

# 京都大学 「未払賃金請求訴訟控訴審」 意見書

龍谷大学 法学部 教授

矢野 昌浩



専門は、社会法学、労働法。琉球大学法文学部教授等を経て、2011年より龍谷大学法学部教授。論文に「半失業と労働法」根本到ほか編『労働法と現代法の理論(上)』(日本評論社 2013)等多数。

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。

このたび矢野昌浩 龍谷大学教授にご承諾頂き、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15日

龍谷大学 法学部 教授

氏 名 矢野 昌浩

### I 課題の設定

就業規則の不利益変更法理は、判例により生み出されて発展させられてきた。同法理は現在では労働契約法10条に規定されている。同条は、就業規則の不利益変更の合理性に関する判例の判断要素と判断手法を変更することなく立法化したものと解されている<sup>1</sup>。同条の立法化の意義としては、就業規則の合理的変更により、個々の労働者の同意がなくても労働条件の統一的集団的変更が可能とする判例法理と、労働条件変更には労働者の同意が必要であるという契約法理の原則との関係について種々議論があったところ、契約法理の原則を確認しつつ(同法9条)、その例外として労働条件の統一的集団的変更法理を判例法理に沿って明文化することで、就業規則の不利益変更法理の法的根拠に関する議論に決着をつけようとした点に求められている<sup>2</sup>。

このような事情からして、労働契約法10条の解釈においては従前の判例法理が踏まえらるることになる。従前の判例法理を踏まえるのであれば、

<sup>1</sup> 菅野和夫『労働法(第10版)』(弘文堂、2012年)144頁参照。

<sup>2</sup> 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法(第2版)』(弘文堂、2014年)131頁参照。

「労働者の受ける不利益の程度」が仮にそれほど高いとはいえない場合であっても、変更の必要性の程度や労働者への説明の程度など他の「就業規則の変更に係る事情」によっては、不利益変更が法的に許容されない場合が存在しうると解される。

就業規則の不利益変更法理は、基本的には学説からの影響を受けることなく、展開してきたといえる。その内容を学説の側からアプローチして明確にするのには自ずと限界がある。同法理は、原則として使用者による就業規則の不利益変更は許されないことを前提に、例外的にそれが許容される場合を限定しようとしている。そのような場合に該当することの証明責任は使用者側にある。しかし、いかなる場合であれば同意なき労働条件変更が許されるのかは明確となっていない。労働契約法の制定を経てもその点は変わっていない。

以下では、同法理の内容の整理を行うことで、使用者による就業規則の不利益変更がどのような場合に例外的に許容されうるのかについて、従前の判例法理の判断枠組みをある程度明確にしたいと考える。そのうえで、本件における就業規則の不利益変更の合理性判断について、従前の判例法理の判断枠組みを前提とすれば、「高度の必要性」が当然に存在するとは解しがたく、「労働者の受ける不利益の程度」は軽微なものではないから、不利益変更の合理性を肯定するにはなお十分な根拠づけが必要であることを述べる。

## Ⅱ 事案の概要

### 1 事実関係の概要

本件は、国立大学法人京都大学（以下「Y」という。）との間でそれぞれ労働契約を締結し、Yの教職員として勤務していた者たち（以下「Xら」という。）が、平成24年8月1日から平成26年3月31日までの期間につき一定の割合で教職員の給与を減額することを内容とする「Y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。）は、「Y教職員給与規程」（以下「給与規程」という。）を不利益に変更するもので無効であると主張し、Yに対し、労働契約に基づく給与請求権として、それぞれ本件特例規程により減額された俸給月額、期末手当及び勤勉手当等の支払を求める事案である。原審である京都地方裁判所平成27年5月7日判決は、Xらの請求をいずれも棄却した。

原審での事実認定によれば、政府は、平成23年6月および10月、厳しい財政状況と東日本大震災に対処する必要性に鑑み、歳出削減が不可欠として、国家公務員給与の減額支給措置を講ずるため、法律案を国会に提出することにし、国立大学法人等の役職員の給与にも必要な措置を講ずるよう要請する旨を閣議決定した。平成24年2月、国家公務員給与臨時特例法が成立し、同年4月から2年間、給与減額が実施された。平成24年3月および5月、文部科学省大臣官房長から各国立大学法人学長等に、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、給与に必要な措置を講ずるよう要請する事務連絡が発出された。

