

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（7）

2016年（平成28年）12月9日

佐賀地方裁判所民事部 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 はじめに― 本件における問題の所在

本件の問題は、被告が2012年（平成24年）12月26日の役員会において、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」を変更して原告らの退職金額を切り下げたことが、就業規則による労働契約の内容の変更を原則的に禁止した労働契約法9条及びその変更が許されるための要件を規定した同法10条に照らして適法といえるかということに尽きる。

ただし、その検討に際しては、本件が労働者（教職員）の身分が非公務員型とされる国立大学法人における事案であること及び国立大学法人法が独立行政法人通則法を一部準用していることが、就業規則の不利益変更に関する法令及び従来の判例法理にどのように影響を及ぼすかという点も考慮される必要がある。

原告らは、本件における上記のような問題を踏まえて、本件で就業規則の不

利益変更が許容されるための各要件が充足されているか否かについて、以下逐一検討するものである。

第2 本件に適用されるべき法令及び判例法理

本件被告もその一人であるところの国立大学法人は、2004年（平成16年）4月、国立大学法人法に基づき、旧国立大学が国立大学法人へと改組されたものである（国立大学法人法2条）。その目的は、行政改革の視点を入れた大学運営の活性化、大学としての自律性の向上とその尊重にある（甲35・国立大学法人法制研究会編「国立大学法人法コンメンタール」30頁以下。）

国立大学法人法は、独立行政法人通則法（なお、本事件継続後、平成26年法律66号により一部改正されている）の規定を一部準用しているが、その教職員の身分は「非公務員型」とされ、国立大学法人における労働関係は、一般労働法を全面適用することとしている。この一般労働法の適用においては、一切の留保条項も存しないことが留意されるべきである。この点、公務員型の独立行政法人（特定独立行政法人）には争議行為禁止等の労働基本権の制約規定を含んだ「特定独立行政法人の労働関係に関する法律」が適用されることになったことと大きく異なる点である。

このように国立大学法人の労働関係には、一般の労働法規や判例法理が全面的に適用されるのであり、そこで勤務する教職員の賃金その他の労働条件は、民間企業におけると同じく、法律の枠内で、労働協約、就業規則、労働契約、労働慣行などによって決定される。すなわち、民間部門と同じく、団体交渉を中心とした労使関係制度が導入されているのである。

こうして国立大学法人における労働関係の検討に当たって留意されるべきは、国立大学法人法が中期目標と中期計画の達成という組織運営の目標をもつという組織的特性と、国立大学法人化に伴って国家公務員労働法制から完全に離脱して一般労働法の全面適用に至ったという労働法のルールの転換の意義とが混同されてはならないということである。すなわち、国立大学法人がその組織運営の目標を達成するために人事労務管理を行うに際しても、あくまでも、国家公務員労働法制ではなく一般労働法ルールを遵守して行なわれなければならない

い。

本件は、本書の冒頭に指摘したとおり、いわゆる「就業規則の不利益変更」の問題であり、労働契約法が実定法化された今日においては、その法的判断は、労働契約法 9 条及び 10 条の解釈によりなされる。

労働契約法 9 条は、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。」と規定し、同 10 条は、就業規則の変更による労働条件の不利益変更が許容されるための要件について、「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。

ただし、これら労働契約法の規定は、この問題に関する判例法理を過不足なく表現したというのが立法者意思であるから（「労働契約法の施行について」平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号参照）、その解釈のためには、同法制定段階における判例法理を踏まえなければならない。

については、以下において、本件におけるこれら各要件の充足の有無を、就業規則の不利益変更に関して従来蓄積されてきた判例法理も踏まえて検討する。

第 3 本件における不利益変更の内容及び程度

本件は、被告がその就業規則を変更して、原告ら教職員の退職金を減額することを内容とするものである。

原告らは、本件不利益変更がなければ、減額されない退職金を受領することができる立場にいたのであり、その権利は既得の権利とすることができる状況にあった。増してや、本件不利益変更は、原告らの退職直前になされたものであり、原告らの既得権性は一層強いとことができ、本件不利益変更は、原告らの既得の権利侵害する形でなされたものといえる。この点、就業規則の不利益変更を結果として認容した第四銀行事件最高裁判決(平成 9 年 2 月 28 日)

が、当該権利の既得権性の有無を考慮要素の一つとしていることが留意されるべきである。

その減額の額及び減額率を見るならば、原告豊島については、本来受け取るべき退職手当額より 191 万 4789 円減額され、また原告 Y は、本来受け取るべき退職手当額より 172 万 5956 円減額され、その削減率はそれぞれ約 5.77%に上るという内容であり、およそ軽微な減額などといえないものであることは明らかである。

もとより、退職金は賃金の後払いとしての性格を有するものであり、賃金を受け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、約 5.77%もの減額は原告らにとって重大な不利益を及ぼすものである。

加えて、本件退職手当規程の改正は、段階的に削減率を増加させる内容となっており、2014 年（平成 26 年）7 月 1 日以降の退職者については約 16.34%もの減額がなされるものであって、労働者（教職員）に対する不利益の程度は甚大である。この点、労働契約法 10 条は、就業規則の不利益変更に関する要件を規定したものであるから、そこにいう「労働者の受ける不利益の程度」は、単に当該不利益変更を争う原告のみの不利益を検討することでは足りず、当該就業規則の適用を受けることになる労働者全体の不利益をも考慮されるべきである。

このように本件退職手当規程の改正においては原告らを含む教職員にとって大きな不利益となるものであるにもかかわらず、他方においてこの不利益の代わりに別の労働条件が改善されるなどの代償措置は一切設けられておらず、あくまでも労働者（教職員）に一方的に不利益を強いる内容になっている。

また、原告らとしては、本件の退職手当規程の不利益変更の効力が生じる前に退職して不利益を回避するなどの余地もなかった。もとより原告らは、教育者として、また責任ある職員として、担当している授業や分掌している校務から年度の途中で外れてしまうなどのことは、教育者としての、また職員としての良心に反することであり、到底できなかつたし（原告豊島調書 47～48 項）、また被告の就業規則の制度上も本件不利益変更前に退職することはできなかつた。なぜなら被告の就業規則上、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規定となっており（甲 43・就業規則 16 条），12 月 28 日に退職金規程の不利益変更の通知がなされても，その規程の効力が発生するとされた 1 月 1 日より前に退職することは不可能だからである。

