

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(8)

平成 28 年 12 月 15 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

被告準備書面(8)

はじめに	3
第 1 国立大学法人における退職手当支給の特殊性	3
1 はじめに	3
2 国立大学法人の職員の労使関係(特に給与支給の仕組みについて)	3
3 国立大学法人の退職手当の支給方法及び予算措置	5
4 小括	8
第 2 各国立大学法人における退職手当規程の変更状況	9
1 各国立大学法人における規程変更の経緯	9
2 被告における変更に至る経緯 (乙第 30～45 号証)	11
第 3 被告の財務状況(余剰資金の不存在)	16
1 原告の主張	16
2 根本証人の意見(甲 25)の問題点	16
3 財務状況についての被告主張の補足	24
第 4 国立大学法人における退職手当規程変更の合理性の判断基準	29
1 労働契約法第 10 条の適用について	29
2 同種事件の裁判例における判断	30
3 小括	33
第 5 本件規程変更の合理性	33
1 変更の高度の必要性	33
2 変更後の就業規則の内容自体の相当性	35
3 不利益の程度について	36
4 経過措置・代償措置について	36
5 交渉経過について	37
第 6 結語	37

はじめに

本訴に関する被告主張については、既に被告準備書面(2)などにおいて整理するところである。本書では、被告準備書面(2)の検討/ 慎序に従い、証人尋問の結果を踏まえ、必要な主張を補足する。

なお、証人尋問の結果の引用については、特に断りない限り「証人名＋調書の証言番号」(井上 29 など)にて引用する。

第 1 国立大学法人における退職手当支給の特殊性

1 はじめに

本訴で最も重要な争点は、被告において実施した就業規則の不利益変更について、高度の必要性が認められるか否かである。

この点について、被告は、退職手当支給の特殊性そのものが、高度の必要性を基礎付ける極めて重要な事実であると指摘するところである。当審の審理の後半においては財務上の議論に重点が置かれているが、かかる被告の主張は異なるところではないことから、本書においてもあらためてかかる制度についての整理を行い、正確に理解頂くこととしたい。

2 国立大学法人の職員の労使関係(特に給与支給の仕組について)

(1) 国立大学法人における給与に関する法令上の定め

国立大学法人の職員については、就業規則の定めにより給与・退職手当が定められており、原告はこの点を指摘し、一般的な法人における労使関係と同様の地位にあると指摘する。

しかし、国立大学法人の職員の労使関係については、同時に国立大学法人の特性から、給与の支給については、国立大学法人法第 35

条が準用する独立行政法人通則法第 63 条第 3 項(改正前の法令)より、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る。

同規定の趣旨は、独立行政法人の公共性等に鑑み、その支給基準については社会一般の情勢に適合したものでなければならないことから、職員の給与及び退職手当の支給基準が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ように定めることを求めるものであり

(乙第 4 号証 322,323 頁)、一般運営費交付金などの公費により運営される国立大学法人については、特に国家公務員等の給与水準を反映することが予定されていた。

この点は改正後の法令(改正後の独立行政法人通則法第 50 条の 1 0)において、「国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等・. の事情を考慮、して定めなければならない」と明確に規定されることとなった。

(2) 主務大臣への届出及び一般への公表(同条 2 項)

また、前記水準に適合していることを担保するため、給与・退職手当についてはその支給基準を主務大臣に届け出るとともに、公表を行う必要がある(国立大学法人法第 35 条、独立行政法人通則法第 63 条 2 項)。

国立大学法人の給与減額に関する各裁判例でも指摘のとおり、被告をはじめとする国立大学法人においては、公表する給与水準が前記規程と異なる場合には、社会からの批判を受けるなどして、業務遂行が円滑に成立しないことも想定されるのであり(乙第 69 号証)、かかる制度があることも、国立大学法人における労使関係が、単純に使用者たる国立大学法人と労働者たる職員の協議のみで決するものではなく、

社会全般の情勢を折りこみ、国民の納得を得られるものとするのが強く期待されていたことを示すものである。

(3) 国立大学法人の予算の削減と人件費率

また、給与の原資となる運営費交付金については、国が年度毎に1%強(平成29年度においては1.2%)これを削減することを提唱しており(乙第5号証125頁、乙第21号証4頁ほか)、現に実施されている(井上54)。

1%といえども、年間の予算に照らせば1億円弱の金額となることから、各国立大学法人においてもその対応には相当の努力を要するところであり、自主財源を有する被告においても、人件費の抑制・物件費の抑制などにより、毎年何とか調整しているところである(井上証人陳述書(乙第86号証)、井上54～56)。

このような状況から、被告をはじめとする国立大学法人においても、漫然と人件費率を増額できるような状況にはない。

(4) 小括

以上のとおり、国立大学法人における給与については、直接的には原告指摘のとおり法人化により労働契約法の規定が適用され、また就業規則等により定められるとしても、その具体的な条件の設定ないし変更においては、国の財政と密接に関連する国立大学法人に対する運営費交付金の交付の状況、国家公務員の給与の水準等の給与を決定する際に考慮すべき事情を総合的に考慮する必要がある。

このことは、就業規則の不利益変更の高度の必要性の判断においても、当然に重視されるべきものである。

3 国立大学法人の退職手当の支給方法及び予算措置

(1) はじめに

本訴において、被告は退職手当の原資については、法人化の経緯や関係する諸法令を指摘の上、他の給与等の支払とはその位置づけから異なるとの指摘をしている。

これに対し、原告側においては、支払原資の有無については、一般運営費交付金や診療報酬等の流用が可能であるとの指摘はあるが、被告が主張している制度そのものについての具体的な反論等はない。

そして、かかる退職手当の支給方法の特殊性についても、本件における就業規則の不利益変更の必要性を基礎付ける重要な事情となる。

(2) 国家公務員としての勤務に対する報償部分を含むこと

被告準備蓄面(2)でも指摘のとおり、平成16年以前より国家公務員として国立大学に勤務していた職員に対しては、法人化に伴い国家公務員の身分を喪失したが、法人化時点においては退職手当の清算はなされず、この点の清算は、法人化後の勤務に対するものと併せて、国立大学法人が退職時に一括で支払うこととなった。

それゆえ、国立大学法人が支給する退職手当は、当該職員が国家公務員として勤続した部分に対する手当を含むという、民間企業とは大きく異なる、極めて特殊な支出となった(国立大学法人法コンメンタール(乙第4号証)352頁)。

このことから、国立大学法人における退職手当は、形式的には退職手当規程により支給額が決められるなどの労働契約法の規定の適用があるものの、実質的には、国立大学法人の経営状況にかかわらず、国が国家公務員の水準における退職手当相当額の支払を保障し、確実に公務員同等水準の退職手当が支給されるよう担保された制度となっている(「国立大学法人の会計について」(乙第B号証の2「別添」その8 (P7) 参照)。

