

意見書

—京都大学「未払い賃金請求控訴」について—

名古屋大学 大学院法学研究科 教授
全国大学高専教職員組合 元中央執行委員長

和田 肇



専門は労働法。労働法の規制哲学、セーフティネット論、平等権論等に関する研究を進めている。1999～2001年度、全大教中央執行委員長として活躍。

国立大学法人等が、国家公務員給与臨時特例法の平均7.8%給与引き下げ(2012年4月から2年間)に準じ、一方的に就業規則を不利益変更し賃金を引き下げたことに対して、全大教の支援のもと11の教職員組合が原告を立てて未払い賃金請求訴訟を闘っています。

京都大学事件の京都地裁判決は、被告が給与削減を行わなくても運営費交付金削減に対処できたことを認め、財政面での必要性がないとしながら、給与を「社会一般情勢に適合」させるという独立行政法人通則法と、「国家公務員の例に準拠する」という京都大給与規程から賃金引き下げには高度の必要性があるとしました。これは労働契約法による不利益変更の合理性の判断枠組みから逸脱した極めて不当な判決です。

このたび和田肇名古屋大学教授にご承諾いただき、京都大学職員組合と原告団の依頼による鑑定意見書を全大教時報に掲載することとしました。(編集部)

意見書

大阪高等裁判所 第14民事部 御中

2015年12月8日

名古屋大学大学院法学研究科 教授

氏 名 和田 肇

はじめに

貴裁判所に係属中である、[平成27年(ネ)第1943号、未払賃金請求控訴事件]について、控訴人(第1審原告)らより鑑定意見を求められたので、私の意見を述べることにしたい。

本件で問題となっているのは、被控訴人(第1審被告)が2012年度および2013年度に行った就業規則改定(「国立大学法人京都大学教職員の給与の臨時特例に関する規程」、以下「本件特例規程」という)により控訴人らの給与が減額されたことが、労働契約法(以下、労契法という)9条及び10条に照らして適法と言えるかである。これは、いわゆる「就業規則の不利益変更」の問題であり、その法的処理は判例法理に沿って行われなければならない。ただし、本件は、勤務する労働者(教職員等¹⁾)の身分が非公務員型である国立大学法人(本件紛争当時は特定独立行政法人以外の独立行政法人の一形態)での事案であり、この点が従来の判例法理にどのように影響するかも重要な論点となる。本意見書では、この点を踏まえて、本件における就業規則の変更の有効性について検討したい。

1) 独立行政法人通則法では、これらの者を「職員」という。

一 原判決の判断

京都地裁（平成27年5月7日判決）は、本件について、以下のような事実認定と法的評価を行っている。

(1) 争点(1)（原告高山を除く原告らにつき、本件特例規程に対する合意があるか否か）について

被告は本件特例規程をホームページ等に掲載して周知し、また原告らは特段の異議を述べることなく給与を受領しているが、「労働条件を不利益に変更する就業規則の変更に係る合意の認定は、慎重かつ厳格であるべきと解される」ところ、原告らが「本件特例規程につき合意していることを示す客観的な証拠は存しない」。原判決は、こう述べて合意（労契法9条にいう合意）の存在を否定する。

(2) 争点(2) ア（被告が本件特例規程を教職員に周知させていたか否か）について

被告は本件特例規程をホームページに掲示したり、教職員全員に対してメールで通信をしており、教職員は「給与減額支給措置の具体的内容についても知り得る状態に置かれていたものと評価することができ」、原告らを含む教職員に対して、「本件特例規程について、これを周知させる手続を採っていたものと認めるのが相当である。」これは労契法10条の周知の要件の具備について論じたものである。なお、就業規則の変更には労働基準法89条及び90条の手続要件も具備する必要がある、それは就業規則の不利益変更の有効性に重大な影響を及ぼす点であるが（労契法11条参考）、当事者が問題としていないので、原判決では触れられていない。

(3) 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

ア 本件特例規程の改定の必要性について

「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」。原判決は、こう述べて、被告には就業規則改定により給与の減額をする財政上の必要性はなかったことを認める。

しかし、他方で、「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同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り」、「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」、と判示する。

この根拠として用いられているのが、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」と定める、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、及び「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」と定める被告の給与規程附則2項である。

