

## 社会法判例研究(第48回)

社会法判例研究会

大橋, 將  
九州大学大学院法学研究院 : 准教授 : 労働法

<https://doi.org/10.15017/10791>

---

出版情報 : 法政研究. 74 (4), pp.203-217, 2008-03-19. 九州大学法政学会  
バージョン :  
権利関係 :

# 社会法判例研究 (第48回)

## 社会法判例研究会

特定独立行政法人化に伴う労働条件不利益変更就業規則不利益変更法理の適用がないとされた事例——国立病院機構事件

東京地方裁判所平成一八年二月二七日判決、平成一六年(ワ)第一五九〇五号、労働条件確認等請求事件、判例時報一九六〇号一五五頁

大橋 將

### 【事実の概要】

一 本件は、全国各地に設置された国立病院や国立療養所に正職員(定員内の常勤職員)又は賃金職員(一年以内の任用期間で、日々雇用という形式で任用されていた職員)として勤務していたX<sub>1</sub>らが、独立行政法人国立病院機構(Y)に対して、国立病院・療養所がYに移行したことに伴ってYの常勤職員若しくは非常勤職員又はYの委託事業

者の職員になったことに關して、①正職員から常勤職員となつたX<sub>1</sub>らに係る請求として、新たに定められた賃金等の労働条件は就業規則不利益変更の法理に照らして無効であるなどとして、法人化前と同一の労働条件の確認を、②賃金職員から非常勤職員となつたX<sub>2</sub>らに係る請求として、法人化前の雇用関係や労働条件が承継されているなどとして、従前の労働条件と同様の権利の確認及び未払賃金の請求と、正職員となる期待権を侵害された等として慰謝料の請求を、③賃金職員からYの委託事業者の職員となつたX<sub>3</sub>らに係る請求として、期待権を侵害された等として慰謝料の請求を、それぞれ求めた事案である。

平成一〇年六月の中央省庁等改革基本法制定、平成一一年四月の「国の行政組織等の減量、効率化等に関する基本的計画」についての閣議決定、同年七月の独立行政法人通則法の制定、平成一二年一二月の行政改革大綱の閣議決定を経て、平成一四年一月一三日、国立病院機構法が成立した。Yは、全国一五四か所の国立病院・療養所を承継し、平成一六年四月一日に設立された。

X<sub>1</sub>らは、国立病院・療養所の正職員(看護師、准看護師、事務職)として勤務し、Yの独立法人化とともに常勤職員となつた者一五名(X<sub>1</sub>ら)、賃金職員(看護師、看護助手、

検査技師、調理師、ボイラー技士、洗濯夫等)として勤務していたが、平成一六年四月一日以降非常勤職員(業務技術員)となった者一〇名(X<sub>2</sub>ら)、賃金職員(院内保育所の保母助手)であったが、平成一六年四月一日以降Yから業務委託を受けた事業者の職員となった者二名(X<sub>3</sub>ら)である。

## 二 常勤職員に対する労働条件変更

Yは独立行政法人通則法五七条に基づき、常勤職員の労働条件を定めるため、Y職員就業規則、Y職員給与規程(以下「Y職員就業規則等」)を制定し、同日から施行した。これにより、国立病院・療養所の正職員であった者は、それまで一般職の国家公務員に適用される給与法や勤務時間法等の適用を受けていたが、同日から、Y職員就業規則等の適用を受けることになった。

職員給与規程による基本給と、給与法による基本給を比較すると、管理職の給与水準は変わらないが、一般職は減額となっている。ただし、平成一九年九月三〇日までは、基本給が減額される場合に現給が保障され、X<sub>1</sub>らの減額幅は、最高三万四七〇〇円、最低八〇〇〇円で、減額率は、二・五%から九・五%である。

一カ月単位の変形労働時間制が従来看護師職のみに適用するとされていたのを、全従業員に拡大した。

祝日出勤につき、従来代休取得と割増賃金の選択制であったのを、代休付与一本に変更した。

以上の事実関係のもとで、X<sub>1</sub>らは次のように主張した。

先ず、就業規則における労働条件変更について、独立行政法人化によって勤務条件法定主義からYによる決定へと変更されているが、労働条件は原則として承継されるべきである。このことは機構法附則二条及び五条の規定からも明らかであるし、政府答弁でも当然の前提とされていた。そして、労働条件は承継されるのであるから、Yが新たに就業規則を定める場合には、就業規則の不利益変更に関する法理が適用されるべきである。それにもかかわらず、Yは従前の定めを変更することについて、合理性必要性を主張立証せず、高度の必要性に基づく合理性がなく、かつ、労使協議が欠けている等として、Y職員就業規則等は、同意をしていないX<sub>1</sub>らに対し法的拘束力がない。

