



令和6年(行ウ)第53号 裁判官報酬減額分等請求事件

原告 竹内浩史

被告 国

被告第4準備書面

令和8年1月26日

名古屋地方裁判所民事第1部合口C係 御中

被告指定代理人

浅	海	俊	介	
伊	藤	達	也	
齋	藤		大	
佐	藤	良	訓	
外	山	詳	子	
佐	藤		亘	
谷	岡	朋	貴	
山	田	慎	悟	
加	藤	政	樹	
加	藤	俊	介	
小	林	茉	由	
鈴	木	祥	吾	

高橋



山岡雄



被告は、本書面において、原告の2025（令和7）年8月29日付け第6準備書面（以下「原告第6準備書面」という。）に対し、第4回口頭弁論期日における裁判所の釈明も踏まえ、必要と認める範囲で反論する。

なお、略語等は従前の例による。

第1 平成15年及び平成16年の各人事院勧告の記載は裁判官に支給される地域手当が憲法80条2項の「報酬」に該当する根拠となり得ないこと

1 原告の主張

原告は、原告第6準備書面において、裁判官に支給される地域手当が憲法80条2項の「報酬」に該当し、在勤地の変更に伴い地域手当の割合及び金額を減少させることが同項に違反するとの原告の主張の根拠（被告の主張に対する反論）として、①平成15年の人事院勧告（以下「平成15年勧告」という。）は「「手当を含めた給与制度全般」の見直しを勧告し、その方法として「報酬」に該当するか、「手当」に該当するかといった区分けを廃止して給与制度の構築を提言」したものであること（同準備書面第1の2(2)・2及び3ページ）、②「同年（引用者注：平成16年）の人事院勧告は平成15年勧告をうけ、平成15年勧告を具体化する方法として、両説¹を給与制度の見直し方法の選択肢として提示したのであり、両説の理念は共通する」から、「地域別俸給表は単なる可能性の一つとして言及したものではない」ことを挙げる（同・3ページ）。

2 被告の反論

(1) しかし、被告の令和7年5月8日付け第2準備書面（以下「被告第2準備

¹ 原告は、従前、「2004年（引用者注：平成16年）人事院勧告においては、2003年（引用者注：平成15年）に提示した公務員給与水準に民間賃金を反映する目的実現のための給与構造の基本的見直しの具体的制度として、A案：俸給水準を引き下げるとともに、民間賃金の高い地域に地域手当を支給する方法 B案：地域における民間賃金を反映するよう、地域別のライパイレス（マ。ラスパイレスの誤記と解される。）方式を基礎とした、地域別俸給表を作成する方法、の二案が示され、継続して検討することが明らかにされた」と主張しており（原告第3準備書面第1の2(3)(イ)・6ページ）、本文の「両説」は、上記2案を指すものと解される。

書面」という。)第1の2(1)(4ページ)のとおり、憲法80条2項にいう裁判官の「報酬」は、「裁判官の職務と責任に対する給付」を意味し、役務の給付の対価の性質を帯び得るあらゆる給付がこれに含まれるわけではなく、個々の裁判官の職務と責任の程度を考慮して給付されるものである。これに対し、裁判官に支給される地域手当は、各地域の民間賃金の状況を踏まえてその割合が設定され、一定の地域に勤務する裁判官に対しては一律の割合で支給される手当であり、その割合について、職務の複雑、困難及び責任の程度等が反映されたものではない。

このように、地域手当の割合を定める際の考慮要素に個々の裁判官の職務と責任の程度に関する要素は一切含まれていないから、地域手当は裁判官の「報酬」に該当せず、在勤地の変更に伴い地域手当の割合及び金額が減少することが憲法80条2項に違反することはない。

- (2) また、人事院勧告は一般職の国家公務員の給与に関して行うものであって、特別職の国家公務員である裁判官の「報酬」や「手当」について直接検討の対象とするものではないことはおくとしても、被告第2準備書面第1の2(2)イ(i)(5及び6ページ)のとおり、平成15年勧告時の「職員の給与に関する報告」は、地域における公務員給与の在り方について手当を含めた給与制度全般として整合性の取れた形で見直しを進めていくという基本方針を述べているにすぎず、その内容も、地域手当の性質を述べたものでも、「俸給」と「手当」の区別を廃止した給与制度の構築の提言をしたものでもないから、原告の前記1①の主張は理由がない。

