

平成29年3月24日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成25年(ワ)第443号 退職金請求事件

口頭弁論終結日 平成28年12月16日

判 決

福岡県久留米市 [REDACTED]

原 告 豊 島 耕 一

原 告 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

原告ら訴訟代理人弁護士 東 島 浩 幸

桑 原 健

梶 原 恒 夫

八 木 大 和

佐賀市本庄町1番地

被 告 国立大学法人佐賀大学

同代表者学長 宮 崎 耕 治

同訴訟代理人弁護士 青 山 隆 徳

平 山 泰 士 郎

主 文

1 原告らの請求をいずれも棄却する。

2 訴訟費用は、原告らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

1 被告は、原告豊島耕一に対し、191万4789円及びこれに対する平成25年4月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2 被告は、原告 [REDACTED] に対し、172万5956円及びこれに対する平成25年4月1日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

1 本件は、被告の元教員である原告らが、被告が平成24年12月26日付けで行った、職員の退職手当の調整率を引き下げる旨の退職手当規程の改正が、労働契約法10条所定の就業規則の不利益変更の有効要件を満たしておらず無効であるなどと主張し、被告に対し、それぞれ労働契約に基づく退職金支払請求権に基づき、上記改正前の退職手当額と実際に支給された退職手当額との差額（以下「本件差額分」という。）及びこれに対する退職手当支給日の翌日である平成25年4月1日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求めた事案である。

2 関係法令等の定め

本件に関係する法令等の定めは、別紙（関係法令等の定め）記載のとおりである。

3 前提事実（争いのない事実及び掲記の各証拠により容易に認められる事実）

(1) 当事者

ア 被告

(ア) 被告は、国立大学法人法に基づき「佐賀大学」を設置する国立大学法人である。従前、国立学校設置法3条1項の表に掲げる国立大学である佐賀大学が設置されていたところ、平成16年4月1日、同法が廃止されるとともに、被告が成立した（国立大学法人法附則3条1項、国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律2条、同法附則1条）。

(イ) 被告は、伊万里事業場、久保泉事業場、鍋島事業場、本庄事業場、医学部附属病院事業場、附属小学校事業場、附属中学校事業場及び附属特別支援学校事業場の8事業場を有している。（乙45）

イ 原告ら

(ア) 原告豊島耕一は、昭和56年9月1日から平成25年3月31日まで

被告に雇用されており，同日付けで退職した者である。（乙28）

(イ) 原告■■■■は，昭和58年4月1日から平成25年3月31日まで被告に雇用されており，同日付けで退職した者である。（乙28）

(ウ) 原告らは，いずれも，本庄事業場において勤務していた。

(2) 退職手当に関する必要な措置の要請等

ア 人事院は，平成23年8月，国家公務員の退職給付制度を所管している総務大臣及び財務大臣から，民間企業における企業年金及び退職金の実態調査の実施並びに調査結果に基づく見解を示すよう要請を受け，調査を実施した。

人事院は，平成24年3月，年金（使用者拠出分）及び退職一時金を合わせた退職給付総額での官民比較の結果について，民間が平均2547.7万円であるのに対し，公務員が平均2950.3万円であるとして，官民均衡の観点から，差額402.6万円（13.65%）について較差を是正すべきとする見解を示した。

人事院による上記調査結果及び見解を受け，国家公務員制度改革推進本部に設置された「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」は，人事院の調査結果に基づき官民較差を是正すべきであり，その調整は，退職手当につき支給水準の引下げ（2707.1万円から2304.5万円まで約14.9%）を段階的に行うことによることが適切である旨の報告を行った。

（甲4，5）

イ 閣議決定

政府は，平成24年8月7日，閣議において，上記ア記載の人事院による調査結果及び見解並びに「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」からの報告を踏まえ，退職給付における官民較差の解消等を図るため，国家公務員退職手当法の改正案を提出するとともに，独立行政法人の

役職員の退職手当についても、国家公務員の退職手当の見直しの動向に応じて、独立行政法人通則法等の趣旨を踏まえつつ、国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請等を行い、特殊法人等の役職員の退職手当についても、同様の考えの下、必要な措置を講ずるよう要請等を行うほか、必要な指導を行うなど適切に対応することが決定された(以下「本件閣議決定」という。)(甲3)

ウ 国家公務員退職手当法の改正

平成24年11月16日、第181回国会において、国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律(平成24年法律第96号。平成25年1月1日施行。以下、「改正退職手当法」といい、改正前の国家公務員退職手当法を「改正前退職手当法」という。)が成立し、同月26日、公布された。同法により、国家公務員退職手当法による退職手当を算出する際の調整率は、100分の104から、平成25年1月1日以降は100分の98、同年10月1日以降は100分の92、平成26年7月1日以降は100分の87と段階的に引き下げられた。

エ 文部科学省からの要請

内閣官房行政改革推進室長及び総務省行政管理局長は、平成24年11月30日、各府省官房長に対し、「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の退職手当について」と題する文書を送付し、管下の独立行政法人等に対し、官民較差の解消を図るための必要な措置を講ずるよう要請することを求めた。これを受けて、文部科学省大臣官房長は、同年12月5日、被告を含む国立大学法人の学長等に対し、民間における退職給付の実情に鑑み退職手当の引下げを行うことを内容とする国家公務員の退職手当制度の改正に準じて、役職員の退職手当について必要な措置を講ずるよう要請した(以下「本件要請」という。)(甲10, 11, 乙33)

(3) 被告による退職手当の減額

ア 被告では、原告らを含む被告職員の退職手当に関し、就業規則70条2項所定の国立大学法人佐賀大学職員退職手当規程（以下「本件退職手当規程」という。）を定めている。本件退職手当規程によれば、被告職員の退職手当は、「基本額（退職日退職手当基礎額〔退職又は解雇の日におけるその者の本給月額，本給の調整額及び教職調整額の合計額〕×退職理由別・勤務年数別支給率×調整率）+調整額」により算定される。（甲2，43）

イ 本件退職手当規程の改正

被告の役員会は、平成24年12月26日、改正退職手当法に準拠して本件退職手当規程を改正し、平成25年1月1日、同規程は施行された（以下、改正前の本件退職手当規程を「改正前退職手当規程」といい、改正後の本件退職手当規程を「改正後退職手当規程」という。）。

改正前退職手当規程において、35年以下の期間勤続した上で退職した者の退職手当を算出する際の調整率は、100分の104とされていたところ、改正後退職手当規程によれば、上記調整率は、平成25年1月1日以降は100分の98，同年10月1日以降は100分の92，平成26年7月1日以降は100分の87と段階的に引き下げられた。

