

第1部

基調報告

「国立大学・高専の賃金制度・ 労使関係を問う裁判闘争、 意義と現状」

(レジュメは本文中 48～51 ページに掲載)

全大教顧問弁護士団団長
東京法律事務所

小部 正治



はじめに

ご紹介いただきましたように全大教の顧問弁護士団で、一時期顧問を外された時期もありましたけれども、一応、通算3年であります。国立高専の裁判を担当しておよそ2年半ですが、もう少し早く相談してくれたら団体交渉のやり方も、労働契約法10条に沿った形で、追い詰め方が少し違ったのではないかという感想を持っています。これはひとりごとです。

1. 裁判闘争の意義

富先生からもお話があったように、2006年に独立行政法人になったということで財政的な問題にとどまらず、労働基本権の問題でもきちんと回復をされた。同時に、これまで全て勤務条件法定主義で、争うとしたらその法律は憲法違反だという以外になかったのですけれども、労働条件その

ものを裁判で争えるようになったし、不当労働行為があれば労働委員会へ申し立てもできるようになった。

次に、独立行政法人通則法63条の解釈なのですが、京大判決の解釈は全く間違っている。私はこの裁判をやる前にお話ししたと思いますが、全医労の裁判というのは国立病院ですが、これは職員が国家公務員である特定独法なのでもっと厳しいです。逆に旧63条の非公務員の一般的な独法については賃金・労働条件は独自にやっていい、国家公務員の賃金・労働条件から離れていいと書いてあるのを、逆に今読んでるのはいかがなものかと思っています。

労働契約法10条についても、全医労の場合には独法になる時に中高年の看護師さんに押しつけられた約1割の賃下げの効力を争った事件ですが、4月2日からは労働契約法の適用があるけれども、3月31日から4月1日に独法になった瞬間には適用がないというのが判例でしたので、逆に国立大学の事件では労働契約法10条が間違いなく適用となる。

独立行政法人になってから皆さん方の賃金がずっと下がり続けている。あわせて国家公務員に比して一段階低いレベルで少ないところでとどまっている。皆さん方が労働基本権等を回復してから6、7年たって、不満があった時に使える刀をもらったけれどもなかなか刀を研がないうちに錆びつきそうだなという時期に来ていたと思います。今回の裁判は、その刀を初めて使ってみたという意味では非常に意義があったのではないかと思います。

当初、私が組合の学習会でお話ししたことを、『労働法律旬報』の1795号に特集を組んでいただいた時に書かせていただき、裁判闘争の意義を4点に整理しましたので、現時点で改めて確認します。

一つは、全職員に対する不利益是正をわれわれは求めて、これは組合員だけではない全ての職員のために組合運動をやり団体交渉で詰めていったわけです。しかしそれが強行されてしまった後も、その闘いを終わらせないというところにこの裁判の第一の意義があるわけです。最終的に、11大学637人の方がその代表となって立ち上がった。私はそれだけでもう勝利だと思っ

ています。しかも、同時多発ではない、それぞれの大学の独自性がありますので異時多発で11の組合が裁判の同じテーマで、それぞれ違いながらも提起できたのは、やはり画期的なことだと思う。

つい最近、年金者組合の3500人が年金1%の引き下げを許さないということを全国の全ての都道府県で提訴することを予定していますが、それに勝とも劣らない立ち上がりだったということです。賃下げを許さないという意味表示を内外に示し闘い続けており、裁判を通じて組合が諦めてないぞということを示すという意味では第一です。