イ 本件給与減額支給措置による不利益の程度について

原判決は、「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・・・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」と論じながら、「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」と判断する。

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

原判決は、職員組合が代償措置の提案を行っていないこと、夏季一斉休業制度を労働条件改善措置の一事情とみなし得ること、「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」と判示する。

エ ア～ウの小括

「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」と結論づける。

オ 職員組合との交渉の状況について

被告は、本件特例規程の制定（平成24年7月27日）に至るまでの4回の団体交渉、及び本件特例規程の改定（平成25年3月27日）に至るまでの2回の団体交渉を通じて、「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。」と判示する。ま

た、財政上の必要性について具体的な説明がないという点については、「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」と判示する。

カ ア～オの総括

「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。」と結論づける。

(4) 結論

「本件特例規程は、・・・同規程に合意していない原告らとの関係においても、労働契約法10条により、その労働条件が本件特例規程に定めるところによるものとなると認められる。」

二 原判決への疑問

原判決の以上の判示について、従来の判例法理に照らしていくつかの疑問を禁じ得ない。

第1に、上記には紹介しなかったが、原判決は、本件就業規則の不利益変更の有効性を判断する枠組みとして、「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」と述べる。この判示の意味するところは不明である。それは、「直接的」とか「間接的」が何を意味するのか、「労働者が受ける不利益の程度」と本件特例規程の相当性、つまり「変更後の就業規則の内容の相当性」の検討がなぜ軌を一にするのかについて、説明が十分ではないからである。後述するように、判例法理はまず「労働者が受ける不利益の程度」を検討し、その後に合理性の判断の中で「変更後の就業規則の内容の相当性」を判断している。この判例法理を受けて制定された労契法10条も、条文から明らかなように、両者を別の判断要素と考えているのであり、これと異なる判断枠組みを採る原判決の意図は理解できない。

第2に、本件給与減額支給措置による被控訴人の職員の不利益は、本当に著しいものとはいえないのであろうか。原判決は、他の国立大学での減額措置と比べて著しくないと判断しているが、そうした判断方法は妥当なのであろうか。

第3に、本件では、果たして給与減額の「高度の必要性」が認められるのであろうか。原判決は、被控訴人には給与減額の財政上の必要性はないとしながら、主に国の要請を根拠に「高度の必要性」を肯定している。しかし、このことは果たして妥当性があるのだろうか。国立大学法人の法的性格にも関わる論点である。

第4に、被控訴人の給与減額の法的根拠の一つに被控訴人における給与規程をあげているが、この規程の解釈は適切なものであろうか。規定の文言に拘泥するのではなく、制定過程を含めてその含意するところを探求すべきである。

以下、これらの点を逐一検討していきたい。

なお、争点(1)に関する原判決の判示には、従来の裁判例に鑑みて異論は

ない。労契法9条に関する数少ない事案であるが、大阪高裁平成22年3月18日判決（労働判例1015号83頁・協愛事件）では、同条の「合意の認定は慎重であるべきであって、単に、労働者が就業規則の変更を提示されて異議を述べなかったといったことだけで認定すべきものではないと解するのが相当であり」、「従業員においてそのような不利益な変更を受け入れざるを得ない客観的かつ合理的な事情があり、従業員から異議が出ないことが従業員において不利益な変更に至るに同意していることを示しているとみることができるような場合でない限り、従業員の同意があったとはいえない」と判示される。

また、熊本地裁平成26年1月24日判決（労働判例1092号62頁・熊本信用金庫事件）では、「労働者の労働条件が不利益に変更されるという重大な効果を生じさせるものであるから、その同意の有無の認定については慎重な判断を要し、各労働者が当該変更によって生じる不利益性について十分に認識した上で、自由な意思に基づき同意の意思を表明した場合に限って、同意をしたことが認められると解するべきである」と述べる。

就業規則の不利益変更の事案ではないが、会社が大幅な賃金減額を一方的に決定して支給したのに対し、労働者が異議を申し立てずに数ヶ月間受領していたとしても、自由意思に基づいてこの減額に合意したとはいえないとした裁判例もある（東京高裁平成12年12月27日判決・労働判例809号82頁・厚生会社三井埠頭事件）。このように労働条件変更に関する労働者側の合意については、意思表示の真意性を客観的な事情から厳格に判断する、という判例法理が確立していると言える。それは、労働者の従属性と言われている労使間の社会的な関係を考慮した判断枠組みである。

