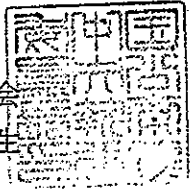


2008年 2月29日

国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会
座長 塩野 宏 殿

日本国家公務員労働組合連合会
中央執行委員長 福田 昭生



国家公務員退職手当の支給制限・返納等のあり方に関する検討項目に対する意見書

「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」では、退職手当の支給制限・返納制度に関する法制上の課題等について、民間企業や公務部門における退職金実務の実態をふまえつつ、有識者による専門的な検討が行われていますが、退職手当が公務員労働者にとって重要な労働条件であることをふまえ、職員団体等の考え方についても意見反映が必要と考えます。

2月22日までに6回の検討会が開催され、諸外国の制度や民間企業における実態のほか、職員団体のヒアリングなども行われており、本格的な検討に入ることとなっています。

国公労連は、2月14日に申し入れを行ったとおり、退職手当が重要な労働条件の一つであることから、慎重な検討を行うよう申し入れたところですが、具体的な考え方について、今般、意見をとりまとめました。

つきましては、別紙のとおり2月13日の検討会で出された資料「退職手当の支給制限・返納等の在り方に関する検討項目・論点(案)」に沿って意見をまとめているので、検討会での検討に国公労連の意見を反映されるよう求めます。

以上



<p>べきか。勤続報償か、賃金の後払いか、生活保障か、その混在か(死亡退職の場合には、遺族への生活保障を含むのか)</p>	<p>・退職手当の性格論から支給制限等の在り方を検討すべきという考え方もあろうが、支給制限等の在り方から性格が導かれるという考え方もあるのではないか。 ・その者の非違により退職した方も懲戒免職された者又は失職した者を除く)には調整額を支給しないという制度があるというところは、調整額以外の退職手当は、賃金の後払いの性格が強いところになるのではないか(ヒアリング意見) ・退職手当と異なり、実際に働いていた期間について給与相当額の返納を求めるとは、労働法的にあり得ないことではないか。</p>	<p>な要素として考えるべき。</p>
<p>(2) 支給制限・返納の根拠 ○法的な説明根拠について整理することの要否。 ○その場合、どのように整理すべきか(不当利得の返還的なものか、公務への信用失墜という不法行為か、制裁か、契約か。)</p>	<p>→【まとめ】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。</p> <p>・退職金を支給したあとに非違行為が発覚した場合でも、会社の規定の仕方によっては、そもそも退職金で発生しておらず、不当利得として返還請求を行うことが可能であり、実際にも最高裁判例(三晃社事例)がある。 ・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。</p>	<p>・支給制限を行う規定は、現在の退職手当法にも規定されているところだが、仮にその範囲を広げるとしても明確な根拠規定が必要であり、法律で規定すべきと考える。</p>
<p>3. 支給制限・返納制度の内容 (1) 返納事由の拡大 ○返納事由に禁錮刑以上の刑の確定のみならず、各省各庁の長等による判断で認定する非違行為を認めることの適否</p>	<p>・民間では、懲戒解雇に相当する事由のある者には退職金を支給しないといった就業規則を加えることにより、返納事由を拡大しており、参考にはないか。(ヒアリング意見) ・民間においては、懲戒処分と退職金の支給制限・返納等とは連動させず、別個に判断しているところもある。(ヒアリング意見)</p>	<p>・退職後に在職中の非違行為が発覚した場合、在職中に非違行為が発生した場合との均衡は考えられる。</p>

・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。

(2) 一 1 返納事由を拡大する
場合の範囲
○退職後に非違行為が発覚した場合、
場合の返納事由を支給制限事由と
均衡させること(現行では、
懲戒免職となるが、返納の事由であ
ることはされていない。)

○どの程度具体的な基準を示す
必要があるのか(懲戒免職に及び
ては、①非違行為の動機、耐用及
び結果、②故意又は過失の度合い、
③職員の職責とその非違行為との
関係、④他の職員及び社会に与え
る影響、⑤過去の非違行為、⑥日
頃の勤務態度、⑦非違行為後の対
応等を総合的に考慮の上判断する
こととなる。)

(2) 一 2 返納事由を拡大する場
合の範囲(退職後の非違行為)
○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)

・退職後に在職中の非違行為が発覚した場合、
在職中に非違行為が発生した場合との均衡は
考えられる。

・民事事件の場合は、諸般の事情を総合的に判断する
ことができておき、行政は、何を考慮するのかあらかじ
め明確に示す必要はないか。
・どのような行為について、退職手当返納となるのか、
具体的に示すべきではないか。(ヒアリング意見)
・仮に支給制限・返納事由を拡大する場合、国家公務
員倫理規定よりも詳細な基準を設ける必要があるのか。
はないか。(ヒアリング意見)

