

公務員関係判例研究会 平成30年度 第7回会合 議事要旨

1. 日時 平成30年11月15日(木) 15:00~16:45

2. 場所 中央合同庁舎第8号館8階特別大会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、新井法務省訟務局付、石津弁護士、植木弁護士、大森弁護士、木村弁護士、白土弁護士、鈴木弁護士(座長)、高田弁護士、竹田弁護士、長屋弁護士、野下弁護士、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 清水内閣審議官、山地調査官、市川争訟専門官、小林争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

- 禁錮刑が確定し失職したことを理由とする一般の退職手当の全部不支給処分の適否について争われた裁判例

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。

- 長崎県公立学校教諭退職手当支給制限処分取消請求控訴事件(福岡高裁平成29年9月29日判決、季刊公務員関係最新判決と実務問答13号15頁、以下「本件判決」という。)は、長崎県(被告・被控訴人)の公立中学校の教諭であったX(原告・控訴人)が、長崎県教育委員会(処分行政庁)から、Xが自動車運転過失致死傷罪により禁錮3年の実刑判決を受け、地方公務員法28条4項、16条2号により失職したことを理由として、一般の退職手当等(以下「退職手当」という。)の全部を支給しない旨の退職手当支給制限処分(以下「本件処分」という。)を受けたことから、長崎県に対し、本件処分はその裁量権の範囲を逸脱又は濫用した違法なものであるなどとして、その取消しを求めた事案である。
- Xは、失職するまで約38年間、長崎県内の公立中学校において教諭として勤務しており、本件処分時点では60歳、交通事故を起こした時点では58歳、定年間近での交通事故であった。
- 一審判決(長崎地裁平成29年3月27日判決、季刊公務員関係最新判決と実務問答13号24頁)は、全額不支給の処分を適法と判断した。
- 本件判決は、Xの補足的主張に対する判断を示したほか、一審判決を引用しXの控訴を棄却した。
- 平成20年国家公務員退職手当法の改正の前後の裁判例を見ると、改正の前後では判断枠組みが変わっている。

平成20年の改正前の事案では、国家公務員退職手当法等において、禁錮等により失職した場合には退職手当を支給しないと規定されていたので、この規定等の合

憲性が争われていた。平成 20 年の改正後の事案では、失職した後に退職手当の不支給処分という別の行政処分をするので、その処分の取消しが争われている。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 欠格条項により当然に失職するということとその場合に退職手当を支給しないということの間には、若干の隙間があるように感じる。
- 国家公務員法の失職の規定（76 条）には「人事院規則に定める場合を除いては、当然に失職する。」とあるが、例外的な場合を定めた人事院規則は未だにない。これに対し、地方公務員法は、「条例に特別の定がある場合を除く外、その職を失う。」とあり、条例を定めている自治体もあるようである。
- 本件は、職務上自動車運転をするなかで避け難く起こったという事案ではなく、また、執行猶予が付かず実刑だったということであるから、仕組み上はやむを得ない結果だったと思うが、失職ということを前提として欠格事由を考えると非常に考えさせられるところがある。
- 実刑の場合で、退職手当全部不支給処分が違法だと判断された事案はあるのだろうか。執行猶予の場合は、退職手当全部不支給処分が取り消された事案が過去にくっつかある。
- 本件には当てはまらないが、遡って失職してしまうと、その間に公務員の身分でした処分が相手方がある場合に、当該処分を失効として相手方に不利益を被らせていいのかという議論がある。
- 本件の場合、実刑という見方はあるが、禁錮であり、懲役にはなっていない。また、スピード違反や飲酒運転は明らかに故意による違法な運転行為であるが、本件は、スピード違反でもなく、飲酒運転でもないから、重過失ではあるが、故意ではないともいえる。このような場合に、全体的にみて、退職手当を全部不支給とすることでよいのだろうか。この点、個人的には多少の考慮があってもよいのではないかと思う。

