

2015年7月11日

全国大学高専教職員組合

(2015年6月21日開催シンポジウム「国立大学・高専の
賃金制度・労使関係を問うー臨時賃下げ未払い賃金請求
訴訟の不当判決を越えてー」報告資料を元に加筆修正)

国立大学法人等の賃金臨時減額に対する未払い賃金請求訴訟 経過と概要

はじめに

国立大学法人等の賃金臨時減額に対する未払い賃金請求訴訟は、国公立大学・高専等ではたらく労働者で組織する私たち全国大学高専教職員組合（全大教）の加盟組合を母体とする全国11の原告団で600人を超える組合員らが原告となり、すべての加盟組合、組合員、また共闘団体、市民の支援をうけて取り組まれています。

この訴訟は、国立大学法人・独立行政法人制度への移行によって非公務員化された国立大学法人等の労働者が労使の対等な交渉に基づいて労働条件を決定する権利、労働基本権の在り方を司法の場で初めて確認する点で歴史的意義をもつものです。

本報告では、国立大学法人等の賃金臨時減額がどのように行われたか、経過を振り返るとともに、私たちの主張の基本的な論点、裁判闘争の現状を報告します。

1. 違憲の「国家公務員給与臨時特例法」の成立

2012年2月、東日本大震災復興財源の捻出方策の一環として政府が前年に提出していた国家公務員給与臨時特例法案が、一部修正等を経た内容で成立しました。

国家公務員の給与は人事院の給与勧告に基づき官民均衡が保たれ、このことは、日本国憲法ですべての労働者に認められている労働基本権を国家公務員法で否認ないし制限され、自らの労働条件決定に関与する手段を抑えられている国家公務員への代償措置として位置づけられています。しかし、この給与臨時特例法は前年の人事院勧告による給与改定の水準（平均0.23%の賃下げ）に上乗せして、人事院勧告とはるかにかけ離れた水準の賃下げ（平均7.8%）を2012年4月からの2年間、国家公務員に一方的に行う違憲の立法でした。

また、他のすべての国民と同様に国家公務員もまた所得税等の増税措置などをはじめ一国民として震災復興のための応分の負担をしていること、多くの国家公務員が震災で被災し、また震災復興に関連した職務に精励していることから、二重三重の負担を強いる不当な措置でした。

この給与臨時特例法については、国家公務員労働者で組織する国公労連がその違憲性・

無効性の確認を求める訴訟を起こし、現在東京高裁に控訴中です。

給与臨時特例法の法案提出の段階では、当時の民主党政権は国家公務員制度改革関連法案（労働基本権（協約締結権など）の復活など）と一体で成立させる、国家公務員のみで他に波及させないとしていました。しかし、実際には当時の「ねじれ国会」の情勢の中で給与臨時減額のみが実施され、その後4年がたった現在、国家公務員の労働基本権についての政府、国会の動きは、全く頓挫していると言わざるを得ない状況です。

それどころか、以下に述べるように政府が国立大学法人や独立行政法人、さらに2013年度には地方公務員にも給与臨時減額を波及させようとさまざまな圧力や財政上の措置を行ったことにより、国立大学法人・独立行政法人、地方自治体の自主的・自律的な運営が侵され、そこで働く労働者の権利や労使自治による労働条件決定も侵される状況が生じてきました。

2. 国立大学法人等における賃金臨時減額の経過

(1) 政府の国立大学法人等への要請と圧力

国家公務員給与臨時特例法による国家公務員の賃下げ自体がこのように不当なものでしたが、臨時特例法が成立するや、文部科学省は国立大学各法人の長に対して、各法人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請」しました。（2012年3月8日付け事務連絡文書）

