

平成25年(ワ)第443号 退職金請求事件

原告 豊島耕一 外1名

被告 国立大学法人佐賀大学

準備書面(4)

2015(平成27)年10月13日

佐賀地方裁判所民事部合議1係 御中

原告ら訴訟代理人

弁護士 東 島 浩 幸



同 桑 原 健



同 梶 原 恒 夫



同 八 木 大 和



第1 本件において適用されるべき判断枠組み

1 本件における基本的問題

本件は、被告が従前存在した就業規則の一部である「国立大学佐賀大学職員退職手当規程」を変更して退職金額を切り下げた事案である。すなわち、本件は就業規則の不利益変更の効力が問われているのであり、それが唯一の法的な論点である。

この就業規則の不利益変更については、労働契約法10条が規定されており、その本文は、「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。」と規定している。

したがって、本件において検討されるべきことは、本件事案が労働契約法10条の規定に照らして、合理的なものであると認められるか否かという点に尽きる。

2 労働条件変更の必要性は本件では「高度の必要性」が要求されること

労働契約法10条は、就業規則の不利益変更に関して形成されてきた判例法理を元にこれを実定法として制定したものである。したがって、同条の解釈に際しては、従前の判例法理が尊重されなければならない。

この点、定年制の変更に伴ってなされた賃金等の労働条件に実質的な不利益を及ぼす就業規則の変更の効力が争われた第四銀行事件において、最高裁第二小法廷の平成9年2月28日判決は、「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。」と判示している。そしてこの点は、みちのく銀行事件の平成12年9月7日最高裁第一小法廷判決でもほぼ同様の判断が示されており、賃金や退職金などの労働条件の不利益変更には「高度の必要性」がなければならないということは確立した判例法理である。

本件は、不利益変更の対象が退職金という労働者にとって重要な権利、労働条件に関するものである。したがって、この最高裁判決に示された考えに照らすならば、

本件における就業規則の不利益変更には合理性が認められるためには、その変更には「高度の必要性」が認められなければならない。

第2 「高度の必要性」の判断はどのようになされるべきか

1 高度の必要性を基礎づける事情は財政的事情が重視されるべきである

最高裁判例は、高度の必要性を基礎づけるための事情としては、財政的事情を重視していると考えられる。

すなわち、「賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件」に関する不利益変更については「高度の必要性」が必要であるということは確立した判例法理であるが、賃金や退職金等を不利益に変更する必要性を基礎づける事情としては、当然当該企業の財政的事情が中心的な要素として検討されるべきは事柄の性質上当然のことである。逆に言えば、財政的事情から不利益変更をする必要性がないにもかかわらず、賃金や退職金などの変更が「高度の必要性」に基づくものであるなどということは通常観念しえないのである。

この点、例えば、みちのく銀行事件の最高裁判所判例解説（民事編平成12年度765頁）においても、「基本的な類型に分けて若干説明すれば、重要な労働条件につき全体的にみて実質的な不利益性がある場合は、『高度の必要性』を要し（大曲事件、第四銀行事件）、その実質的な不利益性が高く、当該労働者に専ら大きな不利益のみを課すものと評価されるような場合には、よほど高度の必要性（雇用危機、経営破たん等が考えられよう。）が認められない限り、合理性が否定されることになろう（朝日火災海上事件及び本件がそうである。）と指摘しているところであり（下線は、原告代理人）、最高裁判例解説においても、高度の必要性を基礎づける事情としては主に財政的事情を念頭に置いているところである。

2 被告の主張について

被告は、本件に労働契約法10条が適用されるべきであることは争わないとしつつ、しかしながら国立大学法人の退職手当規程については使用者が自由に内容を決

することができるとの権限が実質上存在しなかったという点で民間企業における典型的な就業規則変更の場面とは大きく前提を異にする特殊性があるとして、本件への労働契約法10条の適用においてこの点を斟酌すべきである旨主張する（被告準備書面（2）・42頁）。

被告はまた、国家公務員の給与を巡る社会的要請は、就業規則の変更に関する「高度の必要性」を判断する極めて重要な事情となるとも主張している（被告準備書面（6）・9頁）。

これら被告の主張の内、前者の主張に対しては、原告の準備書面（1）8頁以下において反論したとおりであり、被告の当該主張が判例の考え方にもそぐわないものであることは明らかである。

