

2023年3月17日

国立大学法人金沢大学
学長 和田 隆志 様

金沢大学教職員組合
執行委員長 小林 信介

特別拠点手当支給細則の改正について

下記の事項を要求します。まずは、現状および今後のスケジュールについて、本日中に説明を求めます。

記

1. 特別拠点手当支給細則の改正を提案する場合は、労働基準法第 89 条および 90 条に則して対応すること。

特別拠点手当支給細則は就業規則の一部であり、当該細則を改正する場合は、過半数代表者の意見を付して労働基準監督署へ届け出る義務があります。このことは既に金沢労働基準監督署に確認しています。

したがって他の就業規則改正の手続きと同様に、過半数代表への説明会および意見聴取が必須です。加えて組合への説明を求めます。

2. 不利益変更を提案する場合は、当該労働者と合意を得るよう努めること。

労働契約法は「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 8 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」(第 9 条)と定めています。同法同条に則して、労働者との合意を得る努力をするよう求めます。

3. 仮に就業規則によって不利益変更を提案する場合は、変更内容が「高度の必要性に基づいた合理的な内容」であることを、労働契約法第 10 条に則して、客観的な資料を提示し、説明を行ったうえ組合と協議すること。

すなわち、少なくとも、

- ①労働者の受ける不利益の程度にかかる大学側の認識・見込み、
 - ②労働条件の変更の高度の必要性（経営状況等）にかかる大学側の認識・見込み、
 - ③変更後の就業規則の内容の相当性（代償措置・経過措置やその他の条件の改善状況）にかかる大学側の認識・見込み、
- の3点のそれぞれについて、基礎となる資料を基に具体的に説明すること。

上記①②③はこれまでも不利益変更の提案の際には常に求めてきた事項であり、当然検討されているものと思料いたします。検討過程について詳細な説明を求めます。とりわけ代償措置については、検討内容についてご説明の上、仮に提案がないのであればそれほどのような理由によるものかお示してください。

労働契約法

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。

4. 他の「細則」についても、就業規則として取り扱い、その作成および変更の際は、組合および過半数代表への説明を行った上で、過半数代表者の意見を付して労働基準監督署に届け出ること。

以上