

判例評論

平成18年11月1日
第573号

団体生命保険最高裁判決の震動……………宮島 尚史…172
最新判例批評

八〇 都市計画に関する基礎調査の結果が客観性、実証性を欠くことから都市計画変更決定を違法として建築不許可処分が取り消された事案(東京高判17・10・20)……………小幡 純子…177

八一 管理費の滞納のある区分所有建物を競売により買い受けた者が、滞納管理費を管理組合に支払った場合、元の区分所有者に対して求償することができるとされた事例(東京高判17・3・30)……………片桐 善衛…181
八二 パチンコ機における人物絵の利用によるパブリシティ権侵害の成否——矢沢永吉事件(東京地判17・6・14)……………三浦 正広…185

八三 特許製品の使用済み品を再利用した、いわゆるリサイクル製品であるインクカートリッジにつき、国内消尽及び国際消尽が否定され、同製品の輸入・販売等に対する特許権者の差止請求が認容された事例——インクカートリッジ事件控訴審判決(知的財産高判18・1・31)……………高林 龍…190

八四 会社が一〇年間の備置期間経過後に保存している取締役会議事録については、閲覧及び謄写の許可の対象とならないとされた事例(東京地決18・2・10)……………藤原 俊雄…201

八五 減額改定を四月に実施した場合に支払われるべき給与と四月以降一月までに実際に支払われた給与との差額を、一二期の期末勤勉手当において減額調整した学校法人の措置が違法とされた例——福岡雙葉学園事件(福岡高判17・8・2)……………小島 典明…205

八六 いわゆる低周波治療器型体感機を使用してスロットマシンからメダルを取得する行為が窃盗罪に当たるとされた事例(宮崎地都城支判16・2・5)……………山中 敬一…212

八七 他人名義のクレジットカードの使用と名義人の承諾(最二決16・2・9)……………木村 光江…216
八八 治療の目的で救急患者から尿を採取して薬物検査をした医師の通報を受けて警察官が押収した上記尿につきその入手過程に違法はないとされた事例(最一決17・7・19)……………米澤 敏雄…222

八五 減額改定を四月に実施した場合に支払われるべき給与と四月以降十一月までに実際に支払われた給与との差額を、一二期の期末勤勉手当において減額調整した学校法人の措置が違法とされた例

福岡雙葉学園事件
 大阪大学 教授 小 嶋 典 明

賃金請求控訴事件、福岡高裁平一七(四)六号、平一七・八・二民三部判決、取消(上告)、判例時報一九二二号一六三頁

【事実】 控訴人(原告) Xらは、学校法人を経営する被控訴人(被告) Yに勤務する教職員であり、Yの給与規程には、期末勤勉手当を「六月三〇日、一二月一〇日および三月一五日にそれぞれ在職する職員に対して、その都度理事会が定める金額を支給する」旨の規定(四条一〇号)がある。

Yは昭和五十一年ころから、人事院勧告に倣って給与改定を実施してきたが、増額改定が行われた場合には、その年の四月から一ヶ月分の給与について、実際に支払われた金額と改定後の給与規程によった場合の差額を、一ヶ月末ころに別途支給していた。

平成一四年五月三〇日、Yは理事会において、一二期の期末勤勉手当の算定基礎額と乗率を定め(期末手当は、本俸、扶養手当、調整手当及び教職調整額の合計額を算定基礎額とし、その二・六か月分とする。また、勤勉手当は、本俸、調整手当及び教職調整額の合計額を算定基礎額とし、その〇・六か月分とする)、平成一四年度の人事院勧告を受けて同年一月の理事会で正式に決定することを議決し、同年六月二〇日、Xらを含む職員に対して、その旨の通知を行った。

その後、二・〇三%の給与引下げ等を内容とする人事院勧告を受け、Yは、同年一月一四日の理事会において、職員の月給を定める給与規程別表を人事院勧告に準拠して改定すること、および一二期の期末勤勉手当の支給額について、上記提案による算定基礎額(但し、改定後の給与規程別表による)と乗率によりこれを算定した上で、さらに人事院勧告に倣って調整を行うことを決定。同月二〇日には、Xらを含む職員に対して、その旨の通知を書面で行った。なお、その書面には、上記改定が平成一四年四月一日に遡及して実施されること、および四月から一二月の差額は一二期の期末勤勉手当から控除される旨の記載があり、一二月一〇日、その内容に従って、期末勤勉手当が支給された。

