

# 陳 述 書

渡 邊 信 久

## 1 私の経歴 略

## 2 就業規則等の制定までの経緯

- (1) 平成15年10月は、国立大学法人法の施行月であったため、私たちも法人化に向けた具体的な行動を開始すべく準備を進めていました。まず同年9月30日に、組合は大学に対して、平成16年4月1日以降の給与・勤務時間等について総長交渉を申し入れました(甲6)。法人法施行日に合わせたものです。

それまでの総長交渉とは、大学への要求を網羅的に記載した要求書を事前に提出し、人事課との予備交渉を経て議題整理を図り、その上で総長との協議を行うものです。組合はほぼ毎年執行部が変わるごとに総長交渉の申し入れを行っていたのですが、交渉が実現するのは3、4年に1度程度で、それも事前交渉で管理・運営事項は議題から外されていました。

このように、総長交渉といっても、団体交渉というにはほど遠い内容のものでしたが、それでも法人化に向けた就業規則等の制定に向けて組合の意見を少しでも反映させるために、議題を法人移行期に懸念される問題に絞って申し入れをしたのです。これは、平成14年7月8日の参議院文教科学委員会での附帯決議(甲37)「二十一、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。」にも沿うものです。

しかし、大学は、組合の申し入れに対して、何の回答もしませんでした。

- (2) そのため組合は、平成15年10月23日、大学に対して就業規則等の内容や制定のスケジュール等の情報を速やかに公開し説明するよう求める文書を提出しました(甲7)。しかしこれに対しても大学からは何の回答もありませんでした。同月30日に大学人事課長との間で事務折衝が行われましたが、これは再任用と非常勤問題について行われたものであり、法人化後の勤務条件について具体的な話は何もありませんでした(乙3)。
- (3) そこで私たちは、平成15年11月6日に予定されていた学長会見の時に、この問題については、総長の意見を求めることにしました。通常総長会見は、総長交渉とは異なり、組合の新執行部の役員が総長に就任の挨拶をするという儀礼的なものです。しかし、この時の総長会見は、組合が法

人化について総長と話ができる初めての機会だったのです。私たちはそこで大学側が組合に対して何らの回答もしないことに対して大学側の意見を求めました。大学側は、「11月末にある程度の労働条件が公表される」と述べつつも、「要望を申し入れるということでは可能であると思われるが、交渉を求めるといえば、結論を求めることです。」と述べて、事前の組合との交渉は拒否する姿勢を示しました(乙4)。やむなく私たちは、その場で大学に対して、就業規則の内容やその策定のための過半数代表者の選出方法などについて質問書を提出しました(甲8)。これに対しては、大学側から11月27日に個別に回答できないとの回答を受けています。

そもそも組合が平成15年10月1日付け「学長交渉申し入れ書」で要求していたのは「法人化以降の給与・勤務時間等々、勤務条件について」の交渉です(甲6)。組合が問うていたのは、法人化によって労働条件がどのように変わるのかの内容についてです。しかし、10月30日の事務折衝でも、11月6日学長会見でも、せいぜい「検討中」ということが回答されたのみであり、結局内容に関する回答はありませんでした。これは図らずも、組合が「随時」情報公開を要求する交渉は交渉ではないとして拒否し、「内容が決まってから公表する」という、その後の大学の基本的態度を示しています。すなわち、大学は法人移行前後で、勤務条件法定主義の国家公務員時代の上意下達の意識を、何ら修正出来なかったのです。

- (4) その後も組合は、平成15年11月27日、大学に対して、就業規則制定のための「過半数代表者選出に関する要求書」(甲9)及び、「就業規則に関する要求書」(甲10)を提出していますが、大学は、組合に対して何らの回答もしていません。その一方で、大学側は、組合に何らの通告もすることなく、「法人移行に向けて(案)」(甲11の2)を、12月1日付けで各部局長に通知し(甲11の1)、12月19日までに意見を提出するよう求めるとともに、ホームページにも同様の掲載をしました。
- (5) この「法人移行に向けて(案)」は、計133頁という膨大な資料でありながら、就業規則の素案についての記載は、そのうち111頁から124頁までのわずか14ページに過ぎませんでした。このような体裁では、読み手にとって、そもそも「就業規則案」が提示されていると認識することは困難ですし、「北海道大学職員就業規則(素案)」以外のものは掲載されていませんから、その他の就業規則全体の内容はそこからはまったく分かりませんでした。
- (6) また、各部局での説明や周知方法も統一されておらず、大学側は「法人移行に向けて(案)」をホームページに載せていることの周知すら行って