また、賃金の減額については、管理職の賃金には手をつけないうまま、ベテラン看護師らに対して、職務の軽減もなく最大月四万円もの賃金の減額を行うというもので不利益の程度は大きく、Yが主張する民間との賃金格差について

も、比較対象とする病院は看護師一〇〇〇人以上の病院とすべきであり、これらと比較すれば、X<sub>1</sub>らの賃金水準やYの人員費率が高いとはいえず、代償措置も採られず、制度移行に伴う経過措置も二年半現給を保証するだけでは不十分であり、独法化前の賃金表が適用されるべきである。

さらに、変形労働時間制の導入については、様々な家庭環境を抱える労働者にとって、職場に交代制勤務が導入されているかどうか重要な意味を持っており、著しい不利益変更である。Yにおいて、看護師以外の職について、恒常的に一定の職員が病院内の所定場所に勤務する必要性はないし、交代制勤務導入による職員定数や賃金面での配慮といった制度的保障もない。

祝日出勤の場合の休日給支給の選択制廃止については、現在でも一般職の国家公務員に適用されている休日給を廃止する合理的な理由はないし、代休消化のため年次休暇が取りにくくなり、祝日勤務をした直後に代休が取れず、代休消化のために通常の勤務日の大幅な人員不足及び労働時間数の増加を招いただけである、などというものである。これに対し、Yは制度変更の正当性を次のように主張した。

Yは、通則法五七条及び五八条により、独自に職員の給

与水準等の労働条件を適正に定めることができ、当然に国の定めた労働条件をYが承継するものではないから、就業規則の不利益変更は問題にならない。また、Yが定めた労働条件には、合理性があり、労使協議も誠実に行われ、何ら不当とされる点はない。

独立行政法人の給与については、その職員の業績が反映される仕組みを導入すべきであると指摘され、圧倒的な世論も国家公務員の給与水準の高さに批判的であった。特に、国立病院・療養所の一般職員の給与体系は、年功序列的であり、その給与体系からの脱却が必要であった。国立病院・療養所における看護師の平均給与月額を年齢階層別に比較すると、五六歳以上では民間に比べ約二〇%も高い基準となっており（その一方で院長、副院長などの給与は民間と比較して約三〇%程度低い水準であった）、国立病院・療養所における人員費の割合は六〇・一%であり、その抑制は急務であった。そのため、Yは初任給の額は従来と変えずに、一定以上の号俸から基本給が最大で一〇%程度下回る給与支給水準を設定し、給与水準が下がることによる不利益に対して三年間の現給保障を行っており、X<sub>1</sub>らの生活に十分な配慮を行っている。

変形労働時間制については、総労働時間の短縮に取り組

むことが社会全体として求められていることを最優先し、業務の繁閑に応じた弾力的な勤務時間の配分を行うことにより、職員の間外労働を減縮するとともに、病院における多種多様な業務を効率的に遂行する観点から、すべての職員に変形労働時間制を適用したものである。祝日出勤の休日給支給選択制廃止については、総実労働時間の短縮に取り組みことが社会全体として求められていることを最優先し、さらに効率的な医療体制の確保の観点等も考慮して、制定されたものであり、祝日代休制度が年次有給休暇の取得を困難にしているとはいえない。

### 三 賃金職員の身分変更及び労働条件

国立病院・療養所では、定員の枠内の正職員とは別に、賃金職員の任用が行われていた。賃金職員は、国公法二条二項に規定する一般職の国家公務員とされているが、一日八時間勤務で日々雇用という形式で任用され、一年以内の任用期間が定められていた定員外の非常勤職員である。平成一五年一月現在、約六〇〇〇名の看護師、看護助手、検査技師、調理師、ボイラー技士、保育士、医療事務従事者等が、賃金職員として稼働していた。

