

Title	〔労働法 四九〕 国家公務員等退職手当法の退職手当の性格
Sub Title	
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo) 社会法研究会(Shakaiho kenkyukai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1968
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.41, No.7 (1968. 7) ,p.110- 115
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19680715-0110

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

証委託の実情に合わないのではないかと思われ、賛成せられえない。そこで、求償権は、商行為たる保証委託契約から発生したものであり、当事者も、求償関係は保証委託契約の実質的な一部のもののように考え、求償権の発生は当然予想されている予定の事柄のよ

うに観念しえる。それ故、五二二条の適用を肯定すべきと思われる。(なお、付言すれば、判旨では消滅時効を援用しうる者とそうでない者との氏名が一部いれ違っているように思われる。)

以上、判旨は正当であり、賛成せられる。(岸田 貞夫)

〔労働法 四九〕 国家公務員等退職手当法の退職手当の性格

【事実】

訴外Fは、被告人日本電信電話公社(以下単に公社という)に約三八年間勤務し、公社を退職するに際し、国家公務員等退職手当法にもつき退職金を受給する権利を有していた。Fは、退職にさきだち昭和三十七年四月七日、訴外Yに対し、右退職金受給資格の債権のうち金二〇万円を譲渡した。この譲渡通知書は、同日付で同月九日頃公社に到達した。さらにYは、右債権を同年八月一五日上告人Hに譲渡した。ところでFは、右債権が上告人Hに譲渡される以前の昭和三十七年五月一九日公社を退職したが、公社は次の理由により、退職金債権の譲渡無効を主張した。すなわち国家公務員等退職手当法にもつき支給される退職手当は、労基法一条にいわゆる「賃金」に該当する。賃金である退職手当は、労基法二四一条一項に

金の任意譲渡の禁止を包含するものと解すべきである。退職手当については国家公務員等退職手当法中には、その譲渡禁止の規定はないが、賃金一般に関する労基法二四一条一項の適用によりその譲渡を禁止されているものといわねばならないとし、被譲渡人からの支払請求に対し、公社は、その支払を拒否したため、訴訟となった。

初審東京地方裁判所は、原告Hからの退職金請求事件に対し、昭和三十九年二月二八日第一に、国家公務員等退職手当法にもつき支給される退職手当は、労基法一条で規定する賃金である。第二に、労基法二四一条一項は使用者と労働者との間の直接的な法律関係を規制したものであつて、労働者とその賃金債権を第三者に任意譲渡することまで禁止した趣旨とは解されない。第三に、公社は、訴外Fが事実上債権者である地位を回復したとみられるのでFに支払つたのであり、再度原告Hに支払う必要はない。以上要点の判旨事項を示

小倉電話局職員退職金請求事件
最高裁判所第三小法廷最高裁昭和四〇(オ)五二七号昭和四三年三月一三日判決
判例時報五一号三三頁

し、原告の請求を棄却している。ところでFがYに対し退職手当を譲渡するに至つたのは、次のような事情による。

Fは小倉電話局に電話工事の現場職員として勤務し、原告Hは、独身で小倉電話局に勤務していたところ、昭和三〇年頃から両者は互に相識り交際を重ねていたが、昭和三七年三月一五日Fは飲酒のうえ、原告Hに薬を服用させて身体の自由を奪い、暴行を加えた。その後原告Hが、Fに対しその非を詰り、その償いを求めたため、Fは、結局同月三〇日頃原告H方でHに対し、金二〇〇万円を贈与する。右金員を他から金融できない場合には、近く支給される退職手当のうちから金二〇〇万円を贈与する旨を約した。HはFが、他から右金員を調達できないため結局同年四月七日、弁護士Yに依頼し、本件債権の譲渡手続をふむことになつたのであるが、右両者は、両人の関係が勤務先に知れることを恐れて一応FからYに譲渡する手続をとつた。

