

【資料 京都大学事件 2015 年 5 月 7 日京都地裁判決】

平成 25 年（ワ）第 1917 号，平成 26 年（ワ）第 20 号，同第 2286 号未払い賃金請求事件判決（京都地方裁判所第 6 民事部 裁判官 堀内照美、高松みどり、渡邊毅裕）

「事実及び理由 第 3 当裁判所の判断 4 争点（2）イ（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）について」（抜粋）

(1) 本件特例規程の制定及び改定の必要性について

ア 本件特例規程の制定について

(ア) 国家公務員の給与減額支給措置，国からの要請等について

a (a) 前記前提事実及び前記認定事実記載のとおり，平成 23 年 3 月 11 日の東北地方太平洋沖地震を契機として東日本大震災が発生したものであるが，政府は，同年 6 月 3 日及び同年 10 月 28 日，我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み，国家公務員の給与減額支給措置を実施する法律案を国会に提出することとし，また，国立大学法人等の役職員の給与については，法人の業務や運営の在り方等その性格に鑑み，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，必要な措置を講ずるよう要請する旨を閣議決定して，さらに，平成 24 年 3 月 8 日には，文部科学省大臣官房長の事務連絡という形式で，各国立大学法人学長に対して，上記閣議決定にいう必要な措置を講ずることを要請する旨を通知した。

そして，国家公務員給与臨時特例法に基づき，平成 24 年 4 月 1 日から，国家公務員の給与減額支給措置が実施されたものであるが，同年 5 月 11 日には，岡田副総理から，国立大学法人等において「必要な措置」への対応が遅れており，国立大学法人では対応済みのものが 10 程度にとどまっている旨，所管大臣にその対応状況について確認するよう要請した旨の指摘があり，また，同日，安住財務大臣からは，国家公務員は給与減額を実施したので，公的部門全体でこれに倣ってほしい旨，次の予算編成の際には，国家公務員の給与減額と同等の割合による給与減額に相当する額を運営費交付金等から減額したい旨の言及があり，これら

(1/13)

を踏まえて，同月 29 日には，文部科学省高等教育局長から被告を含む各国立大学法人宛に速やかな対応を要請する事務連絡が発出されたものである。

以上のような状況，特に安住財務大臣による上記発言の具体的内容を踏まえれば，ここにいう「必要な措置」とは，国家公務員において東日本大震災への対処等を目的として国家公務員給与臨時特例法の制定による給与減額が行われたことに鑑み，公的部門としての性格を有する国立大学法人においても，国家公務員の給与減額と同等の人件費削減の実施を要請するものであったものと認められ，被告を含む国立大学法人は，遅くとも平成 24 年 5 月頃には，国によるこのような要請を明確に認識するに至ったものと認められる。

そして，遅くとも平成 24 年 9 月までには，被告を含む全国の国立大学法人全てが給与減額支給措置を開始するに至った。

(b) ところで，被告は，平成 16 年 4 月 1 日施行の国立大学法人法によって，「国立大学法人京都大学」を設置する国立大学法人として設立されたものであり，これ以前は，同大学は，国が国立学校設置法に基づき設置していた「京都大学」であった。

国立大学法人法においては，一方において，国は，国立大学における教育研究の特性に配慮しなければならないとされている（同法 3 条）ものの，他方で，必要があると認める場合に，国立大学法人に対して，追加して出資をすることができ（同法 7 条 2 項），国立大学法人の業務の財源に充てるために必要な金額を交付することができる（同法 35 条が準用する独立行政法人通則法 46 条）ものとされている。

このような国立大学法人の本質的な性格や国との関係に照らして，国立大学法人法においては，国立大学法人の職員の給与及び退職手当については，「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」（平成 26 年法律第 67 号による改正前の同法 35 条が準用する同改正前の独立行政法人通則法 63 条 3 項）と定められている（なお，平成 26 年法律第 67 号による独立行政法人通則法及び国立大学法人法の改正により，国立大学法人の役員の報酬及び教職員の給与等を定める際には，国家公務員の給与等を考慮要素とすべきことがより明確に規定されるに至っている。）。そして，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

(2/13)

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」ことが定められており（同規程附則2項）、この規定は、上記国立大学法人法における国立大学法人の職員の給与等に関する規定と同趣旨によるものであることが明らかであって、合理性を有するというべきである。

そうすると、上記のとおり、被告の教職員の給与を「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、被告としては、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、被告のいう社会的責任すなわち公的性格を有する被告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採るべき一定の必要性が生じることとなるというべきである。

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、被告は、平成24年5月頃には、国家公務員の給与減額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えることができる。

