

「職員の身分、退職手当等の取扱いに関する研究会」報告書(抜粋)

(平成9年4月)

第2 退職手当の取扱いについて

1 退職手当の支給制限

(在職中の懲戒免職相当行為に対する支給制限)

(6) この他に、現行制度が禁錮以上の刑の確定とともに懲戒免職処分を退職手当の不支給事由としていることにかんがみると、在職中の非違行為が退職後に判明した場合であっても、当該行為が国民の信頼を著しく傷つけ、在職中の勤続の功を抹消する程度の重大なものであったときには退職手当を支給せず、あるいは既に退職手当が支給されているときにはその返納を命じうるような制度を設けるという考え方がある。

(7) このような方策は、在職中の非違行為の存在が明確に認められることとなるため、行政及び公務員に対する信頼の確保に資するものであることは確かであるが、

① 現行制度上、国家公務員法に基づく懲戒免職処分は在職者に対する任命権者による最も厳しい秩序罰であり、国家公務員退職手当法(以下「退職手当法」という。)はこのような秩序罰を受けた者には退職手当を支払わないこととしている。国家公務員法において退職者について懲戒免職処分に相当する制裁処分を行いうる根拠を示すことなく、退職手当についてのみ制裁的な効果を有する不利益処分を行うことは適当でない

② 現行制度上、退職手当の支給制限による不利益の重大性にかんがみ、退職者に対する不支給、返納等の最終的な支給制限は、起訴又は禁錮以上の刑の確定という明確な事実のある場合のみに限定されている。各省大臣等が裁量的な判断に基づき退職手当法独自の観点から退職手当の支給制限を行いうるとすることは、このような現行制度の考え方を抜本的に転換することとなるため、退職手当の性格や懲戒制度を始めとする公務員制度全体を視野に入れつつ相当慎重に検討することが必要である。

また、技術的にも、「在職中の功績の没却」を理由として措置を行う場合、非違行為の程度のみでなく、在職期間中の功績との比較衡量が必要となり、在職中の功績を客観的に判断する仕組みが不可欠となる

③ 各省大臣等は、不支給あるいは返納という最終的な措置を行うのに必要な資料を

収集しうるほどの調査を退職者に対してなしうるかという問題があるとともに、退職手当の不支給等という不利益の大きさにかんがみれば専門的機関を創設するなど十分な手続的保障を確保する必要がある

などの問題点が指摘されている。

(8) 他方、退職者に対する不利益処分は、退職年当に係る最小限のものに抑えるべきとの意見がある一方で、退職手当の支給制限にとどまらず懲戒制度や公務員の服務の根本基準にまで遡った検討が必要との意見もあった

(9) いずれにせよ、「在職中の功績の没却」という観点に立って、退職後においても各省大臣等の裁量的判断に基づいて退職手当の支給制限を行いうるとすることは、退職者に対しては起訴又は禁錮以上の刑の確定という争いのない事実のみを退職手当の支給制限事由としている現行制度を抜本的に変更することとなる。また、このような制度改正は、上述したとおり辞職承認の取扱い等と密接な関連性を有するとともに、懲戒制度の在り方や服務の内容など公務員制度の根幹にかかわる問題をも含んでいる。

(10) したがって、公務に対する国民の信頼の回復が緊急の課題であることを重く受け止めつつも、これについては今後の公務員制度全般にわたる幅広い検討の中での課題とすることが適当である。