

公務員関係判例研究会 令和6年度 第8回会合 議事要旨

1. 日時 令和7年1月16日(木) 15:00~17:00

2. 場所 中央合同庁舎第8号館6階623会議室及びweb会議

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石井弁護士(座長)、石川弁護士、植木弁護士、小野本法務省訟務局付、川本弁護士、木下弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、竹田弁護士、中井弁護士、長屋弁護士、西脇弁護士、野下弁護士、本田弁護士、峰弁護士、山田弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 野村内閣審議官、松本内閣参事官、石田調査官、小林争訟専門官、川端専門職

4. 議題：最近の裁判例の評釈

退職手当の全部又は一部を不支給とすることは、非違行為(飲酒運転及び物損事故)の内容と比較して、社会通念上著しく妥当性を欠き、その裁量権の範囲を逸脱した違法な処分であるか争われた裁判例

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。

ア 「懲戒免職処分取消、退職手当支給制限処分取消請求事件(最高裁令和5年6月27日第三小法廷判決・以下「本判決」といい、仙台高裁令和4年5月26日判決・以下「控訴審判決」といい、仙台地裁令和3年12月2日判決・以下「第一審判決」という。)」は、公立学校教員であったXが、酒気帯び運転(酒席に参加し相当量の飲酒をした直後に自家用車を運転して帰宅しようとしたところ、過失により他の車両と衝突する物損事故を起こしたものを。)を理由とする懲戒免職処分(以下「本件懲戒免職処分」という。)を受け、更にそれに伴い、職員の退職手当に関する条例により、県(Y)教育委員会から、退職手当等の全部を支給しないこととする処分(以下「本件不支給処分」という。)を受けたことから、Yに対し各処分はいずれも裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用した違法なものであるなどと主張して、その取消しを求めた事案である。

イ 事実経緯等

(ア) X(一審原告、被上告人)の公務員歴

昭和62年4月から平成29年5月17日(本件懲戒免職処分日)まで、30年余り、宮城県内の高等学校等に教諭として勤務し、本件懲戒免職処分時には宮城県B高等学校に勤務していた。

この間、特段の問題を起こしたことはなく、懲戒処分を受けたこともなかった。

(イ) 非違行為

平成29年4月28日、本件高校の歓迎会に参加し、午後6時20分頃から午後9時15分頃まで、市内の飲食店でグラスビールを1杯、日本酒を3合程度飲酒し

た後、同市内の飲食店に移動し、2次会として午後9時30分頃から午後10時20分頃まで、中ジョッキ1杯程度のビールを飲酒した。

その後、帰宅するために自家用車を100mほど運転し、丁字路交差点において、一時停止後に右折した際、優先道路から侵入してきた右折車と衝突する物損事故を起こし、現場に駆け付けた警察官が、Xの呼気中アルコール濃度検査をしたところ、Xの呼気から、1リットル当たり0.35mgのアルコール分が検出され、現行犯逮捕された（同月30日に釈放される）。

(ウ) 本件非違行為後の事情

- a 逮捕事実について、Xの氏名及び職業も含めて報道された。
- b 事故の相手方が被った損害（約28万円）は、Xの任意保険の保険金により弁償された。
- c 勤務先の高校は、Xに対し、3回（①5月1日午前11時頃から午後0時20分頃まで、②5月2日午前9時頃から午前10時55分頃まで、③5月8日午前9時頃から10時20分頃まで）にわたり事情聴取を行った。
- d 県教委の事務局である教育庁の職員が、5月10日午前10時10分頃から午前11時55分頃まで、Xの事情聴取を行った。
- e 平成29年5月13日、Xは、退職届を提出
- f 平成29年10月23日、Xは、道路交通法違反（酒気帯び運転）の事実で起訴され、同月30日、罰金35万円の略式命令を受けた。

