OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	給与引下げをめぐる理論と実務 : 国立大学法人を念頭において
Author(s)	小嶌, 典明; 豊本, 治; 中谷, 伸二
Citation	阪大法学. 2011, 60(6), p. 1-37
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/55089
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

論説

給与の引下げをめぐる理論と実務

――国立大学法人を念頭において――

小嶌典明
本豊治
谷伸二

一　はじめに――厳しさを増す環境
二　給与の引下げと経過措置・代償措置
1　経過措置の要否について
2　代償措置の要否について
三　給与の引下げと賞与による減額調整
1　公務員の給与引下げとその仕組み
2　国立大学法人における給与引下げ

（阪大法学）60（6-1）1037〔2011.3〕

一　はじめに――厳しさを増す環境

下がり続ける賃金――デフレ経済の定着

かつて、賃金（給与）は、毎年確実に上がるものと考えられていた。第二次大戦後、わが国の経済はインフレを基調としていたこともあって、毎月支払われる現金給与の総額も、長らく順調な伸びを示してきた。しかし、二〇世紀も終わりに近づいた一九九八年度に、その額が前年度比でマイナスを記録して以降、こうした傾向は一変することになる（**表1**を参照、以下同じ）。

表1　賃金の対前年度増減率の推移

（単位：%）

年度	現金給与総額	所定内給与
1989	4.2	3.2
90	4.6	4.0
91	3.3	3.8
92	1.4	3.4
93	0.9	2.5
94	1.9	2.3
95	1.4	1.8
96	2.3	1.4
97	1.1	1.1
98	−1.6	0.3
99	−1.1	0.3
2000	−0.2	−0.4
01	−1.4	−0.4
02	−2.6	−1.7
03	−0.3	−0.2
04	−0.3	−0.4
05	1.2	0.8
06	0.8	0.3
07	−0.7	−0.1
08	−1.6	−0.9
09	−3.9	−1.1

（注）　事業所規模30人以上。
（出所）　厚生労働省「毎月勤労統計調査」

賃金は上がるのではなく、むしろ下がることが常態化する。物価とともに賃金も下がり続けるデフレが、経済の基調として定着したことは明らかであった(1)。

たしかに、所定内給与（月例給与）が前年度比でマイナスを記録したのは二〇〇〇年度以降のことであり、その減額幅も現金給与総額のそれと比較すると、総じて小さいものにとどまっている。所定外給与（残業手当）や特別に支払われた給与（賞与）の減少が所定内給与の減少をカバーしたことによるものであるが、企業が人件費の削減を行う場合にも、残業手当や賞与がこのように調整弁として活用されるという実態がある。

たとえば、現金給与総額の減額幅が四％近くに達した二〇〇九年度の場合、所定内給与の減額幅は一％強にとどまる一方で、所定外給与や特別に支払われた給与はそれぞれ、これをはるかに上回る七・六％および一二・三％のマイナスを記録している[2]。こうした現実も忘れてはならない。

増え続ける国の借金——危機にある国家財政

国家公務員や、国の税金によって人件費が賄われている法人の場合、職員の給与は、当然のことながら国の財政状況により左右される。国立大学法人も、その例外ではない。

二〇一〇年一二月末現在、わが国の国債および借入金残高は九〇〇兆円を上回っており[3]、その額が一〇〇〇兆円を突破する日も近い。また、国と地方を合わせた債務残高は既に一〇〇〇兆円を超えており、二〇一一年には国内総生産（ＧＤＰ）の二倍以上（二〇四・二％）となり、その対ＧＤＰ比は、国家の経済運営が行き詰まったギリシア（一三六・八％）や、アイルランド（一一二・七％）をもはるかに上回るものになるという[4]。このような異常事態にある先進国は、もとより日本以外にはない。

従前、国家公務員の給与改定に関する人事院勧告を受けて、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」閣議決定が行われる際には、独立行政法人（国立大学法人を含む[5]、以下同じ）の役職員の給与改定についても、「国家

公務員の給与水準を十分考慮して」「国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう」または単に「適正な給与水準とするよう」要請することがほぼ慣行となっていた[6]が、二〇一〇年一一月の閣議決定においては、その内容が「給与水準を厳しく見直すよう」要請するものに変わっている。

微妙な変化ではあるが、このような閣議決定にも、危機にある国家財政の現状が反映されているということができよう。

なお、この閣議決定も毎年繰り返し強調しているように、独立行政法人の場合、「独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する」ことが必要になる。

特定独立行政法人以外の独立行政法人（いわゆる非公務員型の独立行政法人）の場合、次のように定める独立行政法人通則法六三条がその根拠規定となるが、同条は国立大学法人法三五条により、国立大学法人にもこれが準用される（その場合、二項の「主務大臣」は「文部科学大臣」と読み替えられる）。

○　独立行政法人通則法（平成一一年七月一六日法律第一〇三号）

（職員の給与等）

第六十三条　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。

同条二項に定める公表規定の目的は、法人による「お手盛り」を防止することにあると解されるが、同条に規定する「職員の給与」には、賞与（公務員の世界でいう期末・勤勉手当）も当然に含まれることから、賞与についても、その支給基準をあらかじめ給与規程等に定め、これを公表しなければならないと、国立大学法人を含む法人の多くが理解したとしても、不思議ではない(7)。

ただ、この本来は評価されるべき遵法精神が、一方では法人による賞与の支給基準（支給月数）の変更＝引下げを著しく困難にした。後述するように、このこともまた事実なのである。

自由度に乏しい法人の給与決定――不透明な未来

「この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠ってはならない」。国家公務員法二八条は、一項でこのように「情勢適応の原則」について規定し、続く二項で人事院勧告について定めを置く。右にみた独立行政法人通則法六三条三項は、この原則に準じる形で「情勢適合の原則」が非公務員型の独立行政法人にも妥当することを明らかにした規定ということができる。

法人の運営経費が国民の税金によって賄われる以上、給与や退職手当の支給基準をフリーハンドで決定する自由が法人にないことはいうまでもない。人事院勧告やこれに基づく給与法等の改正に依拠して、給与の改定を行う。多くの法人がこのことをいわば自明の理としてきたのは、前述した「情勢適合の原則」に照らしても、ごく当然の

ことであった。

また、国立大学法人が発足して間もない二〇〇六年には、以下にみるように、公務員人件費の見直しを柱の一つとする「経済財政運営と構造改革に関する基本方針二〇〇六」[8]が七月に閣議決定されるとともに、これと前後して同年六月に制定された行政改革推進法（簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律）第二章にも、総人件費改革に関する規定（第四節）が設けられ、そのいずれもが国立大学法人が取り組むべき課題について、これを明確にするものとなる。

一　経済財政運営と構造改革に関する基本方針二〇〇六（平成一八年七月七日閣議決定）

公務員人件費・独立行政法人・公益法人

○　独立行政法人等

独立行政法人、国立大学法人の人件費については、既定の改革を確実に達成するとともに、国家公務員の取組を踏まえて、更に抑制する。また、個々の独立行政法人の業務等については、それぞれの政策分野の改革の中で厳しく見直す。

