

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3回）

平成20年1月8日（火）

【塩野座長】 それでは時間になりましたので、第3回の会議を開催させていただきます。

明けましておめでとうございます。

第3回ですが、今年の第1回でございますので、よろしく願いいたします。

本日の予定でございますけれども、厚生労働省及び警察庁から、現行の支給制限・返納等の運用状況や制度の問題点等についてヒアリングを行います。その後、森戸委員から現行の労働法制・企業年金法制の枠組みと裁判例の動向についてご報告をお願いしております。その後、意見交換を行いたいと思います。

それでは、関係省庁からのヒアリングに入ります。まず、厚生労働省の渡延人事課長と間企画官がお見えになっておりますので、渡延人事課長から、お手元の資料1に基づき説明がございます。

よろしく願いいたします。どうぞ。

【渡延人事課長】 おはようございます。厚生労働省人事課長、渡延でございます。よろしく願いいたします。

改めて申し上げるまでもございませんが、昨今、公務員の不祥事が相次いでおります中で、とりわけ厚生労働省関係では年金記録問題、フィブリノゲン製剤に起因する肝炎の問題、あるいは都道府県労働局の不正経理の問題などなど、公務員に対する信頼を揺るがしかねない問題が次々発生しております。この関係で、国民、さらには関係省庁の皆様方に大変ご迷惑をおかけしておりますこと、まず冒頭おわびを申し上げる次第でございます。

また、この検討会が立ち上げになった契機の一つに、後ほどご説明いたします前九州厚生局長の問題もあったということでございまして、この関係について、私どもなりにいろいろ悩んだところの一端を、ご紹介をさせていただければと思っております。

まず、本日、お手元に用意させていただきました資料に即しまして、厚生労働省における退職手当支給制限・返納等に関する現行制度の運用状況からご説明を申し上げます。

厚生労働省関係資料の2ページでございます。

まず、支給制限・返納事案件数でございます。制度の説明は省略いたしまして、件数だ

けを申し上げますと、直近の15年度から19年度までの5年間の件数を1のところまでとめております。ごらんとおり、件数の計で見ますと、おおむね10件から20件の間で推移しております。

2としまして、一時差止め件数を挙げております。ごらんとおり直近5年間では、平成18年度に一時差止めが1件生じております。このケースにおきましては、差止め後に禁錮刑以上に処せられております。こうした現行制度につきましては、もう既にこれまでの検討会の中でも制度の変遷等ご議論があったやに伺っておりますが、退職前の非違行為で退職前に発覚したもの、それから、退職後に退職前の行為で禁錮刑以上に相当する非違行為が発覚したケース等については、制度が整備されているところでございます。こうした現行制度が我々公務員にとって、国民全体の奉仕者たるにふさわしい行動が求められる服務規律維持の一つの制度的担保になっておるということにつきましては、評価が揺るがないところだろうと思っておりますが、退職後に在職中の非違行為であって禁錮刑以上に相当しないものが発覚した場合についての対応は、確かに決まっていないわけでございます。

今、「禁錮刑以上に相当しない」とさらりと申し上げましたけれども、そういうものがどういう量定がふさわしい行為かを確定する手法もない中で、何となく世間の常識から見て非違行為がある。ただ、それを確定するすべはないという事象が退官後に発覚したときにどうするかということが現実の問題が起きております。その例が、当省関係で申し上げますと、前九州厚生局長の金品受領問題かと考えておるわけでございます。

お手元の資料の3ページに、前九州厚生局長が金品を受領していた問題に関する措置についてという資料をお付けいたしております。

まず、このケース、全国紙ほか各種メディアで報道されましたので、委員の先生方は既にご承知のところかと思えます。

前九州厚生局長の問題は、もともとこの方がどういう略歴の方かといいますと、3ページ、下のところに略歴、職歴の主なものをつけております。もともとは、昭和42年、当時の社会福祉事業振興会に採用された方でございます。社会福祉事業振興会は、現在、形態を変えまして、非公務員型の独立行政法人として、現在、福祉医療機構となっております。この団体の職員が厚生労働省に在籍出向をして、その期間が長期にわたっていたというケースでございます。ですから、出身の身分を見れば国家公務員ではなかった。

この方については、結局、最後は8月24日に厚労省を退職して、8月25日に独立行

政法人福祉医療機構に採用されて、本籍のところへ戻って、同日、退職をしておるわけでございます。

前九州厚生局長についての事案の概要は、新聞記事等でも詳細に書かれておりますので、改めて細かく申し上げませんが、具体的には、この事案の概要にありますとおり、親戚関係にある社会福祉法人の理事長から中古車を譲り受ける、自宅のリフォーム費用を妻名義で借用する、あるいは、現金を小遣いとして受ける等々のことがあったというものであります。具体的に、仮に現役 of 公務員であったとしたら問題とされたのは、今の国産の中古車推定価格、約500万円を受け取ったこと。そのほか、30万円の現金を受領していたこと。これがもし現役の国家公務員であれば、公務員倫理法問題ではないかとされたケースでございました。

この問題が具体的に新聞で報道されましたのが、8月30日でございます。この前後の時系列を振り返ってみますと、大変おくれたのですが、8月24日に厚生労働省の定期の人事異動がありまして、当該職員は九州厚生局長から外れております。その後、8月27日が内閣改造でありまして、安倍改造内閣で舛添厚生労働大臣が就任いたしております。その3日後の読売の朝刊でこの問題が報道された。その日の朝、前九州厚生局長が自宅で取材に応じる形でメディアにも報道されましたし、また、大臣自身、朝、登庁前の自宅で報道に応じるとともに、登庁後、昼に庁内で会見に応じております。

安倍改造内閣発足直後の時期でありまして、特に年金記録問題等を抱えた厚生労働省としては、大臣の指揮のもと、国民の目線を強く意識した省の業務運営を強く求められていた時期でございました。そういった中で、大臣から、国民の目から見てこういった問題はどうかという強い判断がかなり早い段階で示されたケースでございました。

大臣から、この問題に対して速やかに事情聴取をすることが8月30日のうちに示されてまして、厚生労働省事務方としては、前九州厚生局長から直接事情を聞いたわけでございます。この過程で、既に本籍へ戻って退官しているわけですから、何の義務もないわけでございますが、前九州厚生局長自身は調査に非常に協力的でございました。自分の過去の一連の行動が国民の信頼を大きく損なった、厚生労働省にも大変ご迷惑をかけ、何より国民にご迷惑をかけたということを深く反省されまして、積極的に当局からの調査に応じるという関係が保たれました。そういった中で、事実関係の聴取については円滑に進んだものと考えております。そうした聴取を重ねまして、事実関係を一旦確定して、もちろん本籍へ戻って退官している以上、法令に基づく処分はできないということは大臣も認識して

おりましたが、ついこの間まで高級公務員であった者なのだから、仮にこの人が公務員であった間に発覚したならば、どういった処分を行うのがふさわしいのかということで対応を考えるべしというお考えでございまして、私ども事務方としましても、国家公務員倫理法の趣旨を踏まえ、在職中であればどのように評価されるかを検討いたしまして、それと均衡した措置を前九州厚生局長に求めることといたしました。

量定につきましては、仮に在職中であったとすると、停職10か月の処分に相当するのではないかと。これは、相場観から言えば、かなり重い処分だと思っております。10か月の処分に相当するものと考えまして、最終官職であります指定職、九州厚生局長の10か月分の給与、指定職の期末特別手当（ボーナス）の減額にはねますので、その減額分と合わせて1,063万円を国に対して自主的に返納するよう求めたわけでございます。

繰り返しになりますが、このケースでは、もちろん強制的な根拠は何もございません。ただ、ご本人が任意の事情聴取に応じ、自分の過去の行動に対する責任を積極的に果たすというスタンスでこの問題に応じることを言明されまして、結果的に9月中旬に一定の処分方針を確定して、世間に対しても明らかにしたところでございます。その後の経過を申しますと、ここで返納を約した金銭については国庫に納付されております。

また、社会福祉法人理事長から受け取っていました車については売却し、その代金をご本人に返す。それから、妻名義で借りていました自宅のリフォーム費用につきましても、返済を済ましておるところでございます。

以上が前九州厚生局長事案の概要でございます。直接、退職手当の問題が論じられたものではございません。何より退職手当を払っているのは独立行政法人福祉医療機構が払ったお金でございます。その意味で、独法と公務員の出し入れがあるときの、それぞれ相手のところでの行為をどう評価するかという問題とも絡んできますし、直接退手の問題ではございませんが、いずれにしても、出向中といえども公務員在職中の非違行為の評価が退官後に問われた場合ということで、結果的には信用失墜の度合いも考慮して、在職中であればこのような量定ではないかという処分といえますか、対応方針を決め、任意の応諾の者にそれを実行したケースでございます。

以上が概要でございます。

こうしたことの反省に立ちまして、今後、今回の検討会のテーマでもあります問題について考えたときに、正直、非常に難しいというのが実感でございます。何が難しいかと申しますと、この検討会、1回、2回に出された資料を拝見しましたところ、過去にも平成

9年なり平成12年の研究会、懇談会でいろいろなご指摘がなされておるところでございます。結局、今回も各省大臣たる厚生労働大臣が裁量的な判断に基づいて、強制ではありませんが、一種の支給制限、効果においては似たようなことをやったわけでございますが、こうしたことは、確かに本来は公務員制度全体を視野に入れて検討しなければやれないことではございましょうし、また、こうした不支給、あるいは返納といったことをやるに当たっては、今回は本人が任意に協力いたしましたので、事実関係については、もちろん強制権限はありませんが、一定相互の信頼関係のもとで聴き取りもできたわけでございます。退職手当の不支給という不利益を科すということになれば、過去、9年の研究会が指摘していたような専門的機関の創設、手続的な保障が十分になればいけないのではないかとすることは感じるところでございます。

何より、退職手当の生活保障的側面というのがあることは否定できないところでございまして、特に調整額制度が導入された後、調整額以外のところというのは、余計そういう色彩が強まっているのだろうかといったところも十分に考えなければいけないのではないかと雑駁ながら考えておるところでございます。

最後に、現場の人事当局の立場で、もちろん私も引き金を引いたような立場でご要望を申し上げられる立場ではありませんが、「ご留意いただければ」という点については、何といっても法的根拠に基づいた明確な基準ということに尽きるのではなかろうかと思っております。

退職手当に限定して考えたときに、退職手当が公務員の退職後の生活安定に大きく寄与していること、それが1つの要因となって現役の間に能力を発揮して、安心して職務に専念することにつながっておる。これを考えますと、退職後の非違行為の発覚に係る手当の返納等を設けるに当たっては、やはり返納等の基準を明確なものとするのが何より必要である。在職中のどのような行為、あるいはどのような評価を受ける行為が対象になるのか。退職後、一定の年限を切るのか、それとも永久なのか。また、返納すべき額については全額なのか、それとも調整額の存在等を考慮して部分限定になるのか。そういったところが明確になりませんと現職の公務員にとっても、なかなか安心ができないということになろうかと思えます。納得がいき、また、職員間の公平性が担保される。非違行為をやった人間に公平、不公平というのも変なのですが、現職中の発覚と退官後の発覚でも、やはり一定の均衡が保たれるべきだろうと思っております。非常に抽象的な感想めいたご要望になって恐縮でございますが、当省における制度の運用の現況、前九州厚生局長の事案の

ご紹介とそれに基づく所感めいたものをご説明いたしました。

当方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。

今の説明に基づきまして委員の方々、事務当局もここで確かめておきたい点があれば、よろしく願いいたします。

【内山委員】 教えていただきたいのですが、今のペーパーの2番、厚生労働省のお採りになった措置の中で、「仮に在職中であったとすると停職10か月という処分」という記載があるのですが、これは何に基づいての10か月という決定をされたということなのでしょうか。

