

においても、被告とほぼ同様の経過を経ていることが確認できる。

(1) 岡山大学(乙第 46 号証より)

岡山大学においても、平成 25 年 1 月 1 日より、国と同基準の退職手当規程の改正案を施行している。

それに先立つ労使協議としては、岡山大学においても同年 12 月 19 日に組合からの要望書が示され、翌 20 日に組合との労使協議がなされた後は、数回の書面による問答を経るのみで、同月 27 日に改正案を承認し、翌年 1 月 1 日に施行している。

また、岡山大学が改正の必要性として掲げる理由も、国立大学法人の退職手当が特殊要因運営費交付金を原資とすること、これ以外の一般の運営費交付金による原資の確保は、教育の為の原資を人件費に充てることなり社会的な説明ができないこと、民間の事例と本件のような国立大学法人の退職手当の事例は異なること、などが説明されている**(乙第46号証6頁回答書参照)**。

(2) 徳島大学(乙第 47 号証より)

同大学においても、平成 24 年 12 月 14 日までに 2 回の協議がなされた後、平成 25 年 1 月 1 日に施行されている。

規程変更の必要性等の説明も、ほぼ被告と同様であるが、協議の中で、規程変更をしない場合の退職手当の上積み額について、年間 1 億円以上となるとの試算がなされている。

6 小括

以上のとおり、本件規程変更は、公務員水準での退職手当の支給を受けていた国立大学法人の職員において、国家公務員における制度変更に応ずる法令上ないしは社会的な要請を前提に、全ての国立大学法人において実施されたものである。

そして、被告における本件規程変更の対応は、規程変更の必要性についての認識、規程変更の経緯及び組合との労使協議の状況、労使協議における規程変更の必要性に関する説明、変更後の規定の内容等のいずれにおいても、他の国立大学法人においてなされた対応と何ら異なるところはない。

第3 被告の財務状況

1 はじめに

原告は、本件規程変更の合理性（高度の必要性の判断）に際しては、被告の財務状況を考慮して判断すべきと主張する。

そこで、本項ではその前提として、国立大学法人における会計処理の基準（特に損益についての認識の方法）について説明する。

かかる会計制度に関し特に本件で問題となるのは、被告が附属病院において収益をどの程度上げているかを正確に把握するための財務資料の読み解き方、及び附属病院で上げた利益がある場合に、それを退職手当等の人件費に充当できるか否かである。

2 国立大学法人会計の特殊性

(1) 国立大学法人会計の概観

ア 財務レポート(乙第 21 号証)

同資料は、被告が外部の一般市民向けに公表資料として作成している、被告の財務状況の説明の為の資料である。

運営費交付金の金額（4 頁）、利益剰余金の処理の仕組み（5 頁）、現金を伴わない積立金の存在（25 頁）等の国立大学法人会計の特殊性について平易に説明されているうえ、被告の附属病院運営の現況（7-10 頁）、同グループ内における人件費率の対比（27 頁）などの、

被告の財務状況についても平易に説明がなされている。

同資料全てに目を通して頂ければ、本項にて説明する国立大学法人の会計制度や、被告の財務状況についての正確な把握が可能である。

イ 国の説明資料(乙第8号証の2 別添資料)

別添「国立大学法人の会計について」において、特徴的な10項目について説明がなされている。

本件と関連するのは、以下の項目である。

その1

国立大学法人も発生主義会計を採用しており、利益が必ずしも自由に使える現金（余剰な資金）を生むわけではない。

その2

国立大学法人の利益剰余金（積立金等）は、現金が残っていない利益である積立金、現金が残っており、承認を受ければ翌期以降に利用ができる目的積立金に分けられる。

その4

国立大学法人の目的積立金は、現金の残っている利益であるが余剰な資金ではなく、国の承認を受けて翌期以降の事業に使用する財源となる

その6

国立大学法人は、一般企業と違い、予め定められた財源の範囲内で事業を実施するため赤字とならないが、赤字でないからといって経営が楽なわけではない。

国立大学法人においては、やるべき事業においてまず財源が予算として手当てされるものであり、要する費用から予算措置が取られるというように「費用を前提に収益を手当て」している関係にある。

その8

国立大学法人では、法人の意思決定の範囲内での収支についての損益計算のほか、国が予算措置上の責任を持つ部分（国からの承継職員の退職手当の原資など）を含む国民負担額全額把握のためのコスト計算がなされる。

→同資料にて、承継職員の退職手当は国が責任を負う部分であると明示されている。

その9・その10

附属病院の収益を正確に把握する為には、附属病院のみの収支を整理した「附属病院セグメント情報」によって、借入金の返済による収支等を反映された修正損益を確認することが必要である。

3 国立大学法人の収益力の把握について

(1) 国立大学法人の収益状況

国立大学法人の収益は、国の運営費交付金、及び独自の収益事業により構成される。そして、収益事業の代表的なものが附属病院運営による収益である。

一般に、大学教育に関する部門は、独自の収益事業を有するものではないから、その運営はほとんどが運営費交付金により賄われており、利益が上がることは稀である。

このような国立大学法人の収益力については、予算措置上これを反映する必要性があり、また公共性の面から事業の継続性、安定性を担保するため、国立大学法人における経営成績を加味した運営情報を開示して、正確に把握することとされた（乙第13号証5頁）。

(2) 附属病院会計とセグメント情報

上記の目的で附属病院運営に関する会計情報を整理したのが「セグ

メント情報」である。

セグメント情報においては、収益力を正確に把握する為、借入金等
のよる支出を計上するなどの補正がなされている（**乙第12号証440頁
以下、乙第8号証の2 その9・その10参照**）。

言い換えれば、単純に国立大学法人の損益だけを確認しても、附属
病院が抱える負債や、会計処理上生じた実態のない利益等が反映され
ず、真の収益力を把握することができないのである。

