

平成27年1月28日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

平成24年(ワ)第4214号 未払い賃金請求事件

口頭弁論終結日 平成26年11月19日

判 決

原告 西崎 緑

原告 秋永 正 廣

原告 岡 俊 房

原告 金光 理

(以下、まとめて「原告ら」という。)

原告ら訴訟代理人弁護士 堀 良 一

同 吉 村 真 吾

同 田 中 久 敏

福岡県宗像市赤間文教町1番1号

被告 国立大学法人福岡教育大学

同 代表者 学長 寺 尾 慎 一

同 訴訟代理人 弁護士 春 山 九州 男

同 林 誠

同 樋 口 佳 恵

主 文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、原告らの負担とする。

事実及び理由

## 第1 請求

被告は、原告らに対し、別紙目録「減額された俸給等額」欄の「合計」欄記載の各金員及び「減額された俸給等額」欄記載の各金員に対する各「支給日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

## 第2 事案の概要

- 1 本件は、被告が国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（以下「国家公務員給与臨時特例法」という。）に準じて原告らを含む被告職員の給与を一時的に減額するために国立大学法人福岡教育大学職員給与の臨時特例に関する規程（以下「本件臨時特例規程」という。）を制定して被告の就業規則を変更したところ、原告らが、被告に対し、当該就業規則の不利益変更は合理性がなく、原告らはこれに拘束されるものではないと主張して、雇用契約上の賃金請求権に基づき、本件臨時特例規程による減額前の賃金額と支給済み賃金額との差額及びこれに対する各賃金支給日の翌日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求めた事案である。
- 2 前提事実（当事者間に争いのない事実の外、後掲証拠等により容易に認定できる事実を含む。）

### (1) 当事者

ア 被告は、国立大学法人である。

イ 原告らは、いずれも、平成24年6月より前に被告との間で雇用契約を締結し、それ以降、被告の職員として勤務している者である。

ウ 原告らを含む被告の職員の給与に関し、国立大学法人福岡教育大学職員給与規程（以下、単に「職員給与規程」という。）が定められており、職員給与規程には、職員の給与の計算期間は一の月の初日から末日までであり、給与の支給日はその月の17日（ただし、17日が日曜日にあたるときは15日（15日が休日にあたるときは、18日）、17日が土曜日にあたるときは16日、17日が土曜日又は日曜日を除く休日にあたるとき

は18日)とする旨の定めがある(甲1)。

エ 被告の会計年度は、各年度当年4月1日から翌年3月31日までである(甲46の1ないし6)。

(2) 本件臨時特例規程の制定及びこれによる原告らの給与の減額

ア 平成23年6月3日、国家公務員の給与減額支給措置についての閣議決定が行われ、これにより、国家公務員給与臨時特例法に係る法案が国会に提出されることとなり、合わせて、独立行政法人の役職員の給与について、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がされることとなった(乙13)。

イ 平成24年2月29日、国家公務員給与臨時特例法が成立し、これにより、国家公務員の給与は、同年4月から平成26年3月までの間、最大で9.77パーセント減額された。

ウ 文部科学省大臣官房長は、被告を含む各国立大学法人の学長宛てに、平成24年3月8日付けで、「独立行政法人における役職員の給与の見直しについて」と題する事務連絡文書を発し、同文書を通じて、各国立大学法人に対し、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、各国立大学法人の役職員の給与について必要な措置を講ずることを要請した(乙14)。

エ 被告代表者は、被告の各教職員宛てに、平成24年5月7日付けで、「本法人職員の給与減額支給措置の検討について」と題する文書を発し、各教職員に対し、同文書を通じて、被告が前記ウの要請に応じて職員の給与減額措置を実施することを検討している旨を周知した(乙21)。

オ 文部科学省高等教育局長は、被告を含む各国立大学法人の学長宛てに、平成24年5月29日付けで、「国立大学法人及び関係独立行政法人における役職員の給与の見直しについて」と題する事務連絡文書を発し、同文書を通じて、各国立大学法人に対し、役職員の給与の見直し状況の確認と

速やかな対応を要請した（乙17）。

カ 被告は、平成24年6月26日、本件臨時特例規程を制定して被告の就業規則を変更し（以下「本件就業規則変更」という。）、同年7月1日からこれを施行した。

キ 原告らの給与は、職員給与規程の改定により、平成24年4月1日から、0.23パーセント減額されていたところ、本件就業規則変更により、同年7月1日から平成26年3月31日までの間（以下「特例期間」という。）、更に9.77パーセント減額されることとなった。ただし、特例期間のうち、平成25年2月及び同年3月については、本件就業規則変更による減額前の金額の給与が支払われた。