いませんでした。ホームページは教職員が能動的に見なければ見ることは出来るものではありません。紙媒体での配布も、個々の教職員にまで配布されたのは小さな部局のみであり、大きな部局では個々の教職員にまでは行き渡っていませんでした。学内に広がっていたのは、法人化に対する漠然とした不安か、もしくは全くの無関心のみでした。

- (7) 平成16年2月2日に過半数代表候補者選挙の公示があり、2月19日に選挙が行われました。この選挙日程は、前年12月1日に公開されていた「過半数代表者選考準備・実施日程(案)」(甲11の2、125頁)よりも更に2週間繰り上げられていました。そのため、組合は、教職員間に実施を周知させる時間的余裕がないことが明白であるとして、日程を当初の案に戻すよう、大学に対して要求書を提出しました(甲14)。しかし大学からはこの要求を拒否されました。
- (8) 選挙の結果、平成16年3月16日までに札幌キャンパスの17名の過半数代表候補者が選出されました。選出当時、17名中9名が組合員であり、その後1名が組合に加入したため、組合員は合計で10名になりました。
- (9) 大学は、平成16年3月5日、第1回過半数代表候補者会議を開催し、その後3月23日に第2回、3月30日に第3回の会議が開かれました。しかし大学が「就業規則案」を過半数代表候補者に配付したのは、第1回過半数代表候補者会議が開催された3月5日当日もしくはその直前でしたので、27種類もの膨大な文書からなる「就業規則案」を満足に検討する準備期間は確保されていませんでした。
- それでも組合では、就業規則を検討するプロジェクトチームを中心に問題点を検討しました。ここで主に問題となったのは、休憩時間との関係で、終業時刻が17時から17時15分に延びること、有給休暇が1時間単位から半日単位でしか取れなくなること、ビラ貼り等の施設管理の問題、職員に採用された場合に誓約書を書かなければならないことなどでした。
- これらの議論をもとに、私たち過半数代表候補者の組合員は会議で積極的に発言しました。発言するのは組合員ばかりで、大学は組合と交渉している気分になったかもしれません。
- (10) 組合はこの間、平成16年3月9日付けで、労働条件を不利益に変更しないこと等を求めて、「団体交渉申し入れ書」(甲15)を大学に提出しました。ここで組合が従来の「総長交渉」ではなく「団体交渉」と表示して申し入れたのは、法人化は労働組合法の適用を受ける労働組合になるので、4月1日以降の労使関係を対等に交渉したいと考えたためです。
- (11) しかしこの時期は、組合としては、団体交渉よりも、過半数代表候補者

会議での議論を重視していました。というのも、過半数代表者には労使協定の締結権があるので、過半数代表候補者会議のシステムを強化すれば、組合の要求を実現する可能性があると考えていたのです。また大学側も前述のように過半数代表候補者会議のみを重要視していたところもあります。そのため、上記3月9日付けの申し入れに対して、3月18日に開催された団体交渉は、開催時間も約1時間と短く、実質的な協議はほとんど行うことができませんでした。

