

三者連絡会(教授職員会、琉大労組、琉病労) ニュース 第52号

2012年5月16日 事務局 琉球大学教授職員会 (内線 2023)

E-mail kyoshoku@eve.u-ryukyu.ac.jp <http://www.cc.u-ryukyu.ac.jp/~kyoshoku/>

琉大労組(内線 2024)、 琉病労(内線 7-2099)

給与削減反対シンポ内容報告ニュース その2

給与の見直し(具体的には給与の減額支給)について、琉球大学の教職員の関心は非常に高まっています。三者連絡会の執行部と大学本部との事務折衝も今週か来週には予定されています。

前号(第51号)では三者連絡会で主催した4月27日「大幅給与削減に反対するシンポジウム」での基調報告の一部を広報しました。本ニュースでは、その続きとして戸谷先生の基調報告の内容について、紙面の許す範囲で要点を記載し、組合員への情報提供を行います。

基調報告「就業規則の不利益変更と労働組合の役割」戸谷義治(法文学部)

1. 労働条件を決定する基本的な枠組み

労働条件(賃金、労働時間、休日など)は、最終的には全て「契約(労働契約)」によって定められています。労働条件についての法規や規則等の基本的な枠組みは、次のとおりです。

法律 ---> 労働協約 ---> 就業規則 ---> 労働契約 ---> [労働条件]

労働条件に関わる「法律」には、労働基準法や最低賃金法などの法律があります。法律に定められた基準を下回る労働条件を定めた契約は部分的に無効となり、法律の基準が契約の基準となります(労働基準法13条)。

「労働協約」は使用者と労働組合との合意でつくられたものです。協約に定められた労働条件と契約の労働条件に違いがある場合には、どちらが労働者にとって有利であるかとは関係なく、協約の内容が優先します。

「就業規則」は使用者が一方的に定める規則です。就業規則に定められた労働条件が契約の労働条件よりも労働者にとって有利な場合に限り、契約は部分的に無効となって、就業規則の内容が契約の内容となります(労働契約法12条)。逆に、契約の方が労働者にとって有利であれば、就業規則があっても契約の内容がそのまま適用されます。**労働者に周知されていない就業規則は、契約についての効果を持ちません。**そこで、使用者は労働者に就業規則を説明する必要があります。また、労働者側から選出された過半数代表者の意見を聞く必要もあります。

2. 就業規則の不利益変更は合理性があれば可能

就業規則による労働契約の内容の変更については、労働契約法の第九条と第十条に規定されています。

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、(以下、省略)

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

三者連絡会(教授職員会、琉大労組、琉病労) ニュース第52号 2012.5.16

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、(以下、省略)

このように、**大原則は、就業規則によって契約の内容を不利益に変更することはできません。**

しかし、例えば、厳しい経済状態の中で労働者の賃金引き下げをしなければならない場合もあり得ます。

その場合には、a) 不利益変更の必要性、b) 不利益の程度、c) 代償措置などの有無やその程度、d) 変更後の規則自体の合理性、e) 労働組合や個別の労働者に対する説明・協議、その他手続きの妥当性、などを総合的に判断して、**不利益変更に合理性があれば、就業規則の不利益変更により契約の内容も不利益に変更されることもあります。**

なお、第九条には但し書きがあり、これを解釈すれば個別同意があれば合理性とは関係なく改正が有効になる可能性も残されています。(注：教職会執行部からの要望です。個別同意には応じないよう注意して下さい。)

3. 対応策について

改正手続きの流れは、次のようになると思われます。

就業規則改正案の作成 → 過半数代表者選出 → 過半数代表者意見聴取（同時に個別労働者への同意要請もあるか？） → 改正決定 → 労働基準監督署へ改正規則及び過半数代表者意見を提出

これらの手続きの各段階で、組合はどのように対応すればいいのでしょうか。私が焦点になると考えているのは、次の点です。

- 1) 団体交渉で就業規則の内容を議論できるかどうか。就業規則の変更は義務的団交事項となると考えます。その中で、時限改正は可能です。ただし、**時限改正であることを明示しなければ、期間経過後に改正義務が生じるわけではないので、この明示を求める必要があると思います。**
- 2) 団体交渉で何を求めることができるか。就業規則の改正自体を議題とできるかには、学説で対立がありますが、労働条件は全て議題となりますから、改正対象となる事項については団体交渉を求めることができます。

いずれにしても、使用者には誠意をもって団体交渉に当たる「**誠実交渉義務**」があります。

例えば、カール・ツアイス事件の判例（東京地判平元. 9. 22 判例時報）をみると、「…労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、終局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある…」となっています。

4. 給与の減額支給は過去に遡及して適応できない

すでに支払われた給与は、それまでの「就業規則」に基づいて支給されたものです。したがって、既払いの給与について、例えば4月分まで遡って減額を行い、その差額分を7月以降の給与に反映させるようなことはできません。