

主 文

原判決を取り消す。

被控訴人は控訴人等に対しそれぞれ別表記載の各金員及びこれに対する昭和三四年六月一日以降各完済に至るまで年五分の割合による金員を支払うべし。

控訴人等は被控訴人等に対しそれぞれ別表記載の各金員及びこれに対する昭和三四年六月一日以降各完済に至るまで年五分の割合による金員を支払うべし。

訴訟費用は第一、二審を通じてこれを二分し、その一つは控訴人等の負担、その余は被控訴人の負担とする。

事 実

控訴代理人等は、「一、原判決を取り消す。二、被控訴人は控訴人等に対し、それぞれ別表記載の各金員及びこれに対する昭和三四年六月一日以降各完済に至るまで年五分の割合による金員を支払え。三、被控訴人の反訴請求を却下する。四、訴訟費用は本訴及び反訴を通じ第一、二審とも被控訴人の負担とする。」との判決並びに第二項について仮執行の宣言を求め、被控訴代理人等は控訴棄却の判決を求めた。

当事者双方の主張及び証拠の提出、援用、認否は、次のとおり付加するほか原判決事実摘示記載のとおりであるから、これを引用する。

(被控訴人の主張)

一、労働基準法第二四条第一項は賃金の支払方法を規定したものであつて、相殺禁止の規定ではない。右規定の趣旨を拡張するとしても、せいぜいいわゆる賃金の天引の禁止、例えば労働組合費の天引、貯蓄金の留保、他店からの食費その他の売掛金債権の控除等のごとく、使用者の反対債権の存在を前提ないし予想しない場合に及ぼし得るにとどまり、賃金債権との相殺を禁止する趣旨までも含んでいると解すべきではない。賃金債権との相殺の禁止は、同法第一七条の規定するところである。

このことは次の点からいつでも明らかである。すなわち船員法第五三条第一項は、「給料その他の報酬は、法令又は労働協約に特別の定のある場合を除いて、その全額を通貨で直接船員に支払わなければならない。」と規定している。そうして一方同法第三五条は、「船舶所有者は、船員に対する債権と給料の支払の債務とを相殺してはならない。但し相殺の額が給料の額の三分の一を超えないとき及び船員の犯罪行為に因る損害賠償の請求権を以てするときは、この限りでない。」と規定している。右第三五条はまず明確に給料債権に対する相殺一般を禁止し、ついで除外例として相殺額が給料の額の三分の一以内であるとき、もしくは自働債権が船員の犯罪行為に因る損害賠償債権である場合をあげているのである。前記両規定を対照すれば一見して明らかとなり、船員法第五三条第一項は相殺禁止の趣旨を含まないものであり、だからこそ同法第三五条が一般的に相殺を禁止する旨を規定したのである。逆に言えば同法第三五条が相殺を一般的に禁止しているので同法第五三条第一項には相殺禁止の趣旨が含まれていないということもできよう。そ与して船員法第五三条第一項の規定は、若干措辞は異なるが労働基準法第二四条第一項の規定と全く同一の内容を持っている。従つて労働基準法第二四条第一項と同法第一七条との関係については、船員法第五三条第一項と同法第三五条との関係と同様に理解すべきである。

かくて労働基準法上は相殺禁止について規定するのは同法第一七条のみであり、同条は前借金等と賃金との相殺のみを禁止しているに過ぎないから、前借金以外の債権を自働債権とする相殺については民法の規定する諸原則に戻り、不法行為に因つて生じた債権を受働債権とする相殺（民法第五〇九条）、差押禁止債権を受働債権とする相殺（同法第五一〇条）、差し押えられた債権の相殺（同法第五一条）等に当らない限り、労働基準法上もこれを是認すべきである。

もし労働者の賃金債権に対しては、使用者においていかなる賃金債権を以てする相殺も許されないと解するとしても、使用者としては反対債権を以て労働者の自己に対する賃金債権を差し押え、かつ転付命令を得て直ちに反対債権の満足を得る方法によるだけのことである。これを結果から見れば賃金債権と反対債権とが相殺されたのと選ぶところがない。このような迂遠な道をとらなければならない法律上の根拠はどこにもない。

もちろん労働基準法第二四条第一項の規定は、賃金が確實かつ十分に労働者の手に渡つてその生活維持に不安なからしめようとする規定であること、また一般に労

働者の生活を脅かしてはならないことは、改めて言うまでもないことである。しかしそのための措置はすでに民法の上でとられている。使用者が賃金債権に対して相殺をすることも、使用者以外の債権者が賃金債権を差し押えることも、労働者の生活を脅かす点において区別すべき理由はないから、どちらも労働者がその支払期に受くべき金額の四分の一に限り許されることとなつてい（民法第五〇条、民事訴訟法第六一八条）。これをさらに労働基準法第二四条第一項本文が、民法による賃金相殺の制限的許容を排除し、賃金の額がいかに高くても、かつ使用者のなす相殺のみを他の債権者の差押と区別して全然許さないことにしたとすれば、労働者の生活を脅かしてはならないという理由からは、全く説明のできないことである。全額払の原則により使用者が賃金債権の相殺を全面的に禁止されるということは、労働者の生活保障の必要を超えて理由なしに使用者の民法上の権利を抑制することになる。

この点に関し労働基準法第二四条第一項但書所定の労働者との協定の活用により、右の不合理的を救済できると考えるのは、安易な考え方である。何故なら一方では単に協定を結ばなかつたとの一事により、使用者の正当な権利の行使が労働者の生活を脅かさない、つまり民法が相殺を許している限度においても禁止されるという不合理が残る。他方では単に協定を結んでいるとの一事により、民法上の相殺制限の限度を超えた相殺が許されることになり、労働基準法第二四条は労働者の生活保障とは全く別のことを目的とすると言わなければならない。