被告の主張の内、後者の主張は、独立行政法人通則法63条3項（現50条の10）のいわゆる社会情勢適合の原則に関連して主張するものと思われる。そこで労働契約法10条、とりわけ就業規則の変更の必要性の解釈と当該通則法の条項の解釈とをどのように整合的に解するべきかが問題となる。この点については、次に項を改めて論じることとする。

第3 社会情勢適合の原則について

1 はじめに

被告は、被告準備書面(6)において、主に改正前の独立行政法人通則法（以下「改正前通則法」という。）63条3項に定める社会情勢適合の原則を、改正後の独立行政法人通則法（以下「改正後通則法」という。）50条の10の立法経緯等を引用し、原告らの退職手当の基準引き下げに高度の必要性があったかのような主張を展開している。しかし、下記に述べるとおり、被告主張は、そもそも原告らの退職手当を引き下げた当時の法である改正前通則法63条3項の趣旨及び立法過程等の議論を十分に踏まえることなく、改正後通則法の議論を遡及して適用し、退職手当引き下げを正当化したりするものである。このような被告の主張は、原告らの退

職手当支給基準を引き下げた当時の法を解釈し適用するという大原則を破るものであって、不当な主張と言わざるを得ない。

もっとも、仮に被告が主張する改正後通則法の立法経緯等を前提にしたとしても、被告主張は改正後通則法の理解が誤っているのである。以下、それらのことについて詳述する。

2 改正前の独立行政法人通則法 63 条 3 項の適切な解釈について

(1) 条文の確認

(職員の給与等)

第六十三条

- 1 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。

(2) 改正前通則法 63 条の立法経緯に鑑みると労使自治の原則が強調されていること

ア 趣旨

上記のように定めた改正前通則法 63 条の趣旨は、独立行政法人における職員の給与等については労使自治の原則に則って各法人が自ら定めることが原則であるが、他方で業務の公共性等に鑑み、職員の給与についてはその勤務成績が考慮されるものでなければならず、また法人の業務実績や社会一般の情勢を考慮し、支給基準を法人が自ら公表することによって国民の納得と理解が得られるような適切かつ妥当なものとなることを期すというものにすぎない(国

立大学法人法コンメンタール322頁以下)。

また、給与及び退職手当の支給基準は、条文のとおり、法人の業務実績に基づき、労働基準法の規定に則って労使自治によって定め、そのようにして定めた基準が結果として社会情勢に適合したものでなければならないことをいうにすぎないのである。

イ 改正前通則法創設時の経緯

さらに、改正前通則法創設時、同法63条3項が「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、細かな考慮事項が定められなかった理由として、「これは、これらの職員については、労働三権が十分に保障されており、労使間の交渉に委ねられるべき事項への干渉は必要最小限とすべきとの考え方によるものである。」とされている。これはすなわち、改正前通則法63条3項の解釈としては、労働三権の十分な保障と労使間の交渉が原則であることが確認されているのである（甲第31号証、独立行政法人制度の解説・第3版）。

以上のとおり、改正前通則法63条3項においては、給与及び退職手当の支給基準は、労使交渉によって決定されることが予定されているのである。

3 労働契約法10条の高度の必要性判断においては、財政状況の確認が不可欠であること

上記のとおり、国立大学法人の労使関係において、給与や退職手当の支給水準の決定が、労働関係法規の適用と労使自治が当然の前提であり、本件には労働契約法10条が適用されること、高度の必要性判断において、最高裁判例は財政的事情の考慮が重視されていることについては、前述第2で述べたとおりである。

さらに、財政的事情の考慮が重視されることについては、改正前通則法63条3項の文言にも適するものである。すなわち、改正前通則法63条3項は、「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」として、まず、当該法人の業務の実績を考慮することを要求しているからである。

4 通則法 63 条 3 項に定める社会情勢適合の原則を解釈するにあたっては、国立大学法人法の趣旨目的に沿った解釈と運用が行われることが法体系からして当然であること

(1) 国立大学法人法が改正前通則法を準用していること

まず、形式的に、改正前通則法 63 条 3 項は、国立大学法人法によって準用されるものであり、その解釈適用は、国立大学法人法の趣旨目的に沿って行われることが、法の解釈として素直である。そこで、国立大学法人法の目的及び立法経緯を確認する。

