6・21 シンポジウム「国立大学・高専の賃金制度・労使関係を問う」

―臨時賃下げ未払い賃金請求訴訟の不当判決を越えて―

全大教加盟組合ほか、他団体、一般含め 74 人の参加がありました。2015 年 6 月 21 日（日）、東京・御茶ノ水ソラシティカンファレンスセンターで開催。

このシンポジウムは、2012年度から２年間の賃金臨時減額に対抗する全大教の未払い賃金請求裁判闘争（全国で 11 単組が原告団を組織し係争中）のうち、国立高専機構、福岡教育大学、京都大学の各事件で出された不当な内容の地方裁判所の論理を批判的に検討し、それを乗り越える闘いの課題を討議する目的で開催したものです。

非公務員となった国立大学法人等教職員の権利闘争、また大学・高専の運営の自主・自律を確立するたたかいとしての裁判闘争の意義、またそれを社会にアピールする重要性を再確認するシンポジウムとなりました。

開会集会

主催者あいさつ

全国大学高専教職員組合　中央執行委員長
中嶋　哲彦

多数お集まり下さいましてありがとうございます。本日議論する課題の大きさ、あるいは皆さんがこれから取り組んでいくという意思の強さを表しているのだと思います。全大教では、11 の単組が訴訟を提起し、これまでに三つの判決が出されています。いずれも不当な判決であると思います。どの判決も不当なのですけれども、中身を見てみるとそれぞれ違いがあって、とりわけ京都大学の判決の論理は非常に問題があると思います。他の二つがそうではないという意味ではもちろんありません。その三つの判決を素材にしながら、また国立大学法人制度とはどういうものなのか。それが労働法上、あるいは私たちの労働上の権利に関わってどういう意味をもっているのかということについてもご報告を頂き、ディスカッションしたいと思います。

私たちがここで重要だと考えているのは、一つ、国立大学法人職員は国家公務員の法制ではなく、民間労働法制の下にあるということを確認することが重要だと思います。二つ目に、とは言うものの、独立行政法人および国立大学法人については、社会一般情勢への適合ということが法律上規定されていますから、法律上規定されているものを無視するわけにはいかないので、それを限定的に解釈していく必要がある。とりわけ、給与の国家公務員準拠が短絡的に結論づけられている点はやはり問題にしなければいけないということです。三番目に、国の要請あるいは国の予算配分の権限に基づいた給与カットは、大学自治、それから国立大学法人の自主的・自立的運営という国立大学法人制度の枠組みとどういうふうに対立するかということも、明らかにする必要があるだろうと思います。

いくつか議論の論点が出てくることと思います。とても短い時間ではありますけれども、その中で充実した議論ができればいいと思っています。（拍手）

第 1 部

シンポジウム趣旨・情勢報告

全国大学高専教職員組合　中央執行副委員長
森戸　文男

皆さん、こんにちは。全大教の副委員長の森戸です。きょうはお休みの中、たくさんの方にご出席いただきまして、本当にありがとうございます。

「賃金臨時減額に対する未払い賃金請求訴訟　経過と概要」（本文中 6 ～ 19 ページ掲載）というものがあるかと思いますが、それをもとに情勢報告をします。今から思い返しますと、臨時減額されたのはちょうど 3 年前です。かなり時間がたっていますので、その辺りの状況も確認しながら、全体の状況をご報告したいと思います。

全てのことについて言いますと、これから話されることと重なりますので、口火切りのことだけを述べて情勢の報告とさせていただきます。

1 番目です。違憲である給与臨時特例法の成立という状況があったわけです。これもご存じのように、最初、国立大学法人等の賃下げ問題が起きたのは 2011 年に当時の民主党政権が公務員労働組合、連合と臨時賃下げに合意したことから始まりました。これは国家公務員の労働基本権を復活させるという法案を準備して、これとバーターというような状況の中であったわけです。この合意では国家公務員の賃下げのみで、地方公務員には波及させないといったことを合意しているのです。これは全然そうではなくなってしまったわけですけれども、そういう状況から始まったというのが事の始まりでした。

2 番目ですけれども、国立大学法人における賃金減額の経過については、みなさんも状況については知っているかと思いますが、最初、多くの国立大

学法人は単に国からの要請だけでは賃下げは行わなかったんです。4月からの賃下げは、一部、茨城大学等ありましたが、その辺でも労使合意でやったということもありました。特に決定的な影響を受けたのが2012年5月11日の副総理や財務大臣の発言です。運営交付金から差し引くという発言をし、これ以降、各大学の交渉が行われたということです。

国立大学や高専では、運営交付金の収入に占める割合に応じて引かれるのか、どういう額が引かれるのか、この時点では明確ではありませんでした。大学法人側も明確に理解できていなかったのではないでしょうか。さまざまな噂が飛び交ったという状況がありました。また非公式には文科省が法人側の学長なり、あるいは理事を集めて要請するようなことが多くなったということもありました。こうした賃金臨時減額の要請という問題は、今進んでいる人文社会科学系を廃止・転換の要請、あるいは国旗や国歌の要請などという問題と非常に共通するのではないかと、今になって思うわけです。

そもそも独立行政法人、あるいは国立大学法人については5年から6年の中期目標期間中の決まった運営交付金をまず確定して、それに基づいて事業が行われるという制度設計になっているわけですが、そういう中で急に人件費の1割をカットするというようなことをやられては、自律的な運営ができないという状況になります。

復興予算に充てることが目的であるとしても、これもご存じのように本来の目的ではないところに震災関係復興予算がかなり使われたということは指摘されているとおりで、その後、民主党から自民党に政権交代した以降は、公共事業が復活し、大学、高専にたくさんの予算が施設整備で下りてきました。

3番目、国立大学法人等での賃金臨時減額の法律問題のところです。これについては後ほど小部弁護士から詳しく説明されると思いますが、やはり労働契約法の解釈について、この間、組合もかなり学習もしたし、この裁判によって非常に得るところは大きかったと思っています。特に重要なのは、労働者が被る不利益の程度とそれを受忍しなければならないほどの高度な必要性があったかどうかというのがポイントで、裁判を見る上でこの論点が非常

に重要ではないかと思っています。

また、独立行政法人通則法63条をめぐって、一部の大学などは、これによって職員の賃金が社会一般の情勢に適合しなければならないので、労使自治には内在的な制約があるなどという議論もありますが、そうではないわけで、これについても後ほどまた小部弁護士から詳しくお話があるのではないかと思います。

4番目の裁判闘争の取り組みの到達点についてです。6ページ目にも表が出ていますが、11の組合で原告計637人によって取り組んでいるという状況になっているということも、既にご存じのとおりだと思います。

最後、7ページ目の三つの地裁判決の概要を、国立高専から福岡教育大学、そして京都大学ということでポイントだけを書いておりますので、これも、これから原告の方が報告される内容とあわせて見ていただければと思います。

今回のシンポジウムでは、やはり判決の不当性を明確にして裁判闘争をどう勝利するかということと、国立大学法人等の教職員の労働基本権、あるいは自主的な労使交渉問題、そういった問題についてもぜひ意見交流をしていきたいと思っています。

それと同時に今、ホットな話題になっていますが、この間、国の要請という問題にからんでこれをどのように見るかについても中富先生から特別講演をいただいて、大学の自治との関連で裁判との関係も含めてわれわれは学習していきたいと思っています。よろしくお願いします。

以上、シンポジウムの趣旨等をご報告させていただきました。

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も、

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いえます。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額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なし崩し的に独立行政法人、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しての従来の判例（「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で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こと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使し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。

※【参照】（右ページ 掲載の表：全国の賃金臨時減額に対する未払い賃金請求訴訟）

(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もち、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していたが、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。

【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（名）	提訴年月日	現在の状況・予定
全大教 （高専協議会）	282	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	2015. 2. 6	2015.8.7 和歌山地裁第 3 回弁論

計　637

○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が、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なく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っては、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の指摘があります。

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－臨時賃下げ未払い賃金請求訴訟の不当判決を越えて－」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・第二審訴訟で充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

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－臨時賃下げ未払い賃金請求訴訟の不当判決を越えて－」報告資料を元に加筆修正)

(14/14)

第 1 部

特別講演

「『国の要請』と大学自治」

岡山大学法学部教授
中富　公一

ご紹介いただきました岡山大学の中富です。憲法を専攻しています。今日のシンポジウムのテーマは「国立大学・高専の賃金制度・労使関係を問う」ということだそうですけれども、私は、その前提として、大学改革でいま一体何が起こっているのかということを全体的に見ながら、その見方をお話しして、その中で賃金闘争はどういうふうに位置付けられるのだろうかという話をさせていただこうと思っています。

これまで日本の大学の自治というのは、慣行によって、学部教授会が主導的立場に立って行われるという意味で、「世界を通じてほとんど類例をみない」[1]とも言われていたわけです。しかしご存じのように国立大学の法人化によって大幅な大学改革が行われ、これが劇的に変化しています。これをどういうふうに受け止めるべきかという問題があると同時に、「国の要請」という形で、賃下げ要求とか、国旗掲揚・国歌斉唱とか、あるいは人文社会科学系は要らないじゃないかとか言われ始めた。そういう「国の要請」と大学の自治はどういうふうに、どのレベルで向き合うのだろうか、こういうことについて全般的な見取り図を描いてみたいと思います。

1 恒藤恭「大学自治の問題について」『思想』459 号、1962 年 9 月、92 頁。

1. 暴走する『国の要請』

まず、ここで問題になっている国家公務員給与臨時特例法です。これについては2012年3月8日に文部科学省大臣官房長から各国立大学法人学長宛に「国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、貴法人の役職員の給与について必要な措置を講ずるよう要請いたします」という事務連絡発出等々のことが行われ、これに大学が反応して賃下げが行われました。

そして今度は、国旗・国歌が今問題になっていることはご存じのとおりですけれども、これは今年（2015年）の4月9日、参議院予算委員会で質問に対して安倍首相が答えるという形で、国立大学法人の入学式・卒業式における国旗掲揚・国歌斉唱につき、「税金によって賄われていることに鑑みれば、教育基本法の方針にのっとって正しく実施されるべきだ」と述べたとされます。そして、この6月16日に下村文科大臣が、全国の国立大学長らに、卒業式や入学式で国旗掲揚と国歌斉唱をするよう「取り扱いについて、適切にご判断いただけるようお願いする」と要請したことが分かりました。これについて「適切な判断」とは何か、「国旗を掲揚し国歌を斉唱することか」という質問に、文科省として、「そうした運用をお願いした」、ただ「最終的には各国立大学の判断」と答えたと報道されています。下村大臣は、「大学の自治とか学問の自由とかに抵触するようなことはない。介入ではない。お願いしただけだ」とされていますが、これも国の要請に応じて賃下げしたのと同じような現象がこれから起きるのだろうと思われます。

次の問題はもっと深刻です。6月8日に全86の国立大学に、既存の学部などを見直すよう通知したということで、その通知の中には「特に教員養成系や人文社会科学系学部、大学院は、組織の廃止や社会的要請の高い分野に転換する」ことを要請してきているというのです。これら問題に対して、我々としては、どういうふうに考えて闘ったらいいだろうかということが、ますます深刻な問題になっていると思われます。

2. 今日の大学改革の動きを理解するために

大学を動かす要因としては、大学人、市場、そして政府が指摘されているわけですけれども、世界的なレベルで、大学を動かす主体が、大学人から市場へ、あるいは政府へ、と動いていると指摘されています。直近の動きとしては、サッチャー政権による新自由主義の影響が非常に大きくて、そこで掲げられたステイクホルダー論によってイギリスの大学は大きく変わりましたし、それが全世界的に波及しているのだろうと思われます。そこでは大学も、「効率的で社会適合的なもの」へ変わるべきだとか、あるいは国立大学は税金で賄われているのだから納税者の代表の言うことを聞くべきだとか、これは安倍首相の発言にもみることができますが、そのような形で大学に対する影響が現れてきています。

こうした問題をどういう枠組みで捉えるかということですが、私は次の四つの概念によって捉えていこうと思っています。一つが「①大学の社会化」です、これは市場とか政府の要請を「大学の社会化」という概念でくくって考えます。そのために従来は教授会自治が中心であった大学の自治に対して、大学法人法は「②大学の自主・自律」という用語を掲げて、教授会自治と区別される概念を定立してきたと把握することができます。そこでは「③学長」が大きな責任を果たすべきだと言われています。これに対して、教授会自治が保障していた「④学問の自由」を、第 4 番の概念に据え、現在、この四つの概念のせめぎ合いという形で大学全体の動きを見ることができるのではないだろうかと思っています。

まず従来の大学の自治というのはどういうものだったのかということを確認しておきたいと思います。東大ポポロ事件において最高裁は「大学の自治」の内容として、次のように言っていました。一つは、学長・教授その他研究者の人事の自治、2 番目が、施設および学生の管理の自治ということです。こういうものは一体、「大学の自治」と言えるのかという問題がありまして、私の意見ですけれども、「大学の自治」の内容をそうした学長･教授その他研究者の人事の自治とか、施設および学生の管理の自治というふうに見る考え

方は、法令および国の予算の枠組みの中で、つまり文科省の広範な監督権を前提としながら、「学問の自由」の保障のためにこれだけは大学自らが権限を有することを強調したものと捉えることができるだろうと思われます。つまりほとんど「教授会自治」と同義であったと言えそうです。そういうことになりますと、結局、大学のガバナンスに関して包括的権限を有していたのは文科省ということになります。例えば、ある大学の、ある講座には教授1、助教授1、助手1とされていたとすれば、それを定めていたのはかつての文部省で、その数をもっと増やしたいとか減らしたいと言っても、国のほうで法令を変えない限りは、それが変えられなかったわけです。

そうしたことに対する批判もあって、予算管理に対する自治権を与えよとか、研究・教育の内容と方法に関する自治を与えよという形で、憲法学の中でも大学の自治が強調されていました。そうしたこともあって、こういう仕組みが徐々に変わっていくのですが、大きくは2004年の大学法人法によって変わりました。結局、そういうことを包み込んで「大学の自主・自律」という概念が成立したと考えることができると思われます。

「大学の自主･自律」という概念のもとで、大学でどういう教育をするのか、研究をするのか、どういう人事をするのかということが決められるようになりました。そこで次に、一体、誰がそれを決めるのか、それが問題になります。そこで、学長の役割が重視されるようになってきます。もちろん、学長に権限を集中すべきかどうかは一つの大きな問題で、北大の常本教授という憲法学者が、大学の組織文化には同僚制、官僚制、法人制、企業制が見られると紹介しています[2]。いままで、日本のモデルは同僚制文化でした。そしてそれが世界でも変わりつつあります。

例えば、参考に、オーストラリアを挙げますと、『エンタープライズ･ユニバーシティ』という本がありますけれども、その本によれば、オーストラリアでは、同僚制が否定された、しかし企業制をとっているわけではない。では、現在のオーストラリアの学長をどう特長づけるかというと、「エンタープ

2 常本照樹「大学の自治と学問の自由の現代的課題」公法研究68号・2006年、4頁。

ライズの船長」であると言っています。エンタープライズというのは、『スタートレック』というアメリカのテレビ番組がありますが、その宇宙船がエンタープライズといいます。船長の下で乗務員が協力しながら危機に対応していくというイメージです。その船長に擬することができるのではないかというのです[3]。

日本でも、法人化以前は学長といえどもやはり「同輩中の主席」にしか過ぎませんでした。その「同輩中の主席」から、オーストラリア的に言えば、エンタープライズの船長へということになります。「同輩中の主席」としての学長の役割は、各学部間の調整や、外に対しては文科省との予算やポストの折衝が大きなものだったと思われます。それが、法人化によって「大学の自主・自律」が進められ、学長にかなりの権限が集中しました。この枠組みのなかで、中期目標・中期計画システムという形が取られるようになりました。こうして、大学がどうするかは、最終的には学長を中心にして決めていくという構造が、法人法の予定する構造ではありますけれども、しかし、ある学長によれば、「財政基盤の脆弱さや大学の自主性の信頼のなさ」から、文科省による財政誘導が行われ、学長はそれを下請けする役目をしているというのが実態ということになると思います。

そういう意味では①「大学の社会化」という社会からの要請ですけれども、それは文科省を通じて、②「大学の自主・自律」という建前のもと、③「学長」に伝えられてくる。その下請け化した学長は、教授会自治と対立することもあるという形で、現在の進行を見ることができるのではないかと思います。

では、大学教員はその進行に対して、どういう抵抗ができるのだろうかということが次の問題です。つまり、教授会自治が保障していた「④学問の自由」にいかなる根拠があり、どこまで主張できるのかという問題です。この④の根拠は、決して脆弱ではありません。というのも、憲法 23 条が「学問の自由」を保障しているからです。憲法が保障しているわけですから、それなりにしっかりした根拠を持っている。その内容はというと、先ほど紹介し

3 Marginson & M. Considine, “THE ENTERPRISE UNIVERSITY”,Cambridge University Press, p.4.

たポポロ事件最高裁判決は、学問研究の自由、学問研究発表の自由、大学における教授の自由、そして大学の自治を挙げていた。この大学の自治については先ほど述べたとおりです。大学の自治というのは集団の自由ですけれども、個人としては学問研究の自由、学問研究発表の自由、大学における教育の自由があるのです。

しかし学問研究で何をやるかは、別に大学の先生でなくても、国民も企業も、皆、自由にすればいいわけです。それを発表するのも自由にすればいい。それは憲法21条表現の自由で保障されている。ではなぜ憲法21条と区別して憲法23条が保障されているのでしょうか。例えば、小中学校であれば、先生は何でも好きに教えて良いわけではない。強制的に人を集めて教えることになるわけですから、学習指導要領に基づいて、あれが法的性格を持つかどうかは一つの議論ですけれども、教えなければならない。では大学はどうでしょうか。大学が、強制的に学生を集めたと言えるかどうかは難しいですけど、少なくとも松下村塾のように吉田松陰の話が聞きたいから来ているわけではない。学士、修士が取れるから大学に来ている。あるいは岡山大学というブランドに対して学生は来ている。そういう人たちに向けて、大学の教師は自由に講義ができる。憲法23条論でこんな話をしているのは私だけかもしれないけれども、しかし、そういうことを大学の授業で教えることができるというのは、ある種の特権です。それは憲法21条では説明が付きません。

21条と23条とは、根本的に何が違うのだろうか、それについてドゥオーキンという法哲学者は、次のように説明しています。彼は、別に日本国憲法を論じているわけではないですが、日本国憲法に置き換えると21条です。そういう表現の自由ついて、彼は、「言論の自由の中核にあるのは、自分が何かを語ることを完全に妨げられてはならないという権利であり、自分の語る内容を誤りだとか望ましくないとか思っている人から、それを語っている間、支援や援助を受け続けるという権利ではない」と言っています。つまり表現の自由というのは言いたいことを言う自由であって、批判した人間に、「批判してやったのだから私を支援すべきだ」とは言えないわけです。