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、被告においては、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。

b(a)原告らは、国による要請は、被告に給与減額支給措置を講ずることを強制するものではなかったのであるから、本件給与減額支給措置の高度の必要性を基礎づけるものとはなり得ない旨主張する。

しかしながら、証人川内享は、国による要請が事実上の強制であったと述べる

(3/13)

ところ、その趣旨は、被告が国からの運営費交付金を受ける公的機関であること、そのような立場にある被告が国からの要請に応じないことは公的機関としての社会的責任を放棄するものであること、他の国立大学法人にも教職員の給与減額の実施を開始しているところもあることなどの事情を考慮すれば、国による要請に起因して、被告においては給与減額支給措置を講ずるという判断をせざるを得ない状況に至ったというものと解されるのであって、国による要請自体は給与減額支給措置を強制するものではないとしても矛盾を生ずるものではない。

(b)また、原告らは、被告が本件給与減額支給措置を実施しなかった場合の圧力や批判の内容が結局不明瞭であり、このような圧力や批判があり得ることも本件給与減額支給措置の必要性の根拠とならないと主張するが、上記aで述べたところを踏まえれば、被告が本件特例規程を制定した平成24年7月当時、教職員の給与減額を実施しなければ、国からの更なる要請や社会一般からの批判を受けると想定していたことは十分是認できる場所であり、これが仮定的な議論であることからすれば、その内容が一定程度不明瞭であることもやむを得ないというべきであって、また、このような不明瞭性があるからこそ、被告のなすべき行為を明確化するために上記a(b)記載の教職員給与に関する国立大学法人法及び給与規程の各規定が設けられていると解することもできるのであって、上記のような事情によって、教職員の給与減額の必要性が否定されるものではないというべきである。

(c)さらに、原告らは、社会一般に貢献する学問及び研究を行う被告の教職員は給与減額には値しない存在であって、給与減額を行わないことこそが公益に資するものであり、被告の裁量によって、そのような判断も可能であったと主張するが、上記a(b)記載の国立大学法人法及び給与規程の各規定は、国立大学法人にける職員又は被告の教職員が教育、研究等に従事する者であることを当然の前提として踏まえた上でも、なおその給与につき一定の制約を受けるべきものと定めているのであるから、そのことが、本件において、被告の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特段の事情に当たるものであると評価することはできない。

(d)以上のとおりであるから、原告らの主張するところは、いずれも上記認定を覆

(4/13)

すには足りない。

(イ) 運営費交付金の削減について

a これと同時に、被告は、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旨主張する。

しかしながら、前記認定事実記載のように、運営費交付金がこの交付を受けた各国立大学法人の裁量において、物件費、人件費等の用途を区分できるいわゆる「渡し切り」の性質のものであること、目的積立金の用途を定める中期計画は、これを変更することも可能であること、平成24年度の運営費交付金の約28億円の削減に対しては、実際には、約6億円が本件給与減額支給措置による人件費からの削減、約10億円が部局負担、約12億円が被告全体の経費からの削減によって対応されたものであるところ、人件費以外の負担部分を約22億円にとどめなければならなかったと認めるに足りる証拠はないことなどに照らせば、被告としては、国家公務員給与臨時特例法と同等の減額率による人件費削減相当額が運営費交付金から削減されるという状況に直面したとしても、給与減額を実施せずとも、又は本件給与減額支給措置よりも低い減額率での給与減額によっても、これに対処し得た可能性があることは否定できないというべきである。

b しかしながら、被告は、上記(ア)aにおいて認定したとおり、国家公務員給与臨時特例法により国家公務員の給与減額が実施されていたこと、国から国家公務員の給与減額と向等の人件費削減を実施することが再三要請されていたこと、平成24年4月から給与減額を実施する国立大学法人もあったことなどの状況に照らして、被告教職員の給与は、社会一般の情勢に適合し、国家公務員に準拠するように定めるべきとの国立大学法人法及び給与規程の各規定に基づき、教職員の給与減額の実施を決定したものであって、そうであれば、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といわざるを得ない。

そうすると、上記のとおり、被告が、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、上記で認定した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いうべきである。

(5/13)

(ウ) 小括

以上述べたところによれば、被告においては、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。

イ 本件特例規程の改定について

(ア) 上記アで述べたとおり、被告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、被告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。

