

平成27年（ネ）第1943号 未払賃金請求控訴事件

（原審：京都地方裁判所 平成25年（ワ）第1917号 外）

控訴人 高山佳奈子 外109名

被控訴人 国立大学法人 京都大学

控 訴 理 由 書

2015（平成27）年7月10日

大阪高等裁判所第14民事部 御中

控訴人ら訴訟代理人

弁 護 士	村 山	晃
同	岩 橋	多 恵
同	渡 辺	輝 人
同	谷	文 彰
同	寺 本	憲 治（担当）
同	高 木	野 衣

第1 原判決の誤り

1 はじめに

原判決は、本件賃金減額を、合理的な根拠を示さないまま正当なものとしており、違法・不当なものであって、破棄されるべきである。

被控訴人が、減額を正当化しうる事実として主張してきた点については、被控訴人側は、原審において、これを立証することができず、原審裁判官らも、これを認めることはできなかった。

にもかかわらず、原審裁判官は、国立大学法人法の独善的な解釈と、

国の要請に従うことが国立大学の社会的責務であると根拠もなく断定することによって、本件一方的な賃金減額を正当化した。

原審裁判所が判断の大きなよりどころとした国立大学法人法の解釈は、被控訴人ですら主張してこなかったもので、裁判所の独善性は際立っている。

さらに、原審裁判所は、根拠を示さない判断と誤った事実認定に至るところで展開しているうえ、労働者の基本的な権利を無視し、職員組合についてはこれを無視する姿勢を貫いている点に大きな特徴がある。

労働契約法が求める「高度の必要性」は、判決の理由からは完全に消し去られてしまっている。

一片の公正さもない、違法・不当なものであり、高裁では到底維持されるはずはないと確信する。

2 原審は、被控訴人の主張については、その根幹的部分を認めなかった。

(1) 被控訴人は、本件裁判での主要な論点について、次のように主張していた。

① 控訴人ら教職員は、賃金減額に同意していた。

② 国からの運営費交付金が減額されたため、財政事情から減額を余儀なくされた。

③ 国から事実上の強制があった。

(この②③が就業規則の不利益変更が認められる「高度の必要性」に該当するとした)

しかし、これらは、まったく証明できなかった。原審裁判所も、「証明のない事実」を認めることはできなかった。

(2) 「教職員の同意」は認められなかった。

「教職員の同意があった」という主張は、極めて強引なものであったが、被控訴人は、あえて、そのような主張を行わなければならなかった。そこに、「高度の必要性は認められない可能性が高い」という、法律家で

あれば、誰もが感じる普通の法意識が存在していた。しかし、この主張はあまりにも強引すぎた。原審裁判官らも同意の事実を認めなかった。

原審裁判官らが、この点を認めなかったのは当然ではあるが、控訴人らが強調したのは、「組合が一貫して反対していた」という事実であった。なので「組合員である原告らが同意した」ことはあり得ないという点である。

しかし、裁判官らは否定した理由中に「組合の反対した事実」は、まったく書き入れなかった。それは極めて不自然なことである。

(3) 運営費交付金の減額と財政問題は理由とはならない、とした。

一方的な賃金減額の根拠とされるのは、財政事情である。なので、被控訴人は、この点について種々の主張を展開した。他方、控訴人は、運営費交付金の用途は限定されていないことや、被控訴人には、十分な財源のあることを明らかにした。これには、被控訴人も、反論ができず、何の立証もできなかった。原審裁判所も、さすがに運営費交付金が減額されたことや財政問題を根拠とすることは出来なかった。

これが否定されると、被控訴人が、裁判で述べてきた「減額の根拠」は大きく崩れることとなる。法律的にも「不利益変更の高度の必要性」は消滅する。しかしながら、原審裁判官は、被控訴人ですら主張しなかった「財源問題と給与減額は次元の異なる問題である」との断定を行って、被控訴人大学を救済したのである。

(4) 国の「強制」の事実はないとした。

裁判官らは、国の強制の事実を認めなかった。控訴人らは、別件訴訟で「国が強制した事実はない」と、国自身が主張している点を指摘したが、被控訴人は、これを「国の訴訟戦略だ」と述べて、強制の主張を維持続けた。しかし、国が強制したとなれば、それは法に真っ向から背くことにもなる。そして、裁判官らも、強制の事実を否定した。しかし、裁判官らの独自の「理屈」で、被控訴人を救済したのである。

3 裁判官らは、一方的な賃金減額の「高度の必要性」を、財政事情とはまったく異なるところから導き出し、労働者の権利にはまったく立ち入ろうとしなかった。

(1) 根拠を持たない「高度の必要性」の認容。

労働者の権利のもっとも中核をなす賃金について、これを一方的に減額するのだから、それを正当化することができる「高度の必要性の存在」が労働法制上、当然のこととして求められている。

本件において、裁判官らは、財源問題は、全くないとした。労働法制が一方的な賃金減額を行う上でどうしても必要であるとしているものは、原則財政事情である。財政問題が存在しない以上、ここで全てが終わるのである。しかし、裁判官らは、次のように「理屈」を組み立て、被控訴人を救済した。

一つは、被控訴人は、給与の決め方についての国立大学法人法の規定や「国家公務員の例に準拠する」という被控訴人の給与規程を誠実に執行する必要があるとし、そのことからすると「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になる」と結論づけた。

二つには、国から運営費交付金を受けているのに、国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、とした。そして、この国の要請は、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、と認定した。

この二つを前提に、本件では、国からの要請があり、給与減額を実施する大学も現れ始めていたことからすると、「社会一般情勢に照らして、被告は平成24年5月頃には、国家公務員の給与減額に沿う対応がより強く求められる状況に置かれていたといえる」と結論づけた。

また、被控訴人が、賃金減額をしないと、国からのさらなる要請や社会一般から批判を受けると想定したことは十分是認できる、とし、これが仮定的であることから、不明瞭であってもやむを得ない、とするなど、

徹底して被控訴人を擁護した。

さらには、運営費交付金の削減分が震災復興に用いられていないという事情が仮に存在しても、それは減額の適法性に影響を与えないとまで述べている。

(2) 国立大学法人法は、給与の取り扱いについて国家公務員と同じにしろとは求めておらず、何の根拠ともなり得ない。

裁判官らが、最大の根拠にしている国立大学法人法は、「給与水準」を定めるについて、「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定めなければならない」としている。

