

国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会（第2回）

平成19年12月21日（金）

【塩野座長】 それでは時間になりましたので、始めさせていただきます。

本日の第2回会合の予定でございますが、民間企業と地方公務員の退職金制度の実態につきまして、財団法人労務行政研究所の園田調査室長兼編集部長と、総務省自治行政局公務員部の前田給与能率推進室長をお招きしております。それぞれについてヒアリングを行い、その後に前回の会合において委員からご要望・ご指摘のあった件について事務局から説明いただき、さらに意見交換を行うと。そういう次第を予定しております。

それではまず最初に議事次第の2つ目、民間企業における退職金制度につきまして、ヒアリングに先立ち、事務局から概要の説明をお願いします。

【中島参事官】 それでは、後ほど、労務行政研究所のほうから詳しいご説明があるかと思いますが、政府のほうで把握しております、民間企業の退職給付の調査の概要について、簡単にご説明させていただきます。

資料1-1、最近の調査といたしましては、昨年11月に人事院により民間企業退職給付調査というものが行われ、公表されております。それによりますと、企業規模50人以上の民間企業で回答のあった企業のうち、退職給付制度のある企業は92%であったと。そのうち企業年金と退職一時金両方ある企業が44%、企業年金のみの企業が14.5%、退職一時金のみの企業が41.5%と。こういう状況でございました。また、その調査の中で、退職給付制度をどういう理由で設けているのかというものがございまして、それによりますと、一番多いものが「老後の生活保障」、次が「長期勤続の促進」、その次が「優秀な従業員の確保」といったものでございました。その下でございまして、退職給付の支給平均額、これは勤続年数によって非常にばらばらになりますので、この調査の中では、退職者が最も多い層ということで例示がなされております。定年についていいますと、勤続41年、平均いたしますと2,706万8,000円と。その内訳を見ますと、企業年金、これは将来に向かってもらうものを退職時の現価に割り引いた金額が1,596万5,000円、ただしその中で選択一時金ということで、年金を退職時に受け取ったものが533万円と。一方で退職一時金の平均は1,110万2,000円であったということでございます。同様に、会社都合でやめた者の中では、勤続32年というところが一番多い層

でございます、その平均が、ここにありますように2,966万円。そのうち、企業年金現価額が1,325万円、うち実際には選択一時金で払われたものが425万円。また退職一時金が1,640万円というようなデータでございます。詳しくは、今回お配りしている資料の一番下に青い冊子がございますので、ご関心のある方はまた後ほどご覧いただければと思います。

続きまして、資料1-2でございます。民間企業における退職金の支給制限ということで、これは総務省の人事・恩給局が民間に委託調査をしたものから作成した資料でございます。今年10月に調査票の送付を行っておりまして、今回、この会議に間に合わせるべく、10月末時点で回答のあった企業の回答票の中で、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578社について、中間集計をした結果でございます。また後ほど、労務行政研究所のほうから同様の調査で、より詳細なものが出てまいりますので、こちらのほうは簡単にご紹介させていただきますと、まず懲戒解雇時においては「全額不支給」とお答えになった企業が56.7%と。次が30.6%で「個別に検討」を行うと。一方、諭旨解雇時については、回答企業の56.9%が「個別に検討」、15.1%が「全額支給」という回答状況でございました。一番下のところに、懲戒解雇時に「個別に検討」とすると回答した企業につきましては、電話で一部の企業24社について追跡調査を行って確認したところ、原則として退職金不支給としている企業が半分、減額支給規定のある企業が19社、実際の決め方としては懲罰委員会といったような社内の委員会を設けて対応を決定している企業が半数と。その際に、せっかく電話調査したものですから、返納規定のようなものがありますかと。この24社について、そのような質問をしましたところ、1社から、そういった規定があるという返答がございました。それが次のページでございます。

まずこの会社の概要を少し申し上げますと、東証一部上場の大企業でございます。まずその会社の不支給についての規定でございますが、「次の各号の一に該当するときは退職金の全部又は一部を支給しないことがある」という規定がございまして、(1)のところが「懲戒処分により解雇又は諭旨退職とされたとき。」(2)ですが、「(1)の処分を受けるべき行為のあった者が、その処分前に死亡したとき。」という規定が既にごございました。(3)ですが、「別に定める通常の退職手続によらず退職し、会社に著しい不利益を与えたとき。」これは具体的には、別の社内規程で定められた手続によらずに退職した場合ということでございます。下のほうに、この規定を設けるに至った経緯についてヒアリングした

状況を書いてございますが、(1)については30年ほど前から、(2)については20年ほど前からある規定だそうですが、もう前のことですので、導入の背景についてはよくわからないということでした。それから、私どもにとって関心の高い(2)の死亡したときに払わないという規定については、実際には適用されたことはないということでした。その次の3つ目の・ですが、どういった手続で不支給とするのかといういろいろ聞いてみましたところ、まずは一般的には、社会的事件として発覚、あるいは外部からの情報提供、内部調査等で明らかにされた事由に基づき、社内に設けます委員会を開催して、本人に弁明の機会を保障した上で、顧問弁護士の意見等を聴取しつつ判断を下すということですが、(2)の死亡した場合については、本人の弁明の有無にかかわらず、処分相当すると判断し得る客観的事実が確認された場合に限られるであろうということでした。

続きまして、下の2. ですが、「既に退職した者について、懲戒処分による解雇又は諭旨退職に相当する在職期間中の不正行為が明らかになった場合には、退職金の全部又は一部の返還を求めることができる。」ということが規程に盛り込まれておりました。この規程は最近3～4年前に、この規定を入れるために改正をしたということではなく、ほかの退職金の計算方式の変更の際に合わせて、当時、どのような規程をつくろうかと検討した資料の中にあった、いわゆる退職金規程の「ひな形」に入っていたので、それをそのまま導入したということになります。この規定を入れるにあたっては、懲戒処分自体、この会社ではきちんとやっているんで、組合等から特段の異論はなかったということになります。ただ、今までのところ、実際にこれに基づいて返納を求めたような事例はないということです。その下、手続についても聞いておりますが、今までの事例がないので、こういうことであろうということですが、個別の事案ごとに顧問弁護士の意見などを聞きながら、担当部署、法務部とか人事部等において非違行為の程度を勘案して、退職金返還の要否を検討して、必要な場合は本人と返還交渉を行うと。本人が拒否した場合には、場合によっては訴訟を起こすということになるのではないかとということでした。なお、注ですが、この規程自身、会社の規程そのものではなく、一部変更を加えております。

次に資料1-3でございます。これは、この後の労務行政研究所からの報告の中で、民間においては、いろいろなモデルケースの場合に、どのような懲戒措置を行っているのかという資料がございますので、国家公務員の場合はどうかということで、ご参考までに作成したものです。必要があれば、また後ほどご説明をいたしたいと思っております。私からは以

上でございます。

【塩野座長】 今の説明につきまして、ご質問があればどうぞ。

私から一つ、3ページの返還についてのコメントで、当時、検討した資料というのは、これはそういう「ひな形」みたいなものがどこかにあったということですか。

【中島参事官】 この会社が当時見た本の中に、モデル規程というのがありまして、その中に、このような条文がそのまま入っていたというものでございます。

【塩野座長】 その本は？

【中島参事官】 実は労務行政研究所の本でございます。この後、これと同じような、まさにこういうケースにはこういう規定を設けたらいいというご説明がございます。いずれにしても、このときにも、まさに労務行政研究所の当時のひな形を見て作られたということのようでございます。

【塩野座長】 わかりました。

それでは続きまして、議事次第に沿いまして、民間企業における懲戒制度と退職金につきまして、お手もとに資料2が届いていると思っておりますが、財団法人労務行政研究所の園田調査室長兼編集部長からご説明を伺いたいと思っております。最初にご紹介をお願いしましょう。

【中島参事官】 それでは私のほうから、労務行政研究所について簡単にご紹介をさせていただきます。

財団法人労務行政研究所は昭和5年に設立され、昭和24年に、当時の労働省より、公益法人として許可をされております。主な事業といたしましては、今回のヒアリング資料にもなっております『労政時報』を月2回発行しておりますが、この『労政時報』は人事・労務に関する情報をタイムリーに掲載し、人事関係者にとっては貴重な資料となっております。戦前以来74年の歴史を持つ国内有数の長期刊行紙として定評のあるところとなっております。また出版事業のほか、関連の調査研究、人事制度コンサルティングなども行っていると承知いたしております。私からは以上でございます。

【塩野座長】 はい。それでは、園田さん、どうも今日はお忙しいところをお出でいただきまして、ありがとうございました。最初に20分程度とお願いしてあるかもしれませんが、厳格にお守りいただかなくても結構でございますから、いろいろお知りの点をご紹介いただければと思います。それではよろしく願いいたします。

【労務行政研究所(園田)】 ただいまご紹介にあずかりました労務行政研究所の園田と申します。よろしく願いいたします。

今、お話にございましたように、私どもは『労政時報』という人事労務担当者向けの本を長らく出しておりまして、これを通して人事労務担当者の必要としている情報を提供すると。そういうことで仕事を続けてまいっております。今回は、そのいろいろある調査の中で、民間企業における懲戒処分の部分についてお話をということで承ってまいりましたので、ご関心の中心的な部分かと思われるところをご説明申し上げます。

お手もとの資料2-1、7ページから始まる部分は、これはプレス発表資料で、ごくかいつまんだ部分なので、資料2-2、ページで申し上げますと10ページからご説明させていただきます。

これは実際に私どもが出している『労政時報』の今年の9月28日号の紙面の拡大コピーです。実際はB5版で出しておりますので。調査要領なのですが、11ページの下にございますように、調査対象としては全国証券市場の上場企業、この上場には新興市場も含んでおりますが、及び上場企業に匹敵する非上場企業、ご承知のように大きな有名な企業でも上場していらっしゃらないところがございますので、それを含めて4,170社に調査票を発送しております。調査時期は今年5月30日～7月2日で、集計の対象としては、ご回答いただいた121社と。私どもは民間の企業でして強制力もないので、とても少ないのですが、全体の3%ぐらいでございます。回答の規模区分は下のとおりでございまして、全産業を見ていただくと、1,000人以上、300～999人、300人未満と、おおむね均衡していると。ちょっと大企業寄りではございますが、特に母数として問題になるほどの偏りはないと思っております。こういったご回答企業の内容についてご説明いたします。