これに対し、23条の学問の自由は、「一定の団体に対して、人々が何を書き、

述べ、あるいは教えようと、彼らに支援や援助を与えるように要求している」[4]のです。今、憲法学者が注目されていますが、先日、国会の参考人に自民党推薦で出られた長谷部恭男教授が、自民党の方針に反して「集団的自衛権は違憲だ」と言ったわけです。彼が早稲田大学に行ったからそう言っているのかどうかは知りませんけれども、仮に、彼がまだ東大いたとしてもそう言うでしょう。じゃあ安倍さんは、あるいは学長はその人の首を切れるかというと、切れない。切ってはいけないのです。それがまさに学問の自由が保障しているものなのです。

なぜ大学の研究者はそうした特権が与えられているのだろうか。その背景としては、もともとヨーロッパにはキリスト教文化があって、神様の声が聞けるのは教会であり大学の教員であって、世俗の人間が、そのことをあれがいいとかこれが正しいとか言えないということから来ていると思われます。その後、大学は教会から独立していきます。では、学問の自由の根拠は何か。世俗化の中で、ダーウィンの進化論とか、それを核とする科学的世界観が受け入れられていく。そして全ての学説に対して大学は寛容でなければならず、相互に成員はルールにのっとってその学説の内容を討論しあう権利を持たなければならない、ということが受け入れられていく。ある意味で学説というのは常に仮説であり、そうした仮説をみんなが出し合って議論する。そうしたことにより真理に一歩でも近づくということ。そして、これが大学によって保障されることが必要であるということが認識されていくのです。[5]

そして大学を管理する者、すなわち社会の代表は、人類の将来を保障する学問へ尊敬をもち、大学内部に対する管理的関与においては、デュー・プロセスにしたがって行動を起こさなければならない、というルールが確立していく。安倍さんに学問に対する尊敬の念があるのだろうかというのは常に思うことですけれども、そうしたことが大学を管理するもの、特に政府には要請される。他方で「学問の自由」は、やはり学者のプロフェッションとして

4 R・ドゥオーキン／石山文彦訳『自由の法ー米国憲法の道徳的解釈ー』木鐸社・1999 年（原著・1996 年）、322 頁。

5 井門富二夫「解説」,（W・P・メツガー／新川健三郎・岩野一郎訳『学問の自由の歴史 Ⅱ　ユニバーシティの時代』東京大学出版会・1980 年所収）、733 頁。

の自律を前提とすることであり、だから私は憲法について言えば自由に発言しますけれども、私の専門外のことについて言えば、これは表現の自由の範疇であって、「学問の自由」の保障外ということになるだろうと思います。[6]

では、これら4つの概念、「大学の社会化」と「大学の自主・自律」、「学長の役割」、「大学教員の学問の自由」をどういうふうに整理するか。これについても、やはりドゥオーキンの議論をここで紹介しておきたいと思います。

「学問の自由というのは二つのレヴェルにおいて隔離を課している。それは第一に、大学、短期大学、その他の高等教育機関を、議会や裁判所など政治的機関および大企業などの経済的権力から隔離する」。だから大企業は寄附講座を置くことはできますけれども、寄附講座を置いたからといってこういうことを教えろということは言えないわけです。ですからこういうことを研究してほしいということで寄附講座を置いた以上は、あとは大学に任せなさいということになります。

「州議会には、どの州立大学を設立するのか……について決定する権利がある。しかし政治部門の当局者は、いったん自分たちがそのような大学を設立し、その大学としての性格や予算を確定し、担当者を任命したならば、自分たちが任命した者がその大学の性格についていかなる解釈をすべきかとか、誰が、何を、どのように教えるべきかとかについては、指図してはならないのである」。逆に言うと、指図に従わないからといって予算を削ってはならないはずである。やはりそれは学問に対する敬意だろうと。

「学問の自由は第二に、学者たちを自分の大学の管理者から隔離する。大学当局者は、教員を任命したり、予算を各学科に配分したりできるし、また、いかなる教科を提供するかについての決定にも、これらを通して一定程度関与することができる。しかし彼らは、自らが任命した者に対して、提供すると決まった教科をどのように教えるかについて、指図することはできない」。[7] だからそういう意味で、大学設置者と大学学長との関係ですけれども、

6 井門富二夫，前掲注5，738頁。

7 R・ドゥオーキン，前掲注4，321頁。

やはり「大学の自主・自律」が確立した以上は、設置者に対して学長はものを言う義務があるはずです。そのことが学問を保障する。そういう意味で学長というのは社会と教員の間にある板挟みの状況で、両方に配慮することが必要である。そういうことで一方だけを見ているわけにはいかないはずであろうと思います。

こういった形で、特にアメリカなどはもともと理事会が全権を持っていて、つまり社会の代表が大学についても全権をもっていたわけですが、彼らは不在主権者であり、学長を任命して学長に任せる。その学長が学問の自由を確保し、いい教員を引っ張って来ることで大学が発展してきたという歴史を持っている。そうした慣行が定着しているということになります。逆に言えば、設置者が口を出しすぎた結果、大学を衰退させたという経験もまた共有しているのです。日本は、金はなかなか出さないのに口だけは出すというのは、まだ成熟していないのだろうという気がしています。なお、運動論的に言えば、この学長を「学問の自由」の側から離さないということは極めて重要だと思われます。ともかく、私が大学の動きを見るのはこういう四つの柱です。[8]

3. 現在日本における大学改革の諸側面

1　教授会権限の縮減と学長権限の強化

まず、最近起こったことで言いますと、2014 年、昨年ですが学校教育法が改正されました。それによって教授会権限が縮減されて学長権限が強化された。教授会自治を目の敵にしているというのが、今の政権の傾向だろうと思いますが、私は、教授会に適切な地位を与えるべきだと思っています。

この問題、法改正案の当初段階では、教授会は、学生の入学と学位の授与だけを決めればいいのだ、あとは何も決めるべきでない、といわんばかりだったわけですけれども、ここにおられる長山書記長をはじめとする全大教

8 詳細は、拙稿「グローバリゼーションと大学自治の構造転換―米，豪との比較公法的検討―」岡山大学法学会雑誌第 64 号第 1 号、2014 年 9 月を参照ください。

のロビーイング、全大教が私大教連と協力しながら各議員をまわったことによって、修正案が与野党議員の連名で提出され、何とか中教審答申の線まで押し戻すことができたのではないかと、高く評価しています。もちろんそれは評価のし過ぎだというご意見もあるとは思いますけれども、しかしあのままよりずっとよかった。それにより、教育課程の編成とか教員の勤務成績の評定はやはり教授会でやらなければいけないということが明確になったわけです。これは一体何を意味するかというと、「学問的専門能力と知的誠実性を正しく評価できる」のは「同僚たる教員研究者自身」（高柳信一）であるということが確認されたということ、学長の言うことをよく聞くから評価を上げよとか、政府の言うことを聞かないから下げよというのは、学問の世界でとるべきではない。さらに、教育の在り方は、やはり学問の専門家集団である教授会に任せるべきであるということが確認されたということかと思います。それが、今回、国会で改めて認められたということなのだろうと思います。それを私は評価するわけです。

Ⅱ　学長人事

これも改正法人法の 12 条 7 項で「学長の選考は、……学長選考会議が定める基準により」というのが挿入されました。どういう基準で学長を選ぶのか、学長選考会議は明確にせよというような議論が出てきたわけです。学長選考を、何とか意向投票から独立させようという動きがこれから進むだろうと思われます。この検討は各大学に委ねられていますので、これからそれぞれの大学で皆さんが注視していかなければいけないだろうと思います。意向投票で決めるというのも、これは日本的というか、ドイツもそういうところがありますけれども、ドイツの憲法裁判所の判決は、その中でも教授の意向が反映されなければならないという考え方です。

アメリカは、先ほど述べたように、社会の代表者が大学をコントロールするというのが基本的な考え方ですが、どういう仕組みになっているかだけ、紹介しておきます。例えば、カリフォルニア州憲法 9 条 9 項は、「カリフォルニア大学は、公衆の信頼を構築しなければならず、組織と統治の全権を

持った『カリフォルニア大学の理事たち』として知られる既存の法人によって管理され」る。そのメンバーは、「知事、副知事、下院議長、公共教育の教育長、大学の同窓会の会長および副会長、そして大学の現職の学長の 7 人の職権メンバーと、知事により指名された上院のメンバーの過半数の同意によって承認される 18 人の任命メンバーから構成される」ということで、かなりの大物たちが大学の運営に入る。逆に言うと彼らを直接説得できる機会でもあるわけです。またかなりの数の合議体だということも分かります。日本だと常に官僚が間に入って、密室で少数者の談合で大学の方針が決まっているわけです。ですから、そういう意味では、直接話せるというのは、ピンチであるけれどもチャンスでもあるような制度だと思います。ただ日本では、なかなかこういうことは難しいので、結局、意向投票以外に正当性を求めるとなるとかなり難しいだろうと思います。とはいえ見直しが要請されているのですから、これからその議論の推移を見守り、議論に参加することが大事だと思っています。

Ⅲ　大学組織配置‥大学の三分類

今、大学の組織配置ということでスーパーグローバルか、特定分野か、地域に貢献する大学かという三分類をしようとしていますけれども、これも何かむちゃくちゃな議論で、一体私の学問は地域なのか、中核なのか、スーパーグローバルか、決めろと言われても、そんな学問はあるのかという気がします。文科省の思い付きなのかもしれないけれども、そういうことが始まってしまう。そういうことをやるなら、それが本当にふさわしい分類なのか、もっと専門的議論を踏まえて、国会で議論を行い、きちんとしろと思うのですけれども、ほとんど行政指導で行われ、それを大学が自ら決めた（＝決めさせられた）、という形で進められているという問題があります。

Ⅳ　大学への財政統制の仕組み

これについて、昨年秋の憲法理論研究会での成嶋隆教授の学会報告レジュメから一部を項目のみ紹介させていただきます。

大学への財政統制の仕組みとして、(1) 国立大学設置形態の変更ということで、従来は文科省が国立大学の費用は持つことになっていたのが、これが、第一次的責任は法人になって、文科省は運営費交付金で支援するという形に変わった。(2) 積算校費方式から運営費交付金配分制度へ変わった。それから、(3) 運営費交付金が毎年 1％削減される。(4) 中期目標／中期計画で業績評価を梃子として財政統制をする。

今年、2015 年は、特にどういうことが行われているかというと、(1) 大学の基盤経費を大幅に、117 億円削減する。これに対して、(2) 競争的資金の比率を増大させて、スーパーグローバルに 77 億円を付けた。また、(3) 基盤的経費の配分における競争的資金の要素として、年俸制、大学組織改編、また学長に権限を集中するために 156 億円、それから私大の「グローバル化」等の改革経費として 144 億円を付けた。それから、(4) 各大学における基盤的経費を選択的・競争的配分へ誘導する、といったことが行われています。こうして、国は大学をコントロールしているのです。

V　学内部編成への関与

「人文社会科学系の見直し」を言っているということをご紹介しました。こういうことも、以前は法令上の改編が必要であって、国会では大問題となったであろうと思いますが、これからは大学が「自主・自律」で決めたことにされてしまう。文科省が行政指導で学長にそうするよう仕向けている。こうしたやり方がまず問題です。しかし内容はもっと問題です。きちんと定員を満たしているのに、そういうものは要らないとか言っている。

これは市場の意向というよりも政府の意向と考えた方がよいでしょう。政府の意向は何かというと、イノベーション改革だという。つまり大学は直接にお金を儲ける人材を養成せよという安倍政権の政策です。しかしこれは、私から見ると、目的にも反することになると思います。つまり、人文社会科学を除外した学問では、技術革新も金儲けも限界があるということです。この問題をポートランド大学の西芝准教授と話していたら、半導体の製造会社インテル社が文化人類学者など文系の社会科学系のバックグラウンドを持っ

ている人を意図的に採用している、という話を教えてくれました。インテルでは1998年ごろから文系研究者の採用をはじめ、舞台裏で粛々と継続して採用を進めてきているとのことです。こうした文系の人間を採用するトレンドはインテル以外の会社、Google、ナイキ、アップル、などでも見られるそうです。これは、文系の学問なくして、将来の社会を見据えた技術革新は行えないし、社会と結びついて初めて技術はお金になることを示唆しているのだろうと思います。それが理解できない大学政策は、発展途上国型の経済成長を目指すものでしかない。夢よ、もう一度というわけです。しかしそれでは、発展途上国にも負けるでしょう。

この問題がさらに深刻なのは、国家がその役割を放棄しているということです。

私が研究している国法学者でフォルストホフという人がいます。彼は常に国家とは何か、何をやるべきか、ということを考えていた国法学者ですけれども、1973年に「誰が公共の福祉を守るのか」という論文を書き、そのなかで、現状を、「強い社会の諸力が、弱い国家を、すなわち国家意思形成の組織、議会および政府を、わが物とする」と描きました。強い社会の勢力、今でいうとグローバル企業です。国家が弱いというのは、国家の権威が、いまや強い社会の諸利益に依存せざるをえないという意味で用いられています。強い社会の諸力がその政府を利用し、「すなわち国家を社会的権力のために制度化し、このようにしてこの権力を増大」しているというのです。この論文は、1973年のドイツを対象にしているのですが、いまの日本にもぴったり当てはまると思われます。これに対して、「公共の福祉の概念は、目標設定として、産業社会および技術革新の外にある立場からのみ構想されることができる。…公共の福祉と技術革新の間に、絶対的矛盾があると言うべきではない、がしかしなるほど、技術革新は、公共の福祉と衝突することがある。」[9]と彼は述べます。そこにこそ国家の本来の役割があると。

例えば、学校に行けない子どもたちが増えているとか、世界の貧困をどう

[9] E.Forsthoff, Wer garantiert das Gemeinwohl? in: ders., “Rechtstaat im Wandel, 2Aufl”., München 1976, S.47-49.

するか、あるいは世界のあるべき将来像など、そういうものは産業社会の外から見て初めて見える問題です。そういうことを考えることこそ国家の役割のはずなのに、産業社会の利害にばかりに関心を寄せた結果、イノベーション改革だという。それは、本来、市場に任せればいいことであって、やることが悪いとは言いませんが、国家が本来的にやるべきことなのだろうか。そういうことを国家が放棄しようとする時に、我々は何をなすべきかを考える必要があるだろうと思います。

また、これは各地方自治体からしても大問題です。つまり文系に行きたい人間は、東京や京都の私大に行けと言っているようなものなのです。これは住民の暮らしを直撃します。こうしたことを考えれば、安倍政権の社会的基盤は極めて脆弱で、グローバル企業の一部の代弁者でしかないということが分かります。にもかかわらず、彼らは政権を持っていることを有効に活用して、反対者をつぶそうとしていると言っても過言ではないでしょう。日本がこれからどうなるのか本当に心配です。この問題は、学長や地元政治家達とも広く共同して、政治問題化していく必要があるだろうと思います。

VI　大学教育内容への関与

ここでは、国旗国歌の要請ということを考えています。日の丸・君が代が戦争中に果たした役割を想起して、これに敬意を表すべきでないと考える人たちがいる。こうした人たちの感情や価値観をも大切して学問していくのが大学という所だという共通理解があります。だから、そうしたことを無理強いする結果になることを避けてきたのです。しかし、それが、「最終的には各国立大学の判断」と言いながら、行政指導によっていまや強制されようとしています。ここでは、学問の自由の擁護者としての役割を学長に果たしてもらうことが大事だろうと思います。しかし大学当局が腰砕けになった時には、それに対して、個人の思想・良心の自由を守れという運動になるだろうと思います。つまり参列者にはもちろん、教職員にも強制するな、という運動になるのかと思います。

VII　大学の内部的経営事項にまでの介入

そして今日の問題です。京大訴訟の判決を読んでいたら、被告京都大学の主張は次のとおりでした。「被告は、公金による国からの支援を受けて運営している以上、国からの要請はもはや国からの指示とも同視できるものであって、それに従わないということは、国からの支援を受けながら、国の方針に反するということであり、国立大学法人としてそのような対応を採れるはずがない」。

教職員の権利を守らなければならないという発想はこれっぽっちもない。これだったら別に法人になる必要はないわけです。国の要請は国の要請として聞きながらも、大学として何が必要かを考えるために経営者がいるはずです。この答弁は、経営者としての役割の放棄を現している。こういうことが堂々と言えるということが恥ずかしいことだと思います。権限が集中している学長が、真に経営者ではないという問題が露呈しています。

本来、大震災で予算が必要なら、震災臨時増税によって、全国民に負担をお願いすべきだったと思います。それを公務員にだけ押しつける。抵抗できないだろうと読んでいるからです。そして、大学にも賃金引き下げを要求する。しかしそれで浮いたお金が、被災地に行くわけではない。抑制したというポーズを国民に見せるためだけです。これが日本の政治の実態です。それが分かっただけでもこの裁判闘争には成果があったといえましょう。

そのことを理解した上で、我々の権利が侵害されていることをもっと自覚すべきだと思いました。例えば、1時間1000円でアルバイトの契約をしたのに、大震災が起こった大変だということで、1時間930円しか払ってくれない。では、1時間当たり70円は、被災者に届いたかというと、一部だけ被災地に寄付して、残りは経営者のポケットに入ったというのと変わりはありません。これはおかしいと国民だれもが思うと思います。

ですから、今皆さんが行われているような裁判闘争は、やはり大事なのだということを強く印象づけられました。その闘いは、国の要求の不合理さを明らかにするとともに、学長らを真の経営者にしていく闘いでもあるのだと思います。

まとめ

本来、大学の自治は、「大学の自主・自律」の主体である「学長」が、「社会の要請」も聞きながら、しかし「学問の自由」、「教職員の労働条件」にも配慮して経営すべきことがらでしょう。にもかかわらず、学長達は、自ら文科省に迎合して過剰反応しているというのが、私の今の状況の見方です。ただ、そうならざるを得ないのは、我々の運動が弱いということもあるかと思いますが、Ⅲ、Ⅳで述べたように、財政統制でかなり締め上げられてきているからです。文科省に気に入られないとお金が来ない、あるいは削られるのではないかという恐怖感で動いているわけです。それではしかし、安定した教育研究生活はできない。そういう意味でも、今の大学改革のやり方に対して声を上げるとともに、もう少しまともなやり方はないのかということをきちんと議論してもらうことが、必要であろうと思います。その意味で、全大教の活動はますます重要になってくると思います。

裁判が利害関係者の意向に沿って行われれば正義は失われます。だからこそ、司法権は、立法権、行政権から独立した地位が与えられています。同様に、教育・研究も、納税者の代表であるからといって、一方的に、政府の言いなりに行われるべきものではありません。学問の内容が一部利害関係者や時の権力者の意向に左右されていたら、その学問に人類の将来を託すことはできません。その為に、学問研究の成果がスポンサーに気に入られないとしても、そのスポンサーから支援や援助を受ける権利を、憲法制定権者は学問の自由として保障したのです。

