

## 第1部

### 報告 ～裁判の現場から～

(レジュメは本文中 65 ページに掲載)

## 「福岡教育大学」

福岡教育大学教職員組合 書記長・原告団長

岡 俊房



**福**教大の岡です。レジュメを用意していますが、法律の専門では全くないので用語の間違い等があつて申し訳ありません。きょうは普通の人間として組合書記長、原告の立場からお話しさせていただきます。

6月15日に控訴審の第1回期日があり、そこで意見陳述を原告代表としてしました。そこで「国立大学法人職員の権利は、労働法制の下で、いかに保障されるべきか？」ということを問いかけましたが、ほかに2点、国立大学において学問の自由と大学の自治はいかに保障されるべきか、ということ。それから司法はいかにあるべきか。これは先ほど中富先生も司法権の独立ということを言われていましたが、憲法76条3項も問いかけましたし、素人ながら、司法は弱いものを守る正義の味方ではないのかということを問いかけました。

法人化により、われわれは国家公務員の身分保障を剥奪されたわけですが、ではどうなるのかということで、資料に究極の選択肢として①、②と二択を挙げています。①完全な民間労働法制の下に置く。あるいは②公務員でもなければ民間でもない、無権利状態に置く。①は本来予定されていたところだと思いますが、実際に今、国立大学で行われているのは、この裁判の中でも

そうですが、②の状態にあるものです。

福教大の第一審の判決の枠組みとしては、一般企業、私企業の場合と異なる特別な枠組みを立てるということは裁判所は避けています。しかし実質的にはそもそも国立大学は特殊であるという内在的制約論、さらにその財務論版の内在的制約論を持ち出して、結局のところは内在的制約があるのと同じ結果を導いている。①のふりをして②を裁判所も選択している。裁判所も共犯であるというような確信がありました。裁判所もそうするのかと。先ほど高山先生が解釈改憲と言われましたが、まさにそれと同じ構造を裁判所もやっているということだと思います。

労働契約法10条の各要件に関しては、先ほどの小部先生のお話で高専や京大の事情をお聞きしまして、根本のところでは全く同じやり方をしているなと感じました。各自の裁判所が口裏を合わせている。もう息を合わせているとしか思えないということです。不利益の程度については高専と少し違ひまして、これは労働基準法の定める制裁的減給の上限に匹敵するものであるので決して小さいと評価することはできないと認めながらも、これはあくまでも一時的なものであって不利益は必ずしも重大ではないという評価になっています。その一方で、一時的なものであれば法人が負担すべきではないかと思ひますけど、法人に関してはもしこれをやらないと年間約7000万円もの莫大な経営損失が発生していたと述べている。われわれは小さな大学ですけど、それでも収益50億円、資産300億円規模の組織で、それで7000万円が莫大だという、あくまでも法人に寄り添う解釈を裁判所がしているということです。

高度の必要性も、小部先生が言われたように不利益の程度と高度の必要性というのが比較衡量されるべきですが、裁判所は労働契約法10条の各要件をバラバラに検討しているに過ぎないということです。

労働組合との交渉についても、そもそも大学は正確な情報を国からもらってなかったのだからしょうがないじゃないかと。できるだけ努力をしたか

**国立大学法人職員の権利は、労働法制の下で、いかに保障されるべきか？**

法人化により国家公務員の身分保障を剥奪

⇒ ① 完全な民間労働法制の下に置く。

Or ② 公務員でもなければ民間でもない、無権利状態に置く。

**【福教大第一審判決】**

（枠組み）就業規則の不利益変更の合理性判断について、一般企業の場合と異なる特別な枠組（基準）を立てることは避けている。→ 労働契約法 10 条の各要件を検討（極めて安易に認定）する中で、国立大学法人においては収入における運営費交付金の占める割合が高いことなどを指摘して、事実上、内在的制約があるのと同じ結果を導いている。→ ①のふりして②を選択か！

（不利益の程度）「労働基準法 9 1 条の上限に匹敵するものであって減額幅は決して小さいと評価することはできないが、あくまでも一時的なものであるので、不利益は必ずしも重大ではない。」→ 事実上、不利益変更には制限はなくなってしまう。（一時的なものであれば、法人が負担すべきではないのか。）