### 3 争点及びこれに対する当事者の主張

本件の争点は、本件就業規則変更の合理性、である。

（被告の主張）

以下の各事情を考慮すれば、本件就業規則変更には合理性があるといえるから、原告らの給与を特例期間に限って減額する本件臨時特例規程は、原告らを拘束するものである。

#### (1) 本件就業規則変更の必要性

ア 国立大学法人とその職員との間の雇用契約は、労働契約法の適用を受けるものであるが、国立大学法人及びその職員の身分の特殊性に鑑みれば、国立大学法人とその職員との間の労働関係には、民間企業や私立大学の場合とは異なる内在的制約が存在するというべきである。

労働条件の不利益変更には、高度の必要性が要求される場所であるが、国立大学法人とその職員との間の労働関係においては、高度の必要性の判断に当たり、上記の内在的制約を十分に考慮すべきである。

イ 国立大学法人の主たる財源は、国から支給される運営費交付金であり、国立大学法人は、その経費の大部分を国に依存しているといえる。特に、

被告は、「教育」に特化した単科大学であり、総合大学のように、附属病院の患者からの診療報酬や、研究活動から発生した知的財産収入を得ることはできず、被告の経常収益に占める運営費交付金の割合は、60.4パーセントに及ぶ。

また、国立大学法人の職員は、刑法その他の罰則の適用については公務員と同様の取扱いをすることとされ（国立大学法人法19条）、社会保険制度についても国家公務員共済組合制度が適用されるなど、民間企業職員とは異なる特殊な身分を有するといえる。

これらの事情から、国立大学法人の給与の基準は、公務員の給与における情勢適応原則（国家公務員法28条1項）に準じて、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に定められなければならないとされている（国立大学法人法35条、独立行政法人通則法63条3項）。

これを前提として、国は、各国立大学法人に対し、毎年、役職員の給与改定について、閣議決定に基づく要請をしているところであり、前記のとおり、経費の大部分を国に依存している被告は、国の方針を甘受せざるを得ない立場に置かれている。

ウ 国家公務員給与臨時特例法は、平成23年3月11日に発生した未曾有の国難ともいえるべき東日本大震災に対処するための臨時特別措置であるところ、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と同等の職員の給与減額措置を講ずるよう再三にわたって要請してきた。この要請は、国からの事実上の指示ともいえるべきものであった。

東日本大震災という国難に対処するために、国家公務員、地方公務員、裁判所職員等のほか、国からの財政措置に支えられて運営を行っている団体の役職員らの給与を減額する措置が全国的に講じられたところであり、国立大学法人である被告が、上記の国からの要請ないし事実上の指示に応

じて職員の給与を減額することは、社会一般の情勢に適合するやむを得ない対応であったといえることができる。

そうすると、被告には、財政状況に関わらず、職員の給与減額措置を講ずる責務があり、本件就業規則変更を実施することについて、高度の必要性が認められるというべきである。

エ なお、原告らは、支出を削減する必要性が存在したのであれば、人件費を削減する前に、物件費を削減すべきであった旨主張するが、国は役職員の給与を減額するよう要請していたのであるから、人件費を削減するのとなければ、国からの要請に応えたことにはならない。また、物件費を削減すれば、国によって被告の財政に余裕があるものと判断され、同削減額は不要なものとして、運営費交付金を恒久的に減額されるおそれがあり、そうならば、特例期間経過後の給与の復元も困難となるおそれがあった。よって、人件費を削減せずに物件費を削減するという選択肢をとる余地はなかったというべきである。

オ 国立大学法人が効率的に事業を実施して費用を削減し、これによって剰余金を生じさせたとしても、その剰余金は、国立大学法人法32条1項に基づく文部科学大臣の承認を受けた金額についてのみ、目的積立金として、次期中期目標期間への繰越しが認められるにすぎず、残余については、国庫に納付しなければならない(同条3項)。そして、目的積立金の目的外使用は不可能である。すなわち、被告においては、剰余金を人件費の不足分に充てることは、制度上不可能であり、これが可能であることを前提とする原告の主張は失当である。

## (2) 本件就業規則変更により職員の受ける不利益の程度

ア 被告は、国から、平成24年4月より給与減額措置を講ずるよう要請ないし事実上の指示を受けていたところであるが、原告ら職員の不利益を回避するため、同月から同年6月までの3か月間の給与及び同月30日に支

