

退職手当の勤務条件性について

小倉電話局事件（最高裁昭和43年3月12日第3小法廷判決）

上告代理人高木定蔵、同山下昭平、同中山善作の上告理由第一点ないし第三点について、

国家公務員等退職手当法（以下「退職手当法」という。）に基づき支給される一般の退職手当は、同法所定の国家公務員または公社の職員（以下「国家公務員等」という。）が退職した場合に、その勤務を報償する趣旨で支給されるものであつて、必ずしもその経済的性格が給与の後払の趣旨のみを有するものではないと解されるが、退職者に対してこれを支給するかどうか、また、その支給額その他の支給条件はすべて法定されていて国または公社に裁量の余地がなく、退職した国家公務員等に同法八条に定める欠格事由のないかぎり、法定の基準に従つて一律に支給しなければならない性質のものであるから、その法律上の性質は労働基準法一条にいう「労働の対償」としての賃金に該当し、したがつて、退職者に対する支払については、その性質の許すかぎり、同法二四条一項本文の規定が適用ないし準用されるものと解するのが相当である。

ところで、退職手当法による退職手当の給付を受ける権利については、その譲渡を禁止する規定がないから、退職者またはその予定者が右退職手当の給付を受ける権利を他に譲渡した場合に譲渡自体を無効と解すべき根拠はないけれども、労働基準法二四条一項が「賃金は直接労働者に支払わなければならない。」旨を定めて、使用者たる賃金支払義務者に対し罰則をもつてその履行を強制している趣旨に徴すれば、労働者が賃金の支払を受ける前に賃金債権を他に譲渡した場合においても、その支払についてはなお同条が適用され、使用者は直接労働者に対し賃金を支払わなければならない、したがつて、右賃金債権の譲受人は自ら使用者に対してその支払を求めることは許されないものと解するのが相当である。そして、退職手当法による退職手当もまた右にいう賃金に該当し、右の直接払の原則の適用があると解する以上、退職手当の支給前にその受給権が他に適法に譲渡された場合においても、国または公社はなお退職者に直接これを支払わなければならない、したがつて、その譲受人から国または公社に対しその支払を求めることは許されないといわなければならない。したがつて、本件退職手当金の支払については、労働基準法二四条一項本文の規定が適用される結果、上告人において、訴外人の被上告人に対する退職手当の受給権を譲り受けたとしても、被上告人に対し直接その支払を求めることは許されないとした原審の判断は、結論において正当である。

なお、法令の解釈、適用の根拠、理由の説明は必ずしも判決に示す必要はなく、これを欠いたからといつて所論のように理由不備ないし理由齟齬の違法があるとはいえない。

したがつて、原判決には論旨指摘の違法はないことに帰するから、論旨はすべて排斥を免れない。

よつて、民訴法四〇一条、九五条、八九条に従い、裁判官全員の一致で、主文のとおり判決する。

最高裁判所第三小法廷

裁判長裁判官	横	田	正	俊
裁判官	田	中	二	郎
裁判官	下	村	三	郎
裁判官	松	本	正	雄
裁判官	坂	村	義	美

13 地方公務員法第二十四条第六項の「勤務条件」について

△要旨▽ 地方公共団体の職員に係るいわゆる専従休暇の許可の要件、許可される期間の基準、許可された職員の地位等は、地方公務員法第二十四条第六項にいう「職員の、勤務条件」に該当する。

一 問題

地方公共団体において、地方公務員法（以下単に「法」という。）第四条第一項の職員（以下単に「職員」という。）が職員団体（法第五十二条第三項の職員団体をいう。以下同じ。）のためもつばらその事務を行い、又は活動するための休暇を許可するについての諸条件、たとえば、許可の要件、許可される期間の基準、許可の取消及びその要件、職員団体のためもつばらその事務を行い、又は活動する職員が職員として有する地位又は権利等を定めることは、法第二十四条第六項にいう「職員の、勤務条件」を定めることであると解すべきであるか。