【渡延人事課長】 これは、現職であれば倫理法違反になるわけでありまして、倫理法施行以来、一定の事例の集積等がございます。そういった中で、ほかの懲戒処分のケースも量定を決めるときは同じになるのですが、事実関係が似ているケースを探し出してくる。その中で、今回、この方については人的な事情として、経歴の中で17年10月に厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課長を務めております。この部の企画課長というのは、倫理管理官でございます。倫理監督官たる次官のサポートをして、部の職員に倫理規程を徹底する立場だったのではないかと、その人間が倫理規程の4条にある禁止行為の例外の私的な関係のところについての理解が不十分だったというのは、一層重くとらざるを得ないのではないかとということを考えまして、通常、停職は12か月までしかないわけですから、10か月といったら刑事被告人になるようなケースともいえるべき重さだろうと思っておりますが、今回は、単に利害関係者から便宜供与を受けたというものに、倫理管理官であったという事情もプラスしてこういった量定を導き出してまいりました。

ただ、まさに、今、ご指摘があったとおり、本来こういうケースであれば倫理審査会と十分にご相談して、量定のバランスがとれているかということを見るわけでございますが、退官者でございます。

倫審としては、一部、途中経過の新聞報道で現役職員が同行して接待だかを受けたやの報道がなされたことがあったのですけれども、現役がかかわっているおそれがある限りでは倫審は非常に関心を持って、いろいろ事情をお聞きになったのですが、現役は関係ないとなったら、退官者については自分たちとしては判定できないという話になりましたので、これはもう最終的に、今、申し上げたような事情を総合考慮して、私どもの中で、私どもの責任で判断いたしました。

【内山委員】 わかりました。

【森戸委員】 2点ほどあるのですが、1点目は、今おっしゃったように、本来はもう退職しているわけで、昔の話ですよ。今、伺った限りでは前九州厚生局長は非常に協力的というか、法的根拠はないのだけれども、お金は返しましょう、調査に協力しましょうという潔いと言っていいかわかりませんが、そういう感じはしました。彼が任意に協力的だったことが何か彼に得になっている分はあるのですか、というのが1つ質問です。つまり、いや、知らんと、昔の話だから法的には何もできないのだと突っ張ることももちろんできたわけで、そうしたときはどうするかという話と、逆に、いろいろ協力したわりには重い処分になったのかなという感じがしなくもないので、そのあたりはどうなのかという点が1点。

もう1点は、長期の在籍出向者の方だったというのは、そういう身分でなかったら何か違ったとか、そういうことがあったのか。もうちょっと突っ込んで伺うと、省内でこの人は純粹の国家公務員の人とは違うんだという感じのとらえ方があるのかどうか。そのあたりをちょっとお伺いしたいのですが。

【渡延人事課長】 まず、1点目でございます。

端的に申し上げれば、本人の名誉感情の問題ではなかろうかと思えます。経歴をごらんになっていただければわかるとおり、もともと社会福祉の道を志して、途中からは行政でこれだけ長くやってきた方で、社会福祉、特に障害者の福祉にかけるご本人の熱意といえますか意気込みが非常に強いわけでございます。

今回、倫理規程についての認識が不十分でこういうふうなことになりまして、非常に本人としても不本意であつたらうと思えますが、本人としては、人生85年時代でありますので、今後、機会があれば、それはもちろん社会福祉の場とかで仕事をする意欲、社会貢献の意欲はお持ちだと思います。そういった中で、ここで法的根拠がないからといってぐだぐだ言って居直ってしまうということをやれば、おそらくこれまでご本人が営々と積み上げてきた社会的信用は一挙に失われたらうと思えますし、今後、そうした社会貢献、社会に寄与する道も断たれるのではないかという意味で、「潔い」という言葉が使われましたが、まさに本人の気持ちもそういうところだったのではなかろうかと思えます。だから、経済的な実利があつたかといったら、おそらくそれはないでしょう。

2点目についてでございますが、正直言って、もともと特殊法人なり独法の方だという認識は全くなかつたと思えます。実は、厚生労働省はご承知のとおり統合省庁でして、私

は、もともとは労働省の出身でありまして、前九州厚生局長のこういったご経歴のことはよく知りませんでした。障害保健福祉部の障害福祉課長あたりから仕事でお会いする機会はあったのですが、正直言って純粹の厚生省の方だと思っておりました。おそらく、中でもみんなそういう認識だったと思います。全く特別視するところはありませんでした。それどころか、言葉は悪いかもしれませんが、いわゆるノンキャリアの中で、まさに現場の空気を知っている、その意味で物事を動かす力のある人だという評価を得ていたのではなかろうかと思います。

【森戸委員】 1点目の何か得なことはあったのかというのは、前九州厚生局長のお気持ちということだけではなくて、処分するときに全部言ってきたから、普通は全部自首すれば大体罪は軽くなるというのが相場だと思うのですけれども、聞いた限りでは全然そうではなかった感じなので、その辺は全部言ってきたけれども、ちゃんと全部を正直に話したから、停職期間がちょっと短くなったとかいうのはなかったということですよ。

【渡延人事課長】 それはございません。それは事実に基づいて適正に判断をいたしております。

【森戸委員】 わかりました。

【塩野座長】 どうぞ。

【間企画官】 先ほどの1点目の話でございますけれども、名誉感情の話がまさしくそういうことなのです。このケースは、厚生労働省に出向する以前からの古いつき合い、しかも親戚だということもあって、本人に全く倫理法違反の意識がなかった。それ自体、問題ではあるのですけれども、そういうケースでございました。かつ、本人は仕事に大変プライドを持っていたものですから、親戚だからといって便宜を図るようなことを私は絶対しないということを強く申しております、結果的にいろいろと省内の聞き取りもしたのですが、例えば、施設整備に関して便宜を図ったということはないということでございます。

ただ、そうやって正直に言ったらばかを見るのかという話になるわけですが、大臣とご相談するに当たっては、彼のこれまでのいろいろな功績も含めて、しかし、先ほど課長が申しあげました倫理管理官という指導的な立場にある者としての重さというものをすべて考慮して、そういうふうに判断しています。だから、協力をしたということ自体が重く働いたということはないということでございます。

【阪田座長代理】 関連して人事・恩給局にお尋ねしたほうがいいのかもしれないですけども、例えば、これは在職中だったとして、懲戒免職することは可能なのですか。

【中島参事官】 ちょっと技術的な話ですが、今日、お配りしている関係法令等基礎資料集というのを下のほうにつけておりますけれども、量定の部分で倫理法の34ページに載せてあります。「国家公務員倫理法関係の量定」ということで、人事院規則のほう、実はかなり大ざっぱな基準しかありません。

【阪田座長代理】 量定ではなくて身分の関係です。要するに、福祉医療機構に原籍があると言うと変ですけども、機構からの出向者ですよ。公務員として懲戒免職は可能なのですか。

【中島参事官】 要するに、独法から退職出向で国家公務員の身分を持っている人を、国家公務員のところで懲戒免職にできるかということであれば、技術的に言えば、国家公務員になっているはずだから可能です。

【西藤参事官】 身分はもう国家公務員になっているはずだから可能だとは思いますが、けれども。

【阪本人・恩局次長】 国家公務員の中に非違行為を犯して、それを国家公務員の間で処分するのであれば可能になります。

【阪田座長代理】 後はどうなるのですか。本籍のほうでは、また雇用をするかどうかという判断があるだけということなのでしょうか。

【間企画官】 だと思います。

【塩野座長】 退職手当をどこでもらえなくなるかという話ですよ。

【中島参事官】 本来、この手の退職出向というのは戻ってくるのが前提ですけども、例外的に片道で終わってしまうケースというのはあるのかどうかは別にして、例えば、行った先で死亡してしまった場合は、片道で、向こう側で辞職してしまうというのがあります。

【津村補佐】 1点、事実関係を確認したいのですが、社会福祉事業振興会から厚生省に行ったときには振興会を辞職して行かれたという、身分上はそういう形になっているという理解でよろしいでしょうか。

【間企画官】 はい。

【津村補佐】 一たん辞職して公務員になって、公務員を辞職して、また採用された。だから、重複してということではないということでございますね。

【間企画官】 はい。ございません。

【塩野座長】 総務省の役人が地方団体に行くような場合ですね。

【津村補佐】 ですから、地方に行くときと同じですね。

【塩野座長】 だけど、名簿は残っている人と残らない人というけれども、この方の場合、名簿は残っていたということですかね。

【森戸委員】 先ほど「在籍出向」とおっしゃいませんでしたか。「在職」とおっしゃったのですか。

【渡延人事課長】 「在籍」と言うべきですね。根っこが残っているという意味で。

【森戸委員】 あれは技術的には退職出向になりますよね。

【渡延人事課長】 そうです。

【津村補佐】 名簿に残っているけれども、身分は残っていないという。

【渡延人事課長】 そうです。19年の8月25日で改めて採用していますので。

【森戸委員】 では、労働法的に言うと、やはり転籍したのですか。

【渡延人事課長】 転籍はしたけれども薄いマークが残っているというか、ひもがついているというか。

【柳瀬委員】 ちょっと失礼します。退職金はどちらが払うのですか。独法が払うのですか。

【渡延人事課長】 これは独法が払いました。

【柳瀬委員】 ほとんど独法の期間はないですね。ほとんど厚労省にいるわけだけでも、退職金は独法が期間を通算して払うわけですか。

【渡延人事課長】 はい。

【角委員】 今の柳瀬先生の続きですけれども、そうすると、例えば先ほどおっしゃった出向先で亡くなったとか、懲戒処分をされて解雇されてしまったので元のところが引き取らないという場合ですと、退職金は一銭ももらえないということですか。どうなるのですか。

【中島参事官】 まさに退職したところで。例えば、今回のケースで言いますと、厚生労働省中に不慮のことで突然死亡退職をしてしまったという場合には、厚生労働省から出る。

【渡延人事課長】 したがって、厚生労働省在職中に退職手当が出ないような形で雇用関係が終了してしまえば、どちらからも出ないということが起こり得るということです。

【角委員】 それは起こり得るわけですね。

【渡延人事課長】 はい。

【阪田座長代理】 福祉医療機構に行った後、処分依頼をするということではできないわけですね。仮に、今、その後も福祉医療機構に前九州厚生局長が在職されていたとしますと、仮に不祥事があっても、福祉医療機構を退職するときに退職手当どうこうという話にはなりようがない。

【渡延人事課長】 ということになってしまうのではないかと。

【阪田座長代理】 それはまた新たな問題を。

【塩野座長】 それは行政法で一般的に言うと、独法に対する監督権がどの程度残っているかということだと思います。個別の人事等については、なかなか個別監督はいかないでしょうけれども、一般的な人事上の指示監督ならできるかなという感じはしないでもありませんが、これは行政組織法上の一般的な問題だと思います。

どうもありがとうございました。どうぞ。

【柳瀬委員】 今のところを一般的にお聞きしたいのですけれども、厚労省を退職して出向しますよね。だけど、独法に戻って、独法から退職手当をもらう制度というのは、厚労省だけの特殊な制度なのか、一般的に公務員というのはみんなこうやっているのですか。

【中島参事官】 私のほうから説明させていただきます。

退職手当法上に通算制度というのがございまして、一般的に退職する場合には退職手当をもらうのですけれども、その例外として、ある意味、人事当局からの要請、それから戻ってくるという前提であれば、その時点では退職手当は支払わない。そのかわり、戻ってきたときに期間は全部通算しますという制度がございまして。

普通は、相手側、行った先の独法のほうにも同じような制度を入れることをこちらからお願いしてまして、お互い行ったり来たりできるような制度を確保した上で、個別にどこであれば通算できるというのを決めておりまして、どこでもできるというわけではなくて、こういう独法の場合にはできるということでございまして。