（1）人件費

①　既定の改革の確実な達成

独立行政法人等について、既定の人件費改革（二〇一〇年度まで）を確実に達成し、これにより退職手当及び福利厚生費を含め着実に削減する。非常勤職員手当についても業務経費効率化の取組の中で抑制を図る。

② さらに、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を二〇一一年度まで継続するとともに、官民給与の比較対象企業規模の見直しによる公務員給与改定を反映する。

（2）個々の独法の業務等については、業務内容の必要性・重要性、更なるコスト効率化、財務の自律性の向上等の観点から、各政策分野の改革の中で厳しく見直す。

（参考）文教

○ 文教予算については、子どもの数の減少及び教員の給与構造改革を反映しつつ、以下の削減方策を実施することにより、これまで以上の削減努力を行う。

○ これにより、今後五年間、人件費を除く国（一般会計）の予算について、名目値で対前年度比プラス〇・一％（年率）以下に抑制することを基本とするが、今後、賃金・物価の上昇等によりこうした歳出抑制ペースをそのまま適用することが困難な場合が生じた場合には、経済成長との関係を勘案したこれまでの実質的な歳出削減のペースを維持するなかで、必要な配慮を行うこととする。

① 略

② 国立大学運営費交付金について、効率化ルールを徹底し、各年度の予算額を名目値で対前年度比マイナス一％（年率）とする。

③ 私学助成予算について以下の見直しを行う。

定員割れ私学については、助成額の更なる削減など経営効率化を促す仕組みを一層強化するとともに、学生数の減少に応じた削減を行うことにより、施設整備に対する補助を含めた各年度の予算額を名目値で対前年度比マイナス一％（年率）とすることを基本とする。(9)

二　簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成一八年六月二日法律第四七号）

第四節　総人件費改革

（趣旨）

第四十二条　総人件費改革は、国家公務員及び地方公務員について、その総数の純減及び給与制度の見直しを行うとともに、独立行政法人、国立大学法人等（国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第五項に規定する国立大学法人等をいう。以下同じ。）、特殊法人及び認可法人（特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政官庁の認可を要する法人をいう。以下同じ。）の役員及び職員についても、これに準じた措置を講ずることにより、これらの者に係る人件費の総額の削減を図ることにより行われるものとする。

2　前項の総人件費改革を推進するに当たっては、平成二十七年度以降の各年度における国家公務員の人件費の総額の当該年度の国内総生産の額に占める割合が、平成十七年度における当該割合の二分の一にできる限り近づくことを長期的な目安として、これに留意するものとする。

（独立行政法人等における人件費の削減）

第五十三条　独立行政法人等（独立行政法人（政令で定める法人を除く。）及び国立大学法人等をいう。次項において同じ。）は、その役員及び職員に係る人件費の総額について、平成十八年度以降の五年間で、平成十七年度における額からその百分の五に相当する額以上を減少させることを基本として、人件費の削減に取り組まなければならない。

2　独立行政法人等を所管する大臣は、独立行政法人等による前項の規定による人件費の削減の取組の状況について、独立行政法人通則法（国立大学法人等にあっては、国立大学法人法）の定めるところにより、的確な把握を行うものとする。

たしかに、運営費交付金の削減は、独自の算定方法（国立大学法人運営費交付金については、前年度支給額に一％の効率化係数を乗じた額、附属病院運営費交付金については、病院収入に二％の経営改善係数を乗じた額をそれぞれ基準とする）に基づいて行われるものであり、人件費の削減と直接連動したものではない。それゆえ、後述するように、国家公務員の例に倣って年度途中で給与の引下げを行った場合にも、返納を求められない。

しかし、国立大学法人の場合、一方で常勤教職員の人件費は、その大半を運営費交付金に依存しているという実態があり、運営費交付金の削減は即、そのパイの縮小を意味するものとなる。

二〇〇四年度の法人化以降、六年間における運営費交付金の削減状況は、**表2―1**および**表2―2**にみるとおりであるが、二〇一〇年六月に閣議決定された「財政運営戦略」で明らかにされた「中期財政フレーム」によれば、二〇一一年度以降の三年間で、二四％の運営費交付金の削減が必要になるとの試算もある[10]。

国家公務員の人件費を現状よりもさらに二割削減することは、与党の公約でもあり[11]、その影響は当然、国立大学法人にも及ぶ。他方では、公務員に対する協約締結権の付与と引き換えに人事院勧告の廃止を求める動きもあり[12]、そうなれば、給与改定の拠り所をどこに求めるかといった問題も新たに浮上する。ただ、将来がこのように不透明であるとしても、これを粛々と受け入れる。現場担当者にとって残された道は、それ以外にはない[13]。

表２－１　国立大学法人運営費交付金の推移

年度	支 給 額	対前年度比
2004	12,415億円	
05	12,317億円	－98億円（－0.8％）
06	12,214億円	－103億円（－0.8％）
07	12,043億円	－171億円（－1.4％）
08	11,813億円	－230億円（－1.9％）
09	11,695億円	－118億円（－1.0％）
10	11,585億円	－110億円（－0.9％）

（注）　６年間の累計削減額　830億円（－6.7％）
（出所）　文部科学省「国立大学法人化後の現状と課題について（中間まとめ）」（2010年７月）

表２－２　附属病院運営費交付金の推移

年度	支 給 額	対前年度比
2004	584億円	
05	499億円	－85億円（－14.6％）
06	425億円	－74億円（－14.8％）
07	367億円	－58億円（－13.6％）
08	308億円	－59億円（－16.1％）
09	207億円	－101億円（－32.8％）

（注）　５年間の累計削減額　377億円（－64.6％）。この算定ルールに基づく削減は2009年度をもって終了。
（出所）　表２－１に同じ

二　給与の引下げと経過措置・代償措置

使用者が給与の引下げ等、労働条件の不利益変更を行う場合には、経過措置や代償措置が必要になる。国立大学法人の場合、その教職員で組織される労働組合のなかには、このことを当たり前のようにいってくる組合もある。人事労務担当者のなかにも、そのように誤解している向きがなくはない。

二〇〇六年四月に実施された「給与構造改革」においては、以下にみるような人事院勧告および給与法（一般職の職員の給与に関する法律）の改正を経て、在職者に対する現給保障が――経過措置の一環として――当然のように行われた。経過措置については、このことが今日に至るまで尾を引いているとも考えられる。

一　人事院勧告（職員の給与に関する報告、平成一七年）

Ⅲ　給与構造の改革

3　実施スケジュール

（1）基本的な考え方

今般の給与構造の改革は、俸給表の水準を平均四・八％引き下げる一方で、その引下げ分を原資として、地域手当等の新設等を行おうとするものである。俸給については、最大七％程度の制度改正による引下げとなることから、その基本給としての性格も考慮すれば、経過措置を設けて段階的に実施していくことが必要となる。なお、民間企業における給与体系の見直しの実例を見ても、多くの場合急激な不利益変更をせずに何らかの経過措置を講じつつ漸進的に見直しが行われていることも考慮する必要がある。（以下、略）

