

北海道大学不当労働行為事件第5回審問調書

事件番号	平成17年道委不第12号		
期日	平成18年4月11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 (使)栗原勝憲		
担当職員	森崎勉	日戸健	
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 佐藤哲之 加藤丈春	
	補佐人	渡邊信久 山口桂 伊藤雄三 齊藤清	
当事者 被申立人側	名称 代表者	国立大学法人北海道大学	
	代理人	開本英幸	
	補佐人	遠藤啓 岡崎省二 富野幸雄 松井哲司 阿部康成 笹原聰	
尋問した証人等	遠藤啓		

担当職員

主査 森崎 勉



主任 日戸 健



速記士

北口 康裕



速記士

岸 政利



[開会 午後1時38分]

曾根審査委員

それでは、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5回審問を行います。

出席者は、申立人側は代表者の坂下委員長、補佐人の副委員長の渡邊さん、書記長の山口さん、書記次長の齊藤 清さん、前委員長の伊藤雄三さん、代理人は佐藤博文弁護士、三浦桂子弁護士、加藤丈晴弁護士、佐藤哲之弁護士、司法修習生が列席しているということですね。被申立人側は代理人の開本弁護士、補佐人の遠藤さん、総務部長の岡崎さん、職員課長の富野さん、課長補佐の松井さん、係長の阿部さん、補佐人の笠原さんということですね。

被申立人の方から補佐人の許可申請書が提出され、これまで補佐人だった山口喜代志さん、菅野信雄さんが辞任し、かわって岡崎省二さんと松井哲司さんの補佐人申請がありましたので、いずれも許可いたします。

それから、被申立人から乙第41号証提出、採用ということです。本日、申立人から提出されました書証、甲第71号証から86号証、これは本件とはどんな関係になるのですか。

直接的には18年4月からの就業規則改定に対する意見書なんですが、本件追加申立てに関連する事項としての書証です。

関連というか、本日の審問には使うのですか。

使います。

使うとなると、いきなり出されても困るんじゃないかと思うのですが。

ただ、すべて大学側には提出されているものですし、甲86号証は大学側から出されたものですから。

関連というのは、どんな関連なんですか。

本件申立て、寒冷地手当ですけれども、寒冷地手当、その後の12月1日の基本給の切下げと不当労働行為を繰り返しているわけなんですが、それとの関係で同じように4月1日問題についても行っているという変わることのない不当労働行為体質ということです。

立証趣旨を見ますと、意見を提出した事実となっておりまして、出しましたよということだけの確認ということなんですか、内容ですか。

意見書、内容にもかかわりますけれども、反対意見を出した事実とかそういうことでございます。

何か御意見ありますか。

こちらは12月1日以降の事実関係については関係ないと考えています、こういったものを出されても追加救済申立てとは関係ないものですから、いかがなものかと思っております。それは前回の審問のときにも指摘したとおりであります。

どの程度の関連があるのかなという気はしておりますのですが、話

が別な方に行ってしまうのも困るということなんですが。

申立人代理人
審査委員

それほどボリュームをとってお聞きするという趣旨ではございません。
必要かどうかは尋問に際して判断することに致しまして、一応、提出
は認めるということに致しましょう。甲87号証は本件に関するもので
すね。

申立人代理人
審査委員

そうです。
一応、採用いたします。本日は被申立人から申請のありました遠藤
啓さんの主尋問及び反対尋問を行うことになっております。どの程度時
間がかかるのか分かりませんが、一応、終了時刻は4時ころ、かかるよ
うでしたらその間に休憩を入れまして行いたいというふうに思います。
それでは、遠藤さん、証人席に着いてください。

〔遠藤証人着席 午後1時45分〕

審査委員

この度の労組法の改正によりまして、証人には尋問の前に宣誓をして
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ると、3
月以上10年以下の懲役に処すると労組法に規定されております。それ
では、証人は起立をしてお手元の宣誓書を読み上げ、宣誓をしてくださ
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18年4月11日。遠藤 啓。

審査委員

証人の住所、年齢、職業をおっしゃってください。

証 人

札幌市 です。北海道大学理事、事務局長。
歳です。

審査委員

それでは、証人は聞かれたことについて記憶に基づいて正直に述べて
ください。証人はここでの発言を理由として不利益な取扱いを受けない
よう労働組合法で規定していますので、この旨、お知らせしておきます。
証人に質問するときには私の許可を得てからにしてください。記録をと
る関係で最初に名前を言ってから質問をしてください。それでは、主尋
問を被申立人から始めさせていただきます。

被申立人代理人

乙第41号証を示します。こちらは陳述書なんですけれども、1ペー
ジ目の署名と押印、これは証人のものですか。

証 人

はい、間違ひございません。

被申立人代理人

こちらの陳述書に書かれている内容に何か間違ひはありますか。

証 人

ありません。

被申立人代理人

平成17年8月15日に人事院勧告が出ておりまして、その後の対応
についてはこちらの陳述書第2項で説明がされておりますけれども、こ
の事実に間違ひはないですね。

証 人

はい、ございません。

被申立人代理人

何点か伺いますけれども、まず10月17日に全職員を対象として説

明会を開催しております。この時期に説明会を開催した趣旨というものをお教えていただきたいのですけれども。

証人

説明会を開催した趣旨は、そのとき、人事院から出ておりました公共セクター全体にかかる見るべき人事院勧告が非常に広範なもので、その当時、大学でどうするか方針は決めておりませんでしたが、全職員にかかることですので、全職員に早い段階から知っておいていただこうという趣旨で開催したものです。

被申立人代理人

こちらの説明会について、渡邊証人の陳述書において、人事院勧告を重視せざるを得ないという学内世論を誘導する意図そのものであり、組合に対しては大きな支配介入に当たると考えます、そういった指摘があるのですが、そういった意図のもとに説明会を開催したのでしょうか。

証人

そういう意図はございません。意図としては全職員にかかることですので、職員方に御存じおきいただきたいということです。

被申立人代理人

次に、乙第35号証を示します。10月27日に行われた組合との懇談会の内容なんですけれども、こちらの乙第35号証に記載されているとおりなのでしょうか。

証人

概要、このとおりです。

被申立人代理人

こちらの書面の中で「主な内容」ということで組合と大学側がそれぞれ意見を述べ合ったということで理解してよろしいのでしょうか。

証人

はい、結構です。

被申立人代理人

この後に改正給与法が成立して、11月4日、大学において改正の骨子と題する文書を組合に手渡して、同時にこの同じ趣旨の情報をホームページに掲載して各学部にメール配信していますね。

証人

はい、しています。

被申立人代理人

この件については既に大学の方から主張はしておりますのですけれども、渡邊証人の陳述書の中で、組合を無視して学内世論を誘導するものであり、正に組合に対する不当な支配介入であると言わざるを得ませんと、そういった指摘があるのですが、そういったことを考えて大学は対応されたのでしょうか。

証人

意図はそういうものじゃございません。全職員にかかることなので、全職員に周知したということです。

被申立人代理人

今回は組合とあとは全職員に対して両方に情報を開示した、そういうふうなスタンスですよね。

証人

そうです、はい。

被申立人代理人

その後の乙第37号証、説明会について伺いますが、こちらは11月9日の組合に対する説明会の内容ですね。

証人

そうですね、はい。

被申立人代理人

1ページ目に「概要」とあります、2ページ目に質疑応答の主な内

容といったことが書いてありますね。

証人

はい。

被申立人代理人

概要ではあるのですけれども、大学と組合のお互いの意見がここに記載されていると、そのように理解してよろしいでしょうか。

証人

はい、結構です。

被申立人代理人

今回は団体交渉が2回行われておるのですが、まず最初の団体交渉のお話を伺いたいと思います。最初の団体交渉は組合の方から申入れがされているのですけれども、その経緯について御存じのところを説明していただけますか。

証人

経緯とおっしゃるのは。

被申立人代理人

組合の方から団体交渉の申入れをしたかどうかとか大学からなのかとか、そういった関係です。

証人

11月4日に、先ほど質問にありましたように改正の原案を全職員にお示しするとともに、組合には書記長にお出でいただきてお渡しして説明しました。その際に交渉の申入れがあるのかどうか確認しましたところ、近く執行委員会があるというようなお話で、その結果を待っておったのですが、交渉はしないで公開質問状を出すというようなお話があって、一体どんなことが、公開質問状とはどういうものになるのかと見守っておりましたら、その後、やはり交渉にするというお話があって、その申入れを受けて日程調整して22日に設定したというふうに覚えております。

被申立人代理人

組合が団体交渉を申し入れたのは11月17日ですね。

証人

だったかと思います。

被申立人代理人

大学の方で改正の骨子という文書をお渡ししたのが11月4日で、それを受けて17日に申入れがされておるのですけれども、組合としては改正給与法制定後に大学がこれを参考にして職員給与規程の改定を行う方向である、そういった予想はしていたのでしょうか。

証人

直接分かるわけじゃないですが、なさっていたんじゃないかなと観測していました。

被申立人代理人

乙第39号証を示します。11月22日の1回目の団体交渉の内容はこちらに記載されているとおり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

