

主 文

控訴人の控訴並びに被控訴人らの附帯控訴に基づき原判決を次のとおり変更する。

1 被控訴人A、同B、同C、同Dがそれぞれ控訴人の設置する学校の校務員たる地位を有することを確認する。

2 被控訴人らの第一次請求に基づき、控訴人は

(一) 被控訴人Aに対し金二〇二三万八三三六円、被控訴人Bに対し金一九二六万六五五二円、被控訴人Cに対し金一六八四万四二二〇円、被控訴人Dに対し金一五八九万七七〇八円及び別表第一(1)ないし(4)の各(一)に記載の当該被控訴人に対しそれぞれ同表合計欄(最下段を除く)記載の各金員に対する同表記載の遅延損害金起算日から各支払済みまで年五分の割合による金員

(二) 昭和五六年四月一日以降本判決確定に至るまで、毎月二〇日限り、被控訴人Aに対し金二二万四八五六円、被控訴人B、同C、同Dに対し各金二一万一八九六円

をそれぞれ支払え。

3 被控訴人らの予備的請求に基づき、控訴人は

(一) 被控訴人Aに対し金一四二二万五六七六円、被控訴人Bに対し金一三六二万七九七四円、被控訴人Cに対し金一一六〇万二八四一円、被控訴人Dに対し金一〇六〇万〇〇五四円及び別表第一(1)ないし(4)の各(二)に記載の当該被控訴人に対しそれぞれ同表累計欄(最下段を除く)記載の各金員に対する同表記載の遅延損害金起算日から各支払済みまで年五分の割合による金員

(二) 昭和五六年四月一日以降本判決確定に至るまで、毎月二〇日限り、被控訴人A、同Bに対し各金五万五〇八〇円、被控訴人C、同Dに対し各金五万一九四八円

をそれぞれ支払え。

4 被控訴人らの本判決確定の日の翌日以降の給料・諸手当及び損害賠償金の請求にかかる訴えを却下する。

5 被控訴人らのその余の第一次請求を棄却する。

6 訴訟費用は第一、二審とも控訴人の負担とする。

7 この判決は主文2・3項の各(一)のうち、被控訴人A、同Bにつき各金二〇〇〇万円、被控訴人C、同Dにつき各金一六〇〇万円の支払を命じた部分に限り仮に執行することができる。

事 実

第一 申立

控訴人は「原判決を取消す。被控訴人らの請求を棄却する。」との判決と控訴棄却の場合における担保を条件とする仮執行免脱の宣言を求め、被控訴人らは、「本件控訴を棄却する。控訴費用は控訴人の負担とする。」との判決を求め、附帯控訴として「(1) 控訴人は、(一) 被控訴人Aに対し金三四四六万四〇一二円、被控訴人Bに対し金三二八九万四五二六円、被控訴人Cに対し金二八四四万七〇六一円、被控訴人Dに対し金二六四九万七七六二円及び別表第二(1)ないし(4)に記載の当該控訴人に対しそれぞれ同表累計欄記載の各金員に対する同表記載の損害金起算日から各支払済みまで年五分の割合による金員、(二) 昭和五六年四月一日以降毎月二〇日限り被控訴人Aに対し金二七万九九三六円、同Bに対し金二六万六九七六円、同C及び同Dに対しそれぞれ金二六万三八四四円を支払え(右金額は原判決認容額を含む)。(2) 附帯控訴費用は控訴人の負担とする。」との判決と(1)につき仮執行の宣言を求め、控訴人は附帯控訴棄却の判決を求めた。

第二 主張

当事者双方の主張は、以下のとおり補足するほか、原判決事実摘示のとおりであるから、これを引用する。

一 被控訴人ら

1 地方公務員に対する定年制は現行地公法に違反することについて

(一) 地方公務員に対する定年制は、現行地公法では禁止され、条例ないし労働協約で定年制を定めることは許されないことは、同法制定以来の通説であり、同法制定に伴い出された昭和二六年三月一二日付自治省通達も同様の見解である。そのため、従来多くの地方公共団体で実施されていた定年制は、同法の制定とともに廃

止され、その後、本件大阪市を除いて定年制を実施する地方公共団体は皆無である。以上のように、定年制が同法に違反することは、学説、行政実例及び現実の社会現象を通じいけば高度な法的確信ないしは規範となつてゐる。

