

平成29年11月10日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官

平成29年(ネ)第345号 退職金請求控訴事件(原審・佐賀地方裁判所平成25年(ワ)第443号)

口頭弁論終結日 平成29年9月20日

判 決

控 訴 人

控 訴 人

控 訴 人

上記2名訴訟代理人弁護士

同

同

同

東 島 浩 幸

桑 原 健

梶 原 恒 夫

八 木 大 和

佐賀市本庄町1番地

被 控 訴 人

同 代 表 者 学 長

同 訴 訟 代 理 人 弁 護 士

国立大学法人佐賀大学

宮 崎 耕 治

青 山 隆 徳

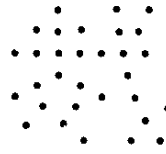
主 文

- 1 本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人は、控訴人(以下「控訴人」という。)に対し、191万4789円及びこれに対する平成25年4月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。



- 3 被控訴人は、控訴人●●●●●（以下「控訴人●●●●●」という。）に対し、17万5956円及びこれに対する平成25年4月1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

本件は、被控訴人の職員であった控訴人らが、被控訴人が行った職員の退職手当の調整率を引き下げる旨の退職手当規程の改正が無効である旨主張し、これを前提に、被控訴人に対し、それぞれ労働契約による退職金支払請求権に基づき、上記改正前の退職手当額と実際に支給された退職手当額との差額及びこれに対する退職手当支給日の翌日である平成25年4月1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る事案である。

原審は控訴人らの請求をいずれも棄却したところ、控訴人らが控訴した。

- 1 前提事実（認定根拠を掲記しない事実は当事者間に争いがない。なお、書証については、特記しない限り枝番を全て含む。）

(1) 当事者

ア 被控訴人

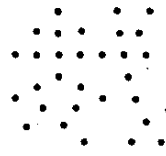
被控訴人は、国立大学法人法に基づき「佐賀大学」を設置する国立大学法人である。

従前、国立学校設置法に基づき国立大学である佐賀大学が設置されていたところ、平成16年4月1日、国立大学法人法に基づき、被控訴人が成立した（国立大学法人法附則3条1項、国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律2条、同法附則1条）。

被控訴人は、伊万里事業場、久保泉事業場、鍋島事業場、本庄事業場、医学部附属病院事業場、附属小学校事業場、附属中学校事業場及び附属特別支援学校事業場の8事業場を有している。（乙45）

イ 控訴人ら

控訴人●●●●●（昭和22年生まれ）は、昭和56年9月1日から平成25



年3月31日まで旧機関である佐賀大学及び被控訴人の職員（教員）であった者であるが、同日付で被控訴人を退職した。

控訴人●●●（昭和22年生まれ）は、昭和58年4月1日から平成25年3月31日まで旧機関である佐賀大学及び被控訴人の職員（教員）であった者であるが、同日付で被控訴人を退職した。

控訴人らは、いずれも、被控訴人の本庄事業場において勤務していた。

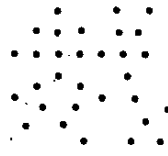
（乙28）

(2) 国立大学法人の成立に伴う職員の引継ぎと退職手当の支給等

国立大学法人法附則4条は、国立大学法人の成立の際現に国立学校設置法に基づく国立大学の職員である者は、原則として、同成立の日において、それぞれ当該国立大学法人の職員となる旨を定めている。そして、同6条は、これにより国立大学法人の職員となる者（以下「承継職員」という。）に対しては、国家公務員退職手当法に基づく退職手当は支給しないものとし、他方、各国立大学法人は、承継職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国家公務員としての引き続いた在職期間を当該国立大学法人の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする旨を定めている。

承継職員に支給する退職手当について、政府は、各国立大学法人に対し、当該各職員が国家公務員であると仮定して国家公務員退職手当法に基づき算定される退職手当相当額を、特殊要因運営費交付金として措置している。具体的には、各国立大学法人は、文部科学省に対して、執行年度の前年度初めに退職予定の積算対象役職員（承継職員等）に係る支給予定の退職手当の所要見込額につき概算要求して、執行を受け、執行年度の翌年度初め（決算額が明らかとなる時期）に、退職者ごとに実際に支給した退職手当額及び計算根拠を明らかにした上精算を行うとしている。（乙56）

上記取扱いは、国立大学の法人化に当たり、退職手当の支給に関して承継



職員に不利益が生じないように配慮したものであり、全ての国立大学法人において、承継職員に対し、当該各職員が国家公務員であると仮定して国家公務員退職手当法に基づき算定される退職手当相当額の退職手当を支給している。(乙18, 29, 50, 56, 85, 86, 弁論の全趣旨)

被控訴人においては、就業規則に基づき、職員の退職手当の支給に関し、国家公務員退職手当法の内容に準じた内容の国立大学法人佐賀大学職員退職手当規程(以下「本件退職手当規程」という。)を定めている。本件退職手当規程によれば、退職した者に対する退職手当の額は、「基本額(退職日退職手当基礎額[退職又は解雇の日におけるその者の本給月額, 本給の調整額及び教職調整額の合計額]×退職理由別・勤務年数別支給率×調整率)+調整額」により算定される。(甲2, 43)

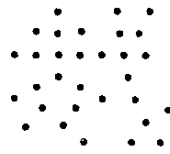
被控訴人の平成22年4月から平成28年3月の中期計画においては、退職手当には国家公務員退職手当法に準じて算定される運営費交付金を充てるものとされていた。(乙20)

(3) 本件退職手当規程改正に至る経緯

総務大臣及び財務大臣は、平成23年8月、人事院に対し、民間企業における企業年金及び退職金の実態調査の実施並びに調査結果に基づく見解の表明を要請した。(甲4)

人事院は、平成24年3月、年金(使用者拠出分)及び退職一時金を合わせた退職給付総額での官民比較の結果について、民間が平均2547万7000円であるのに対し、公務員が平均2950万3000円であり、公務員が402万6000円(13.65%)上回るとして、国家公務員の退職給付について、官民均衡の観点から民間との較差を埋める措置が必要との見解を示した。

国家公務員制度改革推進本部に設置された「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」は、同年7月5日、人事院の調査結果に基づき官民較

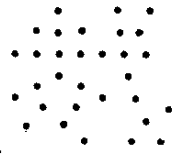


差を是正すべきであり、その調整は、退職手当につき支給水準を2707万1000円から2304万5000円まで約14.9%の引下げを段階的に行うことによることが適切である旨の報告を行った。(甲5)

政府は、平成24年8月7日、前記人事院による調査結果及び見解並びに前記有識者会議からの報告を踏まえ、退職給付における官民較差の解消等を図るため、国家公務員退職手当法の改正案を国会に提出するとともに、独立行政法人の役職員の退職手当についても、国家公務員の退職手当の見直しの動向に応じて、独立行政法人通則法等の趣旨を踏まえつつ、国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請等を行い、特殊法人等の役職員の退職手当についても、同様の考え方の下、必要な措置を講ずるよう要請等を行うほか、必要な指導を行うなど適切に対応することとする旨の閣議決定をした(以下「本件閣議決定」という。)(甲3)

平成24年11月16日、第181回国会において、国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律(平成24年法律第96号。平成25年1月1日施行。)が成立し、同月26日、公布された。これにより国家公務員退職手当法は、国家公務員の退職手当の基本額を算出する際に乗じる率(同法附則21項、22項)について、従前の100分の104から、当分の間100分の87とするものと改正され、経過措置として、同率は、平成25年1月1日から同年9月30日までの間においては100分の98と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては100分の92とするものとされた。

内閣官房行政改革推進室長及び総務省行政管理局長は、平成24年11月30日、各府省官房長に対し、「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の退職手当について」と題する文書を発し、管下の独立行政法人等に対し、独立行政法人の役職員の退職手当について必要な措置を講ずるよう要請すること等を求めた。文部科学省大臣官房長は、同年12月5日、被控訴人を含



む各国立大学法人の学長等に対し、民間における退職給付の実情に鑑み退職手当の引下げを行うことを内容とする国家公務員の退職手当制度の改正に準じて、各法人の役職員の退職手当について必要な措置を講ずるよう要請した（以下「本件要請」という。）。

(4) 本件退職手当規程の改正

被控訴人の役員会は、平成24年12月26日、国家公務員退職手当法の改正に準じて、本件退職手当規程を改正し、35年以下の期間勤続した上で退職した者の退職手当の基本額を算出する際の調整率を、100分の104から、当分の間100分の87とするものとし、経過措置として、同率は、平成25年1月1日から同年9月30日までの間においては100分の98と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間においては100分の92とするものとした（以下、改正前の本件退職手当規程を「改正前退職手当規程」といい、改正後の本件退職手当規程を「改正後退職手当規程」という。）。