給される賞与については減額措置の実施を控え、福岡、小倉及び久留米の被告附属小中学校職員については、減額措置をとらなかった。

イ また、被告は、原告ら職員の不利益を緩和するため、財政運営に努力を重ね、平成25年2月分及び同年3月分の給与については、本件就業規則変更による減額前の金額の給与を支給した。

ウ 原告らは、本件就業規則変更に基づく賃金減額の生活への影響のほか、教育研究活動への影響なども主張するが、原告らの賃金の減額は、1年9か月に限定された時限措置であって、原告らの受ける不利益は軽微であるし、本件就業規則変更の合理性判断に当たって考慮すべき原告らの不利益とは、原告らが現実を受けた不利益であって、将来の教育研究活動への影響などを考慮要素とすることはできない。

### (3) 被告による職員に対する説明ないし労働組合との交渉状況等

ア 被告は、平成24年5月7日、被告の全教職員に対して、本件臨時特例規程を制定して給与を減額する方針を周知し、職員の過半数代表者への説明や、原告らが加入する福岡教育大学教職員組合（以下「本件組合」という。）との複数回にわたる労使交渉を行うなどして、適切な手続を経た上で本件就業規則変更を行ったものである。

イ なお、被告は、本件就業規則変更について、本件組合との間で、合意の形成には至っていないが、本件組合は、当初より、本件就業規則変更について、徹底抗戦を行う姿勢を明確にしていたのであるから、そもそも、合意の形成は望めない状況にあったというべきである。

#### (原告の主張)

以下の各事情によれば、本件就業規則変更には合理性がないといえるから、特例期間における給与の減額を定めた本件臨時特例規程は、原告らには適用されない。

#### (1) 本件就業規則変更の必要性

ア 国立大学法人の職員は公務員ではないから、職員の給与は、労使自治の原則のもと、労働契約法及び労働組合法等の法規に則って、各大学の財務状況を踏まえて、誠実な労使交渉を通じて決定されなければならない。本件につき、職員給与の減額を求める国からの要請があるとしても、本件就業規則不利益変更の合理性について、労使自治の原則のもと、労働契約法10条に則った判断がされなければならないことに変わりはなく、本件就業規則変更の必要性の判断に当たっては、被告の具体的な財務状況が前提とされなければならない。

イ 平成20年度から平成25年度までの被告の経常利益の推移は、以下のとおりである。

平成20年度	1億0391万円
平成21年度	-1億1432万円
平成22年度	1億4257万円
平成23年度	3705万円
平成24年度	3025万円
平成25年度	7684万円

ここで、平成21年度の経常利益がマイナスとなっているのは、同年度が中期目標期間の最終事業年度であったため大規模な修繕等が行われたという特別の事情があったからであり、同年度を除けば、全ての事業年度において、毎年利益が発生していたこととなる。また、平成23年度の経常利益が前年度に比べて減少しているのは、目的積立金を使用して実施するはずであった女子寮改修工事を、人件費未使用分を用いて行ったからであり、平成24年度の経常利益が減少しているのは、本件で問題となっている運営費交付金の減少という突発的な事情の影響によるものである。そうすると、例外的事情を除外して考えれば、被告には、毎年1億円を超える経常利益が発生していたといえるから、被告の経営状況は、極めて良好で、



安定したものであったと評価することができる。

そして、このように毎年1億円を超える利益が発生していた状況からすれば、運営費交付金の削減により一時的に損失が発生したとしても、その損失を解消していくことは、十分に可能であったといえることができる。

さらに、平成20年度から平成25年度までの期間における被告のキャッシュフローも潤沢な状況であり、原告ら職員の給与を従前どおりに支給したとしても、被告の資金が不足することはなかった。

以上の財務分析によれば、被告が本件就業規則変更による給与の減額を回避し、又は低く抑えることは可能であったといえるから、本件就業規則変更について、高度の必要性は認められないといえるべきである。

ウ 被告は、遅くとも平成23年9月の時点において、平成24年度の運営費交付金が減額される可能性を認識していたのであるから、平成23年度の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年度の人件費の支払によって生じる損失の填補に充てることのできたはずである。しかし、被告は、そのような対策を何ら講じることなく、平成23年度の人件費未使用分1億2300万円を用いて、女子寮改修工事を行った。

また、被告は、女子寮改修工事に使用されるはずであった目的積立金を有効活用することにより、平成24年度及び平成25年度の人件費の支払によって生じる損失の填補に充てることもできたはずであるが、この方法も検討することなく、目的積立金1億4000万円を、大学ホールの建設などという不要不急の事業のために費消してしまった。

