

2009年10月29日

島根大学長  
山本 廣基 殿

島根大学職員組合  
中央執行委員長 中林 吉幸

## 要 求 書

2009年8月の人事院勧告に基づく12月期ボーナス減額および基本給引き下げに反対します。

人事院勧告への対応に関する要求へのご理解をいただくために、組合の要求内容および根拠について詳しくご説明させていただきます。特に平成20年3月に施行された「労働契約法」について、労使が共通認識をもったうえで、今後の団体交渉を行うことが必要となりましたので、よろしく願いいたします。

### 記

8月の人事院勧告（給与0.22%、12月期ボーナス0.15月分減額問題等）への対応について

1. 一方的不利益変更は認められないため、削減を行わないでください。
2. 仮に不利益変更を行う場合は、労働契約法を遵守した対応が不可欠です。

さらに、以下の対応を強く求めます。

- ① 学長による全職員への説明会
- ② 不利益をこうむる各職員への代償措置

以上

## 要求の根拠

文部科学省の調べ(「国立大学法人等の役職員の給与等の水準(平成20年度)」について:別添資料1)によれば、島根大学の常勤職員の賃金水準は、対国家公務員比(ラスパイレス指数)で79.1(平成19年度は79.2)、対国立大学法人で93.3(平成19年度は93.2)と、非常に低く、資料のうち国立大学法人等の中ではワースト2です。職員の労働条件の改善、意欲の向上のために改善に努めることを強く要求します。また、別添資料2によれば島根大学教員の給与等の水準は、対国家公務員比で93.3(平成19年度は94.8)、対国立大学法人で94.9(平成19年度は93.3)と低い水準のまま推移しています。このような現状を踏まえ、2009年8月の人事院勧告に基づく12月期ボーナス減額および基本給引き下げに反対します

### 1) 国家公務員ではなくなったので、人事院勧告が自動的に適用できるわけではありません

国立大学の法人化・職員の非公務員化によって、国立大学教職員の賃金等の労働条件について、人事院勧告を自動的に適用することはできなくなりました。我々の労働条件や労使関係は、労働基準法、労働契約法、労働組合法などの適用を受けるようになり、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきもの」(労働基準法第2条)とされ、労働組合には、労働条件の改善のために「交渉する権限」(労働組合法第6条)が与えられ、使用者が、労働組合との「団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」は、「不当労働行為」(労働組合法第7条)として禁止されています。

### 2) 平成20年3月に施行された「労働契約法」が労働契約の基本ルールとなりました

平成20年3月、「労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則や、判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等を1つの体系として」(法制定の趣旨)まとめた「労働契約法」が施行されました。

### 3) 使用者は、労働者に不利益になる労働条件の変更を一方的に行えません

労働契約法第9条は、「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」と定めています。これが基本原則です。

### 4) 労働契約法第10条は、例外的に労働条件の不利益変更ができる場合を定めています

労働条件の不利益変更はできないのが基本原則ですが、労働契約法第10条は、不利益変更ができる例外的場合を定めています。不利益変更できるためには、次の5つの要素すべてに照らして「合理的なものである」ことが必要であり、その立証責任は使用者側

にあるとしています。この5つの要素は、第四銀行事件最高裁判決（平成9年2月28日）が示した7要件と対応していますので、この7要件すべてについて「合理的なものである」ことが必要であり、その立証責任は使用者側にあります。したがって、今回、人事院勧告に準拠して就業規則の不利益変更を提案しようとするなら、使用者側（法人）は、まず、これらの7要件すべてについてその合理性を説明することから始めなくてはなりません。それができなければ、就業規則の不利益変更を提案することは認められないのです。

#### 労働契約法第10条の5要素

#### 第四銀行事件の7要件との対応関係

- a 労働者の受ける不利益の程度・・・・・・・・・・1)
- b 労働条件の変更の必要性・・・・・・・・・・2)
- c 変更後の就業規則の内容の相当性・・・・・・・・・・3)4)7)
- d 労働組合等との交渉の状況・・・・・・・・・・5)6)
- e その他の就業規則の変更に係る事情（上記以外の事項）

#### 第四銀行事件最高裁判決の示した7要件

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

#### 5) 法人経営上、「労働条件の変更の必要性」はまったくありません

「労働条件の変更の必要性」について言えば、人事院勧告に合わせて、国立大学に配分される運営費交付金が削減されるわけではありませんので、法人経営上、われわれの給与を引き下げなければならない必要性はまったくないということを指摘しておきます。

#### 6) 「一方的不利益変更は認められない。削減を行わないこと。」というのが基本的要求です

法人経営上、「労働条件の変更の必要性」はありませんので、今回の人事院勧告に準拠して、本給を切り下げたり、一時金を削減したりする、「不利益変更」は認められないというのが組合の基本的立場です。人事院勧告通りに本給・一時金を削減すると、賃金では年間平均15万円4000円カットされます。0.35か月分の期末勤勉手当が切り下げられると年間で、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）9万円程度の収入減となり、その不利益の程度は極めて大きいものがあります。このような大幅な引き下げは、住宅ローンの支払いを困難にするなど、生活設計を大き

く狂わすものです。

7) 「仮に不利益変更を行う場合は、代償措置が不可欠である」というのが百歩譲った立場です

「不利益変更」は認められないというのが組合の基本的立場ですが、仮に百歩譲ったとしても、「不利益変更を行う場合は、代償措置が不可欠である」というのが組合の主張です。