すでに述べたように本件債権の譲渡通知は、公社の職員局給与課長に受領されたが、右課長は小倉電話局庶務課人事係主任Tに、退職手当は、本人に支払うべきものであるから、その支払を止め、至急本件債権を譲渡した事情を調査するよう指示した。ところがFは、右調査において、本件債権は強迫によつてなされたものであることを述べ、その後同年五月二九日付の書面で、公社に対し、前記取消の意思表示をした旨の通知をした。そこで公社側は、これを真実と考え、Fからの請求にもとづき同年六月七日正規の手続を経て本件債権を含む退職手当金二六〇余万円をFに支払つた。

ところで原告Hは、初審の判決を不服として、東京高等裁判所に對して控訴におよんだが、昭和四〇年二月二五日右裁判所は、大要次のような判断にもとづき控訴を棄却した。すなわち裁判所は第一に、国家公務員等退職手当法にもとづく退職手当は、過去の勤勞に對する報酬の性質を有し、勞基法二四條一項本文の適用があること、第二に、退職金債権の譲渡後も、勞基法二四條一項本文によりなお労働者がその取立権能を保有し、譲受人は、使用者に對し直接その支払いを請求することはできないことなどを明らかにした。そこで本件上告におよんだのがこの判決である。判決は、主文として、本件上告を棄却すると述べ、上告人の敗訴を言い渡した。なおこの判決については、裁判官五名が全員一致し主文の通り結論しており少数意見はない。

【判旨】

「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が退職した場合に、その動統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資格が給与の後払の趣旨のみを有するものでない」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條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ぬ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條にいう『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、その性格の許すかぎり、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。」とし、退職金すなわち退職手当が賃金である旨を明かにする。

「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、同法二四条一項が『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ず、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ぬ」とし、原審の判断は、結論において正当であるとしている。

【研究】 判旨、結論に賛成である。

一 この判決は、国家公務員等退職手当法における退職手当の性

格、右退職手当の譲渡可能性、支払義務者に対する譲受人からの支払請求の可否などが主要問題となつている。この主要な三つの論点は、たんに国家公務員のみならず、また一般民間産業の企業においても問題となりうるであろう。わが国の退職金は、本件にみられるように国家法をもつて明確に退職金制度を設けている場合あるいは一般企業にみられるように就業規則あるいは労働協約によつて退職金制度を設けている場合などさまざまである。しかしそうした制度設定方法の各種各様にもかかわらず、わが国の退職金は、それなりに一つの同質的特徴を持つものといえる。その同質性あるいは類似性とは、労働者の勤続年数に応じて退職金額の递增現象がみられること、退職あるいは解雇の事由により退職金額に差別の設けられている場合が多いことなどである。そこには、動統を通しての企業への貢献の意識がかなり強くうかがえるといえよう。さらに退職金は、退職時に全額が支給されるのが通常の姿であるが、場合によつては退職金を一定期間にわたつて分割支給するものあるいは死亡にいたるまで終身のあいだ年金のかたちで支給する退職年金と一般的にいわれるものなどがある。退職年金は、通常退職一時金と區別されているが、その区別の根拠とりわけ両概念の異種性は、その性格を中心としてみたときかならずしも明確でない。すなわち企業が退職した労働者に支給するという意味からしては、退職一時金と退職年金とは同一であるが、支給時期が相違するという点からしては両者は異なる。そこで支給時期を中心として両者の差異をみたとき、その差異性が法的理解の上で異なるかどうか疑問となるとこ

らであらう。

本件は、もつばら退職一時金を中心として問題が発展している。

そしてすでに述べたように国家公務員等退職手当法にもとづく退職手当をめぐる問題としてその法理が展開されているが、ことは単に国家公務員等の場合としてのみ考えられないところに、この判決の注目すべき点がある。とりわけ退職金の性格を正面から取り上げた点、退職金を労基法二四条との関係から取り上げたりなどしている点、注意すべきであらう。

