

「中間とりまとめ」に対する意見等

項目	意見等		整理番号
はじめに	公務労協	退職手当が重要な勤務条件であることを踏まえ、最終報告の取りまとめに当たっては、なお慎重の上にも慎重な検討を行うとともに、公務労協から再度意見を聞く機会を設けていただきたい。	1
	経済産業省	各府省等説明会で言及されていたとおり、法制化にあたっては、各府省等と相談しながら、作業を進めていただきたい。	2
1. 検討の視点・範囲	-		
2. 現行制度の問題点	国公労連	在職中の懲戒免職処分に相当する非違行為が退職後に発覚した場合と在職中に発覚した場合との均衡をとることは、公平・公正な退職手当制度とする観点に鑑み、制度の是正を図ることが必要と考えます。	3
3. 支給制限・返納の考え方 (1) 退職手当の性格	安西弁護士	<p>1 退職手当の性格として「退職後の新生活のための生活転換資金」といった機能(6頁)は事実上ありますが、「生活保障的性格」以上に、この「新生活のための生活転換資金」ということをわざわざここに書かれ強調されますと、民間では退職金は一時金から年金化へと移行している現在、「退職後の新生活のための生活転換資金」といった面は全く考えられておりません。このように書かれますと「脱サラ事業資金」といったことも含め多様な意図をもってとられますので、「削除」されるようお願いいたします。以下、随所にこの言葉が出てきますので、すべて同じようをお願いいたします。</p> <p>またこの「退職後の新生活のための生活転換資金」という言葉が、現在民間企業では退職金については、「退職時の基本給×係数」方式からポイント制方式への移行(在職中の業績への傾斜)、退職金前払制度への移行(退職後の新生活のための生活転換資金とは全く考え方が違いますー松下電器等主要企業が退職金前払制度を導入)等の民間の流れにも反するように思われます。</p>	4

項目	意見等		整理番号
(2)支給制限・返納の法的な根拠	人事院	<p>(1)「公務員法制上の制裁」の意義</p> <p>ア 「公務員法制上の制裁」の意義如何。</p> <p>イ 退職して公務員の身分を失った者に対して、身分法上の権限を有さない「元任命権者」が「制裁」をなし得るといふ法理論的根拠は何か。</p> <p>「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とも整合する」(7頁)という説明があるが、この場合、公権剥奪を行うのが刑事罰の判断を下す裁判所によってなされるのであって、「元」任命権者が返納を命じるのとは全く事情が異なるのではないか。</p> <p>ウ また、「制裁」は、一旦確定した退職手当に係る財産権(内閣法制意見総攬1578頁)を侵害する意味での「制裁」か。そうすると、懲戒処分との関係をどのように整理するのか。</p> <p>エ 特に、当該退職手当減額・不支給・返納の処分が減給処分と本質的に変わらないことにならないか。その場合、減給処分では、人事院規則12-0第3条で、「一年以下の期間、俸給の月額五分の一以下に相当する額」と制裁の範囲を限定していることとの関係をどう整理するのか。</p> <p>※人事院規則一二〇(職員の懲戒)(昭和二十七年五月二十三日人事院規則一二〇) (減給) 第三条 減給は、一年以下の期間、俸給の月額五分の一以下に相当する額を、給与から減ずるものとする。</p>	5
	人事院	<p>(2)民間準拠の在り方</p> <p>ア 「制裁」を基本とすると、民間企業の退職手当の支給制限・返還問題の論理構成(昭和52年8月9日三晃社事件最高裁第2小法廷判決:「勤務中の功勞に対する評価が減殺」とは根本的に異なるが、民間における考え方と違える合理的理由如何。</p>	6

項目	意見等		整理番号
	人事院	<p>イ また、林野庁職員や特定独立行政法人職員に適用のある労働基準法第16条(労働契約の不履行について違約金定め禁止)及び労基法91条(減給の制裁規定の制限)と、同じく適用のある退職手当法上の「公務員法制上の制裁」との関係はどうなるのか。</p> <p>※労働基準法(昭和二十二年四月七日法律第四十九号)  (賠償予定の禁止)  第十六条 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。  (制裁規定の制限)  第九十一条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。</p> <p>(3)特定独法以外の退職手当通算法人との関係  非特定独法などの退職手当通算法人職員には、退職手当法が適用されないが、従来、退職金規程の内容を退職手当法に合わせる必要があったので同法の取扱いに合わせてきた経緯がある。しかし、今般退職手当法上「制裁としての退職手当の支給制限・返納」の考えが明確化されそれと趣旨を合わせた規程を退職金規程に盛り込むと、明らかに労働基準法第16条、第91条に違反することになり、規程を合わせられなくなると考えられるが、これをどう考えるのか。</p>	7
	安西弁護士	<p>2 「公務員法制上の制裁であると解すると、非違行為を行った本人が死亡している場合、退職手当の遺族への支給制限や相続人からの返納の制度を設けることは、理論的にあり得ない。」(7頁)とある点は、この「理論的にあり得ない」とまで言い切る点については説明不足のように思われます。その箇所以下の記載で不当利得説等正当理由が書かれていますので、ここは表現に工夫をいただければと存じます。</p> <p>ここでも、退職手当の性格について「賃金の後払いという要素」でとどめておくべきで「新生活への転換資金という性格」といったことが強調されておりますので、民間企業の退職金前払等移行の時代に、新たな退職金論争や労組から、本答申を見て、かえって「退職後の新生活への転換資金」と国家公務員の退職手当の性格として一時金が強調されているのだから、この観点から生活転換資金を加味せよとの要求といった時代逆行の火の手をあげることも懸念されます。本答申は退職金返納制度について民間をリードする機能も事実上果たしますので御留意下さい。</p>	8 12

