

あなたは我慢できますか？ 生活は大丈夫ですか？ 大幅な賃下げが行われようとしています！

おおよその試算で、教授(55歳) 26万円、准教授(46歳) 21万円、
係長(47歳) 14万円、係員(32歳) 9万円 の年間収入減 (全大教)

9月9日 労使協議

- 大学側より、「国立大学法人九州工業大学平成 21 年度給与改定の概要(案)」について説明がありました。

9月9日 団体交渉の申し入れ

- 労働条件の不利益変更 (大幅な賃金引き下げ) であるため、団体交渉を申し入れました。

9月10日 団体交渉

- 組合は給与改定案の撤回を求めました。

団体交渉の状況

- ・ 大学は、撤回を拒否しました。
- ・ 組合は、給与改定案の説明を求めました。
- ・ 詳細な説明はなく、今回の団体交渉は終了しました。

今月中に開催予定 職種別懇談会

- **意見をお聞かせください！**
- 賃下げ以外にも多くのご意見をお待ちしています。

次回 団体交渉 (未定)

■□■組合員募集中■□■

組合への加入を希望される方は、お近くの執行委員かメールで執行委員会までご連絡ください。

kitunion@ninus.ocn.ne.jp

組合は、給与改定案を撤回できない理由を求めらるうで、厚生労働省が「労働契約法第10条の合理性判断の考慮要素と判例法理との関係」で説明している以下の点について回答を求めています。

- (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) 代償措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経緯
- (6) 他の労働組合又は他の従業員の対応
- (7) 同種事業に関する我が国社会における一般的状況

参考:労働契約法

第9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。