このように、被告は、損失の填補に充てることが可能であった資金を、不要不急の他の用途に費消する一方で給与の減額を強行しており、これに関して、もし被告が適切な予算執行措置をとっていれば、被告の資金は、一層余裕のあるものとなっていたのだから、この意味においても、本件就

業規則変更について、高度の必要性は認められないというべきである。

エ 被告が本件就業規則変更による給与減額措置をとることの必要性として主張するものは、国から国家公務員給与臨時特例法と同様の給与減額措置をとることを事実上指示されたという一点に尽きている。

しかし、そもそも、労働契約法10条の解釈において、賃金減額の必要性判断の基礎をなすものは、業務実績との関係における財務上の必要性であるところ、これについての被告の主張は極めて貧弱であり無いに等しい。

また、国からの国立大学法人に対する要請は、あくまで「要請」にすぎないのであって、被告は国からの要請に拘束されるものではなく、給与減額措置をとるか否かは、各国立大学法人の自主的かつ自律的な判断に委ねられている。現に、全ての国立大学法人が国からの給与減額措置を講ずる要請に対して同一の対応方針を採っているわけではないし、被告自身も、給与減額措置の開始を平成24年4月からではなく、同年7月からに遅らせ、かつ、平成25年2月分及び同年3月分の給与については、減額前の金額を支給している。そうすると、国からの要請が被告の強弁するような「事実上の指示」とはいえないものであることは明らかであって、これに関する被告の主張には理由がないというべきである。

被告は、労働契約法10条の解釈について誤った立場に立ち、就業規則を変更する際に本来必要とされる同条所定の各要素についての綿密な検討を経ないまま、本件就業規則変更を強行したものである。

## (2) 本件就業規則変更により原告らの受ける不利益の程度

ア 原告らの給与は、本件就業規則変更により、これに先立つ職員給与規程の改正に伴う給与の減額を含めると、合計10パーセントも減額された。これは、懲戒処分による給与の減額の上限に匹敵する減額幅であって（労働基準法91条）、本件就業規則変更により原告らの受ける不利益は重大であるといえる。

イ 原告らの給与削減額は、合計約120万円から約160万円に上り、給与の減額が原告らの生活に重大な影響を及ぼすものであることは明らかである。また、これに加えて、原告らは、将来の年金受給額の減少という不利益も被っているから、本件就業規則変更は、原告らの将来の生活にも重大な影響を及ぼすものであるといえる。さらに、原告らは、教育研究活動に必要な費用を自弁することがあるため、本件就業規則変更に伴う給与の減額により、原告らの教育研究活動も大きく阻害されたといえる。

ウ 原告らは、本件就業規則変更に伴う給与の減額により、大学教員としての誇りを傷つけられ、国立大学法人の職員として安定的に給与を受給できることに対する期待権を侵害され、また、安心して教育研究活動に専念できることに対する期待権も侵害されたのであって、この意味においても、原告らが受けた不利益は重大である。さらに、本件のように、国の要請に応じて国立大学法人の職員の給与を減額することは、国立大学法人の自主性及び自律性を失わせ、憲法が保障する学問の自由、大学の自治を脅かし、ひいては、国立大学の教育研究の質の低下を招き、社会全体に不利益をもたらすものであるといえる。

被告は、平成24年4月ないし同年6月までの期間、並びに平成25年2月及び同年3月について給与の減額をしなかったことが代償措置に当たる旨主張するが、これは、被告が給与を減額する程度を低く抑えたものによらず、給与減額措置に対する代償措置には当たらない。

### (3) 本件臨時特例規程の内容の相当性

原告ら大学教員は、教育研究活動に要する費用を自らの給与から自弁しなければならないことも少なくないから、大学教員の給与を確保することは、大学教員が学問の自由の担い手として自主的及び自律的に教育研究活動に専念するために必要不可欠なものであるといえるところ、本件臨時特例規程による給与の減額は、大学教員の自主的及び自律的な教育研究活動を阻害し、

大学教員の学問の自由の担い手としての良心と矜持を蹂躪するものであって、著しく相当性を欠くというべきである。

#### (4) 被告による職員に対する説明ないし労働組合との交渉状況等

被告は、本件組合との間で、本件就業規則変更に関して、複数回にわたる団体交渉を行ったが、そもそも、被告には、交渉による合意達成の意思が全くなかった。被告は、一貫して、自らの方針に固執し、交渉によって譲歩や妥協をしようとする姿勢を一切見せずに、本件就業規則変更を実施することを既定路線として、手続を進めていったものであり、本件組合が複数の代償措置の提案をしても、それについて全く検討する様子を見せず、あろうことが、「大学の専権事項である役員人事への介入である」などと騒ぎ立て、団体交渉の打切りまで示唆して本件組合側に対する恫喝を行った。このような被告の態度は、誠実な交渉態度であるとは、到底いうことができない。

