

# 報告書（案）

平成20年5月23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	2
1. 検討の視点・範囲	4
2. 現行制度の問題点	4
(1) 現行の支給制限・返納制度	4
(2) 現行制度の問題点	5
3. 支給制限・返納の考え方	6
(1) 退職手当の性格	6
(2) 支給制限・返納の法的な根拠	6
4. 返納事由の拡大	7
(1) 返納事由の拡大	7
(2) 返納事由の拡大の範囲	8
(3) 返納命令を行いうる期間	9
(4) その他	9
5. 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度	9
6. 一部支給制限制度の創設	11
(1) 支給制限制度の在り方	11
(2) 一部支給制限の基準	13
(3) 一部返納制度	13
7. 支給制限・返納処分の手続	14
(1) 専門的な第三者機関による事実認定の必要性	14
(2) 第三者機関の機能等	14
(3) その他	15

## 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)<sup>1</sup>において、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、これまで〇〇回にわたる会合を重ねてきた。その間、各省庁や地方公共団体、民間企業における退職手当、退職金実務に関するヒアリングや、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<sup>2</sup>を行い、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、退職後に懲戒免職処分に相当する行為が発覚した場合に返納事由を拡大すべきこと、「5. 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度」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・・・(p)・・・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きの在り方について、「7. 支給制限・返納処分の手続」において指針を示した。

1 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](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、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在り方について議論が行われ、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)<sup>3</sup>においてもその旨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<sup>4</sup>や諸外国の関連制度<sup>5</sup>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<sup>6</sup>。

## 2. 現行制度の問題点

### (1) 現行の支給制限・返納制度<sup>7</sup>

- 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、退職手当は支給されず、その後、禁錮以上の

<sup>3</sup> 国家公務員制度改革基本法案第7条及び第10条参照

<sup>4</sup> 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」参照

第2回配付資料2-1「企業内の懲戒処分の実態に迫る」参照

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(安西弁護士)」参照

<sup>5</sup> 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」参照

<sup>6</sup> 第6回配付資料7「懲戒処分について」参照

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

<sup>7</sup> 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」参照

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

刑に処せられないことが確定したときに支給される。

- 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、退職手当は支給されず、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されることとされた。
- ③ さらに、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平成9年の法改正により可能となっている。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、または、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いるために、退職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ず、在職中に非違行為が発覚し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

懲戒免職処分又は禁錮以上の刑の確定が支給制限及び返納の要件となっているために、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や元職員が死亡した場合には、その遺族に対して退職手当が全額支給される。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、遺族に対して支給された退職手当の返納を命じることができない（退職手当は相続財産の一部をなす）<sup>8</sup>。このため、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、これらに先立って死亡した場合とで均衡を欠いている。

<sup>8</sup> 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<sup>9</sup>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<sup>10</sup>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、退職手当が退職後の生活のための生活転換資金<sup>11</sup>として使われている面など、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、刑罰における附加刑としての公権剥奪により失われることとされてきたという歴史的経緯<sup>12</sup>とも整合する。

<sup>9</sup> 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

<sup>10</sup> 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

<sup>11</sup> 第1回配付資料15「『国家公務員退職手当制度懇談会』報告（論点整理を中心として）（抄）（平成12年6月）」参照

<sup>12</sup> 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」

- 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、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や返納命令は、非違行為を行った個人に対する非難と非違行為による過去の功績の没却の両面から説明することができる。
- ③ 元職員の遺族や相続人個人に対しては、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、不祥事を起こして過去の功績が全て没却される職員のみならず、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、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のみならず、その相続人からの返納についても、非違行為により過去の功績が没却されたものと評価されると、退職手当には法律上の原因が無くなる、ないしは、当該元職員からそもそも返納させられるべき退職手当が相続されたと考えられることから、その相続した退職手当は法律上の原因が無い場合、不当利得として返還されなければならない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と過去の功績の没却という双方の考え方を含むものとして、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と考える。

#### 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納を求めることを可能とするため、懲戒解雇の有無と退職金の支給制限・返納とを切り離しているところがある。具体的には、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ところがある。また、懲戒解雇に相当する事由が発

---

参照

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



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。<sup>13</sup> なお、地方公共団体においても、同様の規定が置かれている条例がある。<sup>14</sup>

- 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 この場合には、退職手当が現実に果たしている生活保障としての性格も踏まえ、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られる。

## （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」という枠組みを設定した上で、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と考えられる（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する勤続期間に通算する以上、出向期間後に発覚した場合であっても、退職手当の返納事由及び支給制限の対象とすべきである。<sup>15</sup>
- 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との考え方がある。しかし、①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、②退職後の非違行為を理由として不当に利得したと説明することはできないこと、③元職員としての義務に対する違反については刑事罰等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と考えられる。

<sup>13</sup> 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）」参照

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）」参照

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

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

<sup>14</sup> 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）。

<sup>15</sup> 第7回配付資料1-2「異動した職員に対する懲戒処分」参照、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

### (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、証拠の散逸により困難であること、㉢禁錮以上の刑に係る非違行為について公訴時効がある<sup>16</sup>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とされてきたことなどにより返納が困難な場合があることから、今般、新たに拡大する返納事由による返納命令についても期間を限定すべきである。
- ③ 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<sup>17</sup>、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。また、その起算点については、退職手当を受給する権利が発生する退職の日とすることが適当と考えられる。

### (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。<sup>18</sup>
- ② 国家公務員退職手当法の適用はあるが、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、技術的な観点から整理するとともに、特別職の職員の在り方全体に関する議論を要するため、今後の中長期的な検討課題とすべきである。<sup>19</sup>

## 5. 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度

- ① 現行の退職手当制度では、死亡退職の場合には支給制限されず、退職後に本

<sup>16</sup> 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

<sup>17</sup> 第7回配付資料1.1「退職手当請求権等の時効」参照

<sup>18</sup> 第7回配付資料1.5「現行の一時差止め制度等」参照

<sup>19</sup> 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

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<sup>20</sup>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。なお、東京都は、昨年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<sup>21</sup>。

- ② 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、㊦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を返還させる制度はみられないこと<sup>22</sup>、㊨民間でも遺族や相続人に退職金の返納を求める制度はほとんどみられないこと等から、慎重な検討が必要である。
- ③ 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) ㊩ 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も、法的に説明が可能であると考えられる。
- ④ ただし、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、㊱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、㊲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。

(案A：返納も制度化)

- ⑤ 遺族に対する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、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ることになり不合理であると考えられることから、双方を制度化すべきであると考えられる。この場合であっても、時の経過、退職手当の生活保障としての機能なども考慮し、返納の対象となる非違行為は、公務に対する国民の信頼を著しく損ねるようなものに限定する必要がある。また、相続人に与える影響を考慮し、返納命令の対象については、死亡時点での非違行為に関する事実認定手続きの進行度によって限定することや、死亡時点から返納命令までの期間を短期間に限定することが必要であると考えられる。さらに、実際の運用については、遺族

<sup>20</sup> 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

<sup>21</sup> 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

<sup>22</sup> 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」参照

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

や相続人は非違の行為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きの適正性を担保する（7.（2）③参照）ほか、個別事案ごとに諸事情を考慮して、後述する一部返納（6.（3）参照）を広く認めることも必要である。

（案B：返納は制度化せず）

- ⑤ また、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考えられることも踏まえ、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可能であるとしても、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、執行の観点なども考慮し、強制的な制度ではなく、自主的な返納を可能とする規定を設け、相続人に自主的な対応を促し、その判断に任せるべきであると考えられる。
- ⑥ なお、遺族や相続人は非違の行為者ではないことから、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納を可能とする規定を設け、遺族や相続人に自主的な対応を促し、その判断に任せ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、勤続報償としての要素が強いものとしても、公務員としての規律違反に対する公務員法制上の制裁という考え方に立てば非違の程度に応じて均衡のとれた制裁とする必要があり、功績の没却という考え方に立っても、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と考えられる。
- 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の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。

- 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<sup>24</sup>。したがって、懲戒免職処分をする場合であっても、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た一部支給制限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<sup>25</sup>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ことができる余地を併せて考えるべきである。<sup>26</sup>
- 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になる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、例えば自主的に退職を懲遷するなど、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）の退職手当を支給しないとする制度<sup>27</sup>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、新たな一部支給制限制度の創設に伴い、廃止することも検討するべきである。なお、廃止した場合には、懲戒免職以外の懲戒処分については、一部支給制限制度の対象外となる。

<sup>23</sup> 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」参照

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」参照

第2回配付資料2-1「企業内の懲戒処分の実態に迫る」参照

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

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

<sup>24</sup> 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

<sup>25</sup> 第7回配付資料6「執行猶予について」参照

<sup>26</sup> 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

<sup>27</sup> 第1回配付資料10「退職手当の調整額について」参照

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

## (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<sup>28</sup>のように、考慮要素を列挙し、個別具体的な情状酌量の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と考えられる。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. (3) ④ 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<sup>29</sup>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<sup>30</sup>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

- 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<sup>31</sup>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と考えられる。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と考えられる。

<sup>28</sup> 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）」参照  
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

<sup>29</sup> 注28参照

<sup>30</sup> 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」参照  
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」参照

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  
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

<sup>31</sup> 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事実行為として支払うものであり、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不支給となる事実行為とされ、行政庁の処分は介在しない<sup>32</sup>。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、手続き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きとすることに合理性がある。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と考えられる。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特別職も含むこと<sup>33</sup>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、服務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と考えられる。<sup>34</sup>
- ② 各省各庁において、退職後に在職中の非違行為を把握し、返納命令を行うことが必要と判断した場合には、返納させるべき金額とともに第三者機関に諮問することが考えられる。さらに、返納命令が必要ではないと判断した場合であっても、各省各庁がその判断の妥当性を第三者機関に諮問することを可能とすることも考えられる。

<sup>32</sup> 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

<sup>33</sup> 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

<sup>34</sup> 参考資料10「行政処分における典型モデル」参照

- 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と考えられる。
- ③ 遺族への支給制限や相続人への返納命令を行う場合にも、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、上記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。
- ④ 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、懲戒処分手続よりも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、全額支給制限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。
- ⑤ 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と考えられる。
- ⑥ 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と考えられる。



四角あり

# 報 告 書 (案)

平成20年5月23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	2
1. 検討の視点・範囲	4
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	5
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	8
4. 返納事由の拡大	10
(1) 返納事由の拡大	10
(2) 返納事由の拡大の範囲	11
(3) 返納命令を行いうる期間	11
(4) その他	12
5. 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度	13
6. 一部支給制限制度の創設	15
(1) 支給制限制度の在り方	15
(2) 一部支給制限の基準	16
(3) 一部返納制度	17
7. 支給制限・返納処分の手続	18
(1) 専門的な第三者機関による事実認定の必要性	18
(2) 第三者機関の機能等	19
(3) その他	20

## 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)<sup>1</sup>において、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、これまで〇〇回にわたる会合を重ねてきた。その間、各省庁や地方公共団体、民間企業における退職手当、退職金実務に関するヒアリングや、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<sup>2</sup>を行い、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、退職後に懲戒免職処分に相当する行為が発覚した場合に返納事由を拡大すべきこと、「5. 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度」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・・・(p)・・・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きの在り方について、「7. 支給制限・返納処分の手続」において指針を示した。

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 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](http://www.soumu.go.jp/menu_03/shingi_kenkyu/kenkyu/komuin_taishoku/index.html))

## 1. 検討の視点・範囲

本検討会においては、公務に対する国民の信頼を早急に回復するため、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焦点を当てた検討を行った。具体的には、民間の実態や諸外国の例も参考にしながら、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をとるとともに、職員等の権利保護にも留意した制度の構築に向けた議論を行うこととした。

- 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、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在り方について議論が行われ、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）<sup>3</sup>においてもその旨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<sup>4</sup>や諸外国の関連制度<sup>5</sup>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<sup>6</sup>。
- ④ 「2. 現行制度の問題点」においては、現行の支給制限・返納制度の問題点について具体的に分析する。