項目	意見等		整理番号
	安西弁護士	<p>3(1)「この返納制度は、公務員の身分を有することを前提としている現行の懲戒制度とは異なる、国家公務員退職手当法独自のものとして整備することが適当であると考え。」(9頁)との点は適切と存じますが、遺族への支給制限や返納との関係で同法上の退職手当の法的性格をどのように考えるかを検討すべきと存じます。</p> <p>民間企業における退職金は労働契約上の債権であり、民事上の請求権です。そこで懲戒解雇処分を受け、あるいはそれに相当する非違事由があったときは、退職金請求権が不発生となるという請求権の不発生(いわば不支給事由の生じない限りという条件付権利)構成ではないかと存じます。したがって、遺族や相続人は、その請求権の承継(直接遺族への支給規定の場合も同様に解されます。そうでなければ遺族には就業規則は適用されないため他の生存退職社員との均衡を欠くこととなります。)構成ではないかと存じます。</p> <p>一方、退職手当法上の退職金は、公務員の任命契約の性質上、労働契約という概念が適用されず、労働の対価という労働契約法の適用はありません。</p> <p>いわば公務員制度上の支給金であり、民事上の請求権ではないといえますが、また請求権に準ずるものとして構成することもできます。つまり、次の二つの考え方ができるのではないのでしょうか。</p> <p>① 遺族への支給は、遺族等に対する債務(民事上の請求権の行使)ではなく、公務員の在職中の勤務貢献等に対する制度上の給付金で勤務上非違行為があったときは給付金が不発生となり、給付すべき退職手当というものは成立しない(給付金成立要件の不充足)と構成する。</p> <p>② 遺族への支給は、遺族が公務員本人の国に対する退職手当の請求権的地位を承継するもので、本人の請求権が不発生要件に該当する以上、遺族には請求権を行使すべき権利が成立していない。</p> <p>といった法的構成も可能ではないかと存じます。</p> <p>要は、退職手当の経済的性格は検討されていますが、退職手当の法的性格の検討(特に遺族との関係の問題もあり)がさらに検討が必要ではないのでしょうか。</p>	9

項目	意見等		整理番号
	川出教授	<p>退職手当の支給制限及び返納の法的な根拠については、退職手当が持つ勤続報償としての性格を前提に、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著しく害する行為があった場合には、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ため、退職手当を受け取る地位ないし権利が否定されるという構成が、退職後に懲戒処分相当の事情が発覚した場合の本人からの返納のみならず、遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度を含めて、あらゆる制度を統一的に説明できるという意味で、最も簡明な構成ではないかと思えます。この場合は、行政庁による当該公務員の行為に対する否定的評価を前提として不利益な措置を行っていることになりませんが、個人に対する非難を前提とするものではない点で、制裁とは異なります。そのうえで、公務員本人に対する支給制限ないし返納については、「中間とりまとめ」が指摘するとおり、その公務員個人に対する非難を前提とした公務員法制上の制裁という側面も付け加わると考えればよいのではないかと思えます。</p>	10
	国公労連	<p>支給制限・返納の考え方では、賃金の後払い・退職後の生活保障としての性格があることをふまえるならば、信用失墜行為によってこれらの要素がすべて消去されるものではないと考えます。</p>	11
	人事院	<p>「賃金の後払いともいうべき要素があることは否定できない」について</p> <p>ア 「賃金の後払い」の意義如何。本来毎月決まって支給すべき賃金を一部積み立てて退職時に支払うという意味か。そうであれば、その部分を剥奪することはいかなる場合であっても憲法第29条に違反するのではないか。それとも、「条件付きで退職時に最後にまとめて支払う賃金」を意味するのか。そうであれば「勤続報償」とどこが違うのか。</p> <p>※日本国憲法(昭和二十一年十一月三日憲法) 第二十九条 財産権は、これを侵してはならない。 ② 財産権の内容は、公共の福祉に適合するやうに、法律でこれを定める。 ③ 私有財産は、正当な補償の下に、これを公共のために用ひることができる。</p> <p>イ 「勤続報償」と「賃金の後払い」とが異なる概念であるとする、退職手当の支給額のうち、それぞれの要素は退職手当額の何割をそれぞれ占めていると考えているのか。</p>	13
4. 支給制限・返納制度の内容 (1) 返納事由の拡大とその範囲	人事院	<p>「懲戒免職処分に相当する在職中の非違行為」について</p> <p>ア 「現行の懲戒制度とは異なる、国家公務員退職手当法独自のものとして整備する」としているのに、「懲戒免職処分に相当する」概念を使うことの合理的理由如何。何故、民間企業の退職金にかかる判例の趣旨に則った別個の概念(例えば、「功績を没却する非違行為」など)を使わないのか。</p>	14