二、 仮に労働基準法第二四条第一項が賃金債権との相殺を禁止する趣旨を含むものとしても、本件減額は以下に述べる理由により右規定に反しないと言うべきである。

第一に本件減額は給与と給与との間におけるものであることに留意を要する。労働者が欠勤した時にその欠勤日の賃金が支給されないことは、労働契約の当然の内容であるから（ノーワーク・ノーペイの原則）、もし本件におけるように賃金が予め一定額の月給として定められている場合において、欠勤した後始めて到来する給料支払日に当該月の給与から減額されたならば、何人も当然のこととしてこれを承認するであろう。またもし当該月の給与が全額支給された後に欠勤が行なわれたために、翌月以降の給与から減額されるに至つたならば、この時も通常の常識人としては当然のこととしてこれを承認するところであろう。またこのことは支払日前に賃金債権が発生しない事由が生じたにも拘らず、支払日が接着しているため事実上控除できず全額を支払つた場合にも同様と言うべきである。このように見れば、本件減額のごとき給与と給与との間の清算は、形式論的に言えば相殺として構成されるであろうが、実質的にはまさに労務供給契約自体の内容をなしているものというべきであり、給与の調整的相殺と言うべきである。

第二に本件においては、控訴人等は当日欠勤していることを自ら認めている。このように欠勤したときには遠からず減額を受けるべきことは当然に予想し得たところであるから、本件減額によつて思わぬ時に僅かの額の賃金しか手に入らなくなつたり、そのために生活が経済的に脅かされる結果となるとは考えられない。

第三に本件減額は欠勤の当月と接近した月になされている。欠勤後数年も経過して忘れた頃に減額されたのであるならばいざ知らず、本件におけるように接着した時期に減額がなされたからといって、そのために控訴人等が思わぬ時に僅かな賃金しか手に入らぬことになつて、生活が経済的に脅かされる結果となつたとは考えられないところである。

第四に本件減額は給与の総額の五分之一を超えていない。この程度の金額を減額されたからといって、控訴人等の生活が経済的に脅かされる結果となるとは考えられない。

三、 本件減額のためには、現実に減額する日の一ヶ月半前にその内申書の提出を求めなければならなかつた。

当時の給料支給日は次のとおりであつたから、その一ヶ月半前という、それぞれ下欄記載の日迄に右の処置をとることが必要であつたのである。

	支 払 期 日	処置をとるべき日
昭和三三年一二月分	昭和三三年一二月五日	昭和三三年一〇月二〇日
同 三四年 一月分	同 三四年一月一四日	同 三三年十一月二五日
		（正月休みを五日間とみてこれ

を差し引く）
同 年 二月分 同 年 二月一七日 同 三三年一二月二八日
（正月休みを差し引く）

同 年 三月分 同 年 三月二〇日 同 三四年二月五日
昭和三年一月一日までの欠勤を理由として減額する場合に、どの月分の
給与から減額することが可能かと言うと、右に述べたところから明らかなる。しか
減額が可能な給与としては一応昭和三年二月分の給与が浮び上つてくる。当時群
その前に起案の検討、減額の早見表の作成作業等に一日間は必要である。当
馬県における教職員の人数は総員約一二、〇〇〇名（内約二、〇〇〇名は県立校
係）、地方教育事務所一〇ヶ所、市町村教育委員会七八、県立学校数四二校（他
に分校二〇校）、小中学校数五四四校（他に分校一〇一校）であり、本件減額はこ
のうち約四、八〇〇名を対象とし、金額は約六百万円に及ぶものである。右のよう
な膨大な事務量の処理に当つたのであるから、本件のごとき程度の日時を費したか
らといつて、減額の時期を特に延引したものであるということとはできない。他方控訴人等
の側の立場に立つてみても、もはや減額を予想し得ない程の時期に減額したものと
いうこともできないであらう。

（控訴人等の主張）

一、労働基準法第二四条第一項は、賃金を唯一の収入とする労働者の生活を安
定せるといふ労働政策上の見地から設けられた規定であつて、たとえ労働者の賃金
債務不履行や不法行為を理由とする損害賠償請求権を自働債権とする場合でも、賃金
債権との相殺を許さない趣旨と解すべきである（最高裁判所昭和三年一月一
月二日判決、同大法廷昭和三年五月三十一日判決）。右規定と同法第一七条との関
係についても、同法第一七条は従前屢々行なわれた前借金と賃金債権との相殺が著
しく労働者の基本的人権を侵害するものであるから、これを特に明示的に禁止した
ものと解すべきであり、同法第二四条の規定があるからといつて同法第一七条の規
定が無用のものとなるのではなく、また同法第一七条の規定があるからといつて同
法第二四条の趣旨を前述のように解することの妨げとなる訳ではない。

もつともこの点に関しては、船員法第三五条の規定が存在することを以て、労働
基準法第二四条第一項が賃金債権に対する相殺を全面的に禁止したものではないと
解する根拠とする見解もあるけれども、その理由がないことは以下に述べる通りで
ある。すなわち船員法は一般労働者とは同一に規律し得ない船舶乗務労働者の労働
関係について設けられた特別法であるから（労働基準法第一一六条、船員法第六条
参照）、両者の労働関係の相違がもたらす規律の特殊性があるのであつて、その特
殊性の由つて来たる所以を考えず、ただちに一般の労働関係の規律と同日に論ずる
のは不当であり、例外を以て原則を論ずる誤りを犯すものといふべきである。

のみならず船員法自体もその第五三条において賃金の全額払、通貨払、直接払と
賃金債権との相殺の禁止を原則としているのであり、相殺許容を規定する同法第三
五五条はまさに右第五三条が例外として規定する「法令……に特別の定めがある場合」
に該当すると解すべきである。従つて船員法第三五条の規定は、労働基準法第二四
条第一項が賃金債権に対する相殺禁止の趣旨を含まない根拠となるものではない。