また、平成一五年度においても、Yは五月二八日の理事会において、前年度と同様の議決を行い、一・〇七%の給与引下げ等を内容とする人事院勧告を受けて、一二月一〇日には、前年度と同様の調整を行うことを理事会で決定。同月二〇日には、Xらを含む職員に対してその旨の通知を行い(但し、前年度とは異なり、調整の内容には詳細に触れたものの、遡及という表現は用いられなかった)、一二月一〇日、通知内容に従った期末勤勉手当が支給された。

これに対し、Xらが調整額(減額分)と遅延損害金の支払いを求めて提訴したところ、一審福岡地裁(平一六・一・二二判決、労働判例九〇二号八八頁)は、次のように述べ、Xらの請求を棄却した。

① 上記認定事実によれば、Yは、平成一四年度および平成一五年度における一二期の期末勤勉手当について、当該年度の五月に行われる理事会において、「正式には、当該年度の人事院勧告を受けて、当該年度の一月に開催する理事会において決定する旨議決しているから、当該年度の五月に行われた理事会において、理事会が期末勤勉手当の具体的な支給額までを決定したとはいえない。したがって、Xらが、五月の理事会を経たことによつて期末勤勉手当について、具体的な金額の支払を請求する権利を取得したと認めることはできない」。

また、「Yは、昭和五十一年ころから毎年一月に人事院勧告に倣って給与規程を改定してきたものであり、一二月一〇日支給の期末勤勉手当の算定基礎額は、改

定後の給与規程によつていたと認められるところ、五月の理事会においては、期末勤勉手当の算定基礎額をどの時点における給与規程によるのかが明らかでなく、具体的な支給額は定まらなかつた。仮に二月一日時点での給与規程によると解釈した場合においても、その時点での給与規程の内容が確定していないことからすれば、「五月の理事会において」乗率が決定したとしても、支給額が具体的に確定したとはいえない。そして、平成一四年度および平成一五年度における一二期の期末勤勉手当についても、「理事会にとつては、人事院勧告に依つて調整する旨の決定によつて、人事院勧告によつて勧告されたのと同様の算定方法により、具体的な算定を行うことは明らかであるといえるから、その決定が形式的なものであつたとはいえない」。

このように、「期末勤勉手当の具体的な請求権は、理事会の決定により発生するものであるから、Xらに対する「乗率の」告知をもつて具体的な請求権が発生するといえず、また、前記のとおり、乗率のみによつては具体的な金額は確定しないから、乗率の告知の存在は、前記結論を左右するものではない。

「以上によれば、Yは、平成一四年度、平成一五年度のいずれも一月に開催された理事会において、期末勤勉手当の乗率を五月に開催された理事会における提案「の」とおりとし、人事院勧告に依つて調整する旨を決定したと認められ、同決定により、XらはYに対し同決定内容の期末勤勉手当の請求権を取得した」といえる。

② 他方、期末勤勉手当の支給金額算定方法は、その実質において給与の減額改定を四月に遡及して適用するものであり、違法・無効であるとのXらの「主張は、期末勤勉手当につき、Xらがその主張する具体的な請求権を有していることを前提として、Xらの請求の理由となり得るところ」Xらは、その主張する請求権を有しているとはいえないから、Yが五月の理事会で提案されていた乗率から人事院勧告に依つて、四月から一月までの間に支払つた給与とその期間につき改定後の給与によつた場合の支給額の差額を控除するという算定方法により具体的な期末勤勉手当の支給額を決定したことをもつて、給与規程の改定を遡及的に適用した結果をすでに決定した支給額から控除した

ということではできない。

「また、XらがYが給与規程の改定を遡及して適用し、期末勤勉手当から減額したことを示すものとして主張する前記通知における文言は、具体的な支給額を決定するに於ける算定方法を示したものにすぎないから、前記結論を左右するものではない。」

③ 「なお、Y職員が期末勤勉手当の支給額は、給与規程によつて労働契約の内容となつていて、諸手当とは異なり、給与規程四九一〇号によつて、その都度理事会が定めることとされており、他に期末勤勉手当の支給額について定めた規定や合意は存在しないことからすれば、Yが、職員に対して支払う期末勤勉手当の支給額は、専らYの理事会の裁量によつて定まるものといえる。そして、Yが教育機関であり、各職員の業績の査定が困難であること、県や市から補助金を受けていること、Yが昭和五一年ころから、人事院勧告に依つて給与を増額し、当該年度の四月分から一月分の増額に相当する分については別途支給してきたこと、平成一四年度および平成一五年度においても、Yは「具体的な期末勤勉手当の支給額の算定にあたり、上記のとおり、一定の基準額から給与規程の改定を前提にその差額を控除するという算定方法によつたにすぎないことを考慮する」とYが一月に開催された理事会において決定した期末勤勉手当の支給額が、Yの理事会の裁量を逸脱する違法・無効なものとはいえない。

