

諮問第 1 号

退職手当支給制限処分についての審査請求に関する諮問の件

鹿児島県教育委員会がした退職手当の支給制限処分について、地方自治法第206条第1項の規定により審査請求があったので、次のとおり裁決することについて、同条第2項の規定に基づき諮問する。

令和8年9月11日提出

鹿児島県知事 塩田康一

- 1 審查請求人

11/11/2019

- ## 2 処分序

鹿児島県教育委員会

- 3 審查請求年月日

令和6年8月22日

- ## 4 審査請求の趣旨

処分庁が令和 6 年 7 月 17 日付けで審査請求人に対してした退職手当の支給制限処分の取消しを求める。

- ## 5 審査請求に対する裁決

別紙の理由により本件審査請求を棄却する。

別紙

裁決の理由

第1 審査請求の要旨

鹿児島県教育委員会（以下「処分庁」という。）が鹿児島県職員退職手当支給条例（昭和28年鹿児島県条例第54号。以下「退職手当支給条例」という。）第11条第1項の規定により令和6年7月17日付けで審査請求人に対してした退職手当の支給制限処分（以下「本件処分」という。）の取消しを求める。

第2 審査請求人の主張（審査請求の理由の要旨）

- 1 国家公務員退職手当法の運用方針（昭和60年4月30日付け総人第261号。以下「国運用方針」という。）第12条関係第2号イによると、「停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職等処分とされた」場合は退職手当没収の原則が適用されないことがあるとされている。審査請求人の行為は、停職以下の処分にとどめる余地があることは、懲戒免職処分に対する審査請求の記録上明らかである。
- 2 審査請求人は被害を最小限にすることとなる慰謝料として200万円を被害者に支払い、示談が成立している。
- 3 過去の非違行為について、口頭注意を受けたが、懲戒処分を受けたことはない。
- 4 国運用方針の免職時における「全額不払い原則」は、退職手当支給条例第11条第1項において退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができるとしているのと基本理念を異にしており、本事案に当てはめることは適当でない。
- 5 退職手当は、功労報償の面と賃金の後払いないし労働者の生活保証の面があるとされており、勤労者は給与のうち退職手当に充てられる天引きを自己の「積立金」として捉えていることから、非違行為以前に退職しておれば支給されたはずの積立金が、その後の非違行為により没収されることは腑に落ちない。
- 6 免職させて教員免許を失効させ、退職手当を1円も支払わないというのは、わいせつ行為の態様と処分の結果が権衡を失することは明らかである。

第3 処分庁の弁明（要旨）

- 1 審査請求人の主張のうち、第2の1、2、3及び6について、懲戒免職処分に対する審査請求については、令和8年2月3日付けで、鹿児島県人事委員会から本件非違行為はわいせつ行為に該当し、「処分者の判断に明白な事実の誤認や、社会通念上著しく妥当性を欠いた裁量権の逸脱または濫用などの違法性または不当性はなく、他に処分を取り消し、または修正すべき点はない」として「本件審査請求を棄却する」との裁決がなされているため、処分を不当と主張する理由としては失当である。
- 2 審査請求人の主張のうち、第2の4について、国家公務員退職手当制度におけるいわゆる「全額不払い原則」は、法令そのものではなく運用上の基準にすぎないが、国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号。以下「法」という。）自体も退職手当の全部又は一部の不支給を許容する点において、退職手当支給条例第11条第1項と異なるものではな

い。

また、退職手当支給条例も全部不支給を当然に予定しており、一部支給を義務付ける趣旨ではないから、両制度の間に基本理念の相違があるとはいえない。いずれの制度も、非違行為の内容・程度等を踏まえた個別具体的判断により退職手当の支給制限を行うという点で共通しており、審査請求人の主張は前提を欠く。

- 3 審査請求人の主張のうち、第2の5について、給与から退職手当に充てられる天引きはなされていないことから、理由としては失当である。

第4 事案の経過

- 1 処分庁は、令和6年7月17日付けで、大隅地区の中学校の教諭であった審査請求人に対し、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項第1号及び第3号の規定により、懲戒免職処分（以下「本件懲戒免職処分」という。）を行った。