Yは、平成24年8月から平成25年3月まで、教職員の給与減額を実施することとし、平成24年7月に「国立大学法人Y教職員の給与の臨時特例に関する規程」（本件特例規程）を制定した。平成25年度も給与減額を継続することとし、同年3月、本件特例規定をその旨改定した。国家公務員の給与減額率は俸給表等に応じて9.77%、7.77%、4.77%であったが、本件特例規程では4.35%、2.5%、1.0%であった。

原審では、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が主たる争点となった（本件特例規程に対する個別合意の有無、本件特例規程の周知の有無も争点とされているが、これらの点は割愛する）。その判断のなかで中心的な論点となったと解されるのは、本件特例規程の制定・改定の必要性和教職員が受ける不利益の程度であるが、これらの点について原審は以下のように判断した。

## 2 本件特例規程の制定及び改定の必要性

### (1) 本件特例規程の制定について

①「Y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、Y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、Yのいう社会的責任すなわち公的性格を有するY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とるべき一定の必要性が生じる」。

②「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、Yは、平成24年5月頃には、国家公務員の給与削減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出来る」。

③「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、Y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」。

### (2) 本件特例規程の改定について

④「Y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、Y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」。

⑤「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、Y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、Yにおいては、平成25年度……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」。

## 3 本件特例規程により教職員が受ける不利益の程度等

⑥「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」。

⑦「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、Xらの中で最も多額の減額がなされた者の減額分は、……合計で75万0536円に上り……、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」。

㊦「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、……Y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、X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はなく、上記の特殊事情を十分に斟酌しなければならない。「本件給与減額支給措置においてXらに生じる不利益の程度は、同措置の契機となった国家公務員の給与減額と比較しても小さいものとどまっているといえるのみならず、……他の国立大学法人と比較しても、極めて小さいものとどまっているというべきであって、むしろ、……Y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」。

### Ⅲ 判断枠組みの整理

#### 1 判断枠組みの判例による定式化

判例法理といわれるものは、つぎのとおりである。

①「新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、労働条件の集成的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。」

②「当該就業規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項

の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。」

③「特に、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。」

④「合理性の有無は、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」

最高裁判決の流れのなかでは、㊠秋北バス事件・最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁で㊠が示され、㊡大曲市農協事件・最三小判昭和63年2月16日民集42巻2号60頁で㊡と㊢が明確にされ、㊣第四銀行事件・最二小判平成9年2月28日民集51巻2号705頁と㊤みちのく銀行事件・最一小判平成12年9月7日民集54巻7号2075頁によりこれらが踏襲されるとともに、㊦が明示された（ただし、すでにタケダシステム事件・最二小判昭和58年11月25日集民140号505頁において、事案に即した形ではあったが、就業規則の不利益変更の判断では、変更の内容および必要性の両面からの考察が要求され、従業員の被る不利益、変更との関連で行われた賃金の改善状況、労働組合との交渉経緯、他の従業員の対応、関連会社の取扱い、社会における一般的状況等の諸般の事情を総合勘案する必要があると判示されていた）。

このような判例法理は、㊦からすれば、結局のところ、諸般の事情の総合考慮により合理性を判断するものとなる。㊡、㊢ではその判断の仕方について一般的・抽象的に説示されているが、少なくとも㊡～㊤の3つの最高裁判決をみるかぎりでは、基本的には諸事情のバランスのなかで実際には判断が

されており、その比較衡量の手法は客観的には明らかではない。ここでは主として②、③の判示を手掛りに、この点を検討してみたい。

## 2 基本的な判断枠組み

就業規則の不利益変更の基本的な判断枠組みは、②で示されている。③とともに、それが労働契約法10条とどのように対応するかは議論が残るところである。その点を留保しつつも、②の内容を同条の文言に置き換えれば、⑦不利益変更の合理性は「労働条件の変更の必要性」と「変更後の就業規則の内容の相当性」の両面からの検討を踏まえつつ、④「労働者の受ける不利益の程度」との関係で法的規範性を是認できる程度のものであることを要すると整理できるであろう。

