

「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」について

- 現段階における人事院の立場について
- 貴検討会において御検討頂きたい内容について

1 職員の勤務条件に係る適正管理

退職手当は、退職手当法に基づき所定の要件を満たせば客観的に支払われる金銭であり、退職公務員にとって退職手当の受給権は法的権利として確立しているものである(退職手当の勤務条件性について、別添資料)ため、今回の返納問題の検討に当たっても、内容及び手続の両面における適正性と退職公務員の財産上の法的安定性の確保を図られるべきこと。

この場合において、民間企業における取扱い、先進諸外国の制度との比較も十分行っていただきたいこと。

2 内容の適正性について

今回の返納問題を検討する趣旨を明確にし、その趣旨に沿った内容であるべきこと。

仮に、今回の返納問題を検討する趣旨が「在職中の非違行為を理由とする退職手当の不支給が、非違行為の発覚時期によって左右されることをなくし、もって国民の公務員に対する信頼を確保すること」であるなら、その趣旨で一貫した制度とすべきこと。

3 手続上の適正性について

(1) 在職中の懲戒免職処分より慎重に対応すべき理由

在職中の懲戒免職処分・退職金不支給の場合と、一旦支払われた退職手当について返納命令が出される場合とでは、次の点で大きく異なることに留意すべきであること。

- ① 在職中の職員についての懲戒免職処分については、これを迅速に判断しないと国家組織の秩序維持、公務全体の志気の維持に著しい支障が生じるのに対し、既に公務では勤務していない者の退職手当の返納命令にはこういう意味での迅速処理の要請は高くなく、本質的には高額に及ぶ可能性の高い個人の金銭上の問題であって、むしろ慎重かつ正確さをより重視すべきであること。

- ② 当局側に事実誤認があったり、過度に重い判断がなされた場合、職員が争えることが不可欠であるところ、在職中に懲戒免職処分を受け争っている場合はその期間は退職手当が支払われないことになる。これに対して、退職手当受給後に返納命令が出されると、返納金を支払わずに争う場合には年利 5%の遅延利息(債権管理法第 24 条第 2 項、民法第 404 条)に対する心理的影響が無視できず、直ちに返納金の支払いをするにしても費消してしまっていた場合には資金調達に困難を来すものであり、返納の判断に誤りがないように、事前の慎重な手続が求められること。(これに対応した適切な事後救済手続も検討されるべきこと)

(2) 「お手盛り批判」への対応について

4 返納命令を懲戒処分と関連づける場合の基本的問題

「懲戒処分」に依拠して(懲戒処分とリンクさせて)、退職手当の返納を命ずる場合には、懲戒処分の基準に基づいて返納命令を判断すべきこと。

「懲戒処分」から離れて、退職手当制度固有の仕組みを措置する(懲戒処分とは別の基準を設ける)場合には、今回の返納の仕組みを導入する趣旨が「退職手当の支給が非違行為の発覚時期により左右されないようにする」のであれば、在職中に非違行為が発覚した場合も同様に懲戒処分とは別の基準により退職手当の不支給等を決定すべきこと。

5 退職公務員・遺族の財産上の法的安定性について

非違行為が取りざたされる行為時点から、時間の経過とともに証拠書類が散逸し、また関係者の記憶が薄れ、退職公務員が自らの潔白あるいは情状を証明する機会を失うおそれがあることに配慮すべきであること。

また、退職公務員の老後の生活の安定の問題にも配慮すべきこと。さらに、遺族についてはその財産上の法的安定性の早期確保に配慮すべきであること。

6 遺族に対しては、非違行為の実行行為者ではないことについての配慮を願いたいこと。

特に善意の遺族については、仮に退職手当を返還させる場合でも、法的安定性に配慮し、民法第 703 条との均衡上、現存しない利益にまで返還命令をかけることには慎重であるべきこと。

また、非違行為をした本人が死亡していることから、明白かつ重大な事案に限定するなどの工夫を検討していただきたいこと。

以 上