以上の諸点に鑑みるならば，本件就業規則の不利益変更により労働者の受け取る不利益の程度は，看過できない程度に大きなものであるというべきである。

第 4 労働条件変更の必要性について

1 本件不利益変更が認められるためには「高度の必要性」が求められること

前述したとおり，労働契約法 10 条は，この問題に関する判例法理を過不足なく表現したというのが立法者意思である。したがって，同条にいう「労働条件の変更の必要性」の解釈においても，この点に関する従前の判例法理が前提とされなければならない。

本件では，上記のとおり，退職金の切り下げが問題となっているところ，判例法理においては，賃金や退職金などの重要な労働条件に関する不利益変更のためには，「高度の必要性」が必要であると解されている。

すなわち，第四銀行事件において，最高裁は，「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，退職金などの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である場合において，その効力を生ずるといふべきである。」と判示しており（最高裁第二小法廷平成 9 年 2 月 28 日判決。下線は原告代理人による。），そのような「高度の必要性」が認められる場合に限り，労働条件を不利益に変更する効力がある，とする枠組みを示した。この法理は，みちのく銀行事件における最高裁判決（第一小法廷平成 12 年 9 月 7 日判決）においても示されている

ところであり、これは今日確定した判例法理となっている。

したがって、労働条件変更の必要性の検討、特に本件のような退職金に関する不利益変更は「労働者にとって重要な権利」であることから、単なる必要性ではなく「高度の必要性」が検討されなければならない。また、労働契約法 9 条が労働条件の不利益変更を原則として禁止しており、10 条がその例外を定めているという構造から、「高度の必要性」が存することの主張立証責任は使用者側にあると解され、本件では被告がその主張及び立証をなすべきである。

2 「高度の必要性」の判断においては財政状況が重視されるべきであること

賃金や退職金等を不利益に変更する必要性について検討する上では、当該企業の財政的事情が中心的な要素とされるべきである。なぜなら、当該企業が賃金や退職金を減額（不利益変更）しなければならないような財政的事情ではないにもかかわらず、賃金や退職金など、労働条件の経済的要素を変更することが「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からである。

最高裁も、「高度の必要性」を検討するにあたっては、財政的事情を重視しているものと解される。この点、前掲のみちのく銀行最高裁判例の調査官解説（民事編平成 12 年度 765 頁）においても、「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る（下線は原告代理人による。）。

3 被告の財政状況

上記の観点から見たとき、被告の財政状況は、およそ原告ら及び被告の教職員の重要な労働条件である退職金を減額しなければならないほどの「高度の必要性」を認めるに足る状況ではなかった。

そもそも被告は、その準備書面において、「財務状態により退職金引下げを判断したものではない」（被告準備書面（4）3 頁目・19 行目）と明言してい

るとおり、本件退職金引き下げという就業規則の不利益変更は、被告の財務状態とは無関係に行なったものであることを自白している。結局、被告は、「国家公務員の給与水準を巡る社会的要請」（被告準備書面（6）9頁参照）があれば、財務状況如何にかかわらず就業規則を不利益変更する高度の必要性が認められ、当該変更が許容されるとの認識に立って、本件不利益変更を行ったことは明らかである。

この被告の、就業規則の不利益変更についての「高度の必要性」に関する認識が、最高裁判例を始めとしたこの問題に関する判例法理に反することは、原告が夙に主張してきたことから明らかであり、そもそも諸般の事情を考慮すべきとしている労働契約法10条の規定に反するものである。（なお、被告が独立行政法人通則法の「社会情勢適合の原則」等に関して行う主張についての検討は、項を改めて後述する。）

被告はまた、前記の自白にもかかわらず、他方において、「被告の財務状態に照らすと退職手当規程の改訂の高度の必要性があった」などと、先の主張とは矛盾するような主張も行っているが、これは訴訟になってから初めて行う、単なる後付けの理屈であり、実際には、被告は規程改正を行った当時は、財務面を検討する必要性さえ認識していなかったものと思われる。そのことを如実に反映して、本件訴訟における被告の財務面に関する主張は、極めて杜撰な内容に終始しておりほとんどが的外れなものである。なお、被告の財政状況については、その論点の重要性に鑑み、項を改めて別途次項において論述することとする。

第5 財務面から見て、退職金引下げの高度の必要性が無いこと

1 主張の骨子

(1) 被告の財務状況は良好であること

被告の試算によると、退職金引下げをしない場合、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2億0000万円、平成27年度以降で約2億4000万円の資金が必要となるとされているが(乙19)、以下に詳論するとおり、被告の財務状態は良好であり、上記資金を中

期計画期間全体を通じて捻出することが十分できる財務状態である。

(2) 資金の有無は法人全体でみるべきである

なお、被告はこれまでの準備書面において、“附属病院での収益を附属病院以外の部門の費用の財源にまわすことはできない”との考えのもと、病院以外の数値をあたかも法人全体の数値であるかのように引用し、混乱させるような主張を度々行っている。しかし、かかる法規制が無いことは明らかであり、資金の有無は法人全体で見るべきである。

この点、本書面において引用する数値は、全て、法人全体の数値であることを予め申し添えておく。

(3) 特殊運営交付金以外から退職手当を支払うことは禁止されていないこと

被告は、退職手当目的の特殊運営交付金以外から退職手当を支払うことは、制度上できない旨の主張を繰り返しているが、それはいずれも誤りである。

2 被告佐賀大学は退職金引下げが必要な財務状態ではない

(1) 財務状態の評価方法の要点

① 評価方法は基本的に民間企業と同じであり、損益計算書、貸借対象表、キャッシュフローの3表により評価すべきである。

なぜなら、国立大学法人法35条が準用する独立行政法人通則法37条が、「独立行政法人の会計は、主務省令の定めるところにより、原則として企業会計原則によるものとする」と規定している。これは、国立大学法人や独立行政法人において業務の効率化を図り競争原理を導入していくためには、できるかぎり会計制度としても基本的に民間企業と同様の会計原則を導入して、法人形態を超えた比較、法人間の比較ができるようにすべきという趣旨に他ならないからである。