二 退職手当すなわち退職金は、従来その説明において三つの説明方法がとられていた。第一は、退職金を退職後の社会保障の意味から支給するとするものである。第二は、退職金を恩恵的功勞褒賞として支給するとする考えである。第三は、賃金後払いとして考えているものである。ところで退職金は、労働者の退職後においてその労働者の生活を保障する意味を一面において持つていることは否定できない。しかし退職金は、あらゆる企業に制度化されていないこと、使用者は、退職金によつて退職労働者の社会保障を行なわなければならない義務を負うものでないこと、退職金は、勤続年数と給与額とを基準として支払われるものであることなどを考えに入れると退職金を社会保障の意味から支払うとする見解は、きわめて妥当性をかいている。つぎに恩恵的功勞褒賞説は、退職金が、勤労年数に従い他の特別の事由のないかぎり、ほぼ一律に支給されることにかんがみるとかならずしも功勞褒賞的性格がみられるとは断定できない。ともかくも労働協約なり就業規則なりで、退職金についてその

支給を規定しているということになれば、それは企業という部分社会にくり広げられる労使関係のなかに制度化されているということになる。右退職金の内容は、労働契約のなかにその内容として入っており、労働者は常に定められた条件に該当した場合使用者に対して退職金請求権を行使できることになる。したがつて右のような状態のもとでは、退職金は、決して恩恵的なものでなく、労働者が使用者に対して正当に請求しうるものである。つぎにこの退職金を賃金といふかどうかなお問題は、残ることになるが、退職金制度のもとにおいては、労働の対価として通常賃金支払日に支払われる賃金のはかに、退職時にかつての労働に対する対価として予定されていた金額が附加支給されるとみることができ、すくなくとも労働の対価として制度的に確定しているものであるならば賃金とみるのが妥当である。すなわち退職金は労基法一条でいう賃金といふべきである。

この判決は、退職金を賃金と考える通説に従うものであり、とりわけ「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」という論点にかなり重点を置いているようにみうけられる。また同時に法定の基準に従つて一律に支給しなければならぬという性質を重視している。このような考え方は、正当といえるが、なお述べれば、本件の退職金は労働の対価であることを前提として、支給額と支給条件とが法定され一律化されていることを見逃してはならない。そして本件のように国家立法によつてそれが支給されるものであらうと就業規則なり労働協約なりで

支給されるものであろうとその性格においてことさら異なるものではないことを注意すべきであろう。

三 退職金が、労基法二二条で規定する賃金であるとしたとき、つぎに残る問題は労基法二四条と退職金との関係である。労基法二四条は、本件において問題となる直接払いの原則と同時に定期払いの原則を規定する。まず定期払いの原則との関係をみると、退職金は、賃金の一括後払いとしての性格を具有するものであつて、退職金の性格そのものが定期払いの原則になじみえないものであつて、定期払いの原則に固執するかぎり退職金は消滅するといえよう。そして退職金が定期払いの原則に親しみえないことをもつて退職金が賃金でないとの結論を導き出すことは、不可能である。

ところで本件において、退職金の直接払いが問題としてとり上げられているが、直接払いの原則は、定期払いの原則と比較し、退職金の制度的性格と矛盾するものでなく、退職金が賃金といわれるかぎり、直接払いの原則は、当然適用になるものと考えらるべきである。そもそも直接払いの原則は、賃金が確実に労働者に渡ることを意図するものであつて、賃金は、労働者の自由に処分できうるような状態においてはじめて労働力の保全培養を目的とする賃金の効用を発揮できる。退職金についてもこのことは当然いえるのであつて、退職金を確実に労働者が受取り得る状態を作り出すことが必要である。一般的に使用者は、労働者から委任を受けた者、労働者から賃金債権を譲渡された者などに賃金を支払うべきでなく、これを支払つた場合には、直接払いの原則に反することとなる。賃金をつ

