UNIVERSITY Journal

全大教時報

Vol. 40 No. 1 2016.4

金沢大学はいかにして、

教員正規採用率全国一位を達成できたか 村井 淳志 <金沢大学 学校教育学類 教授>

京都大学

「未払賃金請求訴訟控訴審」意見書 矢野 昌浩 <龍谷大学 法学部 教授>

京都大学

「未払賃金請求訴訟控訴審」意見書 西谷 敏 <大阪市立大学名誉教授>

ローカル線で行く! フーテン旅行記(6) - 桜を愛でながら神話の国へ-大西 孝 <岡山大学 工学部 助教 >

Contents

金沢大学はいかにして、	
教員正規採用率全国一位を達成できたか	1
村井 淳志(金沢大学 学校教育学類 教授)	
京都大学	
「未払賃金請求訴訟控訴審」意見書	10
矢野 昌浩(龍谷大学 法学部 教授)	18
京都大学	
「未払賃金請求訴訟控訴審 」意見書	0.0
西谷 敏(大阪市立大学 名誉教授)	36
ローカル線で行く!フーテン旅行記 6 - 桜を愛でながら神話の国へ -	
	48
大西 孝(岡山大学 工学部 助教)	

金沢大学はいかにして、 教員正規採用率 全国一位を達成できたか

金沢大学 学校教育学類 教授 全国大学高専教職員組合中央執行副委員長



村井 淳志

専門は歴史教育・社会科教育。教育内容論に関わり、いのち、映画、江戸時代の経済史など研究 範囲は広い。著書に、『学力から意味へ安井・本多・久津見・鈴木各教室の元生徒の聞き取りから』草土文化 1996、『歴史認識と授業改革』教育史料出版会1997、『「いのち」を食べる私たちニワトリを殺して食べる授業「死」からの隔離を解く』教育史料出版会2001、『脚本家・橋本忍の世界』集英社新書2005、『勘定奉行荻原重秀の生涯新井白石が嫉妬した天才経済官僚』集英社新書2007、など多数。

はじめに

2014 年3月22日、自宅に配達された地元紙・北陸中日新聞の1面を見て大いに驚いた。1面トップに「教員正規採用、金大53%首位」という大きな見出しが躍っていたのだ(資料1)。平成24(2012)年度卒業生の教員正規採用率で、教員養成課程を持つ国立大学44校中、金沢大学学校教育

資料 1 北陸中日新聞 2014年3月22日(土曜日)日刊



学類が首位に立ったことを報じたものだ。グラフも掲載されていて、全国平均は微増にすぎないのに、金沢大学の正規採用率が10年前の10%台から2012年度50%台へと大飛躍を遂げたことをわかりやすく示していた。すでに取材は受けていたから、近々掲載されることはわかっていた。しかしまさか1面トップの扱いになるとは想像もしていなかった。

毎年1月下旬、全国の教員養成系大学・学部の、前年度卒業生の教員採用率一覧が文部科学省のホームページ上に掲載される。今は北から都道府県ごと順番に数字が並べられているが、かつては文字通り、採用率順に大学名を並べたランキング表だった。2003年に教育学部教授に昇任した直後から筆者(村井)は、金沢大学の順位を上げることを、教育学部(現在は学校教育学類)の最大のミッションであると考えてきた。

だから 2014 年 1 月 26 日、文科省のホームページに掲載された表で、金沢大学が正規教員採用率で全国 1 位になったと知るや、すぐに北陸中日新聞社の酒井ゆり記者に「記事にしてくれませんか」と持ちかけた。酒井記者は「全国 1 位はすごいですね」とさっそく取材に来てくれた。さらに躍進の要因の一つとしてあげた、学生が低学年のうちから教育現場に入るプロジェクト「小学校ティーチングアシスタント実習」の現場である金沢市立田上小学校(金沢大学角間キャンパスから一番近い公立小学校)にまで出向き、実習に従事していた中田智恵さん(当時、学校教育学類 1 年)にも取材してくれた。

ただこの年の2月はソチオリンピック、3月には石川県知事選挙があり、「なかなか紙面が開かないのですが、できるだけ大きく扱いたいので、もう少しお待ち下さい」という連絡を受けていた。そして3月22日の1面トップ掲載となったのだ。

「正規採用率」へのこだわり

教育学部関係者にはよく知られているが、文部科学省の表でもっとも重要視されているのは、(正規採用+臨時採用) ÷ 卒業生数である (卒業生数から大学院進学者と保育士就職者を除く場合もある)。事実、この数値での1位を宣伝している国立大学もある。しかしこの数字は、財務省の、"国税を投入しているのだから、どれだけ教師になって国家に貢献しているかを検証せよ"という圧力に対応したものだ。正規採用でも臨時的任用でもよいからとにかく教師になれ、という、いわばスポンサーの論理である。

これに対し、学生を一人前の社会人として送り出すべき私たち教員の立場 からすれば、この数字に素直に喜ぶわけにはいかない。もちろん、たとえ臨 時採用でも、教壇に立ってくれたこと自体はうれしい。しかし本人にすれば、 不安定な非正規雇用だ。諸手当や有給休暇も不十分で、何より研修の機会か ら疎外された教員を創り出してしまったことを、大学教員としてはむしろ悔 やむべきであろう。この 30 年間、様々な社会調査によって日本社会の経済 格差が拡大していると指摘されている。経済格差が生まれる直接の原因はま さに、正規と非正規の労働条件格差であり、一度非正規労働に就いてしまっ た場合、なかなか抜け出せない現実は、教師の場合も例外ではない。正規採 用の教員でさえ疲労困憊となる採用初年。不慣れな教育実務と、教員採用試 験の準備を両立させることは、超人でなければ不可能な離れ業と言ってよい。 結果、何年も採用試験に不合格のまま、臨時的任用を続けざるを得ないとい う蟻地獄に陥ってしまうこともしばしば。そのころはもう大学とは連絡も取 れなくなってしまい、私たちの視野から消えてしまう。"それでも教師を一 人つくったんだから、納税者・財務省の理解は得られる"と開き直っていい はずはなかろう。

だから金沢大学では一貫して、「正規教員採用率」すなわち、正規採用数 ÷ 卒業生数にこだわってきた。問題なのは、分母から大学院進学者と保育士 就職者を除くかどうかである。建前としては、保育士も立派な教育職である し (それはそうだ)、大学院に進学して更に教員としての力量を研鑽する者は 分母から外してよいのではないか、という考え方も首肯できる。しかし教員 養成の現場にいる者なら誰でも知っていることだが、大学院進学一本で志望 する現役学生はほとんどいない。多くはまず教員採用試験を受け、不合格 だった場合、臨時的任用では蟻地獄が待っているので、ひとまず大学院に進 学して身分を確保し、2年後に(場合によっては大学院在学中の1年後)、教 員採用試験に再チャレンジしようという学生がほとんどである。いわば現在 の大学院教育学研究科は、教員採用試験不合格者の受け皿、モラトリアムの 場として機能しているという現実がある。

それに意味がない、というのは言い過ぎだろう。しかし学生の希望からすれば、教員採用試験現役合格こそが本来の第一志望であることは明白なのだから、そのニーズに応えることこそが、教員養成学部の使命と言ってよいだろう。大学院進学者を分母から除いて、見てくれの数字を上げるのは、関係者の自己満足でしかないだろう。

さて、ここまで教員採用率へのこだわりを述べてきた。しかしそれ以前に、そもそも国立大学の教員たる者が、教員採用試験の予備校のようなミッションを遂行すること自体、研究者・教育者として邪道である、という意見があるかも知れない。こうした、国民の教育要求に背を向けて平気な大学人は、かつては圧倒的多数派だった。財務省の肩を持つわけではないが、はっきり言って、おのれの生業が勤労国民の血税によって賄われていること、したがって大学教員の仕事は国民の教育要求と無関係ではありえないことを自覚しない国立大学教員には、その任を続ける資格はないと思う。保護者が自分の子どもの職業志望を成就させてやりたい、学生本人が教師になりたいと切実に願っているのなら、力量形成と同時に、確実に就職という形で結実させることは、教育学部教員の使命だと考える。

どん底からの出発

2003 年4月に教授に昇任した筆者は、その年の秋、一人、学部長室に呼ばれた。そして杉本・教育学部長からこう言われた。

「村井さん。うちの学生が、教育実習に行く前のもっと早い時期から、教育 現場を体験できるような仕組みを考えてくれませんか!

この年、金沢大学教育学部は、教員養成を最大の使命とする、という学部ミッションを教授会で決定していた。こう書くと、"教育学部が教員養成を使命にするのは当たり前じゃないか"と言われそうだが、事はそう単純ではない。特に90年代、全国的な教員採用の抑制によって、1学年200名近い卒業生を出しながら正規教員になれるのはせいぜい一桁、非常勤を合わせても数十名という状態が長く続いていた。入学した学生たちも、その実態を知り、すぐに志望職業を変えた。なれる筈もない学校教員を養成するための講義を聞く気にはなれない。講義室の雰囲気は澱んでいた。

教員も分裂していた。教職系(教育学・教科教育)教員の多くは、教育学部が教員養成の使命を放棄するわけにいかないと考えていた。しかし教科系(歴史学、物理学など個別科学)教員の中には露骨に、「もう『教育学部』の看板なんて外して、『現代科学部』でいいじゃないか」と主張する者もいたのだ。

しかし多額の税金を投入しておきながら、性格不明・ミッション不明の学部存続を、政府が許すはずはない。遠山文部大臣による国立大学教育学部の統廃合案「遠山プラン」が打ち出されたのがこの 2003 年だった。このままでは金沢大学教育学部も統廃合されるかもしれない。そういう危機感からようやく、「教員養成を使命とする」という合意が教授会で形成されたのだ。昼休み、筆者が教職系の同僚と食事をしていると、ある教科系の教員が寄ってきて、「とうとうあんた等の天下になったね~」と皮肉を言い捨てて行った。教員養成を使命とする、と決めたのはいいが、採用試験合格率 10%、国立大学内のランキングは最下位付近を低迷というどん底の状態。これを打開する第一歩として、「早いうちから教育現場を体験できる仕組み」づくりという、

学部長からの指示となったのだ。

現在はどこの大学でもこうしたプログラムが実施されているが、当時はまだほとんどなかった。しかし、小中学校の教育現場が多忙化していて、猫の手も借りたいという実情もわかっていた。うまく運営すれば、教育現場は学生の手を借りられるし、学生は早いうちから教育現場を体験できるという、一石二鳥になりうる。しかし逆に、学生がトラブルを起こして足を引っ張ったりしたら、ただでさえ忙しい現場教師にさらに負担を強いることになってしまう。カギはガイダンスだな、と考えた。

ところが、実習生のガイダンスはそう簡単ではない。ジーンズ・Tシャツ・派手な服装・茶髪は厳禁から始まって、携帯の電源オフ、守秘義務、名札と上履き(全力疾走ができる運動靴タイプ)、保険の加入、無断欠勤・無断遅刻早退も厳禁など、かなり神経を使う。と同時に、禁止事項ばかりでは学生が萎縮しテンションが下がってしまうため、こういうことをしたら子どもとよい時間が過ごせるというポジティブな提案をかなり用意しなければならなかった。例えば、金沢市立泉野図書館地下のキッズフロアには児童書や紙芝居がいっぱいあって借り出せるから、子どもたちに紙芝居をやってあげたら?とか、セブン・震源地はどこだ・木とリス・Sケンなどの集団遊びのレパートリーをいくつか学生に教え、子どもとやってみたら?といった提案をして、最後は「やる気が出た」という気持ちでガイダンスを終える必要がある。こうしたノウハウは、実習開始後、数年かけてしだいに蓄積していくことになる。

