

【資料 福岡教育大学事件 2015 年 1 月 28 日福岡地裁判決】

平成 24 年（ワ）第 4214 号未払賃金請求事件判決

（福岡地方裁判所第 5 民事部 裁判官 山口浩司、村木洋二、藤村亨司）

「事実及び理由 第 3 当裁判所の判断 2 争点に対する判断」（抜粋）

2 争点に対する判断

(1) 本件就業規則変更の合理性についての判断枠組み

ア 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（労働契約法 9 条本文）。しかし、労働条件の集成的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質に照らせば、労働者に周知された就業規則の変更が合理性を有するものである限り、個々の労働者が同意しないことを理由として、その適用ができないとするのは適当ではない。そして、当該就業規則の変更の合理性は、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情を総合的に考慮して、判断しなければならない（同法 10 条本文）。

イ 本件就業規則変更の内容は、平成 24 年 5 月 7 日付けの被告教職員ら向け文書によって、被告に勤務する職員らが知り得る状況にあったといえるから（前記前提事実（2）エ）、前記アの周知性の要件は充足されているといえることができる。他方で、本件就業規則変更について、個々の職員との間では、一切合意が成立していないから、本件就業規則変更が合理性を有するか否かを、前記アの考慮事情に照らして、具体的事実即ち検討すべきこととなる。

(2) 本件就業規則変更の合理性についての判断

ア 本件就業規則変更の必要性

（ア）まず、本件就業規則変更当時における被告の財務状況に照らして、本件就業規則変更の必要性の有無について検討する。

(1/8)

A 被告を含む国立大学法人は、授業料等の自己収入の外、国から、教育研究を展開するための基盤的経費として、運営費交付金の交付を受け、これをもとにして、大学を運営している（前記 1(2) ア）。被告の場合、本件就業規則変更の前である平成 20 年度から平成 23 年度までの期間において、経常収益に占める運営費交付金収益の割合は、平均約 60.5 パーセントに上るから（前記 1(3) エ及びオ）、被告の収益構造は、運営費交付金に対する依存度の高いものであったといえることができる。

B 本件就業規則変更がされる前の年度である平成 23 年度中に、東日本大震災の復興財源対策として、国家公務員の給与を 2 年間に限って最大 9.77 パーセント減額する国家公務員給与臨時特例法が成立し、これに合わせて、国から、被告を含む国立大学法人に対し、国立大学法人の役職員給与についても、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にとの要請がされることとなり、平成 24 年 3 月 8 日付けで、事務連絡文書によるその旨の正式な要請がされた（前記前提事実（2）アないしウ）。被告からすれば、この要請は、平成 24 年度及び平成 25 年度において、役職員給与の支払に充てられるべき運営費交付金の額を大幅に減額される可能性があることを意味するものであった。そして、平成 23 年度中には、被告に対して、どの程度の金額の運営費交付金が減額される見込みであるのかが明らかにされることはなかったものの、実際に、平成 24 年度及び平成 25 年度の運営費交付金は、人件費相当額について、国家公務員給与臨時特例法に基づく国家公務員の給与削減と同等の給与削減相当額を控除した上で算出することとされ、平成 24 年度の運営費交付金は、前年度比で 2 億円以上減額された（前記 1(3) エ、同（4）ウ及び、エ）。

C このため、仮に、被告が、本件就業規則変更に基づく役職員の給与減額措置をとらずに、平成 23 年度と同額の役職員給与を支払っていたとすれば、●●公認会計士も証言するように、被告には、平成 24 年度に限っても、約 7000 万円もの莫大な経常損失が発生していたこととなる（前記 1(3) ア、イ、ウ及びカ）。被告に発生する損失は、積立金を減額することによって整理することができるものの（前記 1(2) イ（イ））、当時の被告の積立金は、給与減額措置をとらなかった場合に被告に発生する損失を填補するには到底及ばない額であった（前記 1(3) ケ）。また、被告の目的積立金（前中期目標期間から繰り越されたものを含む。）は、人件費の支払に充てることができるものであるとは必ずしもい

(2/8)

ず中期目標の最終事業年度において積立金に振り替えられるまでの期間においては、被告に発生する損失の填補に充てることもできないものであるし（前記1(2)イ（ウ）及び（エ））、仮に目的積立金を損失填補に利用することができたとしても、当時の被告の目的積立金の額は、被告に発生することとなる損失を填補するには到底及ばないものであった（前記1(3)キ及びク）。