項目	意見等		整理番号
	農林水産省	「懲戒免職処分に相当する非違行為」の具体的内容について、「事例の積み重ね」により明確化するとあるが、その過程において、不統一な取扱いが生じないよう、判断事例の共有化、データ・ベース化を図るべきではないか。	15
	公務労協	『在職中の「懲戒免職に相当する非違行為」が退職後に明らかとなった場合』、返納を求めることができることにする場合には、「懲戒免職に相当する非違行為」については、これから「事例の積み重ねを経て明確化する」のではなく、これまでの懲戒免職の事例(争いのないものに限る)に照らして厳格に法定すべきである。	16
(2)返納事由を拡大する場合の範囲(退職後の非違行為)	-		
(3)支給制限制度の在り方	公務労協	懲戒免職や禁錮以上の刑の確定の場合に、非違の程度に応じた一部支給制限や一部返納制度を新たに設けること、執行猶予付きの禁固以上の刑の確定の場合の一部支給制限等の導入は当然のことである。 なお、懲戒免職処分以外の懲戒処分を受けた後、3か月以内に退職した場合には退職手当額全体が相当削減されることから、一部支給制限等の導入との整合性を確保するために調整額相当の退職手当の不支給措置を廃止することは必要なことと考える。	17 19
	人事院	⑤の「しかし、現在、限界事例について、…評価することができる。」について 懲戒免職処分は、非違行為をなした職員を公務内に留めておくことが妥当か否かで判断すべきものであって、退職手当の支給・不支給は本来直接関係しないはずであるが、実際に退職手当の支給・不支給が懲戒免職処分の可否の判断に影響を与えたと考えられる根拠はあるか。根拠がない場合は、「実態があるとも考えられる」という誤解を招く表現は避けるべきではないか(「可能性も考えられる」など実態とは別の表現に変更できないか)。	18
(4)一部支給制限制度を創設した場合の基準	財務省	一部支給制限制度創設にあたっては、①に「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。」とあるが、これは、以下の何れの考え方に基づき制度化の検討がなされるのか、確認させていただきたい。 (1)不支給を原則とし、考慮要素を積み上げた結果に基づき、一定の割合を支給する。 (2)全額支給を原則とし、考慮要素を積み上げた結果に基づき、一定割合を減額し、支給する。	20

項目	意見等		整理番号
	公務労協	<p>一部支給制限等の基準については、「事例の積み重ねによって判断されていくことになる」としているが、これは支給制限の程度を当局の裁量にゆだねるものであり、非違行為の程度と減額の程度に関して不統一があっても良いとする考え方になっている。退職手当は職員の労働債権であり、それを当局の一方的な裁量で減額できる仕組みにすることには問題がある。したがって、法律で支給制限等の程度に関する基本的な基準(「過去の功績の没却」の程度との関係が基本となるべき)を明記することを追求すべきである。</p>	21
	国公労連	<p>退職手当の支給制限では、公務上・公務外、処分の程度等に応じたものとするとともに、制限の内容を明示することが望ましいと考えます。</p>	22
	金融庁	<p>退職手当とは、職員の退職と連動して、職員側に債権(受給権)が発生し、国側には債務(支払義務)が発生するものであり、退職手当の一部支給制限制度を設けることは、国の債務を一部免除することとなることから、その基準については、国側の恣意的運用とならないよう考慮要素を列挙するだけに止まらず、明確な基準を設けるとともに公平な執行を担保するシステムが必要である。</p>	23
	経済産業省	<p>一部支給制限及び一部返納について、省庁間のバラつきによる不平等等が生じないように、可能な限り、「明確な基準の策定」、「定量的な指標の策定」及び「考え方の明示」を御検討いただきたい。</p>	24
	国土交通省	<p>一部支給制限、一部返納をさせる制度の創設に際しては、その一部の割合(又は金額)について具体的かつ明瞭な基準の設定を図られたい。</p>	25
	公務労協	<p>「事例の積み重ねによって判断」する場合でも「考慮要素を列挙」するとのことだが、客観的事実に即した要素に限定することとし、「日頃の勤務態度、非違行為後の対応等」は当局の恣意が入り込む余地が大きいため除外すべきである。また、退職手当が果たしている機能を踏まえた場合、「家庭の経済状況等」の要素を考慮することは当然であり、重要なことである。</p>	26 29