「早いうちから教育現場を体験できる仕組み」づくりは、前例のない取り組みなので、どこに問い合わせたらいいかもわからない。ならば現場同士でとの思いから、直接、近隣の公立小学校である田上小学校に電話を入れ、校長先生にお会いしたいと申し入れた。まるで飛び込み営業だ。公立小学校を選んだ理由は、附属小学校は大学からかなり遠かったのと、附属のような特殊な学校より学生にはより有意義なプログラムになると考えたからだ。

年度末には定年退職予定だという校長先生と話し合い、新年度から週1回、

午前8時~12時半まで、「ティーチングアシスタント実習」の実習生として学生の受け入れを決めていただいた。初年度は試験的プログラムとするが、うまくいった場合にはその次の年から、大学の正規の実習授業(共通教育科目)として単位を認定することも決めた。校長先生からは、「一応、市教委にも話を通しておいていただけませんか」と言われたので、改めて市役所に出向き、金沢市教育委員会学校指導課に趣旨を話し、了解を取り付けた。

こうして 2004 年から試験的実施、2005 年から「小学校ティーチングアシスタント実習」A (前期) B (後期) として単位認定されるようになった。2006 年からは、やはり大学近隣の金沢市立兼六中学校にも学生の受け入れをお願いして、「中学校ティーチングアシスタント実習」 A・Bも始まった。毎年、30 名程度の学生が四つのうちのどれかを受講する。ほぼ全員が1年生だ。2005 年に教育学部の学生定員は半減して100名になったので、約3割の学生はこの実習を体験するようになったのだ。1年次に教育現場や子どもの実態に触れることで、大学で学ぶ座学の内容もリアリティを持って聞くことができると考えられる。

ところで、この「小学校ティーチングアシスタント実習」の試験的実施を翌月に控えた2004年3月25日、衝撃的な事件が起こった。この日は卒業式で、教育学部の卒業生には全員、石川県教育委員会が発行した教員免許状が交付される予定だった。ところが地元の最有力紙である『北國新聞』朝刊1面トップに「金大で履修科目改ざん、教育学部教職単位数少なく通知」という見出しが躍った(資料2)。明らかに卒業式当日を狙いうちにした「スクープ」だった。もちろんこれは、でっちあげといってよい記事で、実際、その日は慌てて免許状交付を差し止めた石川県教育委員会も、数日後、大学側の説明に納得したのだ。学生は3月中に学務係で教員免許状を受け取ることができた。その後の全学による検証でも、単位認定の過程で軽微な瑕疵はあったが、免許状の交付が取り消されるような深刻なミスではなかったことが判明している。

しかしメディアは恐ろしい。新聞が1面トップで書き立てれば、火のない 所に煙を吹きあげるくらい朝飯前。自らがマッチポンプであることは棚に上

資料 2 北國新聞 2004 年 3 月 25 日 (木曜日) 日刊



げ、当事者を激しく攻撃する。もはや記事の真偽はどうでもよくなり、本来卒業式で受け取れるはずの教員免許状交付が数日間ストップしたこと自体が、全国ニュースになってしまったのだ。学部長の記者会見を会場の後方で聞いていたが、記者たちの「あんたらそれで責任とれんのかよ」「全然反省になってねぇじゃないか」といった口汚いヤジのような質問を受けている杉本学部長が痛ましかった。この 2004 年春は、金沢大学教育学部はあらゆる意味で「どん底」からの出発だったのだ。

教員採用試験対策講座を実施

2004 年、志願して就職委員になった。それまでの就職委員会は、石川・ 富山・福井3県の教育委員会にあいさつ回りすることがほとんど唯 一の仕事だった。筆者は新しく、「教員採用試験対策・合宿講座」を企画し た。年末に3年生を対象として、大学からバスで国立能登青年の家まで行っ て、2 泊 3 日の合宿を張ったのだ。学生には 3 万円の費用を負担させた。

前例のない取り組みなので、参加率をあげるべく、新しく学部長になった 片桐先生の顔写真付き参加呼びかけメッセージを入れた申込書を、3年生全 員の自宅に郵送した。その甲斐あって、参加率は7割を超えた。

3日間のプログラムとしては、全体講座、実技講座、共同自習時間の3種 類。全体講座はまず、就職委員による講話で、筆者が担当。内容は以下のと おりである。

「これから半年間、死に物狂いで勉強して、必ず採用試験に合格してくださ い。今日から教採の勉強を始める人も多いでしょうから、そのやり方を教え ます。まず今日3時間勉強したら、カレンダーか手帳の今日の日付のところ に、3/3と記入してください。次の日、5時間勉強したら、カレンダーに 5/8と記入してください。言いたいことわかりますね? つまり教採の勉 強を始めた初日からの通算勉強時間を必ず記録してほしいのです。最低の目 安は500時間です。500時間以下ではどんなに濃い勉強をしたとしても、合 格は難しいです。逆に800時間勉強すれば、石川と富山の小学校なら確実に 受かります。試験当日まで7か月弱。つまり200日です。まず自分の最終的 な通算勉強時間の目標を決めて下さい。最低でも500時間。チャレンジする 人は800時間。それを200日でやりきるためには、毎月、毎週、毎日どれく らいの勉強をしなければならないのか逆算して、各自の計画を作ってくださ 10/

この講話は、その後も毎年続けた。ちなみに福井は現役合格が大変難しい 県だが、その後の学生たちの受験実績から、1000 時間程度の受験勉強をすれ ば現役合格できることがわかってきた。まずは質より量、なのだ。このよう に言えば、何をどれくらいやれば確実に受かるのか、見通しが見え、学生の モチベーションが上がることは確かだ。

次に、特別講師としてお招きした、J社のT氏(女性)に講演をお願いした。T氏は、教員採用試験の問題集を刊行している、全国有数の出版社の担当編集長である。いわば、教員採用試験の全国動向に、日本で一番詳しい方なのだ。T氏を見つけてきたのは私たちではなく、全学の就職対策室だった。

教員採用試験は各都道府県で個別に行われるが、重要項目は横並び意識が強いので、全国動向を知ることは自分が受験する県の「傾向と対策」を練る上でも大事である。例えば、かつては教員採用試験の配点を公表している都道府県は皆無であった。配点を推定するしかなかったのだが、ある年から香川県教育委員会が全国に先駆けて配点を公表した。おそらく横並びなので、香川県の配点は自分が受験する県にも当てはまる。実際、その後、ほとんどの都道府県が配点を公表したが、香川県と大差はなかった。だから香川県の配点を知っている受験生と、そうでない受験生は、何にどれくらいの力を割けばよいか、対応が違ってくる。おのずと結果に大きな違いが出るはずだ。

このように、T氏が話す最新の教採試験の動向は大変刺激的で、教育学部の教員として一度は聞いておくべきだと感じた。筆者も後ろで聞いていて、大変感銘を受けた。T氏にはその後も毎年必ず、教採試験対策講座の全体講演をお願いし続けている。現在は3年生向けの秋講座、4年生向けの直前講座、2回の講演をお願いしている。これが合格率向上に大いに貢献していることは間違いないと思う。

実技講座は、ピアノと水泳を用意した。大学から大量のピアニカ(簡易鍵盤楽器)を持ち込み、音楽の教員が教える。水泳組は、志賀町にある原発関連施設内のプールに移動して練習してもらった。

そのほかの時間は合同自習時間。おしゃべり厳禁で、ひたすら問題集に取

り組む。ほかの学生が黙々と勉強する姿を見ておくことも、刺激になると考 えた。

筆者を含めて7人ほどの教員がボランティアで引率した。この合宿は、金沢大学の教員採用試験対策講座のスタイルを確立できたと考えている。翌年からは合宿形式はやめ、キャンパス内での日中開催の講座として、現在も続いている。先に述べたように、3年生向けの秋講座、4年生向けの直前講座と、2回開催している。

教育学部から学校教育学類へ

2008 年、金沢大学は林勇二郎学長のイニシアティブのもと、全学的な学部再編に踏み切った。人文社会系学部は、それまでの文学部・法学部・経済学部・教育学部の4学部を「人間社会学域」に統合し(「学域」が学部に相当)、学域の下に新たに、人文学類・法学類・経済学類・学校教育学類・国際学類・地域創造学類の6学類体制に移行したのだ。

新設の国際学類は、おもに旧・文学部の語学系教員らによって発足。また 地域創造学類には旧・文法経の地域研究者に加えて、旧・教育学部の地理 学・体育学・家政学・産業技術学の教員が参加した。

旧・教育学部から新設学類に移った教員がかなりいたので、学校教育学類の教員は60名を割り込んでしまった。その結果、小中学校の教員免許に必要な授業担当者確保に、大変苦労するようになった。当然、他学類に移った旧・教育学部教員に合併授業をお願いしなければならない。「社会学」「経済学」「東洋史」「自然地理学」などもともと自前で開講できない科目は、他学類の教員にお願いして、合併授業か、学校教育学類向けに独自開講してもらった。しかしそうした教員の退職や、サバティカル(研究専念休暇)の年には、後任教員に改めて事情を説明しなければならない。学校教育学類の必修授業をぶつからないよう、開講曜日や開講枠についても合わせていただか

なければならない。以後、カリキュラム維持のため、毎年のように苦労させ られることになった。

人間社会学域の建前としては、学校教育学類が学域全体の教職科目を担当する交換条件として、他学類は教科系科目に協力する、と会議で決められていた。しかしいざ、個々の教員に当たってみると「そんなん、聞いていない」となる。結局、自前で必修授業をそろえられない専修(社会科、家庭科)主任は、毎年のように、他学類の担当教員に頭を下げなければならなくなってしまったのだ。

しかし再編には良い点もあった。教員養成ミッションが一層鮮明になったことだ。名称を「教育学類」ではなく「学校教育学類」としたのもそういう意味を込めた。新しいカリキュラムには、先の「小学校ティーチングアシスタント実習」(共通教育科目)とほぼ同じ性格の専門科目「スクール・サポーティング実習」(2年生以上対象)を新設した。教育実習期間中は全教員が必ず、実習校に時中指導・研究授業指導に入ることが義務付けられた。

学類教員の新規採用にあたっては、志願者に必ず「教員養成の抱負」の提出を義務付けた。面接では「本学類のミッションは教員養成ですので、専門の研究・教育以外に、教員養成関係の様々な校務があります」と説明し、納得していただく。だから新しく採用された教員は教員養成に対する責任感が強い。かつて筆者に「とうとう、あんた等の天下に云々」の捨て台詞を吐いたような、古くからいる教科系教員が定年退職し、新しいメンバーを迎えるたびに、学類ミッションを自覚した教員比率が高くなっていった。

また、他学類に移った教員は、率直に言って、ミッションに協力的な者だけではなかった。教育学部に所属していながら、"教員養成なんて関係ない"と考えていた人も少なくない。そういう人は再編を好機に、教育学部を去っていった。結果、不満分子がいなくなり、残留教員はますます、教員養成という使命を自覚するようになった。いわば、学類が教員養成学部として純化されたわけだ。カリキュラム維持に四苦八苦するようになったとはいえ、大きな副産物であった。