三 検討

1 労働条件の不利益の程度

これまでの判例を見ると、いずれも従前の就業規則所定の労働条件と変更後の就業規則における労働条件との比較によって不利益の程度を判断してい

る。それは、結論として就業規則の不利益変更の合理性・有効性を認めた判例においても同じである。

たとえば最高裁第2小法廷平成9年2月28日判決（民集51巻2号705頁・第四銀行事件）では、「勤務に耐える健康状態にある男子行員において、58歳までの定年後在職をすることができることは確実であり、その間54歳時の賃金水準等を下回ることのない労働条件で勤務することができる」と期待することも合理的ということができる。そうすると、本件定年制の実施に伴う就業規則の変更は、既得の権利を消滅、減少させるというものではないものの、その結果として、右のような合理的な期待に反して、55歳以降の年間賃金が54歳時のその63ないし67パーセントとなり、定年後在職制度の下で58歳まで勤務して得られると期待することができた賃金等の額を60歳定年近くまで勤務しなければ得ることができなくなるというのであるから、勤務に耐える健康状態にある男子行員にとっては、実質的にみて労働条件を不利益に変更するに等しいものというべきであり、「この不利益はかなり大きなものである」と判断される。

また、最高裁判所第一小法廷平成12年9月7日判決（民集54巻7号2075頁・みちのく銀行事件）では、60歳定年制を採用していた銀行が、就業規則を変更し、55歳に達した行員を新設の専任職に発令するとともに、その基本給を55歳到達直前の額で凍結し、業績給を一律に50%減額し、管理職手当及び役職手当は支給せず、賞与の支給率を削減するなどという専任職制度を導入した場合において、就業規則の変更のうち賃金減額の効果を有する部分については、職務の軽減が図られていないにもかかわらず、同変更により専任職に発令された行員の退職時までの賃金が3割前後も削減され、不利益性の「程度が大きいものというべきである」と判断される。

さらに、最高裁第三小法廷昭和63年2月16日判決（民集42巻2号60頁・大曲農協事件）は、7農協の合併に際しある農協の退職金支給倍率を他の6農協の基準に合わせて引き下げた事案であるが、「新規程への変更によつて被上告人らの退職金の支給倍率自体は低減されているものの、反面、被上告人らの給与額は、本件合併に伴う給与調整等により、合併の際延長さ

れた定年退職時までには通常の昇給分を超えて相当程度増額されているのであるから、実際の退職時の基本月俸額に所定の支給倍率を乗じて算定される退職金額としては、支給倍率の低減による見かけほど低下しておらず、金銭的に評価しうる不利益は、本訴における被上告人らの前記各請求額よりもはるかに低額のものであることは明らかであり、新規程への変更によつて被上告人らが被つた実質的な不利益は、仮にあるとしても、決して原判決がいうほど大きなものではないのである」という。ここでは、通常賃金の昇給という要素が考慮されているが、これらは合併に伴って並行して行われた措置であり、したがって同じく就業規則改定の前後における賃金の減額の程度が比較される、という判断枠組みは維持されている。

以上を本件についてみると、1年8ヶ月にわたって、最も多い職員で4.35%、総額で75万0536円減額されることになり、それに対応して勤務時間が減少するとか、勤務内容が大幅に軽減されるといった事情がないのであるから、原判決が判断するように、「これ自体が絶対額として決して軽微なものであると評価することは相当ではない。」そうすると、「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・・・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」でなければならない。

かくして次の検討事項は、就業規則変更の「高度の必要性」の有無に移っていく。原判決と異なり、代償措置の有無や内容、あるいは同種事項に関する社会の一般的状況等は、「変更後の就業規則の内容の相当性」を判断する際に考慮されるべき要素である。「高度の必要性」と「内容の相当性」とは峻別されなければならない、この点で、両者を一体として検討する原判決は正当とはいえない。たとえ他の国立大学もすべて給与減額を実施しようとして、たとえ被控訴人の減額率が他の国立大学より低かろうと、給与減額の「高度の必要性」がないのであれば、そのような就業規則の変更は合理性を欠くものとして無効となることは論を俟たない。