まず、12ページ、懲戒段階の全体像なのですが、「懲戒段階と種類」ということで、まず、段階数で多いのは6段階ということですね。図表1、下にございますが、最も多い6段階が規模計で41.3%、続く5段階が28.9%となっております。その具体的な中身を見ますと、その上にありますように、4段階だと譴責、減給、出勤停止、懲戒解雇。5段階だと、譴責、減給、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇。6段階では、これにさらに降格・降職というものが加わり、6段階ということでございます。いずれも懲戒解雇を含んでおりまして、右下の図表2「懲戒の種類」というところで、各企業様に、実際に設定されている懲戒の種類についてご回答を複数回答でいただいておりますが、懲戒解雇については、どの段階を見ても100%、すべての企業が懲戒解雇という種類を設けているということでございます。

次のページにございますように、「懲戒の種類の実施パターン」で見ますと、こんな形で、先ほど申し上げた6段階の中でも、譴責、減給、出勤停止、降格・降職、諭旨解雇、懲戒解雇というものを6段階で設定している企業が多いということがございます。

以上が懲戒の大枠なのですが、ご関心の対象は退職金とのことなので、少しページを飛ばしまして、23ページをお開きいただけますでしょうか。ここに「解雇における退職金の支給状況」というものを調べております。まず「解雇における退職金の支給状況」なのですが、「全額支給しない」は諭旨解雇では5.8%なのですが、懲戒解雇では75.0%になるということです。懲戒処分としての解雇には諭旨解雇と懲戒解雇の2種類がありますが、それぞれについて退職金を支給するかどうかお尋ねしたところ、こんな形の答えでございます。本文中に、「なお、最近導入企業が増えている前払退職金や確定拠出年金については、退職時に清算して支給するものではなく、退職事由による減額や不支給の余地が原則としてない制度といえるため、今回の集計では「退職金制度はない」に含めた」ということで、ここでは計上しております。

今の件について補足いたしますと、民間企業の多くは、まず退職金を自社の制度として持っておりますが、その外部運用として、従来でしたら、適格年金制度、外部の信託銀行等に預けて、そこで年金化しているのですが、この適格年金は本体の退職金規程に沿って、懲戒解雇の場合、不支給ということであれば不支給にすることができます。この適格年金制度は、今、移行期にあつて、2012年3月末日までの期限で廃止になる制度なのです。それにかわって確定給付企業年金と確定拠出年金というものが、それぞれ2001年10月と2002年4月に新たな年金制度として確立いたしました。このうち確定拠出年金というのは、あらかじめ拠出額を個人あてに、将来の退職金というか、退職年金にするために拠出して、各個人が自分に与えられた拠出額、実際は信託銀行等に管理されているのですが、それを何で運用するか。定期預金で手がたくやってもいいし、投資信託を選んでもよろしいのですが、結局、将来、自分が受け取る――60歳以上にならないと受け取れないのですが――ときまで、個別にみずからの判断で運用して、将来受け取るというシステムになっておりますから、普通の退職金とは異なって、いわゆる懲戒解雇だから、それをなしにするというのは制度上できないことになっております。そのことを、この部分では申し上げます。

ちなみに、33ページに、私どものもう一つ、退職金・年金についてのみ調べた調査がございます。これの中で35ページ、下に図表1がございまして、ここで「2006年9

月末現在における退職金・年金制度の有無」ということで聞いております。一番多いのが「退職一時金・年金制度ともあり」ということで、自社に退職一時金を持っており、さらに外部運用ということで年金制度を持っているという企業が多いと。これは先にご説明があった人事院調査ともほぼ整合している内容かと思えます。

下のほうに「前払い退職金制度のみあり」というものがありますが、これは98年から松下電器などで、将来の退職金はもう廃止すると。ただ、その分、毎月の月例給与に少しずつ上乗せして払いますよと。そういう制度を松下さんが部分的に導入されて、一部の企業が、将来の退職金を準備するためにはしかるべき利率で運用していかなければならないけれども、そんな将来のリスクを自社で持つよりかは、前払いしてしまうほうがいいですねということで、ごく少数の0.6%に過ぎませんが、導入されています。

またその下に「退職金・年金制度はない」という会社も10.1%ございまして、規模別に見ますと、300人未満では27.6%と結構あるわけですね。昔は小さい企業でも、やはり人材の獲得のために退職金制度を入れている企業はもっと多かったのですが、2001年3月期から、退職給付会計の導入に伴って、退職給付債務について積立不足があれば、それは明示しなければならないという退職給付会計の導入に伴って、将来の退職金に備えて、しかるべき利率で回すという管理が、当時、世の中の金利等も極めて低いものですから、回す自信がないところは、この時期、2000年代に入ってから、退職金をおやめになったところもあると。もちろん大企業のほうでは、そんなことはあまり行われませんでした。中小のほうで、あまり体力がないところでは、そういう判断もあったということで、300人未満では一定数、「退職金・年金制度はない」というところもございます。

ちょっと退職金のほうの話にずれましたが、23ページに戻っていただきまして、そういう前提で図表15を見ていただきますと、「解雇における退職金の支給状況」という表で、左側が諭旨解雇、右側が懲戒解雇なのですが、まず諭旨解雇では、「全額支給する」というのが38.4%と最も多く、「一部支給する」の23.3%と合わせると、何らかの支給を行うところは6割強というところ。「全額支給しない」というのは5.8%に過ぎないですね。これに対して懲戒解雇のほうを見ますと、「全額支給しない」が75.0%、1,000人以上では8割にのぼっております。「全額支給する」という少数派の企業も3.3%と一方にはございますが、大勢ということでは「全額支給しない」ということで、下の図表16の右を見ても、懲戒解雇では「全額支給しない」が圧倒的に多いことが見て取れると思えます。

ちなみに「全額支給する」という会社については、一部、こちらもヒアリングを行っておりまして、24ページの上のほうに、「一方、懲戒解雇では「全額支給しない」が75.0%と4社に3社を占め、当然のことながら論旨解雇とは一転、厳しい内容となっている。「全額支給する」は3.3%、「一部支給する」は2.5%で、両者合わせても約6%にとどまっている。なお、懲戒解雇にもかかわらず「全額支給する」という少数派の企業では、『退職金としては全額支給、会社に被害を及ぼした場合は別途に損害賠償請求する。』『懲戒解雇であっても自己都合退職金は支給することとしている』という話が聞かれ」ております。

退職金の機能としては大きく3つ、功労報償という機能と、賃金の後払いという機能と、退職後の生活保障の3つの機能があると言われて、従来、功労報償的な位置づけが多いものですから、当然、懲戒解雇事由等があった場合には廃止という企業が、先ほど見たように75%と多いのですが、ただ、アメリカなどでは、これはむしろ賃金後払いとか、退職後の生活保障というとらえ方をするので、1974年にできましたアメリカの従業員退職所得保障法、企業年金法、頭文字をとって、ERISAという名前がついておりますが、それによると懲戒解雇の場合の給付制限を違法であると定めていらっしゃる。そんなこともありまして、国際的な企業の中では、そういった判断をするところもあるということでございます。そういうことで、全額支給というところは規模計では3.3%、1,000人以上では6.7%と少数派ではあります。そういった判断をする企業は、今申し上げたような考え方がバックにあるのではないかと思います。

さらに25ページ、実際の懲戒処分の発生件数と実際の例です。どんな場合にどんな懲戒処分があったかということで、実例に関して伺っております。「最近1年間における懲戒処分の実際例」としては、譴責は16社の合計で57件、懲戒解雇は12社の合計で17件発生しております。

具体的に懲戒解雇について見ますと、28ページの上から8段目ぐらいですか。会社はいずれも匿名で表示しておりますので、会社番号3とか、22と書いてありますが、これは1社ごとという意味です。

一番上の3という会社では1件、社印を不正使用して処方箋を偽造し、向精神薬を大量購入ということで、本人逮捕の上、有罪判決を受けたと。これに対して具体的対応では、賞罰委員会にて懲戒解雇を決定したということでございます。2番目の22番の会社は、会社に対して1通の手紙を残して失踪と。その間、無届であったということですね。これ

は無届で14日間欠勤した場合には、これは労基法で定める解雇予告も要らないという通達が別途あるので、こういった無届の長期欠勤に関しては懲戒解雇とする企業が多いということですね。31番では下着の窃盗ですかね。この方は上級管理職という立場、会社の近隣での事件発生、窃盗の対象物などから処分判断と。49番は酒気帯び運転で検問を突破し、さらに追突事故まで起こして逃走したということですね。これも弁護士さんに相談の上、懲戒委員会に諮って、逃走したことが悪質で、情状酌量の余地なしということで懲戒解雇と。55番も刑法該当犯罪と。57番は、通勤途上の電車内において、女性に対して卑猥な行為を行ったということでございます。80番は不適切な経理処理ということで、具体的対応にもあるように、1年前にも同様の不正行為を行い、降格処分を受けていたと。95番も、1年以上にわたる棚卸しの不正報告ということで、不正の期間と金額が多大で、しかも過去に別件で懲戒処分を受けて間もなかったと。さらに120番も同様に、経理担当者による売掛金の回収金、ギフトカードの横領ということで、禁錮以上の刑事上の犯罪を犯したことにより処分決定したということでございます。

今申し上げたのは実際にあったケースについて調査票上で伺ったものなのですが、続いて、その下の8で「30のモデルケース別にみた懲戒措置」という部分では、私どもで、こんな場合、御社ではどの段階の懲戒に該当しますか、ということでございます。文章は29ページにございますが、まずそこで概略を申し上げますと、懲戒解雇にするケースが最も多いのは「売上金100万円を使い込んだ」という場合で70.6%です。それから、以下のようなものが多かったということで、2位が「無断欠勤が2週間に及んだ」が68.8%、これは先ほど申し上げたような労基法上の解雇予告も要らないという場合に該当するもので、挙げていらっしゃる会社が多いと。それから「社外秘の重要機密事項を漏えいさせた」が54.1%ということです。