（甲2，乙41）

ウ 原告らに対する退職手当の支給

被告は、改正後退職手当規程に基づき、平成25年3月31日、同日付けで被告を退職する原告豊島に対して退職手当■27万4903円（税控除前）を、同じく同日付けで被告を退職する原告■に対して退職手当■19万0617円（税等控除前）を、それぞれ支払った。（甲13ないし15，乙28）

4 争点

(1) 本件退職手当規程の改正が、就業規則の不利益変更として合理性を有する

か（争点①）

(2) 被告は、就業規則の不利益変更の際、個別労働者への周知義務を履行したか（争点②）

5 争点に関する当事者の主張

(1) 本件退職手当規程の改正が、就業規則の不利益変更として合理性を有するか（争点①）

（被告の主張）

本件退職手当規程の改正は、以下のとおり合理性を有するものである。

ア 就業規則の変更により労働者が受ける不利益の程度

本件退職手当規程の改正は、退職手当の調整率のみを減少させるものであり、原告らは、改正前退職手当規程と比較して、約5.77%、額については原告豊島において175万3984円、原告山本において157万2773円それぞれ減額された退職手当を支給された。

しかしながら、本件差額分は、原告らに支給された退職手当の全体額に比して少額である上、原告らに対しては退職手当に加えて、国家公務員と同様に退職共済年金が支給され、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■■■■万1400円、原告■■■■において年額■■■■万0100円である。

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

なお、原告らは、平成26年7月1日以降の退職者については、改正前退職手当規程と比較して約16.35%もの減額がされることとなり、不利益の程度が甚大であると主張するが、不利益の程度を判断するにあたっては、原告らに適用される規程を基準に判断すべきである。

イ 就業規則の変更の必要性

(ア) 本件要請による変更の必要性

- a 国立大学法人における退職手当の支給基準は、当該国立大学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定めなければならないとされている（平成26年法律第66号による改正前の独立行政法人通則法63条3項、平成26年法律第67号による改正前の国立大学法人法35条。以下、独立行政法人通則法及び国立大学法人法は、特に断らない限り上記改正前のものを指し、上記改正後の各法律を「改正後独立行政法人通則法」又は「改正後国立大学法人法」という。）から、同基準は国民の理解と納得が得られるよう適切かつ妥当なものとなるよう定められる必要がある。また、改正後国立大学法人法35条（改正後独立行政法人通則法50条の10第3項）には、国立大学法人の職員の退職手当等について、国家公務員の給与等を考慮して定めなければならないことが明記されている。
- b 被告職員の身分は、被告が国立大学法人に移行したことに伴い、国家公務員から法人職員（非公務員）となった（以下、国立大学から国立大学法人へ身分が承継された職員を「承継職員」という。国立大学法人法附則4条）。そして、退職手当は、職員の勤続・功労報償を基本的性格としており、法人化時点において退職手当の精算はなされなかったことから、承継職員に支給される退職手当には、国家公務員としての勤務に対する報償部分が含まれることになる。そして、法人化により承継職員に不利益を生じさせないため、国は、当該職員の退職手当に充てることに用途を限定した補助金（特殊要因運営費交付金。後記第3の1(1)ア(i)参照。）を国立大学法人に交付しており、国立大学法人は、独自に退職手当相当額を退職給付引当金として積み立てることなく、上記特殊要因運営費交付金を財源として、職員の退職手当を支払っている。

また、かかる退職手当の支給以外にも、国立大学法人の運営資金の

多くの部分は、国が交付する運営費交付金その他の公費により賄われている。

- c 被告を含む各国立大学法人は、政府から、職員の退職手当について、改正退職手当法に準じて、必要な措置を講ずるよう要請された（本件要請）。
- d そうすると、被告職員の退職手当について、財源である特殊要因運営費交付金を提供する政府が、退職給付に係る官民較差を是正して社会一般の情勢に適合したものとすべく、退職手当の引下げを内容とする本件要請がなされたのであるから、被告には、本件退職手当規程の改正について高度の必要性があったというべきである。
- e なお、被告を含む国立大学法人が、最終的に改正退職手当法に準じて職員の退職手当規程を改正しており、経過措置として改正退職手当法とは異なる規程を設けた国立大学法人も4法人に過ぎず、改正退職手当法に準じて退職手当規程を改正すべき高度の必要性が存在していたことは明らかである。

(イ) 国立大学法人の財政面の考慮の要否

- a 確かに、退職手当規程に基づき退職手当を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、自らの責任で自由に退職手当額を定めることができる。

しかしながら、前記のとおり、国立大学法人の職員の退職手当は、特殊要因運営費交付金を原資としており、各国立大学法人が退職手当について独自の予算を設けてこれを増減することは想定されていない。

また、仮に国立大学法人の予算で本件差額分を支出することになった場合には、一般運営費交付金又は自己収入等を財源とすることになるが、一般運営費交付金は中期目標・計画の達成のために既に用途が

定められており、ここから捻出することは事実上不可能であるし、自己収入も限定されており、本件差額分を支出することにより教育研究費等に不足を来す場合には、国立大学法人として社会への説明責任を果たすことはできず、結局、本件差額分を支給するために財源を確保することは困難であるといえる。

このような国立大学法人における退職手当の特殊性からすれば、就業規則の不利益変更の必要性を論じるにあたり、被告の経営状況などの財政面を考慮すべきではない。

b また、各国立大学法人の裁量により、政府による本件要請に対して異なる対応が可能であるとの原告らの主張は、潤沢な収益のある国立大学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行政法人に準じた存在として、国の施策の実施のために予算を措置されて運営され、独立採算制を採用していないことと相矛盾し、許されるものではない。

(ウ) 被告の利益による対応の可否

a 原告らは、被告の附属病院の収入等から得られる利益から本件差額分を支出することは可能であると主張する。

しかしながら、国立大学法人における現金の裏付けのある利益剰余金は、文部科学大臣の承認を得た上で、目的積立金として計上し、中期計画（国立大学法人法31条）に定める用途にのみ充てることが出来るものである（独立行政法人通則法44条3項）。そして、目的積立金を取り崩して役員や職員の人件費に充てることは禁止されているし、人件費として承認を申請したとしても、文部科学大臣の承認を得られるとは考え難い。

b 原告らは、当期の利益を目的積立金として計上せずに、退職手当に充てる手法により、退職手当を支出可能である旨主張する。

しかしながら、そのような手法は、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反するもので実現可能性に疑義があるし、他の国立大学法人で実施している例もない。