(2) 国立大学法人は、一般の独立行政法人よりもさらに高い自主性・自律性が求められて制度設計されていること

ア 大学の自治（憲法 23 条）からの要請

国立大学法人については、憲法 23 条の保障する学問の自由、大学の自治の尊重の観点から、より強い意味で自主性自律性の確保が要請されている。

この点、『国立大学法人法コンメンタール』46 頁（甲第 32 号証）では、「国の組織の一部を国から切り離して法人化する制度としては、独立行政法人通則法及び各独立行政法人ごとの個別法に基づく独立行政法人制度が既に設けられている。しかしながら、独立行政法人については主務大臣が自らの裁量で独立行政法人の長を任命し、自らの判断で独立行政法人の中期目標を指示するなど主務大臣に独立行政法人の人事や業務について大枠で指図する権限が与えられているのに対し、国立大学及び大学共同利用機関の法人化にあたっては、日本国憲法 23 条に定める学問の自由の趣旨も踏まえ、大学の自主性・自律性等の特性に配慮しつつ高等教育・学術研究に対する国の責任を果たす観点から、i 国立大学法人の学長の任命は国立大学法人の申出に基づいて行う、ii 文部科学大臣が中期目標を定めるに当たっては国立大学法人から意見を聴取しそれに配慮する、iii 国立大学法人の評価については文部科学省独立行政法人評価委員会とは別に国立大学法人評価委員会を設け、特に教育研究については独立行

政法人大学評価・学位授与機構が行う専門的な教育研究評価の結果を尊重するなどの独立行政法人制度とは基本的な制度設計の上で異なる仕組みとする必要がある。このような仕組みは前述のとおり独立行政法人通則法に規定する独立行政法人としての制度設計に合致するものではなく国立大学法人固有のものであることから、国立大学法人法は独立行政法人通則法に基づく個別法ではなく、これらとは別の固有の法人制度を定める法律として制定したものである。」として国立大学法人の自主性・自律性を尊重することが強調されている。

イ 国立大学法人の自主性・自律性の確保のための特段の配慮を求めた衆参両院における附帯決議の存在

国立大学法人法の制定に際しては、衆参両院において、国立大学の自主的・自律的な運営の確保の重要性を指摘する附帯決議がなされた。すなわち、まず衆議院においては、「政府及び関係者は、本法の施行に当たっては、次の事項について特段の配慮をすべきである。」として、「1 一国立大学の法人化に当たっては、憲法で保障されている学問の自由や大学の自治の理念を踏まえ、国立大学の教育研究の特性に十分配慮するとともに、その活性化が図られるよう、自主的・自律的な運営の確保に努めること。」「2 国立大学の運営に当たっては、学長、役員会、経営協議会、教育研究評議会等がそれぞれの役割・機能を十分に果たすとともに、相互に連携を密にすることにより自主的・自律的な意思決定がなされるよう努めること。また、教授会の役割についても十分配慮すること。」等の内容の附帯決議がなされた。

また、参議院においても、「政府及び関係者は、国立大学等の法人化が、我が国の高等教育の在り方に与える影響の大きさにかんがみ、本法の施行に当たっては、次の事項について特段の配慮をすべきである。」とされ、「1 国立大学の法人化に当たっては、憲法で保障されている学問の自由や大学の自治の理念を踏まえ、国立大学の教育研究の特性に十分配慮するとともに、その活性化が図られるよう、自主的・自律的な運営を確保すること。」「2 国立大学法人の

運営に当たっては、学長、役員会、経営協議会、教育研究評議会等がそれぞれの役割・機能を十分に果たすとともに、全学的な検討事項については、各組織での議論を踏まえた合意形成に努めること。また、教授会の役割の重要性に十分配慮すること。」等を内容とする、衆議院の附帯決議とほぼ同旨の附帯決議がなされたのである（甲第12号証）。

この衆参両議院の附帯決議に示された最大の趣旨の一つは、憲法23条が保障している学問の自由及びそのコロラリーとしての大学の自治の理念の下、国立大学法人の自主的・自律的な運営の確保のために国・政府は特段の配慮をすべきであるということである。したがって、これら附帯決議は、国立大学法人に対する国・政府による不当な介入や圧力はあってはならないということを当然に含意していると解されるのである。

(3) 小結

以上のとおり、国立大学法人が憲法23条によって自主性・自律性が保障され、それが国立大学法人法の制定趣旨及び制定経緯において特段の配慮と確認がなされていることに鑑みれば、国立大学法人法によって準用される改正前通則法63条3項に定める「社会一般の情勢に適合したもの」（社会情勢適合の原則）の解釈については、国立大学法人の自主性・自律性を重んじるよう配慮されなければならないが、国の指導によって労使自治がないがしろにされないことが確認されるべきである。また、さらに押さえられなければならないのは、社会情勢適合の原則は、国家公務員の給与水準を重要な考慮要素としたものではなく、大学内の自主性・自律性に基づく労使自治によって決定された給与や退職手当の支給基準が、結果として国民の納得と理解が得られる妥当な範囲で決定されることを期するものにすぎず、大学内の自主性・自律性の尊重を超えて殊更に重視されるべき考慮要素ではないことである。