項目	意見等		整理番号
	財務省	<p>一部支給制限制度及びこれに準じることとされている一部返納制度の基準に盛り込むべき考慮要素の中に、「家庭の経済状況」があるが、これは家族構成や配偶者・子息の収入の有無や扶養の状況など、まさに職員一人ひとり異なると思料されることから、以下の点について確認させていただきたい。</p> <p>(1)経済状況を判断する要素としての「家庭」の範囲をどのように捉えるべきとお考えか。</p> <p>(2)適正な判断を行うためには、職員又は元職員のプライバシーに関する事柄を精緻に確認する必要があると考えるが、実効性担保のための方策については、どのようにお考えか。</p>	27
	安西弁護士	<p>3(2)返納制度の設定に関しても「生活転換資金」の「機能も踏まえて」(10頁)とあり、退職後の消費の点につき「家庭の経済状況」を諸般の事情の中に加えられておりますが、「不当利得」「公務員の性格」「公務員法上の制度」等を理由とする返納制度に、「家庭の経済状況」を加えることは、不適当と思われま。いやそれ以上に国が返納を求める他の不正行為等による返還、返納請求にも「家族の経済状況による返納の縮減」の類推適用すべきとの主張及びいろいろな返納制度に悪影響を与えるのではないのでしょうか。</p> <p>公務員は身内の公務員から不当利得等を返納させるのに「家庭の経済状況」を加味しながら、民間から返納させることについて「家庭の経済状況」を加味しないのは「身勝手ではないか」といった主張が予想され、あまりに「情に流されすぎ」た理論ではないかと思われま。</p>	28
	公務労協	<p>懲戒免職等の事由については、業務上または私生活上の行為があるが、後者については、公務員であることを理由として過度に厳しい生活態度等を求めたり、政治活動など国民としての権利の行使を制限することに繋がるものがあってはならず、懲戒制度の在り方と合わせ、より慎重に判断する仕組みとすべきである。</p>	30
	人事院	<p>③の「職務外の非違行為であっても、飲酒運転による交通事故のように厳格な懲戒処分の対象とされているものについては、退職手当の支給制限についても厳しくせざるを得ない」について</p> <p>ア 懲戒免職処分から離れて、あるいは懲戒免職処分の類型を2つ以上に分けて退職手当の支給制限の程度を変えるときに、私的行為に関して、結果として厳しい「懲戒免職処分」になっていることを理由として退職手当を全額不支給とするという説明では、「私的な非違行為については懲戒免職になっていれば全額不支給にする」というのと同じことであって、むしろ私的行為に厳しくしてしまうのではないか。むしろ、公務における功績、公務秩序の観点から、流職、横領など、職務と密接なものほど厳しくするという考えを基本にすべきではないか。</p>	31



項目	意見等		整理番号
	安西弁護士	<p>イ 厳格な懲戒処分の対象とされているものとは具体的には何を指すのか。(例えば、「懲戒処分の指針」に掲げた標準例の中ではどれに該当するのか。)また当該非違行為に該当すると考える基準は何か。</p> <p>4 「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。」(12頁)とありますが、執行猶予が付された場合に一部支給制限とするのは問題と存じます。</p> <p>公務員の不祥事については、地位が高いほどそれぞれの業績等やその後の社会的非難、制裁を考慮して、「社会的な制裁も十分受けている」等として、執行猶予が付されたことも多く、「禁錮以上の刑に処せられる」ことは失職事由であり、任命資格事由でもありますから、執行猶予が付されたから、退職金の支給制限は一部にとどめるという考え方は全く筋違いではないかと存じます。</p> <p>むしろ、その場合は罪状(犯情)により、公務外非行で執行猶予が付された場合を考慮することはあっても「公務遂行上の犯罪」でありながら執行猶予が付されたから退職金は一部支給するというのでは、またそれが懲戒免職との差がありすぎると考えるのも問題でしょう。</p> <p>民間企業はもっと厳しく、不支給事由が懲戒処分手由ともとらえており、公務員の場合には禁錮以上の刑に処せられながら執行猶予がついたから一時差し止めていた退職金の一部を支給するというのでは、ここでも「公務員は身内に甘い」という批判をうけるのではないのでしょうか。</p> <p>したがって「執行猶予と退職金の支給」をからませるのは、刑事上の執行猶予制度の運用の点からみても、単に犯情のみではく反省の程度、再犯の可能性、被害弁償等諸事情が考慮されます。そこで「反省の程度が良いから執行猶予になった」という場合、それを理由として退職金を支払うということもあり得ることになりますので、これは筋違いに思われます。</p>	32
	財務省	<p>禁錮以上の刑が確定し、失職した場合であっても、執行猶予付きの場合には刑事責任上の運用実態等を踏まえた取扱とすることも可能、とのことであるが、付いた執行猶予期間の長短も含め、今後の検討が行われるのか、確認させていただきたい。</p>	33
	公務労協	<p>また、返納制度の基準の設定について、「退職後の経過年月、家庭内の経済状況等」を考慮することは当然のことであり、支給制限以上に慎重に行われる必要がある。</p>	34