(エ) 被告の財政状況（剰余金の有無）

原告らは、不利益変更の必要性を検討する上では、財政的事項を中心に考慮すべきであり、被告の平成20年度（同年4月1日～翌年3月31日）から平成24年度までのいわゆる財務三表（貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書）を分析すると、被告の財務状況は良好であり、本件差額分を含む本件退職手当規程改正前後の支給差額分について、被告の独自財源により恒常的に支給可能であったといえるから、本件退職手当の改正の必要性はなかった旨主張する。

しかしながら、以下のとおり、被告にそのような剰余金はなかった。

a 改正後退職手当規程による支給額と改正前退職手当規程による支給額との差額は、被告の試算によれば、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2億4000万円の資金が必要となり、以後毎年同額程度を支出する必要が生じるとされる。

b 損益計算書について

確かに、損益計算書上、被告は一定の経常利益を上げている。

しかしながら、損益計算書上の利益額には、資金の裏付けがあるものとそうでないものが含まれるなど、損益計算書上の利益の全てが退職手当の支出原資となるものではない。

また、国立大学法人の損益は中期目標・計画期間6年間（なお、本件退職手当規程の改正は、平成22年4月から平成28年3月までの中期目標期間中になされた。）で評価すべきものであって、単年度の損益は、事業の評価に用いる指標に過ぎず、剰余資産の有無を説明する指標

ではないから、単年度の損益計算書の数値を評価して余剰資金の有無を判断することは不可能である。

さらに、被告の経常利益は、専ら附属病院の収入によるものであるところ、平成22年度、同23年度の附属病院の高額の経常利益は、再整備事業のための原資を積み上げるため、医療機器の購入などの支出を抑制したために生じたものである。加えて、附属病院の平成25年度の経常利益は、再整備事業に伴う医療機器購入費が高んだことや再整備事業に伴う手術制限があったことなどから、約2億1000万円の赤字であり、法人全体の経常利益も約4億4000万円の赤字となっており、最終的な当期純利益が約2億3000万円の黒字となっているのは、目的積立金を7億円取り崩したために過ぎない。附属病院の再整備事業については、建築費用の高騰など様々なコスト増のリスクが存在しており、さらなる収支悪化も予想されるし、今後も、借入金の返済や、医療機器の更新、修繕積立金の積立て等を行う必要があり、常に利益が生じるものではない。現に、平成25年度以降は、年間10億円を優に上回るような高額の利益は上げていない。

そうすると、原告らの主張するように継続的に高額の経常利益を維持できるとの保証はない。

c 貸借対照表について

確かに、被告は、平成24年度の貸借対照表上、約179億円の流動資産（そのうち約136億円は現金及び預金）を有している。

しかしながら、流動資産には、引当対象となる債務等の項目が存在していて既に用途が決まっており、特定目的以外に利用できないものが多数存在している。また、資産から負債を差し引いた純資産に該当する金額についても、その全てを自由に費消できるものではなく、貸借対照表上約100億円を超える流動資産を有していることが、余剰資金

の存在を示す根拠とはならない。

さらに、平成25年度には、附属病院の再整備事業などのため、流動資産は約143億円(そのうち約100億円が現金及び預金)に減少しており、平成27年度には流動資産は約120億円(そのうち約74億円が現金及び預金)にまで減少している。附属病院の再整備事業のためには、今後も10億円単位での支出も想定されるところであり、貸借対照表上の数値は、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。

d キャッシュ・フロー計算書について

確かに、平成24年度期末のキャッシュ・フロー計算書の期末資金残高として、約74億円の残高が確保されている。

しかしながら、キャッシュ・フロー計算書上の期末資金残高には、目的積立金の見合い額など、退職手当としての支出が不可能なものも含まれており、期末資金残高が数十億円あることから直ちに被告の余剰資金の有無を判断することはできない。

また、キャッシュ・フロー計算書上の期末資金残高は、平成25年度末には約35億円に減少している。被告は、附属病院の再整備事業などに多額の投資を必要としており、仮に数十億円の期末資金残高があるとしても、直ちに余剰資金があると判断することはできない。

(オ) 以上からすれば、本件退職手当規程を早期に改正する高度の必要性があったことは明らかである。

ウ 変更後の就業規則の内容の相当性

改正退職手当法による調整率の変更は、官民較差を修正し、民間における支給実績に照らして、退職手当額の社会的相当性を担保するために行われたものであり、同法に準拠して変更した改正後退職手当規程の内容には、社会的相当性が認められる。実際に、被告以外の国立大学法人においても、

同時期（平成25年3月末から同年4月まで）に、同様に同法に準拠した就業規則の変更が行われている。

また、退職手当の引下げも、平成26年7月1日までに段階的に引き下げるといった暫定的な緩和措置が設けられている。

エ 労働組合等との交渉状況

(ア) 原告らは、被告が、佐賀大学教職員組合（以下「本件組合」という。）との団体交渉において、被告の財務状況に関する資料を示さず、また、具体的な説明も行わなかったのであり、誠実交渉義務に反し、不利益変更の合理性を基礎付けることはできない旨主張する。

しかしながら、本件退職手当規程の改正手続きに関しては、文部科学省大臣官房長から各国立大学法人学長に対して必要な措置を講ずるよう要請されたのが平成24年12月5日であり、本件組合から被告に対し協議が申し入れられたのが同月12日で、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での交渉となったものである。さらに、被告の人事担当者及び責任者は、不利益を被るおそれのある平成24年度末定年退職者に対しては事前告知を行っていたことを併せ考慮すると、被告における労使協議の態様は、本件経緯に照らしてやむを得ないものであったというべきである。かかる協議経緯は、他の国立大学法人におけるものとほぼ同等のものであって、被告のみが職員組合に対する対応を不誠実に行ったということはできない。

なお、原告らは、労使協議の際に、詳細な財務状況についての議論がなされなかったことを論難するが、就業規則変更の必要性としては、承継職員に対する退職手当の特殊性や本件要請の存在が重要な根拠となることは、上記イ記載のとおりであり、被告は、労使協議において、かかる規程改正の必要性を十分に説明していたものである。

(イ) 被告が、各事業場の過半数代表者の意見を、改正後退職手当規程の施行後である平成25年1月16日以降に順次受領した点についても、各事業場の過半数代表者は、本件退職手当規程の改正前である平成24年12月までに行われた被告の説明により、概ね意見が示せる状態となっていたのであり、仮に被告において手続の一部に不備があると評価されたとしても、その影響は軽微なものに過ぎない。

オ 同種事案における社会における一般的状況

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、全ての国立大学法人が、最終的には、改正退職手当法に準じて本件退職手当規程の改正を行っているのであり、このことから本件退職手当規程の改正の合理性が強く基礎付けられる。

(原告らの主張)