さらに、平成16年の人事院勧告(以下「平成16年勧告」という。)時の「職員の給与に関する報告」において言及された地域別の俸給表については、被告第2準備書面第1の2(2)イ(エ)(7及び8ページ)のとおり、「地域格差の調整方法としては、地域別に俸給表を設けることなども考えられ」(甲第6号証別紙第1・24ページ)ると、飽くまで考えられる可能性の一つとして

言及されているにとどまり、具体的な案として示されたものではない。加えて、地域手当の創設と地域別の俸給表の作成は、それぞれ別の方策として記載されているのであるから、地域別の俸給表という案が併記されたことをもって、地域手当の性質を「手当」の通常理解と異なる位置付けとすることとしたものとも解し難いし、平成15年勧告及び平成16年勧告を通覧しても、そのように解すべき具体的な記載は見当たらない。したがって、原告の前記1②の主張にも理由がない。

第2 地域手当は物価を反映したものではないとの主張に理由がないこと

1 原告の主張

原告は、「地域手当は民間賃金の比較、具体的には「賃金構造基本統計調査」と「職種別民間給与実態調査」によって官民給与の格差の是正を求めて算定されているもの（括弧内省略）であって、物価の要素は考慮されていない」（原告第6準備書面第2の1(1)・3及び4ページ）、「2023年の消費者物価地域差指数をみると、最も物価水準が高い東京都」においても、「地域差数（引用者注：地域差指数を指すと解される。）を押し上げているのは、住居費であるところ、住居費を除けば東京都の物価水準は他の道府県と大きな差はなく、「住居費については、住居手当が支給されることによって別途考慮されていることに鑑みれば、地域手当に物価の要素が考慮されているとは到底言えない」（同(3)・4ページ）、地域手当の支給割合は、民間企業の賃金等のデータを基に人事院が算出した地域別賃金指数に基づくものであるところ、「民間企業のデータのもつ企業間格差は消費者物価地域差指数にもとづくものではなく、抽出した企業の規模や経営実績の差でしかない」（同(4)・5ページ）などと主張する。

2 被告の反論

まず、地域手当の支給地域は、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の調査データを目的外使用の承認を得た上で人事院が集計・作成して算出した地域

(人口5万人以上の市)ごとの民間賃金指数(全国平均=100)に基づき決定されるものであり(乙第13号証307ページ)、「職種別民間給与実態調査」は使用していないから、原告の前記1の主張には事実誤認がある。

次に、その点において原告の主張を検討するに、原告は、要するに、地域手当の割合の大きい地域(例えば東京都)と、地域手当の割合の小さい又は地域手当の支給のない地域との間の手当の割合の差が、これらの地域間の物価の割合の差と比例せず、その差が物価指数の差では説明できないほどに大きいから、地域手当は物価を反映していない(物価は考慮事項になっていない)と主張するものと解される。

しかし、そもそも地域手当に物価指数が直接反映されているかどうかという指摘は、地域手当が「裁判官の職務と責任に対する給付」であるかどうかの点に何ら影響を与えないから、原告の上記主張は失当というほかない。

また、地域手当は、民間の賃金水準を基礎として定められるものであり(一般職給与法11条の3第1項)、物価それ自体を直接の判断指標として用いてはいないが、これは物価については民間の賃金水準に反映されているという考えによるものであるから(乙第13号証302ページ)、地域手当の割合に物価が考慮されているといえることができる。このことは、地域間での民間企業の賃金の差に、原告のいう「抽出した企業の規模や経営実績の差」が影響しているという側面があるとしても、同様である(地域間での民間企業の賃金の差に企業規模等の差が影響する側面があることをもって、賃金に物価が反映されていることは否定されない。)

