

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6回）

平成20年2月22日（金）

【塩野座長】 それでは時間になりましたので、国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会の第6回会合を開催いたします。

本日の予定でございますけれども、前回ご確認いただきました検討項目・論点に沿って、順次検討を進めていきたいと思っております。

前回は、「1. 検討の視点・範囲」と、「2. (1) 退職手当の性格」の考え方につきまして、かなり詰めた議論をいただきました。私の見るところ、この2つの点については大筋の合意を得たと思っております。そこで今日は、支給制限・返納の根拠と返納事由の拡大の適否、拡大する場合の範囲について、退職後の非違行為の取扱いまでご議論をいただければと思っております。そして、もし時間に余裕がありましたら、その次の一部支給制限・返納制度に関する議論にも入りたいと思っております。

それでは議事に入ります。まず、前回の議論を踏まえての資料1の加筆・修正点について、事務局から説明してもらいましょう。

【中島参事官】 その前に、事務的なご連絡をさせていただければと思っております。

今回、資料18に、日本国家公務員労働組合連合会から2月14日付で本検討会の座長あてに出されました、申入れを添付いたしております。ご参考までに、1月18日の第4回会合で意見陳述をいただきましたのは公務労協といたしまして、連合傘下の団体でございましたけれども、今回申し入れをいただきましたのは、全労連傘下の職員団体でございます。

以上でございます。

【塩野座長】 この検討会としては、議論の過程においてさまざまな意見を幅広く伺うということですので、どのような取扱いにするかは今後、検討していくということによろしいと思っております。

それから、席上配付ということで、中村博氏の公務員法制に関して検討を長年研究してこられた方で、「公務員懲戒法」のコピーの1枚目のところに、懲戒免職処分を受けた者がどういう不利益を受けているかということの説明しておられまして（P120）、後でまた使わせていただきます。

もう1点は、退職手当の支給制限は違憲ではないかという札幌地裁の昭和46年の判決（昭和44（ワ）1443）が出ておりますので、席上配付とさせていただきたいと思っております。

【中島参事官】 それでは、資料1につきまして、ご説明させていただきます。

まず、通しページの2ページ、「1. 検討の視点・範囲」のところで、アンダーラインがございませうように、「退職手当の不支給と、既に支給済みの退職手当の返納では、当該職員の生活に与える影響が異なるため、区別して考えるべきではないか」。さらに、「退職後の非違行為についても返納の対象として議論すべきではないか。その場合にも、一般的な「比例原則」に留意する必要があるのではないか」。なお、退職後の非違行為につきましては、後ほどの論点にもつけ加えております。そして、最後に【まとめ】というのがございませう。これは、座長のご指示ということで、備忘的に、そのときどきの議論の総括をいたしておりますが、今後の議論を拘束するというものではございませう。「【まとめ】退職手当制度の存在を前提として、不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の取扱いに焦点を当てた検討を行うが、さらに、共済年金制度、懲戒制度、その他の関連制度との均衡についてまで議論することもあり得る」。

続きまして、3ページでございませうけれども、「2. 支給制限・返納の考え方」の中で、前回、退職手当の性格についてご議論いただきましたので、アンダーラインがありますように、「退職手当の機能に着目し、退職後の新生活のための「生活転換資金」とする考え方は、参考となるのではないか」というご意見がございました。【まとめ】でございませうが、「退職手当には、勤続報償、賃金の後払い、生活保障といった性格が混在していることを念頭に、不祥事を起こした国家公務員の退職手当の取扱いに関する制度設計について検討を行う」。

続きまして、4ページ、「（2）支給制限・返納の説明根拠」。この点についても既に前回非常に参考となるご意見がございましたので、つけ加えております。アンダーライン部分でございませうが、「返納の根拠を不当利得と考えると、機械的な運用になりやすい。実態として退職手当が果たしている機能を考慮する必要があるのではないか」。「支給制限・返納の根拠は、当該公務員や退職公務員が死亡した場合の遺族の取扱いにも影響するので、慎重に議論すべきではないか」。

続きまして、5ページでございませうけれども、「（1）返納事由の拡大」のところにつきましてもご意見をいただいております。アンダーラインですが、「退職手当の不支給と、既

に支給済みの退職手当の返納では、当該職員の生活に与える影響が異なるため、区別して考えるべきではないか」。

続きまして、6ページ。このページは新たに追加したページでございます。内山委員からご意見がございましたとおり、返納事由を拡大する場合において、退職後の非違行為についても検討する必要があるのではないかとということで、検討項目として挙げさせていただいております。まず、左側ですが、「在職中の非違行為のみならず、退職後の非違行為についても返納事由とすることの適否」。次の○ですが、「その場合、どのような非違行為を返納事由とするか。(国家公務員法上の非違行為に限定することの是非。)」ということで、右側に「参考」としまして、国家公務員法関係の条文の中で、退職後の職員にも義務を課しているもの、守秘義務と私企業からの隔離の条文について載せております。なお、詳しくはまたこの論点の議論の際にいろいろと参考資料で状況についてご説明したいと思います。

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。

基本的には、ここでのご発言をそのままできるだけ忠実に生かそうということでつぎ足しているものでございますが、2ページの【まとめ】については、前回のご議論で大体こんな雰囲気ではなかったかということで、こういう形でまとめさせていただきました。先ほど事務局からもご説明がありましたように、これは、今後の議論を拘束するわけではないということ、それから前回柳瀬委員から、退職手当制度の大枠を維持するという点については多少違和感があるというご発言もございまして、私も別に今の制度設計そのままを維持するという点ではなくて、要するに退職手当なる非常に世界にも珍しいものが日本にあるけれども、これを今否定するという点ではなく、一応前提とするということでございます。

それから、3ページの【まとめ】も、皆様方のご議論を大体こんなことで一応まとめさせていただきます。

それでは、本日の検討項目・論点に入りたいと思います。事務局から検討項目ごとに参考資料を説明してもらい、その後、議論していただくという形で進めたいと思います。

【中島参事官】 それでは、資料の4ページ、「支給制限・返納の説明根拠」の、参考となります資料について、資料2以下で若干ご説明したいと思います。この部分はもう既にいろいろと議論がこの場でもなされておりますので、事実関係の資料ということでお聞

きいただければと思います。

14ページでございますけれども、「支給制限・返納の説明根拠について」ということで、まず支給制限の根拠についてです。支給制限と返納とを一応分けた上で、支給制限というのは、まさに退職したときに払わないというもの、返納というのは、退職した後に取り戻すという意味でございます。まず、支給制限の法的な説明根拠については、在職中の功績の没却、違反行為に対する抑止効果、制裁といった考え方があるが、どうか。なお、この支給制限についても、返納との関係で、いずれにしても改めて検討するかということですが、まず、在職中の功績の没却ということについては、国会答弁などにおきましては、従来、基本的な考え方ということで、「本人の非違行為に基づきまして懲戒免職された者は、功労がなかったとして退職手当が支給されないこととなる」といった答弁がございました。一方で、退手法のコメントールを見てみますと、「職員が懲戒免職、失職等により退職する場合には、一般の退職手当の全額を支給しないこととしているが、これは、勤務の提供があるにもかかわらず、その対価を支給しないこととなっていることから賃金後払いの考え方を前提としていない」。さらに、「退職後の生活を保障しているとは言えないことから生活保障の考え方で説明することも難しい。もっとも、勤続・功績報償的考え方に基づいても、論理必然的に、懲戒免職等の場合に退職手当の全額を支給しないこととなるとは限らず、そこに懲戒免職等の事由の発生を重視する判断が加わっているといえよう」といった解説がなされております。

続きまして、違反行為に対する抑止効果という意味で参考となる資料としてつけておりますのは、まさに塩野座長が座長で取りまとめられました独禁法の懇談会の報告書の中から、独禁法上の課徴金制度についての説明部分を抜き書きいたしております。2つ目のパラグラフのところからちょっと読ませていただきます。「違反行為を抑止するために課される行政上の金銭的不利益処分は、被処分者に対して制裁的な効果をもたらすとしても、刑事罰のように道義的な非難を目的とするものではなく、刑事罰と併科しても、憲法の禁止する二重処罰には当たらないという理解の下に、立法政策論として違反金と刑事罰の在り方を考えることとした。もとより、立法政策的判断においては、比例原則に留意するとともに、制度上、両者の目的の共通性が強まり二重処罰に当たるおそれが生じないようにしなければならない」という整理がなされております。

続きまして、15ページでございますが、現行の退職手当法の中では、退職者に非違行為があったと思われるケースで、かつ起訴されず、禁錮刑にもまだなっていないような状

況下で、退職手当の支払いを差し止めるという一時差止め制度がございます。その条文の中には、アンダーラインがありますように、「その者に対し一般の退職手当等を支給することが、公務に対する国民の信頼を確保し、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を生ずると認めるとき」は、退職手当を差し止めることができるという考え方が示されておりまして、一般的に支給制限等、こういう場合の一つの目的として、ここに挙げられておりますような公務に対する信頼確保、あるいは退職手当制度の適正かつ円滑な実施ということになっているものと考えられます。

続きまして、下に刑法の条文があります。これは明治13年までさかのぼりますと、刑事罰の附加刑という位置づけになっておりました。第10条ですが、制裁は附加刑として、第一号に「剥奪公権」とありまして、第31条で剥奪公権の効果といたしまして、「恩給ヲ有スルノ権」となっている。その後法的には変遷がございますが、現在も刑罰、禁錮刑があった場合には恩給がとまるという制度になっております。