二つ目が、機構に対する「異議申立」です。夫婦関係は最初が肝心というのは結婚式で言われる話です。まさに独法になって労働基本権等の新しい武器を持って以来、初めて大きなストレートパンチが来たわけです。これを受けて倒れてしまうのか、それとも反撃するのかという意味では、私は裁判という形を取って反撃することは大事ではないか、殴られたら殴り返せと言ったと思いますが、それは非常に良かったと私は思います。夫婦関係というのは裁判をすれば別れられるんですが、労使関係というのは、国立大学・国立高専が続く限り継続するのです。そういう意味では、とんでもないことが起きたら必ず反撃して裁判までやるぞという姿勢を示すことは大事だと思う。裁判になれば、大学側も弁護士事務所に呼ばれ、書類の作成を求められる等、裁判はいちいち面倒くさいなと愚痴を言い、もう二度と裁判はいやだと思わせていると思うのです。それで日頃の交渉態度が変わったかどうか、これは大学によって違いがあるかもしれません。組合を怒らせると訴えるぞと言われてしまうので、交渉等では少し丁寧な説明をするというようなことになってきているのではないかなってあれば成功だと思います。

三つ目が、労働組合の「存在意義」を示す、組合員の期待に応えるということです。この裁判は執行部がやれやれと言ったかどうかは分かりませんが、結構、組合員に支持されたのではないかな。例えば国立高専で言うと、282人の方が原告になっている。これはそれなりの決意で組合に結集しているということだと思います。これだけ賃下げを団交等で対抗してやったけど強行されてしまった。何もしないのかという声がやはり満ち満ちていて、そういう

意味ではその中で期待に応じて裁判に立ち上がったということは、私は、組合の内外に、労働組合があつて良かったということを示しているのではないかと考えています。

そして四つ目ですが、この裁判は全大教だけの裁判ではありません。私も担当していますけれども、既に国家公務員（国公労連）の裁判に続く裁判として一緒に闘いましょう、そして地方公務員が頑張ってくれよと応援しています。俺たちに波及させないでくれよという期待も受けています。さらに社保庁の525人の分限免職のうち、79人が人事院に異議申立てをして既に約3分の1が職場に戻りました。戻れなかった方々については、全国各地で裁判闘争を続けている方も多し。そういう意味では、最近、公務員は何だとか、社保庁がどうだとかといろいろバッシングがありますけど、その中でやはりそうではないのだと、国民の中に打って出て訴えていく、公務員労働運動の仲間を増やし、ともに闘うという意味でも全大教は存在意義を示したのではないかと考えています。

私が裁判を起す時に言った意義のいくつかは既に達成をしていると思いますし、さらに、まだ続けていく意味があるのではないかと考えています。

2. 国家公務員裁判の現状

国 公労連・鎌田書記長が後にお話しされますから簡単に言います。国家公務員の場合は、新たに成立した法律によって賃金が切り下げられていますから、その法律が無効でなければ賃下げを阻止できない。無効にするのはただ一つです。それより上の規範である国際条約（ILO条約）か日本国憲法に違反しなければ法律は無効にならないということです。憲法28条の合憲性を担保するために、団体交渉権、スト権を奪っておいて、代償措置として人事院勧告がつけられていて、かろうじてその勧告によって賃上げがされるというシステムが残っているのに、そのかろうじて残っているシステムさえなくして勝手に賃下げするなどということは、労働基本権を無視して

いて憲法に違反するという主張をしたわけです。

しかし、東京地方裁判所の判決は「国会が、国家公務員について、人事院勧告や民間準拠原則に基づかず、給与減額支給措置の立法をすることが一義的に許されていないと解することはできない」とし、立法府の裁量を肯定しています。しかも、その裁量を規制するのは極めて例外的であるとしています。「当該立法について必要性がなく、又は人事院勧告制度がその本来の機能を果たすことができないと評価すべき不合理な立法がなされた場合」、この二つだけが例外的だということです。結論として、フリーハンドで国会は何でも決められるということを裁判所が認めてしまったのです。裁判所というのは何のためにあるのか。三権分立で行政や国会の行き過ぎをチェックする機関なのに、国会に公務員の賃金・労働条件に関して立法府にフリーハンドを与えているという意味で話にならないと思っています。