そして、前記前提事実及び認定事実記載のとおり、国家公務員給与臨時特例法においては、これに基づく国家公務員の給与減額は平成26年3月31日まで実施されるものと定められていた(同法9条)のであって、また、後方視的にみて運営費交付金の削減分が現実には震災復興に用いられていないという事情が仮に存するとしても、平成25年3月5日に開催された団体交渉での被告の発言等に照らせば、被告においてそのような事情を確定的に認識するには至っていない状況であったものと認められ、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、被告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、被告においては、平成25年度(平成25年4月1日から平成26年3月31日まで)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(被告における財政上の問題がこの結論に消長を来すものではないことは前述のとおりである。)

(イ) そうすると、被告においては、本件特例規程の改定に当たっても、平成25年度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ものと認められる。

(6/13)

(2) 本件特例規程により教職員が受ける不利益の程度、本件特例規程の相当性等について

ア 検討対象について

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。

イ 本件給与減額支給措置による不利益の程度について

(ア) 本件給与減額支給措置は、本件特例規程の改定前後を通じると平成24年8月1日から平成26年3月31日までの1年8か月間にわたり、教職員の俸給月額を俸給表、職種、職務の級又は号俸等に応じて、4.35%、2.50%、1.00%減額するというものであり、本件特例規程に基づき、原告らそれぞれについて、別紙2減額された俸給額記載のとおり、俸給月額が減額された。

(イ) 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、原告らの中で最も多額の減額がなされた者の減額分は、上記1年8か月の期間の俸給月額並びに期末手当及び勤勉手当の合計で75万0536円に上り(原告●●)、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。

(ウ) 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、上記のとおり、被告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、原告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

(7/13)

相当でなく、上記の特殊事情を十分に斟酌しなければならない。

まず、前記前提事実記載のとおり、国家公務員の給与については、国家公務員給与臨時特例法に基づき、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間にわたり、俸給表及び職務の級又は号俸に応じて、9.77%、7.77%、4.77%の減額がなされた。そして、被告を含む全国の国立大学法人の状況については、遅くとも平成24年9月までには全ての国立大学法人が教職員の給与減額を実施しており、各国立大学法人の実施した給与減額に係る減額率(平成24年度のもの)は、別紙4国立大学法人平成24年度給与削減率のとおりである。

すなわち、本件給与減額支給措置は、国家公務員給与臨時特例法に基づく国家公務員の給与減額に準拠してなされたものであるが、その実施期間は国家公務員の給与減額の実施期間よりも4か月短く、その減額率は、国家公務員の給与減額に係る減額率と比較して、上記各区分において2分の1以下、3分の1以下、4分の1以下の値であることが認められる。また、全国の国立大学法人全86法人についてみると、国家公務員の給与減額に係る減額率と等しい減額率を採用した国立大学法人が全体の約9割に当たる77法人(同別紙において減額率の記載がないもの)に上り、国家公務員の給与減額に係る減額率より低い減額率を採用した国立大学法人は9法人(同別紙において減額率の記載があるもの)にとどまっております。しかも、この9法人の中でも、被告が本件給与減額支給措置において設定した減額率は、東京大学とともに最も低い水準であった(被告は、上記の3つの減額率の区分のうち2つの区分につき最も低い値を採用し、残りの1つの区分につき東京大学に次いで低い値を採用している。)ことが認められる。

そうすると、本件給与減額支給措置において原告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とどまっているといえるのみならず、概ね被告と同様に教職員の給与減額の必要性に直面していたと考えられる他の国立大学法人と比較しても、極めて小さいものとどまっているというべきであって、むしろ、本件給与減額支給措置における減額率が全国の国立大学法人の中で最も低い水準に設定されていることに照らせば、被告においては、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えるべきである。

(エ) 原告らは、原告らの給与水準がそもそも国家公務員や私立大学教員と比較し

(8/13)

て低い、本件給与減額支給措置によって、教育研究にも支障が生じていることなどを主張するが、上記のように、被告においては、教職員の給与減額という必要性に直面しながらも、教職員の負担をできる限り緩和するような対応が講じられており、かえって、国立大学法人の中でも最も優遇された状況にあるともいえるのであって、原告らに上記のような問題が生じているとしても、それは本件給与減額支給措置による不利益の程度の埒外の問題であるといわざるを得ない。

ウ 不利益緩和のための労働条件の改善、代償措置等について

(ア) さらに、被告において、本件給与減額支給措置を実施するに当たり、教職員に生ずる不利益を緩和するための労働条件の改善について検討すると、被告は、本件特例規程が制定される直前の平成24年7月23日に開催された職員組合との団体交渉の場においても、代償措置の提案はないとの態度を明示しているのであって、被告が本件訴訟において本件給与減額支給措置の代償措置であると主張する各制度（夏季一斉休業、リフレッシュ休暇、昇給号俸の回復措置、職責調整手当）は、その内容及び導入の理由等に照らしても、いずれも本件給与減額支給措置の直接的な代償措置として導入されたものとは認められない（証人川内享及び証人廣中保彦も本件給与減額支給措置に対する代償措置は講じられていない趣旨の証言をしている。）。