(エ) 非違行為（平成29年4月）前の飲酒運転撲滅に向けたYの取り組み等

- a 平成20年1月1日Y県飲酒運転根絶に関する条例施行
平成17年5月に、県内で飲酒運転による高校生3名の死亡事故が発生したことを契機として制定
- b 教育長が、飲酒運転の根絶に向けて繰り返し注意喚起を行う。
- c 平成28年5月16日、教育長が、各教育機関の長等に宛て、服務規律の確保を求める通知を发出
- d 平成28年7月、県教委は、教職員の飲酒運転に対する懲戒免職処分的事例を紹介した「職員の皆さんへ」と題する文書を作成
Xは、職員会議の配布資料としてこれを受け取った。

(オ) 関係法令等の定め

- a 地方公務員法29条1項
1号（同法もしくは同法57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基づく条例、地方公共団体の規則もしくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合）
3号（全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合）
- b 教職員に対する懲戒処分原案の基準
具体的な処分原案の量定の決定に当たって考慮すべき事情を列挙したうえで、標準事例として飲酒運転を行った場合「免職又は5カ月以上の停職」と定める。
- c 職員の退職手当に関する条例12条1項
懲戒免職等処分を受けて退職した場合（1号）について、退職手当管理機関は、退職者に対し、退職者が占めていた職の職務及び責任、退職者の勤務の状

況、退職者が行った非違の内容及び程度、非違に至った経緯、非違後における退職者の言動、非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる旨定めている。

d 一般の退職手当等の支給制限処分等の運用について

1 非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、一般の退職手当等の全部を支給しないこととするを原則とする。

4 一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることとするを検討する場合は、「当該退職をした者が行った非違の内容及び程度」について、次のいずれかに該当する場合に限定する。その場合であっても、公務に対する信頼に及ぼす影響に留意して、慎重な検討を行うものとする。

(1) 停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職等処分とされた場合

(カ) 本件各処分等

平成 29 年 5 月 17 日、県教委は、X に対し、本件非違行為は全体の奉仕者としてあるまじき行為であり、教員としての職に対する信用を失墜させるものであることなどを理由として、地方公務員法 29 条 1 項 1 号及び 3 号の規定により懲戒免職処分をするとともに、同日、懲戒処分として免職されたことを理由として、本件条例 12 条 1 項 1 号の規定により、退職手当等 1724 万 6467 円の全部を不支給とする退職手当支給制限処分をした。

(キ) X による審査請求

a 平成 29 年 8 月 10 日付けで、X は、宮城県人事委員会に対し、本件懲戒免職処分を不服として審査請求①を、また、同日付で宮城県知事に対し、本件不支給処分を不服として審査請求②をした。

b 宮城県人事委員会は、X の審査請求①について、令和元年 6 月 19 日付けで棄却の裁決をし、X は、同月 25 日その裁決書を受領した（請求から 1 年 11 カ月）。

c 宮城県知事は、本件審査請求②について、令和 2 年 1 月 27 日付けで棄却の裁決をし、X は、同月 28 日、その裁決書を受領した（請求から 2 年 6 か月弱）。

(ク) 本件訴え提起（併合審理）

a 令和元年 12 月 24 日本件懲戒免職処分の取消しを求める訴え提起

b 令和 2 年 7 月 27 日本件不支給処分の取消しを求める訴え提起

ウ 第一審、控訴審の主な争点は、本件懲戒免職処分の適法性（第一審、控訴審ともに適法）及び本件不支給処分の適法性であった。

※テーマに従い、上告審の審理対象となった本件不支給処分の適法性について以下論じる。

エ 各判決における判断

(ア) 第一審判決（仙台地裁令和 3 年 12 月 2 日判決）

a 結論

「退職手当が大幅に減額されることはやむを得ない」が、全部不支給とすることは、「その裁量権の範囲を逸脱するものであり」、「違法であるから・・・

・取り消されるべきである。」として、本件不支給処分を違法とした。

b 判断枠組み

(県退職手当条例第12条)の内容に照らせば、退職手当の支給制限処分をするか、するとして支給制限の割合をどの程度とするかは、処分行政庁である県教委の裁量に委ねられており、退職手当の支給制限処分が違法となるのは、その判断が全く事実の基礎を欠き又は社会通念上著しく妥当性を欠くことが明らかであるなど、退職手当管理機関に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用した場合に限られるというべきである。

