

北海道大学不当労働行為事件第3回審問調書				
事件番号	平成17年道委不第12号			
期日	平成17年12月7日			
場所	北海道労働委員会会議室			
審査委員	曾根理之		公開の有無	公開
参与委員	(労)小倉佳南子 (便)栗原勝憲			
担当職員	森崎 勉 上杉 充浩			
当事者	申立人側	名称 代表者	北海道大学教職員組合 執行委員長 坂下明彦	
		代理人	三浦桂子 佐藤博文 加藤丈晴 芝池俊輝	
		補佐人	渡邊信久 山口桂 浅川和幸	
	被申立人側	名称	国立大学法人北海道大学	
		代理人	開本英幸	
		補佐人	遠藤啓 山口紀代志 富野幸雄 菅野信雄 阿部康成 笹原聰	
尋問した証人等	齊藤秀昭(証人 被申立人申請)			

担当職員

主査 森崎



主任 上杉 充浩



速記士 北口 康裕



速記士 岸 政利



[開会 午後1時30分]

曾根審査委員

平成17年道委不第12号北海道大学不当労働行為事件の第3回審問を行います。

審査委員は私、曾根です。参与委員は労働者側は小倉委員、使用者側は栗原委員です。

出席者は申立人側、代表者、委員長の坂下さん、三浦弁護士、佐藤博文弁護士、加藤弁護士、芝池弁護士、補佐人の山口さん、渡邊さん、浅川さんということでよろしいですね。被申立人側は、開本弁護士、補佐人の遠藤さん、山口さん、富野さん、菅野さん、阿部さん、笹原さんということで行います。

本日、申立人から追加申立書が提出されましたが、これについての調査は次回期日以降に行うことといたしまして、本日は予定どおり第3回審問を行います。

前回審問以降、本日提出されました申立人側からの甲49号証から60号証までの証拠は、これは本日使うものなんですか。追加申立てに関するものなんですか。

三浦申立人代理人

審査委員

追加申立てに関するものです。

一応、採用ということにしておきます。それから被申立人からは第二準備書面及び乙第33号証、陳述書が提出されましたか。いずれも採用いたします。

本日は被申立人から申請のありました齊藤秀昭さんの尋問を行う予定になっております。ただいまから4時30分までということを予定しておりますが、途中で休憩時間を入れまして、主尋問、反対尋問という順序で行いたいと思います。それでは齊藤さん、証人席にお座りください。

[齊藤証人着席 午後1時32分]

審査委員

この度、労働組合法の改正によりまして、証人には尋問前に宣誓をしていただきます。この宣誓をした上で証人が虚偽の陳述をされますと、3月以上10年以下の懲役に処すると労働組合法に規定しております。それでは、証人は起立してお手元の宣誓書を読み上げ、宣誓してください。

証 人

宣誓。良心に従って真実を述べ、何事も隠さず、また何事も付け加えないことを誓います。平成17年12月7日。齊藤秀昭。

審査委員

それでは証人の住所、年齢、職業をお願いします。

証 人

埼玉県██████████です。昭和□年□月□日生まれ。現在は独立行政法人国立国語研究所理事をしております。

審査委員

証人は聞かれたことについて、記憶に基づいて正確に述べてください。証人はここで発言されたことを理由として不利益な取扱いを受けないというふうに労働組合法で規定されておりますので、その旨、告知いたし

ます。証人に対する質問については私の許可を得てからにしていただきたいということを申し述べておきます。記録をとる関係で尋問者の名前を名乗ってから質問をしていただきたいと思います。それでは被申立人の方からの主尋問をお願いします。

開本被申立人代理人

まず、乙第33号証を示します。「陳述書」とありますが、こちらの1ページ目に書かれている住所、氏名、判こ、これは証人のものということで間違いないですね。

証 人

はい、間違いありません。

被申立人代理人

陳述書に書かれている内容については間違いありませんか。

証 人

はい、ありません。

三浦申立人代理人

陳述書の誤記だと思うのですけれども、まず御経歴の2ページ目なんですが、高校卒業が昭和47年となっておりますけれども、これは。

被申立人代理人

誤記ですね。

申立人代理人

43年ですね。それからもう1カ所、10ページ目、(7)の上から10行目です。過半数代表者に対する説明会の日付なんですが、9月13日となっておりますけれども、これは9月24日の間違いではないかと思うのですが、どうでしょうか。

被申立人代理人

確認いたします。

申立人代理人

こちらの申立書によれば9月24日。

審査委員

証拠上は何かあるのですか。

被申立人代理人

甲19号証ですか。このとおり行われたということで9月24日に訂正いたします。

審査委員

よろしいですか。では、そういうことで。

被申立人代理人

陳述書の中で明らかな誤記が2カ所ありましたので、確認しますけれども、先ほど出てきた高校の卒業年は昭和43年ということでよろしいですね。

証 人

はい。

被申立人代理人

それと、過半数代表候補者に対して説明会を行っておるのですが、陳述書の中で9月13日という表記が10ページの10行目にあるのですけれども、これは9月24日という御指摘があって、証拠上、そのとおりなものですから、この部分も訂正してよろしいですね。

証 人

はい、失礼しました。

被申立人代理人

では、進めます。北海道大学を離れたのは平成17年の5月からということでおろしいですか。

証 人

はい、そうです。

被申立人代理人

陳述書を出しておりますので、前提条件については簡単にしか聞きませんけれども、まず大学法人化の準備段階について陳述書で説明がなされていて、具体的には法人移行準備委員会を設置するなどしてその全学

の合意のもとに進めていったと、そういった要約をしてよろしいでしょうか。

証人

はい。国大協で方針が決まり、法案が通った段階だと思いますけれども、全学に法人移行準備委員会を設置して取り組み始めたということです。

被申立人代理人

それでは次ですけれども、法人化の準備に当たって当時、当局が積極的に一方的に制度設計を進めたのではなくて、当局のスタンスとしては職員からの情報公開とか意見聴取、これを意識的に進めていったということでおよろしいのでしょうか。

証人

はい。私が来る前からそういう状況はあったと思います。

被申立人代理人

就業規則を新設するに当たって、職員から寄せられた意見を参考にこのようにしたといったものは何個かありますか。

証人

これは平成15年12月ですか、法人移行準備委員会で「法人移行に向けて」という法人移行の基本的な枠組みを示しました。それ以来、全学にいわゆるパブリックコメントということで御意見を伺うあるいは一応、法人移行準備委員会としては案をまとめてから今度は正式に過半数代表者に対する説明というものをやっております。全学に向けたパブリックコメント、それから、過半数代表者とのかかわり合いでやはり何点か提案が修正されております。たとえて言いますと、全学のパブリックコメントの段階では、一つには休暇というのが労基法上は半年たたないと発生しない、たしか10日だったと思いますけれども、これを就職して直ちに半分発生させましょうということを実はやっております。これは、提案ではそうはなっていなかった。それから年休の利用の単位、これは労基法上は1日あるいはせいぜい半日だというのを、そういうことでそういう提案したのですが、やはり時間単位で認めてもらいたいと、こういう要望がございまして、この時間帯、労基法上は若干問題があるのですけれども、運用上やっていこうということをしました。それから兼業の問題で、これは裁量労働制を新たにとる関係もあるのですけれども、他大学へ非常勤講師で集中講義があると。この場合に完全に札幌の土地を離れちゃうものですから、幾ら裁量労働制を敷いたとしても実は服務管理上はやや面倒くさい、欠勤扱いに場合によってはしなければならない問題があったのですけれども、これはやはり困るという声が非常に強くて、そこは提案を覆して職務専念義務免除という新しい発想を入れてそれはやれるようにしようというようなこともございました。あるいは過半数代表者……

被申立人代理人

はい、よろしいです。ほかにも幾つかそういったものがあって、要するに、就業規則に関する大学側の提案に職員側の御意見を頂いてかなり配慮をした就業規則を作ったと、そういったことでよろしいですか。

- 証人 そういうことでございます。
- 被申立人代理人 次に、別なことを伺いますが、法人化に至るまでの大学と教職員組合との関係なんですけれども、陳述書に書いてあるとおりでとりあえずよろしいでしょうか。
- 証人 はい、結構です。
- 被申立人代理人 それで、組合からは法人化の直前の段階においていろいろ要望をしてきたんだけれども、大学からこれが無視された、そういった趣旨の主張がありますが、証人の理解で結構なんですけれども、当時の大学と組合との関係はどのようなものとお考えですか。
- 証人 私は大局的な見地で申し上げると、基本的な対立点というのではなくていうふうに理解しております。なぜかといいますと、これは15年の2月でしょうか、法人移行準備委員会で途中の中間的に検討経過報告というのを出しているのです。ここで、いわゆる新しい労務管理的な部分についてはそれまでの国家公務員法における労働条件というものを基本的に維持しようというラインで検討経過報告が出されたわけでございます。組合はどうかと言いますと、組合もまた雇用の維持、それから従前の労働条件を維持する、これが基本的な組合の方針でございました。そういう意味では私どもと組合の間では従前の労働条件を守っていこうねというコンセンサスというか、共通の理解というものはあったはずでございます。そういう意味で基本的な対立点というのではなくて、むしろあるとすれば、公務員の労働条件よりもせっかく非公務員化するわけですから、どれだけ新しいことを取り入れていくことができるかというところの差があるとすれば差であろうというふうに思います。
- 被申立人代理人 救済申立書はごらんになっていますね。
- 証人 はい。
- 被申立人代理人 あちらの文書をごらんになって組合と大学が非常に仲が悪いかのような表現が散見されていたのですけれども、その点についてはどのようにお考えですか。
- 証人 仲がいい悪いというのは言いにくい部分もございますけれども、正直言って、どうしてこういう書き方をされるんだろうと。何と言いますか、非常に偏っている、全体像を示していない。端的に言いますと、特定の意図に基づいていろんな出来事をつないでいるなということでございますね。もっといろいろなことがあった。それは組合の要求されたことも実現していることは結構ございますし、幅広く意見を聞いていろんなことを修正しております。そういうことを一切触れられていないわけで、これは何とも不可思議としか言いようがないということでございます。
- 被申立人代理人 次に、法人化以降の事実関係について伺います。本件では3回やった団体交渉が不誠実であると、そういった御主張がされていますので、そ

の点に絞ってお話を伺いたいと思います。まず、第1回団体交渉についてですが、こちらは9月24日付けで組合から申入れがなされて10月5日に団体交渉を実施しております。乙の第15号証を示します。こちらが第1回の団体交渉の記録であります。事前に内容については御確認いただいているが、団体交渉の議事といいますか、議事の要旨としてはこのとおりであるということで伺ってよろしいでしょうか。

証人

被申立人代理人

はい、そのとおりです。

組合側からの主張としては、要するに就業規則を変更するな、寒冷地手当の削減をするような変更をするなど、そういったところが組合側からの確たる主張ではあるのですけれども、これに対してどのような説明を事務局長としてされたか、それを伺いたいと思います。テーマごとに伺いますが、まず、国立大学法人の給与水準についての議論があったかと思います。これについては大学の考え方としてどのような説明をされましたか。

証人

給与水準という言葉でございましたが、私の言葉で言いますと、給与原則ということで随分お話をさせていただきました。この給与原則というものは何かということですが、法人化することによってそれまで国家公務員法体系で、法令で勤務条件を定める勤務条件法定主義下にあったわけですけれども、それが法人化によりまして、基本的に労使で決定をする、そういう労基法の世界に入っていたわけですが、その一方で国立大学法人法が準用しております独立行政法人通則法の63条だったと思いますけれども、ここで実は国立大学法人の給与原則というものを法律で定めている。これは端的に言いますと、業務の実績でしょうか、法律の書き方は「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に定めなければならない。」と、こういう法律があるわけでございます。この説明を随分とさせていただいた記憶がございますが、つまり社会一般の情勢に適応したもの、そういう給与にしなければいけない、その流れの中で今回、寒冷地手当の問題です、ということでございます。

被申立人代理人

次に、人事院勧告がございます。これが北大の職員の方の給与とどのように関連するか、そのあたりの説明はどうされましたか。

証人

これは、人事院勧告は国家公務員に対して、いわゆる情勢適応原則にのっとる社会一般情勢に適応した国家公務員の給与を実現するための勧告ですから、国立大学法人、これは非公務員化しておりますので、人事院勧告がダイレクトに国立大学法人にかぶってくるものではないということを申し上げております。

被申立人代理人

ただ、ダイレクトにかぶってくるものではないのですけれども、何らかの影響を与えるということでしょうか。

証　　人

これは先ほど申し上げました独立行政法人通則法上、社会一般の情勢ということが書いてあるわけですから、これらは法人としてどう認識するか、社会一般の情勢というものをどう認識するかというときに人事院勧告というのは実は無視できない重要な判断材料になるということでございます。これは一般論としてもそうですし、北大が法人化移行の際に国家公務員法の給与体系、基本給、手当を引っくりめて基本的に国家公務員の給与体系でスライドしている、そういう関係上からもこの人事院勧告の趣旨というものは重く受け止めざるを得ないということで御説明をしております。

