

組合だより

第135号
8月9日
2010年

発行所 岡山大学職員組合

〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1
電話 086-252-1111 (代)
(内線) 7168

直通・FAX 086-252-4148

岡山大学職員組合ホームページ <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/> メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

新委員長挨拶

山川純次



この度、前年度に引き続き連合体執行委員長に選出されましたのでご挨拶を申し上げます。連合体の規約には再選回数制限はありませんが、委員長職は各単組のパライエティに富んだ人材から選出が行われることにより組合の活性化を図りたいと考えておりますので、私はこの一年を私の委員長としての最終年と位置づけ労働環境の改善に取り組むつもりです。



前年度は岡山大学の労働環境に関する情報流通の速度と精度を向上させることを目標に掲げましたが、残念ながら大学院手当ての打ち切りに関する情報を組合員の皆様に的確にお伝えすることが出来ず混乱を招いてしまいました。

この事実からもわかります様に、大学当局から流される情報をただ受けているだけでは対応が後手に回ります。これを防ぐためには大学を取り巻く情勢を分析し、当局の先を読む必要があります。それには全大協との情報共有が有益ですし、また事務部が何を検討しているのかを分析する必要があります。これが連合体が掲げる「風を読む」という作業です。本年度はこの点も重視して活動します。

また、当局の方針に対して受身に対応するだけでなく、逆に組合員の皆様の労働環境に関する意見やアイデアを取りまとめ、組

合から大学側に提言を行うことも必要でしょう。職場環境に関するアンケートの分析結果や、本年度より発足した政策検討委員会からの諮問を、さらに組合員の皆様にお諮りし、提言としてまとめ上げ大学側に伝える、すなわち「風を作る」という活動です。この点も本年度の重点項目といたします。



さて、昨年度も各単組において文化およびレクリエーション活動が活発に行われ、またそれらの様子が組合便りや連合体の Web を通じて単組間で共有されました。それゆえなのか、「職員組合はただの親睦団体なのか」とのご意見をいただく事が多々ありましたが私はそれは違うと考えています。職場環境に関する情報をいち早く正確に共有するためには、それが流れる経路が必要ですが、その経路は形式的には形成されないと考えているからです。人と人との継がりは、やはり共通体験を通じて形成される方が強固です。そしてそこに高速で正確な情報流通経路が自然に形成されると考えています。ですから組合員の皆様の相互親睦こそが組合活動の中心であるとの認識の下、本年度も文化レクリエーション活動を積極的に推進して行きます。

本年度もよろしくお願いいたします。



新三役自己紹介

関根正美副委員長(教育学部職員組合)
今年度の副委員長をすることになりました。



久しぶりの組合活動でいささか緊張しておりますが、山川委員長のもとで皆様のお役に立ちたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

「給与改定方針について（学長裁定）」

の改訂を批判する（下）



前回のまとめ

前回（上）において、

- (1)「給与改定方針について（学長裁定）」が単に法人の考え方を示したものに過ぎず、職員を拘束するものではないこと。
- (2)「不利益不遡及」の原則は契約の基本であり、法人の方針から削除しても変わらないこと。
- (3)「就業規則の変更」は労使の合意が原則であり、使用者が「就業規則の不利益変更」を一方的に行うためには労働契約法による要件を満たさなければならないこと。

を述べました。

今回は、上記の点を踏まえて、給与改定による月例給の削減を4月に遡ってボーナスの減額に反映させるような就業規則の改定が有効かどうか、検討することとします。

大学当局の依拠する「福岡雙葉学園事件」最高裁判決

今回の「給与改定方針について（学長裁定）」の附属資料として労働契約法と共に過去の最高裁判決が挙げられています。その中でも「福岡雙葉学園事件最高裁判決」（2007年12月18日）は「増額の場合にのみ遡及が行われ、減額の場合にこれが許容されないのでは衡平を失する」と述べており、人事院勧告をそのまま国立大学に適用することを正当化するもので、岡大当局が不利益不遡及の原則を「給与改定方針について」から削除した最大の根拠と考えられます。そこで、この事件の全体像およびこの判決が過去の最高裁判決の中で占める位置、労働契約法との関連について以下に吟味したいと思います。

福岡雙葉学園事件

私立福岡雙葉学園では、学園理事会が平成14年度及び15年度の期末勤勉手当に対して人事院勧告に倣って月例給の削減を反映させた減額調整したことを不服として、職員が支払いを要求して裁判を起しました。ここでは15年度を例とし、最高裁判決に述べられている事件の経過を略述します。



