

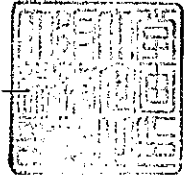
平成24年 7月 2日

箕面地区教職員組合

委員長 岡本真理殿

国立大学法人大阪大学

総務企画部長 中村信



教職員給与規程等の改正（給与減額支給措置関係）について

標記のことについて、平成24年6月28日までの間における貴組合との団体交渉等の経緯を踏まえ、大学として検討を行った結果について、以下のとおり回答いたします。

1. これまでの経緯について（貴組合との間のやりとりではないものの今回の措置に関する事項を含む。）

(1) 平成24年3月5日

「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（以下、「給与改定特例法」という。）のうち、去年の人事院勧告を反映した部分を除く部分（以下、「特例部分」という。）に係る大学の方針について、後日改めて周知する予定である旨、学内周知を行った。

(2) 5月17日

① 大学は、給与改定特例法の特例部分に係る大学の方針について、「教職員の給与等について（お知らせ）」と題する文書を学内専用サイトに掲載するとともに、同文書を対象者に対し周知徹底するよう、所属部局長に対して依頼した。

大学の方針の概要は、以下のとおりである。

(i) 大学の基本的な考え方

本学の人件費の多くが税金で賄われていることや国家公務員の給与に関する動向等を踏まえ、給与改定特例法に依拠することを基本として、関係就業規則を改正する。

関係就業規則の改正は、昨年6月及び10月の閣議決定やそれらを踏まえた政府からの要請等の趣旨を踏まえ、可能な限り速やかに実施することとする。

(ii) 具体的な内容

ア 就業規則の改正施行日から平成26年3月31日までの間、基本給月額に、基本給表及び職務の級の区分に応じた割合（100分の4.77～100分の

9. 77) を乗じて得た額を減じた額を基本給月額として支給する。

イ 管理職手当の月額は、同期間中、100分の10を乗じて得た額を減じた額とする。

ウ 地域手当及び超過勤務手当等の算出の基礎となる勤務1時間当たりの給与額は、同期間中、ア及びイに応じて算出した額とする。

なお、同期間中における期末手当及び業績手当は、上記ア及びウにより減ずる前の基本給月額、地域手当の額等を基礎として算出した支給額に100分の9.77を乗じて得た額を減じた額とすべく、今後、所要の手続きを進める。

(iii) その他 (特別措置)

医療職基本給表適用者については、人材流出等により「7対1看護体制」等が維持できなくなり、病院等の運営に重大な支障が生ずる恐れがあること等の事情に鑑み、上記(ii)の措置を講じた上で、別途、減額分を補填する特別措置を講ずることとする。

② また、大学は、同日付けで、貴組合を含む各労働組合に対し、上記文書を送付するとともに、各労働組合に対して説明会(団体交渉)の呼びかけを行った。

その後、貴組合、大阪大学教職員組合及び産業科学研究所職員組合からの意向を受け、3組合合同で6月1日に説明会を開催することとなった。

なお、その日程調整の際に、大阪大学教職員組合からは電話にて、貴組合からは文書にて、「説明会は団体交渉なのか」という旨の質問があったため、大学は、それぞれに対して「団体交渉の一形態としての説明会であり、実質的には団体交渉である」旨、回答している。

(3) 5月23日

①過半数代表者対象説明会(吹田地区、豊中地区)

②過半数代表者対象説明会(附属病院地区、箕面地区)

②の席上、箕面地区過半数代表者から、今回の措置の対象となる教職員を対象とした説明会を開催すべきであるという意見が出された(その後、大学は、検討の結果、6月5日及び6日に、吹田地区、豊中地区及び箕面地区で順次開催することを決定した)。

(4) 5月24日

大学の方針に基づく関係就業規則の改正案(施行日を7月1日とするもの)を過半数代表者に提示し意見書提出を依頼するとともに、教職員に対して周知した。

(5) 6月1日 第1回団体交渉(説明会)(3組合合同)