「変更後の就業規則の内容の相当性」の判断において、なにが考慮されるのかは自明ではないと思われる。㉞判決では、他の同種事業や社会一般の当該労働条件水準、関連する他の労働条件の改善状況が考慮されて、変更内容の相当性が肯定されている。ここでは、「変更後の就業規則の内容の相当性」は、④の文言を使えば、「変更後の就業規則の内容自体の相当性」を基本としながら、「代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」、「同種事項に関する我が国社会における一般的状況」から判断されている。ただし、関連する労働条件の改善状況が、⑥判決では、就業規則の合理性に直接かかわる事情として考慮されたり、④判決では、「労働者の受ける不利益の程度」との関係で考慮されたりしている。

①～④のような一般的基準を立てながらも、個々の判決の具体的判断は事案に即したものであるため、そこで示された判断の仕方について事案を離れて一般化するのは適切とは思われない。判断の仕方の一応の類型化としては、「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……、その実質的な不利益性が高く、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ろうが……、逆に、全体的に見れば、不利益な点ばかりではなく、内容の相当性も認められるような場合などには、当該不利益性に応じた必要性があれば、合理性が肯定されることがあるということになろう」<sup>3</sup>という指摘が参考になるであろう。

いずれにしても、⑦の部分における判断は、①が指摘するような「労働条件の……統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質」を踏まえたうえでの合理性が問題であるが、そのようなものとして「法的規範性」を当該労働者に対しても是認できるかが、④では問題とされることになるかと解される。すなわち、従業員全体との関係における合理性を検討しつつも、不利益変更の拘束力を否定しようとする労働者との関係において当該合理性を維持できるかを吟味することになる。いわば両者の相関関係を基本として、諸般の事情を総合考慮する手法であるといえる<sup>4</sup>。とりわけ特定層の従業員に不利益を負わせる事案ではこのような判断が正当化され、その結果合理性を欠くと判断された場合には、当該従業員層との関係において就業規則の不利益変更の拘束力が否定されることになる<sup>5</sup>。このため、不利益変更の合理性判断の結果は同じ事案でも従業員層によって異なりうる（クリスタル観光バス事件・大阪高判平成19年1月19日労判937号135頁）。

## 3 高度の必要性

### (1) 裁判例の動向

③が判示するところによれば、本件のような「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」と解される事案では、「労働条件の変更の必要性」については「高度の必要性」が求められる。しかし、「高度の必要性」の程度・当該基準の役割も自明ではない。こ

<sup>3</sup> みちのく銀行事件最高裁判決に関する菅野博之・最高裁判所判例解説民事編平成12年度765-766頁。

<sup>4</sup> 菅野・前掲注(3)解説765頁参照。

<sup>5</sup> 第四銀行事件最高裁判決に関する川神裕・最高裁判所判例解説民事編平成9年度365頁参照。

れまでの最高裁判決では、(i) 中高年齢層の比率が高く、経営効率・収益力が十分ではないとされた企業において、定年延長によるまたは60歳定年制下での人件費負担の増大等を抑制するための賃金減額(㉔判決、㉕判決)、(ii) 労働時間が相対的に短いとされた企業での週休2日制導入に伴う平日の所定労働時間延長(羽後銀行事件・最三小判平12・9・12集民199号501頁、函館信用金庫事件・最二小判平12・9・22集民199号665頁)、(iii) 合併に伴う退職金規程の改訂(㉖判決)などについて、高度の必要性が肯定されている。

下級審裁判例では、就業規則変更の必要性がなかったとはいえないが、とりわけ著しい不利益を課すには「より具体的な分析に基づく高度の必要性があったと論証できていることが必要」であり、その論証があったとはいえないとしたもの(NTT西日本事件・大阪高判平16・5・19判判877号41頁)、就業規則変更の必要性があったことは否定できないが、基本的な労働条件の変更にはとくに十分な説明と検証が必要であるところ、従業員への説明や内容の検証を不十分にとどめてまで、当該変更をしなければならないほどの「緊急の必要性」がないとして、高度の必要性に基づく合理性を否定したもの(社会福祉法人賛育会事件・東京高判平22・10・19判判1014号5頁)などもみられる。

一般に判例は、当該企業の経営判断に客観的合理性が認められる場合には、それを尊重して高度の必要性を認める傾向にあるといえる。その一方で、「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」が求められることからすれば、「高度の必要性」の存在によってどのような変更でも可能となるのではなく、「実質的な不利益」の程度に応じた総合考慮が求められるであろう。たとえば、実質的な不利益が大きい場合には、経営危機などのような特別な高度の必要性を使用者は主張・立証することが求められると解される。㉕判決が、経営危機の結果としての不利益変更の場合には失職したときとの対比でも、総合考慮の結果次第では合理性があると評価できる場合があると判示したもの(「差し迫った