本件退職手当規程の改正は、以下のとおり合理性が認められない。

ア 就業規則の変更により労働者が受ける不利益の程度

(ア) 退職手当は賃金の後払としての性格を有するものであり、賃金によっ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、本件退職手当規程の改正により、原告豊島は、本来受け取るべき退職手当額より19万4789円減額され、また、原告■■■■は、同じく172万5956円減額されたのであり、その削減率はそれぞれ約5.77%に上る。

(イ) また、改正後退職手当規程は、段階的に削減率を増加させる内容となっており、平成26年7月1日以降の退職者については、約16.34%もの減額がされるものであり、原告ら以外の職員に対する不利益の程度も甚大である。

(ウ) さらに、改正後退職手当規程において、上記の不利益の代わりとなる代償措置は一切設けられておらず、職員に一方的に不利益を強いる内容

となっている。

- (エ) 加えて、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と規定されており、平成24年12月28日に本件退職手当規程の改正の通知がなされても、その効力が発生するとされた平成25年1月1日より前に退職して不利益を回避する余地はなかった。
- (オ) 以上の諸点に鑑みれば、本件退職手当規程の改正により労働者の受ける不利益の程度は、看過できない程度に大きなものであったというべきである。

イ 就業規則の変更の必要性

(ア) 本件要請による変更の必要性

- a 被告は、国立大学法人における退職手当の支給基準は、当該国立大学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定めなければならないとされており、被告は政府から本件要請を受けていたのであるから、就業規則変更の必要性が認められる旨主張する。

しかしながら、そもそも国立大学法人は、独立行政法人と異なり、憲法23条の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。そうすると、「社会一般の情勢に適合したもの」とは、労使自治により決定された給与や退職手当の支給基準が、結果として国民の理解と納得が得られるような妥当な範囲で決定されることを期待するものに過ぎず、大学内の自主性自律性をないがしろにして、国家公務員の給与水準を殊更に重視すべきではない。

したがって、国立大学法人の退職手当規程を改正すべき社会的要請が存在したとしても、あくまでも労使自治の枠組みの中で行われるべきものに過ぎず、政府から要請があったことをもって、就業規則を不

利益変更する高度の必要性を認めることはできない。

- b なお、改正後独立行政法人通則法50条の10は、本件退職手当規程の改正時に存在しない法令であり、これを遡及して適用するべきであるかのような主張は前提自体が誤っているし、上記条項も、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過ぎず、国立大学法人の給与水準に必ず準拠しなければならないことを義務付けるものではないから、被告の主張は妥当ではない。

(イ) 国立大学法人の財政面の考慮の要否

被告は、国立大学法人の職員の退職手当は、特殊要因運営費交付金を原資としており、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、国立大学法人の退職手当規程については、労使自治により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。

しかしながら、各国立大学法人に支給される一般運営費交付金は、人件費・物件費を含めて使途の区分のない「渡し切り」で措置されるものであり、各国立大学法人は、その使途について国による事前の関与なく、自らの経営判断によって予算に充てることができるものとされている。

また、確かに、政府は、退職手当の財源として、特殊要因運営費交付金を国立大学法人に交付しているが、国立大学法人が一般運営費交付金や自己収入の中からやりくりして特殊要因運営費交付金の金額を超える退職手当を支給することは、法律上何ら禁止されていない。

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制約はない。

実際にも、内閣の要請に応じて被告のように退職手当規程の改正を行った国立大学法人のうち、32法人は実施時期を遅らせる措置を採っており、被告が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とはいえない。

したがって、退職手当を不利益に変更する必要性について検討する上では、当該法人の財政的事情が中心的な要素とされるべきである。

(ウ) 利益による対応の可否

被告は、国立大学法人における利益剰余金は、文部科学省の承認を得た上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難いと主張する。

しかしながら、特殊要因運営費交付金以外の財源から退職手当を支出するためには、当該年度の利益から支出することができ、わざわざ目的積立金を取り崩す必要はない。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。

また、仮に、年度途中で本件差額分を特殊要因運営費交付金以外から支出したことで、その年度末に赤字が出たとしても、前年度までに積んだ目的積立金以外の積立金（後記第3の1(1)イ(イ)参照）を取り崩して欠損補填することができるのであるから、特段の問題は生じない。

したがって、被告は、附属病院の収入などの利益により、本件差額分を支出することが可能である。

(エ) 被告の財政状況（余剰資金の有無）

以下のとおり、被告の平成20年度から平成24年度における財務三表から、被告の財政状況が良好であると読み取ることができ、重要な労働条件である退職手当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りる状況ではなかった。

a 損益計算書について

被告の損益計算書によると、平成20年度から平成24年度の純利益は約11億円から約32億円で推移しており、被告の収益力が良好

であることが読み取れる。また、平成25年度は約4億8000万円の純損失となっているが、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、最終的には目的積立金の取崩しにより総利益は黒字となっているから、被告が退職手当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。さらに、平成26年度以降は病院設備のための支出が減少していくことや病院の新設備等での収入の伸びが当然のように期待できるのであるから、基本的に黒字の収支構造に変化はない。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、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。

以上のおり、被告の損益計算書から、本件中期目標期間の全体において、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はないことが読み取れる。

b 貸借対照表について

被告の貸借対照表によれば、被告の自己資本比率は平成24年度末時点で71%となっており、借入金等の負債依存度が小さいと評価でき、財政状態が非常に安定していることが読み取れる。また、被告は、同時点で約179億円の流動資産（そのうち約136億円は現金及び預金）を有しており、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。

これに対し、被告は、貸借対照表上、約100億円を超える現金及び預金の多くは、既に用途が限定されており、退職手当に充てることのできる余剰資産はなかった旨主張する。しかしながら、被告が指摘する運営費交付金債務、寄附金債務及び前受金について、翌年度以降に収益化され、受領目的に沿って支出されるものの、実際は、運営費交付金債務等が対象としない各種支出に対しては、自己収入を合わせ

た財源から混然一体となって支出されるため、必ずしも繰り延べられた運営費交付金債務等が翌年度に全て支出されるわけではなく、現金及び預金の多くが、既に使途が限定されたものにしか使用できないわけではない。

また、被告は、平成25年度に流動資産が約36億円減少していることを強調し、100億円超の現預金残高があることが、将来にわた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。しかしながら、約36億円の流動資産の減少は、当初から予定されていたものであり、流動資産が恒常的に減少しているような状況ではなく、被告の資金繰りには余裕があったことは明らかである。

c キャッシュ・フロー計算書について

被告のキャッシュ・フロー計算書によれば、平成20年度から平成24年度の業務活動におけるキャッシュ・フローは、約28億円から約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。