貴組合、大阪大学教職員組合及び産業科学研究所職員組合を対象とした団体交渉(説明会)を開催した(3組合合同)。

① 大学側から以下の資料をもとに説明を行った。

(i) 大学の対応方針についての説明用資料

ア 法規則等との関係

- ・独立行政法人通則法第63条第3項(国立大学法人法第35条により準用)
- ・大阪大学教職員給与規程第11条第2項
- ・「国家公務員の給与減額支給措置について」(平成23年6月3日閣議決定)
- ・「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(同年10月28日閣議決定)
- ・「独立行政法人における役職員の給与の見直しについて」(平成24年3月8日 文部科学省大臣官房長通知)
- ・「独立行政法人等の役職員の給与の見直し」(同年5月11日閣僚懇談会での副総理及び財務大臣発言要旨)

イ 給与改定特例法(特例部分)の主な内容

ウ 本学の対応方針

- ・上記アに掲げた事項を踏まえ、給与改定特例法に依拠することを基本として、関係就業規則を改正する。
- ・職務給制度適用者(年俸制教職員、非常勤職員等)については、適用しない。
- ・医療職基本給表適用者については、特別措置を講ずることとする。

(ii) 5月17日付け「教職員の給与等について(お知らせ)」

(iii) 関係就業規則等改正案

ア 教職員給与規程改正案

イ 任期付教職員給与規程改正案

ウ 医療職基本給表適用者に係る臨時特別措置に関する規程案

(iv) 基本給月額等に関する資料(各級における減額の例を具体的に示したもの)

ア 一般職基本給表(一)(1級~5級)

イ 教育職基本給表(一)(2級~5級)

② 上記①の説明の後、質疑応答が行われた。

組合側からは、

- ・提案のあった大学の方針及び就業規則改正案は、決定事項か。
- ・震災復興のためになぜ国立大学法人職員の給与を減額することになるのか。
- ・運営費交付金の削減は確定事項なのか。
- ・国家公務員どおりではなく、給与減額は、経営努力等をした上での最後の手段とするべきである。大学には余剰財源があるのではないか。

- ・ そもそも給与改定特例法は憲法違反である。
- ・ 今回の措置は平成26年3月で終了するのか。
- ・ 今回の措置に伴い退職手当額や年金額への影響はあるのか。

といった質問や意見が出され、これらに対し大学側は、

- ・ 決定事項ではなく、就業規則改正案としての提案であり、労使交渉等を経て最終的に決定することになる。
- ・ 財務大臣発言等にもあるように、運営費交付金が減額されれば、その分は震災復興のために充てられるとされている。運営費交付金という税金が投入されている法人としては、国家公務員の給与改定状況等を見無視することは国民の理解が得られないと考えている。
- ・ 運営費交付金の削減については、削減の有無や削減される場合の時期や額、方法等については現時点では定かではない。
- ・ 「運営費交付金の削減ありき」で今回の方針を決定したものではないため、余剰を充てるという考えはない。
- ・ 国会の議決により成立した法律が違憲であるか否かについて見解を述べる立場にはない。
- ・ 給与改定特例法や大学の提案は、平成26年3月までとしているが、平成26年4月に必ず戻るとも戻らないとも現時点では言えない。そのときの国家公務員の給与の状況等を踏まえ、改めて検討することになる。
- ・ 今回の措置に伴う退職手当への影響はない。年金額への影響については、共済組合員期間の長短や掛金額等によって個人差が大きいため、一概には言えないが、試算資料等により説明可能かについては、いったん持ち帰って検討する。

などと回答した。

なお、交渉終了時に、大学側から継続交渉の意向について確認したところ、大阪大学教職員組合からは「本件について団体交渉を申し入れるつもりはない」旨の回答があったが、貴組合からは特段の意向は表明されなかった。

#### (6) 6月5日 貴組合からの公開質問状の提出等

- ① 教職員対象説明会（吹田地区）開催
- ② 教職員対象説明会（豊中地区）開催
- ③ 貴組合から、6月4日付け「公開質問状（総長宛て）」の提出があった。同文書の内容は、概ね以下のとおりである。

- ・ 本学は3.11後の社会の創造的復興と再生に対し、何をどのようにするべきと考えているか。
- ・ 政府の圧力に端を発する国立大学法人の自主的な運営費交付金の一部返納を教

職員の給与大幅減額によって行うことが、震災復興のために大学人が行うべき最善の策であると考えているのか。また、具体的にどのような震災復興目的に使われるものであるかを確認した上での方針決定であるのか。