福岡雙葉学園給与規定は「期末勤勉手当は、6月30日、12月10日および3月15日にそれぞれ在職する職員に対して、その都度理事会が定める金額を支給する。」としている。

平成15年5月の理事会において、平成15年度12月期の教職員の期末勤勉手当の支給額を、期末手当につき、算定基礎額の2.6倍、勤勉手当につき、算定基礎額の0.6倍とし、同年度の人事院勧告を受けて同年11月開催の理事会で正式に決定する旨議決した。

同年8月に発表された同年度の人事院勧告は、月例給を1.07%、期末勤勉手当を0.25か月分引き下げる旨を勧告する内容であった。

同年11月の理事会において、人事院勧告に準拠して給与規程を改定し、職員の月例給を引き下げることを決定するとともに、平成15年度期末勤勉手当の支給額について、人事院勧告に倣って調整するとの決定をした。

「福岡雙葉学園事件」最高裁判決

福岡雙葉学園事件最高裁判決は判決理由の前段において、「給与規定に・・・(中略)・・・具体的な支給額またはその算定方法の定めがないのであるから、前年度の支給実績を下回らない期末勤勉手当を支給する旨の労使慣行が存したなどの事情がうかがわれない」ので期末勤勉手当を減額調整した11月の理事会決定を合法的としました。これは法的に筋が通っており、就業規則（給与規定）に定めがない以上、就業規則の不利益変更を規制している労働契約法を盾に法的な救済を得ることはできないことは当然です。理事会決定を覆すためには労働基本権である団結・交渉・争議を行使し使用者側の譲歩を勝ちとるしか道はなく、民間の多くの組合がボーナス闘争を行っているのと同列に論じることが可能です。

この判決理由前段は理事会決定の合法性を説明するのに十分であり、ここで終わってれば問題はないのですが、これに続く後段において判決理由は驚くべき粗雑な議論を展開しているのです。

最高裁判決は判決理由の後段で、「なお、仮に、5月理事会において議決された本件各期末勤勉手当の支給額算定方法の定めが、上诉人の就業規則の一部を成す給与規程の内容となったものと解し、11月理事会の決定が、その算定方法による額から更に本件調整のた

めの減額をする点において、被上告人らの労働条件を不利益に変更するものであると解する余地があるとしても・・・(中略)・・・増額の場合にのみ遡及が行われ、減額の場合にこれが許容されないでは衡平を失する」として、就業規則の使用者側による一方的な不利益変更を衡平の観点のみからいとも簡単に認めているのです。

「第四銀行事件」最高裁判決とは大違い

就業規則の使用者側による一方的な不利益変更が、「増額の場合にのみ遡及が行われ、減額の場合にこれが許容されないでは衡平を失する」という論理で合法化できるという「福岡雙葉学園事件」最高裁判決には重大な問題があります。就業規則の不利益変更については、労働契約法以前にもいくつかの最高裁判例があり、労働契約法はいわばこれら過去の判例を法的に整備したものです。ここでは代表的な例として「第四銀行事件」最高裁判決(1997年2月28日)を挙げ、「福岡雙葉学園事件」最高裁判決と比較してみます。

「第四銀行事件」最高裁判決は、「特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずる」として、「その合理性の有無は、具体的には、

①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度

②使用者側の変更の必要性の内容・程度

③変更後の就業規則の内容自体の相当性

④代償処置その他関連する他の労働条件の改善状況

⑤労働組合等との交渉の経緯

⑥他の労働組合又は他の従業員の対応

⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」と述べ、事件について①～⑦の要素を一つ一つ検討しています。

「第四銀行事件」最高裁判決が使用者側の一方的な就業規則の不利益変更が許されるための厳格で具体的な要件を列挙しているのに対して、「福岡雙葉学園事件」最高裁判決が、不利益変更の合理性を担保する諸要件を具体的に吟味することなく「衡平論」のみで単純に不利益変更を正当化している点が特徴です。すな

わち、「福岡雙葉学園事件」最高裁判決は、労働契約法に集約された「第四銀行事件」最高裁判決をはじめとする過去の判例の蓄積を全く無視しているのです。

このように、「福岡雙葉学園事件」最高裁判決の後段は判決の主要部分ではない傍論として、「なお仮に・・・余地があるとしても」として仮定に基づいて、過去の判例からも労働契約法からも逸脱して述べられたものであり、判例として定着することはないと考えられます。