以上から、被告における収益力に関しては、セグメント情報による
補正がなされた後の附属病院の収支を確認をする必要がある。

4 被告の財務資料

乙第22号証の1ないし4は、平成21年度から24年度までの被告の
事業報告書である。この中に、被告の貸借対照表・損益計算書等が掲
載されている。

被告の平成21年から平成24年度までの主要な財務上の数値を整理
したものは下記の通りである（**乙第22号証の4 18頁**）。

(表) 主要財務データの経年表

(単位：百万円)

区分	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
資産合計	77,791	80,733	79,567	80,835	86,914
負債合計	21,762	23,784	20,301	20,140	24,628
純資産合計	56,029	56,949	59,265	60,694	62,286
経常費用	28,164	29,664	29,447	30,712	31,151
経常収益	29,912	30,371	32,681	33,088	32,433
当期総損益	1,859	1,550	3,206	2,369	1,299
業務活動によるキャッシュ・フロー	2,857	3,598	4,519	5,657	5,490
投資活動によるキャッシュ・フロー	2,469	△2,656	△3,423	△1,401	△6,302
財務活動によるキャッシュ・フロー	△666	△1,409	△1,470	△1,437	562
資金期末残高	8,745	8,277	7,903	7,722	7,473
国立大学法人等業務実施コスト	11,802	12,505	10,112	9,775	8,957
(内訳)					
業務費用	9,983	11,225	8,115	8,769	8,232
うち損益計算書上の費用	28,236	29,695	29,474	30,718	31,161
うち自己収入	△18,252	△18,470	△21,359	△21,949	△22,928
損益外減価償却相当額	1,133	1,033	1,101	1,017	973
損益外減損損失相当額	—	—	1	—	—
損益外利息費用相当額	—	—	16	2	2
損益外除売却差額相当額	—	—	14	0	31
引当外賞与増加見積額	△82	△17	△31	△63	11
引当外退職給付増加見積額	85	△438	269	△437	△575
機会費用	681	702	626	486	280
(控除) 在庫納付額	—	—	—	—	—

この表からも、被告においては、各年度とも損益(当期総損益)は10億円を超える黒字となっているのに対し、現金収支(資金期末残高)は5期連続で赤字となっていることが確認できる。

また、事業報告書においては、大学の各部門を5つに分けた「セグメント」毎の収支状況が記載されており、直近5年度のセグメント毎の収支状況は以下のとおりである(乙第22号証の4 19頁、乙第22号証の1 17頁)

(H 20 ~ 24)

(表) 業務損益の経年表

(単位：百万円)

区分	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
附属病院	1,573	1,316	2,645	2,329	1,187
附属学校	△137	△158	△48	△44	△127
全国共同利用施設	△26	△33	3	△37	△92
大学	301	△424	631	123	306
法人共通	37	5	1	5	7
合計	1,748	707	3,234	2,376	1,281

(H 16 ~ 19)

(表) 業務損益の経年表

(単位：百万円)

区分	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
附属病院	1,186	416	1,173	1,178	1,573	1,316
附属学校	-	-	-	-	△137	△158

全国共同利用施設	-	-	-	-	△26	△33
大学	600	76	248	312	301	△424
法人共通	-	-	-	37	37	5
合計	1,787	493	1,422	1,527	1,748	707

(注) 平成20・21年度の附属学校セグメント及び全国共同利用施設セグメントは、平成19年度以前においては大学セグメントに含まれている。

上記表から、被告の収益は全て附属病院の収益に依存していることが容易に判明する。

加えて、原告は平成23年度の損益を取り上げるが、法人化後の推移をみると、必ずしも毎年度多額の利益が生じているわけではなく、4億円程度の黒字に留まる年もあり、安定した収益が保証されているわけでもない。

以下、附属病院運営の収益構造について詳細に分析する。

5 被告の附属病院会計についての分析

(1) 附属病院に関する平成 22、23 年度の収益について

附属病院においては、平成 22、23 年の収益が突出している。

このように附属病院の平成 22、23 事業年度の収益が高いのは、平成 24 年度より、附属病院の再整備を行うことを予定しており、その為に必要な自己資金を捻出する為、特に緊縮財政を敷いた結果によるものである。具体的には、手術件数増による収入拡大を図る一方で支出を抑えたり、更新時機となる診療機器について、その更新を平成 22 年度で 1 億 2000 万円程度、平成 23 年度で 3 億 5000 万円程更新を見合わせるなどして収益の拡大に努めた結果によるものである（乙第 2 号証の 2 19 頁、乙第 22 号証の 3 20 頁参照）。

現に、平成 24 年度の事業報告においては、附属病院の建物整備の為に借入、建設費用等により、期末現金収支はわずか 4351 万円に留まり、来期以降も改築による収入減・経費増により厳しい財務状況が予想されている（乙第 22 号証の 4 22 頁以下）。

したがって、平成 22、23 年度の収益は、特に上記の事情により人為的に増額されていたものであり、本来的な附属病院の収益力を反映したものではない。

(2) 附属病院における今後の事業計画(乙第 24 号証 22 頁)

平成 24 年度の事業報告書において、被告は附属病院の事業計画について以下のとおり説明している（乙第 24 号証 22 頁）。

なお、病院の再整備事業については、財務レポートにも説明があるので、併せて参照頂きたい（乙第 21 号証 9 頁）。

ア 附属病院の位置付け

附属病院は地域の唯一の国立大学法人附属病院であり、かつ、佐賀

県において唯一の特定機能病院として、地域医療の「最後の砦」としての役割を果たすことが要請され、高度医療・超急性期医療を担う責務と安定的な経営基盤を構築する必要がある。

イ 中・長期目標

病棟・中央診療棟の改修・増築を予定している。

医療機器の整備の為に、年 8 億円の支出が予定されている。

ウ 平成 24 年度の具体的取組

ドクターヘリの導入のための整備や、遠隔手術用ロボットシステムの導入、最新型 X 線 CT 装置の導入などがなされている。

(3) 附属病院に関する借入金等を考慮した現実の収益力(セグメント情報)

