

# 総務教育常任委員会資料

(平成27年10月2日)

〔件名〕

・退職手当不支給処分に対する審査請求の裁決について

【人事企画課】・・・1

総 務 部



## 退職手当不支給処分に対する審査請求の裁決について

### 【補足資料1】 「諮問」(地方自治法第206条第4項)の概要

異議の申立て又は審査請求に対する決定は普通地方公共団体の長が「議会に諮問して」決定するとされ、議会は諮問があった日から二十日以内に意見を述べなければならないのであるが、法的には長は必ずしも諮問に対する議会の意見に絶対的に拘束されるものではない。しかし、これを尊重すべきものであることはいうまでもない。

(『新版 逐条地方自治法』〈第三次改訂版〉より)

#### 地方自治法 第206条 第4項・第5項

④普通地方公共団体の長は、第1項の給与その他の給付に関する処分についての異議申立て又は審査請求(同項に規定する審査請求を除く。)があつたときは、議会に諮問してこれを決定しなければならない。

⑤議会は、前項の規定による諮問があつた日から20日以内に意見を述べなければならない。

### 【補足資料2】 不起訴処分と非違行為の関係等

#### 1 不起訴処分に至る主な経過

5月18日午後7～11時頃	懇親会に参加(飲酒)
午後11時50分頃	花壇ブロック衝突。車両を放置して帰宅 現場の近所の住人が警察へ通報 (審査請求人は、腹部に激痛を感じ、帰宅後、 その鎮静化のため飲酒したと思うと主張)
5月19日午前0時52分	救急搬送され、手術・入院(6月7日退院)
6月～7月	警察による事情聴取、現場検証
6月～8月	教育委員会による聴き取り(自認書等作成)
8月12日	検察庁へ事件送致
8月20日	懲戒免職処分
10月9日	不起訴処分

審査請求人は、懇親会会場を出て一人で歩いてきた一瞬などを除いて、記憶がないと主張。

#### 2 非違行為・懲戒処分との関係

公務員に対する懲戒処分は、当該公務員に職務上の義務違反、その他、単なる労使関係の見地においてではなく、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務することをその本質的な内容とする勤務関係の見地において、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、その責任を確認し、公務員関係の秩序を維持するため、科される制裁(最高裁昭和52年12月20日(神戸税関事件))

⇒ 法的な、性格、目的が異なる刑事上の処分と単純比較できない

○公務員に対する懲戒免職処分は、職員の服務義務違反その他全体の奉仕者としてふさわしくない非行がある場合に、その責任を確認し、公務員関係の秩序を維持するために科される制裁であり、犯罪に対する制裁である刑事上の処分とは、法的な性格、趣旨、目的を異にし、単純に比較して、均衡等を論じられるものではない。

○審査請求人の非違行為は、飲酒の機会があることを知りながら自ら運転して懇親会会場近くまで行き、飲酒運転を回避する努力をすることなく漫然と飲酒運転し、事故後の対応も飲酒運転の隠蔽と判断されても仕方がない行為であり、強く非難されるべきもの。

○処分者が、飲酒運転事案の中でも悪質な行為であるとして「懲戒処分等の指針」に定める標準例のうち、免職処分を選択したことには相当の理由がある。

(平成26年12月19日鳥取県人事委員会判定より)

### 【補足資料3】 退職手当の性格

国家公務員の退職手当の性格について、現行制度の仕組み・内容からみると、勤続報償、生活保障、賃金後払いの要素がいずれも含まれており、ひとつの要素だけですべてを説明することは難しいが、勤続・功績報償的な考え方が基本にあるものと理解される。

(『公務員の退職手当法詳解』〈第6次改訂版〉より)

国家公務員の退職手当の基本的な性格については、従来、民間における退職金と同様に、勤続報償的、生活保障的、賃金後払い的な性格をそれぞれ有し、これらの要素が不可分的に混合しているものであるが、基本的には、職員が長期間勤続して退職する場合の勤続報償としての要素が強いものとして制度設計がされてきた。

(平成20年6月4日国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会報告書より)

