

言渡	平成27年11月17日
交付	平成27年11月17日
裁判所書記官	

27.11.19 受

平成26年(行ヒ)第129号

判 決

大分県中津市豊田町14番地3

上 告 人 中 津 市
同 代 表 者 市 長 新 貝 正 勝
同 訴 訟 代 理 人 弁 護 士 神 本 博 志
石 津 廣 司

大分県中津市

被 上 告 人
同 訴 訟 代 理 人 弁 護 士 玉 木 正 明
根 岸 秀 世
同 訴 訟 復 代 理 人 弁 護 士 大 江 真 人

上記当事者間の福岡高等裁判所平成25年(行コ)第27号退職手当請求事件について、同裁判所が平成25年12月12日に言い渡した判決に対し、上告人から上告があった。よって、当裁判所は、次のとおり判決する。

主 文

原判決を破棄する。

被上告人の控訴を棄却する。

控訴費用及び上告費用は被上告人の負担とする。

理 由

上告代理人神本博志、同石津廣司の上告受理申立て理由について

1 本件は、上告人の職員であった被上告人が、上告人に対し、中津市職員の退

職手当に関する条例（昭和28年中津市条例第35号。以下「本件条例」という。）に基づく退職手当の支払を求めた事案である。

2 本件条例は、「職員（地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第3条第4号の職員及び単純な労務に雇用される一般職の職員を除く。）」の退職手当に関する事項を定めることを目的とし（1条）、同条に規定する職員のうち常時勤務に服することを要するものが退職した場合にその者又はその遺族に所定の退職手当を支給する旨を定めるとともに（2条1項）、同項所定の職員以外の者のうち同項所定の職員について定められている勤務時間以上勤務した日等が18日以上ある月が引き続いて12月を超えるに至ったもので、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているものを同項所定の職員とみなして、本件条例の規定を適用する旨を定める（同条2項）。

3 原審の適法に確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。

(1) 被上告人は、昭和54年4月1日、1年間の任期により大分県下毛郡三光村（平成17年3月1日に上告人に編入）の非常勤職員に任用され、以後、平成24年3月31日に退職するまで、1年間の任期で繰り返し任用された。

被上告人は、初回の任用時から退職に至るまで、旧三光村及び上告人の設置する中学校の学校図書館の司書として、図書館資料の選択、分類、整理、目録作成、参考調査、貸出業務等を職務内容としていたところ、その勤務日数及び勤務時間は上記中学校の常勤職員と同一であり、また、上記中学校の校長による監督を受けていた。

(2) 被上告人は、旧三光村が上告人に編入されるまでの間は、年度ごとに任命権者から三光村教育委員会嘱託雇用職員、嘱託学校司書、三光村嘱託職員等の名称で

任命され、上記編入後は、任命権者から、地方公務員法3条3項3号の非常勤嘱託職員として、三光教育センターを勤務課とする旨の任用通知を受けていた。

(3) 被上告人が在職していた当時の中津市非常勤職員の設置及び管理に関する規則（昭和63年中津市規則第9号）は、三光教育センター嘱託員を地方公務員法3条3項3号所定の特別職の非常勤職員として設置する旨を定めていた。

4 原審は、上記事実関係等の下において、被上告人が任用された職が地方公務員法3条2項所定の一般職に当たるとするとともに、被上告人は本件条例2条2項所定の要件を満たしており、本件条例の規定は被上告人にも適用されるなどとして、被上告人の請求を認容すべきものとした。

5 しかしながら、原審の上記判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1) 前記事実関係等によれば、被上告人は、旧三光村及び上告人の非常勤職員として、旧三光村及び上告人の設置する中学校の学校図書館の司書業務に従事していたところ、旧三光村が上告人に編入される前は三光村教育委員会嘱託雇用職員、嘱託学校司書、三光村嘱託職員等の名称で任用され、また、上記編入後は前記3(3)の規則において地方公務員法3条3項3号所定の特別職の非常勤職員として設置する旨が定められていた三光教育センター嘱託員として任用されているのであるから、旧三光村及び上告人は、被上告人が任用された職を同号所定の特別職として設置する意思を有し、かつ、被上告人につき、それを前提とする人事上の取扱いをしていたものと認められる。そうすると、被上告人の在任中の勤務日数及び勤務時間が常勤職員と同一であることや、被上告人がその勤務する中学校の校長によって監督される立場にあったことなどを考慮しても、被上告人の在任中の地位は同号所定の特

