

(声明) 国の要請を高度の必要性とする京都大事件控訴審判決並びに
国立大学法人財務の無理解による山形大事件地裁判決を批判する

2016年8月5日

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

2012年度から2年間、国家公務員に対して行われた給与臨時減額に準じ、国立大学法人等が2012年度に、一方的に就業規則変更し賃金切り下げを行ったことに対し、全大教に加盟する11組合が組合員を原告として未払い賃金請求訴訟を起こした。2016年2月4日に全大教は、これらの訴訟のうちそれまでに出了された5つの第一審判決と福岡高裁の控訴審判決について、その不当性を批判する声明を發表したところである。

今回、京都大事件大阪高裁判決(2016年7月13日)並びに山形大事件山形地裁判決(2016年3月22日、控訴)が、国立大学法人制度とそこでの財務・会計制度、職員の労働者としての権利にかかわる重要な論点について極めて不当性の高い内容をもった判決を下したことから、これに対する全大教の見解を明らかにし、声明とするものである。

1. 京都大事件控訴審判決は、京都大学が「国からの運営費交付金の交付を受けているのであるから」、「国からの運営費交付金減額に伴ってそれに相当する人件費削減の実施を要請された場合には」「要請に沿うような対応を採るべき必要性が生じていたことは明らかであり、実質的にこれを拒むという選択肢はなかったものと認められる。そのような意味で、教職員の給与減額には、高度の必要性があったということが出来る。」(判決71頁)と、国から給与減額の要請を受けたことが直ちに給与減額の高度の必要性を構成するとする驚くべき判決を下した。

この判決は、以下に示す4点で全く不当なものである。

第1に、国立大学法人の基本的性格を覆すものである。国は、国立大学法人法(2004年4月施行)を制定し、国立大学を国の機関から切り離し自立した国立大学法人とした上で、法人の運営の自主性・自律性を保障した。そして国立大学における教育・研究のために、法人が使用目的について裁量権を持つ渡し切りの運営費交付金を措置している。こうした制度と財政措置の枠組みの観点から、運営費交付金が削減されるとしても、運営費交付金減額への対応策は国立大学法人が自主的に判断することであり、「国の要請に沿うような対応を採るべき必要性」が発生するものではない。

そもそも国は、国家公務員への給与臨時減額にともなう独立行政法人等への要請の内容は、「法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずる」ことであつたのであり、人件費削

減を要請した事実はない。このことは、同じ案件について新潟地方裁判所で争われている新潟大学の原告団による国家賠償請求訴訟において、国が「本件行政指導は、飽くまで各国立大学法人の学長の決定権限や労使交渉を前提としたものであって、各国立大学法人の任意性を損なうものでなく、各国立大学法人が講じるべき措置の具体的な決定は各国立大学法人に委ねられている」（2015年9月18日付け国準備書面（5））としていることから明白である。また、当時の財務大臣の発言（2012年5月11日）は、給与削減と同等の運営費交付金削減を行う意向を示したものにすぎないのであり、国立大学法人は運営費交付金の削減に対応した運営をおこなうことで政府の要請に応えることができたのである。

第2に、憲法が保障する団体交渉権など労働基本権を侵害するものである。もし国の給与削減の要請が、非公務員である国立大学法人職員の賃金を引き下げる高度の必要性となり合法的な措置とされるならば、国立大学法人職員が憲法で保障された団体交渉権など労働基本権は実質的に無いに等しいものに貶められ、判決は労働者の権利を蔑ろにするものである。

第3に、労働契約法第10条の一方的不利益変更の合理性の判断枠組みから逸脱していることである。京都大学の財務・経営上からは給与削減の必要性がないことを認めたにも関わらず、政府の要請だけをもって賃下げの高度の必要性があることは、労働契約法第10条の一方的不利益変更の合理性の判断枠組みから大きく逸脱し、判例法理をも無視したものである。経営上からは給与削減の必要性がないのであるから、給与削減の高度の必要性が存在しないと結論づけるべきである。

第4には、独立行政法人通則法（旧）第63条の解釈が誤っている点である。判決は、同条が国立大学法人職員の賃金の水準の決定にあたって他の要素と合わせて「社会一般の情勢に適合」したものと定めることをとらえ、これを給与減額の必要性の要件として捻じ曲げて解釈している。しかし、職員の給与は労使自治の下で法人の自主性によって決定することが大原則であり、国家公務員に準拠することが通則法によって義務づけられているわけでない。

以上のとおり、この京都大事件大阪高裁判決は、国立大学法人制度とそこに働く労働者の権利に関して非常に基本的かつ重大な誤りを犯したものであり、私たちはこれを許すことはできない。