5 被告準備書面(6)に対する反論～主に改正前の独立行政法人通則法 63条3項の解釈について

被告は、被告準備書面(6)において、上記で述べたような改正前通則法の趣旨や立法経緯を考慮せず、独自の見解を主張し、いわば決めつけを行う形で、裁判所の判断を誤導するものである。以下、被告主張の不合理性について述べる。

(1) 改正後通則法 50の10の趣旨を無視した議論がなされていること

被告は、被告準備書面(6)において、改正後通則法50条の10の改正経緯を引き、改正前通則法63条3項において、「同50条の10に定める『国家公務員の給与等』の水準が国立大学法人の給与を定める際に考慮すべき事項と解釈されていたことが明らかである。」と述べ、「独立行政法人通則法63条3項は、国立大学法人においては、民間企業のように使用者側において完全に自由に給与（退職手当を含む）ないしその水準を定めることができないとの被告の主張につき、法令上の根拠があることを端的に示すものである。」と述べる（被告準備書面(6)5～6頁）。

かかる被告の主張自体、迂遠でわかりにくく、いかにも改正前通則法63条3項の解釈において「国家公務員の給与等の水準が」最も考慮されるべき事項であるかのように主張するが、改正後通則法50条の10の基本的な考え方に反するものである。すなわち、改正後通則法50条の1は、「公務員身分を有しない中期目標管理法人の職員は、民間の労働者と同様に労働関係法規の適用を受け、その給与等の労働条件は、労使自治により決定するものである。」とされ、さらには「考慮事項のうち、どの事項に重点を置いて考慮するかは労使に委ねられるものであり、労使交渉の内容を制限するものではないと考えられる。」とされていることに矛盾するのである。（甲31）。

(2) 改正前通則法及び改正後通則法の制定において国家公務員の給与水準の変更が「重大な考慮要素」となるとの主張は被告独自の見解にすぎないこと

ア また、被告は、改正後通則法50条の10は「国家公務員の給与水準の変更

について、どのような場合においても、直ちに国立大学法人の給与水準に反映させることまでは予定していない。しかしながら、こと国立大学法人の退職手当に関しては、全ての国立大学法人において、実態としてほぼ全額が国の特殊要因運営費交付金により賄われていたものであるうえ、かかる運営は国立大学法人法附則第6条の定めに関連するものであった。このように、退職手当に関していえば、改正後の同法第50条の10が明示する3つの要素のうち、『国家公務員の給与水準』のみに依拠して支給されてきたとの特殊な経緯が存するのであり、かかる特殊な経緯を考慮すれば、退職手当の支給水準の変更に関しては、改正後の独立行政法人通則法に定める3つの要素のうち、特に国家公務員の給与水準の変更が『重大な考慮要素』となるといえる」と主張する（被告準備書面(6)6頁・3項）。

イ しかし、かかる主張は、全く不可解で飛躍があり、改正後通則法50条の10の解説にも反する主張である。すなわち、前述のとおり、種々の考慮要素が改正前通則法63条3項よりも明らかとなった改正後50条の10の制度趣旨においてもなお、国立大学法人の労使関係を規律するのは民間同様の労働基準法をはじめとした労働関係法規の適用があり、労働条件の決定は労使自治が尊重され、またどのような考慮事項に重点を置くかについても労使間の自由に委ねられているとの説明と矛盾するものである。

したがって、国家公務員の給与水準の変更が「重大な考慮要素」となるとの被告主張は被告独自の見解にすぎない。

(3) 被告主張は改正前通則法63条3項の文言を無視した暴論であること

さらに、被告は、「本件退職金規定の変更については、退職手当が国の特殊運営費交付金にて支給されてきたことによる財務上の必要性に留まらず、改正前の独立行政法人通則法第63条3項の定めを前提とすれば、法令上の変更の必要性があるというべきである。かかる必要性は、各国立大学法人の財務状況如何にかかわらず認められるものであることから、被告の財務状況の具体的検討によるま