このような手当の位置づけから、民間企業のそれと大きく異なることは自明であり、被告その他の国立大学法人における退職手当を、一般の民間企業のそれと同視して検討することは、そもそも実態を大きく見誤るものとなる。

(3) 特殊要因運営費交付金による手当

以上の支出を担保するため、国立大学法人は一般運営費交付金と別に、国から特殊要因運営費交付金を受領している。

そして、国は特殊要因運営費交付金の支給基準について、「国立大学法人に措置する退職金相当額の運営費交付金の積算方法について(16文科人第26号通知乙第56号証)」や平成25年7月25日付の事務連絡文部科学省高等教育局国立大学法人支援課長等発出に係る

「国立大学法人に措置した退職金相当額の運営費交付金の積算方法等について」(乙第18号証)において、国家公務員退職手当法と同等の基準により支給すると通達している。

以上の措置により、国家公務員における水準と同等の退職手当を国立大学法人が支出する財源が確保されているのであり、現に本件退職金規程の改正前後においても、全ての国立大学法人が、退職手当の支出については、特殊要因運営費交付金によることを中期計画において明記している(乙第14号証)。

(4) 退職給付引当金

なお、仮に特殊要因運営費交付金と異なる退職金規程を定めた場合、国立大学法人においては、国立大学法人会計基準(乙第9号証)に従い、退職給付引当金を計上する必要が生ずる。

かかる引当金は、特殊要因運営費交付金で担保される部分を除き、在籍する全職員についての計上が必要となり、その金額は極めて多額

に上る。

この点、原告らが主張する年間の増額分が仮に 2 億円に留まるとしても、それは当該年度に現に退職する職員に対する給付という単年度の支出の超過額にすぎない。これに対し、引当金は在籍する全職員に支払が必要となることから、その金額はあるかに大きなものとなるのである。

にもかかわらず、原告らも根本証人も、退職給付引当金については、殊更その負担を軽視しあるいは無視しており、それが実態と異なる立論の原因となっている。

現に国立大学法人において、退職給付引当金を中期計画において計上している大学は皆無であり(乙第 14 号証)、会計士である佐藤証人も根本証人も、実際にそのような運用がなされている大学はないと述べているのであるから、安易に引当金を計上することにより退職手当の増額ができるものでないことは明らかである。

4 小括

以上のとおり、国立大学法人の退職手当については、退職手当規程に基づき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定め、利益・不利益に変更することも各国立大学法人の責任で行いうることとなる。

しかしながら、実態としては上記の通り、国立大学法人自体の予算が運営費交付金という国費により賄われていることに加え、国立大学法人の成立に伴い国家公務員の身分を喪失した国立大学法人の職員に生じる不利益を回避する為に、国立大学法人における退職手当についてはその全額を国の特殊要因運営費交付金で賄うとの予算措置が講じられ、これが全ての国立大学法人において適用されていたとの実態が

存在するなど、退職手当は実質的には国により支給されている状況にある。

以上によれば、国立大学法人における承継職員に対する退職手当について、各国立大学法人において独自の予算を設けてこれを増減することは、少なくともこれまでは全く想定されていなかったものである。このことは、当然に不利益変更の高度の必要性を構成する重要な論拠となるべきものである。

第 2 各国立大学法人における退職手当規程の変更状況

1 各国立大学法人における規程変更の経緯

(1) 国家公務員退職手当j 去に則した規程変更(乙第四号証)

各国立大学法人が、前項の要請に対して実施した措置は、各国立大学法人が公開している国立大学法人の給与水準一覧(乙第 29 号証)から確認することができる。

これによれば、86 の国立大学法人等の全てが、退職手当規程を改正することにより、最終的には 87%への調整率の変更に対応している。

また、改正後の退職手当規程の施行時期については、86 法人中 54 法人(被告を含む)が国と同様に平成 25 年 1 月 1 日からの改正後の規程を施行しており、残る 32 法人のうち 26 法人において平成 25 年 2 月 1 日までに改正後の規程の施行がなされ、残る 6 法人においても、平成 25 年 3 月 15 日までに改正後の規程が施行されている。

したがって、被告の本件規程変更は、決して被告に特異な対応ではなく、他の国立大学法人の対応とほぼ相違するところはない。

(2) 経遇措置について

なお、上記規程変更において、平成 25 年 3 月末日までの定年退職者に対し経過措置を講じた法人は 86 法人中 4 法人(金沢大学、和歌山大学、山口大学、高知大学、乙第 29 号証 80,126,136,146 頁)

に留まり、その余の法人においては、原告と同様に平成 25 年 3 月 31 日付で定年退職した場合には、被告と同等の水準(98%)による退職手当給付がなされることとなっている。

この点、原告らは、前記 4 大学が国の基準と異なる決定を行った事実を過大視し、あたかも各大学が国の基準を離れて独自の退職手当支出基準を定めたかの如く指摘するが、実態は全く異なる。

ア 経過措置に留まること

第 1 に、前記 4 大学が実施した国の規定と異なる措置は、最終的には国の基準と同等の調整率(減額率)を適用するというものであり、永続的に国の削減率と異なる水準の支給を認めるものではない。言い換えれば、各大学の措置は規程変更の全体からすれば経過措置の部分において独自の定めをおいたものにすぎず、全体としては閣

の基準変更を踏襲するものとなっている。各大学において永続的な制度変更の可否を検討したか否かについて

では、本訴において何ら明らかなものではなく、各大学の対応が原告らの主張の論拠となるものでは決してない。

イ 年度内の支出に限定した修正であること

また、各大学の経過措置については、金沢大学のもの(乙第 29 号証 80 頁)を除き、平成 24 年度内の退職者である平成 25 年 3 月 31 日の退職者に対するもののみを対象としている(乙第 29 号証 126,136,146 頁)。年度を超えて支出金額を変更することとなれば、当然に次年度の予算への影響が生じ、退職給付引当金の計上も必要となることから、各

大学の講じた経過措置も退職給付引当金の計上を

要しないものが限度となることを示すものである(佐藤証人も、各大学においては引当金計上をしていないだろうと予測している。佐藤 215,216)。

2 被告における変更に至る経緯(乙第 30～45 号証)

(1) はじめに

本訴においては、被告の変更に至る経緯について、1回限りの交渉であること、事業所過半数代表者からの意見聴取の不備等が指摘されている。

しかし、今回の退職手当規程の変更については、各大学とも国の変更決定がなされてから変更に着手し、労使協議などもその後に行われていること、協議に着手するタイミングは組合側の準備状況によっても異なることなどからすれば、労使協議そのものの回数、内容については、被告と他大学に実質的に差異は存在しない。

むしろ、被告においては、具体的に影響を受ける職員への告知などにより、不意打ちとなることを極力避けるよう対応している部分も存在するなど、他大学に比して労働者側の権利を蔑ろにするものではない。

