

公務員関係判例研究会 平成 25 年度 第 10 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 26 年 2 月 20 日 (木) 15:00～16:45

2. 場所 総務省共用 1101 会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士(座長)、石井弁護士、石津弁護士、板崎行政訟務課付、植木
弁護士、上野弁護士、牛場弁護士、大田黒弁護士、大森弁護士、木下弁護士、
木村弁護士、島村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、中町弁護士、松崎弁護
士、森末弁護士、山田弁護士(五十音順)

(事務局) 人事・恩給局 井波次長、吉牟田恩給企画課長、古賀参事官、石津調査官、
植原争訟専門官、石川争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 懲戒免職された職員に対する退職手当支給制限に関する裁判例について

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

○ 懲戒免職処分を受けた職員に対する退職手当については、平成 20 年の退職手当
法改正により、「(全部)支給しない」旨の規定を「全部又は一部を支給しない
処分を行うことができる」と改めた(改正後の同法第 12 条)。地方公共団体でも
退職手当条例について同様の改正を行った。ただし、総務省は、懲戒免職処分を
受けた職員に対しては、退職手当の全部支給制限処分をする原則を運用方針で示
している。

○ しかし、最近、懲戒免職処分を受けた職員に対する退職手当の全部支給制限処
分を取り消す判決が地裁、高裁で出されるようになった。

○ 退職手当全部支給制限処分に係る判断枠組みには、永年にわたる勤続の功を無
にするほどの重大な背信行為があった場合に限られるとする(民間裁判例の影響
を受けている)ものと、比較衡量によるものもの二通りがある。

○ いずれを採るにせよ、職員に不利な事情と有利な事情を考慮して結論を導いて
いるのではあるが、いずれの考え方を採るかによって、立証責任が、当局側と職
員側のいずれに課されるかが変わってくるのではないかと考えられる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) 平成 20 年退職手当法改正の趣旨等について、次のような議論があった。

○ 退職手当法改正に際し、「全部又は一部を支給しない処分を行うことができる」
ではなく、「懲戒免職処分を受けた職員に対しては、退職手当を支給しない」旨
の従前の原則を残した上で、「ただし、事情を考慮して、一部を支給しない処分
を行うことができる。」と規定しておけば、運用方針に定める(懲戒免職処分を
受けた職員に対しては退職手当を支給しない)原則とも齟齬がなく、訴訟でも、

当局側の主張が認められやすくなったのではないか。

- 国の現業から民営化された株式会社の就業規則では、懲戒免職された従業員に対しては、原則として退職金を全額不支給とする旨規定されていた。しかし、昨年、裁判で敗訴し、退職金を一部支給せざるを得ない例が出た。全額不支給という原則を規定しても、裁判所が全額不支給を認めてくれるわけでもない。
 - 退職手当の支給制限を行うに際して考慮すべき事項は、退職手当法施行令に列挙されているが、裁判例を見る限り、裁判所は、これらの考慮事項を逐一検討した上で判断を下しているのではないという印象を受ける。
 - いずれの裁判例においても、施行令に規定されている順序どおりではないにせよ、一応全ての事項を考慮しているのではないか。少なくとも、民間裁判例に比べると、はるかに詳細な検討を加えていると考える。
 - 施行令に規定されている順番どおり考慮事項を検討しても、支給制限をどの程度にするかという結論が自動的に導かれるわけではないであろう。
 - 退職手当の全部支給制限処分について、考慮すべき事項を考慮していなかったという理由で処分を取り消した裁判例もある。この場合、当局において再度考慮を尽くした上で、やはり全部支給制限とすることも、可能性としてはあるのだろう。
- (イ) 懲戒免職処分と退職手当支給制限の関係について、次のような議論があった。
- 平成 20 年法改正前は、懲戒免職処分と退職手当全部支給制限は不可分であったため、退職手当がほしい職員は、懲戒免職処分取消訴訟を起こす必要があった。当局も、懲戒処分を打つにしても、免職ではなく停職にとどめたいという心理が働いたかもしれない。しかし、法改正により、不祥事を起こした職員に対して、退職手当を一部なりとも支給し得るので、懲戒免職処分をしやすくなったのではないか。
 - 当局からすれば、懲戒免職処分とせざるを得ない職員について、退職金の支給制限を一部にとどめ得る情状を考え得るであろうか。かかる情状があるならば、そもそも懲戒免職処分にする必要がないのではないか。
- (ウ) 公務員の退職手当の性格、民間企業との相違について、次のような議論があった。
- 公務員の退職手当については、支給制限の理由として、公務に対する国民の信頼を損ねたことへの制裁が理由の一つとなるが、民間企業では、報道されねば企業の評判が落ちることもなく、私事非行（例えば、飲酒運転）を理由として退職金を全額不支給とすることまではないであろう。
 - 運用方針の「第 12 条関係」には、「非違の発生を抑止するという制度目的」とあるが、退職手当法第 12 条から、そのような制度目的を導き得るものか。
 - 民間企業の裁判例で退職金の 3 割支給を命じた例があるが、なぜ 3 割と算定されたか、判決を見てもその理由は分からない。
- (エ) 和解による紛争解決の可能性について、次のような議論があった。
- 退職手当全部支給制限処分の取消訴訟については、行政訴訟という性格上、和解は困難であろうか。
 - 裁判上の和解は困難かもしれないが、裁判外の和解はあり得るのではないか。税務訴訟では、裁判外の和解もないわけではない。
 - 今後は、原告（元職員）が訴訟を取り下げ、懲戒免職処分を受け入れる代わりに

に、被告（当局）は、退職手当全部支給制限処分を職権で取り消し、一部不支給処分に改める、といった例も出てくるのではないか。

（3）次回会合は、3月20日（木）に開催することとした。