続きまして、16ページ、返納の根拠ということでございまして、今回種々ご議論を既にいただいているところでございますが、返納制度の法的な説明根拠については、不当利得の返還、違反行為に対する抑止効果、制裁、不法行為による損害賠償又は契約に基づく債務不履行による賠償といった考え方があるが、どうかということでございます。以下、それぞれの考え方について、参考となるような条文を掲げておりますが、むしろ資料3以下でもう少し詳しくそれぞれ参考となるような資料をつけておりますので、解説させていただきます。

まず、不当利得の返還という関係で、19ページ、安西先生の本の部分に書かれておりますので、確認的に読ませていただきたいと思います。上のほうのアンダーライン部分でございます。「懲戒解雇という「処分」を不支給事由とせず、懲戒解雇に該当するような「事由（行為）のあったこと」を不支給要件としている場合には、処分の有無や、発覚の有無にかかわらず、当該事由の発生した時に“退職金をください”という請求権の不発生（解除条件の成就）を招来しているわけであるから、発覚せずに退職金が支払われたとしても、本来は支払事由がなかったので「法律上の原因なくして」利益を受けたことになるから不当利得として返還を求めることができる」ということが、民間での考え方でございます。

続きまして、20ページでございます。制裁ということについての参考資料といたしまして、「懲戒処分の性格について」、これは鹿児島先生の国家公務員法のコンメンタールからの抜粋でございます。組織の秩序維持のための制裁ということで、「国家公務員（職員）

に対する懲戒処分は、職員が一定の義務違反を行った場合に、国が使用者として有する権限に基づき、その責任を確認し公務員関係における秩序を維持する目的をもって当該職員に科する行政上の制裁である」といたしております。一方で、退職職員に対する懲戒処分については、下の参考にありますように、「懲戒処分は、公務員関係における秩序を維持するために公務員関係からの排除を限度として行う秩序罰」ということで、身分を保有していない者に対する懲戒処分は行えないということが懲戒処分の性格でございます。

続きまして、参考資料の5、21ページでございます。不法行為による損害賠償は、民間においては民法のもとに行うということになるとは思いますけれども、国の場合には国家賠償法上の請求を行うということが考えられるわけでございますけれども、この条文におきましては、上の四角の中の第2項にありますように、公務員に故意又は重大な過失があったときは、国は公務員に対して求償権を有するというところでございます。その考え方については、①の古崎先生の「国家賠償法」によりますと、「求償権を、故意・重過失に限つたのは、公務員の職務の円滑な運営に支障をきたすことを懸念したためである。このことは、参議院司法委員会での政府委員の「軽過失の場合でも一々公務員が国家に対して求償義務があるということでは、公務員が職務執行について臆病になって正当な職務の執行さえ充分に行えないことを恐れたわけである」との答弁によって窺知できる」と、国家賠償法的な考え方は成り立っているというところでございます。

資料の16ページにお戻りいただきますと、民間においては契約に基づく債務不履行による賠償という考え方もあり得るかと思いますが、国家公務員につきましては、基本的にまず協約締結権がないなかで、憲法にありますように、「法律の定める基準に従い、官吏に関する事務を掌理すること」となっているところでございます。

ちょっと取りとめのない、ご説明でございましたけれども、先生のほうからいろいろと考え方、ご意見をいただければと思います。よろしく申し上げます。

【塩野座長】 どうもありがとうございました。

まず、私からきょう配付しました2つの資料についても簡単に説明しておきますと、先ほどちょっとご紹介した中村博先生の「公務員懲戒法」の120ページに、懲戒免職処分を受けた者はどういう不利益を受けるかということが掲げられておまして、その4番目に、退職手当は支給されないと、そこで「単に職員たる身分を失うのみではなく上記のような各種の制裁的措置が随伴する」と書いてございます。美濃部先生の「日本行政法」でも、懲戒の説明の中に、ほかにこういう不利益があるということで、恩給権——恩給を受

ける権利を失うということで、美濃部先生の場合も懲戒処分の一種の随伴的な措置ということで説明がなされております。

それに対しまして、もう一つの昭和46年1月25日の札幌地裁判決でございますが、最後の段落で、原告が退職手当は賃金の後払いの性質を有するのだから不支給はおかしい、憲法違反であるとの主張に対し、「公務員が禁錮以上の刑に処せられて当然失職した場合には、退職手当の支給を受けるに値しないと考えられ、退職手当の支給を受けられないという不利益を受けることもやむをえないと解されるから、前記国家公務員等退職手当法の規定が憲法13条ないしは14条、労働基準法3条に違反する旨の原告の主張は理由がない」という判決を下しているところであります。これはたまたま鶴岡先生の有斐閣の「公務員法」の全集に掲げられた珍しい判決だと思ひまして、あまり理由が書いていないのは残念ですけれども、このように処理をされている例もあるということで、ご紹介をしておきたいと思ひます。

それでは、この検討項目に従って、ご議論をいただきたいと思ひます。4ページの「2. 支給制限・返納の説明根拠」のところですが、この趣旨は、私の理解では、2ページに出しておりますように、この退職手当制度のいろいろな議論の最終的な目標は、「・」の4番目ですが、「公務員不祥事をなくし、国民の信頼を回復することであるという観点が重要ではないか」ということです。それは、現行の一時差止めの条文にもこういった趣旨の国民の信頼確保ということが出ているわけですが、これは最終目標であつて、我々としては、もう一つ前の段階の中間目標をきちんと議論しておく必要があるということだと思ひます。その中間目標としては、抑止効果というのここに出てまいりましたが、抑止効果もそれだけではあまり不利益を科す理屈にはならないので、むしろ、こういう手段をとるとこういう抑止効果があるから、これがいいとか、こういう手段をとっても抑止効果がないから、それはやめたほうがいいという議論に結びつくもので、しかし、抑止効果だけを最初から議論するわけにもいかないということで、きょうのところで、不法行為か、制裁か、契約かという形で多少話は出しているところでございます。

この議論の難しい点は、これは死亡した場合の遺族の取扱いのところでは返納の議論をするときに、ここでの議論と平仄が合うかどうか、一貫した説明ができるかどうかという点も問題になりますけれども、遺族のほうから議論し出しますと、議論がなかなか難しくなりますので、さしあたり、まず支給制限のところから入っていければと思っております。

もう1点は、これは契約で決まってしまうえば終わりだということですが、なぜ契

約でこの条項をやるかというのはまた別の議論、理屈が要るわけですね。

【森戸委員】 その約束をだめだというほどは不合理ではないということですが、それを突き詰めていくと、会社で結局そういう慣行なりがずっとあったというところに戻ってしまうんですかね。退職金というものは本来のれん分けから始まったという、そもそも悪いことをしてまで絶対に全部もらえるものではないんだよということに戻るんですかね。

【角委員】 この不法行為かという問題の立て方が、いわゆる民法上の不法行為だとすると、まさにそれぞれ1件ずつ損害賠償額を計算していく形になるので、やや違和感がありますし、そもそもそれは国に対する不法行為であって、例えば損害というのはやったことによってまさにいろいろで、例えば信用失墜となると、どうやって賠償額を見積もるかというような話になりますね。

【森戸委員】 だから、損害賠償の予定みたいなのも入っているということなんじゃないですか、一緒に。

【角委員】 契約だと、まだ損害賠償の予定みたいな形で。だから、ちょっと不法行為というのには違和感があります。

【阪田座長代理】 退職手当の性格をどう考えるかという議論と共通しているのかと思うんですが、返納の性格はまたちょっと違うと思いますけれども、支給制限の根拠は専ら何かと言ってみても、あまりこれも決定的ではないので、結局ここに書いてあるような功績の没却みたいなことを中心として、もちろん抑止効果もあり、制裁的な意味もあるということで、全体としてこうした性格を踏まえた立法をすること、労働契約であれば契約をすることに合理性があると考えということではないのでしょうか。

【角委員】 何かぐるぐる回りになっていきますよね。そうすると、退職手当という制度が合理的なのかと、さっき森戸委員がおっしゃった話に戻っていくということになるので。

【塩野座長】 日本の恩給制度の公権の剥奪から、それをいわば丸のみしたような形でずっと続いているところを見ますと、これは懲戒処分と非常に密接に結びついた制度として日本では発展してきたと思うんです。懲戒処分というのは、別の言い方をしますと懲戒罰と、罰という形で一応行政法では説明していきます。それはもちろん刑法上の罰とは違うのだけれども、秩序を乱した者に対する秩序維持のための罰則、罰、制裁である。ここは美濃部先生以来ずっと非常に明確なところが出てきております。その懲戒処分に随伴す

るものとして、恩給権の剥奪なり、あるいは退職手当の支給制限なりというものが出てきているという歴史的な経過を追っていきますと、どうもこれは、私は一種の制裁ではないかと、制裁として整理するのが日本法としては素直なのかなという感じがいたします。要するに、外国に退職手当制度がないものですから、外国はこうだということにはならないわけですが、日本の出発点が前回山本委員からもご説明がありましたように多少ドイツ法の線を引き継いでいるとすると、日本の従来の考え方は一種の附加的な制裁ということで法律の仕組みができていのかと思われるところがございます。そうかといって、制裁と言ってしまうと、今度は、損害は幾らとか、それから貢献度は幾らとか、そのように決める必要はない。こういうものを制裁として科すという理解であれば、全額停止ということも、それが比例原則に合致しているかどうかという問題はありますけれども、その範囲内であれば、制裁として妥当であろうということになるのかなという感じもするところがございます。多少ドイツ法的な説明になってしまいましたが、山本委員はどのような感じを持っておられますか。