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、継続的に年2億4000万円の退職手当原資を捻出することに何ら問題はない。また、平成25年度、同26年度の業務活動におけるキャッシュ・フローは以前と比べて減少しているが、附属病院再整備事業の中で病棟の一部休止等が行われたことによるものであり、一時的なものに過ぎない。

ウ 労働組合等の交渉状況

(ア) 被告は、本件退職手当規程の改正施行予定日が約1か月後の差し迫った平成24年11月29日になって初めて、本件組合に対し要望書提出の有無を打診する連絡をし、その後、同月12月21日、本件組合との間で事前交渉を行ったが、その際も、被告は何ら資料を提示することな

く、口頭で簡単な説明をするのみで、本件退職手当規程を改正して平成25年1月1日から施行することが決定事項であるかのように説明を行った。

また、被告は、同月25日、本件組合との間で団体交渉を行ったが、本件退職手当規程の不利益変更に関する財政的必要性について、具体的な説明を一切行わず、何ら資料を示さずに、財源がない、公表されている財務レポートを見てくださいと主張し、施行日も動かさないとする強硬な交渉態度に終始し、誠実な交渉を行わなかった。

(イ) また、被告は、平成24年12月21日夜、各事業場の過半数代表者に対して電子メールを送っているが、同メールは、単に質問を受け付けているに過ぎず、上記財政的必要性についての説明はなく、資料の添付もなかった。そのため、過半数代表者は、労働基準法90条所定の意見聴取が実施されているとの認識を持ちえなかった。また、本庄事業場の過半数代表者は、翌22日、被告に対して説明会の開催を要求したが、被告は同要求を無視し、各事業場の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退職手当規程を改正した。結局、本件で過半数代表者への意見聴取がされたのは、本件退職手当規程の改正を行った後である平成25年1月16日であった。

(ウ) 以上のとおり、被告は、本件組合との間で誠実な団体交渉を行わず、各事業場の過半数代表者に対する意見聴取義務も履行していないのであるから、本件退職手当規程の改正が合理的なものであったとは認められない。

(2) 被告は、就業規則の不利益変更の際、個別労働者への周知義務を履行したか(争点②)

(被告の主張)

被告は、平成24年9月27日、原告らを含む同年度末定年退職者に対し、

個別に電子メールで、国家公務員における退職手当の改正と同様に、本件退職手当規程も改正される可能性が高いことを説明しているし、同年11月29日にも、同定年退職者に対し、改正後退職手当規程案の内容、施行予定日及び改正後の調整率を前提とした退職手当の金額について、書面で説明を行っている。なお、被告から職員に対する通知が電子メールによることは珍しいものではなく、電子メールによる通知が文書での告知に周知性において劣る点はない。さらに、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、一般市民を含めて閲覧できる状況にあるのであって、被告が周知義務を履行していることは明らかである。

他方、原告らは、被告の就業規則上、自己都合退職をして不利益を回避するという方法の採りえない時期に行った周知には瑕疵が存在する旨主張するが、国の方針の大枠が示されたのが平成24年8月であったのであるから、原告らの指摘するような早期の時期に周知を行うことは不可能であった。

(原告らの主張)

原告豊島が、退職手当減額の予定と記載された文書を受け取ったのは、平成24年11月29日であり、本件退職手当規程改正のわずか1か月と2日前に過ぎず、同文書には、「本学退職手当規程を改正する予定」としか記載されていなかった。また、被告は、本件退職手当規程改正の説明会を実施することもなく、退職手当を減額しなければならない財政的必要性に関する資料の提供や説明を行わず、本件組合との交渉を開始しているわけでもなかった。そして、原告豊島が、本件退職手当規程改正の決定通知を受け取ったのは、変更の5日前である同年12月28日であって、もはや就業規則上自己都合退職をして不利益を回避するという方法の採りえない時期であり、しかも電子メールという杜撰な通知方法によるものであった。

以上によれば、本件退職手当規程の改正については、被告職員に対する周知義務違反が認められる。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実等

前記前提事実並びに掲記の各証拠及び弁論の全趣旨により認められる事実を総合すると、原告らに対する退職手当支給に係る経緯等は以下のとおりである。

(1) 国立大学法人における財政の仕組み

ア 国立大学法人の財源（甲35，乙4，8の2，21，56）

国立大学法人の教育研究活動は、自己収入と運営費交付金により賄われている。

(ア) 国立大学法人の自己収入には、授業料、入学料及び入学等に係る検定料等の学生納付金収入、附属病院収入、外部資金収入（産学連携等研究収入や寄付金収入など）等がある。なお、国立大学法人は、授業料、入学料又は検定料を自由に定めることはできない（国立大学法人法22条4項、国立大学の授業料その他の費用に関する省令10条）。

また、国立大学法人の業務の範囲は限定されている（国立大学法人法22条1項）ところ、文部科学大臣は、国立大学法人の業務運営に関する目標である中期目標を定め（同法30条）、国立大学法人は、中期目標実現のために中期計画を作成して、文部科学大臣の認可を受けることとされている（同法31条）。

(イ) 運営費交付金とは、業務運営に必要な経費として、教育・研究・診療等の実施に要する支出予算と自己収入の差額として、国が算定して交付するものである。

運営費交付金は、大別して、①「一般運営費交付金」（職員の給与や光熱水料など、国立大学の教育研究を実施する上で必要となる最も基盤的な経費）、②「特別運営費交付金」（各大学の個性に応じた意欲的な取組や新たな政策課題等への対応の支援に係る経費）、③「特殊要因運営費交付金」（職員の退職手当等、国が措置すべき義務的経費）の3つに分かれ

る。

なお、被告へ交付された運営費交付金は、平成21年度は約103.4億円、平成22年度は約108.4億円、平成23年度は108.4億円、平成24年度は約105.5億円（大学全体収入の約31%）、平成25年度は約101.3億円（同約30%）、平成26年度は約112.5億円であった。

（乙21, 22の1~4, 56, 59, 60, 68, 証人井上敏昭〔51項〕, 同佐藤元治〔76項〕, 弁論の全趣旨）

イ 国立大学法人における利益処分の方法（乙8の2, 9, 21, 60, 79, 86, 87, 93, 証人根本守〔28~31項〕 同井上〔6, 174, 178項〕, 同佐藤〔7, 21, 46, 84, 85, 94, 110, 239項等〕）

(7) 国立大学法人は、利益追求を目的としておらず、教育研究などの公共的目的を達成するための法人であり、目的達成のための費用について自己収入で補えない部分には運営費交付金などの予算措置が講じられ、独立採算制を前提としていない。そのため、予算編成においては基本的に損益均衡となるし、決算時にも、計画どおりに業務が行われていれば損益は均衡し、剰余金は生じない。もっとも、自己収入が増加した場合や効率的な業務実施により経費が抑制された場合などの経営努力により、当該事業年度において利益が発生し得る。