平成 24 年度の附属病院における損益は 12 億円弱の黒字となっているが、セグメントにおける収支の状況をみると、わずか 4351 万円の残高に留まる **(乙第22号証の4 24頁表の最下段 「VI 収支合計」参照)**。

その理由は、セグメント情報における収支においては、そもそも病院の収益のうち 3 億円強が法人化に伴う会計処理により実体がないことからこれを除外したこと、その後、借入金元金及び利息の返済や、国立大学財務・経営センターの債務負担金の返済、リース債務の返済等の支出額を控除したことによるものである **(同号証23頁)**。

かかる収支合計が、正確な収益力(換言すれば余剰資金を生む力)を反映するものである。

このような収益状況は、翌期以降も附属病院の改修工事が継続することから、病棟の一部の閉鎖に伴う収入減・病棟建設コストの増加傾向等も考慮すれば、引き続き継続することが予想される **(同25頁)**。

(4) 小括

以上から、被告の財政事情として、附属病院運営において今後も数億円単位での収益が確定的に生じるような状況にはない。

加えて、地域の中核病院としての機能を維持するためには、附属病院は高度医療に必要な投資を引き続き継続すべき立場にあるのであって、仮に単年度にて利益が出たとしても、それを大学全体の人件費に配分することは、事業計画にも反し相当ではない。

6 国立大学法人における剰余金処理に関する規制

また、国立大学法人において利益が生じたとしても、それを直ちに人件費に回すことはできない。

国立大学法人においては、剰余金が生じた場合は一定の例外を除き国庫に帰属するとされている（同第32条3項、及び第35条の準用する独立行政法人通則法第44条）。そして、例外的に剰余金を法人で利用するためには、財務大臣との協議を経て文部科学大臣の承認を受けた額を、国立大学法人にて作成した中期計画に定める使途に充てる積立金（目的積立金）として積み立て、翌年度以降の事業費に充てる必要があるとなる（**乙第11号証。乙第21号証5頁**）。

そして、この目的積立金は、国立大学法人の経営努力へのインセンティブとしての側面はあるが、公金の利用であることから使用目的を明確にする必要があり、特に、成功報酬として役員・職員の人件費を積み増すといった対応は不適切と通達されている（**乙第11号証**）。

7 被告における剰余金の処理ならびに積立金の処理方針

この点、被告において過去に行われた剰余金の処理をみても、平成23年度の剰余金のうち20億円について、財務諸表と共に中期計画に記載されている教育・研究、キャンパス環境整備、附属病院の充実に充てる目的（各目的の記載については、**乙第20号証5頁ほか参照**）での

使用を申請し（乙第24、25号証）、文部科学大臣による承認がなされている（乙第26、27号証）。

8 小括

以上のとおり、被告が附属病院の収益により膨大な収益を有しているとの原告の主張は、事実と反するうえ、仮に黒字があるとしても、剰余金の使途として退職手当に充当することにつき、文部科学大臣の承認が得られることは考え難いことから、これらを本件規程変更の是非を判断する前提とすることはできない。

かかる観点においても、原告らの主張はその前提を欠くものと言わざるを得ない。

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

(1) 適用の有無

本件規程変更について労働契約法第10条が適用される点は認める。

第1記載の通り、国立大学法人の職員は非公務員となるため、労働契約法・労働基準法が適用されることとなっている。

そして、国立大学法人の退職手当は、就業規則・退職手当規程により定められている以上、その変更には労働契約法第10条の適用があることは否定できない。

(2) 労働基準法・労働契約法が前提とする就業規則の機能及び労働契約法第10条の立法趣旨

ところで、就業規則とは、賃金、労働時間等の諸条件を統一的に設定するといった事業上の必要性のために使用者が定める、事業所の労働者全体に対して統一的に適用される労働条件や職場規律に関する規

則である（菅野和夫「労働法」第10版126頁、荒木尚志「労働法」第2版319頁参照）。

したがって、労働基準法・労働契約法における就業規則に関する各種規制は、使用者が就業規則の内容について、法令等による特段の拘束を受けることなく作成・修正ができることを所与の前提としている。

また、労働基準法第10条が不利益変更について合理性を要件とすることも、労働契約法第8条・第9条により合意によることを原則としつつ、使用者が労働者との合意によらずに自らの判断で労働者に不利益な変更が可能であることを前提とするものである（荒木尚志「詳説 労働契約法」（有斐閣）118頁以下）。

(3) 労働契約法第10条の適用との関係における本件退職手当制度の変更の特殊性

しかしながら、前記第1の通り、退職手当については国立大学法人に何ら原資がなく、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との運用がなされてきた。

それゆえ、国立大学法人の退職手当規程については、就業規則の作成にあたり本来使用者が有すべき権限である、①統一的な就労条件を使用者が自ら定め②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。

このように、本件規程変更については、民間企業における典型的な就業規則の変更の場面（企業側の業績や、人事制度の変更に伴い、労働条件の変更を行うために変更するもの）とは大きく前提を異にする状況にあり、かかる事情は、労働契約法第10条において考慮される各要素の適用にあたり、十分に斟酌されるべきものである。

(4) 本件規程変更の特殊性と従前の判例・裁判例の検討

そして、上記(3)の事情を検討するに際しては、労働契約法第10条

が従前の判例法理を踏襲して制定されているものであることから、過去の最高裁判例において、本件と同様、就業規則の不利益変更にあたり使用者側に課せられていた制約（法律上のもののほか、社会的・経済的観点のものも含む）が存在する場合に、いかなる判断がなされていたかを考慮する必要がある。

そこで、以下本件に適用される最高裁判例、ならびに類似する下級審裁判例について検討する。

2 最高裁判例の適用・準用について

(1) 最高裁の判例法理・第四銀行事件(最判平成9年2月28日)より

就業規則の不利益変更に関する判例は、一貫して以下のような判示を行っている。

「新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、労働条件の集会的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。そして、右にいう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