② 単年度で評価するのではなく、当該中期計画期間全体で評価すべきである。

なぜなら、本件は長期継続的な企業のもとの退職金という毎年発生する人件費についてのものである。それは、就業規則の改定を伴う制度としてみた場合、数年度間、国立大学法人については中期計画での目標設定や予算組み等を行うことから、当該中期計画期間全体における支出として財政的に余裕があるか否かを考察するのが相当だからである。

③ 医学部附属病院の収支を除いて評価することは不当であり，許されない。

なぜなら，医学部附属病院の収入を他の部署の支出に使用できない法的規制や規則制度があるわけではない上，法人全体の就業規則の問題である以上，財務状態は全体でみるべきものとなるからである。

なお，被告は，附属病院を有している国立大学とそうでない大学の格差が生じることを難じている。しかし，本件引下げ時点での独立行政法人通則法 63 条（国立大学法人法 35 条で準用）においては，「当該法人の実績と社会情勢に応じて…」と規定しており，法人自体の財務実績によるとなっているのであって，法人ごとに異なることも当然に容認している。また，当該条文の構造も，法人内部の一部の実績に応じるものでもない。したがって，法制度上も，附属病院を抱える法人とそうでない法人の格差は当然予定されているものである。

（2）財務諸表の検討

ア 損益計算書

損益計算書から，当該法人の収益力を読み取ることができる。

被告の損益計算書によると，平成 20 年度～平成 24 年度の純利益は約 11 億～32 億円で推移しており（甲 27・3 頁，甲 28・3 頁，甲 29・3 頁，甲 30・3 頁，乙 23・3 頁，甲 25・5 頁），被告の収益力が良好であり，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が読み取れる。

この点，平成 25 年度の純利益は約 4 億 8000 万円の赤字になっているが（乙 57・3 頁），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（甲 26・4 頁），最終的には目的積立金の取り崩しにより当期利益は黒字となっていることから（乙 57・3 頁の「当期総利益+2 億 3414 万円」），被告の収支の構造に変化はないことは明らかであり，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。翌年度以降は病院整備の支出が減少していくことや病院の新設備等での病院収入の伸びが当然のように期待できるところであり，基本的に黒字の構造に変化はない。

実際、被告の純利益は、平成 26 年度には約 5 億 7000 万円の黒字に転じ（乙 66・3 頁）、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（甲 44・3 頁）。かかる数値からも、平成 25 年度の赤字が一時的なものであったことが窺える。

結局、当該中期目標・中期計画期間（平成 22 年度～27 年度）全体において、損益計算書から見て、財政上、利益の中から年間 2 億 4000 万円の原資をねん出することに支障はない。さらに、当該中期目標中期計画期間の開始前の平成 20 年度・21 年度の実績（純利益が平成 20 年度で 17 億 3000 万円の黒字、平成 21 年度で 11 億 2000 万円の黒字）も加味しても同じである（甲 27・3 頁、甲 28・3 頁）。

イ 貸借対照表

貸借対照表からは、当該法人の財務状態の安定性を読み取ることができる。

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（乙 23・2 頁）、借入金等の負債依存度が小さいと評価できる。被告の財政状態は、非常に安定している（甲 25・9 頁）。

ウ キャッシュフロー計算書

キャッシュフロー計算書からは、当該法人の資金繰りの状況を読み取ることができる。そのうち、業務活動のキャッシュフローは、当該法人の業務活動によって獲得した資金を示すものである（根本調書・18 項）。

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、十分な資金があることが読み取れる（甲 27・4 頁、甲 28・4 頁、甲 29・4 頁、甲 30・4 頁、乙 23・4 頁、甲 25・10 頁）。

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（甲 26・7 頁の中段の表）、年 2 億 4000 万円の原資を捻出することに、何ら問題はない。

エ 十分な流動資産（特に現預金）を有していること

被告は、平成 24 年度末の時点で約 179 億円の流動資産（そのうち約 136 億円は現預金）を有しており（乙 23・1 頁）、退職金引下げを行うのに十分な資金を有している。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。

この点、被告は、平成 25 年度に流動資産が 36 億円目減少していることを強調し、「100 億円の現預金残高があることが、将来に渡り被告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（被告準備書面（5）3 頁）。しかし、平成 24 年度末の時点で目的積立金は 48 億円が計上されており（乙 23・2 頁の「教育・研究充実積立金」、「キャンパス環境充実積立金」、「附属病院充実積立金」の合計額がこれにあたる）、中期計画の最終年度である平成 27 年度までの間に上記目的積立金を取り崩されて附属病院の再整備事業等のために支出されることは、当初から予定されていた。すなわち、36 億円の流動資産の減少は、もともと予定されていた支出でしかなく、流動資産が恒常的に減少しているような状況ではない。むしろ、目的積立金の分を控除しても、被告は多額の現預金を有しているのであり、資金繰りに余裕があることは明らかである。

オ 小括

以上のとおり、被告の財務諸表によれば、被告の収益力、財務の安定性、資金繰りの状況はいずれも良好であり、年 2 億 4000 万円の原資を捻出することに何ら支障がなかったことが、優に読み取れる。

(3) 佐藤元治公認会計士の供述も認める財務状況の良好性

被告側の専門家証人である佐藤元治公認会計士は、陳述書において「被告である国立大学法人佐賀大学の財務諸表等の数値だけを見れば、確かに現金・預金等が一定額存在し、利益も一定額以上計上されたことは確かなことです。」と述べており、被告の財務状況が良好であることを認めている（乙 87・14 頁）。

現に、佐藤公認会計士は、陳述書においても、法廷における証言においても、被告の財務状況に触れることはなく、ただ“制度上許されない”ということ繰り返すものだけあった。

このように、被告の財務状況が良好であることは、被告側証人ですら認められているのであり、被告において退職金引下げが必要な財務状態ではなかったことは明らかというほかない。

3 医学部附属病院の財務状況が良好とは言えない旨の被告の主張について

被告は、平成 20 年度から 24 年度までの医学部附属病院の財務状況がよいことは認めつつも、平成 25 年度の医学部附属病院での赤字をもって、財務状況は良好とは言えない旨主張する。