また、処分庁は同日付けで審査請求人に対し、退職手当支給条例第11条第1項の規定により、本件処分を行った。

- 2 本件処分の理由は、次のとおりであった。

審査請求人は、地方公務員法第29条第1項に規定する懲戒免職処分を受けた者であることから、退職手当支給条例第11条第1項の規定により、退職手当の全部を支給しないものである。

- 3 本件処分に関する退職手当支給条例第11条第1項で定める事情に関し勘案した内容についての説明は、次のような内容であった。

審査請求人が令和5年及び令和6年に県内において被害者に対し行った行為はわいせつ行為に当たり、教育公務員としての信用を著しく失墜させるものであり、退職手当支給条例第11条第1項及び国運用方針第12条関係に照らしても、退職手当の一部を支給しない処分にとどめるべき検討をすることに該当しないことから、退職手当の全部を支給しないこととする。

- 4 令和6年8月22日、審査請求人は鹿児島県人事委員会に対し、本件懲戒免職処分の取消しを求める審査請求を行った。

- 5 同日、審査請求人は鹿児島県知事に対し、本件処分の取消しを求める審査請求を行った。

その際、審査請求人から、審査請求人が鹿児島県人事委員会に対して別途行っている本件懲戒免職処分の取消しを求める審査請求が確定するまで、本件処分に対する審査請求の手続は中断するよう求めがあった。

- 6 令和8年2月3日、鹿児島県人事委員会は、本件非違行為はわいせつ行為に該当し、処分庁の判断に明白な事実の誤認や、社会通念上著しく妥当性を欠いた裁量権の逸脱若しくは濫用などの違法性又は不当性はなく、他に本件懲戒免職処分を取り消し、又は修正すべき点はないとして、審査請求人が行った上記4の審査請求を棄却する裁決を行った。

同裁決の中で、鹿児島県人事委員会は、本件非違行為はわいせつ行為に該当するほどで

はないという審査請求人の主張について「審査請求人の主張を認めるに足る説明及び証拠は得られなかった」とした上で、「本件非違行為の存在自体に争いはなく、態様は悪質であり、その動機に酌むべき事情もない」、「本件懲戒免職処分は、懲戒権者の裁量の範囲を超えた過度に重い処分とはいえない」との判断を示している。

第5 審査庁の判断

1 本件処分と本件処分の前提となる本件懲戒免職処分との関係

審査請求人は、令和6年8月22日付けで本件懲戒免職処分に係る審査請求を提出し、鹿児島県人事委員会は、令和8年2月3日付けで当該審査請求を棄却する旨の裁決を行った。

本件処分の前提となる本件懲戒免職処分について当否が判断された同裁決を踏まえ、本件処分の審理に当たっては、本件懲戒免職処分が有効であることを前提として判断を行うものとする。

2 本件処分に適用する法令等

審査請求人は、本件処分の根拠規定である退職手当支給条例第11条第1項は退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができると規定しており、国運用方針で全額不払いを原則としている国家公務員退職手当制度とは基本理念を異にしているため、全額不払い原則を本件処分に当てはめることは適当でないとの趣旨で主張している。他方で、処分庁は、県職員の退職手当制度と国家公務員の退職手当制度との間に基本理念の相違があるとはいえないとの趣旨で主張している。

そこで、全部不支給を原則とする国運用方針を参考にして処分庁が行った本件処分の適法性について、以下、検討する。

(1) 国家公務員の退職手当支給制限処分に関する法令等の規定

ア 国家公務員については、法第12条第1項第1号において、懲戒免職等処分を受けて退職をした者に対し、退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる旨が規定されており、平成20年の法の改正において、従前から規定のあった全部不支給に加え、一部支給も可能な一部支給制限制度が創設された。

イ 同制度の創設に当たり、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ついて有識者による専門的な検討を行うため、「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」が設置され、同検討会による報告書（平成20年6月4日付け。以下「検討会報告書」という。）において、懲戒免職処分の場合に、全額不支給を原則としつつ、非違の程度等に応じて一定割合を上限として一部支給も可能な制度を創設すべきとされている。

