

国立大学法人三重大学

学長 内田 淳正 様

三重大学教職員組合
中央執行委員長 杉田 正明

団体交渉中の退職手当規程改定強行に対する抗議、および要求

三重大学当局は、三重大学教職員組合との間で係争中の就業規則中の退職手当規程の改定につき、2013年1月1日をもって一方的に強行・実施した。当労働組合はこのことに抗議するとともに、あらためてその撤回を要求するものである。

今回の就業規則改定に際し、三重大学教職員組合側は、合意できない旨およびその撤回を求める旨を、12月27日付けで書面を通じて表明・要求した。しかしそれにもかかわらず、大学当局は、以下の理由で団体交渉を一方的に打ち切って、就業規則の改定を強行した。

1. 三重大学教職員組合が過半数を組織する労働組合ではないことから、労働基準法 89 条以下所定の過半数代表者の意見の聴取およびその所轄労働基準監督署への改正就業規則の届出をもって不利益変更の要件を満たすこと
2. 大学の財政および社会状況を考慮し、とりわけ国家公務員等の退職手当引下げにつき官民格差の是正および情勢適応の原則との関係で、やむを得ないと判断したこと。とりわけ、大学が税金によってまかなわれている点を考慮すると、公務員に準拠した規程変更が望まれること
3. 文部科学省に対してはいちおう要望してきたこと
4. さらに上記抗議・要求書において明記していた実態調査につき、個々の教職員の状況が相当程度異なっていることに照らし、調査は行わないこと。さらに、本学から人材が流出している事実は認められないこと

しかしながら、上記就業規則の退職手当規定不利益変更の強行については、三重大学の教職員の維持可能な労働条件の確保という点において著しく不当である。しかも今回については、労働組合法および労働契約法所定の違法があると考えられるものである。

当組合は、就業規則不利益変更の手続をあらためてふみなおしたうえで、退職手当の不利益変更を撤回されることを強く要求するものである。

前回の12月27日付け要求書にも記載したように、労働基準法1条の規定によれば、賃金とは、「人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」でなければならない。「人たるに値する生活」とは、第1に、労働者本人の労働力を再生産することである。日々の生活費がこれにあたる。第2に、種族としての労働の再生産、すなわち、次世代の労働者を養成する費用であり、それは、家族を養い、自分と同等またはそれ以上の教育水準をも保障することである。そして第3に、労働者個々人の日々のレベルアップのための費用である。教育基本法9条は、「法律に定める学校の教員」に「研究と修養」を要請する。

今回の不利益変更手続において、大学当局がこれらのことをまったく配慮せず、もっぱら文部科学省のいなしに、あたかも自然現象であるかのごとく漫然と不利益変更を強行したことは、1月31日に開催された団体交渉を通じて明らかになったところである。

今回の不利益変更は、その内容において上記のように到底容認できないものであるとともに、以下の理由により、労働組合法7条所定の不当労働行為に該当し、同様に、その不利益変更の限界を定めた労働契約法10条にも違反し、行政上または司法上の救済がなされるべきものである。

まず第1に、今回の交渉途中における規程改定は、労働組合法7条2項所定の団体交渉拒否、ないし誠実交渉義務違反に該当する。この点、東京高裁判決1977年6月29日労働関係民事裁判例集28巻3号223頁（寿建設研究所事件）は、暴力事件の発生等の「異常な事態の下においては、通常日時の経過と共に生じる情勢の変化もしくは妥結の期待は到底のぞみえないばかりでなく、交渉を通じて相互の理解を深める契機さえも見出しえない」場合に、使用者側からの一方的打ち切りを認めているのであって、今回の団体交渉においてはかかる事情は一切存在せず、単に労働組合が過半数を組織していないことを理由として、その途中で

一方的に規程変更を強行したものである。したがってこれは、労働組合法7条2項所定の団体交渉拒否または誠実団交義務違反である。

第2に、前回は指摘したように、今回の就業規則の不利益変更は、労働契約法所定の要件を満たしておらず、無効である。この点につき、労働契約法10条でいう「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情」、なかでもその第1要件である「労働者の受ける不利益の程度」を具体的に考慮していないものとして、違法無効である。

この点、福岡高裁判決2011年9月27日判例タイムズ1369号192頁（大分県商工会連合会事件）は、「〔1〕不利益の程度は1349050円の減収であり看過できる金額ではないこと」などから、「本件変更の合理性があるものと認めることはできない」と判断した。500万円にも及ぶ今回の退職手当の不利益変更が、上記合理性に欠けるものであることは明らかであり、さらに、それがいかなる犠牲を教職員に強いるものであるのかについての具体的な認識が、三重大学当局には欠如しているのであって、この点で大学当局は不利益変更の合理性を十分に説明していない。

三重大学教職員組合は、大学当局が今回一方的に強行した退職金規程の改定につき、上記の点において重大な瑕疵があるものと考ええる。

1月31日の団体交渉において、大学当局は、三重大学教職員組合との間で、この大学の存続のために良好な労働条件を確保すべく全力をあげる旨表明したと理解する。しかし残念ながら、その一方で、上記不利益変更は、三重大学全教職員の維持可能な労働条件の破壊に直結するものであり、到底容認することはできない。

三重大学教職員組合は、上記の認識に基づき、大学当局が全国の国立大学法人、およびその他利害をともにする勢力と協力して、将来の日本の明るい未来を高等教育に期待する多くの国民と手を携えて、この一連の不利益変更を撤回させるべく、さらに監督官庁である文部科学省と交渉することを要求する。

三重大学教職員組合は、今回の退職手当の不利益変更の提案につき、重ねて以下のように要求する。

- 労働組合である三重大学教職員組合および三重大学の全構成員は、今回の退職手当の不利益変更に合意できない。今回変更された退職手当規程をただちにもとにもどすこと
- 大学当局は、今回の不利益変更に追い込む国側の手法に対して、この職場を守るべく、国立大学法人三重大学の役職員をはじめ、全構成員の利益を代表して、全力をあげて全国の国立大学法人と連携して、その監督官庁である文部科学省と交渉し、撤回させること。および三重大学教職員組合との間で必要な情報を共有すること
- 大学当局は、今回の不利益変更にともない、労働者にいかなる事態が具体的に発生するのかにつき、その実態を調査すること。