それで主に改定の施行日を12月1日とすること、若しくはしないことについて協議がされましたね。

証人

そうですね、はい。

被申立人代理人

施行日については、組合はどのような主張をされたのですか。

証人

組合から御主張のあったことは、給与にかかる大きな話であるのでじっくりと討議をしたい。そのためには時間がないから遅らせてほしい

というような話だったと記憶しています。

被申立人代理人

証 人

それに対して、大学はどのような回答をされましたか。

大学としては、この17年度の改定については不利益の幅を小さくするため賞与の部分を0.025カ月分、12月分について増やすという提案を含めていました。その基準日が12月1日でありますので、12月1日実施ということで御理解いただきたいという話を致しました。

被申立人代理人

こちらの改定案の内容について、これを協議する状態までには至らなかつたのでしょうか。

証 人

被申立人代理人

証 人

被申立人代理人

証 人

被申立人代理人

証 人

内容については議論できなかったと記憶しています。

ほぼ専ら施行日についての議論に終始したということでしょうか。

そうですね、はい。

大学側から大学の財務の特質についての説明はしておりますか。

大学の財務の特質について説明いたしました。

どういった内容の説明をされましたか。

まず、大学の収支構造の硬直性について説明しました。つまり、大学が法人化した後も国からの運営費交付金という経費が過半を占めておる、それが毎年一定の比率でもって削減されていくという状況にあって、その次の大きな収入である病院の収入については、かなり北大病院は目いっぱい頑張っておりまして、これ以上増えにくいと。その次に、100億弱ある授業料についても、これもなかなか触るわけにいかない。こうした収入が非常に硬直的な状況で、むしろ毎年減る状況にあること。支出については、これも過半が人件費という固い経費であって、かつ物件費については教育研究経費ですから、なかなかこれも動かすわけにはいかない。収入支出ともに硬直的である上に、収支についても、企業の場合にはお金を借りて短期的なやりくりをすることがあるわけですが、こうしたことが許されていないという意味で収支ともに非常に硬直的でいったん赤字になつたらその後ずっと赤字を再生産するということで、なかなか裁量の幅と言っても限られておるという話をしました。それともう一つ、法人化したとは言っても半分以上税金から担われているわけで、公共セクターに対する社会の目というのが非常厳しい中にあるということを理解いただきたいという話をしました。

被申立人代理人

1回目の交渉は1時間半くらい行われて終わっておるのでけれども、最後に終わるときの話、終わり方と言いましょうか、そういったものは具体的にどういう感じだったのでしょうか。

証 人

12月1日の実施日ということで話が動かなかったものですから、私は12月1日を少しでも動かす可能性がないかその場で約束できなかつたので、それについて検討するという提案をしました。組合に対しては受けることについて検討いただきたいということでお願いして、それで

お互いにある程度宿題を持つような形で終わったと記憶しています。

被申立人代理人 2回目の団体交渉なんすけれども、こちらは11月28日に開催されていますね。

証 人 そうです。

被申立人代理人 28日に団体交渉行うことが決まった経緯について御存じのところを説明してもらえますか。

証 人 先ほど申し上げましたように12月1日が動かせるかどうか検討する、受けられるかどうか検討をお願いするということで、その結果について12月1日までに交換しなければいけないわけですから、12月1日までにもう1回ということを私の方から申し上げたと思います。その後、28日という提案をしたのかな、28日にセットされました。

被申立人代理人 2回目の団体交渉は、組合から申入れがされたわけではないですね。
証 人 違います。

被申立人代理人 大学の方で宿題があったものだから、2回目をどうしようかと、そういった提案を差し上げて日時の調整を行ったということですか。

証 人 そうです。

被申立人代理人 それは法的な話にはなるのですけれども、大学側に団体交渉申入れの義務があるから申し入れた、そういうことではないわけですね。

証 人 そうじゃありません。宿題返しで、論理的に12月1日までにもう1回会う機会が必要だということから申し入れたものです。

被申立人代理人 乙第40号証を示します。2回目の団体交渉の内容なんすけれども、これは乙第40号証の団体交渉記録という文書に書いてあるとおりでよろしいでしょうか。

証 人 概要、このとおりです。

被申立人代理人 施行日についてはお互いにどのようなやりとりがありましたか。

証 人 まず、私の方から12月1日を検討しましたが、結果として難しいというお話をしました。理由も申し上げた方がよろしいですか。まず、12月1日を遅らせること自体一つの不利益になること、それから12月1日の一つの基準日でいったん遅らすとそれっきりじゃなくて、その後ずっとまたほかの基準日も遅れてくること、基準日自体が給与規則の一部であること、それからその時点で既に意見なしということで12月1日を期待なさっているような職場もあったということで、これを動かすのは難しいという御返事を致しました。

被申立人代理人 組合はそれに対してどういう対応でしたか。

証 人 新しい話がないのであればこれ以上の議論は非生産的だというようなお話があって、これ以上お互い議論を続けてもしようがないというところについては合意があり、かつ組合の方からは話を保留という形にして再度協議したいというようなことで御提案があり、私の方で了承しまし

て、円満に終わったというところです。

被申立人代理人 証人 2回目の団体交渉は20分程度で終わっていますよね。

被申立人代理人 証人 その程度かと思います。

記録の中では交渉は平行線のままですねと、そういうことをお互いに確認するようなくだりが書面には書いてあるのですけれども、そういう事実はあったのでしょうか。

被申立人代理人 証人 そういう話だったと記憶しています。

被申立人代理人 証人 1回目の交渉と同様に、改定案の内容については協議には至らなかつたのですか。

被申立人代理人 証人 全然、このときも内容には至っていません。

被申立人代理人 証人 最後に、前回の渡邊証人の尋問で出ていた情報であり、先ほどのやりとりの中でも出ていることなんですかね、平成18年4月1日を施行日とする規程の改定という問題がありますね。

被申立人代理人 証人 はい、ございます。

被申立人代理人 証人 大学側の理解としては、この問題は今回の救済の追加申立てとは関係がないと、そのように理解しているということでおよろしいですか。

被申立人代理人 証人 別個の問題だと思います。

被申立人代理人 証人 今回、追加で問題となっている平成17年12月1日施行の内容と18年4月1日施行の内容というものは、これは分けて考えられる改定ということでよろしいのですよね。

被申立人代理人 証人 分けて議論するということでお互いに了解して交渉させていただいたことだと思います。

被申立人代理人 証人 では、本日の尋問でこれ以上話すことは特段ございませんね。

被申立人代理人 証人 4月1日の話ですね、ないです。

審査委員 被申立人代理人 証人 以上です。

三浦申立人代理人 被申立人代理人 証人 では、反対尋問。

被申立人代理人 被申立人代理人 証人 10月27日に組合との懇談会が行われたということなんですかね、この日、この懇談会の前に組合と団体交渉をしていますね。

被申立人代理人 被申立人代理人 証人 はい。

被申立人代理人 被申立人代理人 証人 この10月27日の懇談会を開催するに当たっては、大学の方から団体交渉が終わった後に懇談会を開きたいんだけれどもというふうに申入れをしていたわけですね。

被申立人代理人 被申立人代理人 証人 そうです。

被申立人代理人 被申立人代理人 証人 同じ10月27日に団体交渉があるのに、それとは別個に懇談会を申し込みれたのはなぜですか。

被申立人代理人 被申立人代理人 証人 この時点で、大学として17年度の給与改定についていろいろ検討しておりました。その際にちょうどその時期に団体交渉の申入れがあったものですから、組合の側のお考えを伺うチャンスだと思いまして、懇談

会の申入れを致しました。

申立人代理人

先ほど、10月17日に職員に対する給与に関する説明会を行ったと証言されましたね。

証 人

はい。

申立人代理人

その時点で、大学としては人勧に沿って給与規程を改定するかどうか方針は決めていなかったということですね。

証 人

決めていませんでした。

申立人代理人

この懇談会を開くに際しては方針は決めていないんだけれども、ざっくばらんに組合はどう考えているのか聞きたいという趣旨だったということですね。

証 人

そうですね、はい。

申立人代理人

11月4日に改正の骨子を組合に渡していますね。

証 人

はい。

申立人代理人

先ほどのあなたの御証言では、同じ日に全職員にもメールやホームページで同じように改正骨子を告知したということでしたね。

証 人

はい。

申立人代理人

その趣旨は全職員にかかわることなので、情報を開示したことですね。

証 人

はい、そうです。

申立人代理人

同じように組合に対しても情報を開示したことなんでしょうか。

証 人

そうですね。ただ送りつけるだけじゃなくて、お渡ししてその際に若干の御説明もしたんだと思っていますが。

申立人代理人

このときに、大学側は11月9日に過半数代表者の説明会があるけれども、その後に組合に対しての説明会を開くというふうにお話しされたと聞いているのですが、それは間違いないですか。

証 人

そうだと思います。

申立人代理人

更に富野職員課長さんが、組合から団体交渉申入れするならその説明会を団交にしてもいいよというふうに言ったそうなんですけれども、それも間違ないです。

証 人

そういうふうに聞いています。

申立人代理人

今回、改正の骨子の内容によると、基本給の0.3%切下げという内容で非常に、基本給の切下げということから言うと労働条件の不利益変更であると、そのことはよろしいですね。