2. 山形大学賃金訴訟は、被告である山形大学法人自身が給与削減の実施理由を国の要請ではなく自主的な経営判断であると主張したことから、運営費交付金の減額が見込まれる状況下での賃下げに合理的な必要性があるかどうかについて、財務・会計制度及び法人の財務状況を中心に争われた。原告側は、運営費交付金が減額されたとしても、法人側に賃金支払い能力と経営の耐性があり、賃金減額の必要が無いことを財務諸表等に基づいて主張・立証した。

被告の賃金支払い能力を計る指標として、賃下げ実施前の2012年3月末の貸借対照表の借方にある有価証券、現金、預金、未収附属病院収入などが合計113億円であること、月末の資金残高は最低13億円から最高68億円であることは判決でも認定された。原告側は、運営費交付金削減額が2年間で16億円余であることから、上記の賃金支払い能力及び利益剰余金34億円があることで賃金減額をしなくても財務運営が十分にできることを公認会計士の見解に基づいて主張した。

しかし判決は、以下の誤った認定のもと不当な判断を下した。

第1に、法人が保有する流動資産について公正かつ十分な検討を加えることなく賃下げ回避の方策から除外している点である。

判決は、「流動資産に一定の現金可能な資産が計上されていることをもって、直ちに予定外の支出に対する支払い能力があるといことはできない」、「やがて来る現実の支払いを見据えて資産を確保しておくべき一定の必要性がある」から「同資金を人件費の支払いにあてることができるとは直ちにいえないものと解される」（判決60頁）と十分な根拠を示すことなく断定した上で、「被告に、人件費相当額の運営費交付金の削減に対応できるだけの資産があったといえるか疑問である。」（判決62頁）との曖昧な認定によって、被告に賃金支払い能力がないと誤った判断を下している。

第2には、国立大学法人会計における利益剰余金について誤った理解に基づいた判断をしている点である。原告側は、利益剰余金が34億円あり、賃金支払いによって当該年度の損益計算書に欠損金が計上されても利益剰余金が枯渇しないことから、経営の耐性は十分であると主張した。しかし判決は、目的積立金以外の利益剰余金は「現金の裏付けのないもの」と誤った理解によって経営の耐性がないとした。損益計算において欠損金を利益剰余金で処理することは、利益剰余金に対応する現金の存否とは何ら関係がないことである。

第3は、キャッシュフローの判断に関する誤りである。原告は、賃下げを行わずとも、手持ち現金が枯渇する資金ショートが起きないことを毎月の資金残高表をもとに示した。これに対し判決は、資金残高の事実認定はしたものの、「運営費交付金が削減されてしまえば、将来的に行うべき現実の支払いまで見据えた場合に、いずれ資金がショートしてしまうということも想定される」（判決70頁）と、根拠も具体的分析も示さず説得性のない「想定」によって判断をおこない結論を導いた。

第4は、被告も主張していない点を判決の主要な理由として盛り込んでいるという訴訟手続上のルール違反である。判決は、被告が政府からの要請で賃金減額をおこなったものでないという主張を認定しておきながら、政府からの要請を必要性の判断に加えた（判決64頁）。これは判決を導く判断のうち、財務・会計上の争点に関する曖昧な部分を補強することを意図しており、非常に悪質である。

第5は、総合的に判断されるべき、就業規則の一方的不利益変更の必要性の判断

について、財務問題の検討を優先させそこに高度の必要性があると結論付けた上で、労働者の受ける不利益の程度がそれに従属させられるごとく形ばかりの検討がされたにすぎないことは、労働契約法第 10 条の判断枠組みからの逸脱である。

さらに、労働組合との交渉の軽視も看過できない。最終的に 7 月から強行実施がされた賃金減額に関して、5 月 21 日に初めて組合に規則改定を説明するなど、交渉が非常に短期間、かつ資料を充分示さないなど不誠実な内容のものであったことについて、「やむを得ないもの」「交渉態度に大きな問題はなかった」と被告を擁護している。組合との誠実交渉義務を軽く見ている点は、全国で同様の事案を闘っている他の裁判での判決と同様に極めて不当なものである。

仙台高裁控訴審において、以上の第 1 審判決の誤りを正す公正な審理を強く求めるものである。

全大教中央執行委員会は、このふたつの極めて不当な判決を含め、これまで全国の裁判において続けざまに出されている不当判決を正し、この重要な裁判闘争での勝訴を目指す決意である。この闘いと並行して、国立大学における教育・研究・医療が健全に発展するための基盤として、国立大学法人が、国から不当な介入を受けることなく自主的に運営を行い、労働条件に関して労使自治により決定していくという当然のルールを確立し、教職員の教育研究環境と賃金・労働条件を改善する取り組みをさらに進める決意であることを表明する。