項目	意見等		整理番号
(5)遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度	人事院	<p>②のウ「民間企業の就業規則は、本人との労働契約の内容を規定するものであり、遺族や相続人についてまで拘束する規定を置くことは考えられない」について</p> <p>退職手当の支払の方法は、就業規則の必要記載事項となっている(労基法第89条第3号の2)。労働者が死亡した場合に誰に払うかは当然就業規則記載事項であって、例えば「本人が死亡した場合は、事実上の婚姻関係にある者がいた場合にはその者に支払い、戸籍上の配偶者には支払わない」という規定をすることは法律上有効であると考えられる。この規定は別に「戸籍上の配偶者を拘束」しているものではないが、現実に「戸籍上の配偶者」には退職手当が支払われず、仮に支払を受けていれば返還を求められるものである。</p> <p>また、「本人に懲戒解雇事由があり、特に当社に甚大な損害を与えた場合には、本人及びその相続人には退職手当を支払わない」旨の規定が法律上無効と当然には決めつけられないのではないか。</p> <p>これらのことから、就業規則の法的性格論で遺族への退職手当の不支給・返納の是非を判断するのは適当ではないのではないか。</p> <p>※労働基準法(昭和二十二年四月七日法律第四十九号) (作成及び届出の義務) 第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項</p>	35
	厚生労働省	<p>「民間企業の就業規則は、本人との労働契約の内容を規定するものであり、遺族や相続人についてまで拘束する規定を置くことは考えられないこと」については、事実誤認であるおそれがあるため、事実関係を確認の上適切な表現に修文されたい。</p> <p>《理由》</p> <p>1. 退職手当の決定、計算及び支払の方法に関する事項は、労働基準法第89条第3号の2によって就業規則の必要記載事項とされており、労働者が死亡した場合の退職手当の支払に係る遺族や相続人に対する支給制限や返納について、就業規則に規定することも考えられる。</p> <p>2. また、就業規則にそのような返納規定がある場合において、遺族や相続人が返納しない場合には、企業側から当該遺族や相続人に対して、不当利得としてその返還を請求することが可能であると考えられる。</p> <p>3. したがって、「中間とりまとめ」の該当箇所における「遺族や相続人についてまで拘束する規定を置くことは考えられない」との記述が、「遺族や相続人について支給を制限すること又は返納を求めることはできない」との意味であるならば、当該記述は事実誤認である。</p>	36

項目	意見等		整理番号
	公務労協	<p>遺族への支給制限はやむを得ないが、本人の場合と同様に「家庭の経済状況等」の要素を考慮するほか、私生活上の行為を事由とする場合には、より慎重に判断する仕組みとすることにより、遺族の生活の維持に配慮したものとすべきである。</p> <p>「相続人からの返納」については、相続人に非違がないことに加え、すでに支給され、消費されている可能性が高いことから、制度化すべきではないと考える。</p>	37
	国公労連	<p>返納の制度では、遺族や相続人に責任がないことから、強制的な制度とすることは望ましくないと考えます。</p>	38
	川出教授	<p>現行法上は、公務員が在職中に死亡した場合には、遺族が退職手当を受け取る直接の主体となっています。しかし、この場合の退職手当の性格を専ら遺族の生活保障と捉える考え方をとるのであればともかく、そうでないとするれば、その実質は、死亡した公務員が本来持っていた退職手当を受け取る地位ないし権利が引き継がれていると見るべきだと思われます。そうだとすれば、退職手当の支給制限の法的根拠についての上記の理解によれば、死亡した公務員に非違行為があった場合に、遺族への支給制限を行うという制度を設けることは十分に説明可能です。前述したとおり、それは、非難を前提としたものではありませんので、非違行為に責任のない遺族が対象となっても何らおかしくはありません。</p> <p>そのうえで、退職手当が支給された後に本人が死亡した場合に、相続人に返納を求めることができるかについては、本人が生きていればその退職手当を返納させることができる事情があったのであれば、相続人は、本来、それに見合う金銭を相続できなかったわけですから、その返納を求めることも、理論的には問題はないと思われます。もっとも、「中間とりまとめ」が指摘しているとおり(17頁・④)、その実施にあたっては、様々な問題が生じる可能性があります。それは実際の適用場面において考慮すべき事柄であり、それゆえに返納制度自体を否定することは、遺族に対する支給制限と不均衡であるとの批判を免れがたいと思われます。</p>	39
	金融庁	<p>意見の一部に、本人が死亡した場合の支給制限・返納制度について、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との意見があったが、現実的に国側から自主的な対応を促すのは困難であり、また、国側の圧力とも取られかねない。したがって、自主的な判断に委ねることには限界があること、公平性・納得性を担保する観点から制度を明確化する必要がある。</p>	40

