道各紙記事等
一、資料5　北海道労働委員会「命令書」　2011年3月11日（交付は3月31日）
一、資料6　北海道労働委員会「命令書」を伝える報道各紙記事
一、資料7　謝罪文（北海道大学長から教職員組合委員長あて）　2011年4月8日
一、資料8　北海道大学教職員組合のビラ　2011年6月22日

2009年北大不当労働行為事件の経過

編集・発行：北海道大学教職員組合

2011年7月発行

〒060-0811
札幌市北区北11条西6丁目　北海道大学構内
北海道大学教職員組合書記局
電話：011-746-0967（Fax共通）
：011-706-3994
E-mail:kumiai@ma4.seikyou.ne.jp
http://ha4.seikyou.ne.jp/home/kumiai/