こうした要請を行うこと自体、非公務員として労働基本権が保障され、賃金決定は労使交渉によることが当然の原則となっている国立大学法人等の教職員の労働条件に対して政府が無用に容喙するものですが、同文書中でも「法人の自律的・自主的な労使関係の中で」と断っているとおり、この要請は各国立大学法人等での労働条件決定の内容を拘束するものではありません。（※この要請が何ら強制力や拘束力をもつものでないことは、今回の未払い賃金請求訴訟やこれに関連した不当労働行為救済申立事件の中で、政府自身が認めています。）

ところがその後、政府は、国立大学法人等で要請への対応が遅れており、所管大臣を通じて早急な対応を求めたいとの発言（2012年5月11日、岡田副総理）、国立大学法人等の運営費交付金を国家公務員の給与削減と同等の人件費相当額分減額する意向を示す発言（同日、安住財務大臣）、文部科学省による臨時減額の対応状況の調査や各国立大学法人等の幹部を集めての会合などを通じて、国家公務員の給与臨時減額と同様の賃金臨時減額を国立大学法人等にも事実上強制しようと圧力を強めました。

(2) 国立大学法人等における賃金臨時減額の強行実施

こうした圧力に対して、使用者として労使の交渉に基づき教職員の賃金を自主的・自律的な経営判断にもとづいて決定すべき立場にある国立大学法人等は、政府の要請に従わないことで何らかのペナルティを受けるおそれがある、運営費交付金減額が行われた場合に

備える必要があるなどの理由を挙げて、2012年4月から9月にかけて（多くは6月から7月にかけて）すべての法人が職員給与に関する就業規則の変更手続きをとり、賃金減額を実施しました。

この賃金減額の実施にいたる具体的経過は各法人でさまざまですが、運営費交付金の減額を行わせないための政府への要請、運営費交付金の減額が行われた場合の財務上の賃金支払い能力のシミュレーション、物件費の支出抑制など、使用者として求められる経営努力を十分行わず、労働組合との交渉でも賃下げの必要性の根拠や経営努力の状況を十分説明せず、実質的な交渉を行う姿勢も見せないまま打ち切り、賃金減額のための規則改定を強行したというのが多くの法人での状況です。

なお、多くの国立大学法人等で国家公務員と同率の賃金減額が実施されましたが、一部の法人では物件費の支出抑制などにより、賃下げ率を国家公務員より抑えた内容で実施されました。また、附属病院に勤務する医療職員や附属学校に勤務する教員について、人材確保などを理由に減額対象から除外する対応をとった法人もありました。逆にいえば、それ以外の国立大学法人でもこのような措置は少なくとも可能であったにもかかわらず、そのような措置を検討も協議もしないまま、国と同率の賃下げを実施したという状況があります。

(3) 遡及実施された運営費交付金の減額

閣僚が示唆した給与臨時減額相当分の運営費交付金減額は、まず2013年度分について、すべての国立大学法人等が賃金減額の実施を決めた後の2012年8月下旬に、給与臨時減額分を予め減額して運営費交付金の概算要求を行うとの通知が各国立大学法人等にされ、実際に2013年度の運営費交付金は、本来の算定ルールによる額から給与臨時減額分を減額して交付されました。

既に政府予算によって交付が決定していた2012年度分の運営費交付金の扱いは、会計年度末に近い2013年2月に成立した補正予算によって2012年4月からの給与臨時減額相当分を減額補正する措置が執られました。運営費交付金は年度当初に政府予算で交付額が決定し、実際の交付は分割して行われます。それを2012年度については、2013年2月成立の補正予算で4月からの人件費の臨時減額相当分を遡って減額したのです。

これらの措置は、中期目標期間を通じて一定の算定ルールを定め、それにより決定された所要額を渡し切りの運営費交付金として予算措置するという国立大学法人、独立行政法人の財政措置の枠組みから大きく逸脱したものとと言えます。そもそも国立大学法人、独立行政法人の制度は、中期目標期間を通じて一定の算定ルールによって運営費交付金を予算措置し、その中で各法人が自主的・自律的な経営努力を行うのが制度設計です。このような形で猫の目のように財政措置のあり方が大きく変更され、いったん交付が決定した予算を遡及しての減額まで行われるのでは、国立大学法人、独立行政法人の自主的・自律的な経営・運営は不可能とならざるを得ません。

