

2010年9月9日

北海道大学長  
佐伯 浩 殿

徳島大学教職員労働組合  
中央執行委員会

## 教職員組合との誠実な交渉を求めます

北海道大学教職員組合からの報告では、貴職は教職員組合との十分な話し合いを行わずに、2009年の人事院勧告に準拠する賃金不利益変更を強行されたとのこと。契約職員の期末・勤勉手当切り下げは、教職員組合への公式な通知・説明が全くないままに実施されたと聞いています。

ご承知のとおり、労働契約法第9条では、「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」とされています。

また、同第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」とされており、労働組合との誠実な交渉は、労働条件の変更の必須要件となっております。

北大職組によりますと、貴職らは組合との交渉を一方向的に打ち切ったとのことですが、判例では、団体交渉に応じない場合だけでなく、団体交渉の場においてははじめから合意形成の意志がない場合や、合理的な根拠・理由を示さず自らの主張に固執するような場合も、不当労働行為とされています。そうした判例に照らすと、貴職らの対応は、何重もの意味で不当労働行為（労働組合法が定める誠実交渉義務違反）であるということになります。

上記より、人事院勧告準拠に際しての貴職らの対応は明白な労働契約法違反・労働組合法違反であるといわざるをえません。今後は、理性と良識の府であるべき国立大学法人としての大きな社会的責任を自覚し、法律を遵守した誠実な対応をとられますよう強く求めます。