(二) 控訴人は、定年による退職は、行政処分としての免職ではなく当然失職に当たることを根拠として、定年制が地公法に違反しないと主張する。しかし、定年制は、就労の意思及び能力のある労働者をその意に反し排除しようとする点においてその実質は解雇であるから、定年制は、解雇事由ないし解雇基準を定めるものであり、これは分限処分としての免職の事由を定めることであつて地公法二七条二項に抵触し許されない。

(三) 仮に、定年制をもつて、失職の事由を定めたと解するとしても、地方公務員に対し法律によらずして定年制を設けることは許されない。

現行公務員法制における公務員の任免に関する定めは、その身分保障という側面のみでなく、進んで人事行政を客観的な規範のもとに民主的かつ科学的に運営することを目的としており、かかる規範の定立は、公務員の使用者たる国民の意思が反映される国会が制定する法律によるべきことは憲法の要請するところである。また、公務員の身分保障の意義は、一つには公務員の独立性と公平を保つことによつて行政の安定性ないし公正を確保するという公共目的を達することであり、他の一つは労働者としての公務員の生存権・労働権を保障すること及びこれによつて行政の公正も確保されていることにあり、控訴人の主張するように恣意的な人事行政に対する身分保障という意味においてのみこれをとらえることは重大な誤りである。さらに、現行地公法が定年制を採用していない理由は、職務遂行の適格性を有する限り年令によつて差別を設けず、個別的人事管理によつて公務能率の確保が図られているので、一定年令の到達を唯一の理由として退職させることは論理的にも整合せず却つて公務の安定性・公正の確保等を侵す結果を招くからであつて、立法論として定年制を検討することは別個の問題である。

以上の点からみて、地公法二七条ないし二九条の規定は、恣意的な人事行政に対しての身分保障のみでなく、そのほかの上記目的を達するために、積極的に地方公務員の離職の種類と事由を法定し、かつ限定し、その反面法律によらない失職事由を設けることを許さないということであるから、同法の法定事由に該当しない定年制による失職は地公法の認めないところというべきである。

(四) また、公務員に対する分限の制度は、行政処分によるもの及びそれ以外の事由によるすべての身分上の変動を対象とした制度であるから、地方公務員に対する分限の基準である地公法二七条二項にいう免職の意味は、行政処分による免職事由を例示的に規定した同法二八条一項によるもののほか、広く当該地方公務員の意に反する離職すなわち失職をも含む趣旨と解されるので、同法二七条二項は、法律で限定した事由以外による失職を認めない旨の分限の基準を定めているとみるべきである。

(五) さらに、定年制を失職事由とみても、これは地公法一六条に違反する。すなわち、地公法とその制度的内容を共通にする国家公務員法（以下、「国公法」という）に基づく人事院規則八一―二、七一条四号は、失職を「職員が欠格条項に該当することによつて当然離職すること」と定義し、地公法二八条四項も同様に欠格条項に該当する場合の失職（離職）の規定を設けており、失職は欠格条項との関連においてのみ予定された法的概念とみられるが、定年制による失職の制度を設けることは一定年令以上の者は公務員になれないという欠格条項を新たに設けることにほかならず、かかる欠格条項を法律によらないで定めることは地公法一六条に違反する。

2 単労職員について労働協約により定年制を定めることは協約自治の域を超え違法無効であることについて

校務員は地公法三条二項による一般職の地方公務員であると同時に同法五七条にいう単労職員であり、地公労法附則四項により同法七条、八条等の適用があり労働協約締結権等を有することとされ、当事者自治の原則により地公法の適用が一部除外されてはいるが、なお地公法二七条ないし二九条の適用がある。そして、地公法の前述の法の趣旨からみて、地方公共団体が条例によつて定年制を定めることも許されないというべきであり、他方、労働協約が条例に抵触することも許されていない（地公労法八条）のであるから、条例より下位の規範とされる労働協約によつて定年制を定めることができないことは明らかである。控訴人は、地公労法七条が免職その他の労働条件に関する事項を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ができるとした規定をとらえ、労働協約により勤務条件の一つである定

年制を定めることは可能であり、かつこれは地公法五七条により同法二七条二項の「この法律で定める事由」に該当すると主張する。しかし、右の見解は、団体交渉と分限という全く別個の規定を単純に直結する誤りを犯しているのみでなく、かかるとの見解にしたがえば、分限懲戒事由を労働協約により無制限に拡大しうることとなり、勤務条件法定主義のもとに職員の身分を保障した地公法の趣旨が没却され、同法所定の不利益処分の内容と矛盾する労働協約も可能となり、それが地公法二七条二項の「この法律で定める事由」として法律と同等の効力をもち、かくては下位規範の労働協約が上位規範である法律を改廃する効力をもつこととなるのであつて、かかる現象が法治主義の原則に反し許されないことはいふまでもない。