そこで、附属病院の財務状況（単位：百万円）を下表にまとめて、被告の主張の真偽を検討する。

記

年 度	病院収入	業務損益	証拠
平成 20 年度	12681 百万円	1573 百万円	甲 27—附属 12 P
平成 21 年度	13549 百万円	1316 百万円	甲 28—附属 12 P
平成 22 年度	15577 百万円	2646 百万円	甲 29—附属 13 P
平成 23 年度	16131 百万円	2329 百万円	甲 30—附属 13 P
平成 24 年度	17048 百万円	1187 百万円	乙 23—附属 14 P
平成 25 年度	1684 I 百万円	▲ 211 百万円	乙 59—20 p
平成 26 年度	16799 百万円	404 百万円	乙 65—20 P
平成 27 年度	17675 百万円	9699 百万円	甲 44—附属 15 P

これによると、平成 20 年度から 24 年度まで、業務損益は 13 億 1600 万円から 26 億 4600 万円の間で、安定的に黒字を続けていることが分かる。

平成 25 年度のみは赤字となっているが、それは新たな施設の新設や施設改修のため支出が増え、かつその工事の関係で病院として利用できる施設を縮小したことから患者を抑制して病院の事業収入が減少したものである（乙 86（井上陳述書）の 5 ページ、井上 9～10 項・100 項・109～111 項）。

つまり、何十年に一度の一時的な現象であり、かつ、従前から想定できる現象である。また、翌年度以降は治療施設が充実するなどして、事業収入が回復・増大することは当然に予想できるし、施設の新設や施設改修のための支出が減

少することも当然に想定されるのであるから、収支は黒字に転換することも当然予想できる。実際に、26年度は4億0400万円の黒字、27年度は9億6900万円黒字と附属病院の経営は年を追ってよくなっているのである。

以上から、平成25年度の赤字というのは一時的な現象であったことは明らかであり、中期目標・中期計画期間全体を通じて、附属病院の財務状況が良好であることは明らかである。したがって、被告の上記主張は誤りである。

4 特殊運営交付金以外から退職金減額分を支出することは制度上できないとの被告主張は誤りであること

(1) 独立採算制を採用しないこととの関係について

被告は、国立大学法人独自の財政状態を考慮してその適用の合理性を検討することは、国立大学法人が独立採算制を採用しないことと抵触し、国立大学法人の設立趣旨に反し許されないと主張する(被告準備書面(2)58頁)。

しかし、国は、新潟大学退職金訴訟において、「(国立大学法人の)給与の支給を含む勤務条件については、最終的には学長が決定権限を有するものであり、また、労働基準法等が適用される各大学法人においては、労使間の団体交渉の結果をも踏まえて、上記各支給額やその額での支給開始時期等を決することとなる…。そして、被告国は、かかる団体交渉に対してはもとより、相被告大学が最終的に行う職員の給与額及び退職手当の額等の決定(本件賃金等の減額)に対しても、何ら関与していない。また、上記各事務連絡は、相被告大学がその要請に従わなかった場合に、何らかの執行罰を課し又は不利益な取り扱いをするというものでもない。」と述べており(甲22)、国立大学法人独自の財政状態を考慮してその適用の合理性を検討することを認めている。すなわち、国は、被告の前記主張を明らかに否定している。

したがって、制度を作った国自体、大学が自主的に決定できるものであり、ペナルティもない旨言明しており、被告の主張が誤りであることは明らかである。

(2) 特殊要因交付金との関係

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制度上の制約から許されないと主張する(被告準備書面(2)59頁)。

しかし、かかる法規制は一切存在しない。現に、金沢大学などの4大学では、国からの退職金減額要請に対して経過措置や減額率の圧縮措置等を設け、国の要請に対して100%唯々諾々としたがっているわけではない（甲29）（被告準備書面（2）26～27頁）。それらの国立大学法人では要請額との差額については、当然、特殊要因運営費交付金以外の財源から充てられている。

（3）目的積立金の用途限定による制約との主張について

被告は、国立大学法人における剰余金は文部科学省の承認を得たうえで目的積立金として積み立て、翌年度以降に支出されることになるが、目的積立金を取り崩して役員や職員の人件費を積み増すことは禁止されているし、そもそも文部科学省の承認が得られるとは考えがたいと主張する（被告準備書面（2）40～41頁）。

しかし、被告は大きな勘違いをしている。

特殊要因運営費交付金以外の財源から退職金を支出する場合、当該年度の利益から支出することになり、わざわざ目的積立金を取り崩すようなことはしない。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（被告より申請の公認会計士佐藤証人調書・175項、同205～208項もそのことができる旨証言しているところである）。

また、仮に、年度途中で退職金減額分を特殊要因交付金以外から支出し、その年度末に赤字が出たとしても、前年度までに積んだ「積立金」（目的積立金以外のもの）の取り崩しで欠損補てんができるものである（これらの「積立金」は中期計画期間終了後に返還するものであって、中期計画期間の途中で返還を要するものではなく、その間の赤字の補てんに使えるものである（根本調書・31項））。

（4）小括 — 制度上の制約は存在しないこと

このように、被告の主張はいずれも的はずれである。また、金沢大学等4大学においては、内閣の要請通りではなく、実施時期を遅らせたり、減額比率を抑制したりして、特殊運営交付金以外の財源から差額を支払っていることは明らかであって、上記被告の主張はいずれも誤りであることを雄弁に物語っている。

5 被告にとって、財政状態がどうであろうと、国の要請に唯々諾々と従うことを決めていたこと

そもそも、被告は、被告準備書面（4）において、「財務状態により退職金引下げを判断したものではない」（同3頁19行目）と明言しているとおおり、財務状態の必要性から本件退職金引下げを行ったのではない。被告が退職金引下げを強行した理由は、「国家公務員の給与水準を巡る社会的要請」（被告準備書面（6）9頁参照）にほかならない。

被告は、訴訟になってから初めて「被告の財務状態に照らすと退職手当規程の改訂の高度の必要性があった」などと主張しているが、これは単なる後付けの理屈であり、規程改正の際には財務面の影響を検討すらしていない。