【柳瀬委員】 わかりました。

【塩野座長】 今との関係ですと、この方に対する退職手当は独法のほうではどうしておられるのですか。

【渡延人事課長】 退職後に支給をしておりまして。この事案が報道される前に支給をしておりまして。

【塩野座長】 それとの関係ですけれども、ここのご説明の中にある給与及び手当の額に相当するものを返納することを求めることとしたというのは、独法のほうは独法のほうで求めておられるということなのですか。ここでいう「給与及び手当の額に相当する」というこの「手当」がどこの手当なのかちょっとわからなかったのですが。

【渡延人事課長】 これは、公務員在職中に公務員として受け取ったものの相当額を国に返納してくれということでございまして、このケースでは独法は特にやっていないでしょう。

【間企画官】 これは国に対してです。

【塩野座長】 では、独法はどうされたのですか。

【渡延人事課長】 独法のほうは、規定の退職手当を払って、そこまでです。

【塩野座長】 なるほど。払って、それを返してもらうということはしていない。

【渡延人事課長】 していません。

【塩野座長】 それについてはどういうふうにお考えですか。

【渡延人事課長】 これは結局、先ほどらいご提起がある、公務員であれば公務員から独法へ行く間、共済組合法に基づく退職年金が通算されるのは5年間という制限があるわけですけれども、独法側に必ずしもそういう年限の制約が書いてない。また退手規程も、年限制約はございませんでした。したがって、結果的にこういう極めて長い年限外で働いた者に対して、その間を通算して払うということが起きてしまったわけです。結局、独法のほうとしても根拠がありませんので、外で起きたことについてマイナスの評価ができなかったということだと思っております。したがって独法としては、今、払ってしまった後となつては感情論的に考えたときに首をひねるところはおそらくあつただろうと思っておりますが、結果的には規定の額をお払いして、それ以上の手段は講じていないという形になっております。

【阪田座長代理】 今の塩野先生のお話は、この検討会で公務員退職手当法を仮に何らかの法的手当をしたとしても残る問題です。そこをどういうふうにするかというのは全く新しい問題です。

【渡延人事課長】 任命権者が違うところに渡ったときに、退官より手前のところで起きた事象を退官時点の任命権者がどう評価するかというのは、おそらく別の問題としてあるのではなかろうかと思えます。

【塩野座長】 行政の間を行ったり来たりすることは、むしろこれからは大いにあり得

ることなので、我々の検討の範囲をどこまでやるかというのは、時間的問題とも関係いたしますが……。

【柳瀬委員】 返納はどうなるのですか。仮にこのケースでなくて返納の事態が、在職中に禁錮以上の刑になって、独法に戻って退職手当をもらった、返納というのはどうなるのですか。返納の適用も受けるのですか。

【中島参事官】 これはむしろ在職期間という定義のところ、在職期間の規定で独法とか地方に出向している場合も在職期間に通算するとなっております。

今の「返納」というのは、禁錮刑が在職期間中の行為に関して非違行為があった場合には返納になっておりますので、その在職期間に国にしようと、独法にしようと、地方にしようと在職期間中のことに関して禁錮刑を受ければ、最後の支払ったところが返納命令を出しています。

【柳瀬委員】 では、今回のような場合だったら、返納命令は独法が出すということですか。

【中島参事官】 そうです。そちらの独法の規定をつぶさに見ていないのですけれども、国と同じような規定であれば、支払った独法が返納命令を出して戻すことができるということになると思います。

【塩野座長】 今日のご説明との関係で伺いますと、先ほど中島参事官のほうからちょっとご指摘のあった、最後の国家公務員倫理法関係の処分基準です。これだと、細かいようでいてあまり細かくないところもあるのですが、これ以上の細かい内部的な処分基準みたいなもの、倫理法違反の問題も含めて職務上の非違行為も含めた形で厚労省独自で内部基準をつくっておられますか。

【渡延人事課長】 まだそこまでは行っておりません。大変処分事案が多くなっている当省でございますけれども、まだ一般的な基準を抽出するところまでは行っておりません。

【塩野座長】 これ以上細かくというのはなかなか難しいことかもしれませんが、先ほど細かい基準、明確な基準をつくれというご要望があったので、そちらで内部的につくっておられれば、それを大いに参考にしたいと思ったのです。ただ、現実にはお持ちでしょう。

【渡延人事課長】 過去のどういう事案に対してどういう量定にしたかというのは、例えば、倫理法ではなくて一般服務の関係でも、欠勤日数が何日でおおむね何々というのは、既に懲戒処分の指針とかで示されておりますので、それに至るパーツみたいなものは倫理

法のもとでやっていけば少しずつ集積されてくるわけですし、これとの比較でおおむねこうだろうと想像することはある程度できる。現役であれば、倫審とご相談して、縦横でバランスを見るということもできるので、そこは一定のところに落ちるという感じです。

【塩野座長】 ただ、私どもが問題としているのは倫理法違反だけの問題ではありません。例えば飲酒運転ということも入ってきますので、地方では飲酒運転は即免職と処分基準を出して公表しているところがあるのですが、厚労省はその辺はどうですか。

【渡延人事課長】 省の独自の基準公表というのはやっておりません。基本的に人事院のものを使う形でやっております。

【塩野座長】 人事院のものを見ても細かくないものですから、どうしているのかと思いました。どうもありがとうございました。

どうぞ。

【内山委員】 先ほどの、こういった事案に関する取扱いについての基準を明確にすべしという論点には、量刑とか、退職後の年数を限るかどうか、返納を全部か、部分かといった基準づくりも確かにあるのですが、そもそもこういった事案の捕捉という点はどうでしょうか。前九州厚生局長のこういうケースを見ると、かなり私的な関係、親戚間の関係での行為ですね。例えば、次の警察のケースは射殺してしまったとか、飲酒運転をすれば警察に捕まるというところで事案の明確化はできるのですけれども、退職後に発覚した事案で、特に禁錮刑以下の場合の事案捕捉の網羅性の確保、こういうルールづくりは難しいと思うのですが、その運用でかなり不公平感というのは出てくる可能性があるわけであって、ちなみにこの場合の事案というのは何で発覚したんでしょうか。

【渡延人事課長】 8月30日の朝の新聞報道とテレビ・ラジオの報道です。恥ずかしながら実態としてはそういうことです。

【内山委員】 これは内部告発だとか、そういうものですか。

【渡延人事課長】 私ども役所側には内部告発は来ていませんでしたが、読売新聞のいつだったか、6月に福岡でご本人を撮った写真が載っていたことがあったので、何かがメディアのほうに行っていた可能性はございます。ただ、それは我々のアンテナにはかからなかったと。

【塩野座長】 ちょうど時間も参りましたので、これで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

続きまして、警察庁からのご説明を伺いたいと思います。

今日、お見えいただいております警察庁の佐々木給与厚生課長がご説明ということでございます。よろしくお願いいたします。

【佐々木給与厚生課長】 警察庁の給与厚生課長の佐々木と申します。私どもの給与厚生課では、警察庁の職員だけでなく、都道府県の警察官を含みます全警察職員の給与に関することを所掌しております。

本日は、警察官の非違事案に関しまして、退職手当の支給が問題になった事例の説明を中心にお話ししたいと思います。

警察庁のヒアリング資料というのがございますので、これに沿ってご説明をしたいと思います。

まず1点目で、現行制度の運用状況、制度についての評価はどうかというお尋ねがあったわけですが、国家公務員退職手当法の対象となります警察庁の国家公務員につきましては、これまで特に運用上問題となった事例はございませんでして、評価として特に申し上げることはございません。

2に移りまして、支給制限・返納等の制度上の問題点と対応状況についてというところで、国の話ではないのですが、警視庁立川警察署巡査長の事案につきましてご説明をしたいと思います。

まず最初に、事実関係を簡単にご説明いたします。

昨年8月になります。警視庁の立川警察署地域課（旧外勤課）でございます。制服警察官による交番とかパトロールをする警察官でございます。

交番勤務員でありました40歳の巡査長が知人で飲食店従業員の女性をその女性宅で拳銃で射殺して、その後、自分も自殺をしたという事案であります。

警察官が勤務中、制服姿で、しかも貸与されていた拳銃を使用して女性を殺害したということで、非常に言語道断の事件でございました。警視庁のみならず警察組織全体に対する信頼を失墜させたという非常に深刻な事件でございました。当然のことながら、非常に厳しい世論、マスコミの批判を受けたわけですが、その際、批判の1つとなりましたのが退職手当の支給の問題であります。当時、東京都の条例では本人が死亡した場合の支給制限規定がありませんでしたので、法令上は死亡退職扱いとなりまして、遺族に退職手当が支給されるという報道があったものですから、非常に苦情が殺到したということでもあります。

そこで、警視庁のほうで遺族の方ともいろいろお話をされたところ、巡査長の遺族の方

は、退職金を受け取った後、そのお金に手をつけずに、そのまま被害者女性の遺族に全額渡すという案も一時期あったようですが、最終的には巡査長の両親が退職金の受給権を放棄するという事で決着したということでもあります。

参考で申し上げますと、この事案につきまして本人は亡くなりましたので、何ら処分を受けなかったわけですが、監督責任による処分といたしまして警視総監については戒告、本人が勤務しておりました立川警察署の署長につきましては減給100分の10、3か月、なお、署長はこの処分を受けた後退職をしております。そのほか、本人が所属しておりました地域課長、地域課長代理、関係者が懲戒処分を受けております。

続きまして、(2)論点に移ります。要は、どこに批判を受けたかというところがございます。まさしく今回の事案は懲戒免職に相当する非違行為でありまして、もし生きておれば、当然懲戒免職を受けて退職金は出ないにもかかわらず、今回はたまたま本人が自殺したということで、そうした際に支給を制限できる規定がないということでもあります。

やや副次的な問題ではありますが、マスコミ等で批判された内容としましてもう1点あります。自殺した場合の退職手当の支給率が自己都合退職の場合に比べて高いということがありまして、自殺をすると自己都合退職よりも5割増しの退職金が出るという内容で報道されたということでもあります。一般的な感覚からすると、自殺というのは自分で死を選んだわけでありまして、自分の都合で仕事をやめたに等しいではないか。それが何で高い支給率が出るのだという批判もあったところでもあります。

(3)東京都における対応でございます。これにつきましては、前回この検討会でもご報告があったと聞いておりますので簡単にご説明します。東京都におきましては、10月に退職手当条例を改正いたしまして、こうした事案があった際の不支給、一時差止めの根拠規定を整備したということでありまして、今後、同種の事案が発生した場合の対応は可能となりました。ただ、東京都以外の道府県では国の退職手当法に準拠したものとなっておりますので、東京都のような規定はないと承知してございます。

次に大きな3に移りまして、制度改正に当たっての要望事項を申し上げたいと思います。

3(1)、(2)と書いてございますが、要は、東京都の今回の改正条例のような規定を整備していただきたいということでございます。理由につきましては申し上げるまでもないことではありますが、懲戒免職処分であるとか、禁錮刑以上の刑によりまして失職した職員に対しては、もし本人が生きておれば当然退職手当を支給しないということであるのに、同じ行為をした職員が死亡した場合には支給されるとするのは非常にバランスを欠いてお

って、国民の理解を得られないと我々も考えております。'

また、管理者側とすれば、こういった非違事案がないのが一番でありますけれども、万一こうした事案が発生した場合には、非違行為を起こした職員を厳罰に処して、一刻も早く住民、国民の信頼の回復を図りたいと考えているところでありますが、こうした東京都の条例のような規定がありませんと、職員が死亡した場合について、その都度こういう報道がされて対応が後手となるといいますか、信頼を回復する際にもマイナスになるのではないかと感じております。