(2) 国による変更の予告

本件退職手当規程の変更は、国家公務員において適用する退職手当調整率を変更するとの閣議決定(平成 24 年 8 月 7 日付)に端を発する。当該閣議決定については、独立行政法人に対しても適用するよう指摘があり、国立大学法人に対しても適用があるものと想定されており、国立大学法人の組合で構成される全大教においても、退職手当規程の変更があるとの懸念が指摘されていた(乙第 48 号証)。

(3) 職員への事前告知(平成 24 年 9 月 27 日:乙第 30 号証)

被告の人事課より、原告ら2名を含めた平成24年度末で定年退職となる者に対し、個別に電子メールにて、国家公務員における退職手当の改定と同様に、被告の退職手当規程も変更される可能性が高いことを説明している。

なお、かかる事前告知の存在被告原告豊島も認める所であり(豊島11)、同通知の存在については、組合員でもある原告豊島らを通じて(豊島31)被告の教職員組合も当然知ったものと思われる。しかし、同通知の時点においては、原告ら対象職員、及び被告の教職員組合からは何ら質問、意見などは寄せられていなかった(石渡110、113)。

また、原告らは、被告の通知等が電子メールによることを、周知不十分等と批判するが、原告自身受領していることを明確に認識していることからわかるように、被告から教職員への通知が電子メールによることは珍しいものではなく、また電子メールによるからといって、文書での告知に周知性において劣る点はない。事前通知の文書内容をみても、「下記の支給水準引下げに基づき退職手当額を算定することが見込まれます」と明記されていることから(乙第30号証)、通知内容に原告らの指摘するような曖昧さは存在せず、被告の給与水準が国家公務員に準拠していることもまた被告役職員において周知のことであることを考慮すれば、同通知を受領した職員においては、退職手当の基準の変更がなされる可能性が相当に高いことを明確に認識できたものである。

同通知の時期は、被告の規程変更より3ヶ月以上前であり、また国からの後記正式要請よりも2ヶ月前である。勤務状況によってはかかる通知があっても規程変更前に退職できない事情が存する可能性もあるが、前記経緯からすれば、被告においてはできる限り早い時期に各

教職員に対して減額可能性を伝えるものであった。

(4) 全大教の通知及び被告教職員組合の動向(乙第 48 号証)

その後、退職手当規程の変更に関しては、同年 11 月 22 日、全大教において削減についての議論がなされ、乙第 48 号証の文書が各大学の教職員組合に資料として送付されている(石渡 118)。同文書には、切下げをめぐる背景事情や大学側の論拠、それに対する反論等が詳細に記載されており、全大教が退職手当規程の変更に対し強い懸念を持ち、各大学の組合への対応を要請していることがうかがわれる。しかし、被告の教職員組合からは、被告人事課からの告知に至るまで、退職手当規程の変更についての質疑・照会、協議申し入れが行われることはなかった(石渡 118、128-130)。

(5) 定年退職予定者への書面による告知(同年 11 月 29 日乙第 32 号証)

前項の役員会の結果を踏まえて、被告の人事課から平成 24 年度末で定年退職となる者に対し、改正後の規程案の内容(調整率を 98%に減じる)、改正後の規程の施行予定日(平成 25 年 1 月 1 日)、改正後の調整率を前提とした退職手当の金額について、改めて書面にて個別に説明がなされた。

これらの通知に対しては、原告を含めた対象者からは、規程変更までには何ら意見・質問等はなされていなかった。

(6) 労使協議の経緯

被告は、文部科学省からの正式通知(同年 12 月 5 日乙第 33 号証)を踏まえ、その 2 日後に被告人事制度委員会において原案を了承し(同年 12 月 7 日乙第 34 号証)、役員会に付議した(乙第 35 号証)。この間、佐賀大学教職員組合からは、特に連絡等もなく、実際に佐賀大学教職員組合からの要望書が示されたのは、同月 12 日のこと

であった(乙第 36 号証)。

その後の労使協議の経緯については、既に原告・被告が主張するとおりであるが、2 回の労使協議がなされている徳島大学においては、12 月 14 日には第 2 回の協議がなされており(乙第 47 号証)、組合側においても 11 月 29 日の告知後早期に対応をした様子がうかがわれる。これに対し、12 月 17 日に規程変更案が提示された岡山大学においては、被告と同様に 12 月 20 日の 1 回のみ労使協議がなされている(乙第 46 号証)。

原告からは、1 回の協議に留まることを問題視されるが、充実した協議には日程調整をはじめとする双方の事前準備が必要であることを考慮すれば、現実に協議申入がなされたのが 12 月 12 日である被告において労使協議が 1 回にとどまったことは、万全とは言えないものの、本件経緯に照らしてやむを得ないものというべきである。

また、労使協議の席上においては、被告は前記平成 24 年 8 月の閣議決定、同年 12 月 5 日の文部科学省からの正式通知などの文書を示し、必要性について説明を実施している。その際、詳細な財務状況についての議論がなされていないことは原告指摘のとおりであるが、被告の本訴主張に照らしても、特殊要因運営費交付金により支給される退職手当について、国の削減率を超える支出をすることは、従前に被告が法人として出摘する以上の人件費を追加で支出することを意味するものであり、それが困難であることは詳細な財務上の議論によるまでもなく明らかであった。

したがって、労使協議において、被告からは規程変更の必要性を十分に示していたものである(乙第 40 号証・甲第 19 号証)。

(7) 過半数代表者の意見聴取結果(乙第 45 号証)

被告は、過半数代表者の意見を、平成 25 年 1 月 16 日以降順次受領していた。この点、樫澤証人からは、平成 25 年 1 月に説明が不十分であるとして追加説明を求められるなどしたが、過半数代表者の多くは同証人への説明がなされる 1 月 29 日より以前に意見を提出しており、その内容も 1 件を除き退職手当規程の変更に賛成または意見なしというものである(乙第 45 号証)。

原告からは、過半数代表者への意見照会の遅れや、手続き的な不備等の指摘があるが、多くの過半数代表者においては、規程変更前の平成 24 年 12 月までの説明により概ね意見が示せる状況となっていたものであり、被告において手続の一部に不備があるとしても、その影響は軽微なものにすぎない。

(8)就業規則の周知

また、就業規則の周知については、本件退職手当規程を含む被告の就業規則は被告のウェブサイトに掲載され、一般市民も含め閲覧できる状況にあるのであって(原告らが証拠提出する規程(甲第 2 号証)もウェブサイトから印刷されている)、その周知性に何ら問題ないことは明らかである。

(9) 小括

以上のとおり、被告においては、国の正式通知からの限られた時間内において、規程変更の内部決裁を迅速に行い、労使協議の機会を確保し、過半数代表者への意見聴取も実施した上で、本件規程変更を行っている。