また、被告は、団体交渉の席上において、被告の財務状況の分析結果について、十分な説明を行うべきであったところ、被告は、「数字を示すと、数字が一人歩きする。」などと理由にならない理由を述べて、本件組合に対して資料を提供することを拒否し続けた。このような被告の態度は、労使交渉を事実上拒否するものである。

以上のように、被告は、本件組合に対する誠実交渉義務を履行しておらず、このことは、本件就業規則変更に合理性がないことを示すものであるといえる。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

前提事実に加え、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

##### (1) 本件臨時特例規程の内容及びその影響

ア 本件臨時特例規程は、国家公務員給与臨時特例法に準じて被告職員の給与を減額するために、職員給与規程の特例を定めることを目的として定め

られたものである（甲2）。

イ 本件臨時特例規程の施行により、特例期間における被告職員の俸給は、当該職員に適用される俸給表、当該職員の職務の級又は号俸に応じて、別紙「俸給表・級・号俸別減額割合」のとおり、4.77パーセント、7.77パーセント、又は9.77パーセント減額された（甲2）。

ウ 本件臨時特例規程の施行により、前記イの俸給月額の外、管理職手当が一律10パーセント、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当が一律9.77パーセント減額され、その他の手当についても減額されたものがあった（甲2）。

エ 本件臨時特例規程によって、被告の役職員給与は、平成24年度に1億0696万7000円、平成25年度に2億0559万2000円、合計3億1255万9000円減額された（乙79）。

(2) 国立大学法人会計における運営費交付金、積立金及び目的積立金の仕組み

ア 運営費交付金

(ア) 運営費交付金は、各国立大学法人が着実に教育研究を展開し得るようにするための基盤的経費として、国が国立大学法人に交付する渡しきりの交付金であり、人件費と物件費の区別はない（甲4、甲39）。

(イ) 運営費交付金の額は、教育研究の基盤となる教育研究経費相当分、各大学の個性に応じた意欲的な取組を支援する特別教育研究経費、及び毎年度所要額が異なる義務的要素を含む経費である特殊要因経費の額を算定し、これらの合計額から授業料等の自己収入を減ずることによって決定する。教育研究経費相当分は、前年度の算定額をベースとし、原則として、毎年1パーセントの効率化係数を乗じて減額する。特別教育研究費及び特殊要因経費は、毎年度所要額を検討して算定する（甲4）。

イ 積立金及び目的積立金

(ア) 国立大学法人は、毎事業年度の損益計算において、利益を計上した場

合、まず、前事業年度から繰り越した損失を埋め、なお残余があるときは、その残余額のうち、当該利益の計上が国立大学法人の経営努力によるものであると文部科学大臣が承認した額については目的積立金として、その余の額については積立金として整理する（甲 2 2, 甲 3 0, 甲 4 5, 乙 7 4, 乙 7 5, 乙 7 8）。

(イ) 国立大学法人は、前記(ア)により積立金を計上した場合、次年度以降の損益計算において損失を生じたときは、当該積立金を減額して整理することができる（甲 2 2, 甲 3 0, 甲 4 5, 乙 7 4）。

(ウ) 国立大学法人は、前記(ア)により目的積立金を計上した場合、中期計画に定めた剰余金の用途に従って、当該目的積立金を使用することができる（甲 3 0, 乙 7 8）。

(エ) 国立大学法人は、中期目標期間の最終事業年度において、目的積立金に残余額がある場合、その残余額を積立金に振り替えなければならない（甲 2 2, 甲 4 5, 乙 7 4）。

(オ) 国立大学法人は、中期目標期間の最終事業年度において、前記(エ)のとおり目的積立金を積立金に振り替え、前記(イ)のとおり損失を整理した後、なお残余があるときは、その残余額のうち、文部科学大臣が承認した額を次期中期目標期間へ繰り越し、その余の額を国庫に納付しなければならない（甲 2 2, 甲 4 5, 乙 7 2, 乙 7 4）。

(3) 平成 2 0 年度から平成 2 5 年度までの被告の財務状況等

ア 平成 2 0 年度から平成 2 5 年度までの被告の役員人件費の推移は、以下のとおりである（甲 4 6 の 1 ないし 6）。

(ア) 平成 2 0 年度	6 3 0 6 万 1 0 0 0 円
(イ) 平成 2 1 年度	6 3 9 1 万 4 0 0 0 円
(ウ) 平成 2 2 年度	5 9 6 9 万 0 0 0 0 円
(エ) 平成 2 3 年度	6 1 8 3 万 6 0 0 0 円

