

「国家公務員退職手当制度懇談会」報告(論点整理を中心として)(抄)
(平成12年6月)

Ⅱ 個別論点

〔1〕 退職手当の算定方法

4 退職手当の支給制限事由

国家公務員の退職手当は、退職手当法第8条により、懲戒免職、失職の場合には支給されないこととされている。この点については、従来から退職手当法第12条による起訴中に退職した場合の退職手当の一時不支給、同法第12条の3による在職期間中の刑事事件に係る退職手当の返納という仕組みが設けられていたが、平成9年の退職手当法の改正において、同法第12条の2が設けられ、在職期間中の不祥事に係る嫌疑による場合でも退職手当の一時差止めが行われることとされ、より厳しい支給制限が課せられることになった。

民間企業においては、平成6年の総務庁人事局調査によれば、懲戒解雇時に退職金を全く支給しないとする企業の割合が75%となっているが、他方、判例によれば、懲戒解雇の場合であっても退職金を全く支給しないこととされるのは、それまでの長年の功労を失わせるほど著しい不信行為があったときだけに限られるとされている。

このような状況を踏まえ、公務員の退職手当は勤続報償的な性格が強いとはいえず、これまでの労働、功労への対価という側面もあることから、全額不支給ではなく減額支給的な対応があってもよいのではないかという意見が委員から出され、これについて議論を行ったが、積極的に対応すべきであるという意見のほか、公務員批判という観点から消極的な意見が見られた。

(懲戒免職等により退職する場合に係る退職手当不支給の緩和措置)

◎ 退職手当が全額支給されるか、全額支給されないというオールオアナッシングの支給制限は適当ではなく、例えば公務員の信用を完全に失墜させるような職務に関する罪を犯した場合は、公務員としての過去の功績をすべて無にするものとして、全額不支給とするが、職務と関係ない事由による懲戒免職については全額不支給にしくてもよいのではないか。

◎ 支給制限について、懲戒免職により退職金が全額支給されないことが厳し過ぎるから、原因となった事件・事故の軽重に応じて退職金を減額して支給するという考え方も分かるが、公務員に甘過ぎることにはならないか。

- ◎ 懲戒免職の場合に減額支給的な対応を検討すべきと考えているが、懲戒免職の場合だけでなく、停職等の懲戒処分があった場合に退職手当額の算定に何がしか減額を行うべきではないか。単に、懲戒免職の場合の減額の導入だけでなく、他の懲戒処分があった場合にも退職手当を減額することと合わせれば、国民からも評価を得られるのではないか。

オールオアナッシングになるが故に懲戒免職を決断することについて抵抗があることも現実問題としてあるのではないか。

Ⅲ おわりに

(中略)

第3に、退職手当が、懲戒免職処分が行われた場合に全額支給されないこと及び在職中の行為に関して禁錮以上の刑に処せられた場合は、退職した後返納まで求められることである。これについては、最近の不祥事等を背景に退職後支給前までの起訴については退職手当の不支給、あるいは逮捕等については一時差止めといった制度も設けられ、かなり精緻なものとなっている。このような全額不支給といった制度について、退職手当の賃金後払い的性格、生活保障的性格から考えて、あまりに厳しいものとなっているのではないかという問題が考えられる。

(中略)

第3点については、この制度が公務員の服務規律を維持する上で果たしている機能、また退職手当が公務員の退職後の生活を安定させるという機能を有しているということ等を十分踏まえた上、退職手当の生活保障的側面を強化する方向での中長期的な検討が望まれる。