別職の職員に当たるといふべきである。

(2) 本件条例が施行された当時の本件条例1条は、「中津市職員（市の経済から給与の支給を受けて常時勤務に服する者をいう…）」の退職手当に関する事項を定めることを目的とする旨を定めていたところ、昭和31年に、中津市特別職の職員の退職手当に関する条例（昭和31年中津市条例第34号）が制定されたことに伴い、本件条例の適用対象となる者を「中津市職員（市の経済から給与の支給を受けて常時勤務に服する一般職の職員をいう…）」とする旨の改正がされて本件条例が一般職の職員のみ適用される旨が明確にされ、さらに、昭和38年に、本件条例の適用対象となる者を「市の経済から給料が支給される一般職（地方公務員法（昭和25年法律第261号）に規定する一般職をいう。）の職員」とする旨の改正がされた。そして、平成4年の本件条例の改正において、本件条例の適用対象となる者に係る規定の文言が、それまで「一般職…の職員」とあったものを「職員（地方公営企業労働関係法（昭和27年法律第289号）第3条第2項の職員及び単純な労務に雇用される一般職の職員を除く。）」と改められたものの、上記改正の際に中津市議会に提出された条例案には、国家公務員の退職手当支給率に準じるために所要の改正をすることが上記改正の理由である旨の記載がされているにとどまり、上記改正が地方公務員法3条3項所定の特別職の職員を本件条例の適用対象に加える趣旨によるものであったとの事情はうかがわれない。このような本件条例の改正の経緯等を勘案すれば、本件条例は同項3号所定の特別職の職員には適用されないものと解すべきである。

(3) 以上によれば、被上告人は、上告人に対し、本件条例に基づく退職手当の支払を請求することはできないといふべきである。

6 以上と異なる原審の前記判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨は理由があり、原判決は破棄を免れない。そして、以上に説示したところによれば、被上告人の請求は理由がなく、これを棄却した第1審判決は正当であるから、被上告人の控訴を棄却すべきである。

よって、裁判官全員一致の意見で、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	山	崎	敏	充
裁判官	岡	部	喜代子	
裁判官	大	谷	剛彦	
裁判官	大	橋	正春	
裁判官	木	内	道祥	

平成26年(行ヒ)第129号

平成25年(行ノ)第22号 退職手当請求上告受理申立て事件
(原審福岡高等裁判所平成25年(行コ)第27号)

上告受理申立て理由書

上告受理申立人 中津市
相手方 [REDACTED]

平成26年2月14日

〒871-0054 (送達場所)

大分県中津市京町1466番地

TEL 0979-24-5241

FAX 0979-24-7631

上告受理申立人訴訟代理人

弁護士 神本博志



〒102-0093

東京都千代田区平河町2丁目4番2号

全国都市会館511号室

TEL 03-3263-6647

FAX 03-3262-2434

上告受理申立人訴訟代理人

弁護士 石津廣



最高裁判所 御中



目 次

理由要旨	3 頁
1、原判決の判断	4 頁
2、原判決の判断の誤り	5 頁
(1) 法令の解釈適用の誤り	5 頁
(2) 控訴裁判所としての高等裁判所の判例違反	8 頁
(3) 相手方の地位（身分）について	11 頁
3、民事訴訟法 318 条 1 項所定事由の存在	12 頁

[理由要旨]

原判決は、上告受理申立人（中津市）が相手方に対する任用通知書に「地方公務員法第3条第3項第3号の非常勤嘱託による。」と記載して任用していた事実を認定しながら、勤務の実態等から相手方を一般職の職員と判断している。

原判決の上記判断は、任命権者の具体的任用行為で定めるべき公務員の地位（身分）につき勤務の実態等から判断するという法令の解釈適用に関する誤りを犯しており、またその判断は控訴裁判所としての高等裁判所の判例（札幌高等裁判所平成3年（ネ）第353号同7年8月9日判決・労働判例698号70頁、大阪高等裁判所平成25年（ネ）第1433号同25年11月7日判決・乙第47号証）に違反し、その誤りは判決の結果に影響を及ぼすことが明らかである。