退職手当の性質の中で、給与の後払い的性格もあるということが一応の考え方とすると、その部分はどのように整理するのか。一部支給してもよいという立法の考え方からすると、救ってもよい場合が結構あってもよいのではないか。
- 運用方針・通知は、法律の委任なく行政が作ったものであるから、そもそも裁判所は、その運用方針・通知に拘束される義務はない。そうすると、失職の事案で、この運用方針によれば、執行猶予が付かないと他の要素を考慮することなく全部不支給でよいとなる。それはそれでどうなのか。行政法の場面で、行政手続と刑事訴訟とは違うという場面がたくさんあるのに、ここだけ、刑事手続で執行猶予が付いていないから全部不支給だというのも、どうかと思う。裁判所はこの通知に拘束されることなく、救済すべき事案を模索するという裁判官がいてもおかしくないのではないだろうか。
- 本件が実刑となった理由について、求刑をした当時の検察官がどう考えたのか分からないが、被害者が将来ある若い高校生で亡くなっていることがある意味重く、遺族の処罰感情が強かったというところで、実刑になったという部分が結構あった

のではないだろうか。そうすると、実刑か執行猶予かというのが、非違行為の内容は変わらないのに、被害の中身で執行猶予が付いたり付かなかったりする場面があるときに、実刑なら全てこうだというのでは、硬直的な判断に過ぎるのではないか。

- Xは運転の際に薬を服用している。もし、公共交通機関を使って通勤できるのに自家用車を使っていたのであれば、加重要素になったということも考えられる。
- 実刑でも一部支給するという考え方はできないだろうか。退職手当の性格によるのではないか。後払い的性格であれば、裁量の幅はかなり狭くなる。そこが本当のところ問題であるのに、近時の裁判所の判断は、裁量権の範囲を逸脱又濫用したか否かで済ませている感じがする。
- 刑事裁判官は、実刑にすると被告人が退職手当全部不支給になるというようなことまで考えて判断はしないであろう。純粹に刑事事件としての諸要素を考えて、その中で判断していると思われる。本件にしても、執行猶予を付けることができない何かがあったのであろう。
- これから退職手当全部不支給処分をするという相談を受けた場合、事案によっては、運用方針はあるけれども、一部支給の道をなるべく探ることを助言するかもしれない。
- 不支給処分がされてその取消訴訟が起きたときに、その裁判所の目で見たら、これはやっぱり裁量性がある、退職手当法とその委任を受けた施行令は裁量権を付与しているということは間違いない。こういう事由が列記されているけれども、裁判官は、裁量審査だと思わなければいけない。ところが、(取消訴訟の担当となった)裁判官に刑事事件の経験があると、この事案について自分なりに考えてしまうので、この刑事の事案を自分ならどう見るかということがどうしても先に立つ。そういう意味で、行政事件や労働事件ばかりを担当している裁判官であれば、裁量を尊重する気持ちが湧きやすいかもしれないが、刑事事件を多く担当していれば、いろんなことを思うので、裁量審査らしくなくなってしまうのであろう。
- 一審判決も高裁判決も裁量審査らしく書いているが、一審判決は、運用方針の合理性みたいなことにちょっと筆が行き過ぎ、被告の主張もそちらに偏ってしまっていると思われる。棄却にするにしても、処分行政庁の裁量だからというふうに高裁のような理屈で書いた方が素直ではないかという感じがする。
- 起きてしまった処分の取消訴訟のときは、裁判所はなるべく裁量審査だと考えた方がいいし、被告は、運用指針ばかり主張しないで、処分行政庁の方で本人の功劳や事後の状況もよく考えたけど仕方がなかったという言い方がいいのではないかと思う。
- 自治体の場合は、一部支給してもよいという判断を初めからすることはできない。違法支出だなどと住民訴訟になるおそれがある。

(3) 次回会合は、12月13日(木)に開催することとした。