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。右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。以上は、当裁判所の判例の趣旨とするところである（最高裁昭和四〇年（オ）第一四五号同四三年一二月二五日大法院判決・民集二二卷一三号三四五九頁、最高裁昭和五五年（オ）第三七九号、第九六九号同五八年十一月二五日第二小法院判決・裁判集民事一四〇号五〇五頁、最高裁昭和六〇年（オ）第一〇四号同六三年二月一六日第三小法院判決・民集四二卷二号六〇頁、最高裁平成三年（オ）第五八一号同四年七月一三日第二小法院判決・裁判集民事一六五号一八五頁、最高裁平成五年（オ）第六五〇号同八年三月二六日第三小法院判決・民集五〇卷四号一〇〇八頁参照）」

同判例が指摘するように、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等を総合的に考慮して判断するものである。したがって、例えば代償措置・経過措置の不存在等、一部の事情の欠落のみから直ちに合理性を欠くと判断されるものではない。

また、労働契約法にない要素として、同種事項に関する社会における一般的状況も考慮すべきことが明示されている。

(2) 第四銀行事件(最判平成9年2月28日)

ア 高度の必要性について

同事件では、定年の55歳から60歳への延長に伴い、55歳以降の給与の引下げがなされているが、その背景には高齢化社会の到来、及び昭和61年制定の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、事業主に60歳までの定年延長努力義務が課されているなどの社会的実情が存在した。

この点、同判決は変更の高度の必要性について「労働力人口の高齢化を背景として、昭和五〇年代から定年延長等による高年齢労働者の雇用の安定を図る動きが活発になり、昭和五八年当時は、六〇歳定年制の実現が、いわば国家的な政策課題とされ、社会的に強く要請されていたのであり、このような状況の下で、被上告人に対しては、労働大臣や県知事から定年延長の早期実施の要請があり、組合からも同様の提案がされていたというのである。したがって、定年延長問題は、被上告人においても、不可避的な課題として早急に解決することが求められていたということができ、定年延長の高度の必要性があったことは、十分にこれを肯定することができる。一方、定年延長は、年功賃金による人件費の負担増加を伴うのみならず、中高年齢労働者の役職不足を深刻化し、企業活力を低下させる要因ともなることは明らかである。そうすると、定年延長に伴う人件費の増大、人事の停滞等を抑えることは経営上必要なことといわざるを得ず、特に被上告人においては、中高年齢層行員の比率が地方銀行の平均よりも高く、今後更に高齢化が進み、役職不足も拡大する見通しである反面、経営効率及び収益力が十分とはいえない状況にあったというのであるから、従前の定年である五五歳以降の賃金水準等を見直し、これを変更する必要性も高度なものであったということが出来る。」と判示しており、使用者独自の経営上の観点からの変更の必要性（業況不振等による減額変更の必要性）などは何ら認められていないにも関わらず、高度の必要

性が認められている。

同判例の最高裁判例解説においても、就業規則変更の合理性を基礎づける変更の必要性としては、経営危機を乗り越えるための経済的必要性、職場規律の保持、従業員の公平な取扱いの実現といった合理的経営のための必要性、合併の際の労働条件統一のための必要性、労働基準法改正等に伴う特定の労働条件改善等の社会的要請を契機とする関連諸規定整備のための必要性など幅広いものが考えられるとされており（最高裁判例解説民事篇 平成9年度（上）347頁）、法改正その他の社会的要請を契機とする場合には、それ自体が高度の必要性を肯認するものとなり、当該使用者の経済的状況を考慮する必要はないことが認められている。

ウ 経過措置・代償措置について

同判例は、上記事情を前提に、経過措置については採用されず、直接の代償措置が講じられない場合であっても、不利益変更の合理性があるとされた。

エ 本件との異同について

第四銀行事件においては、法改正その他の社会的要請を契機とする場合には、それ自体が高度の必要性を肯認するものとなり、当該使用者の経済的状況を考慮する必要はないことが認められているところ、本件においても、退職手当額の減額変更は、公務員における給与水準の官民格差の是正という社会的要請に端を発するものである点で共通する。

また、代償措置についても、社会的要請を前提に変更を余儀なくされた場合においては、直接的な代償措置を講じ得ない点で共通する。

他方で、第四銀行事件においては、民間企業の賃金であるため支払

い原資に公金が用いられているわけではないのに対し、本件においては公金により支払がなされていること、退職手当について実質上国が負担し、支給水準が国家公務員と同水準とされてきたことなどは相違するところ、これらの相違点は、第四銀行事件の事例以上に、本件における変更の必要性が高いことを示すものである。

(3) 大曲市農協事件(最判昭和 63 年 2 月 16 日)

ア 高度の必要性について

同判例においても、退職金の減額については高度の必要性を要することを前提に、7 農業協同組合の合併に伴い、待遇等の公平の観点から、1つの農協の退職金規程を他の6つの農協の規程に合致させる必要性があることから、高度の必要性があると認めている。

したがって、高度の必要性とは、必ずしも経営不振・資金不足等により退職金規程通りの退職金の支払いが直ちに困難である場面のみを指すものではない。

イ 代償措置について

同判決は、直接的な代償措置がない場合における就業規則の不利益変更の合理性を認めたものであり、合理性があるとするためには、代償措置は必ずしも必要ないことを明らかにしたものとされる（最高裁判例解説（民事編）昭和 63 年度 55 頁）。

(4) 福岡雙葉学園事件(最判平成 19 年 12 月 18 日)

ア 人事院勧告に基づく給与水準変更の合理性を認めたこと

国家公務員に準じた給与体系を採用する学校法人において、従前より人事院勧告に基づき給与の増減をしていたところ、平成 15 年、16 年の人事院勧告に基づく給与の減額改定について、不利益変更にあたり違法であるとして争われた事案である。