もっとも、退職手当の法的性格は、勤続報償としての性格に加えて、賃金後払の性格や退職後の生活保障の性格が結合したものであると解されるところ、県教委が本件条例12条1項に基づく処分を選択する上では、このような退職手当の法的性格を踏まえて、本件条例12条1項が掲げる事項や、被処分者が受ける不利益の程度、非違行為との均衡等について個別に検討すべきものである。

c 理由

(a) 大幅減額の相当性

公務に対する信用を大きく損なうもの

①酒気帯び運転は故意の犯罪行為

②飲酒運転根絶に向けた意識を高めていた中で行われた。

(b) 全額不支給は裁量権の逸脱

本件非違行為の内容と比し、原告が被る不利益があまりに大きいというべきであり、社会通念上著しく妥当性を欠く。

①懲戒処分歴がない。

②本件非違行為の前には特段問題を起こさず約30年間教諭として誠実に勤務してきた。

③相手方の被害が物損にとどまり、その被害が回復されている。

④退職届を提出するなど反省の情を示している。

⑤支給制限された退職手当の額が高額(1724万6467円)

⑥退職手当の法的性質(賃金後払の性格や退職後の生活保障の性格を併せ持つ)

⑦条例12条1項は、その改正経過等に照らしても、文言上、全部不支給が原則であると解することはできない。

⑧非違行為の内容は多種多様であって、その重大性の程度は一様ではないし、退職手当支給制限処分により被処分者が被る不利益の程度も一様ではない・
・複合的性格を有する退職手当を全部不支給とするのが原則であると解することはできない。

⑨本件運用基準は裁判所の判断を拘束するものではない。

⑩Xが本件事故前に運転代行を呼ぼうとした旨嘘をついた点は上記判断を左右するほどのものとはいえない。

(イ) 控訴審判決(仙台高裁令和4年5月26日判決)

a 判断枠組み・結論(全部不支給を違法とした点で)第一審と同じ。

当裁判所も、原判決「事実及び理由」第3の3の説示のとおり、県教委が、

退職手当1724万6467円の全部を支給しないこととした退職手当支給制限処分は、その根拠規定である職員の退職手当に関する条例12条1項の規定の趣旨に反し、県教委の裁量権を逸脱した違法な処分であると判断する。

ただし、支給すべき内容について自判（3割）

b 理由

(a) 大幅減額の相当性

①非違の内容及び程度

- ・故意による犯罪行為
- ・飲酒による運転への影響も相当に大きい。
- ・酒気帯びの程度も著しい危険な行為

②本件非違行為前の当局側における飲酒運転撲滅に向けた努力等

- ・飲酒運転に対する懲戒処分の厳格化の周知がされ、教職員全体で飲酒運転根絶に向けた意識を高めていた中で行われた。

③非違が公務に対する信頼に及ぼす影響

- ・教員が現行犯逮捕された事件として報道されるなど公務に対する信用を大きく損なった。

④非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度

- ・新学年が始まったばかりで教職を続けることに支障が生じ、生徒や他の教職員に大きな影響を与えたことは明らかであり、公務に対する支障も著しかった。

(b) 全部不支給を違法とした理由

①条例の趣旨（退職手当の法的性質）・裁量範囲の厳格性

条例が、退職手当支給制限処分について、このように幅広く多面的に非違に関する事情を勘案すべきことを定めた趣旨は、退職手当には、勤続報償としての性格のみならず、賃金後払や退職後の生活保障の性格を持ち、長年働いた職員の権利としての性格にも配慮しなければならないことから、職員の権利保護のため退職手当管理機関の判断が恣意的にならないように、慎重な検討を求めたものと解される。

（条例12条1項は）多面的な事項を考慮することを処分権者に求めており、この条例の規定の趣旨は、賃金後払いや退職後の生活保障の性格も有する退職手当の支給制限処分をするには、長年勤続する職員の権利としての面にも慎重な配慮を求めたものと解されるから、退職手当の支給制限処分の司法審査における県教委の裁量権の範囲についての判断は、条例の趣旨と規定の内容を踏まえた厳格な判断となるのは当然である。