(7) 6月6日 大学側回答文書の送付等

① 教職員対象説明会（箕面地区）開催

② 大学は、上記3組合に対し、継続交渉の申入れ等を検討しているかの意向を確認する文書（人事課長名）を送付した。

③ 大学は、貴組合からの6月4日付け質問状に対する回答（総務企画部長名）を貴組合に対し送付した。回答の内容は、概ね以下のとおりである。

- ・ 給与改定特例法の趣旨（現在の我が国の国家財政状況や震災復興への対応の必要性）や、運営費交付金削減分は震災復興支援のために用いる旨の政府発言、国家公務員が給与減額支給措置を講じていること等を考慮すると、税金である運営費交付金により人件費の多くが賄われている国立大学法人としては、国と異なる対応を行っては、国民の理解を得ることができず、ひいては大学の社会的信頼を損なう結果にもつながりかねないと判断し、今回の決断に至った。
- ・ 震災復興のために大学としてできることについては、これまでも様々な活動に積極的に取り組んできたところであり、引き続き、復興支援等に取り組んでいく所存である。

(8) 6月8日

① 上記(7)②に対し、貴組合からは、

- ・ 6月1日の説明会は、「説明会」であって団体交渉ではないと認識している。
- ・ 年金額への影響に関する説明がなされるのであれば交渉に応じる。
- ・ 大学側から団体交渉を申し入れるのであれば、その旨を明記した文書を出せよ。

という旨の返答があった。

なお、大阪大学教職員組合からも、同日、上記とほぼ同内容の返答があった。

② 上記①及び貴組合の都合のよい日時を踏まえ、大学側は、6月14日に団体交渉を開催する旨の申入書（人事課長名）を貴組合に対して発出した（大阪大学教職員組合及び産業科学研究所職員組合との団体交渉は、別日程で開催することとなった）。

(9) 6月11日

① 過半数代表者（豊中地区、附属病院地区）との「質疑の場」開催

② 大阪大学教職員組合から、

- ・ 申入文書の名義は、学長又は理事名で、組合の委員長宛てに出すものでなければ組合としては正式な文書として受け付けない。
- ・ 6月1日の説明会は団体交渉ではないことを明確に記せ。

といった旨の返答があった。

(10) 6月12日

大学は、上記(9)の組合側の意向も考慮し、理事名で、組合委員長宛ての申入文書を、上記3組合に対して発出した(6月1日の説明会は、大学としては実質的な団体交渉である旨を再度回答した)。

(11) 6月13日

貴組合から、6月11日付け「本組合からの公開質問状への回答要請(総長宛て)」の提出があった。同文書の内容は、概ね以下のとおりである。

- ・ 今回の給与減額と震災復興との関連性について、総長の直接の考えを構成員に伝えてもらうべく、総長宛てに公開質問状を出したが、回答は総務企画部長名のものであった。
- ・ 大学運営陣のトップとしての総長の姿勢を明確にさせていただくべく、組合に対する誠実な回答を再度求める。

(12) 6月14日 第2回団体交渉(箕面キャンパス)

貴組合との間で団体交渉を開催した。

① 大学側は、団体交渉の冒頭で、貴組合からの「公開質問状」への回答に関し、

- ・ 公開質問状は、受領後速やかに総長にも見せており、総長の意向も含め、6月6日付けで回答を行った。
- ・ 貴組合との対応はこれまでも総務企画部長が責任をもって担当することになっている。
- ・ 6月11日付け文書についても、速やかに総長に見せ、大学としての回答に変わりはないことを再度確認している。
- ・ 以上のことから、改めて総長名で回答文書を出す考えはない。

旨の説明を行った。

② 大学側から以下の資料をもとに説明を行った。

(i) 教職員対象説明会での配付資料

ア 上記(5)①(i)及び(iv)

イ 教職員の給与等に関するご質問について

… 今回の措置に関しよくある質問とその回答

(ii) 教職員対象説明会での主な質疑応答について

… 上記(6)①②及び(7)①での主な質疑応答を要約したもの

(iii) 今回の措置に伴う共済年金額への影響額(試算額)について

… 前回団体交渉時に組合側から要求のあった事項についての説明資料

③ 上記②の説明の後、質疑応答が行われた。

貴組合からは、

- ・ 年金額への影響額の試算について、もっと若い者のケースではどうなるのか。
- ・ 今回の措置における減額率の根拠は何なのか。
- ・ 大学には運営費交付金以外の資金もあるのだから、運営費交付金削減を理由とすることはできない。
- ・ 自助努力で外部資金も獲得しているのだから、国の減額率と異なる率にできるはずだ。
- ・ 給与規程第11条第2項には「財務状況等も勘案」となっている。大学の財務状況等についての説明をせよ。
- ・ 大幅な給与減額となると、労働者のモチベーションは維持できない。
- ・ 最初から減額率を決めており、大学は交渉を経て変えようという考えはないのか。
- ・ 給与改定特例法については、人勧を経ておらず、議員提出法案であり、憲法違反の疑いがあるため訴訟も提起されている。このため、情勢適合の原則の根拠とはなり得ない。