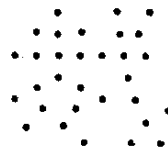
改正後退職手当規程は、平成25年1月1日、施行された。

(5) 控訴人らに対する退職手当の支給

被控訴人は、平成25年3月31日、改正後退職手当規程に基づき、同日付で被控訴人を退職した控訴人らに対し、改正前退職手当規程に基づいて計算した場合と比較して約5.77%減額された退職手当（以下同減額分を「本件各差額分」という。）、具体的には、控訴人豊島に対し3127万4903円（税控除前）を、控訴人山本に対し2819万0617円（税等控除前）を、それぞれ支払った。（甲13～15、乙28）

2. 関係法令の定め等

国立大学法人法は、大学の教育研究に対する国民の要請にこたえとともに、我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均衡ある発展を図るため、国立大学を設置して教育研究を行う国立大学法人の組織及び運営等について定める



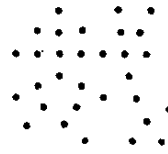
ことを目的としている。(同法1条)

国立大学法人の資本金は、国立大学法人成立時に政府から出資があったものとされた国から承継した権利義務の価額に相当する金額とされ、また、政府は、必要があると認めるときは、予算で定める金額の範囲内において、国立大学法人に追加して出資することができる。(同法7条、同法附則9条2項)

国立大学法人は、国立大学の設置・運営、学生に対する、修学、進路選択及び心身の健康等に関する相談その他援助、研究の成果の普及・その活用の促進等の業務を行う。国立大学等の授業料その他の費用に関し必要な事項は、文部科学省令で定める額を標準として、国立大学法人が定めるが、特別の事情があるときは、標準額に100分の120を乗じて得た額を超えない範囲内において、定めることができる。(同法22条1項、国立大学等の授業料その他の費用に関する省令1条、2条、10条)

文部科学大臣は、6年間において国立大学法人が達成すべき業務運営に関する目標を中期目標として定め、これを当該国立大学法人に示すとともに、公表しなければならない(国立大学法人法2条5項、30条)、国立大学法人は、当該中期目標に基づき、これを達成するための計画を中期計画として作成し、文部科学大臣の認可を受けなければならない(同法2条6項、31条1項)。中期計画においては、教育研究の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置等の他、予算(人件費の見積りを含む。)、収支計画及び資金計画、剰余金の使途等について定める(同条2項)。また、国立大学法人は、毎事業年度の開始前に文部科学大臣の認可を受けた中期計画に基づき、その事業年度の業務運営に関する計画(年度計画)を定め、これを同大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。(同法2条7項、35条、独立行政法人通則法31条)

国立大学法人は、毎事業年度、損益計算において利益を生じたときは、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、その残余の額は、

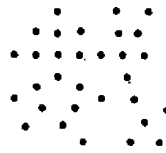


積立金として整理しなければならない。国立大学法人は、同残余があるときは、文部科学大臣の承認を受けて、その残余の額の全部又は一部を中期計画の剰余金の使途に充てることができる（目的積立金）。中期目標の期間の最後の事業年度に積立金があるときは、その額に相当する金額のうち文部科学大臣の承認を受けた金額を、当該中期目標の期間の次の中期目標の期間に係る認可を受けた中期計画の定めるところにより、当該次の中期目標の期間における法定の業務の財源に充てることができる。また、積立金の額に相当する金額から承認を受けた金額を控除した金額を控除してなお残余があるときは、その残余の額を国庫に納付しなければならない。なお、会計上、中期目標の期間の最後の事業年度においては、当期末処分利益は、積立金として整理しなければならない。

（国立大学法人法 32 条，独立行政法人通則法 44 条，国立大学法人法施行規則 13 条，国立大学法人会計基準 91，92）

政府は、予算の範囲内において、国立大学法人に対し、その業務の財源に充てるために必要な金額の全部又は一部に相当する金額を交付することができる（国立大学法人運営費交付金）。なお、平成 27 年 4 月 1 日以降、国立大学法人は、同交付金について、国民から徴収された税金その他の貴重な財源で賄われるものであることに留意し、法令の規定及び中期計画に従って適切かつ効率的に使用するよう努めなければならないものとされた。（国立大学法人法 35 条，独立行政法人通則法 46 条）

国立大学法人の職員の給与及び退職手当の支給基準について、平成 27 年 3 月 31 日以前においては、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なければならないとされていた（平成 26 年法律第 67 号による改正前の国立大学法人法 35 条，平成 26 年法律第 66 号による改正前の独立行政法人通則法 63 条 3 項）が、平成 27 年 4 月 1 日以降は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等，民間企業の従業員の給与等，当該国立大学法人の業務の実績並びに



職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して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50条の10第3項）。なお，会計上，退職手当に充てるべき財源措置が運営費交付金により行われることが中期計画等で明らかにされている場合は，退職給付引当金として計上しないこととされている（国立大学法人会計基準87）。他方，退職給付債務のうち，運営費交付金に基づく収益以外の収益によってその支払財源が手当されることが予定されている部分については，退職給付引当金を計上することとされている（同前）。

3 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は，

- ① 本件退職手当規程の改正が就業規則の不利益変更として合理性を有するか。
- ② 被控訴人が本件退職手当規程の改正を労働者に周知させたか。

である。

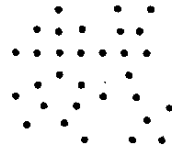
- (1) 争点①（本件退職手当規程の改正が就業規則の不利益変更として合理性を有するか。）について

（被控訴人の主張）

本件退職手当規程の改正は，以下のとおり合理性を有するものである。

ア 就業規則の変更により労働者が受ける不利益の程度

本件各差額分の額は，控訴人●●●●●●●●●●について175万3984円，控訴人●●●●●●●●●●について157万2773円であり（なお，控訴人らの主張額は否認する。），控訴人らに支給された退職手当の全体額に比して少額である上，控訴人らに対しては退職手当に加えて，国家公務員と同様に退職共済年金が支給され，65歳に達した時点において支給される金額は，控訴人●●●●●●●●●●において年額●●●●●●●●●●円，控訴人●●●●●●●●●●において年額●●●●●●●●●●円である。



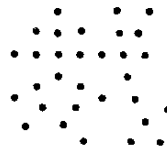
よって、上記減額により、直ちに、生活に困難を来すような重大な不利益が生じるとは考えられない。

なお、控訴人らは、平成26年7月1日以降の退職者については、改正前退職手当規程と比較して約16.35%もの減額がされることとなり、不利益の程度が甚大であると主張するが、不利益の程度を判断するに当たっては、控訴人らに適用される規程を基準に判断すべきである。

イ 就業規則の変更の必要性

(ア) 本件要請による変更の必要性

国立大学法人における退職手当の支給基準については、本件当時、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定めなければならないとされていた（平成26年法律第67号による改正前の国立大学法人法35条、平成26年法律第66号による改正前の独立行政法人通則法63条3項）から、同基準は国民の理解と納得が得られるよう適切かつ妥当なものとなるよう定められる必要があった。また、現在は、国立大学法人の職員の退職手当等について、国家公務員の給与等を考慮して定めなければならないことが明記されている（国立大学法人法35条、独立行政法人通則法50条の10第3項）。被控訴人職員の身分は、被控訴人が国立大学法人に移行したことに伴い、国家公務員から法人職員（非公務員）となった。そして、退職手当は、職員の勤続・功勞報償を基本的性格としており、法人化時点において退職手当の精算はなされなかったことから、承継職員に支給される退職手当には、国家公務員としての勤務に対する報償部分が含まれることになる。そして、法人化により承継職員に不利益を生じさせないため、国は、当該職員の退職手当に充てることに用途を限定した補助金（特殊要因運営費交付金）を国立大学法人に交付しており、国立大学法人は、独自に退職手当相当額を退職給付引当金として積み立てることな



く、上記特殊要因運営費交付金を財源として、職員の退職手当を支払っている。また、かかる退職手当の支給以外にも、国立大学法人の運営資金の多くの部分は、国が交付する運営費交付金その他の公費により賄われている。

被控訴人を含む各国立大学法人は、政府から、職員の退職手当について、改正退職手当法に準じて、必要な措置を講ずるよう要請された（本件要請）。

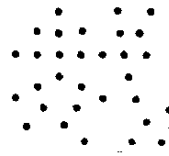
そうすると、被控訴人職員の退職手当について、財源である特殊要因運営費交付金を提供する政府が、退職給付に係る官民較差を是正して社会一般の情勢に適合したものとすべく、退職手当の引下げを内容とする本件要請がなされたのであるから、被控訴人には、本件退職手当規程の改正について高度の必要性があったというべきである。