加えて、平成 24 年 8 月の閣議決定がなされた段階から、規程が変更される可能性があることを念頭に置き、対象となる職員に事前告知するなどの対応を行っているものであり、特に平成 24 年度末の定年退

職予定者に対しては、不利益に対する事前告知の機会を最大限確保したものである。

原告らは、教員においては1年以上前からカリキュラムが組まれており、1年以内での退職は事実上不可能であるなどと指摘するが、本件においては、国の方針の大枠が示されたのも平成24年8月であるから、それ以前に被告において対応することは不可能である。したがって、原告らの指摘するような早期に交渉を開始し、あるいはその可能性を告知することは不可能を強いるものであり、そのような対応ができなかったからといって、本件規程変更が無効となるものではない

(他の国立大学法人においても、遅くとも平成25年3月末日までには減額改定の効力を発効させている)。

第3 被告の財務状況(余剰資金の不存在)

1 原告の主張

原告は、根本証人意見書(甲第25号証ほか)を前提に、年間2億円の退職手当の追加支出が必要であるとしてもその支払が十分に可能であると指摘する。

しかし、かかる主張は、国立大学法人における財務上の各種制約事項を十分に理解しないかあるいは殊更軽視ないし無視した結果、被告の財務状況の実態と乖離した事実を前提としているものであり、前提を欠き失当といわざるを得ない。

2 根本証人の意見(甲25)の問題点

(1) 根本意見の骨子

被告側においては、井上証人、佐藤証人が示すように、貸借対照表上は、既に現預金の引当対象となる債務等の項目が存在し、何ら用途が限定されていな

い資産がほとんど存在しないこと、利益についても目的積立金としてしか計上できないことなど、国立大学法人の財務に関する民間企業と異なる一定の制約について説明し、かかる制約を前提として、財務上の観点においても、被告に退職手当増額に充てるだけの余剰資産がないことを説明してきた。

これに対し、根本証人の意見書(甲第 25 号証ほか)の主張の骨格は、

①被告の損益計算書(PL)上の利益が大きいこと、②貸借対照表(BS)上の現預金が 100 億円を超えるなどの多額であること、③キャッシュフローも潤沢で資金ショートするおそれがないこと、の 3 点から、被告において継続的に 2 億円の支出が可能と判断するものである。

しかし、根本証人は現実に国立大学法人の会計処理・監査業務に従事したことはなく(根本 42,72)、同人の国立大学法人の会計基準等に関する見解は、同種事案である福岡教育大学の訴訟において意見を求められた際に検討したものにすぎない(根本 44,45)。そのため、同人の議論は国立大学法人の現実の会計処理実務と希離したものとなっており、被告のいわゆる余剰資金(退職手当を増額して支払うためのに支出可能な、被告が安定的に保有する現金・預貯金等)の存在を正確に示すものとはいえない。

(2) 貸借対照表・損益計算書・キャッシュフロー計算書のいずれの数値も、余剰資金の存在を示すものではないこと

第 1 に、貸借対照表の現預金、あるいはキャッシュフロー計算書上の現金の全てが、退職手当の原資とならないことは根本証人も認めるところであり(根本 124～133。特に 129、133)、そもそも根本証人の意見書は、特定の財務指標を厳密に分析の上、2 億円を継続的に追加支出できるという判断をしたものではない。根本証人の意見は、結局のところ貸借対照表にお

いては特定の年度で 140 億円が存在し、損益計算書では 10 億円を超える利益が生じる年度があり、キャッシュフロー計算書上も現金が相当額存在するという事実から、そのような支出が可能と思われるとの印象を指摘したものに過ぎない。

実際には、下記のとおり個別に検討した場合、いずれの数値についても、当然にかかる余剰資産の存在を裏付けるものではなく、根本証人の意見書及び法廷における証言では、被告が毎年 2 億円を追加支出できる財務状況にあったとの状況を何ら合理的に説明できているとはいえない。

ア 貸借対照表・キャッシュフロー計算書について

根本証人は、目的積立金、寄付金等については、差引の必要性を認めている(根本 130)。これは、根本意見書が単純に 130 億円の預金があることを原資の裏付けとする意見と矛盾するものであり、根本証人の意見においても、貸借対照表における現預金のうち、一定額が支出に回せないことを認めるものである。

また、根本証人は貸借対照表とキャッシュフロー計算書のうち、どちらかというところキャッシュフロー計算書を重視するよううかがわれるが、キャッシュフロー計算書に記載された現金についても目的積立金の見合い額などの控除すべき金額が含まれ、全てが使えるものではないことは認めているのであり(根本 123129)、キャッシュフロー計算書についても貸借対照表と同様に現預金のうち使途が限定されている財源を特定する作業が、余剰資産の有無を判断するためには必要である。

しかし、根本証人の意見書及び法廷証言によっても、一定の金額を控除すべきことは認識していると回答する反面、具体的に貸借対照表の金額のうちどの金額を控除の対象とすべきかについては言及を避け、全ての金額を控除対象とするのは相当でない、裁量的判断で支出可能であるとの見解を述べるに留まり

(根本 33～35)、具体的にどの科目は控除を要し、どの科目については不要であるとの整理は示されていないのであり、その結果現実の被告における支出可能額を厳密に計算するものとなっていない。この点、根本証人からは資料の限界によるかの説明もなされているが(根本 128,129)、貸借対照表の大枠でも支出を想定した科目がいずれであるかの特定は可能であり(佐藤証人の証言、陳述書においてもこの点は明言されている。佐藤 83.、

89 ほか)、根本証人の説明は事実と反する。むしろ、根本証人の他の証言をみると、根本証人は負債科目にある資金を控除するとの見解を一部では認めつつ、それを前提とした議論を「適切ではない」として避けており、資料の限界の議論も証人尋問にて正面から説明を求められた際の釈明にすぎない。

以上によれば、根本証人が意見書(甲第 25 号証)にて示した貸借対照表の現預金の残高を示して行った余剰資金の説明は、現預金のうち既に用途が限定されているものについての検討がなされていない点において不正確かつ誤導をほらむ指摘であるといわざるを得ない。

加えて、被告のキャッシュフロー計算書上の現金は変動が大きく、根本証人が意見書作成後目的積立金の引当等で相当額の現金が減少している。根本証人の意見書は病院再開発における追加支出を考慮していない(根本 117)。人件費額を増額する場合、直ちに資金ショートに至らぬとしてもキャッシュフローへの一定の影響が生じることは明らかであり、将来の変動について織り込まれていない根本証人の意見は、被告の財務状況を正確に整理するものとは到底いえない。