各都道府県の条例は、国の法律と総務省が作成しておりますモデル条例に準拠していると聞いておりますので、警察庁から各都道府県に対して条例を改正してくださいという指示をするという筋合いのものではございませんので、ぜひ、本検討会での議論によりまして改正の方向に向かうことを期待しております。

3の(1)、(2)は東京都の条例に規定されてあるものと全く同じ内容のことでございますが、3の(3)は東京都の条例にないものでありまして、ちょっとこれを説明させていただきます。

要は、死亡した職員に対して、退職手当の減額を本人がやった非違行為の軽重に応じて可能とするような規定の整備ができないかということでもあります。東京都の場合は、本人が懲戒免職とか禁錮以上の刑で失職する場合については手当てはしているのですが、懲戒免職まで至らない、生きていたとしたら停職、減給、戒告に相当するような行為があった場合については手当てがまだされていないと承知しております。そこで、こうした場合についても減額を可能とするような制度にしていきたいということでもあります。

最近起きた事例として、愛知県警のほうの不祥事案でございます。愛知県警察の警部補が仕事で知り合った女性に交際を迫るメールを多数送りつけまして、その後、相手方から警察本部に対して苦情の申し入れがありました。これを受けて愛知県警の監察官室が、この警部補に対してどうなっているのだということで事情聴取を行うなど、聴取をしていたところ、去年の10月にその警部補が自殺したという事案がありました。これも同じように報道されまして、結局、死亡退職扱いで退職手当を支給したものですから、新聞等では「ストーカー警官に退職金」という見出しでかなり批判があったところでございます。この事件は本人が死亡してしまいましたので、私どもとしても断定的なことは言えませんが、確かに非違行為であることは間違いのないわけではありますが、懲戒免職にまでは該当しない可能性があると見ております。

したがいまして、この事件のように懲戒免職までには当たらない非違行為でありまして、では、本人が死亡したからといって退職手当を満額支給することが適当ではないという事案があると思われまますので、そういう非違行為の程度、態様に応じて減額ができる規定としていただければと考えております。現行制度でも非違行為によりまして退職した場合、退職手当の調整額部分を不支給にできる規定があります。したがいまして、本人が生きておる場合については、その規定を活用すれば退職手当を減額することができるわけですが、死亡した職員についてはその規定の適用がないと承知しておりますので、職員が死亡した場合についても何らかの制度をつくるのが適当ではないかと考えております。

4、その他として書いておりますが、今後、仮に東京都の条例のような、死亡した職員に対して退職手当を不支給ないし減額する制度を創設していく場合に当たっては、その手続、特に事実認定をどの程度すべきかについてのガイドラインみたいなものをつくっていただければというふうに考えております。といいますのは、本人が死亡しておりますので、警察といえどもなかなか事実関係がよくわからないところもございます。どこまで判断したら減額できるのか、不支給にできるのかという手続といいますか、指針も整備していただければと。

例えば、外形から非違行為の程度が明白である場合に適用すればいいといったようなガイドラインがもしできれば運用する側も楽になるのではないかと考えております。

このペーパーには書いておりませんが、先ほど論点の2番目に上げました自殺の場合の支給率が自己都合退職の場合に比べて高いという批判があったということをお話ししましたが、この批判は、つまるところ非違行為をしておきながら退職手当は満額もらっているということに対する批判ではないかと思われまますので、東京都のような支給制限であるとか、減額の規定が整備されれば、自殺について死亡退職扱いとすることは妥当ではないかと個人的には考えております。

説明は以上です。

【塩野座長】 どうもありがとうございました。

それでは、今の警察庁からのご説明につきましても委員の方々、ご質問、あるいはご意見をお願いしたいと思います。どなたからでも結構でございます。あるいは事務局のほうからでも結構でございます。

【森戸委員】 立川の事件は、勤務中に制服でという話でしたが、被害者の方の遺族へ

の損害賠償みたいな話というか、国家賠償的な話が実際にあるのですか。

【佐々木給与厚生課長】　　そういう動きがあるかということは、まだ承知していないのですけれども、当然、国賠の対象となり、過去の判例等に照らしても都の責任は免れないところであろうと考えております。

【森戸委員】　　わかりました。

【阪田座長代理】　　ご事情、ご心配はわかるのですけれども、今の愛知の話も含めて、立川の事件は相当程度外見上明白ですが、本人が争うかどうかともわからない不祥事というのがたくさんあるわけです。事情聴取を受けたら、すぐに自殺をしたという公務員は過去にも何人もおります。刑事の公判でも被告人が死んでしまうと控訴は棄却されるわけで、それをなお生きているという前提で、弁明の機会もおよそないわけですから、何か外形上認定をして、不祥事があったものとして不利益な処分をすることについて、非常にどうなのかなという感じがしないでもないのですが、そういうご主張だったようにお聞きしましたが、いかがなのでしょう。

【佐々木給与厚生課長】　　私どももそういう懸念があるものですから、事件によってはそういう情報を寄せられたということはあっても、なかなか確認がしづらいところはあると思いますので、外形上明白な場合というようなガイドラインといいますか基準を設定していただければと思っております。なかなか微妙な、グレーゾーンみたいなところでありますと、いくら調査をしてもし尽くせないところはありますので。

【阪田座長代理】　　死者についても刑事の訴訟の公判を継続するというのと似た考え方ですよね。外形上どんなに明白であっても、本人が否認をして争っているといつて、被告人が死亡したら公訴は続けられないわけですから。

【塩野座長】　　なかなか難しい問題ですね。ただ、裁判ではあり得る話ですよね。加害者は死んでしまったけれども、訴訟は継続する。それは裁判所だから事実認定を無理無理しているということですか。裁判所は認定しなければならないから。こちらの場合には、裁判に至る前に行政のほうで打って出ることなのでもう一つ難しさがあると思います。その場合の手続というのは、よほど慎重なものを考えないといけないと思います。

それから、私のほうからちょっと伺いたいのですが、今日の警察庁のお立場は、都道府県警察の職員について東京都の事件があったり、愛知県的事件がありましたので、そういったものについて、これから自治体が対応していく場合について、いろいろ考えているところをおっしゃったという向きもあるのです。先ほどご説明がありましたように、これは

条例で決めることですので、我々が条例のところまで手を伸べることができるかどうかというのは、これから総務省のほうで議論の対象になるところだと思います。

それとは別に、現実にこういう問題が起きたときに、警察庁から何らかのこういった個別人事案件についても都道府県警察との一種の連絡と申しますか、教示というものがおありなのでしょうか。

【佐々木給与厚生課長】 都道府県警察の非違事案に対して処分を科す場合については、やはり全国的な斉一性も必要でありますので、処分を科す場合については警察庁もそれに対する一種の関与というか調整は行っております。

【塩野座長】 この場合、やや似た感じになりますよね。亡くなった場合、処分するはずの者が死んでしまったからできない、あるいはやめている場合もそうですね。

【佐々木給与厚生課長】 退職手当の支給に関して何か指示をするかという話でしょうか。

【塩野座長】 私が聞きたいのは、もっと一般的に、処分事案について警察庁はどういうふうにかんでおられるかということをお伺いしたかったのです。

【佐々木給与厚生課長】 小さなものまでは当然やらないと思いますけれども、一般的に大きな非違事案については警察庁に対して報告もありますし、各県がそれぞれ処分する前には処分の内容についての全国的な斉一性もチェックして、それに対して警察庁は意見を出す。最終的には県のほうが処分をするわけですが、関与はしております。

【塩野座長】 その場合、手続について、個別、あるいは一般的にこういう事案についてはこういう手続をとるべきだということはある話ですか。

例えば、警察庁のほうである種の基準みたいなもの、あるいはある種のガイドラインみたいなものをつくって指導することはあり得るのですか。

【佐々木給与厚生課長】 警察庁のほうで処分についてのガイドライン、基準をつくっております。それは各県の警察に示しておりますし、手続については、大体どこの県でも懲戒委員会みたいなものをつくっておりますので、そこで最終的に決定をすることになっております。

【塩野座長】 そうしますと、その手続について、これは大変難しい手続だから、今後、こういう形でやってほしいということは、實際上言おうと思えば言うわけですね。

【佐々木給与厚生課長】 懲戒処分でありますと、警察庁からこのように言えると思うのですけれども、退職手当の支給の手続となりますと条例の話といえますか、モデル条例

をつくっておられます総務省さんの指導になるのかなという感じがいたしますので。

【塩野座長】　ここで法律論をやるつもりはありませんけれども、懲戒処分だって同じではないかという感じはします。懲戒処分だって都道府県の場合は、国家公務員の場合と違い警察官の身分関係はいろいろ複雑なところがありますので一概には言えないと思えますけれども、その辺、自治体の職員、あるいは自治体の処分権限について国がどう言えるかというのは、結構微妙な問題がございますので、今日のご要望がどういう趣旨なのかということがちょっと明確ではなかったものですから、伺った次第です。

【佐々木給与厚生課長】　地方の退職手当の制度は、現実には国がつくられた制度を参酌して、そのまま地方でやっておられることが多いと聞いておりますので、国でしっかりした手続と基準をつくっていただければ、当然、地方もそれを参酌することになるでありませんから、そういう意味で申し上げました。

【塩野座長】　それならよくわかりました。どうもありがとうございました。

【津村補佐】　警察庁では、懲戒免職と懲戒免職以下の処分ということで、何か明確な基準をつくってお示しになっていることはあるのでしょうか。

【佐々木給与厚生課長】　先ほど申し上げましたが、懲戒処分のガイドラインをつくっております。人事院でもつくっておられますけれども、そうしたものに準じてやっております。

【津村補佐】　一般的に、人事院だと免職または停職といったような記述でやっているものがかなり多うございますけれども、免職と停職は明確に違うのだという基準をお示ししているのでしょうか。

【佐々木給与厚生課長】　必ずしもはっきりは切っておりませんので、確かに種類としては、1つのことに対して免職、または停職という場合が多いことは多いです。

【津村補佐】　そうすると、明確な基準をつくっていただきたいというご要望なのですが、現実は、懲戒処分についてもその境界が警察庁の中では明確でない中で、こちらのほうで勝手なものをつくってしまっているのでしょうか。

【佐々木給与厚生課長】　その基準と言いましたのは、ちょっと表現が悪かったかもしれませんが、実際に退職手当を減額する際に、その行為の悪性は当然我々が判断しなければいけないことだと思うのですが、行為の立証といいますか、どこまで事実関係を拾い上げたら認定できるのかという、事実認定に係る部分のガイドラインができればなどという話であります。

【塩野座長】 それは論点として承りましたけれども、行政処分に際しての挙証責任、証明度というのほどどこまで必要かというのは、あまり学界でも議論をしたことはないのですが、山本さん、何かいいアイデアはありますか。

【山本委員】 証明度の問題でしょうけれども、確かに従来はそれほど議論の蓄積があるわけではないですし、何か基準をと言われても、極めて抽象的なことしか言えないかなという気はしますが。

【塩野座長】 手続から攻めていく以外にないと思うのです。せつかく要望がありましたので証明度は考えますけれども、例えば、証明度を80%でいいとか、50%でいいというふうには到底書けないと思います。

ほかに何か。

【阪本人・恩局次長】 一般的な犯罪の捜査ということですが、被疑者死亡のまま書類送検というのは聞いたことがあるのですが、そういう捜査というのはどの程度まで行われるのでしょうか、犯罪の種類によって違うということでしょうか。

【佐々木給与厚生課長】 基本的には、今おっしゃいましたように被疑者死亡という形で書類送検の手続をとります。したがって、この人間がこの事件の犯人であると考えられる。ただし、自殺して亡くなりましたといったことで、最終的にある程度まで捜査を続けて、一応の決着がついたところでそれを検察庁に送るということにしております。