二、次に労働基準法第二四条第一項はいわゆる調整的相殺をも禁止する趣旨で
はないとする見解について述べるのに、一定の期間内の労働に対する賃金が当該一
定の期間の満了前に支払われることとなるように支払日が定められている場合にお
いて、その支払日以後当該期間満了以前に賃金債権が発生しない事由が生じたとき
や、あるいは賃金債権の発生を妨げる事由が支払日に接着して生じたため、事実上
右支払日に控除をすることが不可能であるとき等にも、次の支払日以降の給与から
の相殺を禁止するのは余りにも実情にそぐわないから、このようないわば調整的な
相殺は事実上不可避であるとする見解がある。なるほど減額事由の存在が客観的に
明白であつて、その点につき労使間に争がないことを前提とするならば、賃金支払
の過不足を事務的に調整するための相殺が必要とされることも考えられよう。しか
しだからといつて直ちに労働基準法第二四条第一項の全額払の原則を緩和すべきだ
ということにはならない。何故なら右規定の法意は、前述のとおり労働者の一定額
の賃金収入をみだりに減少させないことによつて、労働者がこれにより日常営む一
定の規模の生活を維持せしめるところにあるが、賃金の過不足の調整とは殆ど常に
労働者の一定の賃金収入を減少させ、事実としてその生活に打撃を与えるものであ
つて、前記法意に反する点においては、過払分の調整も他の反対債権による相殺と
なんら選ぶところがないからである。いわんや使用者が一方的に減額事由の存在が
明白であるとすると、労働者がこれを争う場合には、たとえ使用者側に事務上の必
要があるとしても、これを相殺によつて処理せしめることが許されないのと言ふま
でもない。このような場合にも相殺を認めることは、実質上使用者に自力救済の利
益を認め、これを争ひ権利を回復するための手続的負担を労働者に負わしめること

を意味するから、もし右のような一方的調整としての相殺が許されるとすれば、労働者の生活の安定は甚しく害され、労働基準法第二四条第一項の法意は遂に没却されてしまうに至るであろう。右規定の趣旨からすれば、その解釈運用は厳格になされるべきであり、従つて同項但書所定の事由がないにも拘らず、単なる便宜から相殺禁止の原則を緩和することは許されないところである。

かくしていずれにせよ使用者としては、いわゆる調整的相殺をなすためにも前期条項但書所定の要件を満たす以外には途がないのである。従つて使用者において右の方途に出ない場合の不利益は使用者自身が負うべきことは理の当然である。もちろんこの場合でも使用者に対しては別途不当利得返還請求ないし損害賠償請求をする途は残されているのであつて、その権利行使が全く封ぜられる訳ではない。

三、次に本件減額については、その根拠となるべき労働基準法第二四条第一項但書所定の法令は存在しない。

すなわち「群馬県立学校職員の給与に関する条例」第一八条及び「群馬県市町村立学校職員の給与に関する条例」第一八条は、「学校職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき、教育委員会の承認があつた場合を除くほか、その勤務しない一時間につき、……勤務一時間当りの給与額を減額して給与を支給する。」という文言からも明らかなように、実体的な減額を許容する根拠となる規定であつて、減額の手続、方法及び時期については、なんら触れるところがないのである。従つて右各規定が減額の手続についてなんら触れていないからといつて、減額の時期、方法につきなんら限定しない趣旨であると解し、あるいは減額事由の発生した月の翌月以降の給与からの減額を許容する趣旨であると解するのは極めて不当である。「群馬県職員の給与に関する条例」に前記各規定と同内容の減額に関する規定があり、その支給規則にこのような減額を「それぞれの月以降の給料及びこれに対応する暫定手当から差し引く。」と規定されていることは、なんら前記見解を左右するものではないし、まして本件減額以後県立学校職員及び市町村立学校職員につき同様の規定を含む支給規則が公布施行されたことは、本件減額が明確な法令の根拠なしに行なわれたという事実を動かすものではない。

労働基準法第二四条第一項本文の立法趣旨が前記のとおりである以上、これに対する例外事由を規定した同項但書は、厳格に限定的に解すべきであつて、これを類推拡張して原則を脅かすような解釈は厳に戒めるべきである。

四、被控訴人主張の前記三の事実のうち、本件減額のためには現実に減額する日の一ヶ月半前に内申書の提出を求めなければならなかつたこと、減額前における起案の検討その他の事務処理に一〇日間が必要であることは争う。当時の群馬県における教職員の人数、地方教育事務所、市町村教育委員会の数、学校数、及び減額の総金額等は知らない。

(証 拠 関 係)

控訴代理人等は当審において甲第一号証、同第二号証の一、二、同第三号証の一ないし三、同第四、第五号証を提出し、当審証人A、同B、同Cの各証言を援用し、乙号各証の成立はいずれも認めると述べた。

被控訴代理人等は当審において乙第一号証の一、二、同第二、第三号証、同第四号証の一、二、同第五号証、同第六号証の一ないし三、同第七ないし第一二号証を提出し、当審証人Dの証言を採用し、前記甲号各証の成立はいずれも認めると述べた。

理 由

第一、控訴人等の本訴請求について

一、控訴人等が昭和三四年三月当時いずれも原判決添付別表所属校欄記載のとおり、群馬県内の公立学校の教員として勤務していたものであつて、その給与が県立学校の教員である控訴人Eについては、地方公務員法第二四条、「群馬県立学校職員の給与に関する条例（昭和三一年九月二九日群馬県条例第四一号）」により、また市町村立学校の教員であるその余の控訴人等については、市町村立学校職員給与負担法第一条、「群馬県市町村立学校職員の給与に関する条例（昭和三一年九月二九日群馬県条例第四二号）」により、いずれも被控訴人の負担とすることと定められており、昭和三四年三月当時における控訴人等の給与のうち給料と暫定手当との合計額がそれぞれ原判決添付別表（イ）欄記載のとおりであつて、被控訴人においてこれを原則として毎月二日に一二月は五日に、またそれらの日が休日ないし日曜日に当たるときはその前日に、その月分を支払うべきことと定められていたことは当事者間に争がなく、また控訴人等が昭和三四年三月中その勤務する各学校において正常に勤務したにも拘らず、被控訴人において同月二〇日控訴人等に対しその