なお、被控訴人を含む全国立大学法人が、最終的に国家公務員退職手当法に準じて職員の退職手当規程を改正しており、経過措置として改正退職手当法とは異なる規程を設けた国立大学法人も4法人にすぎず、改正退職手当法に準じて退職手当規程を改正すべき高度の必要性が存在していたことは明らかである。

(イ) 国立大学法人の財政面の考慮の要否

確かに、退職手当規程に基づき退職手当を支給するとの法形式のみに着目すれば、各国立大学法人において、自らの責任で自由に退職手当額を定めることができる。

しかしながら、前記のとおり、国立大学法人の職員の退職手当は、特殊要因運営費交付金を原資としており、各国立大学法人が退職手当について独自の予算を設けてこれを増減することは想定されていない。また、仮に国立大学法人の予算で本件各差額分を支出することになった場合には、一般運営費交付金又は自己収入等を財源とすることになるが、一般



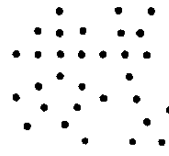
運営費交付金は中期目標・計画の達成のために既に用途が定められており、ここから捻出することは事実上不可能であるし、自己収入も限定されており、本件各差額分を支出することにより教育研究費等に不足を来す場合には、国立大学法人として社会への説明責任を果たすことはできず、結局、本件各差額分を支給するために財源を確保することは困難であるといえる。このような国立大学法人における退職手当の特殊性からすれば、就業規則の不利益変更の必要性を論じるにあたり、被控訴人の経営状況などの財政面を考慮すべきではない。

また、各国立大学法人の裁量により、政府による本件要請に対して異なる対応が可能であるとする、潤沢な収益のある国立大学法人のみが退職手当の水準を従前のまま高く維持することを認めることになるが、そのような結果は、国立大学法人が独立行政法人に準じた存在として、国の施策の実施のために予算を措置されて運営され、独立採算制を採用していないことと相矛盾し、許されるものではない。

(ウ) 被控訴人の利益による対応の可否

国立大学法人における現金の裏付けのある利益剰余金は、文部科学大臣の承認を得た上で、目的積立金として計上し、中期計画（国立大学法人法31条）に定める用途にのみ充てることができるものである（独立行政法人通則法44条3項）。そして、目的積立金を取り崩して役員や職員の人件費に充てることは禁止されているし、人件費として承認を申請したとしても、文部科学大臣の承認を得られるとは考え難い。

控訴人らは、当期の利益を目的積立金として計上せずに、退職手当に充てる手法により、退職手当を支出可能である旨主張する。しかしながら、そのような手法は、国立大学法人法が剰余金について目的積立金としての承認を求める制度の趣旨に反するもので実現可能性に疑義があるし、他の国立大学法人で実施している例もない。



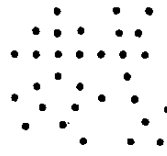
したがって、被控訴人の附属病院の収入等から得られる利益から本件各差額分を支出することはできない。

(エ) 被控訴人の財政状況（余剰資金の有無）

以下のとおり、被控訴人に本件各差額分を含む本件退職手当規程改正前後の支給差額分について、被控訴人の独自財源により恒常的に支給可能となるような余剰資金はなかった。

改正後退職手当規程による支給額と改正前退職手当規程による支給額との差額は、被控訴人の試算によれば、平成24年度で約5300万円、平成25年度で約1億2500万円、平成26年度で約2億円、平成27年度以降で約2億4000万円の資金が必要となり、以後毎年同額程度を支出する必要が生じるとされる。

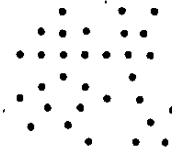
確かに、損益計算書上、被控訴人は一定の経常利益を上げている。しかしながら、損益計算書上の利益額には、資金の裏付けがあるものとそうでないものが含まれるなど、損益計算書上の利益の全てが退職手当の支出原資となるものではない。また、国立大学法人の損益は中期目標・計画期間6年間（なお、本件退職手当規程の改正は、平成22年4月から平成28年3月までの中期目標期間中になされた。）で評価すべきものであって、単年度の損益は、事業の評価に用いる指標にすぎず、余剰資産の有無を説明する指標ではないから、単年度の損益計算書の数値を評価して余剰資金の有無を判断することは不可能である。さらに、被控訴人の経常利益は、専ら附属病院の収入によるものであるところ、平成22年度、同23年度の附属病院の高額の経常利益は、再整備事業のための原資を積み上げるため、医療機器の購入などの支出を抑制したために生じたものである。加えて、附属病院の平成25年度の経常利益は、再整備事業に伴う医療機器購入費が高んだことや再整備事業に伴う手術制限があったことなどから、約2億1000万円の赤字であり、法人全



体の経常利益も約4億4000万円の赤字となっており、最終的な当期純利益が約2億3000万円の黒字となっているのは、目的積立金を7億円取り崩したためにすぎない。附属病院の再整備事業については、建築費用の高騰など様々なコスト増のリスクが存在しており、更なる収支悪化も予想されるし、今後も、借入金の返済や、医療機器の更新、修繕積立金の積立て等を行う必要があり、常に利益が生じるものではない。現に、平成25年度以降は、年間10億円を優に上回るような高額な利益は上げていない。そうすると、控訴人らの主張するように継続的に高額な経常利益を維持できるとの保証はない。

また、確かに、被控訴人は、平成24年度の貸借対照表上、約179億円の流動資産（そのうち約136億円は現金及び預金）を有している。しかしながら、流動資産には、引当対象となる債務等の項目が存在して既に使途が決まっており、特定目的以外に利用できないものが多数存在している。また、資産から負債を差し引いた純資産に該当する金額についても、その全てを自由に費消できるものではなく、貸借対照表上約100億円を超える流動資産を有していることが、余剰資金の存在を示す根拠とはならない。さらに、平成25年度には、附属病院の再整備事業などのため、流動資産は約143億円（そのうち約100億円が現金及び預金）に減少しており、平成27年度には流動資産は約120億円（そのうち約74億円が現金及び預金）にまで減少している。附属病院の再整備事業のためには、今後も10億円単位での支出も想定されるところであり、貸借対照表上の数値は、被控訴人に十分な余剰資金があることを示すものとはいえない。

さらに、平成24年度期末のキャッシュ・フロー計算書の期末資金残高として、約74億円の残高が確保されている。しかしながら、キャッシュ・フロー計算書上の期末資金残高には、目的積立金の見合い額など、



退職手当としての支出が不可能なものも含まれており、期末資金残高が数十億円あることから直ちに被控訴人の余剰資金の有無を判断することはできない。また、キャッシュ・フロー計算書上の期末資金残高は、平成25年度末には約35億円に減少している。被控訴人は、附属病院の再整備事業などに多額の投資を必要としており、仮に数十億円の期末資金残高があるとしても、直ちに余剰資金があると判断することはできない。

(カ) 以上からすれば、本件退職手当規程を早期に改正する高度の必要性があったことは明らかである。

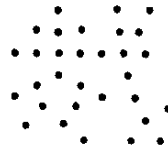
ウ 変更後の就業規則の内容の相当性

改正退職手当法による調整率の変更は、官民較差を修正し、民間における支給実績に照らして、退職手当額の社会的相当性を担保するために行われたものであり、同法に準拠して変更した改正後退職手当規程の内容には、社会的相当性が認められる。実際に、被控訴人以外の国立大学法人においても、同時期（平成25年3月末から同年4月まで）に、同様に同法に準拠した就業規則の変更が行われている。

また、退職手当の引下げも、平成26年7月1日までに段階的に引き下げるといった暫定的な緩和措置が設けられている。

エ 労働組合等との交渉状況

本件退職手当規程の改正手続に関しては、文部科学省大臣官房長から各国立大学法人学長に対して必要な措置を講ずるよう要請されたのが平成24年12月5日であり、佐賀大学教職員組合（以下「本件組合」という。）から被控訴人に対し協議が申し入れられたのが同月12日で、国家公務員の退職手当の制度変更が平成25年1月1日より適用されることから、やむを得ず変更予定日直前での交渉となったが、被控訴人の人事担当者及び責任者は、不利益を被るおそれのある平成24年度末定年



