

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(1)

平成26年3月6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

第1 被告主張概要

1 原告主張骨子

本件において、原告らは民間の企業を中心に適用される労働基準法第10条の規定に照らし、被告にて行った退職金規程の変更（以下「本件規程変更」という）が不利益変更に該当し、下記理由から変更の合理性がないことを指摘する。

- ① 退職金交付金（退職手当に対して支給される特殊要因運営費交付金）の減額がされても、補填が可能である。
- ② 被告の財政状況は黒字であり、退職金減額は不可避ではない。

- ③ 原告らの不利益が重大である。
- ④ 代償措置並びに十分な協議が存在しない。

2 被告の主張骨子

(1) 本規程変更の合理性は、国立大学法人職員の退職手当制度の特殊性により認められること（原告ら主張①について）

平成16年4月に被告は国立大学法人に移行した。その結果、被告をはじめとする国立大学法人の職員（承継職員に限る。以下単に「大学職員」という）の身分は国家公務員から法人職員（非公務員）となり、その労使関係には労働基準法等が適用される。

しかし同時に、大学職員については国の政策として、国家公務員時代の現状を可能な限り維持する措置が講じられ、大学職員は非公務員型の法人職員として、文部科学省共済組合の健康保険・国家公務員退職手当・国家公務員の共済年金の各制度が適用されることとなった。

そして、このうち退職手当については、国立大学法人法附則第6条（法制定時に同時に成立したもの。平成15年7月16日法律第112号）において、大学職員が国家公務員としての退職手当の受給権を失うことから、大学職員の退職時には、国立大学法人において当該職員の国家公務員としての在職期間を通算して退職手当を支払うことが義務づけられている。

かかる法律上の義務を前提に、大学職員に関しては、国立大学法人が国家公務員と同等の基準で計算した金額について、退職手当に充てることに使途を限定された補助金（特殊要因運営費交付金。以下断りない限り、退職手当給付目的の当該補助金を単に「特殊要因運営費交付金」という）を受給し、これを退職手当の原資としている。

その結果、退職手当については国立大学法人が独自で退職金相当額を引当金として積み立てているわけではなく、その財源は国が100%補填している。

かかる制度が定められたのは、国家公務員の退職手当が職員が長期間継続勤務して退職する場合の勤続・功労報償を基本的性格としていることから、法人化により制度が変更されることで不利益を生じさせないためである。その結果、大学職員の退職手当については、原告をはじめとする大学職員は、法人化後の国立大学法人の経営状況にかかわらず、国家公務員同等の退職手当を受給する権利が保障されてきたのである。

このような大学職員に対する退職手当制度を前提とすれば、

- ① 国家公務員の退職手当の基準が変更となれば、仮に国立大学法人が法人化されていなければ、退職手当の金額が減額されていたこと
- ② 国立大学法人が国家公務員の退職手当と同等の退職手当給付を補償しているのは、大学職員の身分変更に対する緩和措置ないし身分保障の施策の一環としてであり、国の制度変更に準ずる合理性があること
- ③ 退職手当については、国立大学法人に対して財源的にも何ら予算措置がとられておらず、制度自体が国家公務員に準じた給付となることを当然の前提としていること

などの事実から、国において別段の政策的措置を講じない限り、国家公務員の退職手当の基準額の変更により、国立大学法人においても、退職手当の基準を変更せざるを得ないものである。

現に、今回の改正については、本訴提起日時点において、最終的に全ての国立大学法人において、被告と同様の規程の変更を実施済である。

以上から、原告らの主張①に対しては、そもそも今回の退職手当の基準の不利益変更が国立大学法人法を含めた国の制度全体によるものであり、原告ら主張のように被告その他の個々の国立大学法人の経営状況いかんにより変更の可否を判断すべきものではない。

そして、原告らが規程変更の合理性を欠くと指摘する各点は、いずれも被告独自の財政状況に関する要素を指摘するに留まるところ、上記の制度

全体から帰結される合理性・必要性への反論たり得ない。

(2) 労働契約法第10条の適用について（原告ら主張①について）

かかる退職手当の特殊性に照らせば、退職手当規程の不利益変更については、使用者たる国立大学法人が独自に定めることが可能とは言いがたい側面がある。

したがって、本件規定変更は、そもそも、勤務条件のすべてを使用者が独自に策定し経営上の必要性から不利益変更を行うことを前提に規定されている、労働契約法第10条、並びに就業規則の不利益変更に関する過去の最高裁の判例法理が直接に適用される場面とはいえない。