D 他方、国立大学法人は、授業料の年額、入学料又は入学等に係る検定料を自由に定めることができず（国立大学法人法22条4項、国立大学の授業料その他の費用に関する省令10条）、営利活動を自由に行うこともできないこと、及び運営費交付金は、各種経費の合計額から自己収入を減ずることによって決定されること（前記1(2)ア（イ））からすれば、国立大学法人である被告としては、運営費交付金が減額されることを見越して自己収入を増加させ、それによって役職員の人件費を賄うといった処理も、事実上困難であったといわざるを得ない。

E また、運営費交付金には、人件費と物件費の区別がないから（前記1(2)ア（ア））、運営費交付金が減額された場合に、人件費ではなく、物件費の支出を抑制するという方策も、制度上採り得ないものではないが、運営費交付金の額は、前年度の算定額や毎年度の所要額をベースに定められるものであり（前記1(2)ア（イ））、いったん物件費を抑制して低い金額を算出すれば、その事実が次年度以降の運営費交付金の額を抑える方向に作用し、特例期間終了後の財務状態の長期的悪化を招くことが想定されるから、物件費の削減を回避するという経営判断は、十分に合理的であるといえる。

F したがって、人件費の支払に充てられるべき運営費交付金が一時的に大幅に減額される可能性があったという当時の状況を前提とすれば、財務上の健全性を保つため、人件費を一時的に減額することについての高度の必要性があったというべきである。

（イ）次に、本件就業規則変更のときに被告の置かれていた状況に照らし、本件就業規則変更の必要性の有無について検討する。

A 国は、被告を含む各国立大学法人に対し、国家公務員給与臨時特例法の成立以降、役職員給与の見直しを要請し続けており（前記前提事実(2)ウ及びオ）、当時の国務大臣も、記者会見において、国民全体に向けて、各国立大学法人等に

対して役職員給与の減額についての対応を求めていることを明らかにしていた（前記1(4)ア及びイ）。そして、国からの要請を契機とするなどして、多数の地方公共団体及び独立行政法人が、役職員の給与減額措置を開始し（前記1(4)カ及びキ）、各国立大学法人も、平成24年4月以降順次、役職員の給与減額措置を採るようになり、最終的には、全ての国立大学法人が、役職員の給与を一時的に減額することを決定した（前記1(4)オ）。

B 国家公務員らの給与減額措置が東日本大震災の復興財源を捻出することを念頭においたものであったことも踏まえると、前記aのような社会情勢下において、国から支給される運営費交付金を主たる財源として事業の運営を行っている被告が、国の要請に従わず、役職員給与の減額をしないという選択肢を採用すれば、国や一般国民からの非難を受け、今後の被告の事業活動に悪影響を及ぼす可能性があったことも否定できない。

C したがって、本件就業規則変更ときに被告が置かれていた状況に鑑みても、本件就業規則変更による人件費の減額について、相応の必要性があったというべきである。

（ウ）本件臨時特例規程による給与減額の必要性に関し●●公認会計士は、平成20年度以降の経営成績及びキャッシュフローの状況等の被告の当時の財務状況に鑑みれば、被告にとって、役職員の給与減額措置を採ることは、不可避的なものではなかったという趣旨の意見を述べている。

確かに、被告の財務状況は、本件就業規則変更をしない限り直ちに資金繰りが破綻に陥るといふほどの危機的な状況であったわけではない。しかし、そもそも、職員の給与の減額を実施しなければ当該法人の経済的な破綻を回避することができないといった極限的な状況に陥っていない限り、職員の給与を減額する高度の必要性が一切認められないというものではない。本件においては、前記のとおり、本件就業規則変更在先立ち、被告の収益の約60.5パーセントを占める運営費交付金の大幅な減額が見込まれ、被告が給与減額措置を実施しなければ、莫大な経常損失が発生してしまう可能性が極めて高かった。また、国立大学法人である被告としては、当該損失をカバーするに足りる十分な自己収入の増加を実現することや、積立金、目的積立金及び物件費により損失を填補することは困難であったから、このような状況に置かれていたにもかかわらず、何らの対策もとらなければ、

