

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（案）

検討会の目的

現行の国家公務員退職手当法においては、不祥事を起こした者に対する退職手当について、退職及び不祥事発覚の時点により取扱いが異なる場合が見られる。

本検討会は、退職手当の支給制限・返納制度に関する法制上の課題等について、民間企業や公務部門における退職金実務の実態を踏まえつつ、有識者による専門的な検討を行うことを目的とする。

（第1回会合（平成19年11月28日） 資料1「国家公務員の退職手当の支給の在り方に関する検討会開催要領」より）

検討項目・論点	これまでに述べられた意見等
1. 検討の視点・範囲 ○ 現行の退職手当制度の大枠を維持することを前提として、不祥事を起こした公務員に対する退職手当の取扱いに焦点を当てることの是非（さらに、共済年金制度、懲戒制度、その他の関連制度との均衡についてまで議論することの可否。）。	・ 不祥事が発覚する時点が異なることによって、退職手当の支給が制限される場合と、既に支給した退職手当の返納が義務付けられない場合とに分かれるケースがあり、国民感情として問題があるのではないか。 ・ 最終的な目標は、公務員不祥事をなくし、国民の信頼を回復することであるという観点が重要ではないか。 ・ 公務員制度改革の動きを見据えた議論が必要ではないか。 ・ 民間企業では、退職金制度を企業年金制度と一体化する動きがあることを考慮すべきではないか。 ・ 民間企業や諸外国の関連制度における取扱いを参考とすべきではないか。 ・ 民間準拠と公務の特殊性とのバランスがとれた制度とすべきではないか。

2. 支給制限・返納の考え方 (1) 退職手当の性格 ○ 支給制限・返納等の在り方を検討する前提として、退職手当の性格を整理することの要否。 ○ その場合、どのように整理すべきか。勤続報償か、賃金の後払いか、生活保障か、その混在か（死亡退職の場合には、遺族の生活保障を含むのか。）。 (2) 支給制限・返納の根拠 ○ 法的な説明根拠について整理することの要否。 ○ その場合、どのように整理すべきか（不当利得の返還的なものか、公務への信用失墜という不法行為か、制裁か、契約か。）。	・ 退職手当は賃金の後払い、生活保障及び勤続報償の性格を併せ持つとされている。退職後に支給された退職手当を返納させるとか、在職中に死亡した者への支給を制限するということになるのは、退職手当のどのような性格からか。 ・ 退職手当の性格論から支給制限等の在り方を検討すべきという考え方もあるが、支給制限等の在り方から性格が導かれるという考え方もあるのではないか。 ・ その者の非違により退職した者（懲戒免職された者又は失職した者を除く。）には調整額部分を支給しないという制度があるということは、調整額以外の退職手当は、賃金の後払いの性格が強いということになるのではないか。（ヒアリング意見） ・ 退職手当と異なり、実際に働いていた期間についての給与相当額の返納を求めるということは、労働法的にはありえないことではないか。 ・ 退職金を支給した後に非違行為が発覚した場合でも、会社の規定の仕方によっては、そもそも退職金は発生しておらず、不当利得として返還請求を行うことは可能であり、実際にも最高裁判例（三晃社事例）がある。
---	--

3. 支給制限・返納制度の内容 (1) 返納事由の拡大 ○ 返納事由に禁錮以上の刑の確定のみならず、各省各庁の長等による判断で認定する非違行為を含めることの適否。 (2) 返納事由を拡大する場合の範囲 ○ 退職後に非違行為が発覚した場合の返納事由を支給制限事由と均衡させることの適否（現行では、懲戒免職となる行為は支給制限の事由ではあるが、返納の事由とはされていない。）。 ○ どの程度具体的な基準を示す必要があるのか（懲戒免職については、①非違行為の動機、態様及び結果、②故意又は過失の度合い、③職員の職責とその非違行為との関係、④他の職員及び社会に与える影響、⑤過去の非違行為、⑥日頃の勤務態度、⑦非違行為後の対応等を総合的に考慮のうえ判断することとなっている。）。	・ 民間では、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就業規則を加えることにより、返納事由を拡大しており、参考になるのではないか。（ヒアリング意見） ・ 民間においては、懲戒処分と退職金の支給制限・返納等とは連動させずに、別個に判断しているところもある。（ヒアリング意見） ・ 民事事件の場合は、諸般の事情を総合的に判断することができるが、行政は、何を考慮するかをあらかじめ明確にしておく必要があるのではないか。 ・ どのような行為について、退職手当返納となるのか、具体的に示すべきではないか。（ヒアリング意見） ・ 仮に支給制限・返納事由を拡大する場合、国家公務員倫理規程よりも詳細な基準を設ける必要があるのではないか。（ヒアリング意見）
---	--