証 人

はい。

申立人代理人

大学としては、不利益変更なんだけれども、大学から団体交渉を申入れする気持ちは全くなかったということなんですね。

証 人

その点については、従来この席でも申し上げていますように、交渉申入れ権というのは組合の権利だという考え方であります。

- 申立人代理人 もちろん、団体交渉を申入れるのは憲法上保障された組合の権利ですけれども、だからと言って使用者側から団体交渉を申入れしてはいけないとお考えだということですか。
- 証 人 他人の権利行使に口出しをしないという方針をとっています。
- 申立人代理人 権利行使をするしないにかかわらず、使用者側からこういうふうに労働条件切下げの問題を提案したいんだけれどもというふうに申し入れることは、何ら組合の権利は侵害していないと思うんだけれども、それについてはどうですか。
- 証 人 侵害しないというお考えもあるかもしれません、そこは控えております。
- 申立人代理人 侵害はしないし、大学側から労働条件の不利益変更について団体交渉申入れをしたとしても、組合の権利は侵害しないと今答えたわけですね。
- 証 人 しないかも知れないと申し上げました。しないとは申し上げていません。
- 申立人代理人 ちょっとはっきりしてもらえませんか。どういうお考えなのですか。
- 証 人 他人の権利の行使に、行使しなさいという言い方は余りするべき話ではないのではないかという気はしておりますが。
- 申立人代理人 まず、そこは今のお考えは伺っておきます。団体交渉ということをどのようにお考えなのか、あなたのお考えを聞きたいんだけれども、交渉と言うからには、どちらが申し入れるにしても申し入れられた内容について検討したり、また、持ち帰ったり、そういうふうに何度か合意達成のためにある程度時間をかけて検討しなければならないということは一般的によろしいですね。
- 証 人 それは結構です。
- 申立人代理人 11月9日に組合に対する説明会が行われましたね。
- 証 人 はい。
- 申立人代理人 乙37号証でその内容がまとめられたものとして大学側から提出されているんだけれども、2ページ目を見てください。2ページ目の白い丸の下から四つ目を見てください。これは組合側の発言なんですが、「民主的な運営として、議論をしたうえで規則を改正すべきではないか。拙速すぎると考えるが。」と書かれていますね。
- 証 人 はい。
- 申立人代理人 当然、大学がまとめたものですから、こういう発言があったということですね。
- 証 人 そうですね。
- 申立人代理人 それに対する答えとして、下の黒丸ですけれども、「拙速すぎる部分はある」と答えた上で、「改正を行わざるを得ない。」と回答になっていますね。

証人

はい。

申立人代理人

ということは、11月9日の時点で大学としては改正は行わざるを得ないというふうに明言しているわけですね。

証人

行わざるを得ないと考えているから理解してほしいということです。

申立人代理人

12月1日に改正を行わざるを得ないから理解してほしいと言っているわけですね。

証人

そうですね。御提案しているわけです。

申立人代理人

理解してほしいということを伝えているということですね。

証人

そうですね。

申立人代理人

ということは、12月1日に大学としては給与規程を改正したいということを組合に対して明言しているわけなんだけれども、通常、組合がこの問題を検討する場合、組合員とまず持ち帰って協議しなければならない時間的な余裕は必要ですよね。それはどうですか。

証人

組合が今現在どういう運用をなさっているかは知りませんが、そういう話もあるかとは思います。

申立人代理人

11月9日の説明会で12月1日で実施すると大学側から聞いた場合、組合としてはどのように対応したらいいかを通常持ち帰って検討しますね。

証人

通常、そうでしょうね。

申立人代理人

持ち帰った上で、組合も組織が大きいですから、ある程度時間をかけて検討しなければならない時間的保障が必要だということは御理解できますか。

証人

一般論としてはおっしゃるとおりだと思います。

申立人代理人

となると、こういう基本給の切下げという重大な問題ですから、組合としては持ち帰った上で検討して、例えば大学の財政について資料の説明を求めたり、通常そういうプロセスが必要になってきますね。どうですか。

証人

一般論としてはおっしゃるとおりだと思います。

申立人代理人

甲55号証を示します。これは、11月17日付けで組合が大学に対して団体交渉を申入れたときの申入書なんですけれども、交渉事項の1番目として「十分な労使の協議時間を確保するため、『職員給与規程』の施行日12月1日を延期すること。」と書かれていますね。

証人

はい。

申立人代理人

こういう申入れがあったこと自体は、大学は認識していますね。

証人

当然認識しております。

申立人代理人

先ほど、あなたは一般論として、いろいろ組合としては検討する時間的な保障が必要だということはお認めになっていたわけだけれども、組合としては正にその協議の時間が必要だから12月1日を延期してほし

- いと申し入れたわけですね。
- 証人
申立人代理人
- はい。
- これは理解できますね。
- 証人
申立人代理人
- そういう要素があることは理解できます。
- 11月22日の団体交渉についてお伺いします。この申入書に従って組合は12月1日実施をまずは延期してほしいと申し入れた、話が出たわけですね。
- 証人
申立人代理人
- はい。
- 大学側の回答なんだけれども、乙39号証の4ページ目を見てください。これは、11月22日の団体交渉の内容を大学側がまとめたものですね。
- 証人
申立人代理人
- そうです。
- 4ページ目一番下の右側、大学側の回答として「申し上げたいのは、12月1日から実施したいということです。」と、こういう回答だったわけですね。
- 証人
申立人代理人
- はい。ただ、これは文脈としては……
- 結構です。私が質問しますので。先ほどの主尋問で、開本代理人からの質問に対して、あなたとしては、大学側はこの団体交渉のときに延期は約束できないけれども、動かせるかどうかを大学側としては宿題として検討すると、そういうことにしたわけでしたね。
- 証人
申立人代理人
- 11月22日のあの時点において、私はお約束できないけれどもという言い方だったと思いますが。
- 延期はお約束できないけれども、検討は持ち帰ってするということですか。
- 証人
申立人代理人
- この時点において約束はできないけれども、まじめに検討するというお約束を致しました。
- そして、組合に対しては12月1日実施を受け入れることを検討してほしいと宿題を出したわけですね。
- 証人
申立人代理人
- はい。
- ただ、11月9日の段階で、大学としては12月1日実施を明言していますね。
- 提案する以上、期日は言わなければいけませんですから、提案として12月1日ということを明言いたしました。
- 証人
申立人代理人
- 11月22日の団体交渉の後に、大学側として12月1日実施を延期するかどうかということは検討したのですか。
- 致しました。
- どういう結論になったのですか。
- 証人
申立人代理人
証人
人
- 結論は、先ほど申し上げましたとおりです。簡単なことではないし、

後の影響が非常に大きい。正直、私は余り給与の制度はよく知らないものですから、数日間でも遅らせることができないかと思って検討させました。その結果、先ほど申し上げたように、後の影響が非常に大きくて簡単なことではないということがよく分かりました。

ただ、そのことは11月9日の時点で分かっていたということですね、大体のこととは。

私は存じませんでした。

それから、11月28日にいわゆる続行の団体交渉が行われていますね。

はい。

この日に団体交渉をすることに決めたのはどういう趣旨だったのですか。もう一度説明していただけませんか。

11月22日の交渉でにっこりもさっちもいかなくなりましたので、かつ、非常に強く日にちを遅らせるということが組合の方で御要請があったわけですから、これはその場で約束はできないけれども、持ち帰って検討するというお約束をしました。それと同時に、組合に対しても12月1日受け入れということを検討を再度願うというお願いをしたわけですから、そのいわば宿題返しというのは12月1日までにしなければ意味をなさないですから、そういうことで了承いただけるのであれば12月1日までにもう1回会わなければいかんと、論理的な必然ですから、もう1回ということで私から提案しました。

12月1日実施というのは必然性があるわけだから、その前に団体交渉をやっておかなければならぬということかな。

12月1日に実施するかどうかということについて議論するわけですから、12月1日までに言わなければいけないということです。

甲87号証を示します。これは11月22日付けで札幌キャンパス事業場過半数代表者が職員に出したものなんだけれども、札幌キャンパスの過半数代表者は意見書を提出しませんでしたね。

はい。

なぜ意見書を提出しなかったのか、大学側はどのように認識していますか。

教職員の皆様に書かれた手紙というのでしょうか、これに書かれたようなお考えのもとに提出なさらなかつたんだと思っています。

意見書の1ページ目から2ページ目にかけての文章なんですけれども、1ページ目の一番下、「今回の大学提案は基本給に対する法人化後初めての変更という極めて重要な問題です。大学法人と労働者教職員の間の十分な協議が必要な問題であると考えます。残念ながら現状では大学と教職員の間で十分な協議・交渉が持たれておりません。従って、現状で

は大学の要求する期限までに意見書を提出することは出来ません。」。
時間がないということで意見書を出さないという結論をとったわけですね。

証人
申立人代理人

そうですね。そういうふうに書いてあります。

大学としては、12月1日実施の給与規程の改定について、過半数代表者からは時間がないということで意見書が提出されなかった。そのことについてはどのようにお考えですか。