<sup>3</sup> 国家公務員制度改革基本法案第7条及び第10条参照

<sup>4</sup> 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」参照

第2回配付資料2-1「企業内の懲戒処分の実態に迫る」参照

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（安西弁護士）」参照

<sup>5</sup> 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」参照

<sup>6</sup> 第6回配付資料7「懲戒処分について」参照

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

## 2. 現行制度の問題点

現行の退職手当の支給制限・返納制度では、在職中に懲戒免職処分に相当する非違行為があっても職員が通常の退職をしてしまった場合は、禁錮以上の刑に処せられない限り退職手当の返納をさせられないという制度上の不均衡が生じている。

また、非違行為があつたにもかかわらず、懲戒免職処分又は刑の確定前に当該職員や元職員が死亡した場合には、支給制限も返納命令もできないという問題がある。

さらに、一律に全額を支給制限・返納の対象としていることについても検討する必要がある。

### (1) 現行の支給制限・返納制度<sup>7</sup>

- 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、退職手当は支給されず、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される。
- 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、退職手当は支給されず、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されることとされた。
- ③ さらに、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つて、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平成9年の法改正により可能となっている。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、または、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

<sup>7</sup> 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」参照  
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

の非違行為を対象としているために、退職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ず、在職中に非違行為が発覚し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

懲戒免職処分又は禁錮以上の刑の確定が支給制限及び返納の要件となっているために、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や元職員が死亡した場合には、その遺族に対して退職手当が全額支給される。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、遺族に対して支給された退職手当の返納を命じることができない（退職手当は相続財産の一部をなす）<sup>8</sup>。このため、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、これらに先立って死亡した場合とで均衡を欠いている。

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<sup>9</sup>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。

④ 「3. 支給制限・返納の考え方」においては、上述の問題提起を踏まえた新たな支給制限・返納の法的な根拠について整理した。

<sup>8</sup> 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

<sup>9</sup> 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

### 3. 支給制限・返納の考え方

#### (1) 退職手当の性格

退職手当には、勤続報償、生活保障、賃金の後払いといった性格が混在していることを念頭に、支給制限・返納制度の見直しを行った。

- 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<sup>10</sup>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、退職手当が退職後の生活のための生活転換資金<sup>11</sup>として使われている面など、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。
- ③ 次項においては、こうした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。

<sup>10</sup> 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

<sup>11</sup> 第1回配付資料15 「「国家公務員退職手当制度懇談会」報告（論点整理を中心として）（抄）（平成12年6月）」参照



## (2) 支給制限・返納の法的な根拠

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で説明が可能である。

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、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、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や返納命令は、非違行為を行った個人に対する非難と非違行為による過去の功績の没却の両面から、元職員の遺族への支給制限は、功績の没却の側面から退職手当を受給する権利が否定されることから、相続人に対する返納命令は、法律上の原因が無いものとして相続された退職手当は不当利得であることから、それぞれ説明することができる。

以上のように、公務員法制上の制裁と過去の功績の没却という双方の考え方を含むものとして、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と考える。

- 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、刑罰における附加刑としての公権剥奪により失われることとされてきたという歴史的経緯<sup>12</sup>とも整合する。
- 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、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や返納命令は、非違行為を行った個人に対する非難と非違行為による過去の功績の没却の両面から説明することができる。
- ③ 元職員の遺族や相続人個人に対しては、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、不祥事を起こして過去の功績が全て没却される職員のみならず、その遺族についても、職員本

<sup>12</sup> 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」参照

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

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、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のみならず、その相続人からの返納についても、非違行為により過去の功績が没却されたものと評価されると、退職手当には法律上の原因が無くなる、ないしは、当該元職員からそもそも返納させられるべき退職手当が相続されたと考えられることから、その相続した退職手当は法律上の原因が無いため、不当利得として返還されなければならない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と過去の功績の没却という双方の考え方を含むものとして、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と考える。
- ⑤ こうした法的な整理を踏まえての、新たな支給制限・返納制度の具体的な在り方については、「4. 返納事由の拡大」、「5. 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度」及び「6. 一部支給制限制度の創設」において整理した。

## 4. 返納事由の拡大

### (1) 返納事由の拡大

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に、在職中の非違行為について禁錮以上の刑が確定した場合に限定されている返納事由を懲戒免職処分に相当する在職中の非違行為が退職後に明らかになった場合にも拡大すべきである。

返納事由の拡大に当たっては、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られる。

- 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納を求めることを可能とするため、懲戒解雇の有無と退職金の支給制限・返納とを切り離しているところがある。具体的には、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ところがある。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。<sup>13</sup> なお、地方公共団体においても、同様の規定が置かれている条例がある。<sup>14</sup>
- 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 この場合には、退職手当が現実に果たしている生活保障としての性格も踏まえ、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られる。

<sup>13</sup> 参考資料7「「就業規則モデル条文 上手な作り方、運用の仕方」（日本経団連出版）（退職金部分の概要）」参照

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）」参照

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

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

<sup>14</sup> 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）。

## (2) 返納事由の拡大の範囲

「懲戒免職処分に相当する非違行為」の具体的内容は、事例の積み重ねを経て明確化されるべきであると考えられる。

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、退職手当の返納事由及び支給制限の対象とすべきである。

退職後の非違行為を返納事由とすることは、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などから適当でないと考えられる。

- 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」という枠組みを設定した上で、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と考えられる（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する勤続期間に通算する以上、出向期間後に発覚した場合であっても、退職手当の返納事由及び支給制限の対象とすべきである。<sup>15</sup>
- 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との考え方がある。しかし、①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、②退職後の非違行為を理由として不当に利得したと説明することはできないこと、③元職員としての義務に対する違反については刑事罰等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と考えられる。

## (3) 返納命令を行いうる期間

禁錮以上の刑の確定以外の場合の返納命令を行いうる期間については、退職手当をめぐる権利についての法的安定性の確保などの観点から限定すべきである。その具体的な期間については、公訴時効や不当利得返還請求権の時効などの期間制限の目的が類似する制度の期間や、退職手当が果たす機能などを踏まえたものとする。

- 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。

<sup>15</sup> 第7回配付資料12「異動した職員に対する懲戒処分」参照、資料13「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

② この問題については、㉑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、㉒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、証拠の散逸により困難であること、㉓禁錮以上の刑に係る非違行為について公訴時効がある<sup>16</sup>こととの均衡をとる必要があること、㉔現実問題として、退職手当が退職後の生活資金とされてきたことなどにより返納が困難な場合があることから、今般、新たに拡大する返納事由による返納命令についても期間を限定すべきである。

③ 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<sup>17</sup>、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。また、その起算点については、退職手当を受給する権利が発生する退職の日とすることが適当と考えられる。

#### (4) その他

現行の退職手当の一時差止め制度については、返納事由の拡大にともない、新たな支給制限・返納制度全体との整合性に留意しつつ、技術的な観点から整理すべきものである。

特別職の国家公務員の取扱いについては、同様の技術的な観点からだけではなく、別途、特別職の在り方全体に関する議論を踏まえて検討する必要がある。

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。<sup>18</sup>

② 国家公務員退職手当法の適用はあるが、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、技術的な観点から整理するとともに、特別職の職員の在り方全体に関する議論を要するため、今後の中長期的な検討課題とすべきである。<sup>19</sup>

<sup>16</sup> 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

<sup>17</sup> 第7回配付資料1-1「退職手当請求権等の時効」参照

<sup>18</sup> 第7回配付資料1-5「現行の一時差止め制度等」参照

<sup>19</sup> 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

現行の退職手当制度では、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。

【P】

- ① 現行の退職手当制度では、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<sup>20</sup>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。なお、東京都は、昨年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<sup>21</sup>。
- ② 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、⑦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、⑧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を返還させる制度はみられないこと<sup>22</sup>、⑨民間でも遺族や相続人に退職金の返納を求める制度はほとんどみられないこと等から、慎重な検討が必要である。
- ③ 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) ⑥ 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も、法的に説明が可能であると考えられる。
- ④ ただし、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、⑩時間の経過もあり、本人不在の中で非違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、⑪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、⑫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。

<sup>20</sup> 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

<sup>21</sup> 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

<sup>22</sup> 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」参照

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

(案A：返納も制度化)

- ⑤ 遺族に対する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ることになり  
不合理であると考えられることから、双方を制度化すべきであると考えられ  
る。この場合であっても、時の経過、退職手当の生活保障としての機能なども  
考慮し、返納の対象となる非違行為は、公務に対する国民の信頼を著しく損ね  
るようなものに限定する必要がある。また、相続人に与える影響を考慮し、返  
納命令の対象については、死亡時点での非違行為に関する事実認定手続きの進  
行度によって限定することや、死亡時点から返納命令までの期間を短期間に限  
定することが必要であると考えられる。さらに、実際の運用については、遺族  
や相続人は非違の行為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きの適正性を担保する（7.（2）③参照）ほか、  
個別事案ごとに諸事情を考慮して、後述する一部返納（6.（3）参照）を広く  
認めることも必要である。

(案B：返納は制度化せず)

- ⑤ また、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考えられることも踏まえ、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可能  
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、執行の観点なども考慮し、強制的  
な制度ではなく、自主的な返納を可能とする規定を設け、相続人に自主的な  
対応を促し、その判断に任せるべきであると考えられる。
- ⑥ なお、遺族や相続人は非違の行為者ではないことから、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納を可能とする規定を設け、遺族や  
相続人に自主的な対応を促し、その判断に任せ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

現行の退職手当制度において、懲戒免職処分の場合には一律に退職手当の全額が不支給とされるが、その他の懲戒処分を受けた後に退職をしても原則として全額支給されることについては、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、懲戒免職処分の場合に非違の程度等に応じた一部支給制限が可能となるような制度を創設することが適当である。その場合には、禁錮以上の刑が確定して失職した場合でも執行猶予が付されているとき等には、一部支給制限を可能とすることも併せて考えるべきである。

- 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、勤続報償としての要素が強いものとしても、公務員としての規律違反に対する公務員法制上の制裁という考え方に立てば非違の程度に応じて均衡のとれた制裁とする必要があり、功績の没却という考え方に立っても、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と考えられる。
- 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の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。
- 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<sup>23</sup>。したがって、懲戒免職処分をする場合であっても、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

23

<sup>23</sup> 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」参照

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」参照

第2回配付資料2-1「企業内の懲戒処分の実態に迫る」参照

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

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

<sup>24</sup> 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



た一部支給制限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<sup>25</sup>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ことができる余地を併せて考えるべきである。<sup>26</sup>
- 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になる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、例えば自主的に退職を懲憑するなど、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））の退職手当を支給しないとする制度<sup>27</sup>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、新たな一部支給制限制度の創設に伴い、廃止することも検討するべきである。なお、廃止した場合には、懲戒免職以外の懲戒処分については、一部支給制限制度の対象外となる。

## (2) 一部支給制限の基準

一部支給制限を行う際の基準については、懲戒処分の指針と同様に、考慮要素を列挙したものとならざるを得ないと考えられる。ただし、退職手当が現実には果たしている生活保障としての性格も踏まえ、退職手当独自の考慮要素を加える必要がある。

- 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<sup>28</sup>のように、考

<sup>25</sup> 第7回配付資料6「執行猶予について」参照

<sup>26</sup> 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

<sup>27</sup> 第1回配付資料10「退職手当の調整額について」参照

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

<sup>28</sup> 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）」参照

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

慮要素を列挙し、個別具体的な情状酌量の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と考えられる。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. (3) ④ 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<sup>29</sup>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<sup>30</sup>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