月分の給与を支払うに際し、給料及び暫定手当として前記原判決添付別表（イ）欄記載の金額から（ハ）欄記載の金額を減額し、（ロ）欄記載の金額のみを支払ったこともまた当事者間に争がない。

二、そこで次に被控訴人主張の抗弁について考えるのに控訴人等が平常勤務日である前記別表（二）欄記載の各年月日に、服務監督権者である群馬県ないし各市町村教育委員会の承認を受けないで勤務しなかつたこと、及び控訴人等が右勤務を欠いた各月において、当月分の給料及び暫定手当の全額である前記別表（ホ）欄記載の金額の支払を受けたことは、いずれも当事者間に争がない。そうして被控訴人は、控訴人等の右無断欠勤の事実に基づき、「群馬県立学校職員の給与に関する条例」第一八条、第一九条、同条例附則（昭和三二年八月一日群馬県条例第四四号）第一八項、及び「群馬県市町村立学校職員の給与に関する条例」第一八条、同条例附則（昭和三二年八月一日群馬県条例第四五号）第一八項により、前記別表（ハ）欄記載の各金員を昭和三四年三月分の給与から減額し、その残額を控訴人等に支払ったものである旨主張するので、右減額の適否について判断する。

まず控訴人は右支払が適法である理由として、前記別表（イ）欄記載の金額は減額事由がない限り毎月支払われるべき基準額であるに過ぎず、もし所定の減額事由があるときは当然右基準額から減額をなすべきものであり、従つて控訴人等の昭和三四年三月分の給与債権は右減額がなされた残額のみについて発生したというべきであるから、同月分の給与は全額支払済である旨主張する。しかしながら地方公務員法第二四条第六項、第二五条第一項、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」第四二条によれば、県費負担教職員の給与は都道府県の条例に基づいて支給されなければならないことと定められているところ、これに基づく前記「群馬県市町村立学校職員の給与に関する条例」第一二条は、「１給料の計算期間（以下「給与期間」という。）は月の一日から末日までとし、給与期間につき給料月額を全額を支給する。２給料の支給日は、その月の二十一日とする。ただし、支給日が休日又は日曜日にあたるときは、その前日とする。３災害その他特別の事情により、その必要を認めるときは、前項の支給日を変更することができる。」旨を定めており、同じく第一三条は、「１新たに学校職員となつた者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。ただし離職した公務員が即日学校職員となつたときは、その日の翌日から給料を支給する。２学校職員が離職し、又は死亡したときは、その日までに給料を支給する。３前二項の規定により給料を支給する場合であつて、給与期間の初日から支給する場合以外のときは、その給料額は、その給与期間の現日数から勤務を要しない日の日数を差し引いた日数を基礎として日割によつて計算する。」旨を規定しており、「群馬県立学校職員の給与に関する条例」第一二条、第一三条にも右と同一の規定が存している。そうしてこれによると原則として毎月一日に控訴人等に対して支払われる給料は、その月の勤務に対するものとして支払われていることが明らかである。従つてある月に発生した減額事由に基づき、その月分の給与から減額がなされた場合においては、その月の給与債権は減額後の残額についてのみ発生しているにほかならず、右残額の支払によつてその月分の給与は全額支払済といえようけれども、減額措置をした当該月に減額事由が存在しない場合には、仮にその以前に減額事由が発生しており、その減額が未だなされていないとしても、当該月の勤務に対するものであるその月の給与債権額が当然に減少するわけではない。このような場合に当該月の給与から減額をなせば、右減額措置そのものが適法なものとして許されるか否かは別論として、当該月に発生した給与債権の全額を現実に支払ったことにならないのは明らかである。従つて控訴人等の昭和三四年三月分の給与債権は、被控訴人において同月中に減額事由が発生したことを主張立証しない限り、控訴人等の同月中の勤務に対しその全額について発生したものであるほかなく、前記三月分の給与債権が昭和三三年一〇月ないし一二月中の欠勤による減額をなした残額についてのみしか発生していないとする被控訴人の主張は、その理由がなく採用できない。

三、次に被控訴人は、控訴人等の昭和三四年三月分の給与債権が全額について発生したとしても、これから同三三年一〇月ないし一二月中の無断欠勤分の給与を減額することは適法であると主張し、控訴人等は右減額措置は労働基準法第二四条第一項により禁止される旨主張するので、この点について判断する。控訴人等が前記のとおり原判決添付別表（二）欄記載の各年月日に、服務監督権者である各教育委員会の承認を受けないで欠勤しながら、右欠勤した各月において当月分の給料及び暫定手当の全額の支払を受けたことは当事者間に争がなく、この場合各月分

[illegible]