最初に確認されるべきは、この規定は、「給与水準」を定めるについて、「当該法人の業務の実績」をふまえて「社会一般の情勢と適合するようにすること」を求めたもので、それらを見下したり、あるいは、それらとかけ離れたりしたものであってはならない、としたものである。しかるに今回の賃金減額は、国家公務員についての「賃金水準」を決めたものではない。「震災復興財源の確保のため」の、あくまでも「臨時的・一時的な措置」に過ぎない。そして国立大学法人について言えば、国は、「財源確保のため」運営費交付金の一時的減額措置を取ったもので、それで完結している。

そもそも、この条項を引き合いに出すことが相応しくない事案なのである。

そうであることは被控訴人も認識していた。被控訴人は、職員組合との交渉で一言もこの法律に言及していない。訴訟になっても、必要な主張はすべて行ったと言う、答弁書や、第1・第2準備書面でも何ら言及してこなかった。最終準備書面（第3準備書面）でも引用してきたのは、「改正後」の法律であった。従って、「社会一般の情勢」にまったく言及していない。

さらに、原審裁判官らは、当該法律の条項が本来求めている「業務の実績」については、何一つ考慮材料にしていないし、民間での給与の動

向など「社会一般の情勢」も何ら考慮していない(それらを考慮したら、およそ給与減額せよとはならないことを、裁判官ら自身が認めざるを得ない)。

そして、「国家公務員と他の国立大学が給与減額をしている」という事象だけで、それが「社会一般の情勢」だと断定したのである。どうして、これだけが「社会一般の情勢」なのか何の説明もないし、根拠も示せない。もっとも重要な「業務の実績」を完全に無視することがどうして許されるのかも理解できない。

賃金という労働者のもっとも重要な権利を一方的に奪うのである。そのためには「高度の必要性」が求められている。一体、どこに「高度の必要性」があるというのか、まったく理解できないのである。

法解釈を、ここまでゆがめて判断できるのであれば、どんなことでも許されることとなる。民間企業は、一般的に給与減額をしていない(むしろ、国は、景気対策のため賃上げをすることを提起したほどである)。文字通り「社会一般」は、国に関係する機関以外、復興財源確保を口実とした給与減額をしていないのである。同じ「公的部門」である地方自治体ですら、減額をしていないところが多々存在することも合わせて指摘しておきたい。

(3) 被控訴人の賃金規程は何の根拠にもならない。

被控訴人は、移行期に、国家公務員の給与に準拠するということでスタートしている。しかし、それも「給与水準の定め方」についてである。

今回の国家公務員の給与減額は、国が震災復興の資金を捻出するためのものであり、給与の水準を定めたものではない。従って、臨時的・一時的なものである。

「震災復興のため国の財源を作ること」だけが目的であったのである。そして国立大学の関係では、同じ目的の「財源確保のため」に、運営費交付金を減額したのである。

「運営費交付金の減額」によって、国は、その目的を達している。こ

の運営費交付金の減額によっては、賃下げの理由とはなり得ないこと、裁判官らも認めたとおりである。また、財政的事情は各大学によって異なり、かつ法人の自主性が求められていることから、国も、賃金減額そのものを求めることができず、各大学の自主的対応にゆだねることとしたものである。財源が十分にある被控訴人京都大学が、国家公務員の給与減額の右にならえをする必要のないことは明らかであり、「賃金規程」は、この場面に出てくる余地はない。

被控訴人京都大学も、それが分かっているが故に、「賃金規程」についても団体交渉で一言も言及していない。この規程が根拠になるということは減額した当事者が全く考えていなかった事柄なのである。

もしも原審裁判所のいうとおりだとすると、被控訴人は、真っ先に「賃金規程で減額できる」「減額の根拠がある」と言わないといけない。しかし、団交議事録のどこをみても、そのような説明は出てこない。そのような話しができれば、根拠とはなり得ないことが、団交において、たちまち明確になるからである。

さらには、本件訴訟でも、国立大学法人法同様、この点についても、ずっと主張をしてこなかったのである。裁判官らは、そこにまで救いの手をさしのべている。異常としか言い得ない。

(4)「国の要請」に無条件に応えないと、どうして社会的責任を放棄したことになるのか、何の説明もないし、根拠もない。

そもそも、国からお金を貰っているというだけで、国の要請に無条件に応えなければならないとすれば、そんな恐ろしい話しはない。国家主義にもとづく明治憲法の下ならいざしらず、現憲法下で、こんな理屈がどうして通用するのだろうか。これでは法人化の意味が何一つないことになってしまう。「社会的責任」を明らかにき違えた判決である。

しかし、それのみが、この判決全体を貫いている「精神」「理論」である。

例えば、裁判官らも、国からお金を貰っている。だから「裁判官も国

の要請に応えることが裁判官の社会的責務である」というのだろうか。これでは、裁判官の独立も、「社会的責務」と一緒に吹き飛ばされてしまうこととなる。

(5)さらに問題なのは、その「国」ですら、大学に宛てた「要請文」において、大学側の自主的な措置を求めており、何が何でも賃下げを強行せよとは決して求めていないのである。この点では、裁判官らは重大な事実誤認をしているとしか言えない。

(6)判決は、労働者の権利については、完全に度外視しており、目は、「国」と「大学当局」にしかむいていない。

何よりも重要なことは、「高度の必要性」をどのように判断するのかということである。この点は、極めて大きな論点であったが、判決の中には、労働者の権利から、高度の必要性の要件を導き出すという考え方はまったく存在していない。労働者の権利を、完全に無視して、本件判決はできあがっている。

原審裁判所において、労働法制がまったく検討の対象となっていないところに、本判決の決定的問題点がある。法の無視がある。解釈の誤りがある。

4 裁判所の判断は、いろいろな点で事実誤認をしており、論理破綻を引き起こしている。

(1)減額された金額については、「軽微なものであると評価することはできない」と判断した。そのとおりである。しかし、そう認定するのであれば、もっと重視するのが本来の姿である。しかし、「全国の国立大学法人が一斉に実施したという特殊事情を考慮し、それらより減額率が低かったことを考えると、もっとも教職員への配慮がされているとも評価できる」と見当違いの話しを持ち出して、被控訴人を救済した。