項目	意見等		整理番号
(6)その他	防衛省	<p>報告書において返納命令を行い得る期間については、「公訴時効や不当利得返還請求権の時効など…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。」とされている。退職した職員の在職中の非違行為について懲戒免職相当を立証するためには会計書類や人事管理書類等の証拠書類が必要となるが、それら書類の保存期間が概ね5年間とされているため、長期の返納命令を行い得る期間を設定しても証拠が散逸しており事実調査が困難となる可能性が高く、関係書類の保存期間を考慮して退職から5年程度とすることが望ましい。</p>	41
	公務労協	<p>いったん受給した退職手当について、いつまでも返納を求められる可能性があるのは法的安定性の観点から問題であるから、返納命令を行える期間は、退職手当の請求権との見合いで5年以内とすべきである。</p>	42
	国公労連	<p>法的安定性の観点から、退職手当の受給権が発生した日を起点として、時効を設けることが望ましいと考えます。</p>	43
	文部科学省	<p>「中間とりまとめ」による退職手当法の改正を法案化した際は、施行後に発生した事案についてのみ適用するものと史料できるが、遡及して適用させる考えはあるのか。</p>	44
	人事院	<p>④[出向中の行為]について</p> <p>退職手当通算法人である非特定独法は、民間の労働関係法規が全面的に適用される法人である。この非特定独法の職員であった期間中の非違行為について退職手当の支給制限・返納を考えるのであれば、まず、上記1(3)の問題を解決しないとできないのではないかと。さらに、非特定独法時代の非違行為は非特定独法時代の退職手当に限って影響させるなど、「民間に対する功績」と「公務に対する功績」は分けて考えるべきではないかと。</p>	45
財務省	<p>[出向中の行為]に「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は、…(中略)…退職手当の支給制限・返納事由の対象とすべきであると考えられる。」とあることから、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対し退職手当法上の制裁措置を課すのであれば、公務部内の秩序維持の観点から、出向中の非違行為が公務復帰後に発覚し、引き続き行為者が公務部内に留まるような場合などにおいて、国家公務員法上の制裁措置を課すことについても、今後検討すべき課題であると考えます。</p>	46	

項目	意見等		整理番号
5. 支給制限・返納処分の手続	会計検査院	<p>「中間とりまとめ」本文P. 20中の下記2箇所について、以下のように修正して、第三者機関の位置付けが各省各庁から独立したものであることを明確にすることにより、本院の独立性に十分配慮していただきたい。</p> <p>ア 枠内冒頭の文章  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(内閣官房や内閣府を含む。以下同じ。)に属さない独立した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。</p> <p>イ ②の4行目の文章  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。そして、このような第三者機関は、その性格上、各省各庁に属することなく、第三者の立場から処分に関与することとする必要がある。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。</p> <p>(注)下線部分は追記を、取り消し線部分は削除することを意味する。</p> <p>(説明)</p> <p>① 会計検査院の独立性について  本院は、その名称及び国の収入支出の決算を検査するという基本的な権限が憲法第90条第1項に規定されていること、また、この規定が憲法の「内閣」の章ではなく、「財政」の章に置かれていることから、内閣に対して憲法上独立の地位を有する機関であるとされており、そのことは、会計検査院法第1条においても、「会計検査院は、内閣に対し独立の地位を有する。」と明らかにされている。</p> <p>このように本院が憲法上内閣から独立した機関とされているのは、本院が、他の機関から干渉を受けることなく検査を行うこと、及び、検査の結果について公正・厳正な判断がなされることが必要とされているからである。</p> <p>② 「5. 支給制限・返納処分の手続」の記述内容について  「中間とりまとめ」の「5. 支給制限・返納処分の手続」において、「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」と記述され、また、「事実関係についての具体的な調査は、…各省各庁が行うものとする」と記述されている。</p> <p>本院の職員の場合、第三者機関の諮問対象となる非違行為が、会計検査において行われ、又は会計検査に関連したものとして行われることが考えられるが、もし第三者機関が内閣(又は特定の府省)に属することとされた場合、次のような問題がある。</p>	47