2 不利益変更の高度の必要性

就業規則の不利益変更の理由は、会社の経営・財政上の理由ばかりではないが、多くの事案がそれを理由としている。その場合の不利益変更の理由については、最高裁調査官解説でも、「重要な労働条件につき全体的にみて実質的な不利益性がある場合には、『高度の必要性』を要し・・・その実質的不利益性が高く、当該労働者に専ら大きな不利益のみを課するものと評価されるような場合には、よほど高度の必要性（雇用危機、経営破たん等が考えられよう。）が認められない限り、合理性が否定されることになる」と説明される²⁾。

それ以外の理由によって就業規則の不利益変更が行われる場合としては、法律の改正に伴い週休2日制を導入するに際して、勤務日の労働時間を延長した場合（最高裁第三小法廷平成12年9月12日・労働判例788号23頁・羽後（北都）銀行事件、最高裁第二小法廷平成12年9月22日・労働判例788号17頁・函館信用金庫事件等）が挙げられるが、これらは法律による労働条件改正が理由となっているため、同列には論じ得ないであろう。また、前掲大曲農協事件もいくつかの企業の合併に伴い労働条件を統一するために退職金規程を変更した場合であるが、他方で給与が相当程度増額されており、その累積額は、賞与及び退職金に反映した分を含めると概ね退職金減額分に相当する額となっていた事案であるから、前提条件が大きく異なっている。

本件では、被控訴人の経済・財政上の困難が給与減額の理由となっていないことは、原判決も認めている。被控訴人京都大学の場合、幸いなことに、外部資金等が比較的潤沢であるため、本件特例規程による給与減額をしなくても、これらの外部資金等から人件費を支出することによって運営費交付金の減額支給を乗り越えることができた。このことは、被控訴人も原判決ともに認めているところである。それにもかかわらず大学当局は、国の要請に

2) 菅野博之「六〇歳定年制を採用していた銀行における五五歳以上の行員を対象に専任職制度を導入就業規則の変更のうち賃金減額の効果を有する部分がこれに同意しない右行員に対し効力を生じないとされた事例」最高裁判所判例解説・民事篇平成12年度765頁以下。これはみちのく銀行事件最高裁判決の裁判官解説であるが、合理

応えるという名目で給与の減額措置を講じている。この点が本件の大きな特徴であり、最も重要な争点である。

3 国立大学法人に対する国の要請の意味するところ

この問題を考えるに際して、国立大学法人の法的地位及び国との関係について改めて検討しておきたい。

被控訴人は、2004年4月から、それまで行政機関であったが、設置形態を変更し国立大学法人となった（国立大学法人法2条）。その目的は、行政改革の視点を入れた大学運営の活性化、大学としての自律性の向上とその尊重にある³⁾。

民間部門と同じく団体交渉を中心とした労使関係制度を導入したのも、そうした理由からである。すなわち、国立大学法人は、特定独立行政法人以外の独立行政法人の一形態となり、勤務する教職員がすべて非公務員型となった。国立大学で勤務する者の労働条件については、引き続き文部科学省共済組合員の資格を有することを除いて、すべて私企業・民間部門の労働者と同じ扱いになっている。したがって、今回、問題となっている就業規則の変更も労契法9条及び10条によって、その有効性が判断されることになる。そのことはまた、これまで述べてきたように、判例法理によって形成されてきた「就業規則の不利益変更の法理」が、本件でも適用されることを意味する。

ところが、国立大学法人には、私企業等の民間部門の事業所と異なる点がある。それは、国立大学法人が元々独立行政法人の一つとして設計されたことから来るものである。具体的には、本件紛争当時、国立大学法人35条において、独立行政法人通則法（以下、通則法という）のいくつかの規定が読み替え適用（準用）された。その中に特定独立行政法人以外の独立行政法人の職員の給与等に関する通則法63条がある。同1項では、「独立行政法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるもの」とされ、また同3項

性が否定される事案として、みちのく銀行事件と最高裁判所第三小法廷平成8年3月26日判決（民集50巻4号1008頁・朝日火災海上事件があげられている。

3) 国立大学法人法制研究会編『国立大学法人法コンメンタール』（ジアース教育新社、2012年）30頁以下。

では「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なければならない」と規定していた⁴⁾。これが、民間部門（たとえば私立大学）での給与決定と異なる点である⁵⁾。繰り返しになるが、職員の給与の基準は、①当該法人の勤務実績を考慮したものであること、②社会一般の情勢に適合したものであること、さらに③職員の給与はその職員の勤務成績を考慮したものであることが課されている。しかし、注意しなければならないのは、こうした考慮は労使自治の枠組みの中でのみ行われるということである。