- (12) 3回の過半数代表候補者会議を経て、過半数代表候補者から意見書の報告と、労使協定の締結が行われました。3回の会議を通して確認されたのは、過半数代表候補者会議は、候補者からの意見とこれに対する大学の回答が主で、交渉の場というよりも報告の場であるということです。私たちはここに至って、過半数代表候補者会議で組合の要求を実現するということが困難であることを思い知らされました。
- (13) そこで組合は、法人化後の平成16年4月1日、大学に対して、3月18日に時間がなく協議できなかった項目について、団体交渉するように申し入れるとともに(甲18) 団体交渉の持ち方について、大学と協議を重ねました。組合からの提案(乙10)に対し、7月中旬に大学から組合に対して、団体交渉にかかる労働協約案の提案(乙11)がなされましたが、事前協議などの規程(乙11、第4条)が法人化前の職員団体との交渉において行われたものによく似ており、法人化前と同じように議題整理等の理由で交渉が実現されないことが予想されたので、大学に対して回答をしませんでした。

### 3 寒冷地手当の削減及び分割支給を内容とする就業規則等の改定までの経緯

- (1) 先に示した参議院附帯決議にもあるように、法人移行時の大学には労働条件の労使共同体決定を意識した十分な協議が要請されていました。事実、法人化後の大学教職員の労働条件である就業規則は各大学が個々に独自に作成しており、法令によって制定されたものではありません。法人法案の国会審議においても、玉井政府参考人の答弁は「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。」と明確に答弁しています(乙14)。

このことは北海道大学においても同様で、平成16年4月1日に施行された就業規則及び職員給与規程(甲1, 甲2, 甲3)は北海道大学が独自に定めたものです。そこには寒冷地手当の具体的金額まで書かれていたため、よもやその秋に支給される予定の寒冷地手当が減額改定されるとは予想すらしていませんでした。この点で法人移行期にある程度予想されてい

て、4月8日および21日に通知された「通勤手当の取扱い」および「退職時特別昇級制度の廃止」の2点の就業規則の一方的不利益変更とは大きく異なります。

- (2) しかし平成16年8月6日、人事院が寒冷地手当削減等を内容とする勧告を出すや、同年9月15日、大学は、寒冷地手当の削減及び分割支給を内容とする就業規則等の改定について、過半数代表者に対して説明会を実施すると通知しました(甲19)。
- (3) 本件就業規則等の改定について、大学から組合に対する事前の申入れや協議は一切なかったことは勿論のこと、上記説明会の通知も組合にはありませんでした。もっとも、この通知の宛て先には、「北海道大学教職員組合」も記載されていたので、組合は、平成16年9月21日に大学の職員課長に対し、「組合に説明はないのか。」と質問しました。これに対して大学は、宛て先の「北海道大学教職員組合」は、地方事業場の過半数代表者を指すのであって当組合を含まない、組合には説明する予定はないと回答しました。
- (4) 平成16年9月24日午後、大学は、本件就業規則等の改定について、過半数代表者への説明会を実施しました。組合は、この説明会に先立ち、同日午前中に、本件就業規則等の改定撤回と組合との協議を求めて、大学に団体交渉を申し入れました(甲23)。なぜこの説明会の直前の時期に組合が団体交渉を申し入れたかということ、それまでに過半数代表候補者会議の限界を認識していたため、この問題について組合で交渉しようとしているのだということを説明会の場で過半数代表者に示し、単に大学側の説明を聞いて意見を述べて終わりにしないように釘を刺しておく必要があると考えたからです。結局団体交渉は10月5日に行なわれることになりました。
- (5) 10月5日の団体交渉では、組合は、本件就業規則等の改定について、就業規則の不利益変更であるから事前に組合に申入れし協議する必要があること、平成16年度の寒冷地手当について減額分を含む予算は国から措置されているため減額の合理的な理由が無いこと等を主張し、本件就業規則等の改定を撤回するよう求めました。削減額、削減方法についても国家公務員と全く同一条件となっており、北大においてなぜ今年3万円の引き下げが必要なのか大学経営との関係で根拠を問いました。これに対して大学は、8月6日の人事院勧告が社会一般情勢を示しているからこれに従って寒冷地手当を削減するとの一点張りで、すでに役員会でも説明した旨発言し、約1億2千万円の削減分も、年度末になってみないと何に使うかは分からないとして協議に応じる姿勢を示しませんでした(甲25、乙1