【山本委員】 不当利得の返還的なものという説明は、勤務関係が終了した後でもそれを取れることの形式的な説明としてはあると思います。しかし、法律上の原因なくしてということなので、結局不当利得という形式的な説明だけではおさまらなくて、では実質的に法律上の原因は何でないのかを詰めざるを得なくなるし、不法行為というのも、今、角委員が言われましたけれども、具体的な損害に見合っただけのお金を取るという話なので、確かに具体的な損害が一種の基準にはなるのかもしれませんが、しかし、それだけでは根拠は説明し切れないのではないかと考えると、制裁という意味合いがあるのだと。ただ、刑罰とは違うので、懲戒という一種の特殊な制裁をどこまで認められるかという形の議論になると思います。

【内山委員】 支給制限・返納の根拠ということで整理されていることについて、私は次のように理解しております。要は公務員の不祥事をなくすという究極の目的に向かっての抑止効果ということ、これが一番の大目的であろうと。その抑止効果を達成するための手段としての支給制限・返納であると。支給制限・返納制度を整理すると、その非違行為の性質、それから起きた時点、それによって、支給制限・返納するための根拠としての制裁、損害賠償、不当利得の返還があるということです。そうすると、非違行為の性格と発生時点によってそれは使い分けて理論構成するようなものなのかな、それを個々の理屈で整理しようとしても、なかなかこれだけ多様な非違行為が出ていると、いささか無理が出

てくるのかなと。だから、その判定の共通の根拠として先ほどの制裁というのがあると、私は整理をしているのですが。

【柳瀬委員】 先ほど角委員から、不法行為だというと、損害賠償の額の立証はなかなか難しいと。不当利得だとどうなるんですかね、法律上の原因がなくなってしまうわけだから、全部なくなってしまうんですか。それとも、一部がなくなるということもあるんですか。

【角委員】 最初の退職手当の請求権の発生の決め方によりますね。それとの表と裏というような感じではないか。

【柳瀬委員】 今、退職手当は、この部分がこう、この部分がこうと算出して積み上げられているのではなくて、年数とか、調整額とか、そういうもので決められているわけだから、どこの部分の法律上の原因がなくなったなどということはないわけです。そうすると、全額を支給しないというときには不当利得でいいんだけど、一部支給しないというときには不当利得の論理というのは通じるんですか。不法行為だと、その額によって違うから、一部でも全部でもあり得るわけだけど、不当利得といたら、全部なくなってしまうんじゃないですかという、一部制限するという論理はなくなるのかなと。これは論理的な話なんだけど、どうですか、民法的に言うと。

【角委員】 やっぱり、退職手当の請求権がどう発生するか、その決め方ですよ。不当利得だからどうではなくて、不当利得というのは結局は権利が消えた後の巻き戻しではないですから、もともとどういうときに発生するかという決め方で、どうにでもなる、というのはいいかげんな言い方ですが。

【柳瀬委員】 けれども、その決め方が、退職金制度自体は年数などで決まってしまうわけだから、不当利得の場合、全部にかかってしまうのかなと。だから不当利得論は難しい、それだけでは。だから、いろいろなものが混在しているというのは内山先生のおっしゃったとおりで、おそらくそうなんだろうと思うんです。けれども、一部制限について、不当利得論としてしまうと、どういう論拠でやるのかというところが大きくなるような気がしているんですけれども。

【阪田座長代理】 今の柳瀬委員のご指摘の点は、今の制度では退職手当の不支給がそもそもオール・オア・ナッシングで、一部、半分だけ支給するといった制度が基本的にならないものですから、不当利得も、善意か悪意かといった問題は別とすれば、一応オール・オア・ナッシングということになる。ですから、支給の側で一部支給といった制度ができれば

ば、返納させる側も同じように考えることができるという感じがしますね。

【柳瀬委員】　そうですね。民間などで一部不支給をやっていますよね、現に。それで、公務員についても導入しようというのをここで検討するとしたら、その論理も出てくるんじゃないかなと思います。

【塩野座長】　はい、出てまいります。

【森戸委員】　これはただ説明根拠の話なので、要するに不当利得というときの説明として、何か功労を損なうものがなかったら全部払うけれども、功労を損なう部分があったらそこは発生しませんよという説明だと考えれば、一部返納も不当利得で多分説明はつくんです。制度上は半分支給というものがなくても、功労に対応している部分が発生するので、功労が実はなかったというのだったらその部分は発生していないという巻き戻しは、説明はできるんです、多分。

【阪田座長代理】　でも、それは退職時に支給するときにそういう説明ができるものがないとおかしいんじゃないですか。

【森戸委員】　ええ、だから、その説明根拠という意味ですけれども、制度上何か分かれていなければいけないというわけではないのでは、という。

【塩野座長】　皆さん、基本的にはものの考え方は共通していると思うんですが、それをどのように法律的に制度設計するかというところで多少まだ意見の一致を見ないところもあると思いますし、私自身もよくわからないところもあるんですが、一つ申し上げておきますと、この人は損害賠償、この人は不当利得というわけにはなかなかいかないんですね。そうすると、今の、いろいろな説明の構成要素を生かしていこうと思うと、それは一種の裁量の、量刑の問題として処理していくのかなという感じがするんです。この人は一生懸命やって功績はあるのだけれども、何となく非違行為をしてしまったといった場合にどうするかとか、そういった量刑の問題になりますと、それぞれに要素を加味していくことができるということになると思います。そこで、ただ、全体をカバーするものとして、今までの行政法の用語が足りないんですけれども、概念としては、制裁というところに押し込まないと、ほかに押し込むところがないんです。抑止効果ではちょっと押し込めないところがありますので。

【森戸委員】　私も制裁という説明は非常にいいと思って、逆に抑止効果を説明するときも、制裁だと言ったほうがつなげやすいですね。あと、確かに、金額の微妙な範囲も量刑の問題だと言えるし、歴史的にも制裁というところから始まっているという説明は、

すごくスムーズでよいのではないかなと思います。あとは、制裁と言った場合は、ではどういう制裁があるか、きちんと説明されていて、罪刑法定主義的に、こんなことをしたらこれだけ払われないんだというのがある程度説明されているかということが担保されていれば、実際の損害額とそんなにリンクしなくてもいいという話になるのかなと思って。あとは、これはこの先の議論とおっしゃったことなんでしょうけれども、制裁だとすると、もしかしたらやめた後に、後で返せという話になってくると、何か別な問題が出てくるのかなと、何となくそんな感じがしますけれども。

制裁とした場合に、要するに退職手当というのは、権利なのか。既得権があつて、一定のものがあつたら、もう権利になってしまうのか。制裁なので、その権利を奪うのか。不当利得というのは、最初からなかったことになってしまうわけですね。そういう功績がないんだから、退職手当をもらう権利すらなかったんだという、あとの話と現実的な話と2つあると思うんです。そこのところはちょっと難しいように思うんですけれども。

【塩野座長】　そこが、行政法のほうは民法と頭の働きの違いますので、まず制裁で押さえておく。しかし、それを一律に今のようにやってしまうか。というのも一つあり得ると思うんです。それが制裁ということで成り立ち、またその根拠が、退職手当の全額ということで一律にやったほうが公平性があるということであれば、それはそれとして成り立つ議論かと思ひますし、この札幌地裁の判決もそれで押し切ったということですけども。そうではなくて、制裁といつてもいろいろな対応があるではないかというときに、今の不当利得というよりは、功績が上がっていないのに、悪いことをしてもらうのはおかしいという、そういうところで判断を考慮要素として、一種の、刑法で言いますと情状酌量の要素としてそういったもろもろの要素が入ってくるという説明になろうかという感じはいたします。だから、民事のようにぎっしりと概念を積み重ねていくと、なかなか間尺に合わないところがあると、私もそれは思っておりますけれども。ですから、先ほどの内山委員のおっしゃったこと、それから柳瀬委員のおっしゃっていることは、基本的には共通するところがあると思ひますけれども、やはりいろいろな事情を考慮したほうがいいということはあると思うんです。ただ、それは今の制度を批判し、これはおかしいということになると、そこがまたなかなか難しいところがありまして、そこをどのようにこの検討会の最後をおさめていくかというのは、またこれからの議論にしたいと思ひますけれども、一応、個別の考慮要素ということをにらみながら、しかし全体の大枠としては、歴史的な事情とか、ドイツでもそういう例もあるようですということで、制裁という多少、刑法の制裁で

はないけれども、最高裁もよく使っている行政上の措置、行政上の制裁ということで、この支給制限のところはそういう形で整理することも可能かなと思いますが、いかがでしょうか。

【阪田座長代理】 それで制度の設計にどう関係するかということだと思いますので、今、制裁だという整理で設計すればこうなるけれども、例えば功績がなくなるんだと整理すればこうなるんだというように分かれてくると、そこでまたもちろん議論はあると思うんですけども。

【森戸委員】 これは先の議論なんでしょうけれども、制裁と考えた場合に、一番の問題は、死亡の場合はかかっていけないというのが筋になってしまいますよね、多分。

【塩野座長】 そこは改めて。そこは大いに議論していただきたいと思います。グローバルスタンダードでいくと、死亡の場合でも日本法としてなぜ取れるかということの議論を改めてしないといけないと思います。

