

平成25年(ワ)第443号 退職金請求事件

直送済

原告 豊島 耕一 外1名

被告 国立大学法人佐賀大学

## 被告準備書面(6)

平成27年5月11日

佐賀地方裁判所 民事部 合議1係 御中

被告訴訟代理人弁護士 青山 隆徳

被告訴訟代理人弁護士 平山 泰士郎



代

(本書の構成)

本書は、原告準備書面(1)の主張についての必要な限度での反論を行うものである。被告の網羅的主張を記載した被告準備書面(2)との関係では、専ら被告の同書第1、第2、第5の主張を補充するものとなる。

第1 国立大学法人の給与・退職手当に関し、国家公務員の給与水準を考慮することは、法令上要請されていること（平成二六年六月一三日法律第六六号による改正後の独立行政法人通則法第50条の10）

#### 1 原告の主張

被告は、被告準備書面（2）第1、第2において、国立大学法人の給与に関しては、国立大学法人制度設立時の経緯、職員の地位、公費である運営費交付金により原資の多くが賄われていること、独立行政法人通則法第63条3項（平成二六年六月一三日法律第六六号の改正前のもの）の定めなどを指摘し、国立大学法人の給与については、民間企業のように完全に自由に定められるものではなく、実情としては国家公務員の給与水準の変更に準じるものであることを指摘した。

これに対し、原告らは準備書面（1）において、前記独立行政法人通則法63条3項の規定は、当該国立大学法人の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合することを求めるのみであり、各国立大学法人は国家公務員の給与水準に拘束されることはなく、自由に給与・退職手当の規定を定めると主張する（原告準備書面（1）10頁4行目以下など）。

また、かかる見解を前提として、退職手当について国が特殊要因運営費交付金を支給するのは、あくまで国立大学法人法附則第6条において支払義務が承継された水準につき国が実質的な支払義務を負うものであり、かかる水準を上回る退職手当の支給についても、同様に各国立大学法人において自由に定められるものであると主張する。

#### 2 改正後の独立行政法人通則法における定め

これに対し、被告は当初より、国立大学法人法が準用する独立行政法人通則法第63条3項の規定により、国立大学法人の給与・退職手当等を定めるにあたっては、国家公務員の給与水準やその動向を十分に考慮する必要がある、この点で民間企業と異なる法令上の制約があると主張してきた。

この点に関し、平成 26 年に独立行政法人通則法が改正され、改正法においては国家公務員の給与水準を参酌することが下記のとおり明記された。

(1) 改正法の条文

この点、独立行政法人通則法については、平成二六年六月一三日法律第六六号による改正がなされ、前記改正前の 6 3 条 3 項は削除された。

そして、改正後の同法においては、独立行政法人につき、下記の通り分類のうへ、中期目標管理法人の給与の基準等について下記の条文を新設した。

独立行政法人通則法（改正後 乙第 6 2 号証）

（定義）

第二条

- 2 この法律において「中期目標管理法」とは、公共上の事務等のうち、その特性に照らし、一定の自主性及び自律性を発揮しつつ、中期的な視点に立って執行することが求められるもの（国立研究開発法人が行うものを除く。）を国が中期的な期間について定める業務運営に関する目標を達成するための計画に基づき行うことにより、国民の需要に的確に対応した多様で良質なサービスの提供を通じた公共の利益の増進を推進することを目的とする独立行政法人として、個別法で定めるものをいう。
- 3 この法律において「国立研究開発法人」とは、公共上の事務等のうち、その特性に照らし、一定の自主性及び自律性を発揮しつつ、中長期的な視点に立って執行することが求められる科学技術に関する試験、研究又は開発（以下「研究開発」という。）に係るものを主要な業務として国が中長期的な期間について定める業務運営に関する目標を達成するための計画に基づき行うことにより、我が国における科学技術

