

平成 25 年（ワ）第 443 号 退職金請求事件

原告 豊島耕一 外 1 名

被告 国立大学法人佐賀大学

## 準備書面（5）

2015 年（平成 27 年）12 月 14 日

佐賀地方裁判所民事部 御中

原告ら訴訟代理人弁護士 東島浩幸

同 桑原 健

同 梶原恒夫

同 八木大和

### 第 1 本書面の目的

原告は、これまで夙に、本件審理における基本的視点として、本件は被告が従前存在した就業規則の一部である「国立大学佐賀大学職員退職手当規程」を変更して退職金額を一方的に切り下げたという事案であり、したがって、本件において検討されるべきことは、この就業規則の不利益変更が労働契約法 10 条の規定に照らし、合理的なもの

としてその効力が認められるか否かという点に尽きるものであるとの主張をなしてきたところである。

原告は、この基本的視点に加えて、本件の判断に際して更に留意されるべき基本的な観点について、本準備書面において改めて指摘しておくものである。

## 第2 国立大学法人の位置づけと通則法63条3項

### 1 国立大学法人は憲法において自主・自律が認められていること

日本国憲法 23 条は「学問の自由」を保障している。学問はその本質において真・善・美などの人類の普遍的価値を追求するものであり、本来、時の権力などの恣意的な介入や圧力等によってその営みが歪められてはならないものであるが、過去の歴史においては国家権力等の外在的圧力によってねじ曲げられたりあるいは弾圧を受けることにより、学問の追求が脅威にさらされたりすることがあった。近代立憲主義及びその流れをくむ日本国憲法は、そのような人類の過去の経験から、学問における真理探究の営みを国家の圧力等から守るために、「学問の自由」を保障したのである。

いうまでもなく、専門的な高等教育機関であり研究機関である「大学」は「学問の自由」が保障される上においてその中心をなしている。学校教育法 83 条も、大学の目的を「学術の中心として広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させること」と規定しているところである。大学の有するこのような機能ないし位置づけから、「学問の自由」のコロラリーとして、教育研究に関する大学の自主性・自律性が尊重され、これが確保されるために「大学の自治」が保障されている。そして「国立大学法人」も大学として当然にこの「大学の自治」を享有しており、これ

により、通常の独立行政法人とは異なる以下のような特質を有する。

## 2 そもそも国立大学法人は「独立行政法人」ではないこと

独立行政法人は、「国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、国が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体に委ねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるもの又は一つの主体に独占して行わせることが必要なものを効率的かつ効果的に行わせることを目的として、この法律および個別の法律の定めるところにより設立される法人」であるとされている（独立行政法人通則法 2 条 1 項）。

他方、「国立大学法人」は、「国立大学を設置することを目的として、この法律に定めるところにより設置される法人」である（国立大学法人法 2 条 1 項）。

このように、独立行政法人は通則法及び個別法により設立されるのに対し、国立大学法人は、国立大学法人法のみがその設立の根拠法令とされているのであり、すなわち国立大学法人は独立行政法人ではないことが法令上明らかにされている。これは、国立大学法人が公共性の高い事務・事業を行うものとして国が法律で各法人を設立する一方で、各法人が自主的・自律的な運営を行い、国は中期目標の策定、年度ごとまた中期目標の期間終了時における評価等に限って関与するとともに必要な財源措置を行うとの独立行政法人制度を踏まえつつも、大学の特性（学問の自由、教育研究の自主性・自律性、大学の自治等）に配慮した固有の制度が設けられた独自の法人制度となっていることに由来する。

### 3 大学における教育・研究の自主自律性への常の配慮が法を貫く運用基準

そのため、国立大学法人法 3 条は「国は、この法律の運用に当たっては、国立大学及び大学共同利用機関における教育研究の特性に常に配慮しなければならない」と規定しているところである。それは、国立大学法人法の規定の中に独立行政法人通則法の準用という部分の仕組みも存在するけれども、その場合の運用に当たっては、国立大学法人法 3 条の教育研究の自主自律性という規定に則って行われなければならないからである（平成 15 年 6 月 16 日 参議院・文教科学委員会での松田隆利総務省行政管理局長の答弁と同旨）。

これらのことから、通則法 63 条 3 項の準用についても、大学における教育・研究の自主性・自律性を旨として解釈・運用がなされるべきである。

## 第 3 国立大学法人の組織特性と労働法制の基本ルールとは峻別されるべきであること

### 1 国立大学法人に適用される労働法制

本件の判断において、国立大学法人の組織特性に引きずられて労働法制の基本ルールに反する判断がなされることのないよう、改めて、本件において適用されるべき判断枠組みに関して主張しておく。

旧国立大学は、国立大学法人法により、国立大学法人へと改組された。国立大学法人法は、その 35 条において旧独立行政法人通則法（註・同法は、2014 年に改正されている。）を準用しているが、その準用においては、独立行政法人の職員を国家公務員とすると規定する旧独立行政法人通則法 51 条を準用しておらず、非公務員型の独立行政法人と同様に、国立大学法人の労働関係には、一般労働法の全面適

用をすることとされた。この点、公務員型の独立行政法人（特定独立行政法人）には争議権禁止等の労働基本権の制約規定を含んだ「特定独立行政法人の労働関係に関する法律」が適用されることになったことと大きく異なるのである。そして、こうして国立大学法人及び非公務員型の独立行政法人における労働関係に全面適用されることになった一般労働法には、一切の留保条項は存しないことが留意されるべきである。