以上要するに、単労職員は地公法によりその意に反する離職事由が法定されているのであるから、これとは別に当該公務員の意に反する離職事由である定年制を労働協約で定めることは協約自治の域を超え違法無効である。

3 附帯控訴による拡張請求の請求原因

被控訴人らが本件失職をせず、控訴人の職員としての地位を有し、かつ昇給等をした場合には、別表第二（１）ないし（４）に各添付の「賃金明細説明」記載のとおり昇給、昇格ができ、別表第二（１）ないし（４）の「賃金明細表」記載のとおり給料、諸手当（以下、両者を合せて給与ともいう）を各月毎に支払を受けることができたものである（なお、以上の給与は原審における請求額を含む）。

仮に、被控訴人らの本件失職後の昇給等が認められず、前段主張の給与と失職当時の給与に基づく計算額との差額部分につき控訴人主張の理由で賃金性が認められないとしても、右差額部分相当額は国賠法に基づく損害賠償として控訴人にその支払義務がある。その理由は、原審における主張のとおりであるからこれを援用する。

よつて、被控訴人らは控訴人に対し、昭和五六年三月末日までの別表第二（１）ないし（４）の各被控訴人関係部分の給与合計欄最下段掲記の金額及びその内金である同表累計欄記載の各金員に対する弁済期又は不法行為後である同表損害金起算日欄記載の日から各支払済みまで民法所定年五分の割合による遅延損害金をそれぞれ当該被控訴人に対してその支払をすべきことを求めるとともに、同年四月一日以降毎月二〇日限り被控訴人Ａに対し金二七万九千九百三十六円、同Ｂに対し金二万六千九百七十六円、同Ｃ及び同Ｄに対しそれぞれ金二万三千八百四十四円の各支払をすべきことを求める。

4 控訴人の後記４（二）の主張に対する認否と再抗弁（消滅時効関係）

（一） 控訴人の主張４（二）は否認する。なお、被控訴人らの請求は、別表第三のとおり拡張する以前においても全部請求の趣旨であり一部請求ではないから、同（３）の主張は失当である。

（二） 被控訴人らの給与債権ないし予備的請求にかかる損害賠償請求権は本訴提起により消滅時効が中断されている。その理由は原審における主張と同じであるから、これを援用する。

（三） 本件は、控訴人が長期に亘り被控訴人らの地位を争っている事案であり、控訴人の時効の援用は信義則に反し許されない。

二 控訴人

1 単労職員の法的地位等について

単労職員は、後記企業体職員とともに地公法のほか地公労法、地方公営企業法（以下「地公企法」という）の一部適用により、多くの点でそれ以外の一般職の地方公務員と区別して民間労働者並みに扱われており、このことは単労職員の職務の性質が後者のそれと同質であることによるのであるから、前者における勤務条件法定主義を機械的に単労職員に適用すべきでない。そして、定年制は後述のとおり地公法二七条二項とは関連のない制度であつて地方公務員に与えられた身分保障を損なう不利益処分ではないのであるから、単労職員についての定年制の労働協約は直接地公労法に基づきその効力を判断すべきであり、本件協約が地公労法七条二号又は四号に該当する労働協約として有効であることは明らかである。

なお、単労職員及びこれとほぼ同一の法的地位をもつ地公企法の適用のある企業体職員を除く一般職の地方公務員の勤務条件法定主義の内容は法律のほか条例によつて定めうることは後述のとおりであるから、地方公務員一般について、勤務条件法定主義を根拠として、法律に明文のない定年制は許されないと解するのは誤りである。

2 現行地公法は定年制を禁止していないことについて

（一） 地公法二七条二項、三項は、同法二八条、二九条と対比すれば明らかなよ

うに、行政処分としての分限及び懲戒について定めているにとどまり、これとはその性質を異にする定年制をも禁止しているとするのは文理解釈の限界を超え許されない。また、同法二七条が身分保障の規定であることに異論はないが、身分保障と定年制はその目的及び内容を異にするのであるから、身分保障の規定の存在自体から直ちに定年制を禁止しているものとするのは論理の飛躍であつて、同条が定年制を禁止している趣旨とみうる根拠はない。さらに、地公法の立法過程、学説、過去における地公法改正案についての国会審議をみても、地公法二七条二項が定年制を禁止しているとの昭和二六年三月の自治省公務員課長名による行政解釈は誤っていることは明らかである。