全額を以て、すなわち特別の「明給超限い止よう者い對抗禁の払あ可
 額を約らる分は、所殺があ船定以の相殺全場合とも
 存主はける船員の額を三以法するが限、一は、準解
 の旨又なゆ船料の五を同解給と有分え三が労働の
 規定法令は、給を法債このら船舶の法意欠る
 のであ支払は、がを債にのち船舶の原則同行をてい
 五根拠は、支有の求船反故るでう一定原てし定めれ
 第三の報酬し所殺請るのい法のよ固のつむ規さ
 法との接船船舶相殺のば、すて同法に右払従に外持
 員いので直に「船し賠償れ対にば、報書に全額、方例維
 なるさ給を一項は、損対員従か、う但条の、あ、の、格
 なるる料通項なるをのく、明に三れ一当容の、り
 には、包含「額第三なは為、右所趣第、四、定、法、め、条、が、殺、が、
 に、限、は、包、全、四、法、は、行、右、所、趣、第、四、定、法、め、条、が、殺、が、
 相、殺、趣、一、項、そ、二、員、し、罪、右、所、趣、第、四、定、法、め、条、が、殺、が、
 大、は、止、禁、三、除、基、一、を、員、規、定、は、す、同、に、ら、下、に、五、の、相、殺、趣、
 出、入、は、止、禁、三、除、基、一、を、員、規、定、は、す、同、に、ら、下、に、五、の、相、殺、趣、
 控、訴、相、殺、五、を、働、り、と、船、を、原、則、的、に、禁、が、金、の、限、同、と、ら、の、禁、
 被、控、に、法、場、労、働、の、き、」、払、を、原、則、的、に、禁、が、金、の、限、同、と、ら、の、禁、
 主、則、船、中、員、ある、め、し、と、い、全、額、を、原、則、的、に、禁、が、金、の、限、同、と、ら、の、禁、
 ま、則、船、中、員、ある、め、し、と、い、全、額、を、原、則、的、に、禁、が、金、の、限、同、と、ら、の、禁、
 の、ち、定、旨、を、か、料、の、な、り、な、る、趣、相、殺、る、に、が、う、す、り、止、さ、労働、の、つ、て、

能である。そうであるとすれば、船員法に同法第三五条のような規定が存在することとを以て、労働基準法第二四条第一項の全額払の原則中に相殺禁止の趣旨が含まれることとを以て、労働基準法第二四条第一項の趣旨によつて考えるときは、使用者が労働者の賃金債権に対し、労働者に対する反対債権を以て相殺することは、原則としてその反対債権の発生原因のいかんを問わず、許されないものと解すべきである。

[illegible]

ある。この点について、前記民法第五〇条、民事訴訟法第六八条による制限があることを以て、労働者の経済生活を脅かす虞がないことの根拠としたり、あるいは右各規定の制限を以て前記相殺金額の制限の基準に援用したりするころは、全く理由がないことである。何故なら右各規定は、もとも相殺制限に関する一般規定として、労働者の給与債権を受働債権とする相殺にも適用があるところ、労働基準法第二十四条第一項が特別規定として、右の一般的制限の範囲内の相殺をも原則的に禁止したものであること前述のとおりである。従つて右労働基準法の規定の趣旨に反しないものとして、例外的に許容されべき相殺の範囲を考へるに当たり、相殺金額の面からの合理的な制限があることを以て、特に合理的に接した期間内の相殺を許容する根拠としようとするならば、前記民法等所定の一般的制限とは別個の、これよりさらに厳重な基準を設定しなければならぬことになる。このような観点に立つときは、労働者の経済生活を脅かす結果となる虞がない範囲の金額という基準は、余りにも抽象的に過ぎ明確さを欠くものというほかなない。ないおこの点については仮に労働者各個人において減額すべき金額につき諒解をしていした事実があつたとしても、前記労働基準法第二十四条第一項の法意からいって、右減額が適法なものとなるとは解せられない。以上要するに期間及び金額の点で合理的な制限をすれば、減額をなし得べき最初の機会に限らず減額を許容してよいと見る見解は、結局は前述の労働基準法第二十四条第一項の趣旨を、使用者の一方的意思によつて踏みこむ危険を認めることとなるから、妥当なものといふことはできなない。また使用者と労働者との間に前判示のような範囲を超える減額をも許容する旨の黙示の合意が存在するとの見解も、少なくとも労働者側の意思に合致するものとは思われず、採用することはできない。

なお被控訴人はその主張を裏づける根拠として、前記「群馬県立学校職員の給与に関する条例」第一八条、及び「群馬県市町村立学校職員の給与に関する条例」第一八条が、減額をどの月の給与からすべきかについてなんらの制約を置いていないことをあげている。しかし右各規定を減額事由が発生した月の翌月以降の給与から減額することを無制限に許容する趣旨であるとは解すべきでないことは後述のとおりであるから、被控訴人の右主張はその理由がない。また被控訴人は同じくその主張を裏づける根拠として、被控訴人主張の人事院指令の存在をあげている。なるほど国家公務員について、「一般職の職員の給与に関する法律（昭和二五年四月三日法律第九五号）」第一五条が、前記条例中の各規定とほぼ同一内容のことを規定しているところ、人事院が右法律の実施及び技術的解釈に必要な人事院規則を制定し、及び人事院指令を発する権限を有することは、同法第二条第一号の規定によつて明らかである。そうして人事院が右権限に基づき同法第一五条の運用方針として、「減額すべき給与額は、……その次の給与期間以降の俸給……から差し引く。」旨の指令（一般職の職員の給与に関する法律の運用方針昭和二六年一月一日給実甲第二八号）を発しているにしても、もし右指令が無制限に次の給与期間以降の俸給等からの差引を許容する趣旨であるとするならば、後記のとおり国家公務員についても原則としてその準用があると考えられる労働基準法第二十四条第一項の規定に照らして、これが適法であるとは解し難いし、仮に適法であるとしても、国家公務員のうち一般職に属する職員については、国家公務員法の第一次改正法律附則（昭和二三年一月二三日法律第二二二号）第三条の規定により、労働基準法の規定が一定の制限範囲内で準用されるのに過ぎないのに反し、地方公務員については、地方公務員法第五八条（昭和四〇年五月一八日法律第七一号による改正前のもの）の規定により、労働基準法の規定がいくつかの除外規定を除き、同法第二十四条をも含め原則として適用されることとなつていたように（その後前記改正法律により地方公務員法第二五条に第二項として「職員の給与は、法律又は条例により特に認められた場合を除き、通貨で、直接職員に、その全額を支払わなければならない。」旨の規定が設けられ、これに伴い労働基準法第二十四条第一項の規定は適用されないこととなつた。）、両者と労働基準法の定める諸原則との関係を一様に解することほできないから、前記人事院指令を本件における被控訴人の前記主張を裏づける根拠とするのは相当でない。

