



組合ニュース

ぐんだいたいタウン

号外 2009. 5. 22 発行

★ このニュースは、組合費と寄付金で作られています。 ★

群大ノ未来ツクル
新しい現実 新しい挑戦

群馬大学教職員組合 [URL]<http://web.union.gunma-u.ac.jp/>
[電話]027-220-7863 [fax]027-234-4140 [e-mail]kumiai@showa.gunma-u.ac.jp

人事院が「6月のボーナス0.2か月分凍結」を勧告 群馬大学も追隨の方針

5月1日、人事院は、今年6月の国家公務員のボーナス（期末手当・勤勉手当）について、0.2か月分凍結することを勧告しました（<http://www.jinji.go.jp/kyuuyo/index.htm>）。民間にあわせる、というのが理由です。「凍結」といっていますが、「解冻」の見込みは示されていません。

群馬大学のような国立大学法人の教職員は国家公務員ではないので、人事院勧告に従うべき理由はありません。しかしながら、群馬大学の経営陣は、人事院勧告にあわせて、今年6月のボーナス（期末手当・勤勉手当）について、0.2か月分凍結する方針を固めました。6月1日が基準日であるため、経営陣は今月中に就業規則を変更しようとしています。その内容は以下の通りです。

	今年6月のボーナスについての改定案	改定されなければこれだけ
一般の教職員	1.25月分+0.95月分=2.20月分	1.40月分+1.00月分=2.40月分
特定幹部教職員	1.10月分+1.15月分=2.25月分	1.20月分+1.25月分=2.45月分
再雇用教職員	0.70月分+0.40月分=1.10月分	0.75月分+0.50月分=1.25月分

* 期末手当+勤勉手当=合計

●合理性のない「凍結」——運営費交付金は減らされない！●

労働契約法は、使用者が労働者との合意なしに就業規則を変更して労働条件を改悪することを、その変更が「合理的なものであるとき」にしか認めていません。果たして、今回の変更案は合理的といえるでしょうか。人事院勧告は、国家公務員でない群馬大学教職員の労働条件を改悪すべき理由にはなりません。また、今回の人事院勧告にあわせて運営費交付金が減らされることもありません。

労働契約法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。

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。（以下略）

●27日に学長らと団体交渉●

組合では、5月27日に学長らと団体交渉を行ない、この問題を取り上げます。また、25日には各事業場の過半数代表者に対しての事務局長からの説明会も開かれます。経営陣は、組合や過半数代表者が反対しても押し切ろうとすることが予想されます。みなさんの声を組合にお寄せ下さい。