の水準の向上を通じた国民経済の健全な発展その他の公益に資するため研究開発の最大限の成果を確保することを目的とする独立行政法人として、個別法で定めるものをいう。

4 この法律において「行政執行法人」とは、公共上の事務等のうち、その特性に照らし、国の行政事務と密接に関連して行われる国の指示その他の国の相当な関与の下に確実に執行することが求められるものを国が事業年度ごとに定める業務運営に関する目標を達成するための計画に基づき行うことにより、その公共上の事務等を正確かつ確実に執行することを目的とする独立行政法人として、個別法で定めるものをいう。

(職員の給与等)

第五十条の十 中期目標管理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 中期目標管理法人は、その職員の給与等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、民間企業の従業員の給与等、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。

そして、改正後の第50条の10は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律（平成二十六年六月十三日法律第六十七号）第93条により、同法律にて改正後の国立大学法人法第35条にて準用されることとなった。

改正後の法律においては、国立大学法人の給与（退職手当を含む）については、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ことから、少なくとも国立大学法人において、国家公務員の給与水準の改訂があった場合には、これを「考慮」する必要性が生じることは、法令上明らかとなる。

(2) 同法の改正趣旨（法案解説資料（乙65）・議会議事録（乙64））

そして、本訴で問題となる退職手当規程の変更は法改正前になされたものであることから、改正法が国家公務員の給与等を考慮要素とすることが、改正により新たに生じた制約であるのか、それとも改正前の同法第63条3項における「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かが問題となる。

この点、同法の所管部局である内閣官房行政改革推進本部事務局が作成した解説資料（「独立行政法人制度改革関連法案の骨子」乙65号証）によれば、改正法第50条の10の定めは、法の運用の弾力化のために定められたものと説明されている。

また、同法の衆議院内閣委員会における審議に際して、後藤祐一議員は、同条の定めは、実際の（独立行政法人の給与等を決定する）現場において考慮されていた要素を条文に明文化したものであると説明し、稲田朋美規制改革担当大臣も、同様に改正前の法律において考慮すべきと考えられていた要素を具体化、明確化したものであると説明している（衆議院内閣委員会議事録 乙64号証）。

したがって、立法者意思並びに同法を所管する行政庁の解釈としては、改正前の独立行政法人通則法第63条3項においても、改正後の独立行政法人通則法第50条の10に定める「国家公務員の給与等」の水準が、独立行政法人並びに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

していたことが明らかである。

(3) 小括

以上によれば、独立行政法人通則法第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。

そして、国家公務員の給与水準の変更が退職金規程の引き下げの正当な理由にならないなどと指摘する原告の主張（原告準備書面（1）7頁ほか）は、かかる事情を考慮要素とすべきであるとの独立行政法人通則法の解釈を誤ったものであることから、前提を欠き失当といわざるを得ない。

3 退職手当に関しては、国家公務員の給与水準が特に重視されるべきこと

ところで、改正後の同法第50条の10は、給与水準を定めるに際し、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該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すると規定していることから、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、かかる運用は国立大学法人法附則第6条の定めにも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。

## 第2 就業規則の不利益変更における「高度の必要性」の評価について

### 1 「高度の必要性」は、直ちに資金繰りが困難となる場面以外でも認められること

原告らは、根本会計士が意見書において、被告に十分な現預金があり、退職手当の減額措置を講じなくとも直ちに資金繰りが悪化することはないと指摘することを踏まえ、退職手当の減額の高度の必要性がないと指摘する。

しかし、そもそも退職手当の減額によって、資金繰りに窮する程度に経営に影響をもたらす場合でなくとも、中長期的に被告の経営環境に重大な悪影響をもたらすのであれば、そのような場合にも高度の必要性は肯定される。

この点については、近日判決が言い渡された福岡教育大学の給与減額訴訟判決書27頁（福岡地裁平成27年1月28日判決（平成24年(ワ)第4214号） 乙第61号証）においても、下記のとおり同旨の判示がなされている。

「そもそも、職員の給与の減額を実施しなければ当該法人の経済的な破綻を回避することができないといった極限的な状況に陥っていない限り、職員の給与を減額する高度の必要性が一切認められないというものではない。・・