被申立人代理人

人事院勧告との関係なんですけれども、人事院勧告が変更されたからそれに従わなければならない、いわゆる人勧準拠であると、そういった説明をされたことはないですか。

そういう説明は一切しておりません。

正確には、先ほどのように人事院勧告は法的には直接影響は及ぼさないんだけれどもというお話ですね。

そういうことです。

次に、国から受ける運営費交付金の取扱い、いわゆる財源という議論がされていたようすでけれども、これについてはどのような説明をされましたか。

証　　人

これに対しては、組合の方から16年度の予算に寒冷地手当が従前の分として積算されているじゃないかということがございました。予算はあるんだから出せという趣旨でございます。これにつきましては、法人がスタートしたときの運営費交付金、国からの助成金でございますけれども、この経緯を御説明いたしました。つまり、16年度の運営費交付金というのは平成14年度の決算ベースに15年度で人勧がマイナスの勧告が出ておりますので、そのマイナス分を考慮したものが16年度の運営費交付金となっている。根っこは14年度の決算額ですから、14年度の決算額には寒冷地手当というものは入っているわけですね。その意味で、寒冷地手当というのは16年度は交付金上も積算されております。しかし、積算されているから、出さなければいけないのかということに関しては、またこれは別のこととございますということで、るる説明を申し上げましたが、今申し上げる必要がありますか。

とりあえずこれでいいです。そういった説明をして組合から理解というか、納得を得ることはできましたか。

いえ、組合は納得をしませんでした。

では次に、第2回の団体交渉について伺います。10月13日付けで組合から団体交渉の申入れがなされ、実際には10月の25日に実施しております。乙第16号証を示します。先ほどと同じような質問になり

ますけれども、2回目の団体交渉の議事の要旨はそちらに記載されないとおりでよろしいですか。

証人

被申立人代理人

はい、よろしいです。
1回目の団体交渉と重複するかもしれません、伺います。具体的にどのような説明をされたかです。まず、先ほどと同じお話ですけれども、給与原則についてどのような説明をされましたか。それとも、ほとんど同じだということであればその旨、頂ければと思います。

証人

給与原則をもともと法からの流れで御説明しておりますので、もちろん第2回目でもそういう議論はございましたが、同じような説明になっていると思います。ただ、この第2回の交渉は組合の方から第1回目の交渉時にそういう通則法の話を私が申し上げたものですから、要すれば私の考えが労基法でいうところの労使決定の上に人事院勧告というものを置いている、非常にけしからん、これは誠実ではない、こういう説明というか、交渉要求書にもそういうことが随分書いてあったのですけれども、そういうことがありましたので、そういう労使自治的な観点からのやりとりというのが多かったというふうに記憶しております。

被申立人代理人

証人

次に、財源の話についてはどういった説明をされましたか。

財源は、やはり一つはあるからどうだとかないからどうだというのは、基本的に私はそういう議論は避けるべきだと。つまり、何を言いたいかと言いますと、法人化前は国の会計なですから、単年度予算主義で、とにかく使うというのが前提とされた、そういう会計制度なんですね。余してもそれは国に返さなければならぬ、だから、使っちゃう。そこに非効率の部分があるわけですけれども、また非常に細かくお金の使途が決められていた。ところが、法人化になると、細かな使途制限とかあるいは余ったら返さなければいけないとかそういうことがなくなった。そういう意味では民間企業の企業会計原則をベースに切り替わったわけです。そういう流れの中でこの寒冷地手当の積算問題も考えれば、あるから出すんだと、これは非常に従来の言わば親方日の丸的な発想に近いものでして、そういうことではないんだろうと。全体として限られた資金をどうやって将来を見通しながら効率的に効果的に使っていくかと、そういう立場で物を考えなければいけない。あるいは寒冷地手当、確かに積算はされているけれども、それは使途を決められたお金ではないのですということも大分申し上げました。あるいは更に積算にこだわれば毎年、効率化係数がかかってくる、効率化係数分のものは毎年切り下げればいいのですかと、あるいはアップするときもありますよねと。アップするときは積算がないからアップしなくてもいいのですかと。そういう問題ではないでしょうと。つまり、これはそういう財源論ではなくて中長期的に給与に関してどういう労使慣行を作っていくのが正しいのか

- 被申立人代理人 証人 と、そういう観点からこの問題については考える必要があるんじゃないでしょうかということを随分申し上げた記憶がございます。
- 被申立人代理人 証人 そういう説明をしたけれども、組合からは理解を得ることができなかつたのですね。
- 被申立人代理人 証人 そうです。
- 被申立人代理人 証人 ところで、10月25日の団体交渉、これは4時過ぎから行われていますけれども、その前に定例の役員会がありましたよね。
- 被申立人代理人 証人 はい、ございました。
- 被申立人代理人 証人 そちらの定例の役員会の中で今回、問題となっている就業規則の変更の決議がなされていますね。
- 被申立人代理人 証人 はい。
- 被申立人代理人 証人 役員会において、証人は組合との関係でどのような説明をされていますか。
- 被申立人代理人 証人 これは、組合と、もう一つは過半数代表者とのやりとりがあったのですが、それの一連の経緯、こういうやりとりをしたということを、私どもとしてこういう説明をしたということをまず役員会に対して御説明を致しました。それは、先ほど来話しているような内容でもって説明をさせていただいたということでございます。その上で、この就業規則の改正案をどう取り扱うかということの御説明をさせていただきました。具体的には、この後、この後といいますのは役員会の後という意味ですけれども、役員会の後に団体交渉が入っておりますと。それが1点でございます。その関係で、今この場で決定ということにはしないでいただきたいということが2点目。それから、3点目に、これまでの経緯からすると非常に平行線をたどっているものですから、なかなか合意を得るというのは難しい。しかしながら、最大限御理解を頂くよう努力をしますということが3点目です。4点目に、しかしながら、そういうことをしてもだめであればというか協議不調であれば、これは翌日付で就業規則の改正をしていただきたい。翌日付といいますのは、通常、役員会で議案としてかかった場合には役員会当日の日付になるのです。それが北大的ルールでございました。それを、やはり団体交渉があるということで、終わってから、それを見てからということで、協議不調の場合には翌日付ということの御了解を頂きました。簡単に言えばそういうことでございます。
- 被申立人代理人 証人 証人としては、この後に組合との団体交渉を控えていることを事実関係として尊重して役員会に決議していただいたと、そういうことでしょくか。
- 被申立人代理人 証人 はい。そういうふうに理解していただいて結構でございます。
- 被申立人代理人 証人 その後、就業規則の変更をした後、組合から11月2日付けでいわゆ

る公開質問状というものが大学あてに送付されております。これに対して、大学側としてはどのような対応をしましたか。

証人

公開質問状というのは、どう対応するかということは非常に難しかったというか、余り経験を持つ、私自身は経験がなかったということもあるのですけれども、公開質問状の内容を見ますと、これは第3回目の交渉のときも申し上げたのですけれども、この公開質問状というのは一体何なのだろうかということを3回目の交渉でも申し上げたのです。つまり、労使交渉ですから、当事者間で交渉するという大原則があるわけです。ところが、あの公開質問状は明らかに外向けのものなんですね。外向けといいますのは、私どもの総長に対して質問をし、総長が回答をしろと。その回答したものについては道庁記者クラブで記者会見をしてこれを発表するんだと、こういうことなんですね。一体これはどういう趣旨のものなんだということが私にはよく理解ができない。しかしながら、中の問題をそういうふうな形ではっきり明記されるものを、それをそのまま回答するというのもいかがかと。しかし、これを全く無視するというのも、これもまた問題がある。一方で、過半数代表者の方からも言われていたのですけれども、職員に対してよくこの間の事情を説明してもらいたいということの要望もございました。それで、総長と相談いたしまして、公開質問状の中身も踏まえあるいはこれまでの過半数代表者、それから組合との交渉の経緯も踏まえて、職員全体、もちろん組合も入るわけですけれども、職員全体に対してこの間のやりとり、経緯というものを説明するそういう文書を出そうと。それが結果的には良好な労使関係の形成につながっていくのではないかと。そういう観点で、直接的な公開質問状への回答という形ではございませんでしたけれども、別な形で文書を出して、これは私名義でございますが、広く見られる状態にさせていただいたということでございます。

被申立人代理人

甲第34号証を示します。こちらの文書は、北海道大学職員の皆様あての寒冷地手当の引下げについての説明資料ですね。

そうでございます。

こちらは、証人が作成したものですか。

はい。私が作成しました。

こちらの文書が、先ほどの公開質問状を受けていろいろ考えた結果、職員全員に、皆様にお配りしたという内容でしょうか。

はい、そうでございます。

こちらに書いてある内容は、先ほど2回の団体交渉で説明をしたその内容と重複するものでしょうか。

はい。

むしろペーパーであるので、もうちょっと分かりやすくなっていると

いうことですか。

証人 なるべく分かりやすくと思って書いておりますので、ちょっと言葉遣いやなんかは、表現があるいは違っている部分もあるかもしれません、趣旨的には同じものです。

被申立人代理人 それでは、第3回の団体交渉について伺います。こちらは12月22日に実施されておりますが、乙第18号証を示します。3回目の団体交渉の記録ですが、3回目の団体交渉の議事の要旨はこちらのペーパーに記載されているとおりということでよろしいでしょうか。

証人 はい、結構です。

被申立人代理人 では、3回目の団体交渉でどういった説明をしたか、ここで伺いたいと思います。重複するかもしれませんけれども、給与原則についてはどのようなお話をされたか覚えてていますか。

証人 給与原則は、特にこのときは最高裁判例を踏まえた合理性の判断というものを議論した記憶があります。かなり細かい点のやりとりまでこの場でしたというふうに記憶しています。ただ、基本的な考え方というものはやはり通則法に基づく考え方として御説明はしたというふうに思います。

被申立人代理人 では、ちょっと聞き方を変えますけれども、これまで、これまでというか合計3回の団体交渉が行われていますね。就業規則の変更がされるまでに2回あって、これが労働委員会の方にあっせんの申請をした後の3回目であると。まず1回目と2回目の団体交渉で議論の切り口というか、視点というかスタンスというか、そういうものはほぼ全く同じだったのでしょうか。1回目と2回目の違いです。

証人 1回目と2回目は、先ほど申し上げましたように2回目の方が労使自治的な観点での議論だったということなんですけれども、内容的には類似しているところもあるし、新しく論点として出てきたものも第2回目にはございました。ただ、基本的な考え方は類似のものがあったというふうに思います。

被申立人代理人 それで、3回目の団体交渉はあっせんの申立てがされた後ですので、1回目、2回目とまた違った視点、質問内容とかそういうものが加わっていたということはありますか。

証人 これは、いわゆる経営事情の問題というものを大分お話を致しました。特に、これは財源論に絡む問題なんですけれども、労働委員会にあっせん申請を組合がなさったものですから、労働委員会事務局サイドのサジェスチョンもございまして、もう少し経営事情についてお互いに議論した方がいいんじゃないのかということがありました。それを受けてのものでございます。最大のポイントは、教員の人件費あるいは事務系職員も含めた総人件費というものがどういう状況になるのかということが最

大のポイントでございました。これは、北大は予算の約6割強が人件費というそういう組織体でございます。一方で、先ほどから申し上げておりますように、効率化係数ということで毎年確実に国からの交付金が削減をされる、そういう中で大学運営を財政的な面でどういうふうにやつていったらいいんだろうかということで、内々人件費の中期目標期間中、つまり6年間分の試算をやっておりました。ただ、これは内々のものなものですから、どこにもオープンにしていないものであったということをございますけれども、その内容をそこでお話をしたということです。中身的には、いろいろな変数があるのですけれども、すべての状態を16年度で固定をしたという状態で推計をしたのですけれども、大体19年度で教員の人件費は赤字になる、それから21年度で事務系職員も含めた人件費が赤字になるという、端的に言いますとそういう推計でございます。そういうことについての、中身についての御説明をさせていただいたということでございます。

被申立人代理人

3回目の団体交渉の中で、いわゆるメモの禁止というお話をされております。それについて、まずメモを禁じたのは証人御本人かどうか、これはいかがですか。

証 人

言葉にこだわりますが、メモ禁止と言われてしまうとちょっと返事のしようがない。それは、私自身は禁止という言葉は一切使っておりませんので、そう言われると心外なんですが、ただいま申し上げました中期的な人件費の見通しを多分申し上げたときだと思いますけれども、これは試算でもあるしオープンにもしていない、そういう数値なのでメモをとるようなことは控えてもらいたいというようなことをお願いした記憶がございます。

被申立人代理人

それを受けて、組合側の出席者はまず何らかの抗議をしたことはありますか。

証 人

それは、抗議というものは一切ないと思いますね。
メモを控えていただきたいというお願いをして、それに応じられないとか、何でそんなことを言うんだとか、そういうことは特になかったですか。

被申立人代理人

どうしてですかというのは、どなたから聞かれた。でも、それは抗議というものではなくて、正にどうしてですかということだったというふうに思います。

証 人

それに対してはどのようにお答えしましたか。

それは、正に試算だし、これはオープンにしていないということで申し上げたと思います。私の気持ちとしては、交渉になりますと、これは別に悪いと言っているわけではないのですが、組合はいろいろ宣伝ビラとかを作るわけですね。で、交渉の中身をあるいは速報的に組合員に知

被申立人代理人

らせるという活動をされておりますので、そういうものに人件費の中期見通しという重要な部分が万が一ぼろっと出てしまうと、これはやはり非常に問題が多いなという気持ちがあったんです。そういうことも踏まえてのお願いだったという部分でございます。

証　　人

そのお願いに対して、組合の出席者はメモを、筆記をやめるといったことをしましたか。

いや、とっておられる方が結構いらしたと思います。

被申立人代理人

その方々に対して、証人の方でメモは控えていただきたいのとか、そういう抗議をしたことはありますか。

証　　人

いいえ、それは一切しておりません。

被申立人代理人

最初にお願いをしておりますけれども、なぜそこで止めなかったのでしょうか。

証　　人

それは、結局、外部にその数値が出てしまう、それは私ども責任ある者が出るならともかく、何のあれもなく数字だけぱっと出てしまう、それを非常に私は心配したのです。あんまり変な出方をすると職員も非常に不安感を持つであろうと。それはやっぱりよろしくない。どちらかというとオフレコというぐらいの感覚が強かったです。ですから、そこで現実にメモをとっておられましたけれども、それをやめてくれとかなんとか、そこまでのことは全く申し上げる気はございませんでした。