もっとも、夏季一斉休業の制度については、平成25年度から新しく導入されたものであるが、前記のとおり8月第3週の3日間を休日とするものであり、全教職員につき労働時間を現実的に減少させるものである（原告らは、夏季一斉休業が実態として機能していないと主張するが、これをうかがわせる証拠はない。）から、これらが本件給与減額支給措置に対する直接的な代償措置とまではいえなくても、本件給与減額支給措置の対象期間中における被告における労働条件の改善に関する一事情として考慮することは可能というべきである。

(イ) また、原告らは、本件給与減額支給措置に対する代償措置を受けていないことを縷々主張するが、前述のとおり、本件給与減額支給措置においては全国の他の国立大学法人と比較して最も低い水準の減額率が採用されていたのであって、被告と同様に教職員の給与減額の必要性に直面していた極めて多くの他の国立大学法人が国家公務員の給与減額に係る減額率と等しい減額率を採用することもや

(9/13)

むなしとする中で、被告においては、教職員の権利利益に特に配慮した上での給与減額が実施されたというのであって、本件給与減額支給措置それ自体において既に教職員に対する不利益は極力緩和されているものと評価すべきである。

エ その他の本件特例規程の相当性に関する事情について

(ア) 本件特例規程所定の減額率それ自体を検討しても、俸給表及び職務の級又は号俸によって4.35%、2.50%、1.00%と3段階の累進的な数値が定められているのであって、中堅層及び若年層に十分な優遇措置を施すことによって、本件給与減額支給措置の対象とする教職員全体において実質的に公平な給与減額が図られているものといえる。

(イ) 被告は、本件特例規程所定の上記減額率の計算方法として、国家公務員の給与減額に係る減額率に、被告における人件費に対する運営費交付金の割合(44.06%)を乗じ、中堅層、若年層に対しては優遇措置を講じたものであるという（証人川内享）が、この被告の計算方法によれば、運営費交付金の削減額が減少するとかえって教職員の給与減額率が上昇するということとなる（この点は証人川内享も自認するところである。）。

仮に運営費交付金の削減によって財政上も本件給与減額支給措置が必要であったというのであれば、上記計算方法によって定められた減額率を用いて給与減額を実施することは、不合理であるというべきであるが、本件においては前記のとおり運営費交付金の削減が直接的に本件給与減額支給措置の必要性を導くものとは認められないのであって、また、上記計算方法が用いられていたとしても（極論すれば、特段の計算根拠なく減額率が定められていたとしても）、結論として教職員に十分な優遇が図られていたことは否定し得ないのであるから、本件特例規程所定の減額率につき上記のような事情が存することによって、直ちに減額率それ自体が不合理であることにはならないというべきである。

(ウ) また、医学部附属病院所属の職員の一部が本件特例規程の対象外とされている点については、証人川内享は、人材の不足により医療水準の低下を招くようなことがないようにこのような措置を採った旨述べるのであって、この考え方自体

(10/13)

が不合理と断ずることまではできない上、前記のとおり被告の財政的な問題と本件給与減額支給措置とは直結しないのであるから、上記の事情が本件給与減額支給措置における原告らの不利益の程度に影響を及ぼすものであったとも認められない。

(エ) 前記認定事実記載のとおり、被告においては、教職員のみならず、本件給与減額支給措置と同一の期間において、役員の給与減額が、教職員の最も高い区分の減額率と等しい4.35%の減額率をもって実施されているのであり、本件給与減額支給措置が、教職員のみを負担を課すものではないことも、本件特例規程の相当性を基礎づけるものとなり得るといふべきである。

オ 小括

以上の事情に照らせば、本件特例規程は、教職員に対する不利益を与えるものではあるものの、特に、本件の特殊事情を踏まえて被告における状況を相対的にみれば、その不利益の程度は非常に限定的なものにとどまると評価すべきものであって、その他の事情をも併せ考慮すれば、本件特例規程は十分な相当性を有するものと認められる。

