

地方公務員退職手当全部支給制限処分の適法性に関する近時の最高裁判例

2026.4.21 地方行政研究会

山本隆司

退職手当令 5 最判：最判令和 5・6・27 民集 77 卷 5 号 1049 頁

一審・仙台地判令和 3・12・2 民集 77 卷 5 号 1089 頁，二審・仙台高判令和 4・5・26 民集 77 卷 5 号 1110 頁

令 6 最判：最判令和 6・6・27 判時 2627 号 17 頁

一審・大津地判令和 3・10・14 判自 515 号 38 頁，二審・大阪高判令和 4・7・13 判自 515 号 46 頁

令 7 最判：最判令和 7・4・17 裁時 1862 号 1 頁

一審・東京地判令和 3・6・21 判タ 1499 号 141 頁，二審・東京高判令和 4・3・3 判タ 1505 号 41 頁

1 退職手当支給制限の法制度における衡量

(1) 制度の成立経緯

かつての法制度上、公務員退職手当は、公務員が懲戒免職処分を受け、または禁錮（当時）以上の刑等により失職した場合、一律に支給しないこととされていた。さらに、公務員の在職中の行為について、禁錮以上の刑に処せられないことが確定するまで支給を一時的に差し止め、または支給せず、支給後に禁錮以上の刑に処せられた場合には返納を命ずる制度が設けられていた。しかし、禁錮以上の刑に処せられるわけではないが、公務員が懲戒免職相当の行為をしていたことが退職手当支給後に発覚し、手当が「自主返納」された事案や、公務員が非違行為後に死亡したため懲戒処分や刑の確定がされないこととなり、遺族が退職手当の受領を「辞退」した事案が相次いだ。こうした事案を契機に、退職手当制度の厳格化が政治的、社会的に求められることとなり、政府において、公務員およびその遺族に対する退職手当の支給制限や返納の制度を包括的に設けることが検討された¹。

このように支給制限・返納の制度を拡張するには、公務員個人に対する制裁を意味する懲戒処分や刑事罰の確定から独立に、退職手当の不支給・返納が法的に根拠づけられるかという点を、検討する必要があった。そして、検討の過程で、退職手当の全部について一律に支給せず、あるいは返納を求めることは、法的に見て、支給制限や返納の制度が新たに適用される事案の類型では難しいだけでなく、懲戒免職事由や失職事由がある場合一般について、十分な根拠があるのかが問題となった。制度の検討の契機とは逆の観点が浮上したわけである。

こうして 2008 年に国家公務員退職手当法が改正され、退職手当の「全部又は一部」の支

* 東京大学法科大学院ローレビュー20号に寄稿した論稿の第三章を抜き出し、成型している。

¹ 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 2(1)(2) (平成 20 年 6 月 4 日)

(https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/komuin_taishoku/pdf/080604_houkoku1_02.pdf)。経緯につき、津村晃「国家公務員退職手当の支給制限・返納制度改革」時の法令 1835 号 6 頁 (2009)。なお、筆者も検討会に加わっていたが、言うまでもなく、本稿は私見であり、また、時間を経て考え方が変わったところもある。

給制限または返納命令を、事案ごとに行政処分により行う包括的な制度が構築された²。地方公務員の退職手当についても、地方公共団体の条例において同様に制度が改正された。退職手当支給制限処分における考慮事由およびその重みを考えるためには、このようにアンビバレントな制度導入の際に検討された点を振り返る必要がある。

(2) 退職手当の法的性質

まず検討されたのは、公務員の退職手当の法的性質であった。結論としては、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が不可分的に混合しているが、職員が長期間勤続して退職する場合の勤続報償の要素が強い、とされた³。民間の退職金（といっても多様であるが）と比べ、公務員の退職手当について勤続報償の性格を強調する点は、以前からの行政解釈を継承するものであり⁴、特徴的である。これに対応して退職手当令 5 最判も、公務員の退職手当について、「勤続報償的な性格を中心としつつ、給与の後払い的な性格や生活保障的な性格も有する」と述べる。

公務員の退職手当に勤続報償的な性格が強いという命題は、懲戒免職の場合に退職手当を全部支給制限することの（一つの）根拠になるようにも見える。しかしもともと、この命題の根拠として、懲戒免職の場合に退職手当の全額を支給しないという（以前の）法制度が挙げられていた⁵。この命題を退職手当全部支給制限の（一つの）根拠にすると、循環論法になってしまう。結局この命題は、退職手当が全部支給制限される（されやすい）ことの言い換え、トートロジーと解するしかない。

この命題を真に全部支給制限の根拠とするには、退職手当の具体的な算定方法（勤続年数が増えるにつれて支給率が上昇すること等）と結びつける必要がある。しかし、公務員の退職手当の算定方法は、基本的に民間の退職金の算定方法と異なるとはいえない旨が指摘されている⁶。さらにそもそも、退職手当・退職金の性格が、支給制限の程度にどれだけ強く関係するかも問う必要がある。2008 年法改正前の検討では、公務員の退職手当の勤続報償としての性格を重視するとしても、退職手当の支給制限の程度は、非違行為ないし非違行為による過去の功績の没却の程度との間で、比較衡量し均衡をとる必要がある旨が明示されていた⁷。逆に、賃金の後払い的な性格が比較的強調される民間の退職金についても、懲戒解雇の場合に退職金の全額不支給が認められることがある⁸。

以上のことから、公務員の退職手当につき性格の特徴として言われることは、全部支給制限を行うこと、広くは支給制限の程度に、文字通りには結びつかないと思われる。退職手当令 5 最判は、地方公務員の退職手当に関する条例の解釈として、「個々の事案ごとに、

² 国家公務員退職手当法 11 条以下、退職手当制度研究会『公務員の退職手当法詳解（第 7 次改訂版）』22 頁以下（学陽書房、2024）。

³ 前掲註 1）報告書 3(1)。

⁴ 国家公務員等退職手当制度基本問題研究会 報告（昭和 59 年 11 月 15 日）第 2・2(1)（https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/komuin_taishoku/pdf/071128_1_si13.pdf）。

⁵ 前掲註 4）報告第 2・2(1)。

⁶ 島田陽一「公務員の酒気帯び運転と退職手当支給制限処分」判例秘書ジャーナル文献番号 HJ100187、10 頁以下（2023）。同論稿は、公務員の退職手当も民間の退職金も、勤続報償・功労報償と理解されていたのが、算定方法に着目して給与・賃金の後払い的な性格が導かれるようになった点で同じであるとして、公務員の退職手当の性格を民間の退職金と異なるとする理解に疑問を呈する。さらに、同「公務員の退職手当全部支給制限処分に対する司法審査」判例秘書ジャーナル文献番号 HJ100216、7 頁以下（2025）、早津裕貴「公務員に対する退職手当支給制限処分と司法審査」季刊労働法 284 号 22 頁、29 頁以下（2024）。

⁷ 前掲註 1）報告書 6(1)①。

⁸ 荒木尚志『労働法（第 5 版）』156 頁以下（有斐閣、2022）。

退職者の功績の度合いや非違行為の内容及び程度等に関する諸般の事情を総合的に勘案し、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」とする。この基準の基本的な構造は、民間の退職金の支給制限に関する適法性の審査基準と同様、過去の功績の大きさと非違行為の重大性とを比較衡量する定式となっている。

ただ、民間の退職金については、全額を不支給にできるのは「著しい背信行為」、「重大な不信行為」がある場合に限定されるともいわれる⁹。このように公務員の退職手当の支給制限の場合との間で衡量のバランスに差異が生じるとすれば、その根拠は、民間の退職金の算定方法には賃金の後払的な性格が強く反映される場合があることのほか、次に述べる支給制限の性格の差異に求められよう。

(3) 退職手当支給制限の根拠

では、退職手当の支給制限の根拠は、2008年の法改正前の検討でどのように論じられたか。この検討の結果は、次のようにまとめられていた。公務員および元公務員本人に対する支給制限・返納命令は、公務員としての規律に違反し、公務に対する国民の信頼を損ねたことを非難して行う制裁と解される。この制裁には、①非違行為を行った個人を非難する側面と、②非違行為により公務における過去の功績が没却されて報償を与えるに値しないと評価し、退職手当を受け取る地位ないし権利を否定する側面がある。②の側面から、すでに支給された退職手当は「法律上の原因」が失われ「不当利得」になる。元公務員の遺族や相続人に対しては、①の非難は加えられないが、②の側面から支給制限および返納命令が可能である¹⁰。

この説明は、退職手当の支給制限・返納命令を制裁に付加する従来の法制度からの連続性に配慮したものと見られる。しかし、理論的に不明瞭な点が残されていることは否定できない。まず、公務員組織は組織を離れた元公務員に対し制裁を課し、非難を加えることができるか。また、支給制限や返納命令を②の側面だけにより制裁と性格づけられるか。さらに、退職手当の支給を根拠づける行為（過去の勤務）と、それを受け取る地位を失わせる非違行為とは、別の行為と評価されるのではないか。そうであるとすると、前者の行為（による功績）という「法律上の原因」が後者の行為により失われるという「不当利得」の構成は、比喩的にはともかく、法律論として成り立つのか。

このように考えると、退職手当の支給制限・返納命令は、公務員法上の制裁や不当利得の制度と連続する面はあるものの、それらとは異なる性質の制度と解するほかないのではないか。すなわち、退職手当の支給制限・返納命令は、公務員組織が社会的信頼を確保する目的の措置である点では、公務員に対し非難を加える制裁としての懲戒処分と共通するが、それ自体は制裁の性質を持たず、公務員組織が退職金の範囲の経済的ディスインセンティブにより、公務員に対し非違行為を抑止する特別な措置であり、元職員や遺族に対しても課し得る、という理解である¹¹。民間の退職金の支給制限も、それ自体が懲戒とは位置づけら

⁹ 荒木・前掲註8) 157頁。水町勇一郎ほか『公共部門労働法』227頁（有斐閣、2025）は、「民間部門では、懲戒解雇有効の場合であっても、退職金の全額不支給が認められるハードルは相応に高い」とする。

¹⁰ 前掲註1) 報告書3(2)。

¹¹ もっとも、令6最判の二審判決は、退職手当の支給制限処分も「公務員法上の制裁」としている。なお、公務員法の制度ではないが、経済的ディスインセンティブに機能を特化した制裁の制度として、違反金がある。山本隆司「行政制裁に

れていないのではないかと思われる。

(4) 社会観念審査の定式の適用

このように、公務員の退職手当支給制限制度が、公務員懲戒処分の制度と同様に、公務および公務組織に対する社会的信頼の保護を目的とすることから、退職手当令5最判は、退職手当支給制限処分について、懲戒処分と同様に、次のような社会観念審査の定式（最判昭和52・12・20民集31巻7号1101頁〔神戸税関事件〕）を用いたものと思われる。

「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ゆだねるのでなければ、適切な結果を期待することができない」。「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」。

ただし、退職手当支給制限処分が懲戒処分と異なる点も看過できない。退職手当支給制限処分は、公務員の過去の「功績の度合い」が衡量における一方の主要な要素となる(2)。また、懲戒処分が勤務を続ける公務員に対して行われ、または公務員を公務組織から離す(免職)ことにより、公務および公務組織の秩序の回復、是正に直接具体的に資するのに対し、退職手当支給制限は、公務組織において非違行為を一般的に抑止する効果をもつが、懲戒処分のような直接具体的な効果を有しない(前述(3))。

以上のことから、退職手当支給制限について判断する衡量過程において、公務および公務組織に対する社会的信頼の保護、逆にいえば信頼の毀損の要素は、重視すべきであり、民間の退職金より公務員の退職手当の支給制限を認める余地を広げるファクターになるとしても、要素の重視および支給制限の可能性拡張の度合いは、懲戒処分の場合より慎重に考えるべきである。2008年の法改正前の検討でも「民間準拠と公務の特殊性との均衡」が意図されていた¹²。この点で、退職手当令5最判が前述(2)のように、懲戒処分の場合より明確かつ一般的に衡量の定式を示していることは重要である。

(5) 「公務員に固有の事情」の重み

退職手当令5最判は、社会観念審査の定式に続けて、次のように述べる。本件に適用される退職手当条例の規定は「勘案すべき事情を列挙するのみであり、公務に対する信頼に及ぼす影響の程度等、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。また、本件規定の内容に加え、本件規定と趣旨を同じくするものと解される国家公務員退職手当法……12条1項1号等の規定の内容及びその立法経緯を踏まえても、本件規定からは、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」。

この判旨の部分は、「公務員に固有の事情」を重視しない見解、および、退職手当支給制

に対する権利保護の基礎的考察」宮崎良夫古稀『現代行政訴訟の到達点と展望』236頁、258頁以下（日本評論社、2014）。

¹² 前掲註1）報告書1③。

限処分を例外的なものに限定する見解を否定する趣旨である。もっとも、否定の対象となる見解がやや極端に設定されているようにも思われる。「官民均衡」を説く見解¹³がここまで主張するとは限らない。また、たしかに退職手当全部支給制限を例外的とする見解はあるが¹⁴、およそ支給制限を例外的とはしていない。問題は、「公務員に固有の事情」をどのように、どの程度重視するかであるが¹⁵、この点は上記の判旨の部分からは明らかでない。この問題について考えるには、退職手当支給制限に係る衡量過程が、法令・処分基準でどのように規律され(Ⅲ2)、本件でどのように審査されているか(Ⅲ3)を具体的に見る必要がある。

2 法令・処分基準における衡量事項・衡量基準

(1) 法令上の衡量事項

退職手当支給制限に関する衡量にあたり考慮すべき事項を、法令はどのように定めているか。国家公務員退職手当法 12 条は、「退職をした者が占めていた職の職務及び責任、…非違の内容及び程度、当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響その他の政令で定める事情を勘案して」、「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」と定める。同法施行令 17 条は、法律に列挙された事情に加えて、「当該退職をした者の勤務の状況」、「当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度」を列挙する(なお、退職者や遺族に対する退職手当返納命令については、「政令で定める事情」に加えて「生計の状況」が勘案される。同法 15 条 1 項・16 条 1 項)。本件で適用される宮城県の「職員の退職手当に関する条例」12 条も、同政令と同様の勘案事項を挙げる。

これらは基本的に、非違行為の大きさおよび非違行為による公務・公務組織への影響を意味する¹⁶。衡量のもう一方の主要な要素である過去の功績の大きさが挙げられていないのは、同法が定める退職手当の計算方法に含まれているからと解される。

(2) 処分基準における全部支給制限原則

さらに衡量自体について、処分基準は次のように述べる¹⁷。「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」ことを「原則」とする。一

¹³ 早津裕貴「退職金(手当)の意義と支給制限のあり方——公務員をめぐる近時の動向から」ジュリスト 1607 号 42 頁(2025)、同「令 6 最判判批」新・判例解説 Watch36 号 265 頁、267 頁以下(2025)、弘中章「退職手当令 5 最判判批」判例評論 792 号 13 頁(2025)。塩野宏『行政法Ⅲ 行政組織法(第 5 版)』337 頁(有斐閣、2021)も参照。

¹⁴ 安藤高行「公務員の懲戒免職処分と退職手当——飲酒運転に係る 3 つの事例を対象として」労働判例 1125 号 5 頁、10 頁以下(2016)は、全部支給制限処分について、比較衡量論を否定し、「重大な背信行為」という「特別基準」を満たすことを要件にする方向を示す。安藤高行「公務員の懲戒免職処分と退職手当——飲酒運転以外の理由による処分例を対象に」九州国際大学法学論集 24 巻 1=2 号 1 頁、45 頁以下(2017)も同旨。この基準につき、民間の退職金に係る前述(2)を参照。

¹⁵ 早津・前掲註 6) 30 頁以下。

¹⁶ 退職手当制度研究会・前掲註 2) 297 頁以下は、国家公務員退職手当法 12 条では「行為者についての事情、行為についての事情及び行為後の事情の代表的なものをそれぞれ挙げている」とする。政令の挙げる「勤務の状況」は、広義に解する余地があるが、処分基準である国家公務員退職手当法の運用方針(昭和 60 年 4 月 30 日総人第 261 号、最終改正・令和 7 年 3 月 31 日閣内第 153 号)第 12 条関係四は、「例えば、過去にも類似的非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがある場合には処分を加重することを検討すること等により」、「勤務の状況」を勘案するものとし、退職者の功績の度合い等は示していない。

¹⁷ 前掲註 16) 運用方針第 12 条関係一・二。本件に関しては県教育委員会が制定した「一般の退職手当等の支給制限処分等の運用について」が同様に定める。

部支給制限に「とどめることを検討する場合」は、「非違行為の内容及び程度」(1)掲記の政令 17 条)の観点から、次のいずれかの場合に限定し、その場合も「公務に対する国民の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」。(2)非違行為が職場規律を乱したことのみであり、特に参酌すべき情状のある場合。(3)非違行為が軽過失により、特に参酌すべき情状のある場合(以下略)。

まず問題は、原則として退職手当を全部不支給として、一部支給制限を検討する場合を限定する旨の基準が、法令の趣旨に適合するかという点である。全部支給制限原則は、次のような 2008 年法改正前の検討の結果に対応するものと思われる。「現行の退職手当制度においては、懲戒免職処分とその他の懲戒処分……では、退職手当制度上の効果が大きく異なり、差が大きすぎるのではないかという疑問がある。したがって、懲戒免職処分を行う場合であっても、退職手当については、全額不支給を原則としつつ、非違の程度等に応じて、その一定割合を上限として一部を支給することが可能となるような制度を創設することが適当である」。「一部支給制限の基準をあらかじめ非違の程度等に応じた算式として定めることは、技術的に困難であるとともに、個別具体的な事案に即した対応を妨げかねない。したがって、例えば、人事院による懲戒処分の指針のように、考慮要素を列挙し、個別具体的に情状を酌量する余地を持たせた判断が行えるような基準とすべきである」¹⁸。

