

佐賀大学退職金引下げ無効訴訟 —概要、争点、各判決の内容、批判—

2018年6月4日 弁護士 東 島 浩 幸

第1 当訴訟の概要

1 当事者 原告 2013年3月31日に佐賀大学を退職した教職員2名

* 弁護士 梶原恒夫、八木大和、桑原健、東島浩幸

被告 国立大学法人 佐賀大学

2、請求の趣旨

国立大学法人佐賀大学は、原告2名各自に対し、それぞれ平成25年1月1日に引き下げられた退職金の引下げ額分（約191万円、約172万円）を支払え。

3、引下げの経緯

- ① 12年7月5日に政府の有識者会議が「官民格差を是正する」ために官民格差全額を「退職手当水準の引き下げにより行うことが適当」との答申し、同年8月に内閣が国家公務員法の改正案の決定と独立行政法人への要請を決定。
- ② 12年12月5日 文科省大臣官房長から各国立大学法人に上記①の閣議決定にのっとった要請の通知
- ③ 12年12月25日 佐賀大学が同大学教職員組合に説明（団交はこの1回のみ）
- ④ 12年12月26日 佐賀大学が役員会で、退職金引下げ決定
- ⑤ 13年1月1日 佐賀大学の退職手当規程の改正の発効

4、退職金の下げ幅

	退職時期	支給率
①	2013年1月1日～9月30日	98/104=5.77%減
②	2013年10月1日～2014年6月30日	92/104=11.54%減
③	2014年7月1日以降	87/104=16.35%減

第2 当訴訟の意義

1 国立大学法人の労使関係は、非公務員型であり、民間企業の労使関係と同じ。すなわち、労働契約法等により規制され、労働条件の不利益変更は、労使対等決定の合意によらなければならない、そうでないものは原則無効（労働契約法9条）。

公務員の労働条件は、勤労条件法定主義であるのみ対し、国立大学法人の労働条件は政府が権力的に介入することではない。

2 例外的に、必要性・相当性・合理性を満たす場合（詳しくは、下記の要件を満たす場合）は就業規則により、労働条件の不利益変更ができる（労働契約法10条）が、本件はそれを満たすか？ 特に、退職金という重要な労働条件については高度の必要

性がなければならないというのは確立した最高裁判例（第4銀行事件判決等）

3 本件の特徴

(2) 合理性もない

i 変更の高度の必要性がない。財政面が重視されるべき。

財政は黒字。平成23年度は約23億7000万円の純利益。同年度の退職手当支給額が約11億2300万円。減額分の学内の他の費目から補てんすることが十分可能。

ii 不利益の重大性

退職金の5.77%減額～2年後の退職者は16.34%減額。

iii 代替措置は不存在

iv 十分な協議の不存在

佐賀大学教職員組合（組織率1～2割）へも導入決定前日の2012年12月25日の「交渉」での不十分な説明のみ。財政状況上の必要性の説明なし
過半数代表者との協議なし（発効後の13年1月下旬に行ったのみ）。

第3 佐賀地裁判決（2017年3月24日）

【判旨】

- ① 国立大学が国立大学法人となり労働条件等に付いて労働基準法等が適用されるようになったが、法人化前からの承継職員の退職手当は国家公務員時代の退職金を含んで一括して行われる特殊性がある。国立大学法人法で準用する独立行政法人通則法63条3項で「業務の実績を考慮し勝社会一般の情勢に適合したものとなるように…」との社会情勢適合の原則を規定している。被告の経常収益の約26%は運営費交付金収入が占めており、退職手当は特殊要因運営費交付金が財源とされている。今回の国からの要請は官民格差の是正というものである。また、国立大学法人は利益を翌年度以降に使用できず、目的積立金として中期計画で定める用途のみにしか使用できない。

以上を総合すると、国立大学法人の職員の退職金の減額の変更の必要性は、財政上の理由のみに限定されず、国の要請を踏まえ社会情勢適合の原則に合致し、国民の理解と納得を得られるものとするために、官民格差是正という観点から退職手当の減額に向けた改正を行うという高度の必要性があった。

←（批判）財政状況抜きに高度の必要性を認めており、基本的判断基準の誤り。また、官民格差是正というが「国立大学対民間」の比較すべきは私立大学であるが、私立大学教員に比べて国立大学教員の退職金が高いわけではない。