一部支給制限制度が創設される場合、それに対応した一部返納制度を整備することが必要になる。

一部返納をさせる際の基準についても一部支給制限制度に準じて設ける必要がある。

- 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<sup>31</sup>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と考えられる。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と考えられる。
- ③ 次の「7. 支給制限・返納処分の手続」においては、新たな支給制限・返納を行う場合の手続きの在り方について考えを示した。

<sup>29</sup> 注 28 参照

<sup>30</sup> 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」参照

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」参照

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

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

<sup>31</sup> 第 1 回配付資料 1 1 「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

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、手続きの適正性を確保する観点から、各省各庁に共通する専門的な第三者機関が関与することが適当と考えられる。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とすることが望ましいが、懲戒処分手続との均衡や、責任の所在という観点からは諮問機関型とするのが適当である。

遺族への支給制限や相続人からの返納を制度化する場合にも、上記と同様に専門的な諮問機関の議を経る仕組みとする。

一方、一部支給制限制度を創設する場合には、各省各庁において懲戒処分と同時に判断することが合理的と考えられる。

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と考えられる。

これに対しては、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。

### (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事実行為として支払うものであり、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不支給となる事実行為とされ、行政庁の処分は介在しない<sup>32</sup>。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、手続き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きとすることに合理性がある。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と考えられる。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特別職も含むこと<sup>33</sup>を踏まえて検討する必要がある。

<sup>32</sup> 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

<sup>33</sup> 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

## (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と考えられる。<sup>34</sup>
- ② 各省各庁において、退職後に在職中の非違行為を把握し、返納命令を行うことが必要と判断した場合には、返納させるべき金額とともに第三者機関に諮問することが考えられる。さらに、返納命令が必要ではないと判断した場合であっても、各省各庁がその判断の妥当性を第三者機関に諮問することを可能とすることも考えられる。
- 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と考えられる。
- ③ 遺族への支給制限や相続人への返納命令を行う場合にも、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、上記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。
- ④ 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、懲戒処分手続よりも慎重な手続き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、全額支給制限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。
- ⑤ 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と考えられる。
- ⑥ これらについては、懲戒処分と同じく、職員のサービス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、一貫して手続き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。

<sup>34</sup> 参考資料10「行政処分における典型モデル」参照

(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と考えられる。

# 「報告書」資料編（案）

## 目次

### 【参考資料】

資料1	国家公務員の退職手当制度の概要	1
資料2	国家公務員退職手当法が適用される国家公務員	3
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	4
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	5
資料5	各省各庁等における支給制限・返納等の件数	6
資料6	民間企業における退職金の支給制限について	7
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)	8
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	10
資料9	諸外国における退職給付の支給制限等の概要	12
資料10	行政処分における典型モデル	14

### 【関係法令】

◆	国家公務員退職手当法(抄)(昭和28年法律第182号)	17
◆	国家公務員退職手当法施行令(抄)(昭和28年政令第215号)	19
◆	国家公務員退職手当法の運用方針(抄)(昭和60年総人261号)	20
◆	国家公務員法(抄)(昭和22年法律第120号)	21
◆	懲戒処分の指針について(平成12年職職68号)	23

平成20年5月23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

## 国家公務員の退職手当制度の概要

(第1回配付資料6)

## 1 退職手当の基本算定構造（根拠法：国家公務員退職手当法）

$$\text{退職手当} = \text{基本額（退職日の俸給月額} \times \text{退職理由別・勤続年数別支給率）} + \text{調整額}$$

## 2 支給率（例）（平成18年4月1日～）

勤続年数	自己都合	定年・勸奨	整理退職
1年	0.6	1.0	1.5
5年	3.0	5.0	7.5
10年	6.0	10.0	15.0
15年	12.4	19.375	23.25
19年	19.71	27.375	29.85
20年	23.5	30.55	32.76
24年	31.5	38.87	39.624
25年	33.5	41.34	41.34
30年	41.5	50.7	50.7
35年	47.5	59.28	59.28
45年	59.28	59.28	59.28

(注) 最高支給率は59.28となっている。

## 3 基本額に係る特例

## ① 定年前早期退職特例措置（国家公務員の定年制の施行に伴い昭和60年に創設）

定年前10年以内に勤続25年以上の職員が勸奨等により退職した場合、定年前の残年数1年につき退職日の俸給月額を2%（最大20%）割増して基本額を算定。

ただし、事務次官・外局長官クラス（一般職給与法指定職俸給表6号俸相当額）以上の者は割増不適用、局長クラス（一般職給与法指定職俸給表4号俸相当額）以上の者は割増率1%となっている。

② 俸給月額が減額されたことがある場合の特例

基礎在職期間中に、俸給月額の減額改定以外の理由（降格、俸給表間異動等）によりその者の俸給月額が減額されたことがある場合において、特定減額前俸給月額（当該理由による減額がなかったものとした場合の俸給月額のうち最も多いもの）が退職日俸給月額よりも多いときは、以下の退職手当の基本額の計算方法の特例を適用。

<計算方法の特例>

退職手当の基本額

$$= \text{特定減額前俸給月額} \times \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率} + \text{退職日俸給月額} \times (\text{退職日までの勤続期間に応じた支給率} - \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率})$$

(注1) 基礎在職期間は、退職手当の支給の基礎とすべき採用から退職までの期間を示す。

(注2) 定年前早期退職者特例措置の対象者は、「特定減額前俸給月額」と「退職日俸給月額」の両方が割増の対象となる。

4 退職手当の調整額

基礎在職期間の初日の属する月から末日の属する月までの各月ごとに、当該各月にその者が属していた職員の区分（第1号区分～第11号区分）に応じて定める額（以下「調整月額」という。）のうち、その額が多いものから60月分の調整月額を合計した額。

職員の区分と調整月額

区分	対応する職員	調整月額	(年額)	区分	対応する職員	調整月額	(年額)
1	指定職（6号俸以上） これに相当する職員	79,200 円	95万 円	6	行（一）7級 これに相当する職員	41,700 円	50万 円
2	指定職（5号俸以下） これに相当する職員	62,500 円	75万 円	7	行（一）6級 これに相当する職員	33,350 円	40万 円
3	行（一）10級 これに相当する職員	54,150 円	65万 円	8	行（一）5級 これに相当する職員	25,000 円	30万 円
4	行（一）9級 これに相当する職員	50,000 円	60万 円	9	行（一）4級 これに相当する職員	20,850 円	25万 円
5	行（一）8級 これに相当する職員	45,850 円	55万 円	10	行（一）3級 これに相当する職員	16,700 円	20万 円
				11	その他の職員	0 円	

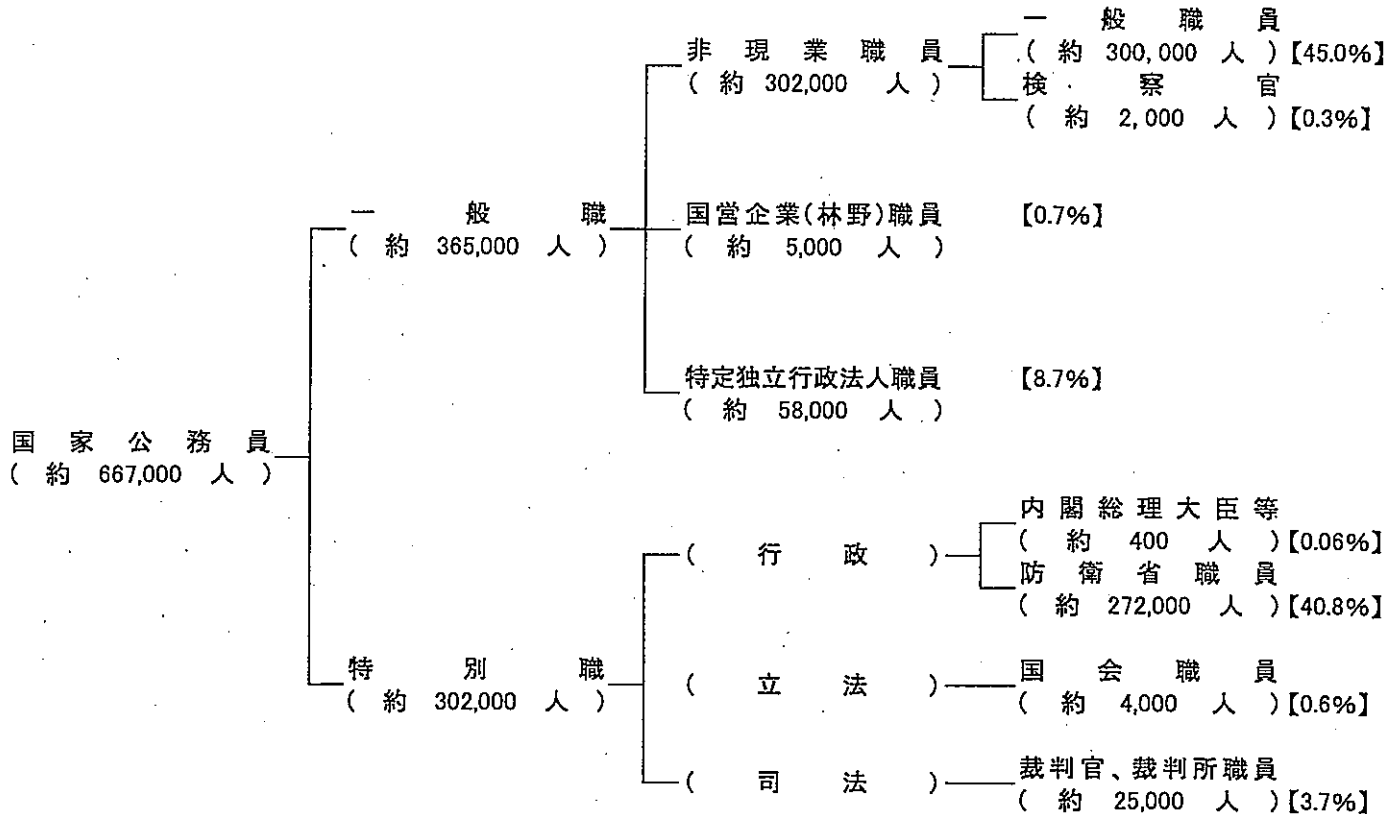
(注1) 第10号区分の調整月額の勘案は、勤続25年以上退職者の場合に限る。

(注2) 勤続9年以下の自己都合退職者等は調整額が支給されない。また、勤続4年以下の退職者（自己都合退職者以外）及び勤続10年以上24年以下の自己都合退職者は調整額が半額になる。

(注3) 一定の特別職幹部職員等の調整額は基本額の6/100となる。



## 国家公務員退職手当法が適用される国家公務員



(注1) ( )内の人員数は、平成19年度末予算定員による。ただし、特定独立行政法人の人員数は、平成19年1月1日現在の常勤職員数である。なお、人員数は、端数処理の関係で、必ずしも合計数とは一致しない。【 】内は、国家公務員全体に占める割合を示す。

(注2) 国会議員、国会議員の秘書は適用対象外であるほか、特定独立行政法人の役員(特別職の国家公務員)も適用対象外とされている。

(注3) 最高裁判所の裁判官の退職手当については、最高裁判所裁判官退職手当特例法において、1年当たりの支給率が2.4とされており、他の国家公務員との期間通算は行われない。

(注4) このほか、勤務形態が常時勤務に服することを要する職員に準ずる者にも適用される。

① 国の一般会計又は特別会計の常勤職員給与の目から俸給が支給される者

② 次の要件を満たした日々雇用職員

「雇用関係が事実上継続していると認められる場合において、常勤職員の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて12月(当分の間6月)を超えるに至った者で、その超えるに至っ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」

## 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

○退職手当の支給制限(法第8条)

以下の場合には、支給しない。(昭和28年法制定時～)

1. 職員が懲戒免職処分を受けた場合
2. 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
3. 職員が同盟罷業を行ったこと等により退職させられた場合