この点、内閣は、「国家公務員の給与減額支給措置について」（平成23年6月3日閣議決定）において、「独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与については、法人の業務や運営のあ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」としている。また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成23年10月28日閣議決定）において、同様の決定を行っている。そして、文部科学省は平成24年3月8日の国立大学法人学長への事務連絡において、総務省から同年3月6日に出された事務連絡文書を通知している。同文書には、「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、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」と記されている。

これらの文書は、各国立大学法人での自律的な労使関係の法的枠組みの中で、職員の給与減額を行うかどうか、行うとしてもどの程度行うかを決定することを容認している。つまり、必要な措置を講ずることを「要請」はしているが、講ずる措置の内容については各法人に委ねているし、強要もしていない。そもそも強要する法律上の権限が、国や文部科学省にはない。その後

4) 同項は2014年法改正（法律66号及び法律67号）により、通則法63条が削除され、「中期目標管理法人」や「行政執行法人」と同様に、その職員の給与等は「国家公務員の給与を参酌し」、かつ「民間企業の従業員の給与」、当該「法人の業務の実績」、「人件費の見積もりその他の事情を考慮して定め」ることとされる。

5) この意義については、前掲注3)国立大学法人法制コンメンタール322頁以下を参照。

に国が執った措置は、給与減額に相当する運営費交付金を減じることだけであつた。給与減額を国家公務員と同じ内容で行わなかった国立大学に、その他の制裁措置を講じてはいない。国立大学法人制度は、そもそもそうしたことは出来ない仕組みでもある。

国立大学法人という制度では、中期目標や中期計画の達成度の評価によって、国は運営費交付金の支給を減じることが可能であるが、そこでの職員の給与の決定を直接左右することはできないし、一定の措置を強制することもできない。言葉を換えれば、仮に運営費交付金が何らかの事情で減額されたとしても、そのことと職員の給与をどうするかとは切り離された事柄であり、職員の給与を減額すべきである、あるいは減額してもよい、ということに直ちになるものではない。職員の給与については、大学自身の財政的な事情の枠内で、大学が自主的に決定できるし、すべきである。それが、独立行政法人という制度設計の意図するところでもあつた。そして、京都大学では外部資金の獲得等の自主的な努力等によって、財政的事情には何ら問題がなく、国家公務員の給与減額とは全く異なる給与決定が可能な状況にあつた。

4 国立大学の公的責任とは何か

残る問題は、原判決の言うように、「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を実施しなければならないのかである。しかし、国の財政状況の悪化や東日本大震災の復興のための財源確保という政策に協力すべく、国立大学法人としては、運営費交付金の削減を甘受している。それにもかかわらず、ある程度、財政的な独立性を保障された法人において、自主努力によって財源を確保し、それによって職員の給与を維持しようとするのが、なぜ法的に許されないのか。原判決は、「公的部門としての性格」に言及するだけで、この点を説得的には説明していない。公共部門としての責任は、運営交付金が減じられることによって十分に果たしているのである。

改めて言うまでもないが、給与は職員や家族の生活の原資である。労働時間が短縮されるとか、勤務内容は大幅に変更されるとかがあつたわけではな

い。また、不祥事を働いて減給や出勤停止の処分を受けない限り、使用者が勝手に職員の給与を減額できる筋合いはない。こうした事情がないにもかかわらず給与が減額されることは、職員や労働者のモチベーションを著しく低下させる。このことは、被控訴人京都大学が平成24年5月の時点で既に自ら想定していたとおりである。国立大学法人の中でも被控訴人は、国や文部科学省との関係でそうしたことができる立場にあったし、財政的にもまた可能であったのである。だからこそ、労契法10条の法理により、被控訴人京都大学が給与の減額をすることは法的に許されるものではなかった。