- ② 原告らの主張の検討

平成24年度の未処分利益は約13億円であり、そのうち約7.1億円が現金の裏付

けのある利益であることが認められる。しかし、原告らのいう当期中に退職手当を支払うことは利益の発生を障害しようとするもので、目的積立金の目的外流用に他ならないから、原告らの主張は認められない。

←（批判）目的外流用ではない！

原告らのいう多額の流動資産による対応は、平成 24 年度末に約 179 億円の流動資産を有しておりそのうち約 136.7 億円が現金・預金であるが、現金・預金は既に用途が定められていたり、未処分利益として中期計画に定める剰余金の用途に充てることができるにとどまるから本件差額を支出する剰余金があるとは認められない。よって、被告に直ちに差額支払いに充てる資料があるということとはできない。

③ 本件退職規定による不利益の程度

改正後の規定により受けた退職金が社会一般の退職金の水準に照らして決して低いものではない。退職後年金を〇〇円受けることになっておりこの額も社会一般の水準に比して低いものではない。すると、不利益の程度は看過できないほど大きいとはいえない。

←（批判）不利益の程度の概念と規定の内容の相当性の概念の混同

④ 改定後の規定の内容の相当性

国家公務員の減額と同率であり、年度ごとの緩和措置があること、被告の 8 事業場のうちの 6 事業場の過半数代表者が積極的又は消極的に同意していると評することができること等から、十分な相当性を有する。

⑤ 組合との交渉状況

被告は限られた情報に基づき、組合と誠実に交渉したというべきである。

←（批判）誠実交渉義務違反である

⑥ 以上より、労働条件変更の要件を満たしている。

⑦ 周知義務は果たしている

第 4、福岡高裁判決（2017 年 11 月 29 日）

【判旨】

① 不利益の程度としては、原告らは少なくない不利益を受けるものの減額の程度は約 5.77%に留まり、なお相当程度の退職手当が支払われている。

② 改正の必要性

国立大学法人は、承継職員の退職金に対し特殊要因運営費交付金で措置してきた。被告にとって他の自己収入から支給することは想定していなかった。財源の約 30%を国の運営費交付金等に依存し、計画通りに予算の範囲で業務が行われれば原告として剰余金は生じないから、實際上被告にとって一般運営費交付金等から人件費に予算を再配分するころは財政的に困難だった。平成 24 年度において被告は一定の

利益を上げているが同利益は専ら附属病院の収益によるものであり、附属病院に着いては再整備事業が予定され、その資金に充てるため計画的に利益をねん出していたものであり、恒常的に剰余金が見込まれる状態にあったものではない。当期に生じた利益をもって特殊運営費交付金の減額分の補てんに充てることは實際上困難。

←（批判）現実には十分な利益をほとんどの年に出しており、実態を見ていない。法人全体での財政状況で見ると、附属病院の整備事業に充てるという法人側だけの意図で正当化できないはず。

社会情勢適合の原告が法定され、国から官民格差是正を目的として国家公務員の退職金の減額に際して必要な措置の要請をしたものであるから、本件要請に応じ適宜の措置を講ずる事業運営上の必要もあった。

よって、高度の必要性があった。

- ③ 改正後の規定の内容の相当性＝地裁判決と同じ
- ④ 労働組合との交渉の状況
一応誠実な対応を取っていたものといえる。
- ⑤ 以上を総合的に考慮すると、本件不利益変更は合理的なものであった。

第5、上告及び上告受理申立て（2017年11月22日）

1、上告理由

(1)憲法28条違反、(2)憲法23条違反、(3)理由齟齬

2、上告受理申立て理由

- (1) 原判決は、就業規則の不利益変更に関する最高裁判例（第4銀行事件判決等）に反し、労働契約法10条の解釈を誤るものである。
- (2) 高度の必要性を基礎づける事実としては財政的事情が重視されなければならないが、原判決は財政状況の判断を誤り財政上の必要性の判断を誤っている（経験則違反）。相手方の財政状況は良好であり減額分を補てんすることは十分可能であった。
- (3) 独立行政法人通則法63条3項の解釈の誤り

国立大学法人の自主性・自立性と各法人の業務の実績への第1の考慮

3 上告棄却決定、上告受理申立て不受理決定（2018年5月24日）

← 決定への批判は高裁までの批判がそのまま当てはまるし、最高裁判例違反ではないか？ 政府の要請があればすべて唯々諾々と従うことに合理性ありということとなり、自主運営の法人で非公務員型としたのに給料面での独自性はないこととなる（労使対等決定の否定）。以上