【阪田座長代理】 取るのはなかなか大変だと思うんですが、支給しないという方の場合によっては……。

【塩野座長】 そこはちょっと議論になりますね。

よろしいですか。それでは、ここのところは、繰り返しますが、私が先ほど申し上げたような趣旨で【まとめ】を書きまして、皆様方のご高覧に付したいと思います。

それでは、次の検討項目、「3. 支給制限・返納の内容」の説明をお願いします。

【中島参事官】 それでは、5ページ、「3. 支給制限・返納制度の内容」の議論から進めていただければと思います。

幾つかのくりごとにご説明したいと思いますけれども、まず最初のくりといたしましては、「返納事由の拡大」というのがあるんですけども、なかなか議論しづらい部分がありますので、返納事由を拡大するという議論をしているときの拡大する範囲ということで、(2) - 1の「返納事由を拡大する場合の範囲」というところまでご説明させていただきたいと思います。我々がもともと念頭に置いていたのが、返納事由を拡大して、例えば懲戒免職のときは、退職時であればとめるけれども、一回払ってしまうと、懲戒免職相当の場合は戻せないといった問題意識があったものですから、それを基本的な、あり得るストーリーとして書いておりますけれども、別にそれにとらわれることなく、またこの点についていろいろご議論いただければということでございます。

資料6、22ページ。ここにあります資料は、平成9年4月に同じような議論をして、

結論としては返納の対象を懲戒免職相当にまで広げるのは見送ったというときの報告書ですが、念のためにもう一度これを確認いただいた上で、今回はどうするかというご議論をいただければと思います。当時の議論としても、(6)にありますように、「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るような制度を設けるという考え方がある」。(7)にありますように、これをやれば、「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」とした上で、以下にありますような理由で見送っております。1つ目の理由といたしましては、①ですが、「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う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でございますが、「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」。その後、裁量的な判断に基づくこういった措置は、「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ですが、「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。」とした上で、最後のまとめとして、「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」ということで、結論から言えば、先送りしているというところでございます。

今回は、これを踏まえての議論ということで、さらに深い議論をしていただいているわけでございますけれども、その次の24ページ以下におきまして、従来からちょっと念頭に置かれております懲戒免職相当という場合の懲戒免職とはどういうものなのかということについて、ちょっとここでご説明させていただきたいと思います。24ページ、「懲戒処

分について」の懲戒事由でございますけれども、これは免職だけではなくて、停職、減給、戒告というものに共通した事由でございます。

まず1つ目といたしまして、①にありますように、国家公務員法も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に違反した場合ということで、中の文章はコンメンタールからの引用でございますけれども、非常に幅広くなっておりまして、職員は、その職務を遂行するについて、法令に従わなければならないと定められているので、職務の遂行に関する法令であるかぎり、国家公務員法以外の法令であっても、それに違反したときはこの号に該当する。また、職員の法令違反が職務遂行とはかかわりのないものであっても、その違反が「官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為」（たとえば刑法犯）としてもやはりこれに該当する。あわせて、倫理法の成立に伴い、この1項についても懲戒処分の対象に入る。

それから、②でございますけれども、職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合というものについては、懲戒処分の対象となります。ただ、この部分については、このコンメンタールでは①と重なるものとしてしております。

それから、③国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合ということで、これも非常に幅広いものが対象に含まれております。一番下のパラグラフの2行目からでございますが、「何が非行であるかは健全な社会通念によって判断するほかはないが、全体の奉仕者としての公務員にふさわしくない行為であるかぎり、かならずしも違法な行為に限定されるものではない。また、職務に関連した非違行為、たとえば収賄等が同号に該当することはいうまでもないが、純粹に私行上の行為であっても、たとえば傷害行為等が全体の奉仕者としてふさわしくない非行として同号に該当することがある」というものが懲戒事由でございます。

その上で、ではどういうものが懲戒免職になっているかということについては、このコンメンタールによりますと、「2. 懲戒権行使の裁量性」の3行目にありますけれども、「懲戒処分を行うかどうかは懲戒権者の裁量により決定される」ということでございます。「次に、懲戒処分の種類および程度の選択も懲戒権者の裁量により決定されるが、これについても公正かつ妥当でなければならない」とした上で、「その選択に当たっては」ということで、幾つかの考慮要素を書いております。

26ページを見ていただきますと、実際にこれが、人事院が示しております懲戒処分の指針でございます。「具体的な量定の決定に当たっては、①非違行為の動機、態様及び結果

はどのようなものであったか、②故意又は過失の度合いはどの程度であったか、③非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか、④他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか、⑤過去に非違行為を行っているか等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮のうえ判断するものとする。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る」といたしております。

続きまして、資料8、懲戒免職のイメージを少しわかせていただければということで、具体例も含めて書いております。一般服務関係につきまして、免職に相当するものとしては、ここにありますように、21日以上欠勤ほかがございます。事例については、ここに書いてあるものが実際に懲戒免職となっております。2に公金官物取扱い関係、3に公務外非行関係、それから次のページ、交通事故・交通法規違反関係での懲戒免職の事例が載っております。現実の取扱いとしましては、何か非違行為があったときに、本人が認めているような場合には、必ずしも裁判の結果を待たずに懲戒免職を実施する。むしろ、なかなか難しいような場合には、起訴された時点で一度起訴休職のようなことをしまして、司法の結果を受けて欠格条項のほうで、例えば禁錮刑になれば、欠格になって、逆に懲戒免職は打たないといったことが行われているようでございます。

続きまして、資料9、これは説明を省略いたしますけれども、諸外国においてどういうものが支給制限になっているかについて、今までそれぞれの国についてご説明したもの、あるいは山本委員ほかにご説明いただいたものを取りまとめたものでございます。ご参考にしていただければと思います。

私から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、先ほどの議論に引き続きまして、支給制限・返納制度の内容で、まず返納事由の拡大のところに焦点を当てて議論していただく。前回ご提言がありました退職後の非違行為については、内山委員から問題点の指摘がございましたので、それは5ページのところで別途いたしますので、まず在職中の非違行為ということで議論していただきたいと思っております。それから、返納の説明根拠もさっきの説明で制裁ということで一応考えていいということで進めさせていただきたいと思っておりますが、実は私も、これはちょっと考えるとなかなか難しいところがあって、もう身分はないのに何で制裁を科すことができるかということがございます。そこは、身分犯の行為をした者がその身分をなくした後で刑事の手

続にのせられるかどうかという問題があつて、多分これはいくだろうと思うんですが、その辺も含めて、きょう最後のところでまた刑事の専門の方のご意見をちょっと伺わせていただきたいということもございますので、このところは返納の説明についても、一種の身分犯ではあるけれども、身分上の制裁ではあるけれども、それが後に発覚した場合にやはり制裁の対象となり得るのではないかとということを一応の前提として、次のほうに進めさせていただくということにしたいと思います。

そこで、返納事由の拡大のところで、現行制度ではどうなっているのですか。

【中島参事官】 現行制度につきましては、支給制限、やめる段階では、懲戒免職、それから禁錮以上の刑で失職になった場合には、全額支給しないということになっております。それに対しまして、一度やめて支払ってしまった後に禁錮以上の刑が確定したときについては、これは在職中の行為についてですけれども、一度払ったものを戻してもらうということになっております。しかし、退職後、禁錮にはならないけれども、もし現職であれば懲戒免職であつたであろうというものが見つかったとしても、それは法律的に強制的に戻すことはできないような仕組みになっているというのが現行です。最近の例といたしましては、この検討会でヒアリングをいたしました厚生労働省の前九州厚生局長の事例でやめた直後に倫理法に触れるような、親類から金銭の贈与を受けていたことが発覚した。これが懲戒免職に相当するかどうかというのは何とも申し上げられませんが、そういうときにも禁錮刑にならない限り戻させる規定は今のところない。あるいは、防衛省の前次官の場合も、現在は起訴されておりますので、そういう意味では現行制度の中で、禁錮刑になれば、返納を命ずるということも可能性としてはありますけれども、仮に禁錮刑にならなかつたとしても、本人が例えばゴルフ接待などを認めている以上は、懲戒免職相当ということで、戻すべきではないかといった議論はあつたということでございます。

【森戸委員】 今のお話を前提にすると、確かに、もしこれが在職中にわかつていたら当然懲戒免職だろうというときは、それは返させていだろうと考えることはできると思いますが、問題は、懲戒免職になるかどうかは結構裁量の幅があるということなんです。そうすると、それは在職中だったら懲戒免職になつただろうというのは当然には比較ができない。多分そこが問題なんです。だとすると、懲戒免職相当がものすごく明らかつたらとか、何かそういうのをつけないといけないということになるんですか。むしろお聞きしたいのは、懲戒免職にするか、しないかというのは、結構裁量の幅があるという前提で考えたほうがいいんですか。

【中島参事官】 実際に見ていただきますとわかるように、少なくとも仕組上、裁量で決めるということを逆に明示しておりますので、そのときどきに応じて裁量で全体を勘案した上で処分内容を決めるという仕組みになっております。むしろそういう意味で、ヒアリングなどにおきましては、例えば職員団体からも具体的な基準を、と言われてはいますが、率直に言うと、なかなか難しいんじゃないかなと思っております。そういう意味では、今回、具体的な基準は、ほんとうにいい知恵があれば、もちろん設けたいと思えますけれども、懲戒免職相当といっても、実際のところ懲戒免職同様に全体勘案でいくというのも一つの整理でしょうし、あるいは組合の要望にあるようにもっと明確な細かい基準が必要なのかといったところもご議論いただければと思います。