項目	意見等		整理番号
		<p>ア 内閣に属する機関が、内閣から独立した機関である会計検査院(会計検査院長)の行う処分に関与したり、調査を求めたりすることは、会計検査院の独立性を侵害するおそれがある。</p> <p>イ 内閣に属する機関が、本院の検査活動に関して調査を行ったり、事実認定を行ったりすることを通じて、本院の検査活動の個別具体的な内容に深く関与することとなり、本院の独立性を侵害するおそれがある。</p> <p>ウ 現に検査を実施中又は検査の結果をとりまとめている段階において、当該検査事項に関し、内閣に属する機関が事実関係の調査等を実施した場合には、当該調査等により本院の公正・厳正な判断に影響が生じることも十分に考えられ、本院の独立性を侵害するおそれがある。</p> <p>したがって、各省各庁に共通する第三者機関が関与することとする場合、その対象に本院(の職員による非違行為)が含まれるかどうかということも含め、本院の独立性を侵害することのないよう、慎重に制度設計を行う必要がある。具体的には、第三者機関がどこに設置されるのか、その組織、人員及び権限等はどのように規定されるのかといったことについて、早めに本院に協議していただく必要がある。</p> <p>※日本国憲法(昭和二十一年十一月三日憲法)  第九十条 国の収入支出の決算は、すべて毎年会計検査院がこれを検査し、内閣は、次の年度に、その検査報告とともに、これを国会に提出しなければならない。  ② 会計検査院の組織及び権限は、法律でこれを定める。</p>	
	衆議院事務局	国会職員と政府職員との懲戒処分の法体系・制度の違いによる支給制限・返納処分の手続の在り方、特に第三者機関の性格付けについては、立法府の独立性を念頭において慎重に検討を進められたい。	48
	衆議院法制局	国会職員の処分に行政の機関が関与する仕組みを創設することは、適当でない。 国会職員(特別職職員)の支給制限・返納処分の手続については、別途、国会の機関において検討すべき旨、最終報告書において付言願いたい。	49
	参議院事務局	国会職員(特別職職員)の支給制限・返納処分の手続については、引き続き慎重に検討を進めていただきたい。	50
	国立国会図書館	国会職員について、第三者機関が行う支給制限・返納処分の手続については引き続き検討されたい。	51

項目	意見等		整理番号
	最高裁判所	<p>返納処分の手続において、各省各庁に共通する専門的な第三者機関が処分に関与することとし、その関与の仕方としては、各省各庁から諮問を受けて答申を行う諮問機関型が適当とされているところ、この第三者機関が行政府のいずれに設置されるにせよ、司法機関である最高裁判所が、行政機関である当該第三者機関に諮問するのは相当ではないというべきである。本制度の法制化にあたっては、行政府に設置される第三者機関とは別に、最高裁判所において第三者機関を設置することができるよう配慮されたい。</p>	52
	国公労連	<p>新たに設けようとする第三者機関には、民間労使紛争における例にならって、各省各庁の代表(使用者代表)と労働者代表(職員団体の任命)を加えた構成とし、処分後の無用な紛争を避けるようにすべきと考えます。</p>	53
	警察庁	<p>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の手続きに関与することが適当と考えられる「各省各庁に共通する」「各省各庁から独立した専門的な第三者機関」のイメージについて、具体的に教示されたい。</p>	54
	公務労協	<p>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の手続きとして、専門的な第三者機関の関与は当然のことであり、人事院に行わせることとすべきである。決定についても第三者機関が行うべきとも考えられるが、返納処分が行政処分であることを踏まえれば、責任との関わりにおいて「諮問型」とすることもやむを得ないと考えられる。いずれの場合でも、事前に本人・遺族等(代理人を含む)からの意見聴取の仕組みを設けるべきである。</p>	55
	人事院	<p>「懲戒免職処分に相当する在職中の非違行為」について  イ 返納処分に「各省各庁から独立した専門的な第三者機関が関与することが適当」とあるが、第三者機関は具体的にはどのように関与するのか(諮問機関にも事実関係についての具体的な調査を自ら行う権限を付与することが必要と考えられるとあるが、どのような調査を行うことを想定しているのか)。(20頁以下5②、③、④、⑧について同じ。)</p>	56
	警察庁	<p>現行制度において、退職手当の支給制限は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ているというが、遺族への支給制限制度を創設する場合であっても事実行為となるのか、見解をうかがいたい(なお、「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」とされている。)</p>	57

項目	意見等		整理番号
	財務省	<p>現行退職手当制度上の行政処分(一時差止処分及び返納処分)は、財政法に規定する各省各庁の長が行うこととされている。「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、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」とあるが、一部支給制限制度が創設された場合、当該行政処分は懲戒権者(例えば外局の長)が行える仕組みとなるのか確認させていただきたい。</p>	58
	文部科学省	<p>第三者機関の関与は、返納の場合に限られており、現職職員への一部支給制限の場合は合理的な見地から各省庁の判断によることが適当する整理となっているが、この場合、制度官庁が作成すると思われる指針等によってのみ各省庁が判断するとなると運用上バラツキが生じないか。</p>	59
	公務労協	<p>一部支給制限制度を創設する場合には各府省が行う行政処分となるが、その指針については、懲戒処分の指針を人事院が示していることからすれば、同様に人事院が示すこととすべきである。なお、仮に退職手当の所管大臣が指針を示すこととした場合においては、少なくとも「人事院の意見を聞いて示す」こととすべきである。</p>	60
	人事院	<p>一部支給制限は直接処分型、全部返納命令は諮問機関型というのは読み取れるが、一部返納命令はいずれの型になるのか。一旦支給した退職手当を返納させるものであるので、直接処分型はなじまないと考えるが、如何。</p>	61
	財務省	<p>被処分者が死亡している場合の退職手当の支給制限・返納を制度化するのであれば、遺族あるいは相続人からの審査請求についても整備する必要があると考える。</p>	62
	公務労協	<p>返納・支給制限のいずれの場合においても、行政不服審査制度の対象とすることは当然のことである。</p>	63
	人事院	<p>「懲戒免職処分に相当する在職中の非違行為」について  ウ 返納処分に対し被処分者が処分に不服がある場合、「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」とあるが、どのような内容のものを考えているのか。懲戒処分であれば人事院の不利益処分審査制度により処理されるが、手続的保障の度合いのバランスについてどう考えるのか。(20頁以下5②、③、④、⑧について同じ。)</p>	64