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

1、原判決の判断

原判決は、「中津市職員の退職手当に関する条例」1条所定の「職員」には一般職の職員が含まれるとした上で（原判決4頁～ 頁）、

「ア 地方公務員法は、地方公務員の職を一般職と特別職に分け（同法3条1項）、特別職に該当するものを同条3項に掲げ、同条2項において、これら特別職に属する職以外の一切の職をすべて一般職と規定している。このような同法の規定の仕方からすると、特別職とされる同条3項の職は限定列举であると解される。

そして、本件においては、控訴人が、同条3項3号の「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」に該当するかどうかを検討されなければならない。

イ しかるとき、同号は、生活を維持するために常時公務に就くのではなく、一定の学識、知識、経験、技能等に基づいて、随時、地方公共団体の業務に参画する者について、その特殊性にかんがみ、競争試験（地方公務員法17条）や職階性（同法23条）などを定める同法の一般的規定の適用を受けない特別職として任用、処遇することを定めたものと解される。

そうすると、ある職員が同号に定める特別職に該当するか否かは、専門性を有することは当然のこととし、その専門的な学識や知識等を、常時ではなく、臨時ないし随時業務に役立てるといふ状況にあるかどうか重視されなければならない。したがって、勤務時間や勤務日数などの勤務条件や職務遂行に際して指揮命令関係があるかどうか、成績主義の適用があるか等が、正規の職員と異なるかどうかで判断されるものである。

ウ 本件において、控訴人は、三光中学校の学校図書館において、勤務日数や勤務時間の点で正規職員と異なることなく勤務しており、また、その勤務条件からすると、他職に就いて賃金を得ることは不可能であり、さらには、校長による監督を受ける立場にあり、勤務成績が不良である場合には、市長によって解任される場合もあるとされていたものである。

そうであれば、任命権者である中津市教員委員会が、控訴人の

任用通知書等に「地方公務員法第3条第3項第3号の非常勤嘱託による。」などと記載しているように、非常勤嘱託職員として、控訴人が図書館司書としての専門性を備えていることに着目して任用したものであったとしても、それは、地方公務員法の解釈を誤った任用であるから、そのことをもって、控訴人が特別職の職員であると認定することはできない。また、任用に際して、選考試験等が実施させたかについては不明であるが、昭和50年代に三光村で選考試験が実施されるほど、図書館司書の資格を有する者の応募が予想される状況にあったのが疑問である。

したがって、控訴人は一般職の職員に当たるといふべきである。」
(原判決5頁～6頁)

と判断し、相手方は本件条例に基づく退職手当の支給対象たる職員であると判断している(原判決6頁)。

しかしながら、原判決の上記判断は、以下述べるとおり任命権者の具体的任用行為を無視して公務員の地位(身分)を判断するという地方公務員法3条の解釈適用を誤るものであり、かつその判断は控訴裁判所としての高等裁判所の判例に違反する。

2、原判決の判断の誤り

(1) 法令の解釈適用の誤り

ア、原判決は前記1で述べたとおり、「ある職員が同号に定める特別職に該当するか否かは、専門性を有することは当然のこととし、その専門的な学識や知識等を、常時ではなく、臨時ないし随時業務に役立てるといふ状況にあるかどうかを重視されなければならない。したがって、勤務時間や勤務日数などの勤務条件や職務遂行に際して指揮命令関係があるかどうか、成績主義の適用があるか等が正規の職員と異なるかどうかで判断されるものである。」(原判決5頁)との前提に立ち、相手方の勤務実態等からして、任命権者たる中津市教育委員会が相手方の任用通知書等に「地方公務員法第3条第3項第3号の非常勤嘱託による。」などと記載して任用したものであったとしても、それは地方公務員法の解釈を誤った任

用であるから、そのことをもって相手方が特別職の職員であるとすることはできないとし、結論として相手方を一般職の職員であると判断している（原判決6頁）。

原判決は、要するに、特別職の職員であるか、一般職の職員であるかは勤務実態等から客観的に決定されるものであって、任命権者の任用行為の内容によって左右されるものではなく、例え任命権者が特別職の職員として任用していたとしても、そのことから直ちに当該職員を特別職の職員とすることはできないというものである。