二 意見

お尋ねの問題は、積極に解する。

三 理由

法第二十四条第六項にいう職員の「勤務条件」とは、労働関係法規において一般の雇用関係についていう「労働条件」に相当するもの、すなわち、同条項に例示されている給与及び勤務時間のような、職員が地方公共団体に対し勤務を提供するについて存する諸条件で、職員が自己の勤務を提供し、又はその提供を継続するかどうかの決心をするにあたり一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係事項であるものを指す、と解するのが相当である（昭和二六年四月一八日法務府法意一第第二〇号（法務総裁意見年報第四卷一一〇頁）〔第二部行政組織 三公〕参照）。

ところで、職員が職員としての身分を保有しながら、職員団体のためもつばらその事務を行い、又は活動する結果地方公共団体に対し勤務を提供しないこととなることが認められるかどうかの点はもとより、それが認められる場合には、どのような要件のもとに、どのような限度で認められるか、その場合当該職員は地方公共団体から給与を受けることができない（法第五二条第五項）ことのほか、どのような地位又は権利を有するか等それを許容するについての諸条件として例示されているお示しの事項が、職員が地方公共団体に対し勤務を提供するについて存する諸条件であることは疑いのないところであり、職員団体が職員の勤務条件の改善その他職員の利益を保護するうえに重要な機能を有しており（法第五二条第一項及び第五五条参照）、かつ、職員団体のためもつばらその事務を行い、又は活動する職員の存在が認められるかどうかは職員団体が右の機能を達成するうえに影響するところがすくなくないこと、また、職員団体のためもつばらその事務を行い、又は活動する結果地方公共団体に対し勤務を提供しないこととなることは、職員の勤務の態様としてはきわめて異例の態様であるだけに、そのことに対し地方公共団体からどのような取扱を受けるかは職員にとつて重大な関心事であることを考えると、右の事項が、職員が自己の勤務を提供し、又はその提供を継続するかどうかの決心をするにあたり一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係事項でないとするいわれはないであろう。

してみれば、地方公共団体において職員が職員団体のためもつばらその事務を行い、又は活動するための休暇を許可するについてのお示しのような諸条件を定めることは、すなわち法第二四条第六項にいう「職員の、勤務条件」を定めることにほかならないといわなければならない。よつて、お尋ねの問題は、積極に解する。

関係条文 地方公務員法第四条、第二四条、第五二条、第五五条

（昭和三十三年七月三日法制局一発第一九号
文部事務次官・自治事務次官あて法制局長官回答）

〔法制局意見年報第7巻四四頁〕

退職手当、退職年金の性格について

昭和55年7月24日 衆議院・内閣委員会

○鈴切委員 人事院総裁、よくわかりました。やはりそれでなければならないと思います。

退職手当の問題についてちょっとお伺いいたしましょう。

私は、退職手当というものも広義の立場から言うならばやはり公務員の勤務に関する問題であろうと思うのですよ。その点については人事院総裁はどうお考えでしょうか。

○藤井説明員 退職手当の問題は、退職年金の問題と絡めて、最近特に生涯給与ということに関連をして、大いに論議をされておるところでございます。生涯給与という面から見れば、むしろ公務員というものは恵まれているんじゃないかとか、そういう見地からの発言も多々ございます。

私は常日ごろ申し上げておりますが、無論退職手当なり退職年金というものも無視するわけにはまいりませんので、それなりの検討比較というものはやっていかなければならないものだろうというふうには考えております。ただ、よく言われますように、退職手当、年金がいいから毎年の給与勧告も手心すべきだというのは、私は、やはり非常に逆しまた議論ではないだろうかというふうに考えております。

したがって、それらの点はこれからもさらに検討は続けてまいらなければなりません、給与は給与として、あるいは退職手当は退職手当として、年金は年金としてそれぞれ比較をして、均衡を保たせるべきものであれば均衡を保たせるという方向の議論の展開をやはりやっていかないと、事柄を誤るのではないだろうかという感じを持っております。したがって、退職手当についても年金についても、人事院も人事院なりにいろいろ関心を持って調べております。