全体を一覧できるのが30ページなのですが、左側にモデルケースが1～30まで並んでおりまして、表頭には、それぞれの懲戒段階が並んでおります。右から3つ目が懲戒解雇と判断する会社の選択割合です。①の「売上金100万円を使い込んだ」というものに関しては70.6%で一番多いと。10番の「無断欠勤が2週間に及んだ」が68.8%と。20番「社外秘の重要機密事項を漏えいさせた」が54.1%ということで多くございます。以下続けますと、7番ですか、「終業時刻後に酒酔い運転で物損事故を起こし、逮捕された」ということで40.4%。それから24番「社内で私的な理由から同僚に暴力をふるい、全治10日の傷を負わせた」が38.5%。それから29番「満員電車で痴漢行為を行ったこ

とが被害者からの訴えで判明した」が36.7%。あと2番と3番が同数ですね。2番「基準を超える取引を独断で行い、会社に1億円の損害を与えた」が34.9%。3番「取引先から個人的に謝礼金等を受領していた」も34.9%ということでございます。

ちなみに続く31ページでは、同じようなモデルケースで直属上司に対して懲戒処分がありますかという問いでございます。直属上司の懲戒処分があるケースとしては、①「売上金100万円を使い込んだ」が92.7%の会社が直属上司にも懲戒処分があるとしておりますが、処分の内容は譴責・注意処分が38.2%、減給が36.8%ということで、比較的軽いほうの懲戒段階になっているかと思えます。また3番の「取引先から個人的に謝礼金等を受領していた」も69.5%が直属上司にも懲戒処分を科すということにしておりますが、やはり処分の内容は譴責・注意処分が64.9%ということで、さほど重くないものになっております。あと直属上司で多いのは20番ですか、「社外秘の重要機密事項を漏えいさせた」が68.3%と。これらは比較的多いのですが、あとは14番ですか、「出張に掛かった経費を不正に上積みして請求していたことが判明した」が62.2%ということでございます。

今まで申し上げたところが私どもの調査の概要でございます。それからさらに、少し関連する話題なので申し上げますと、39ページをお開きいただきたいのですが、資料2-4ということで、これは『労政時報』の記事の中で解説記事として、「リスクを回避する 就業規則整備10の知恵」というタイトルの記事で、いざというとき、何かあったときに慌てないために、就業規則を確認・修正したらいかがですかというような記事でございます。そのうち、今回の話題になるところだけを抜粋しておりますが、6番が退職後に不正が発覚した場合の退職金返還について「問題点と解説」を読みますと、この前に懲戒解雇について書いているのですが、それを受けて、

「労基法89条3の2号により、退職手当についても就業規則において定めをする場合には、その要件を記載すべきところとなっているが、多くの場合、賃金規程あるいは退職金規程を別に定め、詳細についてはそれらの規程にゆだねている場合が多いと思われる。

退職金に関しては、労働協約や就業規則、退職金規程等により支給要件が明確に定められており、かつ、「労働の対償」として支払われている限り、労基法11条に定める賃金であるとされている。(小倉電話局事件 最高裁三小 昭和43.3.12判決)

ところで、退職金の性格については、①賃金後払い説、②退職後の生活保障説、③功勞報償説などがあるが、懲戒解雇による退職金不支給規程の有効性の判断においては、これ

らの性格が混在しているものと考えられており、懲戒解雇の理由によっては退職金に不支給が許されないと判断されるケースもある。」

ということでございます。実際、判例でも、全額不支給というのは重きに失するというような判決もございます。

「懲戒解雇の場合に、それがいかなる理由であろうとも、退職金の不支給、あるいは減額支給が無条件に認められるものではなく、「それが社会的相当性の見地より見て合理的である限り許される」ものであることに注意しておく必要がある。」

こういう前提の上で、ここではモデル規程として、退職金の不支給・返還の規程を退職金規程の中で、こんなふうに設けてはどうですかと。「社員が懲戒解雇された場合、または懲戒解雇事由に相当する行為があった場合には、退職金は支給せず、万一、支払済みの退職金があった場合には、これを返還しなければならない。」ということで、解説は、設問のように、退職後に不正が発覚した場合、その時点で懲戒解雇を行い、退職金を支給しないことができるのかについて考えると、既に退職している社員については、当然ながら退職により労働契約関係は終了しており、したがって就業規則に基づき懲戒解雇を行ったとしても無効となる。しかし、懲戒解雇事由と退職金不支給事由とは別のものであり、自主退職の成立後に、会社が懲戒解雇の意思表示をして退職金の支払いを拒んだ事案で、「懲戒解雇の場合の退職金不支給規定は、現に労働者を懲戒解雇した場合だけでなく、雇用契約終了後に退職金不支給に相当するような懲戒事由が存在したことが判明した場合にも及ぶ」とし、労働者側からの退職金請求を棄却した大阪地裁の判例や、退職金の支払いに関する合意が成立した後で、在職中の背信的な行状、この場合は顧客データの流失等が発覚したとして退職金の支払いを拒絶した事案で、「その背信性次第では退職金請求が権利濫用に当たることもある」とし、退職金請求を棄却した東京地裁の例などがあります。一方で、退職金の支払いにつき、就業規則において「懲戒解雇された者には退職金を支給しない」とする定めはあるが、「懲戒解雇事由が存在するときに支給しない」という定めがない場合、懲戒の手続きによることなく退職した労働者には、退職後に懲戒事由の存在が明らかになっても、退職金請求権が発生するとされた事例、広島地裁の判決もございますし、また同旨の東京地裁の判決もあることから、こんな場合に備えて、懲戒解雇事由に相当する行為が存在するときにも、退職金は支給しないというのを規程に定めておきませんかというのが、この解説の趣旨でございます。

冒頭、事務局が紹介された企業が参考にしたのが、たまたまうちの本だったようですが、

私どもだけが言っていることではなくて、市販の別の弁護士の方が書かれた単行本等でもご紹介されているやり方ではございます。

私からのご説明は、主だったところは以上でございます。

**【塩野座長】** どうもありがとうございました。それでは、ただいまのご説明につきまして、質問していただければと思います。なお、委員以外の方でも、人事・恩給局のほうからも、どうぞ適宜ご質問されて結構だと思います。

**【阪田座長代理】** 最後のモデル規程ですが、お作りになって数年経つのでしょうか、そのわりにはと言うと変ですが、返還に関してはほとんど例がないのだと思うのですが、それはどういう理由によるというお考えですか。

**【労務行政研究所（園田）】** これは私どもが言っていることでもなくて、この解説が出たのは今年の1月26日号なのですが、その前から、私どものQ&Aのコーナーで、こういう場合についても退職金を支払わないこととしたいのだがとか、返還させたいのだがという読者からのお尋ねに対して、弁護士さん等が答えた例はもっと前からありますが、しょせん大きな記事の中で、Q&Aはわずか2ページぐらいで取り上げられたエピソードでございますので、また、こういった考え方を広く流布しようとか、そういうことでやっているわけではございませんので、記事を読まれて自社に照らして、これが必要だなどご判断されたところのみ導入されているような現状ではないかと思えます。ちなみに、この退職金返還規定の導入率そのものは、まだ私どもも調べたことはないのですが、実態としてどのぐらいの導入率であるかはちょっとわからないのですが、冒頭の総務省のお調べによると、やはり現状ではまだ少ないということでございましたので、実感としても、まだまだ少数かなとは思えます。

**【角委員】** 懲戒解雇の手続は、大体、民間企業はどういう手続を踏んで懲戒処分をしているのでしょうか。

**【労務行政研究所（園田）】** それに関しては若干、この調査にもありまして、15ページに「2 賞罰委員会などの導入状況」というものがあるのですが、これは四角囲みにあるように、懲戒の実施にあたって第三者の意見や同意を得たり、労働者本人の弁明を聞いたりすることにより、手続を適正に行うことをねらっているということですね。この賞罰委員会などの有無については、下の図表6にあるように、「賞罰委員会などの審査（査定）機関の有無」ということでは、規模計で71.9%の企業が「あり」としております。特に1,000人以上の大企業では84.4%にのぼり、より公正を期すために、こういった委

員会を設けて厳正に判断しているということでございます。一方、300人未満では、「なし」がむしろ過半数の51.4%を占めておりますが、大企業では、こういった手続を踏んでいच्छるところが多いと。もちろん賞罰委員会の前には、事実関係の調査とか、そういうことを行うのは言わずもがなでございます。

**【角委員】** 今のところの関連でもう一つ、おわかりになったら教えていただきたいのですが、何か社員が非違行為をして、懲罰をどうするか、処分を出すまでの時間というのは、民間企業の場合はどのぐらいなのでしょう。

**【労務行政研究所（園田）】** すみません。これに関しては調べたことがないのですが、まあ、調査をするにあたって、事案によってはかなりの時間がかかるものがありますよね。その間には、本人を一時、出勤停止にして、その間、2週間とかで調べて、金融関係で巧妙にやっているような例などは、なかなか調べがつくまでには時間がかかることもあるというのは聞いたことがございますので、事案によっては、そういうことをされるケースもあり、一方、もう単純明解な窃盗だとかということであれば、そういった調査期間はあまりないので、賞罰委員会を経るにしても、それほどの時間は要していないようなのですが。ケースバイケースということ。

**【阪田座長代理】** 先ほどのお話だと、必ずしも懲戒解雇と退職金の不支給というものが自動的に連動しているということではないようですが、そうだとすると、退職金を支給するかどうかというところは、また別途、社内で委員会をつくって検討しなければいけないですね。それは、この賞罰委員会があるようなところは、同じ組織で、この賞罰委員会でやっているということでしょうか。

**【労務行政研究所（園田）】** この中で取り扱われるケースもあるかもしれないのですが、すみません、ちょっと踏み込んで調べたことはないですね。

**【阪田座長代理】** 園田さんの印象といいますか、そういうものでも結構ですが。

**【労務行政研究所（園田）】** この部分については情報が……。申しわけございません。

**【森戸委員】** 角先生のご質問は、ケースバイケースとおっしゃったとおりでと思うのですが、たまたまこの資料2-2の判例というところにも載っているネスレ事件というのは、事件があつて7年後に懲戒処分をして、最高裁が長過ぎるといって無効にしたという事件もありますので、これは極端な例ですが、やはり場合によっては、すごく調査に時間がかかったといつて処分を遅くしたりするような例はあると思います。これは最高裁にだめだと言われたのですね。だけれども、手続上、ある程度、そういう期間を定めている場