退職者に対しては事前告知を行っていたことを併せ考慮すると、被控訴人における労使協議の態様は、本件経緯に照らしてやむを得ないものであったというべきである。かかる協議経緯は、他の国立大学法人におけるものとほぼ同等のものであって、被控訴人のみが職員組合に対する対応を不誠実に行ったということはできない。なお、控訴人らは、労使協議の際に、詳細な財務状況についての議論がなされなかったことを論難するが、就業規則変更の必要性としては、承継職員に対する退職手当の特殊性や本件要請の存在が重要な根拠となることは、前記のとおりであり、被控訴人は、労使協議において、かかる規程改正の必要性を十分に説明していたものである。

被控訴人が、各事業場の過半数代表者の意見を、改正後退職手当規程の施行後である平成25年1月16日以降に順次受領した点についても、各事業場の過半数代表者は、本件退職手当規程の改正前である平成24年12月までに行われた被控訴人の説明により、概ね意見が示せる状態となっていたのであり、仮に被控訴人において手続の一部に不備があると評価されたとしても、その影響は軽微なものにすぎない。

オ 同種事案における社会における一般的状況

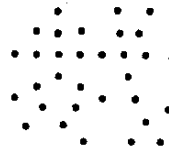
判例法理においては、就業規則の不利益変更の考慮要素として、同種事案における社会における一般的対応状況も考慮するとされているところ、本件に関して、全ての国立大学法人が、最終的には、改正退職手当法に準じて本件退職手当規程の改正を行っているのであり、このことから本件退職手当規程の改正の合理性が強く基礎付けられる。

(控訴人らの主張)

本件退職手当規程の改正は、以下のとおり合理性が認められない。

ア 就業規則の変更により労働者が受ける不利益の程度

退職手当は賃金の後払としての性格を有するものであり、賃金によって



生活する労働者にとって重要な労働条件であるところ、本件退職手当規程の改正により、控訴人●●●は、本来受け取るべき退職手当額より19万4789円減額され、また、控訴人●●●は、同じく172万5956円減額されたのであり、その削減率は、それぞれ約5.77%に上る。

また、改正後退職手当規程は、段階的に削減率を増加させる内容となっており、平成26年7月1日以降の退職者については、約16.34%もの減額がされるものであり、控訴人ら以外の職員に対する不利益の程度も甚大である。

さらに、改正後退職手当規程において、上記の不利益の代わりとなる代償措置は一切設けられておらず、職員に一方的に不利益を強いる内容となっている。

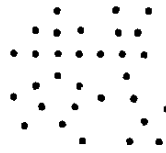
加えて、被控訴人の就業規則上、自己都合による退職の場合は、少なくとも30日前までに退職届を提出しなければならないと規定されており、平成24年12月28日に本件退職手当規程の改正の通知がなされても、その効力が発生するとされた平成25年1月1日より前に退職して不利益を回避する余地はなかった。

以上の諸点に鑑みれば、本件退職手当規程の改正により労働者の受ける不利益の程度は、看過できない程度に大きなものであったというべきである。

イ 就業規則の変更の必要性

(ア) 本件要請による変更の必要性

そもそも国立大学法人は、独立行政法人と異なり、憲法23条の大学の自治の保障の観点から、強度に自主性・自律性の確保が要請されている。そうすると、「社会一般の情勢に適合したもの」とは、労使自治により決定された給与や退職手当の支給基準が、結果として国民の理解と納得が得られるような妥当な範囲で決定されることを期待するものにす

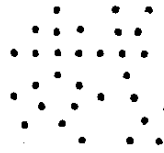


ぎず、大学内の自主性・自律性をないがしろにして、国家公務員の給与水準を殊更に重視すべきではない。したがって、国立大学法人の退職手当規程を改正すべき社会的要請が存在したとしても、あくまでも労使自治の枠組みの中で行われるべきものにすぎず、政府から要請があったことをもって、就業規則を不利益変更する高度の必要性を認めることはできない。

なお、被控訴人が指摘する独立行政法人通則法50条の10は、本件退職手当規程の改正時に存在しておらず、これを遡及して適用すべきであるかのような主張は前提自体が誤っているし、上記条項も、国家公務員の給与水準が一つの考慮要素となることを示したものにすぎず、国立大学法人の給与水準に必ず準拠しなければならないことを義務付けるものではないから、被控訴人の主張は妥当ではない。

(イ) 国立大学法人の財政面の考慮の要否

各国立大学法人に支給される一般運営費交付金は、人件費・物件費を含めて使途の区分のない「渡し切り」で措置されるものであり、各国立大学法人は、その使途について国による事前の関与なく、自らの経営判断によって予算に充てることができるものとされている。また、確かに、政府は、退職手当の財源として、特殊要因運営費交付金を国立大学法人に交付しているが、国立大学法人が一般運営費交付金や自己収入の中からやりくりして特殊要因運営費交付金の金額を超える退職手当を支給することは、法律上何ら禁止されていない。したがって、被控訴人に退職手当規程について自由に決定する権限が実質上存在しないという制約はない。実際にも、内閣の要請に応じて被控訴人のように退職手当規程の改正を行った国立大学法人のうち32法人は、実施時期を遅らせる措置を採っており、被控訴人が退職手当規程について自由に決定する権限が実質上存在しなかったとはいえない。したがって、退職手当を不利益に



変更する必要性について検討する上では、当該法人の財政的事実が中心的な要素とされるべきである。

(ウ) 利益による対応の可否

特殊要因運営費交付金以外の財源から退職手当を支出するためには、当該年度の利益から支出することができ、わざわざ目的積立金を取り崩す必要はない。かかる場合、目的積立金に関する上記規制にはかからないから、自由に支出することが可能である。また、仮に、年度途中で本件各差額分を特殊要因運営費交付金以外から支出したことで、その年度末に赤字が出たとしても、前年度までに積んだ目的積立金以外の積立金を取り崩して欠損補填することができるのであるから、特段の問題は生じない。したがって、被控訴人は、附属病院の収入などの利益により、本件各差額分を支出することが可能である。

(エ) 被控訴人の財政状況（余剰資金の有無）

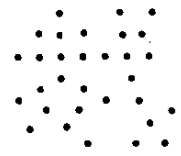
以下のとおり、被控訴人の平成20年度から平成24年度における財務三表から、被控訴人の財政状況が良好であると読み取ることができ、重要な労働条件である退職手当を減額しなければならないほどの高度の必要性を認めるに足りる状況ではなかった。

被控訴人の損益計算書によると、平成20年度から平成24年度の純利益は約11億円から約32億円で推移しており、被控訴人の収益力が良好であることが読み取れる。また、平成25年度は約4億8000万円の純損失となっているが、この赤字は附属病院再整備による一時的な出費増によるもので、最終的には目的積立金の取崩しにより総利益は黒字となっているから、被控訴人が退職手当の原資を捻出できる財務状況であることに変わりはない。さらに、平成26年度以降は病院設備のための支出が減少していくことや病院の新設備等での収入の伸びが当然のように期待できるのであるから、基本的に黒字の収支構造に変化はない。



実際、被控訴人の純利益は、平成26年度には約5億7000万円の黒字に転じ、平成27年度には約10億1800万円の黒字にまで回復している。以上のとおり、被控訴人の損益計算書から、本件中期目標期間の全体において、利益の中から年間2億4000万円の原資を捻出することに支障はないことが読み取れる。

被控訴人の貸借対照表によれば、被控訴人の自己資本比率は平成24年度末時点で71%となっており、借入金等の負債依存度が小さいと評価でき、財政状態が非常に安定していることが読み取れる。また、被控訴人は、同時点で約179億円の流動資産（そのうち約136億円は現金及び預金）を有しており、年間2億4000万円程度の支出が生じたとしても、資金繰りに窮することにはならない。これに対し、被控訴人は、貸借対照表上、約100億円を超える現金及び預金の多くは、既に使途が限定されており、退職手当に充てることのできる余剰資産はなかった旨主張する。しかしながら、被控訴人が指摘する運営費交付金債務、寄附金債務及び前受金について、翌年度以降に収益化され、受領目的に沿って支出されるものの、実際は、運営費交付金債務等が対象としない各種支出に対しては、自己収入を合わせた財源から混然一体となって支出されるため、必ずしも繰り延べられた運営費交付金債務等が翌年度に全て支出されるわけではなく、現金及び預金の多くが、既に使途が限定されたものにしか使用できないわけではない。また、被控訴人は、平成25年度に流動資産が約36億円減少していることを強調し、1.00億円超の現預金残高があることが、将来にわたり被控訴人に十分な余剰資金があることを示すものとはいえないと主張する。しかしながら、約36億円の流動資産の減少は、当初から予定されていたものであり、流動資産が恒常的に減少しているような状況ではなく、被控訴人の資金繰りには余裕があったことは明らかである。