また、仮に同上や過去の判例法理を適用して判断するとしても、上記のような退職手当の特殊性を前提とすれば、変更に高度の必要性が存在し、かつその恩典的な性格に照らせば許容性も存在することから、本規程変更是合理性を有する。

(3) 被告の経営状況と退職手当（原告ら主張②について）

上記の通り、本訴の請求の成否は、そもそも被告法人の経営状況により決せられるべきものではないが、仮に原告らの主張するように、被告である佐賀大学の経営状況を前提に規定変更の合理性を検討した場合でも、大要、以下のとおり合理性が存在する。

① 国立大学法人法は、法人の利潤を人件費に還元することを予定していない

そもそも国立大学法人の給与（退職手当含む）については、国立大学法人法第35条、独立行政法人通則法第63条において、他の独立行政法人と同様届出・公表を行い主務大臣による検証を受けることとされている。また、その支給基準については、社会一般の情勢に適合すべきものとされている。

かかる法令上の要請から、国立大学法人については、国の補助金に

よる運営がなされることに照らし、そもそも労働契約法が想定しているように、給与が使用者と労働者の合意「のみ」で決せられることが予定されていない。現に、会計上の処理においても、国立大学法人において余剰金が生じた場合は国庫に納付することとなっている。

このように、国立大学法人の給与については、事業による利潤が生じた場合に経営者との間で賃金交渉がなされる民間事業者とは大きく性格を異にする。

そして、原告らの本訴における主張は、結局のところ、被告が国立大学法人の運営において利潤を生じさせたからそれを還元せよというものに尽きることから、かかる主張自体が国立大学法人法や独立行政法人通則法の趣旨に反し、失当といわざるを得ない。

② 被告の利益額は一時的な要因によるもので、余剰を示すものではない

第2に、被告の利益は附属病院収入によるところが大きく、それ以外の部門（いわゆる大学教育に付随するもの）においては、このような利益が生じているものではない。

そして、この附属病院収入の利益は平成22年から23年にかけて顕著であるが、その理由は、附属病院の改築のための原資を確保するために、医療機器の更新等も最低限に抑えていたためである。

したがって、平成25年以後の附属病院の改築に伴い、この額は減少するものであるうえ、今後も医療機器の更新等を行う必要があり、常に利益が生じるものではない。

③ 附属病院の利益を退職手当給付に充当することの不合理性

また、附属病院の利益が継続することを前提とした場合、原告らは、附属病院の利潤を大学職員の入件費に充当せよと主張していることとなる。

しかし、附属病院は県内唯一の大学病院であり、かつ県内に数カ所しかない三次救急医療機関であり、県民の高度医療の砦である。したがって、附属病院は将来にわたり高度医療を担える経営状態にある必要があり、黒字化しているからといって、病院運営以外に予算に振り向ける余裕はない。現に、病院の建物の更新や高度医療機器の導入等、附属病院は種々の投資を要している。

原告らの主張は、かかる附属病院の意義を考慮せずに数字のみ指摘したものであり、被告の経営状況の実態を反映したものとはいえない。

④ 被告の人事費率は高いこと

また、被告の人事費率は平成24年度で56.4%であり、同等規模の医学部（附属病院）を擁する大学の平均（51.6%）を大きく上回る。かかる状況において、被告が国からの補助金を流用して退職手当の填補を行うとなれば、より人事費率が高くなる結果となり、その分他の教育・研究の為の予算が削減される結果となり、教育を充実させるという被告の経営理念に反することとなる。また、国からの補助金支給にも影響を来たすおそれがある。

⑤ 退職手当額の大幅な拡大

また、今回の退職手当額の変更に際して、仮に被告が本件規程変更をしなかった場合、国からの特殊要因運営費交付金の金額は減額されることから差額が生じる。その差額は、被告の試算では平成27年度には役員・職員合計で概ね2億4000万円に達し、以後毎年同額程度を支出する必要が生じる。しかも、その補填の財源は学生納付金などの教育研究費であり、これを退職する者にのみ振り向けることについて、国立大学法人として社会への説明責任を到底果たすことはできない。