検討結果として「全額不支給を原則」とされた根拠は明確には示されていない。従来の制度との連続性や、制度改正検討の契機との関係(前述 1(1))が考慮されたのであろう¹⁹。こうした不明瞭さは否定できない。しかし、退職手当の支給制限処分に係る衡量において公務や公務組織の社会的信頼の保護を一定範囲で重視すること(前述 1(4))を超えて、一部支給制限を「検討する」場合(一部支給制限の必要条件)²⁰を限定するだけの片面的な形で全部支給制限を原則とする処分基準を定めることは、法律の趣旨にも上記の検討結果にも適合しないのではないかという疑問がある²¹。

(3) 処分基準と個別事案の判断

さらに、処分基準が例外的に一部支給制限を検討できるとする「停職以下の処分にとどめる余地がある場合」(2)(1)の意味は、必ずしも明らかでない。

① 一つには広く、懲戒処分の量定の標準例²²で免職と停職以下とが定められている非違行為の類型を指すとも考えられる。こう考えると、標準例で免職だけが定められている場

¹⁸ 前掲註 1) 報告書 6(1)③・(2)①。人事院の指針は、懲戒処分の指針について(平成 12 年 3 月 31 日職職-68 人事院事務総長通知、最終改正・令和 2 年 4 月 1 日)である。

¹⁹ 検討結果では、一部支給制限制度の導入について次のようにも記述されている。「一部支給制限を可能とすると、懲戒免職処分の場合の退職手当の取扱いが現行の全額不支給よりも緩和されることとなり、適切でないという意見もあり得る。しかし、現在、限界事例について、懲戒免職処分とした場合には退職手当が一律に全額不支給となり、職員の受ける不利益があまりにも大きいことから、例えば自主的な退職を促すなど、懲戒免職処分自体を避けている場合があるとも考えられ、一部支給制限制度の創設は、懲戒制度のより適切な運用に資する」(前掲註 1) 報告書 6(1)⑤)。一部支給制限制度導入の積極的な根拠は、煎じ詰めれば、全額不支給により「職員の受ける不利益があまりにも大きい」ことに尽きるが、全体としては制度検討の契機に配慮した説明が行われている。

²⁰ 和泉田保一「退職手当令 5 最判判批」新・判例解説 Watch34 号 57 頁, 60 頁(2024)。

²¹ 本件一審判決は、現在の法制度の下で全部不支給を原則と解することはできないとする。令 6 最判の二審判決も同旨。佐藤政達「判解」法曹時報 76 巻 4 号 1116 頁, 1131 頁以下(2024)は、本判決が示す判断ではない旨を断った上で、本件規定の文理に照らし、「全部の支給制限を原則としなければならない旨」を導くことは難しいが、「原則として全部の支給制限とする運用が直ちに不合理とはいえない」から、「処分基準がそれ自体として不合理であるとはいえないようにも思われる」としている。

²² 前掲註 18) 指針。

合のみ、一部支給制限を検討する余地がないことになる。標準例で免職だけが定められている非違行為類型は、重大なものに限られるから、実際上は問題ないかもしれない。しかし理論上は、懲戒処分として典型的に停職以下が定められている場合と免職だけが定められている場合とを比べて、個別事案において前者の場合より後者の場合の方が非違行為の重大性が大きく、一部支給制限の検討の余地がないという論理は、類型としての非違行為の重大性と個別の非違行為の重大性とを混合させており、合理性に欠けるのではないかと思われる。量定の「標準例」自体、個別事案により処分の加重または軽減の可能性を認めており、その意味で考慮要素にとどまる。

② そこで、「停職以下の処分にとどめる余地がある場合」を、個別事案の事情により判断することも考えられる。しかし、行政庁にとって、全部支給制限処分を行うか一部支給制限処分を行うかの判断から分けて、その前段階で、懲戒を「停職以下の処分にとどめる余地がある」か否かを判断することに意味があるかという問題があるように思われる。全部支給制限処分の適法性が争われる訴訟で、「停職以下の処分にとどめる余地」がないという行政庁の判断が合理的かどうかを裁判所が判断することも、隔靴搔痒となり同様の問題があろう。

(4) 小括——処分基準の意義

以上(2)(3)から、処分基準には、(2)④のように一部支給制限処分の必要条件だけを定める形で全部支給制限処分を原則とする点において、改正後の国家公務員退職手当法の趣旨に適合するか疑問があり、加えて、(2)④の条件について判断を経ること自体が、迂遠ではないかという疑問がある。こうした疑義が背景となって、退職手当令5最判の多数意見は、行政庁による処分基準およびその適用の合理性を審査する方法をとらずに、当該事案における全部支給制限処分の適法性を判断したものである。

公務員法分野には、行政手続法12条による処分基準の策定努力義務は適用されない(同法3条1項9号)。しかし、2008年の法改正前の検討でも指摘されていたように、適正な裁量権の行使のために、処分基準において退職手当一部支給制限処分に関する(必要条件ではなく)考慮事項をより詳細に定めるべきであろう²³。こうした基準整備は、事案が蓄積されてきた現在では可能であり、全部支給制限をなお原則と標榜する場合も可能かつ必要であると思われる。

また、公務員懲戒処分等に関しては、最高裁が処分基準に沿った行政庁の判断過程を審査する方法をとらずに行政庁の裁量判断の適法性を審査する傾向が指摘されている²⁴。しかしこの分野でも、こうした方法をとらない根拠はなく、裁量基準に沿った審査の方法で行政裁量の司法審査を行うべきである²⁵。ただし、この分野では概して、事案ごとの特性が大きいため、処分基準は、具体的に定めることに限界があり、法令解釈の繰返しや考慮要素・観点の一部を定めるにとどまることが多い。そのため、裁量基準に沿った審査の方法

²³ 一定の点数化の提案まで含むが、早津・前掲註6) 34頁。

²⁴ 正木宏長「退職手当令5最判判批」民商法雑誌160巻3号99頁、109頁以下(2024)。本件二審判決および令6最判の一審判決は、処分基準に沿った審査をしている。

²⁵ 中原茂樹「公務員の懲戒処分・退職手当支給制限処分と判断過程審査」大阪公立大学法学雑誌70巻3=4号75頁、95頁以下(2024)。本件についてであるが、鈴木崇弘「公務員関係における裁量審査——第三小判令和5年6月27日民集77巻5号1049頁を素材として——」九州大学法政研究90巻4号2頁、40頁以下(2024)。下級審では概して裁量基準が審査に援用されている。水町ほか・前掲註9) 222頁以下。

がはっきり現れないことはあろう²⁶。

(5) 先例との比較

一般に、行政機関の判断を平等原則に適合し合理的なものとするための手法として、基準の策定・適用とともに、「比較」ないし類推がある²⁷。宇賀裁判官の反対意見は、同様の先例と同様の取扱いを求めるといった比較ないし類推の方法を、処分基準に沿った判断過程の審査とともに用いている。すなわち、本件が処分基準にいう「停職以下の処分にとどめる余地がある場合」に該当することを、県教育委員会の定めた「教職員に対する懲戒処分原案の基準」により典型的に肯定した上で(3)①、さらに本件の事情に照らして肯定するために(3)②、2015年に3名の高校教員が酒気帯び運転で停職とされた例のほか、飲酒運転による非違行為で停職にとどめられた例が少ないこと、さらに警察官が2018年に酒気帯び運転を行った事案でも停職処分にとどめられたことを挙げる。そして次の段階として、一部支給制限処分にとどめることの「検討」でも、警察官の先例を一つの根拠として、全部支給制限処分を違法であるとする。

ただし、こうした先例との比較の手法には、意味があるとはいえ、一義的な結論を導くのが難しいという点で限界があることも否定できない²⁸。すなわち第1に、本件が先例と同種の事案と評価できるか否かは、判断を要し、本件と同種と判断できる先例がないこともあり得る。例えば、県教育委員会が飲酒運転に対する懲戒処分を厳格化する前の2015年の先例を援用できるかという点である。第2に、本件が先例と同種の事案と評価できるとしても、先例の取扱いの合理性が小さく、先例の取扱いによるべきではない可能性がある。

3 個別事案における衡量審査

(1) 衡量過程の審査の必要性

では、退職手当令5最判は、本件で全部支給制限処分に至る衡量過程についてどのように審査したか。最高裁は、全部支給制限処分を根拠づける衡量の要素を個々に挙げる。①判決はまず、自家用車で酒席に赴き、酒席で相当量の飲酒をした直後に同車を運転し、間もなく走行車両との衝突(物損)事故を起こしているという、非違行為の「重大」性・「悪質」性を挙げる。②次に、公立学校の教諭が酒気帯び運転という犯罪行為を行ったことにより、生徒への影響も相応に大きかったと考えられ、現に高校が生徒や保護者への説明のために集会を開くなどの対応も余儀なくされたという、「公務に対する信頼やその遂行[への]重大な影響や支障」が挙げられている。③そして、県教育委員会が前年に飲酒運転に対し懲戒処分の厳格化等の注意喚起をしていた中での事案であったという、組織管理上の「非違行為の抑止」による「服務規律」の観点からの重大性も示されている。

²⁶ 最判平成30・11・6判時2413=2414号22頁について、中原・前掲註25)85頁は、「処分基準が定められている場合にも、事柄の性質上、諸般の事情の総合考慮となることから、最高裁は、懲戒権者による処分基準の当てはめを詳細には詮索せず、処分基準に従った総合考慮が全体として合理的か否かを審査している」と分析する。

²⁷ 代替案との比較につき、山本隆司『判例から探究する行政法』309頁以下(有斐閣、2014)、リスクの比較につき、山本隆司「リスク行政の手続法構造」城山英明=山本隆司編『融ける境 超える法5 環境と生命』3頁、31頁以下(東京大学出版会、2005)、類推につき、山本隆司「行政法の法理・解釈に関する裁判所の先例」公法研究81号29頁、43頁以下(2019)。

²⁸ 佐藤・前掲註21)1123頁、鈴木・前掲註25)42頁以下、近藤卓也「退職手当令5最判判批」重判令和5年度(ジュリ臨増1597号)34頁(2024)。

判決は、一部支給制限にとどめる方向の要素については、「管理職ではなく、本件懲戒免職処分を除き懲戒処分歴がないこと、約 30 年間にわたって誠実に勤務してきており、反省の情を示していること等を勘案しても」と簡潔に列挙する。そして、本件全部支給制限処分に係る県教育委員会の判断は、「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」と結論を出している。

しかし、こうした衡量過程の審査の仕方に対しては、社会における公務および公務組織の信頼の保護、逆にいえば毀損を重視することが、一方的に認められており、退職金の支給を受ける公務員側の権利利益との間の衡量が、表面的にしか審査されていないという批判が強い²⁹。過剰考慮、過小考慮の規準が機能していないということである。この点は、公務員の懲戒処分の司法審査についてすでに指摘されていた。「公務員に固有の事情」である公務および公務組織の社会的信頼の要素を重視するとしても、公務員側の権利利益との衡量を表面的にしか司法審査しないところまで重視し、そこまで広い行政庁の裁量を認めることは、現在の公務員法制上、あるいは裁判を受ける権利の保障の観点から、正当化できない。「地方公務員の地位の特殊性や職務の公共性が重視されることは当然であるが、地方公務員も勤労者であり生活者であることも軽視されるべきではない」（令 6 最判の岡裁判官の反対意見）。まして、退職手当支給制限では、社会的信頼の要素の重視を肯定するとしても、法的性質に鑑みて、懲戒処分の場合より重視の度合いは慎重に考えるべきである（前述 1(4)）。退職手当の全部支給制限を「原則」と標榜する場合も、例外を個別具体的な衡量により判断することは必要である（処分基準のあり方につき、前述 2(2)(4)）。前述 1(2)(4)のように、本判決も一般論としては衡量の規準を明示している。この一般論と具体的な判断の仕方とが、噛み合っていないように思われる³⁰。

(2) 衡量要素の位置づけと重み

具体的には、次のように衡量要素の位置づけと重みを明らかにした上で、過剰考慮・過小考慮の審査をすべきではないか³¹。

(a) 第 1 に、衡量のもう一方の主要な要素となる「功績の度合い」の考慮が過小になっていないか、より明確に審査すべきではないか。本件一審・二審は衡量の審査に当たり、過去の勤務に基づき算出される退職手当の額が 1724 万 6467 円であることを挙げる（令 6 最判の岡反対意見も同様である）。これが勤続報償・給与の後払い・生活保障の性格をもつ（前述 1(2)）。この具体額で示される功績が非違行為によりすべて打ち消されるという評価が、功績の過小考慮に当たらないかという問題である。

(b) 第 2 に、社会における公務および公務組織に対する信頼の毀損の大きさを評価するためのさまざまな考慮要素が、どのように関係づけられ、どのような重みをもつかが今少し明らかになるように、審査を行うべきではないか。法令や処分基準には、考慮要素が単

²⁹ 早津・前掲註 6) 32 頁以下は、本判決について、非違行為の重大性が強調されているだけで、公務員法体系の要請を踏まえた裁判所の具体的な考量過程が十分に示されておらず、実務において処分量定が一貫せず恣意的になることを抑止できない、とする。大江裕幸「公務員関係処分の裁量審査——公務員退職手当全部不支給処分」法学教室 538 号 57 頁、64 頁（2025）は「アンバランスな衡量」を指摘する。これに対し佐藤・前掲註 21) 1122 頁は、本判決を、「個別具体的な事情を比較的詳細に取り上げた上で当てはめを行っている」と評する。

³⁰ 石森久広「退職手当支給制限処分の裁量審査——最高裁令和 5 年 6 月 27 日判決を受けて」行政法研究 56 号 81 頁、98 頁、105 頁以下（2024）は、退職手当令 5 最判の判断枠組みは、一定の密度をもった審査を可能にするものであると評し、ただ具体的な判断において、処分の目指す公益（公務への信頼の確保等）の重要性のみを重視しているとする。

³¹ 令 6 最判の一審判決は、「考慮要素の適切な考慮がされない」まま処分が行われたとして、過剰考慮、過小考慮を審査する枠組みをとり、全部支給制限処分を違法と判断している。

純に列挙されているだけであり、これらの間の関係や重みが明示されていない（前述2(1)(4)）。例えば、次のような考慮要素が問題になる。

① まず、非違行為そのものの重大性（(1)㉔）が中心的な考慮要素となり、非違行為の前歴、当該非違行為に至った経緯や行為後の言動が追加的に考慮されることになる。例えば、飲酒運転による被害が物損にとどまり被害弁償をしているという「結果論」（本件二審判決）をどれだけ重く考慮するかも、論点となろう。これらは法令に主として挙げられている要素である。

② 社会的信頼の毀損の大きさに関わる他の要素として、一つには非違行為と公務との関係がある。2008年の法改正前の検討では、外国や民間の事例を参考に、処分基準で私生活上の行為と業務上の行為とを区別する可能性が指摘され、公務員懲戒処分の適法性審査でも、この要素が考慮されていた³²。令6最判で反対意見を述べた岡裁判官が、令7最判では反対意見を述べていないことの理由の一つは、令6最判が刑事事件になってはいないが本件と同様に公務員の私生活上の飲酒運転に係る事案であったのに対し、令7最判で問題となった非違行為（市バスの運転手による運賃1000円の着服および1週に5回のバス車内での電子たばこの使用）は当該公務員の職務に直接関係していたことにある³³。

本件の非違行為は私生活上の行為であるが、本判決は(1)㉔で、教員という職務の性質上、公務および公務組織への信頼を大きく毀損し、現に信頼回復のための措置が必要となり公務に支障が生じたことを重視している。ただし、飲酒運転を取り締まることを職務とする警察官の飲酒運転について停職処分にとどめられたという宇賀反対意見が示す例に現れているように、私生活上の行為の公務への影響をどの程度考慮できるかという点は、なお検討を要するようと思われる。

③ もう一つ、非違行為を行った公務員が公務組織で占める地位が挙げられる。この点について、退職手当令5判決は、全部支給制限処分に対する消極要素として公務員が管理職でなかったことを一言述べるだけで、それ以上に過小考慮を審査していない。その一方で令6最判では、管理職であることが、「非違行為が職務上行われたものではないとしても、上告人の公務の遂行に相応の支障を及ぼすとともに、上告人の公務に対する住民の信頼を大きく損なう」として、公務への支障や信頼毀損を示す具体的かつ現実的な事情が認定されていないにもかかわらず（このことを一つの理由に岡反対意見は全部支給制限処分を違法とする）、全部支給制限処分を根拠づける要素として重視することを認めている。この公務組織での地位という要素の重みや位置づけも、さらに解明を要しよう。

(c) なお第3に、退職手当令5最判で言及されている(1)㉔の「服務規律」のための「抑止」は、支給制限制度の目的ではある（前述1(3)）。しかし、支給制限の程度を判断するための衡量の要素としては、具体的な重みづけができないため、独立に挙げられているわけではなかろう。退職手当令5最判はむしろ、(1)㉔掲記の事情を、㉔の非違行為の重大性を補強する要素として挙げていると思われる。

³² 前掲註1) 報告書6(2)㉔。前掲註16) 運用方針第12条関係三は、「例えば、当該退職をした者が指定職以上の職員であるとき又は当該退職をした者が占めていた職の職務に関連した非違であるときには処分を加重することを検討すること等により、施行令第17条に規定する『当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任』を勘案すること」としている。

³³ 前掲註18) 指針は、公金の横領について、懲戒処分の標準例として免職のみを定めている。

4 判決の背景と展望

(1) 行政裁量による判断を違法とする判決の内容

以上3で述べたように、退職手当令5最判が本件において、具体的な衡量要素の位置づけや重みを明らかにさせず、過剰考慮・過小考慮の審査をはっきりとは行わずに処分を適法とする判決を下したことの契機は、本件二審の異例な内容の判決にあったように思われる。