(4) 国立大学法人の損益計算の結果生じた利益は、「現金の裏付けのない利益」（会計処理上の観念的な利益）と「現金の裏付けのある利益」の2種類の利益があり、次のとおり処理される。

すなわち、毎事業年度の損益計算において利益を計上した場合、まず、

- ①前事業年度から繰り越した欠損補填を行い、なお残額がある場合には、
- ②現金の裏付けのない利益は「積立金」として整理されるが、現金支出を伴う業務には使用できない。他方、
- ③現金の裏付けのある利益は、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、国立大学法人が作成した中期計画に定める剰余金の使途に充てるために「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ことが可能となる（国立大学法人法 32 条 1 項、35 条、独立行政法人通則法 44 条 1 項、3 項、国立大学法人法施行規則 13 条 3 項、国立大学法人会計基準 91 条 1 項）。なお、積立金・目的積立金は、翌年度以降の当期末処理損失の補填のために充当され得る（国立大学法人法 35 条、独立行政法人通則法 44 条 2 項、国立大学法人会計基準 91 条 2 項）。また、目的積立金の使途について、文部科学省は、平成 22 年 12 月 24 日付けで、各国立大学法人に対し、目的積立金の執行に当たっては、使用目的を明確にする必要があり、成功報酬として役員及び職員の人件費を積み増しするなどの目的外使用は不適切である旨の事務連絡を行っている（乙 11、証人井上〔74 項〕、同佐藤〔50、51 項等〕）。

③中期目標期間の最後の事業年度において、当該事業年度に係る損益計算において生じた利益及び損失の処理を行った後、積立金又は目的積立金の残余があるときは、その額に相当する金額のうち文部科学大臣の承認を受けた金額を次の中期目標の期間に繰り越すことができ（ただし、目的積立金については積立金に振り替えることを要する〔国立大学法人会計基準 92 条〕。）、これを行ってもなお残余があるときは、その残余の額を国庫に納付しなければならない（国立大学法人法 32 条 3 項）。

(2) 国立大学法人の職員の退職手当について

ア 退職手当額の算定（乙 3、4、8 の 2、10、18、20、50、56、85 ないし 87）

承継職員については、国家公務員退職手当法に基づく退職手当は支給しないが、身分承継に伴う不利益が生じないようにするため、各国立大学法人が、当該職員の退職に際し、その者の国家公務員としての在職期間を当

該国立大学法人等の職員としての在職期間に通算して取り扱うべきものとされている（国立大学法人法附則6条1，2項）。

これを受けて、全ての国立大学法人において、承継職員については、退職時点で、国家公務員退職手当法に準用した計算方式により、当該職員が国家公務員であったとして計算した退職手当を支給することとしており、国は、これらの者の退職手当の財源として、国家公務員退職手当法と同等の基準により算出された特殊要因運営費交付金を各国立大学法人に支給している。

イ 支給手続（甲17の1・2，乙8の2，9，10，12，13の1，14，18，50，56，86，証人根本〔36項〕，同井上〔173項〕，同佐藤〔74項〕）

(7) 特殊要因運営費交付金による支給

特殊要因運営費交付金による支給を受ける場合、被告が、文部科学省に対して、翌年度の退職予定者に対して支給予定の退職手当額を概算として特殊要因運営費交付金を要求し、その額でいったん交付を受ける。退職手当に充てるべき財源措置が運営費交付金により行われることが、中期計画等で明らかにされている場合は、退職給付引当金として計上しないこととされている（国立大学法人会計基準87条2項(1)）。

その後、国立大学法人に措置された退職手当相当額の運営費交付金については、「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等について」（16文科人第26号通知）により、執行年度の翌年度初め（決算額が明らかとなる時期）に、退職手当の積算対象となる役職員のうち執行年度に退職した者について精算を行うこととされている（ただし、国から交付された交付金を下回る退職手当支出額であった場合には、翌事業年度に繰り越し、翌年度以降の退職手当支出に繰り越し分から充当する。）。

(イ) 自己資金による支給

退職給付債務のうち、運営費交付金に基づく収益以外の収益によってその支払財源が手当されることが予定されている部分については、(過去勤務部分も含めて)退職給付引当金を計上することとされている(国立大学法人会計基準87条1項)。

(3) 被告における平成24年度の財務状況について(乙21, 23)

被告の経常収益(約324.3億円)の内訳は、運営費交付金収益が約84.6億円(約26%)、附属病院収益が約170.5億円(約53%)などとなっており、当期総利益は約13億円であるが、うち約5.9億円は現金の裏付けのない利益であり、残約7.1億円は現金の裏付けのある利益である。そして、現金の裏付けのない利益は、「積立金」として翌年度以降の会計上の損失と相殺され、他方、運営努力で発生した利益は、文部科学大臣の経営努力認定を受けた後、「目的積立金」として、翌年度以降の教育・研究・診療を充実させるために、中期計画(国立大学法人法31条)において定めた用途に従って使用するものとされており、目的積立金の期末残高は約31.6億であった。

また、被告には、資産として、投資有価証券約3億円、現金及び預金約136.7億円、徴収不能引当金控除後の未収附属病院収入約33.4億円などが存在したものの、負債は、資産見返負債(運営費交付金等で取得した資産の原価相当額を負債として留保しているもの)を除いても、約160億円が存する。

(4) 被告の附属病院の再整備事業等(甲16, 29, 30, 44, 乙8の2, 21, 22の4, 23, 57, 60, 66, 76ないし79, 86, 証人井上[8~10, 19, 20, 32, 33, 36項等])

被告は、平成24年より、病棟・医療機器等の設備の老朽化や地域の高度医療を担う病院として医療環境整備の必要があることなどの理由から、再整

備事業を実施している。

上記事業について、計画当初の概算では、総予算約164億円（うち国からの補助金・借入金によるものが約131億円、大学内部の自己資金によるものが約33億円）での遂行が予定されていた。そして、被告は、上記事業に多額の自己資金を投入する計画のため、手術件数の増加や管理会計の活用による経営改善などにより増収に努めながら、増収に係る経費について、後発医療薬品等導入の推進を行い、経費を削減していた。

しかしながら、東京オリンピック等に向けた工事費用高騰などを理由として、平成27年9月の時点における上記事業に係る締結済み契約債務は約198.6億円であり、経費は、国からの補助金及び借入金がそれぞれ約23億円と約112億円で、自己資金で約65.6億円を要しており、当初予算を大幅に超過している状況にある。

