

学研労協 NEWS ニュース

国立環境研究所労働組合 減額勧告の不利益遡及分の返還要求裁判すすむ

平成23年度人事院勧告の減額分について、年度を超えた平成24年度の期末手当から減額した措置（以下減額措置）は、労働基準法で禁止している不利益遡及に該当するため、減額分の返還を求め提訴しました。

この民事裁判の第2回口頭弁論が平成24年11月26日に行われ裁判傍聴にたくさんの方に来ていただき、「当該裁判が多くの人に関心を持たれていることを裁判官に示す」ことができました。民事の場合、基本的には書面のやりとりで審理が進みます。以下、提訴から第2回口頭弁論までの被告とのやりとりを説明します。

▶ 9月20日に被告より提出された答弁書（反論）の主張はおおよそ以下の3点です。

（1） 独法化後の給与改定は人事院勧告に従って行ってきたのであるから、今回の措置も合理性がある。
（2） 独法の給与は国家公務員準拠を要請されているので、国家公務員と同様な減額措置を行うことは合理的である。（3） 給与特別措置法が閣議決定された6月頃より、原告に対し情報提供を行ってきたので、説明は十分おこなった。

▶ 以上の主張に対し、11月26日の第2回口頭弁論で原告が行った反論は主に以下の4点です。

（1） 被告は「減額措置は人事院勧告に従った措置である」と主張しているが、人事院勧告は平成23年12月の期末手当での調整を求めている。したがって、減額措置は人事院勧告に従ったものではない。年度を超えて減額措置を実施したのは国家公務員においても、独法や民間法人においても初めての例である。また、独法は国の動向とは独立に経営判断をおこなうべきで、人事院勧告に従うのであれば平成23年12月の期末手当で調整するという判断もできたはずで、この様な経営判断を怠ったことは被告の怠慢である。（2） 原告は減額措置そのものを争っているのではなく、減額の方法、すなわち年度を超えて減額措置を実施したことに合理性がないと主張しているのである。被告は、他の方法と比較して、その合理性を示す必要がある。残業手当の縮減等、他の方法で人件費圧縮を行うこともできるはずである。（3） 独法は政府や財務省より公務員準拠を要請されているが、要請は義務ではないから必ずしも従う必要はない。独法の給与は使用者と労働者との話し合いで決めるべきものである。研究系独法や大学法人の中には労使の話し合いにより減額措置を実施していない法人もある。（4） 減額措置を実施することが過半数代表者へ説明されたのは3月8日で、同30日に施行を強行した。その間の交渉は1度しか行われておらず、とても十分な説明があったとは言いがたい。

この裁判では時系列的な事実関係に争うところが全くないことから、「年度を超えた減額措置という事実」に対し、それが原告主張の「法律の禁じる不利益遡及」なのか、被告のいう「合理的な調整の範囲」なのか、裁判所の解釈を求めるものです。

* 次回は12月26日（水）に弁論準備手続（争点と証拠の整理）があり被告側から2度目の反論が出てくる予定です。準備手続の後、口頭弁論が開かれる時には、また皆さんの傍聴をお願いします。