また、退職手当については、毎年のことではございませんけれども、総理府の方から、こちらに組織があるものですから調べてもらいたいという依頼もございまして、それなりの調査をいたして検討はしておるつもりでございます。したがって、事柄は公務員についてのやはり一種の退職条件にかかわる重要な問題であるという認識ははっきりと持っているつもりでございます。

○鈴切委員 昨年の閣議決定、五十四年十一月二十二日ですけれども、「人事院の民間退職金等実態調査に基づき国家公務員等の退職手当制度の見直しを行うこととし、これに伴う関係法律の改正案は次期通常国会に提出するものとする。」ということで、人事院はたしか勧告は出されてはおらないわけでしょうけれども、政府の方にその結果の御報告を出されたのに伴いまして、政府としては退職手当というものに対してのカットをする、民間より非常に高いということでカットをするということで法

案を出されたわけでありますが、これは私は大変に問題があるかと思うのです。

なぜ問題があるかと言いますと、客観性が余りないということです。制度化されていないということです。しかも人事院が退職手当について勧告をしたというならば、それはそれで完全実施という形で政府が取り上げるという形にもなろうと思うわけですが、どうも財政再建で非常に国に金がないから、公務員の方の退職手当は高いんじゃないかという、そういう観点からねらい撃ちをされる。こういうことは本来余りいいことじゃない。

確かに、五年前には公務員の方々の退職手当は民間より低かったということで、上げられたこともありますね。民間から比べれば低いのであるから上げるのは当然だということになるでしょう。しかし、今度カットということになりますと、これを当てにしておられるいわゆる公務員にしてみるならば、大変にショックは大きい、こういうことで、公務員の方はそれは許すことができない、こういう形になろうと思うのです。

ですから、寒冷地手当とか、そういうふうな形で人事院はすでにもう手当についていろいろ勧告をされているわけです。五年がいいとか三年がいいとかいうことについては、それは専門である皆さん方が研究すればいいわけです。人事院としては、こうやって政府がすでにカットの方の法案を出される以上は、手当についても、これは何年かということで定期的にこの問題について勧告をされて、そしてカットはカットであったけれども、この次は、言うならば、民間よりも低かったからまた上げるという勧告を出されればいいわけです。こういう形になりませんと、客観的な証明がつかないわけですよ。

そのときそのときの財政の行方を見ながら、これはもうねらい撃ちをした方がいいとか、こういうところは少し民間より高いからさらに調査をしない、そういうふうに言われて人事院が驚いて、やるなんという、そんなみつともないかっこうをするのじゃなくして、やはり寒冷地手当とかそういうふうなことで勧告を受けて、政府がこれをどういうふうに判断するか、完全実施をするとかなんとかいう問題はこれまた政府が考えるべき問題でありますけれどもね。今回の余りにも政治的な配慮がなされ過ぎている。いわゆる退職金というものについて、これは公務員の方はなかなか納得がいかないというふうに私はなるのではないかと思うのですが、その点について人事院総裁はどういう御見解でしょうか。

○藤井説明員 先刻申し上げましたように、退職手当あるいは退職年金というものも公務員の勤務条件に関する重要な事項でございますので、これは人事院としても大変な関心を持っておりますことは事実でございます。ただ、退職手当につきましては、御承知のようないろいろな従来からのいきさつ、伝統、沿革というものがございまして、現在この手当の所管は総理府ということに相なっておるわけでございます。これ自体は全く不合理かというところでもございませんで、これも御承知でありますように、退職手当法の対象となっておりますものには三公社関係の職員もございまして、そ

れから特別公務員、裁判官、検察官等の特別公務員等も含まれておるわけであります。そういうものを全般的にひっくるめて退職手当法で規制をするというたてまえに相なっておるということもございまして、いま総理府の所管として運営されておるわけでございます。