証人
申立人代理人
証人

非常に残念なことだと思っております。

なぜ残念なのですか。

私どもの説明を御理解いただけなかったこと、それからその後鈴木先生と私どもとが十分なお話し合いができないままこうなったことについてです。

申立人代理人

就業規則改定について労働者の過半数代表の理解も得られなかつたということですね。

証人

理解が得られなかつたのとはちょっと違うんじゃないかと思っておりますが。

申立人代理人
証人

どのようにお考えなんですか、では。

鈴木先生御本人は、過半数代表としてどのように意見をまとめるかということについて先生のお考えがおありだったのだと思います。

就業規則改定という問題について、大学としては十分職員と、特に基本給の切下げについては十分意見交換をした上で理解をしてもらいたいという気持ちはあるのでしょうか。

証人
申立人代理人
証人
申立人代理人

その気持ちを持ってやってきたつもりであります。

でも、意見書も出なかったということですね。

その結果が残念だということを申し上げているわけです。

今回の追加申立てと直接はかかわらないんだけれども、18年4月1日問題について少しお伺いしますけれども、意見書自体は出てきましたね。

証人
審査委員
証人
申立人代理人
証人
申立人代理人
証人
申立人代理人

お答えする必要がございますか。

意見書が出来ているかどうかはお答えください。

出来ていることは確かにそうですね。出ております。

出ていますね。

はい。

もちろん目を通されていますね、意見書。

通しております。

今回、書証で出しているわけなんだけれども、甲75号証を見てください。これは札幌キャンパス過半数代表者の坂下さん、組合の執行委員長でもあるわけですけれども、代表者が出した意見書ですね。

- 証人
申立人代理人 はい。
- 証人
申立人代理人 これは目を通されていますね。
- 通しております。
- 内容として書かれていることなんですかけれども、本文の3行目、「基本給を平成18年4月から4.8%という大きな幅で切り下げ、それともない退職手当を切り下げる提案である。」「この給与の切り下げ案は、北海道大学職員にとって生涯賃金にして800万円も減額される重大な不利益変更であるが、」とした上で、下の行ですけれども、「2~3月のわずか3回の説明で4月から実施するというこの手順は、納得のいくものとはどうてい言いたい。」と書かれていますね。
- 証人
申立人代理人 はい。
- これは12月1日の就業規則改定で意見書も提出できなかった状態なんだけれども、それと同じように、今回も非常に短期間で提案なされて改定が行われるという大学の姿勢に抗議している内容なんだけれども、それは分かりますか。
- 証人
申立人代理人 分かります。その部分は分かりますが、事柄自体については10月から御説明している話ではあります。
- それから、甲78号証を見てください。これは北方生物圏フィールド科学センター北管理部事業場が出した意見書ですけれども、「1 給与改正」について、内容ですね、「職員・契約職員とも反対である。」と書いてあって、理由として、職員のところを見ますと、「短い期間で検討できない。改正前と後の生涯賃金の差が大きすぎる。」と書かれていますね。
- 証人
申立人代理人 はい。
- 意見の内容として、「北大の収支決算状況を明らかにし、今後どれくらい国からの交付金が減り、賃金以外で支出をどの程度抑制するのかを示してほしい。」というふうに、改定するんであれば北大の財政状況等を明らかにしてほしいという意見が出ています。こういう意見が出てくる理由は分かりますか。
- 証人
審査委員 17年度の改定ではお示ししておりませんが、18年度の改定では組合に対してお示ししています。別な話になってくるのですが。こういう議論になってきますと、18年度の話と17年度の話は。
- そういう意見があるということにとどめておいてください。
- 申立人代理人 分かりました。ほかにも意見書がたくさん出ていますけれども、周知期間が十分とられていないとか人勧準拠は納得できないという内容の意見が出ていることは認識されていますね。
- 証人
申立人代理人 認識しております。
- 申立人代理人 私からは以上です。

佐藤（博）申立人代理人 今の三浦代理人の質問を若干補充して幾つかお聞きします。昨年の10月17日に職員に対する給与に関する説明会ということで人勧の資料を使って説明をしたと、こういうことがございましたね。

証人

はい。

申立人代理人

今まで、大学ではそういう人勧の内容の説明会などというのをやったことはありますか。

証人

答えはいいえなのですが、二つ追加させていただきます。一つは、その説明会は人勧というものに対して大学がどういう対応をとると考えているか基本的なことについて説明する、それが大学の給与の原則ですから、大学の給与の原則を説明するということを主たる目的としたものであります。第2に、今の質問のお答えとして、これまでやってこなかった理由というのは、公務員時代には国が法律で決めればそれが自動的に適用される。それに対して、法人化後は大学として決めていくものですから、職員に御周知いただく必要があるということから開くことに決めたものです。

申立人代理人

平成16年8月6日に寒冷地手当の問題について人勧が出ましたね。これについて、説明会はやりましたか。

証人

そのときは、やっていないようです。

申立人代理人

やっていませんね。今のあなたの説明と矛盾しますね。

証人

承知しておりませんので。済みません。

被申立人代理人

そのときいらっしゃらないので。

申立人代理人

いなくたって、経緯は分かっているはずですよね。なぜ寒冷地のときにはやらないで、今回のときにやったんですか。

証人

寒冷地のときにやっていないらしいということを後で聞いて、それはやるべきだと判断してやりました。

申立人代理人

寒冷地手当の問題について最初の不当労働行為救済申立てがなされて、大学側は人勧準拠という主張をされているわけですから、昨年の10月17日にそういう説明会をやったということは、寒冷地手当と同様に人勧どおりに実施するものだと、そういうふうにいわば大学としては職員に事実上アナウンスしているに等しいのではないでしょうか。逆に言うと、受け取る職員の側はそういうふうに受け取って当然ではないでしょうか。

証人

済みません。先ほどの前の質問に答えなければならない部分がありますので、そちらを先に答えさせていただきます。

申立人代理人

私の質問に答えてください。

審査委員

どうぞ。

証人

よろしいですか、追加させていただいて。前にやらなかつたことのその反省が一つ。それから、17年8月の人事院勧告は非常に内容的にも

大きなものだったので、これは新聞を見ておいてくださいという話ではないという判断があったということも事実であります。それから、説明することはやることではないかというお話をしたが、人事院勧告については社会情勢を判断する上で非常に重要なファクターであるということを私の説明の際に申し上げました。それは大学の考え方ですから、一つの考え方として大学の給与原則ということをお示しするために開いた会合ですから、そこは御説明しました。しかし、それはイコール100パーセントそのまま実施するという話と等しくはないと思います。

申立人代理人

証人
申立人代理人
証人は、先ほど12月からの給与改定については、この当時は白紙だったというようなことも一方で証言していましたね。

決定していないということを申し上げました。

決定していない。正確に言えばそういうふうに理解しましょう。そうすると、この10月17日の人勧の説明というのは、決定はしていないけれどもそういう方向でいきますという趣旨を込めてやられているというふうに職員は受け止めると思うのですが、そういう大学側の意図を職員の側に理解させたい、理解してもらいたいと、こういう考えはなかったのですか。正直に言ってください。

人事院勧告を非常に重要なファクターとして大学は考えているということは理解していただきたいと思って開催いたしました。

その言葉をもっと俗に、端的に言えば、人事院勧告どおり今回もやらせていただきたいという趣旨なのでしょう。

いいえ。100パーセントやるかどうかを決めていませんし、実際に17年度の勧告で言えば人事院勧告どおりは実施できない内容だったわけです。人事院勧告は4月にさかのぼってやるという話ですし、4月にさかのぼるということは法人法上あり得ない。では、いつからやるか。その時期によって期末手当の改定内容も違ってきます。そういう意味において中身としては決定していない。

基準日の問題ですか、今の話は。

基準日が一つの問題ですね。基準日の問題もあるし、いつからできるか、そうした問題も含めての話になります。

基準日は動かせない。だから12月1日から実施したんだと、こういう先ほどの御証言でしたね。

12月1日に実施できれば12月1日が実施日になりますが、その時点においてそれが一つの大きな有力な候補ではありましたけれども、決まっていったわけではございません。

でも、12月1日は動かせないということから実施したと陳述書にも書いてありましたね。

12月1日は一つの基準日で重要なファクターだということは、11

月4日に提出した後の話ですね。

申立人代理人

ちなみに、寒冷地手当のときには基準日を変更したではないですか。
違いますか。基準日を変更して手当の削減の改定を行いましたね。

証人

ええ。

申立人代理人

だから、基準日を変えようと思えば変えられるのではないですか。

証人

基準日を変えようと思えば変えられることではあります。ただ、この場合に基準日を変えれば、当然ながら期末手当として0.025積み上げるということは難しくなってきたと思います。

申立人代理人

すり替えないでください。あなたの陳述書などを見ると、12月1日の基準日は変えられないと、そういうことを強調して書いてあるんですよ。

証人

11月22日に持ち帰って検討して、難しいということは答えました。

申立人代理人

基準日は大学側の判断でその実施時期その他によって変更可能な問題であると、一般論としてはそういう問題ですよね。

証人

はい、おっしゃるとおりです。

申立人代理人

それから、10月27日に組合との懇談会というものを団体交渉の後に行いましたね。

証人

はい。

申立人代理人

団体交渉と同じ日に団体交渉とは別に懇談会を行うというようなやり方、今まで大学側としてやったことがありますか、聞いたことがありますか。

証人

法人化後、日が浅いものですから、団体交渉自体、経験がないのでそれまではなかったんじゃないかとは思います。

申立人代理人

どういう趣旨で団体交渉とは区別して懇談会というものを大学が申し入れたのですか。その違いは何なんですか。

証人

先ほどの御質問にお答えしたように団体交渉は別の話でございましたので、それが終わった後、17年度給与改定に係る人事院勧告に関する組合の感触を正直伺いたいなと思ったわけです。その際にこちらも当然ながらある程度の感触的なことは申し上げると。ただし、それはノンペーパーにならざるを得ませんから、そういう意味で懇談会という言い方をして申し入れました。