・退職後の非違行為は、返納事由とすること
には適さないのではないか。

<p>(3) 一部制限・返納制度の創設 ○個々の事案に応じた部分的な支給制限・返納を可能とすることの適否</p>	<p>○その場合、懲戒免職以外の懲戒処分(停職、減給、戒告)に支給制限を、新たに創設することの適否。</p>	<p>・在職中の行為が懲戒免職以外の懲戒処分に相当する場、その行為の態様に応じて減額できる規定の整備をしようか。(ヒアリング意見) ・死亡退職の場合自己都合退職よりも退職手当の額が高い等の、退職事由による退職手当の額の違いつの関係をどうするか。(ヒアリング意見)</p>	<p>・退職手当の賃金後払い、生活保障という性格が重視されるべきことから、部分的な支給制限・返納はあり得るのではないか</p>
<p>○その場合、禁錮以上の刑の確定について、執行猶予付の場合も一律全額不支給とされたいことの見直しの要否。</p> <p>(4) 一部支給制限・返納制度を創設した場合の基準 ○基準を設けることの要否。</p>	<p>・その者の非違により退職した者(懲戒免職された者又は失職した者を除く。)には調整額部分を支給しないという現行制度との関係をどうするか。</p>	<p>・公務上の行為かどうかは明確に分けて考慮すべき。また、永年の貢献を総合的に考慮し、判断の材料とすべきと考える。</p>	<p>・公務上の行為かどうかは明確に分けて考慮すべき。また、永年の貢献を総合的に考慮し、判断の材料とすべきと考える。</p>
<p>○その場合、何を考慮するのか。(公益侵害の程度、公務に対する国民の信用失墜の程度、職務関連の行為かどうか、公務への貢献度など。)</p>	<p>・懲戒解雇は有効としつつも、退職金を全額不支給とするには、「労働者に「永年の勤続の功を抹消するほどの背信性」があることを要するとし、諸般の事情を考慮した結果、退職金の3割支給を命じた最高裁判決(小田急事件)がある。 ・海外や民間の例を見るときは私生活における行為と業務上の行為とを分けて考えており、参考にすべきではないか。 ・公務員の場合、職務外の行為についても、重くとらえる必要があるのではないか。 ・事情聴取等に協力的であったことは考慮するべきか。 ・社会問題化しているかどうかで処分の在り方は変わるべきか。</p>	<p>・公務上の行為かどうかは明確に分けて考慮すべき。また、永年の貢献を総合的に考慮し、判断の材料とすべきと考える。</p>	<p>・公務上の行為かどうかは明確に分けて考慮すべき。また、永年の貢献を総合的に考慮し、判断の材料とすべきと考える。</p>

<p>(5) 支給制限等の対象者（死亡関係）</p> <p>○死亡により退職した者に支給制限の事由が發覚している場合、その遺族を支給制限の対象とするの適否。</p> <p>○退職手当支給後、返納事由が發覚した時点において本人が死亡していた場合に、その相続人に返納命令の対象とするの適否。</p>	<p>・刑事事件の公判では被告が死亡すると棄却される。立川警察署の事例は、職員死亡後の退職手当の支給制限・返納等が問題になるが、本人に弁明の機会がないまま、外形上非違行為があるが、たとえ思料されることとをもって、不利益を与えたる処分を適用してよいものか、慎重な検討が必要ではないか。</p> <p>・民間企業における就業規則の趣旨は、労働契約の内容を規定するものであり、従業員は遺族に於いては拘束するよう規定を置くことは考えられない。</p> <p>・被疑者の過失が禁錮以上の刑に相当する事故で、被疑者が死亡している場合は、退職手当の支給制限は慎重に検討すべきではないか。例えば、故意又は重大な過失を求償の要件としている。国家賠償における求償制度との均衡を考慮することもある必要はないか。（ヒアリング意見）</p>	<p>・死亡による退職の場合、外形上だけで判断されるため、慎重な判断が必要ではないか。</p> <p>・相続人に対してまで返納命令の対象とすることは困難ではないか。</p>
<p>(6) その他</p> <p>○出向中の行為：地方公共団体、立行政法人等への出向中に行つた支給制限・返納事由に該当する行為が、復帰後や退職後に發覚した場合に、支給制限・返納を可能とするの適否。</p> <p>○除斥期間・時効：法的安定性の観点から、返納命令の対象を退職時或非違行為の時点から一定の年数以内の事案に限定することの適否。</p>	<p>・国と民間との人事交流があつたときに、民間への出向中における禁錮以上の刑の確定以外に、不祥事についても、支給制限・返納事由とする必要はないか。</p> <p>・退職手当は、退職後の職員及び家族の生活の安定に必要不可欠なものであることから、返納を求められるのは、例えば退職後5年以内など、期限を設けるべきではないか。（ヒアリング意見）</p> <p>・懲戒は、企業秩序維持の観点から労働契約関係に基づき使用上の権能として行われるものであり、非違行為から7年経過した後にされた論旨免職処分は、処分</p>	<p>・出向中の非違行為は、退職手当の支給が在職中の期間を対象とすることからして、支給制限・返納を可能とするには適さないか。</p> <p>・在職中の非違行為による返納を求めるときと考える5年以内とするなど期限を設けるべきと考へる</p>