(※) 地方公務員の給与制度は、退職手当制度を含め、国家公務員に準じるものとする事となつてゐる。

#### 地方公務員法 第24条 第3項

3 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

最近の類似事案(飲酒運転・酒気帯び運転に対する処分の取消訴訟)の概要

自治体	事案/請求趣旨	地裁	高裁	最高裁
三重県 (教委)	元県立高校事務 長(原告)が酒気 帯び運転で検挙、 同報告義務違反	H25.3.28 津地裁	H25.9.5 名古屋高裁	
	①懲戒免職処分 の取消 ②退職手当不支 給処分の請求	①棄却  ②認容  (②の理由) ・本件非違行為は強い非難に値→退職手 当の相応減額はやむを得ない。 ・しかし、交通法規違反事案としての悪質 性、公務への支障の程度、立場に伴う信 頼失墜への影響の程度、処分歴、勤務態 度、事後の反省の程度、退職手当不支給 の場合の生活の見通しを考慮 →長期勤続功労を全抹消し、退職後の生 活保障を全て奪い去るに値する非違行為 とまでは評価し得ず、当該処分は社会通 念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲逸 脱。	①棄却  ②棄却(地裁判決変更)  (②の理由) ・退職手当不支給による原告への不利益 を考慮しても、行為の悪質性、職責、公務 員退職手当の勤続報償的性格、退職手 当法及び同条例改正経緯等を併せて考 えると、飲酒運転撲滅に向けた社会的秩 序維持の強い要請下、当該処分が裁量 権の範囲逸脱・濫用したものとはいえ ない。	
秋田県 潟上市	元潟上市職員(原 告)の酒気帯び運 転、同報告義務違 反	H25.9.20 秋田地裁	H26.3.19 仙台高裁	H26.12.18 決定
	退職手当不支給 処分の取消 (懲戒免職処分の 取消の請求はな し)	認容  (判決理由) ・非違行為の内容・程度(道路向かいの空 き駐車場への移動であるため、短距離・ 短時間で低速度と推認)、危険性の程度 (高くない)、他の類似事例と比較した場 合の悪質性(顕著とはいえない)、勤務態 度、処分歴(30年前に飲酒による非違行 為があるが本件処分において重視すべき でない)以上の事情から、当該処分は社 会通念上著しく妥当を欠き、裁量権を濫 用したもの。	棄却(地裁判決から変更)  (判決理由) ・非違行為の内容、程度、経緯等に照らし て非違行為の悪質性が高いとの評価が 明白に合理性を欠くとはいえず、私生活 上の非行で、事故は発生していないこと 等を考慮しても、公務員退職手当の性 格、支給制限の趣旨、目的等に照らし ても過去の功労等に比して明らかに均衡 を失するとはいえず、裁量権を逸脱又は濫 用したものとは認められない。	請求棄却 不受理
堺市 (教委)	元市立中学校長 (原告)が飲酒運 転で交通事故	H26.3.24 大阪地裁		
	退職手当不支給 処分の取消 (懲戒免職処分の 取消の請求はな し)	棄却  (判決理由) ・中学校長の立場にかかわらず、非違行 為に及んだことは動機に酌量すべき点が 皆無 ・第1事故後の逃走中、自走不能ほど の第2事故を惹起したこと等から、非違行 為の内容・程度は極めて重大 ・結果の重大性に鑑みれば、賃金の後払 的性格や退職後の生活保障が奪われ てもやむを得ないという評価を免れるこ とはできず、当該処分は相当。		
岩手県 奥州市	元市立病院医師 (原告)が酒気帯び 運転で検挙	H26.12.5 盛岡地裁	H27.4.27 仙台高裁	
	①懲戒免職処分 の取消 ②退職手当不支 給処分の取消	①棄却  ②認容  (②の理由) ・職責、態様、経緯に照らし、強い非難に 値→退職手当の相応減額はやむを得な い。 ・しかし、勤務態度、処分歴、市における 歯科医療拡充への相当長期の貢献(特に 行政委員の活動)、事後の反省態度を考 慮 →長期勤続功労を全抹消し、退職後の生 活保障を全て奪い去るに値する非違行為 とまでは評価し得ず、当該処分は社会通 念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲逸 脱。	①棄却(1審判決支持)  ②認容(同)  (②の理由) ・原告の過去の功績等と非違行為等の悪 質性を比較衡量すると、非違行為は過去 の功績を否定するものまでとは認められ ず、当該処分は均衡を失する過度の制裁 を課する処分であり社会通念上著しく妥 当を欠くものと認めるのが相当。	

自治体	事案／請求趣旨	地裁	高裁	最高裁
広島市 (水道局)	元水道局職員(原告)が酒気帯び運転で検挙 ①懲戒免職処分の取消 ②退職手当不支給処分の取消	H27.2.18 広島地裁  ①棄却  ②棄却  (②の理由) ・企業職員給与条例を見ると、地公法第29条による懲戒免職処分を受けた者に対して、退職手当不支給制限が可能な旨を規定しているが、それ以上の具体的な定めはないことから、処分要否、処分量定の裁量は処分庁に任されていると解されるため、結局処分の適法性は懲戒免職処分における適法性と同様に判断するのが相当。 ・本件懲戒免職処分が裁量権を逸脱・濫用したものではないと説示したところであるから、同じ事実関係を前提に検討するとき、当該処分が社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱・濫用したものとまではいえない。		

(懲戒)

第二十九条 職員が次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができ、

一 この法律若しくは第五十七条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若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

二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合

三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

2 職員が、任命権者の要請に応じ当該地方公共団体の特別職に属する地方公務員、他の地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人の地方公務員、国家公務員又は地方公社（地方住宅供給公社、地方道路公社及び土地開発公社をいう。）その他その業務が地方公共団体若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち条例で定めるものに使用される者（以下この項において「特別職地方公務員等」という。）となるため退職し、引き続き

三 懲戒処分の指針（基準）

懲戒処分の種類は、前記一で述べた四つであり、その事由は前記二で述べたとおりであるが、職員の義務違反に対して懲戒処分をどうか、および懲戒処分をする場合にいずれの処分を行うかは、任命権者が裁量によって決定すべきものあり（最高裁昭五二・二二・二〇判決 判例時報八七四号三頁）、「懲戒事由は、懲戒事由に該当すると認められる行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該公務員の右行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等、諸般の事情を総合的に考慮して、懲戒処分をすべきかどうか、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択すべきかを、その裁量的判断によつて決定することができる」とされている（最高裁平二一・一八判決 判例時報一三三七号三頁）。社会観念上いちじるしく重い処分は裁量権の濫用であり、平等取扱いの原則（法一三）および公正の原則（法二七）に従い、適切、妥当な判断をすべきものである（複数の同じ処分事由がある者がいる場合に、その一部の者のみを懲戒処分とするのは懲戒権者の自由であるとする判決（大阪高裁昭二八・八・六判決（行政事件裁判例集四巻八号一八五八頁）がある。）。また、処分の選択について、一個の義務違反に対し、二種類以上の懲戒処分を併課することはできない（行実昭二九・四・二五自丁公発第五三三号）。しかし、数個の義務違反については、それぞれについて懲戒処分を行うことも、それらをまとめて一の懲戒処分を行うこともさしつかえない。