したがつて、平成一四年度二月一日および平成一五年度二月一日に支給された期末勤勉手当の支給額は、「いずれもYによつて減額された」といふことができず、「Yは、Xらに対し、支給すべき金額の全額を支払つており、給与全額払いの原則に反する」といえない。

【判旨】 原判決取消し

一 本件の場合、平成一四年度および平成一五年度の「一二期の期末勤勉手当が、これに先立つ五月理事会において具体的な支給額まで決定した」といふことはできず、これが決定されたのは一月理事会においてであること」は原判決が説示するところである。

の内容がいわゆるマイナス勧告であつたにもかかわらず、従前同様に同勧告に従つて、給与規程を減額改定した上、それを四月期に遡つて実施することとして、一二期の期末勤勉手当においてそのための「調整」をした結果、両年度の「一二期の期末勤勉手当について減額支給したものであること、そのためにそのような減額支給は認められないとするXらとの間で本件紛争が生じたものであること」は明らかであり、この減額支給（調整）の効力こそが「本件の核心的な争点といふべき」である。

「原判決は、この点につき、「Xらの当該主張は、Xらが期末手当等の具体的な請求権を有していることが前提となるところ、Xらはそのような請求権を有しているとはいえないから、当該主張はその前提を欠いている」かのようにいい、或いは、期末勤勉手当の支給額の決定は専らYの理事会の裁量に委ねられていたとした上で、一月理事会における期末勤勉手当の支給額の決定をもつて裁量を逸脱する違法・無効なものとはいえないと結論しているが、これらについてはたやすく同意することができない」。

二 「思うに、賞与もまた本質的には月払いの賃金と同様に労働者に対する賃金にはかならないと解すべきであり、したがつて、賞与の支給の有無及びその支給額は、労働契約の重要な内容をなすものといふべきである」。

この点を本件について見るに、Yの給与規程では、期末勤勉手当の支給について、「六月三〇日、二月一日、及び三月一五日にそれぞれ在職する職員に対して、その都度理事会が定める金額を支給する」と定められているだけであるが（第四条）、ここにいう期末勤勉手当とは賞与にほかならず、また、ここでは期末勤勉手当が支給されること自体は当然の前提とされているのである。しかも、Yは、私立学校の運営という社会の経済状

況に左右されにくい事業を営んでおり、それに勤務するXらを含む教職員の業績にも大きな差はないことから、原則として同一の条件での支給が継続されているという実情もあるのである。そうであれば、一二期に期末勤手当が支給されることは、YとXらとの労働契約の重要な内容となつてゐるものといわなければならない。なるほど、上記のとおり、「Yの」給与規程では「その都度理事会が定める金額を支給する」と規定されており、一二期の期末勤手当については一二期理事会の決定により支給額が決定されることとされてきたことは既に認定したとおりであるが、それだからといって、具体的な支給額が決まらなければ、期末勤手当の請求権が発生しないというものではない。このことは、偶々一二期理事会において具体的な支給額が決定されなかったというような場合を考えて見れば明白々々である。そのような場合においても、Xらが一二期の期末勤手当の請求権を有していること自体に疑問を差し挟む余地はないのである。したがって、「この点において」原判決の説示を採用することができないことは明らかである。

三 「ところで、上記のように、一二期理事会において具体的な支給額が決定されなかった場合における一二期の期末勤手当については、従前の支給実績（具体的には前年の支給額ということにならう。）に基づいて請求権が発生するものと解するのが相当である。それは、毎年度の期末勤手当の支給実績がその都度個別の労働契約の中に取り込まれ、労働契約の要素と化しているものと解されるからである。

そうだとすると、一二期理事会において従前の実績を下回る支給額が決定された場合においても、それは労働契約の内容を労働者に不利に変更するものにほかならないから、それが効力を有するためには原則として個別に労働者側の同意があることを要するものというべきであ