3. 弁護士交流会

裁判が始まって一番よかったのは、各大学等の法的アドバイザーである各弁護士が、あちこちで確立したことです。これまでお付き合いのなかったところもあるかもしれませんが、これからはできるだけ紛争が起きそうな時から、予めこの点は法的にどうだとか、どんなことが考えられるかとか、それを踏まえて国交ではどんなことを追及したらいいかとか、ぜひ付き合いを深めていただきたいと思います。いずれにしても、初めて国を訴える弁護士もあって、裁判に懐疑的であったかも弁護士もいないわけではなかったのですが、始めてみたら、やはりプロですからすぐにそれぞれの大学の特徴をつかんで、いろいろ意見を出し合うようになりました。

この弁護士の交流会ですけれども、それぞれ大学によって、新潟大学で国賠も起こしていたり、京都のようにいわゆる下げ幅が少ないとか、定年退職金の削減もと襟レ足りと訴えの内容もそれこそ自立しているので、東京からあれこれ言う必要もありません。弁護士交流会は、経験交流を基本にして年

に2、3回やっていく。今度は8月8日でできれば京大判決をテーマにしながらか議論を進めていきたいと思っています。

これまで主として議論をしたのは、① 国立大学論と言いまして、だいたい経営者側が国立大学は特殊なものであって民間とは違うのだからいいのだとかに言っているのどう対抗するかということと、② 大学の会計は民間企業の会計とどう違ってどういうふうにとんどころにお金が隠されているか貯金されているのかとか、③ 予算項目としてどういう項目がどんなふうに使われるのかということ、④ どういう証人を出して取り組むのか、などについて意見交換をし、それぞれが発表し、それぞれが自分のところへ持って帰るという形でやらせていただきました。

4. 国立高専裁判の現状

私が担当した国立高専の裁判の現状ですが、282人と全大教そのものが原告となり損害賠償を求めて提訴をし、今年の1月21日に全面棄却判決を受け現在控訴中です。明日高裁の第1回がありますが、この間、裁判官から2回電話がありました。主任の笹山さんが不在で私のところへまわってきたのですが、第2回があるかどうかは分からないけれどもと言いながら、この証人はどういう証人ですかとか原告本人の陳述は1回目だけにしてくださいとか、いろいろと探りというか意見を言ってきています。

あした控訴審が第1回の期日だけで打ち切られてしまうかもしれないということなのです。

一審判決についてはレジメにまとめたとおりです。最初に、労働契約法の10条とは何かという話をします。左手に「労働者の不利益」という分銅を載せて、右手に「不利益変更の必要性」という分銅を載せる。基本的にはこの二つのバランスで重い方が勝利する構造であるということです。これは上条貞夫弁護士という私の事務所の先輩で、JALの労働者側の弁護士団長で、かつてみちのく最高裁判決とか、第四銀行判決などのいくつかの最高裁事件につ

いて応援に入ってやった弁護士ですですけど、彼が言っています。それが判例を困難にしているところ。

左手に不利益の大きさ、右手にそれをさせなければならないほどの必要性、しかも賃金や主要な労働条件の場合には高度な必要性というのがある。国立高専の場合には、この労働者が被った不利益は著しく大きい。これは認めてくれたのです。そうすると経営側が、それを認める高度な必要性というのを言わなければいけないです。しかし実を言うと、あまりこういうものはないのです。ただお金がない、運営費交付金が減らされると言っているのですけど、それが本当かどうかよく分からないのです。

1年間に40億円の運営費交付金がカットされる見込みである。それに対して例年2億円ぐらいしかない予備費をこの年は7億円ぐらい足して9億5400万円にした。それでもさらに足りないので学科ごとに1学科300万円、合計で7億1340万円を集めて16億6740万を作った。それでひと月の職員の給与差額分が2億5000万ということで、その6カ月分を用意した。もうそれ以上用意はできないというのが高専側の言い分でした。果たしてそれがそうかというのは、実を言うと何の証拠もないのです。1学科500万を削ることができないのか、ほかにいろいろな財産があるのではないかという議論をしていたのですが、ほとんど資料らしい資料も出さないまま終わってしまった。

