

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4回）

平成20年1月18日（金）

【塩野座長】 それでは、時間が参りましたから始めさせていただきます。

今日は、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4回会合ということでございます。

本日は、まず民間企業における従業員の不祥事と退職金の取扱いにつきまして、弁護士の安西愈さんをお招きしてお話を伺います。次に、公務公共サービス労働組合協議会から退職手当制度に対する要望等について。それから防衛省から、現行の支給制限と返納等の実施状況、それから制度の問題点等についてヒアリングを行い、その後で意見交換を行いたいということでございます。

最初に、民間企業における従業員の不祥事と退職金の取扱いについて、安西愈さんからお話をお願いしたいと思います。

どうも、ご多忙のところご出席いただきまして、ありがとうございました。

お話しいただく前に事務局から簡単に略歴をご紹介しますか。

【中島参事官】 安西先生は、香川労働基準局、労働省労働基準局に勤務された後、弁護士となりました。その後、第一東京弁護士会副会長、日本弁護士連合会研修委員長を歴任されております。現在は安西法律事務所の所長として、企業における労働問題、特に人事労務管理を専門としてご活躍されるほか、日弁連選挙管理委員長に就かれております。また、中央大学法科大学院客員教授をなされているほか、『賃金・賞与・退職金の法律実務』等、多数の著書を執筆なさるなど、多方面でご活躍されております。

【塩野座長】 それでは、どうかよろしく願いいたします。

【安西弁護士】 それでは、お手元の資料1-1に基づいて、まず説明をしたいと思います。時間の関係で要点のほうを先に説明し、後にいろいろと資料をつけておきましたので、時間があれば資料のほうの説明もいたしたいと思っております。

まず第1の、民間企業の実情というところでございますが、最初に書きましたように、現在退職一時金の支給において、企業のコンプライアンスや企業倫理規範の観点から見直す動きがあるが、個別企業としての問題意識にとどまっている状況です。現在、公務員について、この検討会で検討がなされているように、やはり民間企業でもコンプライアンス

重視、あるいは企業倫理行動、企業倫理規範というものを上場企業の多くは確立して従業員に教育しているわけでありませうけれども、どうもそれを担保するパンチ力がないということで、やはり、退職一時金（退職年金の場合はなかなかカットが難しいんですけれども）のほうを倫理行動規範と結びつけていくべきではないかといったことや、あるいは、この検討会で取り上げるといったような問題があったので、このことが民間企業に反映されたのかもしれませんが動きがございます。例えば日本経団連とかです。しかし、このような検討会ないし委員会などを立ち上げて、この問題をどうしようかという動きはまだ出ておらず、個別企業の段階でこれを何とかしなければいけないのではないかという動きがあるにとどまっているということで、どちらかというと、この検討会のほうが先行しているのではないかという感じがいたします。

現行の民間企業における取扱いはどうかということですが、多くの企業では、退職金規程において懲戒解雇した場合には退職金を支給しない。それから、諭旨解雇または諭旨退職に処した場合は、退職金の全部又は一部を支給しないことがあるという規定になっています。この場合、諭旨退職、諭旨解雇とは何かという問題があって、実は法的な定義があるわけではありませうで、諭旨解雇、諭旨退職の場合には、懲戒解雇事由がある場合においても従業員に退職届の提出を促し、退職届を出した場合には諭旨解雇し、退職届を出さない場合には懲戒解雇するといったような取扱いが一般であります。多くの場合には、懲戒解雇は退職金を不支給とし、諭旨解雇の場合は一部支給するというような区分けで決まっておき、民間企業では懲戒解雇よりも1歩下がったものでよければ、退職願を出してもらえば紛争を起こすことはないものですから、退職金を払うから退職願を出しなさいよと、そんな形で現実には運用されているところが多いようです。そして、退職金支給規定上は、このような規定のみにとどまっているケースが多く、退職後従業員の不祥事が発覚し、本来は退職金不支給の事案である場合にも、現実には被った損害賠償はともかく、既に退職してしまった従業員については、その後に発覚した不祥事によって懲戒解雇処分できないことになっています。それというのは、懲戒処分は企業秩序維持の目的のためであり、退職した従業員については懲戒解雇はできないとの法理により、結局後日発覚したことによっては返還を求められない事態となっています。