る。したがって、労働者側の個別の同意がない場合において、当該決定が有効であるといえるためには、その減額が必要やむを得ないものであるなど合理的な理由があり、かつ相当であるなど、特段の事情が認められなければならない。

本件の場合、「Xらは、両年度の人事院勧告の内容に従つた給与規程の減額改定自体は、これをやむを得ないものとして受け容れていることが認められるから、これについては黙示の同意があつたものとみなされる。また、そうであれば、両年度の一二期の期末勤手当が減額改定された給与規程に基づいて算定されることにしても、同様に黙示の同意をしているものと認めて差し支えない。しかしながら、他方で「Xらが『調整』による減額について同意をしていないこと」「も」明白である。

そうすると、本件においては、『調整』による減額について、労働者側の個別の同意がないにもかかわらず、なおその効力を肯定すべき特段の事情が認められるか否かのみを判断すれば足りることになる。

四 本件は、Yが「昭和五十一年以来、長きにわたつて給与規程を人事院勧告に倣つて改定してきたこと、したがつて各年度の一二期の期末勤手当もその都度の人事院勧告に準拠して支給してきたこと、そのようなところから、平成一四年度及び平成一五年度については人事院勧告の内容がいわゆるマイナス勧告であつたにもかかわらず、従前同様に同勧告に従つて、両年度期末勤手当についても減額支給した」事実であるが、「同じく人事院勧告に倣う」といふことも、その勧告内容の如何によつては労働者側にとっては大きな差が出現することになるのは見易いところである。それにもかかわらず、YとXらとの間に、勧告内容がどうであれ、常に毎年度の人事院勧告に従つて給与規程が改定され、一二期の期末勤手当の支給額もこれに基づいて算定されるということ

について明示又は黙示の合意があつたとまでは認められない。むしろ、昭和五十一年以来、人事院は一貫していわゆるプラス勧告をしてきたのであり、同勧告の直接の対象である一般職国家公務員はもとより、労働者側、使用者側、さらには国民一般においてもそのこと自体を疑うようなことは絶えて無かつたのである。したがつて、上記両年度のように、いわゆるマイナス勧告がなされるといふような事態はおよそ想定されていなかったものと言わなければならない。そうであれば、Yにおいて、長年にわたつて上記のような運用をし、これが当然の如くにYの職場に受け容れられてきたという事実があるからといって、それは勧告内容がいわゆるプラス勧告であり、労働者側にとつて相応の利益になるものであつたが故に、たまたま労働者側の個別の同意を得るまでもなかつたというに過ぎず、上記両年度のようにいわゆるマイナス勧告がなされた場合についてまで、安易にこれと同視することは許されない。

もつとも、人事院勧告は、物価の変動や一般職国家公務員給与の民間企業におけるそれとの格差の有無・程度などの諸事情を勘案してなされるものであるから、その勧告内容は相応の客観的な根拠を有するものと評価することができるが、それだからといって、Yの給与規程などが常に人事院勧告に倣つた内容に改定されなければならないという必然性はないし、また、その旨の労使間の協定や合意があつたともいえない以上、この点をもつて前記判断を左右することはできない。

五 「さらに、Yが人事院勧告に倣つたと強調する『調整』については、法律（一般職の職員の給与に関する法律）で、その支給すべき俸給等が定められる一般職国家公務員の場合には、その改定期期をいつからと定めるかは、国会の法律案の議決で決められるが、民間給与を決定する場合にも、それが当然合理性を持ちうることはならない。この場合には、労働条件を遡つて不利益

に変更出来るかという問題に直面せざるを得ず、しかも、その金額自体は全体の額からすれば僅少にしかならぬことからすれば、そのような調整をすることが許されるためには、さらに特段の事情が必要であると考へられる。

然るに、Yは、人事院勧告に依つたということ以上には何ら特段の事情を主張せず、それだけでは上記のような「調整」を合理的なものであるとすることができないことは、前記四で判断したとおりである。

六 「以上によれば、平成一四年度及び平成一五年度の二二期の期末勤勉手当の支給は、Xらの個別の同意を得ることもないまま、また、そのような結果もやむを得ないとするだけの特段の事情も認められないにもかかわらず、平成一四年度及び平成一五年度の人事院勧告に従つて給与規程に基づく給与の減額改定をした上、さらにはそれを四月に遡らせるという労働者にとって不利益(減額)をもたらす結果となる内容の両年度の人事院勧告に漫然と従つて「調整」をして支給したという点において違法であり、その限りに於いて無効であるものと言わなければならない。