国立病院・療養所の賃金職員は、平成一六年三月三〇日

又は同月三一日に任用期間が満了した。同年四月一日に国立病院・療養所がYに移行した際、Yには賃金職員制度は設けられず、常勤職員と短時間勤務（一日六時間以内）の非常勤職員が配置された。賃金職員のうち、看護師や検査技師は、本人の希望に応じて病棟勤務の常勤職員又は外来勤務の短時間非常勤職員として採用され（夜勤可能な看護師約二八〇〇名と検査技師約四五〇名が常勤職員となった）、その他の職種については、本人が希望した場合には、短時間勤務の非常勤職員として採用され、他の事業者（病院が業務を委託することになった事業者を含む）への就職あつせんを希望した場合には、就職あつせんが行われた。

X<sub>2</sub>らは、国立病院・療養所の賃金職員であつたが、同年四月一日、Yの短時間非常勤職員となつた。X<sub>2</sub>らの勤続年数は、最長二八年、最短でも九年であつた。

以上の事実関係のもとで、X<sub>2</sub>らは、従前の労働条件で働く権利の確認と慰謝料五〇〇万円および差額賃金の支払いを求めた。

その理由は次の通りである。X<sub>2</sub>らは、採用時又は採用中にいづれ定員内の常勤職員となることを約束され、常勤職員と全く同一の職責を果たしてきたにもかかわらず、国は、合理的理由なくX<sub>2</sub>らを雇止めし、雇止めにあたって事前に

十分な労使協議をしておらず、 $X_2$ らは、雇用を奪われることを避けるため、 $Y$ の非常勤職員となつたが、 $Y$ の非常勤職員の労働条件は大幅に引き下げられている。

$X_2$ らに対する雇止めは、 $Y$ の医療業務に必要不可欠となる $X_2$ らの資格、能力を不当に低い労働条件で確保することを目的として行われたものであり、公序良俗に反し無効であり、 $X_2$ らの労働条件は、少なくとも、従前の内容が承継されると解するのが相当である。

$X_2$ らが独法化に際して行つた労働条件についての合意は、不正な圧力に強いられたものであり、公序良俗に反し無効であるし、労働条件の引下げに高度の必要性に基づく合理性はなく、 $X_2$ らに対し法的拘束力を有しない。また、国は、期間の定めのある労働契約を反復・継続して更新してきた $X_2$ らを雇止めにしたものであり、雇止めに合理的な理由はなく、解雇権濫用法理に照らして無効であり、従前の労働条件が承継されると解するのが相当である。

したがって、 $X_2$ らは、従来の労働条件に基づく権利を有する。

これに対し、 $Y$ は次のように主張した。国立病院・療養所の賃金職員は、年度当初から一日八時間勤務で日々雇われ、一年以内の任用期間が定められていた定員外の職員

であり、翌年度以降の任用が保障されていたものではなく、 $X_2$ らは、平成一六年三月三〇日又は同月三一日をもって、国立病院・療養所を任用期間満了により退職したものであり、国が不正な手段等によつて雇止めしたものではない。

$Y$ がこのような措置を行つたのは、①効率的・効果的な事務・事業の実施を確保するため、常勤職員と短時間非常勤職員とによる効率的な職員配置とすることが必要と判断したこと、②平成八年の人事院判定において、業務委託や短期又は短時間勤務職員によることができる業務にはそれらの職員を充てることなどの指摘がされていたこと、③徹底した経営の効率化・合理化に取り組むため、人件費の抑制をしなければならないことから、組織・運営体制の大幅な見直しを行い、賃金職員制度を採用しなかつたことによるのである。賃金職員に対しては、常勤職員又は非常勤職員として採用したり、他の事業者への就職あっせんを実施するなど、雇用に十分な配慮を行っている。国立病院・療養所において、正職員と賃金職員とは、任用の性格や責任が異なり、給与体系もそのことを前提に組み立てられているのであつて、賃金格差があるのは当然であり、不合理な差別ではなかつた。

賃金職員は、正職員への任用が約束されたものではない

し、X<sub>2</sub>らの上司が約束した事実もない。賃金職員を先任順に正職員にするという労使合意は、改善命令時に破棄され、賃金職員は、任用期間満了をもって当然に雇用関係が満了したものであり、任用期間満了後に正職員として採用されることを期待する法的利益を認めることは到底できず、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>らが主張する期待権侵害はない。

国が賃金職員を雇止めしたのは、労働条件を切り下げる圧力手段として行ったものではなく、任用期間満了によって当然に退職することになったものである。退職するか、Yの非常勤職員、業務委託先職員になるかの二者択一を迫ったのではない。などとして、X<sub>2</sub>らの主張を否認した。