本件一審判決は、退職手当全部支給制限処分を違法として全部取り消す判決を下していた。それは次のような事情による。退職金の支給制限の額に関する判断には、行政裁量が認められる。そのため、裁判所は、裁量権の収縮³⁴がない限り、行政庁による全部支給制限処分を違法と判断する場合も、当該事案で支給制限が適法か違法かの境界となる額を判断することまではできない。裁判所は、全部支給制限処分を全部取り消す判決を下し、行政庁が取消判決の拘束力（行訴法33条）により、判決理由の内容に従って支給制限の額の決定をやり直すことになる。これは、行政裁量の効果であり³⁵、抽象的な「行政庁の第一次判断権」の帰結ではない³⁶。包括的な「行政庁の第一次的判断権」の論理が通用しないドイツにおける義務付け訴訟でも、行政裁量が認められる範囲では、特定の行政行為を義務付ける判決ではなく、再決定義務付け判決が基本になること³⁷と平行な問題である。

これに対し、二審判決は、被告である県の控訴に基づき一審判決を変更し、全部支給制限処分のうち退職手当の3割相当額の部分を取り消す一部取消判決を下した。それは、審査請求の審理に2年5か月を費やし、紛争解決に長時間がかかっていることを重視して、「迅速かつ実効的な権利救済を図るため」であった。この判決は、行政裁量の司法審査により行政処分取消判決が下されても、行政庁による判断のやり直しのためにさらに時間がかかり、やり直された再処分が再度取消訴訟により争われる可能性も否定できない、という問題を示唆する。しかし、なぜ7割相当額以上の一部支給制限は違法であり、逆になぜ7割相当額以下の一部支給制限は適法なのかという点は、判決理由において説明されていない³⁸。

最高裁が県の上告に対し、仮に裁量権の逸脱濫用があり処分は違法であると判断する場合、本来は処分を全部取り消すようにすべきところ、それは原判決の不利益変更になるため、上告を棄却するにとどめることになる。このような状況は、行政処分取消訴訟において、二審が行政裁量を否定して処分の一部取消判決を下したが、最高裁は裁量を認めた上で裁量権の逸脱濫用があると判断する場合に起きうることである。

³⁴ 山本隆司『行政上の主観法と法関係』350頁（有斐閣、2000）。例えば、裁量基準が一部支給制限の要件のみならず額についてまで具体的に定めており、行政庁がそれに自己拘束される場合が考えられるが、現状の処分基準はそのような状態にはない（前述2(2)）。

³⁵ 山本隆司「行政裁量の判断過程審査」行政法研究14号1頁、23頁以下（2016）。

³⁶ 行政庁の第一次的判断権という抽象的な観念によるのではなく、行政手続と訴訟手続との間の接続関係を具体的に考えるべきことにつき、山本隆司「改正行政事件訴訟法をめぐる理論上の諸問題」論究ジュリスト8号71頁（2014）。ただし、二審判決を「実体的判断代置と親和的な思考」として疑問視する佐藤・前掲註21）1123頁以下および上告理由は、「第一次的判断権」の表現を用いており、学説（正木・前掲註24）110頁以下）がこれに反対し、本件二審の一部取消判決を支持する状況にある。

³⁷ 山本隆司「義務付け訴訟と仮の義務付け・差止めの活用のために——ドイツ法の視点から（上）」自治研究81巻4号70頁、71頁以下（2005）。

³⁸ 佐藤・前掲註21）1124頁は、二審は1回で口頭弁論を終結しており、支給制限の割合について当事者に主張立証の機会が与えられたことがうかがわれずとして、訴訟手続上の疑義も提起している。

(2) 本判決が示した問題意識と課題

こうしたことから最高裁は、二審判決が退職手当の全部支給制限処分について、裁量と言いつつ実のところ、行政裁量、裁量権行使とその司法審査に当たり衡量の要素として重視すべき「公務員に固有の事情」、および民間の退職金の支給制限との差異を認めていないのではないかと疑い、問題視したものと思われる³⁹。こうした問題意識は、先に1(5)に引用した判決の部分に明瞭に示されている。

しかし、最高裁は問題意識を示した先で、行政裁量の行使とその司法審査にあたっての衡量要素の具体的な位置づけや重み、換言すれば、「公務員に固有の事情」(1(5))がどのように、どの程度考慮されるかについて、明確な考え方を示していない。こうした点を検討し、過剰考慮・過小考慮の審査につなげることは、今後の判例、裁判例、行政実務における処分基準の策定・適用、そして学説による議論に委ねられている⁴⁰。検討の際には、本判決も退職手当の性格について認めている民間の退職金との共通点(1(2))や、退職手当支給制限処分の適法性について判断してきたこれまでの下級審裁判例の蓄積⁴¹も、排除せずに考慮すべきである。令6最判の岡反対意見が、退職手当の勤続報償的な性格と給与後払的な性格や生活保障的な性格とを、それぞれ支給制限を根拠づける要素と支給制限を限定する要素とに対応させるように見える点は、やや図式的に思われる。しかし岡反対意見が、3でたびたび引用したように、衡量要素の位置づけや重みの検討を今後深めるために重要な指摘を含んでいる点には、注目すべきである。

³⁹ 二審判決は、一部取消判決とする判示の直前に、「長年勤続する職員の権利としての面にも慎重に配慮」すると、裁量権の範囲については「厳格な判断となるのは当然」と述べている。

⁴⁰ 佐藤・前掲註21)1132頁は、本判決までに、公務員の懲戒処分・分限処分における裁量判断を違法とした原判決を破棄する最高裁判例が続けて出されていることを挙げて、「これらの事例に係る原判決は、いずれも、形式的には社会観念・審査等の判例の枠組みに依拠しつつも、裁量審査の在り方として問題があるといえるものであり、本件と通底する問題を含む」として、強い問題意識を示すが、同論文1125頁は、「本判決が、今後の同種事案における個々の事例ごとのあるべき結論を直接示唆するようなものでないことも当然」であるとする。直近では、最判令7・9・2裁時1871号1頁・3頁の各判決が、消防職員の職場でのパワー・ハラスメントを理由とする懲戒処分の取消訴訟で原判決を破棄し処分を適法としている。

⁴¹ かつての下級審判決につき、三好規正「公務員懲戒処分と退職手当支給制限処分をめぐる裁量統制に関する考察～近年の裁判例を素材として」山梨学院ロージャーナル12号83頁、122頁以下(2017)。

令和 4 年（行ヒ）第 2 7 4 号 懲戒免職処分取消、退職手当支給制限処分取消請求
事件

令和 5 年 6 月 2 7 日第三小法廷判決

主 文

- 1 原判決主文第 2 項から第 4 項までを次のとおり変更する。

上告人の控訴に基づき、第 1 審判決中、上告人敗訴部分を取り消し、同部分につき被上告人の請求を棄却する。

- 2 訴訟の総費用は被上告人の負担とする。

理 由

上告代理人斉藤睦男、同阿部弘樹の上告受理申立て理由について

1 本件は、上告人の公立学校教員であった被上告人が、酒気帯び運転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。）を受けたことに伴い、職員の退職手当に関する条例（昭和 2 8 年宮城県条例第 7 0 号。令和元年宮城県条例第 5 1 号による改正前のもの。以下「本件条例」という。）1 2 条 1 項 1 号の規定（以下「本件規定」という。）により、退職手当管理機関である宮城県教育委員会（以下「県教委」という。）から、一般の退職手当等の全部を支給しないこととする処分（以下「本件全部支給制限処分」という。）を受けたため、上告人を相手に、上記各処分の取消しを求める事案である。

2 原審の適法に確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。

(1) 本件規定は、退職をした者（以下「退職者」という。）が、懲戒免職処分を受けて退職をした者に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職者に対し、当該退職者が占めていた職の職務及び責任、当該退職者の勤務の状況、当該退職者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後

における当該退職者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該退職に係る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（以下「退職手当支給制限処分」という。）を行うことができる旨を規定する。

(2)ア 被上告人は、昭和62年4月に上告人の公立学校教員に採用され、以後、教諭として勤務した。被上告人につき、本件懲戒免職処分以外の懲戒処分歴はなく、その勤務状況にも特段の問題は見られなかった。

イ 被上告人は、平成29年4月28日、当時勤務していた上告人の高等学校（以下「本件高校」という。）の同僚の歓迎会に参加するため、本件高校から自家用車を運転し、その会場付近の駐車場に駐車した。被上告人は、同日午後6時20分頃から午後10時20分頃まで、上記歓迎会に参加し、ビールを中ジョッキとグラスで各1杯程度、日本酒を3合程度飲んだ。そして、被上告人は、同日午後10時30分頃、20km以上離れた自宅に帰るため、上記自家用車の運転を開始し、約100m走行した場所にある丁字路交差点を右折した際、過失により、優先道路から同交差点に進入してきた車両と衝突し、同車両に物的損害を生じさせる事故（以下「本件事故」という。）を起こした。

その後、被上告人は、呼気1Lにつき0.35mgのアルコールが検出されたことから、道路交通法違反の罪（酒気帯び運転）で現行犯逮捕された。上記逮捕の事実については、被上告人の氏名及び職業も含めて報道され、本件高校は、全校集会や保護者会を開き、被上告人の学級担任の業務等を他の教諭に担当させるなどの対応をした。

ウ 県教委は、平成29年5月17日付けで、被上告人に対し、上記イの酒気帯び運転（以下「本件非違行為」という。）を理由として本件懲戒免職処分をするとともに、本件規定により、一般の退職手当等（1724万6467円）の全部を支給しないこととする本件全部支給制限処分をした。

エ 被上告人は、平成29年10月30日、上記イの罪により罰金35万円の略

式命令を受けた。

(3) 本件非違行為に先立ち、県教委の教育長は、平成27年度及び同28年度に上告人の教職員が酒気帯び運転や酒酔い運転により検挙されるなどの事例が相次いでいたことを受けて、平成28年5月16日付け及び同年7月14日付けで、各教育機関の長等に宛てて、今後飲酒運転に対する懲戒処分についてはより厳格に運用していくといった方針を示すなどして、服務規律の確保を求める旨の通知等を発出していた。また、県教委は、同月、被上告人を含む教職員に対し、非常事態として注意喚起をしていた中で教職員による飲酒運転が繰り返されたことは極めて遺憾であり、飲酒運転につき免職又は5月以上の停職とする旨の懲戒処分の量定に係る基準を改正するなど、今後はより厳格に対応する旨を記載した周知文書を配布していた。

3 原審は、上記事実関係等の下において、本件懲戒免職処分は適法であるとしてその取消請求を棄却すべきものとした上で、要旨次のとおり判断し、本件全部支給制限処分の取消請求を一部認容した。

被上告人については、本件非違行為の内容及び程度等から、一般の退職手当等が大幅に減額されることはやむを得ない。しかしながら、本件規定は、一般の退職手当等には勤続報償としての性格のみならず、賃金の後払いや退職後の生活保障としての性格もあることから、退職手当支給制限処分をするに当たり、長年勤続する職員の権利としての面にも慎重な配慮をすることを求めたものと解される。そして、被上告人が管理職ではなく、本件懲戒免職処分を除き懲戒処分歴がないこと、約30年間誠実に勤務してきたこと、本件事故による被害が物的なものにとどまり既に回復されたこと、反省の情が示されていること等を考慮すると、本件全部支給制限処分は、本件規定の趣旨を超えて被上告人に著しい不利益を与えるものであり、本件全部支給制限処分のうち、被上告人の一般の退職手当等の3割に相当する額を支給しないこととした部分は、県教委の裁量権の範囲を逸脱した違法なものであると認められる。

4 しかしながら、原審の上記判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1) 本件条例の規定により支給される一般の退職手当等は、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ものと解される。そして、本件規定は、個々の事案ごとに、退職者の功績の度合いや非違行為の内容及び程度等に関する諸般の事情を総合的に勘案し、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旨を規定したものと解される。このような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。

そうすると、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。

そして、本件規定は、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を列挙するのみであり、そのうち公務に対する信頼に及ぼす影響の程度等、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。また、本件規定の内容に加え、本件規定と趣旨を同じくするものと解される国家公務員退職手当法（令和元年法律第37号による改正前のもの）12条1項

1号等の規定の内容及びその立法経緯を踏まえても、本件規定からは、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。

(2) 以上を踏まえて、本件全部支給制限処分の適否について検討すると、前記事実関係等によれば、被上告人は、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ものである。現に、被上告人が、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ことから、本件非違行為の態様は重大な危険を伴う悪質なものであるといわざるを得ない。

しかも、被上告人は、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ものであり、その生徒への影響も相応に大きかったものと考えられる。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ものである。このように、本件非違行為は、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であったといえる。さらに、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。

以上によれば、本件全部支給制限処分に係る県教委の判断は、被上告人が管理職ではなく、本件懲戒免職処分を除き懲戒処分歴がないこと、約30年間にわたって誠実に勤務してきており、反省の情を示していること等を勘案しても、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。

5 以上と異なる原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。上記の趣旨をいう論旨は理由があり、その余の論旨につき判断するまで

もなく、原判決は、上記判示と抵触する限度において変更を免れない。そして、前記事実関係等の下においては、本件全部支給制限処分にその他の違法事由も見当たらず、その取消請求は理由がないから、以上に判示したところに従い、原判決主文第2項から第4項までを本判決主文第1項のとおり変更することとする。

よって、裁判官宇賀克也の反対意見があるほか、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

裁判官宇賀克也の反対意見は、次のとおりである。

私は、本件全部支給制限処分が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とする多数意見と意見が異なる点があるので、以下、その理由を述べることとする。

県教委が制定した「一般の退職手当等の支給制限処分等の運用について」では、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処分とされたときには、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を検討することとし、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、慎重な検討を行うこととしている。しかるところ、同じく県教委が制定した「教職員に対する懲戒処分原案の基準」では、飲酒運転を行った場合は、免職又は5月以上の停職とされており、平成27年に3名の高校教員が酒気帯び運転で停職処分とされた例があるほか、上告人の職員の飲酒運転による非違行為で停職処分にとどめられた例は少なくない。しかも、飲酒運転を取り締まる立場にあり、その意味で教職員以上に飲酒運転を自制すべき立場にあるともいい得る警察官が、被上告人による本件非違行為より後の平成30年に酒気帯び運転を行った事案では、停職3月の懲戒処分にとどめられている。

したがって、被上告人については、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処分がされたといえ、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といえる。

本件では、被上告人が教諭として生徒に範を垂れる立場にあったにもかかわらず、安易に飲酒運転を行ったことは公務に対する信頼を損ねるものであり、一般の退職手当等の大幅な減額はやむを得ないと考える。

しかし、上記警察官の非違行為と本件非違行為との間には、内容や態様の面で相違もあったとうかがわれるとはいえ、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による酒気帯び運転の方が影響が大きいと思われるにもかかわらず、上記警察官は、停職3月の懲戒処分を受けたにとどまり、一般の退職手当等を減額されることはないものと考えられる。そのことに、被上告人が管理職ではなく、過去に懲戒処分を受けたことがなく、30年余り勤続してきたこと、本件事故による被害は物損にとどまり既に回復されていること、被上告人が反省の情を示していること等を考慮すると、一般の退職手当等の有する給与の後払いや退職後の生活保障の機能を完全に否定するのは酷に過ぎるなどとして、本件全部支給制限処分の取消請求を一部認容した原審の判断に違法があるとは考え難い。

以上の私見によれば、原審の判断は是認することができるから、本件上告は棄却されるべきである。

(裁判長裁判官 長嶺安政 裁判官 宇賀克也 裁判官 林 道晴 裁判官 渡邊恵理子 裁判官 今崎幸彦)

令和4年（行ヒ）第319号 懲戒処分等取消請求事件

令和6年6月27日 第一小法廷判決

主 文

- 1 原判決中、上告人敗訴部分を破棄し、同部分につき第1審判決を取り消す。
- 2 前項の部分に関する被上告人の請求を棄却する。
- 3 訴訟の総費用は被上告人の負担とする。

理 由

上告代理人田口勝之ほかの上告受理申立て理由について

1 本件は、普通地方公共団体である上告人の職員であった被上告人が、飲酒運転等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。）を受けたことに伴い、退職手当管理機関である大津市長（以下「市長」という。）から、大津市職員退職手当支給条例（昭和37年大津市条例第7号。令和元年大津市条例第25号による改正前のもの）11条1項1号の規定（以下「本件規定」という。）により一般の退職手当の全部を支給しないこととする処分（以下「本件全部支給制限処分」という。）を受けたため、上告人を相手に、上記各処分の取消しを求める事案である。

2 原審の適法に確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。

(1) 本件規定は、退職をした者（以下「退職者」という。）が懲戒免職処分を受けて退職をした者に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職者に対し、当該退職者が占めていた職の職務及び責任、当該退職者の勤務の状況、当該退職者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該退職に係る一般の退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分（以下「退職手当支給制限処分」とい

う。)を行うことができる旨を規定する。

(2) 被上告人は、平成3年4月に上告人の職員に採用され、平成29年4月以降、総務部a課長の職にあった者である。被上告人には、本件懲戒免職処分を除き、懲戒処分歴はない。

(3) 被上告人は、平成30年8月7日午後5時頃から午後10時30分頃まで、自宅からの転居を予定していたマンション（以下「本件マンション」という。）の一室において、同僚らを招いて飲食し、ビール及び酎ハイ各1本並びに発泡酒5本程度（いずれも350mL）を飲んだ。

被上告人は、同日午後11時頃、約5km離れた自宅に帰るため、借り受けていた自動車（以下「本件自動車」という。）に乗ってその運転を開始したところ、本件マンションの立体駐車場（以下「本件駐車場」という。）内において、本件自動車の前部を駐車中の他の自動車（以下「被害自動車」という。）の前部に接触させてそのフロントバンパーを脱落させる事故（以下「第1事故」という。）を起こした。被上告人は、第1事故につき直ちに本件マンションの管理人や上司等の関係者に連絡することなく本件自動車の運転を続けたところ、さらに、本件自動車を道路の縁石に接触させ、縁石に設置された反射板をはがして本件自動車にオイル漏れを生じさせる事故（以下「第2事故」といい、第1事故と併せて「本件各事故」という。）を起こしたが、そのまま本件自動車を運転して帰宅した。