この「学問の自由」と「社会の要請」との適切な調整のために「大学の自治」というものがあるはずで、そういう意味で大学職組は、学問の自由を擁護し、大学人の労働条件を改善する立場に立ちながら、大学執行部によって行われようとする改革が、大学人の良識から外れないように努力することが必要だと思っています。少なくとも、岡山大学の組合運動はそのつもりで行ってきました。人類に必要なのはイノベーション改革だけではないし、イノベーション改革も、大きな意味での哲学なくしては、我々の生活をより善いものにすることはできません。我々の知的営為はそのためにも真摯に行われなければなりません。そのことが学問への敬意を勝ち取るのだと思います。ご清聴、ありがとうございました。（拍手）

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

中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、逆に今読んでい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っています。

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人も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、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思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、それは非常によ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。なってい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。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えて裁判に立ち上がったということは、私は、組合の内外に、労働組合があってよかったということを示しているのではないかと思っています。

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ご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い。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思っています。

私が裁判を起こ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思っています。

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くられていて、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. 弁護団交流会

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団が、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、それを踏まえて団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団もあって、裁判に懐疑的であったかも弁護団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。

この弁護団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。弁護団交流会は、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さかんに言っているので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どんなと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言うことです。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。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。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なとか、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忖度して、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、中期計画でやることが、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、今年やらないで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、私のレジュメの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けれども、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ること自体が、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いところにこんなのを(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を乗せて、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言うために、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言うとすれば、黒字企業でも賃下げできるし、リストラもできる。同時に親会社からにらまれる。親会社からに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」と言っては駄目で「粛々と」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ところにからむと思います。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けど、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らない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全くナンセンスということです。

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

全大教の顧問弁護団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　公務員バッシング・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、立法府の裁量を超え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、顧問弁護団が指導する関係に立てないし、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。このような中にあって、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うべきである。」（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
・人勧準拠を脱するべきか、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も、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

第 1 部

報告 ～裁判の現場から～

（レジュメは本文中 55 ページに掲載）

「京都大学」

京都大学職員組合 副委員長・原告団長
高山　佳奈子

京都大学の高山です。既に詳しくほかの方々からご紹介いただきましたので、なるべく短く済ませたいと思います。

京大では 5 月 7 日に請求棄却判決が下りまして、現在 110 名の原告団で控訴審に係属したところです。敗訴判決を聞いた瞬間は、全くくやしいという気持ちはなく、「まずい」と。私は法律学者ですので、日本国の法治主義がなくなっていると思ったのが、一番大きな感想でした。

京大の事案の特徴について紹介させていただいた上で、判決の紹介をします。京大では、運営費交付金依存率が 3 割のみで、それにもかかわらず 4.35％を最高とする賃下げが行われている。運営費交付金の依存率は低いのだから、掛け合わせたら 4％台の賃下げというのは大きすぎると思っています。だいたい誰が外部資金を取ってきているのか。私たち教授ではないかという思いもあるわけです。

それと同時に看護師さんとか医療技術職員の人は賃下げを受けなかったのです。ゼロができるのだったらゼロにすればいいと思うわけですけれども、いずれも認められていないということで、これから控訴審に向けて闘っていきたいと思います。

京大判決は先行する高専機構、それから福教大の判決とかなり内容が違っているところがあります。先行 2 判決は、私の理解では財源不足というのを大きな理由として請求の棄却をしていて、それを認めるために事実認定を歪曲して、当事者が主張してないようなことを持ってきているという形だと思います。京大は全然それと違う内容の判決になっていて、事実関係についての私たちの主張はほぼ全面的に認められています。

すなわち、(1) 賃下げへの原告らの同意はない。(2) 復興財源は被災地と関係のないところに使われている。これは昨年の 10 月末に会計検査院の報告書で平成 24 年度の復興財源について公表されたところを私が法廷で陳述していたことが、認められていると思います。それから 3 番目に、被告には、国からの交付金の削減分をカバーする十分な財源があった。(4) 国は被告に賃下げを強制しておらず、要請したにとどまる。(5) 被告の賃下げ率は、交付金の削減が小さくなるほど、高くなるというものであった。つまり、普通に考えたのとは逆になる算定式によっていた。(6) 被告の給与水準は、私立大学よりはるかに低い。こういうことが全部認めてもらえました。しかし請求棄却判決というのは何なのか。総理大臣の国会答弁級の知的水準であると評価しておりまして、次のようなものです。

「『国家公務員の例に準拠する』という給与規程の規定が存在している以上」「国家公務委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」ができる。団体交渉でもさすがにこのようなことは法人側は言っておりませんでした。規程というのは内規に過ぎませんので、この内容がおかしい。賃下げをするという規程をつくった以上、「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」というのは同じ形式ですので、これは全く理由づけになっていないわけです。

2 番目、これは会計検査院の報告書でこういうことが分かっているわけですが、賃下げ時にそのような事情を確定的に認識するには至っていなかったので無視してよい、としました。そうしたら、知らなければいいわけだから、

調査はしなければしないほどいいということになるわけで、2番の内容も意味不明です。

3番、財政が十分に豊かであっても、それは賃下げの必要性を減殺すらさせないと書いています。

4番目、ほかの国立大学法人で賃下げが行われているので、社会一般の情勢に照らしてそれにならえということを言っている。

5番目、さっきの5番のように計算式が間違っていたのですが、教職員に十分な優遇が図られていたとしました。これは公務員よりも低い率だったということです。それで式が間違っていてもそれでいいのだということを書いています。

最後、給与水準が国家公務員や私大の教職員と比較して低くても、関係ないとしました。先ほどご説明がありましたように、63条3項の内容を正面から否定する理由づけになっており、さすがに団体交渉の時には法人側はこういう荒唐無稽なことは言っていなかった。訴訟の最後になって被告側の代理人がこういうことを準備書面の中で出してきて、それを裁判官が採用したという形になっています。控訴審では、これらを前提にしたとしても勝てる闘い方をしていきたいと思います。

以上です。(拍手)

裁判の現場から：　京都大学

原告団長・職組副委員長　髙山 佳奈子

１．京大事案の流れ

2012 年 8 月から 20 か月の賃下げ、4.35%、2.5%、1%　or　**0%（医療職）**
2013 年 6 月京都地裁に提訴、原告団 115 名
2015 年 5 月 7 日、請求棄却判決　→　5 月 21 日、110 名が控訴（大阪高裁へ）

２．請求棄却の理由：　国家公務員にならうとする内規は合理的

高専・福教大判決は、**財源不足を理由とし、事実認定を歪曲**することで請求を棄却
京大はこれと逆で、事実関係についてはほぼ**原告の主張どおり認定**

（1）賃下げへの原告らの同意はない
（2）復興財源は被災地と関係のないところに使われている。
（3）被告には、国からの交付金の削減分をカバーする十分な財源があった。
（4）国は被告に賃下げを強制しておらず、要請したにとどまる。
（5）被告の賃下げ率は、交付金の削減が小さくなるほど、高くなるというものであった。
（6）被告の給与水準は、私立大学よりはるかに低い。

３．評価：　解釈改憲に等しい

（1）「『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」「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」（判決 65 頁）
（2）「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」、「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」、「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」（69-70 頁）
（3）「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」「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」（69 頁）
（4）「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」（65-66 頁）
（5）「特段の計算根拠なく減額率が定められていたとしても」「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」「減額率それ自体が不合理であることにはならない」（74-75 頁）
（6）「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て低い」「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」（72-73 頁）

第 1 部

コメント ～裁判の現場から～

（レジュメは本文中 60 ～ 61 ページに掲載）

「新潟大学」

新潟大学職員組合 共同原告団長
世取山　洋介

先週月曜日から金曜日までシカゴに出張に行っておりました。今日の報告の依頼が組合にあったのが 16 日で、まだシカゴにいる途中でした。メールをチェックしていなかったところ、18 日の深夜に帰って来たら、コメントを求められているというメールが新大職組の書記から入っていました。対応せざるを得ないと思っていたのですが、一昨日、昨日と一日中会議が入っていて、きょうの午前中にようやくレジュメをつくる時間が取れました。急いで用意したレジュメであるためタイトルに誤植があります。「通則法 63 条 3 項の…」とすべきところを「通則法求 63 条 3 項…」と間違えてしまっています。みっともないレジュメになっていますが、ご容赦ください。

新潟大学の原告団および弁護団の共通了解としてあるのが、旧 63 条 3 項解釈が給与請求訴訟と退職金請求訴訟の双方において決定的な重みを持つということです。法人化により私たちには労働契約法が適用されることにはなったけれども、通則法が特別法としてかかってくる。そうすると 63 条 3 項に規定された、社会情勢一般への適合ということが、一般法に対してどういう修正を求めることになるのか。これが大きな論点になると認識しておりました。

去年 5 月 6 日に単組交流会の報告時に配布したレジュメでは、減額された

給与と退職金の返還を求める訴訟に、国を相手に労使間自治に不当に干渉したことに対する損害賠償を請求する訴訟を組み合わせることが、旧63条3項の解釈に決着を付けることができる唯一の訴訟形式であるという報告をしました。大学だけを相手にしていると、国による強制があったのだと言われて逃げを打たれてしまうのですが、国も同時に被告席に置いておけば、国は絶対に「私が強制しました。」とは言えない、63条3項は国による強制を予定していないと言わざるを得ないので、大学側は国による強制を不利益変更を正当化する理由として持ち出せなくなります。

もっとも高専機構の地裁判決と福教大の地裁判決では、焦点になるとにらんでいたはずの旧63条3項の解釈については一切触れられていない。「何と物分かりのいい裁判体なのだろう。」と正直思いました。旧63条3項をめぐる空中戦をやらなくても、財政的な余裕を財務諸表に基づいて論証できれば、勝つことができる、厄介な空中戦をしなくても済むようになってラッキーだと思っていました。ところが5月7日の京大の京都地裁判決で、だまし討ちのような形で旧63条3項論が展開されて、実に不愉快な負け方をさせられているということになりました。私も京都地裁に判決公判を傍聴しましたが、その時に、「油断大敵！」という言葉が頭の中を何度もよぎりました。うちの訴訟も、準備書面の構成全体をもう一度組み直さないと駄目だと、その時に思いました。

京大判決のロジックは既に小部弁護士より指摘されているように判決文の64ページから66ページに展開されています。それをやや雑駁に分析すると、こういうことになります。二つのロジックの組み合わせで就業規則の一方的不利益変更の要件の一つである「高度の必要性」が認定されている。

ロジックの1は、法人枠による公費支出を受けている。だから給料は社会一般の情勢に適合するものでなければならない。京大の場合はさらに就業規則において国家公務員準拠主義が明文化されている。なので、特段の事情がない限り、国家公務員に準拠する法人の義務があり、就業規則の一方的不利

益変更をする「一定の必要性」が認められる。法人の「義務」であるとははっきり書いてないのですが、実質的には63条3項のもと国家公務員に準拠するのが原則として法人の義務となるということが示されていると思います。

ロジックの2は、「これに加えて」として、国からの減額要請が実際にあったということと、多くの大学がこれに従っていたことが「一定の必要性」を「高度の必要性」にまで高めているというものです。

本当は都留文科大学の退職金減額訴訟の第一審判決も比較検討した上で京都地裁判決の旧63条3項解釈の問題点を詳しく展開しようと思っていたのですが、先ほど言った事情で、いまだに自分が地球上のどこにいて、何月何日の何時に来ているのかまだよく分からない、ボケボケの状態のため、準備ができませんでした。ごく荒っぽく京大地裁判決の問題点を指摘するにとどめざるをえません。

私どもが現段階で問題と考えているのは、労働契約法が原則で、例外が多少あるというのが通則法なのだけれども、この原則と例外の関係が逆転してしまっている、ということです。京大地裁判決では、国家公務員に従うのが原則であって、特別の事情がある場合は労働契約法に基づく労使間自治に基づいて決定しても良いということになっているのだが、原則と例外との関係が逆転してしまっているということです。

旧63条3項に規定された社会情勢一般への適合という文言を素直に読めば、国家公務員給与の動向は給与決定にあたっての要考慮事項のうちの一つに過ぎないのではないか。これは小部先生のおっしゃっているとおりです。立法に際し、立法した人がどう考えていたのかをさかのぼって見てみますと、「国家公務員は最低水準である。国家公務員を下回ってはならない。」、つまり、これを下回ってはいけない最低基準として国家公務員の給与が位置づけられていたようです。当考慮事項となるとしてもなお、最低基準を示すものに過ぎないということになるのではないでしょうか。

旧63条3項の解釈は行政法と労働法が交錯する領域で展開されることに

なります。なので、行政法的な裁量過程統制という発想だけで議論を構築しきれるのかどうかについてはまだ検討が必要です。それでもなお、少なくとも行政法的には、さまざまな要考慮事項を法的に確定した上で、考慮しなければいけない事がらの間の重みをきちんと確定していくという作業が必要とされていると思います。

今後の展望なのですが、三つの判決を受けて、夏休み中に準備書面の全面的再構成を行う予定で、9月か11月の法廷には全面的に再構成した書面を出し直すつもりでいます。新潟大学は給与だけでなく退職金の返還請求訴訟もやっているわけですけれども、先ほど小部先生が紹介していた国公の東京地裁判決を読むと、大震災からの復興のための予算というのが、逆に合法視されやすいという状況が生まれているようです。その裏返しになるのですけれども、退職金減額では労働法内在的な議論できる状況が生まれているので、旧63条3項の解釈を労働法内在的に闘わせる土俵が設定しやすくなっている、というのが、新潟大学原告団の考えとなっています。余談ですが、退職金減額のほうは全大教の決定では援助金の額が低くなっています。

給与と退職金の二つの訴訟を勝ち抜くためには旧63条3項に基づく賃金決定に当たって法人側の裁量過程をどのように統制できるのかという問題に関する法的議論を徹底的に展開しなければならないということは確かです。皆様へのお願いになるのですが、つまずかないためにも旧63条3項の空中戦を一緒にやり抜いていただけないだろうか。新潟大学も全力を尽くします。皆さんの協力を心からお願いしたい。

以上です。（拍手）

2015年6月21日
全大教賃金訴訟集会コメント
世取山洋介（新潟大学）

賃金訴訟における通則法旧63条3項をめぐる解釈論の位置

1．63条3項解釈の決定的な重要性

（ア）2014年5月10日第2回未払い賃金請求訴訟単組交流会での報告時に配布したレジュメより

1.国相手の賠償請求訴訟と賃金返還請求訴訟の関係

（ア） 当初考えていたこと

① 「戦術」論=「王手飛車取り」

1． 国「強制はしていない。」v．法人「強制に従った。」

2． どちらに転んでも勝てる。

② 直観

1．「本丸を相手にしなくてケンカになるか！」

2． 友人の弁護士から「感だけど、国相手もしておくべき。でないと、法人に強制論で逃げられちゃうよ。」とのアドバイス。

（イ） 訴訟の進展中での「戦略」的意義の確認

① 適用法令に関する争点（=労働法適用か国公法の実質的適用か？）に決着をつけることができる唯一の訴訟形式。

② 上記争点こそが今回の訴訟のもっとも重要な争点。

（イ）高専機構地裁判決と福教大地裁判決における63条3項解釈論の不在⇒「杞憂であったみたいだ。ラッキー！」しかし、京大地裁判決での浮上⇒「やっぱりこういうことか…。」油断大敵！

（ウ）労働契約法（一般法）+通則法（特別法）→特別法はどのように一般法を修正するのか？という法解釈論上の論点。これはすべての訴訟に通じる問題点。

		国	大学	組合
適用法令	63条3項の解釈	労働法適用（+α？）	労働法極限的限定適用	労働法適用（+α）
	政府に従う義務	無	有	無
事実認識	事前規制	無	有	有
	事後規制	？（求釈明中）	有	有
財政問題	会費可能な額の余剰資金の有無		無	有（第1：財政分析。第2：学長裁量経費+業務達成基準+全学機構経費）

2. 京大判決のロジック（64～66 頁）と問題点

（ア）2 つのロジック

① ロジック①=国による公費支出⇒社会情勢一般への適合原則（⇒京大就業規則における国家公務員準拠の明文化）⇒特段の事情がない限り国家公務員に準拠する法人の義務⇒就業規則の一方的不利益変更の必要性の昇任

② ロジック②=「これに加えて」、国からの減額要請+多くの大学がこれに従っていたこと⇒国家公務員の給与減額に沿う対応が「より強く求められていた。」。

（イ）ロジックの問題点と対案

① 原則：労働契約法、例外：通則法という関係の逆転。

② 国家公務員給与の動向は要考慮事項の一つ。立法当初では国家公務員は最低水準。これを下回ってはいけないというもの。

③ 用考慮事項の法的確定と、要考慮事項間の重みづけの法的確定。

（ウ）今後の展望

① 大震災後の復興のための財源確保のための国家公務員給与の削減という事例と人事院調査に基づく国家公務員退職金の減額という事例。校舎の方が 63 条 3 項をめぐる労働法的解釈を展開するうえではより本格的。前者は労働法外在的なので。

② それでもなお、空中戦をみんなでやりぬきませんか？

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っ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、さらにそれ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。先ほど髙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ところです。不利益の程度については高専と少し違いまして、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いますけど、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ところです。

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。できるだけの努力をしたか

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ので、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)

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９１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!?