合もあるのかなと思います。詳しいことはちょっと調べてみないとわかりません。

それから、阪田先生のおっしゃったのは、確かに懲戒解雇でも退職金をどれだけ出すかは、また別問題だというのは労務行政研究所さんの調査でもわかるのですが、懲戒解雇をするかどうかは懲罰委員会で結構厳格にやると思うのですが、金額自体を懲戒委員会で決めているということはないでしょうし、金額のことについて別に委員会みたいなものをするということは多分、これは予想ですが、あまりないのではないかなと。つまり、懲罰委員会とかは労使の代表とかも入ったりするときもあるので、金額は多分、経営サイドで決めているのではないかなというのが私の印象です。

**【柳瀬委員】** 実際、私が関与している企業は、最初に懲罰委員会いきなり行くのではなくて、人事の担当者がある程度下調べをして、こういう事実がありますと。そうやって懲罰委員会を開くんですね。だから、人事の段階で相当調査をして、懲罰委員会と。懲罰委員会で本人の弁明やなんかを聞いて、最終的に懲罰するかどうかを決めると。それから退職金の不支給については、ほとんどそこで決めることはなくて、経営者側で判断して決めるという、2段階の手続をとっているのがほとんどだろうと。私が知っている限りでは、そんなイメージだと思います。

**【森戸委員】** ありがとうございます。それで肝心の質問は、労務行政研究所さんが調査なさるときに、懲戒解雇と諭旨解雇について、これはこういう定義ですよとかということを決めていらっしゃるのか、それとも調査の上で、会社で諭旨解雇とか、懲戒解雇と呼んでいるものを、そのままデータとしてとっていらっしゃるのか。その辺をお聞きしたいのですが。

**【労務行政研究所(園田)】** 定義を一応付しております、13ページの下にあります。これは、この定義でやりましたと、この本文中にはどこにも書いてないのですが、一応、この定義を付した上で調査を行っております。

**【森戸委員】** わかりました。ありがとうございます。

**【柳瀬委員】** こういう形で言葉はさまざまだろうと思うんですね。就業規則上に出てくる言葉は。実際、内容的にはこうだと思いますが。

**【塩野座長】** 今日のご報告は、この調査に基づいてのご報告だと思いますので、ちょっと調査から外れて、感触あるいは別の情報をお持ちかどうかということでお伺いしてもよろしければ。つまり、返還の規定はほとんどまだないと。ただ、実態上、そういった事例が、何か不始末などを起こしたときに後からわかったので返還をさせるという実態が

あるかどうかという情報をお持ちでしたら教えていただきたいのと、それから、それと関連して、こういう就業規則等に返還の規定がない限りは、返還請求権は法解釈上ないというようなことでお考えなのかどうか。これはご自身のお考えというよりは、あるいはQ&Aで、そういう質問が来たら、どういうふうなご返事を用意しておられるのか。その2点でございますが。

**【労務行政研究所（園田）】**　かしこまりました。前者のほうは、私どもで調査をしたことがないので、返還規定はどのぐらい世の中に設定されているのかわからないのですが、ニーズとしてはとても高いものがあるって、実は私どもの編集部も読者から質問を受け付ける態勢で、電話が直通番号が書いてございます。そこでよく、やめた後の人間でも不正がわかったときに戻させたいのだが、というようなお尋ね、あるいは実際、事案は生じていないのだけれども、そういう場合に備えて規定を整備したいのだがというようなお尋ねは、かなり多くあります。その結果、Q&Aのページで紹介したり、さっきの記事をつくったりというようなことで、記事として対応しております。

**【塩野座長】**　そこで、そういうニーズがあるということは、実際問題として返させたいのだがと。そういうことがある背景には、ほんとうに返してもらいたいということで、任意に返還を願うと。それで返還してもらったという事例があるかどうかについてはご存じでしょうか。

**【労務行政研究所（園田）】**　そこまでは把握してございません。

それから2番目におっしゃられた部分については、これは私の答えではなくて、私どものQ&Aを回答してくださる弁護士さんのご回答によりますと、そういう返還させるというような場合、退職金を支給しないという規定があつて、初めて可能であつて、それがなのまま、退職した人間を後から懲戒解雇とか、後から戻させることは、それ自体は難しいということですね。もし何らかの形で金銭を返させたいなら、損害賠償請求という別の手段によることになるのではないかというご回答でございます。

**【塩野座長】**　そうすると、実態としては、まずないということですね。

**【労務行政研究所（園田）】**　先にやめてしまった場合ですか。

**【塩野座長】**　やめてしまった後で返還させるというのは、法律的には請求権としてはないということはおっしゃったとおりだと思いますが、実態としても、なかなかないと。森戸さん、そういう感じですか。

**【森戸委員】**　一言だけ申し上げると、私は、もうちょっと各企業、この規定を結構持

っているような印象があります。さっきの人事・恩給局の調査で1社だけとおっしゃったのは、私は少ないような気がしました。労務行政研究所さんとかにも、そういうふうに書いてあるから、みんな、わりと規定は持っているような印象があります。あくまでも印象です。

それから後半の法的な部分は、有名な功労報償説とか、賃金後払い説といった三晃社事件という最高裁の判例があるのですが、それは今度ご紹介しますが、それは実は不当利得返還請求の事件なので、法的に退職金を支給したけれども、何か非違行為があったら、そもそも退職金のその部分は発生していなかったのだから、それは不当利得で、それを返せという実際の事件がありましたので、だから、法的にも、そういう解釈でお金を戻させるということをやろうとした、もしくはやった事件はあると思いますので、法的な解釈は、さっきも調査にありましたが、規定の仕方によるのですが、多分、法的にそういうものを基礎づける余地はあるのではないかなと私は思います。

**【塩野座長】**　そこは法律問題ですから、ゆっくりと議論をするとして、今日は情報の交換ということで、最高裁の判例をご紹介いただきました。ありがとうございました。

それから、これは単に興味から聞いているのですが、論旨解雇でやめさせておきながら、支給しないというのはちょっとひどいなと思うのですが。やはり名目といいますかね。つまり、公務員の場合ですと、後々の公務員の資格とかなんかで、いろいろ問題になるところだと思うのですが、会社の場合には、全額支給しないという場合の論旨と、懲戒との法律的な違いというのはどういうふうにお考えなのでしょうかね。

**【労務行政研究所（園田）】**　これは私もちょっとひどいと思うのですが、先ほど申し上げたような定義を付した調査票上で、あくまでこういう回答があるということのみにとどまって、それ以上の追求は、この部分についてはしておりませんので、どういう考えに基づいて、あるいはどういう法律的な背景に基づいてやっていたらっしゃるのかまでは把握しておらないのですが。

**【塩野座長】**　実態はどうですかね。

**【柳瀬委員】**　おそらくは、我々も実際相談を受けるのですが、懲戒解雇にすると、本人の将来に非常に影響を受けるということで、実際は懲戒解雇事由があるけれども、論旨にするだけけれども、あなたが論旨に応じないなら懲戒解雇にしますと。そうやってやめさせている。そういう場合が多いのだらうと思いますね。そういう場合は支給しない場合もあるし。それから、実質上、ほんとうの論旨の場合には支給すると。だから、もう少し

分けてみないと、実際、どういうところで支給されたのか、支給されていないのかと分けないと、数字だけでは明確にならないのではないのでしょうかね。

【森戸委員】 だから、先ほどおっしゃった13ページのところにあるように、諭旨解雇の注意点のところ、法的には辞職による労働契約の終了だと書いてあるので、柳瀬先生がおっしゃったように、一応、前の会社を何でやめたんですかという話になったときに、合意解約ですということと言えるというような含みがあるのではないですかね。だから、懲戒解雇ではないと。

【塩野座長】 そういう場合に、素朴な疑問だけれども、退職金を支給しないという理屈が成り立つのかどうかという点ですよね。当事者がそれで納得しているというのなら、話は別ですがね。

【柳瀬委員】 おそらく、実質上懲戒解雇だから支給しないんだよということで納得して、辞職願を出させているんだろうと思いますかね。

【塩野座長】 そのほかに何かございますか。なければちょうど時間になりましたので、財団法人労務行政研究所のヒアリングを終了させていただきます。園田さん、どうもありがとうございました。

【労務行政研究所（園田）】 どうも失礼いたしました。ありがとうございました。

【塩野座長】 なお、ヒアリング資料の取扱いについてですが、この資料2-2の懲戒制度の実態、これは調査報告書の全編でございますので、総務省のホームページには掲載しません。この場限りの配付資料としていただきたいと思います。よろしくご了解いただきたいと思います。

それでは続きまして、議事次第の4つ目、総務省自治行政局公務員部の前田給与能率推進室長から、地方公務員の退職手当制度について、お手もとの資料3に基づいてヒアリングを行いたいと思います。よろしく願いいたします。それでは、前田室長お願いいたします。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 公務員給与能率推進室長の前田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

お手もとに配付させていただいております資料の41ページをお開きいただきたいと思います。資料3ということで、枝番号が以降続いておりますが、これが地方公務員関係の関連資料でございます。以下、この資料に基づきまして説明申し上げたいと思います。

まず地方公務員の退職手当制度の一般的な部分から説明させていただきますと、地方公

務員の退職手当につきましては、1の「根拠法令等」というところに記させていただいておりますが、地方自治法の第204条第2項及び第3項、これを根拠にいたしまして、各地方公共団体の条例により定められるという形になっております。今般議論になっております退職手当につきましても、204条の第2項の下から2行目のところにアンダーラインを引かせていただいておりますが、「退職手当を支給することができる。」ということで、これが法律上の支給根拠になっております。

しからば、具体的な中身はどうかということですが、これにつきましては、下のほうの○に書かせていただいておりますが、地方公務員法の第24条第3項に基づきまして、国家公務員の制度等に準ずるという取扱いになっております。地方公務員法の24条3項を下のほうに書かせていただいておりますが、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない。」ということで、制度的な部分につきましては国家公務員の制度に準ずるということを旧来から私どもは助言しているところでございまして、その助言の具体的な中身といたしまして、国家公務員退職手当法に準じました「職員の退職手当に関する条例案」、かようなものを作成いたしまして、各団体に対して通知をしておるというものでございます。団体のほうでは、この条例案をもとにしながら、各団体の条例で具体的に退職手当の制度を定めているという構成になっております。