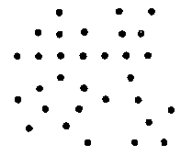


被控訴人のキャッシュ・フロー計算書によれば、平成20年度から平成24年度の業務活動におけるキャッシュ・フローは、約28億円ないし約56億円が確保されており、十分な資金があることが読み取れる。仮に、毎年度経常的固定的に支出される設備投資及び借入金の返済分を控除したとしても、平均して12億5000万円程度のキャッシュ・フローは確保されているため、継続的に年2億4000万円の退職手当原資を捻出することに何ら問題はない。また、平成25年度、同26年度の業務活動におけるキャッシュ・フローは以前と比べて減少しているが、附属病院再整備事業の中で病棟の一部休止等が行われたことによるものであり、一時的なものにすぎない。

ウ 労働組合等の交渉状況

被控訴人は、本件退職手当規程の改正施行予定日が約1か月後の差し迫った平成24年11月29日になって初めて、本件組合に対し要望書提出の有無を打診する連絡をし、その後、同年12月21日、本件組合との間で事前交渉を行ったが、その際も、被控訴人は何ら資料を提示することなく、口頭で簡単な説明をするのみで、本件退職手当規程を改正して平成25年1月1日から施行することが決定事項であるかのように説明を行った。また、被控訴人は、平成24年12月25日、本件組合との間で団体交渉を行ったが、本件退職手当規程の不利益変更に関する財政的必要性について、具体的な説明を一切行わず、何ら資料を示さずに、財源がない、公表されている財務レポートを見てくださいと主張し、施行日も動かさないとする強硬な交渉態度に終始し、誠実な交渉を行わなかった。

また、被控訴人は、同月21日夜、各事業場の過半数代表者に対して電子メールを送っているが、同メールは、単に質問を受け付けているにすぎず、上記財政的必要性についての説明はなく、資料の添付もなかった。



そのため、過半数代表者は、労働基準法90条所定の意見聴取が実施されているとの認識を持ち得なかった。また、本庄事業場の過半数代表者は、翌22日、被控訴人に対して説明会の開催を要求したが、被控訴人は同要求を無視し、各事業場の過半数代表者に対して意見聴取の機会を与えることなく本件退職手当規程を改正した。結局、本件で過半数代表者への意見聴取がされたのは、本件退職手当規程の改正を行った後である平成25年1月16日であった。

以上のとおり、被控訴人は、本件組合との間で誠実な団体交渉を行わず、各事業場の過半数代表者に対する意見聴取義務も履行していないのであるから、本件退職手当規程の改正が合理的なものであったとは認められない。

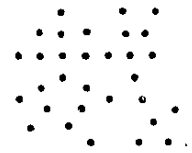
(2) 争点② (被控訴人が本件退職手当規程の改正を労働者に周知させたか。)

について

(被控訴人の主張)

被控訴人は、平成24年9月27日、控訴人らを含む同年度未定年退職者に対し、個別に電子メールで、国家公務員における退職手当の改正と同様に、本件退職手当規程も改正される可能性が高いことを説明し、同年11月29日にも、同定年退職者に対し、改正後退職手当規程案の内容、施行予定日及び改正後の調整率を前提とした退職手当の金額について、書面で説明を行っている。なお、被控訴人から職員に対する通知が電子メールによることは珍しいものではなく、電子メールによる通知が文書での告知に周知性において劣る点はない。さらに、本件退職手当規程を含む被控訴人の就業規則は、被控訴人のウェブサイトに掲載され、一般市民を含めて閲覧できる状況にあるのであって、被控訴人が周知義務を履行していることは明らかである。

なお、国の方針の大枠が示されたのは同年8月であったから、控訴人らの指摘するような早期の時期に周知を行うことは不可能であった。



(控訴人らの主張)

控訴人●●●が、退職手当減額の予定と記載された文書を受け取ったのは、平成24年11月29日であり、本件退職手当規程改正のわずか1か月と2日前にすぎず、同文書には、「本学退職手当規程を改正する予定」としか記載されていなかった。また、被控訴人は、本件退職手当規程改正の説明会を実施することもなく、退職手当を減額しなければならない財政的必要性に関する資料の提供や説明を行わず、本件組合との交渉を開始しているわけでもなかった。そして、控訴人●●●が、本件退職手当規程改正の決定通知を受け取ったのは、変更の5日前である同年12月28日であって、もはや就業規則上自己都合退職をして不利益を回避するという方法の採り得ない時期であり、しかも電子メールという杜撰な通知方法によるものであった。

以上のとおり、本件退職手当規程の改正については、被控訴人職員に対する周知義務違反が認められる。

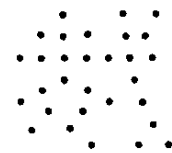
第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実、証拠（各項に掲記）及び弁論の全趣旨によると、次の各事実が認められる。

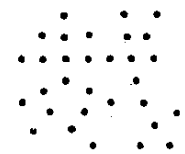
- (1) 国立大学法人における財政の仕組み（甲35、乙4、8の2、乙21、22の1～4、56、59、60、68、証人井上敏昭（以下「井上」という。）〔51項、80項以下〕）

国立大学法人の自己収入には、授業料、入学料及び入学等に係る検定料等の学生納付金収入、附属病院収入、外部資金収入（産学連携等研究収入や寄付金収入など）等があるが、国立大学法人は、法定の業務を行うことを目的としており、利益追求を目的としておらず、目標実現のための費用について自己収入で補えない部分には運営費交付金などの予算措置が講じられ、独立採算制を前提としていない。国は、教育・研究・診療等の実施に要する支



出予算と自己収入の差額を算定して運営費交付金を措置する。そのため、予算編成においては基本的に損益均衡となるし、決算時にも、計画どおりに予算の範囲で業務が行われれば損益は均衡し、剰余金は生じない。運営費交付金には、大別して、①「一般運営費交付金」（職員の給与や光熱水料など、国立大学の教育研究を実施する上で必要となる最も基盤的な経費）、②「特別運営費交付金」（各大学の個性に応じた意欲的な取組や新たな政策課題等への対応の支援に係る経費）、③「特殊要因運営費交付金」（職員の退職手当等、国が措置すべき義務的経費）がある（乙4，20）。

もともと、自己収入が増加した場合や効率的な業務実施により経費が抑制された場合など経営努力により、当該事業年度において利益が発生し得る。このうち現金の裏付けがある利益については、文部科学大臣の承認を受けて会計上目的積立金として翌期以降の業務の財源に充てることができる。他方、現金の裏付けがない利益は会計上積立金として整理される。目的積立金は、国立大学法人の当該事業年度における経営努力により生じたとされる額であり、その処分先は、国立大学法人自体の動機付けの確保の観点から、文部科学大臣の承認を得て中期計画で定められることになるが、国立大学法人の公共性等の性質から合理的な目的に使用されなければならないとされている（乙92）。なお、文部科学省高等教育局国立大学法人支援課は、平成22年12月24日、各国立大学法人財務担当部課長宛てに、「決算剰余金の翌事業年度への繰り越しについて」と題し「目的積立金は、経営努力に対するインセンティブ付与として、文部科学大臣が教育研究の充実等に充てることを目的として財務大臣の協議を経て承認するものであること、各法人の中期計画において『剰余金の使途』を定めていること等目的積立金制度の趣旨を踏まえ、目的積立金の執行に当たっては、その使用目的を明確なものにするとともに、執行管理を十分行うなど今後とも適切な執行をお願いします。…なお、目的積立金の執行に当たり、成功報酬として役員、教職員人件費を積



み増しするなど目的外使用は不適切なため、念のため申し添えます。」旨記載した事務連絡を発した（乙8，11）。

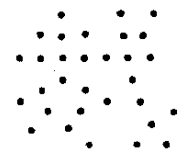
被控訴人に交付された運営費交付金は、平成21年度は約103億4000万円、平成22年度は約108億2000万円、平成23年度は108億4000万円、平成24年度は約105億5000万円（大学全体収入の約31%）、平成25年度は約101億3000万円（同約30%）、平成26年度は約112億5000万円であった。なお、運営費交付金については、現在、中期計画の中で、毎年1.3%ずつ減額されることとなっている。