(3) 一部支給制限・返納制度の創設 ○ 個々の事案に応じた部分的な支給制限・返納を可能とすることの適否。 ○ その場合、懲戒免職以外の懲戒処分（停職、減給、戒告）に関する現行の調整額部分の不支給制度を、新たに創設する一部支給制限に統合することの適否。 ○ その場合、禁錮以上の刑の確定について、執行猶予付きの場合も一律全額不支給・返納とされていることの見直しの要否。	・ 在職中の行為が懲戒免職以外の懲戒処分に相当する場合、その行為の態様に応じて減額できる規定の整備をしてはどうか。(ヒアリング意見) ・ 死亡退職の場合は自己都合退職よりも退職手当の額が高い等の、退職事由による退職手当の額の違いとの関係をどうするか。(ヒアリング意見) ・ その者の非違により退職した者(懲戒免職された者又は失職した者を除く。)には調整額部分を支給しないという現行制度との関係をどうするか。 【参考】 執行猶予付き刑の判決を受けた場合、「猶予の期間を経過したときは、刑の言渡しは、効力を失う」(刑法第 27 条)にもかかわらず、現行制度においては、執行猶予の有無を問わずに<u>判決の確定</u>をもって、退職手当を不支給とし、支給済みの場合には返納命令の対象であるとされている。
--	---

(4) 一部支給制限・返納制度を創設した場合の基準 ○ 基準を設けることの要否。 ○ その場合、何を考慮するのか。(公益侵害の程度、公務に対する国民の信用失墜の程度、職務関連の行為かどうか、公務への貢献度など。) (5) 支給制限等の対象者(死亡関係) ○ 死亡により退職した者について、退職手当の支給前に支給制限事由が発覚している場合に、その遺族を支給制限の対象とすることの適否。	・ 懲戒解雇は有効としつつも、退職金を全額不支給とするには、労働者に「永年の勤続の功を抹消するほどの背信性」があったことを要するとし、諸般の事情を考慮した結果、退職金の3割支給を命じた判決(小田急事件)がある。 ・ 海外や民間の例を見ると私生活における行為と業務上の行為とを分けて考えており、参考にすべきではないか。 ・ 公務員の場合は、職務外の行為についても、重くとらえる必要があるのではないか。 ・ 事情聴取等に協力的であったことは考慮すべきか。 ・ 社会問題化しているかどうかで処分の在り方は変わるべきか。 ・ 刑事事件の公判では被告が死亡すると棄却される。立川警察署の事例は、職員死亡後の退職手当の支給制限・返納等が問題となった事例であるが、本人に弁明の機会がないまま、外形上非違行為があったと思料されることをもって、不利益を与える処分を適用してよいものか、慎重な検討が必要なのではないか。
--	--

○ 退職手当支給後、返納事由が発覚した時点において本人が死亡していた場合に、その相続人を返納命令の対象とすることの適否。 (6) その他 ○ 出向中の行為：地方公共団体、独立行政法人等への出向中に行った支給制限・返納事由に該当する行為が、復帰後や退職後に発覚した場合に、支給制限・返納を可能とすることの適否。 ○ 除斥期間・時効：法的安定性の観点から、返納命令の対象を退職時や非違行為の時点から一定の年数以内の事案に限定することの適否。	・ 民間企業における就業規則の趣旨は、労働契約の内容を規定するものであり、従業員の遺族についてまで拘束するような規定を置くことは考えられないのではないか。 ・ 被疑者の過失が禁錮以上の刑に相当する事故で、被疑者が死亡していた場合には、退職手当の支給制限は慎重に検討すべきではないか。例えば、故意又は重大な過失を求償の要件としている、国家賠償における求償制度との均衡を考慮することも必要ではないか。(ヒアリング意見) ・ 国と民間との人事交流があったときに、民間への出向中における禁錮以上の刑の確定以外の不祥事についても、支給制限・返納事由とする必要があるのではないか。 ・ 退職手当は、退職後の職員及び家族の生活の安定に必要不可欠なものであることから、返納を求められるのは、例えば退職後5年以内など、期限を設けるべきではないか。(ヒアリング意見) ・ 懲戒は、企業秩序維持の観点から労働契約関係に基づく使用者の権能として行われるものであり、非違行為から7年以上経過した後にされた論旨退職処分は、処分時点において客観的に合理的な理由を欠き、権利の濫用として無効とした判決（ネスレ事件）を考慮すべきではないか。
--	---