といった質問や意見が出され、これらに対し大学は、

- ・ 年金への影響額は、個々人の共済組合員期間の長短によって変動するものであり、加えて年金制度自体が今まさに抜本的な改革がなされようとしていることから、遠い将来の年金額まで試算をすることはできない。
- ・ 今回の措置は、国家公務員の給与改定特例法の内容に依拠したものであり、減額率もそれに依拠している。
- ・ 今回の措置の対象となっている者の人件費のほとんどは運営費交付金で賄われている。他の外部資金等は、それぞれ用途が特定されているものがほとんどであり、これらの者の人件費に充てることはできない。
- ・ 給与規程第11条第2項は「国家公務員等の給与改定状況のほか、大学の財務状況等を勘案し、これを改定する」となっていることから分かります。また、「国家公務員等の給与改定状況」、「財務状況」、「その他(「等」)」といった給与改定時の考慮要素を例示的に列挙しているものである。今回は、財務状況が悪化したから給与引下げを行うというものではない。

- ・ 教職員のモチベーションアップのための方策やそのための財源捻出等については、大学としても課題として検討しているところである。
- ・ 大学としての方針を何も示すことなく提案することは無責任であるため、大学の方針を「案」として提案している。労使交渉によって一切変更がなされない、変更の余地がない、というわけではない。
- ・ 大学は、人事院勧告を直接考慮するとはこれまでも説明しておらず、あくまでも国家公務員の給与改定状況を考慮すると説明してきており、給与規程上もそのように規定している。人事院勧告を経っていないから考慮しなくてもよいということにはならない。

国会の議を経て成立した法律について、それが議員提出法案であるとか訴訟係属中であるといったことで無視できるものではない。

などと回答した。

なお、交渉の席上、貴組合から、継続交渉の申入れ、及び基本給表毎・級毎の対象者数や給与減額総額についての文書回答を要求する意向があり、後日申入書を大学に提出するとの発言があった。

### (13) 6月15日

過半数代表者（吹田地区）との「質疑の場」開催

### (14) 6月22日

- ① 貴組合から、同日付けで、団体交渉を6月28日に箕面キャンパスにおいて開催すること、及び今回の措置に係る基本給表別・級別の対象者数や減額小計等についての回答文書を同交渉の席上で配付するよう求める申入書の提出があった（申入書ファイルがメールにて送信され、原本は6月25日に受領）。
- ② 大学側は、団交日程については週明けに返答することになる旨返答した。