教育委員会OBによる面接指導

※ 校教育学類の発足後、筆者は再び就職委員になった。今度は翌年委員 長になる予定の副委員長として就任した。そして再び、就職対策講座 に関する新しい提案を行った。それは、従来、大学教員が行っていた模擬面 接(集団・個別)を、教育委員会OBにお願いしようというものだ。以前、 上越教育大学でそうした試みを聞いたことがあり、金沢大学でもぜひ実施し たいと考えていた。小中高の教育現場を知らない大学教員が面接官を演じて いてもリアリティに欠ける。それなら実際に教育委員会にいて新採教員の面 接を何年も担当した方にお願いしたほうが効果的であることは明らかだ。大 学教員の負担も減り、一石二鳥だ。

幸い、そうした教育委員会 () Bは「退職校長会」を組織されていて、金沢 大学特任教授をお願いしていたM先生(女性)がまとめ役であることが分かっ た。M先生に趣旨をお話しして教育委員会OBの紹介をお願いしたところ、 快くお引き受け下さり、その年から10名近い0日による模擬面接講座が開 催されている。ほぼ全員が、金沢大学教育学部のOBでもある。M先生には 今もまとめ役をお願いしている。「まとめ役|代替わりのお申し出があればす ぐに対応するよう、その後の歴代就職委員長には引き継ぎをしてきたが、幸 い、まだM先生にお願いできている。

大学社会生活論(新入生向け導入科目)での「就職」講義

類再編に伴い、すべての学類で、新入生向けの導入科目「大学社会生 活論」を実施することになった。新入生に学生生活(履修方法、図書 館利用法など)と社会生活(ゴミの分別、薬物や詐欺に関する講義)のやり 方を教える授業だ。その中に、「就職について」という回を設け、就職委員 長が講義することとした。

2009年からは筆者が担当し、内容を工夫した。まず学務係にお願いして、石川県の教員採用試験の募集要項を印刷し、全員に配布した。そしてJ社のT氏から聞いたお話も交えながら、自己PR欄が配点の10%を占めること、ペーパー試験の受験勉強は3年次の教育実習が終了した10月1日からでよいこと、その時までの2年半、自己PR欄に書き込めるような学生生活を送ってほしい、例えば教育現場でティーチングアシスタント体験をする、短期でも留学する、被災地(死者1名を出した能登半島地震の直後であった)にボランティアに出かける、とにかく何でもよいので何か体験をしてほしい、と話した。自己PR欄に書くことがなければ、願書出願の時点で10%の差がついてしまうと訴えた。

そしてペーパー試験については、教採対策講座でいつも話している通り、 やるべき通算勉強時間をこなせば合格の見通しが持てることも話した。

もう一つ、新入生に話したことがある。「子宮内膜症のはなし」だ。「就職」の回に「子宮内膜症」というタイトルのプリントを配布すると、新入生はギョッとする。実は以前、卒業生(女性)から不妊症について悩みを聞いたことがある。彼女も20歳代は非常勤講師で、なかなか結婚もできず、30歳を過ぎてようやく教採試験に合格し、結婚した。しかし今度は子どもができず、不妊治療に通っているとのことだった。原因は不明。「卵子が劣化する」とマスコミが取り上げる、はるか以前のはなしだ。

金沢大学の卒業生が現役で教採試験に合格するようになったのはつい最近のことで、以前の学生には「一発合格は難しい、しばらくは非常勤でいいや」という甘えがあった。20代を非正規で過ごすことが、いかに人生選択を狭めてしまうのか、20歳前後の学生にはなかなか実感できない。教採試験のために長い年月を費やすのは、人生の無駄遣いでしかない。無駄な時間は1年で終わらせるのがベスト。そのために、やや極端かとは思ったが、正規雇用につかないことの恐ろしさ、その典型例として不妊症について詳しく話すことにしたのだ。

不妊症の原因で最も比率が高いのが、他ならない子宮内膜症である。周知

のようにこの病気は、本来ならば子宮内にあるはずの内膜が、卵管や卵巣などに付着して起きる病気である。卵管や卵巣から出血し、激しい生理痛をともなう。原因ははっきりしていないが、初潮開始の低年齢化+初めての妊娠の高齢化=「妊娠に結びつかない生理の長期化」が背景にあると言われている。つまり現役で教採に合格せず、ずるずると非正規雇用を続けることは、女子学生にとっては本人の、男子学生にとってはパートナーの、不妊症のリスクを高めることに他ならない、と学生を「脅す」わけだ。就職委員の中には、「少しやりすぎでは…」「学生の不安をあおるやり方には賛成できない」という異論もあったが、筆者は気にしなかった。リアルな現実から目をそらすべきではない。不本意な20代を過ごさせるほうが、学生に対してはるかに無責任であろう。

こうして、やれることは何でもやる!と、なりふり構わず突っ走ってきた。 「どん底の 2004 年春」からちょうど節目の十年後、2014 年春、目標だった 教員正規採用全国首位を達成できたことは、本当に感慨深かった。

2年連続、正規採用率全国1位に

2015 年1月30日、例年通り文部科学省のホームページには、教員養成 系大学・学部の平成25(2013)年度卒業生の、就職状況一覧表が掲載された。金沢大学学校教育学類は全国で唯一、正規採用が6割を超え、2位以下を10ポイント引き離して2年連続首位であった。卒業生の母数が少なかった幸運な事情もあるが、「現役で合格するのが当たり前」という学生文化が定着し、確実に結果が出せるようになってきた証左だと自己評価している。今回もまた、北陸中日新聞の酒井ゆり記者に連絡し、記事にしてもらった。トップではなかったが、1面で扱っていただき、「教員正規採用、金大連続1位」という大きな見出しが躍った(資料3)。

資料 3 北陸中日新聞 2015年2月4日(水曜日)日刊

8%、兵庫教育大が48・8 %でトップ。広島大が52・ のうち、正規採用が六十二 度卒業者の就職状況を調 率で二年連続の一位となっ 四大学のうち、二〇一三年 査。国公立、私立の幼稚園 度卒業者の正規教員の採用 員養成課程を持つ国立四十 に採用された人数などをま たことが分かった。 課程を持つ 国立大の 一三年 へとなり、採用率は62・6 小中高校、 文部科学省は、教員養成 金沢大は卒業者九十九人 金沢大(金沢市)が、教 特別支援学校 13年度62% 1年生から実習奏功 など、 続で一位となり、確実に結 で取り組んでいる。二年連 大の使命に掲げ指導者一丸 教授(玉)は「教員養成を最 開してきた。 模擬面接を実施したりする して石川県教委OBによる 場で学ぶ機会をつくった を得て、一年生から教育現 からさらに9浮上昇した。 全国一位となった一二年度 は35・6%。金沢大は初めて %と続いた。全大学の平均 学校教育学類の村井淳志 金沢大は十年ほど前か 地元の小中学校の協力 教員採用試験の対策と 独自の取り組みを展 とが証明され、うれしい と話している。(酒井ゆり 果を出せるようになったこ

ここまで、金沢大学の苦難の歩みを振り返ってきた。全国の国立大学教育学部のどこを見ても、10年前の金沢大学より状況の悪い大学はないはずだ。そういう意味で、ここで紹介したのは、どの大学でも実施可能な取り組みばかりだろう。これが全国に広がり、潜在能力の優れた国立大学の卒業生がきちんと正規で採用され、本来業務である教材研究に打ち込めるなら、ひいては日本の教育水準を改善し、国民の教育要求に応えることに他ならないと考える。

(註記) 脱稿後、2015 (平成 27) 年春に卒業した学生の就職状況一覧が、文部科学省のホームページ上に発表されました。金沢大学学校教育学類は、三年連続正規採用一位はならず、広島大学にかわされて第二位でした。残念でしたが、常に上位を狙える基礎ができあがったことは間違いないと判断しています。

京都大学 「未払賃金請求訴訟控訴審」 意見書



⁻ 専門は、社会法学、労働法。琉球大学法文学部教授等を経て、⁻ 2011 年より龍谷大学法学部教授。論文に「半失業と労働法」 根本 - 到ほか編『労働法と現代法の理論(上)』(日本評論社 2013)等多数。

国立大学法人等が、国家公務員給与臨時特例法の平均 7.8%給与引き下げ(2012 年 4 月から 2 年間) に準じ、一方的に就業規則を不利益変更し賃金を引き下げたことに対して、全大教の支援のもと 11 の教職員組合が原告を立てて未払賃金請求訴訟を闘っています。

京都大学事件の京都地裁判決は、被告が給与削減を行わなくても運営費交付金削減に対処できたことを認め、財政面での必要性がないとしながら、給与を「社会一般情勢に適合」させるという独立行政法人通則法と、「国家公務員の例に準拠する」という京都大給与規程から賃金引き下げには高度の必要性があるとしました。これは労働契約法による不利益変更の合理性の判断枠組みから逸脱した極めて不当な判決です。

このたび矢野昌浩 龍谷大学教授にご承諾頂き、京都大学職員組合と原告団の依頼による鑑定意見書を全大教時報に掲載することとしました。(編集部)

意見書

大阪高等裁判所 第14民事部 御中

2015年12月15日

龍谷大学 法学部 教授

氏 名 矢野 昌浩

I 課題の設定

就業規則の不利益変更法理は、判例により生み出されて発展させられてきた。同法理は現在では労働契約法10条に規定されている。同条は、就業規則の不利益変更の合理性に関する判例の判断要素と判断手法を変更することなく立法化したものと解されている¹。同条の立法化の意義としては、就業規則の合理的変更により、個々の労働者の同意がなくても労働条件の統一的集団的変更が可能とする判例法理と、労働条件変更には労働者の同意が必要であるという契約法理の原則との関係について種々議論があったところ、契約法理の原則を確認しつつ(同法9条)、その例外として労働条件の統一的集団的変更法理を判例法理に沿って明文化することで、就業規則の不利益変更法理の法的根拠に関する議論に決着をつけようとした点に求められている²。このような事情からして、労働契約法10条の解釈においては従前の判例法理が踏まえられることになる。従前の判例法理を踏まえるのであれば、

¹ 菅野和夫『労働法(第10版)』(弘文堂、2012年)144頁参照。

² 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法(第2版)』(弘文堂、2014年) 131 頁参照。

「労働者の受ける不利益の程度」が仮にそれほど高いとはいえない場合であっても、変更の必要性の程度や労働者への説明の程度など他の「就業規則の変更に係る事情」によっては、不利益変更が法的に許容されない場合が存在し うると解される。

就業規則の不利益変更法理は、基本的には学説からの影響を受けることなく、展開してきたといえる。その内容を学説の側からアプローチして明確にするのには自ずと限界がある。同法理は、原則として使用者による就業規則の不利益変更は許されないことを前提に、例外的にそれが許容される場合を限定しようとしている。そのような場合に該当することの証明責任は使用者側にある。しかし、いかなる場合であれば同意なき労働条件変更が許されるのかは明確となっていない。労働契約法の制定を経てもその点は変わっていない。

以下では、同法理の内容の整理を行うことで、使用者による就業規則の不利益変更がどのような場合に例外的に許容されうるのかについて、従前の判例法理の判断枠組みをある程度明確にしたいと考える。そのうえで、本件における就業規則の不利益変更の合理性判断について、従前の判例法理の判断枠組みを前提とすれば、「高度の必要性」が当然に存在するとは解しがたく、「労働者の受ける不利益の程度」は軽微なものではないから、不利益変更の合理性を肯定するにはなお十分な根拠づけが必要であることを述べる。