(二) 定年制は地公法一六条に違反しない。被控訴人らは、定年制は新たな欠格条項を設けることで同条に違反すると主張するが、同条は、公務員にふさわしくない不適格者を排除する規定であり、定年制は右にいう不適格者としての欠格とは関係がなく、就官（任用）能力はあるが一定年令に達した場合に職を失うもので同条の欠格条項とは異なるから、定年制が同条に抵触するところはない。

(三) なお、地公法では条例によって定年制を設けることも理論上可能な点を注意すべきである。すなわち、国家公務員や三公社職員についての勤務条件は法律により決定すべき事項とされているが、地方公務員については、勤務条件の基準、大枠について法律で定めることができるが、法律に定めない事項やこれに抵触しない事項、法律の範囲内での具体的事項は条例で定めうるものであつて、地方公務員の勤務条件は、勤務条件法定主義イコール勤務条件地公法法定主義ではなく、勤務条件地公法・条例法定主義が正しく、地方公務員の定年制は条例で定めることができるのであり、過去地公法改正案が同趣旨の規定を設けようとしてきたのは確認規定を置こうとしたにすぎないのであつて、以上の解釈は憲法の保障する地方自治の本旨にも適合する。

3 労組法一七条の労働協約の一般的拘束力について

(本件労働協約の拡張適用の場所的範囲)

(一) 本件労働協約は大阪市を場所的範囲とするすべての校務員に拡張適用せられるべきである。

労組法一七条は労働協約の拡張適用の場所的範囲について「一の工場事業場」という文言を用いているが、その意味は、労基法等にいう「事業場」を指すものではなく、同条の立法目的に即して解釈すべきものである。すなわち、同条の立法目的は、多数労働組合の締結した協約を事業場のすべての同種の労働者に拡張適用することによつて、当該事業場の同種の労働者の労働条件を統一化し、よつて労働協約の存立を確保し、労働組合の団結の強化をはかろうとすることにあり、労働協約の一般的拘束力制度は、決して協約部外者である少数労働者の保護を、直接目的とするものではない。

右のように、労組法一七条の立法目的が多数労働組合の協約の存立を確保し、当該多数組合の団結の保障をはかることにあるとするならば、当該労働協約の拡張適用せられるべき場所的範囲は、当該労働協約の存立を確保するという目的のため、当該労働協約がいかなる場所的範囲において締結せられ、存立しているかということ、及び当該労働組合の団結を保障するため、当該組合がいかなる場所的範囲を包括して結成されているかということ、すなわち当該協約ならびに組合の存立基盤である場所を範囲として決定せられるべきである。したがつて、当該労働協約が企業を範囲とする企業レベルで締結せられ存立しているか、あるいは事業場を範囲とする事業場レベルで締結され存立しているかによつて、拡張適用の場所的範囲を企業範囲か、事業場範囲かに決定すべきものである。

右に述べた法理は、労組法一七条とならんで労働協約の一般的拘束力制度を規定している同法一八条についてみれば、さらに明らかである。同条は労働協約が一定の地域を基盤として存立している場合、特定企業または事業場において多数協約であるか否かにかかわらず、当該地域全体に拡張適用せられることを定めている。

(二) 右の法理を本件に即してみれば次のとおりである。

(1) 控訴人大阪市は、その市域全域にわたつて五〇〇余の市立幼・小・中・高・盲・聾、養護の各学校園を設置し、市教委はこれらの学校園の人事を管理している。被控訴人ら校務員（管理作業員）は、右の五〇〇余の学校園に分散して、各学校園に平均二ないし三名づつ配置されている。

(2) 校務員の労働組合組織状況は、昭和四三年六月二二日現在（学現労結成時）で多数組合である教組に属する者約九パーセント、少数組合である学現労に属する者約七パーセント、非組合員は約二パーセントである。しかし、暫定的定年

制を定めた覚書（以下「覚書」という）締結日である昭和四三年三月二九日現在では、教組に属する者九八パーセント、非組合員約二パーセントであつた。このように教組は右覚書締結当時は大阪市の学校園に配置された校務員を包括する唯一の労働組合であり、その後教組からの脱退者により学現労が結成されたとはいえ、なお校務員の圧倒的多数をもつて組織され、大阪市全域を統轄する労働組合である。