（乙22，59，60，68，79，同佐藤元治〔76項〕）

(2) 被控訴人における平成24年度の財務状況等について（乙20～23）

被控訴人の平成24年度の経常収益（約324億3000万円）の内訳は、運営費交付金収益が約84億6000万円（約26%）、附属病院収益が約170億5000万円（約53%）などとなっており、当期総利益は約13億円であったが、うち現金の裏付けのある利益は残約7億1000万円であったところ、これは専ら附属病院収益によるものであり、被控訴人は、同額について、平成22年4月から平成28年3月の中期計画で定めた剰余金の使途である教育研究の質の向上及び組織運営の改善に充てるため目的積立金（具体的には、教育・研究充実積立金及び附属病院充実積立金）として文部科学大臣の承認を受けることとした。

被控訴人には、平成25年3月31日時点において、資産として、投資有価証券約3億円、現金及び預金約136億7000万円、徴収不能引当金控除後の未収附属病院収入約33億4000万円などが存在した。これに対し、負債（資産見返負債（運営費交付金等で取得した資産の原価相当額を負債として留保しているもの）を除く。）としては、約160億円が存した。なお、上記目的積立金として承認を受けようとする利益剰余金約7億1000万円その他、目的積立金の期末残高は約31億6000万であった。



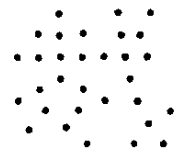
- (3) 被控訴人の附属病院の再整備事業等（甲16, 29, 30, 44, 乙8の2, 乙21, 22の4, 乙23, 57, 59, 60, 66, 68, 76~79, 86, 証人井上〔8~10, 19, 20, 32, 33, 36項等〕）

被控訴人は、平成24年から、病棟・医療機器等の設備の老朽化や地域の高度医療を担う病院として医療環境整備の必要があることなどの理由により再整備事業を実施している。

上記事業について、計画当初の概算では、総予算約164億円（うち国からの補助金・借入金によるものが約131億円、大学内部の自己資金によるものが約33億円）での遂行が予定されていた。そして、被控訴人は、上記事業に多額の自己資金を投入する計画のため、手術件数の増加や管理会計の活用による経営改善などにより増収に努めながら、増収に係る経費について、後発医療薬品等導入の推進を行い、経費を削減していた。

しかしながら、東京オリンピック等に向けた工事費用高騰などを理由として、平成27年9月の時点における上記事業に係る締結済み契約債務は、約198億6000万円であり、救急医療用ヘリコプター関係に係る経費も加えると、国からの補助金及び借入金がそれぞれ約23億円と約112億円で、自己資金で約65億6000万円を要しており、当初予算を大幅に超過している状況にある。

附属病院収益は、平成24年度約170億5000万円、平成25年度約167億4000万円、平成26年度約170億円、平成27年度約176億8000万円と比較的順調に推移しているものの、附属病院事業の業務利益の中には、借入金の返済を行うために当初から獲得を義務付けられた利益が含まれている（すなわち、附属病院は、借入金の返済のため多額の利益を獲得しなければならない。）ところであって、上記再整備事業のために、被控訴人の経常利益は、平成24年度以降大幅に低迷しており（平成22年度約32億3000万円、平成23年度約23億8000万円であったものが、



平成24年度約12億8000万円、平成25年度約▲4億4000万円、平成26年度約5億9000万円、平成27年度約8億5000万円と減少し、年によっては損失を計上している。平成25年度及び平成26年度には、目的積立金として文部科学大臣の承認を受けることができる現金の裏付けある利益はなかった。)、また、被控訴人が自己資金として積み立てていた附属病院充実積立金についても、平成24年度約41億2000万円、平成25年度約21億円、平成26年度約20億8000万円、平成27年度末でほぼ費消(残額約1000万円)と急激に減少しており、今後とも国からの借入金を返済するために多額の自己資金を捻出する必要がある。なお、貸借対照表上の現金及び預金の額も、平成24年度の約136億7000万円から、平成25年度約100億9000万円、平成26年度約93億円、平成27年度約74億円と減少を続けている。

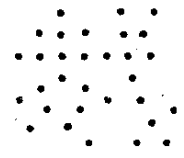
(4) 本件退職手当規程の改正等

ア 平成24年8月7日、本件閣議決定がされた。

イ 被控訴人の総務部人事課職員である●●●●は、平成24年9月27日、控訴人らを含む平成24年度末定年退職予定者に対し、個別に電子メールによって、国家公務員退職手当法が改正された場合、同改正に準じて、被控訴人の本件退職手当規程も改正され、その結果、改正後の退職手当規程に基づいて退職手当額が算定され、概ね100万円から190万円の幅で減額となることが見込まれる旨の情報提供を行った。(甲19、乙30、証人●●●●(以下「●●●●」という。)[110、125項]、控訴人●●●●[11～14項])

ウ 平成24年11月16日、第181回国会において、国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律が成立し、同月26日、公布された。

エ 全国大学高専教職員組合中央執行委員会は、平成24年11月22日、



各国立大学法人において、国家公務員退職手当法に準じて退職手当の切下げを提案される事態が予想されるとして、団体交渉に臨むに当たっての検討資料を作成し、各国立大学法人の教職員組合に送付した。同資料には、国家公務員退職手当法の改正経緯、改正内容、同法に準じて退職手当規程が改正された場合の退職金減額モデル及び国立大学法人の退職手当と運営費交付金の関係並びにこれらを踏まえた団体交渉における論点が記載されている。(乙48, 証人●●●〔117～122項〕)。

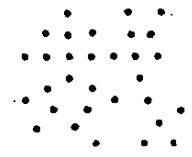
オ 被控訴人の役員会は、平成24年11月28日、国の基準により算定して交付される特殊要因運営費交付金を超える額の退職手当を支給する場合の差額は被控訴人の負担となるところ、そのような対応は不可能である等との認識を前提に、本件退職手当規程を国家公務員退職手当法に準拠させる対応を行うとの方針を確認した。(乙31, 34)

カ 被控訴人の総務部人事課長である●●●(以下「●●●人事課長」という。)は、平成24年11月29日、控訴人らを含む平成24年度末定年退職者に対し、個別に、「平成24年度末定年退職者に係る退職手当額について(お知らせ)」と題する書面を交付し、本件退職手当規程を国家公務員退職手当法に準じて改正し平成25年1月1日に施行する予定であること及び定年退職予定者毎に改正前後の本件退職手当規程に基づいて算定した退職手当見込額等を通知した。

また、被控訴人の総務部人事課は、平成24年11月29日、本件組合に対し、本件退職手当規程の改正について組合として要望を出すか否かを確認する内容の電話による問合せを行った。そこで、同組合職員は、同問合せがあった旨を組合役員へメールで知らせた。

(甲18, 19, 23, 37, 乙32, 証人●●●〔10～16, 28項〕, 控訴人●●●〔17～19項〕)

キ 文部科学省大臣官房長は、平成24年12月5日、被控訴人を含む国立



大学法人の学長等に対し、本件要請を行った。

ク 被控訴人は、本件要請を踏まえ、平成24年12月7日、人事制度委員会において、本件退職手当規程改正案を了承した。(乙34)

ケ 被控訴人の役員会は、平成24年12月12日、本件退職手当規程の改正について協議を行った上で了承し、経営協議会(国立大学法人法20条)での審議後、役員会で審議することとした。

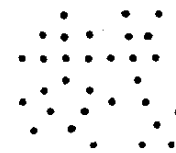
他方、本件組合は、同日、被控訴人学長に対し、「要望書」と題する書面を提出し、本件退職手当規程の改正を行わないよう求めるとともに、改正を検討しているのであれば被控訴人から本件組合に対し団体交渉の申込みを行うよう要望した。

(乙35, 36, 証人●●●[23~27項])

コ 被控訴人の経営協議会は、平成24年12月19日に文書を送付して、持ち回り審議の方法により、本件退職手当規程の改正について審議を行い、協議委員全員から「審議了承する」旨の回答があり、同審議事項は了承された。(乙37)

サ 被控訴人は本件組合に対して打合せを申し込み、被控訴人の総務部人事課職員と本件組合の組合役員は、平成24年12月21日、団体交渉の予備的打合せを行った。組合役員は、この打合せにおいて、被控訴人の総務部人事課職員に対し、本件退職手当規程の改正理由が経営判断であることの根拠資料を団体交渉当日に示すよう要求した。

これに対し、被控訴人の総務部人事課副課長である●●●(以下「寺●●●人事副課長」という。)は、同日午後7時31分、被控訴人の各事業場過半数代表者に対し、「国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律を受けた本学退職手当規程の改正について」と題する電子メールを送信した。同電子メールには、本件退職手当規程の改正の背景事情に関する資料として、同年8月7日の本件閣議決定及び改正退職手当法に関する資