○ 自主返納：自主返納の懲慥の取扱い。 ○ 特別職：懲戒処分の対象ではない内閣総理大臣等の国家公務員については、現在、禁錮以上の刑の確定のみが支給制限・返納事由となっているが、一般職の国家公務員と均衡させることの要否。 ○ 一時差止め制度等との整合性：支給制限・返納事由を拡大する場合に、整合性をとる観点から、現行の一時差止めや、起訴による不支給の取扱いを見直すことの要否。	・ 自主返納がなされた場合には、返納命令で返さなければならない額から、自主返納をした額を除くべきではないか。（ヒアリング意見） 【参考】国家公務員退職手当法が適用される国家公務員 一般職（国家公務員法に基づく懲戒制度あり） 特別職 内閣総理大臣等 防衛省職員（自衛隊法に基づく懲戒制度あり） 国会職員（国会職員法に基づく懲戒制度あり） 裁判官 裁判所職員（裁判所職員臨時措置法に基づく懲戒制度あり） 【参考】退職手当の支給の一時差止め等（起訴中に退職した場合等） 以下の場合には、支給しない。 1. 職員が起訴され、判決が確定する前に退職した場合 2. 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 ※ その後、禁錮以上の刑に処せられないことが確定した場合は支給。 （退職者が逮捕された場合等） 退職者が在職期間中の行為に係る刑事事件に関して逮捕されたとき、または、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できる。 ※ その後禁錮以上の刑に処せられないことが確定した場合は支給。また、退職の日から1年以内に起訴されない場合は支給。
--	---

4. 支給制限・返納の手続 (1) 支給制限・返納命令を行う主体 ○ 事実認定の公正性や客観性を担保するため、専門的な第三者機関を活用することの要否。 ○ 地方公共団体等への出向中の非違行為による支給制限・返納を可能とした場合、事実認定の主体はどこか。 (2) 手続的権利保護 ○ 退職者等の権利保護に必要な手続的な仕組みはどのようなものか。 ○ 遺族や相続人が権利を持つ場合と、退職者本人が権利を持つ場合とで、手続を分けて考えることの要否。 ○ 現行では、一時差止め処分も返納処分も、行政手続法の適用除外である一方、退職手当を支給する各省各庁の長等への異議申立てができるとされていることの是非（見直しの要否）。	・ 「懲戒免職に相当する場合」の認定及び支給制限・返納の決定は、公平性・公正性を確保するため、任命権者ではなく第三者機関が行うこととすべきではないか。（ヒアリング意見） ・ 仮に返納制度を拡大した場合、出向により退職手当を支払った者以外の者が懲戒権者であったときの非違行為については、どちらが非違行為を認定すべきか。特に退職出向している場合には、懲戒を依頼することもできないこととどのように整合性をとるか。 ・ 「懲戒免職に相当する場合」の認定及び支給制限・返納の決定は、公平性・公正性を確保するため、事前に元職員又は遺族その他の関係者の意見を聴取する仕組みを設けるべきではないか。（ヒアリング意見） ・ 簡易迅速な救済手続として、不服申立ての制度を設けるべきではないか。（ヒアリング意見） 【参考】 ・ 一時差止め処分や返納処分は、公務員であった者に対する処分（公務員関係）であるから行政手続法の適用除外となっている。 ・ 一般職の公務員に対する懲戒処分等については、人事院に対し不服申立てを行うこととなっている（国家公務員法）が、退職手当法の一時差止め処分や返納処分については、処分者への異議申し立てを行うこととされている。
--	---

(3) 事実認定・情報収集手続の在り方 ○ 退職者や死亡者の事実認定にあたって、捜査当局等からの情報提供を可能とすることの要否。	▪ 客観的に明白であるという場合はともかく、収賄罪や、談合への関与等で取り調べ中に被疑者が死亡した場合には、事実認定は困難なのではないか。 ▪ 職務に関連したうつ病が原因で拳銃自殺した者の責任能力については、どのように評価するのか。 ▪ 現職職員はもとより、退職した職員も含めて、禁錮刑に当たらないような非違行為をどのように捕捉するのか。(ヒアリング意見) ▪ 非違行為が発覚したものとそうでないものとの間の処遇を均衡させる必要があるのではないか。
--	---