以上のことから、退職金引下げの問題は、被告の財務面にとって大きな問題ではないものと推認される。

この点、仮に減額を補填する資金が大幅に不足するのであれば、そしてもし大学経営陣が教職員ら被雇用者の待遇についての配慮を持ち、国立大学法人法や国会付帯決議が求める大学の「自主的、自律的」在り方を弁えているのであれば、政府に特殊要因運営交付金の減額をしないよう交渉するべきであったというべきである。被告がこのような政府への要求や交渉という考えさえ頭に浮かばないほど、自立・自律の精神を失っていたこと自体が大きな問題といわざるを得ない。

6 結論

以上より、被告は本件退職金の引き下げをせずとも財政上余裕がある財務状況だったことは明らかで、支払うことは十分に可能だったのであるから、引下げの高度の必要性がなかったことも明らかである。

第6 財政事情以外の事情を理由とする不利益変更の必要性に関する被告主張について

1 被告の主張内容

前項に見た通り、被告の財政状況は、原告ら及び教職員の退職金支給率を引き下げることについて「高度の必要性」が認められるとは到底いえないもので

あることは明らかである。ただ、被告は、そもそも就業規則の不利益変更の必要性に関して、財政事情以外の事情を理由として主張しているので、この点に対して検討を行うこととする。

財政事情以外の事情をとして、被告は、①使用者である被告が国立大学の退職手当規程について自由に内容を決する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就業規則変更の場面と大きく前提を異にする特殊性があると主張し（被告準備書面（2）・42頁）、また、②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主張する（被告準備書面（6）9頁参照）。

しかし、以下にそれぞれの主張について検討するとおり、被告のこれらの主張はいずれも理由がない。

2 被告には退職手当規程について自由に決定する権限が実質上存しないとの主張は事実反する

被告は、国立大学法人には退職手当について何ら原資がなく、予算措置上国が支出に責任を持つことが予定され、支給額も国家公務員退職手当法に準じる運用がなされてきたとして、被告には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旨主張する（被告準備書面（2）42頁）。

しかし、この主張は、全く事実反する。

すなわち、国立大学法人は、公共的性格を有し利益の獲得を目的としておらず（国立大学法人法1条、同35条、独立行政法人通則法3条1項、同46条。なお、以下、いずれも2014年の改正前の条数による。）、政府はその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または一部を支給することができることとされ（国立大学法人法35条、独立行政法人通則法46条）、実際にも国立大学運営費交付金（以下「運営費交付金」という）を交付するなどの財源措置を行っている。

この国立大学の運営費交付金は、人件費・物件費を含めて使途の区分のない「渡し切り」で措置されており、各国立大学法人は運営費交付金と自己収入（授業料や入学金等の学生納付金、附属病院収入、寄附金、受託研究費等）の見込み額等を合わせた予算全体の範囲で自らの経営判断によって各費用の予算に充

ることができるものとされ、その用途につき国による事前の関与を要しない。

そして退職手当については、政府は国立大学法人に対し、法人化前の国立大学の職員であつて国立大学法人の職員となった者及びその職員の退職に伴い補充した職員の退職金に係る運営費交付金（特殊要因経費）を措置しているが、政府が措置する「退職金相当額」は各法人が実際に支給する退職手当額ではなく、当該職員が国立大学法人後も国家公務員として退職したと仮定した場合に、国家公務員退職手当法に基づき算定される退職金相当額とされている。上述のとおり、「渡し切り」の運営費交付金や自己収入の中からやりくりし、政府からの特殊要因交付金分を超える退職手当の支払いをする（＝退職手当規程を制定する）ことは当然可能である。

したがって、被告には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ような法制度上の制約は一切存しない。

そもそも各国立大学法人は、後述するとおり、その運営における自主自律が保障されているのであって、退職手当規程の変更についても国からの指導を唯々諾々と受け入れることなく、労使交渉によって、または法人独自によって、退職手当規程の変更をしないことはもちろん、様々な措置をとることが可能なのである。

実際、仮に、国家公務員相当の退職手当を超える退職手当の支給を禁止しているのであれば、今回の閣議決定による退職手当引下げの要請に基づき、すべての国立大学法人は、内閣の要請通りにしなければならなかったはずである。しかるに、内閣の要請に応じて被告のように退職手当規程の変更を行った国立大学法人法の 54 法人のうち、32 法人は実施時期を遅らせる措置を採っている（2月1日までの実施が 26 法人、3月15日までの実施が 6 法人である）。さらに、2013年（平成 25年）3月31日まで経過措置を採った法人が 4 法人あり、新潟大学では 2012年（平成 24年）12月31日付で退職を申し出た者に対しては、2013年（平成 25年）1月1日から3月31日までの間、特例として再雇用職員として雇用を継続する措置を設け、退職予定者 40 名のうち 29 名が当該措置により救済されている。

結局、被告は、退職手当規程について自由に決定する権限を有しているにも

かかわらず，原告ら教職員の不利益の回避策などについて何ら検討さえすることなく，そして先に述べた通り被告の財政状況は退職金の不利益変更を行わなくとも十分に対応できる状況であったにもかかわらず，極めて安易にも国の要請に応じて本件不利益変更を行ったに過ぎない。そこには，学問の自由を守る最高学府として本来国立大学法人法に求められている自主自律性を貫こうとする姿勢は微塵も認められないのである。

3 国家公務員の給与を巡る社会的要請が就業規則の不利益変更の「高度の必要性」を基礎づける旨の主張について

(1) 改正後通則法の規定を根拠とする主張について

被告は，国立大学法人法 35 条が準用する平成 26 年法律 66 号により改正された独立行政法人通則法 50 条の 10 に言及し，この改正後の条文においては，国立大学法人の給与（退職手当）について一般職の国家公務員の給与水準を当然に考慮して定めることが明記されているとして，国立大学法人においては，国家公務員の給与水準の改定があった場合はこれを考慮する必要性が生じることになった旨主張する。

そして，この改正後の通則法 50 条の 10 の規定は，改正前の通則法 63 条 3 項の「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。」との規定において考慮すべきと考えられていた要素を具体化したものであるとして，改正前の同条においても，改正後の規定が定める「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して解されるべきである旨主張し（被告準備書面（6）5 頁），とりわけ国立大学法人の退職手当に関しては，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主張する（同 6 頁）。