Ⅱ 事案の概要

1 事実関係の概要

本件は、国立大学法人京都大学(以下「Y」という。)との間でそれぞれ 労働契約を締結し、Yの教職員として勤務していた者たち(以下「Xら」という。)が、平成24年8月1日から平成26年3月31日までの期間につき 一定の割合で教職員の給与を減額することを内容とする「Y教職員の給与の 臨時特例に関する規程」(以下「本件特例規程」という。)は、「Y教職員給 与規程」(以下「給与規程」という。)を不利益に変更するもので無効であると主張し、Yに対し、労働契約に基づく給与請求権として、それぞれ本件特例規程により減額された俸給月額、期末手当及び勤勉手当等の支払を求める事案である。原審である京都地方裁判所平成27年5月7日判決は、Xらの請求をいずれも棄却した。

原審での事実認定によれば、政府は、平成23年6月および10月、厳しい財政状況と東日本大震災に対処する必要性に鑑み、歳出削減が不可欠として、国家公務員給与の減額支給措置を講ずるため、法律案を国会に提出することにし、国立大学法人等の役職員の給与にも必要な措置を講ずるよう要請する旨を閣議決定した。平成24年2月、国家公務員給与臨時特例法が成立し、同年4月から2年間、給与減額が実施された。平成24年3月および5月、文部科学省大臣官房長から各国立大学法人学長等に、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、給与に必要な措置を講ずるよう要請する事務連絡が発出された。

Yは、平成24年8月から平成25年3月まで、教職員の給与減額を実施することとし、平成24年7月に「国立大学法人Y教職員の給与の臨時特例に関する規程」(本件特例規程)を制定した。平成25年度も給与減額を継続することとし、同年3月、本件特例規定をその旨改定した。国家公務員の給与減額率は俸給表等に応じて9.77%、7.77%、4.77%であったが、本件特例規程では4.35%、2.5%、1.0%であった。

原審では、本件特例規程による給与規程の変更が合理的なものであるか否かが主たる争点となった(本件特例規程に対する個別合意の有無、本件特例規程の周知の有無も争点とされているが、これらの点は割愛する)。その判断のなかで中心的な論点となったと解されるのは、本件特例規程の制定・改定の必要性と教職員が受ける不利益の程度であるが、これらの点について原審は以下のように判断した。

2 本件特例規程の制定及び改定の必要性

- (1) 本件特例規程の制定について
- ①「Yの教職員の給与を「社会一般の情勢に適合したものとなるように」すべきという国立大学法人法の規定や「国家公務員の例に準拠する」ものとすべきという給与規程の規定が存在している以上、Yとしては、特段の事情がない限り、これらの規定を誠実に執行する必要があるということができ、これらの規定自体が、Yのいう社会的責任すなわち公的性格を有するYが国民に対して負う責任を、教職員の給与という面で具現化したものであるとも解されることから、国家公務員給与臨時特例法に基づいて国家公務員の給与減額が実施されたことのみによっても、これに沿うような対応をとるべき一定の必要性が生じる」。
- ①「本件においては、これに加えて、上記のように、国から、国立大学法人の公的部門としての性格に鑑み、国家公務員の給与減額と同等の人件費の削減を実施すべきことが明確に要請されており、また、これらの状況に鑑みて、平成24年4月から給与減額を実施する国立大学法人も現れ始めていたことからすれば、社会一般情勢に照らして、Yは、平成24年5月頃には、国家公務員の給与削減に沿う対応がより強く求められる状況に置かれていたということができる」。
- ⑩「そして、本件において、教職員の給与を社会一般の情勢に適合させるべきでない、又は国家公務員の例に準拠させるべきではないという特段の事情を見出すことはできないことを踏まえれば、Yにおいては、遅くとも平成

24年6月頃以降には、教職員の給与が、社会一般の情勢に適合したものとなるように、又は国家公務員の例に準拠するものとなるように、一定の減額を実施すべき高度の必要性が存したものと認められる」。

(2) 本件特例規程の改定について

- ①「Yが教職員の給与減額を実施した直接的な根拠は、結局のところ、Yの教職員給与に関して、これを「社会一般の情勢に適合したものとなるように」すべきという国立大学法人法の規定及び「国家公務員の例に準拠する」ものとすべきという給与規程の規定に帰着するというべきである」。
- ①「本件特例規程の改定の時点においても、上記の本件特例規程の制定以降に、Yの教職員給与を社会一般の情勢に適合させるべきでない、又は国家公務員の例に準拠させるべきではないという特段の事情が新たに生じたことを窺わせる事情は存しないというべきである」。「したがって、Yにおいては、平成25年度……についても、従前に引き続き教職員の給与減額を実施する高度の必要性があったと認めるのが相当である」。

3 本件特例規程により教職員が受ける不利益の程度等

- ①「本件は、就業規則を改定することにより、旧来の制度を変更し、若しくは廃止し、又は新たな制度を導入することにより、間接的に労働者に労働条件の不利益変更が生ずるという事案ではなく、就業規則(給与規程)の特例に当たる本件特例規程において、直接的に労働条件の不利益変更が規定されているという事案であるから、本件特例規程により教職員が受ける不利益の程度の検討と本件特例規程の相当性の検討とは軌を一にするものであるといえ、したがって、これらを一体として検討することとする」。
- ⑩「一般的に、給与が労働者にとって重要な権利であって、給与減額は、他の労働条件の変更よりも労働者に直接的な不利益を生ずるものであることはいうまでもなく、Xらの中で最も多額の減額がなされた者の減額分は、……合計で75万0536円に上り……、これ自体が絶対額として軽微なもので

あると評価することは相当ではない」。

⑩「しかしながら、本件は、一私企業が経営上の必要性から給与減額を実施したというような事案ではなく、……Yを含む全国の国立大学法人が、国家公務員の給与減額を契機として、ほぼ一斉に教職員の給与減額を実施したという極めて特殊な事情を有する事案というべきであるから、Xらにおいて生じた事情のみによって本件給与減額支給措置による不利益の程度を検討することは相当ではなく、上記の特殊事情を十分に斟酌しなければならない」。「本件給与減額支給措置においてXらに生じる不利益の程度は、同措置の契機となった国家公務員の給与減額と比較しても小さいものにとどまっているといえるのみならず、……他の国立大学法人と比較しても、極めて小さいものにとどまっているというべきであって、むしろ、……Yにおいては、これら国立大学法人の中で、最も教職員への配慮がなされているとも評価し得るというべきである」。

Ⅲ 判断枠組みの整理

- 1 判断枠組みの判例による定式化 判例法理といわれるものは、つぎのとおりである。
- ①「新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、 労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されない が、労働条件の集合的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする 就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々 の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むこ とは許されない。」
- ②「当該就業規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又 は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被る ことになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項

の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解 される。」

- ③「特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し 実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、 そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度 の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生 ずるものというべきである。」
- ④「合理性の有無は、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」

最高裁判決の流れのなかでは、 ②秋北バス事件・最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁で①が示され、 ⑥大曲市農協事件・最三小判昭和63年2月16日民集42巻2号60頁で②と③が明確にされ、 ⑥ 第四銀行事件・最二小判平成9年2月28日民集51巻2号705頁と ⑥みちのく銀行事件・最一小判平成12年9月7日民集54巻7号2075頁によりこれらが踏襲されるとともに、 ④が明示された(ただし、すでにタケダシステム事件・最二小判昭和58年11月25日集民140号505頁において、事案に即した形ではあったが、 就業規則の不利益変更の判断では、 変更の内容および必要性の両面からの考察が要求され、 従業員の被る不利益、 変更との関連で行われた賃金の改善状況、 労働組合との交渉経緯、 他の従業員の対応、 関連会社の取扱い、 社会における一般的状況等の諸般の事情を総合勘案する必要があると判示されていた)。

このような判例法理は、④からすれば、結局のところ、諸般の事情の総合 考慮により合理性を判断するものとなる。②、③ではその判断の仕方につい て一般的・抽象的に説示されているが、少なくとも⑥~⑥の3つの最高裁判 決をみるかぎりでは、基本的には諸事情のバランスのなかで実際には判断が されており、その比較衡量の手法は客観的には明らかではない。ここでは主 として②、③の判示を手掛りに、この点を検討してみたい。

2 基本的な判断枠組み

就業規則の不利益変更の基本的な判断枠組みは、②で示されている。③とともに、それが労働契約法10条とどのように対応するかは議論が残るところである。その点を留保しつつも、②の内容を同条の文言に置き換えれば、⑦不利益変更の合理性は「労働条件の変更の必要性」と「変更後の就業規則の内容の相当性」の両面からの検討を踏まえつつ、⑥「労働者の受ける不利益の程度」との関係で法的規範性を是認できる程度のものであることを要すると整理できるであろう。

「変更後の就業規則の内容の相当性」の判断において、なにが考慮されるのかは自明ではないと思われる。⑥判決では、他の同種事業や社会一般の当該労働条件水準、関連する他の労働条件の改善状況が考慮されて、変更内容の相当性が肯定されている。ここでは、「変更後の就業規則の内容の相当性」は、④の文言を使えば、「変更後の就業規則の内容自体の相当性」を基本としながら、「代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」、「同種事項に関する我が国社会における一般的状況」から判断されている。ただし、関連する労働条件の改善状況が、⑥判決では、就業規則の合理性に直接かかわる事情として考慮されたり、⑥判決では、「労働者の受ける不利益の程度」との関連で考慮されたりしている。

①~④のような一般的基準を立てながらも、個々の判決の具体的判断は事案に即したものであるため、そこで示された判断の仕方について事案を離れて一般化するのは適切とは思われない。判断の仕方の一応の類型化としては、「重要な労働条件につき全体的にみて実質的な不利益性がある場合には、「高度の必要性」を要し……、その実質的不利益性が高く、当該労働者に専ら大きな不利益のみを課すものと評価されるような場合には、よほど高度の必要性(雇用危機、経営破たん等が考えられよう。)が認められない限り、合理

性が否定されることになろうが……、逆に、全体的に見れば、不利益な点ばかりではなく、内容の相当性も認められるような場合などには、当該不利益性に応じた必要性があれば、合理性が肯定されることがあるということになるう」 3 という指摘が参考になるであろう。

いずれにしても、⑦の部分における判断は、①が指摘するような「労働条件の……統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質」を踏まえたうえでの合理性が問題であるが、そのようなものとして「法的規範性」を当該労働者に対しても是認できるかが、②では問題とされることになると解される。すなわち、従業員全体との関係における合理性を検討しつつも、不利益変更の拘束力を否定しようとする労働者との関係において当該合理性を維持できるかを吟味することになる。いわば両者の相関関係を基本として、諸般の事情を総合考慮する手法であるといえる⁴。とりわけ特定層の従業員に不利益を負わせる事案ではこのような判断が正当化され、その結果合理性を欠くと判断された場合には、当該従業員層との関係において就業規則の不利益変更の拘束力が否定されることになる⁵。このため、不利益変更の合理性判断の結果は同じ事案でも従業員層によって異なりうる(クリスタル観光バス事件・大阪高判平成19年1月19日労判937号135頁)。

3 高度の必要性

(1) 裁判例の動向

③が判示するところによれば、本件のような「賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす」と解される事案では、「労働条件の変更の必要性」については「高度の必要性」が求められる。しかし、「高度の必要性」の程度・当該基準の役割も自明ではない。こ