申立人代理人

今、ノンペーパーにならざるを得ないとおっしゃいましたね。でも、乙35号証として労使の交渉がこれだけ充実して大学側としては誠意を持ってやっていましたと証拠で出されているのですよ。それについてはどう説明されるのですか。

証人

ノンペーパーと申し上げましたのは大学の提案についての話です。私も口頭でしか申し上げていませんから、このときは、考え方を。

申立人代理人

整理しますと、懇談会をやるに当たって、これは非公式の話し合いの場

だと、こういうふうに大学側は組合に説明をして始めたのではないですか。

証人

そうです。

申立人代理人

非公式というのはどういう意味ですか。

証人

ですから、非公式ですから、大学側がとった記録、それから組合側がとられる記録、その二つを突き合わせて後でこういう話だったねということは今回はやらないでおきましょうと、そういう意味です。

申立人代理人

そうですね。では、どうして確認もされていないものが乙35号証で大学側から一方的に出てくるのですか。

証人

確認すべきものじゃないから、確認していないので、何をやったかということでお示しするためにお出ししているわけですから、間違いがあったら御訂正いただければいいんだと思います。

申立人代理人

組合側は、懇談会ですから、そういう議事録などを作つてやる性質の会議ではないと認識しているわけですよ。一般的に考えてもそうだと思いますが。ところが、大学側は議事録にとつていたと、こういうことになるわけですね。

証人

議事録というよりも職員、まじめなものですから、後で遠藤が何を言ったか忘れたと言い出したときのために記録をとっておいてくれたんだと思います。

申立人代理人

そこの懇談会でのテーマですけれども、追加申立ての対象になっている給与規程の改定にかかわるそこについての組合側の感触といいますか、そういうものを知りたい、探るという、こういうことだったということですね。

証人

そうです。率直な考え方を、個人的な考え方でもいいからお聞かせいただきたいなと思ってやりました。

申立人代理人

それは、懇談会の前の団体交渉の場で出せばいいことじゃないですか。団体交渉の場で組合の役員の方が個人的な意見を言えるとは思いません。

申立人代理人

あなたは組合というものをそういうふうに見ているわけですか。団体交渉の場で、組合の役員というのは本音と建て前を使つていて、本音では話していないと、こういう考え方で交渉に臨んでいるのですか。

証人

個人的な意見をおっしゃるのは難しいんじゃないでしょうか。

申立人代理人

個人的な意見と公の意見とはどういうふうに違うのですか。あなたの認識を伺いたいですね。

証人

私の場合も、大学としての意見と自分の意見とがあります。大学として決定したことと自分が個人的に思つてのことと、その間には差があります。

申立人代理人

まずは個人的な意見云々の前に労使対等という立場から言うと、組合

に対して正式に意見を求め、意見を聴取する、こういうふうにするのが筋なんじゃないですか。それを最初に個人的な意見を聞くというのは、それこそ労使対等の立場での協議というものを軽視していることになりますか。

証人

それはどうでしょうか。私としては、組合を尊重しているからこそ公式に大学当局としてある程度の方針を出すまでにお考えを聞いておきたかったのですが。

申立人代理人

証人としては、むしろ正式な話合いの前にいろいろ探りを入れて率直な感触をつかむということが……

証人

探りを入れると言わると聞こえが悪いですけれども、感触を得ておきたかったということです。

申立人代理人

形式的な言い方をするから。私は俗っぽい人間だから俗に言うからそうなるんだけれども。改めて確認しますけれども、今言われた12月1日からの給与規程の改定にかかわることはこの前段の労働組合の団体交渉の場では率直な話にはならないだろうから、ここでは大学側から持ち出さず、懇談会という別の非公式の場を設定して話を聞くことにしたと、こういうふうにまとめて伺ってよろしいですか。

証人

それが間違いだと思います。交渉の場でできなかったのは、交渉に出せるペーパーを大学として用意していなかったからです。大学として、大学はこういう方針でありますとお示しできるものがなかったから、だから非公式な会合でということでお願いしたわけです。

申立人代理人

質問を変えますけれども、結局、寒冷地手当のときもそうなんですが、大学は就業規則の改定について今、あなたがおっしゃるペーパーで労働組合に対して正式に申し入れるということをやっていないですね。具体的に言いますと、今回の12月1日の給与規程の改定について労働組合に対して文書での改定の申入れ、これはしていないですね。

証人

11月4日にペーパーを書記長にお渡ししてお話ししております。改定の内容についてですね。

申立人代理人

改定の申入れをペーパーでしましたかということですよ。

証人

それは交渉の申入れということでしょうか。交渉の申入れについてはやらないというのが大学の方針です。

申立人代理人

交渉の申入れじゃないですよ。ここは整理したいのですけれども、交渉の問題は後で聞きたいのですけれども、交渉の前にまず、大学側として改定をしたい、大学側としてきちんと申し入れるという行為があるはずですね。話合いというのはその次の段階ですね。今私はその前段の方を確認しているのですけれども、今回の12月1日の給与規程の改定に伴う就業規則の改正について、労働組合に対して改正の申入れというものを大学側として行ったという事実はありますか。

証人

11月4日に、書記長に私どもの職員課長からお渡ししたのがそれに当たるんじゃないでしょうか。

申立人代理人

でも、改正の骨子というのは過半数代表者その他的一般的な説明用のものですね。組合に対する申入書というものがありますか。これはないですね。

証人

別個の全く別の内容のものが必要だとおっしゃるのでしょうか。

申立人代理人

大学側として改正の申入れをしたかということを聞いているのです。

証人

11月4日に差し上げたのがそれに当たりませんでしょうか。

申立人代理人

私は聞かれても困る。大学として正式に申入れをしたかということを聞いているのですよ。あなたの陳述書を見ても、改正の骨子と題する文書を手交しましたとしか書いていないのですよ。正式に申入れをしたとかそういう意味といいますか、性格について書いていないですよ。だから聞いているのです。

証人

私が委員長にお渡ししなければいけないのでしょうか。

申立人代理人

渡さなくてもいいというお考えなんですか。あなたの考えをお聞きしたいのですよ。

審査委員

後の評価の問題はともかくとして、事実関係は大体出てきましたから、別の質問をしてください。

申立人代理人

その次に、先ほど三浦弁護士の方からも質問ありましたけれども、団体交渉について証人も幾らか文献などを読んで勉強していると思いますが、様々な判例などを見ても大きな労働条件の不利益変更など、会社の側から、使用者の側からその変更の申入れをするというようなことは一般的に行われていますよね。まず、その辺の認識について伺いたいのですが。

証人

そういう労働慣行ないし労働協約のある会社もあるということは承知しています。

申立人代理人

労働慣行の問題なんですか。そういう御認識ですか。慣行がなければだめなんですか。

証人

しなければいけない話とは思っておりませんし、私どもは控えているわけであります。

申立人代理人

あなたの先ほどの証言や陳述書によりますと、使用者側が団体交渉の申入れをすることはあなたの陳述書によりますと、「組合の意向を無視して、不当な介入をすべきではないとの判断に基づくものです。」と書いてありますから、使用者の側から団交の申入れをすることは組合の意向を無視して不当な介入をすることに当たると、そういうことを北大としてはしないという判断でやっているんだと、こういう理解でよろしいですか。

証人

はい、おっしゃるとおりです。

- 申立人代理人 どうして、それが組合に対する不当な介入になるのですか。何でも労使対等の立場ですから、言いたいこと、申し入れたいことがあれば自由に申し入れて、応じるか応じないかはそれは相手がどう判断するかの問題であって、権利の侵害とか介入という問題ではないと思うのですが、この点についてどうお考えなんですか。
- 証 人 団体交渉の申入れは組合の権利だと思っております。組合の権利ですので、その権利を行使するかどうかについては組合の御判断だと。それについて私どもから物を申し上げることはしないと。
- 申立人代理人 逆に聞きますけれども、労働組合法上、使用者の側から団体交渉をしてはいけないとかあるいはこういう場合に関してはいけないと、そのような規定などありますか。端的に答えてください。
- 証 人 ないと思いますが。
- 申立人代理人 ないですね。
- 証 人 はい。
- 申立人代理人 協議したいことがあればお互いに自由に提案する、これが労使対等なんじゃないですか。それをあなたが陳述書でここまで明確に否定される理由がどうしても理解できないですよ。
- 証 人 使用者側から申し込まなければ労使対等じゃないという理由も理解できませんが。
- 申立人代理人 だって、世間一般で俗な話で申しわけないけれども、お店で物を買うときでも結婚の申入れだって、それはしたいという側が申し入れて、それを相手方がどういうふうに対応するかの問題ですよね。
- 証 人 そうですね。
- 申立人代理人 あなたの言うように不当な介入だとかそういう議論というのは基本的にはないと思いますけれども。
- 証 人 そういう話になってくると、売り子さんが近づいてくるのが嫌だと感じる人間とうれしい人といいますから、それは一概に言える話じゃないと思います。
- 審査委員 その点は争いになっているところですから。
- 申立人代理人 11月28日の団交の件なんですが、乙第40号証を示します。先ほどの証人の証言の中で、ここでの団交で話合いが平行線であることを確認したと、こういうことを言っていましたが、これは組合と大学側の意見が真っ向対立して決着が着かないという事実認識をお互いに持ったと、こういう理解でよろしいですか。
- 証 人 正確に言えば平行線になったのは11月22の方で、11月28日はその後変化がないということを確認したという話だと思いますが。実質面においてですね、成果がないと。
- 申立人代理人 先ほどの証人のお話によると、何かあたかも組合側がそういう平行線