(3) 職員組合との交渉の状況について

ア 次に、被告と職員組合との団体交渉等の状況についてみる。本件特例規程の制定（平成24年7月27日）に至るまでに本件給与減額支給措置に関する団体交渉は4回（同年6月5日、同年7月11日、同月18日、同月23日）開催され、その具体的内容は前記認定事実に記載のとおりであるが、被告は、同年6月5日の団体交渉においては、文部科学省が発出した2通の事務連絡及び2閣僚の各発言骨子を参考資料として配布した上で、国家公務員の給与減額に相当する額の給与減額を実施する方向で検討していることを説明し、同年7月11日の団体交渉においては、予定される給与減額の減額率が記載された参考資料を配付した上で、震災復興に向けての財源確保のため被告が果たすべき役割を適正に遂行すると同時に、教職員のモチベーション維持等に配慮して、自主・自律的な対応を行うこととするために、給与減額を実施するものの、その減額率は国家公務員給与臨時特例法所定の減額率から大幅に引き下げたものとするなどを詳細に説明し、さ

(11/13)

らに、被告は同月18日及び同月23日の各団体交渉においては、職員組合からの質問事項に対して、個別に回答する形式で本件給与減額支給措置の説明を行うなどしていたことが認められる。

また、本件特例規程の改定（平成25年3月27日）に至るまでには、被告と職員組合との間で2回の団体交渉（同月5日、同月15日）が開催され、その具体的内容は前記前提事実に記載のとおりであるが、被告は、各団体交渉においては、平成25年度も引き続き給与減額を実施することとした理由、運営費交付金の交付状況を説明するなどしていたことが認められる。

これらの事情に照らせば、被告は、上記各団体交渉を通じて、職員組合に対して、本件給与減額支給措置の制定及び改定に当たって、それぞれその必要性を十分に説明し、これへの理解を求める働きかけを継続して行っていたものと評価できる。

イ 原告らは、財政上の必要性について具体的な説明がなかったというが、前記認定事実記載の被告と職員組合との団体交渉の席における被告の説明内容を踏まえると、被告は、財政上の必要性を本件給与減額支給措置の第一次的な理由としなかったものと認められ、そうすると、被告から、財政上の必要性の点について各団体交渉において説明された以上のものが提示されなかったとしても、これをもって被告の交渉態度が不誠実であったということとはできない。

また、原告らは、本件給与減額支給措置に係る減額率の根拠につき具体的な説明がなかったというが、被告は、平成24年7月23日に開催された団体交渉の席上で、前記のとおり、本件給与減額支給措置における減額率である4.35%等の根拠について具体的に説明しており、同団体交渉の経過を報告した職員組合作成の広報誌である職員組合ニュース（平成24年7月24日発行のもの〔甲8〕）にも、減額率の根拠につき、「臨時特例法での減額率を京大財政における運営費交付金依存率（約42%）で除して得た数値を基本とし、中間層、若手層については、モチベーション維持の考慮から、減額率をさらに圧縮し中間層を2.5%、若手層を1%とする。（中略）という説明がされました。」と被告の説明と同旨の記載がなされているのであって、その計算方法の妥当性はともかく、減額率の根拠について具体的な説明がなかったということとはできない。

(12/13)

(4) その他の事情について

ア 本件特例規程の制定及び改定の手続等について

前記認定事実記載のとおり、本件特例規程の制定及び改定に当たっては、部局長会議、教育研究評議会、経営協議会において、その内容が審議され、了承を得た上で、最終的に役員会で決議されている。

部局長会議、教育研究評議会、経営協議会は、前記認定事実記載のとおり、設置の趣旨や目的が異なり、構成員が異なるとともに、これらの会議の構成員には被告の役員ではない教職員等も一定数含まれるのであるから、上記のとおり、役員会に至るまでに各会議の審議、了承を経ていることに照らせば、学内の比較的広い意見が反映されているとみることもできる。

イ 教職員個人との関係

原告らは、本件特例規程の制定及び改定の過程において、被告が全教職員を対象とした説明会を一度も開催していないことを指摘しており、確かに、全教職員を対象とした説明会を実施することが望ましいものであったとはいえるものの、上記のとおり、複数の会議において審理が重ねられ、職員組合との団体交渉も繰り返された上で、本件特例規程の制定及び改定に至っているものであるから、上記の説明会が実施されていないからといって、直ちに本件特例規程の合理性が否定されることにはならない。

(5) 本件特例規程による給与規程の変更の合理性について（総括）

以上のとおりであるから、本件特例規程は、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ことによって制定及び改定されたものであって、これによって原告らを含む教職員に生ずる不利益も、特に他の国立大学法人と比較すれば限定的なものにとどまっていることなどに照らせば、それ自体相当性を有するというべきものであり、また、その制定及び改定に当たっては、職員組合との十分な団体交渉が繰り返されているのであって、これらの事情を総合的にみると、本件特例規程による給与規程の変更は、合理的なものであると認めるのが相当である。