<p>時点において客観的に合理的な理由を欠き、権利の濫用として無効とした判決（ネスレ事件）を考慮すべきではないか。</p>	<p>・自主返納を行った場合は、返納すべき額から自主返納した額を差し引くべきである。</p>
<p>・自主返納がなされた場合には、返納命令で返さなければならぬ額から、自主返納をした額を除くべきではないか。（ヒアリング意見）</p>	<p>・一部不支給制度を創設するならば、一時差し止めにおける取扱いを見直すべきと考える。</p>
<p>○自主返納：自主返納の懲憑の取扱い。</p> <p>○特別職：懲戒処分の対象ではない内閣総理大臣等の国家公務員に於いては、現在、禁錮以上の刑の確定のみが、支給制限・返納事由となっており、が、一般職の国家公務員と均衡させることの要否。</p> <p>○一時差し止め制度との整合性：支給制限・返納事由を拡大する場合には、整合性をとめる観点から、よの現場に、一時差し止めを見直すことの要否。</p>	<p>・「懲戒免職に相当する場合」の認定及び支給制限・返納の決定は、公平性・公正性を確保するため、任命権者ではなく、第三者機関が行うこととすべきではないか。（ヒアリング意見）</p> <p>・仮に返納制度を拡大した場合、出向により退職手当を支払った者以外が懲戒権者であつたとき非違行為について、どちらが非違行為を認定すべきかと、仮に退職出向し、懲戒を依頼するもできないこととどのよう整合性をとるか。</p>
<p>4. 支給制限・返納の手続き (1) 主体 ○事実認定の公正性や客観性を担保するため、専門的な第三者機関を活用することの要否。</p> <p>○地方公共団体等への出向中の非違行為による支給制限・返納の主体はどうか。</p>	<p>・任命権者では一方的な決定となる恐れが強いことから、第三者機関が行うべきと考える。</p>

<p>(2) 手続的権利保護 ○退職者等の権利保護に必要な手続的な仕組みはどのようなか。 ○遺族や相続人が権利を持つ場合と、退職者本人が権利を持つ場合とで、手続を分けて考えることの要否。 ○現行では、一時差し止め処分も返納処分もある一方、退職手当支給対象で各各庁の長等へ申立ができておられること(見直しの要否。)</p>	<p>・懲戒免職に相当する場合」の事実認定及び支給制限・返納の決定は、公平性・公正性を確保するため、事前に元職員又は遺族その他関係者の意見を聴取する仕組みを設けるべきではないか。(ヒアリング意見)</p>	<p>・権利保護を図るため、事実認定など関係者の意見を聴取する機会を設けなければならぬ いと考える。</p>
<p>(3) 事実認定・情報収集手続の在り方 ○退職者や死亡者の事実認定にあたって、捜査当局等からの情報提供を可能とすることの要否。</p>	<p>・客観的に明白である場合とはともかく、収賄罪や、談合への関与等で取調中に被疑者が死亡した場合には、事実認定は困難なわけではないか。 ・職務に關連したうつ病が原因で拳銃自殺した者の責任能力については、どのように評価するのか。 ・現職職員はもとより、退職した職員も含めて、禁錮刑にあたらぬような非違行為をどのように捕捉するのか。(ヒアリング意見) ・非違行為が発覚したものとうそでないものとの間の処遇を均衡させる必要があるのではないか。</p>	<p>・公平性・公正性の観点から、事実認定・情報収集は欠かせないが、事実認定が困難なケースが考えられ、慎重に検討する必要があるのではないか。</p>