(オ) 平成24年度 5681万7000円

(カ) 平成25年度 5736万8000円

イ 平成20年度から平成25年度までの被告の教員人件費の推移は、以下のとおりである（甲46の1ないし6）。

(ア) 平成20年度 31億5881万6000円

(イ) 平成21年度 32億5334万6000円

(ウ) 平成22年度 31億8579万9000円

(エ) 平成23年度 32億0993万6000円

(オ) 平成24年度 30億1683万3000円

(カ) 平成25年度 29億8920万2000円

ウ 平成20年度から平成25年度までの被告の職員人件費の推移は、以下のとおりである（甲46の1ないし6）。

(ア) 平成20年度 11億7990万7000円

(イ) 平成21年度 10億2042万7000円

(ウ) 平成22年度 9億8828万9000円

(エ) 平成23年度 9億5758万5000円

(オ) 平成24年度 9億4749万4000円

(カ) 平成25年度 9億6113万1000円

エ 平成20年度から平成25年度までの被告の運営費交付金収益の推移は、以下のとおりである（甲46の1ないし6）。

(ア) 平成20年度 36億0771万0000円

(イ) 平成21年度 35億3146万2000円

(ウ) 平成22年度 35億1534万9000円

(エ) 平成23年度 34億2259万3000円

(オ) 平成24年度 31億3804万2000円

(カ) 平成25年度 32億7666万4000円

オ 平成20年度から平成25年度までの被告の経常収益の推移は、以下のとおりである（甲46の1ないし6）。

(ア) 平成20年度	58億1783万4000円
(イ) 平成21年度	60億8115万1000円
(ウ) 平成22年度	57億0217万5000円
(エ) 平成23年度	56億6524万4000円
(オ) 平成24年度	53億0697万4000円
(カ) 平成25年度	56億9509万7000円

カ 平成20年度から平成25年度までの被告の経常利益の推移は、以下のとおりである（甲46の1ないし6）。

(ア) 平成20年度	1億0391万1000円
(イ) 平成21年度	-1億1432万5000円
(ウ) 平成22年度	1億4257万1000円
(エ) 平成23年度	3704万5000円
(オ) 平成24年度	3025万0000円
(カ) 平成25年度	7684万1000円

キ 平成20年度から平成25年度までの被告の教育研究環境整備積立金（目的積立金）の推移は、以下のとおりである（甲46の1ないし6）。

(ア) 平成20年度	1億6259万9000円
(イ) 平成21年度	0円
(ウ) 平成22年度	0円
(エ) 平成23年度	1億4057万7000円
(オ) 平成24年度	2210万5000円
(カ) 平成25年度	2350万9000円

ク 平成22年度から平成25年度までの被告の前中期目標期間繰越積立金は、1101万2000円であった（甲46の3ないし6）。



ケ 平成20年度から平成25年度までの被告の積立金の推移は、以下のとおりである（甲46の1ないし6）。

(ア) 平成20年度	1101万2000円
(イ) 平成21年度	1101万2000円
(ウ) 平成22年度	0円
(エ) 平成23年度	239万8000円
(オ) 平成24年度	549万4000円
(カ) 平成25年度	667万5000円

コ 平成21年度は、被告における中期目標期間の最終事業年度であったところ、同年度の会計処理において、目的積立金残額の取崩しにより、当期総利益の額は2億9550万4000円とされ、これが平成22年6月30日の利益処分によって、積立金に振り替えられた。そして、被告は、同額の積立金と平成21年度の積立金1101万2000円を合計した3億0651万6000円のうち、次期中期目標期間への繰越しの承認を受けた1874万9000円を除く2億8776万7000円を国庫に納付した（甲46の2及び3）。

サ 平成20年度から平成25年度までの被告の資金期首残高の推移は、以下のとおりである（甲46の1ないし6）。

(ア) 平成20年度	15億5064万4000円
(イ) 平成21年度	15億9836万0000円
(ウ) 平成22年度	14億1515万1000円
(エ) 平成23年度	6億6517万7000円
(オ) 平成24年度	6億2687万8000円
(カ) 平成25年度	9億6265万2000円

シ 平成20年度から平成25年度までの被告の資金期末残高の推移は、以下のとおりである（甲46の1ないし6）。

- (ア) 平成20年度 15億9836万0000円
- (イ) 平成21年度 14億1515万1000円
- (ウ) 平成22年度 6億6517万7000円
- (エ) 平成23年度 6億2687万8000円
- (オ) 平成24年度 9億6265万2000円
- (カ) 平成25年度 11億3214万5000円