(4) その後の状況

i) 「震災復興目的」の嘘

国家公務員の給与臨時特例と同様、国立大学法人等の賃金減額相当分の運営費交付金削減も震災復興財源の捻出にあてるとの説明がされていましたが、政府の震災復興予算の多額の未執行や被災地の復興に関連しない事業での使用などが報道機関だけでなく、会計検査院によっても指摘されています。

さらに、自公政権への政権交代後の 2012 年度補正予算や 2013 年度予算では景気刺激策として公共事業が大盤振る舞いされ、国立大学法人、独立行政法人にも多くの施設整備費が運営費交付金と別枠で配分されました。今回訴訟をたたかっている国立高専機構では、2012 年度補正予算で減額された給与臨時特例相当分の 6 倍を上回る 325 億円もの施設整備費が配分されました。

こうした点から、国家公務員においても国立大学法人等においても、「給与減額による震災復興財源の捻出」なるものが現実の国家財政上、全く必要性のない架空のものであったことは明白です。

ii) 2013 年度の地方公務員賃金への波及

当初国家公務員のみを対象としながら崩壊的に独立行政法人、国立大学法人職員に拡大された賃金臨時減額は、2013 年度になると地方公務員にまで波及し、政府が国家公務員の給与臨時減額に準じた賃下げを地方自治体に要請。その上で国家公務員の給与臨時減額相当分の地方交付税交付金や義務教育国庫負担金のカットが行われ、多くの地方自治体で給与の臨時減額措置を余儀なくされる状況が生じました。

このことの間接的影響として、地方自治体との交流人事による教員が多く勤務する国立大学附属学校の多くでも、2013 年度は賃金臨時減額が強行されました。

iii) 給与臨時減額の終了と、「公務員給与総合見直し」による賃金抑制策の継続

給与臨時特例法による国家公務員の給与減額は同法の規定どおり 2014 年 3 月で終了し、国立大学法人等での賃金減額も、すべての法人で同月までに終了しました。

しかし、給与臨時特例法による給与減額を延長しないと決定した閣議決定で、政府は人事院に「国家公務員の給与制度の総合的見直し」を要請しました（2013 年 11 月 15 日閣議決定「公務員の給与改定に関する取り扱いについて」）。これを受けて 2014 年 8 月に人事院が勧告した「総合的見直し」の内容は、主に地方に勤務する国家公務員に恒久的な賃下げをもたらすものとなっており、これに追随する国立大学法人等や地方自治体などの多くで職員の賃下げをもたらす内容となっています。

民間賃金については経済対策の一環として政府から労使に対して賃上げが要請される情勢にありながら、公務員賃金や国立大学法人、独立行政法人の職員賃金についてのみ、賃金を永続的に抑制しようとする措置が行われるという矛盾に満ちた状況が生じています。

「税金で賄われている」ことを唯一の理由に、公務や国立大学法人等の職場ではたらく労働者の賃金を政治の道具として扱うやり方をやめさせなければなりません。

3. 国立大学法人等での賃金臨時減額措置の法律問題

(1) 労働契約法第9条、第10条に照らした無効性

前項のような経過で行われた国立大学法人等での賃金臨時減額は、判例法理に基づいて労働契約法に定められている、就業規則変更による労働条件の不利益変更が許される例外的な要件を充足しないものです。

労働契約法は第9条で「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」とした上で、同第10条で変更後の就業規則が次の①～⑤の要件に照らして合理的と考えられる場合に、変更後の就業規則が労働者に対して拘束力をもつ（＝就業規則によって不利益に変更された労働条件が適用される）としています。