労働者のもっとも基本的な権利を侵襲する措置を取ったのである。「減額率が低いから許される」という他大学などとの比較で権利侵害が許さ

れるかどうかが決まるのではない。さらには「配慮がある」と言いながら、被控訴人大学の賃金水準が、他大学や私学と比べて低いという点については、「不利益の程度の埒外の問題」と理由もなく切り捨てている。

(2)代償措置については、これが採られていないことは認めざるを得なかった。しかし、減額率を考えると、それ自体が緩和措置であると、ここでも論旨不明の判断をしている。減額率が低くても代償措置を採らなくて良いという理屈はどこからも出てこない。代償措置は、減額に伴う措置のことであり、減額率そのものとは、直接関わりがない。

(3)減額措置の違法性・不当性を裏付けるものとして、「減額率の決め方が著しく不合理である」ことについては、明らかに「不合理である」と判断せざるを得なかった。

ここからが驚きである。裁判官らは「極論すれば、特段の計算根拠なく減額率が定められていても」国家公務員の減額率よりも優遇措置が取られているから、それ自体、不合理とならない、としたのである。

しかし、どれだけ減額されるのかは、それぞれの労働者にとっての死活問題である。何の根拠もなく、むしろ誤った根拠で、勝手に減額率が決められ、それで何も問題がないというのは、どういう意味なのか。

被控訴人の収入における運営費交付金依存率は低いにもかかわらず、なぜ減額率が最高2%や3%でなく4.35%にも及んでいるのかはまったく説明がつかない。

ここまでいけば、当局側のあらゆる恣意が通用することとなる。

(4)医療関係者の一部が減額されていない点については、「人材不足により医療水準の低下を招かないようにした」という被控訴人の主張が「不合理と断ずることまではできない」とし、「財政問題と直結しないから、減額された職員に影響を与えない」とした。しかし、どうして不合理でないのか、何の説明もない。説明のない一方的判断は、至るところで展開されているが、これもその一つである。

裁判官らが述べるように「国家公務員に準拠して誠実に執行する責任

がある」というのであれば、医療関係者だけを埒外にすることがどうして許されるのか、説明が必要であろう。そして、「医療水準の保持のため」という理屈が認められるのであれば、どうして「研究水準」や「教育水準」が問題ならないのかについて説明が求められている。

5 組合や大学自治の無理解と無視

(1) 組合との関係については、全体として、わずか3時間半程度の交渉時間しか無く、かつ減額率の説明を初め、必要性や根拠について説明らしいことをしていないにもかかわらず、「それぞれ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たものと評価できる」とし「職員組合との十分な団体交渉が繰り返されている」と認定して被控訴人京都大学を救済した。

団体交渉は、極めて不十分なものであったが、その端的な例を、減額率に見ることができる。減額率について、裁判官らは、先に「合理性がない」と認定しているとおりであり、「計算方法の妥当性はともかく」と断った。にもかかわらず「根拠について具体的説明がなかったということとはできない」と判断した。「合理性のない計算をしている」ことを認めながら、どうして「十分に説明している」ということになるのであろうか。合理性のない説明を仮に長時間されたとしても何の意味もなく、それ自体失当である。

もっとも、団交記録を見ると歴然としている。それは、原判決が指摘している組合ニュースに記載があるように、そこで語られた内容らしいものと、裁判で主張されたものとは、全く異なっており、このように明らかにゆがめた説明を持って、「組合との交渉は、十分行われた」と、どうして評価することができるのだろうか。

被控訴人は、組合とは、合意を形成しようとすることなく、一方的に賃金減額を強行している。ここでの被控訴人を擁護する姿勢、他方、組合の交渉を軽視する姿勢は顕著である。

しかも冒頭部分で述べたとおり、組合が反対し、異議を述べているのに強行したことについては、積極的にこれを認定しないのは、何らかの偏見の存在を指摘されてもやむを得ないであろう。

(2)本件は、大学の自治も問われた。国でさえ、「要請」の中では、あくまでも大学の自主性にもとづいて一定の措置を取ることを求めている。しかし、判決の中では、国がしている以上、国が要請している以上、それに従うのが、お金を貰っている大学の社会的使命だと言い放ち、大学の自治への配慮のひとかけらもないことが浮かび上がっている。

(3)以上述べたとおり、原判決は明らかに不当なものであるが、以下、さらに、労働契約法10条に照らして、本件給与規程の変更に合理性がないことを詳細に論じることとする。

第2 本件給与規程の変更に合理性がないこと

1 使用者側に立証責任があること

原判決は、畢竟、本来は被控訴人が負うべき立証責任を控訴人らに負わせるものであり、この点で根本的な誤りがある。

例えば、原判決は、本件賃金削減を実施しなかった場合の「圧力」や「批判」の内容が「一定程度不明瞭であることもやむを得ない」、「～と解することもできる」などとする一方（67頁）、控訴人らの主張については「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はない、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」（66、67、69頁）などと排斥しているが、就業規則の変更による賃金削減について主張・立証責任を負うのは使用者である（労働事件審理ノート〔第3版〕96頁）。

したがって、これらの点について被控訴人が主張・立証していない以上、被控訴人の主張は排斥されなければならない。減額を実施しなかった場合の「圧力」や「批判」について被控訴人が明確に立証しなければならないのであるし、法人の業務実績（独立行政法人通則法63条3項）とは無関係に社会一般の情勢にのみ適合させなければならない、あるいは国家公務員の例に準拠させなければならないということも被控訴人が立証しなければならないのである。

被控訴人が原審で何一つ明らかにしなかったにもかかわらず本件不利益変更の合理性を認めた原判決は、立証責任を控訴人らに負わせているということに他ならないのである。

2 変更される労働条件の性質について

原判決も、「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」（71頁）と述べており、いうまでもなく、賃金とは労働者の生活を支える根源的なものである。

労働条件の不利益変更の合理性を判断するにあたっては、「変更される労働条件の内容・性質も重要であり、賃金・退職金とそれ以外の労働条件の間には一線が画される」、「判例は、賃金、退職金など重要な労働条件の不利益変更に関しては、「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」ことを要求している」、「判例は、賃金という労働者の生活原資の不利益変更に慎重に対処している」と考えられている(甲29、労働契約法 土田道夫 有斐閣 498頁)。

しかしながら、原判決は、国の要請等をもって「高度の必要性」ありと安易に結論づけており、賃金の不利益変更については慎重に対処するという従来判例の流れを全く無視してしまっており妥当ではない。