ウ また、法の改正案に対する国会の附帯決議において、「退職手当の一部支給制限制度については、これにより、いたずらに制裁としての効果を希薄化させ、公務規律の弛緩を招くことがないよう、厳正かつ公正な運用に努めること」とされている。

エ これらも踏まえ、国運用方針第12条関係において次のように規定されている。

一 非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、一般の退職手当等の全部を支給しないこととするを原則とするものとする。

二 一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることを検討する場合は、施行令第17条に規定する「当該退職をした者が行った非違の内容及び程度」について、次のいずれかに該当する場合に限定する。その場合であっても、公務に対する国民の信頼に及ぼす影響に留意して、慎重な検討を行うものとする。

イ 停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職等処分とされた場合

ロ 懲戒免職等処分の理由となった非違が、正当な理由がない欠勤その他の行為により職場規律を乱したことのみにある場合であって、特に参酌すべき情状のある場合

ハ 懲戒免職等処分の理由となった非違が過失（重過失を除く。）による場合であって、特に参酌すべき情状のある場合

ニ 過失（重過失を除く。）により禁錮以上の刑に処せられ、執行猶予を付された場合であって、特に参酌すべき情状のある場合

(2) 国運用方針を参考にすることの合理性についての検討

ア 本件処分の根拠規定である退職手当支給条例第11条第1項第1号は、法第12条第1項第1号の規定と同じく、懲戒免職等処分を受けて退職をした者に対し、退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる旨が規定されており、法の改正に伴う条例等の規定の整備に当たって、総務省から発出された「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（案）等について（通知）」（平成21年3月31日付け総行給第45号）においても国運用方針の内容に留意することとされている。

イ また、一般職に属する地方公務員の給与について地方公務員法第24条第2項の規定において、国家公務員等の給与その他の事情との均衡の原則が定められていることも踏まえると、本件処分について、退職手当支給条例第11条第1項に基づき、職員の退職手当支給制限処分を決定するに際して、全部不支給を原則とし、一部を支給しないこととする処分にとどめることを例外とした国運用方針を参考にすることは合理性が認められるというべきである。

3 本件非違行為に対する退職手当の一部支給制限の検討

上記2(2)により、処分庁が本件処分に当たり、国運用方針を参考にしたことに合理性が認められることを前提としつつ、審査請求人は、本事案が国運用方針第12条関係第2号、第4号及び第6号に該当するとの趣旨で主張していることから、これらの主張について、以下、それぞれ検討する。

(1) 停職以下の処分にとどめる余地の有無等の検討

国運用方針第12条関係第2号で、「退職手当等の一部を支給しないこととする処分に

と定めることを検討する場合は、（略）次のいずれかに該当する場合に限定する」とあり、その「いずれかに該当する場合」として、イからニまでの四つを掲げており、このうち、審査請求人は、本事案がイの「停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職等処分とされた場合」に該当することは、本件懲戒免職処分の取消しを求める審査請求の記録上明らかであるとしている。

この点について、令和8年2月3日付けの鹿児島県人事委員会による裁決で、本件懲戒免職処分に係る審査請求は棄却すべきとされており、同裁決の理由として、「本件非違行為の存在自体に争いはなく、態様は悪質であり、その動機に酌むべき事情もない」、「本件懲戒免職処分は、懲戒権者の裁量の範囲を超えた過度に重い処分とはいえない」との判断が示されていることから、審査請求人の主張には理由がないと判断することが相当である。

また、同裁決を踏まえると、国運用方針第12条関係第2号イ以外に、本件非違行為が、同号ロからニまでのいずれの場合にも該当しないと判断することが相当であり、国運用方針を参考にして決定した本件処分は適法と認められる。

(2) 本件処分の軽減に関する主張の検討

上記(1)のとおり、国運用方針第12条関係第2号イからニまでのいずれにも該当しない場合、本件処分について一部支給制限処分にとどめる余地はないものと判断するのが相当であるが、審査請求人は、同号以外にも、第4号及び第6号に該当すると主張していることから、補充的に検討した結果は、以下のとおりである。