不利益変更の合理性の有無は、「①労働者の受ける不利益の程度」「②労働条件の変更の必要性（特に賃金、退職金などの基本的な労働条件については、高度の必要性）」「③変更後の就業規則の内容の相当性」「④労働組合等との交渉の状況」「⑤その他の就業規則の変更に係る事情」によって総合的に判断されるものとされ、また、これらの合理性を立証する責任は使用者が負うこととされています。

この規定は、就業規則の不利益変更に関する従来判例（「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おいて、その効力を生ずるものというべきである。」（みちのく銀行事件 2000年9月7日最高裁第一小法廷判決）など）を法制化したもので、そもそも使用者が一方向的に定めることができる就業規則で、労働者と結んでいる労働契約の内容を不利に変更することはできないのが当然であるところ、きわめて限定的な例外として認められているものです。

こうした労働契約法第10条の要件（前述の①～⑤）に照らすと、国立大学法人等で行われた賃金臨時減額措置は、次のようにいずれの点においても就業規則変更の合理性が否定される無効なものです。

- ①国立大学法人等はすべて対国家公務員ラスパイレス指数（事務・技術職での比較）が100を大きく下回るなど、国家公務員と比較しても賃金水準が低位にあり、教員研究費や学生教育経費の相次ぐ削減からこれらの一部に私費を充当している教職員すら少なくないなど労働条件が劣悪な中で、2年弱の期間で教職員の賃金約200万～数十万円をカットするもので、教職員のこうむる不利益の程度が甚大であった。
- ②多くの国立大学法人等は運営費交付金削減の可能性に備えるとして、国の運営費交付金削減方針の撤回の要求、歳出抑制などの経営努力、余裕資金の充当などの賃下げ回避努力の検討も十分行わないまま賃下げを強行したもので、経営上の必要性が多くの法人で少なくとも薄弱であり、法人によっては皆無であった。
- ③多くの法人では賃下げの代償措置が講じられず、また職種、職級別の賃下げ率の設定が合理的なものでないなど、就業規則内容の相当性も欠如していた。

④多くの法人では労働組合との交渉で賃下げの必要性や経営努力の状況の十分な資料に基づく説明や代償措置の提示を行うこともなく一方的に交渉を打ち切って賃下げを強行し、労働組合との合意形成がきわめて不十分であった。

⑤政府から不当な圧力がかかる中で賃下げ措置が強行され、かつ、政府の「要請」の理由である震災復興財源への充当にも合理性がないことが判明した。

(2) 独立行政法人通則法（旧法）第 63 条 3 項と国立大学法人等の労使自治との関係

一方、国立大学法人等の職員の賃金にかかわる法令の規定として、次の独立行政法人通則法の規定（国立大学法人については、国立大学法人法により準用）があります。

「第 63 条 3 前項の給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政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。」

この規定は、職員の身分を公務員としないいわゆる「非公務員型」の独立行政法人（国立大学法人も含まれる）では労使の自治に基づき賃金などの労働条件が決定されること、一方で業務の公共性や政府の財政措置という要因も絡むことに鑑みて、労働条件のうち賃金について一定の枠をはめる趣旨のものです。

この前に置かれた 2 項では、この 3 項に基づきつつ労使自治によって定めた「給与及び退職手当の支給の基準」について、これを公表することと所管大臣に届け出ることが義務づけられており、同法の解説書などによれば、この公表・届け出を通じて給与支給基準を国民の監視のもとにおくことで「社会一般の情勢に適合」を担保するものと解されています。

ここでいう「社会一般の情勢に適合」は、人事院勧告の根拠となっている国家公務員法の規定の文言「社会一般の情勢に適応」（第 28 条 1 項）と一見似ていますが、その趣旨は大きく異なります。

