



法令相談室から

最高裁判決の補足意見

全国市長会顧問弁護士

石津廣司 いしづひろし

1 最高裁判所の裁判書における意見の表示制度

1 裁判所法11条は、最高裁判所の裁判書には、各裁判官の意見を表示しなければならぬと規定している。

これは、最高裁判所に限って認められているものであって、高等裁判所以下の下級審裁判所における合議体の裁判においては、合議体を構成する裁判官の意見に不一致があつてもこれが裁判書に表示されることはないし、かえって各裁判官の意見については秘密を保持することが要求されている(裁判所法75条2項)。

最高裁判所だけは裁判官各自の意見を公表させ、その責任を明確にすることと

しているのである。

2 最高裁判所の裁判書における各裁判官の意見の表示方法としては、全員一致の意見や多数意見は共同に表示され、

法廷意見と言われる。これに対し各裁判官の個別意見の表示方法としては、慣例上、「補足意見」、「反対意見」、「意見」の3つの種類がある。「補足意見」とは、多数意見に加わった裁判官が、共同の意見として述べられたところにつけ加えて自己の意見を述べるもの、「反対意見」とは、多数意見と反対の結論をとつた裁判官の意見を述べるもの、「意見」とは、評決した論点の結論は多数意見と同じであるが理由づけにおいて異なる裁判官の意見を述べるものであると

されている(中野次雄「最高裁判所における各裁判官の意見の表示」兼子還曆(中)72頁)。

3 最高裁判所の裁判書に表示された裁判官の意見のうち、最も重要なものは法廷意見つまり、全員一致の意見や多数意見であることはいままでもない。将来、同種事案が裁判所で争われた場合、「法廷意見」で示された考え方に従って、判断がなされ、事実関係が同一である限り、同一の結論が示されることになるからである。

しかし、最高裁判所の判決については、「法廷意見」だけ読めばよいということではない。ことに個別意見のうち「補足意見」においては、将来の同種事案に

については必ずしも同一の結論が示されるとは限らないことが警告的に示されることとがあり、そのような「補足意見」は今後の事務処理において十分留意しておく必要がある。

このような最高裁判決の「補足意見」の例を以下に紹介する。

2 最高裁判平成20年11月27日

第1小法廷判決の 泉裁判官の補足意見

事案は、県が職員の退職手当に係る源泉所得税を法定納期限後に納付したため、多額の不納付加算税や延滞税を徴収されたことにつき、当該源泉所得税の納付に必要な払出通知に関する専決権限を有する職員の賠償責任が争われたものである。

1審は、当該専決権者には重大な過失がないとして賠償責任を否定したが、2審は重大な過失があるとして賠償責任を肯定したため、当該専決権者が上告したものである。

最高裁判平成20年11月27日第1小法廷判決は、上告人(当該専決権者)が著しく注意義務を怠ったということはできず、重大な過失があったとまで認められないから、県に対し損害賠償責任を負うということはできないと判断したが、その法廷意見に加わっ

た泉裁判官は次のような「補足意見」を述べている。

「過失が上告人に存することは明白であるというべきであるが、本件以前に県において源泉所得税の納付遅延に基づき多額の不納付加算税や延滞税を徴収されたという事例があったということはうかがえないので、上告人において不納付加算税等が徴収されるという事態の生ずることを容易に予測することができたということとはできず、上告人の過失を重大な過失とまで評価するにはやや躊躇を覚える。そこで、私は、法廷意見に同調するものである。ただ、県では、本件源泉所得税の納付遅延を契機として、所要の再発防止策を講じ、職員への注意喚起を図ったというのであるから、県の教育委員会や出納機関で将来同種事例が生じた場合の関係職員の過失の程度を評価する上においては、本件で県が多額の不納付加算税等を徴収されているということが、一つの判断要素となり得ると考える。」

泉裁判官の「補足意見」は、この県で将来、同種事例が発生した場合には、関係職員に重大な過失があると判断され、賠償責任が肯定されることになり得ると警告しているものである。