なお被控訴人らは右のうち少数組合である学現労に所属している。

（３） 控訴人大阪市と校務員の労働組合との交渉は、教組結成前は市教連が対市教委交渉をおこない労働条件を統一的に決定してきたが、昭和三八年一月二九日の教組の市労連加盟後は、教組が市労連の構成単組として、対市交渉をおこない、校務員についての統一的な労働条件の決定をおこなつてきた。このように、教組ならびに市教連による交渉は、相手方たる当事者に市と市教委の区別はあつたが、いずれの場合も、市教委管理下にある大阪市の五〇〇余の学校園のすべての教職員について、統一的な労働条件を決定するためにおこなわれてきた市レベルの交渉であり、各学校園もしくは区単位の交渉ではなかつた。しかも、このような交渉方法による労働条件の決定は数十年にわたつて維持されてきており、労使慣行としても定着しているというべきである。

（４） 労組法一七条の「一の工場事業場」とは、各学校園単位にみるべきで、本件の場合につき五〇〇余の各学校園ごとに同条所定の要件を満たしているか否かにより拡張適用の可否を判断すべきであるとする見解がある。しかし、右覚書ならびに本件協約は、大阪市の全地域の学校園に配置されている校務員の圧倒的多数によつて組織された労働組合である教組との交渉によつて、校務員の統一的な労働条件基準を設定することを目的として締結されたものであるから、拡張適用の場所的範囲を、五〇〇余の学校園単位に分解して決定すべきではなく、労働協約の存立の確保と組合の団結の保障のためには、その存立の基盤である大阪市の範囲と考えるのが正当である。また、このことは組合員であるか否かを問わず、同種の労働者は、すべて同一の労働条件基準を統一的に適用さるべきであるという法の精神にも合致する。

（５） また、本件のごとく、各学校園に平均して二ないし三名の校務員が配置されているにすぎない場合において、各学校園を拡張適用の場所的範囲たる事業場とするならば、「四分の三以上の同種の労働者」の要件は、ただ一名の転出入、退職によつて、比率が逆転し、それによつて拡張適用の可否が左右されるという不安定な状態が生じ、協約自体の存立も不安定にならざるをえない。

（６） さらに重要なことは、昭和四三年六月二二日に、右覚書による定年制に反対するため、教組より脱退して結成された学現労組合員のうち、昭和五五年九月末現在で、右覚書および本件協約に定める定年退職時期に、所定の退職処遇にしたがい、別段に紛議を生じることもなく退職した者は六五名におよび、定年制の効力について争っている者は、わずかに本件の被控訴人ら四名と別件の四名の八名にすぎないという事実である。この事実は、教組との交渉によつて決定された労働条件は大阪市全域の各学校園の校務員に画一的統一的に適用されるべきものであるという労働者の規範意識が厳然として存在していることを示すものにほかならない。

（本件労働協約の拡張適用の人的範囲）

本件労働協約は非組合員のみならず、四分の一以下の少数組合である学現労の組合員にも拡張適用される。

（一） 多数組合の労働協約は、たとえ労組法一七条の要件を具備していても、同種の労働者が他に労働組合を結成している場合には、その組合員には拡張適用されないという見解があるが、これは次の理由から首肯しがたい。

一般的拘束力制度の立法目的は、多数組合の労働協約の存立の確保と団結権の保障にあることは既に述べたが、この制度には、さらに、事業場内で圧倒的多数を占める（少なくとも四分の三以上）労働組合の労働協約による当該事業場内での統一的画一的な労働条件基準の設定という機能と効果が期待されている。すなわち、未組織労働者や少数組合の組合員を協約の適用外に放置することなく、多数組合の労働協約基準に画一的に統一することによつて、労使関係を秩序づけるという機能と効果である。同一事業場の同種の労働者について、主義主張を異にする毎に異なる組合が乱立し、同種の労働者でありながら、異なる労働条件のもとにおかれているということは、労使関係の不統一のみではなく、不平等を発生させ、或いは差別を助長し、ひいては労使関係自体を非常に不安定なものにする結果となる。ここにおいて、労組法一七条は、当該事業場の四分の三以上の労働者を代表する多数組合の労働協約の人的適用範囲を、事業場内の全ての同種の労働者について拡張し、当該

労働協約の適用下におくことによつて、当該事業場に画一的統一的な労使関係の秩序を形成させることを認めているといふことができる。

本件においては、定年制に関する事項こそ争われているが、それ以外のすべての事項について、教組・市教連の、対市・対市教委交渉の結果決定された労働条件によつて、市地域のすべての校務員が、教組に所属するか否かを問わず、画一的統一的に処遇されてきている。