### (15) 6月25日

大学側から、組合側指定の日時・場所において団体交渉を開催する旨を返答した。

### (16-1) 6月28日 第3回団体交渉（箕面キャンパス）・大学側回答文書の交付 貴組合との間で団体交渉を開催した。

- ① 大学は、「6月22日付け申入書に対する回答」を貴職に交付するとともに、その写しを貴組合出席者に配付した。

なお、同回答には、貴組合の組合員の労働条件に直接関係しないものも含まれているが、今回の措置の重要性に鑑み、できる範囲で組合側の質問に回答すると



いう意図のものである。

また、貴組合からの申入書には、「回答を交渉当日に口頭で読み上げないように」との記載もあったため、貴組合出席者が黙読する時間を交渉冒頭に設けた。

② 貴組合からは、

- ・ 給与減額総額と運営費交付金削減額との差額については、いつの時点で分かるのか。
- ・ 運営費交付金削減額の方が小さければ、その差額分の取扱いについては、労使対等の場で組合と交渉せよ。組合としては、教職員に返還することを要求したいと考えている。
- ・ 過半数代表者から1,000名を超える賛同を伴う要望書の提出があったことを重く受け止め、役員会で判断せよ。
- ・ 労使間で意見が対立している。労働者や労働組合の合意がなければ労働条件の変更はできない。
- ・ 定年退職後の再雇用者の労働条件を見直すべきである。
- ・ 組合としては、以下の事項を要求する。
  - 1) 大学の財務状況等を踏まえ、減額率を緩和せよ（大学の経費全体に占める運営費交付金の割合である0.36を乗じる。もしそれができないのであれば、どこまでなら引き下げ可能であるのかの試算をして、そこまで引き下げる。減額率を緩和している他大学の状況も踏まえて検討せよ。何の考えもなく国家公務員どおりとすることは、大学として恥すべきことである）。
  - 2) 任期付教職員については生活への影響が大きいため、適用除外とせよ。
  - 3) 所定労働時間を国家公務員と同様にすべく、15分間短縮せよ。
  - 4) 管理職手当の減額割合の方が役員報酬の減額割合よりも大きいというのはおかしい。役員報酬は少なくとも3割カットとせよ。
  - 5) 運営費交付金削減額の方が給与減額総額よりも小さいことが判明した場合には、速やかに組合との交渉に入れ。

といった意見や要求が出された。これらに対し大学は、

- ・ 給与減額総額については、超過勤務手当分や12月期賞与分など、最終的な実績とならなければ確定できない事項もある。運営費交付金削減については、時期や額、方法等について現時点では定かではないが、減額補正予算ということであれば、10月～11月頃に明らかになる可能性もある。
- ・ 運営費交付金削減額の方が小さくなるのか大きくなるのかすら分からないし、そのようになった事情等も踏まえて、大学として検討することになる。大学の経費をどう取り扱うかということ自体は大学として判断する事項であり、団体交渉事項ではないと考えている。ただし、運営費交付金削減に関して明らかになった

場合は、そのことについて説明する考えはある。

- ・ 署名された方がいるという事実は、真摯に受け止めている。同時に、署名されなかった方も相当数いること、中には大学の方針に理解を示していただいている方も相当数いるとも受け止めている。
- ・ 必ずしも労働者や労働組合の合意がなければ労働条件の変更ができないわけではない。ただ、大学としては、できるだけ教職員や各労働組合の合意、理解が得られるよう努めている。
- ・ 組合側からの要求については、

- 1) 運営費交付金以外の経費についても、それぞれ使途が特定されており、自由に使えるものではなく、組合側が提案するような減額率の低減は採り得ない。

「運営費交付金の削減ありき」ではないと言っているように、「どこまでなら減額率を緩和できるか」ということにはならない。

他の大学にはそれぞれの事情や経緯、就業規則の規定等があり、それらを考慮の上、対応方針等を決定しているものと思われる。そのことについて本学がどうこう言える立場にはない。現時点で給与減額措置の対応が確定している大学の多くが、国家公務員と同じ減額率であると、大学としては把握している。

「何の考えもなく国家公務員どおり」ではなく、種々検討してきた結果がこの方針である。なお、医療職基本給表適用者に対する特別措置や、施行時期の点からしても、必ずしも国家公務員どおりというわけでもない。

- 2) 任期付教職員についても、同様の給与規程・給与表を適用しており、情勢適合の原則等がある以上、今回だけ特別扱いをすることはできない。
- 3) 所定労働時間の短縮については、今回の給与減額支給措置とは関係がない。
- 4) 役員報酬については、組合員の労働条件にまったく関係しないことから、交渉事項とはなり得ない。
- 5) 運営費交付金削減の方が給与減額総額よりも小さかった場合は、何らかの説明を行う考えはある旨、説明したとおりである。

などと回答した。

なお、団体交渉終了時に、大学側から貴組合に対し、7月1日施行の就業規則改正案を提案していることから、少なくとも6月中には、3回の団体交渉で出された組合側の意見や主張等も考慮し、大学として最終的な判断を行うことになること、最終決定により就業規則改正が施行されることとなっても、施行を理由に団体交渉の申入れを拒否するものではなく、申入れ内容に応じて団体交渉を行うか否かを検討することになることを伝えた。

(16-2) 6月28日 貴組合からの団体交渉申入書の提出

貴組合から、同日付けで、団体交渉申入書の提出があった（文書ファイルがメールにて送信され、原本は翌6月29日に受領）。同文書の内容は、概ね以下のとおりである。

- ・ 同日に開催された団体交渉の席上で組合側が要求した5点の提案（上記（16-1）②を参照）を受けて、それを誠実に検討し、次回の団体交渉では、減額率及びその他の事項についての新たな提案を用意することを要望する。
- ・ 大学側の提案内容を一方的に決定することなく、今回は組合からの提案を受けて歩み寄り、妥協点を見出す対応をすることを要望する。