被申立人代理人

それでは、3回分の団体交渉を通じての質問なんですけれども、まず大学側の交渉の担当者、具体的には一番たくさん説明をされている方ということは証人ということでよろしいのでしょうか。

はい、そのとおりです。

被申立人代理人

次に、組合側から3回の団体交渉の中において具体的な対案ないし提案、そういうものが示されたことはありますか。

証　　人

組合は当初から現状維持ということを言い続けておりまして、それ以外の具体的提案はなかったというふうに私は思っております。

被申立人代理人

つまり、就業規則の変更についてすべて反対するか、変更されても例えば削減した部分については一時金として支給するなど、実質的に全部反対ですね。そういう御主張に終始していたということでしょうか。

証　　人

そうですね。一時金という話もなかったと思いますけれども、記憶違いかもしれませんけれども、とにかく具体的な提案というのは現状維持ということだと、それしかないということです。

被申立人代理人

交渉自体は紳士的に行われたのですか。

証　　人

これは別に言葉を荒げたり追及的な態度でしゃべるとか、そういうことは一切なく、極めて紳士的な雰囲気の中での交渉ごとだったというふうに思っております。

被申立人代理人

3回の団体交渉の中で、組合側から大学に対して財務関係の資料を出

- してほしいと、そういった要望が出されたことはありますか。
- 証人
被申立人代理人 一切ございません。
- 最後に、大学は2回目の団体交渉以降、団体交渉の申入れがあればそれは受けるおつもりでしたか。
- 証人 私はいつも絶対逃げません、交渉は受けますということを常に言っておりましたので、もちろんそのつもりはありました。
- 被申立人代理人 3回目の団体交渉の後も、そういったスタンスだったのでしょうか。
- 証人 そのとおりです。
- 被申立人代理人 以上です。
- 審査委員 それでは反対尋問をどうぞ。
- 佐藤(博)申立人代理人 先ほどの被申立人代理人の質問の中で、初めの方で法人化前の組合との関係について少し触れていましたので、まずその点からお聞きします。乙第33号証の証人の陳述書の7ページを読みますと、「大学は、平成15年11月6日に総長会見、11月27日の事務折衝等において誠意をもって対応しており、当時『職員団体』であった組合を無視した事実はありません。」と、こういうふうにまとめ的に書いてあるのですが、要するに組合を無視したような対応を大学当局としてとったことはありませんと、こういう趣旨でここは言われているわけですか。
- 証人 そうでございます。
- 申立人代理人 それから、先ほど、法人化に当たって従前の労働条件を守っていこうということで基本的対決点は組合との間にはなかったと、こういう趣旨の証言をされていたように思うのですが、そういう御認識で間違いないわけですか。
- 証人 はい、そうでございます。
- 申立人代理人 ということは、法人化前の従来の公務員時代の労働条件、これを遵守する、これを法人化した後もこの内容で進めていくと、こういう考え方で対応していたと、こういうことなんですか。
- 証人 はい、基本的にそういうことです。
- 申立人代理人 基本的にとおっしゃるのは、では、そうではないことがあったわけですか。
- 証人 全部チェックしていくば何か違う点が出てくるかもしれません、大方そういうことだということです。
- 申立人代理人 先ほど、証人は平成15年12月1日に公表した「法人移行に向けて」という、法人化後の労働条件等の内容についてその基本的な内容を示したと、こういうふうに話されていましたね。
- 証人 はい。
- 申立人代理人 念のため確認しますが、甲11号証の1と2ですが、ちょっと見てください。先ほどの証人の証言では、この内容について全学にパブコメを

- 出して意見を聴取して、そして幾つかの改定を行ったと、こういうことをおっしゃっていましたね。
- はい、そのとおりです。
- その一つとして、年次有給休暇について労基法上は半年、6カ月以上経過して初めて取得できると、こういうものになっているものを直ちに取得できると、こういう意味で上乗せをする改定をしたと、このようにおっしゃっていましたね。
- そのとおりです。
- 公務員時代は、この年次有給休暇の取得についてはどうなっていたのですか。
- 就職当初に何日か即与えられていたと思いますけれども、何日与えられたかは記憶にございません。
- 公務員時代は、例えば4月1日に入職したらそのときから有給休暇は取得できるようになっていたんじゃないですか。
- ですから、そうだったと思いますけれども、何日かは覚えていないということです。
- そうすると、なぜこの「法人移行に向けて」という中では6カ月間の切り下げる内容を提示したのですか。
- 切り下げるというよりも、これは記憶が定かではないのですが、現実に公務員時代から、特に非常勤の職員の方で就職されて直ちに休暇が取れないという声が出てきたんです。それに対して、何らかのやはり対応をしてもらいたいと。それは公務員法制度下でもできない話だったと思うんです。だから、改善してもらいたいと。そういう行為がパブリックコメントの中で出てきて、それはやはり非常に、特に研究者サイドでいろいろな人事異動がございますので、そういうときに全然当初から休暇も取れない、労基法上はそれでいいのかもしれないけれども、それはちょっとまずいよねということで、その声を受け入れて正したということだったというふうに記憶しています。
- では、区別して言いますけれども、俗に言う一般の正職員といいますかそういう方々についてはもともと直ちに有休が取れるということになっていたのではないですか。
- 正職員の方はそうかもしれません。
- そうすると、それをなぜ6カ月、その正職員の方々も6カ月取れない、労基法上6カ月経過してからというふうな提案をされましたね。まず、その事実は間違いないですね。
- はい。
- では、順番に聞きます。それは労働条件を、有休取得の要件を切り下げる、働いている人たちから見れば労働条件の不利益変更に当たるもの

ではないですか。端的に答えてください。

証人

記憶が間違っていたら困るものですから、今、私は正職員非正職員を区別しないで申し上げましたが、法人移行に向けての案は非正職員についてのものであったのではないかなど。つまり、原則、正職員については公務員の時代の水準を下げるという前提は全くとっておりませんでしたので、そういう意味では私の勘違いで、非正職員についてそういうことができなかつたのをやれるようにしたと、こういう御説明をすべきだったのかもしれません。ですから、正職員について切り下げた提案はしていないということです。

申立人代理人

有給休暇の問題についても先ほど指摘していましたが、時間単位で取れるようにしたと。これも、もともとは時間で有休は取れるようになっていたのではないですか。

証人

これは、もともとそうなっていたものですから、私どもはこれこそ正職員も引っくりめた提案として時間単位にしたかったのですが、事前に労基署へ問い合わせたところ、それはやはり法令違反だという指摘がございまして、せいぜい半日までですと、こういう指摘があったものですから、どうしても公の文書になりますので、時間単位というふうには書けなかった、これはやむを得ないと。ここは、労働法の世界に入ってしまう以上法令をベースにして考えざるを得ない、そういう意味で1日又は半日の休暇取得ということで提案したというふうに思っています。

申立人代理人

それから、兼業問題で、他大学に非常勤などで行く場合に、先ほどの証言の趣旨がよく分からなかったのですが、裁量労働ということで職務専念義務を免除する、こういう手当てをしたと。そういう趣旨ですか、先ほどの話は。

証人

はい、そうです。

申立人代理人

もともと公務員時代に、この裁量労働というそういう規定はあったのですか。

証人

公務員時代にはございません。

申立人代理人

ないです。

証人

はい。

申立人代理人

そうすると、法人化といいますか、民営化に伴って新たに規定する勤務の形態と、こういう内容ですね。

証人

そうです。

申立人代理人

今幾つか指摘したのですが、こういう労働条件の変更にかかわることについて、当時、組合に提示をしていませんね。

証人

ええ、しております。

申立人代理人

学内のホームページ等でパブコメを求めたということであって、労働組合にこういうふうに考えている、あるいはこういうふうに提案したい、

- こういうことは行っていませんね。
- 申立人代理人　　しております。
- 証　　人　　それはなぜなんですか。
- それは当時、まだ国公法時代であります、いわゆる当局側からそういう申入れをするというような義務はございませんので、交渉申入れがあれば基本的にはもちろん受けるわけですけれども、私どもの方から申し入れるということは従前からやっていなかったということだと思います。
- 申立人代理人　　甲第37号証を示します。この法人への移行に関しては、国会での附帯決議があるということは証人は御承知ですか。
- 証　　人　　はい、承知しております。
- 申立人代理人　　この第21項、最後ですけれども、「法人への移行に際しては、『良好な労働関係』という観点から、関係職員団体と十分協議が行われるよう配慮すること。」というふうにあります。いわゆる労働組合法等の、正式な労働組合法等で言う団体交渉でなくても、いずれそういう関係になるわけですから、組合と十分協議をするということは法律で、あるいは国会決議で求められていたというふうには、そういうふうに言えるのではないかと思うのですが、この点はどういうふうに認識されていたのですか。
- 証　　人　　適正な申入れがあれば、それは当然受けるということでございます。
- 申立人代理人　　このように変えたいというのは、提案するのは大学の側ですよね。
- 証　　人　　そうです。
- 申立人代理人　　先ほど、証人のお話でも労働条件は労使の対等な立場で協議をして決定していくんだと、このようにおっしゃっていましたよね。
- 証　　人　　法人化後ですね。
- 申立人代理人　　法人化後でもいいですけれども、その場合にこういうふうなことを提案したいと、あるいはこういうふうに改正したいという場合にはそれを求める側の方から提案をし、説明をし、同意を求めるように努力をする、これが対等の立場の協議のあり方だと思うのですが、こういう一般的な考え方についてどのようにあなたは認識されていますか。
- 証　　人　　すべきかどうかという、何がベターなのかという話と法的な視点でそれはしなければいけないことなのかどうなのかということは分けて考えざるを得ないというふうに私自身は思っております。
- 申立人代理人　　今のお話だと、法的にはそういうふうにあなたの方から提案する義務はないという趣旨で言われたんだと思うのですけれども、この国会決議の趣旨からしても仮に法人化後のこととはまた後で質問しますが、仮に法人化前であっても、私が今紹介した国会決議に基づくならば労働組合に対してパブコメ、一般的なものとは別に提案をし、説明する。こうい

証人

う手続があってもよかったですと思うのですが、それをしなかったのはなぜなんですか。

申立人代理人

先ほど来から申し上げていますようにそういう慣行もなかったですし、また義務もなかったと理解しています。その一方で、少なくとも12月に「法人移行に向けて」オープンにしたわけですから、組合の立場から言えばいつでも交渉を申し入れることができる、そういう立場にあったというふうに思います。

証人

私が質問しているのは、提案をする側が誠意を尽くして説明をするというのが対等の立場の話し合う姿勢だと思うのですよ。ですから、その点を当時の責任者であったあなたがどのように認識されていたかを聞いているのです。今の質問の続きですけれども、この国会決議などに基づくと仮に百歩譲って証人の言うように法的義務はないにしても、より積極的な労使関係を作る上で積極的に提案をし、あるいは説明の機会を設けるというようなことは当然考えられてよかったです。現に組合はそういうことを求めていたと思うのですが、それをあえてしなかったのはなぜなんですか。

申立人代理人

説明会自身は検討経過の報告のときに既にやっているのです。それで12月にパブリックコメントをする、「法人移行に向けて」という基本的な枠組みを提示したと。その段階で今度は全学にパブリックコメントをしたわけですから、これはどなたでも自由に、学生まで意見を言える、そういうパブリックコメントなわけですね。現実に物すごい数の意見をちょうだいしております。要は、私の理解はこれは基本的にはいわゆる使用者の内部における意思形成プロセスなんだという理解を私自身はしておりました。使用者としての考え方を作った上で今度は法的な手続に入る必要があるんであろうと、つまり法的な手続というのは過半数代表者に対し御説明をして意見を頂く、そういう手続が入ってくる。そこに組合が団体交渉を申し入れてくれれば、これは当然応諾する、そういう基本的な構図として理解をしておりました。

証人

私の質問の答えにはなっていないですよ。その就業規則を労働者に周知したりとかあるいは労基法上の届け出のための意見を過半数代表者からるとか、これはこれで別途そういう手続があるのは私どもも百も承知の上で、この国会決議はあえてこういうことを言っているのは職員団体と十分協議をしろと、そういうことを言っているのですよ。そのことについてどういう認識だったのかという質問なんですよ。

ですから、適正に申入れがあれば受けると。協議をするということは、申し入れるとはどこにも書いていないわけですよ。協議をしなさいということであって、それは私の立場からすれば法的な観点で言えばそういう申し入れる義務はないわけですから、申し入れられた場合には誠意を