②運用基準にいう「一部を支給しない処分にとどめることを検討する場合」に該当する。

（運用基準では）一部を支給しない処分にとどめることを検討する場合として「（1）停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職等処分とされた場合」を定めている。・・・原告の酒気帯び運転の場合・・・停職処分にとどめる余地があった非違行為であるといえる。

③占めていた職の職務及び責任

職への信頼が高く求められる教員ではあったが管理職ではない。

④勤務の状況

30年余り勤続し、過去に懲戒処分歴は全くない。

⑤非違後における言動

飲酒運転発覚直後は情状を軽くするよう嘘をついたものの、それ自体は重大なものではなく、反省して事実を認め罰金刑を受け、・・・被害が物損にとどまり被害弁償も直ちに済ませている。

(c) 3割の限度で支給制限処分を一部取り消す理由

①紛争解決に長時間を要しており、行政訴訟による迅速かつ実効的な権利救済を図る必要がある。

宮城県知事は、退職手当支給制限処分を不服とする審査請求が、平成29年8月10日に申し立てられたのに、審査請求の審理に2年5か月も時間を費やし、令和2年1月27日に審査請求を棄却する裁決をしている。宮城県知事は、国民の権利利益の救済を図ることを目的とする行政不服審査制度の趣旨（行政不服審査法1条）に反して審査請求の審理に不当に長い時間を費やし、その結果、本件では退職手当支給制限処分が平成29年5月17日にされてから既に5年を超え、紛争解決に極めて長い時間を要している。したがって、行政訴訟による迅速かつ実効的な権利救済を図るため、原判決のように退職手当支給制限処分を全部取り消して支給制限の割合について再度県教委に判断させるのではなく、裁判所が相当と認める支給制限の割合を示し、退職手当支給制限処分の一部を取り消すのが相当である。

②条例12条1項により退職手当の支給制限処分をするにあたって勘案すべき事情を総合的に検討すれば、本件の非違行為については、退職手当の大幅な減額として、退職手当の7割に相当する・・・支給制限処分は甘受すべきであ・・・るが、退職手当の3割に相当する517万3940円についても支給しないこととした部分は、条例の規定の趣旨を超え、裁量権の範囲を逸脱した違法な処分であると認めるのが相当である。

(ウ) 本判決（最高裁令和5年6月27日第三小法廷判決）

a 結論

（全額不支給とすることは）、被上告人が管理職ではなく・・・等（Xに有利な事情）を勘案しても、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとはいえない。

b 判断枠組み

本件規定は、懲戒免職処分を受けた退職者の一般の退職手当等につき、退職手当支給制限処分をするか否か、これをするとした場合にどの程度支給しないこととするかの判断を、退職手当管理機関の裁量に委ねているものと解すべきである。したがって、裁判所が退職手当支給制限処分の適否を審査するに当たっては、退職手当管理機関と同一の立場に立って、処分をすべきであったかどうか又はどの程度支給しないこととすべきであったかについて判断し、その結果と実際にされた処分とを比較してその軽重を論ずべきではなく、退職手当支給制限処分が退職手当管理機関の裁量権の行使としてされたことを前提とした上で、当該処分に係る判断が社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を

逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に違法であると判断すべきである。

<前提としての判断>

- ①退職手当等は、勤続報償的な性格を中心としつつ、給与の後払的な性格や生活保障的な性格も有する。
- ②給与の後払的な性格や生活保障的な性格を踏まえても、当該退職者の勤続の功を抹消し又は減殺するに足りる事情があったと評価することができる場合に、退職手当支給制限処分をすることができる。
- ③退職手当支給制限処分に係る判断については、平素から職員の職務等の実情に精通している者の裁量に委ねるのでなければ、適切な結果を期待することができない。