【阪本人・恩局次長】 それは、すべての場合、死亡した場合でも最後まで捜査を行う、事実認定は行うということですか。

【佐々木給与厚生課長】 もう死んでしまっておりますので、本来生きておればもっと徹底的にやるべきところが、若干、甘くなるかもしれませんが、これは間違いないと、ほかに犯人はあり得ないということまでの捜査を行います。

【阪本人・恩局次長】 その捜査情報というのは、一般に開示というのはあるのですか。

【佐々木給与厚生課長】 刑事事件の資料でありますから、公開はしておりません。開示請求の対象にはなっておりません。行政文書ではないという形です。

【阪本人・恩局次長】 こういう退職手当の関係で、国がお願いした場合には提供ということはあるのですか。

【佐々木給与厚生課長】 個人情報でもございますし、捜査情報でもありますので、何らかの根拠規定がないと難しいのではないかと思います。

【塩野座長】 ほかに何かございますか。

どうぞ。

【阪田座長代理】 警察官に限らないのですけれども、地方公務員もそうでよく聞くのですが、論旨退職というのがありますが、あれは自己都合退職と同じような退職手当の取扱いと考えていいのですか。

【佐々木給与厚生課長】 いわゆる論旨退職ですね。かつてはありましたけれども、今は警察では行っておりません。基本的に昔の引責辞任といいますか論旨退職といいますと、自分からやめると申し出て、そのかわり行政処分、懲戒処分を科さないという慣行があったと思うのですが、現在では、それに対して非常に批判もあったものですから、本人がやめたいと言っても、まず懲戒処分に該当する事実があれば、懲戒処分をかけた後に、その後、本人が自己都合で退職するという扱いにしております。

【塩野座長】 どうもありがとうございました。またこちらから改めてご質問等が出る場合があるかもしれませんから、そのときにはよろしくご対応をお願いいたしたいと思います。

どうも今日はありがとうございました。

以上で今日のヒアリングを終了いたしました。

議事次第の3つ目として、森戸委員から資料3に基づき現行法の枠組みと裁判例の動向についてプレゼンテーションを行っていただく。その後で意見交換する。意見交換の場では、場合によっては、記憶の新たなどころで、今日ヒアリングをしたことについてご感想、あるいはご意見をいただいても結構だと思います。

それでは、森戸委員、どうぞ。

【森戸委員】 私のほうから簡単にですが、現行労働法制・企業年金法制の枠組みと裁判例の動向ということで、民間のといいますか、現在の労働法上のルールの概観というのを少しさせていただきたいと思います。

レジュメに沿ってお話しさせていただきますが、レジュメにないことで、最初に1つ申し上げますと、今日の議論を聞いていても思うのは、この話はもちろんこの研究会に参考になるであろうということをお願いされて話すのですが、労働法というか企業年金とか退職金の世界では、どちらかというと今の話は退職金は賃金の後払いとか、老後の生活保障というものになってきているのであって、在職中に悪いことをしたからといって当然に奪うものではないのではないか、というのが、多数派ということではないのですけれども、政策の流れとしても、わりとそっちに行っている感じがありまして、それでいくと、もし

かしたらここで議論していることは全く逆の話なので、もしかしたら全然参考にならないのではないかという気もちょっといたしますが、お話しさせていただきます。

まず、1、退職金と企業年金の区別——困難と書きましたが、退職金、企業年金とよく言われるのですけれども、いろいろな区別の仕方はあると思うのですが、実際上はなかなか区別しづらい、一体となったようなところがあるものでございます。それは、一時金で支給されるか、年金で支給されるかという区別はもちろんですけれども、周知のとおり企業年金と呼ばれているものも一時金で支給されたり、選択で一時金でもらえるものもあります。

それから、これはいわゆる自社年金というわけですが、外部に資産を積まないで、退職金と同じような形で原資は企業の内部から出すけれども、しかし、それを年金で払います。最近、松下電器とかNTTで話題に、NTTは外部型ですが、訴訟になったりもしています。そういうふうに関外に積まないけれども年金になっている制度もある。だから、支給形態も選べるものもあります。そもそも支給の形態で分けるというのも総体的な区別であると。

それから、今ちょっと出ましたが、内部でお金をやりくりして出すのか、外部に何か金融機関に資産を別に積んで年金制度をやるのかという区別であれば、一応スキームとして違うという区別はできますけれども、それでも先ほど申し上げたように、どちらにも年金の制度も、一時金の制度もありますので、なかなか区別は難しいところがあります。むしろこれは一体になっているものだと考えたほうがいいだろうと。いずれにせよ、退職金という形であれ、企業年金という形であれ、労働法上賃金か労働条件かという議論はもちろんあるのですが、それとは別にして、労働者が働いたことによって会社からもらうものであると。そのもらい方が、外の金融機関とかをいろいろ通ってくるかもしれない、もらうのはもっと後かもしれないという違いはあるけれども、広い意味で労働の代償であるという事は変わらないのではないかと。ですから、ひっくるめて「退職給付」という呼び方を最近したりしますし、私は「企業年金」といって、全部退職金とかも含めて話をするのも多いです。

ですから、1のところではあまり区別ができないものではないかという話です。公務員のほうではどうかという話はまたあると思いますが、それが前置きです。

2つ目、労働法制の枠組みということでして、内部留保型、これは普通のいわゆる退職金、退職一時金制度に関する問題です。悪いことをした場合に減額、没収できるかという

こととお話しさせていただきます。

「bad boy条項」と書きましたが、アメリカのほうで、俗に悪いことをした者に払わないのを「badboy clause」と言うわけで、それをそのまま書いたのですが、日本のほとんどの会社の退職金制度には、大体減額没収規定があります。法令上これがいけないとか、何かそういう規制はありません。もちろん退職手当の支給方法を就業規則に書けという規制はありますので、そういうことをするのであれば、書けというのが原則ですけれども、それ以上の規制はありません。

一部、判例とかで議論になりましたのが、労基法16条、24条、損害賠償の予定、全額払い原則というのですが、退職金を払うと言っておきながら、後から悪いことをしたから払わないというのは、賃金全額払い原則違反ではないか、労基法に反しているのではないかという議論があるのですが、参考裁判例のところに出しておきました三晃社事件で最高裁が言っているのですが、別に発生した賃金を奪うわけではなくて、そもそも悪いことをしたら退職金が発生する部分が小さく発生するのだと。だから、別に16条とか24条違反ということにはなりませんということを言っております。ですので、これはもちろん厳密には退職金債権というのは、いつ発生するか、確定するかという話でありまして、制度によって違うのかもしれませんが、判例は通常の退職金制度であれば労基法上の問題はないですということは言っております。

何が問題になるかという点、裁判例で問題になるのは、事例として大きくここで問題になっているのは①の非違行為による懲戒解雇等があった場合だと思います。

2つ目として、これは結構民間であるのですが、同業他社就職とか同業種を起業したことを理由に、同じようなことをやる者には退職金を払わない、あるいは返せという事件と大きく2種類あると思います。性格は違うと思うのですが、大きく2種類あります。

基本的な裁判例の判断枠組みは大体固まっております、まず、通常は退職金規程、就業規則ですが、そこに根拠規定があるか、つまり、こういう悪いことをしたら退職金を減額しますよ、没収しますよという規定があるかどうか。労働条契約上の根拠があるかということですが、ここの判断がなされます。ですから、会社の就業規則になぜかこういう没収規定がなかった。ないのだけれども、けしからんやつが出たから減額したいという話は結構相談としてはあり得るのですが、基本的には、裁判所はそういう場合は規定がないのだからしょうがない、それはできないでしょうという話になることが多いです。

ただ、例外的に1つ2つですが、そういう場合に規定はないけれども、これだけ悪いこ

とをしているのだから、退職金請求権の濫用だという枠組みで退職金を払わなくていいといったのも特殊な事例が多いのですが、なくはないです。だから、そういうことを言っているものもありますが、この裁判例自体にも批判はありますし、こういう処理をしたものもあるという程度です。基本は何か規定がなければだめです。では、規定があれば減額、没収が自由にできるのかというところとそうではありませんで、減額、没収の是非、限度についての判断というのを裁判所は一応やります。

そのときに考慮する事項です。最初に枕詞みたいなのところもあるのですが、必ず裁判所が言うのは、当該退職金制度の性格がどういうものであるか、であると。それは賃金の後払い的性格のものなのか、功勞報償的なものなのかということも議論します。賃金の後払いはわかるのですが、功勞報償という言葉がどういう意味かというのは、みんな好き勝手に使っているところもありまして、必ずしもはっきりしないところがあります。どっちかという恩恵的なものに近いという文脈で出てくることが多いです。いずれにしてもほとんどの裁判例は、退職金は賃金の後払い的性格もあるが、功勞報償的性格もあります、両方合わせ持つのです、みたいなことを言うわけですね。だから、理論的にはこれは完全に功勞報償ですとか、完全に賃金の後払いですという退職金制度もあっていいのかもしれませんが、それは契約の解釈としてあるのかもしれませんが、あまりそういうことを明確に言ったという事件はありません。一部、ポイント制みたいに、賃金の後払い的要素が強いような計算になっていますね、という認定をしたのはありますけれども、これは普通は両方ありますという話になります。

結局、流れとしては両方あるので、つまり功勞報償というのは悪いことをしたら払わなくていいでしょうということに使われるわけですが、賃金の後払い的要素もあるので、悪いことをしたからといって当然に全部奪ったり、減額してはいけないでしょうという説明につながります。そのときにどの程度没収したり減額したりしていいのかという話は、非違行為の、これは懲戒解雇の場合が多いですが、同業他社の場合も同じようなことを言いますが、問題となっている行為の背信性、企業秩序侵害の程度というもので判断するんだと。

このときの枕詞、キーワードみたいなのが「永年勤続の功を抹消し得るほどの背信性」があるかどうかという言い方が定着しています。長いこと勤めてきて、尽くしてきた賃金の後払い的な要素もあるし、長いこと尽くして勤めてきたんだけど、こんな悪いことをして最後やめる人は、それを全部ちゃらにするぐらいいけしからんのだから、退職金を払わなくてもいいでしょうということも言えるかどうかです。

そのときにどういうことが考慮されるかという、業務上の何か悪いことなのか、それとも悪いことだけれども、私生活上の話なのかということも結構見ます。後ろのほうに少し長々と「小田急事件」というのをつけておきまして、これは高裁なんです、わりと最近で、しかも背信性とかを細かくいろいろ認定してくれているので、わりと注目すべきかつおもしろい。

これは電鉄会社の社員なんです、痴漢をして、実は常習だったというので捕まって懲戒解雇になったんですが、ちなみに小田急の社員なんです、ややこしいんですが、休日に高崎線とか違う電車に乗りに行行って痴漢をしていたと。会社には迷惑をかけなかったんですけれども、しかし、そういうことをやっていたということで、懲戒解雇は有効と裁判所は言ったんですが、しかし、退職金はどういうときに、地裁は退職金も全額払わなくていいと言ったんですが、高裁に行ったら3割は払ってやれということで部分認容になりました。そのときに痴漢は悪いことだし、電車会社の社員としてどうかと思うけれども、私生活上の行為でしょうということは裁判所も言っています。

それから、そんなにはっきりはしないんですが、読んでいくと、当該労働者の事情みたいなものです。生活困窮の度合い、この事件でもちょっとローンを抱えているみたいなことを言っています。これはある意味、契約解釈とかどういう退職金だったかという話とはもしかしたら全然関係ないんですが、現に退職金をもらえる人がローンがあるでしょうか家族がいるでしょうみたいなことも、いいか悪いかわかりませんが、裁判所は総合的に配慮はしている感じです。