【阪田座長代理】 2つ問題提起をしておきたと思います。1つは、制裁だということを一応大前提で議論すると、比例原則といったことを考えると、今の懲戒免職は過大に過ぎないかと。例えば、非行行為をやった人が勤続5年目ぐらいであれば100万円かそこらの退職手当、今はそんなにならないかもしれないんですけど、それが30年たっていると3,000万、4,000万ということになる。制裁として、ただ長くいたから収奪されるものも大きいんだというのは非常に不均衡だし、その懲戒免職の次はもういきなり停職しかないんです。停職というのは、その間の給料はもらえないかもしれませんが、身分を失うわけでもなし、まして退職手当などというのは、それを原因としてやめた場合に若干減額されるような仕組みにはなっていますけれども、基本的には支給される。非常にギャップが大きいんだと思うんです。ですから、これを懲戒免職と言うかどうかは別として、身分を失うということと、退職手当が支給されないということとを、今のよう返納を前提として考えたときに、一対一の対応で考えていくのがいいのかどうかということ一度議論していただいたほうがいいのかというのと、2つ目は、今森戸委員がおっしゃったように、退職後のある種の処分ということになると、身分関係があるときのような広い裁量で行うというのはちょっと許されないのではないかと。そうしますと、そこを返納させることの適否、あるいはもし一部返納みたいな制度ができるとすれば、それが一部に相当するのかどうかということの量刑の判断をする専門的な機関といいますか、第三者機関みたいなもの考える必要がどうしてもあるんだろうと思いますし、もしそういうものができれば、これはまた不支給のところをそれを活用するという手だても考えていくことができるのではないかと。当該事案については全額不支給やむなし、もしくは、これは大した非違行為ではないから半分ぐらいは支給せよといった裁量をするよう

な機関として活用するという事も考えられるのではないかということです。

【山本委員】 返納事由を拡大すること自体は、あり得るというか、すべきと思いますけれども、今議論が出ているように、やはり額の問題がかなり大きいという気がいたします。もう一つは、基準をあらかじめ明確にするのは非常に難しいと。前回ドイツの法律の条文を挙げましたけれども、やはり非常に不明確といいますか、一般条項で、あとは結局専門の機関等による事例の積み重ねで相場を決めていくしかないとされています。今ご指摘があったように、返納等の手続をしっかりとされた機関にやってもらって、そこで適切な判断を積み重ねて相場を決めていくという筋になるのではないかと思います。

【塩野座長】 拡大しても構わないという、その理屈は。

【山本委員】 在職中であれば懲戒処分であった場合と、あまりにもバランスが悪くて、直後に発覚したら一切対応できないというのは、逆に言うと、なかなか説明ができないという気がいたします。特に制裁という説明をすると、なかなか難しいのではないかと気がしますが。

【塩野座長】 今までの報告書などにも議論が出ているけれども、落差が大きいから、重いほうに倣えという議論がわりあい多いんですけれども、私はそれはおかしいという気がするんです。制度上そういう落差があるので、ある一つの理屈で単に落差を埋めるということではなくて、なぜ落差を埋めることができるのかという議論は一応しておかないといけないと思うんです。ですから、私も制裁だと一貫した説明はある程度できると思うんですが、ただ、今の手続の問題等も入ってきますけれども、前に考えたころは、任命権者はもう自分の手を離れた者に何でもの言えるのかというところがよくわからないんです。懲らしめるわけですから、そこにまたかつての任命権者が出てくるのはおかしいわけです。そうではなくて、それは国家として出てくるとすると、それなりの別の手続を経なければいけないのかなという感じがすることが一つあります。そのことを皆さんも言っておられるのだろうと思います。

けれども、そういう場合に制裁にあまりこだわるとまた苦しいのは、もとの身分的な意味での懲戒罰が科せられないのに、何で任命権者でもない別の機関がこの退職手当のところだけ顔を出せるかということになると、その説明がもう一つ要るようになるんです。私は、こういう場合には退職手当制度についてのある種のスキームが全体としてできれば、それなりに説明はできるかなという感じを持っているんです。直接の任命権者でなくても、何かしらの制裁は科すことができる。ただ、その場合にはかなり機械的にならな

いといけないという、機械的と申しますか、任命権者固有の裁量権が働くかどうかという問題があります。先ほどの功績とか、こういう事項は判断できると思うんですけども、.. 手続をきちんとやると、今の懲戒処分が任命権者のかなりの裁量で行われるのと同様にはできないと思うんです。いろいろな事情を考慮して、それはきちんと説明がつくものでないといけないと思いますが。

【中島参事官】 現行の懲戒処分は、各任命権者が懲戒処分の指針を見ながら、非常に苦労しつつ、一つ一つ決めているということだと思いますけれども。

【阪田座長代理】 支給しないというのは、懲戒免職の拡大になると思うんです。だから、退職後に返納させるというのも、だれかが一種の発議というんですか、イニシアチブをとる必要があり、それはおそらく、ドイツの退職官吏のような管理はしていなくても、最終的に属していた長みたいなところでやらないとしようがない。

【塩野座長】 そういう発議権はあると思うんです。

【阪田座長代理】 ええ。処分はもちろんしないということでしょうけれども。それから、取り返すといったときには、この返納事由を拡大するとしても、無期限にということではないのでしょうから、そこは合理的な、どの辺かはよくわからないんですけども、期間を設定しないと、永久に不安定だということも変だなという気がします。

【藤井局長】 今回ご検討いただいているのは、あくまで退手法に基づいて支給される退職手当の返還、あるいは支給制限ということなので、当然退手法の政策目的の範囲内で支給されているものを、一たん支給されたのだけれども支給に値しないという形で返還されるとか、支給制限するということになると思うんですが、返還させるとか支給制限するときの理屈としてどういうものが制度的に認められるかという、法理論的な裏づけをいろいろと今ご検討いただいていると思うんです。その中で懲戒処分制度との関係では、必ずしも退職手当の返還とか支給制限が懲戒処分のサンクションとしてやられるものではないわけです。ただ、懲戒処分のサンクションとしての制度との整合性を図る意味では、その範囲で整合的にやるということは従来からやってきたのだろうと思うんですけども、別に退職手当の支給制限とか返還は、退手法の政策目的なり趣旨からいって、やめた後でも支給されているというのがむしろ不合理であるという理由があれば、それは退手法の世界としてやっていただくことは、それこそ憲法の枠内とか、公序良俗に反するとか、公共の福祉に資するということで、そういう概念では可能なんだろうと思うんですが、懲戒処分のサンクションとはちょっと切れてくるんじゃないかなと思うんです。

【塩野座長】 その点は、私が先ほど制裁ということで整理したことと大変密接に関係するところがあって、なかなか難しいところなんですけれども、退手法だけで議論が完結するかというと、どうもなかなかそうはいかないところがあります。それで歴史的な事情も説明したし、それからもう一つ別な制定法の仕組みから言うと、これはいろいろな考え方がありますがけれども、国家公務員法の中に退手法の条文を入れたって、別におかしくはないんです。たまたま国家公務員法は一種の基本法であって、それに基づいていろいろな共済組合法などができているわけですから、国家公務員法全体の中で退手法がどのように位置づけられるかという見方もできるのではないかということで、先ほどのような説明をしたわけです。だから、退手法の世界だけで説明し切れるのだったら、そのほうがスマートでいいだと思いますけれども、なかなかそこができていくところがあって、この札幌地裁判決のはわりあい退手法だけで説明して、合理的ではないかということで言い切っているところがあるんですけれども、なかなか理屈らしい理屈が出ていないということがございます。

【藤井局長】 私どもも決して退手法の世界だけという意味で申し上げたのではないし、返還事由として、退職手当を支給するに値しないような非違行為とは何かということになると、多分刑法上の禁錮以上の刑とか、あるいは今の懲戒制度上の免職以上とか、そのくらいの非違行為をやったときは、それはもともとそういう人には支給しなかったはずだとか、多分そのような思いが背後にあるんじゃないかと思うので、そういう意味では関連制度との整合性はある必要があるということを申し上げたつもりです。

【塩野座長】 わかりました。要するに退手法を懲戒処分の道具に使うな、制裁の道具に使うな、そういう趣旨はよくわかりました。でも、退手法の趣旨というのがどこまでいくかというのが、なかなか段階的なものがあり得ますので。

【藤井局長】 そこが実は退手法では何も書いてくれないものですから、先生方にご苦勞をおかけしているんですけれども、ただ、従来そこは学説でおっしゃっているように、いろいろ多面的な、どちらかというと機能論的に言いますと、いろいろな動機、いろいろな目的、いろいろな効果、そういったものを認識しながらああいう制度がつくられてきたのだらうと思うので、それを法的にどう説明するかというのをまさに先生方にお願ひしたいと思っているんですけれども、決してなかなか一枚岩的なものではないということなんです。

【塩野座長】 そこはなかなか、これからの制度設計にまたがる微妙なところで、退手

法の世界だけに閉じこもるのか、それとも国家公務員法全体として見るかによって、だれがその手続に参画してくるか。つまり、総務省の人事・恩給局の中で全部整理するのか、それとも人事院も巻き込んでやるのかということ、人事院も引っ張ってくるとなると、これはもう国家公務員法全体のスキームで考えないとできないわけですが、さほさりながら、では退手法の世界だけで、この総務省の中だけでやるといい制度設計ができるのかという点も絡んでくる問題ですので、重要なご発言ですので、そこは十分留意いたしますけれども。