しかしながら、原判決の上記考え方は、公務員の任用行為の性格を看過しているものであって、根本的に誤っている。
イ、公務員の任用行為は行政行為であり、当事者間の諾成契約のように契約当事者の明示又は黙示の意思表示の合致のみによって任用の効力は生ぜず、任命権者による告知によって効力を生ずるものであるから、公務員の地位（身分）を判断するに当たっては、任命権者による告知がいかなる内容でなされたかが決定的に重要な要素である。

しかも、公務員の任用行為は公務員たる地位の設定、変更を目的とする重要な法律行為であり、その意思表示には明確性が要請されるのであり、それ故、任用行為は画一性・形式性を特質とする行政行為とされているのであって、任用行為の告知として任用通知書（辞令）が交付されているのであれば、その任用行為の内容は任用通知書（辞令）の記載によって決まるものである。本件のように任用通知書に「地方公務員法第3条第3項第3号の非常勤嘱託による。」と明記されているのに、当該職員を一般職と判断することなどできるはずがない。

特別職の職員については、一般職の職員とは異なり地方公務員法は適用されず、その結果、同法の規定している争議行為の禁止や、罰則をもって担保されている守秘義務なども適用されないものであり（なお本件の場合も、中津市非常勤職員の設置及び管理に関する規則（乙3）では、地方公務員法3

条3項3号の職員について守秘義務については規定されているが、その余の服務上の義務は何ら規定されておらず、同規則上、守秘義務についても罰則の規定はなく、地方公務員法上の守秘義務とは全く異なるものである。)、特別職の職員としての任用と、一般職の職員としての任用は全く個別のものである。

ウ、もとより任命権者の任用行為が特別職としての任用としてなされたのか、それとも一般職としての任用としてなされたのか自体が事実として不明確である場合には、いずれの任用行為がなされたのかの事実認定の問題として裁判所の司法審査の対象となり、ひいては特別職の職員であるのか、それとも一般職の職員であるのかについては裁判所が判断することになる。しかし、任命権者の任用行為が特別職の職員としての任用であることが事実として明確である場合に、裁判所が特別職の職員としての任用が地方公務員法3条の解釈を誤った違法なものとの判断をし、法的判断として当該職員を一般職の職員と認定することは許されない。特別職の職員としての任用行為が地方公務員法3条に違反するというのであれば、当該任用行為自体が違法(ないし無効)と評価されることになるだけのことであり、それ以上に、特別職の職員としての任用とは全く別の一般職の職員として任用されたとの法的効果が生ずるものではない。原判決の考え方は、任命権者の一般職としての任用行為が存在しないにもかかわらず、一般職の職員として任用されたのと同様の法律関係を創り出す結果をもたらすことになるが、三権分立の建前から、裁判所は、行政庁に代わって行政行為をすることができず、義務付けの訴えにおいて、行政庁に対して、ある行政行為をなすべきことを命ずることができるにとどまる(行政事件訴訟法3条6項等)のであり、裁判所の判決により実質的に一般職の職員として任用されたのと同様の法律関係を創り出すことは、法解釈の限界を超えるものである。

任用された職員の側から見ても、原判決の考え方が認めら

れば、特別職としての任用行為を受け、地方公務員法所定の服務義務を負わないはずの職員が、突然、地方公務員法所定の服務義務違反を問われ、刑事罰を課せられ得る事態が生ずる結果ともなり得るのであって、到底妥当な法解釈ではないことは明らかである。

(2) 控訴裁判所としての高等裁判所の判例違反

上記(1)の点に関しては、この点につき明示的に解釈を示した最高裁判所判例は未だないが、既に複数の控訴裁判所としての高等裁判所の判例があり、いずれも以下述べるとおり上記(1)で述べた法理を判示している。

①札幌高等裁判所平成3年(ネ)第353号同7年8月9日判決(労働判例698号70頁)

事案は市の労働相談所の常勤労働相談員の任用が地方公務員法3条3項3号の「非常勤の嘱託員」としての任用であるか、一般職としての任用であるかが争われた事案であるが、一審判決(釧路地裁昭和58年(ワ)第86号平成3年11月22日判決・労働判例620号82頁)を引用して次のとおり判示し、結論として市の労働相談所の常勤労働相談員を地方公務員法3条3項3号の「非常勤の嘱託員」と判断した。