必要性」による「やむを得ない合理的なもの」という表現が使われている)、このような趣旨からであると理解することができる<sup>6</sup>。ここでは、労働者にもつぱら大きな不利益を与える変更の場合には、当該就業規則変更にかかわる使用者側の「高度の必要性」の程度と「労働者の受ける不利益の程度」との比較衡量が前面にでてくることを確認しておきたい。

また、下級審裁判例では、「必要性が「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いわば相対的な概念であり、控訴人ら〔労働者側、引用者注〕が主張するように、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ものというべきである」として、給与規程の不利益変更について、被控訴人(社会福祉法人)の主要な財源が介護報酬であったこと、給与等が公務員に準じて定められていたこと、人件費率が約73%で他の同種法人と比べて相当に高い水準にあったことなどから、「公益法人である被控訴人にとっては、目先の損益や資金繰りはともかく、長期的視野に立ち、人事院勧告に準拠して人件費比率の削減を行い、第一種社会福祉事業を営む被控訴人の経営を安定させ、施設の整備を拡充し、倒産を避けるという最大の目的があったのであり、これらを総合すると、被控訴人には、就業規則を労働者にとって不利益に変更する「高度の」必要性があったというべきである」と判示したものがあつた。同事案では、「これまで国家公務員に準じて増額改定の利益を享受してきた被控訴人の職員が、官民格差の是正の趣旨でなされた人事院勧告に準拠した……改定による賃金減額の不利益を甘受することについては、それ自体十分な合理性を有するものというべきであり、……改定の内容には、社会的な相当性があるというべきである」と判断されるなどして、合理性が是認された(社会福祉法人八雲会事件・札幌高判平成19年3月23日判判939号12頁)。

<sup>6</sup> 菅野・前掲注(3)解説776-777頁参照。

この裁判例では、「法人の種類、事業内容」が高度の必要性の判断要素に挙げられ、かつ「長期的な視野」から考慮するとされている点が特徴的であると思われるが、被控訴人の主要な財源が介護報酬であり、人件費率が約73%で他の同種法人と比べて相当に高い水準にあったという事案との関連性によるものと解される。同裁判例でも、社会福祉法人という法人の種類・事業内容のみで「高度の必要性」が肯定されたのではなく、長期的視野に立ち、人事院勧告に準拠した人件費比率の削減により、経営を安定させ、施設の整備を拡充し、倒産を避けることに、給与規程の不利益変更の最大の目的があったといった事情などを検討のうえで、「高度の必要性」が判断されている点が重要であると考え。そもそも「労働条件の変更の必要性」は、現行の労働条件を維持しがたい事情変更の存否を問題とするものであり、それ自体が総合的判断であると解される。同裁判例の上記引用部分が示唆するように、法人の種類・事業内容がこれこれであるという事実のみでは必要性を基礎づけることはできないのであり、ましてや「高度の必要性」の存在を正当化できないのは当然ではないかと考える。

本件と同種事案でも、財務状況を実質的には主たる理由として高度の必要性が肯定されていると解される（福岡教育大学事件・福岡地判平成27年1月28日労旬1848号80頁、高等専門学校機構事件・東京地判平成27年1月21日労旬1848号66頁、高エネルギー加速器研究機構事件・水戸地土浦支判平成27年7月17日労旬1848号88頁参照）。

## (2) 本件について

これに対して、原審の判断は、制度的枠組み（Ⅱ2(1)①）から「対応をとるべき一定の必要性」が肯定され、社会状況（同⑩）から「対応がより強く求められる状況」が肯定されることから、「高度の必要性」の存在を推認した点（同⑭）が特徴的である。より直接的には前者が根拠とされている（Ⅱ2(2)①）。これは「高度の必要性」が認められる場合について、新しい類型を設けたのに等しいといえる。この理由づけによれば、国家公務員の賃

