

委員長日誌

第8号 04 / 10 / 04



労働法の研究者としての存在価値が問われている！

深谷の<常識>は世間の<非常識>か

これまで、私と大学との事前折衝の内容については、公にすることを控えてきた。しかし、先日の局長室での2時間の経験は、これまでの私のそうした配慮が、教員や職員のためにならないし、ひいては大学のためにならないと思うようになった。

先週水曜日の午後の2時間の議論のなかで、私は、腹立たしく、さらに無性に寂しくなった。局長と人事課長は、頑として、提案を撤回しようとしなない。私の逆提案をなぜ採用できないのか、説明をしない。

当日のテーマは、法人制度における退職金制度の改革問題である。国家公務員が法人職員となる。他の国立大学法人から別の国立大学法人へ異動する。法人職員から理事などの役員に就任する。役員任期を終えて、職員に戻る。職員に戻った後、他の法人職員となる。法人職員から国家公務員に復帰する。こうした一連の過程について、勤続年数を通算し、(途中で形式的には退職を繰り返しているのだが)最終的な退職時に退職金支払いを繰り延べしようというのである。

争点は二つある。第一に、こうした制度そのものの妥当性をめぐってである。第二に、こうした制度はどのような規定形式をもてば合法的な制度として実現できるかである。

私は、百歩譲った。第一の争点はあるが、ともかく法律的に許される範囲で制度を造ろうという姿勢をとった。

ところが、そこで対立が生じた。退職金債権は退職時に発生し、その退職金債権は個人債権であり、大学が一方的に奪うことはできない。これは、労働法の原則である。

だから、例えば、職員が役員になったとき、退職金を支給しないという制度をつくらうとするならば、最低限度、つぎのような内容を盛り込むことが必要だろう。規定例の一つとしては、「大学は、職員が役員に就任するとき、当該職員の退職金支給を役員退職金規程による支給にかえることを当該職員が同意する場合は、職員退職金規程による退職金の支給を行わないことができる」という内容が構想できる。

しかし、丸山理事は、労働法の原則を知っているのか知らないのか、「大学は、・・・退職金を支給しない。」という規定を認めろという。

退職時に自動的に発生する退職金債権を、労働者が同意しないのに、大学が支給しないというのは、労働法の原則に反するあまりにも乱暴な規定である。

現実には、こうした規定が適用される職員は限定されている。だから、どうでもいいといえるのか。そうではない。ほんの一部で労働法の原則を譲れば、すべての教職員に適用される規定についても、労働法の原則を否定する規定の導入を許すことになる。この視点が重要である。

だから、私は、労働法の研究者の存在価値をこめて、大学の提案を拒否した。2時間余、説得したが、丸山理事は、提案を撤回しない。

ここで、私は、なさけなくなり、むなしくなった。そして、なんだか自信がなくなった。

そこで、翌日、年休を取得して、旧来の知人である日本労働弁護団幹事長の鴨田弁護士に、無料労働相談を申し込んだ。深谷の常識は世間の非常識なのか、と。鴨田弁護士は、深谷の常識は世間の常識だ、とってくれた。さらに、全国的に必要なならば、弁護団声明も検討しましょうか、とってくれた。私は、ほっとした。間違っていなかった、と自信を回復した。

さて、大学がどう対応するかわからない。ここで原則を譲れば、将来に禍根を残すと思うので、私は、譲らない。私は、つぎは、文科省の法人支援課を訪ねようと思う。

[那須でのゼミ合宿の夜に 04 / 10 / 04]