## ※ 調整額の不支給(法第8条第2項)

非違により退職した場合で、当該非違により懲戒免職以外の懲戒処分(停職、減給、戒告)を受けていた場合は、退職手当のうち調整額に相当する部分は支給しない。(平成17年法改正～)

○退職手当の支給の一時差止め等(法第12条、12条の2)

(起訴中に退職した場合等、法第12条)

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(昭和28年法制定時～)
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(昭和60年法改正～)

※ 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、法第12条の2)

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。(平成9年法改正～)

※ 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。

○退職手当の返納(法第12条の3)

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。(昭和60年法改正～)

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

資料4

(第2回配付資料4-3)

○ 昭和21年～ 【「退官・退職手当支給準則」適用】

	退職	退職金 支給
禁錮以上の刑	支給しない (第8条第1項第三号相当)	
懲戒免職 (非違行為の発覚時点)	支給しない (第8条第1項第一号相当)	
	在職中→	退職後→

○ 昭和28年～ 【「国家公務員等退職手当暫定措置法」施行】

	退職	退職金 支給
禁錮以上の刑	支給しない (第8条第1項第三号)	
起訴	支給しない (第8条第1項)	
懲戒免職 (非違行為の発覚時点)	支給しない (第8条第1項第一号)	
	在職中→	退職後→

○ 昭和60年～ 【「国家公務員等退職手当制度基本問題研究会報告」の提言を受けて】

	退職	退職金 支給
禁錮以上の刑	支給しない (第8条第1項第三号)	返納 (第12条の3)
起訴	支給差止め (第12条第1項)	返納 (第12条の3)
懲戒免職 (非違行為の発覚時点)	支給しない (第8条第1項第一号)	
	在職中→	退職後→

○ 平成9年～ 【「職員の身分、退職手当等の取扱いに関する研究会報告書」の提言を受けて】

	退職	退職金 支給
禁錮以上の刑	支給しない (第8条第1項第三号)	返納 (第12条の3)
起訴	支給差止め (第12条第1項)	返納 (第12条の3)
逮捕 犯罪があると思料		一時差止め (第12条の2第1項)
懲戒免職 (非違行為の発覚時点)	支給しない (第8条第1項第一号)	
	在職中→	退職後→

○ 平成18年～ 【「国家公務員退職手当手当法の一部を改正する法律」施行(「職責ポイント」に相当する「調整額」の創設)】

	退職	退職金 支給
禁錮以上の刑	支給しない (第8条第1項第三号)	返納 (第12条の3)
起訴	支給差止め (第12条第1項)	返納 (第12条の3)
逮捕 犯罪があると思料		一時差止め (第12条の2第1項)
懲戒免職	支給しない (第8条第1項第一号)	
懲戒処分 (懲戒免職を除く) (非違行為の発覚時点)	一時差止め (第8条第2項)	
	在職中→	退職後→

※ [ ] 部分については、新たに追加されたものである。

## 各省各庁等における支給制限・返納等の件数 (第2回配付資料4-1)

## ① 支給制限・返納(平成14年～)

平成19年11月19日現在

	支給制限		失職	調整額 不支給	返納
		懲戒免職			
平成14年	148	134	14	—	4
平成15年	157	146	11	—	7
平成16年	152	143	9	—	3
平成17年	184	168	16	—	1
平成18年	173	155	18	19	4
平成19年	156	144	12	15	1
計	970	890	80	34	20

注1)対象は、国家公務員退職手当法の適用者(ただし、郵政事業庁、日本郵政公社は除く)

注2)支給制限は、法第8条第1項第1号から第3号の合計件数であり、このうち第1号は懲戒免職によるもの、第2号は失職によるもの

注3)失職は、禁錮以上の刑に処せられたこと等に該当する場合

注4)調整額不支給は、法第8条第2項第2号による件数であり、平成18年に制度化された

注5)返納は、法第12条の3による件数

## ② 一時差止め等(平成9年制度化以降)

平成19年11月21日現在

	一時差止め	差止め取消 (支給)		禁錮刑以上確定 (不支給)		捜査中・ 上告中	起訴による 支給差止め
平成12年	1	0	0	1	0	—	
平成13年	5	2	2	3	0	—	
平成14年	3	3	3	0	0	6	
平成15年	3	2	2	0	1	9	
平成16年	4	4	4	0	0	4	
平成17年	3	3	3	0	0	5	
平成18年	5	4	4	1	0	—	
平成19年	6	4	4	0	2	—	
計	30	22	22	5	3	24	

注1)対象は、国家公務員退職手当法の適用者

注2)一時差止めは、法第12条の2に基づく件数であり、平成9年に制度化されたが平成9年から11年は実績なし

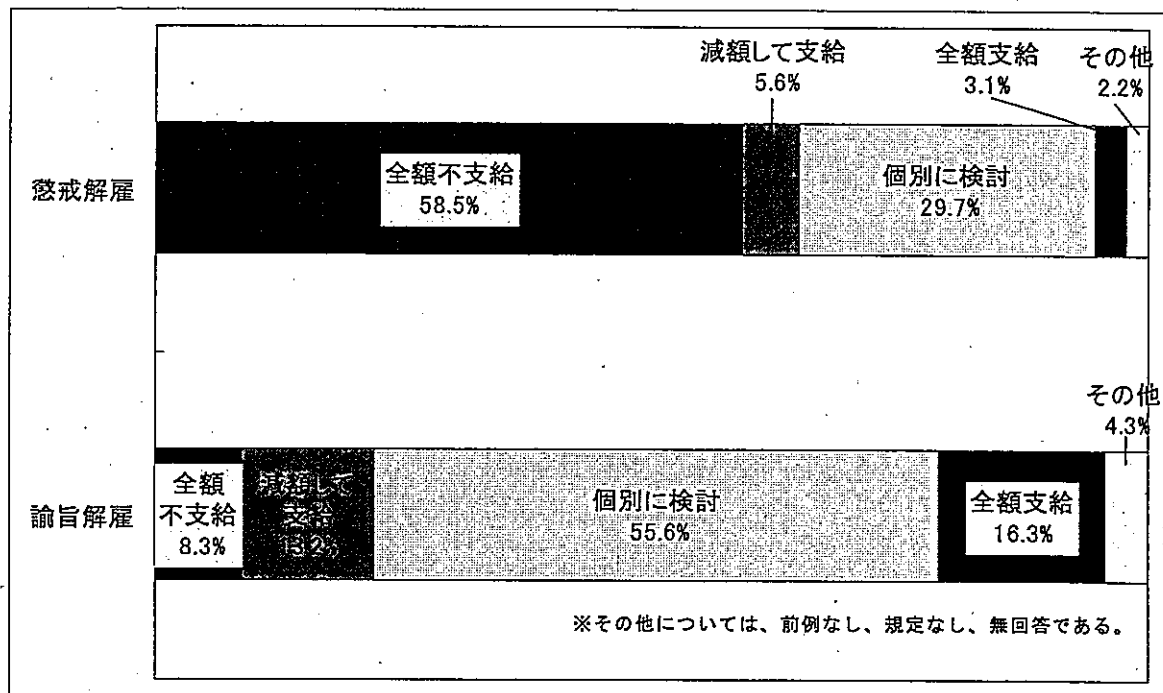
注3)起訴による不支給は、法第12条による件数であり、昭和28年に制度化されたが平成13年以前は資料なし。18年は集計中

## 民間企業における退職金の支給制限について

- ・「平成19年民間企業における退職金制度の実態に関するアンケート調査」(総務省人事・恩給局委託調査)を実施。
- ・全国の企業規模50人以上の民間企業から、層化無作為抽出した3,000社に10月1日に退職金制度(退職一時金制度、退職年金制度)に関する調査票を郵送し12月3日までに回収。
- ・有効回収842社うち、懲戒解雇、諭旨解雇時の退職金の支給に関する設問に回答した774社について集計。

## ○ 懲戒解雇、諭旨解雇時の退職金の支給状況

- ・懲戒解雇時は、回答企業の58.5%が全額不支給、29.7%が個別に検討
- ・諭旨解雇時は、回答企業の55.6%が個別に検討、16.3%が全額を支給



- ※ 懲戒解雇：使用者が労働者の企業秩序違反に対する制裁として行う解雇。  
 諭旨解雇：使用者が労働者に退職願いの提出を勧告し、即時退職を求めるもの。

## ○ 懲戒解雇時に個別に検討すると回答した企業のうち大手企業24社に対する再調査結果

- ・原則として退職金不支給としている企業が、半数(12社)
- ・減額支給規程のある企業が、19社
- ・懲罰委員会等を開催して対応を決定している企業が、半数(12社)
- ・返納規定のある企業が、1社(別紙)

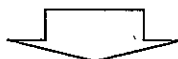
## 「就業規則モデル条文 上手なつくり方、運用の仕方」

(中山慈夫 著 2007年12月20日 日本経団連出版)

## ～ 第8章 退職金(退職年金)(pp.308-323)の概要 ～

1. 退職金不支給・減額と懲戒解雇

- ・ 使用者に退職金を支払う義務はないが、就業規則(退職金規程)に予め支給条件を定めることにより、退職金は、恩恵的なものではなく、労働基準法第11条の「賃金」とみなされる<sup>1</sup>。
- ・ 退職金を不支給・減額し得る(就業規則に予め要規定<sup>2</sup>)ということは、使用者が退職金に功労報償的な性格を付加したものと捉えられる。
  - ⇒ 不支給・減額事由は、その功労を抹殺するような背信行為自体とすべき。
- ・ 懲戒解雇処分は、企業秩序維持・回復を目的とするものであり、本来、退職金不支給と論理必然的に結びつくものではない。
  - ⇒ 懲戒解雇処分を退職金不支給事由とする規定では不十分である。
- ・ 懲戒解雇処分だけでなく、懲戒解雇事由を不支給・減額要件とする規定を設けておけば、退職後に懲戒解雇に相当する行為<sup>3</sup>が判明した場合(懲戒解雇はできない)でも、不支給・減額要件に該当し、退職金の不支給・減額が可能。
- ・ 使用者の裁量で不支給措置を減額措置とすることができる旨を定めておけば、より適切な運用が可能。



## (退職金不支給・減額の規定例)

懲戒解雇された者、または懲戒解雇事由に相当する背信行為を行った者には、退職金の全額を支給しない。ただし、情状により一部減額して支給することがある。

2. 退職金の返還規定

1. のように、懲戒解雇事由を退職金の不支給・減額要件としておけば、退職後に当該事由が判明しても、不当利得に基づき退職金の返還を請求できる<sup>4</sup>が、併せて、返還規定も設けておくべき。



## (退職金返還規定の例)

従業員が退職または解雇された後、その在職期間中に第〇条(退職金不支給事由)に該当する事実があったことが明らかとなったとき、会社はすでに支給した退職金の返還を当該従業員に求めることができる。

<sup>1</sup> 昭22.9.13 発基17号(発基：労働省労働基準局関係の通知)

<sup>2</sup> 昭63.1.1 基発1号、平11.3.31 基発168号(基発：労働省労働基準局長名で発する通達)

<sup>3</sup> 在職中の背信行為だけでなく、退職後の背信行為(多くは競業行為)を定める例もある。

<sup>4</sup> 三晃社事件・最判昭52.8.9 労働経済判例速報958号25頁は、退職金の返還を認めた例。

## <退職金給付規程参考条文(関係部分の抜粋)>

第1条(目的) この規程は、就業規則第〇条にもとづき、従業員が退職するときの退職金に関し必要な事項を定める。

第8条(退職金の支給制限) 就業規則〇条に定める懲戒規定にもとづき懲戒解雇された者または懲戒解雇事由に相当する背信行為を行った者には、退職金の全額を支給しない。

2 就業規則〇条に定める懲戒規定のもとづき諭旨解雇され自己都合退職した者には、退職金を一部支給しないことがある。

3 退職後に同業他社に就職し、または競業活動を行うなどの背信行為があった場合は、退職金を不支給あるいは減額する。

第15条(退職金の返還) 従業員が退職または解雇された後、その在職期間中に第8条第1項または第3項に該当する事実があったことが明らかとなったときは、会社はすでに支給した退職金の返還を当該従業員に求めることができる。