(4) 被上告人は、翌8日朝、本件マンションに赴き、管理人に第1事故を起こした旨を伝えるなどした後、警察に通報した。被上告人は、臨場した警察官に対し、当初、同日の朝に第1事故を起こした旨の虚偽の説明をしたが、警察官から前夜の事故ではないかと指摘を受け、その旨を認めた。また、被上告人は、上司に電話して第1事故を起こしたこと等について報告し、後日、本件各事故に係る物的損害について被害弁償を行った。

(5) 市長は、被上告人に対し、平成30年10月12日付けで、被上告人が同年8月7日に飲酒した上で本件自動車を運転し、本件駐車場で被害自動車に接触

し、その後必要な措置をとることなく、公道を走行して帰宅したこと（以下「本件非違行為」という。）を理由として、本件懲戒免職処分をした上で、一般の退職手当（1620万4488円）の全部を支給しないこととする本件全部支給制限処分をした。

3 原審は、上記事実関係等の下において、本件懲戒免職処分は適法であるとしてその取消請求を棄却すべきものとした上で、要旨次のとおり判断し、本件全部支給制限処分の取消請求を認容すべきものとした。

本件非違行為の態様等からすれば、一般の退職手当が相応に減額されることはやむを得ないものとして、その合理性を認めることができるが、本件非違行為によって生じた事故はいずれも物損事故にとどまること、被上告人は、第1事故の直後ではないものの関係者に連絡し、その後被害弁償等も行っていること、本件非違行為が私生活上のものであること、被上告人が長期にわたって懲戒処分歴なく勤続し、総務部 a 課長として上告人の重要施策に貢献したことなども勘案し、従前における公務貢献の程度と本件非違行為の内容及び程度等を比較衡量すると、本件非違行為は、一般の退職手当を全額支給しないことが相当といえるほどに重大なものであるとまでいうことはできず、本件全部支給制限処分は、社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとして違法である。

4 しかしながら、原審の上記判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1) 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について、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され、その判断は、それ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、違法となるものというべきである（最高裁令和4年（行ヒ）第274号同5年6月27日第三小法廷判決・民集77巻5号1049頁参照）。

(2) 前記事実関係等によれば、被上告人は、長時間にわたり相当量の飲酒をした直後、帰宅するために本件自動車を運転したものであって、2回の事故を起こしていることから、上記の運転は、重大な危険を伴うものであったといえることができる。そして、被上告人は、本件自動車の運転を開始した直後に本件駐車場で第1事故を起こしたにもかかわらず、何らの措置を講ずることもなく運転を続け、さらに、第2事故を起こしながら、そのまま本件自動車を運転して帰宅したというのであるから、本件非違行為の態様は悪質であって、物的損害が生ずるにとどまったことを考慮しても、非違の程度は重いとわざるを得ない。

また、被上告人は、本件非違行為の翌朝、臨場した警察官に対し、当初、第1事故の発生日時について虚偽の説明をしていたものであり、このような非違後の言動も、不誠実なものというべきである。

さらに、被上告人は、本件非違行為の当時、管理職である課長の職にあったものであり、本件非違行為は、職務上行われたものではないとしても、上告人の公務の遂行に相応の支障を及ぼすとともに、上告人の公務に対する住民の信頼を大きく損なうものであることが明らかである。

これらの事情に照らせば、本件各事故につき被害弁償が行われていることや、被上告人が27年余りにわたり懲戒処分歴なく勤続し、上告人の施策に貢献してきたこと等をしんしゃくしても、本件全部支給制限処分に係る市長の判断が、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ものであるといえることはできない。

(3) 以上によれば、本件全部支給制限処分が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とした原審の判断には、退職手当支給制限処分に係る退職手当管理機関の裁量権に関する法令の解釈適用を誤った違法があるといえるべきである。

5 以上のとおり、原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨はこの趣旨をいうものとして理由があり、原判決中上告人敗訴部

分は破棄を免れない。そして、以上説示したところによれば、上記部分に関する被上告人の請求は理由がないから、同部分につき第1審判決を取り消し、同請求を棄却すべきである。

よって、裁判官岡正晶の反対意見があるほか、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

裁判官岡正晶の反対意見は、次のとおりである。

1 私は、本件全部支給制限処分が、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであるということとはできないとして、原判決中上告人敗訴部分を破棄するとの多数意見には賛同することができない。

2 本件規定に係る一般の退職手当は、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ものと解される。そして、本件規定は、個々の事案ごとに、退職者の功績の度合いや非違行為の内容及び程度等に関する諸般の事情を総合的に勘案し、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、一般の退職手当の全部を支給しないこととする処分を行うことができる旨を規定したものと解される（前掲最高裁令和5年6月27日第三小法廷判決参照）。

3 そうすると、一般の退職手当の全部を支給しないこととする処分を行う場合には、懲戒免職処分の場合とは異なり、一般の退職手当に給与の後払的な性格や生活保障的な性格があることに着目し、この観点から、当該非違行為の内容及び程度等につき、当該退職者の勤続の功を完全に抹消するに足りる事情があったとまで評価することができるか否かにつき、慎重に検討を行うことが必要である。

もとより、地方公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務しなければならない（憲法15条2項、地方公務員法30条）、また、その職の信用を傷つけたり、地方公務員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない義務がある（同法33条）など、地方公務員の地位の特殊性や職務の公共性が重視されること

は当然であるが、地方公務員も勤労者であり生活者であることも軽視されるべきではない。

4 まず、一般の退職手当に給与の後払的な性格や生活保障的な性格があることに着目し、この観点から、被上告人の過去の勤続の功をみると、被上告人は平成3年4月1日以降本件懲戒免職処分時まで27年余りの長期にわたって上告人に勤続し、同処分以前には懲戒処分歴はなく、平成29年4月1日以降は総務部a課長という管理職を務めていた。同処分時点で退職した場合の一般の退職手当の金額は1620万4488円であった。被上告人のこの過去の実績ないし功績は相応のものであって重視されるべきものと考えられる。

次に、本件非違行為は、多数意見の4(2)記載のとおり、その根絶が社会全体の課題とされて久しい飲酒運転を行ったものであり、これ自体到底許されることではない。態様は悪質であって非違の程度も重いと評価でき、翌朝の対応も不誠実であり、被上告人が管理職である課長の職にあったことから、上告人の公務の遂行に相応の支障を及ぼし、上告人の公務に対する住民の信頼を大きく損なったと認められる。これらの事情は、勤続報償の対象となるだけの公務への貢献を行わなかったものと評価することができるものであり、一般の退職手当が勤続報償的な性格を中心とするものであることに着目すると、退職手当管理機関である市長は、一般の退職手当のうち相当な額を支給しないものとすることができると考えられる。したがって、一般の退職手当が相応に減額されることはやむを得ないものとして、その合理性を認めることができるとした原審の説示は、是認することができる。

しかし、前記のとおり、本件では、被上告人の過去の実績ないし功績の度合いは、給与の後払的な性格や生活保障的な性格を踏まえると相応のものであって重視されるべきものと考えられるので、これを完全に抹消するに足りる事情があるか否かの検討は丁寧に行わなければならない。

この観点から、本件非違行為の内容及び程度等をみると、上記の事情はあるものの、職務中の行為であるとか、職務に関連又は関係した行為ではない。非違行為の

結果も幸いにして静止物との軽微な物損事故にとどまっている。また、これらのこともあってか、上告人の公務の遂行に及ぼした支障が重大であったとまではうかがわれず、上告人の公務に対する住民の信頼ないし信用を具体的かつ現実的に害したとまでもうかがわれない。これらの事情に照らすと、本件非違行為をもって、被上告人の前記の過去の実績ないし功績を完全に抹消するに足りる事情があったとまで評価することは、酷に過ぎると考えられる。

なお、被上告人の本件非違行為の翌朝の行動は、不誠実であって非難されるべきであり、今後の活動に信を置けないとして公務の執行から排除する事情の一つとしては考慮され得るものであるが、前記の判断を左右するほどのものではない。また、被上告人は、本件非違行為により本件懲戒免職処分という重い制裁を受けて、公務員としての職と収入を絶たれたという事情もある。

5 以上の諸事情を総合的に勘案すれば、本件全部支給制限処分は、処分の選択が重きに失するものとして、社会観念上著しく妥当を欠き、本件規定が退職手当管理機関に認めた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとして違法であるとした原審の判断に違法があるとは考え難い。

よって、原審の判断は是認することができ、本件上告は棄却することが相当と考える。

(裁判長裁判官 深山卓也 裁判官 安浪亮介 裁判官 岡 正晶 裁判官 堺 徹 裁判官 宮川美津子)

令和6年(行ヒ)第201号 懲戒免職処分取消等請求事件
令和7年4月17日 第一小法廷判決

主 文

原判決中上告人敗訴部分を破棄する。

前項の部分につき、被上告人の控訴を棄却する。

控訴費用及び上告費用は被上告人の負担とする。

理 由

上告代理人森田雅之の上告受理申立て理由について

1 本件は、上告人が経営する自動車運送事業のバスの運転手として勤務していた被上告人が、運賃の着服等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。）を受けたことに伴い、京都市公営企業管理者交通局長（以下「本件管理者」という。）から、京都市交通局職員退職手当支給規程（昭和57年京都市交通局管理規程第5号の2）8条1項1号の規定（以下「本件規定」という。）により一般の退職手当等の全部を支給しないこととする処分（以下「本件全部支給制限処分」という。）を受けたため、上告人を相手に、上記各処分の取消しを求める事案である。

2 原審の適法に確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。

(1) 京都市公営企業に従事する企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和28年京都市条例第5号）14条は、6月以上勤務した職員が退職した場合は、退職手当を支給するが、不都合な行為のあった場合は退職手当を支給しないことがある旨を規定する。

本件規定は、退職をした者（以下「退職者」という。）が懲戒免職処分を受けて退職をした者に該当するときは、管理者は、当該退職者に対し、当該退職者が占めていた職の職務及び責任、当該退職者の勤務の状況、当該退職者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職者の言動、当該

非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該退職に係る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（以下「退職手当支給制限処分」という。）を行うことができる旨を規定する。

(2) 被上告人は、平成5年3月頃、京都市交通局の職員として採用され、同年4月から、上告人が経営する自動車運送事業のバスの運転手として勤務していた。被上告人は、各種表彰歴を有する一方で、乗務中の事故を理由として4件の戒告の処分と2件の注意を受けたことがあるが、本件懲戒免職処分を除き、一般服務や公金等の取扱いを理由とする懲戒処分を受けたことはない。

(3) 被上告人は、令和4年2月11日の勤務中、乗客から5人分の運賃（合計1150円）の支払を受けた際、硬貨を運賃箱に入れさせた上で、千円札1枚を手で受け取り、その後、これを売上金として処理することなく着服した（以下「本件着服行為」という。）。）。

(4) 京都市交通局は、バスの車内における電子たばこの使用を禁止していたところ、被上告人は、令和4年2月11日、12日、16日及び17日の乗務に際して、乗客のいない停車中のバスの運転席において、合計5回、電子たばこを使用した（以下、これらの行為を「本件喫煙類似行為」といい、本件着服行為と併せて「本件非違行為」という。）。）。

(5) 本件管理者は、令和4年2月18日、バスのドライブレコーダーにより運転手の業務状況を点検した際、本件非違行為を把握した。被上告人は、同日、上司との面談において、本件喫煙類似行為をしたことは認めたが、本件着服行為については、当初これを否定し、上司からの指摘を受けてこれを認めるに至った。

(6) 本件管理者は、令和4年3月2日、被上告人に対し、本件非違行為を理由として、本件懲戒免職処分をした上で、一般の退職手当等（1211万4214円）の全部を支給しないこととする本件全部支給制限処分をした。

3 原審は、上記事実関係等の下において、本件懲戒免職処分は適法であるとし

てその取消請求を棄却すべきものとした上で、要旨次のとおり判断し、本件全部支給制限処分の取消請求を認容した。

被上告人の職務内容は民間の同種の事業におけるものと異なること、本件非違行為によって、実際にバスの運行等に支障が生じ、又は公務に対する信頼が害されたとは認められないこと、本件着服行為による被害金額は1000円にとどまり、被害弁償もされていること、被上告人の在職期間は29年に及び、一般の退職手当等の額は1211万円余りであったこと、被上告人には、本件非違行為以外に一般サービスや公金等の取扱いに関する非違行為はみられないこと等をしんしゃくすると、本件全部支給制限処分は、非違行為の程度及び内容に比して酷に過ぎるものといわざるを得ず、社会観念上著しく妥当性を欠いて裁量権の範囲を逸脱したものとして違法である。

4 しかしながら、原審の上記判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1) 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いて、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管理者の裁量に委ねているものと解され、その判断は、それが社会観念上著しく妥当性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、違法となるものというべきである（最高裁令和4年（行ヒ）第274号同5年6月27日第三小法廷判決・民集77巻5号1049頁参照）。

(2) 本件着服行為は、公務の遂行中に職務上取り扱う公金を着服したというものであって、それ自体、重大な非違行為である。そして、バスの運転手は、乗客から直接運賃を受領し得る立場にある上、通常1人で乗務することから、その職務の性質上運賃の適正な取扱いが強く要請され、その観点から、京都市交通局職員服務規程（平成2年京都市交通局管理規程第3号の16）において、勤務中の私金の所持が禁止されている（20条）。そうすると、本件着服行為は、上告人が経営する自動車運送事業の運営の適正を害するのみならず、同事業に対する信頼を大きく損な

うものということができる。

また、本件喫煙類似行為についてみると、被上告人は、バスの運転手として乗務の際に、1週間に5回も電子たばこを使用したというのであるから、勤務の状況が良好でないことを示す事情として評価されてもやむを得ないものである。

そして、本件非違行為に至った経緯に特段酌むべき事情はなく、被上告人は、それらが発覚した後の上司との面談の際にも、当初は本件着服行為を否認しようとするなど、その態度が誠実なものであったということとはできない。

これらの事情に照らせば、本件着服行為の被害金額が1000円でありその被害弁償が行われていることや、被上告人が約29年にわたり勤続し、その間、一般服務や公金等の取扱いを理由とする懲戒処分を受けたことがないこと等をしんしゃくしても、本件全部支給制限処分に係る本件管理者の判断が、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ものということとはできない。

(3) 以上によれば、本件全部支給制限処分が裁量権の範囲を逸脱した違法なものであるとした原審の判断には、退職手当支給制限処分に係る管理者の裁量権に関する法令の解釈適用を誤った違法があるというべきである。

5 以上のとおり、原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨はこの趣旨をいうものとして理由があり、原判決中上告人敗訴部分は破棄を免れない。そして、以上に説示したところによれば、本件全部支給制限処分の取消請求は理由がなく、これを棄却した第1審判決は正当であるから、上記部分につき被上告人の控訴を棄却すべきである。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

(裁判長裁判官 堺 徹 裁判官 安浪亮介 裁判官 岡 正品 裁判官
宮川美津子 裁判官 中村 慎)

報 告 書

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

目 次

はじめに	3
1. 検討の視点・範囲	5
2. 現行制度の問題点	5
(1) 現行の支給制限・返納制度	5
(2) 現行制度の問題点	6
3. 支給制限・返納の考え方	7
(1) 退職手当の性格	7
(2) 支給制限・返納の法的な根拠	7
4. 返納事由の拡大	8
(1) 返納事由の拡大	8
(2) 返納事由の拡大の範囲	9
(3) 返納命令を行いうる期間	10
(4) その他	10
5. 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度の創設	11
(1) 制度整備の必要性	11
(2) 制度整備に当たっての留意点	11
(3) 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度の創設	12
(4) その他の意見	13
6. 一部支給制限制度の創設	13
(1) 支給制限制度の在り方	13
(2) 一部支給制限の基準	15
(3) 一部返納制度の整備	15

7. 支給制限・返納処分の手続	16
(1) 専門的な第三者機関による事実認定の必要性	16
(2) 第三者機関の機能等	16
(3) その他	17

資料編

はじめに

最近の公務員による不祥事の発生を踏まえ、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成19年10月30日閣議決定）¹により、行政及び公務員に対する国民の信頼の回復を図るため、不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の取扱いについて総務省において制度の在り方に関する検討会を開催し、平成20年の春までを目途に結論を得ることとされた。

これに基づき、総務大臣が主催する「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」の初会合を平成19年11月28日に開催し、これまで15回にわたる会合を重ねてきた。その間、民間企業における退職金実務や地方公共団体の退職手当制度、さらに懲戒制度などの関連制度に関するヒアリングを行いつつ、新たな支給制限・返納制度の構築に向けた検討項目・論点の整理²を行い、平成20年4月18日には、それらについての一通りの検討結果を「中間とりまとめ」として公表し、広く各層から意見等を募った。

本報告書は、「中間とりまとめ」に寄せられた意見等を踏まえつつ、退職手当の新たな支給制限・返納制度の在り方について、さらに議論を深め、その結果について最終的に取りまとめたものである。

本報告書の構成は以下のとおりである。

まず、「1. 検討の視点・範囲」では、昨今の公務員不祥事案を踏まえ、本検討会での検討範囲を明らかにするとともに、検討を行う際の視点を示した。

そして、「2. 現行制度の問題点」においては、現行の退職手当の支給制限・返納制度を分析し、今般の検討に当たっての具体的な問題点の指摘を行った。

これを踏まえ、「3. 支給制限・返納の考え方」において、退職手当の性格にも配慮しつつ、支給制限・返納制度を拡大する場合の法的な根拠について整理した。

そして、「4. 返納事由の拡大」では、返納事由を退職手当の支給後に懲戒免職処分に相当する行為が発覚した場合にまで拡大すべきこと、「5. 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度の創設」では、非違行為を行った職員や元職員が死亡した場合に、その遺族や相続人を支給制限・返納の対象とすることも可能とすること、さらに、「6. 一部支給制限制度の創設」では、全額ではなく一部についての支給制限・返納を可能とすべきことについて、関連する諸課題等にも言及しつつ、提言を行った。