- 持って協議をするということで何か間違いでしょうか。
- 申立人代理人 質問を変えますけれども、この法人化移行に向けて証人のような大学の管理運営の責任を持っている方々は職員団体、當時で言えば職員団体ですね。労働組合との関係をこの法人化に向けて、あるいはその後どういうふうに進めていくかということについて協議をしたりということはしていたのでしょうか。
- 証人 おっしゃっている意味がよく分からぬのですが、法人化後、どうしていくかということですか。
- 申立人代理人 法人化後のこともありますし、去年の4月1日以前の法人化前についてもこのように関係職員団体と十分協議をするようにという附帯決議もされているわけですから、これを当時の文科省の立場でどういうふうにこれをやっていくのかということのような協議などはしていたのですかという質問です。
- 証人 組合との間でということですか。
- 申立人代理人 あなた方の中で、当局の側で。
- 証人 私どもは申入れがあつたら受けるということだけでございます。
- 申立人代理人 申入れがあつたら受けるのは当たり前なんですよ。組合との就業規則、労働条件をいろいろ移行の前後にまたがって協議をしたり、いろいろな問題が生ずるわけですね。それについて組合とどのようなスタンスであるいはどういうふうに団体交渉などをやっていくのか、そういうことについてあなた方大学の当局の立場で協議をしたり、対策というものを検討したというようなことはあるのですかという質問。
- 証人 繰り返しになって恐縮ですが、あくまでも私どもは申入れがあつたらそれは誠実に交渉に応ずるということに尽きてしまう、それ以上のものでもそれ以下のものでもないとしか言いようがございません。
- 申立人代理人 質問の仕方を変えますけれども、当然、あなたも大学の法学部を出ていますから、労働条件、労働契約というものも契約ですね。それが労使の自治で今後決められていく、こういうことになるわけですね。労働条件の場合は就業規則というもので中身が定められていくという経過になりますが、その労使の対等の立場という前提で就業規則を新たに制定する、あるいは改定しようという場合にどういう手続で行っていかなければならぬんだというふうにあなたは理解されていたのですか。
- 証人 これはやはり法に定めるところに従うとしか言いようがないです。
- 申立人代理人 もっと具体的に聞きたいわけです。
- 証人 ですから、法で定めているのは就業規則の作成、変更に当たっては過半数の労働組合があれば過半数の労働組合、過半数の労働組合がなければ過半数代表者の意見を聴取してということでございますので、その手続を踏むというのが大原則ということでございます。

- 申立人代理人 今のおっしゃっている内容では、労働組合に就業規則の制定なり変更の申入れをするというお考えはないということですね。そういう手続の手順としてそういうことは考えていらっしゃらないということですね。
- 証人 これは、少なくとも法人化後はどういう交渉の仕方をするかは労使間で自主的に決定するというのが私は原則だと思っております。
- 申立人代理人 そんな一般論を言っているのじゃないですよ。
- 証人 ですから言いたいのは、そういう労使間の手続的なことですから、労使が決定すべきことが決定できていなかったと。つまり、何の交渉ルールもない、法人化後ですね。これはいろいろ経緯はあるわけですけれども、組合から交渉に関する、手続等に関する労働協約を提案されて、私どもも対案を出したわけですけれども、その後は梨のつぶてで何の反応もない、こういうことがあったわけです。したがって、何の労使間の定めもない、労使間の定めがなければ次はやはり法ではどうなっているかと、法律上はどうなっているかということにどうしてもなってしまうわけで、法律的な解釈としていろいろな解釈があるのかもしれません、私自身としては、それは使用者側が申し入れる法的な義務はないと、こういう理解をしてきたということでございます。
- 申立人代理人 そうすると、今の証人のお話を整理したいのですけれども、北大職組との間には団体交渉についてのルールがなかった。だから、大学側から提案をし、協議をしようと思ってもそのルールが作られていなかったからしなかったんだと。それで少なくとも法的に責任を問われることはないのだから、それで問題はないんだという趣旨に理解したのですが。
- 証人 労使が定めれば定めたとおりの交渉の仕方になるわけですね。ですから、そういう申し入れるべきだということがあるんであれば、そういうことについての交渉ルールについての労働協約を締結するのが筋だと思います。ところが、そういうものがないし、ましてや組合が提案した労働協約にはそんな条項すらないです。使用者は申し込んだら応諾しろという内容しかないので。つまり、当時から組合は別に使用者が申し入れるなんというようなことを全然想定していない、言わば今回の件で初めてそういう議論が出てきている。私の理解はそういう理解です。
- 申立人代理人 私が質問したのは、大学の側から、使用者の側から就業規則を改定する場合にどういう手順を踏んでいくかという質問をしているわけですよ。今のお話をもう1度確認しますけれども、その場合に大学側としては、使用者としては具体的に提案する必要はないんだと、先ほど言いました過半数代表者の意見聴取等の手続をとれば、あとは組合が何か文句があるならば団交を申し込んでくればいいんだという考え方ですか。
- 証人 こういうことを言うと、あれなのかもしれません、労使対等なんですよね。労使対等なんだからそういう就業規則の変更に当たって、団体

交渉を申し込みと、使用者側が申し込みということを主張すればいいじゃないですか。その主張すらしないでおいて、今この件でそれが後付けの論理のごとく言われるには私は不本意ですね。これは当局側だけの問題じゃない、組合側の問題でもあるということです。

申立人代理人

就業規則の改定等については勉強されていると思うのですが、学説あるいは判例などでそれは改定する側がきっちと提案をし、そして説明をしなければ、それが団交拒否に当たる、こういうような見解なり判例などがあるということは御存じではないですか。

証 人

私は申し入れられた交渉は誠実に対応しております。

申立人代理人

私の質問に答えてください。

証 人

この答えでよろしいんじゃないでしょうか。

申立人代理人

そういう判例とかこういう労働委員会での命令例といいますか、そういうものを研究されたことはあるんじゃないですか。

証 人

さっき御指摘のあったように私も法学部で法律をかじった人間ですから、多少の覚えがございますので、そういうことは踏まえて日ごろやっておるつもりでございます。

申立人代理人

今のと関連しますが、寒冷地手当の今回の具体的な問題なんですが、甲19号証、今回の寒冷地手当の削減に係る就業規則の改定の説明会の実施という文書なんですが、左上の名あて人が過半数代表候補者、過半数代表者、北海道大学教職員組合、北海道大学水産学部教職員組合、こういうふうになっていますね。

証 人

はい。

申立人代理人

この中に北海道大学教職員組合というのがあるわけですが、これはどういう意味でここに書いてあるものなんですか。

証 人

これは一体何を想定したのかちょっとあれですが、過半数組合が多分あったんだと、ちょっと記憶がはっきりしませんが、過半数組合に該当するところへのあて名かと思います。

申立人代理人

したがって、労働組合に対してこの実施の通知をしたと。説明会の案内をしたと、こういう趣旨ではないわけですね。

証 人

はい、そのとおりです。

申立人代理人

そうすると、この16年9月15日のこの文書も含めて大学当局として今回の一連の就業規則の改定の中で組合に対して申入れをした、提案をした、こういうことは一度もない、こういうふうに理解してよろしいですね。

証 人

はい。私の方から申入れしたことはございません。

申立人代理人

そうすると、証人の考えでは、先ほどちょっと言っていたけれども、過半数代表者の意見聴取すれば手続的には足りると、こういう認識でやっているということなんですか。

- 証人
申立人代理人 法的手続として申し上げました。
- 証人
申立人代理人 法的手続を言うんであれば団体交渉を経る、労働組合があつて団体交渉の申入れ等もあるわけですから、労働組合との交渉をきっちり行うということもそれは法的な、手続的な要件の内容の一つではないですか。
- はい。適法に申し込まれたものについてはそういうことだと思います。
- 今、あなたはそういうことを言われるのですが、私たち組合がこの救済申立書でも、そういう特に重要な労働条件の変更などを使用者の側から変更の申入れをする、またそのために説明をする、こういうお考えはないのですか。
- 証人
申立人代理人 考えがないとか……
- そこをはっきりさせてください。
- これは、双方ともそういう考えがなかったというのが私は正解だと思います。組合からもそんな話は聞いたことがございません。
- 申立人代理人 組合が考えることじゃないですよ。提案するのはあなたの方ですから。
- 労使対等とおっしゃるのであれば、組合がもしそういう問題意識を持っているんであれば、当然その要求をして構わないわけですね。だけれども、それをやっておらない、そういうことをしなくても何ら交渉に支障はないということなんですね。私どもが申し入れなかつたから何か支障があったかといったら、そんなことはない。私どもは組合から申し入れられたら申し入れられた日にちの指定期間内できちつと対応しているわけですし、組合にとってもそれは何の支障もないはずなんです。なぜ、そんなに使用者側が申し入れるということにこだわるのか、私には全く意味が分かりません。
- 審査委員 ここで休憩いたしましょう。
- [休憩 午後2時54分]
- [再開 午後3時10分]
- 審査委員 再開いたします。続行してください。
- 佐藤(博)申立人代理人 引き続きお伺いします。今回の寒冷地手当にかかる就業規則の改定についてお聞きしますが、甲23号証を示します。9月24日付けの団体交渉の申入れ、これが後に10月5日に行われる第1回の団体交渉の申入書ということなわけですが、もちろん証人はこれを受け取っていますね。
- 証人
申立人代理人 はい。
- この議題の中で「変更の根拠および合理性の説明をすること」、それが(1)で、(2)として「年度当初予算における寒冷地手当の額と変更案による削減予定額、および削減した額の使途を明らかにすること」という内容的なことにもかかわって、こういう内容で協議をしたいというふうに申入れをしたわけです。証人の方では、この組合の申入れに対して

- どういう準備をされましたか。
- 証人
申立人代理人 準備というはどういう意味でしょうか。
- この団体交渉を行うに当たって、あらかじめこういうテーマで議論したいから、協議をしたいから準備をするようにという趣旨が含まれているわけですよね。そういうふうには受け取っていないわけですか。
- 証人
申立人代理人 二つの議題があったわけで、この二つの議題についてどのように答えるかというのを関係課と私の間で相談はしたということです。
- ですから、どういう準備を大学側としてはされたのですかという質問です。資料ですかデータですか。
- 証人
申立人代理人 これは一応、この段階ではたしか24日ですから、就業規則の改定案というものは既に出ておったはずですので、あるいは少なくともこの指定された交渉期間中には当然組合としてはそれを見られる、そういう立場にあったわけですので、それを前提にして、あとはどういう質問が出るんだろうかと、それについてどう答えようかということをただ検討していたということでございます。
- 9月21日に一応改定案などは配付されているので、それを前提に質問の、あるいは明らかにしてほしい資料等をこういう形で具体的に提示をしていると、こういうふうには理解されていないわけですか。
- 証人
申立人代理人 たまたま2、3行の要求の仕方ですから、ここから何を読み取るかということですね。2、3行のものからどこまで読み取れということになるのでしょうか。
- 例えば(2)のところで、実際に削減される、カットされる額とカットしたものと今後どう使うのかと、こういう点を明らかにしてほしいと、こういうふうな内容になっているわけですね。
- その意味では削減することによってどれだけの額が、総額としてどれだけの額が結果的に減額になるのか、そういう算定はもちろんしております。
- 申立人代理人 乙第15号証を見てください。それから甲第25号証もあわせて示します。乙号証は大学側の交渉記録で、甲号証の方は組合側の方で整理をした交渉記録なんですが、まず甲第25号証の方を見ていただきたいのですが、大学側はこの寒冷地手当の引下げは労働条件の不利益変更であるということはお認めになっているんですね。
- 証人
申立人代理人 はい、そのとおりです。
- この甲25号証の1ページ目一番下ですが、削減した分の使い道について「何に使うとは言えないが、人件費で残りが出た場合は次年度への繰り越しが可能である。」と、このような答弁をしていること、説明をしていることには間違いありませんか。
- 証人
何に使うとは言えないという表現ではないと思います。

申立人代理人
証 人

では、どういう表現なんですか。

これは使途を問われているのですね。私はさっきも申し上げましたけれども、法人化後の北大の予算というか、国から来る運営費交付金というのは法人化前と異なって使途を限定されていない、そこが財務構造として大きく違うところなんですね。使途が限定されないものだから、言ってみればお金に色は付いていない。したがって、これが寒冷地手当を下げるによって出てくる減額分というのは通常の会計処理の問題として年度途中でいろいろな収入の不足あるいは支出の増、こういうものが当然出てくるわけですから、それを適宜補正しながら最終的に決算として剩余额というものが何ぼというふうに出てくる、つまり色が付いていない以上、決算としてはそういうことになると、このお金がどこへ行ったと、こういうような関係には立っていないのですということを御説明したつもりでございます。

申立人代理人

そうすると、例えばこういうふうに賃金をカットしたような場合に、そのカットされた分が何に使われるかというようなことは、こうやって交渉で議論すること自体ふさわしいものではないと、こういう考え方なのです。つまり、そこを議論して、それでカットを認めるか認めないかあるいはどの程度ならいいのか、そういう議論というのは今のあなたの証言ではそこから生まれてこないように聞こえるのですが。

証 人

ケースバイケースのような気も致しますけれども、基本的な私の認識としては、さっき申し上げたようなことでお金に色が付いていない以上年度を通じて収入支出の関係を調整しながら最終的に決算を迎える、そういうことでしかないだろうと。逆に言いますと、例えば寒冷地手当をこの費目に使うからカットするというようなことはあり得ない、基本的にはあり得ないだろうと。何といいますか、社会一般の情勢、そういうものに従って変更するということはあり得ても、こちらの用途は必要だから人件費を単純に削りますと、そういうようなことは基本的にはない。ものすごく財政全般がきつくてどうにもならないときというのはそういうことも考えなければいけませんけれども、今回はそういう何といいますか、このお金をこっちに回すというような発想は私にはございませんでした。

申立人代理人

そうすると、この寒冷地手当の問題で例えば4割カットだと、いや、しかし、それを2割の範囲内にとどめようとか、あるいはその実施時期を緩和措置的にもっとやるとか、そういう弾力的に協議をする幅というのはあったのですか、なかったのですか。端的にお答えいただきたい。