## 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

～「永年の勤続の功を抹消するような著しい不信行為」の評価～

支給制限率	非違行為の態様	備考
100%の減額	事前連絡なしの一斉退職・退職時の引継義務不履行	日音事件（東京地裁平成18.1.25判決）
70%の減額	企業外非行・痴漢行為事例	小田急電鉄事件（東京高裁平成15.12.11判決）
2/3の減額	企業外非行・酒気帯び運転で検挙	ヤマト運輸事件（東京地裁平成19.8.27判決）
60%の減額	無断二重就職事例	橋元運輸事件（名古屋地裁昭和47.4.27判決）
50%の減額	競業禁止義務違反	三晃社事件（最高裁二小昭和52.8.9判決）
50%の減額	うつ病・職場放棄事例	東芝事件（東京地裁平成14.11.5判決）

## 【参考：各判例の事案】

- 不支給（100%の減額）【日音事件：東京地裁平成18.1.25判決より抜粋（一斉退職・退職時の引継義務不履行）】

## 【事案の概要】

被告の従業員であった原告らが、被告の関連会社の従業員の大量退職の行動に呼応して、被告に事前連絡なく一斉に退職した後、被告に対し、同社を退職したとして退職金支払いを求めた事案。

原告らには、労働義務の不完全履行など懲戒解雇事由があり、それまでの勤続の功を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為があるとされ、退職金請求が棄却された例。

- 70%の減額【小田急電鉄事件：東京高裁平成15.12.11判決より抜粋（企業外非行・痴漢行為事例）】

## 【事案の概要】

業務時間外に、他社の電車内で痴漢行為を働いた鉄道職員に対する懲戒解雇と退職金不支給措置の有効性が争点となった事案。

懲戒解雇は有効としたが、退職金については、賃金の後払い的な性格が強く、全額不支給とするほどの背信行為ではないとし、3割に相当する金額（276万円）の支払いを命じた事例。



- 2/3の減額【ヤマト運輸事件：東京地裁平成19.8.27判決より抜粋（企業外非行・酒気帯び運転で検挙）】

【事案の概要】

業務終了後の酒気帯び運転が発覚したこと等を理由に懲戒解雇されたセールスドライバーである原告が、被告である運送会社に対し、退職金の支払いを求めた事案。

原告に対する懲戒解雇はやむを得ないが、原告の行為は長年の勤続の功労をまったく失わせる程度の著しい背信的な事由とまではいえず、懲戒解雇の場合は退職金を支給しない旨の就業規則の規定にかかわらず、原告に対して通常額の3分の1（320万円）を認めた事例。

- 60%の減額【橋元運輸事件：名古屋地裁昭和47.4.27判決より抜粋（無断二重就職事例）】

【事案の概要】

被告の元副社長が設立した被告と同一業種の会社の取締役就任したことを理由に懲戒解雇された原告が、被告に対し、退職金の支払いを求めた事案。

被告の管理職であったにもかかわらず、被告に無断で他社の取締役に就任した原告に対する懲戒解雇は有効とされたが、懲戒解雇に際し退職金の全額を失わせるためには、本人に永年の勤続の功を抹消する程度の不信があったことを要し、退職金の4割に相当する金額（392万円、213万円）の支給を認めた事例。

- 50%の減額【三晃社事件：最高裁二小昭和52.8.9判決より抜粋（競業避止事例）】

【事案の概要】

退職後同業他社への就職が発覚し、同業他社に就職した場合の退職金につき支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額とする旨定めた就業規則をもとに、支払済みの退職金の半額の返還を求められた被控訴人が、当該減額規定は労働基準法に違反して無効であると上告した事案。

退職金が功労報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることは、制限違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額の限度においてしか発生しない趣旨であり、労働基準法に違反しないとされた事例。

- 50%の減額【東芝事件：東京地裁平成14.11.5判決より抜粋（うつ病・職場放棄事例）】

【事案の概要】

うつ病罹患により長期間無断欠勤した後依願退職した原告に対して、被告は、原告の長期無断欠勤は就業規則の懲戒解雇事由に該当するが、情状を酌量して依願退職扱いとし、自己都合退職の場合の半額（373万円）を支給した。これに対し、原告が、心身の故障など業務に耐えられないとして解雇された場合の退職金額を請求した事案。

原告が欠勤届の提出が不可能なほどのうつ病の状況にあったとは認められず、また、何らの配慮をすることなく、無断で突然職場放棄した原告の行為は、重要な職責を担う管理職として無責任であり、その功労を減殺するに足る信義に反する行為に該当するとして、退職金規程に基づく自己都合の場合の基本額の50%の支払いが相当とされた事例。

諸外国における退職給付の支給制限等の概要

(未定稿)

	日本	韓国	英国	アメリカ	ドイツ	フランス
1. 調査の対象とした制度	退職手当 (国家公務員 退職手当法)	・ 通常の退職手当 (公務員年金法) ・ 名誉退職手当 (国家公務員法)	公務員年金 (公務員年金制度) ※年金を減額すること により一時金の受給可 能	公務員年金 (CSRS 及び FERS : と もに確定給付年金) ※積立期間不足、不支給 該当→自己負担分を一 時金で還付	恩給、懲戒制度 (連邦官吏懲戒法)	公務員年金 (文武官吏 退職年金法典)
2. 給付制度の対象	国家公務員	・ 退職手当：国家公務員 ・ 名誉退職手当：廃職、 過員等による定年前 退職者	国家公務員	連邦公務員	官吏	官吏
3. 支給制限・返納等 (1) 在職中の非違行為 (在職中に免責)	全額不支給： ・ 懲戒免職処分 ・ 禁錮以上の刑に処せ られたこと等による 失職 ・ 職員が同盟罷業を行 ったこと等による退 職 ※調整額の不支給：非違 により懲戒免職以外の 懲戒処分(停職、減給、 戒告)を受けて退職	不支給： ※ 減額支給あり (通常の退職手当) ① 在職中に内乱、外 患、反乱・利敵、国 家保安法上の罪で 禁錮以上の刑(全額 不支給) ② 在職中の事由で禁 錮以上の刑；弾劾、 懲戒によって罷免 (1/2 不支給) ③ 金品・饗応の接受、 公金横領・流用で懲 戒解任(1/4 不支給) (名誉退職手当) 支給対象外：懲戒議決 要求中、起訴中、捜査 機関等による非違調 査・捜査中の者等	支給停止： ① 秘密漏洩罪で 10 年 以上の刑 ② 職務上、国家危機を 招致；公務への信頼 失墜(各大臣の認 定) ③ 職務上の行為・不 作為による国家への 損害(損害分限り) ④ 当該公務員・元公 務員の謀殺・故殺、違 法な死亡への関与 で有罪	支給停止： ① 職務上安全保障関 連の罪で有罪 ② 安全保障事項に関 し裁判所、議会で偽 証し有罪 ③ ①又は②の罪によ る起訴事実を承知 で1年以上国外に 滞在 ④ 自己の外国政府と の関係、安全保障事 項に関し裁判所、議 会で証言を拒否 ⑤ 職務関連で、連邦政 府の暴力的転覆を 画策；共産主義独裁 政権の暴力的建設 を画策する団体へ の関与・所属の事実 を隠蔽	支給停止：懲戒処分によ る ※ 減額支給あり ① 官吏の懲戒免職手 続中の退職(全額停 止) ② 官吏の減給(最大 1/5 減額・最長3年 間)後、期間満了前 に退職(満了まで恩 給1/5 減額支給)	なし  ※ 旧条文(2003 年削 除)においては、あり <sup>2</sup>

1 ドイツ官吏の懲戒処分(戒告、制裁金、減給、降任、免職)：対象となる非違行為は、①職務上のもの、②職務外のもので官吏集団の尊厳と信頼を由々しい態様で害したものの。

2 フランス官吏の年金受給請求権の停止要件：①国・県・市町村等の金員横領等の罪、②業務上の汚職の罪ほかとされた非違行為による懲戒免職・職権退職。

	日本	韓国	英国	アメリカ	ドイツ	フランス
(2) 在職中の非違行為 (退職後に発覚)	原則、全額返納： 在職中の非違行為により禁錮以上の刑が確定	3. (1)の不支給相当部分を返納： 通常・名誉退職手当ともに、在職中の事由について禁錮以上の刑が確定	3. (1) 在職中の非違行為 (在職中に発覚)に同じ。	3. (1) 在職中の非違行為 (在職中に発覚)に同じ。	支給停止： ※ 減額支給あり ① 在職中であれば懲戒免職だったであろう非違行為の発覚以降全額 ② 懲戒処分 <sup>3</sup> ： ・ 恩給停止（全額） ・ 恩給減額（最大 1/5 減額・最長3年間） ③ 権利の喪失：在職中の行為について失職原因となる有罪判決	なし  ※ 旧条文（2003 年削除）においては、あり <sup>4</sup>
(3) 退職後の非違行為			3. (1) 在職中の非違行為 (在職中に発覚)に同じ。 (職務上の行為に限定されているものを除く。)	3. (1) 在職中の非違行為 (在職中に発覚)に同じ。 (職務上の行為に限定されているものを除く。)	支給停止： ※ 減額支給あり ① 懲戒処分：3. (2) に同じ。 ② 権利の喪失：退職後の故意の行為について懲役2年以上；内乱罪などの懲役6か月以上の確定判決など	
4. 非違行為後、懲戒処分や刑事手続開始前に死亡退職した場合	全額支給（懲戒処分、刑の確定が不可能）				死亡は、懲戒処分手続の中止要件	死亡は、懲戒処分手続の中断事由 <sup>5</sup>
5. 支給制限等に不服の場合の救済手続	一時差止め処分について不服申立てが可能（行審法）。当該申立て期間経過後も事情変化を理由に処分の取消しを求めることが可能（退手法）。	公務員年金給与再審査委員会に審査請求することが可能。	公務員不服審査委員会に不服申立てが可能。		勤務先最上級官庁以外による懲戒処分について同庁、または所管人事管理権者に不服申立てが可能（取消訴訟の前置手続）。	
6. その他の特記事項		禁錮以上の刑の宣告猶予判決の場合、猶予期間の経過時に退職時に不支給であった1/2相当額を支給			懲戒手続の対象事実について刑事手続上公訴が提起されると懲戒手続は原則中止	