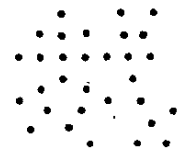
料が添付され、本件退職手当規程を国家公務員退職手当法に準拠させる必要性として、承継職員に対する退職手当の財源は、国の基準によって算定される運営交付金により賄われていること、被控訴人の役員会は退職手当につき国の基準に準拠する方針を決定していること、以後手続を経て平成25年1月1日付で本件退職手当規程を改正予定であること等が記載されている上、「何かご質問等ありましたら、人事課●●●あて照会くださるようお願いします。」と記載されていた。

(甲24, 37, 乙38, 証人●●●〔31~38, 111項〕, 同●●●(以下●●●)という。)[18~22項]

シ 本庄事業所の過半数代表者である●●●は、平成24年12月22日、●●●人事副課長に対し、本件退職手当規程の改正について、説明会を行うよう要求する旨の電子メールを送信した。(甲24, 41, 証人●●●〔23~28項〕)

ス 被控訴人と本件組合は、平成24年12月25日、本件退職手当規程の改正について、団体交渉を行った。

同交渉では、まず、●●●人事課長が、本件組合に対し、本件退職手当規程の改正の背景事情(国家公務員退職手当法の改正、本件要請等)及び必要性(官民較差の解消等)並びに同年度末定年退職者に対する情報提供の状況等について説明を行い、その後、具体的な交渉が行われた。理事から被控訴人においては財源がなく自己収入から退職手当の補填をすることはできないとの発言があったのに対し、本件組合側から、自己収入による退職手当の補填が不可能であることを示す資料を示してほしい等の要望が出されたところ、被控訴人側は、公表済みの財務レポートを見てほしいと述べるにとどまり、同交渉の場で、資料を提示することはなかった。また、本件組合側が、改正後退職手当規程を平成25年1月1日から施行しないてほしい旨要望が出されたが、被控訴人側は、施行日を変更する予定はな



いと述べた。なお、被控訴人の公表済みの財務レポートには、財務諸表（貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書、国立大学法人等業務実施コスト計算書、決算報告書）の要約が記載されていた。

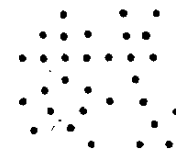
同交渉では、本件組合側から、過半数代表者への説明会を実施してほしい旨の要望が出されたところ、被控訴人側は、改正退職手当法の内容として早期退職勸奨制度が盛り込まれており、制度の内容が決まっていないため、それが決まった年明け以降に行う旨回答した。

（甲19、乙40、証人●●●〔39～82、112項等〕）

セ 被控訴人の役員会が平成24年12月26日午前10時30分から開催され、本件退職手当規程につき国家公務員退職手当法に準拠した改正を行うことを決定した。

これを受けて、●●●人事副課長は、同日午前11時55分、被控訴人の各事業場過半数代表者に対し、本件退職手当規程の改正に係る経緯を説明し、今後、早期退職募集制度の導入の際には、学内説明会などによりその仕組みを説明する旨記載した「【追加連絡】退職手当に係る説明会等について」と題する電子メールを送信した。

また、被控訴人の学長は、同日、役員会の決定を受けて、被控訴人の各職員に対し、改正後退職手当規程の内容が記載された「『国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について』（平成24年8月7日付け閣議決定）に伴う退職手当額の減額について（通知）」と題する書面を、①本件閣議決定が記載された書面、②本件要請が記載された書面、③改正後退職手当規程に基づく、退職日・勤続年数・退職理由（自己都合と定年）毎の支給率早見表とともに電子メールに添付して送信した。もっとも、被控訴人の総合情報基盤センターにおける環境サーバの障害発生のため、同電子メールが被控訴人の各職員に到着したのは、同年12月28日午前10時07分であった。



他方、改正後退職手当規程は、被控訴人のウェブサイトにも掲載されているが、掲載開始時期は不明である。

(甲20, 乙39, 41~43, 証人[](91~95項), 同[]31~33項, 控訴人[](33~35項))

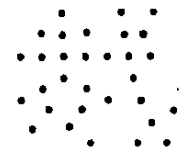
ソ 平成25年1月1日、改正後退職手当規程が施行された。

タ []人事副課長は、平成25年1月16日、被控訴人の各事業場過半数代表者らに対して電子メールを送信し、①教員の病気休職期間の見直し、②研究助教・研究講師の創設、③保健師の配置及び④本件退職手当規程の改正の4点について、労働基準法90条による過半数代表者の意見を記載した意見書を同月22日までに提出するよう依頼した。このメールにも、本件閣議決定が記載された書面、本件要請が記載された書面が添付されたほか、平成24年12月26日に送信済みの退職手当に係る説明会等に関する書面が添付されていた。(甲38, 乙44, 証人[](34~37項))

本庄事業場を除く7事業場の過半数代表者らは、平成25年1月22日までに、上記意見書を提出した。④本件退職手当規程の改正については、5事業場の過半数代表者らから賛同又は意見なしの回答があったが、久保泉事業場の過半数代表者からは、職員全体の生活設計に関わる問題である、説明等も遅過ぎるとして反対意見が、医学部附属病院事業場の過半数代表者からは、誠に遺憾であるが、今後改善に向けての更なる努力を要望するとの意見が出された。(乙45)

本庄事業場の過半数代表者 [] は、同月23日、[]人事副課長に対し、現時点では理解できない点が多々あるので意見書の提出を差し控えること、過半数代表者に対する説明会の開催を要望する旨の電子メールを送信した。(甲38, 証人[](43項))

これを受け、被控訴人は、同月29日、各事業場の過半数代表者に対し、本件退職手当規程の改正についての説明会を行った。同説明会では、被



控訴人側から本件退職手当規程の改正の背景事情や必要性について説明が行われたが、被控訴人の財務状況を示す資料等は配布されなかった。

(甲41, 証人●●●[52~54項])

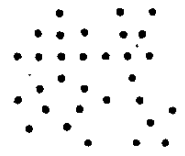
結局、本庄事業場の過半数代表者●●●は、提出期限後の同年2月5日、被控訴人に対し、被控訴人職員に対して多大な不利益を強いるものであり、被控訴人職員は、国家公務員水準の給与や退職手当を支給されていないため、削減は相当性を欠き、学長自身が説明しようとしないうなど、手続的にも問題があるとして、退職手当規程の改正に反対する意見書を提出した。(甲41, 乙45, 証人●●●[55~59項])

チ 控訴人らは、平成25年3月31日、被控訴人を退職し、被控訴人は、改正後退職手当規程に基づき、改正前退職手当規程に基づき計算した場合と比較して約5.77%、額にして控訴人●●●につき175万3984円減額された3127万4903円、控訴人●●●につき157万2773円減額された2819万0617円の退職手当を支給した。(乙28, 32)

(5) 本件要請に対する他の国立大学法人の対応 (乙29, 証人●●●[138項])

全国立大学法人8.6法人が本件要請を受けて退職手当規程を改正し、うち、被控訴人を含む5.4法人において国家公務員退職手当法と同じく平成25年1月1日から、2.6法人において同年2月1日までに、残る6法人において、同年3月15日までに、それぞれ改正後の規程が施行された。

なお、4法人が、規程の改正に際し、国家公務員退職手当法と異なる経過措置を講じた。①国立大学法人金沢大学は、調整率について、同年3月1日から平成26年3月31日までの間に退職した者については100分の99、同年4月1日から平成27年3月31日までの間に退職した者については100分の95、同年4月1日から平成28年3月31日までに退職した者については100分の91、同年4月1日以降に退職した者については100



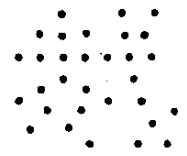
分の87とする改正（施行日は平成25年3月1日）を行った。②国立大学法人和歌山大学は、国家公務員退職手当法に準じた内容の退職手当規程の改正を行ったが、平成24年度定年退職者について調整率を100分の100とする緩和措置を実施した。③国立大学法人山口大学は、国家公務員退職手当法に準じた内容の退職手当規程の改正を行ったが、平成25年3月31日付け定年退職者について適用除外（調整率100分の104）とする緩和措置を実施した。④国立大学法人高知大学は、国家公務員退職手当法に準じた内容の退職手当規程の改正（ただし、施行日は同月1日）を行ったが、同月31日付け定年退職者について調整率を100分の99とする緩和措置を実施した。

(6) 被控訴人による本件退職手当規程の改正がなかった場合の差額の試算結果
(乙19)