この点につきましては、後に判例をつけておきましたが、まず資料1-2を見ていただきますと、これは私が昭和56年に書いた「賃金・賞与・退職金の実務」の中から抜粋したものであります。7ページを見ていただきますと、懲戒解雇の退職金の不支給をめぐる

ってということで、ここに書いておきましたように、多くの企業は退職金規程で「従業員が懲戒解雇された場合には退職金は支給しない」とか、「懲戒解雇については退職金の全部又は情状により一部を不支給とする」という定めがあります。

このルーツは、戦前の旧退職手当法にあるのではないかと思います。旧退職手当法では、いわゆる懲戒解雇に相当する従業員の重大な違反や非行、その他の不都合によって退職する場合は退職金を支給しなくてもよいとされており、その内容として、経歴詐称だとか、秘密漏洩だとか、故意の破壊だとか、あるいは無断欠勤14日以上、さらに3年未満でやめた場合で、次の5つのいずれかの事由によって解雇されたときは退職金を支給しない、とそこに書きましたように規定されています。

このようなルーツとともに、同8ページにありますように、退職金の性格はいろいろありますけれども、功勞報償、業績貢献、退職後の生活保障等々の理由がありますが、企業に背信的行為をして懲戒解雇になった者については、退職金は払わなくても功勞を欠くからいいではないか、というようなことでこのような規定がずっとなされてきているのではないかと思います。

しかしながら、懲戒解雇事由があっても、それを隠して黙って自己都合退職でやめてしまっ、後で不祥事が発覚したという場合にも、もともと企業秩序違反について懲戒解雇するわけだから、やめてしまった人については企業秩序違反として不利益な処分をするという理由がないのだから、懲戒解雇は許されないというのが従来の取扱いであったわけがあります。

しかし、それに対しては、詐欺ではないか、あるいは動機の錯誤ではないか、あるいは信義則上不支給にしてもいいのではないかというような議論はあるわけですが、なかなか懲戒解雇イコール退職金不支給のみと規定としている場合には、後で返せ、あるいは不当利得であるという理由を立てるのは難しいのではないかと思います。

この点について、裁判官会同で協議が行われたことがございまして、それが資料1-5でありまして、33ページの一番最後の168という協議事項のところでは、そこで、退職金規程に「懲戒解雇を受けた者には退職金を支給しない」との定めがある場合において、使用者は、従業員が任意退職した後に、その従業員について在職中に懲戒解雇相当事由があることを理由に、退職金の支払いを拒むことができるかという各地裁の出題に対して協議が行われていて、協議の結果については、いろいろな説があるわけですが、どうもなかなか支給しないとするについては、具体的な理由としては難しいのではないだ

ろうかということで、会社の被った損害と相殺するという点についても問題があるのではないかという指摘がなされております。

そこで、もとに戻って見ていただきまして、資料1-1の1ページ、そのようなことで結局、懲戒解雇した後で不支給事由が発覚しても返還は原則としては求められないという事態になっておりまして、このような不合理な「痛いおもい」をした会社、おかしいじゃないかという会社では、規定の不備・不合理を企業のトップから人事部の方に指摘され、就業規則や退職金規程を変更し、今後は返還を求められるようにするという形にしているケースが多いようです。

他方、懲戒解雇すべきような不祥事を隠して退職しても退職金の返還を求められないという「痛いおもい」をしていない企業は、依然として退職金の不支給は懲戒解雇のみという規定だけにとどまっているという状況があるわけでありまして。

次に2として、最近のコンプライアンス重視、企業の社会的責任から、従業員の私生活における従業員の非行行為と懲戒処分・懲戒解雇を含む懲戒規程、懲戒体系の再検討との関係で退職金の不支給及び返還規定の設定の動きがあります。

最近では、先ほど申し上げたように、企業の社会的な責任という面もありまして、従業員の企業外の非行、特に飲酒運転、酒気帯び運転、従業員の痴漢、地域に迷惑をかける行為という点について、懲戒処分として割合重い処分をしようではないかという風潮があります。それと連動して、懲戒規程の体系の整備とともに、退職金の不支給・返還規定の整備という動きがあるということでありまして。