論理的にはあったと思います。

論理的にはあったということはどういうことですか。

ですから、論理的にはある。

- 申立人代理人 実際的には、では、なかつたということですね。
- 証 人 実際にはない。
- 申立人代理人 それはないということですね。
- 証 人 実際にはないです。
- 申立人代理人 ないということですね。
- 証 人 ないというか、そういう提案を私がしたということです。
- 申立人代理人 それから、使い道をどうするかというような議論はあり得ないという話をしましたね、大学の財政の構造というか仕組みから。そういうふうに今おっしゃいましたね。
- 証 人 あり得ないというか、色が付いていないものをこっちからこっちへ持っていったという、そういうのは会計的には説明がつかない。会計的にはそんな説明にはならないということです。
- 申立人代理人 お金にはそもそも色が付いていないんですよ。ですから、それを予算の中で働く人たちの手当費でもあり、研究費なり、それぞれ使っているわけですよね。今の証人の議論で言うと、そういう内訳だとか費目について議論すること自体ほとんど議論する意味がないというようにも聞こえます。
- 証 人 ですから、余り端的に言えと言われてしまうものだから説明不足になってしまいますが、結局、なぜ例えれば初年度は3万円の減額なのかという議論をもしするとすれば、それは現実にもしたんだと思いますけれども、これは社会一般の情勢の認識の方法として私は人勧というものを重くとらえざるを得ないと。したがって、寒冷地手当の引下げの額、それから経過措置のあり方、これは人勧のものに準拠して実施するという提案をしたということなんです。これはなぜかというと、やっぱり国家公務員給与体系というものを北大が持っていて、基本給、諸手当が国家公務員のものである以上、人勧が寒冷地手当というのにピンポイントでそこを4割下げる、こういう話だったわけですから、全体として国家公務員の給与体系を持っている北大が法人化して幾ら労使の自治だといっても、ついこの間まではだめだったんですけども、4月から法人化になりました、労使自治ですからこれはもうどうにでもできるんすというようなことでは社会的な説明がつかないということなんです。そういう意味で、法の理解としてはいろいろなパターンもあり得るのですが、今回の寒冷地手当の引下げ問題については、北大がそういう給与体系をとっているということも含めて、やはり人勧に準拠した形が望ましいのであろうということで提案をさせていただいたわけです。
- 申立人代理人 あなたがそういう考え方で提案をされているは証拠上も明らかです。組合の側で、しかし、実施しているところもあれば実施していないところもある。時期の問題もある、実施するにしても。それから幅の問題もあ

る。これは当然協議の対象ではないですか。違いますか。まずそこをはっきりさせてください。

証　　人

申立人代理人

もちろん、協議の対象事項としては当然だと思います。

では伺いますけれども、準用通則法の63条3項は「業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合し」と、こういうふうに書いてありますね。業務の実績を考慮というのは、今回の寒冷地手当の問題については、実際にあなた方は考慮していたのですか。

証　　人

申立人代理人

考慮しておりました。

どういうふうに考慮していたのですか。

証　　人

これは、先ほどのお話と関連するのですが、中長期の財政の見通しというものはやはり念頭にある。いろいろ不透明な状況、つまり生まれたての法人たる北大が中長期的にどういう大学運営になっていくのかということを考えた場合に、やはり財政の問題というのは非常に大きいんですね。しかも、人件費比率が6割を超えていると、こういう組織ですから、この人件費の問題をどう扱うかというのは実は北大の規模であっても極めて深刻な問題であったということが言えます。そういう意味で、業務の実績を法の解釈としてどう解釈するのかというのにはありますけれども、そういう状況を念頭に置いているということはございました。

申立人代理人

これは証拠上明らかですけれども、昨年度を通じて北大は寒冷地手当を支払っても十分なだけの最終的には財政的に余力を残した結果になっていますね。まず、それはどうですか。それは、あなた方も組合との交渉の中でお認めになっているんじゃないですか。

証　　人

北大の16年度の決算がどうかということは私は分かりませんが、私自身が交渉時にお金がないんだというお答えはしていないと思います。

申立人代理人

組合はそういう大学の財政状況、先ほど言った業務の実績云々というところにかかわって、団体交渉の中でどういう提案をしていましたか。

組合の提案は、とにかく法人上はそれは積算されておって予算も確保されているはずだから、16年度については現状維持で支払ってもらいたいと、端的に言うとそういう提案があったと思います。

申立人代理人

乙第15号証の3ページを見てください。左側の丸の五つ目を見てください。組合は、もちろんそういう基本的なスタンスでの要求を掲げていましたが、この第1回目の団体交渉の中で、そういう実績、大学の財政状況等を考慮するのであれば、来年4月1日まで引き延ばして財政状況等を踏まえて判断することではどうかと、こういう提案をこの交渉の中で言っているのではないですか。御記憶ありませんか。

証　　人

これは、余りはっきりした記憶はございませんが、4月までとにかく現状維持でという趣旨なんだと思いますね。それでいいじゃないかということに対して、社会一般の情勢に適合する給与体系にするんだという

そういう姿勢からすれば、4月1日まで引き延ばさなければいけない合理的な説明というのはどう付けるのでしょうかという私の疑問をここで示したものだというふうに思います。

申立人代理人

今のところですけれども、左側の組合のところで、「寒冷地手当を引き下げるというのであれば対応も考える。財源もあるのに、なぜ今、引き下げなければならないのか。」、こういうふうに質問していますね。つまり、組合は財源問題、財政状況等の兼ね合いで判断すべきである、それが先ほどの通則法の趣旨にもかなうはずだと、こういう主張をされていたのではないですか。

証 人

そういうことではないと思います。組合は一貫して当初から交付金上の積算を問題にしておりました。それは入っているはずだから、なぜ出せないのかということです。そういう流れでの御提案だと思います。

申立人代理人

今の乙15号証の同じく3ページのところですが、同じところの右側の方で、「財源の有無によって議論をすると余りよいことにはならない。」というふうに大学側で答えている。これはあなたの答弁になるのですか。

証 人

多分そうだと思います。

申立人代理人

この意味はどういう意味ですか。

証 人

これは、先ほど申し上げましたように組合の主張の根拠が交付金上の積算にございました。積算上あるんだから、16年度の予算にも北大としては持っているんだろうと、こういうことだったのですが、しかし、その議論というのは非常に中長期的に見ると危険な議論ですということを私が組合の方に申し上げたわけです。何が危険かというと、先ほどもちょっと触れましたけれども、では、効率化係数1%というのは完全に組み込まれているけれども、積算ということをおっしゃるのであれば1%減というものを毎年反映してもいいんですか、そんなことでいいんですかと。あるいは、仮に世間相場が上昇して給与を上げざるを得ないといったときに、そんなことは、仮に上げざるを得なくとも国はもう追加的な人件費の財源は出さないわけですから、そうすると、それは使用者側としては積算にしないんだからそんな人件費アップはしなくてもいいと、こういうことになるんですかと。そんな議論をするとおかしなことになるでしょうと。要は、財源の積算がどうかが本質的な議論ではなくて、中長期的にいかに北大の職員が安定した処遇を確保できるか、そのためにはどういう慣行というものを作り上げていったらしいのかということを正に議論すべきであろうと。単なる積算云々、そんな財源論ではないということでこういうのが記録に残ったというふうに思います。

申立人代理人

結局、証人のそういう説明というものについて組合側は納得しませんでしたね。

- 証人
申立人代理人 はい、そのとおりです。
- それはなぜだか分かりますか。つまり、組合側と考え方の違い、その分岐点がどこにあるというふうに認識されているのですか。あなたの考えを聞くのは結構なので。交渉当事者として組合側との食い違い、そこをどのように認識しているのかを聞かせてください。
- 証人 こう言っては失礼かもしれません、組合の方の認識というのは非常に短期的見通し、つまり近視眼的な見方だと。今あるから出せ、なくなったら出さなくていい。そのときはしようがないんじゃないか。組合の論理としてそういうことがあるのかもしれません、私どもは責任を持って北大というものを経営する立場に立てば、そんな乱暴な議論はとてもできない。だから、中長期的な職員の処遇の確保ということを私は交渉の場で随分申し上げたつもりです。
- 申立人代理人 結局、あなたがおっしゃっている中身は、組合の側がこういうふうに、1億2,000万ですか、寒冷地手当が削減される、それによって給与が減って北海道の地において大変であると。つまり、労働者の労働条件として話をしているわけです。あなたも労働条件の不利益変更であることは認めていますね。それは、だから労働組合にとっては非常に切実な問題であって、それこそ誠意を尽くして説明を尽くさなければならぬこと、こういう問題であることはあなたも理解していたんじゃないですか。
- 証人 それはそのとおりですし、むしろ私はどっちが本当に北大の職員のためになるんだということを問題提起したつもりです。
- 申立人代理人 それは、組合という対等な立場での他方の意見があるわけだから、それをあなた方は謙虚に聞いて協議に応ずる義務があるわけですね。
- 証人 もちろん、協議に応じていますし、私の考え方を申し上げたと。
- 申立人代理人 時間もないのに次にいきますけれども、10月25日に第2回目の団交が行われましたね。この経緯については、事実関係は明らかなので繰り返しませんが、先ほどの証人の証言では、役員会があって組合の交渉の後に決定をするということで26日にしたと、こういう話でしたね。
- 証人 組合とのことは、後というか、協議が不調に終わった場合には翌日付で就業規則の改正をさせてくださいということを役員会で申し上げたということです。
- 申立人代理人 不調に終わった場合にはということは、どういう意味ですか。
- 証人 合意ができなかったということです。
- 申立人代理人 そうすると、組合にしてみれば、合意をするしかないということですね。
- 証人 いいえ。これは、私自身は組合に対して役員会がどうだこうだということは一切申し上げておりません。それはとにかく誠実な協議というか私どもが理解を求めるということで誠心誠意説明しようと思っています

申立人代理人

から、そんなことには一切触れておりませんし、現実にもきちんと質疑のやりとりというのができたというふうに思っています。

証 人

この25日の団体交渉で組合が同意をしないということは容易に予想されたのではないですか、この時点で。

申立人代理人

それまでの経緯からすると、なかなか難しいという認識はありました。そうすると、組合の同意あるいは更に実施期間を延長する、協議をするための期間を更に設けるというようなことをせずに、26日でもう決めてしまうと、こういう決定を役員会でしたと、こうすることになるわけですね。

証 人

結論的にはそういうことです。

申立人代理人

この25日は、この改定就業規則の実施時期との関係でリミットだと、こういう日程だというふうに我々は理解しているのですが。

証 人

かなりリミットです。確かにそういう問題はございました。

申立人代理人

12月22日の第3回の団交のことについて聞きます。乙18号証を示します。8ページの左側の丸の上から三つ目ですが、ここで、寒冷地手当を「最終的に60%まで引き下げる理屈は何か。」という組合の質問に対して、「組み合わせは色々ある。どういう組み合わせにしても引き下げるという前提に立つ限りは基本的に」云々という言葉があって、次の質問で、組合側が「平成19年度までシミュレーションされているわけだが、なぜ寒冷地手当を60%まで下げるのか。」と、こういうふうに更に質問しているわけですが、それに対する回答は「全体が国家公務員給与体系となっている。その中の一部の手当をどう扱うかというときに何が合理的な水準か。全体が人勧に基づいた給与体系であるならば、それは人勧の中味に対応するのであろうと思う。」という答弁をしているのですが、これは御記憶ありますか。

証 人

記憶としてあるわけではないですが、多分、こういう質問に対してはこういう趣旨の答えをさせていただいたらどうなというふうには思います。

申立人代理人

前段の方で「組み合わせは色々ある。」と、こういうふうに言っているのはどういう趣旨でしょうか。

証 人

ちょっとこのメモのとり方も中途半端になっているので、はっきりしません。

申立人代理人

はっきりしない。

証 人

はい。

申立人代理人

以下の答えのところで、「全体が人勧に基づいた給与体系であるならば、それは人勧の中味に対応するのであろうと思う。」と、こういうふうに言っていますが、これは人勧に準拠する、人勧に従うと、この趣旨をここは強調しているという内容ですか。

- 証人
申立人代理人 そうですね。
- この人勧というものに対して組合が批判といいますか、決してそれが客観的なデータではないんだと、こういう批判をしていますね。それは証人も御承知ですか。
- 証人 どういう表現かは記憶にございませんが、データの議論があったことは確かだと思います。
- 申立人代理人 ですから、証人が公務員給与体系と、そして人勧ということを強調されるわけですけれども、そういう前提自体について組合側が根本的に違う考え方を持っている、あるいはそういう当局の考えに対する批判を持っていると、こういうことは御承知ですよね。
- 証人 そこは、組合の考えはよく承知しておりません。
- 申立人代理人 組合がそういうことを団交の中で指摘したりあるいは意見を申し上げたりしているということは御承知ですよね。
- 証人 人事院勧告自体がいい加減なものであるというふうに組合が指摘したかと言われれば、そういう記憶はないです。
- 申立人代理人 別にいい加減なものだと言っているわけではない。
- 証人 どうしたことでしょうか。
- 申立人代理人 人勧について、その人勧を基準とすることの客観性、本当にそれが適正なものなのか。人勧準拠とは先ほどの準則にも書いていないわけですね。そのこと自体が組合とのこの交渉でのテーマになっているんだと、こういう認識は証人はお持ちでしたか。
- 証人 そういうことではなくて、非公務員になったんだからなぜ人事院勧告に今更引っ張られなければいけないんだと、こういう御疑問というのは組合の方はお持ちになっていたというのが事実だと思います。それについては御説明をしたつもりです。何も人勧に拘束されるなどということは私も思っていませんでしたので、そういうものではございませんと。しかし、それ以上に人事院勧告そのものを組合としてどう評価しているかということについては、私は承知しておりません。
- 申立人代理人 今回、証言台に立つに当たって、ここでの審問調書や証拠などは全部一応目を通されてはいるのですか。
- 証人 ざっとは見ているのですが、そういう意味ではいい加減な部分があるかもしれません。
- 申立人代理人 これは前々回の渡邊証人の証言の中で、例えば他の国家公務員と大学の職員との給与を比較した場合、具体的にいいますと北海道大学の事務技術職員の給与を国家公務員の行政職と比べると 86.6% ということで、大学関係というのは他の国家公務員一般と比べても低い給与水準にあるんだと、こういうような指摘をしているわけですが、こういうことは証人は御承知ですか。