附属病院収益は、平成24年度約170.5億円、平成25年度約167.4億円、平成26年度約170億円、平成27年度約176.8億円と比較的順調に推移しているものの、附属病院セグメントの業務利益の中には、借入金の返済を行うために当初から獲得を義務付けられた利益が含まれている（すなわち、附属病院は、借入金の返済のため多額の利益を獲得しなければならない。）ところであって、上記事業のために、被告の経常利益は、平成24年度以降大幅に低迷しており（平成22年度約32.3億円、平成23年度約23.8億円であったものが、平成24年度約12.8億円、平成25年度約▲4.4億円、平成26年度約5.9億円、平成27年度約8.5億円と減少し、年によっては損失を計上している。）、また、被告が自己資金として積み立てていた附属病院充実積立金についても、平成24年度約41.2億円、平成25年度約21億円、平成26年度約20.8億円、平成27年度末でほぼ費消（残額約0.1億円）と急激に減少しており、今後とも国からの借入金を返済するために多額の自己資金を捻出する必要がある。貸借対

照表上の現金及び預金の額も、平成24年度の約136.7億円から、平成25年度約100.9億円、平成26年度約93億円、平成27年度約74億円と減少を続けている。

(5) 被告による本件退職手当規程の改正がなかった場合の差額の試算結果（乙19）

ア 平成24年度における必要額	5283万6193円
イ 平成25年度における必要額	1億2581万7107円
ウ 平成26年度における必要額	2億0579万9218円
エ 平成27年度における必要額	2億4236万9209円

(6) 被告における本件退職手当規程の改正に至る経緯

ア 前記前提事実(2)イ記載のとおり、政府は、平成24年8月7日、閣議において、国家公務員退職手当法の改正案を提出すること及び独立行政法人等の役職員の退職手当について、国家公務員退職手当法の改正に準じて必要な措置を講ずるよう各法人に要請することを決定した（本件閣議決定）。

イ 被告の総務部人事課職員である[]は、平成24年9月27日、原告らを含む平成24年度末定年退職予定者に対し、個別に電子メールによって、国家公務員退職手当法が改正された場合、同改正に準じて、被告の本件退職手当規程も改正され、改正後の退職手当規程に基づいて退職手当額が算定されることが見込まれる旨の情報提供を行った。（甲19、乙30、証人石渡洋一〔110、125項〕、原告豊島耕一〔11～14項〕）

ウ 前記前提事実(2)ウ記載のとおり、平成24年11月16日、第181回国会において、改正退職手当法が成立し、同月26日、公布された。

エ 全国大学高専教職員組合中央執行委員会は、平成24年11月22日、改正退職手当法が成立し、各国立大学法人において、同法に準じて退職手当の切下げを提案される事態が予想されるとして、団体交渉に臨むに当たっての検討資料を作成し、各国立大学法人の教職員組合に送付した。同資

料には、国家公務員退職手当法の改正経緯、改正退職手当法の内容、改正退職手当法に準じて退職手当規程が改正された場合の退職金減額モデル及び国立大学法人の退職手当と運営費交付金の関係並びにこれらを踏まえた団体交渉における論点が記載されている。(乙48, 証人石渡 [117~122項])。

オ 被告の役員会は、平成24年11月28日、本件退職手当規程を改正退職手当法に準拠させる対応を行うとの方針を確認した。(乙31, 34)

カ 被告の総務部人事課長である[](以下「[]人事課長」という。)は、平成24年11月29日、原告らを含む平成24年度末定年退職者に対し、個別に「平成24年度末定年退職者に係る退職手当額について(お知らせ)」と題する書面を送付し、本件退職手当規程を改正退職手当法に準じて改正予定であること及び定年退職予定者毎に改正前後の本件退職手当規程に基づいて算定した退職手当見込額等を通知した。

また、被告の総務部人事課は、同日、本件組合に対し、本件退職手当規程の改正について組合として要望を出すか否かを確認する内容の電話による問合せを行った。そこで、同組合職員は、同問合せがあった旨を組合役員へメールで知らせた。

(甲18, 19, 23, 37, 乙32, 証人石渡 [10~16, 28項], 原告豊島 [17~19項])

キ 前記前提事実(2)エ記載のとおり、文部科学省大臣官房長は、平成24年12月5日、被告を含む国立大学法人の学長等に対し、本件要請を行った。

ク 被告は、本件要請を踏まえ、平成24年12月7日、人事制度委員会において、改正後退職手当規程案を了承した。(乙34)

ケ 被告の役員会は、平成24年12月12日、本件退職手当規程の改正について協議を行った上で了承し、経営協議会での審議後、役員会で審議することとなった。

他方、本件組合は、同日、被告学長に対し、「要望書」と題する書面を提出し、本件退職手当規程の改正を行わないよう求めるとともに、改正を検討しているのであれば被告側から同組合に対し団体交渉の申込みを行うよう要望した。

(乙35, 36, 証人石渡 [23~27項])

コ 被告の経営協議会は、平成24年12月19日に文書を送付して、持ち回り審議の方法により、本件退職手当規程の改正について審議を行い、協議委員全員から「審議了承する」旨の回答があり、了承された。(乙37)

サ 本件組合との予備的打合せ

被告の総務部人事課職員と本件組合の組合役員は、平成24年12月21日、団体交渉の予備的打合せを行った。組合役員は、この打合せにおいて、被告の総務部人事課職員に対し、本件退職手当規程の改正理由が経営判断であることの根拠資料を団体交渉当日に示すよう要求した。

これに対し、被告の総務部人事課副課長である■■■■ (以下「■■■■人事副課長」という。)は、同日午後7時31分、被告の各事業場過半数代表者に対し、「国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律を受けた本学退職手当規程の改正について」と題する電子メールを送信した。同メールには、本件退職手当規程の改正の背景事情に関する資料として、平成24年8月7日の本件閣議決定及び改正退職手当法に関する資料が添付され、本件退職手当規程を改正退職手当法に準拠させる必要性として、承継職員に対する退職手当の財源は別途措置されていること、被告の役員会は退職手当につき国の基準に準拠する方針を決定していること等が記載されている上、「何かご質問等ありましたら、人事課■■■■あて照会くださるようお願いいたします。」と記載されていた。

(甲24, 37, 乙38, 証人石渡 [31~38, 111項], 同樫澤秀木 [18~22項])

シ 本庄事業所の過半数代表者である檜澤秀木は、平成24年12月22日、
■■■■人事副課長に対し、本件退職手当規程の改正について、説明会を行う
よう要求する旨の電子メールを送信した。(甲24, 41, 証人檜澤 [23~
28項])