### 【判旨】請求棄却

#### 一 労働条件の承継について

「以上の各規定（機構法附則二条、通則法五七条等）の内容及び国立病院機構法にはその職員の労働条件に関する規定がないことを総合すると、国立病院・療養所の職員は、Y設立の日にYの職員となるが、Yの職員となった者の給与の支給の基準、勤務時間及び休日等の労働条件は、設立されたY自身が、…機構法所定の各事情を考慮して決定することとされていることは明らかとすべきである。」

したがって、国立病院・療養所がYに移行し、国立病院・療養所の正職員は当然にYの常勤職員となるが、その労働条件は承継されない。」

衆議院厚生労働委員会における質疑応答でも、労働条件の承継については、政府側から、法人の給与基準は、法人みずからが定める、現給を保障するという制度的な趣旨ではない、などの説明がされ、労働条件を定める手続についても、平成一一年行政改革に関する特別委員会、国務大臣から、独立行政法人への移行準備として、法人の成立時に速やかに労働協約が締結できるよう、成立前に関係者が事実上の交渉を行う、との説明や、平成一四年前記委員会でも、労使間で実質的な懇談・協議が事実上行われながら円滑的に移行していく等の説明がされるにとどまっていると認められ、X<sub>2</sub>らの主張は明らかに事実と反するとして、「従前の国立病院・療養所における労働条件がYに承継されるとは認められない。」とした。

#### 二 就業規則不利益変更法理の適用について

「国立病院・療養所における労働条件はYに承継されないから、Yにおいて定められた労働条件は、全く新たに定められたものであって、従前の労働条件が変更されたもので

はない。したがって、Yが常勤職員に関して新たに定めた就業規則中に、国立病院・療養所における労働条件と比較して、職員に不利益な部分があったとしても、その不利益に関して、就業規則の不利益変更の法理が適用される余地はない。Y職員就業規則等は、従来の労働条件を変更して不利益を労働者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く合理性（不利益の内容、程度に合理性があることのほか、十分な代償措置の付与、労使交渉の実施、多数従業員の受容等の事情を含む。）がなければ、その効力が認められないというわけではない。

しかし、Yで働く職員の労働条件は、Yにおいて新たに定められるといっても、Yがその内容を全く自由に決められるというわけではない。」

「Yの職員のうち、国立病院・療養所の正職員であった者で、Yの成立によって自動的にYの常勤職員となったものについては、労働者の意思、選択によってYの常勤職員となったわけではなく、また、労働者の立場から見ると、雇用主体の組織が変わっただけであって、その職務や責任が変質したわけではないから、Yが就業規則を作成し、職員の労働条件を決定するにあたっては、従前の労働条件である国家公務員の給与等の労働条件を十分に考慮することが

求められることは当然であるといえる。……通則法の上記各規定は、……Yの常勤職員となったものの労働条件を定めるにあたっては、給与法や勤務時間法の適用を受ける国家公務員の勤務条件その他の事情として、従前の労働条件であった国立病院・療養所における労働条件を十分に考慮することを義務づけていると解され、したがって、Yにおける労働条件はこのような考慮をした合理的な内容のものであることを要すると解される。

これに反し、Yが従前の労働条件を全く無視した不利益な労働条件を定めた場合には、……通則法の上記規定の趣旨に反して労働条件が定められたことにほかならないのであって、そのような場合には、当該労働条件を定めた就業規則や給与規程は、国立病院・療養所の正職員であった者でYの常勤職員となったものに対して効力を有しないとされることもあると解される。」

### 三 給与支給水準の合理性

Y就業規則における平均約三五歳程度以上の職員の基本給を減額し、減額幅は級号俸が上がる程大きくなり、最大約一一％に至る基本給の減額については、国会審議における附帯決議や報告書等により、「国家公務員の給与水準の



引き下げを求める平成一五年から平成一六年にかけての世論とも合致するものであったと認められることからすれば、Yが、その設立にあたり、人件費を抑制すべく、職員の給与を見直したことに、およそ合理性がないということではでない。」