3 賃金減額の「高度の必要性」について

(1) 「高度の必要性」を基礎づける事情は基本的に財政的なものでなければならぬこと

原判決は、国の要請があったという点を殊更に重視して「高度の必要性」があるとする(66頁)。

しかし、賃金減額に関しては、「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」でなければならず(みちのく銀行事件：平成12年9月7日最高裁第一小法廷判決)、ここでいう「高度の必要性」を基礎づける事情は基本的に財政的なものでなければならぬと解すべきである。

みちのく銀行事件の最高裁判所判例解説によれば(民事篇 平成12年度 765頁)、「なお、基本的な類型に分けて若干説明すれば、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は、『高度の

必要性』を要し（大曲農協事件、第四銀行事件）、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ろう（朝日火災海上事件及び本件がそうである。）と指摘している。

つまり、高度の必要性を基礎づけるため考えられる例として、雇用危機、経営破たんを挙げていることからすれば、最高裁の判例上では、高度の必要性を基礎づけるための事情として、財政的事情を要求していると考えられる。財政的事情を全く無視して、高度の必要性を基礎づけることなどありえない。今回の賃下げは代償措置等もなく労働者にとっては「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るもの」であり「不利益な点ばかり」なのであるから、「よほど高度の必要性」がなければならず、しかもそれは「雇用危機、経営破綻等」の極めて逼迫した財政事情でなければならないのである。原判決は、この最高裁の判例の考え方に明確に反している。

また、「賃金・退職金は労働者にとって最も重要な労働条件であり、その実質的な引き下げをもたらす就業規則変更の合理性は、「高度の必要性」がなければ許されない。賃金の全体的なダウンは、経営危機下において、一定の範囲内でなされたものに限り、合理性が認められる」（甲30、労働法 第2版 西谷敏 日本評論社 175頁）と明記されているとおり、学説上も、経営危機及びこれに準じるだけの財政的事情が要求されている。原判決は、こうした学説にも反しているのである。

さらに、福教大判決が、結論の当否は措くとして、「財務上の健全性を保つため、人件費を一時的に減額することについての高度の必要性があった」（乙64・26頁）と財政上の必要性を論拠としており、国の要請のみをもっては高度の必要性を認定していないのも、労基法等の適用される法人である以上、賃金減額の必要性の中心は財政的必要性であるとの認識に立つからに他ならない。いわんや、国の要請をもって「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」論拠とはなり得ない。だからこそ福教大判決も、国の要請は「相応の必要性」を基礎づけるにとどまるとしている（乙64・26頁）のである。然るに原判決は、財政上の必要性が一切なくとも高度の必要性は認められると判断しているのであって、労基法等が適用される国立大学法人における給与減額の高度の必要性の解釈として、同法等に反する明らかに不当な判断を行っている。原判決は、他の同種事案での裁判所の考え方にすら沿わない特異な判断をしているのである。

なお、国からの要請があったとしても、あくまで被控訴人が自ら自主的に判断ができることは、この間の国旗国歌要請問題や人文社会系学部組織見直し問題にも現れているところである。例えば、文部科学省が人文社会系の学部組織見直しを通達したことに対して被控訴人は「京大にとって人文社会系は重要だ」と述べ廃止や規模縮小に否定的な考えを示し、下村博文文科相が要請した国旗国歌要請に対しても、「大学の自治と学問の自由を守ることを前提に考える」と説明している（甲31、新聞記事）。原判決のように「国の要請」にて「高度の必要性」が充たされるというのであれば、法人化の意味が何一つなくなってしまう。

（2）社会情勢適合原則論について

ア 勤務条件は労使自治に基づいて定められるのが大原則である

原判決は、当時の国立大学法人法35条が準用する独立行政法人通則法63条3項が被控訴人の教職員の給与について「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」としていること（以下、「社会情勢適合原則」という）、被控訴人の給与規程が「国家公務員の例に準拠する」としていることを理由に、国家公務員の給与減額が実施された場合、これらの規定に基づいて対応を執るべき一定の必要性が生じるとする（65頁）。

しかし、そもそも、通則法63条の規定は以下のとおりである。

(職員の給与等)

第六十三条

- 1 特定独立行政法人以外の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でなければならない。
- 2 特定独立行政法人以外の独立行政法人は、その職員の給与及び退職手当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。
- 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。

条文のとおり、国立大学法人を含む非特定独立行政法人の職員は国家公務員としての身分を有しておらず、よってその労働条件は、労働契約法1条のとおり、労働基準法等の規定に則って労使自治により決定されるべきことが大原則であり（甲33、国立大学法人法コンメンタール323頁）、原判決が述べるように社会情勢適合原則がまずあるのではない（それどころか条文上は、まず「職員の勤務成績」や「法人の業務の実績」が考慮されるのであり、社会情勢適合原則はそのさらに後で出てくるにすぎない。後述。）。

失業の場合等に「労働者の雇用及び生活の安定を図り」「労働者の職業の安定に資する」ことで「労働者の福祉の増進を図る」ことを目的とする雇用保険制度（雇用保険法1条）が、国家公務員には適用がないのに国立大学法人職員には適用がある（同法6条7号参照）のも、国立大学法人が同法上の「労働者」だからに他ならない。雇用保険法上の「労働者」は当然労働契約法上の「労働者」と同義であるから、「労働者」である国立大学法人の職員についても、「労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則」（労働契約法1条）に基づいて労働条件の変更が行われなければなら

ないのである。

イ 勤務条件を定めるには勤務の実績が考慮されなければならない

もつとも、独立行政法人の場合、労使自治によってまったく自由に定めうるというのではなく、職員の勤務実績や法人の業務実績を考慮し、かつ社会一般の情勢に適合したものでなければならないのであるが、そのように定める通則法63条の趣旨は、独立行政法人における職員の給与等については労使自治の原則に則って各法人が自ら定めることが原則であるものの、他方で業務の公共性等に鑑み、職員の給与についてはその勤務成績が考慮されるものでなければならず、また法人の業務実績や社会一般の情勢を考慮し、支給基準を法人が自ら公表することによって国民の納得と理解が得られるような適切かつ妥当なものとなることを期すというものにすぎず（甲33、コンメンタール322頁以下）、国家公務員の給与が削減された場合に、独立行政法人の給与を常にこれに倣って削減すべきことを意味するものではもちろんない。条文のとおり、法人の業務実績に基づき、労働基準法の規定に則って労使自治によって定めるとするのが基本であって、そのようにして定めた基準が結果として社会情勢に適合したものでなければならないというにすぎないのである。