したがって、原告らが指摘する被告自身の予算からの補填は現実的

には不可能である。

(4) その余の原告らの主張について（原告ら主張③④について）

前記の各事情に照らせば、本件規程変更については、代償措置を講じることは難しい。ただし、国の制度変更自体、平成26年まで暫定的な緩和措置を設けているものであり、その点で代償措置が存在している。

また、本件規程変更の手続きに関しては、最終的に国から国立大学法人に対して要請がなされたのが平成24年11月であったこと、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の協議となつたものである。

もとより、被告においても協議や意見聴取の必要性は十分に認識していたものであるが、本件の制度変更の特殊性から、やむを得ず上記のような対応となつたものである。

なお、この点については、平成25年1月1日付で規定変更を行った国立大学法人が被告を含め86大学中54大学に達するところ、その交渉経過は大きく相違するものではないことを付言する。

第2 訴状請求の原因に対する認否

(以下、訴状記載の項番を引用して認否する)

「はじめに」

争う。

第1

- 1 認める。
- 2 認める。

第2

- 1 認める。
- 2 「本来受け取るべき退職金額」を除き、認める

第3

1 第1文、第2文は認める。

第3文のうち、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の成立の事実は認め、その余は否認ないし争う。

2 認める。

3

(1) 認める

(2) 第1文中「人件費引き下げの圧力を強めてきていた」との点は否認し、その余は認める

(3) 認める。

(4) 認める。

(5) 認める。

(6) 認める。

(7) 認める。

4

(1) 被告と原告らとの間の労働条件について、原告ら主張の各法令が適用されることは認め、その余は否認ないし争う。

原告らの指摘するように、国立大学法人法においては、被告を含む国立大学法人とその職員との間の労働関係は、職員が非公務員として取り扱われることから、労働基準法・労働契約法等の労働法令が適用されることを前提に、就業規則により定められている。しかしながら、そのことから直ちに、国立大学法人と職員との関係が、純然たる民間事業者と完全に同一となることが帰結されるものではない。

すなわち、国立大学法人が国からの補助金により運営されているものであること、国立大学法人が成立した時点での職員（国家公務員）について、国家公務員の時期の労働条件を踏襲していること、退職手当について法人

の積立でなく国の補助金により賄われていることなど、国立大学法人自体で決することができない法令上・運用上の条件があり、労働条件においてもこれらによる影響を考慮せざるを得ないからである。

(2) 附帯決議の内容については認め、その余は否認する。

原告らが指摘する、憲法第23条が附帯決議の趣旨であるとの点については、引用する附帯決議の直接の目的とは解されない。また、国が国立大学法人に対して行う補助金の金額を変動することは、憲法第23条が保証する大学の自治を侵害するものではない。

(3) 否認ないし争う。

国立大学法人は、法人化したとしてもその名称の通り国が経営に関与し、補助金等により運営資金の提供がなされる事業体である。したがって、補助金の交付については、その時々の国の予算総額や、予算配分に関する政権の判断等による影響を受けること自体はやむを得ないものであり、そのことが直ちに大学への不当な介入となるものではない。

また、本件退職金削減も不当・違法なものではない。

第4

1 国立大学法人法が成立し職員が国家公務員ではなくなったこと、職員との労使関係に労働基準法等が適用されることを認め、その余は争う。

前記の通り、労働基準法の適用があるとしても、国立大学法人の職員に対しては、法人化以前に国家公務員であったこと、国立大学法人が国の補助金を利用して運営されていること等に伴う特殊性が存在するのであり、純然たる民間事業者と同一に評価すべきものではない。

現に、法律上も国立大学法人の役職員の給与・退職手当等は国家公務員に準拠することが求められており、その平均給与額等はインターネット等を通じて全国民に公表されるうえ、毎年度、準拠の状況について主務大臣による検証を受けることとされている（国立大学法人法第35条、独立行政法人通則

法第 63 条)。

2 第 1 文については、一般論としては認める。第 2 文については否認ないし争う。

前項と同様、就業規則の変更に関して労働契約法第 9 条、第 10 条が国立大学法人とその職員との間の労働関係に対しても適用されることは争わないが、国立大学法人の就業規則においては、国の制度に対応した統一的な条項が定められているなど、就業規則の役割は民間事業者のものと同一視できない。