（2）新制度の段階的な実施方法

ア　俸給表等の実施時期と経過措置

……ただし、上記（1）の趣旨を踏まえ、以下の方法により段階的に実施する。

①　新たな俸給表の俸給月額が平成一八年三月三一日に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、経過措置として、その達するまでの間は新たな俸給月額に加え、新旧俸給月額の差額を支給する（差額を加えた額を俸給とする。）。

②　以下、略

二　「一般職の職員の給与に関する法律」改正附則（平成一七年一一月七日法律第一一三号）

（俸給の切替えに伴う経過措置）

第十一条　切替日の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸給月額に達しないこととなる職員（人事院規則で定める職員を除く。）には、俸給月額のほか、その差額に相当する額を俸給として支給する。

2　以下、略

また、代償措置については、次のように定める労働契約法一〇条の規定に関連して、同条本文の「合理性判断の考慮要素」につき、労働契約法の施行通達が以下のように述べたことを、代償措置の有無が必ず考慮すべき要素であるかのように誤って理解したことが大きく影響しているものと思われる。

一　労働契約法（平成一九年一二月五日法律第一二八号）

第十条　使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、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に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働

条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

二　労働契約法の施行について（平成二〇年一月二三日基発第〇一二三〇〇四号）

第三　労働契約の成立及び変更（法第二章関係）

4　就業規則の変更による労働契約の内容の変更（法第九条・第一〇条関係）

（3）法第一〇条の内容

オ　法第一〇条本文の合理性判断の考慮要素

（カ）法第一〇条本文の合理性判断の考慮要素と判例法理との関係については、次のとおりであり、同条本文は、判例法理に沿ったものであること。

○　就業規則の変更の合理性判断に関する裁判例として、……第四銀行事件最高裁判決においては、

①　就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度

②　使用者側の変更の必要性の内容・程度

③　変更後の就業規則の内容自体の相当性

④　代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況

⑤　労働組合等との交渉の経緯

⑥　他の労働組合又は他の従業員の対応

⑦　同種事項に関する我が国社会における一般的状況

という七つの考慮要素が列挙されているが、これらの中には内容的に互いに関連し合うものもあるため、法第一〇条本文では、関連するものについては統合して列挙しているものであること。

具体的には、第四銀行事件最高裁判決において示された「①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度」「②使用者側の変更の必要性の内容・程度」「③変更後の就業規則の内容自体の相当性」「⑤労働組合等との交渉の経緯」について、法第一〇条本文ではそれぞれ「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」として規定したものであること。

このうち、法第一〇条の「変更後の就業規則の内容の相当性」には、就業規則の内容面に係る制度変更一般の状況が広く含まれるものであり、第四銀行事件最高裁判決で列挙されている考慮要素である「③変更後の就業規則の内容自体の相当性」のみならず、「④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」「⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況」も含まれるものであること。また、これらの考慮要素に含まれない事項についても、「その他の就業規則の変更に係る事情」という文言で包括的に表現されているものであること。

また、法第一〇条の「労働組合等との交渉の状況」の労働組合等には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれるものであり、第四銀行事件最高裁判決で列挙されている「⑤労働組合等との交渉の経緯」「⑥他の労働組合又は他の従業員の対応」はこれに該当するものであること。

したがって、法第一〇条の規定は判例法理に沿った内容であり、判例法理に変更を加えるものではないこと。

国立大学法人における労働組合の役員や過半数代表者のなかには、この施行通達をどう読み間違ったのか、就業規則の不利益変更をめぐる裁判で考慮されるにすぎないこれらの要素について、使用者に説明義務の履行を執拗に求めてくる者までいる。彼ら（彼女ら）の主張によれば、代償措置が考慮要素として例示されている以上、使用者から当該措置を講じるとの説明がないと、それだけで合理性を欠く不利益変更になるらしい。労働組合等との交渉状況も考慮要素になるのが根拠というが、思い込みもここまでくると、もはや対処のしようがない。(14)

では、実際のところはどうなのか。以下では項を改め、代表的な判例の検討をとおして、経過措置や代償措置の要否について考えてみることにしたい。

1　経過措置の要否について

就業規則の不利益変更（満五五歳に達した行員の専任職への移行に伴って、業績給の削減やその後の専任職手当の廃止等により、賃金が三三～四五％引き下げられた）につき、十分な経過措置が講じられなかったとして、変更内容の相当性が否定されたケースに、みちのく銀行事件（最一小判平成一二・九・七民集五四巻七号二〇七五頁）がある。判決は、このことに関連して、次のようにいう。

「本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中

堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。本件の経過措置は、前示の内容、程度に照らし、本件就業規則等変更の当時既に五五歳に近づいていた行員にとっては、救済ないし緩和措置としての効果が十分ではなく、上告人らは、右経過措置の適用にもかかわらず依然前記のような大幅な賃金の減額をされているものである。したがって、このような経過措置の下においては、上告人らとの関係で賃金面における本件就業規則等変更の内容の相当性を肯定することはできないものといわざるを得ない」。

本件の場合、被上告人が講じた経過措置は「業績給の削減、専任職手当の廃止及び賞与支給率の削減を、［昭和］六三年度の実施対象者については完全実施した場合の削減割合の約五分の一、平成元年度は同じく約五分の二、同二年度は同じく約五分の三、同三年度は同じく約五分の四に止め、同四年度から完全実施する」という不利益変更の段階的な実施を内容とするものであり、「一定の実施猶予期間を置いたり、各行員が五五歳に到達した年度から徐々に削減率を上げていくなどといったもの」ではなかった。

ただ、判決が「経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべき」であったとしたのは、一般論としてそういったのではなく、特定の年齢層にある行員のみが不利益を受け、かつ、その不利益の程度が大幅なものであった、という本件固有の事情がその背景にはあった。したがって、不利益の程度いかんによっては、経過措置もこれを講じる必要がなくなる。こうもいうことができよう。

また、同様に就業規則の不利益変更（六〇歳への定年延長に伴い、五五歳以降の賃金がそれ以前の六三～六七％

程度になる）とかかわる事案において、右にみたみちのく銀行事件とはその結論が逆になったケースに、次のように述べる第四銀行事件（最二小判平成九・二・二八民集五一巻二号七〇五頁）がある。

「本件就業規則の変更は、それによる実質的な不利益が大きく、五五歳まで一年半に迫っていた上告人にとって、いささか酷な事態を生じさせたことは想像するに難くないが、原審の認定に係る……諸事情を総合考慮するならば、なお、そのような不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであると認めることができないものではない。

上告理由の指摘するとおり、不利益緩和のため、五五歳を目前に控えており、本件定年制の実施によって最も現実的な不利益を受ける者のために、定年後在職制度（五八歳までの三年間は、従来の賃金のままで在職できる制度――注）も一定期間残存させ、五五歳を迎える行員にいずれかを選択させるなどの経過措置を講ずることが望ましいことはいうまでもない。しかし、労働条件の集合的処理を建前とする就業規則の性質からして、原則的に、ある程度一律の定めとすることが要請され、また、本件就業規則の変更による不利益が、合理的な期待を損なうにとどまるものであり、法的には、既得権を奪うものと評価することまではできないことなどを考え合わせると、本件においては、このような経過措置がないからといって、前記判断を左右するとまではいえない」。