それでは、どうすれば非行や不祥事を隠して自己都合退職した者について後で返してもらうことができるのかということになるわけですが、そこが3として、懲戒解雇や自己都合退職後に発覚した従業員の不祥事と返還請求についてとして書いておきました。退職後の不祥事発覚については退職金を支給せず、または支給した場合にも返還を求められる旨の次のようなさまざまな規定が先ほど申し上げた「痛いおもい」をした企業、あるいは、こういう点について考えている企業の就業規則の中にはあるということで掲げておきました。規定例としては、例えば、退職金の不支給として、「次の各号の1に該当する者については退職金を支給しない。」として、「勤続3年未満の者、懲戒解雇された者または懲戒解雇に相当する事由のある者」とし、そして、諭旨解雇の場合については支給率を下げた支給することがある。あるいは、資料の2ページの例から見ますと、第2項において、「懲戒解雇された場合または在職中の行為で明らかに懲戒処分の事由があり、懲戒解雇に相当す

ると判断される行為があった場合は不支給とする。なお、退職後、本項に該当する行為が発覚した場合には、既に受給した退職金を直ちに返還しなければならない。」という規定を置いています。

旧日経連でも、この点が検討されておりまして、日経連の退職金規程の検討例では、この点については次のような例が掲げられております。例として、「懲戒処分によって解雇されたとき、および懲戒解雇に該当するが他の形式で退職した場合は、退職金は不支給とする。ただし、情状により一部減額して支給することがある。」として、本例は、「退職前に懲戒解雇に相当する行為がなされていたとしても、退職時点では発覚せず、退職後に判明した場合たとえ自己都合退職したとしても退職金は支給しないとするための規定である。」ということで、日経連の検討資料によるとこのように書かれているわけでありませう。

それでは、懲戒解雇に相当する事由がある、あるいは懲戒解雇事由があるけれども他の形式でやめた場合には不支給とする、あるいは払った場合に返してもらうという理論的根拠は何かということではありますが、退職金は功労報償的な性格を有し、支給制度自体、すなわち退職金制度を設けるか設けないか、どのように払うかということ自体が企業の自由裁量なので、就業規則あるいは退職金規程において定めた、支給要件を充足することによってはじめて請求権が発生するというように考えてもよいし、懲戒解雇または懲戒解雇相当事由としての不支給事由に該当することが解除条件であると考えてもよいし、あるいは、不支給事由に該当しないで退職するという停止条件付の規定で、在職時に懲戒解雇相当事由があると不支給の効力がすでに発生しているというふうに考えてもよいということになるわけでありませう。

通常は、懲戒解雇あるいは懲戒解雇に相当する事由、あるいは懲戒解雇事由があるけれども他の形式でやめたということが、不支給あるいは返還事由になっているのですが、さらに最近のコンプライアンス重視の企業経営という面から、資料のその下の欄に書いておきましたように、ある会社からは、不支給または支給率の減額規定として、単にそのようなものだけではなくて、功労報償を欠くということであれば、譴責、減給、降格といった懲戒処分を受けた者について退職金の減額、不支給を行うことがあるという旨を定められないかという相談が来ていまして、どのように定めるかという点は、まだ相談中であって、会社でこれをやろうというところまでは行っておりませんが、こういう点についても民間企業の一部では倫理規範の徹底という面から認識が出てきているということでありませう。

そこで、民間企業におけるこの問題の取扱いということでありませうけれども、現在は懲

懲戒解雇イコール全額不支給というのが通常であります。これについては、裁判所の判決では一律不支給にはできず、事案ごとの検討とされていますが、民間企業の規定の適用としては全額不支給という措置は貫かざるを得ず、万一裁判で争われたらそのときに対応しているのが一般であります。だから、企業としては懲戒解雇処分するが、この人については退職金を一部払うということは企業としてはできないということが実情であり、懲戒解雇イコール退職金の不支給は貫きたい。そして従業員がこれに文句を言って、裁判で争ってくるのならそのときに対応するかというのが一般の民間企業の実例であるといえます。

そして、懲戒解雇事由に関し、多少情状酌量の余地があるという場合であれば、その下に記載してありますように、諭旨解雇の活用により、退職願を出せば一部を支給するというので、退職願の提出を誘導して、後で争われることを避けよう、リスクを避けようというので、諭旨解雇により対応することにしています。この場合の支給率といえば、一般に自己都合退職の支給率は定年・会社都合の場合の60%程度となっているので、一般にはその均衡から、半分以上、大体40%から20%ではないかということでもあります。