ス 本件組合との団体交渉の実施

被告と本件組合は、平成24年12月25日、本件退職手当規程の改正
について、団体交渉を行った。

同交渉では、まず、■■■■人事課長が、本件組合に対し、本件退職手当規
程の改正の背景事情(改正退職手当法の成立、本件要請等)及び必要性(官
民較差の解消等)並びに同年度末定年退職者に対する情報提供の状況等
について説明を行い、その後、具体的な交渉が行われた。同交渉の際、本
件組合側から、自己収入による退職手当の補填が不可能であることを示す資
料を示して欲しい等の要望が出されたところ、被告側は、公表済みの財務
レポートを見て欲しいと述べるにとどまり、同交渉の場で、資料を提示す
ることはなかった。また、本件組合側が、改正後退職手当規程を平成25
年1月1日から実施しないで欲しい旨の要望が出されたが、被告側は、実施
日を変更する予定はないと述べた。

なお、同交渉では、本件組合側から、過半数代表者への説明会を実施し
て欲しい旨の要望が出されたところ、被告側は、改正退職手当法の内容と
して早期退職勧奨制度が盛り込まれており、制度の内容が決まっていない
ため、それが決まった年明け以降に行う旨回答した。

(甲19, 乙40, 証人石渡 [39~82, 112項等])

セ 本件退職手当規程の改正

被告の役員会が平成24年12月26日午前10時30分から開催され、
本件退職手当規程につき改正退職手当法に準拠した改正を行うことを決定
した。

これを受けて、■■■■人事副課長は、同日午前11時55分、被告の各事業場過半数代表者に対し、本件退職手当規程の改正に係る経緯を説明し、今後、早期退職募集制度の導入の際には、学内説明会などによりその仕組みを説明する旨記載した「【追加連絡】退職手当に係る説明会等について」と題する電子メールを送信した。

また、被告の学長は、同日、役員会の決定を受けて、被告職員らに対し、改正後退職手当規程の内容が記載された『「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日付け閣議決定)に伴う退職手当額の減額について(通知)』と題する書面を作成し、①本件閣議決定が記載された書面、②本件要請が記載された書面、③改正後退職手当規程に基づく、退職日・勤続年数・退職理由(自己都合と定年)毎の支給率早見表とともに電子メールに添付して送信した。もともと、被告の総合情報基盤センターにおける環境サーバの障害発生のため、同電子メールが被告職員らに到着したのは、平成24年12月28日午前10時07分になってからであった。

他方、改正後退職手当規程(甲2)は、被告のウェブサイトにも掲載されているが、掲載開始時期は不明である。

(乙39, 41ないし43, 証人石渡[91~95項], 同樫澤[31~33項]
原告豊島[33~35項])

ソ 事業場過半数代表者による意見書の提出等

(ア) ■■■■人事副課長は、平成25年1月16日、被告の各事業場過半数代表者らに対して電子メールを送信し、①教員の病気休職期間の見直し、②研究助教・研究講師の創設、③保健師の配置及び④本件退職手当規程の改正の4点について、労働基準法90条による過半数代表者の意見を記載した意見書を同月22日までに提出するよう依頼した。このメールにも、本件閣議決定が記載された書面、本件要請が記載された書面が添

付されたほか、平成24年12月26日に送信済みの退職手当に係る説明会等に関する書面が添付されていた。(甲38, 乙44, 証人樫澤 [34~37項])

(イ) 本庄事業場を除く7事業場の過半数代表者らは、平成25年1月22日までに、上記意見書を提出した。④本件退職手当規程の改正については、5事業場の過半数代表者らから賛同又は意見なしの回答があったが、久保泉事業場の過半数代表者からは、職員全体の生活設計に関わる問題である、説明等も遅すぎるとして反対意見が、医学部附属病院事業場の過半数代表者からは、誠に遺憾であるが、今後改善に向けてのさらなる努力を要望するとの意見が出された。(乙45)

(ウ) 本庄事業場の過半数代表者(樫澤)は、平成25年1月23日、 人事副課長に対し、現時点では理解できない点が多々あるので意見書の提出を差し控えること、過半数代表者に対する説明会の開催を要望する旨の電子メールを送信した。(甲38, 証人樫澤 [43項])

(エ) これを受け、被告は、平成25年1月29日、各事業場の過半数代表者に対し、本件退職手当規程の改正についての説明会を行った。同説明会では、被告側から本件退職手当規程の改正の背景事情や必要性について説明が行われたが、被告の財務状況を示す資料等は配布されなかった。(甲41, 証人樫澤 [52~54項])

(オ) 結局、本庄事業場の過半数代表者(樫澤)は、提出期限後の平成25年2月5日、被告に対し、被告職員に対して多大な不利益を強いるものであり、被告職員は、国家公務員水準の給与や退職手当を支給されていないため、削減は相当性を欠き、学長自身が説明しようとしなないなど、手続的にも問題があるとして、退職手当規程の改正に反対する意見書を提出した。(甲41, 乙45, 証人樫澤 [55~59項])

(7) 本件要請に対する他の国立大学法人の対応(乙29, 証人石渡 [138項]),

弁論の全趣旨)

国立大学法人 86 法人における退職手当規程の改正及び改正後退職手当規程の施行時期について、54 法人（被告を含む。）において改正退職手当法と同じく平成 25 年 1 月 1 日から改正後の規程が施行されており、残りの 32 法人のうち 26 法人において、同年 2 月 1 日までに改正後の規程が施行され、残る 6 法人において、同年 3 月 15 日までに改正後の規程が施行された。

なお、上記規程の改正において、以下の 4 法人が経過措置を講じた。

ア 金沢大学

金沢大学は、退職手当を算出する際の調整率について、同校の退職手当規程の改正（施行日は平成 25 年 3 月 1 日）を行い、①平成 25 年 3 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間に退職した者については、100 分の 99、②同年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの間に退職した者については、100 分の 95、③同年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までに退職した者については、100 分の 91、④同年 4 月 1 日以降に退職した者については、100 分の 87 とする改正を行った。

イ 和歌山大学

和歌山大学は、退職手当を算出する際の調整率について、改正退職手当法に準じた内容の退職手当規程の改正を行ったが、平成 24 年度定年退職者についてのみ、調整率を 100 分の 100 とする緩和措置を実施した。

ウ 山口大学

山口大学は、退職手当を算出する際の調整率について、改正退職手当法に準じた内容の退職手当規程の改正を行ったが、平成 25 年 3 月 31 日付け定年退職者についてのみ適用除外とする緩和措置を実施した。

エ 高知大学

高知大学は、退職手当を算出する際の調整率について、同校の退職手当規程の改正（施行日は平成 25 年 3 月 1 日）を行い、①平成 25 年 3 月 1