イ 損益計算書について

① 損益計算書上の利益額が単純に余剰を示すものではないこと

第1に、根本証人も損益計算書上の利益額には資金の裏付けがあるもの、そうでないものが含まれること、その他法人化の経緯により利益として計上され

たものなどが含まれることから、損益計算書上の利益の全てが退職手当の支出の原資となるものではないことは認めている(根本 61'64)。

かかる見解によるならば、根本証人においては、利益のうちいかなる範囲において資金の裏付けがあるかを明確にしなければ、被告の余剰資金の有無及び範囲を特定できないはずであるが、この点についても、貸借対照表の議論と同様、明確に整理がなされているものではない(根本 62,64)。

したがって、根本証人の意見によっても、被告が退職手当の追加原資として利用できる資金を毎年どの程度取得しているかは損益計算書から特定されていないといわざるを得ず、原告らが主張する毎年 2 億円の追加支出が可能となるとの論拠たりうるものではない。

② 目的積立金計上後は退職手当の原資とし得ないこと

第 2 に、根本証人も、年度を経て目的積立金計上後の利益については、法令上の制限があり他目的での利用ができないことを認めている(根本 66,71)。そうであるならば、意見書において指摘された利益についても、目的積立金計上後のものについては、その用途を踏まえて退職手当の原資にできる額を特定する必要があるが、そのような分析は意見書及び法廷証言においてもなされていない。

したがって、根本証人の意見によっても、被告の各年度のの単年度の利益額につき、実際に法令上の制約なく退職手当に充てられるとの証明は何らなされているものではない。

なお、この点についての根本証人の説明は、収益発生年度で費消する分には法令上の制約はないから、年度内に使うことを前提にしていたかのように変遷しているが、少なくとも意見書においてはかかる指摘がないうえ、年度内に生じた収益と損益計算書上の利益額との関連性も何ら明らかにされているものではなく、少なくとも損益計算書上の利益額と向額の原資があることを示すものではない。

③ 損益は中期計画全体で評価すべきものであること

加えて、根本証人は意見書において、単年度における損益計算書上の利益が 10 億円を超える年度があることなどを被告の資金力の根拠としてきたが、証人尋問においては、そもそも損益自体が中期計画期間における事業遂行の程度等によって変わりうるものであり、最終的には中期計画期間 6 年間で評価すべきこと、単年度の利益額を重要視できないことを認めている(根本 102)。また、中期計画期間全体を通算すれば、結論としては収支ゼロとなることも明言している(根本 102)。

この点は、かねてより被告が指摘するものである。すなわち、国立大学法人の会計が民間企業のそれと最も異なる点は、国立大学法人においては事業に要する費用をまず予算において積算し、それを実行する収益を交付金等で手当てする点にある。その差額が生じた場合が「利益」と評価されるが、その利益は費用を計上した事業の進捗程度等によっても左右されるものであり、利益があるからといって、単純に目的を問わず費消できる資産が発生したことを意味するものではない。このことは、被告が文献や佐藤証人、井上証人を通じて再三説明しているところである。

このような構造であるため、損益計算書の単年度の数値を評価して被告における余剰資金の有無を整理するのは、構造的に不可能である。被告をはじめとする国立大学法人において、損益は事業の評価に用いる指標であり余剰資金の有無を説明する指標ではない乙とも、佐藤証人の陳述書(乙第 87 号証)、証言(佐藤 45～、195 ほか)その他の文献等において再三指摘している。

ウ 小括

以上によれば、根本証人の証言においても、貸借対照表、キャッシュフロー計算書、損益計算書上のいずれの数値・指標においても、具体的に被告においていかなる金額が余剰資金となるかは算定できなかつ

た。

むしろ、根本証人の意見の内容を詳細に検討すると、同人の見解は各財務諸表の数値から「金銭があるように思われる」との印象を受ける指標を取り上げたものにとどまることが明らかとなったものであり、国立大学法人の財務上の十分に理解しないかあるいは殊更軽視ないし無視したものであることが明らかとなったものであり、同人の意見を前提に、被告に余剰資金があると認定できるものではない。

(3) 退職給付引当金を考慮していないこと

加えて、根本証人の意見においては、退職給付引当金の計上は何ら考慮されていない(根本 109)。

この点、制度上退職給付引当金を必要とすることは前述のとおりであり、仮に計上することとなった場合、佐藤証人も指摘するとおりその金額は極めて膨大な額に達するおそれがある(佐藤陳述書、佐藤 253)。かかる引当金を計上した場合、貸借対照表上の負債科目となり、あるいは毎期の損益を押し下げる要因となるところであるから、長期にわたり退職手当の加算をする場合には、引当金計上後の損益、資産への影響を検討することは不可欠であり、この点の検討がないまま余剰資金の有無を説明することはできない。

なお、民間企業においては自己資金から退職金を支出するため当然に退職給付引当金を計上していることから、民間企業の退職金の増額の場面においては新たに退職給付引当金を計上する必要が生じることはない。増額において高額な引当金計上を要することは、前述の通り特殊要因運営費交付金によって退職手当の支払原資が担保されているという、極めて特殊な国立大学法人の退職手当制度に起因するものである。

(4) 病院再開発における追加支出を考慮していないこと

さらに、根本証人の意見は病院再開発における追加支出を考慮していない。

この点については、原告側主張や根本証人の証言においては、そもそも工事費が高騰しているのに再整備事業を継続することが問題であるかの指摘もあるが、重要であるのは現実に支出が増える状況が本件退職手当規程の変更後に生じたという事実である。

被告がかねてより指摘するように、根本証人の意見は被告の将来の収支予測を含むものである。かかる観点からみて、再整備事業における影響が考慮されていない点については根本証人が予測を読み誤ったものであり、その原因にかかわらず、同人の意見書における将来予測の正確性を否定するものとなる。

そのほか、再整備事業については、借入金の返済負担や、病院の再整備後における修繕積立額なども考慮されていない(根本 119 においては、減価償却費を考慮したとするが、減価償却費の計上により現実に資金(収入)が生じるものではなく、工事が必要となる場合の原資を確保できるものではない)。

(5) 期中に発生した利益を目的積立金とせず、年度内に処理すべきとの見解について以上から、根本証人の意見書(甲第 25 号証ほか)の指摘については、いずれも論拠を欠くものといわざるを得ない。

これに対し、根本証人が法廷証言において指摘する「当期の利益を剰余金とせず支出する」という方法があると指摘し(根本 31)、目的積立金計上をせずに退職手当を事実上増額することが可能であるとする。

しかし、そもそもそのような手法は、他の国立大学法人で実施している例もなく(根本 138、佐藤 218)、また、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も反することから、その実現可能性

には重大な疑義があるといわざるを得ない。

加えて、かかる措置を講じてまで退職手当の基準の変更をすべき理由も見いだせないのであり、このような見解こそ根本証人が本訴のためにするものであり、実情を理解しないものといわざるを得ない。