³ みちのく銀行事件最高裁判決に関する菅野博之・最高裁判所判例解説民事編平成 12 年度 765-766 頁。

⁴ 菅野・前掲注(3)解説765頁参照。

⁵ 第四銀行事件最高裁判決に関する川神裕・最高裁判所判例解説民事編平成 9 年度 365 頁参照。

れまでの最高裁判決では、(i) 中高年齢層の比率が高く、経営効率・収益力が十分ではないとされた企業において、定年延長によるまたは60歳定年制下での人件費負担の増大等を抑制するための賃金減額(⑥判決、⑥判決)、(ii) 労働時間が相対的に短いとされた企業での週休2日制導入に伴う平日の所定労働時間延長(羽後銀行事件・最三小判平12・9・12集民199号501頁、函館信用金庫事件・最二小判平12・9・22集民199号665頁)、(iii) 合併に伴う退職金規程の改訂(⑥判決)などについて、高度の必要性が肯定されている。

下級審裁判例では、就業規則変更の必要性がなかったとはいえないが、とりわけ著しい不利益を課すには「より具体的な分析に基づく高度の必要性があったと論証できていることが必要」であり、その論証があったとはいえないとしたもの(NTT 西日本事件・大阪高判平16・5・19労判877号41頁)、就業規則変更の必要性があったことは否定できないが、基本的な労働条件の変更にはとくに十分な説明と検証が必要であるところ、従業員への説明や内容の検証を不十分にとどめてまで、当該変更をしなければならないほどの「緊急の必要性」がないとして、高度の必要性に基づく合理性を否定したもの(社会福祉法人賛育会事件・東京高判平22・10・19労判1014号5頁)などもみられる。

一般に判例は、当該企業の経営判断に客観的合理性が認められる場合には、それを尊重して高度の必要性を認める傾向にあるといえる。その一方で、「不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容」が求められることからすれば、「高度の必要性」の存在によってどのような変更でも可能となるのではなく、「実質的な不利益」の程度に応じた総合考慮が求められるであろう。たとえば、実質的な不利益が大きい場合には、経営危機などのような特別な高度の必要性を使用者は主張・立証することが求められると解される。 @判決が、経営危機の結果としての不利益変更の場合には失職したときとの対比でも、総合考慮の結果次第では合理性があると評価できる場合があると判示したのも(「差し迫った

必要性」による「やむを得ない合理的なもの」という表現が使われている)、このような趣旨からであると理解することができる⁶。ここでは、労働者にもっぱら大きな不利益を与える変更の場合には、当該就業規則変更にかかわる使用者側の「高度の必要性」の程度と「労働者の受ける不利益の程度」との比較衡量が前面にでてくることを確認しておきたい。

また、下級審裁判例では、「必要性が「高度」であるかどうかは、法人の 種類、事業内容、就業規則の変更が必要となった経緯や背景事情、変更をし ない場合に予想される結果などにより判断されるいわば相対的な概念であり、 控訴人ら〔労働者側、引用者注〕が主張するように、事業の存続が危ぶまれ たり、経営危機により雇用調整が予想されるなどの切羽詰ったような場合に 限定されるわけではなく、長期的な視野に基づき「高度の必要性」を考慮す ることも許されるものというべきである」として、給与規程の不利益変更に ついて、被控訴人(社会福祉法人)の主要な財源が介護報酬であったこと、 給与等が公務員に準じて定められていたこと、人件費率が約73%で他の同 種法人と比べて相当に高い水準にあったことなどから、「公益法人である被 控訴人とっては、目先の損益や資金繰りはともかく、長期的視野に立ち、人 事院勧告に準拠して人件費比率の削減を行い、第一種社会福祉事業を営む被 控訴人の経営を安定させ、施設の整備を拡充し、倒産を避けるという最大の 目的があったのであり、これらを総合すると、被控訴人には、就業規則を労 働者にとって不利益に変更する「高度の」 必要性があったというべきである」 と判示したものがある。同事案では、「これまで国家公務員に準じて増額改 定の利益を享受してきた被控訴人の職員が、官民格差の是正の趣旨でなされ た人事院勧告に準拠した……改定による賃金減額の不利益を甘受することに ついては、それ自体十分な合理性を有するものというべきであり、……改定 の内容には、社会的な相当性があるというべきである」と判断されるなどし て、合理性が是認された(社会福祉法人八雲会事件・札幌高判平成19年3 月23日労判939号12頁)。

⁶ 菅野・前掲注(3)解説776-777頁参照。

この裁判例では、「法人の種類、事業内容」が高度の必要性の判断要素に挙げられ、かつ「長期的な視野」から考慮するとされている点が特徴的であると思われるが、被控訴人の主要な財源が介護報酬であり、人件費率が約73%で他の同種法人と比べて相当に高い水準にあったという事案との関連性によるものと解される。同裁判例でも、社会福祉法人という法人の種類・事業内容のみで「高度の必要性」が肯定されたのではなく、長期的視野に立ち、人事院勧告に準拠した人件費比率の削減により、経営を安定させ、施設の整備を拡充し、倒産を避けることに、給与規程の不利益変更の最大の目的があったといった事情などを検討のうえで、「高度の必要性」が判断されている点が重要であると考える。そもそも「労働条件の変更の必要性」は、現行の労働条件を維持しがたい事情変更の存否を問題とするものであり、それ自体が総合的判断であると解される。同裁判例の上記引用部分が示唆するように、法人の種類・事業内容がこれこれであるという事実のみでは必要性を基礎づけることはできないのであり、ましてや「高度の必要性」の存在を正当化できないのは当然ではないかと考える。

本件と同種事案でも、財務状況を実質的には主たる理由として高度の必要性が肯定されていると解される(福岡教育大学事件・福岡地判平成27年1月28日労旬1848号80頁、高等専門学校機構事件・東京地判平成27年1月21日労旬1848号66頁、高エネルギー加速器研究機構事件・水戸地土浦支判平成27年7月17日労旬1848号88頁参照)。

(2) 本件について

これに対して、原審の判断は、制度的枠組み(Π 2(1) ①)から「対応をとるべき一定の必要性」が肯定され、社会状況(同 Ω) から「対応がより強く求められる状況」が肯定されることから、「高度の必要性」の存在を推認した点(同 Ω) が特徴的である。より直接的には前者が根拠とされている(Π 2(2) ①)。これは「高度の必要性」が認められる場合について、新しい類型を設けたのに等しいといえる。この理由づけによれば、国家公務員の賃

金等の不利益変更がある場合には、それに対応したYによる就業規則変更に対して、ほぼ自動的に「高度の必要性」が肯定されることになる。「社会一般の情勢に適合させるべきでない、又は国家公務員の例に準拠させるべきではないという特段の事情」の成立の余地を原審は残している (Π 2(1) \oplus 、同(2) \oplus)。「高度の必要性」の存在を覆す「特段の事情」という表現からして、その主張・証明責任は労働者側に負わせられるかのようである。しかし、労働契約法10条の合理性の証明責任は、労働条件変更を主張する使用者側にあると解される。原審での定式化を踏まえるならば、Xらはこのような「特段の事情」の存在を主張することになろうが、Yはそれが存在しないことについて証明責任を負うものと考える。

いかなる事情がここでいう「特段の事情」にあたるかは明らかではない。原 審が上記判断部分に続けて、「国からの運営費交付金が削減されることに よって、財政上も本件給与減額支給措置を講じざるを得ない状況にあった」 とのYの主張について、「上記事情の下で教職員の給与減額を実施すべきか 否かということと他に財源確保の方法があるか否かということは次元の異な る問題である」、「Yが、人件費の削減以外の方法によって運営費交付金の削 減に対処できる財政状況であったとしても、そのことをもって、……給与減 額を実施する必要性が否定ないし減殺されるということにはならない」とし ているだけになおさらである。しかし、単なる「必要性」ではなく、「高度 の必要性」が求められるのであり、そのために「特段の事情」の不存在とい う事情が追加で必要とされたと理解するのであれば、財務状況が労働条件の 切下げを必要としないという事情はこれに該当すると解される。原審の判断 をひとまずこのように理解するとしても、そもそも変更の必要性が前述のよ うに総合判断であるとすれば、「特段の事情」という形で特定の事情を別個切 り離すのではなく、他の事情とともに必要性の一判断要素として位置づけれ ば足りたのではないかと解する。

おそらく財政的にはそれほど問題がなかった点から、「高度の必要性」について原審ではこのような判断の仕方になったのではないかと推測される。し

かし、財政的事情を考慮して「高度の必要性」を肯定している同種事案における裁判例との対比でも、原審の判断の仕方はあまりにも単純化されすぎているのではないかと考える。少なくとも、仮に制度的枠組みと社会状況をもって「高度の必要性」の存在を肯定するとしても、その程度は相当低いといわざるをえない。この程度の必要性なのであれば、合理性がないとされるための労働者側の被る不利益の程度もそれほど高度のものとは解されない。すなわち、「労働者の被る不利益の程度」が重大とまではいえないような事案であっても、必要性の程度が低いために不利益変更が法的に許容されない場合が存在し、本件はこれに該当するのではないかとの疑問が生じる。

合理性審査は合意原則の代替物であり、少なくとも労使の利益調整が慎重に行われるべきである7。「労働条件の変更の必要性」を「変更後の就業規則の内容の相当性」と比較衡量しつつ、不利益変更の拘束力を争う「労働者の被る不利益の程度」との関係でも法的規範性を是認できるかを、それ以外の「就業規則の変更に係る事情」をも考慮に入れつつ慎重に検討したうえで、当該労働者の合意に代替しうるような合理性の存在が肯定されなければならないと考える。近年の裁判例では、賃金の不利益変更に対する労働者の同意は、「真の同意」でなければならないとして、その認定を厳格に行っている(更生会社三井埠頭事件・東京高判平12・12・27労判809号82頁、協愛事件・大阪高判平22・3・18労判1015号83頁等)。就業規則の不利益変更に関して求められる合理性も、これに比肩しうるものであることが求められるであろう。

4 労働者の受ける不利益の程度

(1) 原審での判断手法

前述のように、変更後の就業規則の制度としての相当性と個別当事者にもたらされる不利益は一般に区別されるが、本件では「直接的に労働条件の不

⁷ 拙稿「就業規則の効力」西谷敏・根本到編『労働契約と法』(旬報社、2011年) 173 頁参照。

利益変更が規定されている」として一体的に判断するとされ(II3①)、さらに「特殊な事情」を援用することにより相当性が強調された点も特徴的である(同(II))。必要性と比較衡量されるべき不利益の程度が二重に弱められた感がある。

すなわち、まず、就業規則の不利益変更の合理性判断では、変更の必要性と内容の相当性との両面から基本的には検討しつつ、労働者の被る不利益の程度を考慮に入れてもなお法的規範性を是認できるかがポイントであった。しかし、変更の必要性と内容の相当性との両面からの比較衡量が回避されている。変更後の就業規則の内容が、Yにおける変更の必要性にみあった相当なものであったのかのチェックがされていないことになる。制度変更の適用結果として賃金減額が生じた場合と賃金減額の程度自体が明記された場合との区別から、このような立論を正当化しているものと解されるが、後者に該当するとされる本件で原審のように判断しなければならない理由について、説明が不十分であると考える。