「国立病院・療養所における看護師（平均年齢三五歳）の平均給与月額（平成一四年九月分）と人事院勤務条件の『民間給与の実態』調査に基づく民間病院等における看護師（平均年齢三三・五歳）の平均給与月額（平成一四年四月）を比較したところ、国立病院・療養所の方が平均一二・三％高いという格差があり、年齢が高くなるほど概ね格差が大きく……なっていることが認められる。……医業収益に占める人件費率をみると、民間病院平均が、平成一四年は五二・四％、平成一五年は五一・七％であるのに対し、国立病院・療養所では、平成一四年は六〇・一％であり、国立病院・療養所の人件費割合は民間病院の人件費割合より相当に高かったことが認められる。」

そして、平成一五年七月特殊法人等改革推進本部参与会議「中期目標（案）及び中期計画（素案）に対する参与会議の指摘事項」中で、経費削減につき、期間中で一割二割の削減等、より大胆で意欲的な目標とすべき等とされている。

ることを考慮すれば、「基本給の減額率が最大約一一％と設定されていることについては、前記のとおり、国立病院・療養所と民間病院の看護師の給与格差が平均一二・三％であったこと、とくに年齢が高い階層で格差が大きいことに照らすと、合理性を欠くものとは認められない。」

比較対象とすべき病院の規模についても、人事院の実態調査においても、「企業規模一〇〇人以上で、かつ事業所五〇人以上」が調査対象とされており、Y職員の給与と比較すべき対象を看護師数一〇〇人以上の民間病院としなければ、比較として合理性に欠けるとは解されない。

「院長・所長、副院長・副所長・部長といった役職で比較した場合、公務員給与が民間給与を大きく下回っていること認められるのであるから、これらの職の基本給を減額しないことが公平性を欠くとは考えられないし、合理的な範囲内で基本給を減額するために職務軽減をすることが必要であると解されないから、Xらの主張は理由がない。」

#### 四 変形労働時間制について

「従来から看護師等は二四時間業務ができるように変形労働時間制が採られている。このような事業所においては、業務の必要性に対応できるようにするため、また、業務の

繁閑に応じた弾力的な勤務時間の配分が行えるようにするため、事務職等を含めて就業規則に変形労働時間制が採用できるような定めをすることには、合理的な理由があるというべきである。」

##### 五 祝日に勤務した場合の休日給支払の廃止について

「休日給の制度を採らないことによって、職員の実質的な休日数を確保することは、職員の健康・福祉の増進を図り、さらに効率的な医療体制を確保することにもなると考えられる。したがって、祝日に勤務した場合には代休日の指定を受けることとし、休日給の支給を受ける選択を認めなかったことには、合理的な理由があるというべきである。」

##### 六 賃金職員の退職再雇用について

###### (1) 公序良俗違反との主張について

「X<sub>2</sub>らは、……平成一六年三月三〇日または同月三一日に任用期間満了により賃金職員としての身分を喪失したのであって、国（国立病院・療養所）の何らかの行為があり、これによって賃金職員としての身分が失われたものではない。」X<sub>2</sub>らが……任用期間満了によって賃金職員としての

身分を喪失したことにについて、無効と評価されるような法的効果を有する行為はそもそも存在しない。また、Yは、任用期間の満了により賃金職員としての身分を喪失したX<sub>2</sub>らを、新たに非常勤職員として採用したものであって、仮に、この採用が無効であるとすると、X<sub>2</sub>らは、そもそもYの職員でないことになる。」

「Yは、政府から予算の範囲内で財政措置を受けられる（同法四六条）など、国の財政と結びついているのであるから、Y職員の採用やその労働条件の決定は、予め定められている内容により、定められた方式に従って、明確に行われることが求められているというべきである。任用行為が反復継続していたという一定の事実が継続しているからといって、公序（社会の一般的秩序）を根拠として、賃金職員としての任用期間が満了し、Yの非常勤職員として採用された事実が明白であるにもかかわらず、従前の労働条件でYの職員となったとみることができるとするのは、疑問である。」

「Yで定められた労働条件など具体的な事情をみても、以下のとおり、賃金職員を任用期間満了により退職とし、従前とは異なる労働条件で非常勤職員としたことが、公序（社会の一般的秩序）に反するとは認められない。」