(6) 小括

以上のとおり、根本証人の意見によっても、被告が退職手当として 2 億円の追加支出を可能とする財政的な状況にあったということはできない。根本証人の意見は原告らの財務状況に関する唯一の証拠であるところ、これが否定されることにより、財政面での原告らの主張も論拠を欠くことが明らかである。

3 財務状況についての被告主張の補足

(1) はじめに

本訴において被告の財務状況が問題となるのは、原告らが主張する様な 2 億円の追加支出が継続的に可能な状況にあるか否かを判断するに必要な限度で足りるものであり、被告の財務状況についての網羅的な説明や、極めて正確な将来予測などが必要となるものではない。かかる観点からみれば、既に前項において根本証人の意見が裏付けを欠くこととなったことから、前記整理は十分に尽くされたものであるが、以下念のため、被告の財務状況について、現在及び将来の状況に大きな影響を与える点のみを補足説明する。

(2) 佐藤証人・井上証人の経歴について

第 1 に、佐藤証人は国立大学法人の監査を行った公認会計士として、井上証人は被告をはじめとする国立大学法人(国立大学)及び文部科学省において、国立大学法人(国立大学)の財務会計業務に従事してきた者であり、いずれも国立大学法人会計基準等に通じた専門家とい

える。

原告らは、両名に対する反対尋問等を行い、両証人の意見を緩々批判するが、前記のとおりその専門的知見としての裏付けは根本証人の意見をおいてほかにはないのであって、その根本証人の意見が正確性を欠く以上、原告らの批判も的を得たものとなり得ない。両証人の意見については、かかる専門的知見であることも踏まえ、誤りであるとの客観的な指摘が存在しない限り、国立大学法人の財務・会計についての正確な説明と評価すべきものである。

(3) 国立大学法人会計からみた被告の財務諸表の評価

次に、根本証人の意見に対する反論でも指摘した通り、被告の財務諸表の検討に際して、貸借対照表上の現預金の金額が余剰資金となるものでも、キャッシュフロー計算書の現金が余剰資金となるものでも、貸借対照表上の利益が余剰資金となるものでもない。その制度的詳細は、既に被告準備書面(4)以下で指摘のとおりであるが、この点について、佐藤証人からも明確に指摘を頂いているところである。すなわち、佐藤証人はまず貸借対照表について、現預金の金額が余剰資金となるものではないと指摘し(佐藤 83)、キャッシュフロー計算書の数値も同様であり(同 89)、損益計算書の分析においても単年度の利益額を評価することは重要ではなく6年間継続して検討すべきであり(佐藤 93,97)、また現金の裏付けのある利益は全て目的積立金として計上され、その目的による制限を受けるとしている(向 195)。これらの詳細の説明は、各陳述書が最も正確であるのでそれに譲ることとするが、被告が提出する法令及び国立大学法人会計基準等に照らしても正確なものである。

(4) 予算制度の重要性

加えて、佐藤証人も井上証人も、まずは国立大学法人においては予算を作成し、それに従った支出を計画することの重要性を指摘する(井上 80～、佐藤 11～)。

佐藤証人においては、予算を申請する段階で、各予算については支出科目・予定について整理のうえ申請するのであり、それによりお金(現預金)の用途が限定されるという見解が示されている(佐藤 17～)。貸借対照表上の現預金にみあう負債として整理することにより、あるいは発生した利益を目的積立金とすることにより用途が限定されていくのも、究極的にはこのような予算制度によるものである。これに対し、原告側からは、当初予算のとおり事業遂行がなされることなどあり得ず、期中において必要な支出をすべき場合には当然に支出が可能であると批判する。

しかし、そのような支出が現実に生じた場合にそれを予備費その他の財源から工面する方法を検討する場面と、そのような支出が具体的に生じる前に、どのような支出があることを前提に予算を整理するかという場面では対応すべき状況が全く異なるものである。この点、退職手当規程の変更により退職手当の一部を自己財源で手当とするかという問題は後者の問題であるのに対して、原告らの批判は前者の問題であることから、そもそも原告らの批判は、被告の主張に対する反論たり得るものとなっていない。

(5) 被告の各財務諸表の評価(乙第 86 号証)

ア 貸借対照表・キャッシュフロー計算書について

この点については、被告準備書面(5)にて指摘した通りである。未払費用、未収金の取り扱い等で若干の見解の相違があるとしても、基本的には資産の部の現預金を、負債の部において支出が予定される

科目(特に流動負債の科目)と切り離して、余剰資金であるかの認定をすることは不可能であり、適切に双方を整理すれば、余剰資金が存在しないことア一明らかである。

また、負債との整理が不要との見解は、根本証人も採用しないものであり、誤りであるのは前項指摘のとおりである。

加えて、現預金の金額も平成 24 年度期末は約 140 億円と指摘されていたが、平成 26 年度期末残高は 93 億円で、平成 27 年度期末残高は 73 億円にとどまるなど、約 70 億円も減少しているものであり

(甲第 44 号証、乙第 66 号証の各 3 枚目)、再整備事業等に伴う支出増の事実を裏付けるものである。

被告において永続的に 100 億円を超えるような現預金を保有することもなく、むしろ被告の事業規模においては、損益がマイナスになりあるいは病院再整備事業などの投資が必要となる場合には、10 億円単位での支出(現預金の流出)も想定されるところであり、現在の数値を永続的な前提とすることは適切ではない。

イ 損益計算書について

また、損益についても、平成 25 年度以降は(原告が提出した平成 27 年度の数値を含め)、平成 22'23 年度までのような年間 10 億円を優に上回るような高額の利益を挙げているものではない。附属病院の収入についても、平成 24 年度をピークとしてほぼ横ばいであり、また平成 27 年度に収入が若干伸びているものの、これは附属病院において総力を挙げて取り組んだ結果であり、将来的な保証があるものでもない。どのように、被告において、原告主張のように将来にわたり永続的に 10 億円を超えるような利益を上げることも当然に前提としうるものではない。

ウ 小括

以上によれば、2 億円の追加支出が恒常的に生じるというのは、被告の財務状況について重大な影響を与えるものとなることは明らかである。

(6) 病院再整備事業の影響について

ア 再整備事業の遂行の必要性

被告の附属病院再整備事業の必要性や具体的内容については、準備蓄面(2)などでも詳細に説明している。被告の附属病院は地域医療の中核をなすものであり、佐賀県全体の医療圏においても、佐賀県医療センター好生館のみが唯一の特定機能病院に指定されているなど、同病院の医療態勢を充実させる必要性は明らかである。

また、同病院の運営には、被告医学部における教育等の観点から一般運営費交付金も充当されている。

以上を踏まえると、病院再整備事業を遂行することは被告が地域の住民より付託された重要な役割であり、その確実な実行が強く求められるものである。病院再整備事業には、建築費の高騰等の理由により当初より高額の前算が必要となっているが、それによって再整備事業の一部中止等が求められているとはいえ、限られた前算の中で確実に遂行することが期待されているのである。