しかしながら，そもそも，改正後通則法は，本件退職手当支給率の不利益変更時に存在しない法令であるにもかかわらず，それを遡及して適用するべきであるかのような被告の主張は，その前提自体が誤っており主張自体失当である。

百歩譲って，仮にこの点を措いて，改正後通則法 50 条の 10 の規定が改正前通則法 63 条 3 項の解釈においても参考にされるべきであるとの考えに立

ったとしても、被告がなす改正後通則法 50 条の 10 の解釈は、その条文の一部の要素のみを敢えて強調する点において偏頗な解釈といわざるを得ず、ましてや、国立大学法人の退職手当に関しては国家公務員の給与水準の変更が「重大な考慮要素となる」との主張に至っては、退職手当に限ってそのように解釈すべき何らの条文上の根拠も存しないのであり、全く誤った被告独自の解釈にすぎないといわざるをえない。

すなわち、同 50 条の 10 第 3 項は、「前項の給与等の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員給与等、当該中期目標管理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。」と規定しているところ、被告は、同条が「国家公務員の給与等」と記載されていることをもって、あたかも国家公務員の給与のみを考慮する必要があるかのように主張しているのである。しかし、同条は、国立大学法人の給与の支給基準を定めるに際しては、単に「国家公務員の給与等」のみを考慮すべき旨を規定しているのではないことは、条文上明らかなことであり、その他にも「民間企業の従業員の給与等」、「当該中期目標管理法人の業務の実績」、「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なければならない旨を規定しているものであり、結局これらの諸要素を総合的に検討して給与の支給基準を定めるべきことを規定するものである。

このように改正後通則法 50 条の 10 は、国立大学法人の給与支給水準を定めるうえでは、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、国家公務員の給与水準が改定された場合に、国立大学法人の給与水準を必ずそれに準拠しなければならないことを義務付けるような規定ではないことはいうまでもない。また、この条文から国立大学法人の退職手当に関しては国家公務員の給与水準の変更が「重大な考慮要素となる」との被告がなすような解釈を導くこと等到底できないことも明らかである。このように、同条の解釈に関する被告の主張は、自らの都合に合うよう無理に無理を重ねたものであって、およそ法解釈と呼ぶに値しないものである。

したがって、この条文の存在を根拠にした、国家公務員の給与を巡る社会的要請が就業規則の不利益変更の「高度の必要性」を基礎づけることができる旨の被告の主張もおよそ成り立たないことは明らかである。

(2) 通則法 63 条 3 項に基づく主張について

ア 被告の主張

被告は、法令上の要請も「高度の必要性」を基礎づける一事情になると主張し、改正前の独立行政法人通則法 63 条 3 項の定めを前提とすれば、法令上も変更の必要性があるというべきである旨主張する(被告準備書面(6)8頁)。しかしながら、同 63 条 3 項の規定の趣旨は、次に述べるようなものであり、国家公務員の給与水準に合わせるために国立大学法人の退職手当に関する就業規則の不利益変更を行うことの「高度の必要性」を基礎づけるようなものではないのであり、被告の上記主張は同条の規定の趣旨を全く見誤るものである。

イ 国立大学法人の法的地位と国との関係について

(ア) 国立大学法人の法的地位

通則法 63 条 3 項の趣旨を正しく理解するためには、その前提として、国立大学法人の法的地位と国との関係について正確に把握される必要がある。この点、まず結論的に述べれば、国立大学法人は、一般の独立行政法人よりも高い自主性・自律性が求められていることが明記されるべきである。以下、詳細に検討する。

(イ) そもそも国立大学法人は「独立行政法人」ではないこと

独立行政法人は、「国民生活及び社会経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、国が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体に委ねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるもの又は一つの主体に独占して行わせることが必要なものを効率的かつ効果的に行わせることを目的として、この法律および個別の法律の定めるところにより設立される法人」であるとされている(独立行政法人通則法 2 条 1 項)。

他方、「国立大学法人」は、「国立大学を設置することを目的として、

この法律に定めるところにより設置される法人」である（国立大学法人法2条1項）。

このように、独立行政法人は通則法及び個別法により設立されるのに対し、国立大学法人は、国立大学法人法のみがその設立の根拠法令とされているのであり、すなわち国立大学法人は独立行政法人ではないことが法令上明らかにされている。これは、国立大学法人が公共性の高い事務・事業を行うものとして国が法律で各法人を設立する一方で、各法人が自主的・自律的な運営を行い、国は中期目標の策定、年度ごとまた中期目標の期間終了時における評価等に限って関与するとともに必要な財源措置を行うとの独立行政法人制度を踏まえつつも、大学の特性（学問の自由、教育研究の自主性・自律性、大学の自治等）に配慮した固有の制度が設けられた独自の法人制度となっていることに由来する。

（ウ）憲法 23 条・大学の自治の要請

まず、国立大学法人は、憲法 23 条の保障する学問の自由、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。この点、『国立大学法人法コンメンタール』46 頁（甲 27）においても、「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

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（下線は原告代理人による）。

(エ) 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議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。

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）。

このように，国会両議院が，国立大学法人に対する国・政府の不当な介入や圧力はあってはならないということを強調して要請しているのである。衆参両議院の附帯決議に示された最大の趣旨は，国立大学法人の自主的・自律的な運営の確保である。かかる要請は憲法 23 条が保障する学問の自由であり，その当然の帰結である大学の自治の理念の下，国・政府は特段の配慮をすべきである。

ウ 通則法 63 条 3 項の趣旨

以上のとおり，国立大学法人の自主性・自律性が憲法 23 条によって保障され，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）の解釈においてもまた，国立大学法人の自主性・自律性を重んじなければならぬことは明らかであって，国の指導・圧力によって国立大学法人内の労使自治がないがしろにされてはならないことはいうまでもない。

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は，国立大学法人を含む独立行政法人の職員については，「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。」。すなわち，改正前通則法 63 条 3 項の解釈は，労働三権の十分な保障と労使間の交渉が原則によるべきとされているのである（甲 26・独立行政法人制度の解説・第 3 版）。