七 「そうすると、その余のXらの主張(労働基準法二四条一項違反)については判断するまでもなく、上記両年度の二二期の期末勤勉手当のうち、上記のとおり違法・無効とされる減額部分の支払いを求めらるるXらの請求は理由があることになる。」

【評釈】 判旨には疑問がある。

一 賞与と期末勤勉手当

民間という賞与(一時金)を、公務員の世界では期末勤勉手当という。社会福祉法人のような公益法人のほか、学校法人も、公務員に準じた給与体系を採用していることから、賞与に代えて期末勤勉手当と称し、これを支給しているところが多い。

民間企業における賞与の場合、当期利益の従業員への配分といった性格が強く、その額は企業業績によつて大きく変動する。したがつて、労働基準法が賞与を労働の対償として賃金と考へていることは疑う余地がない(法条一)としても、通常の賃金とは異なり、その計算方法を就業規則(給与規程)で予め規定すること(同法八九)は、およそ不可能に近い。「賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する」。厚生労働省のモデル就業規則に依り、賞与の支給額をこのように規定している企業も少なくない。会社の業績や従業員の成績次第で、高くもなれば低くもなる。それが賞与の宿命と考へてよい。

こうした支給額の上下変動は、程度の差こそあれ、公務員や法人職員に支給される期末勤勉手当についても同様にみられることであり、その額がこれまでもアップダウンを繰り返してきたことはよく知られている(一般職の下表を参照)。公務員の給与が民間給与に準拠して決定され(国家公務員法六四条二項、地方公務員法二四条三項)、法人職員の給与がその公務員給与に準拠して決められる以上、そうならなければ、むしろおかしいのである。

このように、賞与や期末勤勉手当については、支給実績が年度ごとに変動(上下)することは、その性格上当然のことであり、仮に前年度の支給実績を下回つたとしても、これを不利益変更と解すべきではない。

それゆゑ、判決(判旨三)のいうように「毎年度の支給実績がその都度個別の労働契約の中に取り込まれ、労働契約の要素と化している」とすることは、こうした期末勤勉手当の性格を無視したものといわざるを得ず、「一二月理事会において具体的な支給額が決定されなかつた場合における二二期の期末勤勉手当については、従前の支給実績(具体的には前年の支給額ということになる。)に基づいて請求権が発生する」としたり、「一

期末勤勉手当の推移等(一般職の国家公務員)

年度	期末勤勉手当の支給倍率(月数)					計	給与改定率(%)	
	6月		12月		3月		人事院勧告	給与法改正
	期末	勤勉	期末	勤勉				
昭和51	1.40	0.50	2.00	0.60	0.50	5.00	6.94	
52	1.40	0.50	2.00	0.60	0.50	5.00	6.92	
53	1.40	0.50	1.90	0.60	0.50	4.90	3.84	
54	1.40	0.50	1.90	0.60	0.50	4.90	3.70	
55	1.40	0.50	1.90	0.60	0.50	4.90	4.61	
56	1.40	0.50	1.90	0.60	0.50	4.90	5.23	
57	1.40	0.50	1.90	0.60	0.50	4.90	4.58	
58	1.40	0.50	1.90	0.60	0.50	4.90	6.44	
59	1.40	0.50	1.90	0.60	0.50	4.90	4.77	
60	1.40	0.50	1.90	0.60	0.50	4.90	5.74	
61	1.40	0.50	1.90	0.60	0.50	4.90	2.31	
62	1.40	0.50	1.90	0.60	0.50	4.90	1.47	
63	1.40	0.50	1.90	0.60	0.50	4.90	2.35	
1	1.50	0.60	2.00	0.60	0.50	5.10	3.11	
2	1.60	0.60	2.10	0.60	0.55	5.35	3.67	
3	1.60	0.60	2.10	0.60	0.55	5.45	3.71	
4	1.60	0.60	2.10	0.60	0.55	5.45	2.87	
5	1.60	0.60	2.00	0.60	0.50	5.30	1.92	
6	1.60	0.60	1.90	0.60	0.50	5.20	1.18	
7	1.60	0.60	1.90	0.60	0.50	5.20	0.90	
8	1.60	0.60	1.90	0.60	0.50	5.20	0.95	
9	1.60	0.60	1.90	0.60	0.55	5.25	1.02	
10	1.60	0.60	1.90	0.60	0.55	5.25	1.07	
11	1.60	0.60	1.65	0.60	0.50	4.95	0.28	
12	1.45	0.60	1.55	0.55	0.55	4.75	0.12(増給改定なし)	
13	1.45	0.60	1.55	0.55	0.55	4.70	0.08(増給改定なし)	
14	1.45	0.60	1.55	0.55	0.55	4.70	-1.03	
15	1.55	0.70	1.45	0.70	0.20	4.65	-1.07	
16	1.40	0.70	1.60	0.70	—	4.40	改定なし	
17	1.40	0.70	1.60	0.75	—	4.40	-0.36	
18	1.40	0.70	1.60	0.75	—	4.45	改定なし	(予定)