それから、離職をしたでしょうとか社会的制裁も受けているでしょうとかいろいろな事情を考慮しまして、退職金をどのぐらい払ったらいいかということ、具体的には何となくいい金額に落とすという感じの判断がなされています。ですから、規定上は全額支給しなくても半分払いなさいとか、別に3割、4割とする規定がなくても、3割は払ってあげなさい、4割は払ってあげなさいという判断を最終的には何となくこのぐらいは払ってやれという感じで判断をしているのかなと思います、そういうところがあります。

もちろん非常に悪質で業務上のものとかいうので全額払わなくてよろしいという判断もあります。これは事件によると。小田急の事件なんかは、先ほど言ったように懲戒解雇は有効で、痴漢の常習だったという例だけれども、3割は払いなさいという。もとの退職金が900万円とか1,000万円近かったの、何百万かは出たということで、それなりに大きな金額だったとは思いますが。

今、お話ししたのは裁判例の傾向みたいなものですが、ざっくりとまとめますと、非違行為、懲戒解雇系のものは、非常に悪質であれば全額不支給もしようがないという裁判例もあります。②の同業他社就職・同業種起業というのは、基本的には転職の自由であったり、職業選択の自由ですし、何か不正競争防止法違反とか営業秘密を持ち出したとか、そういうのがあれば別ですけれども、そうでもない限りは基本的にはそんなに悪いことではないわけですので、①よりはわりと厳しい判断になるかなと思います。事案によっては確かに退職後の競業禁止みたいな約束をしていたのに、同業他社に入ったんだから退職金は半分でもいいですよとか、三晃社事件というのは実際にそういう事件ですが、そういうような例もあります。

今、先ほど申し上げたように、一部認容みたいな感じで落とすところを探しているのかな、金額でいいところに落としているのかなということです。

この検討会で問題になっている返納みたいな話、退職金を払ってしまって、その後で返せという不当利得返還みたいな訴訟、事例は、実は三晃社はそういうものなんです。考えてみると、ライバル会社に行ったというのは、退職金を払ったけれども、ライバル会社にいるではないか、返せという事件は起きやすいんですが、①の懲戒解雇のほうでは少なくとも裁判例に来るようなものはあまりないです。やめた後に退職金を払ったけれども、在職中に悪いことをしていたではないか、ほんとうなら懲戒解雇だなということで返せというのは、規定上は整備しているところもありますし、朝日新聞の会社年金という事件があって、自社年金を払っていて、後で悪いことをしたのがわかったの、それを支給停止みたいなのはありましたが、もう少し調べてみないとわかりませんが、あまり返納類似の事例は①のほうでは見ないかなという感じはします。

裁判例は大体そういう感じで判断されておりまして、学説は少しだけご紹介しますが、基本的にはそんなに深い議論はないのですけれども、裁判例の枠組みでいいのではないかという感じが多数でして、立法的に何か対処、線を引いたらいいのではないかという意見もあります。あとは違法説みたいなものもありまして、こういうのは損害賠償で対処する話だと。もし損害が出たんだったら、退職金は全部払って、それから訴訟を起こせばいいでしょうということです。それは損害とか不法行為とかの要件を満たさないといけないという説なのでしょうけれども、いずれにしても退職金は全部払ってあげなさい、その後で考えなさいという説もあります。これは立法論としてというのものもあるでしょうし、おそらく解釈論としても退職金没収規定は公序に反るとかそういう意見なんだろうけれども、

そんなに多数派ではないかと思えます。

以上が退職金の話でして、先ほど申し上げたように、退職金・企業年金一体のところもありますので、企業年金の話も少ししておきたいと思えます。つまり、従来の退職金も企業年金化されておりますので、それは企業年金だから関係ないということではなくて、退職金を引きずった形で制度化されておりますので、この減額・没収という話も企業年金と切り離すことはできない問題なのです。企業年金の問題は、税制上の優遇を受けるためにいろいろ法律があつて、枠組みに沿ったもので、いろいろな枠組みがありますので、全部ご紹介していると大変なのですが、一応、列挙だけしておきました。確定給付企業年金法という法律に基づいてやる外部積立型の制度があります。結論だけ申し上げますと、実は企業年金なのですけれども、一定の要件のもとで支給減額というのが可能になっています。可能になっていると申し上げましたが、行政法の先生方の前で不安ですけれども、正確には行政庁がこういう規約を定めたら認可あるいは承認してあげますという法律になっていますので、その中にこの後を書いてある確定給付企業年金法54条とかその施行令とか、減額・没収という規定を規約に書いても、こういう基準なら役所は認可承認しますという法律があるということですので、それはもしかしたら厳密には民事上、法律上、奪えるかどうかという話とは別なのかもしれないという感じは私はしているのですが、あまりそこまで議論していませんで、結論的にはお役所も法律上、確定給付企業年金制度にこういう没収とか減額を定めていいと言っているというのが現状です。確定給付企業年金というのは外部積立型の基金型、規約型の企業年金でございます。

レジュメ6ページにいきまして、(2)の企業型確定拠出年金、いわゆるDC(Defined Contribution)とか日本版401Kとかと言うのですが、個人勘定型の企業年金です。これは2001年ぐらいから導入されたものですが、こちらは実は非常にコントラストをなしておりまして、制度的にそもそも掛け金を毎月従業員のアカウントに拠出するという形で、もう個人の持ち分がわりとはっきりします。そういう関係もありまして、勤続3年以上の人には不支給・減額はできないと、これは法律上、正確に言うとこれも不支給・減額を3年以上の人にまで定める規約は役所は認可承認しませんという規定が法律上あるということです。下の確定拠出年金法4条1項7号です。ですから、逆に言うと、3年未満のものは没収してもいいということにもなります。

こういう個人勘定型の企業年金制度になっていますけれども、もとは退職金をこういう制度に変えたというところもありますので、ここでも一応、話としては関係するのだろう

と思います。ただ、極端な話、このDC制度をやっている場合は、勤続3年以上の人、例えば勤続20年ぐらいで、この人のアカウントに500万円あるとして、もし退職金だったら、この500万円は悪いことをしているのだから払われなかったという場合でも、DCになっていれば、この500万円は払われる、奪う手だてがないというのが法的な結論になると思います。

あと、厚生年金基金、適格年金、中退共、特退共とか外部積立型的な制度を挙げておきましたが、いろいろ細かいのですが、いずれにしても、各制度とも何らかの形で不支給・減額ができるように法的にはなっております。これはもともと退職金だからということに配慮したということだと思います。

そもそも先ほど確定給付法の施行令とか、減額・没収について定めた条文をご紹介しましたが、そもそも厚労省のこの条文、立法された方が現行の退職金の判例、さっきの背信性がどうのこうのというものを参考に条文を書いたと言っていましたので、当然、それを前提としているというのは当たり前といえば当たり前ということになります。

以上が現状でして、最後に4. その他ということでお話ししたいのですが、退職金というのは、日本の雇用、職場において、もちろん賃金の後払いではあるのでしょうけれども、便利な人事管理装置みたいな機能を果たしているところがありまして、例えば、定年退職でみんなおとなしくやめてもらうかわりにいっぱい払うというのも、ある意味、そういう人事管理をしているわけですし、長く勤めたらいっぱいもらえるようになってから、あまりうるさくモニタリングしなくても、長期に勤続してもらうような機能ももちろんありますし、逆にこの会の関係でいえば、悪いことをしたら払わないとしておくことで、悪いことをしないようにするといういろいろな便利な機能を果たしている装置という面が、日本の退職金の場合にはあります。

ですから、便利な装置なんですけど、他方で先ほど申し上げたようにDCみたいな個人完結型、まさに会計基準が変わったことなんかの関係があるのですが、DCを導入して、さっき言ったように懲戒解雇しても奪えないような制度ですから、人事管理機能の一部はもう要らないと判断している企業もあると。

それから、退職金前払制というのも最近結構ありまして、これは税法上は損してしまう可能性も高いのですが、退職金を前倒しで払う、毎月の給料に乗せて払う、どちらでもいいと。退職するときに従来の退職金でもらってもいいし、賃金に上乗せして毎月もらってもいい、そのかわり退職金は出ない、それを選んでいいという会社もありまして、

中には税法上損しないように、前払いの人には上乘せして払うみたいなことをやる会社もありまして、結構、そういうことをやっている会社があります。これも説例として出したりますのは、同じ会社で2人が共謀して悪いことをした。片方は従来の退職金制度で、こっちはDCとか前払いだった。こっちの人だけ退職金が払われなくて、こっちの人は前払いでもらっているし、あるいはDCで奪えないですね、それでいいですかみたいな話はよくするのですけれども、そういう問題も出てきております。

他方で人事管理装置として重要だと言いつつ、前払いとかDCとかが出てきているということは、そういう機能はもういいとある程度割り切った経営者の方も出てきているということなのかもしれない。この辺は今後の動向を見なければいけないということだとは思っています。

次にアメリカ法（ERISA）、Employee Retirement Income Security Actというものですが、アメリカの企業年金法みたいなものとの比較をちょっとだけさせていただきますと、アメリカ法は「bad boy条項」は、vested pension benefits、受給権が付与された年金給付と言えはいいのでしょうか、これについては禁止、奪ってはいけないという、さっきの日本のDCのような非常に明確な規制になっております。

これは下に書きましたけれども、簡単に言うと悪いことをした人にも老後はあると、少なくとも家族には生活とか老後があるという考え方が背景にあると言われてますし、もちろん賃金の後払いという考えもあると思います。ですから、これをよく引き合いに出して、アメリカではこうだ、日本とは違うという議論もあるのですが、注意深く見てみると、これはあくまでもERISA上の年金制度のみの規制なのです。どういうことかといいますと、アメリカこそ実力主義であり、格差のつく社会ですから、退職給付もいろいろな制度がありまして、幹部職員、特に偉い人のための制度というのもありますし、年金制度として別立てになっていたり、法律上も別な枠組みだったり、もちろんストックオプションとかもありますし、いわゆるseverance pay、解雇手当、一時金とかですが、いろいろな手当があります。ERISA上の企業年金だけではない。このあたりでは、bad boyみたいなことは幾らでも可能です。

ですので、おそらくアメリカの場合は、ERISAに規制される年金は非常に老後所得保障の重要な部分を担う、退職金ではなくて年金ですので、老後所得保障の重要な部分を担うんだから、それは悪いことをしたとしても奪わないべきでしょうという考え方がおそらくあって、しかし、それとは別な部分は悪いことをした人に払わないというものもあって

いいでしょうと。

老後所得保障の制度と人事管理装置としての制度は分離して、機能別になっているのだろうなという印象を持っております。日本はこれが多分、両方退職金とか退職手当に突っ込んであるので、功勞報償だ、賃金後払いだ、悪いことをした人をどうするかという議論をしなければいけないということだと思えます。

もう1つ、アメリカの事情で重要なのは公的年金制度が日本と違う点もありまして、アメリカの公的年金もそんなにすごく手厚いものではないですけれども、特に計算式が、日本もちろんある程度、頭打ちの計算にはなっているのですけれども、アメリカの公的年金は計算式自体が所得代替率、現役時代の何%ぐらい公的年金をもらえるかという計算をするのですが、低所得者は現役時代の8割ぐらいがもらえます。でも、中所得ぐらいになると5割とか4割とか、現役時代の給料をもらっていたわりには公的年金は出ませんという、日本のものよりもかなり再分配がきつい設計になっている。そうするとどういうことになるかという、中所得者以上の人にとっては、企業年金が老後所得保障を担う役割が相対的に大きくなるわけです。そういうことからしても、企業年金は簡単に奪ってはいけないとつながりやすいのかなと思えます。