最後に、新たな支給制限・返納処分を行うに際して必要な事実認定の主体や手続の在り方につき、「7. 支給制限・返納処分の手続」において、専門的な第三者機関の関与などの指針を示した。

¹ 第1回配付資料16「「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成19年10月30日閣議決定）（抄）」参照

² 第10回配付資料1「退職手当の支給制限・返納等の在り方に関する検討項目・論点」参照

今後、政府において、本報告書を踏まえ、退職手当の支給制限・返納制度の整備を行い、公務に対する国民の信頼確保に資することを期待する。

(本検討会の開催経緯・実績、配付資料、議事録、中間とりまとめ及び寄せられた意見等については、以下のページを参照されたい。

http://www.soumu.go.jp/menu_03/shingi_kenkyu/kenkyu/komuin_taishoku/index.html)

1. 検討の視点・範囲

- ① 昨今、退職直後に懲戒免職処分に相当するとみられる在職中の非違行為が発覚したり、死亡により退職した公務員が在職中に懲戒免職処分や禁錮以上の刑に相当する非違行為を行っていたとみられる事件が発生したりしている。これらの事案について、現行の国家公務員退職手当制度上は支給済みの退職手当の返納を命じることや、退職手当の支給をしないといった取扱いをすることができない。このため、国民の視点に立った早急な対応が求められている。
- ② 一方、民間においては退職金と年金とを一体化する動きがある。また、公務員制度改革との関連では、国家公務員制度改革基本法案(平成20年4月4日閣議決定)³において官民の人材交流や能力実績に応じた処遇の観点から、退職手当制度の見直しが盛り込まれている。
- ③ 本検討会は、こうした状況の中で、公務に対する国民の信頼を回復するため、喫緊の課題である不祥事を起こした職員に対する退職手当の支給制限・返納制度の在り方に焦点を当て、検討を行ってきた。具体的には、民間の実態⁴や諸外国の関連制度⁵を参考としながら、国民の目線に立ちつつ、民間準拠と公務の特殊性との均衡がとれた制度の構築に向けて検討を行った。検討に際しては、退職手当が現実に果たしている機能や職員等(遺族、相続人を含む)の権利保護にも留意し、また、懲戒制度などの関連制度との均衡についても考慮した⁶。

2. 現行制度の問題点

(1) 現行の支給制限・返納制度⁷

- ① 現行の退職手当制度では、昭和28年の法制定時より、職員が懲戒免職処分を受けた場合や、職員が禁錮以上の刑に処せられたこと等により失職した場合には、退職手当を支給しないこととなっている。また、職員が起訴され判決が確定する前に退職した場合には、退職手当は支給せず、その後、禁錮以上の刑に処せられないことが確定したときに支給する。

³ 国家公務員制度改革基本法案第7条及び第10条参照

⁴ 参考資料6「民間企業における退職金の支給制限について」、第2回配付資料2-1「企業内の懲戒処分の実態に迫る」、第4回配付資料1-1「民間企業における従業員の不祥事と退職金の取扱い(安西弁護士)」参照

⁵ 参考資料9「諸外国における退職給付の支給制限等の概要(未定稿)」参照

⁶ 第6回配付資料7「懲戒処分について」、第9回配付資料1-2「現行制度における懲戒処分の基準と運用について」参照

⁷ 参考資料3「国家公務員退職手当法における支給制限・返納等に関する制度の概要」、参考資料4「国家公務員退職手当法における支給制限・返納等に関する制度の変遷図」参照

- ② 昭和60年の法改正により、退職手当の支給後に退職者が在職期間中の行為について禁錮以上の刑に処せられた場合は、退職手当の返納を命ずることができるとされた。併せて、職員が退職した後、退職手当が支給される前に在職期間中の行為について起訴された場合には、退職手当は支給せず、その後、禁錮以上の刑に処せられないことが確定したときに支給することとされた。
- ③ さらに、平成9年の法改正により、退職者が在職期間中の行為に係る刑事事件について逮捕されたとき、又は犯罪があると思料するに至ったときであって、退職手当を支給することが公務に対する国民の信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認められるときは、支給を一時差し止めることが可能となっている。この場合には、禁錮以上の刑に処せられないことが確定したとき、又は退職の日から1年以内に起訴されないときは、支給される。

(2) 現行制度の問題点

現行制度の問題点として、以下が挙げられる。

① 懲戒免職処分に相当する非違行為が支給後に発覚した場合

一般に懲戒免職処分は、禁錮以上の刑に処せられる非違行為よりも広い範囲の非違行為を対象として行われるにもかかわらず、退職手当の支給後に懲戒免職処分に相当する非違行為が発覚しても禁錮以上の刑に処せられない限り、退職手当を返納させることができない。このため、在職中に非違行為が発覚し懲戒免職処分となった場合との不均衡が生じている。

② 不支給に相当する非違行為を行った職員が死亡退職した場合等

現行の退職手当制度では、懲戒免職処分又は禁錮以上の刑の確定が支給制限又は返納の要件となっている。このため、在職中に非違行為があったにもかかわらず、懲戒免職処分又は刑の確定に先立って当該職員が死亡した場合には、退職手当は国家公務員退職手当法上の遺族に、当該職員が退職後、退職手当支給前に死亡した場合は、民法の規定による相続人に全額支給される。また、退職手当支給後に在職中の非違行為が発覚した元職員が死亡した場合にも、退職手当は相続財産の一部として相続人に相続され、退職手当の返納を命じることができない。⁸ したがって、在職中に非違行為を行った職員や元職員について、懲戒免職処分とされた場合や禁錮以上の刑が確定した場合とこれらの処分や刑の確定に先立って死亡した場合とで均衡を欠いている。

⁸ 第7回配付資料8「現行制度における死亡した職員に対する退職手当の取扱い」参照

③ 一律に全額を不支給としている支給制限制度等

現行の支給制限・返納制度は、一律に全額を支給制限し、返納させている⁹が、民間の実務や判例では、懲戒解雇の場合においても、必ずしも一律に全額不支給という取扱いはしていない。退職手当の性格（3.（1）参照）にもかんがみて、制度の多様化を図ることも検討する必要がある。

3. 支給制限・返納の考え方

現行制度の問題点（2.（2）参照）を踏まえ、退職手当の性格にも配慮しつつ、支給制限・返納制度を拡大する場合の法的な根拠について、以下に整理した。

（1）退職手当の性格

① 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、賃金後払的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¹⁰として制度設計がされてきた。

② 今般、退職後の元職員から支給済みの退職手当を返納させることや、非違行為の後、死亡により退職した職員への支給を制限することの是非について議論を行うに際しては、退職後の生活のための生活転換資金¹¹として使われている面など、退職手当の元職員やその遺族に対する生活保障としての性格にどの程度配慮すべきかが問題となる。

（2）支給制限・返納の法的な根拠

① 現行の退職手当の支給制限・返納制度については、公務員の身分を有しているときに公務員としての規律に違反し、公務に対する国民の信頼を損ねたことを非難して行う公務員法制上の制裁であると解することが適当である。このような理解は、退職手当と同様に公務員の退職に伴う給付であった恩給の受給権が、明治時代は、刑罰における附加刑としての公権剥奪により失われ、その後、大正時代以降は、恩給法上の制度として懲戒免職処分又は禁錮以上の刑により失われることとされてきた歴史的経緯¹²とも整合する。

⁹ 第1回配付資料11「失業者の退職手当と返納について」参照

¹⁰ 第1回配付資料13「国家公務員等退職手当制度基本問題研究会」報告（抄）（昭和59年11月15日）参照

¹¹ 第1回配付資料15「国家公務員退職手当制度懇談会」報告（抄）（平成12年6月）参照

¹² 第1回配付資料12「国家公務員の退職手当に関する支給制限・返納制度等の変遷・経緯」、第2回配付資料4-2「恩給法における受給権失格等の規定について」参照

- ② 公務員法制上の制裁には、非違行為を行った個人を非難する側面とともに、退職手当が持つ勤続報償としての性格を前提に、非違行為により公務における過去の功績が没却されて報償を与えるに値しないものと評価して、当該職員の退職手当を受け取る地位ないし権利を否定する側面もあると考えることができる。このように理解すれば、元職員本人に対する支給制限は、非違行為を行った個人に対する非難と非違行為による当該職員の過去の功績の没却の両面から説明することができる。また、退職後に懲戒免職処分相当の事由が発覚した場合の元職員からの返納についても、非違行為を行った個人に対する非難のほか、非違行為により当該個人の過去の功績が没却され、退職手当には法律上の原因が無くなることから、その受領した退職手当が不当利得に当たると考えることができる。
- ③ 元職員の遺族や相続人に対しては、元職員の非違行為を理由に非難を加えることはできない。しかし、功績の没却という側面からは、不祥事を起こした職員のみならず、その遺族についても、職員本人と同様に退職手当を受給する権利を否定することができるであろう。また、相続人からの返納については、非違行為により職員の公務員としての過去の功績が没却されて、当該職員が受領した退職手当には法律上の原因が無くなるため、言い換えると、当該元職員がそもそも返納すべきであった退職手当が相続されたのであって、その相続した退職手当は法律上の原因が無いと、同様に、当該相続をした退職手当が不当利得に当たると考えることができる。
- ④ 以上のように、公務員法制上の制裁には、非違行為を行った個人を非難する側面と非違行為により当該個人の過去の功績が没却されるという側面があると理解すれば、現行制度の問題点を是正するために退職手当の支給制限・返納制度を設計することは、法的に可能であると考えられる。

4. 返納事由の拡大

(1) 返納事由の拡大

- ① 現行制度においては、懲戒免職処分に相当する非違行為が退職手当の支給後に発覚しても、禁錮以上の刑が確定しない限り、公務員の身分を離れた元職員に対しては懲戒免職処分を行うことができず、支給済みの退職手当を返納させることができない。
- ② 民間においては、懲戒解雇に相当する事由が退職後に発覚した場合に退職金の返還を求めることを可能とするため、就業規則において、「懲戒解雇に相当する事由のある者には退職金を支給しない」といった規定を設け、返還請求の

根拠としている例もある。また、懲戒解雇に相当する事由が発覚した場合の返還規定を就業規則に明示的に設けているところもある。¹³ なお、地方公共団体においても、同様の規定を置いている条例がある。¹⁴

③ 国家公務員についても、非違行為の発覚時点の相違により退職手当の取扱いが不均衡であることを是正するため、懲戒免職処分に相当する在職中の非違行為が退職手当の支給後に明らかになったことを、退職手当の返納事由に加えるべきである。

④ 返納事由の拡大に当たっては、退職手当が現実に果たしている生活保障の機能も踏まえ、後述する一部返納制度（6.（3）参照）を適用する必要がある場合もあると考える。

(2) 返納事由の拡大の範囲

① 退職手当の返納を求める「懲戒免職処分に相当する非違行為」が何かについては、あらかじめ網羅的に記述することが困難であるから、「懲戒免職処分に相当する非違行為」という枠組みを法定した上で、その具体的な内容は事例の積み重ねの中で明確化されるべきである（7.（1）②参照）。

② 地方公共団体、独立行政法人等への出向中における非違行為についても、当該出向期間を退職手当の算出根拠となる勤続期間に通算する以上は、退職後にそれが発覚した場合、退職手当の返納事由の対象とすべきである。なお、当該非違行為が出向終了後、退職前に発覚し、懲戒制度上は懲戒免職処分とすることができない場合であっても、支給制限の対象とするのでなければ、制度として整合しない。¹⁵

③ 退職後であっても、守秘義務等、職員であったことにより課される義務に対する違反については、退職手当の返納事由とすべきであるという考え方がある。しかし、㊦公務員の身分を離れた元職員に対して、公務員としての規律を課すことは制度的に難しいこと、㊧退職後の非違行為を理由として退職時に退職手当を不当に利得したと説明することはできないこと、㊨元職員としての義務に

¹³ 参考資料7「「就業規則モデル条文 上手なつくり方、運用の仕方」（日本経団連出版）（退職金部分の概要）」、第2回配付資料2-4「解説 リスクを回避する 就業規則整備10の知恵（抄）」（「労政時報」第3694号/07.1.26）」、第3回配付資料3「現行労働法制・企業年金法制の枠組みと裁判例の動向（森戸委員）」、第4回配付資料1-1「民間企業における従業員の不祥事と退職金の取扱い（安西弁護士）」参照

¹⁴ 京都市職員退職手当条例（第2回配付資料3-6「京都市における職員が退職した後に在職期間中の犯罪が発覚した場合の退職手当の支給制限措置及び返納処分について」参照）

¹⁵ 第7回配付資料1-2「異動した職員に対する懲戒処分」、資料1-3「一般職の職員が国の機関以外で勤務する場合の適用法令等（未定稿）」参照

対する違反については、一般に刑事罰が設けられていることも踏まえると、退職後の非違行為にまで返納事由を拡大することは適当でない。

(3) 返納命令を行いうる期間

- ① 退職手当の返納事由を拡大する場合、退職後どの程度時間が経過するまで過去の非違行為を追及して返納命令を行うかという、期間に関する論点がある。
- ② この問題については、㊦退職手当には、生活転換資金としての機能など、生活保障としての性格があることを踏まえ、ある程度の時間の経過をもって退職手当をめぐる権利を確定させることにより法的安定性を確保する必要があること、㊧退職後、長期間が経過してから在職中の非違行為について事実認定を行うことは、証拠の散逸も考えられ困難であること、㊨禁錮以上の刑に係る非違行為について公訴時効がある¹⁶こととの均衡をとる必要があること、㊩現実問題として、退職手当が退職後の生活資金に充てられてきたことなどにより返納が困難な場合があることを考慮する必要がある。
- ③ このため、今般、新たに拡大する返納事由により返納命令を行いうる期間については、退職の日から一定の期間に限定すべきである。具体的な期間については、公訴時効や会計法上の不当利得返還請求権の時効¹⁷、会計書類や人事管理書類などの行政文書の保存期間など、制度目的が類似しているものの期間を参考とすることが考えられる。

(4) その他

- ① 現行では禁錮以上の刑が確定した場合に返納を命ずることを前提として設けられている一時差止め制度や起訴による不支給制度については、返納事由の拡大と整合的となるよう技術的な整理が必要である。¹⁸
- ② 国家公務員退職手当法の適用はあるものの、国家公務員法又は同法に準じた法律に基づく懲戒処分制度が無い特別職の職員に関する取扱いについては、技術的な観点からの整理を行うことが必要であるが、併せて、特別職の職員の在り方全体に関する議論を要する問題でもあるので、今後の中長期的な検討課題とすべきである。¹⁹

¹⁶ 第9回配付資料3「主な公務員の職務関連犯罪とその公訴時効」参照

¹⁷ 第7回配付資料1-1「退職手当請求権等の時効」参照

¹⁸ 第7回配付資料1-5「現行の一時差止め制度等」参照

¹⁹ 第7回配付資料1-4「特別職における退職手当の支給制限事由」参照

5. 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度の創設

(1) 制度整備の必要性

- ① 現行の退職手当制度では、在職中に非違行為があっても、死亡退職の場合には支給制限されず、退職後に本人が死亡した場合に相続人から返納させることはしていないが、懲戒免職処分等の場合と均衡を欠いているという指摘がある（2. (2) ② 参照）。なお、東京都は、平成19年10月、死亡により退職した場合の遺族への支給制限を条例化した²⁰。
- ② 昨今、公務に対する国民の信頼を著しく損ねる公務員の非違行為が発生している。これらは、職務に精励している公務員の全体からみれば、ごく一部のこととみられるが、このような不祥事の発生を未然に防止する制度を整え、もって国民の信頼を回復することが要請されていると考えられる。
- ③ したがって、制度の不均衡の是正という観点に加えて、非違行為発生の抑止効果を高めるために、遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度を導入することが適当である。
- ④ 遺族や相続人は、死亡した職員が本来持っていた退職手当を受け取る地位・権利が引き継がれるとの考え方に立てば（3. (2) ③ 参照）、職員や元職員に対する支給制限や返納と同様に、遺族や相続人を支給制限や返納の対象とすることについては、法的にも説明が可能であると考ええる。

(2) 制度整備に当たっての留意点

- ① 他方で、遺族や相続人を支給制限や返納の対象とすることについては、㊦非難を加えるべき非違行為を行った本人が既に死亡しているため、その遺族や相続人を対象とした制度とせざるを得ないこと、㊧刑事事件の公判中に被告人が死亡した場合には公訴が棄却されること、㊨諸外国においても死亡した者の遺族や相続人から退職金等を返還させる制度はみられないこと²¹、㊩民間でも遺族や相続人に退職金の返還を求める制度はほとんどみられないこと等から、その制度化や具体的な制度設計に当たっては、慎重な検討が必要である。
- ② とりわけ、元職員が死亡した後、既に支給した退職手当を相続人から返納させる制度を設けることについては、㊪時間の経過もあり、本人不在の中で非違

²⁰ 第2回配付資料3-5「東京都における重大な非違行為を行った死亡退職者等の遺族への退職手当の支給制限措置について」参照

²¹ 参考資料9「諸外国における退職給付の支給制限等の概要（未定稿）」、第7回配付資料16「フランスにおける年金制度の支給制限等（第5回会合における質問事項について）（新潟大学下井教授 追加委託調査）」参照

行為の有無を客観的に判断することが困難となる場合が多いと考えられること、⑦元職員のほか遺族や相続人の生活資金として退職手当が費消されている可能性が高いこと、⑧退職手当に見合う財産が既に相続されており、相続人が複数いる場合など、返納命令の執行が手続的に困難な場合もあることなどを考慮する必要がある。

- ③ 職員が在職中に死亡するなど、退職手当が未支給の場合には、②に指摘した事情もないことから、遺族への支給制限のみを制度化するという選択肢も考えられないわけではない。