（相当性）「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にとなり、**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？

第 1 部

報告 ～裁判の現場から～

（レジュメは本文中 69 ページに掲載）

「全大教高専協議会」

全大教高専協議会議長・原告団長
岩崎　寛希

皆さま、こんにちは。全大教高専協議会議長の岩崎です。高専事件の原告団長をしております。高専の臨時減額未払い賃金請求に対して今年早々の 1 月 21 日、東京地裁は請求棄却の不当判決を出しました。これに対し全大教高専協議会は控訴し、裁判闘争を継続するということを決め、高専組合員原告 243 人の賃金請求と、全大教の損害賠償請求を求める控訴理由書を 4 月 20 日に提出しました。そして、明日 6 月 22 日に控訴審第 1 回口頭弁論が行われます。

そもそもこの高専事件も、皆さんの大学や研究共同機関と同じで、政府や文科省の要請によって、当時は運営費交付金を減額されることが判然としない中で、高専のわれわれ職員の平均7.8％、多い職員では懲戒に匹敵するぐらいの賃下げが強行されたことに端を発します。

東京地裁判決では、この賃金減額によって原告個人らが被る不利益は相当に大きく、私たち教職員の生活、それから私たちの子の教育、およびその他高専教育への影響は認めました。しかし、その被害に対しての高専機構の経営対応は、後藤元事務局長の証言から全くおざなりなものであったことが判明しました。しかし、この点は地裁判決ではまったく軽くにしか触れられま

せんでした。

その代わりに、独立行政法人の中期計画をまるで金科玉条のように扱って、それを達成することが「賃下げを行う高度な必要性」なのだというふうに、しれっと認定してしまいました。（その中期計画などは高専の場合は5年間なのですが、5年間に何度もその都度、書き換えている事実は誰でも知っていることなのです。）また高専機構が減額の前年に予備費を積んだこと、あるいは一学科あたり300万円（全部で高専は235学科）、合計7億円の物件費留保を口実にして、これも安易に相当性を地裁は認めてしまっています。さらに私どもとの団体交渉に関しても、高専機構が交渉を中途で打ち切ったのになぜか一方的に組合にその責任を転嫁しています。以上4点によって、この就業規則の不利益変更の合理性があるのだということを決め付けています。全く、これらについては納得できません。

この第一審を通してさらに分かった高専機構の不誠実な対応について、4点、述べさせていただきます。

①懲戒に匹敵する賃下げを被った者がたくさんいる中で、常勤理事が一人として自らの報酬を差し出し、被害を少しでも緩和しようというような姿勢が全くないこと

②高専の場合は4月にいきなり運営交付金を90％、各高専現場に配布するというようなやり方をしているわけですが、今回の減額された2年間で不要不急な物件、あるいは先送りすべき物件を洗い出し、賃下げを回避をする、もしくは圧縮が可能であったのに、一切、組合の忠告は聞かなかった。

③高専機構は当時、6月減額開始を組合から阻止されました。そして「夏のボーナスから減額を実施する」と高専機構は意気込んでいたのですが、あえなくこれも阻止されました。そうなると予備費をあてても債務超過に陥ってしまうわけです。それに対しても金融機関への金策も一切しな

いかわりに、組合や各高専現場に理由や説明もないまま、単に1枚の事務連絡で、1学科あたり300万円、つまり7億円の執行留保を命じた。その影響は、校長裁量経費がゼロ査定になり、あてにしていた研究が全くできなくなった、あるいは学校としての生活費を差し出したわけですので、多大なるしわ寄せが高専現場にきました。しかも最終的には1学科あたり300万円ではなくて120万円で事足りたということが、裁判で明らかになり、結局1学科180万円を吸い上げてしまったのです。

④減額の2年目は最初から運営交付金が減額されていたわけです。この減額圧縮に結び付くような、中期計画の見直しをしても当然なのに一切しない。働く職員のほうではなくて、減額圧縮などのアクションをしたことによって、文科省や財務省からのバッシングのみを怖れているわけです。

これらに共通して言えるのは、高専機構は独法として許されているはずの自主的・自律的な経営をする気がないということです。

私ども全大教高専協議会は、労働基本権が保障された独立行政法人制度の下で、労使交渉による労働条件の原則を確立し、教職員の生活や権利を守り、教育・研究条件を充実させるためにいっそう奮闘することを新たに決意して、明日からの高裁裁判を闘ってまいります。

以上です。(拍手)

高専事件の裁判に見る労使自治・労働関係の無視

岩崎寛希（全大教高専協議会 議長）

高専・臨時減額未払い賃金請求に対し、今年早々の１月 21 日に東京地裁は請求棄却の不当判決を下しました。これに対し、全大教・高専協議会は控訴して裁判闘争を継続することを決め、高専組合員原告 243 人の賃金請求と全大教の損害賠償請求を求める控訴理由書を 4 月 20 日に提出しました。明日 6/22 がその控訴審第１回口頭弁論が行われます。

そもそもこの高専事件は皆さんの大学や研究共同機関と同じで、政府や文科省の要請によって、当時は運営費交付金の減額されることが判然としない中で、平均 7.8%（多い職員では懲戒に匹敵する）の賃下げが行われたことに端を発します。

東京地裁判決では、この賃金減額により原告個人らが被る不利益は相当に大きく、原告らの生活やその子の教育及びその他高専教育への影響は認めました。しかし、判決は、高専機構に営利企業と異なる債務や中期計画達成の必要性を過度に重視し、安易に高度な必要性を認定しました。また、高専機構が行った予備費の増額や一学科 300 万円の物件費の留保などを口実にしてこれも安易に相当性も認めてしまっております。さらに、団体交渉に関しても、高専機構の主張のみをうのみにし、高専機構が交渉を中途で打ち切ったのに何故か一方的に組合に責任を転嫁しています。以上によって、就業規則の不利益変更の合理性があると決め付けました。まったく、これらについては納得できません。

第１審を通して、さらにわかった高専機構の不誠実な対応について、４点述べます。

① 懲戒に匹敵する賃下げを被った者がいるのに対し、常勤理事ひとりとて自らの報酬を差し出し、被害を少しでも緩和しようという姿勢がない

② ４月にいきなり運営費交付金の 90%を各高専現場に配布するのでなく、減額の２年間について不要不急の先送りすべき物件を洗い出し、賃下げの回避、もしくは圧縮は可能であったこと

③ 機構は、6 月減額開始を組合から阻止され、「ボーナスからは減額」と交渉に望んだが、あえなくこれも阻止されて、予備費をもっても債務超過となる事態に陥った。それに対し、金融機関から金策するなどということは一切せず、何ら組合や各高専現場に説明もしないままに、単に１枚の事務連絡でもって、１学科あたり 300 万円執行留保するよう命じた。その影響は、校長裁量経費がゼロ査定となり、当てにしていた研究ができなくなったばかりか、学校としての生活費にも多大なるしわ寄せがきた。最終的には１学科あたり 300 万円でなく 120 万円で事足りたのに、180 万円吸い上げてしまった

④ 減額２年目などは、当初から運営費交付金が減額されたのに、賃下げに結びつけるような中期計画の見直しなど一切せず、働く職員の方でなく、賃下げ等のアクションに対する文科省や財務省からのバッシクグのみを恐れている

これらに共通して言えるのは、独法として許されているはずの自主的・自立的な経営を高専機構はまったくやる気がなく、やった場合のバッシクグのみを恐れていることです。

全大教・高専協議会は、労働基本権が保障された独立行政法人制度のもとで労使交渉による労働条件の原則を確立し、教職員の生活と権利を守り、教育・研究条件を充実させるためいっそう奮闘する決意を表明するものです。

第 1 部

報告 ～裁判の現場から～

「国公労連」

日本国家公務員労働組合連合会 書記長
鎌田　一

国公労連書記長の鎌田と申します。まず、理不尽な賃下げに対するたたかいに決起され、裁判闘争で、ご奮闘されているみなさまに心から敬意を申し上げます。

また、私たち国公労連へのご支援、とりわけ公務員賃下げ違憲訴訟のたたかいに、日頃からご支援・ご協力頂いていることにこの場を借りて心から感謝申し上げます。本当にありがとうございます。

私どもの裁判は、昨年 10 月に一審判決がありました。国公労連が主張していた、人事院勧告に基づかない一方的な賃下げは、憲法違反であり、交渉権の侵害にあたるとの指摘に対し、判決は、私たちの主張をことごとく退け、人勧を実施する義務を国会の裁量権と議論をすり替えた国の主張のみを取り上げた大変不当なものでした。

そのため控訴して、第 1 回の口頭弁論が 7 月 8 日の水曜日に東京高等裁判所で開かれることになっています。この間の全大教裁判の一審判決も、使用者の不当性を認めず、結論ありきの大変不当な判決であり、私どもとしても大変遺憾な判決であると考えています。特に、労働法が適用されているにもかかわらず、労働者と合意することなく、就業規則を不利益変更することを禁じている労働契約法違反を認定しない司法の判断には、理解に苦しみます。

労働基準行政の立場から労働者契約法の立法過程をみてきまして、労働者の永年のたたかいによって確立された労働条件の不利益変更法理や解雇権乱用法理を法制化したものであり、法律の主旨からすれば、全大教の不利益変

更事案は、不当であることは明らかです。この間の判決は、そのことをまったく斟酌しない、労働契約法の主旨を曲解した不当な判決であり、これは公正さを信条としている裁判所の姿勢、そのものが問われるものだと考えます。

私は、労働局や労働基準監督署に長年勤務してきましたが、そこで最初に学ぶのは、労働者保護の重要性についてです。

一つは、労働法は、契約の自由の資本主義社会の中で、力関係が優位な使用者との関係について、契約の自由を修正して、法律で使用者を規制するということです。

もう一つは、労働法は、憲法の要請を受けて、労働者の権利と労使対等の原則を保障する重要な役割があるということを学びます。その上で、労働行政の実務に携わるのですが、様々な事案で、使用者が労働関係法令を遵守しているかを判断する上で重要なのは、行政の職員が単に中立的な立場でジャッジするのでは、全体が見えずに、労働者保護が出来なくなることがあるということです。そのため、労働者・労働組合の立場に立って事案に向き合うことが、労働法の精神を活かすために、極めて重要ということが身にしみてわかりました。この経験からしても、この間の司法の判断は、使用者の立場に傾きすぎており、憲法や労働法の精神をまったく踏まえない不当なものと言わざるを得ません。こうした司法の判断を定着させてしまうならば、労働者が生活の糧を得る唯一の手段である賃金を、使用者の勝手に引き下げることがまかり通り、労働者保護の精神や労使対等の原則といった、これまでの、あたりまえの社会規範が有名無実化してしまいます。さらに現在の労働法制の改悪などと合わせて、労働者をより安く、使い捨て自由な社会に進んでしまいかねません。

したがって、国公労連も公務員賃下げ違憲訴訟の控訴審のたたかいで逆転勝利をめざすと共に、全大教の裁判闘争をはじめ、理不尽に虐げられて闘っているすべての労働者と連帯して、全力をあげて、奮闘する決意を申し上げて、国公労連からの報告とさせて頂きたいと思います。共にがんばりましょう。（拍手）

第 2 部

パネルディスカッション
「臨時賃下げ 未払い賃金請求訴訟 の不当判決を越えて」

【コーディネーター】
全大教中央執行副委員長　**村井　淳志**

【パネラー】（写真右から順）

岡山大学　**中富　公一**

東京法律事務所　**小部　正治**

京都大学　**高山　佳奈子**

福岡教育大学　**岡　俊房**

全大教高専協議会議長　**岩崎　寛希**

全大教中央執行委員長　**中嶋　哲彦**

全大教中央執行副委員長　**森戸　文男**

＜フロアからの質問に答える＞

【村井（コーディネーター）】金沢大学の村井と申します。どうぞよろしくお願いします。

休み時間にフロアの皆さんから多数のご質問が寄せられました。たいへん多岐にわたっています。全部に答えていただいたらおそらくそれだけで3時間ぐらいかかってしまうので、大変申し訳ないのですけれども主に裁判の論点に集中して取り上げることにさせていただき、高等教育全般に関わるような問題は別の場に譲りたいと思います。

まず小部弁護士への質問です。

新潟大学の世取山さんと山形大学のAさんから、独立行政法人通則法63条3項の問題で質問が出されています。世取山さんからは、控訴審ではこの問題をどのような基準で取り上げるのか。それからAさんからは、通則法63条3項「社会情勢一般への適合」、これはむしろ人事院勧告準拠だと従来法人が主張していたので、今回人事院勧告によらない賃下げというのはむしろ63条違反ではないかという論点は成立しないのか、という質問が来ております。そのあたりから、小部さんにお答えいただければと思います。

【小部】私もこの条文をしっかり勉強したわけではありません。しかし、先ほど言ったように全医労の裁判の時に扱った特定独立行政法人との比較でいえば、特定独法のほうが国家公務員準拠に近い。それに対して非特定独法のほうは好きにしていいと。分かりやすく言うとそういう大意だと先ほどお話ししました。

京都大学の判決の64ページを見ていただくと、この通則法63条が国家公務員準拠を義務付けているように読み、しかもそれが法改正によってさらに具体化されたと書いてあるのです。さきの報告では説明しませんでしたけれども、改正された新しい通則法の50条の10を持って来たので読みます。要

するに改正後の通則法の規定ですら、国家公務員準拠にしろとか、人勧準拠をしろというようなことを規定しているものではないのだということです。

改正後の通則法 50 条の 10 の 2 項ですが、「中期目標管理法人は、その職員の給与等の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする」ということは、国立大学法人の職員の賃金は大学によってあれこれ変わる。それを主務官庁が把握し、同時に社会に公表して批判を受ける。自由にやる代わり、社会からの批判を受ける。こういうふうになっている。そして 3 項で「前項の給与等の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける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定められなければならない」ということで、「国家公務員の給与等」は考慮要素の一つなのです。それに従わなければいけないなどとは何も言ってないのです。

この規定は、一定の幅の中で独法の自由にしていい。ただし、たとえば独法が大赤字なのに大幅賃上げをしたりしてはいけない。そういう意味で合理性を担保しなければいけないということを一般的に言っているだけであって、国家公務員並みにしなければいけないとか、そういう積極的な色は付いてない。自由にしていいよという中で、少なくともこれらは考慮しなさいと言っているに過ぎないのです。ですからこれが裁判規範としてどちらかに有利になったり、不利になったりということは、僕はあり得ないと思っています。

同時に、さっき世取山さんがああいうふうにおっしゃったけれども、私の感覚としては通則法 63 条 3 項と労働契約法 10 条とは特別法と一般法の関係には立たない。労働契約法 10 条の解釈の中で、使用者側の手が縛られている一つとしてこの規定があるに過ぎない。それ以上のものではないと、私は考えています。これはもう少し勉強していく必要があるかもしれません。とりあえずきょうの段階では、私からは以上です。

【村井】裁判所に対して、通則法 63 条 3 項の解釈をどう考えているのか、という問いかけをこちら側からしていくということはないのですか。

【小部】そのつもりはありません。必要ないです。この条文の解釈は、要するに京都大学の判決だから持ち出す必要があるのだと。だから国立高専機構の事件の判決には一切、そのことは出て来ない。相手も主張しないし、こちらも何も問題にしていない。論点ではないことについていくら言っても、裁判所は判決に書きませんので。

さっき言ったように高度の必要性を認める要素が何もない京都大学だからこの屁理屈が要るのであって、そのために通則法 63 条を出だしとして重しにしているけれど、出だしから間違っているというのが私の主張です。以上です。

【村井】ほかにも小部先生に対する質問がありますので、ご紹介したいと思います。

京都大の B さんからは、弁論主義に反する裁判所の姿勢、要するに被告が言ってもいないことを裁判所が作文してしまうということに関して、何か対策はあり得ますかというご質問。それから電通大の C さんからも、司法が国に反対する判決を出すということが全然期待できないのだったら、今後どうしたらいいですか、というご質問が来ています。

お答えいただく前に、私からちょっと小部先生に伺いたいことがあります。先ほど小部先生は、これまでの不当判決について、子どもに言わせればインチキだとか、裁判官の空想を書いていると、さかんに批判しておられました。現在のひどい司法の現場をずっと見て来られた小部先生から見て、今回の三つの判決は、これだけひどい司法、反動化している司法の下では、こういう判決もあり得るかなと思われていたのか。今のひどい司法でもこれはないだろうと思われたのか。第一印象を含めて語っていただいて、その上で先程の

質問にお答えいただきたいと思います。

【小部】裁判の勝ち負けの予測はいつも外れます。この間も専修大学を相手にした裁判で最高裁で負けましたけれども、負けるべき事件は負け、勝つべき事件は勝つかというと、そうでもないのです。ある配転事件で今年3月26日に勝たせて4月1日に職場復帰したという事件の判決は同じ東京高裁の裁判官ですし、そういう意味では裁判は勝ったり負けたりするものなんですね。

さっき言わなかったのですけれども、イラク派兵が憲法違反だという訴訟は名古屋高裁の裁判官が勝たせて、確定しています。川口創さんという人がやりました。だから必ず勝つとか、必ず負けるとか、今の司法は駄目だというふうには考えていません。たまたまいい裁判官に当たるかもしれないし、たまたま裁判官が定年になる前かもしれない。裁判官を辞めて弁護士になろうと思っているかもしれない。いろいろなことが重なってくるので、予断を持ったり諦めたりする必要は全くありません。

裁判官は両方見ながらやる。これは調停委員をやると分かります。私は調停委員をやっているのですが、そういう立場に立つと両方の違いが手に取るように分かります。でもわれわれは自分のほうしか見ていない。そういうことであまり事前の見込みだとか予測で動かない。ともかく一生懸命にやっているうちに勝つ事件がたくさんある。しかし、一生懸命やっても負ける事件もあるということです。

そういう意味で絶望もしていないし、かと言って楽観もしていない。基本的には国を相手にして勝った事件は少ないです。でも全部駄目かというとそうでもないので、それこそ、それぞれの弁護団と原告団が切磋琢磨して裁判所を説得し切れるかどうか。あるいは裁判官が思っていることを打ち砕く書面を作れるか。あるいはその証拠を持って来られるかということを必死でやることが大事である。それ以上のことは言えないということです。

【村井】弁論主義のルールに反する裁判という点については、いかがですか。

【小部】いや、こればかりはいくら民事訴訟法の教科書に弁論主義と書いてあっても、一方を勝たせようと思うと、理屈がなければ探してくるというのが裁判官の習性です。この事件はどちらを勝たせようかと考えて、その結論で行くように理論的に立てていくと、どうも足りない。そうなると自分で作ってしまう。こっちを勝たせたいがためにということで作ってしまうところがあって、そこが弁論主義に反するんです。これはいくら言っても聞かない。弁論主義違反だと、教科書に書いてあることを言っても聞かない。だからやられているということです。なかなかこれは是正ができない。嘆きが多いですけど。

【村井】ありがとうございます。

ほかには、広島商船高専のＤさん。世論の問題ですね。要するにわれわれがいくら正義に基づいて裁判を起こしても、民間の労働条件も厳しい中でなかなか一般の方々の支持は得られないのではないかという意見。それから電通大のＣさんからも、メディアとか、世論喚起がもっと必要ではないかというような意見がありました。これについては裁判外の世論喚起ですとか、一般国民を味方に付けていく戦略という運動的なこともありますので、中嶋さんからお話しいただけますか。

【中嶋】全大教でさまざまな文書の中で常に強調しているのですけれども、組合の、給与を含む労働条件の改善の闘いというのは、国民の利益と対立するものではないと思うんです。これは大学・高等教育機関を発展させていくという意味でも対立するものでもないし、また、国民の労働条件全体を引き上げていくという意味で国公労連の運動もありますし、その他の民間の組合運動もある。その中に全大教の運動もある。そういう、労働条件の改善を求め

る運動を全体として高めていくこと、それが国民全体の働く権利、あるいは生活水準を向上させていくことにつながるのだということを、常に私たちは積極的に言うべきだと思います。

さまざまなメディアを通して全大教も発信していく。全大教としてできることは発信していくし、それから組合員の皆さんそれぞれが、さまざまなチャンネルをお持ちの方も多いのではないかと思います。発言できるチャンスがある。そういうところをおおいに活用していただいて、大学とそこで働いているものの思いをしっかり国民に伝えていくという取り組みを、組織としても、個人としてもしていくことが必要ではないかと思っています。

【村井】ありがとうございます。

＜不当判決の第一印象、控訴審の力点＞

【村井】ではこのあたりで、不当判決を受けた原告団の岩崎さん、高山さん、岡さんから、一つは、今回の不当判決を法廷で最初にお聞きになった瞬間のお気持ちを。先ほどは十分時間をかけて整理されて、判決をいろいろ批判されていたのですけれども、法廷で主文を聞いた瞬間にどのように感じられたかということをお願いします。それから控訴審に向けてこういうことを中心論点に訴えていきたいということを、簡単に。岩崎さんからお願いします。