しかし、一般公務員についてもいま申したように大変重要な問題でございますので、この点に関心を持って注目をいたしておりますし、総理府からの御依頼もございまして、毎年ということではございませんが、それなりの周到な調査も並行してやっておるわけでございます。これもだんだん、何回も回を重ねてまいっておりますので、やり方、調査の手法というものもそれなりに定着をしてきておるのではないかとというふうに考えております。先般提出をせられました退職手当法案につきましても、附則でたしか、さらにこれは時日を置いて、適当な時期にもう一遍再調査をしてその結論を出すのだというような含みの規定が置かれておるようでございます。その段階においては、正式にまた総理府の方からわれわれの方に御依頼が恐らくあるのではないかとこのように考えております。

われわれといたしましては、その点大変重要でございますので、調査の手法その他についてはさらに組織的に検討を進めまして、どこへ出しても恥ずかしくない、給与の実態調査と同じようなやり方ができるように努力をしてまいりたい、かように考えております。

ただ、退職手当等につきましては、民間の実態、仕組みというものもいろいろございまして、毎月の給与の関係とはちょっと違ったものがございます。それをどういうふうにして比較をしていくかという技法、客観的な合理性を確保するというようなことも、技術的にも今後検討していかなければならぬ問題が残っておると思います。それらの点については今後意識的に、精力的に取り組んで、検討を続けてまいりたいというのが現在の考え方でございます。

昭和56年10月22日 参議院・内閣委員会

○野田哲君 まず、自治省に地方公務員の退職手当の幾つかの諸問題について伺っておきたいと思います。

地方公務員法の第二十四条「(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)」、この二十四条の第五項、「職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当っては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。」と、こういうふうに規定をされておりますけれども、退職手当は、この二十四条の五項の「給与以外の勤務条件」、この中に含まれると解しているわけですか。

○政府委員(砂子田隆君) そのとおりでございます。

○野田哲君 同じく地方公務員法の五十五条、「(交渉)」という項がありますが、この五十五条においては、「地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生の活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。」と、こういうふうに規定をされています。したがって、先ほどの二十四条によって退職手当が給与以外の勤務条件の中に含まれるということであれば、当然退職手当の改正に当たっては、一方的な条例改正の手続によるのではなくて、事前に当該関係の労働組合と交渉によって合意を得ることが前提条件として必要だと考えられますが、これについてはいかがですか。

○政府委員(砂子田隆君) 御案内のとおり、五十五条の規定、先ほどの二十四条と同じでございますが、「給与」の中には当然給料も退職手当も入っておるわけでございますから、当然に組合と申しますか職員団体との間の交渉というのはやられてしかるべきものだと思っております。ただ、ここの規定は一般的な職員団体の規定でございまして、地公労に関する規定は、御案内のとおり労働組合法上適用を受ける、あるいは地公労法上適用を受けることになっております。

○野田哲君 その地公労法の適用を受ける組合の場合には、退職手当というのはどういう形で定められることになるのでしょうか。

○政府委員(砂子田隆君) 御案内のとおり、地公労法の七条一号の給与に関する事項に該当さえすれば、当然にそれは団体交渉の対象たり得ることになるわけでありまして、

○野田哲君 地公労法に基づく団体交渉の対象になる、そして取り決めは労働協約による、こういうことになりますか。

○政府委員(砂子田隆君) そのとおりでございます。

(3) 退職金については、労働協約は締結されていない。これは、公共企業体等の職員には国家公務員等退職手当法の適用があり、同法の定める退職手当の額を超える額を定める労働協約は法律上問題があることによるものである(注)。

(注) (1) 国家公務員等に対する退職手当の臨時措置に関する法律(昭和二五年法律一四二号)に関する法制意見

「問 日本国有鉄道の職員の組合と日本国有鉄道との間において、日本国有鉄道の職員が退職又は死亡した場合に国家公務員等に対する退職手当の臨時措置に関する法律(以下「臨時措置法」という。)に定められた退職手当の額を超える額を支給する旨の労働協約が締結された場合には、当該協約は、法律上有効に実施することができると解されるか。(昭二八・五・二〇 鉄労第四一号 運輸大臣発)」