金等の不利益変更がある場合には、それに対応したYによる就業規則変更に対して、ほぼ自動的に「高度の必要性」が肯定されることになる。「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」の成立の余地を原審は残している（Ⅱ2(1)⑭、同(2)⑩）。「高度の必要性」の存在を覆す「特段の事情」という表現からして、その主張・証明責任は労働者側に負わせられるかのようである。しかし、労働契約法10条の合理性の証明責任は、労働条件変更を主張する使用者側にあると解される。原審での定式化を踏まえるならば、Xはこのような「特段の事情」の存在を主張することになるだろうが、Yはそれが存在しないことについて証明責任を負うものと考え。

いかなる事情がここでいう「特段の事情」にあたるかは明らかではない。原審が上記判断部分に続けて、「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」とのYの主張について、「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」、「Y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、……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」としているだけになおさらである。しかし、単なる「必要性」ではなく、「高度の必要性」が求められるのであり、そのために「特段の事情」の不存在という事情が追加で必要とされたと理解するのであれば、財務状況が労働条件の切下げを必要としないという事情はこれに該当すると解される。原審の判断をひとまずこのように理解するとしても、そもそも変更の必要性が前述のように総合判断であるとすれば、「特段の事情」という形で特定の事情を別個切り離すのではなく、他の事情とともに必要性の一判断要素として位置づければ足りたのではないかと解する。

おそらく財政的にはそれほど問題がなかった点から、「高度の必要性」について原審ではこのような判断の仕方になったのではないかと推測される。し

かし、財政的事情を考慮して「高度の必要性」を肯定している同種事案における裁判例との対比でも、原審の判断の仕方はあまりにも単純化されすぎているのではないかと考える。少なくとも、仮に制度的枠組みと社会状況をもって「高度の必要性」の存在を肯定するとしても、その程度は相当低いといわざるをえない。この程度の必要性なのであれば、合理性がないとされるための労働者側の被る不利益の程度もそれほど高度のものとは解されない。すなわち、「労働者の被る不利益の程度」が重大とまではいえないような事案であっても、必要性の程度が低いために不利益変更が法的に許容されない場合が存在し、本件はこれに該当するのではないかとの疑問が生じる。

合理性審査は合意原則の代替物であり、少なくとも労使の利益調整が慎重に行われるべきである<sup>7</sup>。「労働条件の変更の必要性」を「変更後の就業規則の内容の相当性」と比較衡量しつつ、不利益変更の拘束力を争う「労働者の被る不利益の程度」との関係でも法的規範性を是認できるかを、それ以外の「就業規則の変更に係る事情」をも考慮に入れつつ慎重に検討したうえで、当該労働者の合意に代替しうるような合理性の存在が肯定されなければならないと考える。近年の裁判例では、賃金の不利益変更に対する労働者の同意は、「真の同意」でなければならないとして、その認定を厳格に行っている（更生会社三井埠頭事件・東京高判平12・12・27判例809号82頁、協愛事件・大阪高判平22・3・18判例1015号83頁等）。就業規則の不利益変更に関して求められる合理性も、これに比肩しうるものであることが求められるであろう。

#### 4 労働者の受ける不利益の程度

##### (1) 原審での判断手法

前述のように、変更後の就業規則の制度としての相当性と個別当事者にもたらされる不利益は一般に区別されるが、本件では「直接的に労働条件の不

利益変更が規定されている」として一体的に判断するとされ（II 3①）、さらに「特殊な事情」を援用することにより相当性が強調された点も特徴的である（同①）。必要性和比較衡量されるべき不利益の程度が二重に弱められた感がある。

すなわち、まず、就業規則の不利益変更の合理性判断では、変更の必要性和内容の相当性との両面から基本的には検討しつつ、労働者の被る不利益の程度を考慮に入れてもなお法的規範性を是認できるかがポイントであった。しかし、変更の必要性和内容の相当性との両面からの比較衡量が回避されている。変更後の就業規則の内容が、Yにおける変更の必要性にみあった相当なものであったのかのチェックがされていないことになる。制度変更の適用結果として賃金減額が生じた場合と賃金減額の程度自体が明記された場合との区別から、このような立論を正当化しているものと解されるが、後者に該当するとされる本件で原審のように判断しなければならない理由について、説明が不十分であると考えられる。