(3) 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度の創設

- ① 上述の(1)、(2)を踏まえ、慎重に検討した結果、本検討会としては、そのための手続を整備するとともに、特に返納については要件を限定した上で、遺族（職員が退職後、退職手当支給前に死亡した場合の相続人を含む）への支給制限のみならず、相続人（死亡退職の場合の遺族や、遺族の相続人を含む）からの返納制度を導入することが適当であるという結論を得た。上述の(2)①の留意点に関しては、⑦遺族や相続人は非違行為を行った者ではないことを踏まえ、個別の事案ごとに諸事情を考慮した運用が可能な制度とすることができること、⑧専門的な第三者機関への諮問を経ることにより手続の適正性を担保することができること、⑨諸外国の多くには、そもそも類似の退職手当自体がなく検討の参考とはなり得ないこと、⑩民間においても就業規則に返還規定を設けることができないわけではなく、また、一般に民商法上の債権債務関係は本人死亡後には相続人に承継されることを指摘できよう。

- ② 上述の(2)③のように、遺族への支給制限は制度化し、相続人からの返納は制度化しないとすると、支給権者が支払ったかどうかで遺族や相続人の権利が左右され、また、非違行為が重大であり、事実関係が明らかな場合であっても全く返納を求めることができず、不合理であることから、双方を制度化すべきである。ただし、時の経過、退職手当の生活保障としての機能、執行の困難さ等の問題に加え、相続人の返納命令に対する予見可能性をも考慮し、返納命令の対象は、元職員が死亡時点で既に起訴されているなど、非違行為に関する事実認定手続が開始されている場合に限定することや、相続放棄の選択が可能な期間内に返納処分の手続を開始しなければならないとすることなどが考えられる。このほか、民間においてほとんどみられない制度であることも踏まれば、返納命令の対象となる非違行為は、例えば、収賄など、公務員としての身分を前提としたもので、公務に対する国民の信頼を著しく損なうようなものに限定することも考えられる。

③ 実際の運用については、遺族や相続人は非違行為を行った者ではないことから、事実認定に当たって、専門的な第三者機関の関与により手続の適正性を担保する（7. (2) ④ 参照）ほか、個別事案ごとに、家庭の経済状況等の諸事情を考慮して、後述する一部支給制限や一部返納（6. 参照）、さらには返納を命じないことを認めることも必要である。なお、②で述べた、例えば、収賄など、公務員としての身分を前提としたもので、公務に対する国民の信頼を著しく損なうような非違行為であるかどうかについても、運用上の考慮要素とすべきであるという意見もあった。

(4) その他の意見

① 上述の(3)に対しては、死亡により退職した場合に退職手当を遺族に支給しない制度を設けることは妥当であるとしても、退職後に本人が死亡した場合の相続人からの返納については、時の経過、退職手当の生活保障としての機能、執行の困難さなども考慮し、強制的な制度ではなく、自主的な返還を可能とするにとどめるべきであるという意見もあった。その理由としては、これから支給される場合と既に支給された場合とでは、法的安定性の観点から保護されるべき権利の性格が異なるという考え方のほか、本人が死亡した後に相続人からの返納まで求めなくても、国民の理解を得られるのではないかという考え方がある。

② さらに、遺族や相続人は非違行為を行った者ではないことから、支給制限・返納ともに強制的な制度ではなく、退職手当の受給権の放棄や自主的な返還を可能とするにとどめるべきであるという考え方もあった。

6. 一部支給制限制度の創設

(1) 支給制限制度の在り方

① 不祥事を起こした職員に対する退職手当の支給制限は、現行の退職手当制度においては、懲戒処分と連動した取扱いとなっており、懲戒免職処分の場合には一律に全額不支給、その他の処分の場合には、仮に処分後退職をしても原則として全額支給とされている。国家公務員の退職手当の性格が、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する複合的なものだとすると、在職中の功績が没却されたからといって直ちに生活保障や賃金後払いを全くしなくてよいということにはならない。また、その勤続報償としての要素を重視するとしても、退職手当の不支給という制裁を非違行為を行った個人に対する非難としてみた場合には、非違の重大性との間で均衡のとれたものとする必要があり、功績が没却され、退職手当を受け取る地位ないし権利が否定されるとする立場からも、本人の過去の功績の度合いと非違行為によってそれが没却

される程度とを比較衡量する必要がある。(3.(2)参照)

- ② 民間においては、懲戒解雇の場合であっても一律全額不支給とはせず、一部を支給する規定を設けているところがあり、裁判事例においても、懲戒解雇により退職金が全額支給されなかった事案について、懲戒解雇は認めつつも、退職金は諸般の事情を考慮し、部分的に支給するよう命じたものが少なくない。

22

- ③ 現行の退職手当制度においては、懲戒免職処分とその他の懲戒処分（停職、減給、戒告）では、退職手当制度上の効果が大きく異なり、差が大きすぎるのではないかという疑問がある²³。したがって、懲戒免職処分を行う場合であっても、退職手当については、全額不支給を原則としつつ、非違の程度等に応じて、その一定割合を上限として一部を支給することが可能となるような制度を創設することが適当である。

- ④ また、現在、禁錮以上の刑が確定して失職した場合も退職手当は一律に全額不支給とされているが、刑事裁判実務においては、執行猶予²⁴付きの場合の刑事責任は、実刑の場合よりも軽いものとして運用されているという実態等を踏まえ、例えば、公務外の非違行為で執行猶予が付された場合には、一部支給制限とする余地がないかどうか併せて検討すべきである。²⁵

- ⑤ 一部支給制限を可能とすると、懲戒免職処分の場合の退職手当の取扱いが現行の全額不支給よりも緩和されることとなり、適切でないという意見もあり得る。しかし、現在、限界事例について、懲戒免職処分とした場合には退職手当が一律に全額不支給となり、職員の受ける不利益があまりにも大きいことから、例えば自主的な退職を促すなど、懲戒免職処分自体を避けている場合があるとも考えられ、一部支給制限制度の創設は、懲戒制度のより適切な運用に資すると評価することができる。

- ⑥ もっとも、現行の退職手当制度においても、懲戒免職以外の懲戒処分を受け3か月以内に退職した場合には、調整額相当部分（勤続年数等により算出される基本額に、在職中の職責に応じて加算される部分（基本額の最大6%程度）

²² 参考資料6「民間企業における退職金の支給制限について」、参考資料8「民間企業における退職金の取扱い（支給制限率）についての判例」、第2回配付資料2-1「企業内の懲戒処分の実態に迫る」、第3回配付資料3「現行労働法制・企業年金法制の枠組みと裁判例の動向（森戸委員）」、第4回配付資料1-1「民間企業における従業員の不祥事と退職金の取扱い（安西弁護士）」参照

²³ 第3回配付資料3「現行労働法制・企業年金法制の枠組みと裁判例の動向（森戸委員）」参照

²⁴ 第7回配付資料6「執行猶予について」参照

²⁵ 第8回配付資料1「刑事法的観点からの留意点（東京大学 川出教授）」参照

の退職手当を支給しないとする制度²⁶が存在する。これについては、その理論的根拠が必ずしも明確でないこともあり、廃止することも検討すべきである。

(2) 一部支給制限の基準

① 一部支給制限の基準をあらかじめ非違の程度等に応じた算式として定めることは、技術的に困難であるとともに、個別具体的な事案に即した対応を妨げかねない。したがって、例えば、人事院による懲戒処分の指針²⁷のように、考慮要素を列挙し、個別具体的に情状を酌量する余地を持たせた判断が行えるような基準とすべきである。個々の事案に対する具体的な支給割合は、諸般の事情を考慮した事例の積み重ねによって判断されていくことになる。その場合であっても、退職手当制度の所管大臣が、実務上処分の整合性を図る観点から指針を示すことが適当である（7. (2) ⑤ 参照）。

② 基準に盛り込むべき考慮要素としては、非違行為の態様及び結果、故意又は過失の度合い、非違行為を行った職員の職責、他の職員及び社会に与える影響、過去の非違行為の有無、日頃の勤務態度、非違行為後の対応等、懲戒処分の指針²⁸に示されているものがまず考えられる。このほか、退職手当が現実に果たしている生活保障としての機能など、退職手当独自の観点から考慮されるべき要素を含めることや、外国や民間における事例²⁹のように、私生活上の行為と業務上の行為とを分けることが考えられる。

(3) 一部返納制度の整備

① 一部支給制限制度が創設される場合、それに対応する一部返納制度を整備³⁰することも必要になる。

② 一部返納制度の基準については、一部支給制限制度に準じて設ける必要がある。ただし、当該基準の設定に当たっては、退職後の経過年月、家庭の経済状況等、諸般の事情を踏まえることが運用上可能となるようにすべきである。

²⁶ 第1回配付資料10「退職手当の調整額について」、第2回配付資料4-1「各省各庁等における支給制限・返納等の件数」参照

²⁷ 参考資料【関係法令】「懲戒処分の指針について（平成12年職職68号）」、第6回配付資料8「懲戒の指針（標準例）と懲戒免職の具体事例」参照

²⁸ 注27参照

²⁹ 参考資料8「民間企業における退職金の取扱い（支給制限率）についての判例」、参考資料9「諸外国における退職給付の支給制限等の概要（未定稿）」、第3回配付資料3「現行労働法制・企業年金法制の枠組みと裁判例の動向（森戸委員）」、第5回配付資料1「ドイツにおける公務員および公務員退職後の懲戒制度の概略（山本委員）」参照

³⁰ 現行制度においても、支給した退職手当額から失業者の退職手当相当額を控除する一部返納制度がある（第1回配付資料11「失業者の退職手当と返納について」参照）。

7. 支給制限・返納処分の手続

(1) 専門的な第三者機関による事実認定の必要性

- ① 現行制度においては、退職手当の支給は、法律上の基準に基づき算出される額を機械的に支払う事実行為であり、退職手当の支給制限も法律上の不支給事由に該当する場合に当然に支給しない事実行為とされ、行政庁の処分は介在しない³¹。一方、退職手当の返納命令は、各省各庁の長等による行政処分とされている。退職手当の支給制限・返納は、懲戒免職処分と禁錮以上の刑の確定を前提としているが、懲戒免職処分は各省各庁の懲戒権者が判断し、禁錮以上の刑は裁判手続により確定する。
- ② 返納事由を懲戒免職処分に相当する在職中の非違行為に拡大する場合は、被処分者が被る不利益の大きさや公務員の身分を離れた元職員に対する処分であることを踏まえると、手続の適正性を高める必要があり、懲戒手続よりも慎重な手続とすべきである。また、各省各庁に共通する専門的な機関が関与することにより、事実認定の事例が蓄積され、より公平な処分が可能となる。したがって、各省各庁から独立した専門的な第三者機関が処分に関与することが適当である。なお、第三者機関の組織の在り方については、退職手当制度の対象となる公務員には、一般職のみならず、国会職員、裁判所職員等も含まれる³²ことを踏まえて検討する必要がある。

(2) 第三者機関の機能等

- ① 元職員の権利を尊重し、行政の恣意を排除する観点からは、裁決機関型の第三者機関を設けることも考えられないわけではない。しかし、懲戒処分が直接処分型であることとの均衡や、在職していた各省各庁が事実関係を最も知悉し、また、サービスに責任を持つ立場にあることから、各省各庁からの諮問を受けて答申を行う諮問機関型が適当である。³³
- ② この場合、各省各庁において、退職後に在職中の懲戒免職処分相当の非違行為があったと判断した場合には、返納命令の要否や返納額について例外なく第三者機関に諮問することとすべきである。
- ③ 事実関係についての具体的な調査は、在職中の非違行為について情報を有する各省各庁が行うものとするのが現実的であるが、諮問機関にも自ら行う権限を付与することが必要であると考ええる。

³¹ 第8回配付資料8「一般職の職員に対する退職手当支給義務者と原任命権・懲戒権者」、資料9「現行の退職手当法上の行為とその手続」参照

³² 参考資料2「国家公務員退職手当法が適用される国家公務員」参照

³³ 参考資料10「行政処分における典型モデル」参照

④ 遺族への支給制限や相続人への返納命令についても、本人が不在の中で事実認定を適正に行う必要があることから、上述の(1) ②と同様に専門的な諮問機関の議を経ることが適当である。

⑤ 一方、一部支給制限制度を創設する場合には、各省各庁の裁量を伴う行政処分とすることになるが、この処分について懲戒処分手続よりも更に慎重な手続とする必要性に乏しく、各省各庁において懲戒処分と併せて判断する仕組みとすることが合理的である。なお、その場合であっても、退職手当制度の所管大臣が、実務上処分の整合性を図る観点から指針を示すことが適当である。また、全額不支給のときも含めて処分例を取りまとめる仕組みも考えられる。

⑥ このように、支給制限・返納の内容に応じて、専門的な第三者による諮問機関型と各省各庁が直接処分を行う直接処分型との複合的な制度を構築することが適当である。

⑦ これらについては、懲戒処分と同じく、職員の服務状況について把握している各省各庁が、自己の責任において、一貫して手続を進める直接処分型を採用すべきであるという意見もあった。

(3) その他

① 被処分者が処分に不服がある場合には、裁判で争うことがもとより可能であるが、行政不服審査法により簡易迅速な救済を求めることも考えられる。

② 公務員の身分を離れた元職員による在職中の非違行為については、情報の収集や事実認定が困難と考えられることから、行政機関間の可能な限りの協力が必要である。

昭和二十八年法律第百八十二号

国家公務員退職手当法

目次

- 第一章 総則（第一条—第二条の三）
- 第二章 一般の退職手当（第二条の四—第八条の二）
- 第三章 特別の退職手当（第九条・第十条）
- 第四章 退職手当の支給制限等（第十一条—第十九条）
- 第五章 雑則（第二十条・第二十一条）

附則

第一章 総則

（趣旨）

第一条 この法律は、国家公務員が退職した場合に支給する退職手当の基準を定めるものとする。

（適用範囲）

第二条 この法律の規定による退職手当は、常時勤務に服することを要する国家公務員（自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第四十五条の二第一項の規定により採用された者及び独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第四項に規定する行政執行法人（以下「行政執行法人」という。）の役員を除く。以下「職員」という。）が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

2 職員以外の者で、その勤務形態が職員に準ずるものは、政令で定めるところにより、職員とみなして、この法律の規定を適用する。
（遺族の範囲及び順位）

第二条の二 この法律において、「遺族」とは、次に掲げる者をいう。

- 一 配偶者（届出をしないが、職員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者を含む。）
- 二 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で職員の死亡当時主としてその収入によつて生計を維持していたもの
- 三 前号に掲げる者のほか、職員の死亡当時主としてその収入によつて生計を維持していた親族
- 四 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第二号に該当しないもの

2 この法律の規定による退職手当を受けるべき遺族の順位は、前項各号の順位により、同項第二号及び第四号に掲げる者のうちにあつては、当該各号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。

3 この法律の規定による退職手当の支給を受けるべき遺族に同順位の方が二人以上ある場合には、その人数によつて当該退職手当を等分して当該各遺族に支給する。

4 次に掲げる者は、この法律の規定による退職手当の支給を受けることができる遺族としない。

- 一 職員を故意に死亡させた者
- 二 職員の死亡前に、当該職員の死亡によつてこの法律の規定による退職手当の支給を受けることができる先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者
（退職手当の支払）

第二条の三 この法律の規定による退職手当は、他の法令に別段の定めがある場合を除き、その全額を、現金で、直接この法律の規定によりその支給を受けるべき者に支払わなければならない。ただし、政令で定める確実な方法により支払う場合は、この限りでない。

2 次条及び第六条の五の規定による退職手当（以下「一般の退職手当」という。）並びに第九条の規定による退職手当は、職員が退職した日から起算して一月以内に支払わなければならない。ただし、死亡により退職した者に対する退職手当の支給を受けるべき者を確知することができない場合その他特別の事情がある場合は、この限りでない。

第二章 一般の退職手当

（一般の退職手当）

第二条の四 退職した者に対する退職手当の額は、次条から第六条の三までの規定により計算した退職手当の基本額に、第六条の四の規定により計算した退職手当の調整額を加えて得た額とする。

（自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額）

第三条 次条又は第五条の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の基本額は、退職の日におけるその者の俸給月額（俸給が月額で定められている者については、退職の日におけるその者の俸給の日額の二十一日分に相当する額。次条から第六条の四までにおいて「退職日俸給月額」という。）に、その者の勤続期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

- 一 一年以上十年以下の期間については、一年につき百分の百
- 二 十一年以上十五年以下の期間については、一年につき百分の百十
- 三 十六年以上二十年以下の期間については、一年につき百分の百六十
- 四 二十一年以上二十五年以下の期間については、一年につき百分の二百
- 五 二十六年以上三十年以下の期間については、一年につき百分の百六十
- 六 三十一年以上の期間については、一年につき百分の百二十

2 前項に規定する者のうち、負傷若しくは病気（以下「傷病」という。）又は死亡によらず、かつ、第八条の二第五項に規定する認定を受けず、その者の都合により退職した者（第十二条第一項各号に掲げる者及び傷病によらず、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第七十八条第一号から第三号まで（裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第百九十九号）において準用する場合を含む。）、自衛隊法第四十二条第一号から第三号まで又は国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）第十一条第一項第一号から第三号までの規定による免職の処分を受けて退職した者を含む。以下この項及び第六条の四第四項において「自己都合等退職者」という。）に対する退職手当の基本額は、自己都合等退職者が次の各号に掲げる者に該当するときは、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- 一 勤続期間一年以上十年以下の者 百分の六十
- 二 勤続期間十一年以上十五年以下の者 百分の八十
- 三 勤続期間十六年以上十九年以下の者 百分の九十

（十一年以上二十五年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額）

第四条 十一年以上二十五年未満の期間勤続した者であつて、次に掲げるものに対する退職手当の基本額は、退職日俸給月額に、その者の勤続期間の区分ごとに当該区分に応じた割合を乗じて得た額の合計額とする。

ときは、前項第二号の規定の例によりその者につき同法の規定を適用した場合にその者が支給を受けることができる特例一時金の額に相当する金額を、退職手当として、同法の規定による特例一時金の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。