の状態で大学側が12月1日から実施することは容認する、認めるというような態度であったかのような言い方もされたように思ったので聞いているのですけれども、そうではないですね。

証人

組合から保留するというお言葉がありました。私、それを申し上げたかと思いますが。

申立人代理人

大学側が12月1日から実施することについては組合としてはあくまで反対である、そういう12月1日から実施することについては反対であると、これが組合の最後の団交での態度である、こういうことではあなたの認識もそういうことでよろしいですか。

証人

はい。

申立人代理人

終わります。

加藤申立人代理人

10月17日の説明会についてお尋ねをしますが、あなたの陳述書の中にもありますけれども、このときの説明会のときに渡邊副委員長の方から北海道大学の職員の給与がラスパイレス指数86.6で、一般公務員よりも低いというお話が出たと思いますが、これについての意見を聞かれたときに別の問題であるというふうに回答されましたね。

証人

はい。

申立人代理人

この別の問題であるということの意味をこの説明会の中で御説明されたことはありましたか。

証人

その当日は長い話になるものですから、余り詳しい説明はできなかつたと思います。別のやり方でやりたいということだけ申し上げました。

申立人代理人

それで、別の問題であるということの意味については、陳述書の中では構造的な問題だというふうに指摘されていますが、これはもう少し御説明いただくとどういうことになりますか。

証人

これは構造的問題というのは国家公務員時代、国の出先の給与というのは管区、都道府県、市町村の支部という形で3段階になっているわけですが、大学というのは当時100もあったものですから、管轄下にならなくて、都道府県と市町村の間みたいな扱いになって、したがって級別定数が低位の方に集中するというような構造になっている。それがために給与全体が低いというのが構造的な問題で、これに対応するためには法人化して級別定数の縛りがゆるくなっているから、北大独自の給与評価制度を作り、その中で評価によって本人の能力等に応じた昇格をさせていくという形で解決したいということで解決を図りたいということで、その後2度ほど組合に対しては説明させていただいている。

申立人代理人

そうすると、あなたは北海道大学の職員の給与が一般公務員よりも低い事実及びそれに対して何らかの改正が必要な事実というのは認識されていたということでおよろしいですか。

証人

結構です。

- 申立人代理人 あなたは今回、人事院勧告に準拠する、あるいはそれを重視する理由として社会一般の情勢というものを陳述書の中で挙げられていますね。
- 証 人 はい。
- 申立人代理人 ラスパイレス係数は社会一般の情勢を反映するものとは考えないということでおろしいでしょうか。
- 証 人 社会一般の情勢といいますか、公的セクターの給与水準についての情勢という意味ではラスパイレス指数は別の話であります、それはそれとして対応するということは別途説明していることでありますので。質問の答えになっていないかもしれません、事柄の認識はそういう話です。
- 申立人代理人 ラスパイレス係数によれば北海道大学の職員の給与は一般公務員よりも低いという事実、それはあなたもお認めになつていながら、更に人勧準拠、人事院勧告でそのような勧告が出ていたということを理由に更に引き下げるということの根拠が私にはよく分からぬのですけれども。
- 証 人 ラスパイレス指数は国家公務員比較の話であります、人事院勧告は国家公務員並びですから、これは分母が下がるという話です。したがつて、86.6というのは分母全体が下がれば86.6のままと。それに対しても別の方で対応を考えたいということですから、矛盾はないと思いますが。
- 申立人代理人 ただ、その指数あるいは係数の意味合いが違う、それは確かにそのとおりかもしれません、少なくとも社会一般の情勢というものを考えた場合に、繰り返しになるかもしれません、意味合いは違ってもラスパイレス係数も人事院勧告もやはり社会一般の情勢を反映させる一つの指標になり得るということはそのとおりではないですか。
- 証 人 ラスパイレス係数は社会一般の情勢ではなくて、北大職員の状況を示すものですよね。そういう意味で社会一般の情勢と言われると、違和感があるのですが、それは別の問題として対応するということを申し上げているわけです。
- 申立人代理人 ただでさえ低い北大職員の給与を更に引き下げるということとこのラスパイレス係数が低いという事実に対応するということとは矛盾するように思うのですが、矛盾しないのですか。
- 証 人 先ほど申し上げたように矛盾しないと思います。ラスパイレス係数自体は国家公務員と比較しての話で、公務員自体が落ちるわけですから、それによって同じことをやっているラスパイレス係数が落ちるわけではない。そのラスパイレス係数については別の方策を考えているということは何度も御説明しているところです。
- 申立人代理人 ただ、証人としてはラスパイレス係数が低いということに対応が必要で、それに対しては平成19年度をめどに新しい人事・給与制度の導入

を検討しているということですね。

証人

申立人代理人

そうです。

そうすると、そこで新しい給与制度の導入を考えていながら、すなわち公務員の給与体系から離れるということを考えていながら、この段階でなお人事院勧告に準拠するということを重視されているということの理由について御説明いただきたいのですが。

証人

そこについては、組合には御説明していますが、新しい給与制度といったときに評価、昇格の制度については新しくしたいと思っていますが、給与表そのものについては当面変えにくいという話を申し上げています。それは国立大学法人の職員の退職手当が現在運営費交付金に特別加算ということで加算されておりますが、その積算が国家公務員でありすればという仮定に基づいて個々人ごとに積算してその金額だけ積算するという方法がとられており、全く別の給与体系をとると本人の退職金が予想できないという話になってしまふ、そうしたことからしばらくこの退職金についてそのような措置がされている間は給与表については離れにくいという話を申し上げています。

申立人代理人

証人が人勧準拠を今回重視されているのは正に退職金の計算、それが一番大きな理由だということですか。

証人

一つの要素であることは組合に対しても何度も御説明申し上げております。

申立人代理人

私からは以上です。

佐藤（哲）申立人代理人 乙41号証のあなたの陳述書の5ページ。11月22日の第1回団交に関する記載のうち、④の部分、ここに「組合側から役員会において審議済みなのかとの質問に対して、大学側は、役員会ではこういう提案を協議しますと説明し了解を得たが、交渉結果によっては変更することもあり得ると説明しております。」というくだりがあります。ここで交渉結果によっては役員会への提案を変更することがあり得るというのですが、あなたはここでどういった場合なら提案を変更することがあり得るか、何か想定しているケースがあったんであれば御説明願えますか。

いろいろな事態があり得ると思っておりました。そのうちの一つは改定の内容に関するものでありまして、こういうことまでできるかもしれないという腹案を持っておりましたが、内容については申し上げられません。

申立人代理人

腹案があった。

証人

ありました。

申立人代理人

あなたの腹案に合うような話になれば、それはそれで役員会への提案を変更しようという考えはあったということですか。

証人

ありました。

- 申立人代理人 これはあなた個人のお考えか、それとも事前に交渉に並んだ交渉メンバーで打合わせをして臨んだことなんでしょうか。
- 証 人 もちろん打合わせしております。
- 申立人代理人 そうであれば、改定の骨子がそうであっても、前進的な余地があり得るのであればなぜそれを提示するなり提案するなりして交渉を進めるという態度はとらなかったのでしょうか。
- 証 人 入り口論に終始したからです。
- 申立人代理人 それはあなたの形式的な話で、実質的な話があるんであればむしろその12月1日の基準日という形式論、ここにこだわらずに大学側でさえ考えていた中身があるならそれを具体的な交渉の場に乗せるというのが誠実な交渉態度だと思うのですが、そうではないのでしょうか。
- 証 人 入り口論の議論しかしておりませんので、乗せる乗せないもなかったと思います。
- 申立人代理人 そうすると、その時点でそうだったとしても、その後、あなたがその時点で考えた腹案なるものが組合に対する賃金改定の議論に乗せるという考えはお持ちだったのでしょうか。
- 証 人 可能な状況じゃなかったと思います。
- 申立人代理人 あなたが本当にそういう腹案を、しかも、あなた個人でなくて組織的に考えて持っていたんであれば、その後、次の交渉時期だとあるいは今年度の改定だと、それは本来提案されてしかるべきだと思うのですが、本当にあなたはそういった腹案を大学側で組織的に検討して第1回交渉に臨んだのでしょうか。
- 証 人 そうですね。臨んでいます。
- 申立人代理人 あなたは先ほど来、収支が硬直化しておる、それから国民に対する説明責任……
- 証 人 ですから、非常に小さな裁量の幅しかありませんから、大した提案じゃないと言えば大した提案じゃないかもしれません。その中で、入り口論に終始していた中で、提案して話が進むような話じゃなかったと思います。
- 申立人代理人 ここでうそを言ってもらっては困るんだ。
- 証 人 うそは言っていません。
- 被申立人代理人 うそを言っていないですよ。
- 申立人代理人 あなたが正直にそう思っていたのであれば、具体的になぜそれができなかったのか、あなたの先ほど来の証言は収支は硬直化している、収入の大半が税金であって国民に対する説明責任があるから人勧準拠というのはこれは譲れない。どこをとっても動かしようがないから我々はこの提案を理解してもらうしかないんだというのがあなたの説明でしょう。
- しかし、一方、あなたの腹の中にはこういう案がありました……