この点、原判決は法63条3項の「社会一般の情勢に適合」との文言のみを取り上げるが、このように、給与の基準を定めるにあたってはまず業務の実績を考慮しなければならないのである。そうすると、原判決も認めるとおり被控訴人の財政状況には問題はないのだから（「給与減額を実施せずとも……これに対処し得た可能性があることは否定できない」68頁）、「業務の実績を考慮」すれば、賃下げの必要性はないとするのが論理的な帰結である。国が賃金の引下げを求めるのではなく、法人の自律的・自主的な労使関係の中で必要な措置を講ずるよう求めているにすぎないのも、法人の業務実績は当然法人によって異なるのであるから、各法人の業務実績をそれぞれの法人が適切に考慮し、最終的には労基法等に基づいて労使自治の中で決定されるべきであるからに他なら

ない。原判決は、同法63条3項を重視しながら、この点については全く無視を決めこんでおり、なぜこの点を考慮しないのかの説明すらない。

原判決は同法63条3項を理解しておらず、文言に反する判断を行っているというほかないのである。

ウ 法人化の趣旨は自主性・自立性を高めることにある

ましてや、国立大学等が法人化されたのはその自主性・自立性を高めるためであり（甲33、コンメンタール60頁）、だからこそ「大学の教育研究に対する国民の要請にこたえとともに、我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展を図るため」（国大法1条）に通則法とは別にわざわざ国大法が制定されているのであって、通則法を準用するに際してもこの目的を十分に踏まえなければならない。しかも「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」（同法3条）と別途規定されているように、学問の自由や大学の自主性・自律性の尊重には十分な配慮が求められている（甲33、松田隆利総務省行政管理局長平成15年6月26日参議院・文教科学委員会〔コンメンタール83頁〕、「国立大学法人法第3条の規定は……大学の本来的な正確を踏まえ、学問の自由や大学の自治の観点から、大学や大学共同利用期間における自主性・自立性、高度な専門性や長期性、教育研究の一体性、国際性といった教育研究の特性に配慮すべきことを定めたものであり、独立行政法人通則法第3条第3項とは規定の趣旨を異にする」コンメンタール86頁、国立大学法人法の国会附帯決議）。このことは、教育基本法7条2項が「大学については、自主性、自律性その他大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない」としていることから裏付けられる。

このように国立大学法人等においては法文上、独立行政法人よりも各大学の自主的・自律的な運営が尊重され、「大学の自治が法制的に確立されている」（甲33、コンメンタール80頁）のであるから、職員の給与

を定めるにあたっては、大学の自治や自主性・自律性の観点から、独立行政法人の場合よりも労使自治や各法人の実績がまず重視されなければならない。これらを見做して国家公務員の給与が削減されたことのみを理由に国立大学法人の給与を削減することは、労働関係法令のみならず、国大法1条・3条、教育基本法7条2項等の趣旨にも反するものである。

エ 公務員の情勢適応原則の意味は単に民間準拠にすぎない

さらに、そもそも国家公務員の場合の「情勢適応の原則」は、「公務員の勤務条件が、我が国の社会、経済上の一般情勢の変化に応じ、適宜、機動的に定められるべきことを表明したもの」(逐条国家公務員法299頁)であり、その基本的な考え方は「民間準拠の原則」である(同307頁)。

情勢適応の原則と情勢適合の原則とを仮に同趣旨に解するとしても、その趣旨は民間の給与が下がっているのであればそれを考慮して国立大学法人の職員給与も引下げを検討するというに留まり、国家公務員の給与を基準とすることは趣旨に反する。いわんや、民間の給与が下がっていないのに情勢適応を理由に公務員の給与を下げ、それを理由に国立大学法人の職員給与を下げることや、他の大学法人も給与を下げているから被控訴人も下げるということはなおさら趣旨に反する法の予定しない事態である。

(3) 被控訴人の賃金規程は何の根拠にもならない

原判決は、被告の給与規程(甲1)において「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(同規程附則2項)ことを、賃下げの一つの根拠とする(65頁)。

しかし、同賃金規程は、本件において適用されるものではない。

そのことを分かっていたからこそ、被控訴人は、同賃金規程が賃金減額の根拠である旨に団体交渉で一言も言及していない。本件訴訟においても、結審間近となった段階において若干言及した程度のことである(被

告第3準備書面p35)。

そもそも、同規程は(甲1)、給与に関する事項を定めることを目的とし(第1条)、その規定内容からして、給与水準を定めたものである。しかも、平成16年4月1日制定で、「当分の間」との文言があるように(同規程附則2項)、国立大学法人への移行期において、給与水準の定めを国家公務員の例に準拠するとすることで同規定を定めて始まったものである。

しかし、今回の国家公務員の給与減額措置は、国が震災復興の資金を捻出する目的のためのものであって給与の水準を定めたものではなく、臨時的、一時的なものに過ぎない。あくまで、国は震災復興のために資金を捻出することが目的であり、国立大学法人との関係では、そのために運営費交付金を減額したことで目的を達している。よって、さらに進んで、控訴人らの賃金を減額する必要性までは全くない。

また、原判決も認めているとおり、被控訴人においては、賃金減額を行わずに対応するだけの財源は十分にあった。

したがって、被控訴人が、本件において、国家公務員の給与減額に準じる必要性のないことは明らかであり、同賃金規程は、本件賃下げの根拠とはなり得ない。

(4)「必要な措置」について

原判決は「必要な措置」をもって「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」と認定する(64頁)が、文言解釈を離れるものであるし、業務実績や運営費交付金への依存率は法人ごとに異なっており「必要な措置」といっても一律には決められないこと(だからこそ国も法人ごとに「必要な措置」を検討して執るよう要請している。人件費削減の実施を要請するのであれば、直裁に述べればよい。)、新潟訴訟での国の答弁も、原告側の「同法律成立以前から、被告国は、国立大学を含む独立行政法人に対し、執拗に賃金引下げを求めてきた」との主張に対して「必要な措置を講ずるよう要請することとしたが、国