そういう意味では全大教側が勝ってもおかしくないのです。なぜなら著しく不利益が大きいと書いてくれている。そんなに必要ではないのだから。

しかし、ここからなのです。ここに、もし国からの要請を断ったらどうなるのかと、国から強制をされているという経済的でない問題が出てくるのです。賃下げですから、金がないからやらなければいけない。金があればやらなくてもいいはずですが。したがって財政的側面でないほかの理由をたくさん挙げてくるわけですが。もし挙げなかったらにらまれて、翌年からいじめられるとか、お金がもらえなくなるかもしれない。われわれは、それは得点にならない。そんなのはポーズなんだ、うそなんだ、主観的な空想なんだ、あり得ないという話をしたのですけれども、裁判官はそれはそれで結構、重く見ている。

同時に一番びっくりしたのは、裁判の中で一回も表だって論争にならなかった「中期計画が達成できなくなるかもしれない。」という表現なのです。必要性の分銅が小さいものだからとか、こうなるために裁判官が別な分銅を作り出す、被告本人が言ってもいないことを載せて、重くしなければならない。時々国相手の裁判をやっていると、そういうことがあります。国が言ってもいないことを勝手に裁判官は付度して、国の主張にして勝たせる。これは裁判ではなく、インチキです。普通は弁論主義に反するというのです。要するに裁判官は論争もしてなく争点にもなっていないことを勝手にエイヤッと持って来て分銅にして逆転させる。そういうやり方で、結果的には負けてしまったのです。

要するに、中期計画でやるのが、お金を削って人件費にまわすことによって遅れたらいけないということです。例えば古い校舎を、今年やらなくて2年たって後でやればいいじゃないですか、門があるなら門の修理も2年ぐらい後でいいじゃないですか。組合はそういう議論をしているのだけど、一切、そういう資料を出さない。もう渡し切りで学校に配っちゃったからもう返ってこないんだという嘘をついていたのに、後で勝手に学校から1学科あたり300万取り上げたのです。そういう意味では非常に不誠実な交渉をし、ほとんど資料も示さず財産を隠したままやったのですが、結果的に余計な分銅を載せて逆転させてしまった。そういうことで非常にひどい判決だと思っています。詳しくは判決理由で述べているので、見て下さい。

5. 京都大学地裁判決

京都大学の判決は、私のレジメの3ページの(2)にあります。驚くことに京都大学は運営費交付金をわずか28億円しか国から減らされていない。判決が認定していますが、そのうち10億円分は部局で負担し、12億円分は被告全体の経費から負担するので、人件費削減はわずか8億円しか減額していません。この8億円が本当に他からもってこれないのでしょうか。

いいえ、京都大学の財政規模からみれば8億円なんて、どこからでも持って来られる額です。そうするとどうということか。左手に「労働者の不利益」はあるわけです。右手に何も乗っていない、右手が空なのです。だって8億円のお金はあるんだから。だから京都の弁護士さんは「不利益変更の必要性はない」のだから絶対勝つと思ったはずです。これは当たり前です。

左手には何の分銅もないのだから。ここからが恐ろしい。この分銅のないものを裁判所がどうやって作りだしたかです。一つは、通則法63条をインチキに読む。二つ目に就業規則を勝手に解釈する。そして高度な必要性というのを作り出しています。一緒に見ましょう。京都大学の判決の64ページ、(b)の下から6行目ぐらいに、「国立大学法人の本質的な性格や国との関係」というのがありますが、ここは通則法63条の「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」という条文です。「社会一般の情勢」というのは、先ほど中富先生がおっしゃったように、財政統制をやめて交付金制度にしたことによって各大学ごとに独自に労働条件を決めていいということなのです。ただし届け出なければいけない。その中に、「社会一般の情勢に適合したもの」でなければならないとあるだけであって、国と一緒にしなければいけないとは何も書いてないのです。特定独法はもうちょっと国との関係が強くなっている。そういう意味でこの読み方を勝手に国家公務員と一律にすべきだというふうに読んでいて、まず一つ目の間違いです。