本件の場合、次のように経過措置の検討の必要性を強く訴える河合伸一裁判官の反対意見が付されているが、同裁判官の意見も、本件における不利益の程度が「耐え難い」もの、「著しいもの」であったことをその根拠としており、経過措置をあくまで「例外的」な措置としてとらえていることが注目される。

「本件の就業規則変更は、企業ないし労働者全体の立場から巨視的に見るときは、その合理性を是認し得るものである反面、これをそのまま画一的に実施するときは、一部に耐え難い不利益を生じるという性質のものであった。

一般に、このような矛盾は制度の新設・変更の場合にしばしば生じるものであって、その合理的解決のためには、一部に生じる不利益を救済ないし緩和する例外的措置（以下「経過措置」という。）を設けることが通常考えられるところである。

もとより、就業規則は、労働関係の集合的・統一的処理を行うためのものとして、画一性を建前とするものである。しかし、この建前は絶対のものではあり得ない。そのことは、本来画一的適用を最も重視すべき法律の新設・改正においてもしばしば経過措置が設けられていることや、たまたま多数意見が引用する当裁判所判例五件のうち三件（昭和四三年一二月二五日大法廷判決、同六三年二月一六日第三小法廷判決、平成八年三月二六日第三小法廷判決）の事案がそれぞれ経過措置の設けられていたものであったこと[15]によっても、明らかである。すなわち、就業規則について画一性の要請があることは一般論としては正しいけれども、他方、具体的事情によっては例外的に経過措置を設けるべきであることも、一般論として正しいのである。

そして私は、本件就業規則の変更が上告人に対して及ぼす不利益が賃金という労働者にとって最も重要な労働条件に関するものであり、しかも、その程度が……著しいものであったことからすれば、これを緩和する何らかの経過措置を設けることについても具体的に検討し、それが被上告人の資金的・事務的能力からして極めて困難であったとか、就業規則変更の目的に照らして明らかに不相当であったなど、特別の事情が認められない限り、そのような経過措置なしに右不利益をそのまま上告人に受忍させることを許容することはできない、と考えるのである」。

なお、みちのく銀行では、労働条件の不利益変更に先行する形で六〇歳定年制が導入されていた（したがって、五五歳以上の行員の労働条件を変更することはストレートに不利益変更の問題に直結した）のに対して、第四銀行では、五五歳から六〇歳への定年延長に伴って労働条件の不利益変更が行われた（それゆえ、仮に定年後在職制度

のような制度がなければ、そもそも不利益変更の問題にはならなかった）という根本的な事情の相違があり、このことが両判決の結論を分かつ最も大きな要因となったことにも留意する必要がある。つまり、経過措置の問題は、事件全体からみれば、いわば副次的な問題にすぎなかったのである。

先にみたように、公務員の世界では、給与構造改革に際して、在職者の「現給保障」が経過措置の名において、あたかも当然であるかのように実施されたという経緯がある。しかし、その必要が本当にあったのかどうか。右のような判例の立場に照らして考えると、疑問なしとしない。せめて、措置期間を「当分の間」に限る。その程度の不確定期限は設けるべきであった（前掲・改正附則を比較参照）。こう筆者は考えるのである。

2　代償措置の要否について

就業規則の不利益変更に関する判断枠組みという点において、第四銀行事件とみちのく銀行事件との間に違いはない。考慮すべき判断要素に関する判示部分は一字一句に至るまで共通しており、両者の差異は引用判例の相違[16]にほぼとどまっている（表3を参照）。

表3　就業規則の不利益変更に関する最高裁判決の判断枠組み

第四銀行事件	みちのく銀行事件
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、労働条件の集合的処理、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からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、	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。しかし、労働条件の集合的処理、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からいって、当該規則条項が合理的なもので

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。そして、右にいう当該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することができるだけの合理性を有するものであることをいい、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。右の合理性の有無は、具体的には、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。以上は、当裁判所の判例の趣旨とするところである（最高裁昭和四〇年（オ）第一四五号同四三年一二月二五日大法廷判決・民集二二巻一三号三四五九頁、最高裁昭和五五年（オ）第三七九号、第九六九号同五八年一一月二五日第二小法廷判決・裁判集民事一四〇号五〇五頁、最高裁昭和六〇年（オ）第一〇四号同六三年二月一六日第三小法廷判決・民集四二巻二号六〇頁、最高

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。そして、右にいう当該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することができるだけの合理性を有するものであることをいい、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。右の合理性の有無は、具体的には、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。以上は、当裁判所の判例の趣旨とするところである（最高裁昭和四〇年（オ）第一四五号同四三年一二月二五日大法廷判決・民集二二巻一三号三四五九頁、最高裁昭和五五年（オ）第三七九号、第九六九号同五八年一一月二五日第二小法廷判決・裁判集民事一四〇号五〇五頁、最高裁昭和六〇年（オ）第一〇四号同六三年二月一六日第三小法廷判決・民集四二巻二号六〇頁、最高

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。そして、当該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することができるだけの合理性を有するものであることをいい、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。右の合理性の有無は、具体的には、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。以上は、当裁判所の判例の趣旨とするところである（最高裁昭和四〇年（オ）第一四五号同昭和四三年一二月二五日大法廷判決・民集二二巻一三号三四五九頁、最高裁昭和六〇年（オ）第一〇四号同六三年二月一六日第三小法廷判決・民集四二巻二号六〇頁、最高裁平成五年（オ）第六五〇号同八年三月二六日第三小法廷判決・民集五〇巻四号一〇〇八頁、最高裁平成四年（オ）

裁平成三年（オ）第五八一号同四年七月一三日第二小法廷判決・裁判集民事一六五号一八五頁、最高裁平成五年（オ）第六五〇号同八年三月二六日第三小法廷判決・民集五〇巻四号一〇〇八頁参照）。

第二一二号同九年二月二八日第二小法廷判決・民集五一巻二号七〇五頁参照）。

たしかに、その判断要素（考慮要素）のなかには、先にみた労働契約法の施行通達にもあったように「代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」が入っているものの、代償措置がないことを理由に不利益変更の合理性が否定されたことで知られる御国ハイヤー事件（最二小判昭和五八・七・一五判時一一〇一号一一九頁）については、引用判例にもこれが含まれることはなかった。ただ、同判決自体、実際には次のように原審の認定事実および判断を整理したうえで、「以上の原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない」と述べるにすぎないものだったのである。

「原審の認定するところによれば、上告人は昭和四一年一月一日から本件退職金支給規定を施行し、それには『退職金は、退職時の基本給月額に勤続年数を乗じて得た金額とする。勤続年数は入社の日から起算し、退職又は死亡の日までとし、一年未満の端数はこれを日割とする。』と定められていたところ、上告人は、従業員の同意を得ないまま、昭和五三年七月二九日の社内告示により、本件退職金支給規定を同月三一日限りで廃止し、同日までの就労期間に対応する退職金は支払うが、同年八月一日以降の就労期間は退職金算定の基礎となる勤続年数に算入しないことに変更し、上告人に昭和三八年六月一日入社し昭和五四年一〇月二〇日退社した被上告人に対し、昭和五三年七月三一日までの就労期間に対応する退職金のみを支払った、というのである。そして、原審は、本件退職金支給規定は就業規則としての性格を有しており、右の変更は従業員に対し同年八月一日以降の就労期間が退職金