同判例は、直接的に就業規則の不利益変更について判示したのではないが、傍論として以下のとおり判示し、人事院勧告に基づき減額を行うことを肯定した。

「なお、仮に、5月理事会において議決された本件各期末勤勉手当の支給額算定方法の定めが、上告人の就業規則の一部を成す給与規程の内容となったものと解し、11月理事会の決定が、その算定方法による額から更に本件調整のための減額をする点において、被上告人らの労働条件を不利益に変更するものであると解する余地があるとしても、前記事実関係によれば、上告人においては、長年にわたり、4月分以降の年間給与の総額について人事院勧告を踏まえて調整するという方針を採り、人事院勧告に倣って毎年11月ころに給与規程を増額改定し、その年の4月分から11月分までの給与の増額に相当する分について別途支給する措置を採ってきたというのであって、増額の場合にのみ所及的な調整が行われ、減額の場合にこれが許容されないとするのでは衡平を失するものというべきであるから、人事院勧告に倣って本件調整を行う旨の11月理事会の決定は合理性を有するものであり、同決定がこの観点からその効力を否定されることはないというべきである。」

イ 本件との異同について

かかる判示の趣旨は、国家公務員退職手当法に基づく水準において退職手当を支給してきた被告の本件規程変更にも等しく妥当するところである。

3 同旨の下級審裁判例

(1) 社会福祉法人八雲会事件(札幌高裁平成19年3月23日労判939.12)

① 事案の概要

社会福祉法人（公益法人）として国・都道府県・町から交付される補助金、介護保険制度による介護報酬により運営してきた法人が、設立当初から公務員に準拠する賃金体系を採用し、人事院勧告に従い賃金を変更させてきたところ、平成15年・16年に人事院勧告に準拠して給与規程を減額改定したことから、労働者より就業規則の不利益変更としての合理性を有しない無効な変更であると争われた事案である。

② 変更の高度の必要性について

同裁判例においては、前記最高裁判例を踏まえ、必要性が「高度」であるかどうかは、法人の種類、事業内容、就業規則の変更が必要となった経緯や背景事情、変更をしない場合に予想される結果などにより判断されるいわば相対的な概念であり、控訴人らが主張するように、事業の存続が危ぶまれたり、経営危機により雇用調整が予想されるなどの切羽詰まったような場合に限定されるわけではなく、長期的な視野に基づき「高度の必要性」を考慮することも許されると判示した上で、公益法人である被控訴人にとっては、目先の損益や資金繰りはともかく、長期的視野に立ち、人事院勧告に準拠して人件費比率の削減を行い、第一種社会福祉事業を営む被控訴人の経営を安定させ、施設の設備を拡充し、倒産を避けるという最大の目的があったのであり、これらを総合すると、被控訴人には、就業規則を労働者にとって不利益に変更する「高度の」必要性があったというべきである、と認定した。

③ 変更後の就業規則の内容自体の相当性

以下の事情から、変更後の就業規則の内容自体の相当性も認定した。

「厚生園の収入は平成11年度までは国、道及び八雲町から交付される措置費を主要な財源とし、平成12年度以降も公的な社会保障制

度に基づく介護報酬（その額は、当該事業所施設の所在する地域を勘案して厚生労働大臣によって定められる。）を主要な財源としており、その意味では、国民の負担によった施設であると言いうる。」

「そして、被控訴人において、昭和 57 年に厚生園が設立された当初に、職員の給与規程については、公務員と同様の水準で定められたのみならず、一貫して人事院勧告に準拠して、職員の給与の増額改定を行っていたのは、八雲町の職員に準じている被控訴人の職員の給与について、当時の国家公務員と同様に、民間の給与と比較して低額であるため、人事院勧告に準じて是正する必要があるとの判断によるものであったと推認されるのであり（なお、被控訴人に従前交付されていた措置費のうち、人件費に充てるべき分については国家公務員の給与に準じて算出されており、人事院勧告が実施されるとこれに準じて改定されてきたということも、同様の理由によるものと推認される。）、被控訴人の職員である控訴人らも、以上のような被控訴人の給与体系を了承して被控訴人に就職し、官民格差の是正の趣旨でなされる人事院勧告に準じた増額改定を是として受け入れてきたものと推認される。」

「翻って、平成 11 年度以降の人事院勧告による減額改定の趣旨は、長引く不況等により、従前は民間の方が勝っていた給与状況に逆転現象が生じ、むしろ公務員の給与が高額となっているとの時代背景をもとに、今度は、民間に比較して高額となった公務員の給与を引き下げることによって不平等を是正しようとするものである。してみると、これまで国家公務員に準じて増額改定の利益を享受してきた被控訴人の職員が、官民格差の是正の趣旨でなされた人事院勧告に準拠した平成 13 年度改定ないし平成 15 年度改定による賃金減額の不利益を甘受することについては、それ自体十分な合理性を有するものというべき

であり、上記各改定の内容には、社会的な相当性があるというべきである。」

④ 本件との異同について

同裁判例は、非営利性を有し、かつ、補助金ないし介護保険制度による収入を原資とする（公金により運営がなされている）点で予算上の制約が大きい法人において、従前国家公務員の規程に照らし支払っていた給与の水準を、国家公務員における水準変更（人事院勧告）に従い減額することの合理性を認めたものであり、本件と極めて近似する裁判例である。

他方で、同裁判例においては、不利益変更時においては、退職手当の原資はあくまで法人の介護報酬のみであり、国による退職手当部分の担保等はなされていない。この点において、本件は同裁判例の事案に比しても、国の基準変更による影響が大きいところである。

4 小括(本件への適用について)

以上から、本件においても労働契約法第10条ならびに過去の最高裁判例の不利益変更法理は適用されるが、国立大学法人における退職手当支給の特殊性から、同条ならびに過去の判例法理の適用に際しては、以下の点において特段の留意が必要である。