のぎに、他の国立大学法人との対比を行っている部分は、従前の判例の考慮要素に当てはめてみると、変更内容の相当性判断における「同種事項に関する我が国社会における一般的状況」に該当するということもできる。確かに、これまで、「同種事項に関する我が国社会における一般的状況」は当該労働条件基準に関する一種の「世間相場」として、相当性判断の物差しとされてきたといえる。たとえば、⑥判決・⑥判決では他の地方銀行の例がとりあげられている。しかし、変更内容の相当性判断において1つの考慮要素にしかすぎなかったものが、文部科学省により同じく必要な措置を講ずることを求められた他の国立大学法人の対応との対比という形で、本件ではほぼ唯一の考慮要素とされているという特色がある。Yでの労使関係それ自体において当該特例内容が相当であるかは検討されていない。減額の仕方は他の国立大学法人と比べてまだましである、そのこと自体が不利益緩和措置となっているという理由づけで、内容の相当性が肯定されるとともに、Xらが被る不利益が見劣りするかのようなものとされている。原審のような判断手法を

採ると、この種の事案では、当該変更内容は相当であり、労働者の不利益は 少ないという立論になりやすくなってしまうという問題がある。

「不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの」であるか否かという、この種の事案における就業規則の不利益変更の判断枠組みの基本に立ち返った判断が望まれる。財政的な点では賃金減額の必要性が存在するとは言い切れないこと、変更内容の相当性が十分には根拠づけられていないと解されること、「労働者の被る不利益の程度」がそれ自体として軽微なものとは評価できないことなどを考慮すると、本件において「高度の必要性」に基づく合理性を肯定するには、原審の判断ではなお検討が足りていない部分があるのではないかと考える。

(2) 権利か期待的利益か

「労働者の受ける不利益の程度」の考慮においては、不利益の性質も無視することができないであろう。たとえば、⑥判決は、銀行での55歳から60歳への定年延長に伴い、従前の58歳までの定年在職制度の下で期待することができた賃金等の労働条件に、実質的な不利益を及ぼす就業規則の不利益変更について合理性を肯定したが、当該変更は「既得の権利を消滅、減少させるというものではない」、「従前の55歳以降の労働条件は既得の権利とまではいえない」とした。ここでは55歳以降は当然に在職できるものとはいえないとの理解があるものと解される。これに対して、⑥判決は、60歳定年制を採用していた銀行における55歳以上の行員を対象に専任職制度を導入する就業規則の変更のうち、賃金減額の効果を有する部分についてこれに同意しない行員との関係で合理性を否定したが、この事案では「55歳以降にも所定の賃金を得られるということは、単なる期待にとどまるものではなく、該当労働者の労働条件の一部となっていたものである」とした。この相違も合理性判断に影響を与えるものと解される。本件の不利益変更は後者の類型に属するといえる。この点でも本件について、そのような労働者の

⁸ 菅野・前掲注(3)解説 767 頁、川神・前掲注(5)解説 355 頁参照。

権利としての労働条件の切り下げという不利益を考慮しても、なお不利益変更を正当化できるだけの合理性が存在するかどうかについて、より慎重な判断が行われなければならないと考える。

Ⅳ おわりに

国立大学法人の設立の趣旨の1つは、各法人における自律的な労使関係の 形成にあったといえる。しかし、本件では、政府・文部科学省は、法人の自 律的・自主的な労使関係のなかで、国家公務員の給与見直しの動向をみつつ、 法人の役職員の給与について必要な措置を講ずるよう要請する旨の閣議決 定・事務連絡を行った。このことが、原審ではYによる就業規則変更の「高 度の必要性」の正当化理由の1つとされた。しかし、国立大学法人の置かれ た状況は財政事情をとっても様々であり、運営費交付金の削減が与える影響 も異なる

かつて全農林警職法事件・最大判昭和48年4月25日刑集27巻4号547頁および全逓名古屋中郵事件・最大判昭和52年5月4日刑集31巻3号182頁では、議会制民主主義・財政民主主義を根拠として公務員の労働基本権の制限を合憲であるとした。この理屈によれば、国から全額資金を受けている法人の職員であれば、労働基本権が制限されるおそれがあることはつとに指摘されていた9。国立大学法人は運営費交付金以外の財源を有するが、その制度的枠組みや文部科学省等の事務連絡で賃金減額が正当とされるのであれば、同法人職員の労働基本権保障は画餅に帰すことになる。この点でも慎重な審理が望まれるであろう。

以上

⁹ 菅野和夫「公共部門労働法(3)」法曹時報35巻12号(1983年)2446頁参照。

京都大学 「未払賃金請求訴訟控訴審」 意見書

大阪市立大学名誉教授 西谷 敏



- 専門は、労働法。1971 年、大阪市立大学法学部助教授。同教授 を経て、2007 年、定年退職し名誉教授。その後、2010 年まで - 近畿大学法科大学院教授を務める。

国立大学法人等が、国家公務員給与臨時特例法の平均 7.8%給与引き下げ (2012 年 4 月から 2 年間) に準じ、一方的に就業規則を不利益変更し賃金を引き下げたことに対して、全大教の支援のもと 11 の教職員組合が原告を立てて未払賃金請求訴訟を闘っています。

京都大学事件の京都地裁判決は、被告が給与削減を行わなくても運営費交付金削減に対処できたことを認め、財政面での必要性がないとしながら、給与を「社会一般情勢に適合」させるという独立行政法人通則法と、「国家公務員の例に準拠する」という京都大給与規程から賃金引き下げには高度の必要性があるとしました。これは労働契約法による不利益変更の合理性の判断枠組みから逸脱した極めて不当な判決です。

このたび西谷敏 大阪市立大学名誉教授にご承諾頂き、京都大学職員組合と原告団の依頼による鑑定意見書を全大教時報に掲載することとしました。(編集部)

意見書

大阪高等裁判所 第14民事部 御中

2016年1月21日

大阪市立大学名誉教授 法学博士

氏 名 西谷 敏

はじめに

貴裁判所に係属中の国立大学法人京都大学給与減額訴訟(平成27(ネ) 第1943号、未払賃金請求控訴事件)に関して、労働法研究者としての見 解を求められたので、ここに私見を披瀝し、参考に供したい。

本件においては、国立大学法人京都大学教職員給与規程(平成16年4月1日達示第80号。以下、「給与規程」という)によって決められていた教職員の賃金が、国立大学法人京都大学教職員の給与の臨時特例に関する規程(平成24年達示第50号。以下、「特例規程」という)によって、2012年8月1日から2014年3月31日まで、一定率を減額されて支給されたことが問題となっている。

いうまでもなく、国立大学法人は非公務員型の独立行政法人であり、その 労働関係には一般の労働法規や判例法理が全面的に適用される。したがって、 そこで勤務する教職員の賃金その他の労働条件は、民間企業におけると同じ く、法律の枠内で、労働協約、就業規則、労働契約、労働慣行などによって 決定される。本件の「給与規程」および「特例規程」はいずれも就業規則の 性格をもつから、本件は、新たな時限的就業規則によって基本的な就業規則 にもとづく賃金を減額したという事案である。それは、厳密にいえば、就業規則の「変更」による労働条件の引き下げとは多少性格を異にするが、その実質は異なるところはない。したがって、本件のような時限的な賃金引き下げが有効か否かは、労働契約法(以下、「労契法」)9条、10条の要件に即して判断されることとなる。

本件については、すでに名古屋大学・和田肇教授と龍谷大学・矢野昌浩教 授による意見書が提出されているので、私は、とくに重要と考える論点に限 定して私見を述べることにしたい。

一 就業規則による労働条件の不利益変更の考え方

使用者がいかなる場合に、就業規則の変更によって労働条件を労働者の不利益に変更しうるかは、現在では労契法9条、10条の解釈による。しかし、これらの規定は、この問題に関する判例法理を過不足なく表現したというのが立法者意思である*1から、労契法9条、10条の適切な解釈のためには、労契法の制定段階における判例法理に遡る必要がある。

周知のとおり、判例法理の基礎を築いた秋北バス事件・大法廷判決*2は、「新たな就業規則の作成又は変更によつて、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいつて、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべきであ」るとした。

^{※1 「}労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号) は、「法第9条及び第10条は、イの確立した最高裁判所の判例法理に沿って規定したものであり、判例法理に変更を加えるものではないこと」と述べる(第3-4(1)ウ)。また、荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法[第2版]』(2014年、弘文堂)27頁以下参照。

^{※2} 最大判昭43.12.25民集22巻13号3459頁。

この命題を率直に読むと、労働条件の一方的不利益変更が許されないのが「原則」であり、「合理性」が認められて変更が許されるのは「例外」ということになる。そうした理解は、労働条件の労使対等決定原則(労基法2条1項)によっても根拠づけられる。すなわち、労働条件の不利益な変更が必要となった場合でも、本来その変更は、労使の集団的協定もしくは個別的合意によってなされるべきとするのが現行法の大原則であるから、「合理性」があれば使用者による一方的不利益変更も認めるというのであれば、それは原則に対する特別の「例外」でなければならない。

一時期の東京高裁は、こうした理解にもとづいて、「例外」としての「合理性」を狭く解し、労働者に長期的に実質的賃金の低下をもたらすような就業規則の不利益変更は「合理性」がないとする立場をとった*3。

しかし、最高裁は、「合理性」のこうした狭い理解を否定し*4、不利益変更の「合理性」は諸事情の総合判断によって決せられるべきものとした。ところが、「合理性」をそのように広く理解すると、「合理性」判断の基準が不明確となって法的安定性を害するとともに、秋北バス事件・大法廷判決が述べた、不利益変更は「原則として、許されない・・・」という文言が単なる枕詞になってしまう。

そのことを考慮したのか、その後、最高裁は、「原則-例外」論をある程度 考慮する立場を明確にした*5。すなわち、最高裁は、一般の労働条件の不利 益変更と賃金・退職金などの重要な権利・労働条件に関し実質的な不利益を 及ぼす就業規則の変更を区別し、後者については、「そのような不利益を労働 者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基 づいた合理的な内容のもの」である場合に限り、労働条件を不利益に変更す る効力がある、とする枠組みを示したのである。

^{※3} 日本貨物検数協会事件・東京高判昭50.10.28高民集28巻4号320頁、タケダシステム事件・東京高判昭54.12.20労民集30巻6号1248頁。

^{※4} タケダシステム事件・最二小判昭58.11.25労判418号21頁。

^{※5} 大曲市農協事件・最三小判昭63.2.16民集42巻2号60頁、第四銀行事件・最二小判平9.2.28民集51巻2号705頁、みちのく銀行事件・最一小判平12.9.7民集54巻7号2075頁など。

そのうえで、判例は、その合理性判断は、①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥他の労働組合又は他の従業員の対応、⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況等、を総合考慮して判断すべきであるとし、総合判断の立場を示している。しかし、賃金・退職金の実質的な不利益変更については、あくまで、「高度の必要性に基づいた合理的な内容」が要求されることを前提としているのであり、7つの判断要素は、その意味での合理性を判断する際の指標として位置づけられていることに注意を要する。

これは、秋北バス事件判決における「原則-例外」論を一時期の東京高裁よりはマイルドな形で理解したうえで維持したものと解することができる。 すなわち、賃金・退職金などの重要な権利・労働条件については、その実質的な引き下げは原則として許されないが、そのような不利益を労働者に法的に受忍させうる「高度の必要性」が認められれば、例外的にそれが許されるというのである。