算定の基礎となる勤続年数に算入されなくなるという不利益を一方的に課するものであるにもかかわらず、上告人はその代償となる労働条件を何ら提供しておらず、また、右不利益を是認させるような特別の事情も認められないので、右の変更は合理的なものということができないから、被上告人に対し効力を生じない、と判断した」。

したがって、他に「不利益を是認させるような特別の事情」があれば、不利益変更の代償となる措置がたとえ講じられていなくても、当然にその合理性は肯定される。代償措置の有無も、他の要素と同様、独立した考慮要素ではなく、総合判断に当たって考慮されるファクターの一つにすぎない。裁判所が代償措置をこのようなものとして理解していることは、右の判決文を素直に読めばわかる（なお、本件の場合、退職金支給規定廃止の理由については、歩合給制度への移行によって、従業員が以前よりも高い賃金を得るに至ったという説明しかなされていない[17]。それゆえ、代償措置の有無を問うまでもなく、本件は合理性を欠くことが明確な事案であったともいえる）。

使用者が労働条件の大幅な不利益変更を余儀なくされる場合、そもそも代償措置を講じる余裕などないのが普通であり、不利益の程度が大きければ、その検討が必要になるというわけでもない。代償措置には、不利益の程度を緩和する意味があるとはいうものの、代償措置を講じることができるのは、あくまで使用者にその余裕がある場合に限られる[18]。

このことは、経過措置についても多かれ少なかれいえることであって、不利益の程度が著しい場合であっても、使用者にその余裕がなければ、経過措置を講じることは当然難しくなる。他方、不利益の程度が小さければ、経過措置と同様、代償措置についても、これをわざわざ講じる必要はない。

にもかかわらず、国立大学法人の現状をみると、労働組合や過半数代表者の要求に応じ、その要否について深く考えないまま、経過措置や代償措置を安易に講じる傾向が少なからずみられる。国家公務員の例に倣って年度途中

で給与を引き下げる場合においても、前述したようにその引下げ分を国庫に返納することまでは求められず、これがそのまま法人に残る仕組みが、こうした傾向を助長したといえる。

ただ、国費＝税金で運営されている法人の場合、このような差額分は本来、納税者に返すのが筋であって、国庫への返納を求められないからといって、これを経過措置や代償措置の名において、教職員の処遇改善に充てることには明らかに問題があるといわざるを得ない(19)。

労働組合や過半数代表者との良好な関係を維持することもたしかに大切であろうが、国民すなわち納税者の利益に反する行動は、厳にこれを慎まなければならない。そうした自覚を持てるのかどうか。それが今、国立大学法人には問われているのである。

三　給与の引下げと賞与による減額調整

1　公務員の給与引下げとその仕組み

人事院勧告制度がスタートして以来、勧告の内容が初めて減額改定となった二〇〇二年、人事院・総務省と職員団体との間における交渉では激しい攻防が繰り返されたという。その争点は、労働基本権制限の代償としての役割を果たす人事院が月例給等を切り下げることができるのかという制度面よりも、むしろ減額改定をどのように実施するのか、すなわち改正後の俸給表を官民格差の調査基準日である四月一日に遡って適用した場合、これによって生じる差額をどのようにして徴収するのか、という運用面にあった。

そこには、従前の改定がすべて増額改定であったため、四月以降の増額分は差額という形で常に追給されていた(20)のに対して、減額改定を四月に遡って実施することは不利益不遡及の原則に反し、許されないという「法理の壁」

があり、この壁を乗り越えることは困難であるかに思われた。

しかしながら、政府は、結局のところ、人事院勧告どおりに給与改定を実施することとし、以下のような法改正が行われることになる。

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成一四年一一月二二日法律第一〇六号）

（一般職の職員の給与に関する法律の一部改正）

第一条　一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の一部を次のように改正する。

……

別表第一から別表第十までを次のように改める。（俸給表に定める俸給月額を平均二・〇三％引き下げることを内容とする――注）

……

附　則

（施行期日）

1　この法律は、公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から施行する。（以下、略）

（平成十四年十二月に支給する期末手当及び期末特別手当に関する特例措置）

5　平成十四年十二月に支給する期末手当又は期末特別手当（以下この項において「期末手当等」という。）の額は、第一条の規定による改正後の給与法……の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期

末手当等の額（以下この項において「基準額」という。）から、第一号に掲げる額から第二号に掲げる額を減じた額に相当する額を減じた額……とする。（以下、略）

一　平成十四年十二月一日（略）まで引き続いて在職した期間で同年四月一日から施行日の前日までのもの（略）について支給される給与のうち俸給、初任給調整手当及び扶養手当並びにこれらの額の改定により額が変動することとなる給与（次号において「俸給等」という。）の額の合計額

二　継続在職期間について改正後の給与法……により算定した場合の俸給等の額の合計額

この改正法の仕組みを一言で要約すると、本則において俸給表等を減額改定し、その改正法附則において、改正された俸給表等を四月一日に遡って適用した場合の差額相当額を一二月に支給される期末手当等で調整（減額）するというものであった。ただ、先に述べたように、このような改正方式は、不利益不遡及の原則に反し、許されないとの批判があり[21]、このことを考慮したためか、前年同様の減額改定となった二〇〇三年の法改正では、これが以下のように改められることになった。

○　一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成一五年一〇月一六日法律第一四一号）

（一般職の職員の給与に関する法律の一部改正）

第一条　一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の一部を次のように改正する。

……

別表第一から別表第十までを次のように改める。（俸給表に定める俸給月額を平均一・〇七％引き下げ

ることを内容とする――注）

……

附　則

（施行期日）

1　この法律は、公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から施行する。（以下、略）

（平成十五年十二月に支給する期末手当及び期末特別手当に関する特例措置）

5　平成十五年十二月に支給する期末手当又は期末特別手当（以下この項において「期末手当等」という。）の額は、第一条の規定による改正後の給与法……の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当等の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（……以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。（以下、略）

一　平成十五年四月一日（略）において職員が受けるべき俸給、俸給の特別調整額、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、……教職調整額の月額の合計額に百分の一・〇七を乗じて得た額に、同年四月から施行日の属する月の前月までの月数（略）を乗じて得た額

二　平成十五年六月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額又は期末特別手当の額に百分の一・〇七を乗じて得た額

このように、平成一五年改正法においては、前年のように四月以降に支給されるすべての給与を月ごとに再計算する「遡及方式」ではなく、年間の官民給与を均衡させる観点から、四月分の比較給与を基礎に較差分を制度調整する「制度調整方式」が採用されることになり、その結果、不利益遡及という色彩はやや薄まったようにも見受けられる。