【岩崎】全国から傍聴に集まっていただいて７回ぐらい口頭弁論をやったと思いますけれども、弁護団と話し合って、この裁判はまず「甚大な被害」ということを固めていくことが大事だということで、弁護団の方々にも各高専の現場に来ていただき、原告の人たちと一緒になって陳述書を作り上げ、それを法廷で証言したわけです。そういう場面で、こちらとしては裁判官が原告

のほうをかなり見ているという印象で、これはひょっとしたら行けるのではないかという感じを持っていました。

【村井】行くというのは、勝つ、勝てるかもしれないと。

【岩崎】だから、判決を聞いた瞬間はがっかりしました。なぜだろうと、頭が真っ白になったという感じです。

【村井】控訴審に向けては。

【岩崎】今はリチャージしたということなのですけれども、先ほど述べましたように、やはりもう一回チャンスをもらえるのであれば、私の希望としては、訴訟自体は7月の段階の給料を返してくださいという内容なのですが、実際には7月以降にいろいろな面で高専機構の対応に非常に不当なところが出てきた、あるいは分かってきたので、そちらもあわせて高裁の法廷で取り上げていきたいと思っています。

【村井】ありがとうございます。では岡さん。

【岡】第一審で、やるべきことは全てやったと思って判決に臨んでいました。われわれは内在的制約論に対する反論と財務論争の二本立てでやっておりまして、通則法の63条と44条と両方の面から主張してきていました。判決を聞いた時の感想としては、やはりがっかりしたというのが正直なところです。何に対してがっかりしたかというと、それはやはり裁判所に対して、司法に対しての失望がその時すぐ来ました。しかし、先ほど国公の鎌田さんがおっしゃったように、権利というのは、先人も含めてわれわれがこれまでずっと闘って勝ち取ってきたものですので、簡単には手放すことはできない。闘い

続けなければいけないということで、控訴審にはねばり強く臨んでいきたいと思っています。

もともと裁判の原告になった一つの理由としては、学生にも闘うところを見せる。自分の権利は自分で守るんだという姿を見せたいという思いもありました。幸い、学生も傍聴に来てくれたりします。今の学生は生まれてからずっと不況の中で育ってきて、今はブラックバイトにさらされているという、そういう状況なのです。だから学生たちにも、働くということがどういうことなのかということと、大学というのはどういうものであるのかということを理解してほしい。そういう一つのきっかけにはなっているかと思います。学生も含めて大学コミュニティーの活性化になるのではないかと思っています。今後、控訴審においては一審がいかに最高裁の判例法理から逸脱したものかということを示し、これが社会にどういう影響を及ぼすものかということを示していきたいと思っています。

【村井】ありがとうございます。 次に高山さん、お願いします。

【高山】先ほど申し上げたとおり、立憲主義が崩壊しているという感想です。

控訴審では、今、弁護団が中心的に取り組んでいる問題が、先ほどAさんからご指摘がありました旧63条3項問題です。これは、法律はそういう内容になっていないということを言って、一審判決を批判していこうというのは中心的な取り組みの一つになっています。

それから一審判決の論理にそのまま乗ったとしても、やっぱりおかしいということを言おうと思っています。さっき少し申し上げたのですが、教授で4.35％の引き下げ率は高すぎるし、0％の率だった人の範囲が狭すぎる。そこを何でこういうふうになっているのかということを攻撃していけば、さらに相手方を追い詰めることができるのではないかと、今、作戦を練っています。

それから裁判外的な取り組みも必要だと思っていまして、やっぱり世論を裁判所は相当気にしていますので、そこを喚起していくというのが大事です。実は国立大学の教職員はまだ誤解されている面が多く、私が前に自分の給料を自分のブログで発表したところ、1週間で1万件のアクセスがありました(笑い)。ただで働かせろとかいうツイートを抜かしますと、ほとんどの反応は安すぎるということでした。それと、世の中には運営費交付金依存率が100%だと思っている人が結構いるんです。そうではなくて、多少金額の違いはありますけれども、民間労働法制の下に置かれて必死で資金を獲得するために頑張っているのだということは、あまり知られていない。それで情報提供も含めた世論関係もあわせてやっていくことによって、裁判所にプレッシャーをかけていくということを作戦で考えています。

【村井】ありがとうございました。

＜日本の裁判とは、裁判官とは＞

【村井】ではこのあたりからいろいろ議論していきたいと思います。まずパネラーの方で、他のパネラーに質問のある方がありましたらお受けしたいと思います。…無いようですので、それではフロアの方からご質問やご意見をお受けしたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

考えていただいている間に、もう一度小部先生に伺いたいのですけれども、地方裁判所と高等裁判所の違いを教えていただきたい。先ほど岡さんのお話にもありましたけれども、今回のような判決が相次ぐと、国立大学法人の教職員というのは公務員でもなければ民間法でもない。どちらでもない、無権利状態に置かれるわけです。われわれとしては、地方裁判所は現実べったりでそういう判決が出るのは仕方がないのですけれども、上級審であるならば、

じゃあ国立大学法人、もしくは独立行政法人の教職員の権利はこういうふうな手続きで守られていくべきですという、ある意味ではきちっとした筋のある見通しを出してほしいと思うんですが、そういうことはあまり期待できないんですか。

【小部】一つだけ、私がやった事件を。国家公務員の共産党員がビラまきをしたのが国家公務員法違反だと。ただ、何の政治的影響もなかったということで一審の東京地裁は罰金 10 万円。罰金に執行猶予を 2 年付けて、2 年間ビラ撒かなかったら 1 円も要らないということで判決したので、おかしいということで控訴したところ、高等裁判所は、何の影響もなければやったっていいということで無罪になりました。これが最高裁で確定したのが堀越事件という事件です。この事件で言えば、一審よりも二審の方が勝たせてくれました。

それからもう一つ、大阪の O-157 の事件。大阪の事件は大阪の弁護団でやっていただいたのですが、全国のカイワレ業者が冤罪だと。あれはカイワレではないということで国家賠償請求を起こしました。私が代理人をやったのですが、一審ではゼロでした。負けたのです。厚生労働省は何を発表してもいい、どう発表してもいいのだということでしたが、東京高裁の裁判長は発表したことによってその商品や業界に著しい不利益を課すようなやり方は駄目だということで、勝たせていただいた。最高裁で勝って、越後湯沢で大宴会をやった（笑）。

そういう意味では一審が駄目だからということではないのです。ただ、当たり外れがあります。高裁の裁判官というのはおおむね経験 15 年以上ぐらいの方々です。例えば東京高裁の判事はその次にどこへ行くのか。秋田地裁の所長です。それが終わるとまた戻って来て、今度は仙台地裁の所長ということで、所長になっていく空きポストが高裁の裁判長なのです。右左（陪席裁判官）もそれなりの経験をしている人で、そういうポストを待っている人。例えば大阪の民事部の部長になりたいのだけれども空かない。それで高裁判

事で待っているということで、その人が栄転して行くと、そこへ入って行くという形です。高裁の裁判官というのは、事件が少ないので意外と暇です。そして、判決を書きたくないのですぐ和解させたがる。だから勝つことがあるということは、いい人もいれば悪い人もいるということで、要するにあまり予断を持ってはいけないということです。

そういう意味では一審よりも裁判官に余裕がある。だから悪いものは徹底的に書き直してくれるし、手を抜けばそのまま出してしまう。両方できるということで、一番手抜きなのは特になしで、20 行ぐらい付け加える。全部で 7 ページだけど書いたところは 20 行だけで、あとは名前とはんこだったというのはよくあるのです。そうかと思うと全部取り消して全部書き直す人もいる。それぞれその人の持っている事件の数とか、暇かどうかという部分もあるので、あまり予断を持たないでともかく一生懸命やることが大事だというのは、先ほど言ったとおりです。以上です。

【村井】小部先生の話を聞いていると、裁判官によって当たり外れがすごくあるみたいですけど、そういうことでいいんでしょうか。

【小部】いや、だからいいんでしょう。裁判官みんなが同じことを書いたら、みんな多数派に従った判決になっちゃうんです。だからそこで、司法権の独立ということも言いながら、もう一方で裁判官の独立というのがやはりないといけない。

先ほどの堀越さんを無罪にした裁判官は出世して、どこかの高裁の長官になりました。一方、同様な事件で宇治橋さんという人を有罪にした裁判官も出世して、やはりどこかの高裁の長官になっているので、どちらもエリートなんです。エリートだけど余裕があって無罪にできる人間と、ヒラメ裁判官で、猿払事件の最高裁判決をなで回しているような人と両方出てくるという意味では、いろいろあっていい。だからいい裁判も出るし、ひどい裁判も出

る。だから期待もしなければ、悲観もしない。そのくらいの姿勢でないと裁判はやれないのではないか。

そういう意味では、私はそれでいいのではないかと。いいというのは決して不当な裁判を許しているわけではないのですれども、長くやっていると、裁判ってそんなものかなという感じがしています。ともかく一生懸命にやることが大事です。それしかない。

【村井】ありがとうございます。

＜われわれの労働基本権はどのような形で守られるのか＞

【村井】フロアの方々からご質問、ご意見をお受けしたいと思いますけど、いかがでしょうか。ではどうぞ。ご所属とお名前をお願いします。

【E】電気通信大学の原告の団長を務めているＥです。

われわれの位置している労働者としての権利の問題、いわゆる労働者性のお話ですが、その話がいつもどこかに立ち消えになってしまっているような印象を受けています。中途半端な状況にあって、ということはイコール無権利の状態にあるというのは、これから先いろいろな問題が起こってくる中で、われわれがどういうものに守られているのか、どういう法律に準拠して動いているのかということが曖昧なまま動いて行くというのは非常によくないことです。

いずれにしてもその問題はどこかではっきりさせる必要があると思うのですけれども、そのあたりの見通し、どこで、誰が、どのようにやるべきなのか。あるいはやることが予想されるのか。そういったことについて何か、ご意見があればと思います。

【村井】要するに、先ほど私からも少し申し上げましたけれども、国立大学法人の権利や労働基本権は、最終的にどういうところで守られるという形に、答えが出されるのか。たとえば最高裁まで行った場合には、最高裁が答を出すのか、という問題ですね。

【高山】おそらくこの裁判闘争の中で、行政訴訟を並行して提起しておられる新潟大では、そこはどうなんだという問題に直接なっていると思いますし、また京都大学でも、そこが非常に中心的な問題になっていると思いますので、そこで無権利状態というものは許されないということが強く主張できるかなと思っております。

これに対して、表面的には完全に民間労働法制の下に置かれているかのような感じで判決が出されている高専とか福教大、あるいはほとんどの全国の大学での訴訟は今、そういう感じで争われているかと思うのですが、そちらのほうで表面だけ民間と一緒と言っているけれども、実は１枚めくってみると中は全然権利はなかったという、隠蔽工作みたいな巧妙な判決が出てしまうと、そこはかなり問題が大きいのではないかと思っています。

【村井】その点、岡さんや岩崎さんはどうでしょうか。要するに表面的には労働契約法の論理はきちんと守っていますよ、だけど今回の場合は……というふうな形で判断して来られた場合には、なかなか厳しいのではないかというご指摘ですけれども。

【岡】やはり裁判所も、正面から労働契約法とは別の枠組みで評価するとは言えないと思いますので、いま高山さんが言われたような形で来ると思います。ただ、福教大の判決は労働契約法適用と言いながら、不利益の程度と経営上の必要性の比較衡量がなされてないような判断の仕方なので、控訴審ではそこを突いていくしかないと思っています。

先ほどのご質問の趣旨がちょっとよく分からなかったのですが……。

【村井】要するに無権利状態のままでいいとはさすがに言わないと思うので、こういう仕組みで国立大学法人の教職員の労働基本権は守られていくべきだというのは、一体、どこでどんな決まり方をするのかということだと思うのですけれども。

【E】裁判長が、最高裁の判事がこうですと言って、それで決まってしまうのか。そうではなくて、何か別の形で法律の専門の先生方が一つの形の回答を出してきて、それが裁判に波及していくのか。どんな形で決まっていくのかと思ったのです。

【岡】法律の専門的なことはちょっと分からないのですけど、このままだと労働基本権が実質的に制約されて、しかもそれに対する代償措置も救済措置もないということなので、まさに無権利状態だと思う。それは控訴審ではそこを主張したいと思いますけど、その後、どうなのか。やはり最高裁まで行くのかということでは、もし行くなら行くということでしか、われわれは考えていません。

【E】例えば在野の学者の先生方が何か言って、それが影響力があるとしたら――例えば全大教の方で運動としてそういうことに取り組むことができて、われわれもそれに沿ってこういう方向で労働者性を主張するべきだという形でやっていくことに影響力があるとすれば――それをやっていった方がいいのではないかと思う気持ちもあるのですが。

【村井】全大教の中央執行委員会でもいろいろな法律学者の方に接触して、判決の内容を検討して、たとえば判例評釈のような形で意見を表明していただ

けないかということは、かなりいろいろな方にやっているのです。なかなか一筋縄ではいかないですが（笑い）。

【岡】福教大はもう、学者の意見書を出すということで、岡山大学の労働法の藤内先生に意見書を書いていただくということにしております。

6月15日に控訴審の第1回口頭弁論があったんですけど、場合によってはそこで結審という可能性もありました。そのため、事前に弁護団の先生から裁判長に、意見書を出す予定があるということを伝えました。ただ、当日それが認められるかは分からないという状況で、被告側は当然、そんなものは要らないと思ったでしょうけど、裁判長は認めてくれて、意見書を出した上で審理が続くということになっています。

意見書はこれから出される訳ですが、今、ご質問のあったような本来国立大学法人の労働者はどういう形で権利が保障されるのかというところまで踏み込むものになるのかどうかというと、今のところは、福教大の裁判の一審判決については不当であるというものにとどまるのかなという見込みです。

【村井】ありがとうございました。他の方、いかがでしょうか。

【世取山】E さんの質問は、われわれの労働条件というのは、現行法上、誰が何を考慮して、どういう手続きで決めるべきなのかという問題に対して、どういう決着のつけ方があるのかという質問だと理解しました。新潟大学の名前が出てきたので、発言したほうがいいと思って手を上げました。

われわれ原告団と弁護団の話し合いの中で言ってきているのは、完全に民間労働者と同じという議論を立てるのは実は難しいのではないかという、ある意味「日和った」意見が弁護団から出されました。うちの弁護団は新潟県内では相当戦闘性が高いところで有名で、そこからその話が出てきたので、正直ガーンとのけぞってしまいました。

ただ、彼らとしてはやっぱり落ち着きどころがどこかにあるはずで、全く民間労働者と同じだと言い切るのは難しいだろう。法制上難しいし、公金をもらっていることを考えても難しいはずだと。その適切な着地点をこちら側で論証しなければならないのではないかという問題提起をこちらに投げかけられまして、原告団のほうが半年ぐらいかけてそれを吸収しています。今はむしろその土俵の上に立ってやろうという気になっています。あえて不利なように見える土俵でも勝つというのが、その心なんです。

小部先生が先ほど、63条3項についてあくまでも労働法的に読むと。要考慮事項を書いてあるけれども、あんなものは書いてあるだけで何の意味もないということで、労働法の弁護士というのはそういうふうに見るんだと思って、ものすごくおもしろいなと思いました。それに対して僕が先ほど報告した時は、実は要考慮事項はだいたい探すと10個ぐらいあり得るので、10個ぐらい挙げる全てをきちんと確定して、その間の上下関係とか重み付けの違いをきちんと出す。それを意見書として出して、その上で弁護士が勝てそうなところに飛び道具を送ってやる。つまり研究者の筋の通った議論と、弁護士の持っている訴訟の勝負勘を合わせ技で何とか着地点を見つけようというのが、先ほど報告した時に考えていたことのイメージです。

それでいいのかどうかというのは、労働法と行政法が交錯するといろいろな見方があるんだなと思って、ものすごく勉強になりました。ただ、僕のこれまでの訴訟に関わってきた勘でいくと、やはりある程度の（通則法63条3項の）考慮事項論というのをやらないと突破できないのではないかというのが、正直に思っているところです。

ただ、これをやると労働法一本に絞った主張の足を引っ張るおそれは免れないので、本格的な議論をする場所がほしい。つまり拘束はしないのだけど、みんなでアイデアを交換する場所が、この裁判の弁護団と原告団の間でほしいというのが私の正直な感想です。そういう動きをつくっていってみんなで着地点を見つける。それを裁判所がどう受け取るかどうかは時の運ですから

それはそれでしょうがないとしても、われわれとしてはこういう議論でいくという合意の水準を、この訴訟を通じてつくれればいいと個人的には思っています。

でもそれは全大教全体としてどう考えるかで、それは私の存じ上げないことになります。以上です。

【小部】今の点についていいですか。8月8日に弁護団会議をやります。そのときには、京都大の弁護団から控訴理由書そのものか骨子が出てきて、通則法63条3項の問題についてはこういうふうに書いたというのが出てきますので、皆さん方、夏休みでいろいろ忙しい時期かもしれませんけれども、ぜひおいでください。

そこで叩いた上で、必要があれば全国的な原告団・弁護団会議を提起したいと思います。新潟大の弁護団の先生も来ると思いますので、そこで議論させていただいて必要があれば今のようなことについて、弁護団を代表して私のほうから全大教に提起したいと思います。

【村井】ありがとうございます。通則法63条3項の考慮事項を細かく列挙して、一つ一つつぶしていくというやり方のほうがいいのか、そこは藪蛇になってしまうのか――

【高山】今、その点検途中なので情報を提供させていただきます。立法趣旨は先ほど発表の時にご紹介がありましたとおり、国家公務員より下がらないようにしなさいという趣旨であると。だけどおそらく評価の解釈としては高すぎても低すぎてもいけないということだと思うのです。だから全く民間と100％同じにできて、例えば京大だったらお金がたくさんあるからどれだけ高くしてもいいというふうになるかというと、そこはやっぱり社会一般の水準、社会情勢を考慮しなければならないということになる。

しかし、どの程度考慮するのかというのを考えた時に、京大は3割しか運営費交付金の率は占めていませんので、せいぜい考慮しても3割分考慮しましょう、残りから捻出できるのだったら賃下げ分はそれでカバーすればよかったはずです。それはおそらく他の大学でも同じだと思う。捻出できて賃下げを回避できるのであれば、それで労働契約法上の要件を満たさないということになって終わるのではないかと私自身は理解しています。

まだ控訴理由書の内容がどういうふうになるか未確定なのですけれども、検討中の内容としてはそういう議論が出ています。

【村井】ありがとうございます。

【岡】私からも。通則法63条、社会一般の情勢への適合ということですけど、公務員の場合は社会一般情勢の適応ということで、それをそのまま準ずる形で独法にも当てはめているわけです。これは本来は民間準拠ということだと思います。