- 8 前二項の規定に該当する者が、これらの規定による退職手当の支給を受ける前に公共職業安定所長の指示した雇用保険法第四十一条第一項に規定する公共職業訓練等を受ける場合には、その者に対しては、前二項の規定による退職手当を支給せず、同条の規定による基本手当の支給の条件に従い、当該公共職業訓練等を受け終わる日までの間に限り、第一項又は第二項の規定による退職手当を支給する。
- 9 第一項、第二項又は前項に規定する場合のほか、これらの規定による退職手当の支給を受ける者に対しては、次に掲げる場合には、雇用保険法第二十四条から第二十八条までの規定による基本手当の支給の例により、当該基本手当の支給の条件に従い、第一項又は第二項の退職手当を支給することができる。
- 一 その者が公共職業安定所長の指示した雇用保険法第二十四条第一項に規定する公共職業訓練等を受ける場合
 - 二 その者が次のいずれかに該当する場合
 - イ 特定退職者であつて、雇用保険法第二十四条の二第一項各号に掲げる者に相当する者として内閣官房令で定める者のいずれかに該当し、かつ、公共職業安定所長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの
 - ロ 雇用保険法第二十二條第二項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第二十四条の二第一項第二号に掲げる者に相当する者として内閣官房令で定める者に該当し、かつ、公共職業安定所長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの
 - 三 厚生労働大臣が雇用保険法第二十五条第一項の規定による措置を決定した場合
 - 四 厚生労働大臣が雇用保険法第二十七条第一項の規定による措置を決定した場合
- 10 第一項、第二項及び第四項から前項までに定めるもののほか、第一項又は第二項の規定による退職手当の支給を受けることができる者で次の各号の規定に該当するものに対しては、雇用保険法第三十六条、第三十七条及び第五十六条の三から第五十九条までの規定に準じて政令で定めるところにより、それぞれ当該各号に掲げる給付を、退職手当として支給する。
- 一 公共職業安定所長の指示した雇用保険法第三十六条に規定する公共職業訓練等を受けている者については、技能習得手当
 - 二 前号に規定する公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されている同居の親族（届出をしていないが、事実上その者と婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と別居して寄宿する者については、寄宿手当
 - 三 退職後公共職業安定所に出頭し求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために職業に就くことができない者については、傷病手当
 - 四 安定した職業に就いた者については、就業促進手当
 - 五 公共職業安定所、職業安定法第四条第九項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第十八条の二に規定する職業紹介事業者の紹介した職業に就くため、又は公共職業安定所長の指示した雇用保険法第五十八条第一項に規定する公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者については、移転費
 - 六 求職活動に伴い雇用保険法第五十九条第一項各号のいずれかに該当する行為をする者については、求職活動支援費
- 11 前項の規定は、第四項又は第五項の規定による退職手当の支給を受けることができる者（第四項又は第五項の規定により退職手当の支給を受けた者であつて、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して一年を経過していないものを含む。）及び第六項又は第七項の規定による退職手当の支給を受けることができる者（第六項又は第七項の規定により退職手当の支給を受けた者であつて、当該退職手当の支給に係る退職の日の翌日から起算して六箇月を経過していないものを含む。）について準用する。この場合において、前項中「次の各号」とあるのは「第四号から第六号まで」と、「雇用保険法第三十六条、第三十七条及び」とあるのは「雇用保険法」と読み替えるものとする。
- 12 第十項第三号に掲げる退職手当の支給があつたときは、第一項、第二項又は第十項の規定の適用については、当該支給があつた金額に相当する日数分の第一項又は第二項の規定による退職手当の支給があつたものとみなす。
- 13 第十項第四号に掲げる退職手当の支給があつたときは、第一項、第二項又は第十項の規定の適用については、政令で定める日数分の第一項又は第二項の規定による退職手当の支給があつたものとみなす。
- 14 雇用保険法第十条の四の規定は、偽りその他不正の行為によつて第一項、第二項又は第四項から第十一項までの規定による退職手当の支給を受けた者がある場合について準用する。
- 15 本条の規定による退職手当は、雇用保険法の規定によるこれに相当する給付の支給を受ける者に対して支給してはならない。

第四章 退職手当の支給制限等

(定義)

第十一条 この章において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 懲戒免職等処分 国家公務員法第八十二条の規定による懲戒免職の処分その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分をいう。
- 二 退職手当管理機関 退職（この法律その他の法律の規定により、この法律の規定による退職手当を支給しないこととしている退職を除く。以下この章において同じ。）の日におけるイからホまでに掲げる職員の区分に応じ、それぞれイからホまでに定める機関をいう。ただし、ホに定める機関が当該職員の退職後に廃止された場合における当該職員については、当該職員の占めていた職（当該職が廃止された場合にあつては、当該職に相当する職）を占める職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有する機関（当該機関がない場合にあつては、懲戒免職等処分及びこの章の規定に基づく処分の性質を考慮して政令で定める機関）をいう。
 - イ 国会職員法第一条第一号に規定する各議院事務局の事務総長 両議院の議長が両議院の議院運営委員会に諮つて定める機関
 - ロ 裁判官 最高裁判所
 - ハ 検査官 会計検査院
 - ニ 人事官 人事院
 - ホ イからニまでに掲げる者以外の職員 国家公務員法その他の法令の規定（国家公務員法第八十四条第二項（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）を除く。）により当該職員の退職の日において当該職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有していた機関（当該機関がない場合にあつては、懲戒免職等処分及びこの章の規定に基づく処分の性質を考慮して政令で定める機関）

(懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限)

第十二条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者が行つた非違の内容及び程度、当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響その他の政令で定める事情を勘案して、当該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。

- 一 懲戒免職等処分を受けて退職をした者
 - 二 国家公務員法第七十六条の規定による失職又はこれに準ずる退職をした者
 - 2 退職手当管理機関は、前項の規定による処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならない。
 - 3 退職手当管理機関は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、当該処分の内容を官報に掲載することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その掲載した日から起算して二週間を経過した日に、通知が当該処分を受けるべき者に到達したものとみなす。
- (退職手当の支払の差止め)

第十三条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うものとする。

- 一 職員が刑事事件に関し起訴（当該起訴に係る犯罪について拘禁刑以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）第六編に規定する略式手続によるものを除く。以下同じ。）をされた場合において、その判決の確定前に退職をしたとき。
- 二 退職をした者に対しまだ当該一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされたとき。
- 2 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。
 - 一 当該退職をした者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕されたとき又は当該退職手当管理機関がその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至つたときであつて、その者に対し一般の退職手当等の額を支払うことが公務に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき。
 - 二 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為（在職期間中の職員の非違に当たる行為であつて、その非違の内容及び程度に照らして懲戒免職等処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至つたとき。
 - 3 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、前項第二号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分を行うことができる。
 - 4 前三項の規定による一般の退職手当等の額の支払を差し止める処分（以下「支払差止処分」という。）を受けた者は、行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）第十八条第一項本文に規定する期間が経過した後においては、当該支払差止処分後の事情の変化を理由に、当該支払差止処分を行つた退職手当管理機関に対し、その取消しを申し立てることができる。
 - 5 第一項又は第二項の規定による支払差止処分を行つた退職手当管理機関は、次の各号のいずれかに該当するに至つた場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。ただし、第三号に該当する場合において、当該支払差止処分を受けた者がその者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが支払差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
 - 一 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となつた起訴又は行為に係る刑事事件につき無罪の判決が確定した場合
 - 二 当該支払差止処分を受けた者について、当該支払差止処分の理由となつた起訴又は行為に係る刑事事件につき、判決が確定した場合（拘禁刑以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。）又は公訴を提起しない処分があつた場合であつて、次条第一項の規定による処分を受けることなく、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があつた日から六月を経過した場合
 - 三 当該支払差止処分を受けた者について、その者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく、かつ、次条第一項の規定による処分を受けることなく、当該支払差止処分を受けた日から一年を経過した場合
 - 6 第三項の規定による支払差止処分を行つた退職手当管理機関は、当該支払差止処分を受けた者が次条第二項の規定による処分を受けることなく当該支払差止処分を受けた日から一年を経過した場合には、速やかに当該支払差止処分を取り消さなければならない。
 - 7 前二項の規定は、当該支払差止処分を行つた退職手当管理機関が、当該支払差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、当該一般の退職手当等の額の支払を差し止める必要がなくなつたとして当該支払差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
 - 8 第一項又は第二項の規定による支払差止処分を受けた者に対する第十条の規定の適用については、当該支払差止処分が取り消されるまでの間、その者は、一般の退職手当等の支給を受けない者とみなす。
 - 9 第一項又は第二項の規定による支払差止処分を受けた者が当該支払差止処分が取り消されたことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける場合（これらの規定による支払差止処分を受けた者が死亡した場合において、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者が第三項の規定による支払差止処分を受けることなく当該一般の退職手当等の額の支払を受けるに至つたときを含む。）において、当該退職をした者が既に第十条の規定による退職手当の額の支払を受けているときは、当該一般の退職手当等の額から既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額を控除するものとする。この場合において、当該一般の退職手当等の額が既に支払を受けた同条の規定による退職手当の額以下であるときは、当該一般の退職手当等は、支払わない。
 - 10 前条第二項及び第三項の規定は、支払差止処分について準用する。

(退職後拘禁刑以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限)

第十四条 退職をした者に対しまだ当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（第一号又は第二号に該当する場合において、当該退職をした者が死亡したときは、当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、第十二条第一項に規定する政令で定める事情及び同項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額との権衡を勘案して、当該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。

- 一 当該退職をした者が刑事事件（当該退職後に起訴をされた場合にあつては、基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し当該退職後に拘禁刑以上の刑に処せられたとき。
- 二 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し国家公務員法第八十二条第二項（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）、自衛隊法第四十六条第二項又は国会職員法第二十八条第二項の規定による懲戒免職等処分（以下「定年前再任用短時間勤務職員等に対する免職処分」という。）を受けたとき。

- 三 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（定年前再任用短時間勤務職員等に対する免職処分の対象となる者を除く。）について、当該退職後に当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。
- 2 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。）に対しまだ当該一般の退職手当等の額が支払われていない場合において、前項第三号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、第十二条第一項に規定する政令で定める事情を勘案して、当該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。
- 3 退職手当管理機関は、第一項第三号又は前項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。
- 4 行政手続法（平成五年法律第八十八号）第三章第二節（第二十八条を除く。）の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
- 5 第十二条第二項及び第三項の規定は、第一項及び第二項の規定による処分について準用する。
- 6 支払差止処分に係る一般の退職手当等に関し第一項又は第二項の規定により当該一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分が行われたときは、当該支払差止処分は、取り消されたものとみなす。

（退職をした者の退職手当の返納）

- 第十五条** 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第十二条第一項に規定する政令で定める事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第十条第二項、第五項又は第七項の規定による退職手当の支給を受けることができた者（次条及び第十七条において「失業手当受給可能者」という。）であつた場合には、これらの規定により算出される金額（次条及び第十七条において「失業者退職手当額」という。）を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。
- 一 当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられたとき。
- 二 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員等に対する免職処分を受けたとき。
- 三 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者（定年前再任用短時間勤務職員等に対する免職処分の対象となる職員を除く。）について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。
- 2 前項の規定にかかわらず、当該退職をした者が第十条第一項、第四項又は第六項の規定による退職手当の額の支払を受けている場合（受けることができる場合を含む。）における当該退職に係る一般の退職手当等については、当該退職に係る退職手当管理機関は、前項の規定による処分を行うことができない。
- 3 第一項第三号に該当するときにおける同項の規定による処分は、当該退職の日から五年以内に限り、行うことができる。
- 4 退職手当管理機関は、第一項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。
- 5 行政手続法第三章第二節（第二十八条を除く。）の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
- 6 第十二条第二項の規定は、第一項の規定による処分について準用する。

（遺族の退職手当の返納）

- 第十六条** 死亡による退職をした者の遺族（退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）が当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者を含む。以下この項において同じ。）に対し当該一般の退職手当等の額が支払われた後において、前条第一項第三号に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該遺族に対し、当該退職の日から一年以内に限り、第十二条第一項に規定する政令で定める事情のほか、当該遺族の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合にあっては、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。
- 2 第十二条第二項並びに前条第二項及び第四項の規定は、前項の規定による処分について準用する。
- 3 行政手続法第三章第二節（第二十八条を除く。）の規定は、前項において準用する前条第四項の規定による意見の聴取について準用する。

（退職手当受給者の相続人からの退職手当相当額の納付）

- 第十七条** 退職をした者（死亡による退職の場合には、その遺族）に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、当該一般の退職手当等の額の支払を受けた者（以下この条において「退職手当の受給者」という。）が当該退職の日から六月以内に第十五条第一項又は前条第一項の規定による処分を受けることなく死亡した場合（次項から第五項までに規定する場合を除く。）において、当該退職に係る退職手当管理機関が、当該退職手当の受給者の相続人（包括受遺者を含む。以下この項から第六項までにおいて同じ。）に対し、当該退職の日から六月以内に、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足る相当な理由がある旨の通知をしたときは、当該退職手当管理機関は、当該通知が当該相続人に到達した日から六月以内に限り、当該相続人に対し、当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。
- 2 退職手当の受給者が、当該退職の日から六月以内に第十五条第五項又は前条第三項において準用する行政手続法第十五条第一項の規定による通知を受けた場合において、第十五条第一項又は前条第一項の規定による処分を受けることなく死亡したとき（次項から第五項までに規定する場合を除く。）は、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から六月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。
- 3 退職手当の受給者（遺族を除く。以下この項から第五項までにおいて同じ。）が、当該退職の日から六月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第十三条第一項第一号に該当する場合を含む。次項において同じ。）において、当該刑事事件につき判決が確定することなく、かつ、第十五条第一項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から六月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めら

れることを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。

- 4 退職手当の受給者が、当該退職の日から六月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合において、当該刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられた後において第十五条第一項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から六月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。
- 5 退職手当の受給者が、当該退職の日から六月以内に当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続き在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員等に対する免職処分を受けた場合において、第十五条第一項の規定による処分を受けることなく死亡したときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職手当の受給者の死亡の日から六月以内に限り、当該退職手当の受給者の相続人に対し、当該退職をした者が当該行為に関し定年前再任用短時間勤務職員等に対する免職処分を受けたことを理由として、当該一般の退職手当等の額（当該退職をした者が失業手当受給可能者であつた場合には、失業者退職手当額を除く。）の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。
- 6 前各項の規定による処分にに基づき納付する金額は、第十二条第一項に規定する政令で定める事情のほか、当該退職手当の受給者の相続財産の額、当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況その他の政令で定める事情を勘案して、定めるものとする。この場合において、当該相続人が二人以上あるときは、各相続人が納付する金額の合計額は、当該一般の退職手当等の額を超えることとなつてはならない。
- 7 第十二条第二項並びに第十五条第二項及び第四項の規定は、第一項から第五項までの規定による処分について準用する。
- 8 行政手続法第三章第二節（第二十八条を除く。）の規定は、前項において準用する第十五条第四項の規定による意見の聴取について準用する。

（退職手当審査会）

第十八条 内閣府に、退職手当審査会を置く。

- 2 退職手当審査会は、この法律の規定によりその権限に属させられた事項を処理する。
- 3 前項に定めるもののほか、退職手当審査会の組織及び委員その他の職員その他退職手当審査会に関し必要な事項については、政令で定める。

（退職手当審査会等への諮問）

第十九条 退職手当管理機関（第五項から第七項までに規定する退職手当管理機関を除く。）は、第十四条第一項第三号若しくは第二項、第十五条第一項、第十六条第一項又は第十七条第一項から第五項までの規定による処分（以下この条において「退職手当の支給制限等の処分」という。）を行おうとするときは、退職手当審査会に諮問しなければならない。

- 2 退職手当審査会は、第十四条第二項、第十六条第一項又は第十七条第一項から第五項までの規定による処分を受けるべき者から申立てがあつた場合には、当該処分を受けるべき者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。
- 3 退職手当審査会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、当該処分を受けるべき者又は退職手当管理機関にその主張を記載した書面又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求めることその他必要な調査をすることができる。
- 4 退職手当審査会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
- 5 前各項の規定は、国会職員法第一条に規定する国会職員に係る退職手当管理機関が退職手当の支給制限等の処分を行おうとするときについて準用する。この場合において、これらの規定中「退職手当審査会」とあるのは、「両議院の議長が両議院の議院運営委員会の合同審査会に諮つて定める機関」と読み替えるものとする。
- 6 第一項から第四項までの規定は、裁判官又は裁判所の職員に係る退職手当管理機関が退職手当の支給制限等の処分を行おうとするときについて準用する。この場合において、これらの規定中「退職手当審査会」とあるのは、「最高裁判所規則で定める機関」と読み替えるものとする。
- 7 第一項から第四項までの規定は、会計検査院の検査官又は職員に係る退職手当管理機関が退職手当の支給制限等の処分を行おうとするときについて準用する。この場合において、これらの規定中「退職手当審査会」とあるのは、「会計検査院規則で定める機関」と読み替えるものとする。

第五章 雑則

（職員が退職した後引き続き職員となつた場合等における退職手当の不支給）

第二十条 職員が退職した場合（第十二条第一項各号のいずれかに該当する場合を除く。）において、その者が退職の日又はその翌日に再び職員となつたときは、この法律の規定による退職手当は、支給しない。

- 2 職員が、機構の改革、施設の移譲その他の事由によつて、引き続き地方公務員となり、地方公共団体又は地方独立行政法人（平成十五年法律第百十八号）第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人（以下この項において「特定地方独立行政法人」という。）に就職した場合において、その者の職員としての勤続期間が、当該地方公共団体の退職手当に関する規定又は当該特定地方独立行政法人の退職手当の支給の基準（同法第四十八条第二項又は第五十一条第二項に規定する基準をいう。）によりその者の当該地方公共団体又は特定地方独立行政法人における地方公務員としての勤続期間に通算されることに定められているときは、この法律による退職手当は、支給しない。
- 3 職員が第七条の二第一項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続き公庫等職員となつた場合又は同条第二項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続き公庫等職員となつた場合においては、政令で定める場合を除き、この法律の規定による退職手当は、支給しない。
- 4 職員が第八条第一項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続き独立行政法人等役員となつた場合又は同条第二項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続き独立行政法人等役員となつた場合においては、政令で定める場合を除き、この法律の規定による退職手当は、支給しない。