立大学法人を含む独立行政法人に対し、何らかの求めを行ったことはない」とし（甲24・7頁）、賃下げを求めたことを明確に否定していることなどからして、誤った認定というほかない。その文言のとおり、法人ごとに「必要な措置」を執るよう求めるにすぎないのである。

被控訴人の認識もこれと同様である。国の要請が「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」（64頁）だったのであれば、賃金減額率も「同等」でなければならず、減額対象職員に例外を設けることもできないはずであるが、実際には減額率を変え、医学部附属病院所属の職員の一部も対象外となっており、「要請」に従わなくてもよいということを被控訴人自身が理解していたに他ならない。「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」されているのではなく法人ごとに「必要な措置」を執ることが「要請」されているからこそその対応だったのである。

このことは、地方公務員の給与に関する国の「要請」からも裏付けられる。すなわち、国は、国家公務員の給与を削減するにあたって地方公務員についても、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づく国家公務員の給与減額支給措置を踏まえ、各地方公共団体において速やかに国に準じて必要な措置を講ずるよう要請いたします。この旨、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。」との総務大臣通知（平成25年1月28日付）を出したが、その文言のとおり、独立行政法人に対する「要請」と同じ「必要な措置」を執るよう求める内容であった。これを受けて地方自治体は、実際に交付される地方交付税が減額されたものの、平成25年6月13日付総務省発表では49.7パーセントのみが公務員給与を減額済みあるいは減額する方向であるとされ、その余の50パーセント余りは検討を行っていない（平成26年7月1日時点でも、1割以上が「議会で否決」及び「実施予定なし」となっている）。

これは、国の「要請」が、原判決の述べるような「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」ではなく、地方自治体ごとに財政様態その他諸般の事情を考慮して「必要な措置」を検討しそれを行うよう求めるものであるからに他ならないのである。

(5) その他不利益変更の必要性に関する原判決の誤り

原判決は「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」とする(66頁)ところ、その趣旨は不明であるが、賃金減額の必要性は客観的に判断される事項であるから、被控訴人の主観を理由に必要性が認められるような余地はない。

「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」との判示(67頁)も、被控訴人の主観を問題とするものであって、必要性の根拠とはなり得ない。

4 賃金減額の相当性を欠くこと

(1) 賃金減額の目的を欠くこと

そもそも、本件賃下げは、東日本大震災の復興に係る財源確保に協力するためとのことであった(乙4)。震災復興財源確保への協力という目的そのものは公益性にかなうものかもしれない。

しかし、そうだとした場合、震災復興財源確保のために運営費交付金は減額されて国から被控訴人に支給されているのであるから、これによって震災復興のための財源確保への協力という目的は完全に達成されている。ここから進んで控訴人らの賃金を減らすことは、震災復興財源確保への協力という目的とは何の関係もない。

それどころか、原判決も「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」(69頁)と事実上認めているとおり、減額された運営費交付金の大半は震災復興のために用いられていなかったのである。

実際に、会計検査院が平成25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3,000億円、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1兆円以上にも上っていたとしている。集めた復興財源は、被災地に届いていないものが莫大な金額に上っているのである（高山調書10頁）。

つまり、「震災復興のため」という言葉は単なる口実として使われているにすぎないということである

これによって、本件賃下げの目的は完全に失われてしまっており、本件賃下げを正当化する理由は一切なくなってしまった。

(2) 医療関係者の一部が本件賃下げの対象外とされていること

原判決は「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」と述べる（75頁）

控訴人らも、その考え方自体を否定するものではない。重要な点は、被控訴人が自らの判断で、約1,000人、全体の割合からいうと6分の1もの多数の職員を賃金削減の対象から除外している（川内調書30頁）ということにある。これについて国からの圧力も世間からの批判も全くない（高山調書5頁）。

このことは、たとえ国からの要請があっても、その要請に屈せず、被控訴人自ら賃下げをしないという判断ができる裁量があることを明確に示している。つまり、被控訴人は、賃下げをするのか否か、賃下げをするのであればその範囲や金額をどうするのか自主的な裁量権を有しており、国による要請は、本件賃下げを正当化する理由とはなり得ない。

この主張について、原判決は正面から答えておらず妥当ではない。

5 原告らの不利益性の程度が大きいこと

原判決は、原告らの減額された給与額について、「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」（71頁）と述べており、原告らの不利益の程度が大きいことを認めている。

加えて、原告らの不利益の程度が大きいにも関わらず、以下のべるとおり「代償措置」「経過措置」がないのであるから、控訴人らの不利益は一層大きなものとなっている。

なお、原判決は、結果として、賃金減額の相当性の検討において「不利益は（相対的に）限定的である」と指摘している。しかし、これは、そもそも、原告らにとっての賃金減額の不利益性を軽視し、抽象的な高度の必要性を認めたがゆえに、本末転倒な結論になったものである。原判決の最大の問題点は、一方で、「減額の程度が大きい」と認定しながらも、結局のところ原告ら労働者にとっての賃金減額の不利益性を重視しないがために、安易に高度の必要性を認めたものである。

6 「代償措置」「経過措置」がないこと

原判決は、「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」と結論づけており（73頁）、代償措置や経過措置がなかったことを認めている。

なお、原判決は「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」ことを不利益の緩和と評価する（73～74頁）。しかし、不利益の程度は絶対的に判断されるべきであって他との比較によって軽重が変わるものではないし、賃下げそのものが違法無効であると各地の大学で同様の訴訟が提起されている状況からして、他大学と比較して減額率が低いということは不利益の緩和とはならない。つまり、違法行為と違法行為を比較しているだけで、どちらも違法であることに変

わりはないのである。また、前述したとおり、減額された運営費交付金は震災復興のために用いられていなかったのであり、これによって他大学も含めて本件賃下げの目的は完全に失われてしまっているのであるから他大学との比較は何ら意味をなさない。

なお、学説上、代償措置の重要性について、「実際には、労働条件の変更の必要性と労働者の不利益が拮抗し、両者の比較衡量が困難なケースが少なくない。そこで、この場合に重要となるのが「代償措置・関連労働条件の改善状況」である。……要するに、就業規則による労働条件の変更がその一方的不利益変更である以上、何らかの「見返り」を求めるのが判例の立場である」と考えられている（甲29、労働契約法 土田道夫 有斐閣 497～498頁）。

本件においては、原告らは一方的に賃金が引き下げられただけで「代償措置」や「経過措置」は取られなかった。つまり、何の「見返り」もなかったのであるから、仮に万が一必要性があったとされても、従来の判例の立場からしても、本件賃下げは無効となるはずである。