したがつて、本件労働協約についても、当然、非組合員であるか、少数組合員たる学現労の組合員であるかを問わず、すべての校務員に拡張適用されるべきものである。

(二) 右のように、多数組合の労働協約を少数組合の組合員に拡張適用すれば、少数組合固有の団結権、団交権、労働協約締結権が不当に侵害されることになるから、認めるべきではないという見解がある。

もちろん、少数組合といえども労働者の団結体である以上、その固有の団結権、団交権、協約締結権は保障されなければならないことは当然であるが、少数組合が独自の労働協約を締結していない場合は、多数組合の労働協約が少数組合の組合員に拡張適用されたからといつて、少数組合の団結権、団交権、労働協約締結権を侵害することにはならない。少数組合は独自に交渉をおこない、労働協約を締結することができる。しかし、この際に、同一事項につき、特に合理的な理由もなく、多数組合の組合員と少数組合の組合員とを差別的に取り扱うことは、労使関係の秩序の画一性、統一性の要請に反するばかりでなく、不当労働行為に該当するということにもなる。

(三) 仮に、多数組合の労働協約は、四分の一に満たない同種の労働者が別個に独自の労働組合を結成している場合は、これら少数組合の組合員には拡張適用されないとしても、本件については、次のような理由から拡張適用されるべきである。

学現労は、定年制に反対して結成され、その方針を変更していないと主張する一方、右定年制に定める退職時期に、所定の処遇を受けて退職するか否かは、組合員の個人的な判断に委ねていると主張している。このように学現労が、組合としては定年制に反対、組合員としては定年制に応ずるか否かは自由という態度を方針として定め、しかも、前記のように、学現労組合員中本件被控訴人らを含む八名を除く、六五名の多数が定年制に応じ、所定の退職時期に所定の処遇を受け、円満に退職しているという事実がある。すなわち、学現労が、定年制に対し、組合としてはともかく、組合員に対しては、全く個人的判断に委ね、労働協約の適用を受けて定年退職すること、組合の方針にかかわらず、個別の組合員の全くの自由としているのであり、その結果として多数の者が適用を受け退職しているわけである。したがつて、組合がこのような方針をとっている以上、本件労働協約の拡張適用の当否についても、組合をはなれて、組合員の個人的レベルで取り扱いこれを拡張適用しても、組合の団結権、団交権等の侵害にはならない。

右のように、学現労が協約の適用を受けるか否かを個人的判断の問題としている以上、多数組合の他に少数組合が存在しない場合と同様に、当然、本件労働協約は拡張適用されるべきである。

(四) 被控訴人らは、学現労は、確かに定年制に関する労働協約は締結していないが、これは白紙の状態を意味するのではなく、定年制の労働協約を意識的に締結しないことにより、地公法の身分保障を守り権利を確保しているのである(地公法が有利な協約にあたるという)とし、あるいは、本件定年制を定める労働協約は地公法で保障されている既有の權益を侵害するという理由から、本件労働協約は拡張適用されないと主張する。

右の主張は、あくまで地公法が定年制を労働協約によつて定めることを禁止しているという論旨を前提とするものであつて、その前提に誤りがあることは既に述べたとおりである。

また、地公法上定年制の規定を欠くことは事実であるが、このことは被控訴人らの主張のように有利な労働協約あるいは既有の權益が存在することを意味するわけではない。(最高裁大法廷昭和四三年一二月二五日判決参照)

4 被控訴人らの当審における拡張請求の請求原因に対する認否と主張

(一) 被控訴人らが本件各失職時以降控訴人の職員として勤務し、かつ昇給、昇格ありとした場合の計算上の給料、諸手当等の給与が被控訴人らの主張のとおりであることは認める。

但し、右各給与は無昇給、無昇格として扱われるべきであることは原審で主張したとおりであるからこれを援用し、その場合の被控訴人らの各給与額は別表第四

(1) ないし(4)記載のとおりで、かつ昭和五十六年四月一日以降の給与月額、同表記載の昭和五五年度分給料月額のとおりである。

被控訴人らが当審で拡張した国賠法に基づく損害賠償の予備的請求に対する認否は原審におけるものと同じであるから、これを引用する。

(二) (消滅時効の抗弁)

(1) 被控訴人らの当審における拡張した給与の請求額のうち、当審で請求した昭和五五年五月二二日、同年十一月二〇日及び同五十六年四月八日からそれぞれ二年を遡る部分は、地公法五八条三項、労基法一一五条、地方自治法二三六条に基づき時効により消滅している。