「DBについてはintegrationあり」と、意味がわからないかもしれませんが、これはどういうことかといいますと、DBというのは確定給付型、通常の外部積立型の企業年金の話ですが、アメリカの話ですけれども、アメリカの企業年金はそもそも給付設計において、伝統的な制度では、基本的な給付設計は日本の退職金とあまり変わらないで、勤続年数をベースに基本給掛ける何とかみたいな計算をするのですが、そういう計算をして、そこから公的年金を引いた額を企業年金として払いますとなっている制度が結構ありまして、それをintegrationと言うんです。ですから、公的年金と企業年金を合わせて、あなたの老後にこのぐらいお支払いしますと。企業年金がもしこんなにももらえるなら、もらえない分を払います。公的年金が少ししかもらえないのだったら、もっと多く払いますという設計をしている制度が、伝統的な確定給付型には多いのです。

これもまず、発想として老後にどのぐらいお金が要るかという発想があつて、その分を企業年金と公的年金で分担しましょうという発想でできているというところがありますので、老後所得保障だという位置づけが、そういうintegrationの設計をしているというところからも強いのだろうなと思えます。

だから、アメリカの場合は大分事情も違う。これは重要なのに言わなかった気がします

が、アメリカの企業年金というのは、基本的には65歳からもらうものだというもので、そもそも転職したりやめたときに一時金で出すというものはない。解雇手当とかはありますけれども、全部65歳、引退してからもらう話だという、まさに年金だという位置づけのものなので、かつそれは老後所得保障の話でしょうということになっているので、そうであれば、bad boy条項はいけないというのもわりとわかる規制かなという気がします。日本とは大分事情が違うということは考慮しておかなければいけないのではないかと思います。

一番最後に、日本の退職金はさっきも出ていましたが、会社都合と自己都合で支給額が結構違うんです。これ自体もおそらく広い意味では、考え方としてはbad boy条項の一部でありまして、この検討会で自己都合と会社都合が違うことがけしからんという議論はないと思いますが、会社が気に入らないやめ方をしたら少ししか払わないという制度ですから、それはある意味、会社に迷惑をかけてやめた人の退職金を没収・減額するという話と根っこは一緒だと思います。それも含めて会社都合、自己都合が差がついていることも人事管理の機能を果たしているということだと思えますけれども、それも含めて同じ性格のものであるということは押さえておかなければいけないかなと思います簡単に。

ちょっと長くなりましたけれども、一応、現在の状況ということをお話しさせていただきました。以上です。よろしく願いいたします。

【塩野座長】 どうもありがとうございました。

それでは、どうぞ皆様方からご質問をいただき、質問に対するお答えの中で、付随的なお詳しいご説明をいただくこともあり得ると思いますので、よろしく願いいたします。

【阪田座長代理】 今の森戸委員の最後の点に関連してですが、我が国の共済年金の納付支給はどういう条件になっていますか。

【中島参事官】 共済にも不支給が当然ございまして、退職後に禁錮以上の刑が確定すると、その後、5年間不支給となります。3階の職域加算部分の話ですが。

【森戸委員】 実質、企業年金的な部分というか、厚生年金に当たる部分は減額はないと。

【阪田座長代理】 そういう意味では、老後保障は一応できていると。

【森戸委員】 そういう考え方もできると思います。ただ、ご承知のように公的年金がこれから頭打ちだというのは周知の事実なので、日本でも企業年金が、退職金も含めた退職給付が老後所得保障を担う役割がもっと大きくなるのではないかと。そうすると、当然

に悪いことをしたから奪っていいという話ではないかもしれないという議論は出てきてはいます。

【角委員】 ERISAと公的年金をあわせて、現役時代の所得によって違うのでしょうかけれども、アメリカですと、普通の勤め人ですと支給額というのは大体どれぐらいが相場。いろいろですか。

【森戸委員】 それはいろいろなデータはあるんですけども、所得代替率がどのぐらいかという話ですよ。

【角委員】 所得代替率というよりも、絶対額としてどれぐらいかという。

【森戸委員】 それは何かを調べれば、一応、出てくると思うんですが、今、すぐ出てこないのですが。

【角委員】 先ほどの話の続きかもしれないんですけども、そもそも日本だと、3階部分を除いて1階と2階で一応は御飯は食べられるという前提、これからはどうなるかわからないですが、現在は食べられるということで設計されている国と、ERISAも含めてでない食べられないという国だと、bad boy条項の働き方というのは、さっき森戸委員がおっしゃったように違うのかなと。それで幾らぐらいなのかなと思ひまして。

【森戸委員】 一応、アメリカの401KもERISAの規制のもとにはある制度なので、そういうものも含めて考えるかどうかとか、どこで切って、どういう数字を出すかということによると思うのですけれども、それも人によるでしょうね。そもそも日本の会社はほとんど退職金はありますけれども、企業年金はアメリカの会社のそもそも半分ぐらいにしかありません。かつその半分にある中でも、ほとんどが401Kというもので、これは企業年金と呼んでいますが、実質は日本で言うところの財形みたいなもので、自分で積み立てていくものの税制優遇にすぎないのです。それも含めて半分ぐらいしかカバーされていないということなので、むしろ平均像としては、アメリカは公的年金でやっている人がほとんどだと見たほうがいいかもしれません。

その金額自体は、決してそんなによくはないと思うのですが、それは人によるのでしょうかけれども、老後にかかるいろいろなコストとかは日本から比べたら安いものもあるのかもしれないと思います。そこは推測ばかりですいません。

【山本委員】 私が聞き漏らしただけかもしれないですけども、2の内部留保型の場合の一番最後に学説の中には違法説があると言われたのですが、違法説というのは判例の枠組みのどこに問題があるということを主張しているのですか。

【森戸委員】 実はそんなに明確に違法説であるとかいって長々と論文を書いたものがあるわけではないのですが、そもそも懲戒解雇とかをしたときに退職金を減額・没収すること自体がいかんということでしょう。公序に反するという事です。あと何か根拠がありませんから。そういうことだと思います。

それから、もしかしたら昔の議論だと、労基法24条とか16条違反だと。損害賠償予定であり、全額払い原則違反だと、もう賃金として退職金は発生しているという議論はあったと思いますが、判例はそれを否定してしまっているのです、それでもなおこれがいけないというためには、公序に反するという事なのでしょうね。ほかにそもそも奪うことができないはずだと、労働関係ではそういう契約をしてはいけないという立場だと思いますから、そんなに主流とかということではないし、どちらかという、今は立法論で、もうそれはそういう規制をつくったらという議論のほうが主流かもしれないです。

【山本委員】 それほど強く何か言われているというわけではないですか。

【森戸委員】 そんなに主流派とかそういうことではないです。大半は裁判例は一応、うまいことバランスをとっているのではないかという評価だと思います。

【津村補佐】 私生活上の行為について、それが退職金なり企業年金なりに反映される根拠は、名誉もしくは信用を著しく失墜させたということが認定されるということを経験しているということなんですか。

【森戸委員】 そういうことでしょうか。労働法的な議論でいいますと、労働関係というのは、企業秩序を維持しなければいけないと。私生活上での悪いことでも、企業秩序を乱し得るのだと。それは名誉とか何とかと言いかえても同じだと思うのですが、ということで直接仕事に関係ないことでも企業秩序を乱すような行為と評価される場合には、こういうことを減額・没収してもいいという論理ですか。

【津村補佐】 我が国であれば、そういったことが規定で見えるのですけれども、米国であった場合にも、そういったものは見られるのでしょうか、ちょっとわからなかったものですから。

【森戸委員】 アメリカは、今は少なくともERISA上の年金については、私生活上も含め業務上でもbad boyはだめなので。

【津村補佐】 ERISA以外の部分については、私生活は関係するのでしょうか。

【森戸委員】 そこは私生活まで問題にするか。むしろ会社がわりと裁量的に奪えるような形になっている。かなり恩恵的な位置づけになっているので、私生活だからどうとい

うことではないかもしれないですね。会社が気に入らないようなことをしたかという、それこそほかの会社に移ったとか同業のことを始めたとか、そういうことが主として議論になっているので、生活上、悪いことをした場合というのはあまり議論がないですね。感覚になってしまうんですけども、あまり問題にしないような気もするんです。

【塩野座長】 裁判例の判断枠組みで結構ではないかといった場合の判断枠組みですけども、行政法だと、こういう考慮要素はおかしいとか、こういう考慮要素は入れるべきだとか、さらに、それは制定法できちんと書くべきではないかと。先ほどのいろいろ基準とか何か言っておられるのも考慮要素を基準として明確にしろというお話だと思えますけれども、労働法学者はあまりそういう議論はしないですか。

【森戸委員】 いや、しますけれども。

【塩野座長】 よそから見ていると、民事も損害賠償もそうですけれども、すべてごった煮みたいな感じがするのです。それは裁判所だからできるのだけれども、先ほどからの話のように、行政処分として打って出る場合に、ごった煮でいいかなというところがこれからの問題になりそうなんです。

【森戸委員】 労働法はほかの判例の法理もごった煮みたいなものなので、そう言ってしまうと身もふたもないですが、私生活上のものは別でしょうという議論はもちろんありますし、労働法の基本的な考え方としては、別に仕事をしていないときでも従業員としての身分はあるのであり、それは企業秩序を維持する義務なり、会社に対する誠実義務はあるのだという議論をしますので、結局は企業秩序侵害の程度というところに全部集約されて、結局、ごった煮の議論になってしまっているというところはあります。ただ、立法的に少し線を引けという議論はもちろんあります。ただ、そのときの議論は、どちらかというと賃金の後払い的なものもあるのだから、例えば、全額没収とかは基本的にできないようにしろとか、そういう議論がわりと多いです。

【塩野座長】 先ほど不当利得返還請求。①の悪いことをしたというのはあまり出てこない。それはしようがないという話ですか。

【森戸委員】 それはあると思います。實際上、近くで聞いた話でも、何かこういう人がいたのだけれども、やめてしまったから払ったのだという話は聞かなくはないので、実際上はそうなんでしょう。

【塩野座長】 どうぞ。

【角委員】 退職金の前払い型が少しだけあるということですけども、退職金が賃

金の後払い的性格を持っているというのもわかるのですけれども、ただ、公務員だけではなくて民間企業も、在職年数が上がっていくと、あるときからわっと支給率が上がっていくという形をとっているときに、前払い型を採用している企業はどのようなふうにして払っているのか。その人がいつまで勤めるかわからないですよ。

【森戸委員】 いろいろな設定方法はあるのですけれども、むしろそういう後ろに重過ぎるのをもっとフラットにしようという意図で前払いにするということが多い。イメージとしては後ろに厚いものをもう少しならして賃金に乗せると。逆に言うと、転職を早くしても損しないような制度にしているという理解でいいと思います。

【角委員】 労働法の先生たちの中で、抽象的に退職金の法的性格、よく大過なく勤めたご褒美というのと賃金の後払いという議論ではなくて、どういうカーブということと連動して退職金の性格が議論されるということでしょうか。

【森戸委員】 それは議論していますし、どちらかというところ昔の議論は退職金というのは賃金の後払いだとか功勞報償とか概念的、そもそもこうだという議論がわりと主流で、でも、最近は労働法学者も少しはましになってきていまして、そもそも決まるものではなくて、契約の解釈なりどういう制度かによって決まるのでしょうか、もう少し実態をちゃんと見ましようという議論がほかのところでもある。ここについてもまずそういうことを書いたつもりなのですが、当該退職金制度の性格というところで、どういう制度かということを見て、それによって功勞報償的かどうかは別として、どういう減額・没収があり得るかというのも違ってきます。人によっては個別判断説みたいなのが最近主流だとかいう人もいるのですけれども、当該退職金制度の性格をもっとちゃんと見ましようという議論はありますが、実際、世の中にある退職金制度がどうかというと、裁判所は賃金の後払い的だという判断をするときの理由として、例えば勤続年数に応じて退職金が増えているから、賃金の後払いだとかそういうことを言ったりもするし、でも他方で、こういう退職金減額・没収条項があるから功勞報償だという議論もしたりするのです。まだ具体的にどういう点を見て、退職金の性格を判断するのかというところまで正直いっていないし、実際にある制度をつぶさに見たからといって、何かそこからこれはこういう制度ですというのが出てくるかというところ、正直わかりません。これはもっと検討しなければいけないのでしょうか、そんなには出てこないかなという感じもしてはいますけれども、おっしゃったご指摘は今十分ありますので、検討はしていると思います。