つぎに、他の国立大学法人との対比を行っている部分は、従前の判例の考慮要素に当てはめてみると、変更内容の相当性判断における「同種事項に関する我が国社会における一般的状況」に該当するということもできる。確かに、これまで、「同種事項に関する我が国社会における一般的状況」は当該労働条件基準に関する一種の「世間相場」として、相当性判断の物差しとされてきたといえる。たとえば、㉔判決・㉕判決では他の地方銀行の例がとりあげられている。しかし、変更内容の相当性判断において1つの考慮要素にしかすぎなかったものが、文部科学省により同じく必要な措置を講ずることを求められた他の国立大学法人の対応との対比という形で、本件ではほぼ唯一の考慮要素とされているという特色がある。Yでの労使関係それ自体において当該特例内容が相当であるかは検討されていない。減額の仕方は他の国立大学法人と比べてまだましである、そのこと自体が不利益緩和措置となっているという理由づけで、内容の相当性が肯定されるとともに、Xらが被る不利益が見劣りするかのようものとされている。原審のような判断手法を

<sup>7</sup> 拙稿「就業規則の効力」西谷敏・根本到編『労働契約と法』（旬報社、2011年）173頁参照。

採ると、この種の事案では、当該変更内容は相当であり、労働者の不利益は少ないという立論になりやすくなってしまおうという問題がある。

「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」であるか否かという、この種の事案における就業規則の不利益変更の判断枠組みの基本に立ち返った判断が望まれる。財政的な点では賃金減額の必要性が存在するとは言い切れないこと、変更内容の相当性が十分には根拠づけられていないと解されること、「労働者の被る不利益の程度」がそれ自体として軽微なものとは評価できないことなどを考慮すると、本件において「高度の必要性」に基づく合理性を肯定するには、原審の判断ではなお検討が足りていない部分があるのではないかと考える。

#### (2) 権利か期待的利益か

「労働者の受ける不利益の程度」の考慮においては、不利益の性質も無視することができないであろう<sup>8</sup>。たとえば、㉔判決は、銀行での55歳から60歳への定年延長に伴い、従前の58歳までの定年在職制度の下で期待することができた賃金等の労働条件に、実質的な不利益を及ぼす就業規則の不利益変更について合理性を肯定したが、当該変更は「既得の権利を消滅、減少させるというものではない」、「従前の55歳以降の労働条件は既得の権利とまではいえない」とした。ここでは55歳以降は当然に在職できるものとはいえないとの理解があるものと解される。これに対して、㉕判決は、60歳定年制を採用していた銀行における55歳以上の行員を対象に専任職制度を導入する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これに同意しない行員との関係で合理性を否定したが、この事案では「55歳以降にも所定の賃金を得られるということは、単なる期待にとどまるものではなく、該当労働者の労働条件の一部となっていたものである」とした。この相違も合理性判断に影響を与えるものと解される。本件の不利益変更は後者の類型に属するといえる。この点でも本件について、そのような労働者の

権利としての労働条件の切り下げという不利益を考慮しても、なお不利益変更を正当化できるだけの合理性が存在するかどうかについて、より慎重な判断が行われなければならないと考える。

## IV おわりに

国立大学法人の設立の趣旨の1つは、各法人における自律的な労使関係の形成にあったといえる。しかし、本件では、政府・文部科学省は、法人の自律的・自主的な労使関係のなかで、国家公務員の給与見直しの動向をみつつ、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する旨の閣議決定・事務連絡を行った。このことが、原審ではYによる就業規則変更の「高度の必要性」の正当化理由の1つとされた。しかし、国立大学法人の置かれた状況は財政事情をとっても様々であり、運営費交付金の削減が与える影響も異なる

かつて全農林警職法事件・最大判昭和48年4月25日刑集27巻4号547頁および全通名古屋中郵事件・最大判昭和52年5月4日刑集31巻3号182頁では、議会制民主主義・財政民主主義を根拠として公務員の労働基本権の制限を合憲であるとした。この理屈によれば、国から全額資金を受けている法人の職員であれば、労働基本権が制限されるおそれがあることはつとに指摘されていた<sup>9</sup>。国立大学法人は運営費交付金以外の財源を有するが、その制度的枠組みや文部科学省等の事務連絡で賃金減額が正当とされるのであれば、同法人職員の労働基本権保障は画餅に帰すことになる。この点でも慎重な審理が望まれるであろう。

以上

<sup>8</sup> 菅野・前掲注(3)解説767頁、川神・前掲注(5)解説355頁参照。

<sup>9</sup> 菅野和夫「公共部門労働法(3)」法曹時報35巻12号(1983年)2446頁参照。