「衡平論」について

「福岡雙葉学園事件」最高裁判決が使用者側の一方的な就業規則の不利益変更を正当化する唯一の論拠としている「衡平論」についても、使用者側が度々口にするので、一言批判しておきます。明示的ではないにしても暗黙の合意があったものと解することができる給与増額の場合と、合意がない一方的な不利益変更である減額の場合とを「衡平論」で同列に論ずることは始めからナンセンスです。一般の契約では契約変更同意できない場合には契約を解除すればよいのですが、契約解除が困難で弱い立場の労働者を守るために私的自治に基づく一般法とは別にわざわざ労働法が定められているのです。一般の契約と同じ扱いができるのなら労働契約法など始めから必要ではないはずですが、労使の立場の非対称性が前提となっている労働法においては、単純な衡平論で議論できるようなものでないことは明かではないでしょうか。過去の最高裁判決や労働契約法が労働契約(就業規則)の不利益変更について高度の合理性を要請して、労働法制定の基本理念を踏まえているのに対して、「福岡雙葉学園事件」最高裁判決の述べる議論は労働法の存在意義を蔑ろにする常識外れのものといわなければなりません。

岡大当局は良識を

以上のように、「福岡雙葉学園事件最高裁判決」の傍論に述べられた特異な議論は労働法の理念を無視し、過去の労働事件で積み重ねられてきた最高裁判例とは相容れないものであり、判例として定着するものとは思われません。岡大当局がこのような判決の文言に惑わされボーナスの遡及的な減額に走ることなく、学問の府にふさわしく良識をもって判断されることを期待するものです。 文責：榊原精(前副委員長)

単組だより

～法文経単組より～

ソフトボール大会&ビール大会を開催



法文経教職員組合では、7月7日七夕の日にソフトボール大会を開催いたしました。梅雨の期間中にもかかわらず、幸いにも天気は快晴で、グラウンド状態はほぼ問題ない中で試合が行われました。

例年、学部対抗のトーナメント戦で数試合行っていたのですが、怪我や開催日時に授業が重なるなど、主力の方々が抜けてしまったこともあって、今年度は学部・事務の混成チームによる1試合を行うことになりました。試合に挑むは、片や藤内委員長率いる法学部・法務研究科・事務の混成チーム、対するは松木書記長率いる文学部・経済学部の混成チームです。普段それほど交流は密ではないかもしれませんが、試合が始まれば同じチームに属するのは仲間同士、対するチームは今や敵ということで、和やかながらも、火花飛び散る真剣勝負となりました。



法文経教職員組合では、7月21日に恒例のビール大会を開催いたしました。文法経すべての学部の教授会が首尾よく早めに終了したこともあり、集まり具合は上々で、開始時間の18:00から続々会場のピーチユニオンに人が集まり、まだアルコールも入っていないうちから、委員長や文学部長の挨拶もほどほどに、早速、大盛り上がりを見せておりました。

ソフトボール大会の受賞式では、試合の勝敗にかかわらず、両チームの選手たちに大きな拍手が送られました。恒例のビンゴ・ゲームでは、参加者全員を巻き込んで、「リーチ!」「ビンゴ!」の大声が響き渡り、多くの参加

者に賞品が贈られました。最初にビンゴとなった先生からは、壇上より「サプライズです!」との嬉しそうな感想をお聞かせいただきました。

最後に委員長から閉会のあいさつをいただき、大盛会のうちにビール大会は幕を下ろしました。

投稿コーナー

後楽園 幻想庭園

北松 瑞生



岡山を代表する場所を三つ答えよと問われたとき、必ず入ると思われるのが「後楽園」である。言わずと知れた日本三大庭園の一つであり、岡山県のみならず、全国にその名がとどろく場所である。その後楽園で真夏の一時期に開かれるのが「幻想庭園」である。幻想庭園は平成12年からはじまった後楽園内の夜間開放であり、青色イルミネーションやろうそくの光で園内を照らし出す、夕涼みイベントの一つである。闇に照らし出される園内の池、小山、岩、草花やその陰影はまさに幻想的であり、園内を巡る団扇片手の浴衣姿の男女や池にライトとともに映しだされる月あかりを見ていると、自分が異世界に紛れ込んだような錯覚を受ける。何かと考えられる世の中であるが、毎年、刹那の「心の涼」を楽しむ良い機会となる。

幻想庭園は、8/15(日)まで開催されるそうです。お時間のある方は、行ってみられてはいかがでしょうか? (編集部)