らぬく生存権の理念が、市民法でいう委任、売買の法理を修正し、賃金は、労働者の生存に直接結びつくものであることを物語る。

ところで本件において問題となる退職金の第三者への譲渡の問題であるが、この点控訴審判決は、かなりこの間の事情を詳細に説明し、「退職金債権もその譲渡性を否定されていると認むべき根拠はない……この場合は実体上の権利とその取立権能とが分離し、労働者は賃金債権の譲渡後もなお、その取立権能を保有するものと解すべきである」としている。本件のように退職金債権を第三者に任意譲渡した場合、その譲渡行為は、判旨においても述べるように無効とはなりえない。ただここで注意すべきことは、恩給法二二条が恩給受給権について、国家公務員共済組合法四九条が退職給付金について、また公共企業体共済組合法二九条が退職給付金についておのその譲渡を禁止していることである。退職手当法にはこの禁止規定がなく、退職手当譲渡は自由であるとみるべきである。しかしそれは受給労働者と第三者との関係についてみられるものであり、使用者の支払行為は、右の譲渡とは関係なく行なわれるべき性質のものである。したがつて使用者は、常に労働者に退職金を支払う義務があり、譲渡の事実あるいは本件のようにその取消の事実に関係なく、労働者に対する支払い義務がある。したがつて使用者は、右の事実を十分に理解していない場合において二重に退職金を支払わなければならないことにもなるのではあるまいか。そして受給労働者以外の使用者への支払請求は、取立権能を保有しないものと解するのが妥当である。

四 この判決において、退職金の性格、労基法二四条との関係などが問題の中心として取上げられていることは、すでに述べたとおりであるが、右問題に対する最高裁判決が、民間企業に重要な判断基準を提供したことは注目すべきことである。ただそこで問題は、就業規則にも労働協約にも退職金が規定されていないような場合において、なお退職金が支払われているならば、これを賃金といえる

かどうかはきわめて疑問である。
一律に支払われ、勤続年数に応じた一律の支給額が明定されていないならば、労働契約の内容となることは困難となりそのような退職金は賃金といえないであろう。ここに退職金を賃金とみる限界線が引かれるのであろう。

(阿久沢亀夫)

〔最高裁判事例研究 五五〕

昭四一28 (最高民集二〇巻
九号一七三三頁)

併合要件を欠く反訴に対する裁判

国家賠償請求事件(昭四一・一一・一〇第一小法廷判決)

本件はX(別訴被告・反訴原告・本訴原告・控訴人・上告人)の国(本訴被告・被控訴人・被上告人)に対する、裁判官の違法な職務執行により蒙つた損害の賠償請求事件である。A(別訴原告・反訴被告)はXに対し家屋明渡及び建物収去土地明渡等請求の訴を提起し、その係属中Xは逆にAに対し損害賠償請求反訴を提起した(その具体的内容は不明)。右反訴は併合要件を欠くという理由で却下された。この却下判決に対しXは控訴し、反訴状には四、四〇〇円の印紙を貼用し実体判決を求めているから、反訴が併合要件を欠くならばこれを独立の訴として取扱い、弁論を分離して審理すべきで

あるにもかかわらず不適法却下したのは違法である、と主張。この控訴はおそらく目的を達しなかつたものと推測される。本件においてXは、裁判官のかような違法行為の結果控訴を余儀なくされ、控訴状にはつた印紙代六、六〇〇円、および控訴に要した弁護士報酬金五〇、〇〇〇円中金三、〇〇〇円、計金九、六〇〇円の国家賠償を求めたのである。第一審は、反訴を却下したのが当然に違法とはいえないから、裁判官に過失ありとは認められないとして、請求棄却。X控訴。控訴審裁判所は反訴を不適法却下した取扱を正面からは認し控訴棄却。Xは、反訴却下は違法であること、却下判決によりXの裁判をうける権利が侵害されたから、裁判官の右却下判決は憲法三二条に違反することを主張して、上告。上告棄却。理由は次の通り。