また被控訴人主張のように、「群馬県職員の給与に関する条例（昭和二六年一月一七日群馬県条例第五五号）」第一〇条に前記県立及び市町村立学校職員に関する各条例中のそれと同様の減額規定が存し、これについて「職員の給与の支給に関する規則（昭和三三年一月二日群馬県人事委員会規則第七号）」第一二条第二項が、前記人事院指令と同様減額事由の生じた月以降の給料から差し引く旨規定し

ているにしても、これを被控訴人の主張を裏づける根拠となし難いことは前述したところから明らかであろう。また被控訴人主張のように本件減額後である昭和三年一月四日群馬県教育委員会と人事委員会とが協議した結果、「群馬県公立学校職員の給与の支給に関する規則」が公布施行され、同規則第八条第二項に「県立学校職員および市町村立学校職員の各減額すべき給与額は、減額すべき理由の生じた月の分の給料に対応する額とし、それぞれの月以後の給料およびこれに対応する暫定手当から差し引く。」旨の規定があるにしても、本件減額を適法化することができないのは再言するを要しない。

以上に述べたところを本件について見るのに、控訴人等各教育委員会の承認を受けないで欠勤したのは、原判決添付別表（二）欄各記載のとおり、昭和三年一月二八日、同年一月二日、三日ないし六日、八日ないし十一日であり、控訴人等に対する給与の支払日が毎月二日（但し一月は五日）であつたことは前記のとおりである。従つて、昭和三年一月二八日の欠勤については、同月分の給与は既に支払済であり、従つて右過払分の減額をなし得べき最初の機会同年一月二日の一月分の給与支払の際となる。また同年一月中の欠勤については、同月五日以前の欠勤は給与支払前のものであるから観念的には同分の給与支払の際これから減額すべきこととなるが、給与支払日に近接しているため事務処理上減額が不可能であるならば、その範囲内では給与支払後にかかる同月六日以降の欠勤と同様昭和三四年一月分の給与支払の際が減額をなし得べき最初の機会となる。しかるに被控訴人はいずれもその際に減額をなさず、昭和三四年三月二〇日の三月分の給与支払の際本件減額をなしたのであるから、右減額は前述したところ明らかなとおり、不適法なものといわざるを得ない。

四、仮にこの点を一步譲つて、減額事由発生後最初に到来した機会に減額をなすことが社会通念上不可能であると認められるような特別の事情があり、しかもそのことが客観的にも明白であるような場合には、その後到来する減額が可能となつた最初の機会に減額をすることが許されるとしても、その要件の審査に当つては、特に厳格な態度を以て臨むべきことは、既に述べたところから明らかであろう。

ところで被控訴人は本件減額を昭和三四年二月以前にはなし得なかつた旨主張し、これは右に述べたような意味での特別な事情が存在したとの趣旨の主張にも解し得るので、この点について判断する。いずれも成立に争のない乙第一号証の一、二、同第二、第三号証、同第四号証の一、二、同第六号証の一ないし三、同第七、第八号証並びに当審証人A、同B（但しいずれも後記採用しない部分を除く）、同C、原審及び当審証人Dの各証言並びに弁論の全趣旨を総合すれば、次の事実を認めることができる。すなわち本件減額の原因となつている控訴人等の前記欠勤は、群馬県教職員組合傘下の教職員の勤務評定反対闘争の一環として、統一行動に参加するため行なわれたものであり、昭和三年一月二八日の統一行動への参加人員は五、〇〇〇名を超え、同年一月一〇日の統一行動の際にも少なくとも二、〇〇〇名を超える程の多数にのぼつた。そこで群馬県教育委員会教育長としては、直ちに各学校長から当日における学校運営の状況、児童、生徒の登校状況、職員の勤務状況等についての報告を徴していたのであるが、同教育委員会事務局は同年一月に入つてから右無断欠勤を理由とする給与の減額をするか否かの検討を始め、減額が法的に可能であるか否かの調査研究等に着手した。そうしてその後全日勤務を欠いた者に対しては減額が可能であるとの結論に達し、減額についての具体的方法の研究、あるいは減額についての準備作業にとりかかつた。しかし同年一月一五日が勤務評定書の提出期限であつたこともあり、事務局がこれに関する事務、さらに勤務評定書の提出阻止闘争あるいは提出された評定書の返還闘争に対する応接、二、三の学校長から提起された勤務評定義務不存在確認訴訟への対策等に追われ、さらに例年行なわれる教員採用試験に関する事務、期末手当、勤勉手当支給に関する事務処理等に忙殺されていたため、本件減額に関する事務の処理は思うに任せない状態であつた。その後翌三四年一月下旬に至り中断していた減額事務を再開し、通達文書、減額早見表の作成等にとりかかつて、同年二月五日群馬県教育委員会教育長名義を以て、各市町村教育委員会教育長及び地方教育事務所長に対し、昭和三年四月一日以降翌三四年一月末日までの間、服務監督権者の承認を受けないで一日の全勤務時間を勤務しなかつた者の給与減額をなすべき旨、及びそれについて該当者のある市町村教育委員会は、減額に関する内申書を同月一五日までに関係地方教育事務所に提出し、地方教育事務所は同月二〇日までに県教職員課へ提出すべき旨の通達を発した。そうしてその後提出された内申書の調査検討、誤謬の訂正等を