すなわち、改正前の独立行政法人法 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、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。」と規定しているが、その趣旨は次のように解されている。すなわち、独立行政法人における職員の給与等（退職手当を含む）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である（甲 27・国立大学法人法コンメンタール 322 頁以下）。

結局、上記のような前提を踏まえれば、改正前通則法 63 条 3 項に定める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・自律性からくる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待するにすぎず、大学内の自主性・自律性をないがしろにして、殊更に重視されるべき考慮要素ではないのである。すなわち、同条にいういわゆる社会情勢適合に関する考慮は、あくまでも労使自治の枠組みの中で行なわれるということである。

この点、内閣は、「国家公務員の給与減額措置について」（平成 23 年 6 月 3 日閣議決定）においても、「独立行政法人（総務省設置法（平成 11 年法律第 91 号）第 4 条第 13 号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与については、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する」としていた（甲 6）。また、同年 10 月 28 日閣議決定「公務員の給与改定に関する取扱いについて」においても、「独立行政法人の役職員の給与については、『国家公務員の給与減額支給措置について』に沿って、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与

見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する」と同様の決定を行っている（甲 7）。そして、文部科学省は、2012 年（平成 24 年）3 月 8 日の国立大学法人学長への事務連絡において、「法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、貴法人の役職員の給与について必要な措置を講ずるよう要請します」という内容の事務連絡を発している（甲 9。なお、以上、下線は原告代理人による）。

これらの文書を見ても、国は、各国立大学法人での自律的な労使関係の法的枠組みの中で、職員の給与減額を行うかどうか、行なうとしてもどの程度を行うかを決定することを容認している。つまり、必要な措置を講じることを「要請」はしているが、講じる措置の内容については各法人に委ねており、強要もしていない。そもそも、先にも述べたとおり、強要する法律上の権限は、国や文部科学省には与えられていない。結局、職員の給与あるいは退職金については、大学自身の財政的な事情の枠内で、大学が自主的に決定できるし、そうすべきことが求められているのである。

エ 本件の場合

以上検討したような改正前通則法 63 条 3 項の趣旨及びその解釈に鑑みるならば、被告においては本件退職金支給率を引き下げなければならない財政状況になかったのであり、国から要請があったとの一事でもって、就業規則の不利益変更を行わなければならない「高度の必要性」が存したといえないことは明らかである。

第 7 就業規則による不利益変更においては一般労働法制上求められている適正手続きが履践されなければならない

1 就業規則の不利益変更における適正手続の要請

上記で述べてきたとおり、国立大学法人における労働関係には一般労働法が一切の留保なく適用されるのであるから、同法人内で労働条件を変更する場合においても、当然、現行の一般労働法のルールが厳格に遵守されなければならない。そして、就業規則の不利益変更が問題となっている本件においては、そこにおける一般労働法のルールとは労働契約法 10 条及び 11 条であるが、これ

らの条文では就業規則の不利益変更について、厳格な適正手続きの履践を求めている。

具体的には、労働組合等との誠実な団体交渉の実施(労働契約法 10 条参照)、過半数代表者への就業規則改定の説明、過半数代表者からの就業規則・賃金規程改定への意見聴取(労働基準法 90 条)、就業規則の労基署への届出(労働基準法 89 条)、改定就業規則の個々の労働者への実質的な周知(労働基準法 106 条・労働契約法 10 条)などの手続きが、適正に履践されなければならない。ここに「適正」とは、単に形式的に手続きを実施しただけでは足りず、たとえば組合等におい不利益に変更される規程の利害得失を十分に検討するに足りる時間的な余裕が与えられるなど、実質的に適正なものであることが求められる。

2 被告は適正な手続きを履践していないこと

(1) 佐賀大学教職員組合との間で誠実な団体交渉を実施していないこと

本件において被告は、佐賀大学教職員組合との間において、極めて不十分な交渉・説明しか行っていない。

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、2,012 年(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(石渡調書・13 項以下)、
 - i 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、
 - ii 被告側から団体交渉の申込み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、被告は平成 25 年 1 月 1 日からの実施は決定事項であるかのように説明した(石渡調書・30 項以下)。
- ④ 被告は、同月 25 日同組合と協議を行った(石渡調書・40 項以下)。しかし、被告は不利益変更の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（石渡調書・54項以下）。

また、被告は、同組合側から財政的な必要性についての説明を求められても、何ら資料を示すことなく「その年の退職者全員の補填を行うには4000万円から5000万円程度かかるが、その財源がない」と断言し、「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（石渡調書・60項以下）。しかし、被告側のいう財務レポートはホームページに公開されている簡略なものに過ぎず、そこからは補填できないことが理解できるものではなかった（石渡調書・71項以下。）

さらに、被告の交渉態度は、「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ていた（甲19、石渡調書・74項以下）。同組合としては、本件不利益変更反対の立場を貫いていた。

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）。

以上の経過からは、次のことが示される。すなわち、

- (a) 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ヵ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、
- (b) 被告側と同組合との協議は12月25日の1回に止まっていること、
- (c) 被告は最重要である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資料を何ら提示せず、具体的説明は一切なかったこと
- (d) 誠実交渉義務に違反していること

の諸点である。

このように、被告が組合に資料も示さず具体的な説明すらしない態度で協議に臨んだことは、被告にはそもそも労働者の理解を得ようとする気さえなかったことを如実に示しており、誠実交渉義務にも著しく違反するものといわざるをえない。そして、被告のこのような不誠実の態度からは、およそ本件不利益変更の合理性を基礎づけることはできない。

(2) 不利益変更に際して過半数代表者への意見聴取義務を履行していないこと

ア 過半数代表者への意見聴取義務

過半数代表者への意見聴取義務の履行は、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 頁）。

イ 本件における意見聴取義務の不履行

本件において被告は，本件退職金規定が変更されるわずか 10 日前の 2012 年（平成 24 年）12 月 21 日の夜，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が（乙 38，甲 24，檜澤調書・18 項以下），それはおよそ「過半数代表者への意見聴取」と呼べるものではなかった。

