

2021年11月5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 岩崎 宏

## 2021/11/11 の団体交渉について

11/11に予定されている団体交渉について、下記のとおり申し入れます。

### 記

1. 不利益変更の提案については、労働契約法第 10 条に従って、丁寧に説明すること。

就業規則の変更として提案されている、(1) 年次有給休暇の繰越日数の短縮、(2) 産前休暇の短縮、(3) 期末手当の減額は、明らかに不利益変更です。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。

(1) (2) (3) 全ての改正内容について、労働契約法第 10 条に従って、文書を付して丁寧かつ具体的に説明することを求めます。

### 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。

2. 3号年俸制度について、2021/8/5 付けの要求に対して回答すること。

3号年俸制を制定する必要性等について、団体交渉の要求を複数回しているにもかかわらず、未だに説明すらなされていません。制度設計についても、3号年俸制自体、また他の給与制度との比較の点においても、誰でも容易に理解できるものではありません。文書での説明を求めます。

以上