でもなく、本件規程変更が有効であることは明らかである。」(被告準備書面(6)8頁・3項)と主張する。

しかし、かかる主張は、改正前通則法63条3項の文言にも反するものであり、到底法律の解釈として認めてはならない主張である。すなわち、改正前通則法63条3項は、前述のとおり、「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。」と規定され、その考慮要素として「当該独立行政法人の業務の実績を考慮」することが明確に規定されているのである。したがって、かかる被告主張は、法令の文言を無視する暴論であって、財務状況の具体的な検討を避けるための牽強付会な主張と言わざるを得ない。

(5) 小括

以上のとおり、被告の主張は改正前通則法の趣旨、立法経緯を踏まえた主張になっておらず、さらに被告が被告準備書面(6)において根拠とする改正後通則法の立法経緯についても、その内容を正確に捉えることなく、独自の見解を主張したものにすぎないのである。

6 結論

以上のとおり、国立大学法人職員の給与及び退職手当の支給について定める改正前通則法63条3項ないし社会情勢適合の原則の解釈においては、国立大学法人の存在意義や自主性・自律性を尊重した考慮がなされること、その考慮においては労働法関係法規の適用と労使自治が尊重されることが何よりも前提であり、その労使交渉においては、どの考慮要素に重点を置くかについても労使の自由な交渉によって決定しうること、そこで決定された支給基準が結果として社会情勢に適合したものでなければならないことをいうにすぎないことが前提とされなければならないのである。

第4 同種事件についてのこの間の各裁判例の判断について

－ とりわけ必要性の判断に関して －

1 京都大学事件京都地裁判決（平成25年（ワ）第1917号外、平成27年5月7日判決）

京都大学未払い賃金請求事件についての京都地裁判決は、種々の事実誤認があるばかりか、根拠なく「高度の必要性」を認容したこと、改正前通則法63条3項の社会情勢適合の原則の文言のみを捉えた判断であって、その趣旨に立ち返った検討がなされていない点において不当な判決である。

すなわち、同京都地裁判決は、京都大学の財政状況が、給与減額をしない場合でも何ら財政的問題が生じないことを認める一方で、「国家公務員と他の国立大学が給与を減額している」との一事をもって、それが「社会一般の情勢」であることを認定し、さらに国からの要請に応えなければ社会的責任の放棄になると安易に判断したものである。さらに、京都地裁判決は、京都大学の医療関係者の一部について減額されていない点を「人材不足により医療水準の低下を招かないようにした」との大学側の主張を「不合理と断ずることはできない」として、十分な根拠を示すことなく、いわば恣意的に医療関係者のみを配慮し、医療機関以外の部門の水準低下について何ら比較検討することなく判断したものである。

このように、京都地裁判決は、本書面第3で述べた改正前通則法63条3項の趣旨や大学の自主性・自律性について考慮せず、「社会情勢適合の原則」について誤った解釈を行ったものであり不当な判決と言わざるを得ない。

2 国立高等専門学校機構・東京地裁判決（平成24年（ワ）第33498号外、平成27年1月21日判決）

- (1) 国立高等専門学校機構未払い賃金請求訴訟の東京地裁判決は、「本件給与規則変更は、労働者にとって重要な権利である賃金に関する定めを、被告の労働者の不利益に変更するというものであるから、当該変更を行うことについては、そのような不利益を労働者に法的に受任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、その効力を生ずるものというべきである」(みちのく銀行事件最高裁平成12年9月7日判決)としつつ、独立行政法人においては、設立目的を十分に果たすことができるよう独立行政法人通則法によって種々の手当がなされていることなどから、「給与規則の変更の必要性を検討する際には、営利企業とは異なる被告の果たすべき責務等も考慮に入れなければならない」と判示した。

そのうえで、国家公務員の給与特例法に準拠した規模での運営費交付金の削減がなされる蓋然性が非常に高いこと、運営費交付金が当初の内示額よりも減額されることは当該年度の法人(高専機構)の事業計画に大きな影響を与えるものであること、中期計画を達成するという観点から人件費の削減をも考慮せざるをえない状況にあったことなどを認定し、前記「高度の必要性」を肯定している。

(2) この判決は、労働契約法の適用があることを前提に、私企業における最高裁の判断枠組み(みちのく銀行事件最高裁平成12年9月7日判決)を引用している点は評価できるが、法人の事業計画達成の必要性を過度に重視し、財務状況についてほとんど具体的な検討をすることなく、運営費交付金が減額される蓋然性が高いというほとんどその1点のみから高度の必要性を肯定している点で、極めて不当な判決であるといえよう。

3 福岡教育大事件福岡地裁判決(平成24年(ワ)第4214号、平成27年1月28日判決)