国家公務員の場合には労使自治による労働条件決定ができないもとの労働条件全般を民間企業等の状況をよりどころとして定めるという趣旨で情勢適応原則が定められているのに対し、（非公務員型）独立行政法人、国立大学法人の場合は労働条件の内容はすべて労使自治により決定され、したがって賃金水準は高くも低くもなりうるものが当然の前提となっています。

各法人での労使自治の尊重が前提となる以上、「社会一般の情勢に適合」の解釈も労使自治を損なわない範囲でなされるべきであり、労使自治により決定される賃金の支給基準が、民間企業の状況や人材確保上の必要性などさまざまな要因を考慮しても合理的な説明ができない程度にかけ離れている場合にはじめて、「社会一般の情勢」に合致しないという規制が（国民の監視を通じて）はたらくものと解されます。

通則法の規定と各法人の労使自治の関係に対する上のような理解に基づいて国立大学法人等で行われた賃金臨時減額をみると、国家公務員の給与臨時減額は震災復興財源捻出を理由とし、民間給与の状況と大きくかけはなれたものでこれに準じた賃金臨時減額は「社

会一般の情勢」にむしろ適合しないこと、また仮に「社会一般の情勢」のうちに減額された国家公務員給与の状況が含まれるとしても、労使自治による決定が尊重されるべきであり、今回起こった政府が各法人に有形無形の圧力を行って賃下げを半強制的に実施させる事態は、独行通則法にも根拠をもたない不法・不当なものであったといえます。

なお、この独立行政法人等の職員の賃金に関する通則法の規定は、2015年4月施行の改正法で改定され、第50条の10として、「国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該中期目標管理法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮」して給与等の支給基準を定めるものとされました（給与支給基準の公表と所管大臣への届出は同様）。

この改正法の条文が、改正法の施行前に行われた措置である国立大学法人等の賃金臨時減額に適用されないことはもちろんですが、改正法においても「国家公務員の給与等」は民間賃金など他の要素とあわせて労使自治による賃金決定にあたって考慮すべき要素の一つとして挙げられているもので、この改正によって、各法人の賃金決定にあたって国家公務員給与を考慮することが労使自治に優先することになるものではありません。

4. 賃金臨時減額に対する裁判闘争の取り組みと到達点

(1) 全大教・加盟組合による未払い賃金請求訴訟の全国運動

全大教は、賃金臨時減額による不利益を回復し、かつ非公務員となった国立大学法人等の教職員が労働者として当然有している対等な労使交渉による自主的な労働条件決定の権利を確認することを目的として、未払い賃金請求訴訟を全国の単組に呼びかけました。

2012年11月の第一次提訴に始まり、国立高専機構、高エネルギー加速器研究機構、福岡教育大学、山形大学、富山大学、京都大学、福井大学、新潟大学、高知大学、電気通信大学、和歌山大学の11の組合・原告が提訴し、たたかっています（次ページの表参照）。いずれも無効な就業規則変更によって違法に減額された未払い賃金の支払いを使用者である法人側に請求するものですが、新潟大学の訴訟では、国が法人側に賃金臨時減額を要請し圧力をかけてこれを強制した行為を不法として、損害賠償を請求する訴訟も行っています。

また、これらのうち高エネルギー加速器研究機構、新潟大学、福井大学、電気通信大学の訴訟では、2012年度からの給与臨時減額に加えて、2013年1月以降に国立大学法人等で相次いで強行された、国家公務員退職手当法改正への準拠を理由とする急激な退職金減額の被害をも受けた原告による未払い退職金請求訴訟を併せて提起しています。

賃金臨時減額措置はすべての国立大学法人等で行われたものであり、私たちの裁判闘争は、その中で訴訟に立ち上がった11法人の原告団を全国の加盟組合と組合員のいわば代表として、全国的に支援する形で行われているものです。