平成24年度における必要額	5283万6193円
平成25年度における必要額	1億2581万7107円
平成26年度における必要額	2億0579万9218円
平成27年度における必要額	2億4236万9209円

2 争点①（本件退職手当規程の改正が従業規則の不利益変更として合理性を有するか。）について

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おいては、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。そして、上記合理性の有無は、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（労働契約法10条，最高裁昭和60年（オ）第104号同63年2月16日第三小法廷判決・民集42巻2号60頁，最高裁平成4年（オ）第2122号同9年2月28日第二小法廷判決・民集51巻2号705頁，最高裁平成8年（オ）第1677号同12年9月7日第一小法廷判決・民集54巻7号2075頁参照）。

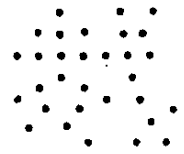
(1) 控訴人らの受ける不利益の程度

本件退職手当規程の改正は，控訴人らに対して支給される退職手当を減額するものであるから，控訴人らはこれにより少なくない不利益を受けるものであるが，同減額の程度は約5.77%にとどまり，なお，相当程度の退職手当が支払われている。

(2) 本件退職手当規程改正の必要性

承継職員については，国立大学の法人化に当たり退職手当の支給に関して不利益が生じないように，国立大学法人が，承継職員の退職に際し退職手当を支給しようとするときは，その者の国家公務員としての在職期間が通算されるよう取り扱うべきものとし，国は，各国立大学法人に対し，当該各職員が国家公務員であると仮定して国家公務員退職手当法に基づき算定される退職手当相当額を特殊要因運営費交付金として措置している。そのため，各国立大学法人は，承継職員に対し，当該各職員が国家公務員であると仮定して国家公務員退職手当法に基づき算定される退職手当相当額の退職手当を支給することとしており，被控訴人においても，成立以来，国家公務員退職手当法の内容に準じた内容の本件退職手当規程を定め，国から措置される特殊運営費交付金をもって承継職員に対する退職手当の支給に充ててきた。したがって，被控訴人において，自己収入等から退職給付引当金を計上した上，承継職員に対し上記算定に係る額を超えて退職手当を支給することは想定していなかった。

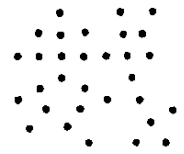
被控訴人は，学生納付金収入，附属病院収入等の自己収入を得ているもの



の、財源の約30%という相当部分は国からの運営費交付金等に依存しているところ、運営費交付金は目標実現のために必要な支出予算と自己収入の差額を算定して措置されるから、計画どおりに予算の範囲で業務が行われれば原則として剰余金は生じないのであり、實際上、被控訴人において一般運営費交付金等から人件費へ予算を再配分することは財政的に困難であった。なお、確かに、被控訴人は、平成24年度の損益計算書上一定の利益を上げているが、同利益は専ら附属病院の収益によるものであり、附属病院に関しては再整備事業が予定されていて、その資金に充てるため計画的に利益を捻出していたものであって、被控訴人において恒常的に剰余金が見込まれる状態にあったわけではない。また、国立大学法人は、特定の事業年度において利益を生じさせたとしても、文部科学大臣から承認を受けた額を、中期計画の剰余金の使途にのみ充てることができるのであって、文部科学省はこれを教職員の人件費に充てることは不適切であるとの見解を示していた。したがって、被控訴人において、当期に生じた利益をもって特殊要因運営費交付金の減額分の補填に充てることは實際上困難であった。

以上から、被控訴人において、国家公務員退職手当法の改正に伴う特殊要因運営費交付金の減額分を負担することは、事実上困難であった。

加えて、国立大学法人の職員の給与及び退職手当の支給基準については、本件退職手当規程改正当時においても、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なければならないと法定されていたところ、文部科学省大臣官房長は、官民較差の是正を目的として国家公務員の退職手当の引下げが行われることになったため、各国立大学法人学長等に対し、同改正に準じ必要な措置を講ずることを求める本件要請を行ったのであるから、運営財源の相当部分を国からの交付金等に依拠している被控訴人においては、社会一般の情勢に適合するよう本件要請に応じ適宜の措置を講ずる事業運営上の必要性もあった。



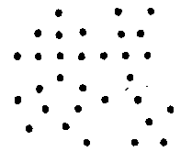
以上のような被控訴人の財政、事業運営の状況に照らせば、被控訴人においては、本件要請に応じて本件退職手当規程を国家公務員退職手当法の改正に準じて改正する高度の必要性があったものと認められる。

(3) 改正後退職手当規程の内容の相当性

改正後退職手当規程の内容は、退職給付における官民較差の解消を目的として改正された国家公務員退職手当法の内容と同様、退職手当算定の際に用いられる調整率を約1年半にわたり段階的に削減するものであるところ、減額後の退職手当の額自体、社会一般の退職金の水準に照らして決して低いものではなく、ほとんどの国立大学法人において最終的には被控訴人と同様の措置を講じたこと等に照らすと、被控訴人において代償措置を講じておらず、控訴人らを含む平成24年度末退職予定者においては不利益を回避することができなかったことを考慮しても、相当性が認められる。

(4) 労働組合等との交渉の状況

確かに、被控訴人は、平成24年12月25日に本件組合との間で行った本件退職手当規程の改正についての団体交渉において、本件組合側から財源がないことに係る追加資料の提示や施行期日の延期を求められたが、前者については公表済みの財務レポートを見てほしい、後者については施行日変更の予定はないと述べるにとどまり、その翌日には同改正をし、1週間後の平成25年1月1日には改正後退職手当規程を施行したものであり、過半数代表者からの意見聴取を行ったのもその後であった。しかしながら、本件退職手当規程の改正は、同日施行の国家公務員退職手当法の改正に準ずるものであったところ、被控訴人においては、本件閣議決定後の平成24年9月27日に同年度末退職予定者に対して個別に具体的な内容の情報提供を行い、同年11月、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律の成立・公布後、同月28日に役員会で被控訴人においてもこれに準拠した対応を行う方針を確認した上、その翌日には、本件組合に対し組合として要望を出すかを確認



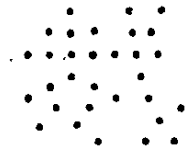
する問合せをするとともに、同年度末退職予定者に対して個別に具体的な内容の通知を行い、同年12月に入り、本件組合の要望に応じて、予備的打合せを申し込んでこれを実施した上、団体交渉を行ったものであり、公表された被控訴人の財務レポートには財務諸表の要約が記載されていて一定の情報開示機能を果たしていたこと等にも照らすと、被控訴人としては一応誠実な対応を取っていたものといえる。なお、事後的にはあるが、被控訴人の8事業場のうち6事業場の過半数代表者が本件退職手当規程の改正について積極的又は消極的に同意した。

- (5) 以上のとおり、控訴人らは本件退職手当規程の改正により少くない不利益を受けるものではあるが、被控訴人には同改正をする高度の必要性があり、改正後退職手当規程の内容も相当であるといえるのに加え、労働組合との交渉の状況等を総合的に考慮すると、同改正は合理的なものであるといえる。
- 3 争点②（被控訴人が本件退職手当規程の改正を労働者に周知させたか。）について

被控訴人は、改正後退職手当規程施行の直前ではあるが、平成24年12月28日、各職員に対し、同改正内容を支給率早見表等を添付した上電子メールで送信したのであり、同改正内容が国家公務員退職手当法の改正に準ずるものであり、被控訴人が、それ以前にも本件組合との間で同改正内容を前提にしたやり取りを行い、また、同年度末退職予定者に対しては個別に情報提供及び通知をしていたこと等からすると、上記電子メールの送信により、各職員に対し、実質的に同改正の内容を的確に知り得る状態においたものであり、これを周知させたものと認められる。

したがって、本争点に係る控訴人らの主張を採用することはできない。

- 4 その他、原審及び当審における当事者提出の各準備書面記載の主張に照らし、原審及び当審で提出された全証拠を改めて精査しても、当審の認定、判断を覆すほどのものはない。



第4 結論

以上の次第で、控訴人らの請求はいずれも理由がなく棄却すべきところ、これと同旨の原判決は相当であって、本件各控訴はいずれも理由がない。

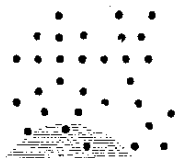
よって、主文のとおり判決する。

福岡高等裁判所第4民事部

裁判長裁判官 西 井 和 徒

裁判官 上 村 考 由

裁判官 佐 伯 良 子



これは正本である。

平成29年11月10日

福岡高等裁判所第4民事部

裁判所書記官 小田 将