おめくりいただきまして、次の42ページをご覧いただきたいと思っております。しからば、そういった各地方公共団体の退職手当のベースになっております条例案はどんなものかということですが、これにつきましては国家公務員退職手当法に準じたものになっておりまして、以下、基本算定構造、あるいは下の支給率、いずれにつきましても、国家公務員退職手当法をベースにしたものを各団体に条例案として示させていただいております。

資料の真ん中あたりは法令の紹介でございますので、詳細な説明は割愛させていただきます。45ページでございます。こういった退職手当の対象となっております地方公務員の種類あるいは数の状況でございますが、下のほうの注釈に出ておりますとおり、平成18年4月1日現在で、地方公務員と称する者は約299万8,000人おりまして、その中で、一般的なイメージで公務員と称されている者は、一番上の一般行政部門となりますが、ここで102万7,000人ほどおります。それから義務教育ですとか、あるいは高等学校、こういった学校の先生ですが、こちらのほうが結構いらっしやいまして、数にいたしまし

て約112万6,000人と。以下、警察官、消防、それから病院等の公営企業、こういった部門がそれぞれ存在しているという状況になっております。

次の資料3-3、46ページでございます。しからば、大体どれぐらいの金額のものが出ているのかというものでございますが、上の表の合計欄、一番右端をご参考までにご紹介いたしますと、60歳の定年退職者で、公共団体全体の平均といたしまして2,649万5,000円が出ているという形になっております。なお、それぞれ一般職員、それから教育、警察官をご参考までに、その状況もあわせて記させていただきます。

それから次の47ページをお開きいただきたいと思います。今回のこの研究会でテーマになっております退職手当制度における支給制限・返納等について、地方公務員の世界でどうなっているのかというものを以下ご紹介申し上げたいと思います。

まず、先ほど来から申し上げております総務省公務員部のほうで出しております条例案、これの中におきましては、国家公務員退職手当法におきます支給制限・返納等に関する制度といったものに準ずるというスタンスで、そういった中身のものを示させていただきます。したがって、これは先般、総務省人事・恩給局のほうからも説明があったと存じますが、国家公務員における現行の支給制限・返納等、こういった制度と基本的に一緒でございます。

若干説明させていただきますと、まず支給制限ということで、職員が懲戒免職処分、それから禁錮以上の刑に処せられたこと、それから同盟罷業を行ったこと等により退職させられた場合、これが昭和28年から支給しないという形で支給制限が入っております。また平成17年に調整額の不支給制度というものが導入されておりますし、これは懲戒免職以外の懲戒処分、具体的には停職、減給、戒告ということになりますが、そういった場合に調整額の部分を支給しないという制度が導入されております。

それから、退職手当支給の一時差止めでございますが、これにつきましては、起訴中に退職した場合等ということで、1つには、職員が起訴され、判決が確定する前に退職した場合、それから、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と。これらについて一時差止めをいたしますが、※で書いておりますとおり、禁錮以上の刑に処せられないことが確定した場合には支給されるということで、禁錮以上という刑の部分、ここの部分で一定の線引きがなされている形になっております。

それから、退職者が逮捕された場合でございますが、逮捕されたとき、あるいは犯罪があると思料すると至ったときであって、公務に対する信頼を確保し、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が生ずると認められるとき、支給を一時差し止めるという制度が平成9年に入っております。これにつきましても※のとおり、禁錮以上の刑に処せられないことが確定した場合には支給、それから、退職の日から1年以内に起訴されない場合も支給と。最終的な効果としては、かような線引きがなされております。

それから返納制度ということで、これにつきましては退職手当の支給後に在職中の行為につきまして、禁錮以上の刑が処せられた場合、返納させることができるという制度が導入されております。昭和60年からでございます。

以下、これらの支給制限・返納等につきましては、諸般のいろいろな事情の中で、順次追加されてきているという形にもなっておりまして、そういった状況を整理いたしましたのが、次の48ページの概念図でございます。一番上の昭和21年以降、黄色で若干濃く塗っている部分というものが追加されてきておりまして、一番下の状況に至っているというものでございます。

以上が一般的な私どもが条例案ということで示させていただいている制度の話でございますが、しからば地方公共団体が、その条例案以外の世界で、こういった制度を設けている例がないのかどうなのかということでございます。実は都道府県と政令指定都市について私どもが調査をいたしました、2つの事例が見つかりました。1つには東京都の事例と、もう一つは京都市の事例でございます。これにつきましては、実はいずれも個別具体的な事件を契機にいたしまして、それぞれの団体に制度化、条例化されているといういきさつをたどっております。恐縮でございますが、皆様方のお手もとのほうに、こうした新聞の記事のコピーがあろうかと思えます。

まず東京都の例ということで、この新聞記事、皆様方もさらっとごらんになると、あの事件かと恐らく記憶をよみがえらせることができるような事件ではないかと思うのですが、この8月に立川警察署の巡査長がストーカー行為を繰り返しておりまして、その当該ストーカー行為の対象になった女性を女性の部屋において射殺した後、その部屋の中で本人もそのピストルで自殺した事件でございます。かなり社会的にも反響が大きかった事件で、テレビなんかにもかなり取り上げられましたので皆様方もご案内かもしれませんが、この事件につきましては、本人が自殺しましたので死亡退職という扱いになってしまいまして、条例の規定上は退職手当が支給されるということで、この退職手当を支給することの是非というものが大変マスコミ的にも、あるいは東京都議会の中においても問題になりました。当該ケースにつきましては、最終的には、この新聞の頭書きのところに書いてありますと

おり、遺族でありますところの両親の方々が、これを受けることを辞退するというので、個別具体的な案件としては終了したのですが、やはり条例上不備があるのではないかと。結局、他者を殺害したという非常に大きな殺人事件、現実の話といたしましては、本人が自殺しているので、ほんとうの真偽はなかなかわからないというのが、おそらく法律上の整理になろうかと思いますが、極めて犯罪の疑いが強いのではないかとというのが、これが世間的な受けとめ方だったところでございます。にもかかわらず、退職手当が出るのはおかしいということで、これが条例上の制度の話に波及いたしまして、それで次の新聞記事でございますが、都のほうでも、条例の改正が検討され、今から申し上げますような制度が条例の中に入ったといういきさつをとっております。

それで恐縮でございますが、資料本体の49ページをごらんいただきたいと思います。今申し上げましたとおり、本件は、他者を殺害して本人も自殺したというケースがベースになっておりまして、そういうことで、あくまでも非違行為を行った者が死亡しているということを念頭に制度がつくられているという形になっております。概要のところは趣旨みたいなことが書いてありますが、懲戒免職または刑の確定前に死亡した場合、任命権者は遺族に対する退職手当を不支給とすることができるということで、制度がつくられております。具体的な中身といたしましては、まず第1に、死亡退職の場合の遺族への支給制度、まさしく今回、先ほど申し上げました事例に相当すると言えようかと思いますが、在職中の行為が懲戒免職処分に相当し、退職手当を支給することが公務に対する都民の信頼確保、退職手当制度の適正実施の面で重大な支障を生ずることが明らかである、かようなことが認められるときには、任命権者は遺族に対する支給を行わないことができるというふうな形にしております。

いわば、これを本体といたしまして、それぞれ他のベースのものを補うという観点で、2で、退職後死亡の場合の支給制限の規定が設けられております。これは先ほど申し上げましたが、1は死亡退職の場合でございますが、2は退職後、まだ退職手当が支給されていない時点で死亡した場合で、こういった場合に対しても遺族に対する支給を行わないことができるという規定が入っております。それから3でございますが、遺族の一時差止め処分ということで、これは先ほど条例案の中で申し上げましたような一時差止めとは性格が異なっておりまして、1、2に該当する事案であることが考えられるといった場合に、任命権者が遺族に対する支給の一時差止めができるようになってございます。そして4でございますが、かような遺族に対する支給制限の手続ということが、これは条例ではなく規則

の中で定められておりまして、こうした遺族への支給制限を判断する際の手続は、各任命権者が職員に対する懲戒処分を行う場合の手続の例により行うとされておりまして、また支給制限を行う際には各任命権者は知事に通知すると。遺族への一時差止め処分の手続については、これは現行の条例にある生存者への一時差止め処分と同じ手続により行うとなっております。

ちょっとご留意いただきたいのは、あくまでもこの手続は各任命権者が懲戒処分を行う場合の手続の例ということになっておりまして、具体的に念頭に置かれているのは、次の50ページのIVというところで「手続の流れ」が示されておりますが、詳細な説明は割愛いたしますが、端的に申し上げれば、ここで言っている手続は、あくまでも任命権者が、その任命権者の中で行う手続ということでありまして、現行の地方公務員法の世界の中では、懲戒処分を行う場合には、人事委員会とか、公平委員会が関与する制度になっているのですが、それとはまた異なりますが、ある程度の合議を行うなどの意味で懲戒処分を行う場合の手続の例により行うとされておりまして。

施行日は、平成19年10月12日ということで、先ほどご紹介させていただきました、この事件と非常に時間的に近接したところで施行されておりまして、やはり非常に社会的に問題になったということの中で、かなり厳しい作業の中で、条例化まで図られたというふうなものとなっております。

結局、この条例自体が具体的に発動してはおりませんが、ただ、具体的に対象事案はどういうものなのかということをおもひのほうも、これはあくまでも条例の世界で、どういったもので整理されているのですかと確認しましたところ、50ページのIIIということですが、一応、その3点ほどに整理しているというお話でございます。当該死亡者が行った行為であることが明白であると。外形的・客観的側面として、客観証拠などにより判断を行うと。それから第2点といたしまして、懲戒免職処分相当であることが明白であると。それから3点目といたしまして、公務に対する信頼を損なう重大な行為であるということ。内部的には、かような整理がされているとお話としては伺っているところでございます。