【山本委員】　そもそも、勤務関係がなくなった後に制裁的なことができるかという点は、刑法の専門の方に聞かないと最終的な結論は出ないと思いますので、手続の面だけに関して言えば、確かにドイツの場合で言うと、戒告とか、軽い制裁金のようないわば教育的なものは、勤務先の官庁でもって処分ができる。しかし、降任とか免職、要するに身分関係を変動させるものについては、勤務先の官庁だけではできない仕組みになっていて、全体を見渡せる裁判所がやるという話です。日本の場合にはどうかと考えると、身分関係という考え方よりは任命権者の力が強いので、在職中は確かにすべて任命権者が処分ということになるのかもしれませんが、退職後になると、もう任命権者から離れるので、懲戒処分の場合の手続とはやっぱり違ってくと、今お話を伺っていて思いました。

【柳瀬委員】　手続が違うというのはよくわかるんですけども、退職後のものでも懲戒処分相当の事由があるということになってしまうと、事由としては同じものなんでしょうけども、退職後と退職前では判断権者が違ってしまいます。その整合性はどうかととるんですかね。事由が全く違えばいいんだろうと思うんですけども、在職中であれば懲戒相当としている以上は、在職中のことを考えてやるわけだから、その辺のところはどうなんですかね。

【阪田座長代理】　ですから、さっきちょっと申し上げたように、そこは一緒にしてもいいんじゃないかと思うんです。要するに退職後の返納の要否を検討する機関が、退職手当についてですよ、現職の職員についても判断をするということで、ただ身分関係をどうするかというのは、これはもう退職後の職員についてはないわけですし、在職中の職員については当然所属長が有しているわけですから、それは懲戒免職にするか、あるいは減給にするかといった懲戒処分としての行為というのは、これはもう関係ないですよ、退職後の職員とは切れていますから。ですから、退職手当を柳瀬先生がおっしゃるように、なぜこっちは任命権者であり、退職後になると別の組織になるのかというのは一理あって、

それも説明できないことはないと思うんですけども、無理にそんな説明をしなくても、これを使うことも可能なんじゃないかなというのが何となく感覚としてですが、思います。

【柳瀬委員】 僕も可能だとは思うんですけども、今みたいに退職手当を一挙に奪うと言わないで、一部奪うんだみたいなのは、結果的には第三者機関にゆだねてしまうと、その事例の累積みたいなことになりますね。退職前についてと退職後についての両方に同じ制度があるわけだから、それらで相互マッチ的に事例が集積していかないと、適正なものができ上がっていかないんじゃないか。その辺のところがちよっと気になるなということなんです。

【塩野座長】 そこは制度設計の最後のほうで改めて議論していただくことになると思いますけれども、要するに退職手当を幾ら支給するかということも丸ごと退職手当ということになると、もう任命権者あるいはかつての任命権者の手から離れるという制度設計も十分あり得ると思うんです。

【角委員】 今までのお話を伺っていて、一つ、退職後の人にある種の大岡裁きのな日本人的な発想から言うと、懲戒免職相当のことをやった人に対しては退職手当を返納させるというのは、バランスとして、それを阪田先生がおっしゃったようにどこまで年数的に追いかけるかという問題はあるけれども、粹としてはやはり必要かなと思うんですけども、それを制裁というのが何か非常に気持ち悪いとか、難しいなというのがあって、そうすると、もともと退職手当が発生しないんだという、何かそれを一つかませないとか何か気持ち悪いのが一つ。それからもう一つは、先ほどから、返納する場合に、例えば現職の公務員ですと、懲戒免職が打たればもう全部取られるけれども、退職した人の返納の場合にはオール・オア・ナッシングという話ではないんじゃないかというお話だとすると、それが現職の公務員が懲戒解雇されたときに、今はもう完全に連動する形になっていますけれども、そのことにはね返らざるを得ないのかなと思うんです。そのところはここの検討会の議論の射程としてはいいでしょうか。

【中島参事官】 ええ、まさに不祥事を起こした職員に対する退職手当の取扱いですの

で。
【角委員】 だから、その制度の仕組み方からしても、さっきおっしゃったように、いわゆる身分を奪うという話と、金を払うという話は、ある種、理念的には切り離して考えて、退職手当のほうはもう現職で打たれた人もそっちにいくというふうな理念系を考えると何かすっきりするんじゃないかと思うんです。やっぱり、やめた人から取り返す根拠と

して制裁と言われると、生きている人についてでもそれで十分説明できるのかなというのがあります。

【塩野座長】 その辺は重要な問題だと思います。それから、2番目の問題は、今それぞれご返事がありましたように、現行法をどうするかということです。これは、部分的な支給制限や返納を行うことにより、現行法を緩める結果になると社会的に受け入れられない可能性もある。ですから、それは、これをどうするか、あるいはどういうプロセスでこれを改めていくかということをもう一度よく議論して、もう一回立ち返って、現行法の全部支給しないということについての考え方は整理させていただきたいと思います。

それからもう一つは、ほんとうになかなか難しいところなんです、なぜ退職手当が発生しないかということの説明しないといけないんですね。

【角委員】 そうするとまた退職手当の性格論に戻ってしまって、ぐるぐる回りになるので。

【塩野座長】 そうなってしまうんです。

【角委員】 まさに阪田先生がおっしゃるように、勤続期間5年で懲戒免職となると100万円だけれども、30年いると何千万円という、非常に功労的なもの、ちゃんとお勤めしましたというところに戻ってくるのかなということに。

【塩野座長】 そういう性格もありますけれども、賃金の後払いですから、30年たったほうがうんともらえる。

【角委員】 いや、後払いだったら、そんなに大きく上がらない。

【塩野座長】 いやいや、そうでもないですよ。最近、年をとるとどんどん月給は上がっていきますから。わかりました。

【阪田座長代理】 角委員の最初の点は、在職者について支給しないというのは制裁で説明されるとしても、取り返すという部分は、不当利得的なものという感触があってもおかしくないんじゃないでしょうか。本来もらえなかったはずであるということなんだろうんです。

【角委員】 ええ、そうなんです。

【阪田座長代理】 ですから、今改めて制裁を加えるというのではなくて、加えられるべき制裁が加えられていなかったことに伴って受け取った部分といった程度の認識ではまづいいんですか。

【塩野座長】 でも、それは不当利得だと言われると、今度は計算しないといけないん

です、個別に。

【阪田座長代理】 いやいや、不当利得だって、民法の不当利得ではなくて、なぜそういう立法が許されるかという、不当利得的なものであるという説明ができるという程度でよろしいのではないのでしょうか。

【塩野座長】 そこは、おっしゃるとおりだと思うんです。だから、それを退職で存命の場合、それから死亡の場合とで、死亡の場合には、もし説明すると、それしかないと思うんです。制裁は、遺族に制裁を加えたって仕方がない話ですから、もし説明するとすれば、それが一つあります。ただ、存命の場合にどうかなという感じがして、不当利得で説明するほうが納得しやすいか、あるいは、先ほどから出ていますように、身分のなくなった人について身分犯の刑をどうやるかということともちょっと似たようなところがありますので、きょうは2つの議論があったということはきちんとまとめておきたいと思います。

【山本委員】 制裁と言っても、刑事制裁とは違う一種の、ドイツ流に言えば、官吏集団の規律のための手段だと。日本で言うと、公務員集団の規律のための制裁だと思うので、では一体そういう特殊な制裁とは何なのかも考えていくことになると思うのですが、刑事制裁とは違うので、イメージがつかみにくいために非常に抵抗があるのかもしれませんが。これから具体的なところでさらにイメージを膨らませていけば、ある程度は制裁という性格づけにも抵抗はなくなるのではないかという気もしますけれども。

【塩野座長】 制裁という言葉はなかなか難しいんですけども、美濃部先生や田中先生の考えでは、制裁というのは、ほんとうに刑事、刑法上の道義的な責任追求という言葉で基本的には使っておられるんです。ただ、美濃部先生や田中先生の場合には特別権力関係論ですから、そうすると今山本委員が言われたように、ある集団、特に公務員集団あるいは官僚集団、官僚のディシプリンがあるでしょう。そのディシプリンに違反した者については、いわゆる懲戒罰を科す。しかし、これは刑法上の刑罰のように道義的な責任を追究するものとは違うので、2つ科しても憲法の二重処罰の禁止には当たらない、2つは全然別のものだという説明の仕方をしているんです。ですから、制裁という言葉も、私なども常に刑事制裁のことを一応念頭に置いて、しかし公務員の場合にはやや特別な集団のディシプリンということで物事を考えています。そこから言うと、集団のディシプリンに反した者は、やめた後でも、それでは不当利得ということしていくのかな、それともディシプリンに反した者はディシプリンに対する不利益をやめた後でも受けるというのは、そう違和感がないのではないかという感じを私などは持っているわけですが、ここは2つの理解

の仕方がありますので、きょうのところは両方の理解があったということで一応おさめさせていただきます。

あときょうぜひやっていただきたいのは、「(2) - 2. 返納事由を拡大する場合の範囲(退職後の非違行為)」で退職後の非違行為についてです。

【中島参事官】 退職後の非違行為ということで、まず論点表のほうでいきますと、6ページ。これも、返納事由を拡大する場合の範囲ということには違いありませんけれども、従来、懲戒免職相当と言っている場合には、いずれにしても在職中の行為だけを念頭に置いておりましたが、ここでは退職後の非違行為についても議論をいただければと思います。参考資料といたしましては36ページ、資料10以下に沿いまして、ご説明をさせていただきます。

まず、資料10、36ページですが、問題意識としましては、「在職中の非違行為のみならず、退職後の非違行為についても返納事由とすることの適否。その場合、どのような非違行為を返納事由とするか。(国家公務員法上の非違行為に限定することの是非。)」と。