福教大は第一審の書面を出す中で、ラスパイレス指数だとか私立大学の状況といったことを主張しましたが、判決ではそれは一切無視ということで、相当性の考慮のところも、変更後の就業規則が職位ごとに分けられているからいいじゃないかという点だけでした。

内在的制約論ということで、通則法の規定が労働契約法で認められた権利に制約をかけるというようなことを被告側が主張していますので、われわれは準備書面の中で、いや、そうではなくてどちらも守らなければいけない。むしろ見方を変えれば、労働契約法のほうが強い制約をかけているのだということを主張しています。

【村井】ありがとうございます。

＜日本の立憲主義と人権保障の危機として広くアピールを＞

【村井】フロアの方から、今の論点に関連してでも結構ですし、また別の論点でも結構ですので、ご意見をいただきたいと思います。はい、どうぞ。

【C】電通大の原告団のＣです。先ほどの財源がある、ないという点ですけれども、基本的に財源があったとしても、中期目標というのが非常に大きく取り上げられていると、その達成のためということでお金はいくらでも使えるわけです。新しい研究を始めようとする、研究施設をつくる、それが中期目標に合うのだと言って、財源があってもそれを給与削減にはあてることはできないという主張も、合法的になってしまうようにも思えます。そういう持っていき方を大学がした時には、たとえ財源があろうが、関係ない。最終的は国の要請であるというところにきてしまうということで、国の要請だから合理性があるということは基本的に、最終的に司法の独立という三権分立が成り立たないということになってしまう。今の憲法問題、安保法制もそうですけれども、もう止めるものはない。要するに政府の暴走を止めることができないというようなことになると思います。

それに今回の裁判の難しさというのは、うちの場合は原告が６人ですが、もし勝ったとしたら全教職員が未払いの給与を請求できる。それを聞いて、ほかの大学の教職員にも全て波及してくるという、非常に大きなインパクトを持っている裁判だと思うんです。そういう影響の大きさも考えると非常に難しくて、単に財源があるということではなくて、やはり国の要請ということをどういうふうに捉えるかというところに、裁判の最終的なところが行くと思うのです。それはどう思いますか。

【村井】まさにそうだと思います。それを何とかこじ開けようということですね。

【C】それで、なかなかできていないのが世論の喚起です。新聞にどれだけこの裁判が取り上げられているかというと、京大の裁判の判決ですら東京では新聞にも出ないし、ほとんどそういうニュースは出ません。そういう中でどうやって世論に訴えていくのかというのが非常に重要です。安保法制の場合には、今国会前でデモをやったりしていますけれども、この裁判は今、デモをやっているわけでもないし、このまま行ったらたぶん新聞にも取り上げられずになくなっていくような気がする。世論は動かないのではないかと思うのです。世論をもっと大きく動かす。たとえば海外から叩かれるというのが一番いいと思うのです。日本には三権分立が存在しないのだと海外に強くアピールして、海外のメディアが取り上げてくれるというのが一番いいような気がするのですが。

【村井】実はきょうのシンポジウムもマスメディアもちゃんと呼んでいるのですけれども、なかなか来てくれない。その辺がちょっとわれわれも。

【C】それはテレビ朝日のニュース番組でもコメンテーターが下ろされたように、常に政府は国のメディアをコンロールしているから怖がっているわけですよね。

【村井】後でまたちょっと森戸さんにもその辺を答えてもらいます。F さん。

【F】高エネ研の F です。原告団の一人です。高エネ研でももうすぐ判決が出ます。7 月 17 日になりますが、よろしくお願いします。また、今までのご支援、ありがとうございました。

いくつか聞きたいことがあります。一つは、京都大学で運営費交付金が法人収入の 3 割とのことですが、うちのほうは、運営費交付金は 83％ということで、それを理由にして国の要請に従わないといけないと被告が主張してい

ます。われわれはそうではなくて、運営費交付金というのは必要な経費額をまず決めて、そこから自己収入を引いて残りの部分が来る。自己収入の多寡というのは関係ないという主張をしているのです。自己収入が多くて、運営費交付金が少ないから自由度が高いのだというのは、そこばかりが強く捉えられてしまうと、われわれとしてはちょっと違うというふうに思っています。これが一つです。

先ほどから何回か意見が出ているのは、裁判以外のところで世論の支持を得ないといけないということは、確かにそのとおりです。ただ、今の世の中は別にマスコミに取り上げられたからどうのこうのと、あまりマスコミに期待しても仕方がないと思うのです。現にマスコミの影響力も少なくなっていると思います。

それよりも個人のいろいろな発信が非常に大きく影響するという世の中だと思います。だから先ほど髙山先生が給与を公表したら、こんなに少ないのかということでアクセスがたくさんあったというように、発信力のある人がそういう形で事実を伝えていって世論に訴えるということも必要だと思います。中嶋委員長の話も、発信力のある人はどんどんやってくださいということなのですけれども、それとは別に、マスコミ以外にそういう形でSNSのようなものを使って組織的に何らかの宣伝をするというのも考えたほうがいいのではないかと思っています。

福岡教育大学でフェイスブックページが立ち上がっていて――私も先ほど「いいね！」を押したのですけれども――外から取材したという形で大学内のことを非常に詳しく書いてあります。そういう形で、使えるものは全部使ってやっていくというのが必要なのではないかと思います。

【村井】最初の論点は、もちろん京大は京大、高エネ研は高エネ研で攻めるべきポイントが違うのは当然だと思います。ぜひ高エネ研の論理で攻めて行っていただきたいと思います。SNSの活用については、パネラーの皆さんから

何かご発言はいかがですか。

【岡】おっしゃられているフェイスブック上のページは福岡教育大学の教職員とは全く関係がない、地元の宗像市の一般市民の方が立ち上げているということで、組合も一切関係はしていません。ただ、学生もそれはよく見ています。裁判にも学生は来てくれますので、そういうことを知るきっかけにはなっているかと思います。

一般マスコミは、もはやあてにならないなという実感はあります。若者が何千人規模で安保法案反対のデモをしていますけど、名古屋でやり、渋谷でやり、きょうは京都でやっているのでしょうか。マスコミは、テレビ朝日は少しやりましたけど、あまりない。

国立大学の給与減額の裁判は今後何年かかかるとは思いますけど、これももっと大きな労働法制解約への抵抗の中に位置付けてねばり強く闘い続けることが大事ではないか。ベトナム戦争の時でも私の恩師は反戦運動の先頭に立ちましたけど、最初は本当に小さな 10 人も集まらないような集会をまわって話をして石を投げられてというようなところから始めて、結局、ああいう形に成果を出しました。ですからわれわれも SNS 等の手段は利用したいと思いますけど、まず闘い続けることだと思っています。

【村井】ありがとうございます。もうお一人ぐらいご発言を。

【G】高エネ研のＧです。一般的な話なのですが、先ほど高山さんから立憲主義が壊れたという話があったと思います。特にバックに国がいる場合に勝ちにくいという話があって、そうすると司法が行政に従属しているということで、三権分立が壊れているということになるのではないかと思う。これは日本に特有の現象なのでしょうか。それとも世界的にもある現象なのでしょうか。もし日本的な何か特殊事情があるのであれば、長期的にはそういうことと闘っていかないといけないということもあると思います。そうなっているメカニズムということで、何かご意見があればお聞きしたいです。

【高山】全世界の事情は存じておりませんけれども、日本がやはりおかしいと、国際的には評価を受けていると思います。ILO の世界的な水準については、先ほど、小部先生の基調報告にあったとおりですし、ヨーロッパなんかは欧州人権条約とか国際的な枠組みがあります。そもそも法人化が憲法違反であるし、公務員賃下げも、もちろん国立大学の賃下げも違憲という判断は当然出ると、ヨーロッパの私の研究仲間たちは言っております。やはり日本全体の今の政権が抱えている問題とも結び付くと思うのです。そういうことだと思うので、私もまだちょっとできていませんが、海外への情報発信による外圧を呼び込むということも、一つの重要な戦略ではないかと思っております。
【村井】ありがとうございました。実は中富さんにはたくさん質問が来ていて、本当はお答えいただきたかったのですけど、かなり大きな問題ばかりだったので、ご紹介できませんでした。

【中富】今、立憲主義の話が出ましたので、憲法学者として一言。

【村井】そのお話とあわせて、正直、組合員の中に３連敗で意気消沈という

ような雰囲気もあると思うので――先ほど小部先生からも、勝っても負けても裁判は意義があるのだとおっしゃっていただきましたけれども、改めて中富さんからも今回の裁判の意義を大学人としてこういうふうに受け止めているといったお話を、まとめとしてお願いします。

【中富】日本的な現象かどうかということと、国民にどう訴えるのかという問題があったと思います。

一般的に言うと、国民からすると公務員は恵まれているというような話がある。そういう中でわれわれが賃上げをすると皆さんに恩恵が及びますよという議論がなかなか理解されにくい状況がある気がしています。また、東日本大震災への復興に寄与しなくていいのかというのも国民感情にはあると思うのですけれども、法人としては震災復興のために運営費交付金は減らされているわけですから、そこで寄与は十分にしているのだと思うんです。それにもかかわらず、そしてお金があるにもかかわらず、特に京都大なんかはそうですけれども、運営費交付金の減額を口実に労働者からお金を吸い上げて、何に使っているか分からない。国は法人から吸い上げたお金で震災復興と関係のない土木工事をしているとか、そうした構造を明らかにしていくと、おかしいと思うのではないか。これが一点。

給与が恵まれているかいないかという問題ではなくて、重要なのは権利が権利として認められる社会が必要だということ。一人一人が持っている権利がきちんと権力者の恣意によらずに守られなければいけないのだという、そこのところの意識が日本では弱いのではないか。だから共感を呼ばないのではないかと思うのです。権利というのは、権力者であれ誰であれ、安易に侵してはいけないものだという、そこのところをきちんと持たなければいけない。

権利を法に基づかずに、安倍さんなら安倍さんの恣意で押しつぶしていく――立憲主義そのものが、今は憲法 9 条もそうですけれども、23 条も 28 条

もという形で、本来法律で守られていることが政府の意向だけで推し進められていて、みんなが何か長いものに巻かれろみたいな雰囲気が今、起こってきている。そこが私は一番心配なのです。だからそこら辺でやっぱりきちんと一つ一つ権利を確立していくことが、そうした立憲主義を壊すような運動を、動きをチェックできる。そしてそういう共感を広めていくことが重要になるのではないかと、憲法学者としては思います。

もう一つ、何かまとめをということですが、言いたかったのは訴訟をやることによって、やはり学長を中心とする大学の経営者にきちんと経営能力がないということが明らかになってきているのではないか。国立大学法人になった時も、労働法制を扱うのは嫌だというのがもともとの発想だったわけです。だから国の言う通りにしていればいいという話だったのですが、やっぱりそういう意味である程度大学が自由を与えられて、ある程度経営をするようになるのだったら、その経営能力がまさに問われるべきです。そのことが裁判の中でだんだんと無能さが明らかになって来れば、今後やっぱり経営者はそれでは済まないということを、組合としても訴えていけるのではないか。次の手掛かりができつつあるのではないかというのが、私の持論です。

【村井】ありがとうございました。まさに今おっしゃっていただいたように、大学の理事会も心胆を寒からしめたというか、いいかげんなことはできないのだなということを認識させているという点では、本当に訴訟単組の皆さんを中心に大きな成果を上げつつあると思います。

時間になりましたのでこれで終了したいと思いますけれども、今日のシンポジウムの参加者についてご紹介して、終わりにします。訴訟単組、高専協議会から 32 人、訴訟単組以外からは 6 単組 7 人の参加、講師等が 3 人、闘争本部委員が 4 人、中央執行委員が 11 人、書記 3 人、他団体等から 14 人のご参加を頂いて、合計 74 人の方の参加でシンポジウムを行いました。大変有意義な議論ができたと思います。ありがとうございました。

国立大学等法人での国家公務員給与臨時減額に準じた賃下げ訴訟の提訴にあたっての声明
「今回の賃下げは不当でありその解決を求める」

2012 年 11 月 27 日
全国大学高専教職員組合中央執行委員会

全国大学高専教職員組合（全大教）と高エネルギー加速器研究機構職員組合、福岡教育大学教職員組合は、本日それぞれ、独立行政法人国立高等専門学校機構、大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構、国立大学法人福岡教育大学を相手取り、教職員の減額された賃金の差額についての支払いを求め、東京地裁、茨城地裁、福岡地裁において提訴を行った。

本年 2 月 29 日に成立した「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」は、国家公務員の労働者としての権利を踏みにじる憲法違反のものであり、また、給与引き下げの影響は国家公務員にとどまらず、独立行政法人、地方公共団体、民間の労働者にまで波及するものであり、結果として景気を後退させ、デフレを加速させるものである。全大教は、2011 年 6 月に内閣提案法案として提案された臨時特例法についても反対し、抗議を行なってきた。

この法律の及ばない、国立大学法人、大学共同利用機関法人、独立行政法人（国立大学等法人という）に対しても、政府は、補正予算等による運営費交付金の減額を示唆するという暴挙を伴った執拗な賃下げ「要請」を行なってきた。

2004年の国立大学等の法人化、独立行政法人化によって、国立大学等法人の教職員は「非公務員」とされ、国家公務員の身分を剥奪された。これに伴い、国立大学等法人における労働関係は、民間と同じ法体系のもとに置かれ、労働基準法、労働契約法、労働組合法などが適用になっている。そこでは、労働組合の団体交渉権、労働協約締結権が保障され、また、就業規則の一方的不利益変更は禁じられている。

しかるに、本年3月以降、法人側は、政府要請と運営費交付金引き下げの示唆のみを根拠に、国家公務員と全く同率の賃下げを提案し、十分な財務資料を示すなどの合理的必要性を全く証明・説明できないまま団体交渉を打ち切り、これら3法人では6月（高エネ研）ないし7月（福岡教育大、高専機構）から、就業規則を一方的に不利益変更し、それぞれの教職員の賃金の切り下げを強行した。法人は、賃下げ回避や賃下げ率圧縮のための努力を行う義務を全く果たさなかった。これらは、労働契約法第9条、第10条に反する違法なものであり、認められない。この賃下げによって、年齢・職階によらずすべての教職員が、生活に直結する非常に大きな被害を受ける結果となっている。こうした大きな賃下げは、優秀な人材を教育研究の現場に確保することを困難にし、教育や研究の質を低下させる愚策である。高等教育を守っていく観点からも、今後こうしたことが起こることのないよう、訴訟に踏み切り、判断を仰ぐものである。

全大教は、全国のほとんどの国立大学等法人において同様の事態が発生したことについて抗議をする。全大教は全国組合として、それぞれの法人における団体交渉による正常な解決をあらためて求めるとともに、一方的不利益変更と賃下げの強行という暴挙に対しては、今後とも全国的に裁判に立ち上がる多くの教職員組合を支え、ともに闘っていくことをここに表明する。

(2/2)

独立行政法人国立高等専門学校機構を被告とする
未払い賃金請求訴訟の東京地裁不当判決に対する声明

2015 年 1 月 21 日
全国大学高専教職員組合（全大教）中央執行委員会
同　　弁護団

本日、東京地裁民事 11 部（佐々木宗啓裁判長）は、国立高専機構が 2012 年 7 月 1 日に教職員賃金を平均 8.2%引き下げたことに対し、全大教高専協議会の原告 282 人が 2012 年 11 月 27 日、労働契約法 10 条に違反する就業規則の一方的不利益変更であるとして未払い賃金請求と損害賠償を求めた裁判において、原告らの請求を全て棄却する不当判決を言い渡した。

国立高専機構が設置する国立高等専門学校は全国に 51 校あり、日本の未来を担う若者に技術分野を中心とした教育と、研究を行っている。国立高専は 2004 年 4 月に独立行政法人化され、非公務員とされた教職員 6,000 人には民間労働者と同様に労働法・労働契約法が適用されている。国立高専機構の賃金引下げは、国家公務員の臨時給与特例法（平均 7.8%、一時金は 9.77%）に準じて、組合の合意を得ず一方的に就業規則を変更し実施したものである。

同様の賃下げに対する未払い賃金請求訴訟は、本件以外に福岡教育大学、高エネルギー加速器研究機構、山形大学、富山大学、福井大学、京都大学、新潟大学、高知大学、電気通信大学を相手におこなわれており、これらは、国立大学法人制度、独立行政法人制度のもとでの賃金決定及

び労使関係のあり方を問う初めての全国的な裁判として歴史的な意義をもつものである。

判決は、賃金減額により原告個人らが被る不利益は相当に大きいとし、原告らの生活やその子の教育及び高専教育に影響を与えたことは認めた。しかし、判決は、高専機構に営利企業と異なる責務や中期計画達成の必要性を過度に重視し、安易に高度な必要性を認定した。また、高専機構が行った予備費の増額や一学科300万円の物件費の留保などを口実にして安易に相当性も認めてしまった。さらに、団体交渉に関しても、高専機構の主張をうのみにし、高専機構が交渉を中途で打ち切ったことに関して一方的に組合に責任を転嫁している。以上によって、就業規則の不利益変更の合理性があると決めつけた。

労働法・労働契約法の解釈と事実認定のいずれにおいても誤った判断に基づく判決であり、原告らの主張を退けたことは極めて不当である。

全大教は、労働基本権が保障された独立行政法人制度・国立大学法人制度のもとで労使交渉による労働条件決定の原則を確立し、教職員の生活と権利を守り、教育・研究条件を充実させるためいっそう奮闘する決意を表明するものである。

（声明）福岡教育大学未払賃金請求事件判決について

2015 年 1 月 28 日
福岡教育大学未払賃金請求事件弁護団・原告団

本日，福岡地方裁判所第 5 民事部は，福岡教育大学教職員組合の新旧役員 4 名（いずれも同大 学の教授）が組合の支持決議を受け，国立大学法人福岡教育大学に対して提訴した未払賃金請求 事件において，原告敗訴の判決を言い渡した。

本件は，平成 24 年 2 月 29 日成立の「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（国家公務員給与臨時特例法）により，国家公務員の給与が平成 24 年 4 月から平成 26 年 3 月までの 2 年間にわたり減額（平均 7.8%，最高 9.77%）されたことを踏まえ，国が全国の国立大学法人に対して行った同様の措置を講じるようにとの要請を無批判に受け入れ，国立大学法人福岡教育 大学が就業規則を職員の合意を得ることなく一方的に不利益変更し，平成 24 年 7 月から平成 26 年 3 月まで途中 2 ヶ月分を除き 19 ヶ月にわたって同率の給与減額を行ったことに対し，減額分の賃金を未払賃金として請求したものである。

大学当局が行ったように，大学の自主性･自律性をかなぐり捨てて国の要請に唯々諾々と従い， 大学の個別事情や大学職員の労働法制上の権利を無視した身勝手な労働条件の不利益変更がま かりとおるなら，国家権力の介入を排除して学問の自由・大学の自治を守るという憲法上の基本