国家公務員らの給与減額措置がなされている社会情勢下において、「国から支給される運営交付金を主たる財源として事業の運営を行っている被告が、国の要請に従わず、約職員給与の減額をしないという選択肢を採用すれば、国や一般国民からの非難を受け、今後の被告の事業活動に悪影響を及ぼす可能性があったことも否定できない」として、就業規則変更による人件費の削減について、相応の必要性があったと判示している。

このような抽象的な悪影響を元に必要性を判断すること自体妥当ではないと考え

られる。そしてこの点は措くとしても、そもそも福岡教育大判決は、この点の必要性のみをもって就業規則の不利益変更を肯定したものではなく、基本的には福岡教育大学における財政状況を検討した上で、変更の必要性を肯定した判決であると評価するのが正しい判決評価の在り方である。

第5 被告佐賀大学におけるあてはめ

1 退職金引下げの「高度の必要性」がない

被告は、内閣からの官民格差是正の観点からの国家公務員の退職金引き下げに伴う措置の「要請」が通則法63条3項の情勢適応の原則にも合致し、「高度の必要性」を根拠づけると主張する。

しかし、通則法63条3項の解釈でも述べたとおり、あくまでも独立行政法人の役職員の賃金・退職金等は、労使対等による合意で決定することを原則としつつ、独立行政法人の有する公共性ゆえにその支給基準を公表し、国民への説明を果たすため、第1に各法人の実績を考慮し、第2に社会一般の情勢を考慮し国民の納得と理解を得られるような適切かつ妥当なものとなるように期すというものにすぎない。

そのような理解のもとでは、「高度の必要性」の有無は、基本的には民間企業と同じであり、財政的に減額しないとならない高度の必要性があるか否かが最重要の要素となる。もっとも、付随的には国立大学法人の有する公共性に鑑み、社会一般の情勢も考慮することになる。

(1) 財政面から見て、退職金減額の高度の必要性はない

① 被告は、仮に本件規定変更を実施しない場合、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2億4000万円の原資が必要であるが(乙第19号証)、このような追加支出を、被告の財政状況で安定して行うことは困難であると主張する(被告準備書面(2)61頁目)。

② しかし、被告の損益計算書によると、平成20年度～平成24年度の純利益

は年13億～32億円で推移している(甲第25号証)。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がないことは明らかである。

この点、被告は、平成25年度の経常損益が赤字になっている点を指摘するが、附属病院再整備などによる一時的な要因による出費増が嵩んで赤字になったものであること、このような一時的な要因を見込んで予め準備していた目的積立金を取り崩して最終的な当期利益は黒字(+2億3414万円)となっていることなどに照らせば、被告の収支の構造に変化はなく、なお被告が2億4000万円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。

- ③ また、被告の貸借対照表によると、被告の自己資本比率が平成24年度末で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、被告の財政状態が安定していることが窺える(甲第25号証)。

すなわち、財政状態の安定性という面でも、年間2億4000万円の原資を捻出することに支障はないといえる。

- ④ さらに、被告のキャッシュフロー計算書によると、平成20年度～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～約56億円が確保されており、十分な業務活動のキャッシュフローが確保されていることが窺える(甲第25号証)。

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、年2億4000万円の原資を捻出することに、何ら問題はない。

- ⑤ 以上のとおり、被告の財務状況は良好であり、年2億4000万円の原資を捻出することに何ら支障はなかった。

被告は、自ら認めるとおり財務面を理由に本件規定変更を行ったわけではないが、仮に財務面が理由であったとしても、上述のとおり被告は年2億4000万円の原資を捻出できたのであるから、本件規定変更に高度の必要性が認め

られないことは明らかである。

- ⑥ ところで、被告は、特殊要因運営費交付金以外の予算を退職手当に充てることはできない、附属病院の余剰を退職手当に充当することは「地域医療の最後の砦となる附属病院の設置趣旨と相容れないものであり」(被告準備書面(2)59頁目)許されないなどと主張するが、かかる法規制は何ら存在せず、附属病院の余剰を退職手当に充当することに何ら支障はない。

なお、附属病院を除いたとしても、被告には十分な資力があることは、原告準備書面2において既に述べたとおりである。

- (2) 社会一般の情勢を考慮しても「高度の必要性」は認められない

- ① 被告は、官民格差の是正の視点からの内閣の要請が「高度の必要性」を基礎づけるとするが、官民格差は社会一般の情勢の一要素に過ぎない。

また、退職金の減額の可否というのは、国の労働法制の制度的変更(例えば、週休2日制の導入、定年延長など)への対応と異なり、各法人の実績を考慮して決める問題であり、必要不可欠なものではない。