（高度の必要性）

（1）「物件費を抑制すると、次年度以降の運営費交付金が抑制され、財務状態の長期的悪化を招くことが予想される。給与減額をしないと国や一般国民からの非難を受ける可能性があった。」→ 裏付ける証拠は存在しない（被告も主張していない）。根拠のない「恐れ」だけで十分な必要性があるというのか！？「要請」に従うことが「社会情勢適合」とでもいうのか！？

（2）「給与減額は、破綻を回避できないというような極限的な状況に陥っていない限り高度の必要性が認められないものではない。」→ 最高裁の判決法理が示しているとおり、就業規則の不利益変更は、労働者に対し、当該不利益を受忍させることがやむを得ないというだけの必要性があるかとの観点から、不利益と必要性の相関関係に基づき検討することが必要。民間労働法制からの逸脱ではないか！？

（相対性）「俸給表ごとに減額する割合を細かく定めるなど、職員に過度の負担を強いることのないよう配慮がされており、相当性が認められる。」→ ラスパイレス指数や私立大学との比較など（本来の「社会情勢適合」）について一切検討されていない。代償措置が無かったことについても一切触れられていない。

（労働組合との交渉経過）「被告は、運営費交付金がどの程度減額されるのかは分からない状況であったのであるから、確実な根拠を示して交渉を行うことは、そもそも困難であった。被告は、自らの置かれた状況を前提に、可能な限りの説明を行い、組合の理解を得る努力をしていたのであるから、交渉態度に重大な問題があったと評価することはできない。」→ 国が法人に対して、いくら減額するかについての情報を与えなければ、実質的な労使交渉ができないことになり、法人は可能な限りの説明を行えばよいことになる。つまり、まともな労使交渉は保障されないことになる。「要請」の中の「自律的、自主的な労使関係の中で」という但し書きは、自動的にクリアされる意味のない字面となり、介入する国の体裁を整える小細工でしかない。

**【労働基本権を保障した憲法 28 条の違反】**

原判決の枠組みでは、国立大学法人は、国から運営費交付金を削減され、給与を削減するよう要請されれば、必ず高度の必要性が生じ、給与減額の不利益変更が有効とされることになる。法人は職員に対して可能な限りの説明を行えばよいことになり、労使交渉によって利益調整を図ることも不可能となる。結局、国立大学法人には労使交渉をする能力がない、ということになり、労使交渉自体が無意味となり、自律した対等な労使関係は築かれない。しかし、それでは、国立大学法人職員は、事実上、労働基本権の保障を享受しえないことになる。労働基本権を制約することに対する代償措置もない。労働法制上の欠陥であり、労働者としての生存権が踏みにじられる。

今、すべての労働者が法の下で守られる社会を実現するために、なにをすべきか？

ら、それでいいのではないかというような評価でした。そうであればまともな労使交渉は保障されないし、法人というものがそもそも経営能力を有していない。それだったら何のための法人化かということになります。まともな団体交渉ができない。そうすると組合の存在意義もないということになります。

そうすると、最後に「労働基本権を保障した憲法 28 条の違反」と書きましたが、労働基本権すらわれわれは剥奪されるということになると思います。われわれ労働者は非常に弱い立場です。労働基本権が剥奪されるということであれば、労働者個人の生存権まで脅かされるということになるかと思っています。

この一審の判決が社会にもたらす影響というのは、非常に大きいところであると思います。われわれは難民でもなければ奴隷でもないわけですが、これでは労働法制に大きな欠陥があって、穴が開いて、そこからわれわれはこぼれ落ちていくという図式です。誰もがきちんと働いて、きちんと生きていける、安定した社会の実現のために、全ての労働者が法の下で守られる社会を実現するために、私たちは今、何をすべきかを考えていきたいと思っています。今の安倍政権の労働政策、労働法制の改悪が進んでいるという状況の中で、われわれとしても何をしていくべきか、ということを考えていく必要があると思っています。

以上です。（拍手）