すなわち，同メールでは，1) 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，過半数代表者の意見を求めているものではない。単に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。2) また，同メールには，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，説明もされていない。

このように，被告は質問を受け付けるとはしつつも，そのメール内容のみでは何を質問してよいかも判断できないほどの情報でしかなかった。したがって，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経済学部檜澤秀木教授（環境法・法社会学）は，労働基準法所定の意見聴取が実施されているとの認識は持ちえなかった（檜澤調書・18 項以下）。

このため，檜澤教授は，2012 年（平成 24 年）12 月 22 日，説明会の実施を要求した（檜澤調書・23 項以下）。しかし，被告はその説明会の要求を無視した。被告は，同年 12 月 26 日，檜澤教授宛に説明会の予定についてのお知らせとしてメールをしているが，そこに添付されている資料は説明会開催について何ら触れていないものであった（乙 39，檜澤調書・

31 項)。その後、被告は、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規程変更を決定している。

結局、本件で過半数代表者への意見聴取がされたのは、本件規程変更を強行した後の 2013 年（平成 25 年）1 月 16 日であった（乙 44，甲 38，檉澤調書・35 項以下）。つまり、被告は、就業規則の不利益変更に先立ち、要件とされる過半数代表者への意見聴取を行っていないのである。

本件不利益変更当時の被告における最大の事業場である本庄事業場の過半数代表者檉澤教授が要求した説明会がようやく開かれたのは、本件規程変更が遅れること 1 ヶ月後の 2013 年（平成 25 年）2 月初めである（甲 39，檉澤調書・48 項以下）。その上、その時機に遅れた意見聴取においても、最大事業場である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。

（3）変更の手続きの面からも本件不利益変更には合理性が認められないこと

以上に見たとおり、被告は、佐賀大学教職員組合との間で誠実な団体交渉を実施せず、さらに過半数代表者に対する意見聴取義務も履践していない。本件不利益変更における被告のこのような手続き違背の点からも、本件就業規則の変更が合理的なものであったとは到底認められない。

3 就業規則変更に関する個別労働者への周知義務の実質的不履行

（1）周知義務について

上記のとおり、被告には就業規則変更についての手続違反が明らかであるが、さらに被告には、労働契約法 10 条が変更後の就業規則が効力を有するための要件としている労働者への周知の点でも大きな問題があるといわざるを得ない。

労働契約法第 7 条本文は、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合は、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」と規定して、労働契約における就業規則の「労働契約

規律効」を実定法により明確化した。

フジ興産事件最高裁第二小法廷判決（平成15年10月10日労判861号5頁）では、改定された就業規則を個別労働者との労働契約内容として確定するためには、個々の労働者に就業規則の周知が行われなければならないと判断した。すなわち、就業規則の周知と拘束力の関連について「就業規則が法的規範としての性質を有する（最高裁昭和40年(オ)第145号同43年12月25日大法廷判決民集22巻13号3459頁）ものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きが採られていることを要する。」とし、労働者が就業規則の存在および内容を現実知っているか否とにかかわらず就業規則の効力が及ぶとしていた従前の最高裁判決（秋北バス事件判決）を実質的に変更したのである。

これを受けて、労働契約法10条は、変更された就業規則の拘束力の要件として、労働者個人への周知を求めたものである。就業規則を労働契約の内容にしようとする使用者が、契約の相手方である労働者に就業規則の内容を個別的に周知しなくてよい道理はない。

（2）本件規程変更の原告らに対する周知手続きには瑕疵があること

以下にみるとおり、本件において、被告が変更後の就業規則について原告らに対して行った周知の在り方は極めて杜撰であり、原告らが不利益変更を回避することも不可能な状況で行われたものであった。

原告豊島耕一（以下「原告豊島」という。）が、退職金減額の予定と記載された文書を受け取ったのは2012年（平成24年）11月29日である（甲18，豊島調書・17項以下）。この日は、本件規程変更のわずか1ヵ月と2日前にすぎない。しかも文書には「予定」としか記載されていなかった。さらに、被告は本件規程変更の説明会を実施することもなく、財政上の根拠資料を提供したり、説明したりすることもなく、組合との交渉を開始しているわけでもなかった（豊島調書・26項以下）。

そして、原告豊島が、本件規程変更の決定通知を受け取ったのは、本件規程変更のわずか5日前である同年12月28日であり、それもメールという極めて杜撰な通知方法であった（乙43，豊島調書・33項以下）。この日は、

いわゆる御用納め、平成 24 年最後の勤務日であったが、原告豊島の勤務状況からメールを開封することもできない可能性もあったのである。

原告豊島が、本件規程変更による退職金引下げを回避するためには、平成 24 年 12 月 31 日までに退職する必要があったが、これは不可能であった。

なぜなら、そもそも原告豊島は当時 1 週間に 6 コマの講義を担当しており、うち 2 科目については原告豊島のみが講義可能で引継不可能な講義だったのであり、これらの講義から年度途中で外れることは、教育者としての良心からもとよりなしえないことであったが、仮に退職するとしても、先に述べた通り、被告就業規則 16 条（甲 43）では、「職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の少なくとも 30 日前までに、学長に退職届を提出しなければならない。」と規定されていることから、本件規程変更の決定を受けたその日に、退職金引下げの不利益を回避するために退職届を即刻提出したとしても、就業規則上、本件規程変更後の平成 25 年 1 月にしか退職することができなかつたのである（豊島調書・50 項以下）。

このように本件規程変更は、不利益を被る原告らに対し、資料を提示して具体的な説明をせず、決定通知はメールという極めて杜撰な手段であり周知は形式的にしか行われておらず、かつ、不利益を避けるための退職すらも不可能な時期に行われたものであって、原告らに不利益を甘受するか回避するかを選択肢を奪うものであったことに鑑みれば、周知は行われていないも同然である。すなわち、被告の周知には瑕疵が存し、周知義務違反があると言わざるを得ない。

したがって、この点からも原告らに本件規程変更の効力が及ぶ謂れはない。

第 8 結語

以上の次第であるから、本件においては、本件において適用されるべき一般労働法制である労働基準法及び労働契約法(特に 10 条)を適正に解釈適用され、原告らの請求を認容する結論が出されるべきである。

以上