- ② さらに、内閣のいう「官民格差」は業種や職務内容を限定せずに一般的な民間企業と公務員の賃金・退職金を比較したにすぎない。国立大学法人の職務の特殊性からいえば、国立大学法人の教職員が比較されるべき民間というのは、私立大学の教職員である。

一般に国立大学よりも私立大学の方が教職員の給与・退職金は高いといわれている。

例えば、人事院が行っている民間給与調査として私立大学教員の給与を公表しているが、それによれば、平成23年4月の平均支給額は、私立大学の教授で平均73万9403円(平均年齢56.5歳)である。また、東京の私立大学と東京を含む国立大学の比較でいえば、国立大学の最高号俸の月額本給は58万2600円であるのに対し、私立大学は大手から中規模、小規模によってばらつきはあるが、70万5100円から66万1100円であり、私立の方が高額である(甲

第33号証)。また、他の資料においても国立大学教員の月額給与は私立大学教員のそれよりも平均して約5万円ほど低い(甲第34号証)。

退職金についても、大学教員退職金支給率を国立・私立で比較すれば、例えば勤続30年で国立は50.7ヶ月(引き下げ前)、私立は大手・中規模・小規模で63ヶ月から40か月である(甲第33号証)。だいたい、国立は給与は私立より安く、退職金の支給率は私立の平均程度ということになる。

したがって、国立大学の教員が民間よりも給与・退職金が高いという事実も一切ない(甲第33号証、甲第34号証)。

- ③ さらに、大学の役割、国立大学法人の役割や法的位置づけから言っても「高度の必要性」は認められない。

すなわち、国立大学法人を含む大学は憲法23条の「学問の自由」を実現する中心をなし、高等教育及び研究の最先端を担っている。その役割は被告のいう国の政策を実現する存在ではない。それを超える人類普遍の価値を追求する役割を担っている。その役割を考慮すれば、国立大学法人は、その役割を担いうる優秀な人材を集め確保しなければならない。それゆえ、それに見合う待遇等を準備する必要性がある。このような観点からも民間一般の退職金が減ったからという理由で高度の必要性が基礎づけられるわけではない。事例的には、京都大学でも東日本大震災の財源確保のための一般給与の減額要請に対し、同大学の医学部系教職員の給与減額は人材確保の視点から見送られたことがある。このような人材確保の観点は大学の役割を考えた場合重要な要素である。

また、国立大学法人は、独立行政法人通則法が基本的に適用される「独立行政法人」ではなく、国立行政法人法上、別個の法人として、通則法が一部準用されるにとどまる。その準用に際しても、国立大学法人の役割に即して考慮されるべきである。

- ④ 以上を考慮した場合、本件佐賀大学では財政面で退職金減額の必要性がないにもかかわらず、社会一般の情勢を理由に「高度の必要性」が認められること

はありえない。

- (3) 「高度の必要性」が認められないのであるから、他の要素を考慮するまでもなく、就業規則の不利益変更の有効性は認められない。

2 なお、他の要素から見ても、本件規程の不利益変更について合理性はない。

以下、各要素に即して述べる。

- (1) 労働者の不利益の程度が大きいこと

本件の就業規則の不利益変更では、原告らの退職金を約5.77%減額させるものであった（原告らの2年後以降の退職者については約16.34%）。退職金は老後の生活等の原資となる重要な経済的裏付けであり、約5.77%の減額は将来の不安を掻き立てるものである。

なお、京都大学事件京都地裁判決でさえ、一般給与の約4.3%の減額について不利益の程度が大きいと判示しており、当然退職金の約5.77%の減額も同様の評価となる。

- (2) 代替措置・不利益緩和措置が全くないこと

その上、原告らにとって、その重大な不利益を避けることもできなかった。

- (3) 被告は、佐賀大学教職員組合との間でも極めて不十分な交渉・説明しかしていないこと

その経過及び内容は以下のとおりである。

- ① 被告の人事課からは、平成24年11月29日、同組合宛に要望書を提出するか否かの打診を電子メールにてした（甲23）。
- ② これを受けて、同組合は、同年12月12日に被告に要望書を提出し、
ア 労使間の合意なく退職金を切り下げることが労働契約法違反であること、
イ 法人側から団体交渉の申す込をすることを望む旨伝えた。
- ③ 同月21日、被告と同組合の事前交渉の場が持たれたが、被告は何らの資料を提示することもなく、口頭で簡単な説明をするのみであった。

