

# 組合だより

第 9 号  
(通算 28 号)  
2009 年 6 月 22 日

発行: 九州工業大学教職員組合  
〒804-8550  
北九州市戸畑区仙水町 1-1

Web: <http://www2.ocn.ne.jp/~kitunion/>

執行委員会のメールアドレス: [kitunion@ninus.ocn.ne.jp](mailto:kitunion@ninus.ocn.ne.jp)

## 【第 3 回団体交渉報告】

組合では、6 月 9 日(火)に第 3 回目の団体交渉を行いました。内容は、6 月期の期末・勤勉手当等の支給に関するものでした。その団体交渉の結果について報告いたします。

1. 2009 年 4 月 24 日の団体交渉において、「労働条件が変更される場合は事前に組合へ説明する」ことが確認されたが、今回の説明は対象となる全職員に通知し、経営協議会及び役員会で承認を得た後のことであり、合意されたことが実施されていないため、合意内容を誠実に実施することを要求する。

はじめに人事課長より、臨時勧告後の本学における方針決定までの詳細な経緯について説明があり、今回は時間的余裕が無く双方の日程調整が付かず、事前に組合に説明出来なかった事について理解してほしいとの発言がありました。引き続き、学長より、今後はこの件に関して遺漏無く対応していくとの回答を得ました。

2. 労働契約法にある合理的理由が、人事院勧告と民間報道と説明を受けたが、大学運営に支障がある等ではないため賃金を引き下げる合理的な理由とは言いがたいので、賃金の引き下げを行わないように求める。

労働契約法では就業規則を不利益な方向に変更するには、労使の合意がない段階では周知義務を果たし、かつ変更が合理的であることが必要です。更に、合理的であるかどうかは、不利益の程度、変更の必要性、変更した内容の相当性、組合等との交渉の状況、その他について検討した上で決まることです(第 10 条)。

そこで、各項目に関してどのような検討がなされたのかを尋ねましたが、残念ながら検討内容について具体的ではっきりした回答を得ることができませんでした。「人件費の基礎である運営費交付金は税金を原資としている以上、民間給与の実態や政府関係職員の給与動向を参考としながら、自主的に社会一般の情勢に適合するように職員の給与を見直す必要がある。今回の引き下げについては合理的なものであると考えている」という一般的な説明が基本であり、引き下げの合理性・妥当性を導き出す本学としての主体的な検討状況は明確ではありませんでした。

最近被雇用者の労働条件や待遇を改善するため労働法の整備が進められており、労働契約法もつい最近(平成 20 年 3 月)施行されたものです。しかも、就業規則の不利益な方向への変更の際には、変更が合理的であるとの立証責任は使用者側にある、と厚生労働省のパンフレットには明記されています。

「どこまでをもって立証責任が達せられるのか双方の考え方が違う」、「アプローチの仕方が基本的に違うんだろう」という言葉も発せられましたが、立証責任は大学側が負っているとの認識はあるということでしたので、果たして今回の「職員給与規程」の不利益な方向への変更が合理的であると言えるのかどうかは、検証すべき重要なポイントとして残されました。

### パンフレットより引用

就業規則の変更が法第 10 条本文の「合理的」なものであるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、従来どおり、使用者側が負うものです。

3. 人事院勧告は、一時的な凍結であるため、人事院勧告に準拠した運営を行うのであれば、今回の削減は一時的な留保であるという確証を労働組合との間で労働協約をもって確約すること。

今回の期末・勤勉手当の引き下げに対し、組合は同意を条件に「引き下げが一時的なものであるとの確約の労働協約」を求めました。しかし大学は、「今後の期末・勤勉手当は、夏の人事院勧告が出たあとに再度検討する」ということを学長より通知しているので、労働協約の締結を拒否しました。

また、組合の同意は必要ではないとの返答でした。

4. 仮に引き下げを実施した場合には、引き下げで発生した資金は、職務を通じて還元できるようにすること。たとえば、教育職員であれば、各自の教育研究費用に充当する、一般職員であれば、各自の研修や資質向上に充当する等である。

また、4 月 24 日の団体交渉で要求した「給与が時給で計算される職員(主にパートタイム職員)の時給を正規雇用職員と同率の上昇率にする賃金改定」を求める。

大学からの回答は、

- 1) 8 月に予定されている人事院の本勧告が出されるまではどのように対処するか決めていない。
- 2) 引き下げで発生した資金を職務を通じて還元することが社会から理解を得られるかどうか疑問である。
- 3) 正規雇用職員の給与と給与が時給で計算される職員(主にパートタイム職員)の給与をリンクさせることは全く考えていない。民間等の給与動向を考慮した上で、給与が時給で計算される職員(主にパートタイム職員)の給与が著しくアンバランスにならないように考慮していく。

というものでした。