注) 一般職の国家公務員には、いわゆる特定幹部職員を含まない。

一二月理事会において従前の実績を下回る支給額が決定された場合においても、それは労働契約の内容を労働者に不利に変更するものにほかならないから、それが効力を有するためには原則として個別に労働者側の同意があることを要する」とすることは、このような誤った解釈を

前提とするものとして、同様に認め難いということになる。

公務員(國家公務員以下)の場合、一二期期の期末勤
勉手当の支給倍率は、夏の人事院勧告を受けて、秋の臨
時国会または特別国会で、一般職の職員の給与に関する
法律(給与法)が改正されることにより、年度ごとに決
まるのが通例となっているが、その支給倍率は、当該年
度限りのものであり、それが翌年度における支給倍率を
保障するものでないことは、いわば当然のこととして理
解されている。

たとえば、平成一四年度一月月に改正された給与法は、
一二期期の期末勤勉手当について、期末手当の支給倍率
を一・五五から一・八五に改める(平成一五年度以降停止す
る)ことが決まっていた。三
月期の期末手当について、その支給倍率を〇・五五から〇・五〇に改
め、うち〇・三〇相当分を一二期期に前倒して支給することにしたも
の(ととも)、勤勉手当の支給倍率を〇・五五に据え置
くものであったが、平成一五年度四月一日以降、一二期期
の期末手当の支給倍率をさらに一・七〇に改める(一方
で、勤勉手当の支給倍率)ことを規定していた。しかし、平
成一五年度一〇月に改正された給与法は、これにまったく
拘束されることなく、一二期期の期末手当の支給倍率を
さらに一・四五に引き下げたものとなった。つまり、一
二期期の期末手当を一・七か月分とする給与法の改正規
定は、ついに一度も施行されることのないまま、その姿
を消す。公務員の場合には、そうしたことを現実にあ
つたのである。

たしかに、本件の場合、両年度における一二期期の期
末勤勉手当の乗率(支給月数)はともに三・二か月(期
末手当二・六か月、勤)とされており、乗率をそれぞれがダウ
ンしたというケースではない。実際にも、公務員の場合、
一二期期の期末勤勉手当の支給月数が二・七か月を超え
たことはなく、三二期期に勤勉手当が支給されたこともな
いほか、三二期期の期末手当も平成一五年度以降これが廃

止されており、人事院勧告に倣ったとはいっても、Yの
場合、その対象はあくまでも本俸の改定にとどまってい
たようである(なお、本俸の改定時期もYでは両年度を通じて
については、一二月月となっており、少くとも平成一五年度に
員と一か月のズレがあった)。

しかし、判決は、より一般的に期末勤勉手当の支給額
が前年度の支給実績を下回る場合には、原則として労働
者の個別同意がない限り、その変更を認めない(前年度の
が基づいて請求権)ものとなっており、仮にこのような考
え方に従うとすれば、人事院勧告に準拠して期末勤勉手
当の支給倍率を変更している数多くの法人は、たちど
ろに頭をかかえざるを得なくなる(民間企業における賞与に
組みとしての賞与制度がそ
もも維持できなくなる)。

賞与や期末勤勉手当については、各年度における支給
実績はその年度においてしか意味を持たず、ある年度の
支給額が前年度の支給実績を下回ることがあったとして
も、それは賞与や期末勤勉手当の性格上当然のことであ
って、これを不利益変更の問題として論じるべきではな
い(このことは、賞与の減額事由(産休や育児時間の欠勤扱い等)に
ついて基本法的にいえることであつて、そこに不利益変更の概念
をもち込むことには疑問がある。反対、高宮学園(東明学園)
差戻金事件(東京高判平18・4・19労働判例九一七号四〇頁)。
この制度の根幹ともいふべき認識を欠いていたところ
に、本判決の最も大きな問題がある。こういっても、誤
りはないのである。