なしたうえ、同年三月五日同じく教育長名義を以て関係の市町村教育委員会教育
長、県立学校長、地方教育事務所長に宛て給与減額の決定通知をなし、出納事務処
理についての打合せ等をなしたうえ、同月二〇月三月分の給与支払に際して数千人
の該当者に対する給与の減額をなした。以上の事実を認めることができ、当審証人
A、同Bの各証言中右認定に反する部分は採用せず、他にこの認定を左右するよう
な証拠は存在しない。

以上認定の事実によつて考えるのに、本件減額の原因となつていう控訴人等の無
断欠勤が、前述のとおり群馬県教職員組合の勤務評定反対闘争という通常とは著し
く異なる事態のもとに行なわれたものであると見て、欠勤した者の範囲も広範でかつ多
数にのぼつており、しかも当日における各教職員の勤務の態様も様々でなく、その
正確な把握には相当の困難が伴つたであらうことは想像するに難くない。しかし本
来本件におけるように、教育委員会の承認を受けないで勤務しなかつたことに基
づく給与の減額について明らかにすべき事項は、勤務を欠いた教職員の氏名と勤務
欠いた時間数及び勤務を欠いた点についての教育委員会承認の有無に尽きるので
あつて、いずれも裁量の入る余地のない事項である。そうしてこれら点について
は、校務を掌り教職員を直接監督する立場にある校長（学校教育法第二十八条第三
項、第四〇条参照）が、比較的容易にこれを把握し得るのが通常であらう。そうし
て前掲各証拠によれば、本件において減額が昭和三四年三月に至るまでなされなかつ
たことの主たる原因は、前記の諸点についての調査の困難さというよりも、むしろ
減額事務を担当していた群馬県教育委員会事務局が、減額自体をなすか否かある
いはその法律上の可否、根拠等の調査研究等に相当の日時を費し、あるいは他の所
管事務の処理に忙殺されていた点にあつたものと認めることができ、そうして前
判示のとおり減額は能う限り迅速になすべきものであり、減額事由発生後最初に到
来した減額をなし得べき機会になすことを本則とする趣旨からいへば、右のような
事由が減額の遅延を正当化する理由とならないことは明らかであらう。

そうして前掲各証拠によれば、通常の給与支払事務手続においては、各学校から
管轄財務事務所に支出仕訳書が提出されるのは、毎月五日から一〇日位までの間
あることが認められるが、前記認定の事実によれば昭和三四年二月以前の給与から
減額をなすため事務手続上必要な期限までに、所要の減額事務をなすことが客観的
に不可能であつたと認めることはできず、原審及び当審証人Dの証言中右認定に反
する部分は採用しないし、他にこの認定を左右するような証拠は存在しない。従つ
て昭和三四年二月以前には本件減額をなし得なかつたことを前提として、本件減額
が適法であるとする被控訴人の主張は、その前提を欠き理由がない。

五、最後に被控訴人は、本件相殺が労働基準法第二十四条第一項本文に違背する
としても、右は法令に当る前記「群馬県立学校職員の給与に関する条例」第一八
条、第一九条、及び「群馬県市町村立学校職員の給与に関する条例」第一八条に基
づいてなされたのであり、労働基準法第二十四条第一項但書所定の法令に別段の定め
がある場合に該当するから適法である旨主張する。「群馬県市町村立学校職員の給
与に関する条例」第一八条は「1. 学校職員が勤務しないときは、その勤務しない
ことにつき、教育委員会の承認があつた場合を除くほか、その勤務しない一時間
につき勤務一時間当りの給与額を減額して給与を支給する。2. 勤務一時間当りの給
与額は、給料の月額に十二を乗じ、その額を一週間の勤務時間に五十二を乗じたも
ので除した額とする。」旨規定しており、「群馬県立学校職員の給与に関する条
例」第一八条、第一九条もこれと同様の内容である。そうして右規定が給与の減額
をなし得る場合と、減額の計算方法を定めたものであると見て、減額事由が発生した
月の翌月以降の給与から減額することまで特に許容する趣旨を明示していないこと
は、その文言自体から明らかである。従つて右各規定は、減額事由が発生した当該
月の給与から減額をなす場合、及び前判示のとおりその後の月の給与から減額をな
すことが例外的に許容される場合に適用されるべきものであつて、控訴人主張のよ
うに、減額事由の発生した月の翌月以降の給与からの減額を許容した規定であると
解することはできない。もちろん被控訴人主張のような趣旨に解釈した方が使用者
にとつて便宜ではあるけれども、前述の労働基準法第二十四条第一項本文所定の全
額払の原則の趣旨を考えれば、同項但書所定の例外の場合は厳格に解釈するのが妥
当であるから、被控訴人主張のような趣旨であることが規定の文言上明示されてい
ない本件のような場合に、安易に拡張解釈することは慎むべきである。被控訴人
としてはもしどうしても必要があつたのなら、その当時としては同条但書所定の
控訴人側との協定による方法をとればよかつたのであつて、このような方法をとら
なかつた本件のような場合にまで、前記のような拡張解釈により使用者側の便宜を

はからねばならぬ必要は存しない。

以上に述べたとおり被控訴人主張の抗弁はいずれも採用することができず、被控訴人において控訴人等の昭和三四年三月分の給与から本件減額をなしたのは、労働基準法第二十四条第一項に違反する違法な行為というほかないから、控訴人等より被控訴人に対し、右三月分給与債権の未払分として、減額された原判決添付別表

(ハ)欄記載の金額である別表記載の各金員及びこれに対する支払期限後である昭和三四年六月一日以降各完済に至るまで民法所定年五分の割合による遅延損害金の支払を求める本訴請求はその理由がある。