「確かに、……Yの非常勤職員は、①勤務時間は週三〇時間以内とすること、②賃金は東京・神奈川・大阪では時給一一〇〇円、その他の地方都市は時給八一〇円とされること、③手当は通勤手当、夜間看護等手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、賞与に限定され、俸給の調整額、調整手当、扶養手当、住宅手当、寒冷地手当は支給されないこと、④退職金は支給されないとされたことが認められ、これらの労働条件は、国立病院・療養所の賃金職員であったときと較べると、その待遇面を悪化させるものであると認められる。しかし、これらの労働条件自体は、Yが、その成立にあたり、総人件費の抑制や人件費率の引下げが求められている状況の下で、非常勤職員について定めたものであって、その効力を否定しなければならぬほど低廉なものであるとはいえない。……賃金職員であったX<sub>2</sub>らにとっては、確かにYの非常勤職員の労働条件は引下げとなるけれども、……この切下げが、公序に反するとはいえない。

独立行政法人化に伴い定員の枠がはずれたのだから、賃金職員をすべて定員とすべきであったというX<sub>2</sub>らの主張も、考え得る人事制度に関する提言の一つとして理解できないではないが、これをしないことが公序に反するといいうる

ものでもない。」

## (2) 解雇権濫用法理について

国公法二条二項の一般職の国家公務員で、私法上の雇用契約上の地位とは異なる公法上の任用関係に基づく地位を有する日々雇用の賃金職員であったX<sub>2</sub>らの地位は、国による任用行為によって決定されると解されるのであって、それ以外の事情によって、その地位が決定されたり、変更されたりすることはなく、「私法上の雇用契約においては、期間の定めのある雇用契約が多数回にわたって更新された場合、雇用の継続が期待され、かつその期待が合理的であると認められるときには、解雇権濫用の法理が類推適用される余地があると解される」。しかし、「X<sub>2</sub>らとYとの関係は、私法上の雇用関係ではなく、公法上の任用関係であるから、その身分は、任用行為によって決定され、任用行為以外の事情や当事者の期待、認識によって、その内容が変わる余地はない。」

## (3) 正職員任用の期待権の侵害

かつては、賃金職員が順番が来れば又は又はいずれかの時期には定員内の常勤職員となれるとの期待を抱くのが当然であったといえる時期もあったと考えられる。しかし、平成

五年厚生省「改善命令」以降、賃金職員の日額賃金、諸手当、退職金の額は手引きによる水準に引き下げられ、再任用に先立ち、更新面接や更新手続が設けられるようになり、任用中断日の運用も厳密に行われるようになった。再任用時にも、任用予定期間及びその終了後には自動更新しないことが明記された辞令が交付されるようになり、賃金職員に対して、先任順による常勤職員への採用の運用はなくなり、いつか正職員になれるというような話がされることは全くなくなった等の「事実によれば、賃金職員がいずれ正職員になれるとの期待を抱いたことに合理的な理由が認められた時期があつたとしても、改善命令及びこれを受けたその後の運用により、そのような期待は解消され、あるいは、そのような期待は法的に保護するに値しないものとなつた」といふべきである。

すなわち、賃金職員が抱いた正職員になれるとの期待は、国立病院・療養所における本来の賃金職員について定められた任用や処遇とは異なる妥当でない取扱いが原因となつていたものであるところ、そのような取扱いは、改善命令によつて、……解消されたというべきであるし、仮になお期待が続いていたとしても、そのような期待は法的に保護されないというほかない。」

#### 【評釈】判旨反対

本件は、国立病院機構が特定独立行政法人に移行したことに伴つて新たに就業規則を制定したが、その内容が不利益変更であるとして争われた事例である。行政改革の政策目的に沿つた独立行政法人化については、Xらが所属する国立病院機構をはじめ、その職員が公務員の身分を保有したままでの特定独立行政法人が八法人、その他の一般独立行政法人が九四法人（平成一九年一〇月一日現在）のほか、国立大学法人や地方独立行政法人が陸續と設立されるにいたつている。特に、法人でありながら国家公務員の身分を有する特定独立行政法人については、労働各法の適用関係が複雑であり、様々な問題が生じている（通則法五九条、国公法附則一六条、特労法一七条・三七条等）。

民間労働者であれば、組織変更に伴う就業規則改定であつても、前法人と後法人の一体性が観念される場合には、労働条件の変更問題として扱われる。ところが、法律による新たな法人の設立の形態をとつている行政法人化にあつては、正規労働者についてはその職務および身分の継続性を認めているが、非正規労働者については通則法にも個別法にも全く規定が置かれていない。換言すれば、そもそも独立行政法人化の目的が行政経費の削減にあることか