原理は有名無実となり，大学職員は安定した公務員の地位を奪われたうえ，民間労働者を下回る 権利しか付与されていないという劣悪で不安定な地位に置かれることになる。

とりわけ福岡教育大学においては，大学当局が国の方針に無批判に従う一方で，学長が組合攻撃をし，さらに本件原告ら批判的職員を不当に扱う事件が発生している。

このような状況下では，「学術の中心として，高い教養と専門的能力を培うとともに，深く真理を探究して新たな知見を創造し，これらの成果を広く社会に提供することにより，社会の発展 に寄与する」（教育基本法 7 条1 項）という大学に課せられた崇高な目的は達成しようがない。

このような本件訴訟の意義に照らすとき，大学当局の言い分を認めた本日の判決は極めて不当であると言わざるをえない。

われわれは本日の不当判決に対して直ちに控訴するとともに，学問の自由，大学の自治を守る国立大学法人としての自主性・自律性，および，学内民主主義の確立に向けて断固として戦いを 継続する所存である。

（声明）京都大学未払い賃金請求訴訟第一審判決について

2015 年 5 月 7 日
京都大学職員組合・原告団

本日、京都地方裁判所第 6 民事部は、京都大学職員組合の組合員ら 115 名が組合の支援を受けて国立大学法人京都大学を提訴した未払い賃金請求事件において、原告の請求を棄却する判決を言い渡した。

本件訴訟は、2012 年 2 月 29 日の国家公務員給与臨時特例法による同年 4 月から 2 年間の国家公務員の給与減額に乗じ、国が全国の国立大学法人に対して賃下げを要請したことを受け、被告法人において減額された賃金の支払いを原告が請求したものである。

今般の不当判決は、あらゆる面において、私たち労働者の権利だけでなく国家としての日本の国際的信頼をも著しく傷つけるものである。

そもそも、今回の賃下げは復興財源の確保を口実としたが、会計検査院が 2013 年 10 月 31 日に公表した報告書「東日本大震災からの復興等に対する事業の実施状況等に関する会計検査の結果について」は、被災地と直接関係のない事業に振り向けられていた予算額が、復興特別会計のうち約 3000 億円、また復興予算で造成された「全国向け事業に係る基金」のうち 1 兆円以上に上ったとしている。

被告法人においてはこの口実に従って国からの運営費交付金が削減されたが、資金面の余裕があり、賃下げを強行する必要性は皆無であった。

国立大学法人法上、国立大学教職員は公務員ではなく、民間労働法制の適用を受ける。労働契約法9条は、労使の合意のない労働条件の不利益変更を禁じており、10条はその例外の要件として「就業規則の変更が、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に照らして合理的なものである」ことを定める。法律上、この要件を充足したことの挙証責任は被告にある。ところが、被告は挙証責任を果たそうとすらしなかった。すなわち、被告における賃下げ率が、運営費交付金の減額が大きいほど賃金削減幅が小さくなるという、理解困難な計算方法によって決められていたことを認めた。準備書面等においては定期預金が210億円あったとし、証人尋問では財務について供述できる者を証人とすることを拒否して、証人に「財務のことはわかりません」と証言させている。

本判決は、被告に財源のあったことを認め、賃下げ率の算定方法が不合理であったことを認めながら、国の要請という国家権力からの介入があれば従わざるをえないことを実質的な請求棄却の理由としており、これでは、学問の自由や大学の自治という憲法上の権利は全くないがしろにされてしまう。

また、法律上、国立大学法人教職員は公務員としての地位を奪われ、民間の労働者と同様に扱われるものとされているにもかかわらず、本判決によれば、民間の労働者であれば適用されるべき労働法による保護すらも受けられないこととなり、劣悪な地位に置かれたことになる。

私たちは本日の不当判決に対して直ちに控訴するとともに、法治主義に反し基本的人権を侵害するこの事態について、広く国内外に問題提起する所存である。

（声明）賃金臨時減額訴訟に対する三地裁の不当判決に抗議し、教職員の労働者としての権利保障と労使自治の確立を改めて訴える

2015 年 7 月 11 日
全国大学高専教職員組合中央執行委員会

2012 年度から約 2 年にわたって行われた国立大学、高専、大学共同利用機関で働く教職員への不当な賃金臨時減額措置に対し、全大教は第 44 回定期大会で未払い賃金請求訴訟の全国闘争を宣言した。これまでに加盟組合が組織した 11 の原告団、600 人を超える原告が各地の裁判所に提訴し、すべての加盟組合、共闘団体、市民等の支援を受けて裁判闘争がたたかわれている。この裁判闘争は、不当に減額された賃金を取り戻し組合員の不利益を回復するにとどまらず、法人化によって非公務員となった教職員の労働者としての権利がどのように保障されるのかを問う権利闘争として、歴史的意義を有するものである。

全国 11 の訴訟のいずれでも、原告団、弁護団の取り組みによって、教職員の労働条件や教育・研究条件が劣悪なもとでさらにその上にのしかかった賃下げの不利益の苛烈さ、法人側の主張する経営上の必要性が法人の財政運営上の問題としても、法人の国との関係の問題としてもまやかしであること、法人側が早期の臨時減額実施に固執し労働組合との誠実交渉義務を果たさなかったことなど、今回の賃金臨時減額措置に労働契約法第 10 条による労働条件不利益変更の合理性がいかなる点でも認められないことが公開の法廷で明らかにされてきたし、現在進行形でまさに明らかにされつつある。自ら強行した不利益変更についてその合理性

を立証する法的責任を負う法人側は、その責任を法廷の場でも果たそうとしていない。

しかるに、今年の前半に相次いで出された三つの地方裁判所の判決では、次に示すように、主に賃金の重大な不利益変更に足る根拠として要求される「経営上の高度の必要性」を甚だしく安易に、また原告・被告の主張・立証内容を離れた裁判所の独自の論理によって認定することを通じて、原告の請求を棄却する不当な判断を下した。

・（国立高専機構事件・東京地裁 2015 年 1 月 21 日判決）機構にとって中期目標の達成、中期計画の実施と、それらに対する文部科学大臣の評価は存立に関わる問題だと認定。中期計画に「教育環境の整備・活用」として定められた施設、設備の整備の実施のため機構戦略経費が計上されており、中期計画を達成する観点から人件費削減を考慮せざるを得ない状況にあったとした。また、赤字決算に陥った場合の手立ては翌年度の概算要求での運営費交付金の増額要求しかなく、政府が要請した給与臨時減額を実施しないことで生じた赤字の補填要求が認められるとは考えにくいとした。
・（福岡教育大学事件・福岡地裁 2015 年 1 月 28 日判決）運営費交付金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、物件費を支出抑制すれば次年度以降の交付額が削減される方向に作用し法人にとって財務状態の長期的悪化を招くと想定されるとして、財務上の健全性を保つため人件費を一時的に減額する必要性があったと認定した。また、国の交付金を主たる財源としながら国の要請に従わず、役職員給与の減額をしなければ、国や一般国民からの非難を受け、事業活動に悪影響を及ぼす可能性があるとした。

・（京都大学事件・京都地裁 2015 年 5 月 7 日判決）独立行政法人通則法 63 条 3 項及び職員給与規程附則の「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」との規定を公的性格を有する法人としての国民に対する責任として教職員賃金を国家公務員給与に準拠すべきことを定めたものだと認定した上で、このような規定がある以上国家公務員の給与臨時減額が行われたことのみによっても賃金減額の一定の必要性が生じていたとした。加えて、国から国家公務員の給与減額に沿う対応が明確に要請されており、減額を実施すべきでない特段の事情は見出せない以上、賃金減額を実施すべき高度の必要性が存在したとした。

これらの地方裁判所の判断は、これまで判例法理によって形成され、労働契約法に結実してきた労働条件の不利益変更に関する判断の枠組みを歪めた不当なものである。また、国立大学法人、大学共同利用機関法人、独立行政法人（以下「国立大学法人等」という。）の自主的・自律的な事業運営や、非公務員化された国立大学法人等教職員の労使自治による労働条件決定のために設けられている諸制度の理解をも誤ったという点で重大な過誤を含んだものである。

もし、これらの判決の判決理由中での認定に従うならば、国立大学法人等はそれぞれの中期目標期間中、渡し切りの運営費交付金とその他自己収入を自らの経営判断で効果的に使用してその設置目的を最大限に果たすべく適切に運営することができないし、国立大学法人等の使用者は労働者との対等な交渉を通じた自治によって教職員の労働条件を適切に決定することができないことになろう。また、国立大学法人等で働く教職員は、政府の一片の要請や法人の収入の減少の見込み、はては国家公

務員の給与改定が行われたことのみを理由に、労使の十分な交渉も合意も経ることなく労働条件の切り下げを甘受させられることになろう。このような不当な判決を容認することは断じてできない。

国立大学法人等は、高等教育を行い学術研究を推進するというその設置の目的を果たすべく、国の中期目標・中期計画を通じた関与や事業実施に必要な財政措置を受けながらもみずから自律的な経営判断を行う当事者能力をそなえた、独立した経営体である。そこで働く労働者の権利は、労働基準法、労働契約法等の一般労働法制のもとで適切な保護を受けるものであり、その中での労働条件の決定は労使間の自治によって行われなければならない。国立大学法人等のこうした自主性・自律性、そのもとでの労使自治、また高等教育機関に保障されるべき自治の精神に基づいて、独立行政法人通則法など関係法令の規定が解釈され、そのもとでの政府の措置が規律されなければならない。

全大教は、国公立大学、高専、大学共同利用機関の自主性・自律性と自治を守り、そこで働く教職員の権利を守るために、三地裁の不当な判決への批判を広げ、控訴審でこれを覆す取り組みを強めるとともに、あとに続くすべての訴訟で公正な判決を求め、たたかいを継続する決意を表明する。

以　上

【資料　国立高専機構事件 2015 年 1 月 21 日東京地裁判決】

平成 24 年（ワ）第 33498 号、平成 25 年（ワ）第 17294 号　賃金等請求事件判決
（東京地方裁判所民事第 11 部　裁判官　佐々木宗啓、五十嵐浩介、吉岡あゆみ）
「事実及び理由　第３　当裁判所の判断」（抜粋）

２　争点①（本件給与規則変更の有効性）について

(1) 本件給与規則変更は，被告の教職員の本給及び各種手当（管理職手当，地域手当，広域異動手当，期末手当及び勤勉手当）を平成 24 年 7 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間減額して支給することを内容とするものであり，就業規則を被告の教職員の不利益に変更するものである。

したがって，本件給与規則変更による変更後の条件を被告の教職員に適用するには，労働契約法 10 条の定める要件を充足する必要があり，具体的には，本件給与規則変更について，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，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，及び⑤その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものと認められなければならない。

そこで，以下，前記各要素について検討する。

(2) 本件給与規則変更により原告個人らの受ける不利益の程度について

ア　本件給与規則変更によって，被告の教職員の本給及び各種手当（管理職手当，地域手当，広域異動手当，期末手当及び勤勉手当）は，本給について削減幅の小さい者でも 4.77%，もっとも削減幅の大きい者は 9.77% であるところ，これは，国家公務員に対する人事院勧告に準拠して平成 24 年 5 月 1 日から実施されることになった本給の引下げの引下げ幅平均 0.23%（甲共 32）を大きく上回るものである。特に，削減幅の大きい者にとっては，就業規則で労働者に対して減給の制裁を定める場合において，その減給総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならないとする労働基準法 91 条の定める限度に匹敵するほどの減額割合となる。

イ　実際に，原告個人らの中には本件給与減額支給措置による収入減に伴い，次のような困難に直面した者が少なからず認められる。そして，このような状況は，原告個人らすべてに，程度の差こそあれ見られるものと推察される。

・日々の生活費，医療費，交際費，その他の支出を切り詰めたり，居宅購入の計画変更や断念に至ったり，貯蓄を切り崩したりすることを余儀なくされた者

・子の教育にかかる費用を従前通りねん出することができなくなった者

・高専における教育水準の維持を図るべく自己研鑽に努める費用を削減し，あるいは，学生の部活動等の活動に要する費用を私費で援助していたが私費を割く余裕がなくなった者

ウ　加えて，原告個人らにおいては，いずれも高専の教職員としての職務を各自の職責の下で全うしつつ，主に地方都市において生活をしているものであるところ，全国の高専 51 校のうち，36 校は，国家公務員の給与における地域手当が全く支給されない地域に所在している（乙 22）。また，原告個人らは，もともと原告個人らを含めた高専職員の給与水準が低いものであったのであり，その低い賃金水準は，被告の職員の給与に係る平成 23 年度のラスパイレス指数が 84.6 という低い水準にあることからも明らかであると認識していた（被告の職員の給与に係るラスパイレス指数 84.6 という数値には，管理職の員数割合，地域手当受給対象者の多寡などに影響されていると考えられること，また，被告の教員の給与はラスパイレス指数の数値計算の基礎データとなっていないことを併せ考えると，原告個人らの認識が実態に合致するといえるかは別である。）ところ，そのような低い水準にある給与が本件給与規則変更により更に低いものとなったと認識している（弁論の全趣旨）。こうした諸事情を総合考慮すれば，原告らの主張するとおり，本件給与規則変更に基づく給与引下げの減額幅が，原告個人らをして，被告における自らの就労について，正当な評価を受けていないのではないかとの疑問を抱かせ，その就労意欲を削ぎかねない程度に大きいものであったことは否定し難い。

エ　以上のとおり，本件給与規則変更は，削減幅自体からしても，また，これによる原告個人らへの影響という観点からみても，本件給与規則変更によって原

告個人らの被る不利益は相当に大きいといえる。

(3) 本件給与規則変更の必要性について

ア　本件給与規則変更は，労働者にとって重要な権利である賃金に関する定めを，被告の労働者の不利益に変更するというものであるから，当該変更を行うことについては，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（最高裁判所平成 8 年（オ）第 1677 号平成 12 年 9 月 7 日第一小法廷判決・民集 54 巻 7 号 2075 頁参照）。

イ　ここで被告の目的，業務，組織の在り様と通則法上の主務大臣である文部科学大臣との関係等についてみるに，被告は通則法及び高専機構法に基づき設立された独立行政法人であり，その目的は，高専を設置すること等により，職業に必要な実践的かつ専門的な知識及び技術を有する創造的な人材を育成するとともに，我が国の高等教育の水準の向上と均衡ある発展を図ることにあることは既にみたとおりである（前提となる事実（1）ア）。

のみならず，前提となる事実（2）ウで略述したように，独立行政法人たる被告は，主務大臣たる文部科学大臣の定める，3 年以上 5 年以下の期間において独立行政法人が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）に関する指示を受け（通則法 29 条），これを達成するべく，業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置，国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置，予算（人件費の見積りを含む。），収支計画及び資金計画等を定めた計画（以下「中期計画」という。）を作成し，主務大臣の認可を受けなければならず（通則法 30 条），中期計画に基づき，毎事業年度の開始前に，その事業年度の業務運営に関する計画（以下「年度計画」という。）を定め，これを主務大臣に届け出るとともに，公表しなければならない（通則法 31 条）とされている。また，被告は，毎事業年度終了時及び中期目標の期間の終了時に，通則法 12 条の定めに基づき，主務官庁たる文科省の下に設置された評価委員会の評価を受けなければならず（通則法 32 条，34 条），それらの結果を踏まえ，主務大臣たる文部科学大臣におい

て，中期目標の期間の終了時には，当該独立行政法人の業務を継続させる必要性，組織の在り方その他その組織及び業務の全般にわたる検討を行い，その結果に基づき，所要の措置を講ずるものとされている（通則法 35 条）。

このように，独立行政法人たる被告については，設立の目的を十全に果たすことができるように，通則法により種々の手当がなされており，被告においては，中期計画で定めた事業等を実施し，中期目標の達成に向けて各高専を運営管理していくことが，その存在意義に関わる極めて重要な課題であり，そして，その課題の遂行状況に関する評価及び評価に相応する所要の措置を行う権限を文部科学大臣が有しているということができる。証人後藤宏平が「（中期計画等で予定されている事業を縮小する場合）中期計画に予定されている事業が行われないということになりますと，総務省であるとか，文部科学省の評価委員会における評価が悪化して，ひいては運営費交付金への悪影響も考えられます。」と供述した（証人後藤宏平）のも，かかる認識に基づくものであると解される。

したがって，被告における本件給与規則変更の必要性について検討するに際しては，営利企業等とは異なる被告の果たすべき責務等についても考慮に入れることが必要である。

ウ　以上を踏まえて本件給与規則変更の必要性について検討する。

（ア）被告においては，収入のうち約 82.3% と，その大部分を運営費交付金が占めるという構造になっており，かつ，その他の主な収入は，授業料及び入学金検定料（前提となる事実（2）イ）であるから，被告の経営努力によって直ちに大幅な増収が期待できるものでもないという財務体質を有していた。

（イ）そして，平成 24 年当初から同年 6 月にかけての独立行政法人の運営費交付金に関する政府当局の態度をみるに，文科省が，被告に対し，平成 24 年度の運営費交付金の額を内示したとき，すなわち，給与特例法が成立する前から一貫して，国家公務員における給与特例法による給与減額支給措置と同様の割合による運営費交付金（被告の試算によれば約 40 億円）の削減があり得ることを暗に示しつつ，これに対する備えを行うよう要請してきたことや，被告の役員が文科省に対して運営費交付金の減額を行わないよう要請をしても，文科省か

らは，国家公務員の削減率を見ながら教職員の給与減額支給を行うことを検討するようにと言われるに留まっており（前記 1(3)）、同年 5 月 11 日の段階では，政府の方針として，運営費交付金の削減を行う意向であることが，岡田副総理の発言（前記 1(5) ア）及び安住財務大臣の発言（前記 1(5) イ）により具体的に明らかになり，同日，被告の主務大臣である平野文部科学大臣も，所管する独立行政法人及び国立大学法人について，労使交渉による自主的な解決を望むが，独立行政法人といえども税金を使って運営をしているのであるから，国家公務員の経費削減に準じて給与の削減をお願いしている旨を述べた上で，仮に給与削減ができない場合には，運営費交付金の削減もやむない旨を暗に述べている（前記 1(5) ウ）こと等を踏まえると，平成 24 年 6 月末の段階では，いまだ運営費交付金が削減されるか否か，されるとしてどの程度削減されるのか，確定していなかったとはいえ，国家公務員の給与特例法に準拠した規模での運営費交付金の削減がなされる蓋然性は非常に高かったものと認められる（当時の被告の事務局長であった後藤は，平成 24 年 4 月 16 日頃，文科省に対して，その求めに応じて給与の引下げに関する労使交渉の状況を報告している（前記 1(6) ウ）が，その際も，給与の引下げに対する文科省からの圧力を感じたと述べている（乙 32〔30 夏〕）。