<付随的判断>

- ①退職手当支給制限処分に係る判断に当たり勘案すべき事情について、公務員に固有の事情を他の事情に比して重視すべきでないとする趣旨を含むものとは解されない。
- ②本件条例の規定からは、一般の退職手当等の全部を支給しないこととする場合を含め、退職手当支給制限処分をする場合を例外的なものに限定する趣旨を読み取ることはできない。

c 理由

- (a) 本件非違行為の態様は重大な危険を伴う悪質なもの
 - ・自家用車で酒席に赴き、長時間にわたって相当量の飲酒をした直後に、同自家用車を運転して帰宅しようとした。
 - ・現に、運転開始から間もなく、過失により走行中の車両と衝突するという本件事故を起こしている。
- (b) 公立学校に係る公務に対する信頼やその遂行に重大な影響や支障を及ぼすもの
 - ・公立学校の教諭の立場にありながら、酒気帯び運転という犯罪行為に及んだ。
 - ・現に、本件高校は、本件非違行為の後、生徒やその保護者への説明のため、集会を開くなどの対応も余儀なくされた。
- (c) 本件非違行為前の当局側における飲酒運転撲滅に向けた努力等
 - ・県教委が、本件非違行為の前年、教職員による飲酒運転が相次いでいたことを受けて、複数回にわたり服務規律の確保を求める旨の通知等を発出するなどし、飲酒運転に対する懲戒処分につきより厳格に対応するなどといった注意喚起をしていたとの事情は、非違行為の抑止を図るなどの観点からも軽視し難い。

d 反対意見

原審の判断に違法があるとは考え難い。

理由（概要）

- ・一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分をすることを、公務に対する信頼に及ぼす影響に留意して慎重に検討すべきであった。
- ・飲酒運転による公務に対する信頼の失墜という点では、飲酒運転を取り締ま

る立場にある警察官の酒気帯び運転の方が影響は大きいにもかかわらず、警察官は軽い停職3月の懲戒処分にとどまっている。

オ 本判決の評釈

(ア) 結論は妥当と考える。

本判決は、神戸税関事件（最高裁昭和52年12月20日判決）が、公務員の懲戒処分の適法性判断にあたり示し、懲戒免職の判断枠組みとして定着しているいわゆる「社会観念審査の枠組み」を退職手当支給制限処分との関係でも適用することを明確に示した初めての最高裁判例である。

地方公務員の「懲戒の手續及び効果は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、条例で定めなければならない。」（地公法29条4項）とされているため、各自治体により多少の違いはあると考えられるが、一般には国が示した条例案が基礎とされており、どの自治体の条例にも適用できる可能性が高い先例として価値があるうえ、この裁判例は、退職手当支給制限処分の趣旨（退職手当の法的性格）についても言及しており、今後の裁判で引用されることが予想される。すでに、最高裁令和6年6月27日判決（大津市（懲戒免職処分）事件：教職員ではないが、飲酒直後に運転し二つの物損事故を起こした事案）でも引用され、同裁判例でも全額不支給が適法と判断されている。

ただ、枠組みの中身は抽象的であり、各要素についてどのように評価し、それぞれの評価の重みをどのように解するかがポイントになるため、現場において予測可能なものとはいいがたい。しかも、前提となる懲戒免職処分の適法性判断枠組みと同じ枠組みを採用している点は注意が必要である。

本事案については、懲戒免職処分と退職手当全部不支給処分ともに裁量権の逸脱はないとの結論であり一貫性が確保されているが、懲戒免職を適法としながら、退職手当の不支給を違法とする事案（本件原審等）も十分に想定される場所であり、実際にどのような場合に懲戒免職は相当だが、全部不支給は違法とされるのかについて現場で判断することはかなりの困難を伴うものと考えられる。

更に、本判決では、退職手当の法的性質について、報償的性格を中心とするとの視点が示されたが、なお後払的性格、生活保障的性格を認めていることから、その権利性との整合をいかに図るべきか（給与の後払的な性格や生活保障的な性格を踏まえても、当該退職者の勤続の功を抹消し又は減殺するに足りる事情があったと評価することができるか）についての判断はなお困難と言わざるを得ず、確度の高い判断を可能にするためには、今後の裁判例の蓄積を待つほかないように思う。