二期末勤勉手当と減額調整

とはいえ、右のようにいうことは、本俸の減額改定分
(減額改定を四月に行つたした場合に支給すべ
き給与額と、実際に支払つた給与額との差額分)を期末勤勉手
当において「調整」することまでをも直ちに正当化する
ものではない。このような減額調整は、不利益
を事実上遡及させるものとして許されないと考え方は、
これを無視できないからである。

では、期末勤勉手当における減額調整とはそもそも何
なのか。また、裁判例は、これをどのように理解してき
たのか。以下では、こうした問題について、公務員のケ

ースを例に検討することから始めることにしよう。

(一) 公務員における減額調整

俸給を増額改定する場合には、これを四月一日に遡つ
て適用する。公務員については、昭和四十七年度以降、こ
うした方式が採用されてきた(六二期の期末勤勉手当)。こ
うしたことは改正給与法の附則に明記され、改正前の法規
定に基づいて支給された給与は、改正後の法規定による給
与の内払とみなす旨の規定(確認規定)がこれに併せて
設けられることもあった。

こうしたなか、平成一四年度以降、平成一五年度およ
び一七年度を含め、三回にわたり公務員の俸給は減額改
定を経験することになるが、そのいずれにおいても遡及
適用方式は採用されず、減額改定規定については、公布
の日の属する月の翌月の初日から施行する旨の定めが附
則に置かれた上で、一二期期の期末手当において減額調
整を行う旨が別途同じ附則で定められることになつた
(平成一四年度と一五年度以降では、以下にみるように、附則の規定
内容がやや異なつていた。なお、平成一四年度の場合、地方公務員
額調整を行つたところも多かった)。

イ 平成一四年度における減額調整の根拠規定 改正
給与法附則(概要)

5 平成十四年十二月に支給する期末手当の額は、改正
後の給与法の規定にかかわらず、これらの規定により
算定される期末手当の額(基準額)から、第一号に掲
げる額から第二号に掲げる額を減じた額に相当する額
を減じた額とする。この場合において、第一号に掲げ
る額から第二号に掲げる額を減じた額が基準額以上と
なるときは、期末手当は、支給しない。

一 平成十四年十二月一日まで引き続き在職した期
間同年四月一日から施行日の前日までのもの(繼
続在職期間)について支給される給与のうち俸給、
初任給調整手当及び扶養手当並びにこれらの額の改
定により額が変動することとなる給与(俸給等)の

額の合計額

二 継続在職期間について改正後の給与法の規定により算定した場合の俸給等の額の合計額

ロ 平成一五年度(一七年度)における減額調整の根拠規定 改正給与法附則(概要)

5 平成十五年(一七年度)十二月に支給する期末手当の額は、改正後の給与法の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額(基準額)から次に掲げる額の合計額(調整額)に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

一 平成十五年(一七年度)四月一日において職員が受けるべき俸給、俸給の特別調整額、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当及び特勤勤務手当、暫定筑波研究学園都市移転手当並びに教職調整額の月額の合計額に百分の一・〇七(〇・三六)を乗じて得た額に、同年四月から施行日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額

二 平成十五年(一七年度)六月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に百分の一・〇七(〇・三六)を乗じて得た額

注 (一)内は平成一七年度。なお、同年度(改正附則)においては、前年度における国立大学の法人化に伴い、一号から教職調整額が削除された。

このように、減額調整の方法は、各年度により異なるものとなったが、平成一四年度においても、六月期の期末勤勉手当は、改正附則五項一号という俸給「額」の改正により額が変動することとなる給与として調整の対象とされたことから、年度ごとの差異は、実際には調整の対象となる「俸給等」に含まれる諸手当の違いにとどまることがになった(たとえば、平成一四年度には、超過勤務手当、休日給および夜勤手当がこれに含まれることに

なったのに対して、平成一五年度および一七年度には、これらの手当に代えて、住居手当や通勤手当が含まれることになった)。

ただ、いずれにせよ、俸給の減額改定自体は四月に遡及させず、一二月期の期末手当の支給額を算定するに際して減額調整を行うという方法が採られたのであり、人事院自身も給与勧告を行うに当たり、不利益不遡及原則に則り四月遡及は行わないことを明確にする一方で、年間でみて官民給与を均衡させる観点から、一二月期の期末手当で所要の調整を行う旨を明らかにしていたことは注目に値する。