以上が東京都の事例でございまして、以下51ページと52ページに関連いたします条例あるいは規則の規定を掲げさせていただきます。

次に、もう一つの例といたしまして、53ページでございます。これは京都市の例でございます。これも具体的な事件を背景にいたしましてつくられたものでございます。先ほ

どの東京都と同様に新聞記事を配付させていただいておるのですが、新聞記事のコピーの3ページ目をお開きいただきたいと思います。

これは京都市におきまして、生活保護を担当しておりました職員が、非常にずさんな事務処理を行ったということで、まず停職処分、停職3か月というものの懲戒処分を受けたと。その停職処分を受けまして、この職員は依願退職という形で職を去りました。18年4月21日に、この職員を停職3か月の懲戒処分にしたと。職員は同日、依願退職ということで退職したわけでございます。この当該職員に対して退職手当が支給されたと。なお、若干補足しておきますと、実はこの職員は、ずさんな事務処理もやっておったのですが、生活保護費約8万5,000円を着服したということで、市が告発を行っておりまして、結局、この告発自体は嫌疑不十分で不起訴処分になったといういきさつもあったようでございます。

ということで、この職員は依願退職という形で京都市役所から職を退いたのですが、次のページをお開きいただきたいと思います。これは18年10月13日のそれぞれ夕刊なのですが、市では、職員が4月、不祥事で停職3か月の処分を受け、依願退職と。これは先ほど、この前のページのところでご紹介申し上げました。ところが、7月に生活保護世帯の預金を着服していたことが判明ということで、先ほど8万5,000円程度着服したという話を申し上げましたが、それとはまた別件で生活保護世帯の預金を着服していたことが退職後に判明いたしまして、また改めて、この元職員を今度は府警のほうに市のほうで告発したという状況になったわけでございます。そういうことで、まさしく退職後に不祥事がまた改めて明るみに出たということになりまして、これもなかなか全国的にはそんなに大きな話題にはならなかったのですが、地元では大変な反響を巻き起こしたと聞いております。市議会などから批判されていたとか、市民グループ「見張り番」というところからもコメントが出ておりますが、地元でもかなりいろいろ話題になりまして、そういったことを受けて、京都市のほうでも独自の形の支給制限・返納等の処分の仕組みを導入するに至ったとなっております。

それがどういうものなのかということでございますが、本体資料の53ページにお戻りいただきたいと思います。これは新聞記事の事例で申し上げましたが、専ら念頭に置いておりますのは、懲戒処分以外の事由によりまして退職した後に、在職中の非違行為が発覚した場合ということを念頭に入れております。概要のところに書いておりますが、退職後に在職期間中の犯罪が発覚した場合、その者がなお在職していたならば、当該犯罪につい

て懲戒免職の処分を行うことが相当であると認めるときは、市の判断で退職手当を支給しない処分、あるいは返納させる処分、こういったことを行うことができるというものを導入しているというものでございます。

IIのところの「具体的な措置内容」でございますが、まず1つには、退職後に発覚した場合の支給制限ということで、まだ退職手当が支給されていない場合において、その者の在職期間中に懲戒免職処分に相当する行為があったと認められる場合には、退職手当を支給しないことができるとされております。それから、退職手当を支給した後ということを念頭にございますが、同じく懲戒免職処分に相当する行為があったと認められる場合には返納させることができる。ただし、括弧書きで、退職の日から5年を経過した後においては返納させることができないという一定の期間制限は設けられておりますが、返納させることができるという規定が設けられております。

次のIIIの「対象事案の考え方」でございますが、基本的には任命権者が判断をするという整理をされているようでございます。

以下、ご参考までに54ページ、55ページに既存の制度とどういうふうな関係になっているのかという観点で手続がフローチャートの的に整理されておりますが、これにつきましても、任命権者があくまでも懲戒免職処分相当ということ判断するという位置づけになってございます。56ページには、今ご紹介させていただきました京都市の条例の関係部分の抜粋を入れさせていただいております。

以上が私どもが都道府県と政令指定都市という範囲の中で調べて、こうした職員の非違行為に着目した独自の支給制限ですとか、差止めというものを入れている例でございます。以下、57ページは、平成14年あるいは平成9年以降、支給制限とか、返納、一時差止め、こういったものが地方公務員の世界の中で、どのぐらいの件数が出ているものなのかということで表として整理させていただいております。

話がまた東京と京都の例に戻るわけでございますが、結局、担当の人たちの話を若干いろいろ聞いておりますと、とにかく具体的な事件が発生するとなりますと、もともと、かような行為に対しては退職手当が出ない、ないしは差し止められると。にもかかわらず、今回、この職員は同じようなことをやっているのに、何でそれが満額出てしまうのだという、非常に厳しい、世論の迫及というものがあろうございまして、そういった中でぎりぎりの作業をするということで、今回のような結果に至ったと伺っております。もちろん現行の退職手当制度、条例の中ではこうなっているのですよという説明は当然、東京都

ないしは京都市の職員もいろいろ関係者にされたようなのですが、非違行為が具体的に起きた段階においては、そういった説明というものが世間相場的にはなかなか通りにくい部分が正直言っております、というコメントが私にとりましては非常に印象的だったということでございます。簡単でございますが、私のほうからの説明は以上でございます。

**【塩野座長】** どうもありがとうございました。それでは委員、あるいは事務方のほうから質問等があれば伺います。

**【阪田座長代理】** 京都の事例ですが、これは確認ですが、本人が生存しているということが前提になっているということですかね。

**【総務省自治行政局公務員部（前田）】** そうですね。死亡というものを念頭には制度はつくられていません。

**【阪田座長代理】** その後死んでしまって、もちろん退職後ですが、死んでしまった場合は適用がないと。

**【総務省自治行政局公務員部（前田）】** それは対象者がもういなくなっていますので、さすがにその場合にも遺族に対して懲戒免職相当の行為を行うということは、京都市のこの条例からは、とてもじゃないけれども、読めないと思いますので、それは念頭にないということでございます。

**【阪田座長代理】** それから、普通、地方公務員の場合、懲戒処分をした場合には、ある種の不服訴訟というか、それができるわけですよ。公平委員会や人事委員会に対して。そういう手続は本件の取返しについては全くないと。

**【総務省自治行政局公務員部（前田）】** そこはご指摘のとおり、現行の地方公務員法の世界の中では、そういった不利益処分に関する不服の申立てということで、本人に対する説明書の交付から始まりまして、その内容に不満があるということがありますと、公平中立な形で設けられております人事委員会ないしは公平委員会に対しまして不服の申立てができることになっております。人事委員会、公平委員会で一定の検討を行った上で一定の結論が出されたもの、それに対して処分の対象になった方は訴訟等の手続に移行するという一定の手続が制度上予定されておりますが、今回、ここでご紹介申し上げました懲戒免職処分相当ということにつきましては、そういう形の処理がなされるという形で規定はされておられません。

**【塩野座長】** 一般的なことで確認しておきますが、東京都及び京都市の条例案については、前もっての相談とかということにはなかったということによろしいですか。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 事前にいろいろなお相談するという時間的余裕が彼らにもなかったのだと思います。私どものほうにも、個別具体的な形での相談はございませんでした。結果、こういうものができましたという形になります。

【塩野座長】 だから、これから指導に当たる方から見て、ここはこういうふう理解されると。ここはこういうふう理解できるというようなことでご返事いただければと思います。

私から一つですが、東京都の場合には返還のところの手当はしていますか。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 ないです。まあ、基本的な考え方として、あくまでも今回の立川警察署の事件というものを念頭に置かれていまして、とにかく死亡退職した場合というのが念頭に置かれております。したがって、具体的な事例として、返還をその後していただくということは、法律論から言えば、その辺の整理は当然しなければならないというのは認識されるのですが、具体的な事例として、ないだろうということで、入っていないということでございます。

【塩野座長】 わかりました。

【阪田座長代理】 なかなか立川警察署のような外形上も蓋然性が高いといえますか、相当客観的に明白であるという場合はいいのですが、収賄罪であるとか、談合に関与しているとかというもので取り調べ中で被疑者が死亡すると。在職中の職員が。そういう場合にはどうするんですかね。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 なかなかその辺は難しいところで、当然、我々もそういう問題意識は持っているのですが、結局、返ってくる答えとしましては、50ページの先ほどさらっとご紹介いたしましたが、IIIのような抽象的な整理しか現段階ではし得ないということのようでございます。

【阪田座長代理】 明白というものの読み方なのですが、要するに明白ではないと。何と言うのですか……。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 そうですね。その辺は一人だけが判断するのではなくて、審査会でたくさんの意見を聞きながら、これは明白ですかねと。例えば、今回のような本人自身が自殺されたようなケースにしても、あくまでも限りなく黒に近いという言い方は確かにされておりますが、ほんとうに最終的にそうなのか、どうなのかというのは、結局、刑事手続を経ることなく本人が亡くなられたということもありましょうし、真相はどうなんだと言われるとわからないというのが、ほんとうは答えなのではないかと。

ただ、女性が殺害された同じ部屋で本人が亡くなっていたということもあるので、きっとその人がやったに違いないと。それ以外ないだろうという話の中で来ているのですが、一般論として申し上げれば、どういった形で行為が行われたのかというのは一定の手続で確定させる必要があると思っております、現行制度の中にも、刑事手続を経るとか、あるいは懲戒処分についても、先ほど申し上げましたような本人からの弁明という形を用意する。不服申立てのような制度みたいなものを設けられているわけでありまして、事実の確定というのは、かくも難しいものなのだから、それにふさわしいやり方というものは考えるべきではないのかなと個人的には思っております。

【阪本人事・恩給局次長】 よろしいでしょうか。50ページの「対象事案の考え方」の3の公務に対する信頼を損なう重大な行為であることと。これが書いてあるところなのですが、これは懲戒免職相当であったとしても、そういう信頼を損なうような行為でない場合には出せるということですね。通常の懲戒免職の場合よりも、いくらか条件を厳しくしているということによろしいのですか。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 東京都の考えはそうです。単純な懲戒免職処分相当だけではなくて、やはりそれに加重した形で、公務に対する都民の信頼確保、あるいは重大な支障ということで、そういったものをつけておられます。

【阪本人事・恩給局次長】 場合によっては、情状で出す場合もあると。そういうことなのでしょうかね。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 考え方としては、それはあると思います。