(イ) 裁判所が支給制限の範囲を示すことの適否

本判決では、結果的に不支給全体について適法と判断されたため、原審における一部取消しの適否についてはいまだ決着を見ていない。

この点、退職手当の支給制限については、判断対象が可分であるという事情があることに加え、本件では、審査請求や第一審にかなりの時間を要したという事情があることから、裁判所において、早期救済のため、支給されるべき割合について判断すべき必要性があったことは理解できる。また、これまでも、特に民間事例では、同様に割合や金額を示し、処分の一部を取り消した下

級審判決が見られる（東京高裁平成15年12月11日判決<小田急電鉄退職金請求事件等）こととも親和的ともいえる。

しかし、司法と行政の関係（行政裁量）を前提とし、本判決が示す通り「退職手当支給制限処分に係る判断については、平素から職員の職務等の実情に精通している者の裁量に委ねるのでなければ、適切な結果を期待することができない。」との考えを基礎とするのであれば、裁判所としては違法判断をするに留め、行政に再度の判断の機会を与える方が相当ではないだろうか。裁判所が具体的な支給割合を確定し、不支給の一部を無効と判断することの適否については、今後の裁判に注視したい。

カ 問題意識・考えられる論点

(ア) 本判決と原判決・第一審判決との間で判断が異なることとなった要因は何か。

原判決と第一審は、「大幅な減額を甘受すべきであるが、全額不支給は違法（いくらかは支払うべき）」との概要において一致しているのに対し、本判決は、全部不支給処分自体を適法とした。

3つの裁判例は、判断枠組み及び考慮要素、退職手当について複合的性格を認める等の点では、大きな違いがない。

結論が異なる理由は、個々の要素の評価方法や、退職手当の法的性格内の比重の置き方の違いにあるように思える。

<具体的には>

・退職手当支給制限処分の趣旨（退職手当の法的性格）の考え方

a 最高裁

退職手当等は、勤続報償的性格を中心としつつ、給与の後払的性格や生活保障的な性格も有する。

支給制限規定は、給与の後払的性格や生活保障的性格を踏まえても、退職手当支給制限処分をすることができる旨を規定したもの

退職手当管理機関の裁量を広めに許容する？

b 控訴審

退職手当には、勤続報償としての性格のみならず、賃金後払や退職後の生活保障の性格を持ち、長年働いた職員の権利としての性格にも配慮しなければならない。

退職手当管理機関の判断が恣意的にならないように、慎重な検討を求めたもの

退職手当管理機関の裁量を狭く解する？（厳格な判断が必要）。

民間事案で多く採用される「労働者の勤続の功を抹消ないし滅殺してしまう程の著しく信義に反する行為ないし重大な不信行為があった場合に限り支給制限が認められる」に近い。

・公務員に固有の事情をどの程度の重さをもって考慮するか。

a 最高裁

他の事情に比して重視すべきでないとする趣旨を含むものとは解されない。

b 控訴審

言及なし

・退職手当支給制限処分を例外的な場合に限定するか。

a 最高裁

例外的なものに限定する趣旨を読み取ることはできない。

b 控訴審

言及なし

- ・ 本件非違行為が発生するまでの当局側の努力への評価（重み）

- ・ 本件非違行為の重大性

形式的には同じような事情を拾い上げているが、処分の適法性判断において実質的にどこまで影響するかという点で温度差があるように思われる。控訴審は、事故が物損事故であり、生じた損害が比較的小さかったこと、損害賠償が済んでおり、罰金刑で終わっていること等の事情をXに有利な事情として考慮している。

退職手当の給与後払的な性格や生活保障的な性格（権利性）を重視する場合、理論上全額不支給とすることは極めて困難になってしまうため、本判決が示したとおり報償的性格を中心に置き、公務員・公務に対する信用の大きさを重視するという方針は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという公務員の本質（地公法33条参照）に適うものであり、高度の行為規範に従うべき公務員関係の秩序を維持していくうえで正しい方向性であると考えられる。

