

2007年10月4日

声 明

大阪大学箕面地区教職員組合委員長 水田明男

2007年9月28日、大阪外国語大学学長是永駿は、佐々木猛労働者過半数代表と水田明男教職員組合委員長に対して、就業規則に関する協議の打ち切りを文書で通知した。

私たちは、この就業規則案が重大な不利益変更問題を有しており、納得できる説明が行われていない現状で、一方的に協議を打ち切ることに抗議するとともに、協議の継続を求める。

第1に、労働基準法は、法一条二項が明記するように労働条件の不利益変更を許さない。

労働基準法 第1条 第2項

この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

私たちは、この法に従い、大阪大学就業規則案における不利益変更項目の協議を申し入れ、特に、重大な問題をもつ次の3点をあげた。

- 1) 現在事務補佐員に付与されている有給による病休7日間の取得が廃止されること。
- 2) 休憩時間50分が45分に短縮されること。
- 3) 教員の65歳定年年齢が「当分の間65歳」に変更されること。

第2に、労働条件の不利益変更は、例外として認められる場合がある。それは、変更理由として「合理性及び社会的相当性」が求められる場合である。

私たちは、協議において変更理由の説明を求めた。外大使用者の説明した変更理由は、以下の通りである。

- 1) 阪大基準にあわせた。事務補佐員は育児休業面では労働条件がプラスになったので、総合的に判断してほしい。
- 2) 阪大基準にあわせた。子どもを抱える職員にとって5分早く帰宅できることはプラスであると説明会で説明した。

協議では、実際には、大阪大学では平成16年の就業規則作成時には、支障がない限り、15分間勤務を命じないという一文が就業規則に明記されていた。しかし、平成18年7月、人勸にあわせて、この一文を削除した。この結果、大阪大学では、休憩時間が45分になった、という説明があった。

- 3) 阪大基準にあわせた。「当分の間」という意味は、それ以上でも、それ以下でもない。

いずれの回答も、外大より低い阪大の就業規則にあわせる低位均衡という考え方の説明である。

就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度についての具体的な根拠、使用者側の変更の必要性の内容・程度についての具体的な根拠、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況について具体的な根拠についての説明はなく、根拠資料も提示されなかった。したがって、私たちは、不利益変更の合理性及び社会的相当性は示されなかったと考える。

第3に、外大使用者が協議で説明した上記理由と、阪大使用者が9月28日に通知した豊中地区過半数代表、吹田地区過半数代表への回答に書かれた理由との間に矛盾があることが明らかになった。

- 1) 平成20年3月まで有給とする経過措置規定を設けている。
- 2) 終業時刻が5分早くなるメリットがある。
- 3) 経過措置の「当分の間」とは、激変緩和措置である。

このように、私たちが協議した外大使用者と10月1日以降の阪大使用者との間で、不利益変更の根拠に対する解釈が異なっている。その変更理由も、「合理性及び社会的相当性」があると認められない。

第4に、9月27日の時点で、女性教員の産休と外国籍教員の就業規則について新たな問題があることがわかった。

外大出身の女性教員の産休は、「当分の間」有給であると書かれている。これは不利益変更である。なぜ、「当分の間」なのか。「合理性及び社会的相当性」のある回答はえられていない。

外大出身の外国籍教員である外国人教師、および外国人招へい教員は就業規則から除外している理由をたずねたところ、「労働者ではない」という説明があった。大阪外大の就業規則では、それぞれ別の就業規則があった。阪大の就業規則では、なぜ、外国籍の教員を除外したのか。なぜ、労働者と認めないのか。変更理由として「合理性及び社会的相当性」があると認められない。

就業規則の不利益変更項目について、使用者は「合理性及び社会的相当性」ある説明を行なう義務がある。しかし、外大使用者は、その義務を果たさなかったため、いまだにこのような疑義が残っている。このため、過半数代表は意見書を書く条件にない。

私たちは、外大使用者との協議において、36協定に関する10月1日の協議と締結を提案した。10月1日、水田明男委員長が過半数代表として選出されたこと、就業規則・労使協定・労働協約に関する協議を再開することを驚田清一総長宛に申し入れた。阪大使用者には、就業規則に関する協議を再開し、誠実な交渉を行うことを求めるものである。