自己都合退職について、どのくらい定年の場合等と比べ減額が相当かという問題、あるいは、定年に比べてどこまで減らしていいのかという点について、先ほどの裁判官会同で議論されておりまして、それは資料1-5の36ページのところです。ここで議論されたのは、右側の設例169のところで、自己都合退職の場合には、退職金を一定限度、例えば3分の1まで減額できるという規定について、合理的かどうかということが議論されておりまして、この裁判官会同では、「自己都合退職というだけで退職金を全額不支給にするとか、一律に一定額まで減額するというものであればともかく、設問のように、態様によって一定額（3分の1）まで減額し得るという程度の定めであるならば、それは、著しく不合理とはいえず、社会的に許容される範囲のもので有効と解されよう。」というのが裁判官会同で結論づけられているということです。そこで、一般には、3分の1まで減らす企業は多くなくて、大体6割程度。そうすると、諭旨解雇の場合の支給率は4割から2割ぐらいではないかというふうに想定されるわけであります。

資料の1-1に戻っていただきまして、3ページの上から2行目ですが、「どの程度、減額ないし支給するかは、企業の自由裁量で基準がない。」というのが実情です。だから、懲戒処分の事情とか違反の情状によって全部または一部を支給しないとか、一部を支給することがあるということで、それ以上の「このような場合には、この程度減額する」とい

た基準を設けている企業は皆無と言ってもよいわけであります。

この点についても、また今相談に来ている会社がちょっと心配しておりまして、その下
に書いておきましたように、コンプライアンス問題と絡めて、「退職金減額を制度化しよう
と相談を受けている会社もこの点に不安を持っており、社内委員会、労使委員会等を設け、
ある程度の客観性を持たせる必要があるのではないか」というふうに考えているわけです。
けれども、一般には減額措置は会社が決めるんだということで、全く基準化していないと
いう状況があり、裁判で争われるのも、結果的に減額が多いとか、少ないからとか、全く
払わないのがおかしいとかいう結果的な問題ですから、事前にこの程度でいいのではない
かという相場観というのはあまりないという状況があるのではなかろうかと思われま

次に、では一部払うという場合にどの程度なのかということが問題になりますが、この
点は今申し上げたような判例の取扱いに任されておりまして、判例が言っているのは、「永
年の勤続の功を抹消するような著しい不信行為があった場合は不支給」ということです。
ではそれはどの程度の事案や基準なのかということがないものですから、企業社会では、
一般には、当然不支給とするものも割合多いわけであります。そのような判例としては、
日音事件という平成18年の判決ですが、そこに掲げておきましたように「懲戒解雇有効
で不支給条項に該当し、特段の事情が存在しない限り、それまでの勤続の功を抹消してし
まうほどの著しく信義に反する行為があったと認めるのが相当である。」と判示されてお
ります。すなわち、それが著しい不信行為ではないと言うならば、原告側がその特段の事情
を立証しなさい。立証しない限りはそれまでの勤続の功を抹消してしまうほどの著しい不
信行為であったと認めるんだという考えを示しておりまして、この考えが通説かなという
ふうに考えられます。

それから、次に資料で紹介しておきましたが、先般の報告で森戸委員も引用されていた
最高裁の三晃社事件の判決がありますが、これは競業禁止の違反で50%の減額、あるい
は50%の支給が相当とされています。それから、古い判決ですけれども、橋元運輸事件
という事件では、無断二重就職について、支給率40%とされています。それから、平成
14年の東京地裁の東芝事件では、管理職が重要な時期に職場を放棄し、出向先への信用
を失墜したという点について50%の支給となっています。それから、これも先般の報告
で引用されておりました小田急事件の高裁判決で、痴漢行為については30%支給となっ
ています。それから、つい最近のヤマト運輸事件の酒気帯び運転で検挙、懲戒処分された
者についての懲戒処分については3分の1支給というふうに裁判例はなっております。

しかし一般には、懲戒解雇の場合には退職金を減額し、または支給しないと定めた退職金規程について、退職金が賃金後払的性格をも帯有していることを考慮すると、退職金の全額を失わせるに足る懲戒解雇の事由としては、労働者に永年の勤続の功を抹消するほどの不信行為があったことを要すると言ふべきであるとした上で、これに当たらないとするのが判例としては定着しているといえそうです。