ら、職員の労働条件切り下げが、あたかも立法目的と化しているかのような感さえある。

本件は、このような独立行政法人化に伴う労働条件の不利益変更及び賃金職員の退職再雇用の可否について、はじめて判断された事例である。独立行政法人への移行にあたって当然予想された問題点が浮かび上がってきたわけで、立法趣旨と立法政策の妥当性の判断について裁判所に過大な負担を強いることとなっている。

本件では、原告らが正規職員と日々雇用の賃金職員であった者の両方を含んでいるので、判旨も正規職員に関する労働条件変更の可否と、賃金職員の雇止め及び労働条件切下げの可否の両方の論点について判断している。後者の賃金職員の雇止めについては、国家公務員時代の大学図書館臨時職員についての「任期満了と共に当然に職員としての身分を喪失する」とした大阪大学（図書館職員）事件（最一小判平成六・七・一四労働六五五号一四頁）がその後の同種事件において先例として引用されているが、いずれも組織変更に伴う事例ではなく、本判決に直接的に関連させて先例とすることはできない。

本件においては、まず独法化に伴う正規職員の身分の継続性と労働条件変更の合理性・妥当性が問題とされている。

次いで、日々雇用職員のパート職員への身分変更および労働条件の大幅な切り下げの適否が争点となっている。

#### 一 正規職員の身分の継続性

正規職員については、機構法附則二条によってその継続性が明確に規定されており、自動的に雇用が継続する扱いについて争いはない。問題は、この「継続」の法的性質が異なるものである。当然承継とは言いながら、通常の独立行政法人と異なり、特定独立行政法人については、公務員の身分を保有したまま、雇用主体が変更されるといういかにも変則的な身分関係になる。したがって、雇用が終了することはあり得ないとしても、新たな雇用関係の法的性質をどのように理解するかが大問題となる。特労法三七条により、労基法の適用除外が外されているので、労働条件基準について労基法の適用があるのは疑いがない。しかし、新しい雇用関係が労働契約なのか否かについては、立法段階においても明らかにされず（第一六八回国会で成立した労働契約法においても、一九条で国家公務員および地方公務員は適用除外とされており、特定独立行政法人の職員については規定がない）、かつ、継続された雇用に労働条件基準が承継されるか否かについても明確な方向性は示

されておらず、行政法学においても、未だ明確な説明がされているとはいえない(塩野宏『行政法Ⅲ(第三版)』有斐閣二〇〇六年八九頁等参照)。労働法学の観点から見ても、制度上は就業規則法制的適用下におきながら、その出発点において同法理の適用を排除するかのような矛盾に対して現時点で明確な説明を加えることは困難な命題であるが、行政機構のリストラの一環としての側面からその法的性質をつかまえば、極力就業規則法制的土俵上での判断基準を確立すべきであると考ええる。

## 二 就業規則不利益変更法理の適用

そこで、独法化に伴う就業規則制定に関し、従来の労働条件を変更する際に一方的に不利益に変更できるかを検討しなければならない。判旨は、「労働条件はYに承継されないから、Yにおいて定められた労働条件は、全く新たに定められたものであって、従前の労働条件が変更されたものではない。」「不利益な部分があったとしても、……就業規則の不利益変更の法理が適用される余地はない」と断じているが、だからといって、自動承継である以上労働条件について全く白紙の状態から設定されるものでもない。この点について、判旨も述べているように、Yが恣意的に労働

条件を決定できるわけもなく、自ずから従前の国家公務員としての労働条件との継続性は意識されざるを得ない。

労基法上の就業規則法理がYに適用されるとしても、その根本にあるのは、形式的な就業規則の変更問題ではなく、労働条件そのものの変更問題である。その意味で、判旨前段が総論的に、立法段階における国会答弁その他の立法者意思のみに依拠して労働条件基準の継続性を否定している点については、問題があるといわざるを得ない。何よりも、実態に即して変更の合理性を判断する視点を持つべきであった。

しかし、結局判旨においても実質的な判断に踏み込んでおり、以下、人件費切り下げのための賃金表の書き換え、変形労働時間制の拡大、祝日出勤手当の廃止の三点について、判旨に即して検討する。

## 三 賃金切り下げの合理性

賃金切り下げの根拠とされている民間との賃金格差については、Xらが主張するように一〇〇〇人規模の民間と比較まで必要かどうかはともかく、看護師を中心とする病院の賃金構造がどのようなものであるかについての考察が必要であろう。本件では、医療職(三)(看護師)の賃金