「公務員の任用は任命権者による行政行為の性質を有するものであるから、公務員がいかなる地位、身分を取得するかは、任命権者の任用行為の内容、すなわち任命権者が法の予定している任用類型のうちいずれを選択したかということによって定まるものである。そして任命権者の右の意思は、辞令の記載により判断されるべきものであるが、これにより任用類型が必ずしも明らかでないときは職名やそれを規定する法令などを資料として解釈されるものであり、当該公務員の担っている職種、勤務条件などの実態のみによって、任命権者の右意思が確定されるものではない。」

「控訴人の職務内容が非専務職の特別職である非常勤の労働相談員と相違して労働者性を有し、上司の指揮監督の下に

事務を処理し、月額報酬を支給されてきたという控訴人の職務の実態については、これによって任命権者である市長の任用意思が確定されるものではないことは既に説示したとおりである（る）」

②大阪高等裁判所平成25年（ネ）第1433号同25年11月7日判決（乙第47号証）

事案は市の図書館司書が退職手当の支給対象職員であるかが争われ、その前提として当該図書館司書の任用が地方公務員法3条3項3号の非常勤嘱託員としての任用であるかが争われた事案であるが、次のとおり判示し、結論として市の図書館司書を地方公務員法3条3項3号の「非常勤の嘱託員」と判断した。

「(1) 上記1の認定事実によれば、控訴人は、地方公共団体であり、地方自治法、地方公務員法、羽曳野市嘱託要綱等に基づき、被控訴人らを雇用期間1年間と定めた特別職の非常勤嘱託員として任用し、控訴人から被控訴人らに対し、任用時及び再任用の度ごとに、雇用通知書が交付される形式で任用行為が行われていたものである。したがって、控訴人らの非常勤嘱託員（図書館司書）の任用関係は、上記関係法令に従うとともに、被控訴人らの同意を要するものの、控訴人の任用行為の具体的内容によって決定される行政処分であり、これに基づく勤務関係は公法関係と解するのが相当である。

そうすると、被控訴人らが任用行為によっていかなる地位を取得するかについては、行政処分の画一性・形式性からすると、控訴人の任命権者（羽曳野市長）が、関係法令の予定している任用類型のうちどれを選択したかという任命権者の意思によって定まるものであって、当事者双方の合理的意思表示によってその内容が定まる性質のものではない。また、仮に控訴人の任用行為に瑕疵がある場合でも、その瑕疵が任用行為自体の不存在と同視しなければならないような重大なものでない限り、そ

の任用行為の効力を否定することはできないと解される。

(2) そして、①控訴人らに交付されてきた雇用通知書によれば、雇用期間1年とされた上、その他の勤務条件として「この通知書に定めのない事項については、羽曳野市嘱託員要綱及び同要領のとおりとする。」と記載されていたところ、同要綱では、嘱託員は、特定の学識、技術又は経験に基づいて任用される特別職であって、地方公務員法3条3項3号に規定されているところの非常勤嘱託員にあたるものとされており、うち嘱託員としての図書館司書は、全て図書館司書又は図書館司書補の資格を有する者であったため、同要綱に係る内規では、相当高度に学識等を有する者に当たるものとされていたこと、②嘱託員の報酬については、「特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例」及び上記要綱で規定されており、被控訴人らは、これに基づいて一定額の月額報酬を支給されていたが、これは一般職とは明らかに異なった取扱であること、③被控訴人らは、1年の雇用期間を定めて任用され、それが更新されてきたことに鑑みるならば、任命権者である羽曳野市長は、被控訴人らをいずれも地方公務員法3条3項3号所定の特別職ため非常勤嘱託員として任命する意思を有していたものというべきである。

さらに、一般職については、定数が条例で定められているため、直ちに定員を増加することは實際上困難であるが、非常勤嘱託員については、定数が条例で定められていないため（地方自治法172条3項）、報酬等に関する予算措置が可能な任期を1年間に限定し、その範囲内で定員不足を補い、効率的に事務を遂行するために、このような任用類型が採用されているものと考えられ、これには相応の必要性と合理性を認めることができる。