以上によれば、原告の前記1の主張には理由がない。

第3 憲法14条等違反の主張について

1 原告の主張

原告は、①「民間給与に対し、公務員の給与水準が全体として適正に保持さ

れているのであれば、地域に勤務する公務員の給与を民間給与にそろえる必要はない」上、「裁判官の報酬については、国民の理解や納得よりも、まず憲法による身分保障が優先され、相当額の報酬が保障され、減額のない制度が求められるはずであり、「地域手当は、少なくとも裁判官に適用される正当な目的はな」く（原告第6準備書面第2の2(1)・6及び7ページ)、また、②「地域手当は、対象とする(中略)民間企業の選定過程においても、選定された企業が、当該地域の賃金水準を代表する企業であることを保障する制度も存在せず、どの企業を地域手当の算定の根拠にしたかについて人事院は公表していない」し、「原告代理人が行政機関の保有する情報の公開に関する法律に基づき開示を求めたところ、すでに情報を廃棄しているという理由で開示され」ず、「後日検証することもできない」(同(2)・7ページ)から、③「地域手当の設けた目的に合理性がないだけでなく(中略)算定過程において、企業選定についても公正さを担保する手続きが保障されず、恣意を許す制度の運用がなされていることに鑑みれば、地域手当は勤務地だけを理由として恣意的に賃金の格差を設けるものであって、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(A規約)7条(a)(i)に違反するものであり、かつ、不合理な差別を禁止した憲法14条にも違反する」と主張する(同(3)・7ページ)。

2 被告の反論

(1) しかし、原告が「地域手当減額分」の報酬請求権を有する旨の原告の主張は、裁判官に支給される地域手当が憲法80条2項の「報酬」に当たることを前提とするものと解されるが、前記第1の2のとおり、裁判官に支給される地域手当は同項の「報酬」に当たらない。

また、原告は、原告が「地域手当減額分」の報酬請求権を有する根拠として、地域手当の仕組みがA規約7条(a)(i)に違反するとか、憲法14条に違反すると主張するが(前記1③)、これらの違反があるとする指摘がどのように上記報酬請求権(憲法80条2項に基づくと主張するもの)を根拠づける

のかが全く不明である。原告の上記主張は、失当というよりほかない。

- (2) 一般職の国家公務員の給与は、国家公務員法28条1項により、社会一般の情勢に適応するように随時これを変更することができるとされており（情勢適応の原則）、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される地域ごとの民間企業従業員の給与水準と常勤の国家公務員の給与水準を均衡させることは情勢適応の原則に沿ったものである。

したがって、「地域に勤務する公務員の給与を民間給与にそろえる必要はない」との原告の主張（前記1①前半）に理由はない。

また、地域手当が裁判官に適用される正当な目的はないとの原告の主張（前記1①後半）は、地域手当が憲法80条2項の「報酬」に含まれることを前提とした主張であり、それが失当であることは前記第1の2のとおりである。

- (3) 原告は、地域手当の算定の基礎となる地域別賃金指数の算出に当たって「選定された企業が、当該地域の賃金水準を代表する企業であることを保障する制度も存在」しないと主張する（前記1②）。

しかし、地域別賃金指数は、「当該地域の賃金水準を代表する企業」を選定し、それらの賃金を算定根拠とするという仕組みではなく、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」（直近の過去10年間分）の調査データを基に、一定規模の民間企業の常用労働者（男性）の所定内賃金、調査産業計等のデータを市町村単位に集計した結果を用いて算出したものである（甲第9号証）。このように、地域手当の算定に当たっては、当該地域内の幅広い企業のデータを用いているもので、地域手当の算定の基礎として当該地域の賃金水準を代表する企業を選定されるという仕組みの制度的保障がないなどと指摘する原告の上記主張は、前提の理解に誤りがあり、理由がない。

なお、原告が指摘する行政文書開示請求について、「2015年人事院勧告において、地域手当を検討するために算出した「賃金指数」の算出に用いたデータ及び算出過程」の資料は、申請した利用期間の満了により廃棄したこ

とから不開示としたところ（甲第11号証）、これは、資料提供元である厚生労働省の作成した令和6年2月付け「調査票情報の提供に関する利用申出手引」（乙第19号証22ページ）に基づく適正な取扱いであって、何ら恣意的に廃棄したものではないことを付言する。

以上