- 5 )
- (6) 平成16年10月13日、組合は、大学に対して、再度、組合と十分に協議することを求めて、団体交渉の申入れを行いました(甲26)。その後、大学からは団体交渉の日程について何の連絡もなかったため、10月19日、組合は、大学に対して団体交渉に応ずるよう督促の文書を出しました(甲27)。するとようやく10月20日、大学は組合に対して、前記申入れに対する回答として、10月25日午後4時から開催したい旨、組合に通知しました。
- (7) しかし大学はそれに先立つ10月25日午後1時30分から役員会を開催し、本件就業規則等の改定を決定しました(甲29)。その上で大学は、同日の団体交渉においても、前回の団体交渉と全く同様に、社会一般の情勢を人事院勧告が示しているから、それに従って寒冷地手当を減額する旨の回答に終始し、組合との協議に応じませんでした(乙16)。なお、本件就業規則等の改定内容は、過半数代表者に対して示されていただけで、組合に対してはもちろんのこと、一般職員や、各部局等の長に対しても明らかにされていなかったため、組合は、団体交渉の席上で抗議しました。また同日、就業規則の受け取り拒否を求める文書を労働基準監督署に送りました。
- (8) その翌日の10月26日、大学は、各部局等の長宛に、同日付けで寒冷地手当の減額等を内容とする就業規則等の改定を行い、10月28日から施行すると通知しました(甲31, 甲32, 甲33)。更にその翌日の10月27日、組合は、大学から、渡したい物があるから取りに来いと連絡を受け、出向いたところ、大学から就業規則等の改定内容を示す資料を突然手渡されました。
- (9) 平成16年10月29日、大学は、中央労働基準監督署に対して、本件就業規則等の改定の届け出をしました。これに対し組合は、11月2日、大学総長宛に、本件就業規則等の改定撤回を求めると同時に、本件就業規則等の改定手続き及び内容の合理性を問う公開質問状を送りました(甲33)。
- (10) しかし、大学は、回答期限11月15日以降も、組合に対する回答をせずに組合を無視する一方で、11月12日、ホームページに労務担当理事による「寒冷地手当の引き下げについて(説明資料)」を掲載しました(甲34)。そのため、組合は、11月26日、労使間の同意もなく就業規則等を改定したことに対して、その撤回と誠実な団体交渉をするよう求めて、北海道労働委員会にあっせんを申請しました(甲35)。北海道労働委員会は、大学に対し寒冷地手当削減の理由は抽象的であるとして、経

営状況に関する提出可能な資料の提出を求め、また組合に対しては大学から経営状況に関する説明を受ける団体交渉の機会を再度設けるよう助言しました。

- (11) このような助言を受けて、組合は、平成16年12月10日付けで本件就業規則等の改定の撤回と、組合に合理的根拠を示して誠実に協議するよう求めて団体交渉の申入れを行いました(甲36)。この申入れに対して、12月14日、大学は12月22日に行う旨、組合に通知しました。
- (12) 上記申入れに基づいて行われた団体交渉においても、大学は、非公務員型の独立行政法人の労働条件は社会一般の情勢である人事院勧告に準拠するという従前の団体交渉と同様の説明を繰り返すのみで、寒冷地手当を削減しなければならない必要性などの具体的説明や資料等の提示は一切行いませんでした(乙18)。更に大学は、組合に対して、団体交渉の途中で、北大の財政について話すのでメモをしないことを条件に話をする旨発言し、組合が記録することを禁止しました。大学が交渉内容の記録をしないように求めたことは、組合の組合員に対する説明責任をも制限することであり、それ自体問題と思いますがその時には気がつきませんでした。しかも、大学が組合に記録を禁止した上で話した内容は、将来的に教員給与が不足していくこと、授業料収入が不足しがちであること、台風被害があったこと、そのための内部留保が必要であることであり、わざわざメモを禁止するような話ではなく拍子抜けしてしまいました。大学が主張するような、その時点で「提供できる財務状況に関する資料が存在していない」という説明は無かったと思いますし、もしも実際にそうであるならば、真に3万円という具体的引き下げ額の法人財政上の根拠は何もなかったということであり、いったい大学という法人組織はどのように経営されているのか非常に疑問に思います。
- (13) このように、大学の団体交渉における態度は、北海道労働委員会の助言を受けた後においても、従前と何ら変わらなかったどころか、組合に対して、こともあろうか、メモを禁止するという労使対等の交渉原則からほど遠いものでした。そのため、組合は、平成17年3月9日、あっせん申請を取り下げ、本件申立に至ったのです。