その後の被告の経営環境に、重大な悪影響が及んでいたことは明らかである。

他方、●●公認会計士は、被告は年間1億円程度の利益を計上していたから、平成24年度及び平成25年度に発生した損失は、平成27年度頃には解消されると考えられる旨の意見も述べているところであるが、被告は、営利企業とは異なり、利益の獲得に向けられた自由な事業活動を行うことはできないし、被告の毎年度の収益状況は、当該年度が中期目標の最終事業年度であるか否か、運営費交付金の特殊要因による減額の有無など、被告の事業活動以外の当該年度における環境要因に左右される傾向が強く、被告が継続的に年間1億円程度の利益を計上することができる経営環境にあったとは必ずしもいうことができない。

したがって、●●公認会計士の意見を踏まえても、本件就業規則変更によって役職員給与を減額する高度の必要性の存在は否定されないというべきである。

(エ) 原告らは、平成23年度予算における人件費の執行残分を物件費に組み替えた被告の会計処理（前記1(3)ス）をとらえ、このような処理をせずに人件費未使用分を積立金ないし目的積立金として次年度に繰り越し、平成24年度の役職員給与支払によって発生する損失の填補に充てるべきであった旨主張しており、●●公認会計士は、原告の主張する処理方法は国立大学法人における会計処理上可能である旨の意見を述べている。

しかし、被告が上記のような会計処理を行った理由は、学生に対するサービスの向上、教育研究・修学環境の改善充実等のためであり、大学には、所属する教職員及び学生に対して、高度な教育及び研究活動を行うに適した環境を提供する責務があるから、教育研究環境の改善を進めるために必要な事業に投入可能な資金を投入するという判断には、十分な合理性があるといえる。また、そもそも、会計処理上可能なあらゆる手段を駆使しても給与の支払に充てることのできる費用が捻出できないというような場合でなければ職員の給与を減額することが一切許されないというものでもない。

(オ) 原告らは、被告が平成24年度に目的積立金をアカデミックホール新営工事関連事業等に費消したこと（前記1(3)セ）をとらえて、被告は給与支払によって生ずる損失の填補に充てることのできる目的積立金を不要不急の事業に費消した旨指摘している。

(5/8)

しかし、完成したアカデミックホールは、平成25年度以降、被告における教育研究活動のために有効活用されており（乙68、乙69）、前記（エ）に述べた大学の責務に照らしても、上記の事業が不要不急のものであるなどと直ちに判断することはできないから、被告の目的積立金活用方針に誤りがあり、それによって被告が給与減額措置を採らなければならない状況に陥ったということもできない。

(カ) 以上のとおりであって、被告には、本件就業規則変更の当時において、運営費交付金の一時的な大幅減額に備えるなどの理由から、臨時の給与減額措置をとる高度の必要性があったというべきであり、これに反する原告らの主張は採用できない。

イ 原告らが被る不利益の程度

(ア) 原告ら4名の給与は、本件就業規則変更により、9.77パーセント減額された（前記前提事実(2)キ）。この減額幅は、賃金の総額の10パーセントという労働基準法91条に定められた減給の上限にも匹敵するものであって、決して小さいと評価することはできない。本件就業規則変更による給与の減額は、原告らの経済生活に対して、相当程度の影響を及ぼすものであったといえることができる。

(イ) しかし、本件臨時特例規程の特例期間は、平成24年7月1日から平成26年3月31日までの1年9か月間のみであって、原告らの給与の減額は永続的なものではなく、現に、原告らは、特例期間経過後の同年4月以降については、本件就業規則変更による減額前の金額の給与を受給している。また、特例期間中の平成25年2月及び同年3月については、原告ら教職員の不利益を緩和するため、本件就業規則変更による減額前の金額の給与が支払われたから（前記前提事実(2)キ）、原告らが本件就業規則変更による給与減額の影響を受けたのは、実質的には、1年7か月分のみということになる。

そうすると、本件就業規則変更は、原告らの経済生活に対して、一時的に、一定のインパクトを与えるものであったとはいえるものの、その主たる影響は、あくまで一時的なものであって、決して過大視することはできないというべきである。

(ウ) なお、原告らは、本件就業規則変更による給与の減額によって、原告らの

(6/8)

教育研究活動そのものが阻害され、また、国立大学法人の職員として安定して給与を受給することについての期待権も侵害されたと主張し、さらに、国立大学法人職員の給与の減額は、我が国全体の教育研究の質の低下を招き、社会全体に重大な不利益を与えるとも主張している。