7 団体交渉の状況に大きな問題があること

原判決は、本件給与減額支給措置の制定及び改定に関して、減額率が記載された参考資料を配布する等しながら、職員組合の質問に個別に回答する形で説明していたことをもって、被控訴人が本件給与減額支給措置の必要性を十分に説明していたと評価する（76頁）。

しかし、団体交渉において示された減額率の出し方は、それだけ聞いてもどのように算定されるのかさっぱり分からないものであったうえ、本件で主張された減額率とは明らかに異なるものであった。ちなみに、本訴で主張された減額率は、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不合理な計算方法によって算出された減額率であった（なお、これについては原判決も「不合理」と認めるところである。74頁）。減額率は、本件給与減額支給措置の内容そのもの

であり、同措置の必要性を語る上で大前提となる情報であるから、正確で合理的なものでなければならない。その減額率について、内容の定かでないもの、あるいは不合理なものを示し、それを前提に本件給与減額支給措置の必要性を説明したとしても、全く意味がない。前提に誤りがあれば、その後の交渉・議論は成り立ちえないからである。よって、かかる不合理な減額率が示され、それを前提になされた説明では、本件給与減額支給措置の必要性が十分に説明されたとは到底言えない。

また、原判決は、被控訴人が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るから、財政上の必要性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被控訴人の交渉態度が不誠実であったということはできないと評価している（76－77頁）。

しかしながら、何が本件給与減額支給措置の一次的理由で、何が同措置の副次的理由であるのかは、職員組合側のあずかり知らぬことである。団体交渉議事録を見れば明らかであるが、被控訴人は本件給与減額支給措置をとらなければ大学運営に支障をきたす旨を繰り返し述べていたのであるから、同措置をとらなければいかなる分野でいかなる支障を生ずるというのか、具体的な数字を示して財政上の必要性を説明しなければ、職員組合及び控訴人らの理解を得られるはずがない。結局、被控訴人は最後まで上記のような具体的説明を拒否し続けており（もともと、本件給与減額支給措置をとらずとも大学運営が成り立つことは裁判所も認めるところであり（68頁）、川内証人も何ら具体的に説明できなかったのだから、説明できなかったというのが実際のところであるが）、職員組合及び控訴人らの理解を得ようとする姿勢がなかったものと言わざるをえない。したがって、かかる被控訴人の交渉態度を誠実と評価する余地はない。

更に、原判決は、平成24年7月23日の団体交渉の席上で本件給与減額支給措置に係る減額率の根拠について具体的な説明があったと認定

する。しかし、乙48号証の末尾に添付されている「7月23日団体交渉における職員組合からの質問事項」という書面は被控訴人の手控えであり、配布された訳でなければ、その全てを読み上げた訳でもない。だからこそ、職員組合は「計算方法をきちっと説明してほしい」と述べている。これに対し、被控訴人は「考え方であって数式を出すものではない」と説明を拒否しており（乙48）、減額率の根拠について具体的に説明をしていなかったことの証左である。また、上記書面を前提としても、その記載（本学全体の経費のうちの運営費交付金の占める割合を算定の根拠として一定の基準値を算出し、これに国家公務員におけるそれぞれの職種ごとの減額率をかけたもの）と、被控訴人が第3準備書面6頁で主張する算定方法（平成23年度人件費実績額に平均減額率6.8%及び運営費交付金総事業費に対する一般運営費交付金の割合52.5%を乗じた額の、国家公務員と同率で実施した場合の減額総額に対する割合を算出し、国家公務員の削減率にそれぞれ乗じる）とは異なる。すなわち、団体交渉では明確な減額率の根拠が示されなかったということである。減額率の根拠の妥当性が本件減額支給措置に係る団体交渉の大前提であることは既に述べたとおりであり、不正確かつ不明確な減額率をいくら説明したとしても、職員組合に対して減額率を説明したことにはならない。

組合は、減額率の根拠を問いただし続けたが、結局、それにそう、誠実な回答の無かったことは、被控訴人提出の団交議事録を見れば明らかである。

ところで、日本郵便輸送事件（大阪高判平成24年4月12日）では、労働契約法10条所定の必要性の有無に関して、「労働条件統一の必要性からなされたものといえなくもない」と判示しつつ、合理性の有無に関して、「従業員や本件組合に対する対応を蔑ろにしたと評価されてもやむをえない」として否定し、就業規則の不利益変更の効力発生を否定している。つまり、就業規則変更の合理性の有無の判断要素（労働契約法1

0条)の1つである「労働組合等との交渉の状況」に問題がある場合、就業規則変更の必要性があっても変更の合理性が否定される旨、判示しているのである(甲32、ジュリスト増刊 March2014「実務に効く労働判例精選」有斐閣 76～77頁)。

本件において被控訴人は、既述のとおり、本件給与減額支給措置の必要性について、不合理な減額率を前提に、かつ、同措置をとらなければ大学運営上いかなる分野でいかなる支障を生ずるのか具体的数字を示すことなく抽象的に述べているにすぎず、実質的な説明はなされていない。

よって、本件団体交渉の状況には大きな問題があるため、就業規則変更の合理性が否定される。

8 原判決の「その他の事情について」も事実誤認があり、判断を誤っていること

(1) 原判決は「全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」と指摘しながら「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」とし「職員組合との団体交渉も繰り返された」ことを理由に、全職員を対象とした説明会を実施していないことをもって、合理性が否定されないとした。

しかし、以下述べるように、原判決は、表面的な事実しか見ておらず、各会議の審議の状況や職員組合との団体交渉の実質を十分に検討せずに、それが、労働者の同意や納得を得るために十分な説明をして理解を求めべく行われたものであったかの検討を全くしておらず、本件においては、前述の職員組合との団体交渉の程度・内容及び全職員を対象とした説明会を実施していないことは、本件給与減額の手続きにおいて合理性がないというべきである。

(2) 原判決は「就業規則による労働条件の不利益変更」の合理性の判断要素として、労働組合との団体交渉状況やその他労働者の対応などを考慮

しなければならぬのは何故なのかについて洞察の視点が全くない。

そもそも「労働条件の不利益変更」は、本来は、個別の労働者の明示の合意を得るべきであることが大前提である。しかしながら、個別の同意を得る必要な時間と煩雑さを使用者に求めないで、就業規則による集合的処理という便宜を使用者に図るのである。従って、「個別の同意に代わるだけの十分な説明と納得が得られるだけの努力をしたか」ということが考慮されるべき重要な点なのである。ましてや本件のような賃金減額という労働者にとって極めて本質的かつ重要な労働条件の不利益変更の場合に、この点は、なお一層重視されるべきである。