労契法10条が。判例法理を法文化するにあたって、「高度の必要性」を明記しなかったのは、立法論上大きな問題と思われるが、判例法理を過不足なく表現したものという前述の立法者意思からして、労契法10条にそうした趣旨を読み込んで解釈するのは当然である**6。また、労契法9、10条の構造からしても、「合理性」の主張立証責任は使用者にあるから、「高度の必要性」の主張立証責任も使用者にあることとなる。

本件の就業規則変更が賃金等の重要な労働条件に関して労働者に実質的な不利益を及ぼすことは明らかであるから、問題の焦点は、本件の不利益変更が「高度の必要性」に基づいた合理的な内容のものといえるかどうかにあることとなる。

^{※6} 荒木ほか・前掲注 1) 1 4 1 頁、西谷敏『労働法 [第2版]』(2013年、日本評論社) 1 7 3 頁など参照。

二 本件の特徴と原判決の論理構造

上述のような労契法 9条、10条の理解からすれば、就業規則の変更の合理性判断にあたっては、就業規則の変更が労働者に及ぼす不利益の程度を明確にしたうえで、そうした不利益を労働者に法的に受忍させるほどの「高度の必要性」が存在したかどうかが、最も中心的な判断の基準になるべきである。つまり、「高度の必要性」の存否は、労働者が被る不利益の程度との相関関係で判断されるべきこととなる。

ところが、原判決の論理構造は、それとは大きく異なっている。判決は、変更の合理性判断にあたって、まず最初に「高度の必要性」の存否を問題にする。そして、国立大学法人の給与について「社会一般の情勢」への適合を定める法律規定、国家公務員準拠を定める給与規程附則2項、そして、それに加えて、国の「要請」があったことと、他の国立大学法人でも給与減額を実施するところも現れ始めていたという事情をあげ、賃金減額の「高度の必要」があったことを肯定する。

このような判断を前提とするから、その他の事情に対する判断にはいずれも付随的な意味しか与えられない。たとえば、判決は、国からの運営費交付金が削減されることになったとしても、財政的に対応可能であったことを認めながら、「教職員の給与減額を実施すべきか否かということと他に財源確保の方法があるか否かということは次元の異なる問題である」と切り捨てる。また、判決は、教職員が受ける不利益の程度(最も多額の減額がなされた者の減額分は合計75万0536円)について、それ自体が「絶対額として軽微なもの」とはいえないとしながら、本件は、全国の国立大学法人が、国家公務員の給与減額を契機として、ほぼ一斉に教職員の給与減額を実施したという「極めて特殊な事情を有する事案」であるとして、被控訴人における給与減額を国家公務員および他の国立大学法人における減額と比較して、減額は小さいものにとどまっていたと論じる。

このように、判決は、給与減額の「高度の必要性」があったという結論か

ら出発するので、「合理性」判断に消極的に作用しうるさまざまの事情が存在 したにもかかわらず、それらを十分考慮することなく、直線的に「合理性」 を肯定する結論に至るのである。

そこで、本件について最も本質的な問題は、給与減額について、果たして、 判決のいうような「高度の必要性」が存在したのか否かであり、その検討を ふまえて、減額の「合理性」が審査されるべきである。

三 「高度の必要性」の存否

1 財政事情とそれ以外の事情

従来、多くの裁判例で問題となってきたのは、一私企業が経営上の必要性から全部もしくは一部の労働者の給与を減額したという事案である。そこでは、当該企業の財政事情いかんが「高度の必要性」に関する中心的な判断要素となる。

とはいえ、一般的にいって、労契法10条の「合理性」判断における「高度の必要性」は、当該企業もしくは経営体の財政事情に限定されるわけではない。裁判例では、農協の統一に際して労働条件の統一の必要があるとして、退職金基準引き下げの合理性が認められた例*7がある。しかしながら、「軽微なもの」とはいえない給与減額がなされる場合、しかも、それが財政的な事情にもとづくものとはいえない場合には、そうした減額を労働者に受忍させるほどの「高度の必要性」が存在するのは、きわめて例外的な場合と解すべきである。そうした例外的な事情が存在するのかどうかは、よほど慎重に判断されなければならない。

^{※7} 大曲市農協事件・前掲注 5)。

2 国立大学法人における給与決定

原判決は、国立大学法人法の規定や給与規程附則2項の規定は、公的性格を有する被控訴人が国民に対して負う責任を、教職員の給与という面で具現化したものであるとし、国家公務員給与臨時特例法にもとづいて国家公務員の給与減額が実施されたことのみによっても、これに沿うような対応をとるべき一定の必要性が生じるとする。

すなわち、原判決は、本件給与減額が必要であった理由として、まず、給与および退職手当の支給基準は、当該国立大学法人の「業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」とする法律規定(平成26年改正前の国立大学法人法35条が準用する改正前の独立行政法人通則法63条3項)をあげる。

しかし、ここでは重要なことが見過ごされている。それは、そもそも国立大学の法人化がなされたのは、国立大学の「自主性・自律性」を高めるため*8であり、それが非公務員型とされたのは、その「自主性・自律性」を確保するために、大学教職員の労働条件は、国家公務員のように勤務条件法定主義によって厳格に拘束するのではなく、民間企業におけると同じく、労使によって自主的に決定すべきものと考えられたということである。そして、いうまでもなく、現行法上、労使の自主的交渉とは、団体交渉権と団体行動権(争議権)の承認が前提となっている。国立大学法人がその財政の相当部分を国からの運営費交付金に依存しているという事実も、そのことを変えるものではない。

こうした国立大学法人の「自主性・自律性」は、国立大学法人等の役職員の給与について、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よう「要望」した2011年6月3日の閣議決定や、それをふまえた文部科学省通知においても確認されている。閣議決定等は、「法人の自律的・自主的な労使関係の中で」必要な措置をとるよう要望していたのである。

当時、国立大学法人にかかわる法律規定に存在した「社会一般の情勢に適

^{※8} 国立大学法人法制研究会『国立大学法人法コンメンタール』(2012年、ジアース教育新社)60頁参照。

合したものとなるように」との文言は、こうした国立大学法人の「自主性・ 自律性」を前提としたうえでの一般的要請と解釈すべきであり、国家公務員 の給与が特例措置によって給与が引き下げられた場合に、国立大学法人が当 然それにならうべきとするような趣旨ではまったくないというべきである。 そうした解釈は、国立大学法人化の根本精神を見誤るものである。

同じことは、本件給与規定附則2項についてもいえる。同項が、「当分の間」、本規程に定める俸給表の月額及び手当の額は国家公務員の例に準拠するものと定めるのは、国立大学から国立大学法人への移行段階において、「とりあえず」俸給表の月額と手当の額について国家公務員にならうことを規定したものであり、永続的に給与を国家公務員に準拠して決定する趣旨であったとは解されない。

一般論としていえば、民間労使関係においても、給与をすべて国家公務員の給与に準拠して決定することがありえないわけではない。しかし、その場合には、給与をめぐる団体交渉は不要となるので、当該企業等に労働組合が存在する場合には、当然、労働組合がそうした認識をもっているはずである。ところが、被控訴人大学においては、現実に、給与減額をめぐって団体交渉が行われ、しかも当局側は一度も、給与減額の根拠として附則2項をあげなかったというのであるから、被控訴人の労使関係においては、給与規程附則2項は、もはや教職員の給与決定に際して実質的意味をもっていなかったというべきである。それを裁判所が、給与減額の必要性の要素としてあげるのは、著しく不適当というべきである。

さらに、国立大学法人法の規定や給与規程附則2項から、国家公務員の給与減額にあわせて減額措置をとるべきであったとする原判決は、被控訴人大学における一般教職員の給与が、ラスパイレス指数において国家公務員より10ポイント低かったという、原判決も認める事実を無視している。すでに国家公務員より10ポイント低い賃金を、何故に国家公務員の給与減額措置に合わせて減額しなければならないのか、この点に関して、原判決はまったく考慮していないのである。

3 国からの「要請」

原判決は、上記のように、国立大学法人法の規定や給与規程附則 2 項の規定自体から、国家公務員給与臨時特例法にもとづいて国家公務員の給与減額が実施されたことのみによっても、これに沿うような対応をとるべき一定の必要性が生じるとしつつ、さらに、これに加えて、国家公務員の給与減額と同等の人件費の削減を実施すべきことが国から明確に要請され、給与減額を実施する国立大学法人が出始めたことを指摘して、被控訴人においては、一定の減額を実施すべき「高度の必要性」が存在したとする。

しかし、国から「要請」があったことは、教職員の給与を「軽微とはいえない」ほど減額すべき「高度の必要性」といえるのであろうか。

まず確認すべきは、国からの「要請」は、閣議決定であれ、それをふまえた文部科学省による通知であれ、なんらの法律上の根拠にもとづくものではなく、法的な強制力がないのはもとより、事実上の強制力もあってはならないということである。その「要請」が、「法人の自律的・自主的な労使関係の中で」必要な措置をとるように、としている点は、文字どおりに受け取るべきである。

仮に、国立大学法人における教職員の給与が労働協約によって決定されているとすれば、国からのいかに強い要請があっても、労働組合の同意にもとづく労働協約の改訂なしには、国家公務員に準じた給与の減額はできないはずである。また、給与が就業規則によって決定されている場合であっても、賢明な大学当局であれば、その不利益変更に際しては、労働組合もしくは過半数代表者の意見を十分に聴いて、できるだけ教職員の納得を得たうえで、変更を実施するであろう。現行の国立大学法人制度は、このように労働条件が労働協約で定められる場合もありうることや、就業規則による場合でも、できるだけ教職員の納得を得て、その作成・変更を行うということを含めて、法人の「自律的・自主的な労使関係」を基本としているのである。

したがって、国の要請を受けて、教職員の給与を減額するか否かは、それ ぞれの国立大学法人が、運営費交付金が減額された場合の予算上の問題を考 慮し、労働組合や過半数代表等の意見も聴取しながら、「自律的・自主的に」 決定すべき事柄である。それが、現行の国立大学法人法の基本原則である。 こうしたタテマエをとりながら、事実上、国が国立大学法人に有形・無形の 圧力を加えることがあったとすれば、そのこと自体が国立大学法人法の趣旨 に反する行為であり、各国立大学法人における「政治的」対応はともかく、 「法的」判断においては、決して当然の前提とされるべきではない。原判決は、 こうした「政治的」次元の問題を、無媒介的に、給与減額の「高度の必要性」 という法的判断に直結させているのではないかと思われる。

仮に、国が各国立大学法人に給与の減額を「要請」した場合に、それが給与減額の「高度の必要性」とされ、就業規則の変更による給与の減額が当然に正当化されるとすれば、国は、格段の法律的措置をとることなく、国立大学法人への「要請」と運営費交付金削減を通じて、歳出を抑えて国家財政の改善を図りうることとなるが、そうなると、国立大学法人における「自律的・自主的な労使関係」は有名無実と化すであろう。その場合には、2004年の国立大学の法人化は一体何のためになされたのか、という根本的な疑問が生じざるをえない。

原判決は、国からの「要請」とあわせて、給与減額を実施する国立大学法人も現れ始めていたことを、「高度の必要性」の一要素として取り上げるが、こうした横並びの発想も、各国立大学法人の自主的な努力を求める国立大学法人法の精神に反するものではないだろうか。