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、経営危機を乗り切るための経済的必要性、職場規律の保持、従業員の公平な取扱いの実現といった合理的経営のための必要性、合併の際の労働条件統一のための必要性、労働基準法改正等に伴う特定の労働条件改善等の社会的要請を契機とする関連諸規定整備のための必要性など幅広いものが考えられる。したがって、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(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。)

② 国家公務員退職手当法の変更に対して、本件規程変更を行うことが法令上も要請されていたこと、国立大学法人の退職手当が全て公金により賄われている事実等は、社会的要請を背景とした就業規則変更にあたり(社会福祉法人八雲会事件参照)、高度の必要性の存在を強く裏付けるものである。

③ 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(福岡雙葉学園事件最高裁判決・社会福祉法人八雲会事件参照)。

④ 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。

第5 本件規程変更の合理性①： 国立大学法人の退職手当制度から帰結される変更の合理性

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)・・第2の1ないし3項

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ものである。

そして、調整率については、前記の通りそもそも官民格差是正のために設けられたものであり、現に従前は民間の給付水準が高い為に

20%近く増額されてきたものであるから、その減額については合理性があるうえ、昨今の財政事情に鑑みれば、そのような官民格差是正のために、必要な法改正等の措置を講ずる必要性もまた高いといえる。

また、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、

したがって、本件規程変更は国家公務員退職手当法の改正という法令の改正に伴い必要となるものであり、かつ、改正についての高い社会的要請が存在したものである。

(2) 退職手当については、国の予算により、国の責任で支払われてきたこと・第1の4項(3)~(6)

退職手当については、本書面第1の4項に詳細に説明したとおり、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。現に全ての国立大学法人が、最終的には調整率を87%とすることに同意していることは、それを端的に示すものである。

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。

このような国立大学法人の退職手当の支給の実情に照らせば、本件規程変更が不利益変更にあたるとしても、その内容は、そもそも国立大学法人において取捨選択できるものではなく、実質的に制度上連動している国家公務員における退職手当の支給基準に合致させる高度の

必要性が存在したものである。

(3) 各大学法人で区々の基準を設けることは、附則第 6 条の趣旨に反し、職員の権利を害するおそれがあること・第 1 の 4 項(2)

原告の主張を前提とすれば、逆に経営上の必要があれば国家公務員退職手当法の基準を大幅に下回る変更がなされることも、合理性があれば許容される結果となるが、それは附則第 6 条を定めた際の趣旨

(早期退職扱いとなることによる不利益を回避するものだが、これは後日国立大学法人から国家公務員退職手当法と同等の退職手当の給付が受けられることを当然の前提としている) に反する。

国家公務員退職手当法と同等の取扱をすることは、今回は不利益に作用したが、基本的には元国家公務員であった国立大学法人の職員の国家公務員時代の待遇を含め、その地位を保護するためのものであり、引き続き整合させることは国立大学法人の職員の地位保全にも資するものであるから、このことも、変更の必要性を基礎付けるものである。

(4) 仮に各大学で制度を変更した場合、種々の整合性が保てないこと・第 1 の 4 項(7)

さらに、仮に退職手当制度を各大学でばらばらに運用するとすれば、国家公務員・地方公務員からの出向の扱いや、国立大学法人間の出向・転籍の扱いにおいても不都合を生じる結果となる。

(5) 他の予算からの出捐に社会的理解が得られないこと

なお、後述のように他の予算からの流用により退職手当を補填することはそもそも困難であるが、仮に制度上各大学においてそのような対処が可能となるとしても、被告の人件費率は同グループの中においても高いものであり、そもそも財務状況の改善の必要性が引き続き存するところである。

かかる状況において、他の予算からの出捐により退職手当を補填す

ることを余儀なくするような規程を残すことは、被告が国立大学法人として公金を預かり運営されていることからすれば許容されるものではなく、かかる観点からも制度の変更の必要性が存在する。

(6) 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。

そして、その必要性は、かかる制度上の連動の要請に基づくものであることから、被告独自の財務状況その他の経営上の状況にかかわらず、必要性が肯定されるべきものである（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）。

2 変更後の就業規則の内容自体の相当性

(1) 国の制度との連動が、法人設立当時から当然の前提とされていること・第1の4項

(2)

前記の通り、国立大学法人における退職手当規程が国の基準に準じることとされた発端は、国立大学法人法附則第6条において国の退職手当支給義務を国立大学法人が承継したことにある。そのため、国立大学法人に対し、国が国家公務員退職手当法に準じる額を特殊要因運営費交付金として国立大学法人に交付することとなり、それにより国立大学法人の職員は、自己の所属する国立大学法人の経営状況にかかわらず、退職時には国家公務員退職手当法と同水準の退職手当を受けることができたのである。

かかる経緯に照らせば、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ものである（このことは、今回は減額改定であったが、仮に今後増額改定がなされた場合には、それに連動した増額を要求することが予想されることから明らかである）。

したがって、本件規程変更はかかる慣行に準じて行われていることから、変更後の規程の内容自体にも合理性が認められる（社会福祉法人八雲会事件裁判例参照）。

(2) 公金による運営に基づく相当性

また、そもそも減額改定については、国家公務員退職手当法の水準で支給した場合、民間の退職手当の水準より高くなるためにその是正をするものであるところ、このような調整を行うことは、国立大学法人法第 35 条及び独立行政法人通則法第 65 条の趣旨からしても相当であり、その結果支給される額も相当である。

(3) 国立大学法人の立場からは「増額要求」であること

さらに、原告らの要求は、従前国の予算により別途講じられていた退職手当の予算を、別の独自予算において手当てせよとの主張であり、国立大学法人の側から見れば、既存の仕組みに基づく退職手当よりも増額を求められている状況となる。

しかし、一般的にみても、運営費交付金が毎年度減額されている状況の国立大学法人に対して、当然に予算上の手当が要請できる状況にはないのであって、このような手当をしないことにより、変更後の就業規則が相当性を欠くともいえない。

