

高校の独立採算制を否定して、

理由のない賃金引下を取り消して差額全額の支払を認めた判決

弁護士 小 関 眞

労働契約法9条で、経営者が勝手に給料表を変更して従業員の賃金を引き下げることはできないと規定されています。ところが、労働契約法に違反して従業員の給料を勝手に引き下げた経営者がいたのです。仙台高等裁判所の逆転判決で完全勝訴しましたので紹介します。

宮城県内で高校と大学を運営する学校法人が、平成23年4月1日から比較的年齢の高い高等学校教員の給与を月額数千円から2万数千円減額するという就業規則の変更を強行しました。そこで、教職員組合の組合員が労働契約法に違反する就業規則の一方的な不利益変更であるとして、平成25年6月に引き下げられた賃金と従前の給与との差額の支払いを求めて裁判を提起しました。

裁判で、学校法人側は、教員の給与を引き下げなければならない差し迫った事情として、子供の減少が続くなか生徒数が少なくなり経営状況が悪化し、今後回復の見込みはない。県内あるいは全国の私立高校と比較して教職員の給与が高いとともに収入に対する人件費比率も高い。学校法人が運営する大学はともかく、独立採算制をとっている高校だけの経営状況は借入にたよっており、資金枯渇も間近であると主張しました。

しかし、学校法人が強行した給料表改訂は、組合員が多数を占める年齢層の給与を引き下げ、それ以外の教員の給与は上げるというものであり、その経費削減効果は年間400万円程度にすぎず、賃金引き下げの必要性すら怪しいものでした。また、将来の経営状況悪化の可能性や他の私立高等学校との比較だけで、労働者の基本的権利である賃金を引き下げることにはできません。さらに、経営状況が優良な学校法人から高等学校だけを切り離してその経営状況を評価し、賃金引き下げの根拠とすることはできないはずで

す。教職員は、このような理由を挙げて賃金引き下げには理由がないと反論しました。

ところが、平成25年3月の判決は、学校法人の主張を全面的に認めた原告敗訴判決でした。同判決を不服としての控訴審判決が今回の判決です。

今回の仙台高等裁判所の判決は、原則に従って、労働者の基本的権利である賃金を引き下げるためには合理的理由が必要であるが、学校法人にはその理由がないとするものでした。学校法人の経営状況は優良であると説明しましたが、資産状況や利益率などからみてまさに優良企業として評価できるような財政状況でした。地方裁判所の判決は、この点、学校法人の運営する大学と本件高校は「独立採算制」をとっており、大学や学校法人の経営状況がよくとも、高等学校の経営状況が危機に瀕していれば賃金引き下げの理由となるとするものでした。しかし、本件学校法人が大学と高校の独立採算制をとっているという事実はなく、また、高校の経営が危機に瀕しているという状況もなかったのです。高等裁判所は、この点を明確に認めて教職員らの請求を完全に認容したのです。

きわめて常識的な判決ですが、大学と高校を運営する学校法人について、独立採算制を根拠に高校だけの経営悪化を理由として賃金引き下げができるかについて明確に否定的な判断を示した判決であると考えます。