【阪本人事・恩給局次長】 ありがとうございます。

【塩野座長】 ここで11条の2の「明らか」というものがくせもので、行政事件訴訟法の義務付け訴訟や差し止め訴訟のときにも「明らか」という意味は一体何なのかということ随分議論しまして、「明らか」というのは、田中二郎先生の「重大明白」とは違う意味であると。そういうことが「明らか」であるということですから。この運用の事例では、明白であると言っていると、この「明白」というのが一見明白なのか、客観的明白なのか運用といいますか、解釈は大変だろうと思いますし、我々も、こういうものを前提にしてどういうふう考えたらいいか、勉強させていただきたいと思っております。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 若干補足して申し上げますと、東京都としては、47ページに、これは国家公務員の制度にも入っておりますし、私どものほうで条例案ということで示させていただいておりますが、この一時差止め等の中の下のほうの対象者が

逮捕された場合、この犯罪があると思料するに至ったときのケース、これを一応、参考と  
いうのか、下敷きにしたというお話は聞いております。

【塩野座長】 47ページのどこですか。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 真ん中の下段の条例案でいうと12条の2と書  
いてあるところです。こちらの逮捕されたときと、犯罪があると思料するに至ったとき、  
この2つのケースがここでは入っているのですが、この後段の犯罪があると思料するに至  
ったときであってということで、その後ろに公務に対する信頼の確保、あるいは円滑な実  
施を維持する上で重大な支障、これを一応参考にはされたという話は聞いております。

【阪田座長代理】 これは差止めですからね。起訴休職みたいなので、それはそうでき  
ようが、支給しないという話とは……。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 そこも実は大きな、今後、この研究会でご議論  
いただかなければならない点かなとは思いますが。ご指摘がありましたとおり、一時差止め  
というものと、もちろん裁判という手があるだろうという話は別にいたしまして、最終的  
な効果というものを同列で論じることができるかどうかということは大いなる論点かなと思  
っております。

【塩野座長】 ほかに何かございますか。

【角委員】 今、経緯を伺っていますと、東京都も京都市も地元というか、東京都の場  
合は、結構全国的な話となりましたが、やはり非常に苦情が来たので、とにかくこの事態  
を打開するためという形で作られていますよね。そうすると、いろいろな自治体で、こ  
ういう話は、好ましくないけれども、起こる可能性は結構ありますね。そうすると、いろ  
いろパターンが起こるたびに、A市は条例で、こういう退職金を返せという規定をつく  
るといふふうには、また同じようなものの経緯で返還なり、不支給という条例がつけられる  
可能性は感覚としてどうでしょうか。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 感覚的な感じから申し上げますと、確かに現行  
の退職手当制度でも、言い方は悪いのかもしれないのですが、とらまえていない非違行為  
が仮に発覚したとしても、それが一般的な場合には、大体、現行制度を説明することによ  
って、そういうことを批判されていらっしゃる方に対しての了解も得られるものと我々は  
思っております。ただ、今回のような東京都の話ですとか、京都市のような話、これは非  
常に事件性が高いというのでしょうか。例えば東京都の場合も、本来ならば都民を守るべ  
き警官が職務上の必要に基づいて使わなければいけないピストルを、ストーカー行為を繰

り返したあげく、射殺したとされる事例でもございますし、あと、京都市の場合につきましても、生活保護世帯の預金を着服していたという極めて悪質極まりないというのでしょうか。ですから、このような人たちに対して退職手当を支給していいのかというように、感情論に非常に結びつきやすかった事例かなと思っております。もちろん、懲戒処分ないしは懲戒処分相当行為というのはいろいろあるわけですし、その中にもここまでの世間の怒りを買うというようなものはそうそうないと考えてもよろしいのではないかなと思えます。

それから若干補足しておきますと、京都市の事例は、最終的に、この条例自体が発動することなく、当該職員が懲役2年、執行猶予付きではあるのですが、判決が確定いたしまして、そういう意味では、この条例の制度ではなくて返納しなければならないという事態に至っております。実際にはまだ返納されていないようなのですが。ですから、京都市の例も厳密に申し上げれば、この条例自体が発動して返してもらっているということにはなっていないということでございます。

**【津村補佐】** よろしいですか。それは、この条例はさかのぼって適用されるような書き方になっていたということでしょうか。

**【総務省自治行政局公務員部(前田)】** 失礼しました。そういう意味ではございません。

**【塩野座長】** 行政法的な質問で恐縮ですが、先ほどの阪田さんの質問にも関係するのですが、京都の退職手当の返納というのがありますね。一部返納させることができます。これは返納請求権が客観的に出ているということで、請求権を行使するというだけの話なのか、それとも返納しなさいという命令を出して、それを処分的に構成させるということなのか。その辺は、これをさらっとごらんになって、どういうふうにお感じになりましたかね。

**【総務省自治行政局公務員部(前田)】** 率直な印象で申し上げますと、その部分ははっきり整理されていないと。つまりご指摘がありましたように、本来ですと2段階の構成ということが考えられるわけですが、そこは明確にはされていないというのが、この例ではないかなと。だから、ご指摘のあったように、制度を構築するに際しては、その辺のところもきっちり議論する必要は十分あるのではないかなという認識は持っております。

**【山本委員】** 56ページの条例を見ると、14条ですが、返納させるべき事由が(1)、(2)とあって、2項で「前項の規定による退職手当の全部又は一部の返納させる処分について準用する。」となっているので、処分ということではないでしょうか。

【塩野座長】 うん。処分ということでやっているのかな。でも、何かそういう感覚では読みにくいですね。

【山本委員】 ええ、非常にひねった規定になっています。

【塩野座長】 もとの条文が「させることができる。」だからね。

【山本委員】 ええ。だから、もとの条文を読むと意味がよくわからないですね。

【塩野座長】 条例案をおつくりになるときは相当いろいろなことを考えられたと思うのですが、そのときは、我々の議論の進め方にもよりますが、返納という事態を想定されていると。そういうことなのですかね。つまり、ある自治体で一般的につくるときに、返納の規定がもし置かれないと、これは返納ということはなくてもいいのだなという一種の情報を提供することになるのですが、その点は多少、もう既にお考えのところがあれば教えていただきたいのですが。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】 残念ながら、私ども独自の中での整理というのはまだ、この問題についてはできておりません。むしろこういう形で、こちらの研究会が始められているということもございますし、根っここの部分で国家公務員の制度に準ずるという形で、地方公務員退職手当のほうも運用しておりますので、こちらのほうの議論の結論をいただく中で、地方団体のほうにはいろいろ話をさせていただきたいなと思っております。

ただ、実は当然、我々も実務的な観点を含めて、こういったことを考えておく必要があるのではないかなと。特に私どもは現場を抱える立場でございますので、思いますのは、例えば今回の京都市のような懲戒処分相当行為というのが退職後にあったと。そういったものは、一体、いつまで、しかも過去さかのぼっていつまで問い得るのかと。しかも、それを行うのは単純に退職時点の任命権者でいいのか。つまりご案内のように、昨今の公務員も就職してから退職するまで1人の任命権者のもとで勤め上げるという方は、まあ、もちろんいらっしゃいますが、広い意味で人事の交流ということで、いろいろなところを回られます。特に昨今は民間との交流なんていう話も出ておるので、そういった観点からいたしますと、仮に懲戒免職処分相当というものの観念を認めるにしても、線の切り方にしても、どこをどういうふうに工夫しながら切るのかというのは相当慎重にやはり考える必要があるのかなと思っております。ちょっと出過ぎたようなお話で申しわけございません。

【塩野座長】 いえ、どうもありがとうございました。私がお尋ねした趣旨も、やや似たようなところもあるのですが、要するに地方団体の場合、いろいろな職員を抱えておら

れる。地方団体が抱えている職員から見ると、こういったのはどうも実効性がないのではないかと、返納の場合でも亡くなった場合はどうするかとか、それから今のように、いろいろなところを歩いておられるような方の場合、どうするかとか、それは地方公務員の特色であるかもしれないし、しかし、今は国家公務員にもかなり参考になるような事案を前提にしての情報提供ということもありますので、地方の実情について我々も参考になることもあろうかと思いますので、よろしく願いいたします。

【西藤参事官】　　ちょっと京都市のさっきの施行日の話があったのですが、1月1日から施行するというのは、それ以後に退職する者からということですか。その適用のさせ方なのですが、やめてから5年間は返納させることができるのだから、適用は、それ以降に退職した者についてということでしょうね。

【総務省自治行政局公務員部（前田）】　　常識的に考えると、そうだと思いますが、ちょっと、それは確認させてください。

【塩野座長】　　どうもありがとうございました。

それでは続きまして、議事次第の最後でございます。「その他」ですが、前回の会合で委員からご指摘のあった事柄につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

【中島参事官】　　それでは資料4-1以下、ご説明をさせていただきます。

まず資料4-1、58ページでございます。「各省各庁等における支給制限・返納等の件数」ということで、先週も同じような資料をご説明したのですが、今回、一つ欄を加えております。①のほう、上のほうの右から2つ目、調整額不支給というものを加えさせていただきました。前回の議論の中で、阪田座長代理のほうから、これ以外にも退職手当の、いわゆる民間で言うポイント部分について一部不支給という制度があるけれども、その部分についてどういう状況なのかと。あるいは、その辺の条文の取扱いについても、ご質問がございましたので、改めて各省のほうに数字を問い合わせましたところ、この調整額という部分につきましては、懲戒免職には至らないけれども、停職、減給あるいは戒告が退職前3か月にあったような場合については出ないというものが、平成18年の施行以降、これまで34件ございました。

中身のほう、どういう場合が出ないのかということは、この間も簡単にご説明しましたが、改めまして59ページを見ていただきますと、まず法律のほうの支給制限の第8条2項2号のところでございますが、「その者の非違により退職した者で政令で定めるもの」とありまして、下の政令第9条の5で、「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3月前までに当該非違を原因として国家公務員法第82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。」ということで、3か月以内に何らかの処分を受けた者なのですが、その前提として、その者の非違により退職した者であることが政令上明記されておりまして、この部分につきましては、その下でございます運用方針におきまして、第8条関係の第2号のところを見ていただきますと、「その者の非違により退職したものであるかどうかについては、特に慎重に判断するものとし、例えば」ということで、以下の何号かに掲げているものについては該当しないとしております。ここに書いておりますのは、この非違が行われる以前に、もう既に辞職の意思を表明していた場合とか、あるいは死亡退職してしまったとか、あるいは定年退職した場合というものが明記されております。