この泉裁判官の補足意見を読めば、少な

くとも当該地方公共団体(県)では、将来同種事例が発生した場合には、関係職員に賠償責任が生じ得ることが分かるのである。

3 最高裁判平成22年9月10日

第2小法廷判決の 千葉裁判官の補足意見

事案は、市が臨時的任用職員に対し期末手当に該当する一時金を支給したことにつき、市長(個人)の賠償責任が争われたものである。

1審及び2審は、当時の市長(個人)は、補助職員が専決により当該一時金の支給をすることを阻止すべき指揮監督上の義務に違反し、過失によりこれを阻止しなかったとしてその賠償責任を肯定したため、市長が上告したものである。

最高裁判平成22年9月10日第2小法廷判決は、一時金は常勤の職員に支給されるべきものであり、またその支給は条例で定めるべきものであるところ(地方自治法204条、204条の2)、本件一時金が非常勤の職員に支給されるものであり、かつ条例の定めがなかったから違法であるが、市長には当該支給を阻止しなかったことにつき過失があるとまではいえないとして、その賠償責任を否定した。この最高裁判決の法

廷意見に加わった千葉裁判官は法廷意見に同調しつつ次のような「補足意見」を述べている。

「臨時的任用職員の中には、常勤とまでは評価できないものの、勤務時間や勤務期間が長い者もいるであろうが、これらの職員に対し、生活給的な手当の性格を有する一時金を支給する現実的な必要性があることは理解できないではない。しかしながら、地方自治法204条は、議会の議員以外は常勤職員についてのみ法定の各種手当の支給を認めているのであるから、上記の性格を有する一時金を適法に支給するためには、当該職員の勤務実態を常勤と評価されるようなものに改め、これを恒常的に任用する必要があるときには、正規職員として任命替えを行なう方向での法的、行政的担当を執るべきであろう。また、臨時的任用職員であつても、これらの職員に対する給与の額及び支給方法又はそれに係る基本的事項については、条例で定めるべきことが同法204条の2等で要請されているところであるから、その職が文字どおり臨時に生じた事務に係るものであつても、少なくとも給与の額等を定める際の一般的基準等の基本事項は条例に盛り込む必要がある

う。そして、これらの対応のためには、当該地方公共団体の人的体制・定員管理の在り方や人件費の額等についての全体的な検討を余儀なくされる場面も生じよう。

本件におけるI市はもとより、以上のような要請を満たしていない地方公共団体においては、本判決の言渡し後は、臨時的任用職員に対する手当等の支給については、地方自治法204条2項及び同法204条の2の要件との関係で、その適法性の有無を早急に調査すべきである。その結果、本件と同様な実態が存する場合には、上記要件を欠く支給であることは容易に知り得るのであるから、そのような違法状態を解消するため条例改正が速やかに行なわれるべきであつて、漫然と条例を改正しないまま手当等の支給を続けるときには、当該地方公共団体の長は、違法な手当等の支給について過失があるとして損害賠償責任が追及されることにもなる。もつとも、条例改正には、手続と時間を要するものであるが、当該地方公共団体において、条例改正のために要する合理的な時間を徒過してもなお条例の改正がされず、違法な支給を継続する場合には、もはや過失がないとはいえず、今後の司法判断において、厳しい

見解が示される可能性があることを留意すべきである。」

千葉裁判官の「補足意見」は当該地方公共団体（I市）にとどまらず、全国地方公共団体において将来同種例が発生した場合にもはや過失がないとはいえず、厳しい司法判断が下される可能性があるとして強く警告しているのである。

4 まとめ

行政事務を遂行していく上で裁判所の判断、ことに最高裁判所の判断に注意を払う必要があることはいうまでもない。

そして、最高裁判決を読む上では、「補足意見」にも注意を払う必要があるのである。

前記③で紹介した臨時的任用職員に対する一時金支給に係る最高裁判決が出されたのは平成22年のことである。各地方公共団体とも同最高裁判決に従って見直しを完了しているものと考えられるが、万一、見直しがなされていない地方公共団体があれば、直ちに見直しをすべきである。これを遅滞すれば、千葉裁判官の「補足意見」において警告されているように、地方公共団体の長（個人）の賠償責任について厳しい司法判断が下されることとなるのである。