【表】全国の賃金臨時減額に対する未払い賃金請求訴訟

原告団の母体	原告	提訴年月日	現在の状況・予定
全大教（高専協議会）	282名	2012.11.27	2015.1.21 東京地裁判決 原告請求棄却 控訴 2015.6.22 東京高裁第1回弁論 2015.10.7 東京高裁第2回弁論
高エネルギー加速器研究機構職員組合	6名	2012.11.27	2015.7.17 水戸地裁土浦支部判決
福岡教育大学教職員組合	4名	2012.11.27	2015.1.28 福岡地裁判決 原告請求棄却 控訴 2015.6.15 福岡高裁第1回弁論 2015.9.7 福岡高裁第2回弁論
山形大学職員組合	40名	2013.3.26	2015.7.10 山形地裁第12回弁論準備手続 2015.9.28 山形地裁第1回証人尋問 2015.10.6 山形地裁第2回証人尋問
富山大学教職員組合	55名	2013.4.25	2015.6.3 富山地裁証人尋問 2015.9.30 富山地裁最終口頭弁論(予定)
京都大学職員組合	115名	2013.6.11	2015.5.7 京都地裁判決 原告請求棄却 控訴 2015.10.13 大阪高裁第1回弁論
新潟大学職員組合	41名	2013.7.3	2015.7.15 新潟地裁第10回弁論 2015.9.4 新潟地裁第11回弁論
高知大学教職員組合	18名	2013.7.26	2015.6.19 高知地裁第9回弁論 2015.9.4 高知地裁第10回弁論
福井大学教職員組合	18名	2013.11.11	2015.7.15 福井地裁第8回弁論 2015.9.4 福井地裁第9回弁論
電気通信大学教職員組合	6名	2014.2.17	2015.7.8 東京地裁立川支部第8回弁論 2015.9.9 東京地裁立川支部第9回弁論
和歌山大学教職員組合	52名	2015.2.6	2015.8.7 和歌山地裁第3回弁論

計 637名

(2) 裁判闘争の中で明らかになったこと

これまでの各地方裁判所での原告（組合側）・被告（法人側）の主張・立証から、主に次のようなことが明らかになっています。

○法人側は政府の賃金臨時減額の要請が強制力を持ち、従わなければ何らかの制裁があ

るとしていたが、強制力や制裁の存在を裏付ける根拠はないこと。

- 法人側は3(2)で触れた独法通則法などから国立大学法人等の教職員の賃金決定は国家公務員給与に準拠すべき制約を負うとされていたが、そのような根拠はないこと。
- 法人側は運営費交付金を物件費と人件費に分けて使用しなくてはならず、人件費相当額が削減された場合に物件費の支出抑制で埋めることはできないと主張していたが、一般運営費交付金（今回政府による減額の対象とされた経費）は渡し切りであり物件費、人件費といった区分はないこと。
- 運営費交付金の減額が実施されても、多くの法人では現預金など賃金支払い能力に十分な余裕があり、また剰余金などの活用により賃金減額をしなくとも財務状況の悪化を避けることは十分可能だったこと。仮に運営費交付金の減額が原因で単年度の決算で赤字を計上したとしても、複数年度にわたって赤字を解消していく運用が法人財政の制度上も実質的にも十分可能だったこと。
- 多くの法人では、運営費交付金減額に対処するとして賃金減額を強行しながら物件費の歳出見直しを適切に行わず、施設整備など急を要しない事業に充てていたこと。そうした財務運営を主たる原因として、賃金臨時減額中に単年度赤字を計上した法人が相当数に上ること。
- 賃金臨時減額実施前から国立大学法人等教職員の賃金・労働条件は国家公務員と比較しても劣悪であり、人員削減や教育・研究経費の削減による私費負担の発生など教育・研究条件も劣悪であったこと。こうした状況にある教職員に対して行われた賃金臨時減額が、教職員の生活や教育・研究活動に甚大な影響を与え、教職員の誇りと勤労意欲を深く傷つけたこと。