被申立人代理人

先生、質問ですか意見ですか。どっちですか。

申立人代理人

あなたの証言が今矛盾しているから、私がそれを聞いているんですよ。

被申立人代理人

質問ですか。

申立人代理人

質問ですよ。質問の前提で、あなたの言っていることがいかにおかしいかということを私は言っているんですよ。

証 人

交渉ですから、非常にわずかな幅しかないんです、我々の裁量は。その中で出せることというのはたかが知れています。入り口論で終始しているときに、そんなものを出したって収まるはずがないと判断いたしました。

審査委員

その答えで終わりにしてください。

申立人代理人

少なくともあなたはいろいろと言っておきながら、今おっしゃったような証言態度であれば、だれもそんなものは信用できないということしか言いようがない御証言ですよ。終わります。

渡邊申立人補佐人

4点質問させてください。今、最初に入り口論の議論があったのでそこからお聞きいたしますが、組合側は、今日さんざん話題になったように、基準日があるからということで12月1日実施するという大学に対して、それを延期しろということで交渉を申し入れました。ところが、今回、何も証拠としてはないんですけども、4月1日の新しい給与改定に当たっては大学は給与規程を大幅に変えるということになりますね。変えたのかな。複雑な附則を付けて、今回の賞与1回ごときではない、もっと複雑なことに対して附則を付けて対応しています。それに比べれば、この1回の賞与基準日ぐらいは何か附則を付ければ簡単に解決できることだったのではないか。今、我々の方を入り口論だということでさんざん批判されたのですが、我々は、基準日が回避できて、12月1日というのが先送りになれば中身の議論をしようということはさんざん申し上げたはずです。そこにこだわったのは大学で、それを回避して12月1日を外してもらえば具体的な中身に入りますということは、組合側は示していたはずです。そうですよね。

証 人

具体的な御発言はなかったですよ、中身に入ろうというのは。

申立人補佐人

まず、12月1日を外してくださいということをさんざん申し上げました。質問を戻しますが、12月1日の基準日に関しては、4月1日の給与改定と比べれば、附則を付する程度で回避できたのではないかですか。

証 人

正直言って私は分かりません、その質問に対する答えは。何でもかんでも規則で決めてしまえばできないことはないのかもしれません、基本論としては難しい話なんじゃないかとは思いますが、よく分かりません。済みません。

申立人補佐人

それでは2点目ですが、先ほど来、組合側が交渉を申し入れなかったことについても組合側が責められているわけですが、我々はそもそも寒

冷地手当で救済を申し立てたときも、最初のころ、乙4号証とかに示されていますけれども、大学側の組合との交渉に対する考え方方が、大学が方針を決めた上でないと組合とは交渉に応じないと、例えば乙4号にも明らかにされているんですけども、大学側が決めていないことについて組合側が検討する上でいろいろ要望したいということに関しては交渉を受けないというのが大学の態度ですから、我々はそれをちゃんと知っておりますので、大学側が先ほどから言っていますように状況をくんでくれ、それで交渉を申し入れようということは大学側の態度として違うと思いますが、そういうことではないですか。

証人

11月4日に骨子の状態でお渡ししたのは、細かいところまでやっていたらますます時間がなくなってしまうので、それは組合の方からお話しいただきやすいように骨子の段階でお示しした。私どもとしては状況の中で精いっぱい努力したつもりであります。

申立人補佐人

そうすると、先ほど来ないし今回の陳述書にも、10月17日の説明会ないし10月27日の懇談会も組合に対する対応として証拠として出てきていますけれども、我々は大学側がどうするかという方針を知り得たのは、少なくとも最低、骨子の形で知り得たのは11月4日であったということです。

証人

具体的にはそういうことだと思います。

申立人補佐人

それから、先ほど開本弁護士の質問に対して、11月22日の組合との交渉の中で、大学の財務の特質について0.3%の引下げとの関係で説明をされたとおっしゃいましたが、よろしいですか。

証人

はい。

申立人補佐人

ところが、これも証拠になくて申しわけないのですが、2月14日、今回の4月1日の給与改定に対する団体交渉の中で我々が質問した際に、この12月1日の給与改定0.3%の給与引下げに関しては大学の財政上の問題ではないというふうに述べられていますが、よろしいですか。

証人

これをやらなければ大学が短期的に赤字になるから下げなければいけないという話ではないというふうに説明いたしました。

申立人補佐人

言い換えると、0.3%の引下げが大学の経営上必要なものであるという、そういう合理的な理由がなかったということでいいですか。

証人

経営上は必要なことであるからお願いしたわけです。

申立人補佐人

財務上の必要はなかった。

証人

財政上、短期的な必要性からやったことではございません。

申立人補佐人

給与の改定ですが、財政上の必要はなかったということでおろしいですか。

証人

短期的な財政上の必要はなかったということで結構です。

申立人補佐人

今の財政上の必要はなかったとおっしゃったということとの関係です

が、陳述書の最後に、7ページに、組合側の態度としてこの件に関して対案を示さなかったと批判されていますけれども、大学の財政上0.3%引下げが必要であるということがなかったということに対して、組合が給与について何か示せるような対案があったとお考えであれば、どういうものであるかというのをお聞かせいただけますか。

証人

基本的には社会一般の情勢として人事院勧告、国の国家公務員の給与が切り下げられるという動向にどう対応するかという話です。国家公務員の場合、4月にさかのぼり年間0.3%基本給を下げて、期末手当については0.05月分引き上げるという改定がありました。大学では、0.3を12月1日に開始して0.3%切り下げ、期末手当については0.025カ月、半年分だけオンするという提案を致しました。大学によりましては、この0.025が0.03のところもあります。それから、配偶者手当500円切下げというのもありましたが、これの発効時期についても大学によって様々な対応があったというふうに承知しております。そうしたところにおいて、具体的な提案というのは複数あったと思います。

申立人補佐人

確認しますが、大学の財務上の理由でなく引下げないし引上げの提案をされようとしているときに、組合側はそういう提案をする合理的な根拠はないと思いますが。精神論に対して精神論で交渉しろということだったということですか。

証人

国ないし社会の動向への対応というのが精神論だとおっしゃるなら精神論になるのかもしれません、要は不利益変更の受忍義務の範囲ということになりますから、受忍義務と言ってはいけないかもしれません、受忍の範囲の問題でありますから、その範囲の問題について複数の提案はあり得たと思います。

申立人補佐人

最後に少し戻りますが、10月17日の説明会ですけれども、これも先ほど開本弁護士の質問に対して、全職員に知らせたかったと、そういうふうに回答されました。

証人

はい。

申立人補佐人

ところが、これは組合側の資料にもありますけれども、大学の給与問題に対する説明会だというふうにして告知されました。人事院勧告についての告知ではなかったですか。

証人

違いますね。

申立人補佐人

したがって、私の観測では、出席者は100人強、100人弱かもしれない。

証人

100人前後だったかもしれません。

申立人補佐人

これ以後、人事院勧告についての説明をしなかったのはなぜなのでしょうか。

- 証人 人事院勧告についてどのように考えるか、そもそも給与というのは法人化後は大学で決めるものであるが、人事院勧告、社会の情勢を示すものとして重く受け止めるという大学の基本的考え方を一つ申し上げるという部分があって、それを私から申し上げて、その後、人事院勧告の説明をさせていただいたものですから、そういう意味において大学の給与の説明会というふうに位置づけたわけあります。
- 申立人補佐人 恐らく、これを人事院勧告についての説明会として0.3%の引下げないしは4.8%の引下げに関する説明とすれば、職員は4,000人ですが、100人弱ということではなかったかと思いますが、集まった人間がですね。
- 証人 人事院勧告自体を大学が説明しなければいけない義理はないという言い方は悪いですけれども、大学として人事院勧告を重く受け止めるという説明の部分があってこそその説明会だと思いますので、人事院勧告の説明会にはしなかったわけです。
- 申立人補佐人 証人 ごめんなさい。人事院勧告に対応するための説明会というふうに……どこまで対応するか決めていない段階で、そういう名前を付けるわけにはいかないと思いますので。
- 申立人補佐人 そうすると、繰り返しますが、この10月17日の説明会ないし10月27日の説明会の時点で、組合は大学が引き下げるというふうに理解していなかったということでいいですか。最低限、さっきの話で、11月4日に骨子が示された時点でやっと組合は大学が人事院勧告に従って引き下げるということが分かった。
- 証人 具体的な内容についてはおっしゃるとおりだと思います。
- 申立人補佐人 終わります。
- 坂下申立人 最後に一つだけ確認したいのですが、今回の給与改定は給与法に基づくものなのか、基づくといいますか、給与法に準拠したものなのか人事院勧告に準拠したものなのかということを御説明していただきたいのですが。
- 証人 17年度の分ですね。
- 申立人 17年度です。二つ、違うことを言っているらっしゃるんですね。同じように聞こえるのですが。つまり、人勧が社会一般の情勢なのでそれに公的セクターとして準拠しなければならないということになれば、いわばその人勧が規定している国家公務員の水準よりラスパイレス指数として大学が低いわけですから、社会一般の情勢としては公務員よりも条件が悪いので下げなくていいという話になると思うのです。それに対して、最近の言い方は大学の財政基盤が相当の割合でもって運営費交付金からなっているので、何だかんだ言っても給与法に準拠しなければ大学は生きていかれないのだというふうに随分トーンが変わってきてていると思う