しかし、本件就業規則変更による給与減額は、前記（イ）のとおり過大視できないものであるから、原告らの主張する将来の教育活動への抽象的な影響や、社会全体に対して悪影響を及ぼす可能性を重視することはできない。

ウ 本件臨時特例規程の内容の相当性

本件就業規則変更によって新たに制定された本件臨時特例規程は、国家公務員給与臨時特例法による国家公務員の給与減額に合わせて、国立大学法人である被告についても、東日本大震災の復興財源確保のために、人件費相当分の運営費交付金が一時的に大幅減額される見込みとなったことから、被告の役職員の給与を、1年9か月間の特例期間に限って、一時的に減額するものである。そして、本件臨時特例規程は、被告職員全てについて、一律に給与を減額するものではなく、各職員の置かれている実情に照らし、各職員に適用される俸給表、各職員の級又は号俸によって、給与を減額する割合を細かく定めている（前記 1(1) イ）。

そうすると、本件臨時特例規程は、被告の直面していた給与減額の必要性に適合したものであり、被告の職員らに過度の負担を強いることのないよう配慮のなされた相当性を有する規程であるといえることができる。

エ 被告と本件組合との交渉状況等

（ア）被告は、本件組合の申入れに応じて、平成 24 年 1 月以降、本件組合との間で、複数回にわたって、団体交渉を行い、それぞれの団体交渉の場において、その当時に被告の置かれていた立場について説明し、国家公務員給与臨時特例法に準じた給与の減額措置をとることについて、本件組合の理解を求めている（前記 1(5)）。

（イ）被告は、本件組合に対し、平成 23 年度第 1 回団交から平成 23 年度第 3 回団交においては、運営費交付金などの程度減額されるかが不透明であるなど、不確定要素が多いこと等を理由として、給与減額措置についての最終方針を明言することを避け（前記 1(5) イないしエ）、本件就業規則変更後に行われた平成 23 年

(7/8)

度第 5 回団交及び平成 24 年度第 1 回団交においては、やはり運営費交付金などの程度減額されるかが不透明であることなどを理由として、被告による給与減額措置のシミュレーション結果等を示すことを拒否した（前記 1(5) キ及びク）。また、本件組合が、被告に対し、具体案を示して、代償措置をとることを検討するよう求めたところ、被告は、特段の応答をすることなく、本件就業規則変更を実行した（前記 1(5) カ）。原告らは、これらの点をとらえて、被告には誠実交渉義務の違反があり、これが本件就業規則変更の有効性の判断に影響を与えることとなる旨主張している。

しかし、被告が平成 24 年度の運営費交付金削減額を国から通知されたのは平成 25 年 1 月 15 日であり（前記 1(4) エ）、被告にとってみれば、上記の団体交渉の期間中において、運営費交付金などの程度減額されるのかは分からない状況であったといえる。そうすると、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というべきである。また、被告が本件就業規則変更を実施した平成 24 年 7 月頃は、各国立大学法人が、国からの要請等を契機として、役職員給与の減額措置を続々と開始していた時期であるところ（前記 1(4) オ）、被告は、同年 4 月分から同年 6 月分までの給与を据え置きとすることが、一定の代償措置なし不利益緩和措置になると考えていたのであるから（前記 1(5) オ）、それ以上の代償措置をとる可能性について一から検討することよりも、早期の給与減額措置の開始を優先することとしても、その判断がおよそ不合理であるとはいえない。（ウ）したがって、被告は、本件組合に対し、本件就業規則変更に関して、自らの置かれた状況を前提に、可能な限りの説明を行い、本件組合の理解を得る努力をしていたといえることができ、被告の本件組合との交渉態度について、重大な問題があったと評価することはできない。

オ 小括

以上のとおりであって、本件就業規則変更の当時、被告には、役職員給与の一時的な減額措置を実施することについての高度の必要性があり、給与の減額が実施された期間が実質的には 1 年 7 か月間のみであったことからして、当該給与減額措置が原告らに与えた不利益の程度は必ずしも重大なものであったとはいえず、制定された本件臨時特例規程は給与減額の必要性に見合った相当な内容の規定であり、被告の本件組合との交渉態度にも重大な問題点はなかったといえることができるから、結論として、本件就業規則変更の合理性を認めることができる。

(8/8)