国立大学の公的責任は、人類の幸福を増進させるために研究を維持・向上させ、有為な人材を養成することにある。グローバル化が叫ばれている今日では、国立大学は国際的にも優れた教育・研究を行っていかなければならない。政府もさかんに大学の国際競争力の確保を政策課題として掲げている。しかし、国際機関などからも再三、先進国の中でも日本の高等教育・研究機関への公的資金の投資の低さ（OECD加盟国で最下位部類に属する）が指摘されている。国立大学法人化後、高等教育研究機関への公的投資は著しく減少している。こうしたことの反映なのか、たとえば先日発表された2015年度のイギリスの教育専門誌「タイムズ・ハイヤー・エデュケーション」が行っている世界大学ランキング（World University Rankings 2015-16 Times Higher Education）では、日本の国立大学は軒並み順位を落としている。京都大学も2012年度の指標と比較すると、研究力の低下によってランクがかなり落ちている。こうした現状を克服するために国立大学が行わなければならないことは、研究者や職員のモチベーションを必死になって上げることである。それが下がるような措置は極力回避すべきであるし、本件紛争当時でもそうであった。

以上のことを考えると、財政能力がありながら、国の要請ということだけで安易に職員の給与減額を行うことは、日本の国立大学が果たすべき役割という本来的な、そしてまた長期的な視点からみた場合には、明らかに合理性を欠いている。裁判官の方々にも、是非こうした広い視野から本件の事案の本質をとらえて頂きたい。

5 国家公務員準拠の給与規程の意味

原判決は、被控訴人における給与規程附則2項の「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」との定めを重視し、「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」という。

この判示は、牽強付会である。まず、こうした主張を、被控訴人は職員組合との団体交渉の席上でも行っていない。それは推測するに、被控訴人として、国家公務員準拠が常に義務づけられることになり、財政的な事情等を根拠にこれと異なる取り扱いができなくなると考えているからであろう。同条項は、当事者間において、減額の場合のみ機能させることができる条項とは解されていない。もし被控訴人が、このことを裁判において突然に主張したとしたら、それは自らの不誠実団交を告白することになる。

また、被控訴人は裁判でもその主張をしていないようである。裁判で主張していない事実を勝手に使うことは、明らかに弁論主義に反している。裁判官による勝手な解釈や価値観の押しつけになっており、裁判ではこうしたことは避けなければならないであろう。

被控訴人における給与規程附則2項は、国立大学法人が特定独立行政法人以外の独立行政法人の一形態となり、そこで勤務している職員の労働条件について国家公務員法や人事院規則によって定まるのではなくなったが、労働条件が大きく変更されることを避けるために設けられた規程である。同規程は、そのことを意味するに過ぎず、今回のように国家公務員の給与の大幅な減額にも当然に連動して被控訴人においても賃金を減額させなければならないものと理解することはできない。

6 その他の事情

本件においては、他の同様の判例と比べた場合に、労働組合との交渉も、要した時間や内容から見て十分ではない。多数組合等の労働組合と合意をして就業規則を変更している場合には、変更内容の合理性が推定されることもあり得るが（前掲第四銀行事件、最高裁第二小法廷平成4年7月13日・労働判例630号6頁・第一小型ハイヤー事件）、本件ではそうした事情はない。

また、被控訴人においては、代償措置もほとんど講じられていないし、原判決もその点をほとんど検討していない。

四 まとめ

被控訴人は、日本だけでなく世界においても常に教育や研究をリードしてきた大学である。ノーベル賞の受賞者をはじめ、多くの優秀な人材や研究者を排出してきた。そうした力を背景に財政力の面でも比較的優位を保っている。また、安定した労使関係を形成し維持してきている。私たちは、外からそのような被控訴人の姿に敬意を払ってきた。こうした事情を全く無視して、国家公務員並みの給与減額を強制しようとした政府・文部科学省の政策自体に失望せざるを得ない。

とはいっても本件の重要な点は、財政面で国の要請に応じなくても良い状況にありながら、自主性を欠いた被控訴人の姿勢の法的評価にある。同じ事が民間部門で起こったならば、明らかに合理性を欠く就業規則の不利益変更として無効と判断されることになる。

被控訴人の公的性格は、単純にその職員の給与を国家公務員並みに、あるいはそれに準じて減額することではなく、被控訴人の占めている教育・研究上の位置を維持し、それを向上させていくことにある。被控訴人でそれが出来なければ、日本のすべての大学が退廃していく。私は、このことが本件紛争の本質であると理解している。裁判官にもそのことを理解して適切な紛争処理をして頂きたいと切に願うものである。

以上