イ 再整備事業による費用負担の増大

これを踏まえ、再整備事業についての負担をみると、井上証人の説明のとおり、その金額は進捗 64%程度で 198 億円に達し、当初前算である 164 億円より 34 億円増加している(井上 32～38)。これにより、目的積立金が底をつき、現預金も減額している。

今後もそのような支出が増加することは明らかであり、このことは被告の財務状況について一定の影響を与えるものである。

ウ 医療収入について

さらに、原告からは再整備事業による収入減少は一過性のものであるとの指摘がある。しかし、工事終了による影響が緩和されたとしても、医療収入については国の診療報酬の改定の影響を強く受けるものであり、また附属病院はその公的な立場から、災害対応等の採算を考慮せず遂行すべき医療行為も行うことを考慮するならば、直ちに数年前の収入に回復するとはいえない。

(7)小括

以上のとおり、被告の財務状況は原告が指摘するような余裕のあるものではなく、毎年 2 億円の追加支出を行うことが何ら影響なく容易にできる状況にあるものではない。

第 4 国立大学法人における退職手当規程変更の合理性の判断基準

1 労働契約法第 10 条の適用について

被告準備書面(2)でも指摘のとおり、国立大学法人における退職手当について、形式的には労働契約法が適用され、就業規則の不利益変更の判例法理も適用される場所である。

しかし、第 1 及び第 3 に示したような実態によるならば、これらの規範に従うとしても「高度の必要性」を中心とする各要件の判断においては、下記のとおり、本件の特殊性を十分勘案して判断すべきものである。

①就業規則変更の合理性を基礎づける変更の必要性(高度の必要性を含む)としては、社会的要請を背景とする就業規則の不利益変更

においては、単に経営不振にないとの理由の一事で、変更の必要性が否定されてはならないことはもとより(第四銀行事件最高裁判決・同判例解説、社会福祉法人八雲会事件参照。)、財務上の必要性が認められないとしても、社会的要請そのものにより高度の必要性が認められる

(京都大学給与減額訴訟高裁判決(乙第 94 号証))。

② 国家公務員における給与水準に準じた給与支給が継続されてきた事実は、国家公務員における給与水準変更に準じた規程変更において、変更後の就業規則の内容自体の相当性を強く裏付ける事情となる(福岡隻葉学闘事件最高裁判決・社会福祉法人八雲会事件参照)。

③不利益の程度は、上記必要性と衡量されるものとして、総合判断に用いられるにすぎない。また、代償措置についても、変更の背景等から代償措置を講ずることが困難である場合には、代償措置が存在しないとしても合理性が直ちに否定されるものではない。

以下、かかる見解を裏付けるものとして、同種事件の裁判例を引用する。

2 同種事件の裁判例における判断

(1)京都大学給与減額訴訟判決(地裁判決乙第 69 号証、高裁判決:乙第 94 号証) 請求棄却

既に乙第 69 号証で地裁判決を提出したが、今回高裁判決も示されているので提出する。

周知の通り、国立大学法人においても京都大学の財政力は群を抜くものであり、かかる国立大学法人においても、国の基準変更に伴う給与減額が認められるかが問題となった。

この点、高裁判決は 68 頁以下において、合理性の判断基準につき下記のとおり判示した。

「就業規則の変更が高度の必要性に基づいた合理的な内容かどうかは、諸般の事情を総合的に考慮して判断されなければならない、就業規則の変更を行わないと使用者の事業を存続することができないというような極めて高度の必要性が常に求められるということができないのはもとより、その必要性が財政上の理由のみに限られるということもできない。」

このように判示したうえで、同判決は京都大学の減額につき、教職員の給与を社会一般の情勢に適合したものとなるようにすべきとの国立大学法人法の規定や、国家公務員の例に準拠するという給与規程の規定が存在すると、大学が国からの運営費交付金の交付を受けていることから、国家公務員の給与が減額され、国から運営費交付金の減額に伴って人件費削減が要請された場合には、他の国立大学法人が国の要請に応じているなか、上記要請に添うような対応を採るべき必要性が生じていたことは明らかであり、実質的にこれを拒むという選択肢はなかったものと認められること、などを理由として、財政上の理由主日何にかかわらず、高度の必要性を認めている(乙第 94 号証 71

頁)。

また、同訴訟原告らによる、京都大学が潤沢な財政状況にあり減額の必要がないとの主張に対しでも、同様に 77 頁において、「就業規則の変更が高度の必要性に基づいた合理的な判断であるかは、諸般の事情を総合的に考慮して判断しなければならない、その必要性が財政上の理由のみに限られるということとはできない・・・本件給与減額支給措置を行わないとすると、その原資を他のところに求めなければならない、そうすると、他の経費に影響することは明らかである。これらのことからすると、被控訴人(京都大学)の財政状況を理由として、教職員の給与減額には高度の必要性があったとの(前記)判断を否定するこ

とはできない」と指摘し、財政状況により前記の高度の必要性が否定されないことを明示した。

このような同判決の指摘は、第 1 記載のとおり、国の関与・責任において支払われるとの性格がより強固な退職手当においては、より一層妥当するところである。**1**

(2) 高エネルギー加速器研究機構給与・退職金減額訴訟判決(地裁判決乙第 71 号証、高裁判決:乙第 89 号証) 請求棄却

同訴訟は退職手当についても対象とされている、現時点で唯一の同種裁判例であるが、地裁、高裁ともに、ほぼ同旨の理由で退職手当について請求を棄却した。その詳細は被告準備書面(7)6 頁以下に指摘のとおりである。

また、高等裁判所判決(乙第 89 号証)では、46 頁以下において本書第 1 記載と同様の退職手当についての財政的手当についての指摘がなされ、高度の必要性を認めている。また、48 頁においては、退職手当規程の改定の経緯から、代償措置が講じられなかったとしても相当性を欠くとは言えないとの指摘がある。

(3) 山形大学給与減額訴訟判決(乙第 88 号証) 請求棄却

同裁判例においては、財政的な状況についての詳細な議論がなされ、財政的な影響から高度の必要性が認められると判示されている。また、その際の貸借対照表・損益計算書等の評価や、目的積立金等の位置づけなどについての裁判所の判断は、本訴における被告の主張と同旨である。

(4) 福岡教育大学給与減額訴訟判決(地裁判決:乙第 61 号証、高裁判決:乙第 72 号証)
請求棄却

同判決も、国家公務員給与臨時特例法が成立し、国が必要な措置を講ずるよ

う要請し、現に給与減額を前提とする運営費交付金の減額がなされていること、最終的には全ての国立大学法人が給与減額を決定していること等の事実によれば、国からの運営費交付金を財源とする被控訴人(犬学)が国の要請に従わないとの選択は、被控訴人の財務状況悪化及び事業活動への悪影響を及ぼす可能性があったことから、就業規則変更の合理性は優に認められると判示した。詳細は被告準備書面(7)において指摘している。