(4) 給与についての減額も許容されていること

加えて、国立大学法人その他の独立行政法人においては、従前、給与についても国家公務員における給与水準が人事院勧告において変更

されたことに伴い、給与規程の変更がなされている（甲第6～9号証参照）。

給与においては、退職手当のように国の予算により支払われるとの制度的背景がないにもかかわらず、このような措置が許容されている（公金による運営を前提として、社会福祉法人八雲会事件でも許容されている）ことからすれば、退職手当についてはより相当性が認められるというべきである。

(5) 全ての国立大学法人にて同様の取扱がなされていること

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 小括

以上によれば、本件規程変更については、第1において説明した国立大学法人の退職手当の支給の仕組みの特殊性により、被告の財務状況その他の事情に関わらず、変更の高度の必要性が肯定され、かつ、変更後の就業規則の内容の相当性も肯定されるべきものである。

第6 本件規程変更の合理性②: 予算等の被告独自の事情から、本件規程変更の合理性がないとする原告の主張について

1 原告主張の再確認

訴状 11 頁 5 (1) (2) に記載された原告らの主張は、

- ① 国立大学法人毎の採算により、国の通知による退職手当減額への異なる対応が可能であること
- ② 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できること
- ③ 被告に潤沢な資金があり、継続的に被告独自の財源より退職手当給付が可能であること

の3点から、被告の財政状況に鑑みれば、本件規程変更に高度の必要性が存在しないとの主張と解することができる。

そこで、以下上記各点毎に検討する。

2 独立採算制を採用しないこと(①について)・第1の2項

第1に、そもそも原告の主張①は、潤沢な収益のある法人のみが退職手当の水準を従前のまま高く維持することを認めるものであり、国立大学法人が独立採算制を採用しないこと(乙第9号証)に正面から抵触する。

すなわち、原告らの主張によれば、東京大学のような潤沢な予算を有する大学や、附属病院運営が良好な国立大学法人の職員の退職手当は高く維持される反面、かかる部門がない教育学部だけの単科大学等においては、財政の逼迫に伴い国の制度に準じた変更を余儀なくされることとなる。

しかしながら、このようなことは、国立大学法人が独立行政法人に準じた存在として、国の施策の実施の為に予算措置がなされて運営されることと相矛盾し、許されるものではない。

以上から、そもそも国の制度の変更に準じて行われた本件規程変更に対し、原告らが指摘するように被告その他の各国立大学法人独自の

財政状況を考慮してその適用の合理性を検討することは、国立大学法人の設立趣旨に反し許されないというべきである。

3 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こと (②について)・・第3の6, 7項

また、剰余金処理の制度上の制約から、そもそも特殊要因運営費交付金以外の剰余金を人件費に充当することはできない。このことは、国の通達や、被告における中期計画において、人件費の増額が掲げられていないことから明らかである。

したがって、仮に被告の財務状況において収益が生じているとしても、それを法令上の規程を遵守しながら退職手当に充てることは不可能である。現に、平成23年度の被告の剰余金についても、23億円のうち積立金の3億円は現金の裏付けを伴わないものであるし、20億円は目的積立金として病院の改築原資等に充当されており、人件費に充てる余地はない。

また、制度上の制約を措くとしても、附属病院の役職員においては、附属病院における立替等の遂行のために、緊縮的な運営を行い何とか事業を遂行してきたところである。

かかる運営により生じた余剰を、大学全体の職員の退職手当に充当することは、このような附属病院の役職員の経営努力の目的に反し、その士気を著しく損なうおそれがあるうえ、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、目的積立金の流用として政策的・社会的見地からみても到底受け容れられるものではない。

4 原告が主張する退職手当給付を継続的に行いうるほどの資金がないこと(③について)

(1) 原告らの請求が「原資積み増し」であること

前述の通り、原告らの請求は、退職手当の増額相当分を被告の一般的な予算（運営費交付金等）にて工面せよというものである。

かかる措置が不可能であることは前述したが、仮に法令上の制約を無視するとしても、被告の予算の実情に照らせば、そのような支出を継続的に行うことはできない。

(2) 附属病院会計における利益ならびに現実の収支の状況・第3の4, 5項

この点、原告らは被告の「利益」、換言すれば被告の附属病院セグメントにおける「損益」を、財源が存在する根拠として指摘する。

しかし、かかる損益の評価が誤っていることは前記第3の4, 5項に記載の通りであり、附属病院が担う地域医療の中核としての役割、現実に行われている病棟の新築・改築工事、今後継続的になされる高度医療機器等の購入などを考慮すれば、原告らが指摘するような数億円の利益が恒常的に生じるといった状況は想定できない。

具体的な数値をみても、少なくとも平成24年度については再投資可能な収益は数千万円程度しかのこされておらず、そのような状況は今後数年は変更されない可能性がある。

(3) 附属病院セグメント以外による収益確保の可否

さらに、附属病院以外においてはそもそも独自事業による収益はほとんどなく、国からの運営費交付金を原資の大半として運営がなされている。

したがって、附属病院以外の収益を退職手当に充てることもできない。

5 本件規程変更を実施しない場合に予想される今後の退職手当の追加支出額 (乙第19号証)

かかる状況において、仮に被告が改正前の退職手当規程の水準で退

職手当の給付を続けた場合の試算表が乙第 19 号証である。

これによれば、仮に本件規程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 400 万円の原資が必要となる。

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。

6 小括

以上から、本件規程変更については、国立大学法人一般における変更の必要性に加え、被告の財務状況を考慮してもなお高度の必要性がある。換言すれば、被告の財務状況が、第 5 における不利益変更の高度の必要性の判断を覆すものではないことは明らかである。

第 7 労働契約法第 10 条の規定する他の要素の評価について

1 退職手当制度の特殊性からの帰結

既に説明してきたとおり、本件規程変更については、退職手当規程の国の制度との連動から不可避免的に生じるものであり、その不利益の程度をいかなるものとするか、代償措置を講ずるかといった点については、被告において裁量的に対応できる部分がないという特殊事情が存在する。