項目	意見等		整理番号
	人事院	<p>ア 人事院の不利益処分審査において、懲戒免職処分を取消又は修正した場合、別個の処分である退職手当の支給制限処分はどのようになるのか。人事院が懲戒免職処分を取り消す場合、あるいは、懲戒免職処分は取り消さないが、一部の非違行為事実について認められないとの判断を行った場合、その判断に応じて退職手当の支給制限処分も変更すべきこととなる場合があるのではないか。</p> <p>イ 逆に、支給制限処分が、事後救済機関により取消又は修正される場合、その事実認定、判断について、人事院の不利益処分審査における事実認定、判断と齟齬が来さないように人事院の判断を待つなどの調整が必要となるのではないか。</p>	65
	財務省	<p>退職した元職員の非違行為が、職務に関連したものであれば、各府省での把握漏れはほとんどないと思われるが、職務外の非違行為については、当局側で把握することは困難であり、仮に新聞等で報道されるような事件であっても、勤務していた地域と報道された地域が異なる場合や、退職後に姓が変わっている場合など、すべてを把握できないおそれもあることを考慮する必要がある。</p> <p>また、当局側が非違行為を把握した場合であっても、退職後の転居先が不明の場合など、元職員に連絡がとれない場合も想定されるが、どのようにお考えか。</p>	66
	警察庁	<p>「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。」「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」との認識に立たれているにもかかわらず、「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、追及するための端緒情報の収集や事実認定が困難と考えられることから、捜査当局等からの情報提供を可能とする仕組みを別途検討するべきである。」と主張する理由如何。矛盾しているのではないか。</p>	67

項目	意見等		整理番号
	警察庁	<p>「㊟ 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、追及するための端緒情報の収集や事実認定が困難と考えられることから、捜査当局等からの情報提供を可能とする仕組みを別途検討するべきである。」について、具体的な内容が不明であるが、所要の制度設計を行うに当たっては、捜査中の事件については情報を提供することはできないこと、また、捜査を終結した事件については、刑事訴訟法第47条において、訴訟に関する書類の公開が禁止されていること及び情報提供により当該事件に係る事後捜査や他事件の捜査に支障が生じるおそれがあることから、慎重な検討をお願いしたい。</p> <p>※刑事訴訟法(昭和二十三年七月十日法律第百三十一号) 第四十七条 訴訟に関する書類は、公判の開廷前には、これを公にしてはならない。但し、公益上の必要その他の事由があつて、相当と認められる場合は、この限りでない。</p>	68
	法務省	<p>標記について、「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、追及するための端緒情報の収集や事実認定が困難と考えられることから、捜査当局等からの情報提供を可能とする仕組みを別途検討するべきである。」とあるが、捜査関係書類を含む刑事事件に係る訴訟に関する書類については、当該書類が公開されることにより、被疑者・被告人その他の訴訟関係人の名誉その他の利益を侵害するおそれがあるとともに、捜査・裁判の面にも不当な影響を及ぼすおそれがあると考えられることから、公判に提出されたもののほかは、刑事訴訟法により原則公開を禁じられ、捜査当局からの情報提供は、相当慎重であるべきと解されており、まして、一定の場合に、捜査当局の方から積極的に情報提供をするというのは、捜査の目的を大きく逸脱するものであって、極めて困難である。</p> <p>公務員の非違行為が刑事事件となった場合の、懲戒処分等のための各省庁からの照会については、現在でも、行政上の共助の観点から、事件の処分結果及びその内容等について、公益上の必要性、その他理由があつて相当と認められる場合に個別に提供し、また、裁判書についても、謄本の請求があつた場合は、具体的事案に応じて保管検察官の判断により提供するなどの協力をしているところであるが、それを超えて、捜査情報を裁判以外のために用いるシステムを構築するというのであれば、捜査の本質自体を変容させるものと言わざるを得ない。</p> <p>また、捜査当局は、捜査等に際して、当該被疑者又は被告人の身分が元国家公務員であることを網羅的に把握しているものではない。</p> <p>そこで、御指摘の「捜査当局等からの情報提供を可能とする仕組み」について、具体的にどのような情報を、どのような時期に、どのように得ることを想定されているのか、明らかにされたい。</p>	69