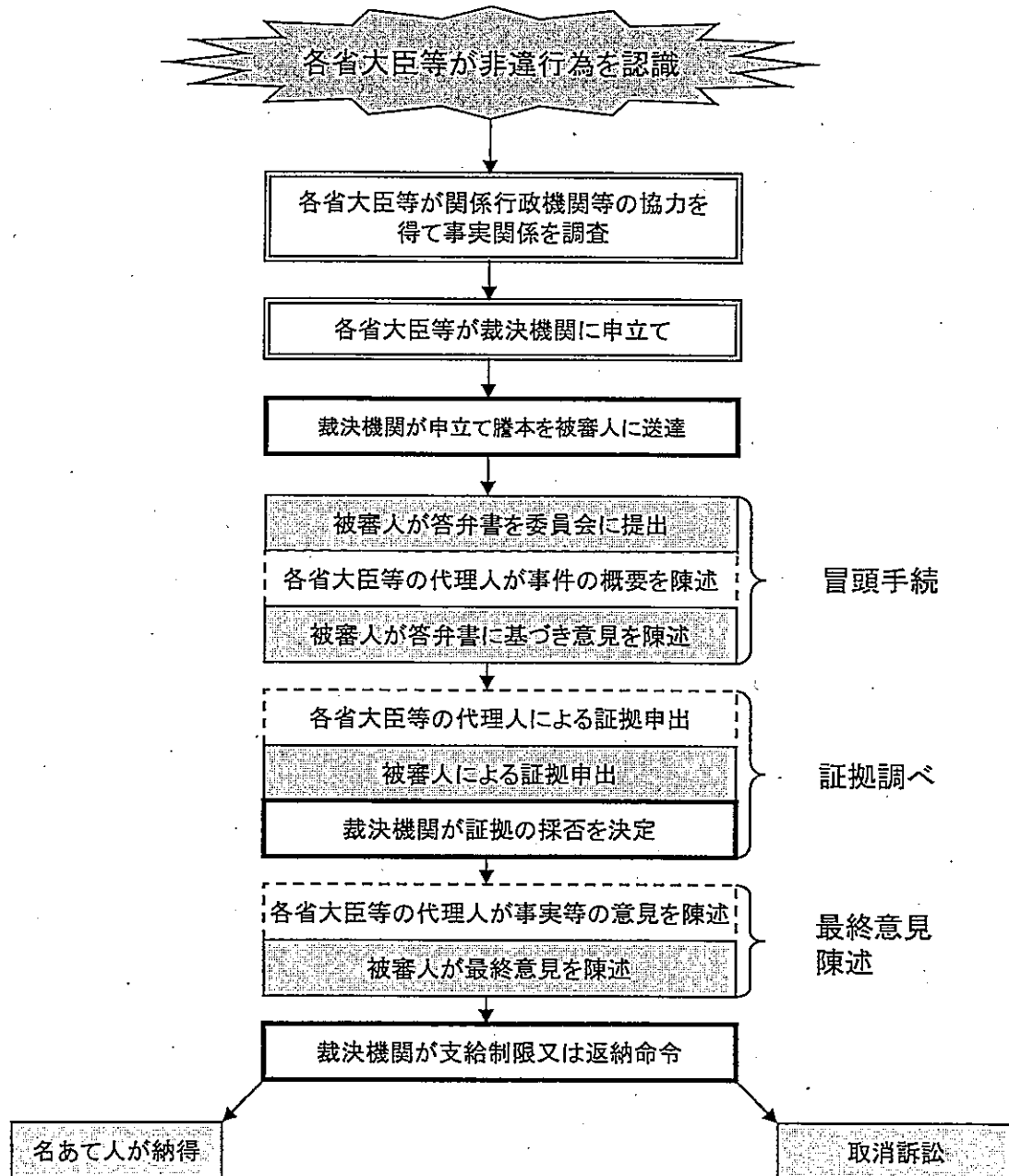
<sup>3</sup> ドイツ退職官吏の懲戒処分（恩給減額、恩給停止）：対象となる非違行為は、①在職中のもの、②退職後のもので基本秩序に反する行為、守秘義務違反、退職前の職務に関連した就職・営利活動に関する義務違反、贈与收受など。

<sup>4</sup> フランス退職官吏の年金受給請求権の停止：在職中の行為が、官吏であれば①国・県・市町村等の金員横領等の罪、②業務上の汚職の罪ほかとされた非違行為による懲戒免職・職権退職に相当すると判断された場合、それ以降の支給を停止。

<sup>5</sup> フランスの懲戒処分手続（事前手続）：人事記録閲覧手続（告知弁明を含む）及び、（軽微な処分を除き）労使同数の懲戒評議会における聴聞手続を経ることが法律で義務付けられている。当該官吏が死亡した場合は、これらの手続は当然に中断され、その結果、懲戒処分はなし得ないものと思われる。

## 行政処分における典型モデル

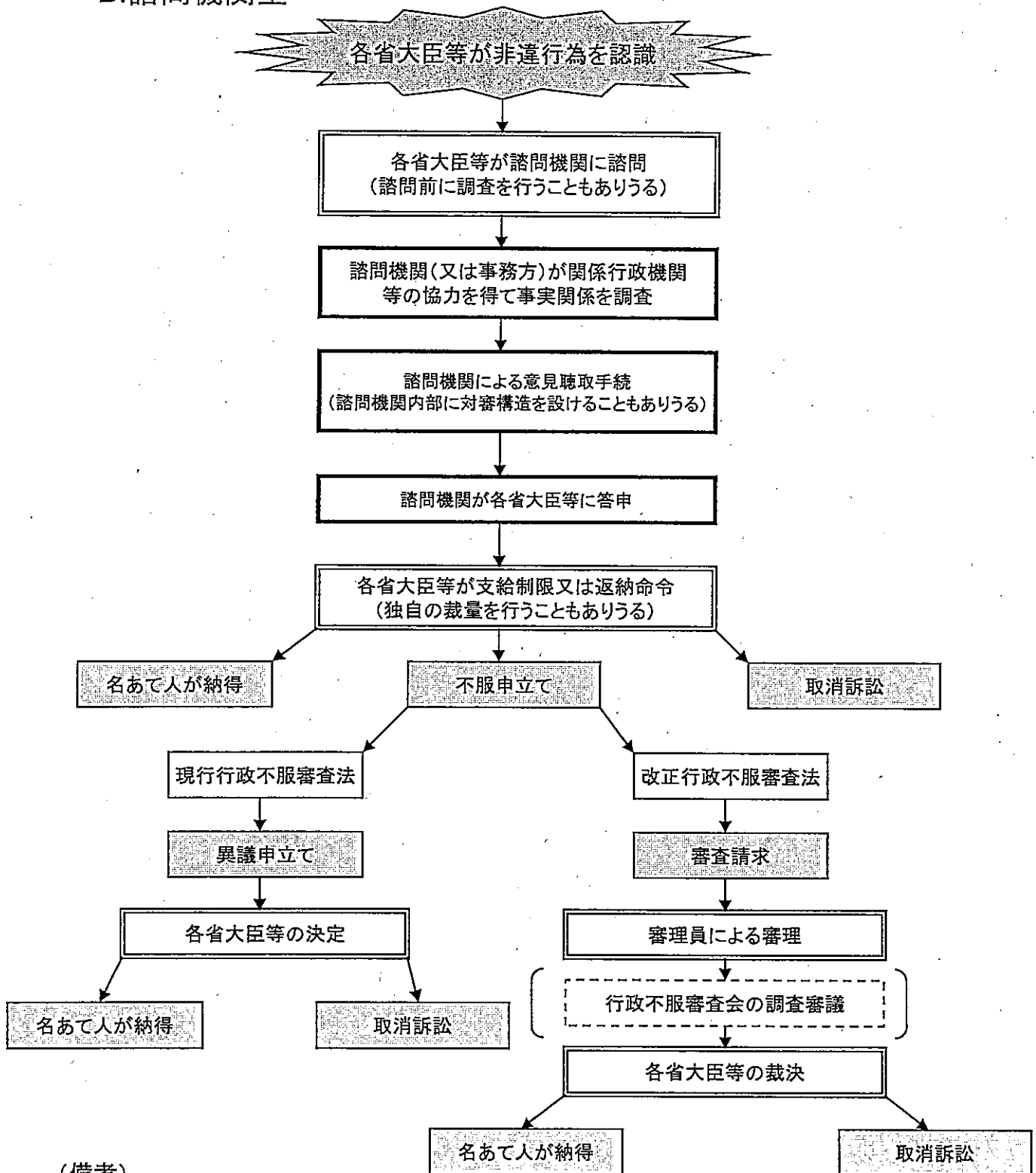
## A: 裁決機関型



(備考)

- ・ 職員の権利保護と退職手当制度の運用の適正さの保持に重点を置いた制度
- ・ この手続きによる事実認定に関する専門的判断が司法手続においても尊重されることが適当であるとして作る制度
- ・ 不服申立て手続を設けることは考えがたい

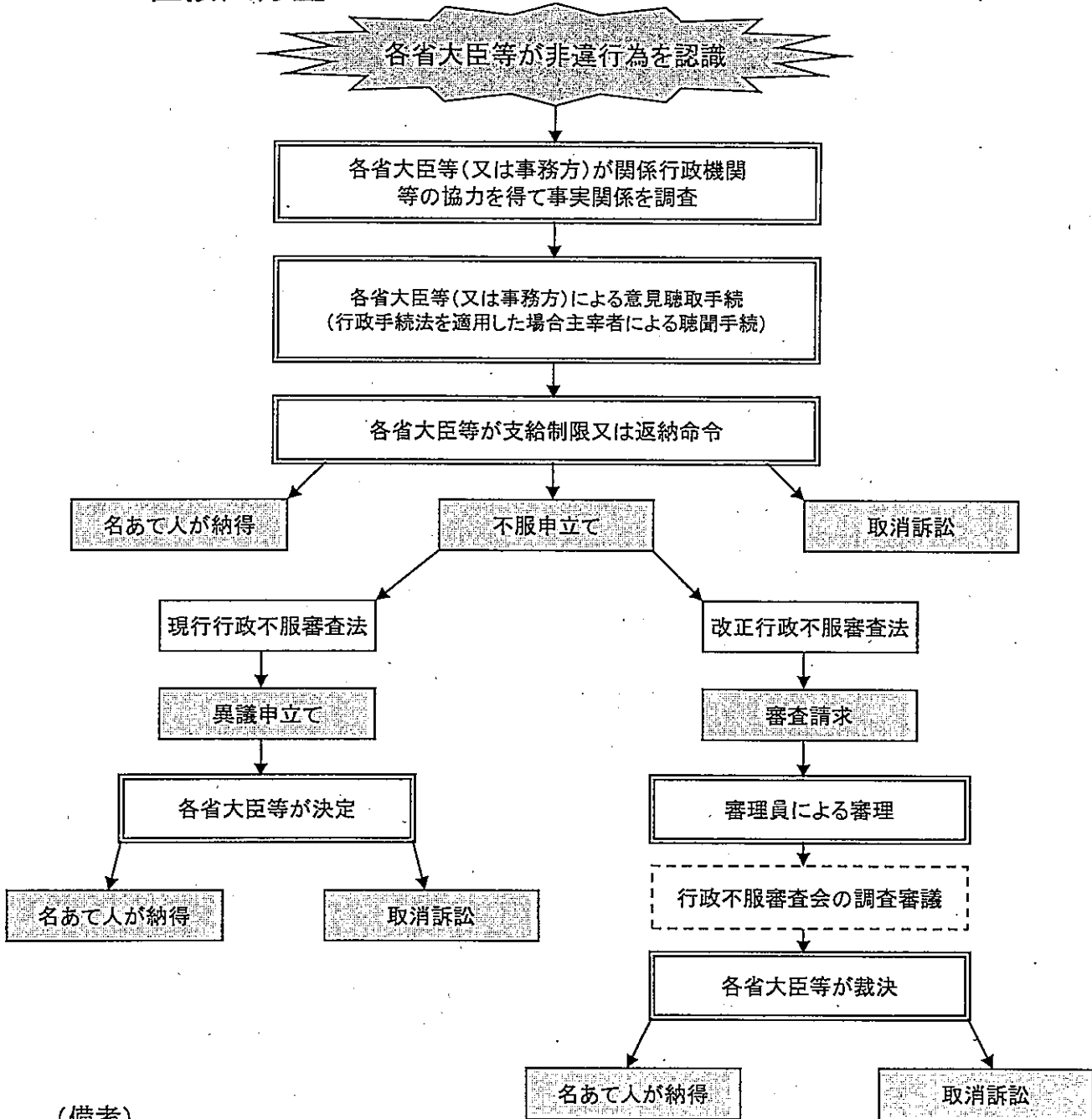
## B: 諮問機関型



(備考)

- ・ 退職手当制度の運用の適正さの保持と職員の権利保護を諮問機関に委ねた制度
- ・ 改正行政不服審査法では、原処分で諮問機関への諮問を経ている場合、行政不服審査会への諮問は義務づけられていない
- ・ 不服申立て手続においても特別の手続を設けることも考えられる

## C: 直接処分型



(備考)