次のページの「これを受けて、原告らを含む教職員に適用される被告の給与規程においては、『当分の間、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し、改訂があった場合は、それらの改訂についても同様とする』ことが定められている」と。これは定められていることから、だから国家公務員の賃金が切り下げられたら賃下げをしなければ駄目なんだ、それが約束なんだというふうに読むのです。

そして「そうすると」の後です。「社会一般の情勢に適合したものとなるようにすべき」という法律の規定や、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、大学としては特段の事情がないかぎり、これら

の規定を誠実に執行する必要がある。これらの規定自体が社会的責任だと。要するに大学として国民に対しての責任があるということだから、国家公務員が下がればあなた方もそれに沿うような一定の必要性が生じる。賃下げを、むしろ義務付けてしまっている。そして特段の理由がないから賃下げすべきだと。だから高度な必要性があるという。とんでもない、これは裁判なのかと。いくら何でも何もなくてこんなのを(分銅として)載せている。こんなものが載るものなのか。裁判官の頭にある空想を載せている。

しかもさらにひどいのがその後です。結局、今度は賃下げしなかったらどうなるかというたわごとを、あたかも重し(分銅)にしているのです。もし大学がやらなかったらにらまれる。社会から批判されるかもしれない。だからやらざるを得なかったのだということに乗せて、逆転させてしまったのです。

そういう意味では、これは裁判なのと言うと怒られてしまいますけれども。裁判官も、自分も賃下げされているし、出世もしなければいけないし。もし11大学のどこかでも負かされたことがあったら、その人はもしかすると一生出世しないかもしれないのです。かつて自衛隊が違憲だと書いた裁判官は、ずっと地方裁判所ではなく家庭裁判所をまわされて終わったと聞いています。皆見ているのです。特に東京地裁の裁判官なんて出世コースですから、ほかと違う。京都もそうかもしれませんけれども。そういう方々をどうやって説得をするかというのは結構難しいです。臆面もなく、大学が言ってもいないことを平気で書くというあたりが、今のこの二つの判決の特徴だと思います。

6. 裁判を通じて浮かび上がってきた問題点

裁判を通じて浮かび上がってきた問題点は3点あります。1点が、労働契約法10条で、財政面以外の別の重し(分銅)を載せていいのかという問題提起に対して、実は先例があるのです。これは八雲会事件です。どういう事件かと言うと、賃上げはずっと人勧どりしてきて、賃下げの時だけ裁判

を起こしたということなのです。裁判官は、人勧の時に利益があったら、下がったら不利益が出るのは当たり前なのではないかということを行うために、法人の性格などというおかしな言葉（分銅）を出してきて言っています。事件としては、人勧通りに下げたのが争われて負けているというだけの話です。負けさせる時にこういう長期的な視野に基づきという、財政的な側面以外の側面を強調して負けさせている。

このことが何をもたらすかということですが、黒字企業に際限のないリストラをさせる。うちは黒字なのですが、将来赤字になってしまうかもしれない。どこかの国が存立危機で襲って来るかもしれないということを重んじて会社はこういう政策を立てたので、裁判所はそんなことに口出しできるはずがないじゃないかと脅すのです。つぶれたらどうしてくれるんだと裁判所が脅された時に、やはりこういう理由で長期的視野に立ってということを行うとすれば、黒字企業でも賃下げできるし、リストラもできる。同時に親会社からならまれる。親会社からならまれて社長が交代させられたり、取引が少なくなったりしたら困るという、そういうわがままで労働者の権利が侵害されることになると思います。

根底にあるのが国立大学法人特殊論ということで、京大の場合には財政的必要性が全くカラだったので大きく言いましたけれども、国立高専の場合には財政的必要性がなくもなかったと認定したので、中期計画しか載せていないのです。そういう意味では質的には同じですが、量的に大きく違う。