（中略）・・被告が給与減額措置を実施しなければ、莫大な経常損失が発生してしまう可能性が極めて高（く）・・・当該損失をカバーするにあたり十分な自己収入の増加を実現することや、積立金、目的積立金及び物件費により損失を補填することは困難であったから、・・・何らの対策もとらなければ、その後の被告の経営環境に重大な悪影響が及んでいたことは明らかである」

同校の事例においても、直ちに資金繰りが破綻することはないことを会計士が指摘していたが、裁判所は前記のとおり判示し、中長期的な被告の経営環境への悪影響を考慮し、「高度の必要性」があると判断している（なお、

同裁判例で意見を提出した会計士は「根本守」氏であり、本訴で原告に意見書を提出した根本会計士と同一人と思われる）。

## 2 被告の財務状況においても、高度の必要性が認められること

そして、被告準備書面（４）、同（５）で指摘したとおり、被告の平成 25 年度までの財務状況を前提としても、被告の経営状況については附属病院の再整備事業における支出の存在、一般的な費用の増加、国立大学法人に対する運営費交付金の毎年度の減額等により、余剰な支出ができる余地はない。

また、被告の保有する現預金についても、ほとんどが用途が限定された負債、目的積立金に対応するものであり、自由に費消できるわけではない。

そして、附属病院の営業収支についても、平成 25 年度は赤字であり、今後の黒字化のためには、相当の努力を必要とする。

かかる状況を前提とすれば、被告に附属病院の収入があるとしても、2 億円近い費用を毎年度支出し続けることが、中長期的な被告の経営環境に対し、重大な悪影響を生じさせることは明らかである。

したがって、福岡教育大学の判示を前提とすれば、被告においても、退職手当規定の変更に関し、中長期的な被告の経営環境への悪影響を考慮し、「高度の必要性」があると判断できるものである。

## 3 法令上の要請も「高度の必要性」を基礎付ける一事情となること

第 1 で示したとおり、本件退職手当規定の変更については、退職手当が国の特殊要因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 6 3 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。

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。

この点についても、福岡教育大学の判決においては、かかる国の意向に対



し多数の地方公共団体及び独立行政法人が給与減額措置を開始したこと、最終的には全ての国立大学法人が役職員の給与を一時的に減額することを決定したこと、福岡教育大学の事業畝異が国から交付される運営費交付金を主たる財源としており、国の要請に従わない場合には国や一般国民からの非難を受け、今後の事業活動に悪影響を及ぼす可能性があったことなどを指摘したうえで、「相応の必要性があった」と結論づけている（乙第61号証 判決文26頁末尾）。

同裁判例において問題となったのが給与であり、その原資が一般の運営費交付金であるのに対し、本件では退職手当が問題となり、その財源はいずれの国立大学法人も現状独自に確保していないのであることを考慮すれば、同裁判例の論拠によっても、退職手当に関する規程変更については、財務事情に関する判断を経ずして「高度の必要性」が認定された可能性もある。

このように、国家公務員の給与水準を巡る社会的要請は、少なくとも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のであり、このことは福岡教育大学の判決でも認められている。

## 第2 その余の原告準備書面（1）の主張について

### 1 法令上「可能である」と、実現できることは異なる

原告は同書において、例えば19頁3項において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が制度上可能であると指摘し、特殊要因運営費交付金により退職手当が給付されていることが、何ら規程変更の必要性の根拠たり得ないかの如く主張する。

しかし、被告は単に法令上可能か否かのみで必要性を検討しているのではなく、例えば退職手当の一部を自己財源で賄う場合、新たに退職手当に関する引当金をその全額につき計上する必要が制度上存在することなどを指摘している。このことは被告の財務において多大な影響を与えるが、それにもか

かわらず、被告において規程変更をせずとも対応できるか否かについては、原告は何ら主張するところはない。

原告らの主張は、このように法令の解釈において「可能」であることを指摘するに留まることから、事実上実現困難であるが故に被告において変更の「高度の必要性」があると主張していることについては、具体的な反論となり得ていないものである。

以 上