## 2. 結論

以上の団体交渉及び文書等における貴組合の要求または主張は、概ね次の7点にこれを集約することができます（③～⑦は、6月28日の団体交渉の席上及び同日付け申入書における要求事項と同じ）。

- ① そもそも給与改定特例法は、人事院勧告を経ておらず、議員提出法案でもあり、憲法違反の疑いがある。情勢適合の原則の根拠とはならない。
- ② 国家公務員どおりの給与減額を行う合理的根拠・理由はない。
- ③ 大学の財務状況を勘案し、減額率を緩和せよ。
- ④ 任期付教職員は今回の措置の適用対象外とせよ。
- ⑤ 国家公務員と同じ減額率で行うのであれば、職員の所定労働時間を15分間短縮せよ。
- ⑥ 運営費交付金削減額が給与減額総額に満たなかった場合、ただちに組合にその詳細を公表し、用途についての交渉に応じると約束せよ。
- ⑦ 役員報酬を3割減とせよ。

しかし、これらの主張について、大学は、既に団体交渉等において可能な限り資料等を用いて詳細に説明し、組合側の主張を受け容れることができない理由を繰り返し説明してまいりました。また、貴組合は、「給与改定特例法は憲法違反である」、「給与規程第11条第2項に基づき、大学の財務状況を勘案して減額率を緩和すべきである」、「本学教職員は国家公務員ではないので、国家公務員に依拠する必要はない」と主張するなど、依拠する法律や根拠規定の解釈に対する見解や基本的な考えが労使間で異なっている状況にあります。

さらに、貴組合が要求する「減額率の緩和」に関しては、大学の方針の決定に至る過程において、大学としても種々検討を重ねた結果、今回の方針の提案に至ったものです。

なお、貴組合からの要求③～⑦についての大学の考えは、以下のとおりです。

③について

減額率については、大学の方針の決定に至る過程において、大学としても種々検討を重ねていたものであり、その結果、国家公務員の給与改定状況等に依拠することを基本とすべきとの結論に至ったことから、減額率を緩和する考えはない。なお、今回の措置は、「運営費交付金の削減ありき」で検討を進めてきたものではないが、運営費交付金以外の外部資金や受託研究費、寄付金等については、そのほとんどが使途が特定されており、今回の措置の対象となる教職員の人件費に充てることはできない状況にあることにもご理解願いたい。

④について

任期付教職員についても、法人化当初から、教職員給与規程と同様の任期付教職員給与規程及び基本給表を適用しており、同様に改定をしている。情勢適合の原則等もある以上、今回だけ特別扱いをすることはできない。

⑤について

所定労働時間短縮については、今回の給与減額支給措置とは関係がない。

大学としては、「コストの増加を伴わない勤務時間短縮の実施」の可否について、2年間にわたる試行の結果を検証した上で、15分間の「原則として勤務を命じない時間」を置くこととしたという経緯がある。根本的な業務量の縮減を実現することなく、所定労働時間数を短縮した場合、短縮した時間数分の超過勤務時間数に影響しかねない。

⑥について

運営費交付金削減額の方が給与減額総額よりも小さいことが判明した場合は、法律等の趣旨を踏まえ、大学として検討することになる。その場合、何らかの説明を行う考えはあるが、大学の経費をどう取り扱うかということは大学として決定する事項であるため、必ずしも労働組合との間の団体交渉における交渉事項になるものではないと考えている。

⑦について

団体交渉の席上でも繰り返し説明しているように、役員報酬については、「組合員の労働条件」にまったく関係しない（なお、役員は労働者でもない）ことから、労働組合との間における団体交渉の交渉事項とはなり得ない。

これらのことから、大学としては、貴組合を含む労働組合から出された意見や主張、要求はもとより、学内構成員からの様々な意見（「給与減額措置に係る要望書」も含む。）等も考慮いたしましたが、最終的に、これまでに貴組合を含む学内構成員に提示した案で、給与規程等の改正を行うことを決定いたしました。

なお、大学は、就業規則改正の施行を理由として団体交渉を拒否するものではなく、労働組合から組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがあり、労使双方にとって意義ある団体交渉となると判断した場合には、これに応ずることもやぶさかではない旨を改めてここに申し添えます。

以上、ご理解をたまわりますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。