【塩野座長】 どうぞ。

【津村補佐】 永年勤続の功を抹消し得るほどの背信性という言い方をされているのですけれども、そうすると、勤続年数が長ければ長いほど減額する率は下げるべきだという発想につながるのでしょうか。それともそういったことではなくて、こういったいいフレーズが使われているということなののでしょうか。

【森戸委員】 結果的には今おっしゃったようなことになっているのかなと思うのは、勤続年数が長いと金額が多いので、それだけごっそり没収するというのに対して、裁判所はより厳しく判断するので、結果的には今おっしゃったような形で長く勤めているほど功績が大きいわけで、意識的かどうかと言われると困るのですけれども、結果的にはそういう判断はしているのかなと。永年勤続の功という言い方と平仄は合っているのかなという気はしています。

【山本委員】 これも全体としては没収しないほうに議論がいつているということなので、多分、議論はされていないと思うのですけれども。

【森戸委員】 没収しないほうにいつているということではないのですけれども。

【山本委員】 先ほどから、亡くなった後で返納させるという議論がどうだろうかという話があったのですが、それについて何か判例とか学説はあるのですか。

【森戸委員】 全くないと思います。亡くなったときはないですね。これは少し議論がそれてしまいますが、先ほどのきょうのご報告を聞いていて、死亡の場合に払うのはひどいという意見があったと言いましたけれども、それはうつ病で自殺するかもしれないので、いろいろな死亡があるわけで、阪田先生がおっしゃいましたけれども、死亡で払うのはいけないという議論になるのかなと思ったぐらいで、それは余談ですけれども、こちらのほうであまり死亡の場合という判例もないし、議論は全然ないと思います。

もう一言言うと、先ほどの前九州厚生局長の事件ですが、労働法的に言うと、確かに倫理法違反で停職相当だったと言いますが、実際は働いているときの賃金を後からめしあげたということなので、それはいいのかなと労働法学者としては正直思いました。それは停職相当だったかもしれませんが、その期間は仕事をしたわけですから、どうしても労働法的に言うとそういう発想になるのかなという気はします。

【阪田座長代理】 ボランタリーの返納ですから。

【塩野座長】 でも、最近の風潮だと、後でも前でも在職中だととまってしまうけれども、やめた後発覚するとそのままというのはおかしいという、そちらの不公平感といいましかね、そういうものがあると思いますが。

【森戸委員】 もちろん、この会の趣旨はわかっているんですけども。

【塩野座長】 それから、先ほどからの話しの中で裁判例の積み重ねはわかりましたけれども、労働法の場合には、退職金の設計によって、かなり企業の自由度はあるわけですね。それによって裁判例のほうも制度設計に従って判断をするということですか。およそ退職金、あるいは退職手当はこういうものだということで、当事者の意思にかかわらず裁判所がどんどん決めてしまうというものではないですか。

【森戸委員】 そういうものではないと思います。そもそも別に法律上支給する義務は何もない制度ですので、究極的には契約自由の話で、それに永年勤続の功とかというのを少し入れているという理解でいいと思います。

【塩野座長】 こちらのほうは一種、剛構造ですか、一枚岩で、独立行政法人も結局、通算できますからね。

【中島参事官】 通算する相手については向こうの退職規程を見てから指定します。

【塩野座長】 剛構造で一発で決めなければいけないので、これからは公務員もそれぞれ入るときに、私はこちらの退職手当、私は前払いを選ぶということができそうですか。

【中島参事官】 ここでの議論を超えて、大きな公務員制度としては全くないとは言いませんが。

【塩野座長】 そこまで見通さないと、いい制度設計はできないというつもりで申し上げたのですが、かなりかたい制度の中で我々は考えなければいけないということが前提ですので、そこは労働法的にもいろいろそういう枠組みの中でということでご議論いただきたいと思います。

【森戸委員】 きょうの議論で言うと、労働法では契約内容なり退職金制度の内容を見ましようという話にいくわけですが、ここでの議論は公務員の退職手当を法律である程度、どういう性格を持ったものかというのを上からもしかしたら決めなければいけないという話なので、それはそれで非常にややこしい話かなと。結局、公務員と民間と違いますけれども、公務員こそある意味、日本の長期雇用の典型的な大企業みたいな管理の制度なわけで、とすれば、退職金の性格とかもおそらく民間と似た部分もあるわけですね。それこそ功労報償、賃金後払い、人事管理装置、いろいろな性格がおそらく入っている。それを法律的にうまくとらえてというのは難しいだろうなという印象はあります。

【塩野座長】 私が一番心配しているのは、こういった制度を決めたときに、これは労働法では昔話りの話ですということになって、それを制定法化すると何だということにな

りかねないところがある。民法上の区別がなくなっているところに一生懸命、我々が通則法みたいなのをつくって準法律行為的行政行為と、法律行為的行政行為なんてやってみたって、何やっているのということになりますので、これは昔の話ですと、そこは十分にチェックしてください。

【森戸委員】 重大な責任を負っているということが今わかりました。

【阪田座長代理】 裁判例でも事実関係について争いがあるというのはほとんどないですよ。やっぱりそういうのはありますか。

【森戸委員】 退職金のところ、ただ、小田急の事件でも懲戒解雇は重過ぎることももちろん争っていますので。

【阪田座長代理】 重いかは別として、その犯罪事実について。

【森戸委員】 そもそも全く私生活上の犯罪というのが問題になった退職金の事例はあまりないです。懲戒解雇の事例では全然関係ない私生活上の行為が問題になった事件はあるんですけども、懲戒解雇自体、無効だという判断も結構あるのです。私生活上の行為だから懲戒解雇は厳しいと。そもそも退職金の話にいかない裁判例も多いので、私生活上全く関係ない、でも、犯罪行為でまさに小田急の事件ぐらい。

【阪田座長代理】 私生活だとか、そこは公務員の場合は違うのでしようがないという感じもするんです。私生活上の問題なのか業務上の問題かというのは、普通の企業の事業者とは違うのかなという気はするのですが、いずれにしろ、そういうことをやっていない。特に公務員の場合に難しいのは、金品の性格みたいのところになるわけですけども、贈収賄、収賄罪を構成するのか、倫理法違反にとどまるのか、倫理法に触れないのかという議論。懲戒解雇の前提となった事実について、私生活であれ業務上であれ、私はそんなことはやっていないというたぐいのことが前提として争われているというのではないですね。

【森戸委員】 と思います。

【阪田座長代理】 そこは非常に困るなという気がするんです。

【森戸委員】 むしろ私からお聞きしたいのですが、公務員の場合、私生活と業務上違うとおっしゃった趣旨はどういうことですか。

【阪田座長代理】 国民全体の奉仕者だという立場。したがって、公私を通じて公務員たる立場というものをよくわきまえて行動しろというのが公務員法の理念だと思うのです。

【森戸委員】 それが労働法でも、先ほど申し上げたように、たとえばアフター5で居酒屋で飲んでいるときも、何とか会社の社員であるという一般的な誠実義務みたいなのはあ

るという議論はしているので、私はそんなに違わないような気もするのです。

【阪田座長代理】 でも、塩野先生がおっしゃったように、何か事が起こったときに、大企業だとあまり違わないかもしれませんが、公務員の場合には非常に世論も厳しいというのは、おそらくそういうことなのだろうと思うのです。

【森戸委員】 それはあると思います。ただ、世論の厳しさがどのぐらい、たまたま新聞に載ったか載らないかで何か処分が違っていいのか。労働法である議論としては、民間企業でたまたま飲酒運転撲滅キャンペーンを新聞がやっているから、たまたまどこかの大企業の人が飲酒運転をして、これは完全に私生活の話だけれども、何とか会社の人はいしからんと新聞に出てしまったと。これは議論としては世間にこの会社の評判は悪くなった、企業秩序が乱れた、だから厳しい処分だという考え方があるのですけれども、他方で、何かほかに大きい事件が起きて、これが報道されないという可能性もあります。そうすると報道はされなかった、だから、別に世間的に企業秩序も乱れていない、だから処分が軽いというのでいいかどうかという議論はあります。そんなことで変わってしまっているのかと。同じ問題は多分あるのかなと。

【塩野座長】 今の私生活の問題は、日本の場合は官吏服務規律を多少引きずっているところがあるのではないですか。公務員法で変わらして、日本も労働者になったと言うけれども、官吏服務規律というものがあり、それが特別職にはそのままにしているところがありますので、あそこは私生活と区別しない前提でできているというところもあるかと思えます。

それから、支払わない、ということ、これは一種の制裁なのですか。

【森戸委員】 制裁、つまり懲戒処分ときにセットになっていることは多いですけども、これ自体を制裁と理解しているかというところではなくて、一応、契約の合意の解釈だという議論になっています。

【塩野座長】 契約条項でそういうのがあるのは、一種の制裁条項だという説明はあまりしないですか。

【森戸委員】 制裁というときは、わりと懲戒処分は制裁だということに出てくるので、懲戒も契約に基づくのですが、そっちの議論をするときにはわりと制裁という言葉を使わないので。

【塩野座長】 アメリカのbad boy条項の議論をするときにはペナルティではなくてサンクションです。ペナルティとはあまり言わない。

【森戸委員】 ペナルティとは言わないと思います。

【塩野座長】 最後に日本法で詰めていくときに、これは一体何なのかと、一種の制裁的なものなのか、それとももっと別のお話なのかと。不当利得、損害賠償とか、そういったことで整理するのかというところもあろうかと思しますので、もし労働法のほうでまたそういう議論があればご紹介いただきたいと思います。

大分時間がたちましたので、きょうの森戸委員のプレゼンテーション、これで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

【森戸委員】 ありがとうございました。

【塩野座長】 それから、この前から申し上げております外国法のことですけれども、フランス法につきまして、フランスの公務員制度をやっておられる方に、新潟大学の法科大学院教授でいらっしゃる下井康史さんがおられますので、何か調べていただけるかということを私は前に伺っておるところでは、ペーパーの形でお出しすることは可能ですと、調べてみた結果、まとまるものならばまとめてもよろしいというお話でございましたので、そういう形で私のほうから依頼文書を出したいと思っておりますけれども、よろしゅうございますでしょうか。

それから、山本委員には別に依頼文書を出さなくてもいいと思うけれども、折を見て何か調べたことがあればお願いします。

きょうはアメリカの話が出ましたので、独、仏、韓国はやっておられますので、外国のことについてもある程度の調査はできるということだと思います。それでは、依頼に関する手続、山本委員も含めて事務局のほうで進めてください。

ほかに何かこの会の進め方、3回になりましたけれども、こういった点について留意をすべきだというお話がございましたら承りますけれども、いかがでしょうか。よろしゅうございますか。あと一、二回はヒアリングの話になると思います。

次回は1月18日ということでございます。民間企業における退職金実務の実態について安西弁護士をお招きしてお話を伺うほか、職員団体からの要望等については公務労協、公務部門の実態については、防衛省からのヒアリングを行うということでございます。詳細につきましては事務局からご連絡いたします。正確にはまた追ってお知らせいたしますが、10時から10階のこの会議室ということでございます。

きょうはどうも大変ありがとうございました。