- 証人
- 全体的な状況として新聞報道で読んだ程度でございまして、北大の具体的な状況については承知しておりません。
- 申立人代理人
- それから、これも渡邊証人の前回での証言なんですけれども、人事院勧告の中では他の私立の大学の方々の給与というものは考慮されていない、人勧の別表とその他の民間の給与実態、その中の私立大学の職員のそれを比較した場合、これは念のため……
- 被申立人代理人
- それは平成17年度の人勧の話ですよね。
- 申立人代理人
- 15年度のデータを証言ではしゃべっています。
- 被申立人代理人
- 証言ではしゃべっていますが、それを区別していただけませんか。何年度の人勧かを特定してください。それによって答えられることと答えられないことがありますから。
- 申立人代理人
- 前回の渡邊証人の調書の7ページから8ページにかけて、まずそれを一つ指摘しておきまして、この渡邊証人のこの証言部分は今日のここに来る前にお読みになっていましたか。
- 証人
- さっと見た記憶があります。
- 申立人代理人
- ここで渡邊証人が、甲47号証と甲48号証というのを説明をしているわけです。まず甲47号証をちょっと見てください。この別表第7というところを前回渡邊証人は示して、これは平成15年度の人事院勧告の別表なんですが、一番右側の5級の一番下の最も給与の高いところ、これが57万7,900円となっています。これは人勧のデータです。次に、甲48号証を見てください。これは、平成17年度。したがって年度が違うのですが、平成17年度の民間の給与表の概要というものであります。この58ページというところを見てください。その「教育関係職種」という欄の大学教授、これが「平成17年4月分平均支給額」の「きまって支給する給与」というところが72万4,420円。こういうふうにデータが上がっています。要するに、前回の渡邊証人は同じ大学の教授クラスでいかに国立大学の教員が私立のそれと比べても給与が低いかと、こういう証言をしておりまして、したがって、その証人などの言う人勧準拠というものの客観性というものについて批判をしているわけです。その中身を今ここで議論するつもりはないのですが、そういう問題が今回のこの寒冷地手当の問題を通じて議論されている、テーマになっていると、こういう御認識はお持ちですか。
- 証人
- こういう言い方をすると不適当なのかもしれません、私にそのようなことを言われても非常に困る。なぜかと言うと、法人移行のときに組合の基本的な要求は何だったかということは先ほど申し上げました。つまり、現状をスライドせよというのが基本的な要求だったわけです。全学的な議論なくして給与制度を改変するなとはっきり明文でうたっているわけです。つまり、それは国家公務員の給与体系というものを暗に認

申立人代理人

めて、それでとにかく移行しましょうということなわけですから、それで移行したわけです、現実に。そういう流れの中で今のような御指摘を頂いても、私としては何とも答えようがないということだと思います。

特に寒冷地の北海道で寒冷地手当が生活給としての意味を持っていると、それがカットされるということはただでさえほかの国家公務員あるいは私学などのほかの研究職、こういった人たちと比べても給与が低いのに、それになおかつ寒冷地手当をカットするということが労働者の賃金としての削減としていかに不利益な変更に当たるかと、こういうことを組合としては主張して交渉に臨んでいたはずなんです。そういう御認識というものはお持ちでなかったのですか。

証 人

ですから、もし仮にそういうものがあるとすれば、それはそれとして議論すべき事柄だろうというふうに私は思います。少なくとも法人移行の際に国家公務員の給与体系で移行した以上、その特定の手当が高いから引き下げると、こういう勧告が出たときに引き下げないとした場合に、一体どういう説明を世の中にするのか、原資は国民の税金なんだけれども、法人移行で労使自治で勝手にできるようになったからこれは引き下げませんでしたというようなことにはならないわけですね。それと給与水準そのもののレベルの問題はまた別の議論であって、そこに問題があるんであればそれはそれとして議論していくというのが本来の姿ではないでしょうか。

申立人代理人

大学を独法化したということは正に大学の自治、自主的な経営、運営に期待すると、こういう趣旨なわけですね。証人はそういうふうにおっしゃったけれども、この北海道における最高学府といいますか、その人材を確保し、また十全な研究をやってもらうためにせめてほかの私立大学などに、平たい言葉で言えば人材をとられたりしない一定の手当てをしたりするということは正にその大学としての自主的な判断であって、あなたが今言られたような公務員的なそういうことでは、それを変えるんだと、独法化というのは正にそういう大学の自主的な判断に委ねていくんだと、こういう趣旨だったのではないか。したがって、組合がこういう議論をするということはそれなりの見識を持った主張であって、正にそこで当局が真摯に協議をするというべきことなんじゃないですかね。

証 人

この問題を考えるに当たって、法人移行の際にどういう物の考え方で移行したかということを述べさせていただく必要があると思うのですが、法人移行のときに非公務員化して労使関係も労働法のもとでと、そういう意味では民間のルールということになったわけです。もちろんの制度改革を大学としてはせざるを得ませんでした。しかし、すべてのことを16年4月1日に間に合うようにするということはおよそ不可能な話で

す。こんな大改革は100年に1回あるかないかの大改革なわけです。したがって、基本的にはソフトランディングをしたいというのが北大における全学コンセンサスだというふうに思います。あれもこれも変えようというのは物理的に不可能であると。ソフトランディングだと。ソフトランディングなんだけれども、変えられる、非公務員化のメリットができるだけ生かせるように変えられるところは変えていきましょうね。しかし、より根本的な問題は時間をかけざるを得ない。その一つの反映が北大の中期目標・中期計画に記載をしているわけですけれども、人事・給与制度というのは平成19年度を目途にこれについては新しいものに切り替えていこうというものを掲げているわけですね、北大としては。そういう決して公務員の感覚をずっと持っているということじゃない、そういうものから違うものに変えていかなければいけない、大学らしい給与体系に変えていかなければいけない、そういう問題意識でもって世の中に対して中期計画として公表しているわけです。しかし、それもすぐできるわけじゃないですから、その間はやはり常識的に考えて従前の国家公務員の給与体系というものを維持するということだろうと思うのです。そういう中で起きた問題ということをぜひお考えいただきたいと思います。

申立人代理人

来年以降、給与そのもの全体についての改定という問題がありますね。4%余りカットしていくと、こういう内容ですね。証人の今までの話によりますと、それも当然人勧、給与法等に基づいて実施していかなければいけないんだと、こういう認識だというふうにお考えですか。

証人

それは今、当事者でございませんので、コメントを差し控えさせていただきたいと思います。

申立人代理人

今、北大を離れてしまったということですが、きっと御存じだと思います。北大の給与支払いのシステムというものがどうなっているかということなんですが、毎月職員に給料を払いますね。それは今、コンピューターで給与計算をして銀行振込みで払うと、いわゆる給与明細についてはそれぞれのパソコンから自分のものを見ようと思えば見られると、こういうシステムでペーパーレス化されていると、こういうふうに聞いているのですが。

被申立人代理人

それはどの時点ですか。

申立人代理人

在任中。

証人

私のときからそうなっていたかもしれません、ちょっと記憶がはっきりしません。申しわけありません。

申立人代理人

そういうことはちょっと分かりませんか。

証人

そういうことをやるということは記憶があるのですが、私がいたときからなのか、私のときに計画をしてやっていたか、ちょっとそこは記憶

がはっきりしません。

申立人代理人

今年の1月から。私の質問が証人には適当ではなかったということです。私は以上で。

渡邊申立人補佐人

まず、団体交渉の仕方について齊藤さんの陳述書に書かれていることで一つ伺いたいと思いますけれども、陳述書の11ページあたりに組合が育児休業、介護休業あるいは職員採用人事に関する交渉の際にした要求事項が交渉になじまないものだったというふうに主張されているのですけれども、それはそれでよろしいですか。11ページの20行目くらい。

証 人

採用人事に関する団体交渉申入書というところですか、これは多分、事務系の幹部職員の人事に関する要求のことだったと思いますけれども、ちょっと中身をはっきり記憶しておりませんが、幹部人事に関する、どう言ったらいいのでしょうか、就業規則との関係で採用をどういうふうな形でやるかというような論議だったと思うのですが、ちょっと私はやはりなじまないだろうというふうに思いました。

申立人補佐人

それについては次の行も続いてなお書きがあって、「育児・介護休業、次世代育成支援」、「『組合としては珍しく提案型の要求事項を持ってきました』と副執行委員長自ら説明の上で配付しておりましたが、その要求事項は、交渉になじまない性質のものでした。」と書かれているのですが、これはこれでよろしいのですよね。

証 人

私は直接この場にはいなかったので、この表現は不正確かもしれません。

申立人補佐人

この交渉には大学の経営者はだれ1人出席されていなかったのですけれども、それでよろしいのですか。

証 人

はい、済みません。

申立人補佐人

交渉になじまない事項だったから、経営者が出てこなかったということでおろしいですか。

証 人

そういうことではないと思います。

申立人補佐人

この二つの交渉、結局、育児・介護休業と職員の採用人事に関する交渉はどこが交渉になじまなかったということなんでしょうか。

証 人

これは多分、採用人事の方だけの話だと思いますけれども。

申立人補佐人

後半も、実は副委員長というのは私だったのでけれども、提案の要求を持っていったものの、交渉になじまなかったというふうに陳述書に書かれているのですが、どこがなじまなかったのかというのを伺いたい。

証 人

これは十分確認しないで整理しちゃっている可能性がありますね。

申立人補佐人

多分、質問を変えると分かっていただけるんでないかと思うのですが、このときに私が提案した交渉要求事項は改正給与法を上回った要求を提案として持っていました。それが恐らく、大学としては交渉になじま

- 証人 ないと考えられたんじゃないでしょうか。
- 申立人補佐人 そういうことであれば、その判断は間違っていると思います。つまり、上回っているからなじまないということでは決してない、またそういう対応を窓口の職員課がしているとは私は思いません。
- 証人 そうすると、育児・介護休業法の方はそういうことかということで引き取りますが、後半の職員採用人事に関する要求事項というところは交渉になじまなかったというはどういう点でしょうか。
- 証人 つまり、事務系の幹部職員に関して固有の人事、個々の人事について交渉するということはそれは必要ないだろうということです。
- 申立人補佐人 このときの我々の要求は個々の人事の要求ではなくて、幹部職員の人事制度の問題として要望しているわけですが、組合員でない、だれだれの幹部職員の異動に関してどうこうということではなくて、北海道大学の上級幹部職員の人事制度についてどうなっているんだという要求です。それでもやはり交渉にはなじまなかったということでしょうか。
- 証人 ちょっと判断は難しいと思いますけれども、完全になじまないということでは、それは今の渡邊さんのお話を伺う限りは完全になじまないかと言われればそうでもないような気はします。
- 申立人補佐人 片方の育児・介護休業法のことは交渉になじまないということは誤解だったということなので、ちょっと違うのかもしれません、法の枠組みがあること、ないし幹部職員のことは今年、我々が学長との懇談会のときに齊藤さん自身の人事については文科省人事であったというふうに学長がお答えになっているので、そういう枠組み、大学の労使自治の外側に法があったりとか文科省の枠組みがあることとして交渉になじまなかったということでいいですか。
- 証人 その辺はちょっと総長がどういう真意で文科省人事だとおっしゃったのか分かりませんけれども、そういうことではないと思いますね。やっぱり幹部職員の人事については、これは経営のトップである総長が御判断をする、言わば専権に属する話だということだと思います。だから、そういう意味で個別の話ではないと言われちゃったので何なんですが、少なくとも個別の人事について組合と交渉するようなことではないということを先ほど申し上げたわけです。しかし、制度全般について全く交渉事項の余地がないかと言えばそれはそうでもないんじゃないかなと。交渉すべき部分はまだあるような気もしないでないです。ちょっと今はっきりしませんが、それは完全にないとまでは私はこの場では言い切れません。
- 申立人補佐人 少なくとも、当時は交渉になじまないとして交渉は受けなかったということですね。次の質問です。先ほど、給与体系の話をされました。法人化時点で国家公務員に従っているという議論があったのですけれども、

大学側が提案している証拠、乙14号証を見ていただいてよろしいですか。乙14号証は国会での審議内容を大学側が示しているものです。それで長くなるのですけれども、大学法人の労使関係について国会で議論されていることを大学側が証拠として出しているのですが、少し読みますが、藤村委員の質問に対して玉井政府参考人がこう答えています。

「まず人件費でございますが、要は、各国立大学法人みずからが自主的に決めるというのがまず基本でございます。」、「具体的な給与や労働条件は、これは各大学法人が作成する就業規則の中に規定をされるわけでございます。その就業規則を作成あるいは変更する場合には、これは労基法の適用になります」というふうに、この答弁では労使関係によるべき法は労基法であるということで答弁していますが、それでよろしいですか。

証　　人

申立人補佐人

はい、労基法というものが適用になります。

これは大学側が証拠として出しているわけですから、大学側も当然労使関係によるべき法は労基法であるということと大学法人が作成する就業規則の中に給与や労働条件が書かれているはずということでよろしいですか。