## 2 組織的特性と労働法制とは峻別されなければならないこと

非公務員型の独立行政法人と同様、国立大学法人における労働関係の検討に当って留意されるべきは、独立行政法人通則法を一部準用（国立大学法人 35 条）していることから来る組織的特性と、国立大学法人化に伴い国家公務員労働法制から完全に離脱した一般労働法の全面適用に至ったという労働法のルールの転換の意義を混同しないことである。

独立行政法人通則法を一部準用しているという組織的特性から、国立大学法人においては中期目標と中期計画の達成という組織運営の目標をもつが、その目標を達成するために人事労務管理を行うに当っては、前述したとおり、そこにおける法律関係は一切の留保条項のない一般労働法によることとされているのであるから、あくまでも、国家公務員労働法制ではなく一般労働法ルールを遵守して行なわれなければならないのである。すなわち、国立大学法人の運営に当っては、その公的な存在意義の実現と一般労働法のルールを遵守することとは、ともに同時に尊重されながら履行されなければならない。

一般労働法においては、労働基本権保障の下、労働基準法等による最低労働条件保障を基礎に、労使自治による自主的労働条件決定を労使間を規律する法律規範として尊重することが大原則とされているこ

とは言うまでもない。そして、本件で問題となっている労働条件の使用側からの不利益変更に関する労働法制としては、労働契約法 10 条が明確にその要件を規定しているところであり、本件の判断においては、あくまでも労働契約法 10 条の解釈適用が厳格になされなければならないのである。

#### 第 4 就業規則による不利益変更においては一般労働法制上の適正手続きが履践されなければならないこと

##### 1 就業規則変更において求められる適正手続き

上記で述べてきたとおり、国立大学法人における労働関係には一般労働法が一切の留保なく適用されるのであるから、その労働条件を変更するに当たっては、当然、現行の一般労働法のルールが厳格に遵守されなければならない。そして、労働契約法 10 条及び 11 条は就業規則の不利益変更について、厳格な適正手続きの履践を求めている。

##### 2 就業規則の不利益変更における適正手続きの内容

このように就業規則によって労働条件を一方的に切り下げる場合には、就業規則の変更手続きが適正に踏まなければならない。

より具体的には、労働組合との誠実な団体交渉が求められ（労働契約法 10 条参照）、過半数代表者への就業規則改定の説明、過半数代表者からの就業規則・賃金規程改定への意見聴取（労働基準法 90 条）、就業規則の労基署への届出（労働基準法 89 条）、改定就業規則の個々の労働者への実質的な周知（労働基準法 106 条・労働契約法 10 条）、などの手続きが適正に履践されなければならない。そしてはじめて改定就業規則の施行となるのである。

しかるに本件において、原告がこれまで繰り返し述べてきたとおり、退職金規程の不利益変更について被告側は、そもそも誠実な団体交渉

に一切応じておらず、労働組合あるいは原告ら職員との間において何らの合意形成ができていないばかりか、過半数代表者への意見聴取も適正に実施されていないのである。

### 3 特に就業規則の周知義務は重要であること

上記のとおり、被告には就業規則変更についての手続き違反が明らかであるが、さらに労働者への個別周知の点でも違法がある。

従前最高裁判例は、就業規則は、それが合理的な労働条件を定めているものである限り、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められ、労基法も就業規則に直律的効力を認めているとして、当該事業場の労働者は、就業規則の存在および内容を現実を知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受ける、と判断していた（秋北バス事件最高裁昭和43年12月25日判決）。しかし、その後、2007年（平成19年）11月に成立した労働契約法の第7条本文は、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合は、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」と規定して、労働契約における就業規則の「労働契約規律効」を実定法により明確化した。これにより前記最高裁が、労働者が就業規則の存在を知っていたか否かにかかわらずそれが労働条件を決定するとしていた点は、その限りで修正されたものと解される。また、フジ興産事件最高裁第二小法廷判決（平成15年10月10日労判861号5頁）では、改定された就業規則を個別労働者との労働契約内容として確定するためには、個々の労働者に就業規則の周知が行われなければならないと判断した。すなわち、就業規則の周知と拘束力の関連について

「就業規則が法的規範としての性質を有する（最高裁昭和 40 年(オ)第 145 号同 43 年 12 月 25 日大法廷判決民集 22 卷 13 号 3459 頁）ものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きが採られていることを要する。」とし、労働者が就業規則の存在および内容を現実知っているか否とにかかわらず就業規則の効力が及ぶとしていた前記秋北バス事件最高裁判決を実質的に変更した。これを受けて、労働契約法 10 条は、変更された就業規則の拘束力の要件として、労働者個人への周知を求めている。

このように、労働契約法上あるいは最高裁判例においても個々の労働者への周知が就業規則の変更手続きとして重要視されている前提には、労働契約関係も近代契約法理に立脚するものである以上、労働者が「知らない就業規則」に拘束されるという法律論は暴論として取りえず、さらに、契約関係は契約当事者の合意によってのみ成立するとの当たり前の法理論が存するのである。労働者が知らない就業規則に拘束されるという立論は、労働契約の原理を否定する暴論であって、就業規則を労働契約の内容にしようとする使用者が、契約の相手方である労働者に個別的に周知しなくてよいとの判断は、他の契約関係と同様、労働契約関係においても、到底正当化されないのである。

そして、本件において、被告のなした本件不利益変更は、原告を含む個々の労働者への周知が一切なされていないことは原告が夙に指摘してきたとおりである。したがって、その効力が原告らに及ぶ謂れはないのである。

## 第 5 結語

以上の次第であるから、本件においては、本件において適用されるべき一般労働法制である労働基準法及び労働契約法（特に 10 条）を



適正に解釈適用され，原告らの請求を認容する結論が出されるべきである。

以上