表において、定年直前の最高賃金は三七万二九〇〇円であり、これを四万一二〇〇円引き下げる結果となっている。賃金引き下げの根拠が、民間との比較に終始しているが、看護師の賃金構造に踏み込まずして判断できるのであろうか。

本件で争点となっている職種は、正規職員については一人を除き看護師であり、性別は不明であるがおそらく女性が大多数であると思われる。そして看護師の男女比率を考えると、Yが根拠とする民間病院の賃金実態は、日本における女性の賃金カーブすなわち男女差別を色濃く反映したものとなっているはずである。それに対し、公務員の賃金体系は男性を中心とした年功序列型を反映しているのである。看護師に適用されていた賃金表も、公務員の賃金体系の影響を受けている。本件においては、原告側がこの論点を全く取り上げていないので、判旨においても判断されていないが、この点を看過してはならないであろう。判旨にもあらわれているように、院長・副院長等管理職の賃金については民間が大幅に上回っているとのことであるが、おそらくこれらの役職者は医師（しかも男性）がほとんどであり、かつ民間平均の中にはオーナー医師が多数含まれていると思われる。これらの点について検討をせずに、単純

に統計数字のみによって合理性を判断している点は問題である。少なくとも、最大一〇%以上の賃金切下げを行う以上は、その切下げが男女差別に起因するものであるかどうかの検証を行うべきであった。これらの観点に立つて仔細に検討すれば、賃金切下げの不合理性を明らかにし得たのではなからうか。さらに男女差別が明らかにされるようであれば、本件賃金切下げは、公序良俗違反との結論を導き出すことも可能であったように思われる。

#### 四 変形労働時間制の導入

国立病院等においては、従来医療職については変形労働時間制が導入されていたが、事務職については適用がなかった。病院の診療実態を勘案すると、一カ月変形制の導入に合理性を否定するのはかなり困難なように思われる。判決においても、実態を詳細に検討することなく合理性を認定しているが、病院の実態から判断してやむを得ない結論といわざるをえない。一カ月単位の変形労働時間制は、事業場協定が必須要件とされており、その意味でも、労働組合との交渉経過等も特段問題にする必要がなかったものと思われる。

## 五 祝日出勤

独法化以前には、祝日出勤については、祝日出勤手当と代休の選択制が取られていた。それを代休一本に変更する措置については、たしかに経済的側面においては不利益に作用することもあるが、総労働時間の短縮という命題から考えると、労働者側としても単純に不利益のみを言いつめることは出来ないだろう。年休取得の促進等については、別の局面で権利の伸長を図る方策を考えればよいことで、祝日給の削減を不利益と断じることが困難と思われる。ただ、判旨が事後に休日を指定する「代休」と事前の振替を要件とする「振替休日」の区別を看過している点は、結論に影響はなくともいささか問題である。

六 賃金職員の雇用継続性と労働条件切り下げの合理性  
 従来の賃金職員（日々雇用職員）を法人化を前に全員解雇し、週三〇時間のパートタイム労働者として再雇用する方法がとられた。従前任期付職員の雇止めについては、判例法理は行政処分にあたらないとしており、本判決もこれらと軌を一にするもので、行政行為の性質上、契約関係を継続すると解釈するには無理がある。そうすると、判旨で検討すべきであったのは、業務の性質がパートタイム労働

に適したものであるかどうか、従来の収入と比較して不当に賃金水準が切り下げられていることはないか、等々について実態的に検証することにあつたはずである。判旨においては、非常勤職員の労働条件について「総人件費の抑制や人件費率の引下げが求められている状況の下で、非常勤職員について定めたものであつて、その効力を否定しなければならぬほど低廉なものであるとはいえない」とごく簡単に切り捨てているが、たとえ夜勤が不可能で正規職員に採用される条件を満たさなかつたとはいえ、一方的に従来の半分程度の労働条件基準を設定することが、さほど簡単に肯定してしかるべき労働条件の変更であろうか。

判旨では、年次有給休暇の比例付与、継続雇用の努力義務など、労基法・パートタイム労働法の規定との関連について触れるところがない。しかし、これらの問題は、今後新たな争点として発生して来る可能性が非常に強い。規制改革の奔流の中で、法的整合性を欠いた法人化のつけが奈辺に生じてくるか、今後を見守る必要がある。