第二、被控訴人の反訴請求について

一、まず本件反訴が適法であるか否かの点について判断するのには、被控訴人の反訴請求は、被控訴人が控訴人等に対して有する昭和三三年一〇月分及び一二月分の給与支払の際の過払を原因とする不当利得返還請求であるところ、被控訴人は本訴において控訴人等の本訴請求に対する抗弁として、右不当利得返還請求権を自働債権とする相殺を主張していたこと前記のとおりである。そうして相殺の抗弁については、民事訴訟法第九十九条第二項により自働債権の存否についての判断が相殺を以て対抗した額につき既判力を生ずる旨定められている。従つて本訴において相殺の自働債権に供した旨主張した債権につき、同時に反訴その他の別訴においてその同一部分を訴求することとが許されるか否かについては疑問があり、裁判所に二重の判断を求めることとなるし、既判力の牴触を生ずる可能性があるとの理由のもとにこれを否定する見解もある。しかして少なくとも本件における同一訴訟手続において審理判断される反訴において、しかも予備的反訴という形式で本訴において相殺に供した旨主張した自働債権を訴求する場合には、右のような恐れはないのであるから、このような反訴は許容されてしかるべきである。すなわち被告が本訴で勝訴すればもちろん反訴請求に対する判断はその必要がなくなるのであるし、また本訴で敗訴しても相殺の抗弁が相殺不適状ないし本件におけるように相殺禁止等の理由で排斥された場合には、自働債権についての既判力は生じないのである。従つて、このような場合には被告としてはまさに反訴において自働債権の存否につき訴求する利益を有するものというべきである。また仮に本訴において自働債権不存の理由で相殺の抗弁が排斥されて被告が敗訴した場合においては、重ねて反訴において同一事項についての判断を求めることは許されず、反訴は、不適法として却下を免れないと解するのが相当であり、このように解するならば、二重の判断ないし既判力の牴触というような問題は生じない。以上に述べたところから明らかなとおり、被控訴人の本件反訴請求の目的が本訴における相殺の抗弁の自働債権それ自体であるという理由だけでは、本件反訴が不適法であるということとはできないし、また本訴における相殺の抗弁の方も不適法となることはないと解する。

二、次に本件反訴が反訴としての要件を充たしているか否かについて判断する。民事訴訟法第二三九条によれば、反訴の要件として反訴請求が本訴請求又はこれに対する防禦方法と牽連することが必要とされている。そうして右規定にいわゆる本訴請求と牽連するとは、本訴請求とその権利関係の内容又は発生原因の点で事実上又は法律上共通性が存在することであり、本訴の防禦方法と牽連するとは、抗弁事由とその内容又は発生原因において事実上又は法律上共通性が存在することをいうものと解すべきである。

ところで本件における控訴人等の本訴請求は、前述のとおり控訴人等の被控訴人に対する昭和三四年三月分の給与債権のうちの未払残額の支払請求であり、被控訴人の反訴請求は、被控訴人が控訴人等に対して有する昭和三三年一〇月分及び一二月分の給与支払の際の過払を原因とする不当利得返還請求である。そうして各月に支払われる給与がその月の勤務に対するものとして支払われていることは前述のとおりであり、従つて各月毎に支払われるべき給与債権は一応別個の存在を有するものと解すべきであるけれども、右両請求はいずれも控訴人等との間の同一の労働契約の存在を前提とするものであり、各給与債権の発生した月の間隔もせいぜい五箇月程度なのであるから、右両請求は権利関係の発生原因の相当部分において事実上共通性があり、これを同一手続内において併合審理することが訴訟経済の要請にも合致するものと解される。従つてこの観点からするときには、被控訴人の反訴請求は控訴人等の本訴請求と牽連するものと解するのが相当である。仮にそうではないとしても、被控訴人は本訴において反訴請求にかかる不当利得返還請求権を自働債権とする相殺を抗弁として主張していることは前記のとおりであり、本件反訴請求が本訴の防禦方法である右抗弁と牽連することはいうまでもない。そうしてこのように本訴の防禦方法と牽連する反訴が適法であるためには、反訴請求の牽連す

る防禦方法が適法に提出されていることが必要であるが、実体法上その理由があることは必要でないといふべきであるから、本件におけるように本訴において相殺の抗弁が相殺禁止の理由により排斥されたとしても、これと牽連する反訴請求が不適法となるいわれはなく、この意味からいっても本件反訴は適法であるといわなければならない。

三、よつて本案について判断するのに、控訴人等が平常勤務日である原判決添付別表（二）欄記載の各年月日に、服務監督権者である各教育委員会の承認を受けずに勤務しなかつたこと、及び控訴人等が右勤務を欠いた各月において、当月分の給料及び暫定手当の全額である別表（ホ）欄記載の金額の支払いを受けたことは当事者間に争がなく、右欠勤分の給与額がそれぞれ別表（ハ）欄記載の各金額であることは、控訴人等において明らかに争わないからこれを自白したものとみなすべきである。そうして右事実によれば控訴人等は法律上の原因なくして前記欠勤分の給与額を利得し、これにより被控訴人は右各金額相当の損害を受けたものといふべきであり、かつ前掲各証拠並びに弁論の全趣旨によれば、控訴人等はこの点につき悪意の受益者であると認められるから、被控訴人より控訴人等に対し、前記原判決別表（ハ）欄記載の金額である別表記載の各金員及びこれに対する右各金員の受領日後である昭和三五年六月二四日以降各完済に至るまで、民事法定利率年五分の割合による利息の支払を求める反訴請求はその理由がある。

第四、結論

以上に述べたとおりで、控訴人等の本訴請求はその理由があり、正当として認容すべきであるから、これと異なる原判決は取消を免れず、また被控訴人の予備的反訴にかかる請求もその理由があるから、正当としてこれを認容すべきである。よつて訴訟費用の負担につき民事訴訟法第九六条、第九三条第一項本文、第九二条本文、第八九条を適用し、なお本訴請求については仮執行の宣言を付さないのを相当と認めるからこれを付さないこととし、主文のとおり判決する。

（裁判長裁判官 満田文彦 裁判官 弓削孟 裁判官 藤田耕三）