ただし、公務への信用毀損については、その職務、職責等を十分に考慮し個別に判断する必要があることは当然であるし、現場での判断場面においては、他の事案との均衡（公平、平等）について慎重な検証と判断が求められるものと考ええる。なお、教職にある公務員については、児童・生徒らと直接接し、生徒らの健全な育成に直接かかわるといった特殊性があり、他の職務以上の健全性、高い信用が求められるとの考え方は重要と考える。

- (イ) 懲戒処分や退職手当支給制限処分の量定を決定するに当たって、他の同種の事例(本件においては警察官による酒気帯び運転に係る懲戒処分の量定)との均衡というのは公正な処分という観点から重要な要素であるところ、当局としてどのような点に配慮して量定を決定すべきであるか。

広く公務員間で平等・均衡を確保する必要があり、特に不利益処分の局面での公正取扱いについては強く要請されている（国公法27条、74条1項、地公法13条、24条2項、27条1項等）。

そのため、懲戒処分の量定、退職手当の支給制限等を判断する場合、同じ自治体、同じ職責にかかる先例などを参照するのが一般である。

しかし、非違行為の内容、関連事情は事案ごとに異なること、当該公務員の職責、置かれた立場も全く同じということは考えにくいこと等を考えると、結局は、公平・平等の見地から、事案ごとに条例等に定める標準例や、他の先例事案との均衡を考慮することは必須の作業と言えるが、それ自体を決定的な要素として重視しすぎることも適切ではない。

特に、本件のような重大案件、悪質案件については、公務員関係の秩序維持、公務への信頼確保という観点から、重い処分を選択することも必要であるところ、そうした場合には、その合理性を担保できるだけの証拠上または理論上の裏付けを持っておく必要があると考える。

その際、人事院が公表する「懲戒処分の方針について」或いはそれと類似した各自治体の条例等（本件では「教職員に対する懲戒処分原案の基準」）で定める処分量定において考慮すべき事項（「懲戒処分の方針について」では第一）を参照し、その判断の公正（恣意性排除）確保するのが相当であろう。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 理論的な関心として、原審判決における本件不支給処分を一部取り消した上でその一部を支給すると判断手法自体が行政事件訴訟法上、適法なのかという点について、本判決の反対意見は原審の判断を認めていることからすると理論上の問題はないと思われる一方で、本判決としては、原審判決の3割の限度で支給制限処分を一部取り消すとの判断に対して、司法として過度に裁量権の判断に関わりすぎているのではないかと観点から行政事件訴訟法 30 条の法令解釈違反があるということで、上告受理して原審判決の結論を取り消すとの判断を示したのではないかと考える。

退職手当支給制限処分を違法とした高裁判決が、最高裁で不受理決定により確定している例がそれなりの数があるようにもうかがわれるなか、なぜ本件が最高裁で受理されたのかという点については、最高裁判所判例解説にあるとおり、原審判決の一部取消しの余地を認める見解が一般的なものとは解し難いとして、最高裁としてかなり理論的な部分で疑問を持ち、その点について、上告受理して取り上げるようになったのではないかとと思われる。

本判決は退職手当支給制限処分が適法であるとの判断を示したことから、原審判決が一部取消しを認めたことの適否について判断を示していないが、最高裁判所判例解説にある、行政庁の裁量判断にかかる処分であるというところからすると、常に行政庁の第一次的判断は十二分に尊重されるべきであり、裁判所の判断は、処分を全部維持するか全部取り消すかどちらかにすべきであるとの趣旨の指摘は、当然のこととして受け止めていいのではないかと考える。また、退職手当支給制限処分が数量的に可分と捉えられるかについて、非違行為に対する評価を中心とした退職管理機関の裁量判断の広さが認められるべきであるとすれば、むしろ退職手当の支給義務という外形的には公法上の金銭債務に関わるような処分であったとしても、金額が決まるから数额的に可分だというような解釈は適当ではないのではないかと考える。