(2) 被控訴人らが、前記(1)の各日時当審で拡張した国賠法に基づく予備的損害賠償債権も時効により消滅している。その理由は原審における主張のとおりであるから、これを援用する。

(3) 被控訴人らの上記各拡張請求額のうち、別表第三記載の拡張分(昭和五五年五月二二日及び同年十一月二〇日請求のもの)については、原審当時すでに履行期が到来しこれを請求することになんらの障害がなかったのに敢てこれを請求することなく推移したもので、被控訴人らは、原審で明示の一部請求をしていたものというべきであるから、別表第三記載の拡張分は前記理由により二年又は三年を遡る部分は時効により消滅している。

5 被控訴人らの4(二)(三)の再抗弁に対する認否
すべて否認する。

第三 証拠(省略)

理 由

一 控訴人が、その職員である被控訴人らに対し、本件定年制を定めた本件協約に基づき本件失職の通知をした経緯及び本件協約が地公法(昭和五十六年法律第九二号による改正前のもの、以下特記しない限り同じ)二七条二項に抵触しその効力を有しないので本件失職は無効であり、被控訴人らは、なお控訴人の設置する学校の校務員たる地位を有することについての認定判断は、次のとおり補足するほか、原判決理由一、二の説示と同じであるから、これを引用する。但し、原判決五三枚目表八行目の「職員が」から同裏三行目の「鑑み」までを削除し、五六枚目表九行目の「七条二項」を「七条二号」と、五八枚目裏二行目の「二七条一項」を「二八条一項」とそれぞれ訂正する。

1 地公法と本件定年制について

控訴人は、本件定年制は地公法の制約外であると主張する。しかし、(1)地公法は、地方公務員の任用等の勤務条件、分限及び懲戒その他人事行政の根本基準を確立して地方行政の民主的かつ能率的な運営を保障して地方自治の本旨の実現を目的とする(同法一条)ものであり、同法二七条ないし二九条は右にいう分限及び懲戒に関する根本基準とみられること、(2)公務員法上分限とは、職員の身分保障を前提とした身分上の変動に関する基本的事項すなわち降任・休職・免職・失職等の要件、効果に関する事項を指すものと解され、定年制は、一定の年令に達したことを理由として、職員の勤務能力や意思にかかわらず失職させる制度であるから、新たな分限事項を定めるものである解すべきであること、(3)現在の公務員制度は、国と地方公共団体を通じて人事行政の根幹にかかわる主要な分限処分、懲戒処分及び失職の事由はいずれも法律で定め、人事院規則や条例によつて新たにこれを定めることを許していないと解されること、以上の諸点及び原判決理由の説示を合わせ考えると、地公法二七条ないし二九条は、職員の離職事由及びその種類を法定し、かつ限定しているものと解するのが相当である。昭和五十六年法律第九号地公法の一部を改正する法律が、地公法第五節「分限及び懲戒」のなかに新たな分限事項として定年制を導入し二八条の二以下の規定を設けたのも以上の見解を前提としているものと解される。

そして、当審における新たな証拠調の結果によつても以上の判断を左右するものではないから、本件定年制は地公法二七条二項に抵触しその効力はないものといわざるをえない。

2 控訴人のその他の主張について

単労職員の法的地位が一般職の地方公務員と異なることは控訴人の指摘するとおりであるが、単労職員にも地公法二七条ないし二九条の適用があり、本件定年制が同法二七条二項に抵触し、被控訴人らにその効力が及ばないことは上記説示のとおり

である。また、控訴人の労組法一七条による一般的拘束力に関する主張は、本件定年制を定めた本件協約が有効であることを前提とするものであり、右の前提事項を採用できないことはさきにみたとおりであるから、その余の点を判断するまでもなく右主張は理由がない。

二 給与等、損害賠償、給与等と損害賠償との関係についての認定判断は、次のとおり付加、訂正、削除をするほか、原判決理由三ないし五の説示と同じであるから、これを引用する。

1 原判決六五枚目裏五行目の「請求原因4」の次に「及び被控訴人らが本件各失職時以降控訴人の職員として勤務し、かつ昇給、昇格ありとした場合の給与が別表第二(1)ないし(4)記載のとおりであること(但し、以上の給与は原審における請求額を含む)」と、同七行目の「昇給」の次に「(昇格による昇給を含む、以下同じ)」とそれぞれ付加し、同一二行目の「別紙(四)給与明細表の(1)ないし(4)」を「別表第二(1)ないし(4)の賃金明細表(賃金明細説明を含む、以下同じ)」と訂正する。