しかし、いずれにしても、年間給与を一二月期の期末手当等で減額調整することに変わりはなく、実質面に着目すれば、あくまでもマイナス差額分を返納（精算）させるものであり、不利益不遡及の原則に反し、許されないとの批判がこれで収まるようなことはもとよりなかった。

問題は、当然のごとく、法廷に持ち込まれることになる。

まず、国家公務員の給与改定について争われた平成一四年度人事院勧告等損害賠償事件[22]（東京高判平成一七・九・二九労判九〇七号三五頁）においては、本件特例措置（期末手当による減額措置――注）は一二月期の期末手当の額を定めるものであって、既に発生した給与請求権を処分ないし変更するものではないことが確認された上で、仮に経済的には、改正前の給与法により算定した金額と改正給与法により算定した金額との差額を返戻させること等と同一の結果を招来することになるものであったとしても、最終的には立法裁量の問題であるとされ、さらに、これに代わる適切な方法は見い出せないため、許容された裁量の範囲内にあり、合理的であるということができると判断された。

他方、これと同様の措置が地方公務員について争われた兵庫県（期末手当減額）事件[23]（大阪高判平成一八・二・一〇労判九一〇号一二頁）では、本件措置は形式的には期末手当の減額となっているものの、実質的には既に発生した賃金請求権を事後に不利益に変更したものと評価しつつ、これまでの給与改定システムの運用に照らし、立法

裁量権を逸脱・濫用したとまでは認められないと判断されている。

これらの裁判例は、減額措置を期末手当の額の確定とみるか（東京高裁）、給与の遡及分の精算とみるか（大阪高裁）という点では、その見解を異にするとはいえ、結論においては、ともに立法裁量の問題であるとし、かつ、その裁量の合理性を認め、本件措置を妥当と判断するものとなっている。

四月一日時点における官民の給与比較を行ってその均衡を図る人事院勧告制度を維持するためには、年間ベースでの検討が必要となる。これらの裁判例を素直に読む限り、このような考え方は裁判所によっても共有されているとして、間違いはないであろう。

しかし、これらの裁判例は、双方ともに本件措置を妥当とする決定的な論拠を立法裁量という点に求めており、こうした給与の遡及減額は、法律や条例をもって措置するからこそこれが可能であって、勤務条件法定主義（条例主義）が妥当する公務員についてのみ当てはまるという考え方も十分成り立つ。つまり、公務員法が適用されない国立大学法人等の法人においては、このような遡及減額は許されないという考え方である。

たしかに、勤務条件法定主義（条例主義）が適用されない法人の場合、このような立法措置を講じることは到底できそうにない。また、立法裁量を「使用者の裁量」と読み替えることにも無理があろう。ただ、増額改定のときには公務員と同様、四月に遡って適用するが、減額改定のときはそれが一転してできなくなるというのも解せない話ではある。

そこで、今一度、平成一四年改正給与法の規定をみてみることとする。本改正規定は、東京高裁もそう認定したように、決して俸給月額等を遡及して減額改定したものではなく、あくまでも期末手当による「調整」を図ったものと考えられる（平成一五年改正法では、先にみたようにこのことがより鮮明になる）。

つまり、実質的には給与の遡及減額の意味を有することは否定できないものの、形式的にはもとより、法的にも、これをあくまで期末手当の額を確定（変更）したものと理解するのである。すなわち、改正前と改正後の年間給与額を試算し、その差額を期末手当の試算額から控除することにより、その額をもって期末手当の額を確定するという考え方であり、立法者の意図もそこにあったといってよい。

ただ、増額改定と減額改定の場合で給与法の改正規定が異なるというのも問題であり、立法論としては増額改定の場合においても、遡及適用ではなく、期末手当の増額という手法をとることを今後は検討すべきであろう[24]。

2　国立大学法人における給与引下げ

上記二裁判例が示すように、減額措置の実質的な遡及適用は、立法措置（裁量）というブラックボックスによることができる公務員の世界についてのみ認められるものであり、国立大学法人を始めとする法人には許されないとの考え方はたしかにある。

たとえば、従来の方式に従い、公務員に倣って人事院勧告に準じた給与改定を実施したことの当否が争われた、社会福祉法人八雲会事件（札幌高判平成一九・三・二三労判九三九号一二頁）においては、給料の減額そのものは認められたものの、その遡及改定については、既に発生していた賃金請求権を不利益に変更するものであって、効力を生じないとされている[25]。

しかし、本判決を丹念に読むと、裁判所が許されないとしたのは、あくまで「具体的に発生していた賃金請求権を事後に変更し、これを遡及的に変更すること」であったことがわかる。本件の場合、それは具体的には理事会が給与改定を決定する前の規定に基づく給料等を指し、その遡及変更が認められなかったにすぎないのである。した

がって、いまだ確定していない（発生していない）賃金請求権については、その射程範囲には当然入らないということになる。

本判決の考え方は、「具体的に発生した賃金請求権を事後に締結された労働協約や事後に変更された就業規則の遡及適用により処分又は変更することは許されない」とする最高裁判例[26]に依拠したものといえるが、先に公務員についてみたように、本件においても、これを給与の遡及改定（減額）ではなく、将来支給される期末手当の額を決定したものと考えることはできないものであろうか。

たしかに、実質面では改正前の規定に基づく給与を遡及減額するという側面はある[27]にせよ、支給前の期末手当で減額調整を行うよう決定することは、既に確定した賃金請求権を遡及的に変更するものとはいえず、これを認めたとしても判例とは矛盾しない。こう考えるのである。

その場合、一二月期の期末手当請求権はいつ、どのようにして確定するのかという問題が残るものの、この点に関しては、学校法人が人事院勧告に依拠して、期末勤勉手当による減額調整を行ったことの当否が争われた、福岡雙葉学園事件（最三小判平成一九・一二・一八労判九五一号五頁）が参考になる。

本件は、給与規程に「期末勤勉手当は、［支給日］にそれぞれ在職する職員に対して、その都度理事会が定める金額を支給する」との定めのあった事案であるが、最高裁も、本件における期末勤勉手当は、一一月「理事会の決定により初めて具体的権利として発生した」と解するのが相当とした。ただ、このような留保がなく、給与規程等が「賞与は、○・○月分とする」と規定していた場合、同様の論理が通用するのかどうかが問題となる。

本来、賞与の支給額は、企業の業績等によって変動するものであり、給与規程等でその額をあらかじめ規定することは妥当ではない[28]。民間企業の場合、その業績のいかんによっては、賞与が支給されない場合さえあり、賃金の

一種とはいっても、通常の賃金とはその意義が大きく異なる。[29]

しかし、国立大学法人の場合、先にみたように、国立大学法人法三五条によって準用される独立行政法人通則法六三条が二項で、法人が職員の給与の支給基準を定め、これを主務大臣（国立大学法人の場合は文部科学大臣）に届け出た上で、公表しなければならないと規定していることから、賞与（期末手当等）についても、その支給基準を給与法の規定に倣って給与規程等に定め、これを公表しているところが少なくない。