- 本判決では、退職手当の法的性質について、勤続報償的な性格を中心とするとの判示がなされたことは重いのではないかと受け止めた。過去の下級審では退職手当には権利的な要素があるから全額不支給はおかしいという方向に流れていた中で、本判決はそうではないという判断となった。本来、公務員の懲戒免職処分、民間企業の懲戒解雇処分は、全ての信頼を失うような重大な非違行為に対する処分であることから、そのような処分がされた場合には、退職手当の全額不支給は公務の場合でも民間の場合でも当然のものとして、そこをスタートラインに考えた上で、その他に何か情状があるのかということを探るといえるのは一つの視点になるのではないかと。
- 本判決が出たことによって、今後は、裁判所が支給割合について示しにくくなるとともに、行政庁の裁量権を重視し、退職手当の全部不支給処分を適法とする判決

が増えるという影響があるのではないかと考えられる。立法的な解決がもう少し図られるのかどうかというところも含めて今後の裁判の動向を注視していきたい。

飲酒運転の危険性や罰則を強化するとの法改正があり、飲酒運転に対する社会の意識もかなり厳しいものになっているという社会情勢もあって、最高裁として飲酒運転に伴う処分の適法性の判断を明確にしたとも理解されるどころ、当局としては、本判決の判断を一番厳しい基準にして、それをどこまで緩められるかというところが今後議論になってくると思われるとともに、本判決を実務的にはかなり参考とはしつつも、思考停止になることなく、個別の事案ごとの事情をしっかりと調査し、非違行為の内容や程度、非違行為に至った経緯等を1つ1つ確認した上で結論を出すという姿勢は維持する必要があるのではないかと。

- 懲戒処分があってその上で退職手当支給制限処分があるという二段構えとなっていることから、懲戒処分が裁量の逸脱濫用にならないようにする必要があると思われる。実務の取扱いとしては、懲戒免職という非常に厳しい処分をする時点で、退職手当の全部不支給処分が想定されるならば、同処分が行政庁の裁量権を逸脱、濫用するとの評価とされないために、非違行為の事実と情状事実の評価をしっかりと行っておくこと、すなわち退職手当に関する条例等で列挙する項目も過不足なく取り上げて評価し、情状事実も考慮した上で処分を行うことが求められるのではないかと。

- 本判決では、公務員の場合には公務への信頼の保護とか公務遂行への影響が相当程度重要視されてしかるべきであるとの見解があり、当局の判断の際にはその点を留意する必要がある。

その一方で、本判決の中では、民間企業の労働者と公務員との間の退職手当の法的性格の違いについて明確な判断は示されていないことに留意する必要がある。

- 支給制限処分の取消訴訟における司法審査で行政庁の裁量判断をどのように扱うかという点に関して、本判決の最高裁判所判例解説では、本判決は裁量の広範性を強調して大まかな司法審査をしているというわけではないとされているが、やはり退職手当管理機関の裁量権はかなり広く、司法判断によって尊重されるべきであるという考え方をベースにしているということは間違いないと考える。

本件判決の理由中で、「本件条例12条1項1号の規定は、・・・退職手当支給制限処分をするか否か、これをするとした場合にどの程度支給しないこととするかの判断を、退職手当管理機関の裁量に委ねているものと解すべきある。」と記載しているが、これでは、退職手当管理機関の裁量は自由裁量に近いとも読まれかねず、こうした記載となったことは若干疑問である。

- 本判決は、本件飲酒運転が招いた物損事故という結果ではなく教員であるXの行為態様そのものの悪質性、危険性をかなり重視したと考えられ、明確な故意のもとでの飲酒運転による物損事故の事案に関する退職手当不支給処分の適法性について一定の方向性が示されたと理解した。また、本判決は、飲酒運転に対して強い姿勢で臨むという世論の高まりと、飲酒運転撲滅に向けたYの取組もあった中で起こった本事案に対して、抑止という観点から処分を厳しくするとの行政庁の裁量を広く認めて、その判断を適法としており、全体のバランスを持って判断したと考える。一方、この判決の射程範囲がどこまでかという点は注意を要するのではないかと。

(3) 次回会合は、2月20日（木）に開催することとした。

以上