「説明責任」を果たすどころか、それらの手続きが実質的な内容がないところで、形式的な手続きだけが踏まれたということでは何ら、就業規則の合理性を裏付ける事情にはなりえないのである。

この見地から言えば、以下の点から、合理性を基礎づけるほどの諸手続きや事情はなく、かえってこれに反する以下のような事情があるもとでは、仮に「高度の必要が認められた」としても就業規則の不利益変更には合理性は認められない。

(3) 役員会に至るまでの各会議の審議の審議・了承を合理性の判断において合理性を認める方向において重視することは許されない。

ア そもそも、当該各会議の性格から、これを労働条件の不利益変更について労働者に対する理解と同意を得るために行われたものとはいえない。

各種会議は、利害関係者である一般職員の労働条件に関する代表権を持ったものの会議ではない。役員会の構成メンバーは、すべて役員であり、被控訴人の利害を代表するものであり、被控訴人の使用者側の会議そのものであり、労働者の立場で参加している人は誰もいない。経営協議会も同様である。しかも、経営協議会の構成メンバーは、学外者が半数を占めている。そして、部局長会議は、管理職の会議であり、全従業員のうちの一握りの者の会議である。もとより、そもそも全従業員を労

働条件面で代理する立場にないことはいうまでもない。また、教育研究評議会の役割は、あくまで主として教育研究に関するものであり、労働条件面で、他の労働者を代理・代表する立場にないし、労働条件をストレートに（しかも、賃金という重要な労働条件）論議する場ではない。教育研究評議会に参加した個人の本件給与減額についての意見は、これを聞かれたと理解した者であっても、よもやそこで了承することが、他の労働者の労働条件の不利益変更にて了承（同意）されたように受けとめられるなどとは誰も思って参加していないと思われる。ましてや、被控訴人の利益を代表する役員・管理職等が参加し、主催する会議で、労働条件に関し、自由な意見を述べることは、困難である。実際、後述のとおり、部局長会議、教育研究評議会において全く意見が出なかったことから明らかである。

イ また、各会議（とはいっても被控訴人経営者の会議を除けば、部局長会議、教育研究評議会のみであるが）の審議回数もわずか各2回であり、各会議において審議されたとする立証されておらず「学内の比較的広い範囲の意見が反映されている」（原判決第3、4、77頁）とは、いえない。

この点でも原判決は、被控訴人のイメージ作戦に惑わされてしまったとしかいえない。被控訴人は、さも平成24年3月6日頃から、各種会議の議題に本件給与減額問題が上がっていたように印象づけていた。しかし、平成24年3月6日の部局長会議の議題ではないことは、被控訴人の原審答弁書でも明らかである（平成24年6月12日から議題に上ったと記載）。

また、平成24年3月13日の研究教育評議会でも議題とはなっていない。給与減額の記載はあるものの（乙9-1）、人事院勧告対応見合い分のみ減額についての議題であり、本件給与減額の議題ではない。

少なくとも、本件給与減額が会議の議題に正式に上っていたのは、平成24年5月29日及び7月24日の教育研究評議会。

平成24年6月12日及び7月10日の部局長会議である。

しかし、平成24年6月12日の部局長会議では、議題は6つもあり、6月20日の事務折衝でも「具体的な内容についての議論はなく、減額実施了承されたと報告されている」（乙41、陳述書26頁）とおり、実質的な議論がされなかったのである。7月10日の部局長会議で初めて具体的な案が示された。しかも、7月10日の部局長会議でも意見がなかった（乙44）。

7月24日の教育研究評議会でも同上である。そしてその3日後には、給与規程が策定されている（7月27日）。

これらの会議において本件給与減額に関し、事前配布された資料は財政上の資料はなく、教育研究評議会において席上配布であった資料（乙10-2）をみても、「減額すること」は所与の前提（結論）ありきであり、減額の必要性が全く説明されていない（仮に、原判決の認定した「必要性」が根拠であったとしても、そのような必要性さえ、語られていない。「賃下げしなかった場合のリスク」に記載された「マスコミの批判」などは、リスクの予測であって、必要性ではない。）また、被控訴人自体が、これら会議を「周知」の場としか位置づけていないことは被控訴人の準備書面において一貫して、「周知」の項において論じられてきたことも明らかである。

これらの流れや意見が全くといってよいほど出なかったことを見ても、「結論」ありきの内容であり、内容から見ても、これら会議では広範の労働者の意見を聞いたことにはならない。このような、実質のない「審議・了承」をもって、全職員に対する説明会にかわるものということではできないのである。

(4)職員組合が、同意していないことは、合理性を否定する重要な要素である。

そもそも職員組合自体の団体交渉も形だけ繰り返されたものである。

その回数・内容は、実質的な交渉といえるものではないことは、既に

指摘したとおりであるが、それ以上に、職員組合は、「その必要性自体について納得のいく説明がなされていない」ということで、最終も異議を唱え、強く反対していたがこのことが極めて重要である。前述したように、当局が主催する会議では反映されない生の声こそ重要なのである。

(5) その他の事情には「他の従業員の対応」がどうであったかも重要である。

この点、過半数代表者の意見を聴取する手続きも極めて形だけのものであったこと、すなわち、過半数代表者への意見聴取は、平成24年7月23日になされ、翌日(24日)には回答しなければならないものであった。そこには、そもそも十分な説明と納得を得るための被控訴人の姿勢は見られなかったことも重要であるが、何より過半数代表者も多数の事業場が反対意見であった。

当時の吉田事業場過半数代表であった控訴人伊勢田哲治は、吉田事業場過半数代表として反対の意見を表明しており、多くの労働者が、本件給与減額に反対であったことは、もっとも重視されるべき事情である。

9 まとめ

以上、労働契約法10条に記載された判断要素及び過去の判例の考え方等からすれば、本件賃下げを合理的と結論づける要素は全くない。普通の法律家が法文と本件事実に照らして普通に理論を追って考えれば、本件賃下げは当然に違法となる。

以上