

平成21年12月 7日

大阪大学箕面地区教職員組合  
執行委員長 萬 宮 健 策 殿

大阪大学総務部長  
後 藤 宏 平



平成21年11月26日の団体交渉時の申し入れについて（回答）

「平成21年人事院勧告（給与法改正）等への大学の対応方針について」により、常勤教職員の基本給引下げに関して、労働契約法第10条についての説明を求められた点については、以下のとおり回答します。

労働契約法第10条では、「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。」と規定されております。

このたびの大学の対応方針を各項目別にみますと、

① 労働者の受ける不利益の程度

→ 給与の引下げ率（引下げの対象とならない職員を含め、平均▲0.2%）は、民間企業の例に比べれば、決して大きいとはいえない。

② 労働条件の変更の必要性

→ 国家公務員の給与引下げは、人事院勧告に基づくものであり、高度の必要性を備えている。また、運営費交付金によって運営されている国立大学法人についても、同様に高度の必要性が認められる。

③ 変更後の就業規則の内容の相当性

→ 国立大学法人は、人件費の大半を国民の税金で賄われており、基本給の額が国家公務員に支給される俸給額を上回らないとすることは、相当である。

④ 労働組合等との交渉の状況

→ 過半数代表者や労働組合とは、誠実に協議・交渉を行っている。また、就業規則の改正に関する過半数代表者の意見書については、大学の回答とともに、学内HPで公表している。

⑤ その他の就業規則の変更に係る事情

→ 人事院勧告に基づく公務員の給与引下げについては、公務労協を始めとする公務員の労働組合（職員団体）も、これを受け入れている。

となり、今年度の人事院勧告の内容を勘案し、就業規則を変更しても、その変更は合理性のあるものと判断しておりますので、ご理解願います。

以 上