のですよ。つまり、そういう根拠がやっぱり国の庇護のもとでやっていかなければ大学の財政がもたないということであれば、結局は何も大学としての自立性がないと言わざるを得ないわけとして、そうなってくると我々も、交渉してももうそれはやっぱり最終的には給与法の枠から離れられないということであれば、そもそも交渉にならないわけです。そこら辺、つまり国立大学法人としての北海道大学というのはやはり依然として給与法に縛られてそこから一歩も出られないというふうにお考えなのかどうかというのを最後に確認したいのですが。

証人

人勧と給与法とのどっちなんだというお話については交渉のときにもお話が出て、実質的には変わらないじゃないかというお答えを申し上げたのですが、これまでのところ実質的には変わっておりませんので、実質的に変わらないというお答えをさせていただきたいと思います。それから、ラスパイレス指数との関係については、先ほど申し上げましたとおり、人勧あるいは給与表に基づいて公務員全体が下がれば平行移動する話ですから、ラスパイレス指数が変わるわけではないということ。それから、公務員給与法あるいは人勧どおりでやっているわけではなくて、17年度の改定におきましては公務員どおりでしたら4月にさかのぼって0.3%引下げ、0.05カ月期末手当をオンするという話ですけれども、北大は0.3%は12月1日からの切下げで、期末手当は半年だけの0.025だけという対応をしたわけであります。いろいろな対応があったかと思いますが、イコールではないと。ただ、先ほど委員長からお話があったように、非常に大きな裁量の幅があるわけではないという認識をお持ちいただきたいと思います。それは、先ほど申し上げましたような理由で我々の持っている裁量の幅というのは小さいと思っております。

伊藤申立人補佐人

二つのことで。私は直接現場において、その立場から間違いを指摘したいと思っています。その理由は、誤った審判がなされないようにということでの私からの申入れでございます。一つは、今般、4月5日に出された乙第41号証の3ページの(4)。まず、1点目がそれでございます。これは、開本代理人の方からもこれがどういう性質のものであったかということのお話があったわけでありますが、ただ、ここで述べられている趣旨は、使用者側から言えば相当前から17年度の給与改定については組合の方に御連絡あるいは説明を申し上げていたんだということなんですが、この懇談会、私も出席しておりますが、この懇談会はあくまでも世間話として存在したのでありますて、まさかこのような形で証拠として出すということになるはずがない、そういうことで言えば信義にもとることの証拠を持っているわけでありますが、中身としてはここに書いてございますように、いわゆる世間話として人勧がこうい

うものですねという話だけでありまして、これをもって組合に十分説明を申し上げたということにはならないのではないかということで、この部分についてはぜひ削除していただきたいし、誤りであるというふうに思っておりますが、いかがでしょうか。

証人

茶飲み話と言われると、それは違うんじゃないかなと思います。大学からこれこれこういうことを具体的に考えておりますというペーパーを差し上げられないという状況のもとで開いたものですから、その意味でノンペーパーの懇談会ではありますけれども、雑談と言われると、それはこちらもある程度検討した上で臨んでいる話でございますし、組合の方でもそうしたものとして受け取っていただくということを期待しておりました。

申立人補佐人

私ども組合としては、そういう意見、見解は全くございませんでしたので、ぜひ誤りを正していただきたい。もう1点は、同じく資料の4ページでございます。4ページの真ん中から少し下のところに、(8)の項目がございます。ここでは、先ほども三浦弁護士さんの方からお話をありました。札幌キャンパス事業場から意見書を出せない旨のお話がありました。これについてずっと読んでいきますと、5行でできている文章の4行目の中盤からです。「この際に、過半数代表者において十分検討する時間的余裕が無かった旨の発言はありません。」と書いてありますね。普通に読むと、これはそういう発言がなかったから逆に時間的余裕があったというふうに読ませるような文章になっておりますが、これはいわゆる憶測でこういう表現をしておりまして、それは誤った審判につながるということで、これについては訂正をしていただきたい。憶測ですか。

証人

この11月17日、それから口頭による説明を受けたときでは、その段階ではこの旨の発言がなかったということありますので、事実を記載しているものだということです。

審査委員

発言がなかったという事実だけが書かれているというだけの話ですから。それをどうとるかの問題で、今日もほかの証拠を出されましたから、それはそれでやりましょう。あとはよろしいですか。再主尋問は。

被申立人代理人

結構です。

審査委員

栗原委員。

栗原参与委員(使)

法人移行時の基本給表というのは、国家公務員の俸給表をそのまま適用したことですね。

証人

中身は同じです。

参与委員(使)

そのときには、これはこのとき在籍していらっしゃらなかつたから分からないのでしょうかけれども、これについては組合からはどういう反応があつたのですか。

- 証人 移行時の話は、聞いている範囲ではありますけれども、ソフトランディングという基本概念のもとに、法人化即ドラスティックな変化は行わないという基本線を出して、その点については組合にも理解を頂いて移行したというふうに聞いております。
- 参与委員（使） それで、1度決まりました。次に、支給基準の改定のことなんですが、これは就業規則にありますて、二つの項目があるんですけれども、社会一般の情勢に適合するように定めると、こういうふうになっていますね、就業規則では。
- 証人 はい。
- 参与委員（使） 繙続性の流れから言って、人労に沿うのは不当と言えないどころか全く正当だというふうには考えられるのですけれども、問題は組合の社会一般の情勢の見方の問題です。使用者側は人労というものがある程度公平、公正であろうと。ならば、組合側が社会一般情勢について、これは平成18年度はまだ年度に入ったばかりで現在の改定には直接は絡んでいませんが、少なくとも閣議決定等において公務員の給与改定について地場賃金、これを適正に反映されるようというような意見が出ているんですけども、ラスパイレスは持ってきますけれども、これについては全然何の反応もなしですか。そういう考え方には組合は。
- 証人 交渉の場では、その話は出ておりません。
- 参与委員（使） つまり、そういうことについて実際そういう流れであるということに何のアクションもないということですね。つまり、対案という形でもいいですが。
- 渡邊申立人補佐人 違います。寒冷地手当の際に地場の調査をなぜしないのかということは提案をしました。
- 証人 そうですね、はい。
- 参与委員（使） それから、現在、収入というのは、運営費交付金でしたね、これは何割ですか。
- 証人 分母をどうするかによって違ってくるのですが……
- 参与委員（使） 概算でいいです。
- 証人 大体五十数パーセントになります。
- 参与委員（使） 要するに、これは税金ですね。端的に言えば税金ですね。
- 証人 はい。
- 参与委員（使） つまり、税金の使い方ということについての説明責任を大学側はおっしゃっていますけれども、これは当然だと思うんですね。そこで、現在国民の目の批判にたえられるかどうかということになれば、この使い方というのはかなり実際の流れでは厳しいものがあるんですね。これについては、組合はどういう印象でお話をされていましたか。
- 証人 それを無視するものではないというふうに発言があったことは記憶し

ております。

参与委員（使）

それでは、もう1点。これは御感想をお尋ねしますけれども、先ほど佐藤博文弁護士の方からなぜ団体交渉を申し入れないんだと、その事例として結婚の申込みの話をされていましたね。申込みは自由でしょう、だから申し込んでいいんですよ。でも、裏を返せば、なぜ団体交渉を申し込まないんだということは、なぜ今度は結婚を申し込まないと、こういうふうに言われているんですね。それをどう思いますか。

証　　人

結婚をどちらから申し込むかというのは、主義主張のある世界だと思います。

参与委員（使）

以上です。

審査委員

小倉委員。

小倉参与委員（労）

さっきの入り口論だというところで、12月1日の賞与の基準日の件ですけれども、証人の発言の中でこういう給与のことにより詳しく述べたので何日間かはずらせるのではないかと思って御相談したけれども、大変大きな理由があって変更はできなかったというような御発言があったと思うのですが、一つは賞与の上乗せをしてあげたい、12月分にしてあげたいということのほかに、逆に言うと狭い裁量の中かもしれないけれどもある程度いろいろな手法もおありだというような御発言もあったのですけれども、12月1日を頑として入り口論に終始するまで全く動かせられなかった理由というのは何なのでしょうか。

証　　人

一番大きなプラスの要素というのは、期末手当のかさ上げといいますか、一部実現なわけです。それを実現するためには、12月1日が基準日である。その一番大きなところは、基準日は12月1日でいかなければ動かしにくいということだったんです。

参与委員（労）

組合の方から何度ももうちょっと協議をする時間が欲しいということを主張されていたかと思うのですが、逆に言うと賞与の件は組合にとっても悪い話ではない、賞与だけをとらえれば。

証　　人

はい。

参与委員（労）

ただ、そのことを含めて12月1日が基準日になるということは、給与の方も変わることですから、その部分で、賞与以外の部分に関して組合員に対して不利益が起こるといったことに対して、結果的にそのことに関する交渉が成り立っていないというふうに聞こえるのですけれども、その部分というものは法律の問題なのでしょうか。

証　　人

その部分は、期日の問題になってくるかもしれません。具体的な内容については確かに11月4日までお示しできなかったわけですが、こういう話が出てくる可能性があるよというメッセージは組合に対してお示しいたしましたつもりではあります。0.3%を後にして、12月1日に0.025だけ積むわけにもいきませんから、そこはある程度セットで

なければやりにくいですよということは誠心誠意を持って御説明したつもりです。

審査委員

終わりました。どうも御苦労さまでした。

[遠藤証人退席 午後3時37分]

審査委員

以上を持ちまして、本日の審問は終了いたします。

[閉会 午後3時40分]