ス 被告は、平成23年度補正予算に関し、以下のとおりの処理を行った。

(ア) 平成23年度中に目的積立金で実施する予定であった事業のうち、教育研究・修学環境の改善充実、及び女子寮の改修工事等の事業を前倒しで行うため、当初予算においては人件費として計上していた1億2330万円を物件費に組み替えて、前記各事業の財源を確保する(甲19)。

(イ) 中長期的な展望をもって、①学生サービスを向上させるための事業、②教育研究を向上させる事業、③緊急に行う必要がある事業、及び④環境・安全に配慮した事業に充当するため、人件費の執行残分である1200万円を物件費に組み替えて、前記各事業の財源を確保する(甲20)。

セ 被告は、平成24年度において、教育研究環境整備積立金(目的積立金)を、アカデミックホール新営工事関連事業及び附属福岡小中学校道路セットバック工事事業のために費消した(甲31, 甲32, 甲46の5)。

(4) 被告を含む国立大学法人の役職員の給与減額措置に関連する社会情勢等

ア 岡田克也副総理(当時)は、前記前提事実(2)ウの要請の後である平成24年5月11日、記者会見において、国家公務員給与臨時特例法に準じた役職員給与の減額措置の実施状況を確認すること及びこれについて早急な対応をとることを国立大学法人に関する事務を所管する大臣に対して要請したこと等を明らかにした(乙15, 乙27)。

イ 安住淳財務大臣(当時)は、前記アと同日の平成24年5月11日、記者会見において、各国立大学法人に対して国家公務員給与臨時特例法に準

じた役職員給与の減額措置について早急な対応を求めたこと及び次期予算編成の際には運営費交付金によって人件費を賄っている国立大学法人については国家公務員に準じた給与の削減額を算定して運営費交付金から減額する旨を伝えたこと等を明らかにした（乙16、乙27）。

ウ 文部科学省高等教育局国立大学法人支援課研究振興局学術機関課は、被告を含む各国立大学法人の財務担当部課長宛てに、平成24年8月22日付けで、「給与改定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について」と題する事務連絡文書を発し、平成25年度予算に関し、運営費交付金により人件費が賄われている国立大学法人に対する運営費交付金等の人件費相当額については、国家公務員給与臨時特例法に基づく国家公務員の給与削減と同等の給与削減相当額を控除した上で算出する旨を通知した（乙20）。

エ 文部科学省高等教育局国立大学法人支援課は、被告の財務担当部課長宛てに、平成25年1月15日付けで、「給与改定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について」と題する書面を発し、平成24年度補正予算に関し、前記ウの事務連絡の考え方にに基づき、一般運営費交付金削減額が、2億2786万8000円となった旨を通知した（乙19）。

オ 我が国における全国立大学法人は、平成24年4月から同年9月までの間に、国からの要請等を契機として、役職員給与の減額措置を開始した。そのうち、同年4月から給与減額措置を開始したのが5大学、同年5月から開始したのが4大学、同年6月から開始したのが19大学、同年7月から開始したのが被告を含む46大学、同年8月から開始したのが7大学、同年9月から開始したのが3大学であった。ただし、国家公務員給与臨時特例法における減額率よりも低い減額率を採用した国立大学法人、地域手当の増額等の代償措置を採用した国立大学法人、給与減額措置をとらない

月を設ける国立大学法人等も散見された（甲10，乙23）。

カ 国からの要請等を契機として，都道府県の93.6パーセント，政令指定都市の85.0パーセント，市区町村の72.6パーセントが，職員の給与減額措置をとることを決定した（乙82）。

キ 国からの要請等を契機として，全独立行政法人の52.4パーセントが平成24年度の途中から役職員の給与減額措置を開始し，その余の独立行政法人も，平成25年度の当初から給与減額措置を開始した（乙83）。

(5) 本件就業規則変更に関する被告と本件組合との交渉経過等

ア 本件組合は，被告に対し，平成23年12月5日付けで，国家公務員給与臨時特例法案への対応方針等について質問する「質問書」を発したところ，これを受けて，被告は，本件組合に対し，同月15日付けで，同法案が成立するか否かは不透明な状況であり，被告としても対応に苦慮している旨書面で回答した（乙27，乙34，乙35）。