- ・ 各省大臣等による組織秩序の維持に重点を置いた制度
- ・ 現在の解釈では、行政手続法第3条第1項第9号に該当して不利益処分に関する規定が適用除外であり、また、これに該当しないとしても第13条第2項第4号に該当して意見陳述手続適用除外であるから、特別の規定を設ける必要がある
- ・ 現行行政手続法では、行政手続法による聴聞を経た場合異議申立てはできないのが原則(行政手続法第27条第2項)だが、改正行政不服審査法の施行に伴い、審査請求できることが原則となる
- ・ 不服申立て手続において特別の手続を設けることも考えられる



2 前項ただし書の規定により退職半半並の支給を受けずける者が、既に第十条の規定による退職半半並の支給を受けずける場合においては、同項ただし書の規定により支給するべき退職半半並の額から既に支給を受けた同条の規定による退職半半並の額を控除するものとする。この場合において、前項ただし書の規定により支給するべき退職半半並の額が既に支給を受けた第十条の規定による退職半半並の額以下であるときは、同項ただし書の規定による退職半半並の支給額は、零とする。

3 前二項の規定は、退職した者になつた一般の退職半半並の額が支給されつた場合において、その者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関する罰則を課せられたことにより適用する。

(退職半半並の支給の一時差止等)  
 第二十二條の三 各省各庁の長等(政務法(昭和二十二年法律第三十四号)第二十條第一項の規定による各省各庁の長、特定独立行政法人の長及び日本郵政公社の総裁をいふ。以下同じ。)は、退職した者になつた一般の退職半半並の額が支給されつた場合においては、その者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関する罰則を課せられたこと又はその者から聴取した事実若しくはその者の基礎在職期間中にその者が犯した罪が、あると認められることにより、前項の規定による一時差止処分をいふ。この場合において、前項の規定による一時差止処分を受けた者が、既に第十条の規定による退職半半並の額から既に支給を受けた同条の規定による退職半半並の額を控除するものとする。この場合において、前項の規定による一時差止処分を受けた者の退職半半並の額が既に支給を受けた第十条の規定による退職半半並の額以下であるときは、同項ただし書の規定による退職半半並の支給額は、零とする。

差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分を受けた者に対し、その取消を申請するに付、次の各号の1から3までの事項が、一時差止処分について、次の各号の1から3までの事項と同一した事実をいふ場合、当該一時差止処分を取り消すものとする。ただし、第二項の該当事項の要件が、一時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する罰則を課せられたことその他これを取り消すことが、一時差止処分の目的を明かに反すると認めるときは、この限りでない。

1 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となつた行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があつた場合。

2 一時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する罰則を課せられたことのない場合。

3 前項の規定は、各省各庁の長等が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基き、一般の退職半半並の支給を差止する必要があるとなつたことにより、当該一時差止処分を取り消すものとする。

4 一時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、当該一時差止処分が取り消されるまでの間、その者は、一般の退職半半並の支給を受けずけるものとする。

5 前条第二項の規定は、一時差止処分を受けた者が、当該一時差止処分が取り消されたことにより、一般の退職半半並の支給を受けられることにより、当該一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

6 各省各庁の長等は、一時差止処分を行つた場合、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

7 各省各庁の長等は、一時差止処分を行つた場合、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

8 各省各庁の長等は、一時差止処分を行つた場合、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

(退職半半並の支給)  
 第二十二條の三

退職した者に対して、一般の退職半半並の支給を受けた後において、その者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関する罰則を課せられたことにより、前項の規定による一時差止処分を受けたことにより、同項の規定による一時差止処分を受けるべき退職半半並の額が既に支給を受けた同条の規定による退職半半並の額以下であるときは、同項ただし書の規定による退職半半並の支給額は、零とする。

2 前項の規定は、退職した者になつた一般の退職半半並の額が支給されつた場合において、その者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関する罰則を課せられたことにより、同項の規定による一時差止処分を受けたことにより、同項の規定による一時差止処分を受けるべき退職半半並の額が既に支給を受けた同条の規定による退職半半並の額以下であるときは、同項ただし書の規定による退職半半並の支給額は、零とする。



◆ 国家公務員退職手当法施行令(抄)

(昭和二十八年八月二十五日政令二百十五号)

(その者の非違により退職した者)

第九條の五 法第八條第二項第二号に規定する政令で定める者は、その者の非違により退職した者で、退職の日から起算して三月前までに当該非違を原因として国家公務員法第八十一條の規定による懲戒処分懲戒免職の処分を除く。(又はこれに準ずる処分を受けたものとする。)

(退職手当の支給の一時差止め)

第十二條 法第十二條の二第二項に規定する一時差止め処分(以下「条において一時差止め処分」という。)を行う場合は、その旨を書面であつて当該一時差止め処分を受けるべき者に通知しなければならない。

2 前項の規定により一時差止め処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止め処分を受けるべき者の所在が知られないときは、通知をすべき内容や同様に掲載する旨をもちいて通知を代えることができる。この場合において、その通知を受けた日から起算して二週間を経過した日に、通知が当該一時差止め処分を受けるべき者に到達したものとみなす。

3 前二項に定めるもののほか、第一項の書面及び法第十二條の二第七項の説明書の様式その他一時差止め処分の実施に關し必要な事項は、総務省令で定める。

(退職手当の返納)

第十三條 法第十二條の三第一項の規定により返納を受けるべき退職手当の額は、次のとおりとする。

1 法第十二條の三第一項に規定する一般の退職手当等(以下「条において一般の退職手当等」という。)の支給を受けていなければ法第十四條第二項、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ない場合、一般の退職手当等の額から戻された額の規定により算出される金額を控除して得た額

2 前項に掲げる場合以外の場合、次に規定する場合は、(一) 一般の退職手当等の額の全額

2 法第十四條第一項、第四項又は第六項の規定による退職手当の支給を受けている場合、受けたことができた場合を含む。(二) 一般の退職手当等の額は、返納を要しない。

3 法第十二條の三第一項の規定により一般の退職手当等を返納せしめる場合は、その旨を記載した書面で通知しなければならない。

4 前三項に定めるもののほか、前項の書面の様式その他法第十二條の三第一項の規定による退職手当の返納に關し必要な事項は、総務省令で定める。

# ◆国家公務員退職手当法の運用方針

(抄)(昭和六十年四月三十日総人二百六十八)

一)

## 第八条関係

一 本条第一項各号及び施行令第九条の五に規定する「これに準ずる」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ふ。」

二 その者の非違により退職したものが「これに規定する」とは、特に慎重に判断するものとし、例えば次に掲げる場合は、その者の非違により退職した者に該当しないものとする。

イ その者の非違が行われる以前から辞職の意思が表明されており、それを前提に退職に係る手続等が進められていた場合

ロ その者の非違とは関係なく傷病又は死亡により退職した場合

ハ 国家公務員法第八十一条の二第一項の規定により退職した場合(同法第八十一条の三第一項の期限又は同条第二項の規定により延長された期限の到来により退職した場合を含む。)又はこれに準ずる他の法令の規定により退職した場合

ニ 法律の規定に基づき任期を終えて退職した場合(ハに掲げる場合を除く。)

三 施行令第九条の五に規定する「退職の日から起算して三月前まで」の計算方法は、民法第百四十三条の規定を準用するものとする。

## 第十二条の二関係

一 本条に規定する一時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 本条第一項に規定する「その者に対し一般の退職手当等を支給すること」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るときとは、当該退職者の逮捕の理由となつた犯罪又はその者が犯したと認められる犯罪(以下「逮捕の理由となつた犯罪等」といふ。)(に係る法定刑の上限が禁錮以上の刑に当たるものであるときをいふ。ただし、例えば次に掲げる場合には、その者が当該逮捕の理由となつた犯罪等に関する起訴される可能性がない等のため、一時差止処分を行わないものとする。

イ その者が死亡した場合又はその者の逮捕の理由となつた犯罪等について、犯罪後の法令により刑が廃止された場合若しくは大赦があつた場合

ロ その者の逮捕の理由となつた犯罪等に係る刑事事件に関し既に公訴を提起しない処分がなされている場合

ハ その者が、その者の逮捕の理由となつた犯罪等について、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

三 本条第二項の規定に基づき、一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分を受けた者から当該一時差止処分の取消しの申立てがあつた場合には、事情の変化の有無を速やかに確認しなければならぬ。

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られる場合には、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(昭和三十七年法律第百六十七号)

に基づき異議申立てができる旨を速やかに申立て者に通知するものとする。

五 本条第三項ただし書に規定する「その他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるとき」とは、一時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ふ。

六 本条第四項に規定する「一般の退職手当等の支給を差し止める必要がなくなつた」と認められる場合とは、例えば第三号、ロ及びハに掲げる場合をいふ。

## 第十二条の三関係

本条第一項の規定による退職手当の返納の手続については、国に於ては、国の債権の管理等に関する法律(昭和三十一年法律第百十四号)の定めるところによる。

◆国家公務員法(抄)(昭和二十二年十月十一日法律第二十号)

(欠格条項)

第三十八條 次の各号のいずれかに該当する者は、人事院規則の定める場合を除くほか、官職に就く能力を有しない。  
一 成年被後見人又は被保佐人  
二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることがなくなるまでの者  
三 懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から二年を経過しない者  
四 人事院の人事官又は事務総長の職にあつて、第百九条から第百十一條までに規定する罪を犯し刑に処せられた者  
五 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者

(欠格に於ける失職)

第七十六條 職員が第三十八條各号の二に該当するに至つたときは、人事院規則に定める場合を除いては、当然失職する。

(懲戒の場合)

第八十二條 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができ、  
一 「一」の法律若しくは国家公務員倫理法又は「これ」の法律に基づいて命令(国家公務員倫理法第五條第三項の

規定に基づく訓令並びに同條第四項及び第六項の規定に基づく規則を含む。)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 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

(懲戒の効果)

第八十三條 停職の期間は、一年をこえない範囲内において、人事院規則でこれを定める。  
二 停職者は、職員としての身分を保有するが、その職務に従事しない。停職者は、第九十一條の規定による場合の外、停職の期間中給与を受けることができない。

(懲戒権者)

第八十四條 懲戒処分は、任命権者が、これを行う。  
二 人事院は、「この法律」に規定された調査を経て職員を懲戒手続に付することができる。

(国家公務員倫理審査会への権限の委任)

第八十四條の二 人事院は、前條第二項の規定による権限(国家公務員倫理法又はこれに基づく命令(同法第五條第三項の規定に基づく訓令及び同條第四項の規定に基づく規則を含む。))に違反する行為に関して行われるものに限る。(を国家公務員倫理審査会に委任する。

(刑事裁判との関係)

第八十五條 懲戒に付せらるべき事件が、刑事裁判所に係属する間においても、人事院又は人事院の承認を経て任命権者は、同一事件について、適宜に、懲戒手続を進めることができる。「この法律」による懲戒処分は、当該職員が、同一又は関連の事件に関して、重ねて刑事上の訴追を受けることを妨げない。

(服務の根本基準)

第九十六條 すべて職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に當つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。  
二 前項に規定する根本基準の実施に關し必要な事項は、「この法律」又は国家公務員倫理法に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

(服務の宣誓)

第九十七條 職員は、政令の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。  
(法令及び上司の命令に従つ義務並びに争議行為等の禁止)  
第九十八條 職員は、その職務を遂行するについて、法令に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。  
二 職員は、政府が代表する使用者としての公衆に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は政府の活動能力を低下させる怠業的行為をしてはならない。又何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そのかし、若しくはあつてはならない。  
三 職員で同盟罷業その他の前項の規定に違反する行為をした者は、その行為の開始とともに、國に對し、法令に基いて保有する任命又は雇用上の権利をもつて、対抗することができない。

(信用失墜行為の禁止)

第九十九條 職員は、その官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第百零九条 職員は職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後についても同様とする。