二つ目ですが、そうすると人勧で下げられて文句を言うなというのがだいたい裁判官です。八雲会事件も含めて見るとすると、これからあなた方が人勧で、「おめおめと」と言ったら駄目で「肅々と」と言ったほうがいいけれども、従っていくのかどうか。賃金要求を出すべきなのか、出させられるのかというあたりは全大教のこれからの賃金闘争の中での大きな柱になっていくのではないのでしょうか。そういう意味では人勧が出るのを待って闘うのか、春から闘うのかということからむとします。顧問だから勝手なことを言っていますけど、これはあなた方がやることで、私が不当介入するつもりはありません。そういう意味では賃上げをどう考えていくのかということ。

要するに差があるのに人勧のまま、今のままずっと同じ利率でいったら、結局、どう考えても国家公務員の賃金レベルに行かないんです。そういう意味では平行線です。それを出せるかどうかというあたりは、やはり金のある大学から自主的に大きな賃上げをしていくということ。今、そうなっているかどうかは分かりませんが、京大ですらまだこのような就業規則があるのかと、私はちょっとびっくりしました。その辺は儲かっていてお金のある大学から大幅賃上げを勝ち取っていただきたいと思います。

三つ目です。この裁判を通じて、労働基本権に制約があるのではないかと誤解をするような方がいらっしゃるわけではないのですが、労働基本権は誰でもあるのです。ないのは軍隊だけだというのは世界の常識です。日本は消防署も軍隊だということでILOに楯ついて、いまだに消防職員の労働基本権を否定している世界で唯一の国です。要するに労働基本権というのは、100%かゼロしかないのです。それは特段の理由がある場合だけゼロにできる。だから代償措置なんかで人事院勧告がゼロになっているのはそれ自体がおかしい。しかしそれを見ながら大学の特殊性にひかれながら、大学の自治に内在的制約があるとかいうのは、それはそれで一つの理論的な考え方としてあり得ないわけではないけれども、労働運動的に言うとか全くナンセンスということなのです。

おわりに

最後に、裁判というのは負ける場合もあります。じゃあやらないのか。そんなことはありません。国家公務員組合だって今度負けたら2回目です。じゃあなぜやるのかと言われて、私が最初に言った意義で、裁判で結果的に負けることがあったとしても、やはり得るものはあるだろう。それぞれ皆さん方が運動の中でつかみ取っていただきたいと思います。

ありがとうございました。(拍手)

国立大学・高専の賃金制度・労使関係を問う裁判闘争、意義と現状

東京法律事務所
弁護士 小部 正 治

はじめに

全大教の顧問弁護士であり国立高専の賃下げ裁判を担当

1 裁判闘争の意義

(1) 独立行政法人の法的なスタンス

- ・平成16年、独法移行による労組法・労基法の全面適用・・・労働基本権の回復
労働委員会への申立(不当労働行為)・裁判所の活用(勤務条件法定主義の適用なし)
- ・労働契約法10条(就業規則による不利益変更論)の適用(全医労事件で肯定)
- ・職員の賃下げを行う必要性及び合理性はない・・・賃下げが続いていた
- ・持てる武器を活用するチャンスでは

(2) 全大教における本件裁判の意義(労働法律旬報1795号11頁)

- ① 全職員に対する不利益の是正を求める要求運動の継続であり、その一部である
- ② 機構に対する「異議申し立て」である・・・抗議の意思表示である
- ③ 労働組合の「存在意義」を示す。組合員の期待に応える
- ④ 公務員パッシング・リストラに対する反撃・・・国家公務員・地方公務員・社保庁解雇
継続中であるが、基本的には意義に沿った活動が継続し、今日的役割を果たしている

2 国家公務員裁判の現状(私も弁護団の一人)