④ 被告は、同月25日同組合と協議を行った。しかし、高度の必要性判断の最重要要素である財政的必要性について具体的な説明を一切行わなかった。同組合側から、財政的必要性についての説明を求められても「公表されている財務レポートを見てくれ」との一点張りであった。交渉態度も「平成25年1月1日の実施は動かさない」との強硬な態度に終始した(甲19)。同組合は本件規程変更反対したままである。

⑤ 被告は、同月26日、役員会にて本件規程変更を決定した(乙41)。

以上から分かることは、

ア 被告は本件規程変更の実施予定日(しかも絶対変更する予定のない実施予定日)が1カ月に差し迫っている段階で同組合に初めて連絡してきたにすぎないこと、

イ 被告側は、同組合との協議は12月25日の1回に止まっていること。

ウ それすらも、最重要の財政面の問題について同組合側から説明を求められても具体的説明は一切なかったこと(資料もない)

エ 誠実交渉義務に違反していること

である。

具体的説明すらない協議は誠実交渉義務に違反し、労働者の理解を得ようとしている態度とは異なるものであり、本件規程変更の合理性を否定する有力な要素である。

(4) 過半数代表者への意見聴取義務を履行しないで本件規程の変更がなされたこと

① 過半数代表者への意見聴取義務は、就業規則の不利益変更前に行うべき要件である(労働基準法90条、労働契約法11条)。そこにおける意見聴取義務の内容は、(a)就業規則の変更の内容等の十分な説明、(b)労働者代表の意見の陳述及び時間的余裕が十分に与えられること、(c)労働者の意見の理解と採用に十分な配慮がされた事績を含むものである(東洋精機事件・神戸地裁尼崎支部決

定昭和28年8月10日、東京大学労働法研究会編「注釈労働基準法（下）」1012ページ）。

② 本件で、被告は、平成24年12月21日夜、各事業場の過半数代表者に対し電子メールを送っている（乙38、甲24）が、それは「過半数代表者への意見聴取」とはなっていない。すなわち、同メールでは、

ア 過半数代表者に対し「何かご質問等ありましたら、人事課寺田あて照会くださるよう」求めているに過ぎず、意見の表明を求めているものではない。質問を受け付けているにすぎないことは「照会」という文言からも明らかである。

イ 閣議決定の資料と国家公務員退職手当法の改正の資料のみが添付され、被告において実施する高度の必要性、なかんずく財政面の資料が全く添付もされず、説明もされていない。

ウ それゆえ、被告の事業場のうち最大の事業場である「本庄事業場」の過半数代表者である樫澤秀木（経済学部教授）は、説明会を要求している。

エ 被告はその説明会の要求を無視し、意見聴取の機会を与えずに本件規程変更を決定している（平成24年12月26日）。

オ 同メール自体、本件規程変更の決定から5日前でかつ金曜日夜になされたにすぎず、週休明けの同月24日にメールを開封する場合も十分あることを考えると、何らかの質問を返す時間的余裕や十分な機会を与えることもしていない。まして、その意見の理解及び採否への配慮は全くなされていない

からである。

③ 結局、本件で過半数代表者への意見聴取がされたのは、本件規程変更後の平成25年1月16日にすぎない（乙44）。法は就業規則の変更の前に意見聴取をすることを要求しており、被告はその義務を果たしていないことは明らかである。

さらに、その時機に遅れた意見聴取は平成24年12月22日に最大の事業場である本庄事業場の過半数代表者である樫澤秀木が要求した説明会は一切開催されないままの意見聴取であった。

その上、その時機に遅れた意見聴取においても、最大事業場の本庄事業場の過半数代表者及び久保泉事業場の過半数代表者からは明確な「反対」意見が出ており、本庄事業場に次ぐ職員数の医学部附属病院事業場の過半数代表者も「誠に遺憾」「今後、給与の改善に向けて更なる努力」の要望の意見を出している。本件規程の変更はこれらの意見を考慮することすらなく、いな聴取することもなく実施されたものである。

- ④ 以上、本件規程の変更には過半数代表者の意見聴取義務は履行されていない。
- (5) 被告において、財政状況から退職金減額を避けられることについての真摯な検討が一切なかった。それは、財政状況無視で構わないと本訴訟で主張しているところからも明らかである。
- (6) 以上、「高度の必要性」以外においても、様々な点で合理性を欠き、本件規程の変更は無効である。

以上