2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を發表するには、所轄庁の長(退職者については、その退職した官職又はこれに相当する官職の所轄庁の長の許可を要する。

3 前項の許可は、法律又は政令の定める条件及び手続に係る場合を除いては、これを拒むことができない。

4 前三項の規定は、人事院で扱われる調査又は審理の際人事院から求められる情報に関しては、これを適用しない。何人も、人事院の権限によつて行われる調査又は審理に際して、秘密の又は公表を制限された情報を陳述し又は証言することを人事院から求められた場合には、何人からも許可を受ける必要がない。人事院が正式に要求した情報について、人事院に対して、陳述及び証言を行わなかつた者は、この法律の罰則の適用を受けなければならない。

5 前項の規定は、第十八条の四の規定により権限の委任を受けた再就職等監視委員会が行つた調査について準用する。この場合において、同項中「人事院」とあるのは「再就職等監視委員会」と、調査又は審理」とあるのは「調査」と読み替へるものとする。

(職務に専念する義務)

第百一十条 職員は、法律又は命令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、政府がなすべき責を有する職務のみに従事しなければならない。職員は、法律又は命令の定める場合を除いては、官職を兼ねてはならない。職員は、官職を兼ねる場合において、それに対して給与を受けなければならない。

2 前項の規定は、地震、火災、水害その他重大な災害に際し当該官庁が職員を本職以外の業務に従事させることを妨げ

ない。

(政治的行為の制限)

第百一十二条 職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らの方法を以てするを問はず、これらの行為に参与し、あるいは選挙権の行使を除く外人事院規則で定める政治的行為をしてはならない。

2 職員は、公選による公職の候補者となることができない。

3 職員は、政党その他の政治的団体の役員、政治的顧問、その他これらと同様な役割をもつ構成員となることができない。

(私企業からの隔離)

第百一十三条 職員は、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業(以下営利企業という。)を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 前項の規定は、人事院規則の定めるところにより、所轄庁の長の申出により人事院の承認を得た場合には、これを適用しない。

3 営利企業について、株式所有の關係その他の關係により、当該企業の経営に参加し得る地位にある職員に対して、人事院は、人事院規則の定めるところにより、株式所有の關係その他の關係について報告を徴することができる。

4 人事院は、人事院規則の定めるところにより、前項の報告に基づき、企業に対する關係の全部又は一部の存続が、その職員の職務遂行に適當でないことを認めるときは、その旨を当該職員に通知することができる。

5 前項の通知を受けた職員は、その通知の内容及び不服があるときは、その通知を受領した日の翌日から起算して六十日以内に、人事院に行政不服審査法による異議申立て

をすることができる。

6 第九十条第三項並びに第九十一条第二項及び第三項の規定は前項の異議申立てのあつた場合について、第九十二条の二の規定は第四項の通知の取消しの訴えについて、それぞれ準用する。

7 第五項の異議申立てをしなかつた職員及び人事院が異議申立てについて調査した結果、通知の内容が正当であると決定せられた職員は、人事院規則の定めるところにより、人事院規則の定める期間内に、その企業に対する關係の全部若しくは一部を絶つか、又はその官職を退かなければならない。

(他の事業又は事務の関与制限)

第百一十四条 職員が報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、その他いかなる事業に従事し、若しくは事務を行うにも、内閣総理大臣及びその職員の所轄庁の長の許可を要する。

(職員の職務の範囲)

第百一十五条 職員は、職員としては、法律、命令、規則又は指令による職務を担当する以外の義務を負わない。

(勤務条件)

第百一十六条 職員の勤務条件その他職員の服務に関し必要な事項は、人事院規則でこれを定めることができる。

2 前項の人事院規則は、この法律の規定の趣旨に沿つものでなければならない。

◆懲戒処分の方針について(平成十二年三月三十一日職職六十八号)

人事院では、この度、懲戒処分がより一層厳正に行われるよう、任命権者が懲戒処分に行すべきと判断した事案について、処分基準を法定するに当たつての参考にするべく、目的として、別紙のとおり懲戒処分の方針を作成しました。

職員の不祥事に対しては、かねて厳正な対応を求めてきたつもりですが、各省庁におかれては、本方針を踏まえて、更に服務義務違反に対する厳正な対応をお願いいたします。

特に、組織的に行われていると見られる不祥事に対しては、管理監督者の責任を厳正に問ふ必要があること、また、職務を怠つた場合(国家公務員法第八十二條第一項第二号)も懲戒処分の対象となることについて、留意されるようお願いいたします。

別紙

懲戒処分の方針

第一 基本事項

- 本方針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。
- ① 非違行為の動機、態様及び結果などのようなものであつたか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であつたか
- ③ 非違行為を行った職員の職務はどのようのものであつたか、その職務は非違行為との関係でどの程度上に評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようのものであつたか

以上

あるか

- ⑤ 過去の非違行為を行っているか  
等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとす。
- 個別の事案の内容に於いては、標準例に掲げる処分の種類以外とする場合もあり得るものとす。
- 標準例に掲げる処分の種類より重いものとするときは、考慮される場合として、
- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるか、その職務が特に高いとき
- ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の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とき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っているとき
- がある。また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとする場合がある。
- ① 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- ② 非違行為を行った後に著しい後悔その他の情状に特に酌量すべきものがあるとき認められるとき

第二 標準例

1 一般服務関係

(1) 欠勤

ア 正当な理由なく十日以内の間勤務を欠いた職員

員は、減給又は戒告とする。

イ 正当な理由なく十一日以上二十日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。

ウ 正当な理由なく二十日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。

イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 虚偽報告

事実をねたうして虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

(7) 違法な職員団体活動

ア 国家公務員法第九十八條第二項前段の規定に違反して同團體を組織し、その活動をなすこと、又は政府の活動能率を低下させる急激的行動をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 国家公務員法第九十八條第二項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そのかゝる若しくはおこした職員は、免職又は停職とする。

⑤ 秘密漏えい

職務上知り得た秘密を漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じたかたは、免職又は停職とする。

⑥ 政治的目的を有する文書の配付  
政治的目的を有する文書を配付した職員は、戒告とする。

⑦ 兼業の承認等を得る手続の怠り

営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは四民の営利企業を営むことへの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することへの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(1) 入札談合等に関する行為

国が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(2) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員は、減給又は戒告とする。

(3) セクシユアル・ハラスメント(他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動)

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をい  
又は職場外における上司・部下等の関係に基づいて  
影響力を用いることにより、わいせつな性的関係を結

び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意思を認めないで承認の意思表示し、わいせつな言動、性的な内容の談話、性的な内容の手紙、電子メールの送信、身体的接触につき等しい等の性的な言動(以下「わいせつな言動等の性的な言動」という。)を繰り返した職員は、免職又は減給とする。

ウ 相手の意思を認めないで承認の上で、わいせつな言動等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行った際には、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

2 公金官物取扱関係

(1) 横領

公金又は官物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は官物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐欺

人を欺いて公金又は官物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は官物を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は官物の盗難に遭った

職員は、戒告とする。

(6) 官物損壊

故意に職場において官物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において官物の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

(8) 諸給付の違法支払・不適正算給

故意に法令に違反して諸給付を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給付を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。

(9) 公金官物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(10) コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

3 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

(4) 暴行けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったときは、減給又は戒告とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

自己の占有する他人の物(公金及び官物を除く。)を横領した職員は、免職又は停職とする。

(7) 窃盗・強盗

他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた職員は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。  
イ 常習として賭博をした職員は、停職とする。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は、免職とする。

(11) 賄賂による権限の濫用

賄賂して、公共の場所や乗物において、公然と淫褻をかけるような著しく粗野又は粗暴な言動をした職員は、減給又は戒告とする。

(12) 淫行

十八歳未満の者に対して、金品その他の財産上の利益を対価として供与し、又は供与しようとする行為をして淫行をした職員は、免職又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。  
イ この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

ウ 酒気帯び運転をした職員は、免職、停職又は減給とする。  
エ この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職又は停職(事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職)とする。

ウ 飲酒運転をした職員に対して、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員が飲酒を知りながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員と同分量に当該飲酒運転の罰との程度等を考慮して免職、停職、減給又は戒告とする。

エ 飲酒運転以外の交通事故(人身事故を伴うもの)を死傷させ、又は重傷な障害を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。  
イ この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。  
エ この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は減給とする。

エ 飲酒運転以外の交通法規違反  
若しくは措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。  
エ この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は減給とする。

エ 飲酒運転以外の交通法規違反  
若しくは措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。  
エ この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は減給とする。

エ 飲酒運転以外の交通法規違反  
若しくは措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。  
エ この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は減給とする。

エ 飲酒運転以外の交通法規違反  
若しくは措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。  
エ この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は減給とする。

エ 飲酒運転以外の交通法規違反  
若しくは措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

5 監督責任関係

(1) 指導監督不徹底

部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠蔽、黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠蔽し、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

標準例一覽

事由		免職	停職	減給	戒告
1 一般 服務 關係	(1) 欠勤				
	ア 10日以内			●	●
	イ 11日以上20日以内		●	●	●
	ウ 21日以上	●	●		
	(2) 遅刻・早退				●
	(3) 休暇の虚偽申請			●	●
	(4) 勤務態度不良			●	●
	(5) 職場内秩序を乱す行為				
	ア 暴行		●	●	●
	イ 暴言			●	●
	(6) 虚偽報告			●	●
	(7) 違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			●	●
イ あおり・そそのかし	●	●			
(8) 秘密漏えい	●	●			
(9) 政治的目的を有する文書の配布				●	
(10) 兼業の承認等を得る手続の怠			●	●	
(11) 入札談合等に関する行為	●	●		●	
(12) 個人の秘密情報の目的外収集			●	●	
(13) セクシュアル・ハラスメント					
ア 強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為	●	●			
イ 意に反することを認識の上での性的な言動の繰り返し	●	●	●		
ウ 執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患	●	●			
ウ 意に反することを認識の上での性的な言動			●	●	
2 公金 官物 取扱 い	(1) 横領	●			
	(2) 窃取	●			
	(3) 詐取	●			
	(4) 紛失				●
	(5) 盗難				●
	(6) 官物損壊			●	●
	(7) 失火				●
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給			●	●
	(9) 公金官物処理不適正			●	●
	(10) コンピュータの不適正使用			●	●
3 公務 外 非 行 關係	(1) 放火	●			
	(2) 殺人	●			
	(3) 傷害		●	●	
	(4) 暴行・けんか			●	●
	(5) 器物損壊			●	●
	(6) 横領	●	●		
	(7) 窃盗・強盗				
	ア 窃盗	●	●		
	イ 強盗	●			
	(8) 詐欺・恐喝	●	●		
	(9) 賭博				
	ア 賭博			●	●
	イ 常習賭博		●		
(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用	●				
(11) 酩酊による粗野な言動等			●	●	
(12) 淫行	●	●			
(13) 痴漢行為		●	●		
4 飲酒 運転 ・ 交通 事故 ・ 交通 法規 違反	(1) 飲酒運転				
	ア 酒酔い	●	●		
	イ 人身事故あり	●			
	イ 酒気帯び	●	●	●	
	イ 人身事故あり	●	●		
	ウ 措置義務違反あり	●			
ウ 飲酒運転者への車両提供、飲酒運転車両への同乗行為等	●	●	●	●	
(2) 飲酒運転以外での人身事故					
ア 死亡又は重篤な傷害	●	●	●		
イ 措置義務違反あり	●	●			
イ 傷害		●	●	●	
イ 措置義務違反あり		●	●		
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反					
著しい速度超過等悪質な交通法規違反		●	●	●	
物損・措置義務違反あり		●	●		
5 非 行 性 質	(1) 指導監督不適正			●	●
	(2) 非行の隠ぺい、黙認		●	●	

※飲酒運転をした職員の場合、飲酒運転への関与の程度等を考慮し決定