また、国立大学法人の職員はもともとが国家公務員であり、公務員時代の習性から離れられなかったとしても、一概にはこれを責められない。

勤務条件法定主義（条例主義）の適用を受ける公務員の場合、その給与は、法律または条例に基づくものでなければ、これを支給することができず、期末手当についても同様の理が妥当する。民間企業のように「賞与の額は、当期の業績および職員の勤務成績を考慮して、各人ごとに決定する」といった規定を設けることは、財政民主主義の観点からもおよそ考えられず、仮にこのような規定を条例等に設けて期末手当を支給したとしても、直ちに違法と判断される可能性がきわめて高い。[30]

国立大学法人の場合、つい数年前まで、国家公務員としてこれとまったく同じ状況に置かれていたことも、考慮に入れる必要がある。昨日まで「してはならない」とされていたことを、適用法令が変わったから「実行せよ」というのはあまりにも酷に過ぎる。

給与法が改正されれば、当然これに連動して給与規程も改める。給与規程に賞与の支給月数を定めたとはいっても、給与法に従ったまでであり、未来永劫その月数で賞与を支給すると約束した覚えはない。期末手当による減額調整にしても、法人化前には問題なくできたのに、なぜ法人化後はできなくなった（と組合はいう）のか。それが

多くの現場担当者の率直な感想であろう。

「上告人においては、長年にわたり、四月分以降の年間給与の総額について人事院勧告を踏まえて調整するという方針を採り、人事院勧告に倣って毎年一一月ころに給与規程を増額改定し、その年の四月分から一一月分までの給与の増額に相当する分について別途支給する措置を採ってきたというのであって、増額の場合にのみ遡及（原文は「そ及」――注）的な調整が行われ、減額の場合にこれが許容されないとするのでは衡平を失する」。

福岡雙葉学園事件において、最高裁はこのように述べたうえで「人事院勧告に倣って本件調整を行う旨の一一月理事会の決定は合理性を有するものであり、同決定がこの観点からその効力を否定されることはない」としたのであるが、右の引用部分に示された論理は、給与規程に賞与の支給月数を定めた場合であっても、これが等しく妥当することはいうまでもない。

やや技巧的ではあるが、給与規程の改正により当期の賞与請求権が確定することを明確にするためには、本則の改正に合わせて、一二月期賞与の特例（支給額の算定方法）を定める旨の規定を設けるといった方法もある。

この場合、それが当期賞与の特例（支給額の算定方法）を定めたものであることをより明確なものとするため、給与規程の原始附則でこれを規定するか、あるいは独立した当期賞与の支給規程を設けるのが適当である。また、これに加え、給与規程の本則に定める賞与規定に「賞与の額は、給与改定の実施状況に併せて変動することがある」旨の規定を置くことがさらに望ましいといえよう(31)。

国立大学法人のなかには、不利益不遡及の原則をあまりにも意識しすぎるせいか、給与の減額改定を行う場合においても、賞与による減額調整を行わない大学があり、むしろそうした大学が現在では多数を占めるに至っているとも聞く。

とはいえ、国立大学法人が依拠する人事院勧告は、年間給与の官民比較という考え方に基づいており、増額改定の場合にはこれを遡及適用し、減額改定の場合にはその遡及（調整）を一切考えないというのでは、やはり均衡を失しているといわざるを得ない。一方には増額改定を経験しないまま、人事院勧告そのものが廃止されるという話もあるとはいえ、こうした難問に国立大学法人がどう応えていくのか。鼎の軽重を問われるのは、これからということもできよう。

【後記】本稿のうち一については小嶌が、二については小嶌および中谷が、三については豊本がそれぞれ執筆を担当し、全体の調整は小嶌が行った。なお、本稿に示された見解は、あくまでも各人の個人的見解を明らかにしたものであって、各人が所属する大学の見解を表したものではないことをお断りしておきたい。

（1）以上につき、小嶌典明「労働法とその周辺（三）」『阪大法学』六〇巻四号（二〇一〇年一一月）三五頁以下、四九―五二頁を併せ参照。

（2）厚生労働省「毎月勤労統計調査」二〇〇九年度平均統計表（確報）を参照。なお、同・二〇一〇年平均統計表（暦年の確報、事業所規模三〇人以上）によれば、対前年比で、現金給与総額は一・四％、所定内給与は〇・二％の伸びを示したものの、〇八年の水準をまだ回復するには至っていない。

（3）財務省「国債及び借入金並びに政府保証債務残高」（二〇一〇年一二月末現在）を参照。

（4）二〇一一年一月三日付け『日本経済新聞』掲載記事「国・地方の債務、ＧＤＰ二倍超に　世界で突出」を参照。

（5）国立大学法人は、最近の閣議決定にいう「総務省設置法（平成一一年法律第九一号）第四条第一三号に規定する独立行政法人」に含まれる。

（6）二〇〇七年の閣議決定以降、「国民の理解が得られる」との文言が挿入されるようになった。

（7）こうした事情もあって、給与規程に賞与の支給月数を定めなかった国立大学は、東京大学および大阪大学を含むごく

一部の大学にとどまった。小嶌「国立大学の法人化と人事労務」『阪大法学』五六巻六号（二〇〇七年三月）三九頁以下、六九―七〇頁を参照。なお、後述する他の事情をも併せ考えると、同『職場の法律は小説より奇なり』（講談社、二〇〇九年）四三頁で、小嶌が次のように述べたのは、やや一面的に過ぎたといえる。「賞与は、年によってアップもすれば、ダウンもする。国会で可決さえすれば、法改正はいつでもできるが、就業規則である給与規程の場合にはそうはいかない。給与規程に明記された支給率を下げると、直ちに不利益変更の問題となる。法人化を前に急いで就業規則を作成したためか、そこまでは頭が回らなかったらしい」。

(8) いわゆる「骨太の方針二〇〇六」の正式名称。

(9) プラス（＋）・マイナス（▲）の表記は、それぞれ縦書きにふさわしいものに改めている。

(10) 社団法人国立大学協会の試算による。

(11) なお、野党のなかにも、国家公務員の人件費削減についてはほぼ同様の公約を掲げている政党が多いことに注意。

(12) 国家公務員制度改革推進本部事務局「自律的労使関係制度に関する改革素案」（二〇一〇年一二月）を参照。

(13) このような場合、現場の人事労務担当者のとるべき姿勢としては「できないことは約束しない」が鉄則となる。小嶌・前掲（注7）『職場の法律は小説より奇なり』一一頁、四二頁、九三頁を参照。

(14) 全国大学高専教職員組合『全大教』二五七号（二〇一〇年一一月一〇日）を併せ参照。同紙掲載の記事には「労働契約法によって、大学法人等は、不利益変更を行う合理的理由を教職員組合に対して交渉で十分に説明することが義務付けられ、組合との合意なしに賃金・労働条件を引き下げることはできません」とある。しかし、労働契約法は、このような説明義務を使用者に課しておらず、「組合との合意なしに賃金・労働条件を引き下げること」ができないというのも、この組合独自の「理論」にすぎない。一言でいえば、デマゴギーに等しい謬論である。