現に、他の国立大学法人の対応をみても、経過措置を講じた大学もわずか 4 大学しかなく、代償措置を講じた大学は存在しない。また、経過措置を講じた大学の内容をみても、国の制度施行から 3 ヶ月の間の退職者（平成 25 年 3 月 31 日付定年退職者）に対して、1～6%の退職金を上積みするという内容に留まる。

さらに、各国立大学法人における労使協議についても、結論として国の制度への連動を認めざるを得ない以上、いずれの大学においても譲歩の余地はなく、また国の法律の制定経緯から1～2ヶ月の期間に限定されている。

以上のとおり、本件の規程変更の特殊性に鑑みれば、以下に指摘する労働契約法第10条の幾つかの要素については考慮の余地がないか、少なくとも重視することはできないものである。

2 不利益の程度について

(1) 本件規程変更と原告らの不利益

この点、本件規程変更は最終的には調整率を87%に減じるものであるが、原告らに適用された調整率は98%である。

そこで、不利益変更の程度を検討するに際しては、いずれの基準を前提とするべきかが問題となるが、この点は請求をしている原告らに適用される規程を基準とすべきとされている（山口幸雄編「労働事件審理ノート[改訂版]」判例タイムズ社 140頁）。

そこで、本件でも、原告らに適用された調整率を前提として検討する。

(2) 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、以下のとおりである（**乙第28号証：印字部が支給実績額、手書きの部分が改正前の基準による支給額**）。

	改正前	改正後	差額
原告豊島	3302万8887円	3127万4903円	175万3984円
原告■■■	2976万3390円	2819万617円	157万2773円

これによれば、原告らの退職金の減額割合は、その支給される退職金額（佐賀県の平均年収は367万円とされており、かかる県内の平均収入に照らせば高額の部類に属する）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。

(3) 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 3万1400円、原告 において年額 1万1000円である（乙第49号証）。

前記退職手当の金額に加え、かかる共済年金も支給されることを考慮すれば、原告らに支給される退職給付は、その総額として県下の民間企業における水準を下回るとはいえない。

(4) 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。

3 経過措置・代償措置について

(1) 経過措置について

経過措置については、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）。

かかる経過措置に加え、さらに被告において独自の経過措置が必要となるかについては、そもそもかかる経過措置を採用したのが国立大学法人86法人中4法人に留まることからしても、本件規程変更の合理性を認める為に不可欠な要素とはいえない。

また、実際に採用された経過措置に代えて、被告においては平成 24 年 9 月ころより、平成 25 年 3 月 31 日付定年退職予定者に対して事前告知をしていたものであるから、この点においても、4 法人で行われたと同程度の経過措置が講じられたと評価することもできると考える。

(2) 代償措置について

前記の通り、本件規程変更が国の予算措置と連動するところ、独自の予算がないことは説明の通りである。予算がない以上、代償措置については採用がむずかしい状況であり、現に全ての国立大学法人において、代償措置は採用されていない。

したがって、代償措置の存否についても、本件規程変更に関しては、採用できなくともやむを得なかったものである。

4 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、被告においても、元来組合等への対応としては、労働基準法・労働契約法の趣旨に基づいた対応を行っているところである。

しかし、本件規程変更は、国の制度との連動が不可避であり、結論においては国の制度と連動した対応を取らざるを得ないとの認識を有しており、それゆえ、被告の人事担当者・責任者においても、協議・交渉よりも、不利益を被るおそれのある対象者に対しての事前告知を優先して実施してきたところである。

このような本件規程変更の特殊性に照らせば、労使協議の内容は、変更の合理性の判断において重視し得ない事情であるといわざるを得ない。このことは、各国立大学法人の実際の対応をみても、ほぼ被告

と同等の対応となっていることから裏付けられる。

以上によれば、被告と労働組合、過半数代表者の意見聴取等の手続については、仮に万全のものでなかったとしても、本件規程変更の合理性を覆す事情となるとはいえない。

5 同種事案における社会における一般的状況

さらには、判例法理においては就業規則の不利益変更の考慮要素として、同種事案における社会における一般的対応状況も考慮するとされているところ、本件に関しては、乙第 29 号証から明らかなおり、いずれの国立大学法人も同様の対応を取っているものである。

したがって、被告の対応は社会における一般的状況に完全に適合するものであり、このことも変更の合理性を強く基礎付けるものとなる。

6 小括

以上から、原告らの不利益の程度その他の要素については、本件規程変更の特殊性から考慮を要しないか、少なくとも重視しえないものであり、本件規程変更の合理性を覆すものではない。

第8 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。

第9 求釈明

1 求釈明事項

本訴において原告が合理性がないと主張するのは、本件規程変更の

うち次のいずれを指すものであるのか、明らかにされたい。

- ① 国立大学法人が採用する最終的な調整率を87%とする変更がなされたこと自体に合理性がないとするもの
- ② ①に合理性はあるが、平成25年3月31日に退職した原告らに適用される調整率を98%とすることに合理性がないとするもの

2 求釈明の理由

①については全ての国立大学法人において例外なく実施されたものであり、仮にこの点の合理性がないと指摘するのであれば、それは被告のみならず国立大学法人における対応全般に波及する問題となる。

また、②についてもほとんどの国立大学法人において採用されたものであり①と同様の問題を生ずるが、4つの大学においては、平成25年3月31日までの間に退職した者に限り、調整率を99%、100%にするとの経過措置が講じられているところであり、原告ら（ないし教職員組合）の主張としても、②について98%を超える経過措置を強く求めていることが伺われる（甲19，甲21参照）。

①、②のいずれが問題となるかで、不利益変更される規程の合理性そのものを争うのか、それとも原告らへの適用（経過措置を含む）を争うのか異なることとなり、それに伴い職員に生じる不利益の程度の斟酌、確保すべき財源等にも影響を与えることとなる。

以上の理由から、上記求釈明を行う次第である。

以上