（ウ）上記（イ）で説示したとおり，国家公務員の給与特例法に準拠した規模の運営費交付金の削減がなされる蓋然性は非常に高かったものと認められることを踏まえて更に考察するに，そもそも，被告が平成 21 年 4 月に策定した第 2 期中期計画においては，「国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するために取るべき措置」のうち「教育に関する事項」として，「優れた教員の確保」等の事項に並び「教育環境の整備・活用」について定め，「施設・設備のきめ細やかなメンテナンスを実施する。」「産業構造の変化や技術の進展に対応できる実験・実習や教育用の設備の更新，実習工場などの施設の改修をはじめ，耐震性の確保，校内の環境保全，（略）など安全で快適な教育環境の充実を計画的に推進することとし，特に，施設の耐震化率の向上に積極的に取り組む。」との事項も定められており（乙 26），これらに対応するべく，機構戦略経費が計上されている（前記 1(4) ウ）。

このような中にあって，運営費交付金が当初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（前記1(4) ア（イ)）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いうべきである。

また，運営費交付金は，平成24年度についてみれば，年度初めにまとめて交付されるのではなく，月毎に必要額が交付される方式（前記l(1) ウ）がとられていたところ，同年度の終わり頃に1年分の減額がまとめてなされる可能性もあり，その場合，大半の予算が執行済みで，被告に手元資金が残っていないことが想定されるため，被告において人件費・物件費の支払に窮したり，最終的には赤字決算をせざるを得なくなったりすることは容易に予測きれるところである。仮に，赤字決算に陥った場合，被告においては，翌年度の概算要求において増額要求を行うなどして赤字の補填に努めることになるが，上記のとおり，当局において独立行政法人の運営費交付金を，給与特例法に基づく給与削減幅に準じて削減することを企図している状況下においては，物件費の削減を人件費の削減に優先して行ったような場合に，その後の増額要求に対応した手当が行政当局によりなされるかについては，相当に疑問があると考えざるを得ない状況にあったといわざるを得ない。

(エ) 以上検討したととろによれば，平成24年度の運営費交付金の額が内示額よりも減額されることがほぼ確実であるといえる以上，被告において教職員の賃金の引下げを行わなければならない高度の必要性があったと解すべきである。

エ　以上を踏まえると，被告において，本件給与規則変更を行うべき高度の必要性があったと認められる。

この点について，原告個人らは，被告の当初予算案から人件費相当額の一部である49億9249万円について，物件費に流用されていたことを前提として，当該人件費を本来の人件費として用いていれば，本件給与減額支給措置をとる

必要がなかった旨主張するが，ここで物件費に「流用」された人件費名目の金員は，その適否等は別として，前記 1(1) イの事実関係に照らすと，被告において，運営費交付金を取得する都合上，慣行として，便宜的に人件費に振り分けられていたという以上の意味はなく，もとより人件費に充てることを予定していないものであったと認められる。したがって，との点に関する原告個人らの主張には，理由がない（その他，平成 24 年 6 月末当時の被告の財政状況については，次項（4）において本件給与規則変更の内容の相当性と関連して検討することとする。）。

(4) 本件給与規則変更の内容の相当性及び団体交渉時の状況について

ア　前記（3）のとおり，被告に対する平成 24 年度の運営費交付金が，国家公務員における給与減額支給措置による削減割合と同程度削減される蓋然性が高く，そのために被告において人件費を削減（給与の引下げ）する高度の必要性があるとしても，その故をもって，直ちには，被告において給与特例法による減額幅を単純に被告の教職員に当てはめて給与の減額を行うことの合理性を肯定することとなるものではない。このことは，文科省において，運営費交付金削減の可能性を述べつつも，飽くまで労使交渉により解決することを要請するのみであったこと（前記 1(3)）に照らしても明らかである。前記（2）で述べたように，本件給与規則変更によって被告の教職員に生じる不利益が相当に大きいことにも照らせば，本件給与規則変更の内容が，同不利益を回避するために必要やむを得ない相当なものであったといえるかという観点，及び，労働組合等に十分な説明や妥結の試みを行ったかという観点から，慎重に検討する必要がある。

イ　本件給与規則変更の内容の相当性について

（ア）本件給与規則の変更は，平成 24 年 7 月分の給与から平成 26 年 3 月分の給与までを引き下げるというものであった。他方，文科省からは，国家公務員における給与特例法の給与減額幅に相当する運営費交付金の減額を要請されていたのであり，後に，運営費交付金はほぼその要請内容のとおり減額された上で被告に交付された（前提となる事実（7））。

ここで，被告は，平成 24 年度予算配分を決定するに際し，あらかじめ物件費

を削り，例年の 4 倍近い額である 9 億 5400 万円の予備費を計上し（前記 1(4)エ），その上で，本件給与規則変更を実施するまでの間は，運営費交付金が減額の上で支給されたとしても，同予備費をもって従前の給与額と引下げ後の給与額との差額を吸収することができるような準備をした上で，原告組合との団体交渉を行っていたものである。

その結果，被告は，平成 24 年 4 月分の給与から同年 6 月分の給与及び賞与までを，従前の（引下げ前の）水準で支給するに至っており，平成 24 年度の運営費交付金の減額額（本件給与減額支給措置分）39 億 1806 万 5000 円に対して，本件給与規則変更に基づく給与及び賞与の減額額は，これよりも 12 億 5000 万円少ない額にとどまっている。このように，被告においても，国家公務員における給与特例法に準拠した給与の削減を，単純に平成 24 年 4 月から行うという対応に出ているものではなく，多額の予備費をあらかじめ計上することにより，原告組合との団体交渉を行うべき時間的余裕を確保したり，被告の教職員の不利益を緩和したりするための策を講じたものとみることができる。

その後，平成 24 年 6 月の段階で，運営費交付金が減額された場合の月当たりの人件費不足額（月当たり 2 億 5000 万円）の総額が約 12 億 5000 万円に達し，同年 7 月分の給与は，もはや予備費をもって対応することができない見通しとなったため，被告において本件給与規則変更に踏み切ったものであるところ，既に述べたとおり，被告は，平成 24 年度の予備費を計上する際，例年であれば計上されるはずの物件費を既に削減していた。また，被告は，各高専に対し，同年 4 月の段階で平成 24 年度の予算の大半を分配したことから，平成 24 年 6 月末時点で被告が使途を自由に定められる費用は機構戦略経費のみであったところ，機構戦略経費についても，マスタープランに基づく設備整備，寄宿舎・職員宿舎整備，高専改革関連，教員研修，メンタルヘルス，共通的事業経費，予備費を含む臨時経費等に充てられることが想定されているものであった（前記 1(4)）。したがって，かかる費用を人件費に回した結果，中期計画等，被告に期待される事業を達成することができない場合には，高専機構法に定める目的を達成するために設立された独立行政法人たる被告の存在意義が，評価委員会の評価等を通じて問われかねないともいうことができるのであり，被告において，機構戦略経費を人件費に用いることもまた期待しえない状況であったし，

かかる措置を取ることが相当であったともいえない。そうすると，これまでに計上した予備費が尽きることをもって本件給与規則の変更を実施したことについやむを得ないものとして相当性を認めることができる。

（イ）なお，被告は，平成 24 年 6 月 18 日，各高専に分配済みの予算について，1 学科当たり 300 万円の執行留保を指示することにより，合計 7 億 1340 万円の費用を新たに確保するに至っている（前記 1(7) コ）。なお，当該執行留保の指示は被告から各高専に対し予告なく行われたものであり、そのため，各高専の現場は少なからぬ混乱を来しており（甲共 28、証人●●），事実上，さらなる執行留保の指示を行うことは著しく困難であったと言わざるを得ない。）。被告による取組みは，平成 24 年 6 月の給与及び賞与の支給を行うことにより，運営費交付金が減額された場合に被告の持ち出しとなる額がすでに 12 億 5000 万円に上っており，当初計上分の予備費 9 億 5400 万円では不足することになるため，これを補う目的で行われたものであった（証人後藤宏平）。

この結果，被告の予備費及び前記執行留保分の総額は 16 億 6740 万円に上っており，計算上は，当該資金により平成 24 年 7 月分の給与までは減額分を填補することができる（その場合，填補額は約 15 億円に上り，残額は約 1 億 6740 万円となる。）状態ではあったが，同時に，①平成 24 年度においては既に被告において例年以上の物件費の切り詰めを行っており（前記 1(4) エ），今後，物件費の急な支出が必要となる場面が生じないとも言い切れず，その場合には予備費をもってこれに対応せざるを得ないと考えられること，②被告に対する平成 24 年度運営費交付金の削減額は当時確定しておらず，あくまで削減見込み額を前提にした議論を行っていたところ，仮に運営費交付金の削減額が当初の見込み額よりも大きい場合に予備費による補填もできないといった場合には，独立行政法人たる被告にとって最も避けるべき事態である赤字決算に陥る危険性も想定されることに照らすと，これらの想定される事態への対応能力を残すべく，予備費に例年以上の余裕を持たせて本件給与規則変更の実施に踏み切った被告の判断が相当性を欠くとまではいえない。

ウ　団体交渉時の状況について

本件給与規則の変更に関する原告組合と被告との団体交渉（予備協議を含む。）の状況は前記1(7）のとおりであるところ，一連の経緯に照らすと，本件給与規則の変更を求める被告に対し，原告組合は，運営費交付金が削減されることが確定されるまでは給与の引下げを行う必要はないとの主張を堅持して，具体的な妥結ラインを探る協議に至る前に団体交渉が終了している。

被告は，団体交渉及び予備協議において，原告組合の求める資料について，すべてではないにせよ，平成24年度の予算配分に関する資料や，機構戦略経費に実施予定事項一覧表等，ある程度の資料は提示した上で，資料を提出できないものについては，職員に説明させるなどの対応をとっており，本件給与規則変更について，原告組合の理解を得るべく一定の試みを行っていたことが認められる（原告個人らは，被告が，運営費交付金削減がされた場合を想定したシミュレーションを行い，賃下げの幅に応じて，給与の引下げを実施しなければならない時期などを検討して提示することが最低限必要であったところ，これを行わなかった旨主張するが，被告は平成24年5月10日の予備協議の時点で，「給与減額支給措置に伴う影響額試算（平成24年度分）」との標題の書面（乙10）を原告組合に提供し，運営費交付金が減額された場合の毎月の人件費不足額見込みについて説明を行っている。その結果，少なくとも，既に計上してある予備費では3か月程度しか賄うことができないことは原告組合において認識し得たといえるから，この点についての原告個人らの主張には理由がない。）。

なお，原告組合及び被告が実際に本件給与規則の変更に関する団体交渉を開始したのは，平成24年度に入って約2か月が経過した平成24年5月28日であるところ，本件給与規則変更の重要性（被告の教職員に与える不利益の大きさ）にかんがみると，より早い段階で団体交渉を開始することが相当であったとも考えられる。もっとも，被告において，同年2月27日の団体交渉時に，給与特例法の成立可能性について触れた上で，被告においてもこれに準じた給与の引下げを行うことを検討する必要があるとした（前記1(7）ア）経緯があった上で，同年3月21日の団体交渉時に運営費交付金の削減に伴う給与引下げについて協議を提案したにもかかわらず，原告組合において，運営費交付金が削減されるかどうかわからない段階であることを理由にこれに応じなかったという経緯（前記1(7）イ）

があったことに照らすと，この点について被告にのみ責任があるということはできない。

以上検討したところによれば，本件給与規則の変更については，内容等の相当性が認められ，団体交渉の過程に照らしでも，被告の対応が特段不誠実であったとまではいうことができない。

(5) その他の本件給与規則変更に係る事情について

その他の本件給与規則変更に係る事情として，原告らは，国立大学法人の中には代償措置を執るものがあったのに，被告においては何らの代償措置も取られなかったことを主張するところ，確かに，被告において本件給与規則変更に関連する代償措置が執られていないこと，しかるに，原告らが調査した 69 の国立大学法人のうち，減額実施期間における引下げ率の圧縮を行ったのは 34 法人（うち 10 法人は平成 25 年度の措置のみ），手当面における増額等の措置を行ったのは 10 法人であることが認められる（甲共 20，37，証人●●）。しかしながら，前記 1(7) の被告及び原告組合の間の団体交渉の経緯に照らすと，本件給与減額支給措置に係る代償措置を協議する状況にはなかったと考えるのが素直であり，また，減額実施期間における引下げ率の圧縮を行った法人，実施しなかった法人と被告との具体的な財務基盤の違いは明らかでなく，また，手当面における増額等の措置を取った法人についても，そのうち少なくとも 7 法人は地域手当，1 法人は豪雪手当を設けているものであるところ（甲共 37），被告は全国的に 51 校の高専を設置し，そのうち 36 校については国家公務員の給与における地域手当が全く支給されない地域に所在していること（乙 22）にかんがみると，被告において，同種ないし類似の代償措置を工夫して執らなかったことをもって不合理な対応とまでいうことはできないというべきである。

(6) 小括

以上のとおり，本件給与規則変更については，これにより被る原告個人らの不利益は相当に大きいといえるものではあるが，変更を行うべき高度の必要性が認められ，内容も相当であり，団体交渉時の状況も，被告の態度が特段不誠実であったとまではいうことができない。したがって，本件給与規則変更に当たり，

特段の代償措置が設けられていないことを考慮しても，なお，本件給与規則変更は，合理的なものであったと認められるので，当該変更後の給与規則は，労働契約法 10 条の要件を満たすものとして有効である。

なお，原告個人らは，本件給与規則変更の相当性を判断するに当たっては，運営費交付金の削減が正式に決定するのと同時に約 325 億円の設備整備経費が被告に追加配分された事実及びその後の経過等を踏まえて判断されなければならないと主張する。しかし，原告らの指摘する設備整備経費は，そもそも直接又は間接に大件費に流用することを前提として追加配分されたものではないのであり（前記 1(9)），そのことを措くとしても，その追加配分は，補正予算の成立に伴うものであって，本件給与規則変更の後に決定されたことであるところ，かかる事後的な事情を考慮することは，著しく法的安定性を害するものであり，相当でない。よって，原告個人らの請求には理由がない。

3　争点②（被告による原告組合の団結権ないし団体交渉権の侵害行為の有無）について

(1) 本件不当労働行為1 について

ア　原告組合は，被告は，原告組合に対し，賃金減額の必要性について，客観的な資料を示して原告組合が納得できるだけの説明を行うべき義務があったにも関わらずこれを怠ったとして，これが労働組合法 7 条の規定する、不当労働行為及び不法行為に該当すると主張する。

イ　本件団体交渉の経緯（前記 1(7)）に照らすと，確かに，被告は，運営費交付金が削減される見込みであるから，本件給与規則変更を速やかに実施したい旨述べ続け，原告組合の求める資料のうち，決算時点の数字を基にした被告の財務状況に関する資料は開示しないといった対応に出ているのであって，被告が，本件団体交渉において原告組合の要望に十全に答えているとは必ずしもいえない。しかし，他方で被告は，平成 24 年 5 月 17 日に実施した予備協議において，同月 11 日の岡田副総理及び安住財務大臣の発言に触れ，運営費交付金削減の蓋然性が高いとの認識の下に団体交渉を申し込んでいたり，それに先立つ同月 10 日の予備協議においては，運営費交付金が削減された場合の 1 月当たりの人件

費不足額を試算した結果（乙 10）を開示し，給与引下げを実施しない限り，運営費交付金が削減されることによって被告が財政的に窮する状況に陥ること自体については説明を行っていたりする（前記 1(7) オ）のであって，被告として最も説明を行うべき点については一定の説明を行っているということができるし，平成 24 年度の予算配分状況のわかる資料（乙 11）や，前年度予算との比較を行った資料（乙 12）を開示するなどして，被告における人件費以外の費用の支出状況について，原告組合が認識しうる程度の資料の提示は行っているというべきである。

ウ　この点について，原告組合は，被告が①予算の妥当性や余剰金の存在等について検証するための決算ベースの資料，及び②不要不急の予算を検証するための具体的予算配分資料のいずれも提示しなかった点や，平成 24 年度に当初予算として配分されていた「人件費」の一部を「物件費」に流用していた件について説明しなかったことなどについても論難する。しかし，本件団体交渉が，平成 24 年度に入った後の平成 24 年 5 月 28 日から実施されていること，当時計上していた予備費の額からして，被告において早期給与の引下げを行うことが不可避といってよい状況の下で，原告組合は，基本的に，運営費交付金の削減が行われるとの想定を根拠とした給与の引下げには応じることができないとの対応に終始していたのであって，かかる交渉態度や時間的制約といった点を考慮すれば，前記の点について資料を提示しない，あるいは説明を行わなかったということをもって，当該対応が，原告組合の団体交渉権を侵害し，不当労働行為と直ちに評価されるとまではいうことができない。

エ　以上のとおりであるから，本件団体交渉における被告の対応が，不誠実な団体交渉に当たるとの原告組合の主張には，理由がない。

(2) 本件不当労働行為2 について

ア　原告組合は，被告は，原告組合の理解と納得を得るだけの説明と協議を行うべき高度の義務が課せられていたにもかかわらず，これを怠り，実質的な協議交渉に至る前の質疑応答の段階にあった平成 24 年 6 月 22 日の団体交渉におい

て，原告組合の求めた資料を開示しないまま，団体交渉を打ち切ったこと，及び同年6月30日までの間にもう一度団体交渉を実施するよう原告組合が求めたにもかかわらず，これに応答せず本件給与規則変更を強行したとして，これらの被告の対応が，労働組合法7条の規定する不当労働行為及び不法行為に該当すると主張する。

イ　前記（1）で既に指摘したとおり，本件団体交渉における原告組合の態度は，基本的に，運営費交付金が削減されることが確定するまでは給与引下げを行う必要がないというものであって，平成24年6月22日実施の団体交渉の段階でも原告組合と被告の見解は平行線をたどっており，交渉は膠着状態に陥っていた。そのような状況において，給与引下げの具体的な在り方や，代償措置の在り方等について具体的な協議交渉に至る前に，被告において，予備費等で人件費の不足額を補填する余地もなくなり，本件給与規則変更を断行せざるを得なくなったものである。このような経緯や，労働契約法10条所定の措置として被告が本件給与規則変更を行うに当たって必要な周知を実施する必要があったことにかんがみれば，被告において同月30日までの間にもう1度団体交渉を実施すべき義務があったとまでは認められない。

ウ　以上のとおりであるから，被告が，平成24年6月22日の団体交渉以降，原告組合との団体交渉を行わずに本件給与規則変更を実施したことが違法な団体交渉の拒否に当たるとの原告組合の主張には，理由がない。

【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，労働条件の集合的処理，特にその統一的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うことができる。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，具体的事実に即して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。

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うことができる。

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え

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当時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，本件就業規則変更当時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う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，本件就業規則変更に先立ち，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。

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うことができる。

（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

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うことができる。

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た（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，運営費交付金が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

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が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，運営費交付金が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，一定の代償措置ない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うことができ，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うことができるから，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。

【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、渡邉毅裕）

「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もらいたい旨，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

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

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うことができる。

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

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ところであり，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

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，人件費等の使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，目的積立金の使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。

（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。

(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

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，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に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，極めて小さいものに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うべきである。

（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

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いとしても，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

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

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，教職員のみに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うべきである。

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ことなどを詳細に説明し，さ

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はできない。

⑷ 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。

⑸ 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。