また、3(1)で触れたとおり就業規則変更による労働条件不利益変更の合理性の立証責任は労働契約法に基づき使用者側（法人側）が負うものですが、多くの訴訟では、上のような点で被告側は合理性の立証ができない状況になっています。

5. 三つの地裁判決

このように、いずれの訴訟でも被告に立証責任のある「就業規則の不利益変更の合理性」は十分に示されず、したがって原告の請求が認められるべき状況にあるといえます。

にもかかわらず、これまでに出示された三つの地方裁判所の判断はいずれも原告の請求を退けました。その判断の概要は次のとおりです。

(1) 国立高専機構事件・東京地裁 2015 年 1 月 21 日判決

- ・教職員が賃金臨時減額で受けた不利益の程度は、勤労意欲を削ぎかねないほどに甚大なものと認めた。
- ・施設整備など物件費の支出を抑制すれば中期計画が達成できず法人経営に支障をきた

すおそれがある、赤字決算となった場合運営費交付金の増額要求によってしか赤字を解消できずそれは困難であるとして経営上の必要性を認定した。(なお、この認定は被告の主張に基づいたものではない。)

- ・ 国家公務員と較べ賃金減額の実施を遅らせる措置をとるなどしたことで改定後の規則内容に相当性があるとした。
- ・ 運営費交付金減額の見通しが不明確な中で賃金減額を実施しようとする法人を団体交渉で組合が批判したことなどを採り上げ、労使交渉は平行線で交渉打ち切りは機構側のみの責任によるものではないとした。
- ・ 機構は運営費交付金減額が決定した 2012 年度政府補正予算で多額の施設整備費の交付を受けており、賃金減額の原因である運営費交付金減額が確定したのと同時に法人予算の組み替えによる賃金減額措置の中止・縮小等が可能な状態が生じていたことについて、事後的な事情であり法的安定性を損ねるとして考慮対象外とした。

(2) 福岡教育大学事件・福岡地裁 2015 年 1 月 28 日判決

- ・ 教職員の賃下げ率は大きい、不利益は一時的なもので過大視できないとした。教職員の教育研究活動等に与える影響は認めなかった。
- ・ 政府の要請どおり賃金減額を行わないと、政府や国民から法人が非難を受け、また次年度以降の運営費交付金が減額されて経営困難に陥る可能性があるとして賃金減額の経営上の必要性を認定した。(なお、被告はこのことを主張・立証していない。)
- ・ 運営費交付金減額により単年度赤字を生じても、法人会計制度上複数年にわたって解消可能であることについて、次年度以降の収支は予測できず確実に赤字解消が可能とは言えないとして退けた。
- ・ 賃下げの「高度の必要性」は、実施しないと経営が破綻するほどの状況に陥っていても認められるとした。
- ・ 国家公務員と同様の措置で、職位別に減額率を設定するなどしていることから規則内容の相当性が認められるとした。
- ・ 運営費交付金減額の見通しが不明であった以上、労使交渉で明確な根拠を示して賃下げの必要性が説明できないのは当然で、可能な説明は尽くしているとした。

(3) 京都大学事件・京都地裁 2015 年 5 月 7 日判決

- ・ 運営費交付金が減額されても法人の財務状況から賃下げを行う必要はなかったこと、政府の法人への賃金臨時減額の要請は強制力をもたないこと、賃金減額を実施しない場合に法人が社会的批判を受けるとの主張に根拠がないこと、賃金減額率についての法人の説明に合理的根拠がないこと、代償措置として評価できるものが講じられていないこと、特段の異議申し立てなく減額後の賃金を受領したことをもって賃下げに合意したとはいえないことは認めた。
- ・ 国立大学法人は国が設置し財政措置を行うものであること、独立行政法人通則法の「社会一般の情勢に適合」の規定の具体化として法人の職員給与規程に「当分、俸給

