

## 声明

### 6月期手当の10%凍結に抗議する

北海道大学教職員組合

北海道大学は、5月19日の非正規職員問題の団体交渉終了後、今年度6月期手当の算定の基礎となる支給割合を期末手当・勤勉手当を併せて0.2ヶ月分の支給を凍結（減額）する職員給与規程の改定を通知してきた。不利益変更の際には、「労使による事前協議と合理的理由が必要」と双方で確認している過去の経緯からすれば、些か不十分な説明であった。

北海道大学教職員組合は、5月21日15時よりこの問題で団体交渉を行い、当組合の「給与規程改定の合理的理由」の提示要求に対し、「5月1日に出された人事院勧告について、5月8日政府の給与関係閣僚会議で実施を決めており、官房長官談話で「独立行政法人・特殊法人等においても適切な処置を」と要請されていること、国立大学法人法が準用する独立行政法人通則法で、法人の業務の実績を考慮、かつ社会一般の情勢に適合したものとなるよう定められなければならない、とされている。北大においてもそのように決めており、法改正が行われた場合、国と同様の措置をとることにした」との回答は、不利益変更を強いるのに値する「合理的な理由」としては到底納得出来ないし、国に合わせるといふなら現状のラスパイレス指数87.3%を改善する措置を講じた後での対応が必然である。

人事院自らが不十分な調査であることを認めている「臨時勧告」を、今の社会一般の情勢だと考える北大当局の姿勢には、国立大学法人北海道大学を主体的に運営しているとは言えない。8月の勧告でどうなるか分からないものを今決める必要はないと考える。

今回の措置で発生する、約4億円の余剰金を期末・勤勉手当が出ていない非正規職員（6時間パート職員）の一時金支給や、超過勤務手当の財源措置等に使用する提言に対し、局長（労務担当理事）は、「運営のために有効に活用していく」と述べ、人件費を他の目的に使用する可能性を示唆した。

北海道大学教職員組合は、労働契約法9条・10条に照らして、今回の労働条件の「不利益変更」に関する当局側説明を批判するとともに、労働審判法での審判も視野に入れて、この問題の解決に努力したいと考える。組合は団結をいっそう強めて労働条件改善のため今後も更に奮闘することを表明するとともに、北海道大学の教職員へ広く当組合への結集を呼びかけるものである。

2009年5月28日

#### 労働契約法（抜粋）

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 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。

第十条 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。