したがって、同法第 10 条の変更の合理性の検討の際の必要性・相当性等の判断に關し、民間事業者に対して適用されてきた判例法理についても、その前提となる事実が異なる以上、その適用においては、事案の性格に応じた慎重な検討を要するというべきである。

3 争う。

仮に労働契約法第 10 条が適用された場合にも、被告をはじめとする国立大学法人の置かれた状況を考慮すれば、変更の合理性は認められる。

4 原告らが受領した退職手当の金額については認め、その余は否認する。

第 1 に、原告らが取得できるとした退職金額の計算が誤っている。

原告らの本訴請求は、調整率の引き下げに係るものであるところ、退職手当額の計算において調整率が掛けられるのは「退職手当の基本額」部分であり、これに付加される「退職手当の調整額」（被告退職金規程第 7 条の 2 参照）については調整率を掛けられない。

したがって、本来的計算方法を前提として、仮に今回の退職手当の調整率の引き下げがなかった場合の退職手当額は、原告豊島に対して 3302 万 887 円であり、支給額との差額は 175 万 3984 円である。原告 ■ に對しても、同様に引き下げがなかった場合の退職手当額は 2976 万 3390 円であり、その差額は 157 万 2773 円である。

第 2 に、今回の規定変更は、原告らに対して不利益な変更であるが、重大

な不利益とはいえない。

すなわち、原告らが取得する上記の退職金の変動額は、全体額に比して少額である上、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 ■■■万■■■円、原告 ■■■において年額 ■■■万■■■円である。

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

5

(1) 甲第16号証より引用する部分は認め、その余は否認する。

前述のとおり、原告らは被告の純利益について、その使途が自由であり別の費目に填補可能であることを前提としているが、誤りである。指摘した23億円の純利益のうち、20億円弱は附属病院充実積立金が占めているが（甲第16号証 「財務諸表」5頁）、これはいわゆる目的積立金であり、制度上他目的の流用が許されるものではない。

また、附属病院の利益については、病院の改築原資確保のために、平成22年度以降特に経費を削減して積み立てたものであり、将来もかかる規模の利益が生じることが予定されているものではない。

加えて、財務諸表5頁にある「積立金」3億円も国立大学法人の会計処理において計上された現金の裏付けを伴わないものであるし、附属病院の利益についても、借入金元本の返済が反映されておらず、利益額が支出可能額と合致するものではない。

(2) 第1文については認め、その余は否認する。

原告らの主張は、そもそも被告に補填の財源が十分に存在するとの事実を前提とするものであるが、(1)のとおり、かかる前提が誤りである。

また、原告らは国立大学法人会計基準の規定を理由に、他の財源からの

支出が可能と主張する。

しかし、同規定が他の財源から退職給付引当金を計上することを認めているとしても、原告らも認めるようにその財源の大半は国の特殊要因運営費交付金を原資とし、国においても退職手当給付について国家公務員と同等の基準で支出することを求めていた現状においては、被告をはじめとする国立大学法人において、国から受領した他の補助金を財源として、国立大学法人の判断で退職手当給付を増額することは許されない。特段の合理性なくかかる措置を講じた場合には、次年度以降の国からの補助金支給にも影響を来たすおそれがある。

6 第1文、第2文については認め、その余は否認ないし争う。

被告において特段の代償措置は講じていないが、これは本件規程変更の特徴性からやむを得ないものである。ただし、職員の負担軽減を図る趣旨で、調整率の変更に1年半の経過措置を設けているなど、職員への配慮は行っている。

7 否認する。

被告は国から具体的に削減要請が行われた平成24年12月5日以降、可能な限り労働組合や職員（過半数代表者）に説明し、意見を得る機会を設けてきた。

また、平成24年度中に定年退職が予定されている者には、制度の確定前に別途個別に通知するなど、制度変更を踏まえた対応ができるよう配慮してきた。

8 争う。

第5

否認する。

第6

争う。

第3 被告の主張

次回期日までに、さらに具体的な主張・立証を行う。

証拠方法

追って次回期日までに提出する。

以 上