ア 審査請求人は、国運用方針第12条関係第4号で「例えば、過去にも類似の非違を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがある場合には処分を加重することを検討する」とあることから、審査請求人が過去の非違行為について、懲戒処分を受けたことはないことを考慮すべきと主張している。

この点について、同号は、一部支給制限処分にとどめる場合に該当することを前提に、処分に当たって勘案すべき事情のうち、国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号。以下「施行令」という。）第17条に規定する「当該退職をした者の勤務の状況」について検討する場合の具体的な判断基準を示したものであるが、上記(1)のとおり、本件非違行為について、一部支給制限処分にとどめる場合に該当しないと判断して本件処分を行ったことは、社会通念上著しく妥当性を欠くものとは認められない。

また、過去の勤務成績や処分歴がないことなどを勘案しても、本件処分が他の類似の非違事案に対する退職手当支給制限処分に比して均衡を欠くものとはいえず、不当であるとは認められない。

イ 審査請求人は、被害を最小限にすることとなる慰謝料として200万円を被害者に支払い、示談が成立しており、このことは、国運用方針第12条関係第6号で規定する「例えば、当該非違による被害や悪影響を最小限にするための行動をとった場合には

処分を減軽することを検討する」に該当すると主張している。

この点について、同号は、一部支給制限処分にとどめる場合に該当することを前提に、処分に当たって勘案すべき事情のうち、施行令第17条に規定する「当該非違後における当該退職をした者の言動」について検討する場合の具体的な判断基準を示したものであるが、上記(1)のとおり、本件非違行為について、一部支給制限処分にとどめる場合に該当しないと判断して本件処分を行ったことは、社会通念上著しく妥当性を欠くものとは認められない。

また、示談の成立が、教育公務員である審査請求人が行った本件非違行為による学校内外の関係者や社会への影響等を最小限にするためのものとはいえず、本件懲戒免職処分に係る審査請求について審理の過程で、鹿児島県人事委員会において、非違後における審査請求人の言動を含め判断されており、その内容を勘案しても参酌すべき事情は認められない。

ウ 審査請求人は、退職手当について、功労報償の面と賃金の後払いないし労働者の生活保証の面があるとされており、勤労者は給与のうち退職手当に充てられる天引きを自己の「積立金」として捉えているとの趣旨の主張や、退職手当を全額支払わないというのは、本件非違行為の態様に比して権衡を失するとの趣旨の主張をしている。

これらの主張のうち、「積立金」については、制度上、退職手当に充てるために給与から天引きしている事実は認められないが、検討会報告書によると、公務員の退職手当は、勤続報償的、生活保障的、賃金後払い的な性格をそれぞれ有し、これらの要素が不可分的に混合しているものとされており、こうした退職手当の性格を踏まえ、その支給を制限する処分については、非違行為の重大性との間で均衡のとれたものとする必要があると考えられる。

しかしながら、本件懲戒免職処分に係る審査請求に関する審理の過程で、本件非違行為がわいせつ行為に該当するほどではないとの趣旨の審査請求人の主張については、鹿児島県人事委員会において、その主張を認めるに足る説明及び証拠は得られなかったとしていることから、本件非違行為が、わいせつ行為に該当するとの判断に影響を与えるものではなく、態様が悪質であり、その動機に酌むべき事情もないことから、本件懲戒免職処分は不権衡に過重なものではなく、不当なものであるとはいえないと判断されていることを踏まえると、本件処分についても本件非違行為の重大性に比して、処分庁の裁量の範囲を超えた過度に重い処分とはいえない。

4 退職手当支給制限処分に関する判例の立場

判例では、退職手当支給制限処分に係る判断については処分庁の裁量に委ねられているものと解すべきであり、退職手当支給制限処分に係る判断が社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に違法であると解されている（令和5年6月27日最高裁第三小法廷判決）が、本件処分は上記1から3までで検討したように、裁量権の範囲の逸脱も裁量権の濫用も認められない。

第6 結論

本件処分については、上記のとおり、違法又は不当な点は認められず、本件審査請求は理由がないことから、棄却すべきである。