(二) 減額調整と裁判例

「本件人事院勧告が、不利益不遡及の原則を踏まえて、改定を同年四月には遡及させないで年間の官民の給与を均衡させるという目的は、正当であり、かつ、速やかに調整が行われる必要があること及び弾力的な調整として月例給より特別給を対象とすることとして、勧告後の期末手当を対象として四月からの一年間で均衡を採るように措置をする方法は相当であり、本件全証拠によっても、上記の調整措置として、本件特例措置に代わるもので本件特例措置より適切なものを見出すことは困難であるから、本件特例措置は、許容された裁量の範囲内にあり、合理的であるということが出来る。これまでの国家公務員の給与改定が、…昭和四十七年以降三〇年以上にわたり、ほぼ四月改定を履行してきたことに照らしても、本件人事院勧告において、上記の選択をしたことには合理的根拠があると評価される。国家公務員にとつては、本件特例措置により一二月期の期末手当が減額されることは手痛いことであるが、民間の給与水準との均衡を考慮した措置として、受容するものやむを得ないものである」。

平成一四年度人事院勧告等損害賠償事件(東京高判平17・9・29判例時報一九二〇号一四六頁において、東京高裁はこのように述べ、一二月期の期末手当における減

額調整措置(本件特例措置)の違法性を否定する(同事件)の審判である(東京地判平16・10・21判例時報一八八〇号二〇頁もほぼ同旨)。その背景には、「現行制度上、毎年四月一日における官民の給与状況を調査して勧告がされることからすると、調査又は勧告の時点から給与の改定に至るまでの時間の経過が必至であるために、官民の較差を年間の給与総額において均衡を保つための措置として、すでに発生している俸給等に係る措置を含めて相応の調整措置を講じることも避けがたい」という事情があり、年間を通じて官民給与の均衡を図る現行の人事院勧告制度は、それなりの合理性を有する制度として、裁判所においても理解されているということが出来る。

たしかに、上記判決も述べるように、国家公務員の給与に関しても「既に発生確定した部分については、後の立法によってこれを処分し、又は変更することは、国家公務員が労働の対価としての賃金に相当する給与によって生活の糧を得ていることに照らしても、また、その財産権に対する侵害とみる余地もあることから、無前提に許されるものではない」ということができ、本件特例措置は「既に発生した給与請求権を処分し、又は変更するものではないものの、経済的にみれば、平成一四年度四月から同年一月までの給与について改正前の給与法により算定した金額と改正給与法により算定した金額との差額を返戻させること、あるいは一二月の期末手当と相殺することと同一の結果を招来することになるものであり、給与を生活の糧とする国家公務員にとつて、相応の苦痛を与えるものである」ともいえるが、だからといってその合理性を認められないわけではない。判決はこういうのである。

このような考え方は、地方公務員についてもほぼ同様に維持されており、たとえば次のように述べる兵庫県(期末手当減額)事件(大阪高判平18・2・10労働判例

告に完全に準拠した期末勤勉手当の改定を行っていたとすれば、本件判決の論理を前提とする限り、平成一四年度については結論が逆になっていた可能性もある。同年度の場合、Yが本俸の遡及改定を行うことを明言していたため、その点から違法とされる余地はあつた（前掲・函決を参照）が、支給額の増減だけで考えると、こうなるのである。

とはいえ、平成一五年度がそうであつたように、期末勤勉手当の支給倍率そのものを下げざるを得ない場合もある。このようなとき、給与規程にその支給倍率を定めていれば、不利益変更の問題が生じることは避けられない。評者自身は、給与規程に定める期末勤勉手当の支給倍率は、当該年度限りのものとして理解する（前述したよ法も同様の）のが当事者の意思解釈としても最も妥当であると考えるが、裁判所が同じように判断してくれるという保証はない。

だとすれば、期末勤勉手当の支給倍率を定める規定を給与規程から削除する以外に方法はない（ちなみに、評者の給与規程では「期末手当の額は、その期（の勤務先における）ごとに決定する」等の定めを置いている）。それでも減額調整の問題は残るが、支給額の計算方法までは具体的に明示する義務は使用者にない。「人件費の大半を運営費交付金（＝税金）で賄っている以上、公務員の支給額を超える期末勤勉手当は支給できない。支給額もそれを前提として決定する」。それで十分と考えるのであるが、どうであろうか。