(15) 本文で引用された三判決における労働条件の変更内容および経過措置の内容を簡潔に示すと、およそ次のようになる（①および②は労働者側敗訴、③のみ労働者側一部勝訴）。

① 秋北バス事件＝昭和四三年一二月二五日大法廷判決

（変更内容） 定年（停年）制の適用のなかった主任以上の職にある者について、就業規則の改正により五五歳定年制を導入（一般従業員は満五〇歳が定年年齢）。

（経過措置）　再雇用の特則を設ける（上告人に対しても、嘱託として再雇用する旨の意思表示も行っていた）。

②　大曲市農協事件＝昭和六三年二月一六日第三小法廷判決

（変更内容）　農協の合併に伴い、退職金の支給倍率を引き下げる。

（経過措置）　特例措置として、特定年次以前の在職者については、不利益を軽減するため、一般の場合よりも高率の支給倍率を適用（ただし、特例措置を加味しても、支給倍率は、被上告人Ａの場合、六四から五五・五五に、同Ｂの場合、五五から四五・九四五に、同Ｃの場合、六一から五三・七五に、それぞれ低減することになった）。

③　朝日火災海上保険（高田）事件＝平成八年三月二六日第三小法廷判決

（変更内容）　社内における定年年齢（五五歳、鉄道保険部出身者のみ六三歳）の五七歳への統一（鉄道保険部出身者であった上告人は、当時既に五七歳を超えていたため、退職扱いとなった）。

（経過措置）　特別社員規程・特別社員給与規程（六〇歳まで再雇用）の新設。

（判決内容）　差額賃金請求（遡及適用の日とされた一九八三年四月一日から、労働協約が締結され、就業規則の改正が行われた同年七月一一日までの間における賃金の差額、賞与の差額を含む）のみ認容（七月一一日までは特別社員ではなく、社員として扱え）。

（16）　第四銀行事件では、（注15）掲記の三判決のほか、以下の二判決（いずれも、労働者側が敗訴）が引用されているが、みちのく銀行事件では、これら二判決は引用されなかった（その代わり、第四銀行事件の判決が引用されている）。

①　タケダシステム事件＝昭和五八年一一月二五日第二小法廷判決

（変更内容）　生理休暇の付与日数を年二四日から月二日に改めるとともに、一〇〇％有給保障から六八％保障に変更。

②　第一小型ハイヤー事件＝平成四年七月二三日第二小法廷判決

（変更内容）　タクシー運賃の改定に伴う歩合給の計算方法の変更。

（17）　御国ハイヤー事件＝高知地判昭和五五・七・一七労判三五四号六五頁を参照。

（18）　たとえば、経営改善施策の一環として、二年間に限定して賃金を約一〇％減額することを内容とする賃金規程の改訂が行われた住友重機械工業（賃金減額）事件（東京地判平成一九・二・一四労判九三八号三九頁）では、「本件において、

被告社員が被る上記不利益を緩和する措置が採られているとはいえない」としつつも、「他方、本件改訂は、ＳＨＩ再構築策の一つとして、総労務費の削減を目的とするものであるから、平成一四年度及び同一五年度の二年度における賃金削減を実施した後に、金銭的な代償措置を講じることは、その効果を減殺することになるから、もともと、代替措置の余地に乏しいものである」などとして、その結論においては、変更の合理性が認められている。

(19) 代償措置とはいえないが、施設の整備や学生への支援等にこれが充当される場合も、それ自体は望ましいことであるものの、同様に問題がある。

(20) 第一回人事院勧告は一九四七年一二月一〇日。以来、二〇〇一年まで、一貫して勧告は増額改定を内容としていた。また、当初は、勧告の実施時期（改正給与法が適用される日）が必ずしも統一されていなかったものの、一九七二年以降、四月一日に遡及して適用されることになった。なお、一九七九年から八一年までは、一部職種の実施時期が繰り下げられ、八二年には勧告の実施が凍結されている。

(21) このことに関連して、たとえば、平成一四年改正法の審議過程においては、衆議院総務委員会における議決に際して、「今回の減額調整措置は、公務員給与の改定時期が民間と乖離している人事院勧告制度特有のあり方に起因していることに、政府は十分留意すること」とする附帯決議がなされている。

(22) 本件は、給与法改正をめぐる国家機関による一連の行為が違憲であるとして、国家賠償が請求された事案である。

(23) なお、地方公務員の給与改定は、給与法の改正をまって行われるのが通例であり、改正法の成立時期いかんによっては、一二月一日を支給基準日とする一二月期の期末手当で減額措置を講じることは日程的に難しいという事情から、平成一四年度は、翌年三月に支給される期末手当で減額措置を講じたケースが多かった。三月期の期末手当が廃止された今日、多くの自治体では、減額改定の調整を一二月期の期末手当で行うためには、一二月一日より前に給与条例を改正する必要があり、日程的に大変苦慮しているという実態がある。

(24) なお、このことに関連して、二〇〇七年には、一九九九年以来、八年ぶりに（二〇〇〇年および二〇〇一年は、一応増額改定を内容とする勧告があったものの、俸給表の改定は行われなかった）増額改定が行われたが、その際には、従来と同様、四月一日に遡及適用し、差額を追給するという方法がとられた。

(25) なお、本件の場合、平成一四年の改正附則は、「減額改定された給料表及び扶養手当に関する規定については、平成

一四年四月一日から適用する」と遡及改定をストレートに定めたものであったのに対して、平成一五年の改正附則では、適用日は平成一五年一二月一日（ただし、理事会の決議及び改正規程の周知日は、同年一二月八日）とし、給与法改正と同様の期末手当の減額方法を規定していた。

(26) 香港上海銀行事件（最一小判平成元・九・七労判五四六号六頁）、および朝日火災海上保険（高田）事件（最三小判平成八・三・二六労判六九一号一六頁、前掲(注15)）を参照。

(27) なお、八雲会事件では、このような見解に基づいて、遡及適用が認められなかった。前掲(注25)を併せ参照。

(28) 小嶌「福岡雙葉学園事件（福岡高判17・8・2）」評釈『判例評論』五七三号二〇五頁以下を参照。

(29) 賞与の意義については、さしあたり、小嶌・前掲(注28)評釈のほか、同「労働法とその周辺（二）」『阪大法学』六〇巻三号（二〇一〇年九月）一頁以下、一七―二三頁を参照。

(30) たとえば、最近のケースとして、茨木市事件（最二小判平成二二・九・一〇裁時一五一五号二頁）を参照。同事件では、「職員の給与の額及び支給方法を条例で定めないことは許されないし、また、条例において、一定の細則的事項を規則等に委任することは許され得るとしても、職員の給与の額及び支給方法に係る基本的事項を規則等に委任することは許されない」として、勤務条件条例主義がきわめて厳格なものであることが明らかにされている。

(31) なお、原始附則の定めや特例規程を置くことは、あくまでも賞与の支給額の算定方法について定めることにその目的があり、遡及適用を目的としたものではない。このことを規定上も明確にするためには、その見出しにおいても、これを明示することが必要かつ有益といえよう。