



労使関係制度の早期の構築を！

茨城大学教職員組合

委員長日誌

第10号 04/10/17

団結承認義務と意見聴取義務、どちらが優位

第8号の退職金規程改訂問題について動きがあれば続報します。そのなかで明らかとなったもう一つの問題について、報告します。

私深谷は、教職員組合の委員長であると同時に、労基法によってその選出が義務づけられている水戸地区事業場の過半数代表者制度の過半数代表者である。過半数代表者が、組合委員長になったわけではない。教職員組合の目的実現のために、組合委員長が過半数代表者になったのである。なぜ、こんな問題を話題にするのか。大学（というか、労務担当理事、労務課長、労務課職員）が、労使関係の基本問題を理解していないと考えるからである。

大学は、まず、7月27日、水戸事業場の過半数代表者委員会を招集し、退職金規程の改定案を提示した。第8号でふれた根本問題もふくめて、さまざまな問題が明らかとなり、再審議となった。組合委員長である私は、この退職金規定改訂問題は重要な労働条件事項であるから、団体交渉を開催して、問題解決を図らなければならない、と考えた。そこで、教職員組合は、大学に、退職金規程改定問題を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

その後、団交開催についての回答はない。労務課から、退職金規定問題での話し合いをしたいからといって、日程調整の話があった。団交の話なのかどうか、面談の趣旨が明確でないがと労務課に留保したうえで、お話はうかがいましょうと、9月29日の会談となった。

第8号で問題としたような退職金規程のやりとりが一段落したとき（もう駄目だからと思って）、私は、団体交渉の開催要求はどうなったのですか、と丸山理事に質問した。そうすると、丸山理事は、過半数代表者に最初にお話ししなければならないと考えたので、といわれた。

ここで私は、愕然とした。＜過半数代表者への意見聴取義務＞と、＜労働組合との団体交渉義務＞が区別できていない、その優劣が理解されていない、と。

大学が教職員の労働条件をつくったり・変更しようとする場合は、労働組合があれば、まず、労働組合に団体交渉を申し入れなければならない（憲法28条の労働基本権保障からくる団結承認義務）。労働組合から団体交渉開催要求がでている場合は、なおさらである（団体交渉応諾義務）。労働組合との団体交渉をへて、労使合意ができて（万一決裂する場合もあるが）、それが就業規則等の改訂の必要があれば、大学は就業規則等の案を作って、過半数代表者の意見聴取手続きを踏んで（労基法90条の意見聴取義務）、就業規則等を労基署に届け出る。この手順を踏むことが、法律上の大学の義務なのである。そうして、合法的な制度ができる。

だから、本当は、大学は、退職金規程改定問題についての団体交渉の開催を申し入れなければならない。この時点で、大学は団結否認の不当労働行為をはたらいたと批判されてもしょうがない。しかも、その後、団体交渉開催要求があったのである。だから、団交を開くかどうかを回答することが優先されるべきであった。にもかかわらず、過半数代表者に最初にお話しすべきと考えた、といわれる。

憲法28条を頂点とする現行労働法の団結承認義務と、労働基準法の就業規則・労使協定作成の過半数代表者への意見聴取義務の優劣がついていないのである。これは本当に大問題である。労使関係の基本問題が理解されていないということである。重要だろうと思ったので、団体交渉開催要求書に、あえてこの問題について触れた（組合HPに掲載されている）。しかし、読んでもらえなかったようである。

ただ、9月29日の会談で、この点は確認された。しかし、後日、また、別の問題が発生する。＜団体交渉の当事者＞と＜団体交渉の担当者＞の問題である。学長は団体交渉に出てこなくていいのか、という問題である。これは、別に論じる。

[紅葉の便りを聞きながら 04/10/17]