#### 4 終わりに

平成16年4月、北海道大学の教職員は、その多数の意に反して非公務員の国立大学法人職員となりました。「国立大学法人職員法」のようなものが存在しない現在においては、国立大学法人北海道大学と教職員の労使関係を規定する法的枠組は労働基準法以外には存在しないはずで、労基法

は、憲法27条、28条をふまえ、その第2条において「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」としていません。先にも述べたように、法人法審議の国会でも、玉井政府参考人が「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。」と明確に答弁しているのです。実際、国立大学法人法が準用する独立行政法人通則法では、公務員身分のままの特定独立行政法人（公務員型）とそれ以外の独立行政法人の職員の給与の支給基準の決め方についての規定の違いをきちんと書き分けています（乙12）。「社会一般への適合」によって直ちに金額まで人勧に完全一致させるような大学の論理は、法令解釈の誤りに基づく大きな誤認であると考えます。

そして、労基法体系下では今回の寒冷地手当削減のような就業規則の不利益変更は原則として認められておらず、不利益変更のためには「高度の必要性」に基づいた合理性が求められています。団体交渉の中で、組合の質問に対して労務担当理事は、不利益変更であること自体は認めています。従って、組合は寒冷地手当の引き下げ額算定の大学財政からの根拠の開示を求め続けて来ました。すなわち、なぜ寒冷地手当を最終的に4割削減するのか、またなぜ財源があるにも関わらず初年度削減額が3万円なのか、です。しかしながら大学はそれらの算定根拠を示すことはせず、人勧準拠の説明を繰り返したのみです。すなわち「組合の理解が得られなかった」のではなく、ついに「労使協議に入ることが出来なかった」のです。

今回私たちがあえて本件の申立を行ったのは、国立大学の法人化に伴う新しい労使のルールを作るためです。今回の一連の経緯から言えることは、大学は法人化後も、民間会社であれば当たり前前の説明責任すら果たさず、国家公務員時代と同じ意識のままであるということです。

もしも大学が言うように、独立行政法人通則法63条（乙12）および平成16年9月10日の閣議決定（乙13）が国立大学法人北海道大学の就業規則の不利益変更に対して「高度の必要性に基づく合理性」の根拠となるだけの重要性を持つと主張するならば、同閣議決定（乙13）の第4項に記載されているように、「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」することが要請されているのですから、当然、国家公務員並という「社会一般の情勢」が北海道大学職員の給与水準であるべきと思います。

ところが、同閣議決定（乙13）の第4項に基づいて平成17年6月に公表された北海道大学の事務・技術職員の給与は、一般の行政職の国家公務員との比較指数が86.6（甲39）であり、13.4%も低い水準に



あります。

したがって、大学は、国家公務員の平均からは遥かに低い水準にある北海道大学職員の給与を、まずは、平均的な国家公務員並みにする努力をすべきなのです。ところが、大学は、そのような努力を一切行っていません。

それどころか、平成17年8月の新聞報道によれば、北海道大学の平成16年度の決算は56億8000万円の黒字です（甲40、甲41）。したがって、北海道大学において、寒冷地手当を削減する必要性はなかったといわざるを得ません。

私たちが求めているのは、ただの説明会ではない本物の交渉です。説明責任を果たし、本音でそれぞれの主張をするという普通の労使の交渉です。それが実現できるまで、私たちは闘い続けようと思っています。法人化後の北海道大学が拠るべきは国家公務員給与法ではなく、労働基準法なのです。

以上