四 結論

原判決は、就業規則変更による給与減額の「合理性」判断につき、まず減額の「高度の必要性」を認めることから出発しているが、本件の特殊な事情を考慮に入れたとしても、それは労契法10条の解釈としてはきわめて不適切である。本件についても、就業規則変更の「合理性」は、まず教職員の被った不利益の程度を明確にし、それだけの不利益を教職員に法的に受忍させるだけの「高度の必要性」が存在したかどうかを検討すべきであった。そして、「高度の必要性」の判断にあたっては、すでに教職員の給与水準がラスパイレス指数で、国家公務員のそれよりも10ポイントも低かったという事実、さらに、国家公務員の給与減額と同率の給与減額に相当する運営費交付金が削減されたとしても、大学財政の状況からして対応可能であったという事実が重視されるべきであった。

もちろん、本件の給与減額をめぐる国の「要請」や、他の国立大学法人の動向も、付随的要素としては考慮に入れざるをえないであろう。しかし、従来の判例に即して、給与減額という不利益と大学の財政状況を基軸に据えて判断する限り、その他の諸事情を考慮に入れたとしても、本件の給与減額においては「高度の必要性」にもとづく「合理性」を肯定するのは困難と思われる。

以上

ローカル線で行く! フーテン旅行記 6

- 桜を愛でながら神話の国へ-

岡山大学 工学部 機械工学コース 助教 大西 孝



専門は機械加工(研削)。主に円筒研削や内面研削を対象として、 工作物の熱変形や弾性変形に伴う精度の悪化を防止する研究を 進めている。趣味は列車を使用した旅行(47 都道府県を踏破済)。

はじめに

F 年4月から始まった本連載も、お陰様で2年目を迎えました。季節も一巡りして、また春がやってきました。一年前に掲載された最初の記事は山陰(堺港、余部鉄橋)でしたが、今回は初心に戻り、春にふさわ



伯備線の車内から高梁川沿いの桜を愛でる。 普通列車なら桜もじっくり見ることができます。

しく、岡山から桜を眺めながら山陰へ抜け、神話の国、出雲の旅をご紹介します。

1. 神話の国へは普通列車でのんびり行こう!! 伯備線、山陰本線

根県の出雲大社は「パワースポット」や「縁結び」といったキーワード で話題を集めています。今回の旅行記では、神話の国、出雲の旅を取り 上げます。まずは岡山から中国山地を越え、出雲市までの伯備線、山陰本線



何度も川を渡りながら、山深い区間を走る伯備線。 新見から米子の間は、たった 1 両のディーゼルカー で運行される普通列車もあります。

の旅と、1990年に廃止されたJR(旧国鉄) 大社線の遺構について ご紹介します。

伯備線は、倉敷で山陽本線から分かれ、鳥取県の西の端にある米子市を結ぶ路線です。中国地方には、山陽と山陰を結ぶ路線がいくつかありますが、全線が電化されているのは伯備線だけで、岡山駅

で新幹線から乗り換えて米子やさらに先の山陰本線の駅である松江、出雲市に向かう多くの旅客を運ぶ重要な役割を果たしています。岡山からだと、特急「やくも」で出雲市まで約3時間。乗り換えもなく快適な旅が楽しめます。しかし「フーテン旅行記」としては、普通列車の旅をお勧めしたいと思います。途中、新見で各駅停車を乗り継ぐと米子まで特急の倍近い時間がかかりますが、岡山県内では高梁川、新見から先の山を越えて鳥取県に入ると日野川が車窓に寄り添い、飽きることはありません。特に、桜の季節ですと川沿いに咲く桜を愛でながら、楽しい道中になることでしょう。また、岡山県と鳥取県の県境を越える普通列車は1日にわずか8往復しかなく、昼間と夜間の合計2往復は、たった1両のディーゼルカーで運転されるなど、特急列車

が1時間おきに走る幹線に は似つかわしくない趣です。

途中でお腹がすいたら、 米子駅で山陰本線への乗り 換え時間を使って、米子名 物の吾左衛門鮓(ござえも んずし)を駅構内のそば屋 さんでいただくのも旅の楽 しみです。駅の構内を行き



米子駅の吾左衛門鮓(左)。分厚い締めサバが昆布で巻かれ、寿司飯と絶妙なハーモニーを奏でます。温かいそば(右)と食べると美味です。



出雲市駅の全国的にも珍しいソ バの駅弁。ゆでたてを容器に入れてくれるので、車内でもソバの 香りを楽しめます。

この駅の名物駅弁は、出雲そば 弁当。駅構内のそば屋さんで注 文すると、少し時間はかかりま すが、ゆでたてを容器に詰めて くれます。

ここから出雲大社へ向かうには一畑(いちばた)電車かバスを使う必要がありますが、1990年までは出雲市駅からJRの大社線が、出雲大社の近くの大社

交う色とりどりの列車を眺めながら美味 しいお寿司を頬張るのは、鉄道旅行好き には至福のひと時と言えましょう。

米子から出雲市までは、各駅停車でさらに1時間少々かかりますが、松江の前後で車窓右側に見える宍道湖などを眺めていると、退屈する間もなく出雲市駅へ到着します。出雲市駅は出雲大社をイメージした立派な駅舎を持つ高架駅です。



レールやホームが残る大社駅跡。現役時代 には、大都市から来た多くのお客が降り立っ たことでしょう。

駅まで運行されていました。 今でも一畑電車の出雲大社前 駅から 10 分ほど歩いたとこ ろに大社駅跡があり、堂々た る木造の駅舎が残っています。 レールやホームも残る広い駅 跡に立つと、東京や大阪から 国鉄の急行列車が乗り入れて いた頃の賑わいが目に浮かぶ ようです。



出雲大社の玄関にふさわしい、堂々たる大社駅の駅舎。JR(旧国鉄)大社線廃止後も大事に保存されています。

(岡山大学職員組合 組合だより 188 号より再掲)

2. 神話の国を走るローカル私鉄 一畑電車

一面 山から伯備線、山陰本線の普通列車を乗り継いで、はるばる出雲市までやってきました。ここから出雲大社へは、路線バスか一畑(いちばた)電車で約20分です。当然「フーテン旅行記」としては、JRの出雲市駅に隣接する電鉄出雲市駅から「ばたでん」こと一畑電車に乗ってみたいと思います。

一畑電車は山陰唯一の私鉄で、 松江市内の松江しんじ湖温泉駅



川跡駅で並ぶ東京(左)と大阪(右)から来た名車達。 白い電車の横に立つオレンジ色の服の方が「電車アテンダント」で、不慣れな観光客にも優しく電車の行先や乗換の案内をしてくれます。

と出雲市駅を結んでおり、さらに途中の川跡(かわと)駅から出雲大社前駅



夕日の中を石積のホームから離れていく正面 2 枚窓の電車。どこか懐かしい風景だと思いませんか。

を結ぶ支線から成ります。松江 しんじ湖温泉駅は、JRの松江 駅からかなり離れたところにあ り、両駅間の移動にはバスやタ クシーが便利です。一畑電車の 特徴は、高度成長期に大都市で 活躍した電車が今でも元気で 走っていることです。東京や大 阪の大手私鉄で引退した車両を 2両編成に短く改造して、今で も大事に使っています。特に大

阪から移籍してきた車両は、高野山へ登る行楽客に利用されていたもので、働く場所は変わったものの、登場から 50 年以上が経過した今日も出雲大社へお参りする行楽客を運んでいるところに何かの縁を感じます。また、東京から移籍してきた車両にも、様々なラッピングが施され「ご縁列車」という



運よく電鉄出雲市駅で「ご縁電車」に 出会うことができました。車体には島 根県の黄色い観光マスコット「しま ねっこ」も描かれています。

可愛いピンク色に変身した車両も あります。何でもこの「ご縁電車」 は、鉄道を使った婚活イベント 「鉄コン」にも使われるようです。

鉄道ファンにとっては、東西の 私鉄の名車が地方で第二の人生を 送りながら仲良く並ぶ様子は楽し く、また昼間の一部の電車では 「電車アテンダント」という案内係 の方が、バスガイドさんのように 沿線の見どころを次々に紹介して くれるので退屈する暇もありませ ん。途中の川跡駅で松江しんじ湖 温泉行から出雲大社前行き電車に乗り換えると、あっという間に終点に到着します。出雲大社前駅から出雲大社へは徒歩10分ほどで、詳しい説明は観光ガイドブックに譲りますが、正面の鳥居から本殿に続く松並木は、いつ来ても見事の一言です。バスで来ると本殿の近くにある駐車場で乗り降りすることになり参道は歩けませんので、鉄道での来訪をお勧めしたいと思います。

なお出雲大社前駅から出雲大社と 逆方向へ10分ほど歩くと、前回 ご紹介したJRの大社駅跡があり ます。

さらに時間の余裕があれば、出 雲大社からバスで約20分、足を 伸ばして日御碕(ひのみさき)へ 行くのも良いでしょう。ここには 灯塔の高さで日本一を誇る出雲日 御碕燈台があるほか、「日沈の宮」



夕日に照らされた日御碕神社。広い境内 を持つ、落ち着いた趣の神社です。



出雲大社の入口にある鳥居と満開の桜。ここから見事な松並木の参道が続きます。

と呼ばれる日御碕神社があります。さらには海岸線に沿って遊歩道といくつかの展望台も整備され、日没の時間に訪問すると、日本海に沈む夕日の美しさに息を飲みます。夕方まで出雲大社の周辺で過ごし、夕日の時間に合わせて訪れるのも一興です。

出雲をのんびりと走る一畑

電車、車を使った旅行とは少し違った、充実した移動時間を楽しめることで しょう。神話の国にふさわしい、ゆったりとした旅行もいいものです。

(岡山大学職員組合 組合だより 189 号より再掲)

おわりに

名な観光地には、特急列車で行き、現地での滞在時間を長く確保したいという方が多いと思います。しかし、目的地に向かうまでの列車から眺める風景もまた、大事な旅行の一部ではないでしょうか。もちろん、時間に余裕が無い時は、特急列車が便利ですが、もし比較的余裕がある場合は、途中で普通列車に乗ってみるのも良いものです。普通列車であれば、沿線の桜や川の表情を楽しむこともできますし、地元の方言なども聞こえてきます。慌ただしい時間を忘れたくなったら、ぶらりと普通列車で旅に出るのもいいかもしれません。



日御碕から眺めた日本海の夕日。とにかく美しいの一言で、晴れた日の夕方の訪問をお勧めします。

原稿募集

全大教時報編集部では、各大学・高専・大学共同利用機関の 具体的な動き、取り組みなど多方面からの原稿を募集しており ます。下記投稿要領によって、積極的にお寄せください。

•⁴•投稿要領

- **○**文体 自由
- ○字数 刷上がり本文については、以下を基準とします。
 - 2頁 2000字 4頁 4000字
 - 5頁 5000字 6頁 6000字
- ○原稿締切 毎奇数月・15日
- ○掲載 投稿の翌月号(但し、投稿が多数の場合は次号)
- ○謝礼 規程により謝礼 (図書カード) を進呈します。
- ○その他
 - ①投稿原稿は返却いたしません。
 - ②投稿にあたっては、標題、投稿者氏名、所属大学・高専、 又は機関名の明記をお願いしております。

全大教時報

第 40 巻 1 号 2016 年 4 月 (大学調查時報·大学部時報通算 214 号)

編集·発行 全国大学高専教職員組合 電話 (03) 3844 - 1671 〒110 - 0015 東京都台東区東上野 6 - 1 - 7 7階

第 39 巻 6 号 (2016 年 2 月) までについて、冊子の購入ができます (一冊 500 円) ので、ご希望の方は事務局へお問い合わせください。

郵便振替口座 00170-6-18892