資料の1-4として、最高裁の行政局においてこの点について、いろいろな判例をまとめたものをつけておきましたので、これをご参照いただければというふうに思います。

では、どの程度の減額にするのか、という点について、また資料1-1の3ページに戻って見ていただきますと、下から2番目の○で表示しているものでありますが、「賃金規則に、懲戒解雇を受けた者のほか、各種非違行為のあった者にも退職金を支給しない旨定めている場合につき、退職金請求権を発生させないような非違行為は、他の支給除外事由である懲戒解雇の場合と対比して考察すると、その態様、情状において相当重大なものであることが必要であると解される」ということです。それでは、どういう点に着目するのかということではありますが、これは、32ページ、資料1-5、先ほどの裁判官会同の(三)で「設問の事案においても、退職金の額のほか、非違行為の動機、態様、影響、当該労働者の地位、功績等の諸般の事情を考慮して、退職金不支給の効果を伴う懲戒解雇に付することが懲戒権の濫用に当たるかどうかを検討すべきことになろう。」ということ、1つの検討項目の基準がここに挙げられているわけでありませう。

この場合、懲戒解雇と退職金不支給とを連動させないで、退職金不支給は退職金不支給で考え、懲戒解雇は懲戒解雇で考えるべきではないかという考え方もあり、あるいは、小田急事件の判決のように懲戒解雇は有効だけれども、退職金の全額不支給は酷だよというものもあり、どうもそこは2本立てで考えなければいけないのではないだろうかというふうに考えられますし、この「協議」の中ではそのような趣旨も言われておまして、それが妥当かなというふうに思っております。

資料1-1の3ページに戻っていただきますと、やめた後で不祥事が発覚した場合に退職金を返せということが認められたものは、私の調べた限りではどうも判例としては1件しかありませんでして、それは阪神高速道路公団事件というもので、そこに判例をつけておまして、37ページの上から2段目の2行目です。すなわち、「ところで、原告の本件規程四条二項には、『職員が退職後、在職中の職務に関し、懲戒による免職を受ける事由に相当する事実が明らかになったときは、すでに支給した退職金を返還させ、又は退職金を

支給しないことができる』という規定が、この阪神高速道路公団にはあって、そして、本人は自己都合退職したわけですが、退職後に在職中に業者から500万円、追起訴分を合わせると540万円の賄賂を収受した嫌疑で逮捕、起訴され、被告は1回公判で起訴事実を全面的に認めたということで、刑事の結果がどうであったかというのは全く判決には出ていないんですが、この段階で使用者のほうがこの規定に基づいて退職金の返還を求めたという事件のようであります。

判例要旨を見ていただきますと、「被告が原告在職中に関係業者から合計540万円の賄賂を収受したことは当事者間に争いが無いところ、被告が関係業者に提供した情報が職務に関する秘密か否かはともかくとして、右賄賂を収受したことは、在職中の職務に関し懲戒による免職を受ける事由に該当し、本件規程四条二項の退職金の返還に関する規定に基づき、原告は被告に対し支給済みの退職手当906万7,000円の返還請求権を有するものと認定判断することができる。」ということで、こういう規定があれば返してもらうことができるんだという先例がこの判決であるということでもあります。

以上で説明を終わらせていただきます。

【塩野座長】 どうも大変ご丁寧な説明を伺いまして、ありがとうございました。

それでは、質疑応答を行いたいと思います。では、私から、資料的なことでございますが、お話を伺っておりますと、日経連ではこの問題について多少検討しているというようなことがございますが、それは何か報告書が出ているのですか。

【安西弁護士】 それは、日経連が、就業規則のつくり方等について検討したものがありまして、退職金についてもその中の項目にありまして、不支給、減額のところだけを抜いたんですが、冊子が出ております。

ただ、旧日経連時代ですから、作成時期としてはたしかもう、ちょっと前のことになると思います。

【塩野座長】 そうですね。日経連は大体労使関係のことをよくやっていたから。

【安西弁護士】 はい、やはり日経連は関心を持っているということで……。どうも判例を見ると、不祥事を隠してやめた人が得をするじゃないかと、それはおかしいじゃないかという問題意識は当然あるのではないかと思われまして。