・2012年4月1日から2年間、法律に基づく「給与臨時特例措置」により、平均7、78%も賃金が引き下げられたことに対して、国公労連及びその組合員370名が国を相手に東京地裁に差額請求等の訴訟を提起。平成26年10月30日に東京地裁は敗訴判決をだし、控訴され東京高裁で第1回期日は7月8日に予定。

・最大の問題は憲法28条の労働基本権を完全に侵害していること。人事院勧告制度は、憲法第28条で保障される労働基本権を1948年の国家公務員法「改正」によって公務員には制約する代償措置として設けられたもの。政府は、「憲法上の労働基本権制約の代償措置の根幹を成す人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢」で対応し、制度発足以来、紆余曲折はあったものの、毎年「民間労働者との格差是正」を根拠とした人事院勧告の範囲内での給与改定を提案してきた。同時に、国会が勤務条件法定主義に基づき人事院勧告の範囲内での給与改定を承認してきた。

・平成26年10月30日東京地裁(古久保正人裁判長)の概要。

①「国会が、国家公務員について、人事院勧告や民間準拠原則に基づかず、給与減額支給措置の立法をすることが一義的に許されていないと解することはできない。」

「但し、当該立法について必要性がなく、又は人事院勧告制度がその本来の機能を果たすことができないと評価すべき不合理な立法がされた場合には、立法府の裁量を超越するものとして当該法律が憲法28条に違反する場合がある。そして、この点に判断に当たっては、給与減額支給の必要とする理由、減額の期間及び程度等の当該措置の内容等の事情を考慮

すべきである。」と広範な立法裁量を認め、28条の違憲論を排除。

- ② 立法の必要性を安易に肯定、また立法内容の合理性も国の言いなりで肯定。
- ③ 国家公務員の団交権の制約・限界を肯定。団交権侵害の違憲・違法はない。
- ④ ILO条約87条・98条違反も簡単に排除。

3 各国立大学の取り組みの現状

(1) 地元弁護団の確立

全国各地で地元弁護団と協議して、順次提訴で11事件。

(2) 全国の弁護団交流会

- ・各大学機構ごとに大学の財政事情も異なり、また主張の中心点も必ずしも一致しない。また、顧問弁護士が指導する関係に立っていないし、統一的書面も必要ない。
- ・各地の経験交流が基本、年2〜3回程度、次回8月8日(土)
論点に対する議論「国立大学論」「大学会計の分析」「立証方法に関して」など

(3) 国立高専裁判の現状

・独立行政法人高等専門学校機構(高専機構)によって運営されている全国51の国立高等専門学校の賃下事件で、原告282名(差額1ヶ月分賃金請求)+全大教(損害賠償)
高専機構は、2012年に、政府の要請を丸のみして国家公務員と全く同一の賃金減額を組合に提案し、たった3回で団体交渉を打ち切って7月1日からの給与減額を実施。

・労働委員会

機構・文科省の団交拒否について、2014年10月21日に棄却命令(房村公益委員)。

→再審査申立(中労委で和解協議中)

【判断骨子】

- ①機構は一定の資料を提示し説明した。
- ②機構の説明は抽象的といえなくもないが、組合からの追及や質問もなかった。
- ③組合の基本姿勢は変わらず、3回目団交で行き詰まりの状態にあった。
- ④文科省は現実的支配なく使用者にあたらず。

・訴訟

減額した賃金の差額と組合に対する損害賠償を求めた東京地裁訴訟については、2015年1月21日、全面棄却判決(佐々木宗啓裁判長)。→控訴(東京高裁、6月22日第1回)

【判断骨子】

- 労働契約法10条を適用して、各要件を検討して、すべて肯定した。
- ①原告らやその家族に生じた賃金減額による被害は相当程度大きい(p46~48)。
 - ②高専機構には「営利企業と異なる特質」があることを前提として(p48~50)、予算の制約や中期目標達成のために賃金減額の高度の必要性あり(p50~52)。
 - ③予備費により賃下げ時期を3か月遅らせ、各学科300万円の執行留保をしており相当性あり(p53~56)。
 - ④組合に対して一定の説明をした(p56~59)。
→不利益変更を有効。