前提となります状況としましては、まず民間の状況ですけれども、民間における退職後の義務といたしましては、守秘義務というもの、あるいは競業の避止義務というものがござります。実際、これらについては、次の37ページに菅野先生の本の抜粋も書いておりますけれども、民間のほうでも退職後の義務ということで定着している考え方かと思えます。特に退職後の競業避止義務については、退職金の規程の中で、そういった場合には退職金を返納させるといったところを設けている会社もあるようでございます。

2つ目、公務員についての今の状況でございますけれども、国家公務員法上の義務違反ということで、公務員であったことに伴って国家公務員法上課される義務について列挙いたしております。1つ目が守秘義務、これに違反した場合には1年以下の懲役又は50万円以下の罰金が科されます。2つ目が私企業からの隔離ということで、公務員については退職後関連する業界にすぐ行くようなことは法律上禁じられております。(3)以下、これは後ろの資料12に詳しい条文をつけておりますけれども、平成20年中に施行予定のものでございまして、昨年の国家公務員法改正の中で、いわゆる働きかけ規制の刑罰というものでございまして、今後導入される予定の退職公務員に対する義務でございます。

続きまして、議論のための材料ということで、必ずしもこれにとらわれて議論していただくことはないのですけれども、事務局として幾つか論点を挙げさせていただきました。

まず1つ目ですが、民間では、退職後の行為であっても契約義務違反を理由に退職金の

返納を求めることができる場合があるのだから、国においても、退職後の行為であっても義務違反を理由に退職手当の返納を求められる制度を設けることを検討すべきではないか。

2つ目です。公務員としての身分を離れた者の義務については、非違行為に応じて個別に過料又は刑罰で義務履行を担保しており、重ねて退職手当の返納まで求めることは適当か。

3つ目です。支給制限は期待権の侵害にすぎないのに対し、返納命令は具体的な財産権を侵害することを踏まえ、我が国の恩給制度や共済年金の職域部分、外国の退職給付制度では、退職後の義務違反については、既に支払った恩給や年金を取り返すということはなく、未来に向かって権利を奪うにとどめているのではないか。ということを経務局として考えられる論点として挙げさせていただきました。

資料11は、先ほど申し上げました「民間における退職後の義務」ということで、まず37ページ、守秘義務。特に最近におきましては、不正競争防止法なども導入されております。次に、38ページでは競業避止義務について、ここにアンダーラインがありますけれども、②で「退職金規程にその旨の明確な規定が存在することが必要であり、そのような規定の合理性や当該ケースへの適用の可否が、退職後の競業制限の必要性や範囲(期間、地域など)、競業行為の態様(どの程度背信的か)などに照らして判断される」。「期間・活動の範囲などを明確にした競業制限の特約が存在し、かつその制限の必要性和範囲に照らして当該特約が公序良俗に反しない場合にそれを根拠に行うことになる」。③で、「ただし最近の裁判例では、退職後の競業避止義務に関しては、労働者の職業選択の自由に照らして、制限の期間・範囲を必要最小限にとどめることや一定の代償措置を求めるなど厳しい態度をとる傾向にある」という状況にあるようでございます。

続いて、資料12が「国家公務員法により退職後も課される義務」ということでございます。

あとはまさに先生方のご意見をいただければと思います。

【塩野座長】 資料10の性質については、ご説明があったかと思っておりますけれども、ここではなから白地で議論するとちょっと時間の関係もございまして、事務局に勝手につくってもらいました。この点は、内山委員からのご指摘もございましてこのようにつくってみましたので、何かご感想などをいただければと思いますが。

【内山委員】 資料8でございまして、今までの議論は、退職後に、在職中であれば懲戒免職相当の事由が発覚したときの退職手当返還を求めるかどうかということであったと

思います。そこで、実際に懲戒免職というのはどのように行われているかという具体事例の紹介がありまして、私もこういうのを見るのは初めてなので、なるほど、こういうものがあるのかなと思いました。これを見ていると退職後にこのような非違行為が発覚したときに、今想定している退職手当返還規定を設けるとか、先ほどの制裁措置を設けたときの抑止力・抑止効果というのはどの程度あるのかなと思います。と申しますのは、懲戒免職の決定自体が、かなり裁量の余地があるような形で運用されている中で、退職手当返還規定を設けたからといって、果たしてこういった事例、特に公務外の非違行為を抑止できるのかなということです。そう考えると、今回この検討会での議論の中で、もし懲戒免職相当も退職手当返還の対象とすべきであると結論するとしても、相当限定された事由の場合、例えば、ここでと、2番の公金関係の横領とか、それから免職又は停職事由の秘密漏洩の問題とかに関しては一定の制裁措置を退職後にも課すということについては、抑止効果があるのではと考えます。

翻って、資料10は、返還事由の拡大（退職後の非違行為）ということで整理しておりますが、ある意味、退職後の非違行為と退職前非違行為の退職後発覚ということについての整合性というものをとる必要もあるのかなと考えます。それを法的にどのように根拠づけるというのは別の議論になると思いますが、それを考えると、2番の公務員であったことに伴って課される義務違反ということについては公務員として当然に退職後も遵守すべき義務になるかと思いますが、こういった違反に関しては返還の可能性が出てくるという措置を設けるということは、抑止効果としては相当期待できるのかなと思います。

【森戸委員】 資料10の退職後の非違行為の件ですが、これは制裁であれ、身分犯的だというと、これに課さない理由というのは今度は何かあまり出ないというか、こういう場合も対象にしないと、というほうにつながるのかなという印象があるんですけども、そうではないんですか。

【阪田座長代理】 少なくとも、角委員がおっしゃっているわけでもないんですけども、不当利得だと考えると、なかなか難しいですね。

【森戸委員】 制裁だからと言うと……。

【阪田座長代理】 でも、公務員集団としての規律を維持するという意味での制裁だと考えれば、一応集団を離脱しているのとらえることもできると思うんですけども。

【森戸委員】 そういう説明をすればいいんでしょうけれども、制裁と言ったことでかえってこっちに広がるのかなとちょっと思ったんです。

【阪田座長代理】 そんな嫌いはありますね。

【山本委員】 制裁と言うと、確かにそういうところはありますけれども、逆に、刑事も制裁ですので、ほかの制裁の手段でもう十分であるとすれば、懲戒はもういいのではないかと。特にもう公務員集団を離脱した後の話なので、専ら一般的な刑事制裁等にゆだねるのも一つの考え方として成り立つと思います。

【塩野座長】 抑止効ということを考えますと、内山委員のおっしゃるとおりだと思っておりますけれども、先ほどからの制裁の概念で説明すると、もう集団から完全に離れていっているということ、それから在職中の行為ではないということで、言ってみれば、これはもう集団から出てしまいますから、私人の行為ではあるけれども、特に秘密保守義務とか、私企業からの隔離、競争禁止という観点からの行為規制ということになると、それに対する刑事制裁と申しますか、それはあるわけですね。

【中島参事官】 そうです。

【塩野座長】 そういうことで、もう一つ追っかけて退職手当を取り上げるかというのは、ややきつような感じもしますけれども。

【中島参事官】 厳密に言うと、働きかけ規制については過料で、不正が絡む場合には刑罰という。働きかけ規制の（３）の①なんでございますけれども、不正な行為絡みであれば刑罰で、不正な行為絡みでない単なる働きかけについては、危険犯みたいなのでございますので、過料ということでございます。

【塩野座長】 アメリカはどうなっていますか。行為規制が相当多いでしょう。政治的な任用で出たり入ったりして、外へ出たときにはいろいろなことをやってはいけないという、その辺の調査は。

【中島参事官】 年金のほうについて言えば、アメリカなどにおきましても、この資料、今回整理したものの30ページの（３）を見ていただきますと、イギリス、アメリカ、ドイツそれぞれ、退職後の非違行為についても、年金の支給停止条件にはなっております。ただ、退職後の非違行為というのは、例えば安全保障関連のもので、さかのぼって取り戻すというのではなくて、それが起こった以降の支給停止になるという考え方になっております。

【阪田座長代理】 在職中の非違行為なんですね。退職後の非違行為はない。

【津村補佐】 退職後のでもあります。

【中島参事官】 アメリカの（３）の3は「在職中の非違行為に同じ」ということで、

退職後の非違行為がという意味です。退職後に在職中と同じことをやれば、やはりだめで、具体的には、アメリカについて言いますと、安全保障関連、ただの職務上のもは除かれる。

【内山委員】 職務上というのはどういう意味ですか。

【中島参事官】 職務上の行為というのは、もう退職後ですので、ありませんので。

【内山委員】 そうですよ。そういう意味ですね。

【中島参事官】 「職務上安全保障関連の罪で有罪」と。

【内山委員】 安全保障関連というのはどういうことなんですか。スパイとか、そういうことですか。

【中島参事官】 そうですね。安全保障に関することについて偽証で有罪になったとか、そういうものでございます。あるいは、もちろん職務関連のものは、もう職務から離れているので、ない。ただ、日本の場合も、ちょっとここにも書いておりますけれども、例えば退職後に交通事故などで禁錮刑になると、それ以降の年金については、3階の職域部分については停止するという措置が入っております。そういう意味では、アメリカと日本でバランスがとれております。

