

2020年11月24日

国立大学法人金沢大学
理事 大西 啓介 様

金沢大学教職員組合
執行委員長 市原 あかね

2020年人事院勧告への対応に関する団体交渉について

11/25に予定されている、2020年人事院勧告への対応に関する第2回団体交渉について、下記のとおり申し入れます。

記

1. 11/18の団体交渉において大学から提案のあった期末手当の引下げについて、実施しないこと。
2. 改めて期末手当の引下げを提案する場合にあつては、労働契約法第10条にそつて、丁寧に説明すること。

使用者は、労働者と合意することなく、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。仮に不利益変更をする場合であっても、それが「高度の必要性に基づいた合理的な内容」でなければならず、合理性の有無は、個別の事例について、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、④その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して判断されます。

11/18の団体交渉での大学の説明は、不利益変更が「高度の必要性に基づく合理的な内容」であるか否かを判断できる情報が示されたとは言い難いものでした。

まず、不利益変更の内容について、本学の規程に係る具体的な説明はありませんでした。(就業規則変更の説明会時において、役員、月給制教職員、非常勤職員についての変更内容は示されたため内容は承知していますが)年俸制教職員(1号、2号)については、変更時期が示されたのみで変更内容が不明のままです。1号年俸制の期末手当は基本給に含まれている一方、2号年俸制の期末手当は期末手当表に金額が示されている等、年俸制の期末手当は本学独自の設計がされている以上、より丁寧な説明が求められるはずです。

非常勤職員についても、昨年までの勤勉手当の引上げは翌年度からであったのに対して、今年度の引下げについては当年度から実施するという整合性に欠く対応となっています。昨年度までと異なる対応を提案するのであれば、最低限、そのことについて明確に説明すべきです。

加えて、変更内容の合理性の判断は、個々の教職員の不利益の程度のみならず、全教職員の給与体系に係わってなされるものであり、大学全体の総額についても示されるべきです。

変更の必要性についても、「これまで人事院勧告に準拠してきたから」「人事院勧告だから合理的である」という内容の繰り返しでした。根拠として説明された、独立行政法人通則法、閣議決定、独立行政法人改革等に関する基本的な方針等について、どのように文言を読み込んだとしても、今回の期末手当引下げの高度の必要性を説明出来る根拠にはなりません。

また本学が人事院勧告に準拠してきたという歴史認識についても、きわめて大雑把で事実と反しています。（人事院勧告準拠の是非は別として）本学では人事院勧告に準拠しつつ、労使交渉を踏まえて代償措置や緩和措置がとられてきました。2009年人事院勧告、2010年人事院勧告、2013年度末の退職手当減額、2014年からの昇給抑制、2005年人事院勧告による俸給表切り替えに伴う現給保障措置への対応等において、本学教職員の不利益を軽減する対応がとられてきました。昨年度末からの新型コロナウイルスへの対応では多くの教職員が長時間労働を余儀なくされたことを鑑み、適切な対応をとるよう求めます。

労働契約法

第8条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

以上