証　　人

申立人補佐人

はい、それでいいと思います。

そうすると、先ほどから議論になった法人化の際、平成16年4月の法人化の際に公務員に準拠して給与体系を決めたという議論でしたが、現在の北海道大学の就業規則の中に給与法に従うと書いてある部分がございますか。現在の北海道大学の就業規則の中に北海道大学の教職員の労働条件ないし給与が公務員給与法に従うと書いてある部分がございますか。

証　　人

公務員法というか、給与法という言葉ではございませんが、先ほど申し上げている独立行政法人通則法の63条の趣旨ですね、「業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合」ということについては、職員給与規程に明記しております。多分、頭の方だと思いますから、2条か3条、そこらあたりにその趣旨を給与規程上明記しております。

申立人補佐人

給与法に具体的に従うというふうに書いてある部分がなくて、実は職員給与規程の附則の11に「この規程の実施にあたっては、第54条の規定により別に定めるほかは、当分の間、給与法の適用を受ける者の例によるとする。」と書いてあって、規定自体の、給与法に従うという規定は就業規則の中にはないのです。

証　　人

今、渡邊さんのあれば細部にわたって大学の規程上、多分はっきりしない部分については給与法に従うということだと思うのです。先ほど私が申し上げたのは、正に通則法63条でいう給与原則というものを北大の職員給与規程上も第2条か3条できちっと明記をしてある、同じよう

- 申立人補佐人 な文言でその趣旨を職員給与規程上も明記してあるということを申し上げているわけです。
- 証人 今の63条に戻りますが、国立大学法人法が準用している独立行政法人通則法の63条のどこに国家公務員給与法に従えと書いてあるのですか。
- 申立人補佐人 そんなことは書いておりません。
- 国家公務員法に従えということは書いていない、つまり北海道大学の就業規則上は国家公務員法に従うという決まりはないということです。
- 証人 もちろん国家公務員法とか一般職給与法とかそういうことを書いているんじゃなくて、先ほど来問題になっている通則法63条3項の趣旨を給与規程上も、2条だったと思いますけれども、明記しているということを申し上げているわけです。単に法だけの問題じゃなくて、北大の職員規程、つまり就業規則ですね、就業規則体系の中でも通則法で言っているのと同じ給与原則を掲げているということを申し上げているわけです。
- 申立人補佐人 違う質問です。昨年の寒冷地手当の引下げのときに、今日の質疑でもありましたけれども、北大が従ったのは今の63条3項による社会一般の情勢ということでおろしいですか。
- 証人 主として社会一般の情勢ということでございます。
- 申立人補佐人 社会一般の情勢として北海道大学が重視したのは何ですか。
- 証人 それは北大が現実に持っている給与体系を考慮して、その認識方法としては人勘を用いるのが一番適切だというふうに判断したということです。
- 申立人補佐人 人事院勧告であるということでいいですか。
- 証人 ですから、条件が付いていますけれども、現在の給与体系が国家公務員法の国家公務員の給与体系を持っている、そういう枠組みの中で何をもって社会一般の情勢として認識するかという方法論としては人事院勧告であるということでございます。
- 申立人補佐人 先ほどから法人移行のときに国家公務員の給与体系を持ってきたという話をされましたら、それは御自身もおっしゃったように法人移行の際にソフトランディングをするためであって、組合は国立大学法人に移行する際に国家公務員時代の給与を引き下げるなという要求をしていて、そのままスライドしろという要求はしていないのですけれども、ソフトランディングのため、要するに時間が足りないから、ソフトランディングのために国家公務員の給与体系をそのまま準用したということではないのですか。つまり、聞きたいことは4月1日に参考にして国立大学の就業規則を決めた際の問題であって、その後のことに関しては違う問題

証人

ではないのですか。

もちろん、その後の問題はいろいろな考えがあるのですが、先ほど申し上げたように大学としては中期計画上、その後の考えについてまで明記しているということですね。19年度を目途に新しい人事・給与体系というものを立てるんだということを明記をしているということです。ですから、漫然と国家公務員の給与体系を法人移行の際に持ってきたんじゃないということです。

申立人補佐人

先ほど確認をしたのですけれども、国会の答弁で、先ほど確認させていただいたのはその就業規則を作成あるいは変更する場合には労基法の適用になるということだったのですけれども、それはさっき証人も確認したことですから、4月1日の時点でソフトランディングのためにスライドをしたこととその後の交渉の仕組みとは違うと思うのですが、そうではないのですか。

証人

それはソフトランディングのためというよりは、それももちろんあるのですが、非公務員化というのは公務員並みの水準すら保障していない、そういう枠組みであるということも事実だと思うのです。そういう両方の要素があって、4月以降の際には国家公務員の給与体系を持ち込んだと、それは組合も多分、いろいろな心配があったと思うのです。例えば非常勤の人の雇用が継続しないのではないかと、あるいは給与を含めた労働条件というものが非公務員化することによって下がるのではないかといういろんな心配がある中で、もちろん法的な理解としては公務員並みの水準を保障するものではないけれども、私ども好きで非公務員になったわけでも何でもないわけだから、これは少なくとも公務員時代の水準というのは守ろうと。なおかつ非公務員化のメリットというものをできるだけ生かしていくこうと、ソフトランディングと言いつつもやることはすぐやろうと、時間のかかることは少し時間をかけて直していくこうと、こういうのが大学の基本スタンスだったということです。

申立人補佐人

私の聞いていたのはそういうことじゃなくて、仕組みの問題として法人化後の労使交渉の枠組みはさっき確認したように労働基準法によるということでよかったんではないかということを伺ったのです。

証人

どういう意味か……。

申立人補佐人

質問を変えます。先ほどから給与原則と給与水準の話が出てきます。今日の質問の最初に開本弁護士が証人に質問したときに、開本弁護士は大学の給与水準について聞きました。それに対して証人が答えたのは給与水準ではなくて、給与原則として答えた。水準について答えないで原則として答えた。開本弁護士の質問にちゃんと答えていないのですけれども、その関係で聞かせてください。陳述書ですけれども、8ページに組合との交渉の際に閣議決定の説明をしたというふうに書いていますが、

我々の記憶には団体交渉で閣議決定について説明をされたということの記憶はございませんし、大学側の証拠にある乙15号証のどこにも、当の交渉の記録ですけれども、閣議決定の説明をしたということは書いていませんが、閣議決定の説明を団体交渉でしましたか。

証　　人

説明というのはどういうふうに受け止めるかですが、私の重点の説明は通則法63条3項を重点的に説明したというのが事実ですが、閣議決定についても触れている、そういう記憶でございます。

申立人補佐人

通則法が閣議決定について触れていると。

証　　人

重点的な説明は通則法の説明でございましたけれども、閣議決定についても触っています。説明しております。ただ、ウエイトはずっと通則法の方が圧倒的に多かったのは事実だと思います。

申立人補佐人

我々の記憶はないし、記録にもないけれども、閣議決定について説明をしていて、それを重視しなければいけないという説明はしたということでおろしいですか。

証　　人

その痕跡は組合の議事要旨にちょっと載っているのですけれども。

申立人補佐人

今の質問は、閣議決定は重視していたということでよろしいですかということです。

証　　人

重視ではなくて、閣議決定はそもそも通則法というものがあるから、ああいう閣議決定が出てくるわけですね。私の気持ちの中では閣議決定よりもずっとずっと通則法の法律の方が重い。重いからそこに重点を置いて説明したのであって、閣議決定について全然触れていないということではないということです。

申立人補佐人

分かりました。いずれにしても閣議決定についても説明をされたということなので、質問を続けますが、閣議決定には国家公務員の給与水準を十分考慮するように要請されていましたが、よろしいですか。

証　　人

正確な文章は覚えていませんが、多分、そういう趣旨だと思います。

申立人補佐人

そうすると、齊藤さんが大学を去られてからのことでの申しあわせのですけれども、北海道大学の職員の給与水準、閣議決定が重視するように言っていた給与水準が本年6月に調査結果が公表されて、先ほど佐藤さんの質問のもありましたけれども、その時点で後任の現事務局長が驚き、かつ問題と感じていると発言していました。それは本年11月22日の団体交渉の場で後任の遠藤事務局長が、労務担当理事がそういうふうに答えられていました。齊藤さんは大学を去られていますけれども、昨年10月の寒冷地手当の交渉をしていた時点での大学職員の給与水準について把握していましたか。

証　　人

そういう比較するデータというのは一切ございませんでした。したがって、把握はできていないということです。

申立人補佐人

乙15号証。要するに団体交渉の記録の2ページに記録が残っている

のですけれども、当時、齊藤さんは「北大の職員は給与が低いとはたして言えるのか。」というふうに答弁されていますが、これは給与水準を考慮ないし把握しての発言ではなかったということですね。

証人

データがない状態での発言だと。つまり、データ的な裏付けがないからそうなんでしょうか、本当に低いんでしょうかと。組合側も多分これはデータを明示した上でこういう質問をなさったのではないと思います。だから、そななんですか、本当にそうですかというような多分やりとりがあったのではないかと思います。

申立人補佐人

そうすると、先ほどの最初に伺った閣議決定の要請はどうだったかというと、国家公務員の給与水準を十分考慮して給与を決めなさいということが書いてあったのですけれども、当時、給与水準についてデータもない、要するに何も認識がない、そういう状態で何をやったということになるのでしょうか。

証人

当時は、基本給を触ったわけではなくて、寒冷地手当を触っているわけです。その意味では、寒冷地手当の問題としての言わば官民比較というものがなされたわけで、それを受け止めての就業規則改正だということに尽きてしまいます。

申立人補佐人

今の答えの内容は、寒冷地手当は本給ではないので別のものとして扱ったと、そういうことですか。

そういう趣旨でございます。

もう1回確認しますが、北海道大学が寒冷地手当の引下げをやったときに、人事院勧告が社会一般の情勢として物を言うものであるから従ったということですから、人事院が述べていることについては意味があると思われますか。

済みません、どういう意味ですか。

どういう趣旨ですか。

先に進みます。寒冷地手当を引き下げたときの平成16年の人事院勧告の中に、月例給を引き下げなかった理由に、人事院は本年4月分に支払われた月例給について官民の比較を行った結果、公務員の月例給が民間をわずかに上回るが、今年度、去年ですね、寒冷地手当の見直しを行うと均衡する。したがって、月例給については改定を行わないことが適当であると判断したと、そういうふうに勧告を出しています。つまり、北海道大学が社会一般の情勢として重視する人事院勧告が、人事院自身も月例給と今話題になっている手当とを厳密には区別していないくて、寒冷地手当も生活給の一部、要するに月例給の一部として総合的に判断して公務員の平均給与として見て、今年は人事院勧告を引き下げるから月例給を引き下げませんというそういう議論をしています。ということは、先ほどの議論に戻りますが、寒冷地手当だけを議論したのであるから、

北海道大学の給与水準については知らなかっただけれども、それでよかったですんだということは、北海道大学が重要視している人事院の立場と比べてもおかしいんじゃないですか。

証人

人事院がどういうお考えなのか。私は論理的にそれはおかしいと思いますね、基本給と手当をごっちゃにして考えるのは。ただ、別に人事院を弁護するわけでも何でもないですが、多分人事院は基本給の引下げをやりたくなかったんじゃないですか。それをやらないためにあえて手当と基本給をごっちゃにした議論をしてしまったのではないかと。つまり、働く者のために、下げないようにするためにそういう議論をあえましたのかなと。これは分かりませんけれども、そうとしか思えません。本来、分けて考えるものであろうというふうに思います。

申立人補佐人

人事院と社会一般の情勢についての質問をもう一つさせていただきます。繰り返しになるのですけれども、寒冷地手当削減の提案の際に考慮した社会一般の情勢は人事院勧告であるということによろしいですね。

証人

申立人補佐人

認識方法として人勧を使ったということです。そういう意味です。

昨年の9月24日に過半数代表候補者の説明会があったのですけれども、その中で、当時の青木人事課長が、法案の内容をきちんと把握できていない、つまり人事院勧告ではなくて国会で審議されている法案の内容を把握できていないが、分かる範囲で人事課でまとめたものを役員会で協議した。しかし、給与法の内容によっては修正はあり得るというふうに説明しています。続いて、役員会では決定をしているが、ここが問題だと思うのですが、役員会では決定をしているが、給与法の審議によっては手当の引下げの提案をいじらないというわけではないというふうに説明しています。一つ、ここで青木人事課長が役員会で決定していると言ったものは何だったのですか。

証人

青木課長がどういう趣旨でそんなことを言ったのか分かりませんが、流れとして私が把握できている範囲で申し上げれば、過半数代表者の方々に改正案を提案するに当たって、役員会に付議しております。それは役員会に対してこういう内容で過半数代表者に対して就業規則の改正を提案をします、それについてよろしいでしょうかということで協議事項として上げている。つまり、勝手に労務担当理事が過半数代表者に対して提案するのではなくて、こういう中身で提案してよろしいですねという一応の確認を役員会でしていただいた。しかし、それは協議事項として整理していますから、決めたわけでも何でもない。過半数代表者と折衝する案について役員会としてオーソライズをしてくれたと、そういう趣旨だろうというふうに思います。

