

## 各省各庁等における支給制限・返納等の件数

## 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	支給制限の内訳		調整額 不支給	返納
		懲戒免職	失職		
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13年	5	2	3	0	—
平成14年	3	3	0	0	6
平成15年	3	2	0	1	9
平成16年	4	4	0	0	4
平成17年	3	3	0	0	5
平成18年	5	4	1	0	—
平成19年	6	4	0	2	—
計	30	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

# 退職手当の調整額に関する関係条文

## ◆国家公務員退職手当法

(退職手当の支給制限)

### 第八条 (略)

2 一般の退職手当のうち、第六条の四の規定により計算した退職手当の調整額に相当する部分は、次の各号のいずれかに該当する者には、支給しない。

一 第三条第一項及び第五条の二の規定により計算した退職手当の基本額が零である者並びに第三条第二項に規定する傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職した者に該当する者でその勤続期間が九年以下のもの(第六条の四第四項第三号に掲げる者を除く。)

二 その者の非違により退職した者(前項各号に掲げる者を除く。)で政令で定めるもの

## ◆国家公務員退職手当法施行令

(その者の非違により退職した者)

第九条の五 法第八条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八十二条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。

## ◆国家公務員退職手当法の運用方針

### 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。

二 その者の非違により退職したものがどうかについては、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 法律の規定に基づく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、民法第四百三十三条の規定を準用するものとする。

## ◆国家公務員法

(定年による退職)

第八十一条の二 職員は、法律に別段の定めのある場合を除き、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の三月三十一日又は第五十五条第一項に規定する任命権者若しくは法律で別に定められた任命権者があらかじめ指定する日のいずれか早い日(以下「定年退職日」という。)に退職する。

- 2 前項の定年は、年齢六十年とする。ただし、次の各号に掲げる職員の定年は、当該各号に定める年齢とする。
  - 一 病院、療養所、診療所等で人事院規則で定めるものに勤務する医師及び歯科医師 年齢六十五年
  - 二 庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるものの年齢六十三年
  - 三 前二号に掲げる職員のほか、その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより定年を年齢六十年とすることが著しく不相当と認められる官職を占める職員で人事院規則で定めるもの 六十年を超え、六十五年を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢
- 3 前二項の規定は、臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員には適用しない。

(定年による退職の特例)

- 第八十一条の三** 任命権者は、定年に達した職員が前条第一項の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、同項の規定にかかわらず、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して一年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。
- 2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるときは、人事院の承認を得て、一年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して三年を超えることができない。

(懲戒の場合)

- 第八十二条** 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る。
- 一 この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令(国家公務員倫理法第五条第三項の規定に基づく訓令及び同条第四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つた場合