表の月額及び手当の額は国家公務員の例に準拠」との規定があることから、国家公務員が給与臨時減額を行った以上特段の事情が無い限りこれに準拠する一定の必要性があると認定した。その上政府からの要請があり、他の国立大学法人等も賃金臨時減額を実施していたことから、賃金臨時減額を実施しないことは法人の社会的責任から許されず、賃金臨時減額を行う高度の必要性があるとした。

- ・賃金減額による不利益の程度は「軽微ではない」としつつ、国家公務員や他の国立大学法人等の減額率より減額率が小さいことをもって相当性があるとした。
- ・法人財務上の必要性から賃金減額を行ったのではないから、労使交渉で賃金減額の財務上の必要性について十分説明しなくても交渉態度に問題はないとした。
- ・学内の諸会議（教育研究評議会等）で賃金臨時減額規程が審議、了承されているから教職員の意見が一定反映されているとした。

6. 不当判決への批判と第2審の取り組み

これら三つの地裁判決に対しては、労働契約法に基づく就業規則の不利益変更の合理性の判断要素（3(1)の①～⑤）個々の要素ごとの事実認定や判断の不当性ばかりでなく、

- ・労働者がこうむる不利益の甚大さに応じ、経営上の必要性の程度との比較考量に基づいて不利益変更の合理性の判断をするべきところ、そのような判断がされていないことなど、労働契約法に基づく労働条件不利益変更の合理性に関する判断枠組みが守られていない問題
- ・労働契約法に基づき使用者側が不利益変更の合理性の立証責任を負うにもかかわらず、裁判所が独自の考察で経営上の必要性を認定していることなど、公平な裁判を受ける権利の保障にかかわる問題
- ・裁判所が経営上の必要性を認定するにあたって、中期目標・中期計画、法人の財務運営と運営費交付金の予算措置の仕組みなど独立行政法人、国立大学法人の制度設計の基本的な事項、また3(2)で触れた独立行政法人通則法の解釈など、多くの点で誤った認定をし、国立大学法人、独立行政法人の制度設計の本旨やそのもとでの労使自治を事実上否定するような判断を導いている問題

といった多くの重大な問題点が指摘されています。

また、国立大学、高専の高等教育機関にふさわしい自治と自主性・自律性にもとづいた運営をめぐるのは、文部科学省主導の「ミッションの再定義」や「機能強化のための重点支援枠組み」を通じた各大学の学部・研究科など教育研究組織の改編への介入、「大学ガバナンス改革」と称しての教授会自治、大学自治の後退をねらった学校教育法・国立大学法人法の改定、国立大学入学式・卒業式での国旗掲揚・国歌斉唱の実施要請など、ここ2年ほどの間に時の政府による危険な動きがこれまでになく加速化しています。このことについて、政府の要請にすべての国立大学法人等を従わせたという点で、2012年の賃金臨時減額をめぐる圧力がその嚆矢となったのではないかと指摘があります。

こうしたことを踏まえ、全大教では、6月21日に公開シンポジウム「国立大学・高専の賃金制度・労使関係を問うー臨時賃下げ未払い賃金請求訴訟の不当判決を越えてー」を開催し、こうした三地裁判決の不当性と国立大学、高専をめぐる最近の情勢について討議を深めました。その成果については、機関誌等で公開を予定しています。

全大教・高専協議会、福岡教育大学教職員組合、京都大学職員組合それぞれの原告団は、不当判決に対して直ちに控訴の方針を決定し、地裁判決の不当性を詳細に明らかにした控訴理由書を裁判所に提出、また、不当判決を覆すさらなる立証の補強に、弁護団とともに取り組んでいます。国立高専機構事件、福岡教育大学事件については控訴審の口頭弁論が始まっています。

今後、全大教としてすべての第一審・第二審訴訟で十分な審理と公正な判断を求めるとともに、不当判決への社会的な批判を広げ、国立大学、高専の自主性・自律性と労使自治を守る取り組みが重要になっています。

以 上