イ 本件組合と被告は，平成24年1月11日，平成23年度の第1回団体交渉を行った（以下「平成23年度第1回団交」という。）。平成23年度第1回団交において，被告側は，本件組合側に対し，国家公務員給与臨時特例法は成立するか否かも含めてまだ不透明な状況であり被告としても対応に苦慮している旨，被告は国立大学法人であるので国家公務員に準じた給与体系をとることについて理解を求める旨，及び現段階では予算編成のシミュレーションが詰め切れていない旨を述べた（甲50，乙27，乙36）。

ウ 本件組合と被告は，平成24年3月6日，平成23年度の第2回団体交渉を行った（以下「平成23年度第2回団交」という。）。平成23年度第2回団交において，被告側は，本件組合側に対し，国家公務員給与臨時特例法に準じた給与減額措置については，運営費交付金がどの程度減額されるか不透明であるなど，不確定要素が多いので，引き続き情報収集を行

った上で判断する旨、及び現時点では人件費等は未確定でデータは意味のないものであるから、公表は差し控えたい旨を述べた（甲50、乙27、乙40）。

エ 本件組合と被告は、平成24年5月14日、平成23年度の第3回団体交渉を行った（以下「平成23年度第3回団交」という。）。平成23年度第3回団交において、被告側は、本件組合側に対し、国家公務員給与臨時特例法に準じた給与減額措置については、運営費交付金がどの程度減額されるか不透明であるなど、不確定要素が多いので、引き続き情報収集を行った上で判断する旨、及び文部科学省大臣官房長からは役職員給与について必要な措置を講ずるよう要請がされているので、運営費交付金減額分を物件費で補填すると、今後、その分については必要ないと判断されて削減されてしまう可能性がある旨を述べた（甲50、乙27、乙44）。

オ 本件組合と被告は、平成24年6月5日、平成23年度の第4回団体交渉を行った（以下「平成23年度第4回団交」という。）。平成23年度第4回団交において、被告側は、本件組合側に対し、人事権への介入があったとして抗議した後、本件臨時特例規程による給与減額措置に関して、同年4月から同年6月までの給与を減額せずに支給することが結果的に代償措置になると考えている旨、及び給与減額措置については、既に多くの大学が実施しており、国からの要請もあるので、相応の対応を考えざるを得ない旨を述べた（甲50、乙27、乙49、原告西崎緑本人）。

カ 本件組合は、被告に対し、平成24年6月18日付けで、本件臨時特例規程のとおり給与減額措置を実施した場合の給与削減額についての情報開示及び地域手当の増額又は新設等の代償措置をとることを求める「団体交渉の要求事項に関する要望（2）」と題する書面を発したが、被告は、前記前提事実(2)カの本件就業規則変更に至るまでの間、これに対して、特段の応答をしなかった（甲50、乙27、乙50、原告西崎緑本人）。

キ 本件組合と被告は、平成24年7月9日、平成23年度の第5回団体交渉を行った（以下「平成23年度第5回団交」という。）。平成23年度第5回団交において、被告側は、本件組合側に対し、運営費交付金がどの程度減額されるか分からないため、それに応じたシミュレーションを示すこともできない旨、及び本件臨時特例規程による給与減額措置についての代償措置をとることは現時点においては考えていない旨を述べた（甲50、乙27、乙53、原告西崎緑本人）。

ク 本件組合と被告は、平成24年11月2日、平成24年度の第1回団体交渉を行った（以下「平成24年度第1回団交」という。）。平成24年度第1回団交において、被告側は、本件組合側に対し、運営費交付金がどの程度減額されるか分からないため、本件臨時特例規程による給与減額措置を行わなかった場合の大学運営資金の不足額について答えることはできない旨、本件給与減額措置については、国家公務員の給与を減額して東日本大震災の復興財源に充てるとした国の動向を見つつ必要な措置を講じてもらいたいとの国からの要請を受け、国の財政措置によって大きく支えられて運営をしている国立大学法人として、この要請に応じることが責務であると考えて実施したものである旨、及び被告は一定のシミュレーションを行っており、その結果として、同年4月から同年6月までについては給与の減額を行わなかったが、数字を示すと数字が一人歩きする可能性があるため、現時点では公表を差し控えたい旨を述べた（甲50、乙27、乙58、原告西崎緑本人）。

## 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、労働条件の集会的処理、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えることができる。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えることができる。

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、          （以下「          」という。）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が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ふ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、本件就業規則変更在先立ち、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1.0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えることができる。

(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えることができる。

#### 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えることができるから，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。

第4 結論

以上によれば，原告らの請求はいずれも理由がないから，これを棄却することとして，主文のおり判決する。

福岡地方裁判所第5民事部

裁判長裁判官 山 口 浩 司



裁判官 村 木 洋 二

裁判官 藤 村 享 司