4 地裁判決の特徴（2つの判決を比較して）

（1）国立高専判決（東京地裁、平成27年1月21日）

a) 財政的な必要性が肯定される事件と見ている・・・約40億円の交付金削減

予備費9億5400万円＋1学科300万円（7億1340万円）の物件費削減して、16億6740万円を準備し、15億円（1ヶ月2億5千万×6ヶ月）を補填し、もうこれ以上できない。

b) 判決内容

・「平成21年4月に策定した第2期中期計画においては・・・が定められており、これらに対応すべき、機構戦略経費が計上されている。このような中において、運営費交付金が当社の内示額よりも減額されることは、当該年度の被告の事業計画に大きな影響を与えるものであり、具体的には、被告においては、当該年度の支出の見直しを余儀なくされることとなり、かつ、被告の予算における支出項目のうち、人件費がその大部分を占めていることからすると、中期計画を達成するという観点からは、物件費のみならず、人件費の削減をも考慮せざるを得ない状況にあったと言ふべきである。」（p51～52）。

（2）京都大学判決（京都地裁、平成27年

a) 財政的な必要性が全くない（p68）・・・運営費交付金の減額は約28億円

約10億円は部局負担、約12億円が被告全体の経費から、約8億円が人件費からの削減
賃下げ幅が少なく人件費削減は約8億円だけ・・・8億なら他から填補できるはず
「他に財源確保の方法があるか否かということとは次元の異なる問題である」（p69）

b) 判決内容

・① 独立行政法人通則法63条3項（改正前）国家公務員の給与等を考慮要素とすべき

② 被告の給与規定は通則法63条3項と同趣旨

「当分の間、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し、改訂があった場合は、それらの改訂についても同様とする」は通則法63条3項と同趣旨のもの

③被告としては、特段の事情のない限り、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、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採るべき一定の必要性が生ずることとなるというべきである。」（p65）

・ 国による要請に起因して応ぜざるを得ない状況（「事実上の要請」の解釈）

実施しないと「国からの更なる要請や社会一般からの批判を浴びることの想定」

主観的な「政治的判断」に基づいて判断していいのか

5 裁判を通じて浮かび上がってきた問題点

（1）労働契約法10条の不利益変更の「必要性」

・「高度の必要性」（最高裁判例、主要な労働条件はハードルが高い）の内容は

賃金の場合は「財政的な必要性」（会社の経営が成り立たなかりかねない）が中心では
「必要性は『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言わば相対的な概念であり、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ま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というべきである。」（八雲会事件、札幌高判平19.3.23労働判例2007年9月15日（NO、939、12頁）

この理論は、黒字企業に際限のない賃下げ・リストラを許す結果になる企業の「主観的わがまま」で労働者の権利が侵害される危険性が高い

・ 根底にあるのは、「国立大学機構」特殊論

国立大学機構では財政的な必要性がなくとも賃下げできる（京大判決）

「中期計画の達成」が損なわれないために賃下げできる（国立高専判決）

（2）国の人事院勧告制度と各国立大学機構における賃金闘争

・ 人事院勧告制度は当面延長する蓋然性が高いことを前提にして

・ 人勧準拠を脱すべきか、脱することができるのか

（3）国立大学機構の職員と労働基本権の制約

・ 国際基準 原則と特段の例外の場合否定（100%か0%か）

軍隊以外・・・日本は消防も「軍隊」だとして否定する世界で唯一の国

・ 国立大学・高専は法的には全く制約ない・・・100%

国立大学の立場（特殊性があるとしても）は、個々の問題ごとの解釈論の中で

・・・例えば労働契約法10条の解釈の場面で行えばすむこと

・ 通則法50条の10、3項と同法57条3項（行政執行法人）との対比でもあまり差異はないことから、過大な評価は不要

6 おわりに

裁判に取り組んで良かったという評価ができる運動を

以上