続きまして資料4-2でございます。61ページでございます。この点につきましては、座長のほうから恩給法の経緯につきまして少し調べてみるようにというお話がございましたので、我々のほうは資料のある限りということで、恩給法制定時にさかのぼって整理をいたしてみました。まず「1 恩給の受給権の失格」ということでございますが、現行の恩給法、真ん中の四角でございますが、1号の懲戒免職した場合であるとか、2号の在職中、禁錮以上の刑に処せられたとき、現在、その場合には恩給をもらう資格を失うとなっておりますが、この規定をさかのぼってみますと、大正12年の制定時にも既にごございました。1号のところを見ていただきますと同じような規定がございます。それから、2号のところにも在職中、こちらのほうは陸軍刑法もしくは海軍刑法の場合は懲役1年以上、それ以外は禁錮以上と、ちょっと段差があるのですが、いずれにしても、この当時の規定でございます。その背景につきましては、当時のコンメンタールのようなものを見てみますと、本条を置くのは官紀維持の上やむを得ないということで、陸軍刑法等と一般の法律とで差がありますことについては、陸軍刑法等のほうは比較的刑が重いので1年以上と縛ったと。それ以外のものについては、禁錮以上になれば資格を失わせると。この当時からあったものでございます。

続きまして62ページでございます。既に受給権を得て受給した者が、その後、どういう場合に、その権利を失うのかと。年金恩給権の消滅ということで、これも一番下のところを見ていただきますと、まず現行におきましては、死亡したとき、2号のところ、3年を超える懲役または禁錮の刑のとき、それから国籍を失ったときと。それから第2項のほうで、在職中の職務に関する犯罪により禁錮以上の刑に処せられたときは、その権利を

消滅するという規定になっております。これにつきましても、ずっとさかのぼっていきますと、まず一番最初、制定時でございますが、この当時は懲役もしくは禁錮が6年以上のときには権利を失うようになっておりました。これは当時の刑法におきまして6年以上が重罪に当たるということから、6年となったものと。次のページに少し書いてございますが、そういうことのものでございます。それ以降、昭和8年に第2項のところ、在職中の職務に関する犯罪で禁錮以上の刑のときには権利を消滅するというものが昭和8年に入っておりますが、これは前のページで先ほどご説明いたしました受給権の失格のところとの均衡を維持するために、やめた後であっても、職務に関するもので禁錮刑になれば、権利が消滅するというものをつけ加えたということのものでございます。ただ、消滅させるときは職務に関係すると限っておりますのは、当時の国会の答弁なんかを見ますと、主に官紀事務の方面から、職務に関係しないような犯罪までについては追及しないということのものでございます。その後、昭和21年あるいは22年、それぞれ禁錮については2年を超える場合、あるいは3年を超える場合というように改正が行われてきておりますが、これにつきましては、どうも執行猶予がつくような犯罪が懲役または禁錮2年以下、あるいはその後、3年以下と改正されてきたことに連動して、懲役刑等で執行猶予がつかないような刑に処せられた場合には消滅させるという改正を行ってきたようでございます。63ページのほうに、こうしたことについての解説をつけております。

64ページでございますが、制度の変遷図です。これは先ほど前田室長からご説明がありましたので省略をさせていただきます。基本的には、国、地方とも同一のものでございます。

65ページでございます。「外国における公務員の退職一時金と支給制限」ということで、とりあえず未定稿ということで、現時点において調べられた状況についてご報告させていただきます。

まずイギリスですが、イギリスにおきましては、公務員年金制度において、2002年9月までの採用者には年金とともに、年金3年分の一時金が支払われることになっております。2002年10月以降の採用者については、基本的には年金なのですが、年金を減額することによって一時金を受け取ることが可能となっております。これらの退職給付につきましては、(2)にございますように、機密漏えい罪で10年以上の刑に処せられる、あるいは②のところの国家に重大な危険を及ぼしたか、公務の信頼を深刻に損なうことに責任があると各大臣が認定する行為を行った場合、あるいは③にありますように、職務に

関連し、犯罪、怠慢または詐欺的な行為または不作為によって、国家に負債を負わせた場合における、その負債の限り、これらの給付をとめる権限が公務員担当大臣にあるようでございます。それから（３）でございますが、退職給付をとめられた者は公務員不服審査委員会というものに訴えることができるようになっておりまして、この委員会は内閣府の独立委員会で、公務員の勤務条件一般についての審査を行っているようでございます。構成といたしましては、まず民間部門の人事実務に長けている者から任命される議長、それから使用者側に指名される人事管理部門のほうから１人の副議長と９名の委員、それから組合に使命される組合関係の方から１人の副議長と９人の委員というような構成となっております。

続きまして米国の例でございますが、アメリカの連邦政府の公務員に対しましては、１９８３年以前の採用者には、CSRSという確定給付型年金、８４年以降の採用者には社会保障年金の上積み部分としてFERSという確定給付型年金、確定拠出型、積立貯蓄が用意されております。このうちCSRS及びFERSでは、積立期間が年金給付に満たない場合には一時金が支払われるということのようでございます。６６ページのほうに、支払われない場合が書いてございますが、安全保障に関する罪、あるいは基本的には②のところも、やはり安全保障に関することについての裁判所または議会での偽証。③の場合は、こうしたことで起訴されていることを承知で１年以上、米国外にとどまった場合。④は、自己の外国政府との関係について、または安全保障に関することについて裁判所または議会での証言を拒んだ場合等々、このような場合には支払われないことがあるとなっております。

（３）にありますように、このような理由によって年金制度上の給付が支払われなかった場合には、本人が負担した金額は還付をされると。また恩赦がなされた場合は年金受給権も復活するということでございます。

さらに韓国の状況について調べてみますと、韓国には退職手当という制度と名誉退職手当という２つの制度があるようでございます。まず通常の退職手当のほうでございますが、６６ページ下のほうの（１）でございますように、１年以上在職して退職または死亡したときには、年金法に基づいて年金管理公団のほうから報酬月額と在職年数ごとに定められた率を乗じた額が退職手当として支給されると。これは国または地方公共団体が資金を負担するようでございます。ただし、（２）でございますように、内乱、外患、反乱もしくは利敵または国家安全保障法上の罪を犯して、禁錮以上の刑を受けた場合には、この退職手当は支給されない。それから在職中の事由で禁錮以上の刑を受けたとき、または弾劾もし

くは懲戒によって罷免になったときは2分の1を減額されると。さらに金品もしくは供応を接受し、または公金の横領もしくは流用で懲戒解任になったときは4分の1の減額をされるということでございます。(3)のところで、退職後に在職中の罪で禁錮以上の刑を受けた場合には、これは給与を受けた後、給与の事由が遡及して消滅した場合に該当するとして、還収金として退職手当を返納しなければならないということになっているようでございます。67ページの(4)のところでございますが、退職手当を含めた給与に関して異議のある者は、公務員、医療界、法曹界及び社会保障に関する学識経験者7人～9人で構成する公務員年金給与再審委員会に審査請求するという制度がございます。

こうした一般の退職手当のほかに、名誉退職手当というものがございまして、20年以上の勤務を行った者等であって、定年の前に辞職する場合には、国家公務員法に基づいて、俸給月額と定年までの残余期間に応じた名誉退職手当が支給されるようでございます。ただ、これにつきましても(6)にありますように、懲戒議決要求中の者、懲戒処分によって昇進任用制限期間中にある者、刑事事件で起訴中の者、そのほか、警察等において非違調査もしくは捜査されている者は名誉退職手当の支給対象とはならないとされているようでございます。(7)にありますように、名誉退職手当を支給された者が在職中の事由によって禁錮以上の刑を受けた場合には、全額、これを返納しなければならないという規定もでございます。

以上が、米国、イギリス、韓国でございますが、そのほか、ドイツ、フランスについては、いずれも私どもが今調べます限り、退職手当に相当するものは直接ございませんで、それぞれ年金というものがあまして、例えばドイツについては、1年以上の禁錮刑になりますと、公職追放となり、またそれに伴う権利の制限ということで、年金がとまるようでございます。さらにフランスについても、これも年金ですが、人道に関する罪で有罪になった場合には財産が没収になるということで、これに基づいて年金受給権についても消滅するというようなことでもございました。現時点まで調べたところは以上でございます。

**【塩野座長】** どうもありがとうございました。もう時間がまいりましたので、これについて議論をすることはいたしません。アメリカで判例が出たということで、事務局の方であそこをフォローしておいていただけますかね。それから、ドイツの場合は、今の年金というのは恩給の話だと思っておりますが、その辺もドイツの場合は官吏とアルバイトの区別があったりしますので、時間があれば、山本さんのほうでも多少、事務局と相談して、ドイツの場合、具体的にどうなっているか。まだそんなに急ぎませんから。時間を見て調

べておいていただきますかね。

【山本委員】 わかりました。

【塩野座長】 フランスは、行政法のほうでフランスの公務員制度を勉強している人がいますので、その方にも私から聞いてみることにいたします。そのほかに、ここでは、こういうことがあるという諸外国の例で情報があれば、適宜、委員の皆様方からもいただくようにしておきましょう。

何か特に追加することはございますか。

【阪田座長代理】 ちょっと今の韓国の（２）と（３）が不整合な感じがしますので。要するに在職中であれば、特定の罪は除いて2分の1の減額、あるいは4分の1と。それで退職後は全部返すということになっているのですが。

【津村補佐】 これは消滅するはずの部分についての還収ができるということですので、（３）について全額ということではございません。要するに、すべてについて全額ということではなくて、それぞれの要件に応じてということになります。それぞれの罪に応じてということになります。

【阪田座長代理】 なるほど。わかりました。

【塩野座長】 それでは、大体予定していた時間がまいりましたので、今日はこれで終わらせていただきます。

次回の日程につきましては1月8日ということで、民間の実態について、森戸委員から、主な判例をご紹介いただくほか、公務部門の実態につきましては、厚生労働省、警察庁からのヒアリングを行う予定であります。詳細につきましては、事務局からご連絡をいたします。

何か特に事務局からございますか。

【総務省自治行政局公務員部（岡田）】 京都市の条例の適用でございますが、施行期日は1月1日施行ですが、適用については、施行日以後になされた犯罪について適用し、既になされた犯罪については適用外ということでございます。

【中島参事官】 あと一言、ご報告ですが、この後、記者ブリーフィングを私からいたします。

【塩野座長】 それでは、よいお年をどうぞお迎えください。