【柳瀬委員】 確かに山本委員がおっしゃったように、刑罰がほかにあるのだから、その部分は刑罰にゆだねたほうがいいんじゃないかというのは、僕もそのとおりで思うところもあるんです。ただ、国民的な感情を考えると、特に国家公務員の関係私企業からの隔離の部分などは、おそらく在職中の働きかけ等があつて、退職後に実際の結果として私企業に就職するということがあるので、かなり在職中の行為と切り離せない。その部分について割り切って、これはもう退職後だから刑罰でいくんだということでもいいのかという、その問題がちょっと残るような気がしますね。特に、秘密も同じですね。秘密漏洩をして何らかの利益を上げるということがあつた場合に、在職中特別な地位について知り得た秘密について漏洩があつた。それなのに退職手当には何ら手をつけられないということについて、国民感情として納得できるかというところはやっぱり議論しておく必要があるのかなという気がしますね。

【中島参事官】 技術的な補足で、すみません、資料10の2の(1)・(2)・(3)のところ(2)、後ろの39ページの条文のところの2の私企業からの隔離と、3の依頼の働きかけなんですけれども、これは実は去年の国家公務員法改正がございまして、3番目にある働きかけ規制が入ることによりまして、2番目の私企業からの隔離のほうは、今後

2年以内でむしろそこはなくなるということになっております。技術的な話ですが、守秘義務はいずれにしても残るといことになります。

【塩野座長】　こここのところは、一つの感じとして、日本の場合、戦後の国家公務員法制と戦前の官吏の制度との一番大きな違いは、官吏はいつまでも官吏というドイツ的な観念があって、それから私生活についても「官吏服務紀律」で非常にきつくコントロールするという伝統があったわけです。国家公務員法制になりますと、そこはかなり、この点は違っているところがあるんです。一遍公務員になったら終生公務員できちんと身を律していなさいということではないし、それから忠実無定量の義務でもない、一種の労働者的な色彩になったので、この2つの面が時々出たり入ったりしてくるんです。ですから、先ほどの退職手当の支給制限みたいなものは恩給権の剥奪というふうに連綿と流れているところがあるんです。他方、しかし今のような議論になりますと、もう外に出ているから、官吏という身分からせっかく離脱した人をまた身分の世界に呼び戻すということになるのかどうかですね。退職後の返納の場合には、身分中の、あるいは勤務中の非違行為なものですから、それは公務員であったことを引きずっていることはいいわけですがけれども、一遍外に出してしまった者にもう一度身分的なディシプリンな規律を広くかぶせるということが日本の国家公務員法制にとって適切なかどうかというのが、私はちょっと疑問になっているところでもあります。確かに内山委員がおっしゃるように、抑止効は結構大きいと思います。ただ、抑止効をそういう形で使ったほうがいいのか、それとも、もしそれで足りないというのだったら、もっと刑罰をきちんと、罰則のほうできちんと担保すべきだという議論もあり得るとは思いますけれども。今、刑罰は何ですか。

【中島参事官】　守秘義務は、1年以下の懲役です。

【塩野座長】　1年以下。競業は。

【中島参事官】　私企業からの隔離も1年以下の懲役になっております。

【塩野座長】　1年以下。それはなくなるんだから。

【中島参事官】　そうです。私企業からの隔離がなくなって、働きかけ規制のほうで、不正の場合にはやはり1年以下の懲役と。

【塩野座長】　自由刑ですからね。そのところは、だから抑止効果だけで言うと、なかなか難しいところはあるんですね。

大分時間がたちましたが、こここのところはちょっと一読ではなかなかかけりのつかないところでございますので、きょう初めてこういう形で事務局に整理していただいたもので議

論をしました。この部分についてはまだ完全に意見が大体こういう方向でまとまったとまとめるつもりはございませんので、また振り返って議論していただくということになるろうかと思います。

【森戸委員】 ちょっと確認で、資料8に戻ってしまうんですが、資料8に出ている中で、多分こういう検討会のきっかけになった、例の厚労省の前九州厚生局長さんのお話は、あれは倫理法でしたか。それは懲戒免職の具体例には入っていないんですよね。どれかに当たるんですか。

【西藤参事官】 倫理規程で別に人事院が指針を示しておりまして、厚生労働省の事例は、現職であったら1か月の停職相当だと判断されて、その間の給料相当分を返納したと。

【森戸委員】 そうでしたね。では、懲戒免職でもないわけですね。いろいろな事情も取っ払っても。

【中島参事官】 と、この間の厚労省の説明では。

【森戸委員】 いや、私がお聞きしたかったのは、資料8に挙がっている具体例は、ほとんど、後でわかったら禁錮刑になりそうなものが多いのかなと思って、この中で、つまりその制度のはざまに落ち得るものというのは、もちろん起訴便宜ですから何でもそうなのかもしれませんけれども、在職中にやったことがやめた後にぼれて、禁錮刑にはならないけれども、在職中だったら懲戒免職だろうというのは、この中にあるんですか、具体的に。

【中島参事官】 なかなか難しい質問ですね。

【森戸委員】 それはこの中の軽いような罪が……。

【中島参事官】 その量刑はちょっと、この1つずつ、どれが禁錮刑かというのは。

【森戸委員】 この中の軽そうなものが、いろいろな情状があつてそんなに禁錮までいかなかったとかという場合。

【中島参事官】 罰金で終わったとか。

【森戸委員】 ということですか。そこが問題となっているわけですね、それが漏れてしまっているのではないかと。だから、思ったのは、先ほどから退職手当制度の中で完結できたらそのほうがいいだろうという話で、だとすると、その制度の中に、もし在職中にわかっていたら明らかに懲戒免職だった場合などと書くと、ここがリンクしてしまうので、そこを取っ払って、例えばこれをやった場合、これをやった場合、これをやった場合と書

くと、リンクは切れるんだけど、ただ考えたら、ここにあるもので殺人とかは書く必要はなくて、禁錮以上なので、それから21日以上欠勤が在職中にわからないわけではないので、これも書かないですね。そうやって除いていくと、何も残らないんじゃないかなと思ったんです。

【中島参事官】 ただ、現実問題、例えば、では何でこれを懲戒免職でやっているかといったら、禁錮を確定するのに時間もかかるしという面もあって、結局、まず免職としてしまっている。

【森戸委員】 なるほど。

【藤井局長】 ここは、たまたま今やっているのは刑法違反みたいな話ばかりですけども、もともとの国公法上は法令違反でありまして、別に法令は刑法に限らないはずでありますので、かなり重大な法令に基づく義務違反という場合は、懲戒免職処分になる可能性はあるわけです。

【中島参事官】 可能性はもちろんあるわけです。

【森戸委員】 この前に説明いただいた資料では、確かに基準は、法令違反とか命令違反は全部懲戒になり得ると書いてあるので、それはそうですけれども、だから、それにしてもそんなちょっとしたことではないのは確かですね。だから……。

【藤井局長】 そこが非常に逆に抑えぎみでやっているんじゃないかということが今批判されているところでありまして、懲戒処分を的確にやりましょうということを今各省に呼びかけているところなんです。要はあまり甘くするなという趣旨なんです。

【阪田座長代理】 倫理法だとどれぐらいですか。どれぐらいで懲戒免職になるんですか。

【中島参事官】 参考として、基礎資料集の最後の35ページに倫理法上の免職の基準というのが載っておりますので、これを見ていただければ。

【阪田座長代理】 だから、厚労省の前九州厚生局長は10か月の停職相当というのも、要するにあれは量刑としての裁量の話なんですか。

【中島参事官】 はい、裁量の話なんです。

【阪田座長代理】 だから、免職できないことはない。

【西藤参事官】 実際にそれに応じて何か便宜を図ったとか、そういう事実はなかったからだと思うんです、停職で済んだというのは。それで便宜を図っていれば、多分免職になってしまいますので。

【阪田座長代理】　　そこまで、便宜を図ったとか図らなかつたまで書いていないから。

【西藤参事官】　　ええ、そこは書いていないんです。そこは量刑の……。

【中島参事官】　　免職又は停職の範囲内で総合勘案したということだったんです。

【西藤参事官】　　あと管理職だったかどうかということ判断してくださいと。

【森戸委員】　　だから、そうすると、懲戒免職の制度とリンクしないというのは無理だ
というか、ものすごくリンクしているんだという話なんですね。

【中島参事官】　　我々もだからこそこういう資料を、という意味ではもちろんリンクし
ておきまして、そことの関係をまさにこれからどう考えていくかということが。

【藤井局長】　　退手法の支給制限などのいわば判断の基準として懲戒制度というものを
用いていることは事実だと思います。

【森戸委員】　　わかりました。

【津村補佐】　　すみません。資料8は、もちろんこれですべてを書いたということでは
ありません。わかったものについて書いたということですので、微妙なものにつ
いては、多分もともと外に出てこなかったということもあるんだろうと思います。

【塩野座長】　　大分時間がたちましたので、きょうの議論はこれで終わらせていただき
ます。今後の予定としては、次回では「一部支給制限・返納制度」から「支給制限・返納
の手續」の前まであたりを検討項目・論点表に沿って議論してまいりたいと思います。そ
こで、いつになるかは、相談してみないとわからないんですけども、先ほどから話に出
ておりますように、刑法の考え方についてどなたかからお聞きしたほうがいいと思ってい
ます。それでは、次回の案内を事務局からお願いいたします。

【中島参事官】　　今回は、3月7日金曜日の1時半からということで、具体的な場所につ
いてはまた追ってご連絡いたします。

なお、あともう1点ご連絡ですけれども、この間フランスについていろいろご質問がご
ざいまして、その点については下井教授のほうにもお願いをしておきまして、一部文書で
も返ってきているんですけども、なお調査中という部分もありますので、次回、紙のほ
うでいただくことになっておりますので、入手次第またご紹介したいと思います。

以上