この点、上記1(3)で認定したところによれば、確

かに、控訴人らは、羽曳野市立中央図書館において、1日当たり7時間45分、1週間当たり5日間の勤務に従事する等、勤務時間の点で正規職員と異なる点はなく、また、その職務内容も、図書館業務の一部である管理業務を担当しない点を除いては、正規職員のそれと大きく異なる点はなく、館長の指示の下で、特段の裁量権を持つことなく職務に従事していたことが認められるが、そのような職務の実態によって任命権者の意思が確定されるものではない。嘱託員の勤務時間が正規職員と異なるところがないといっても、任期は1年間であって、終身職ではないことや、嘱託員としての図書館司書の応募資格は、図書館司書又は図書館司書補の資格を有する者というものであり、正規職員の任用と同様の選抜試験等が実施された形跡はないことからすると、嘱託員の任用を、地方公務員法3条3項3号所定の特別職たる非常勤嘱託員の任用とすることに重大な瑕疵があるということもできない。

したがって、被控訴人らは任用行為によって地方公務員法3条3項3号所定の特別職たる非常勤嘱託員の地位を取得したと認められる。」

(3) 相手方の地位(身分)について

本件の場合、上告受理申立人(中津市)が相手方を地方公務員法3条3項3号の非常勤の嘱託員として任用する旨の任用通知書を交付して任期していたことは原判決自身が認定しているところである(原判決4頁)。

なお、上告受理申立人(中津市)が編入した三光村との任用関係については、同村が合併により上告受理申立人(中津市)に編入された時点で当然消滅しており、相手方の法的地位(身分)は上告受理申立人(中津市)の機関(中津市教育委員会)がどのような任用行為を行ったかによって決まるものであって、三光村時代の任用行為によってきまるものではないが、原

判決が認定するとおり、相手方は三光村時代、一貫して任期を1年として「嘱託」（三光村教育委員会嘱託雇用職員、嘱託学校司書又は三光村嘱託職員）として任用されていたのであって（原判決4頁）、地方公務員法3条3項3号所定の嘱託員すなわち特別職の職員として任用行為を受けていたことは明らかである。

上記で述べたとおり、上告受理申立人（中津市）は相手方に対して一貫して特別職の職員とする任用行為を行い、三光村時代も同様なのであって、前期（1）及び（2）で述べたとおり、職員の法的地位（身分）が任命権者の任用行為によって決まるものである以上、相手方が特別職の職員であることは明らかである。

なお、念のために付言するが、図書館司書は公立図書館において必置の職ではなく（図書館法13条1項）、学校図書館司書についても同様であって（学校図書館法附則）、制度上、地方公務員法3条3項3号所定の「臨時または非常勤」で勤まらない職ではなく、相手方を上記の職に充てるため、その司書業務に係る専門的知識、資格に着目して「臨時または非常勤の嘱託員」として任用したことにそもそも何らの違法もないし（福岡地裁小倉支部昭和51年3月29日判決・判時822号95頁、福岡地裁昭和58年11月25日判決・公務員関係判決速報125号16頁参照）、相手方の任期は1年であって終身職ではなく、また、営利企業等の従事制限がなく、他に職務を有することも妨げられることはなく、しかも正規職員の任用と同様の選抜試験等が実施されたことについて相手方から何ら主張・立証されていないことからすれば、少なくとも特別職としての任用行為を不存在とするような重大な瑕疵などないことは明らかである。

3、民事訴訟法318条1項所定事由の存在

以上のとおり、相手方を一般職の職員であるとする原判決の判断は、任命権者の具体的任用行為を無視して公務員の地位（身分）

を判断するものであって、結局、地方公務員法3条3項3号の解釈適用を誤り、また前記2、(2)で示した控訴裁判所としての高等裁判所の判例に違反する判断であり、原判決が相手方につき一般職の職員であることを理由として本件の退職手当請求を認容している以上、その誤りは判決の結果に影響を及ぼすことが明らかである(なお、付言するに、前掲大阪高等裁判所平成25年(ネ)第1433号同25年11月7日判決は本件と同様の事案について退職手当条例上、特別職の職員は退職手当の支給対象ではないと判断しており、本件の場合も、相手方が特別職の職員であれば、退職手当の支給対象でないことは明らかである。)

そして、上記誤りは、公務員身分の設定の法的根拠、ひいては地方公務員法3条の解釈・適用にかかわるものであり、法令の解釈に関する重要な事項に該当する。

(添付書類)

1. 訴訟委任状

1通

「添付書類省略」

これは正本である。

平成 27 年 11 月 17 日

最高裁判所第三小法廷

裁判所書記官

白 井 千 浪