3 小括

以上の同種事件に照らせば、被告が準備書面(2)より指摘するような高度の必要性についての判断における考慮要素は、他の裁判例でも十分に考慮されていることがうかがわれる。

したがって、本訴の判断においても、下記のとおりこの点について十分に配慮すべきである。

第5 本件規程変更の合理性

1 変更の高度の必要性

(1) 国家公務員における水準変更の必要性(社会的要請)

本書第1記載のとおり、被告の本件規程変更は、国家公務員退職手当法に準拠して被告職員の退職手当が支給されているところ、人事院の調査結果に基づき、官民格差是正の観点から調整率の減額修正が必要となったことを背景とする。国立大学法人も、独立行政法人通則法等の定めにより、国家公務員同様社会の実情に適合した水準変更を行う必要があるとの社会的要請が存在する。

(2) 特殊要因運営費交付金による支給がなされてきたこと

退職手当については、法人化後も国の責任において支払われること

が法令上・予算上も当然の前提とされてきた。それゆえ、本件規程変更を実施するか否かについても、事実上は国の決定する水準に対し、国立大学法人において異を差し挟み、異なる基準で支出を行うことは極めて困難であった。

また、仮に国立大学法人の予算で支出を行う場合には、遡って国家公務員として勤務していた時期からの退職給付引当金を計上する必要があるが、このような対応を講ずることは到底不可能である。

(3) 全ての国立大学法人が対応していること

全ての国立大学法人が、最終的には調整率を 87%とするとともに同意している。異なる基準を設けた大学も 4 大学にすぎず、その内容も経過措置的な変更にすぎない(乙第 29 号証)。

この点、原告らは、給与減額訴訟についての京都大学の対応などを指摘するが、かかる京都大学も、退職手当規程の変更については国の基準通りに対応している。

このことから、退職手当規程の変更については、給与以上に国の基準に準じるべきとの社会的要請が存在し、高度の必要性が存在しているものである。

(4) 規程変更を行った場合他の予算からの出摘による負担が多大であること

そして、財政上の観点からみても、退職手当規程の変更に伴う支出額は、年間 2 億円の恒常的追加支出となるなど、第 3 において指摘した被告の財政状況においても無視できない程度のものである。

また、退職手当規程の変更を行った場合、会計上退職給付引当金を計上する必要があるが、そのような措置を講じた場合の影響は計り知れるものではない。

この点、原告らは規程変更の影響により、現実に出摘が困難となる

ような状況が生じているか否かを議論するが、そもそも京都大学給与減額訴訟高裁判決(乙第 94 号証)も指摘するとおり、財政状況についての検討は、支出が困難であることの証明を求めるものではなく、支出が増加することによる一定の影響が生じることが確認されれば、他の事情との総合考慮の結果、かかる一定の影響があることも高度の必要性の根拠の一つとなる(少なくとも高度の必要性を否定する要素としては考慮できないものとなる)のである。

かかる観点によれば、本訴において被告が説明する財務状況においては、2 億円の追加支出が継続的に生じ、これを恒常的に他の財源から工面する必要が生じると言うだけでも、高度の必要性は優に認められ、または本項記載の前記制度的事情を前提とした高度の必要性を否定するものとはならないのである。

(5) 小括

以上によれば、本件においては、国の定めた要請に従い、国家公務員退職手当法に準拠して本件規程変更を行うことにつき、高度の必要性が存在したものである。

2 変更後の就業規則の内容自体の相当性

準備書面(2)でも指摘するとおり、被告を含む国立大学法人における退職手当の支給に関しては、職員と国立大学法人との間で、国立大学法人の設立当初より、特殊要因運営費交付金による填補を前提に国家公務員退職手当法と同水準の支給を行うことが当然の前提ないし慣行とされてきた。今回の規程変更は国の国家公務員に対する給与額の変更によるものであり、相当性が認められる(甲第 6~9 号証参照)。

さらには、本件規程変更については、最終的に全ての国立大学法人

において同等の水準での規程変更がなされ、全ての職員に同一の基準が適用されている。かかる状況も、変更後の就業規則の内容自体の合理性を強く担保するものである。

3 不利益の程度について

(1) 減額の程度について

原告らに現に支給された退職手当の金額、改正前の規程により支給される退職手当の金額は、それぞれ約 175 万円、157 万円であった

(乙第 28 号証)。

原告らの退職金の減額割合は、その支給される退職金額も考慮すれば、減額による不利益は存在するとしても、その程度が著しく大きいとまではいえない。

(2) 共済制度による年金給付の存在

加えて、原告らに対しては、上記退職手当に加え、国家公務員と同様に共済年金が支給される。65 歳に達した時点において支給される金額は、原告豊島において年額 183 万 1400 円、原告 Y において年額 201 万 100 円である(乙第 49 号証)。

(3) 小括

以上によれば、こと原告らに対する変更後の規程の適用に関しては、原告らに不利益であるとしても、その程度は大きいものとはいえない。

4 経過措置・代償措置について

経過措置・代償措置については、そもそも国家公務員退職手当法の改正においても置かれており、本件規程変更においても採用されている(原告らにも適用されている)。

それ以上の経過措置は本件退職手当規程の変更においては、その性格上対応し難いものであった。かかる状況は他大学でも同様であり、

同種裁判例でも経過措置の有無は重視されていないことから、独自の経過措置を講じなかったことを合理性を否定する要素として考慮すべきとはいえない。

5 交渉経過について

原告らは、被告が労働組合との協議を1度しかすることなく、本件規程変更を強行したと批判する。

この点、本件退職手当規程の変更が、国の基準に準拠する変更を要請するものであることから、教職員組合から批判が出ることも理解するが、他方において、他大学の交渉経過や、その際の説明資料等を前提としても、被告のみが特段組合に対する対応を不誠実に行ったということはいえない。

また、組合との交渉の回数や密度については、組合側の準備状況、申入時期等にもある程度左右されることは第2記載のとおりであり、本件の状況にあつては、面談交渉が1回限りで終了となることもやむを得ない所である。

なお、原告らは就業規則の周知等についての問題や、過半数代表者からの意見聴取の有無などを問題視するが、これらは労働契約法第10条の交渉経過とは別の問題である。

また、被告においては、前記交渉のほかに、現実に退職を予定している職員への事前周知に務めていることも第2に記載のとおりであり、周辺の事情を考慮するにあいには、かかる被告の対応も踏まえて検討されるべきである。

第6 結語

以上のとおり、本件規程変更には、労働契約法第10条に定める合

理性が存在する。

したがって、原告らの請求は棄却されるべきである。

以上