申立人補佐人

役員会で決めたのは、人事院勧告に従うということではなくて、給与法に従うということを決めたのではないですか。

証　　人

違います。決めたという、青木課長の言葉は決定という言葉なのでよくないですけれども、そういうものではないです。我々は過半数代表者に公式に提案するわけですから、それは役員会としてこういう提案をしますよということを各役員に承知していただかなければいけない、事前のそういうものなんです。それで、正式に決める手続はもうワンステップあるわけです。そういう区分をしている。つまり、責任を持った提案をさせていただいているということなんです。これは労務担当理事の単独の考え方で提案しているものではない、役員会でこういうもので提案しますよという了承を頂いた上で、それは決定ということではないんですけれども、了承いただいた上で提案しているんですよと、そういうことを多分当時の人事課長は言いたかったんだろうと。ちょっと言葉は足りていないと私は思いますけれども、そういう趣旨だと思います。

申立人補佐人

私が聞いたかったのはそうではなくて、団体交渉のときにもさんざん説明があったのは、社会一般の情勢として人事院勧告が大事だからそれに従うという説明を3度にわたる団体交渉でされた。今日の質問の中でも何回か出てきた。だけれども、実際はそうではなくて、人事院勧告に従ったのではなくて、大学は給与法に従ったということではないですか。それが先ほどの9月24日の時点でも、これから給与法が国会審議にかかるから詳細は変わる可能性があると、そういうことだと思うんです。つまり、客観的な社会一般の情勢に反映して給与を変えていくのではなくて、完全に大学は国が決める国家公務員の給与法に従うという態度だったのではないか。

証　　人

どう表現するかというだけの話で、給与法は人勧に基づいて法案化しているだけですから、どう言うかというだけの話ですよね。どっちがどっちだからどうだという話ではないだろうと思いますけれども。根っこは人勧ということですよ。

申立人補佐人

そうすると、給与法が人事院勧告に従わなかった場合には、どっちに従っていたのですか。

審査委員

仮定の質問はやめてください。それで終わりにしてください。ほかにありますか。

加藤申立人代理人

1点だけよろしいですか。先ほどの佐藤からの質問の方で、証人がお答えになられていた給与体系が公務員のものなので、法人化した後は労使自治だからどうにでもできるとすると社会的な説明がつかないと、そのような形でおっしゃられましたね。

証　　人

はい、そういう趣旨のことを申し上げました。

申立人代理人

そうすると、給与体系が公務員の体系のものである限りは、今後も給与について労使で協議をする余地がないというように聞こえるのですけれども、その点についてはどうお考えですか。

証人

それは、私の考え方としてはあります、今現在いろいろなことが大学で起きているようですので、その部分についてのコメントは差し控えさせてください。

被申立人代理人

今後はないでしょう、今いらっしゃらないわけだから。

審査委員

今後のことを聞いても、この人は担当ではないから。

申立人代理人

証人自身のお考えが、そういうことになってしまいませんかという趣旨なんです。

審査委員

それは意見として。よろしいですか。

申立人代理人

はい。

審査委員

では、再主尋問を。

被申立人代理人

先ほどのお話の中で、寒冷地手当の引下げの関係で金額、あと実施時期について大学側である一定の提案をして、それを変動させる若しくは実施時期を移すことについて、論理的にはあるけれども実際はないと話題をとっていたのですけれども、あれはどういう意味なのでしょうか。

証人

これは二つ考え方がありまして、一つは実施時期というものをどう考えるかということなんです。私は、社会一般の情勢に適合するという観点からは年度途中であっても速やかに適合させるのが筋だろうというふうに思いますが、これがもし労使間で合意ができるのであれば年度中の実施でなくてもいいのではないか。つまり、次年度から実施するということがあってもいいんではないかと。ただし、その場合にはマイナスのときだけ次年度送りではこれはおかしいですから、プラスのときにも当然次年度からの実施という選択肢というものがあるなという気持ちを持っていたということです。ただ、現実問題として、これは下がるときはいいんですけども、上がるときは来年まで待ってくださいという話になるものですから、実際上一つの選択肢にはあるんですけども、本当に職員にとってそれが利益になるのかどうかというのがなかなか難しい問題だということがございまして、そんなようなことも念頭に置いていると、さっきのような話し方をしてしまったということでございます。

被申立人代理人

実施時期について組合の方から来年度にしてもらえないかと、そういった提案があって、話合いをした記憶はありますか。

証人

いいえ。組合からそういう具体的の提案はなかったと私は思っています。

被申立人代理人

単純に先送りしてもらえないかという提案はありませんでしたか。

証人

単純な先送りは、これは当初からそういう要求でしたので。現状維持だということですね。そういう意味での提案はありましたけれども、私が申し上げたような意味での、要すれば給与改定の実施時期に関するルール、プラスもマイナスも次年度送りだと、そういうふうにしようという提案はされませんでした。

被申立人代理人

団体交渉の記録の中では、とりあえず来年度から実施してほしいと、

それに対してそれは難しいと、そういったやりとりが書いてあるのですけれども、来年度からの話は来年度必ず寒冷地手当の削減について導入して、なおかつ、今後も何かあった場合にはプラスもマイナスも来年度からと、そういった趣旨であったために大学としてはちょっとそれは難しいと、そういう話をされたわけですか。

証人

プラスもマイナスもということではなくて、とにかく寒冷地手当を今年は引き下げないでもらいたいと、そういう意味での次年度送りなんです。ですから、それはちょっと説明がつかないんじゃないでしょうかということを申し上げたということです。

被申立人代理人

了解しました。以上です。

審査委員

栗原委員。

栗原参与委員（使）

確認事項みたいになりますけれども、平成16年12月22日、これは3回目の団体交渉です。これは寒冷地手当につきましての交渉の3回目ですね。3回目のときにいろいろな背景があって財政の問題に変わりましたね。

証人

はい。

参与委員（使）

そのときに、メモはしないことという条件を付けたわけなんですが、にもかかわらずメモをとっておられる方がいた。それは確認はできていますね。

証人

ええ。私は自身でもメモをとっておられる方を見ていますし、覚えてもいます。

参与委員（使）

これは、通常の社会ではなかなか信義則に反するのではないかと思われるのですが、このときには、例えば厳重に注意するとかあるいは説明をやめるとか、これはなぜしなかったのですか。

証人

要すれば、前にも申し上げましたけれども、組合は交渉の度にある種の広報活動というかそういうものをなさっておりますので、そういう、要するに外部に、本当に内部的な資料を、しかも、非常に重要な、また、そのまま出てしまうと不安感すら出てしまうようなそういうデータを外に出されても困る。しかし、経営事情というのがどれほど重大なのかということについて組合の方々に理解もしていただかなければいけない。そういう意味では、やっぱり数値もある程度示しながら説明しなければいけないんだろう。その調和という意味で申し上げたものですから、それを現実に書いているから、それまでやめろというようなことは一切申し上げなかつたと。その趣旨は当然分かっていただけるだろうということだったと思います。

参与委員（使）

準用通則法、これを踏まえるということと、もう一つは社会一般の情勢というものを一応念頭に入れて、結果として最善の策が人事院勧告というものを重く受け止めるというのがどうも経営側の考え方のようです

が、組合の方はそこどころがなくて、いわゆる何にベースを置くかということがなくて、人勧がだめだと、こういうような印象に聞こえるわけですけれども、これは甲34号証ですか、証人の説明資料ですね、これは。これと同じようなことが3回の団体交渉で繰り返されたということで間違いないわけですね。

証　　人　　はい。組合の交渉もそうですし、過半数代表者ともやはりこういうたぐいの議論をしております。

参与委員（使）　　そうしますと、特に今の証拠は第三者が読みますと大変分かりやすいと、こういうイメージを持つわけですけれども、これを繰り返したとすれば、説明は尽くしたけれども理解はしてもらえなかったというようなことで考えていらっしゃいますか。

証　　人　　私は十分説明はしたつもりですし、これは身勝手な言い方かもしれません、その場の雰囲気として、全面ではないけれども部分的に私の言っていることに同意をしていただけた、そういう方もいらしたというふうに私は思います。おまえの言うことも少しほ分かるよというたぐいのことですけども、それもそうだよなというようなことをおっしゃっていただいている方も実際に存在しましたから、私としては十分説明は尽くしたけれども、最終的に組合は理解をしていただけなかったというふうに受け止めています。

参与委員（使）　　乙15号証あるいは乙16号証の団交のやりとりの件なんですけれども、1点端的にお尋ねします。財源問題、これはどうも予算の問題の話みたいなのですけれども、印象としましては、予算があるのに支払わないのはちょっとおかしいんじゃないかと、こういうふうに聞こえてくるのです。ならば、これは印象でよろしいのですけれども、完全に予算がなかったらいいですよという感じでしたか。

証　　人　　そういうことをおっしゃる方もいらしたと記憶しています。

参与委員（使）　　同じく、先ほど世間の一般情勢として人勧というものが出てきたのですけれども、また団体交渉のやりとりの中で、世間から労使自治で言わなければ勝手なことをやってもそれは合法であると、こういうようになんかと乱暴な表現があるのですけれども、まさかそう思っているわけではないと思うのですけれども、そういう表現をされたのも事実ですか。

証　　人　　これはそのままだったかどうかは別にして、そういう御趣旨の発言がありまして、私自身もそれは暴言に近い、私ども経営者の立場でそんな無責任な発言はとてもできませんし、また、そんなことをしては北大の職員に対して大変申しわけない。やっぱり経営者としてはいろいろ不透明で見えにくいこともあるし、交付金の削減の問題もありますし、いろいろな課題もあるのですけれども、少なくとも北大で働いてもらう職員のために安定的な待遇を確保するというのは経営者の責務であろう

と。それをどうやって中長期的に守っていくかということを何回も私は強調したんです。単なる財源論ではない。中長期的にどうやって職員の安定的な処遇を確保するかこそ、それこそが大事なんじゃないですか。問題の核心はそこじゃないですかという立場で御説明したのですが、残念ながら御理解いただけなかったということです。

参与委員（使）

以上です。

審査委員

小倉委員、何がありますか。

小倉参与委員（労）

1点だけ。先ほど、お金がないからということではないと、団体交渉の中でもお金がないからということを理由にしたことではありませんということでございましたので、1点だけ。独立行政法人になってから予算措置もした中で、今も証人がおっしゃられたとおり、安定的な地位を確保するためにも寒冷地手当の引下げは必要だったというふうに聞き取れたのですが、予算措置をしたものを見直してまで寒冷地手当に手を付けなければいけなかったという、一般企業で言えば大変危機的な条件若しくはそこにある年度から急に踏み込まなければならなくなつたというその観点がどうも見えてこないものですから。逆に言うと、そこまで危機的でなければ、先ほどおっしゃっていた19年度までの目指すところのビジョンなりというものを階段、ステップをお見せしてから議論するということはできなかつたのでしょうか。そこに至るまでの第一歩だというようなことでもう少し労使の議論が図られなかつたのかなど。

証人

これは、私が書いた説明資料にもあるのですけれども、やはり今回も、それは引き下げられるというのはだれも歓迎しませんよね。これはよく分かるのです。しかし、やっぱり法人化して初年度、いろいろな不透明な要素がある。そういう中でどのような法人として給与原則を持つか、これは非常に大事なことなんです。そのときに、しかも、民間企業と違うところは、私どもの大学の原資というのは基本的に国民の税金なんです。国民の税金であるがゆえに、これはちゃんと説明できなければいけない、そういう責務を持った使い方をしなければいけない。それを考えますと、やはりその都度その都度の社会情勢に応じた処遇というものをやっていかざるを得ない。それは、プラスのときだけやればいいということには決してならない、マイナスのときにやって初めて、どんな苦しいときでもやっぱり北大はずっとそういうことでやってきているんです、だから、多少やりくりしても今回はやっぱり引き上げますとか、そういう時代は必ず来るだろうと私は見ているわけです。そのときに、いや、おまえ、都合のいいことを言うな、あのときは寒冷地手当を下げるのをやめたではないかと、ああいうときだけ格好のいいことを言うなど。これでは国民の理解は得られない。あくまでも大学は国民の税金で賄われ、国民の理解と支持があって初めて成り立つそういう組織体ですので、そ

こに意を配っていくというのが経営者としては必要なんだろうと。それを組合にも求めましたけれども、これは立場の違いとしか言いようがないのかもしれませんけれども、残念ながら十分御理解いただけなかつたということだと思います。

三浦申立人代理人

質問に対するお答えになつてないと思うのですけれども。今的小倉委員の質問は……

審査委員

ちょっと待ってください。質問者はどうですか。

参与委員（傍）

さっき栗原委員の方からもありましたけれども、大変強い御意思があるというふうに、今の御説明からすると法人化しての初年度だということもあります。基本的にはどうであれ、予算措置をしてその予算を崩してまで踏み込んでいく、人勧が出る出ないは別にして、北大という中だけ単体で見ると危急的な措置が必要かどうかというところで言うと、そのようには聞こえなかったものですから、もう少し議論の余地は、端的に言えば議論の余地がさっき言ったとおりなかったのかというところなんですけれども。

証人

それは、国家公務員の給与体系でなければ、おっしゃるような議論の余地というのはやっぱりあると思います。ただ、何度も繰り返して申しわけありませんが、基本給、諸手当を引っこめて国家公務員の給与体系を持っているわけです。持っている大学として、ではどう扱うかと言ったときに、国民に対する説明を考えれば、それはお金があるからいいじゃないのというふうに単純には言えないということだと思います。

審査委員

終わりました。どうも御苦労さまでした。

[齊藤証人退席 午後4時46分]

審査委員

次回ですけれども、追加申立てがありましたので、これについて12月20日までに答弁書をお出しitただくということで、次回の調査期日までにこれに関する、本件に関してもそうなんですけれども、追加の証拠の申し出があれば証拠を出してもらうし、証人の申請も次回までには出していただきたい。次回の調査期日は、1月31日午後6時からと致します。

では、本日はこれで終了いたします。

[閉会 午後4時51分]