答 意見及び理由

臨時措置法第二条は、「この法律の規定による退職手当は、……日本国有鉄道……の歳出予算……によつて俸給(これに相当する給与を含む。以下同じ。)が支給される職員(以下「職員」という。)が退職した場合にはその者、死亡した場合にはその遺族に支給する。」と規定しているから、日本国有鉄道の職員が退職又は死亡した場合には、同法の定める一定の額の退職手当が当該職員又はその遺族に支給されるべきことは明らかであるが、この規定が同様の場合同法の規定によらない退職手当を支給することを禁止する趣旨を含むものであるか否かについては、必ずしも明白ではない。

公共企業体等労働関係法によれば、日本国有鉄道の職員に関する「賃金その他の給与」については、「団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することを妨げない」とし(第八条第二項)、他方右職員に関する「いかなる給与も、法律に基づかず……支給してはならない」という趣旨の法の明文の規定(一般職の職員の給与に関する法律第三条第二項参照)は、存在しない。したがつて、日本国有鉄道の職員に関しては、たとえ退職手当について臨時措置法の定があつても、それは決して、その種の給与について労働協約を締結し、法律に基づく退職手当とは別に、その協約に基いてその支給を受けることを妨げるものではなく、ただ、日本国有鉄道の予算上又は資金上不可能な資金の支出を内容とする場合、国会による承認があるまでは、これに基いていかなる資金も支出することが禁止されるだけのことである(公共企業体等労働関係法第一六条)、という考え方も一応はあり得よう。しかしながら、同時に、労働の対価として日本国有鉄道がその職員に支払う基本的な給与そのものの額については、

(2)

電電公社退職特別措置団体交渉事件 公労委 昭三四・一二・一五命令

「日本電信電話公社職員については、暫定措置法（国家公務員等退職手当暫定措置法（昭和二八年法律一八二号））第二条により同法の規定が適用されるのであるから、本件の判断についても同法との関連に留意しなければならないものであるが、まず暫定手当制度については暫定措置法によつて支給条件、支給金額等が定められているから団体交渉の余地はないとの被申立人の主張は失当である。即ち、特別措置に関する事項のうち暫定措置法上明定され何らの変更もゆるされないと解される趣旨の規定があるもの（例えば退職手当の額等）については、団体交渉を拒否するにつき正当な理由があると解されるが、同法において何ら規定のない事項、又は規定されていてもその適用についてある程度の幅又は具体化が認められていると解される趣旨の規定のある事項等については、その事項の性質により団体交渉に応じなければならない場合があると解される。」

格別法律の定が存在しないことに注意が払われなければならない。もし、日本国有鉄道の職員に対する退職手当に關して臨時措置法が最低の基準を示すものであるとすれば、その職員に対する基本的な給与に關して最低の具體的基準を定めた法の規定が存在しないことは、彼此はなほだ權衡を失するものであり、その合理的な理由はとうていこれを理解することができない。のみならず、同法は、將來別に法律で恒久的退職給与制度が制定實施された際は、その法律によらなければいかなる退職給与も支給されることがない旨を明らかにし（第一条第三項）、同法の前身たる、昭和二四年度及び昭和二五年度総合均衡予算の實施に伴う退職手当の臨時措置に關する政令は、従前の退職手当に關する制度に規制を加えるものであることを明らかにし（同令第一条）、同政令が特定の者に対して適用があるものとしてゐる、行政機關職員定員法施行に伴い退職する職員に対して支給される退職手当に關する政令は、明らかに特定の事由により退職する日本国有鉄道の職員に対して支給される退職手当については、同政令の定めるところによるものとしてゐるのであつて（同令第一条）、これらの事情を比較考察すれば、同種の退職手当について規定した臨時措置法が、ひとり、その法律によらないで退職手当を支給することを許す趣旨を含むものとは解しがたい。

以上の理由によつて明らかになうに、お尋ねの労働協約は臨時措置法の趣旨に違背し、したがつて、これを法律上有効に實施することはできないものといわざるを得ない。」（昭二八・六・二二 法制局一発第五八号 法制局長官発 運輸大臣あて）