同六八枚目裏四行目の「請求原因4記載」を「当事者間に争いない上記1」と訂正し、同七行目から九行目の括弧の部分削除し、同一〇行目の「抗弁6(一)」の次に「並びに当審における主張二4(二)(1)」と付加する。

同六九枚目表末行の「履行の意思」を「履行を求める意思」と訂正し、同裏一一行目の「一七日」の次に「、被控訴人Dは同四九年四月五日」と付加する。

同七三枚目裏一行目の「別紙(四)給与明細表」を別表第二賃金明細表」と、同四行目の「請求原因4」を「右各明細表」とそれぞれ訂正し、同一〇行目の「抗弁6(二)」の次に「並びに当審における主張二4(二)(2)」と付加する。

2 控訴人の当審における主張二4(二)(3)につき検討する。一個の債権の一部についてのみ判決を求める趣旨を明示して訴を提起した場合、訴提起による消滅時効中断の効力は、その一部についてのみ生じ残部には及ばないが、右趣旨が明示されていないときは、請求額を訴訟物たる債権の全部として訴求したものと解すべく、この場合には、訴の提起により右債権の同一性の範囲内において、その全部につき時効中断の効力を生ずるものと解するのが相当である(最高裁昭和四五年七月二四日判決、民集二四卷一一七七頁参照)。本件記録によれば、被控訴人らは、原審において、本訴提起後数次の請求の趣旨の変更を経て昭和五三年三月一日の口頭弁論期日で別表第三、第一審請求額記載のとおり請求し、当審において、昭和五五年七月一五日及び同五六年一月一六日の各口頭弁論期日で別表第三、第二審請求額記載のとおり請求を拡張したものであり、被控訴人らが原審において、本件給与債権ないし損害賠償債権のうちの一部についてのみ判決を求める趣旨であることを明示したものと認め難く、かつ弁論の全趣旨によれば、当審で請求を拡張した債権は原審で請求した債権と同一性の範囲内に属するものと認められるので、前説示の理由により、本訴提起による時効中断の効力は当審における右拡張部分を含めて生じているものというべきである。よって、控訴人の前記抗弁は採用できない。

3 原判決七四枚目表五行目の次に左のとおり付加する。

「五 将来の給与、損害賠償金の請求

右請求のうち、口頭弁論終結の日の翌日から本件地位確認判決の確定の日までの分は、右請求の内容、控訴人の態度等からみて被控訴人らにおいて予め請求する必要があると認められるが、その確定後もなお控訴人が被控訴人らに対し給与等を支払わないであろうと認めるべき資料はないから、右確定の日の翌日以降の分については予め請求する必要があるということとはできない。」

4 原判決七四枚目表六行目の「五」を「六」と訂正し、同七行目から同裏三行目までの説示を左のとおり訂正する。

「以上の認定及び弁論の全趣旨を総合すれば、前記三三説示の賃金性(給与性)を肯認しうる部分は、別表第一(1)ないし(4)の各(一)の当該被控訴人関係部分に記載のとおりであり、前記四説示の損害賠償として肯認しうる部分は、別表第一(1)ないし(4)の各(二)の当該被控訴人関係部分に記載のとおりとなることは計算上明らかである。

従って、被控訴人らの第一次請求(給料・諸手当)は、以上の賃金性を肯認しうる部分及びこれに対する昭和五六年三月分までのものにつき各支払期日後である被控訴人ら主張の日から支払済みまで年五分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で正当としてこれを認容し、その余の請求は失当としてこれを棄却すべく、前記損害賠償として肯認しうる部分及びこれに対する昭和五六年三月分までのものにつき各不法行為後の被控訴人ら主張の日から支払済みまで前同様の割合による遅延

損害金の支払を求める被控訴人らの予備的請求は正当としてこれを認容すべきである。」

5 当審における新たな証拠調の結果によつても以上の判断を左右するに足りない。

三 結論

よつて、控訴人の控訴並びに被控訴人らの附帯控訴に基づき原判決を主文1ないし5項のとおり変更し、訴訟費用の負担につき民訴法九六条、八九条、九二条、仮執行の宣言につき同法一九六条を適用し、被控訴人らの主文7項を超える部分の仮執行宣言の申立及び控訴人の仮執行免脱宣言の申立は不相当と認めてこれを却下することとし、主文のとおり判決する。

(裁判官 石川恭 首藤武兵 蒲原範明)

別表(省略)