（実施規定）

第二十一条 この法律の実施のための手続その他その執行について必要な事項は、政令で定める。

附 則

- 1 この法律は、公布の日から施行し、昭和二十八年八月一日以後の退職による退職手当について適用する。
- 2 職員のうち、国家公務員等退職手当法等の一部を改正する法律（昭和五十六年法律第九十一号）第一条の規定の施行の日（次項において「昭和五十六年改正法第一条施行日」という。）前に任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続き旧プラント類輸出促進臨時措置法（昭和三十四年法律第五十八号）第十六条第二項に規定する指定機関（当該指定機関であつた期間の前後の内閣総理大臣が

昭和二十八年政令第二百十五号

国家公務員退職手当法施行令

内閣は、国家公務員等退職手当暫定措置法（昭和二十八年法律第百八十二号）第四条、第五条、第七条、第八条、第十四条、附則第四項及び附則第九項の規定に基づき、この政令を制定する。

目次

- 第一章 総則（第一条・第一条の二）
- 第二章 一般の退職手当（第一条の三―第九条の八）
- 第三章 特別の退職手当（第九条の九―第十五条）
- 第四章 退職手当の支給制限等（第十六条―第十九条）
- 附則

第一章 総則

（非常勤職員に対する退職手当）

第一条 常時勤務に服することを要する国家公務員（以下「職員」という。）以外の者で、国家公務員退職手当法（以下「法」という。）第二条第二項の規定により職員とみなされるものは、次に掲げる者とする。

- 一 国の一般会計又は特別会計の歳出予算の常勤職員給与の目から俸給が支給される者
- 二 前号に掲げる者以外の常時勤務に服することを要しない者のうち、内閣総理大臣の定めるところにより、職員について定められている勤務時間以上勤務した日（法令の規定により、勤務を要しないこととされ、又は休暇を与えられた日を含む。）が引き続いて十二月を超えるに至つたもので、その超えるに至つた日以後引き続き当該勤務時間により勤務することとされているもの
- 三 前項第二号に掲げる者については、法第四条中十一年以上二十五年未満の期間勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分の規定並びに法第五条中公務上の傷病又は死亡による退職に係る部分並びに二十五年以上勤続した者の通勤による傷病による退職及び死亡による退職に係る部分以外の部分の規定は、適用しないものとする。

（退職手当の支払方法の特例）

第一条の二 法第二条の三第一項ただし書に規定する政令で定める確実な方法は、日本銀行を支払人とする小切手の振出しとする。

第二章 一般の退職手当

（俸給月額）

第一条の三 法の規定による退職手当の計算の基礎となる俸給月額は、職員が休職、停職、減給その他の理由によりその俸給（これに相当する給与を含む。以下同じ。）の一部又は全部を支給されない場合においては、これらの理由がないと仮定した場合においてその者が受けるべき俸給月額とする。

（傷病の程度）

第二条 法第三条第二項、第四条第二項又は第五条第一項第四号若しくは第二項に規定する傷病は、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）第四十七条第二項に規定する障害等級に該当する程度の障害の状態にある傷病とする。

（法第四条第一項第二号に掲げるその者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者）

第三条 法第四条第一項第二号に掲げるその者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で政令で定めるものは、次に掲げる者とする。

- 一 裁判官で日本国憲法第八十条に定める任期を終えて退職し、又は任期の終了に伴う裁判官の配置等の事務の都合により任期の終了前一年以内に退職したもの
- 二 法律の規定に基づく任期を終えて退職した者
- 三 定年の定めのない職を職員の配置等の事務の都合により退職した者
- 四 次に掲げる職を職員の配置等の事務の都合により定年に達する日前に退職した者
 - イ 各議院事務局の事務総長又は各議院法制局の法制局長がその任命を行うに際し各議院の議長の同意（国会法（昭和二十二年法律第七十九号）第二十七条第二項及び第三百三十一条第五項の規定によるものを除く。）を得た職
 - ロ 国立国会図書館の館長がその任命を行うに際し両議院の議長の承認を得た職
 - ハ 裁判官訴追委員会の委員長又は裁判官弾劾裁判所の裁判長がその任命を行うに際し両議院の議長の同意及び両議院の議院運営委員会の承認を得た職（裁判官訴追委員会事務局にあつては事務局長及び事務局次長の職に限り、裁判官弾劾裁判所事務局にあつては事務局長の職に限る。）
 - ニ 参議院事務局の事務総長がその任命を行うに際し参議院の調査会長の同意を得た職
 - ホ 参議院事務局の事務総長がその任命を行うに際し参議院の憲法審査会の会長の同意を得た職
 - ヘ 任命権者又はその委任を受けた者がその任命を行うに際し内閣の承認を得た職
 - ト 内閣がその任免を行う検察庁法（昭和二十二年法律第六十一号）第十五条第一項に規定する職
 - チ 会計検査院長が会計検査院法（昭和二十二年法律第七十三号）第十四条第一項の規定により検査官の合議で決するところによりその任免及び進退を行う職（事務総局に置かれる事務総長、事務総局次長及び局長並びに事務総局に置かれる官房に置かれる総括審議官の職に限る。）
- 五 競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成十八年法律第五十一号）第三十一条第一項に規定する実施期間の初日以後一年を経過する日までの期間内に、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて同項に規定する対象公共サービス従事者となるために退職した者

（法第五条第一項第五号に掲げる二十五年以上勤続し、その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者）

第四条 法第五条第一項第五号に掲げる二十五年以上勤続し、その者の事情によらないで引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で政令で定めるものは、二十五年以上勤続した者であつて、前条各号に掲げるものとする。

（退職の理由の記録）

第四条の二 法第八条の二第一項に規定する各省各庁の長等（以下「各省各庁の長等」という。）は、第三条各号（第一号中任期を終えて退職した者に係る部分及び第二号を除く。）に掲げる者の退職の理由について、内閣官房令で定めるところにより、記録を作成しなければならない。

（公務又は通勤によることの認定の基準）

第五条 各省各庁の長等は、退職の理由となつた傷病又は死亡が公務上のもの又は通勤によるものであるかどうかを認定するに当たっては、国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第百九十一号）その他の法律の規定により職員の公務上の災害又は通勤による災害に対する補償を実施する場合における認定の基準に準拠しなければならない。

(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場合に勘案すべき事情)

第十七条 法第十二条第一項に規定する政令で定める事情は、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響とする。

(一般の退職手当等の額の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる場合に勘案すべき事情)

第十八条 法第十七条第六項に規定する政令で定める事情は、当該退職手当の受給者の相続財産の額、当該退職手当の受給者の相続財産の額のうち同条第一項から第五項までの規定による処分を受けるべき者が相続又は遺贈により取得をした又は取得をする見込みである財産の額、当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況及び当該一般の退職手当等に係る租税の額とする。

(内閣官房令への委任)

第十九条 法第十二条第二項(法第十三条第十項、第十四条第五項、第十五条第六項、第十六条第二項及び第十七条第七項において準用する場合を含む。)の書面の様式は、内閣官房令で定める。

附 則

1 この政令は、公布の日から施行し、昭和二十八年八月一日から適用する。

2 法附則第九項ただし書に規定する政令で定める額は、第六条の七各号に規定する俸給の月額とする。

3 当分の間、法第四条第一項第三号並びに第五条第一項第三号、第五号及び第六号に掲げる者(次の表の上欄に掲げる者であつて、退職の日において定められているその者に係る定年がそれぞれ同表の下欄に掲げる年齢を超える者に限る。)(内閣官房令で定める者を除く。)に対する第五条の三及び第五条の四の規定の適用については、第五条の三第二項中「六月」とあるのは「零月」と、同条第四項第三号及び第五項第三号中「百分の三(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が一年である職員にあつては、百分の二)」とあるのは「百分の三」とする。

法附則第十二項各号及び第十四項各号に掲げる者以外の者(国家公務員法等の一部を改正する法律(令和三年法律第六十一号。以下この表において「令和三年国家公務員法等改正法」という。)第一条の規定による改正前の国家公務員法第八十一条の二第二項本文(裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。)の適用を受けていた者であつて法附則第十四項第二号に掲げる職員に該当する職員、国会職員法及び国家公務員退職手当法の一部を改正する法律(令和三年法律第六十二号)第一条の規定による改正前の国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)第十五条の二第二項本文の適用を受けていた者であつて法附則第十四項第八号に掲げる国会職員に該当する国会職員及び令和三年国家公務員法等改正法第八条の規定による改正前の自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)第四十四条の二第二項本文の適用を受けていた者であつて法附則第十四項第十号に掲げる隊員に該当する隊員を含む。)	六十歳
法附則第十二項各号に掲げる者	法附則第十二項各号に定める年齢
法附則第十四項第一号に掲げる職員、同項第七号に掲げる国会職員及び同項第九号に掲げる隊員	六十五歳
法附則第十四項第十二号に掲げる職員	内閣官房令で定める年齢

4 当分の間、法第四条第一項第三号及び第五条第一項(第一号を除く。)に規定する者に対する第五条の三の規定の適用については、同条第三項中「二十年」とあるのは「十五年」とするほか、前項の表の上欄に掲げる者の区分に応じ、同条第三項中「退職の日において定められているその者に係る定年」とあるのはそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

5 当分の間、法第五条第一項第二号及び第四号に掲げる者であつて附則第三項の表の上欄に掲げる者が、それぞれ同表の下欄に掲げる年齢に達する日に退職したときにおける第五条の三及び第五条の四の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第五条の三第四項第一号	百分の一	附則第三項の表の上欄に掲げる者の区分ごとにそれぞれ同表の下欄に掲げる年齢と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数(以下この条において「改正前定年前年数」という。)に百分の一を乗じて得た割合を退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数(以下この条において「改正後定年前年数」という。)で除して得た割合
第五条の三第四項第二号及び第五項第二号	百分の二	改正前定年前年数に百分の二を乗じて得た割合を改正後定年前年数で除して得た割合
第五条の三第四項第三号及び第五項第三号	百分の三(退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数が一年である職員にあつては、百分の二)	改正前定年前年数に百分の三を乗じて得た割合を改正後定年前年数で除して得た割合
第五条の三第五項第一号	百分の一	改正前定年前年数に百分の一を乗じて得た割合を改正後定年前年数で除して得た割合

6 当分の間、法第五条第一項第二号及び第四号に掲げる者であつて附則第三項の表の上欄に掲げる者が、それぞれ同表の下欄に掲げる年齢に達した日以後に退職したときにおける第五条の三及び第五条の四の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第五条の三第四項第一号	百分の一	百分の一を退職の日において定められているその者に係る定年と退職の日におけるその者の年齢との差に相当する年数(以下この条において「改正後定年前年数」という。)で除して得た割合
第五条の三第四項第二号及び第五項第二号	百分の二	百分の二を改正後定年前年数で除して得た割合

国家公務員退職手当法の運用方針

昭和 60 年 4 月 30 日

総 人 第 2 6 1 号

最終改正 令和 7 年 3 月 31 日閣人人第 153 号

第二条関係

- 一 国家公務員退職手当法施行令（昭和二十八年政令第二百十五号。以下「施行令」という。）第一条第一項第二号に掲げる者が、国家公務員退職手当法の適用を受ける非常勤職員について（昭和六十年四月三十日付け総人第二百六十号。以下「総人第二百六十号」という。）第一項に規定する「同項に規定する職員について定められている勤務時間以上勤務した日」が一月において十八日（一月間の日数（行政機関の休日に関する法律（昭和六十三年法律第九十一号）第一条第一項各号に掲げる日の日数は、算入しない。）が二十日に満たない日数の場合にあっては、十八日から二十日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数）に満たないことが客観的に明らかとなった場合には、その日をもって退職したものとして取り扱うものとする。
- 二 国家公務員等退職手当暫定措置法施行令の一部を改正する政令（昭和三十四年政令第二百八号）附則第五項に規定する「勤務した日が引き続いて六月を超えるに至った場合」とは、総人第二百六十号第一項の「勤務日数」が同項の「職員みなし日数」以上ある月が引き続いて六月を超えるに至った場合をいう。

第二条の三関係

- 一 本条第一項に規定する「他の法令に別段の定めがある場合」とは、例えば次に掲げる場合をいう。
 - イ 地方税法（昭和二十五年法律第二百二十六号）第四十一条及び第五十条の六並びに第三百二十八条の五及び第三百二十八条の六に基づく徴収を行う場合
 - ロ 国家公務員共済組合法（昭和三十三年法律第二百二十八号）第一条に基づく控除を行う場合
 - ハ 所得税法（昭和四十年法律第三十三号）第九十九条及び第二百一条に基づく徴収を行う場合
- 二 退職手当の支払方法として、その支給を受けるべき者の預金若しくは貯金への振込み又は隔地送金の方法によることは、本条第一項本文に規定する支払方法に含まれる。
- 三 施行令第一条の二に規定する「小切手の振出し」は、支出官が小切手を振り出す場合のほか、資金前渡官吏が小切手を振り出す場合も含まれる。
- 四 本条第二項に規定する「特別の事情がある場合」とは、例えば次に掲げる場合をいう。
 - イ 死亡等による予期し得ない退職のため、事前に退職手当の支給手続を行うことができなかった場合や退職手当管理機関が退職手当審査会に諮問した場合等であって、退職手当の支給手続に相当な時間を要するとき。
 - ロ 基礎在職期間に第五条の二第二項第二号から第七号までに掲げる在職期間が含まれる

本条第一号に規定する「その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分」とは、国家公務員法の適用を受けない職員が、他の法令の規定によりこれらに規定する国家公務員法の規定に実質的に該当する場合をいう。

第十二条関係

- 一 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ものとする。
- 二 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を検討する場合は、施行令第十七条に規定する「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、公務に対する国民の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。
 - イ 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
 - ロ 懲戒免職等処分の理由となった非違が、正当な理由がない欠勤その他の行為により職場規律を乱したのみである場合であって、特に参酌すべき情状のある場合
 - ハ 懲戒免職等処分の理由となった非違が過失（重過失を除く。）による場合であって、特に参酌すべき情状のある場合
 - ニ 過失（重過失を除く。）により拘禁刑（禁錮を含む。）以上の刑に処せられ、執行猶予を付された場合であって、特に参酌すべき情状のある場合
- 三 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には、例えば、当該退職をした者が指定職以上の職員であるとき又は当該退職をした者が占めていた職の職務に関連した非違であるときには処分を加重することを検討すること等により、施行令第十七条に規定する「当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任」を勘案することとする。
- 四 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には、例えば、過去にも類似の非違を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがある場合には処分を加重することを検討すること等により、施行令第十七条に規定する「当該退職をした者の勤務の状況」を勘案することとする。
- 五 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には、例えば、当該非違が行われることとなった背景や動機について特に参酌すべき情状がある場合にはそれらに応じて処分を減輕又は加重することを検討すること等により、施行令第十七条に規定する「当該非違に至った経緯」を勘案することとする。
- 六 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には、例えば、当該非違による被害や悪影響を最小限にするための行動をとった場合には処分を減輕することを検討し、当該非違を隠蔽する行動をとった場合には処分を加重することを検討すること等により、施行令第十七条に規定する「当該非違後における当該退職をした者の言動」を勘案することとする。
- 七 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には、例えば、当該非違による被害や悪影響が結果として重大であった場合には処分を加重することを検討すること等により、施行令第十七条に規定する「当該非違が公務の遂

行に及ぼす支障の程度」を勘案することとする。

八 本条第一項第二号に規定する「これに準ずる退職」とは、例えば次に掲げる規定による退職をいう。

イ 国会職員法第十条

ロ 公職選挙法（昭和二十五年法律第百号）第九十条

ハ 自衛隊法第三十八条第二項

第十三条関係

一 本条に規定する支払差止処分を行うに当たっては、公務に対する国民の信頼確保の要請と退職者の権利の尊重に留意しつつ、厳正かつ公正に対処するものとする。

二 本条第二項第一号に規定する「その者に対し一般の退職手当等の額を支払うことが公務に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき」とは、当該退職者の逮捕の理由となった犯罪又はその者が犯したと思料される犯罪（以下「逮捕の理由となった犯罪等」という。）に係る法定刑の上限が拘禁刑（禁錮を含む。）以上の刑に当たるものであるときをいう。

三 本条第四項の規定に基づき、支払差止処分後の事情の変化を理由に、当該支払差止処分を受けた者から当該支払差止処分の取消しの申立てがあった場合には、事情の変化の有無を速やかに確認しなければならない。

四 前号の場合において、取消しの申立てに理由がないと認める場合には、その旨及び当該認定に不服がある場合には行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）に基づき審査請求ができる旨を速やかに申立者に通知するものとする。

五 本条第五項ただし書に規定する「その他これを取り消すことが支払差止処分の目的に明らかに反すると認めるとき」とは、支払差止処分を受けた者が現に勾留されているときなど、その者が起訴される可能性が極めて高いと認められるときをいう。

六 本条第七項に規定する「一般の退職手当等の額の支払を差し止める必要がなくなった」と認める場合とは、例えば次に掲げる場合をいう。

イ 退職をした者の逮捕の理由となった犯罪等について、犯罪後の法令により刑が廃止された場合又は大赦があった場合

ロ 退職をした者の逮捕の理由となった犯罪等に係る刑事事件に関し公訴を提起しない処分がなされた場合

ハ 退職をした者が、その者の逮捕の理由となった犯罪等について、法定刑の上限として罰金以下の刑が定められている犯罪に係る起訴をされた場合又は略式手続による起訴をされた場合

第十四条関係

本条第一項の規定により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にあたっては、当該処分を受ける者が第十二条第一項各号に該当していた場合に同項の規定により受けたであろう処分と同様の処分とすることを原則とするものとする。

第十五条関係