【塩野座長】 民間のこういった問題についての相場観と申しますか、そういうものも大変重要な資料だと思いますので、もしよろしければ事務局のほうから日経連の資料について見せていただきたいということがあればお手持ちの資料でもよいし、あるいは経団連

のほうでも行ってみたいと思いますので、その辺のあっせん方、よろしく願いいたします。

【安西弁護士】 相場観ということですが、私なりに各企業の実情等からまとめたのが17ページの②というところで、「退職手当の決定、計算及び支払いの方法」。これは労働基準法の退職金規程を設ける場合には必ず定めなさいという任意的必要記載事項の中で、退職手当を設けるのならその決定、計算及び支払い方法を書きなさいという事項になっておりまして、この事項については、例えば勤続年数、退職事由等の退職手当額の決定のための要素、及び一時金で支払うのか年金で支払うのか等の支払い方法をいうものである。そして、「退職手当について不支給事由又は減額事由を設ける場合には、これは退職手当の決定及び計算の方法に関する事項に該当するので、就業規則に記載する必要がある」ということが、厚生労働省の通達で出されております。

したがって、民間企業においては不支給あるいは減額とする場合には就業規則に必ず書けということが要件になります。就業規則に書いていなければ、払ってはいけないのかどうかは、これは労働基準法という行政法の規定ですから、これを民事的にどう解釈するかはまた違った観点はあるのではないかと思いますけれども、行政指導としては、不支給あるいは減額を規定するならちゃんと書きなさい、ということになります。

そして、この不支給、減額事由については、一般に懲戒解雇を受けた者及び、退職後の不支給事由の発覚に備えるため、懲戒解雇に相当する事由があった者の不支給を規定し、諭旨解雇、諭旨退職制度の活用のための退職金の大幅減額、先ほど申し上げた2割から4割であろうと思われる基準です。だから、懲戒解雇に該当するのは大体退職金はゼロだと。そして労働者の責に帰すべき事由に基づく普通解雇については5割程度の支給だと。ただし、一般の民間企業の退職金支給規程がこの点では不備なところがありまして、普通解雇でも病気で退職するというのは別として、従業員の不適格、能力不足、能率不良・勤務成績劣悪、協調性の著しい欠如、そういう労働者の責に帰すべき事由による場合には、本来は自己都合退職の場合よりも低い退職金支給率が相当なんです。この部分の規定を欠いており、これらは会社の都合でやめさせるんだから、自己都合よりも高い10割支給になっているケースが多い実情があります。そうすると、自己都合で退職願を出したら損するよということで、本来は、不祥事があって退職するには退職願を出したらあなたのほうが得だよと言わないと一方的な処分としての解雇を選択した場合には訴訟等で争われる企業リスクは下げられないではないかと言うんですが、どうも民間企業ではごちゃごちゃにな

っているところが多いという実態があるわけです。本来なら、従業員側に帰責事由のある普通解雇の場合には、自己都合退職よりも退職金の支給ベースについては安く、50%程度が普通ではないかと思われます。自己都合退職の場合は大体6割から8割。それから、定年、休職期間満了、余剰人員、疾病等やむを得ない事由の場合には10割支給という順序で行くべきではないかというようなことを資料のここに書いておきましたので、参考になればと思いました。日経連の資料については私の手許にありますのでお届けします。

【森戸委員】 よろしいですか。まさに退職後に在職中の非違行為がわかった場合の話なんですが、資料1-1の2ページにあるような形の規定というので一応対処できるかなと思うんですが、要するに、在職中の懲戒解雇の場合も、やはり簡単には懲戒解雇できませんので、いろいろ懲戒委員会を開いたりとか、弁明の機会を与えたりとか、それなりの手続が、本当にそういう悪いことをしたのかということをチェックするということは企業は当然やると思うんです。

退職後も何か後でわかったら退職金は払いたくないというのは、その意思はわかるけれども、ただ、実際やめた後にやめる前の話がどうだったのかということも、やはりそのバランスで言うと、きちんとほんとうにそういうことがあったのかとかチェックしなければいけないというのはおそらくあると思うんですが。

規定はつくったけれども、実際そのあたりをどうやって担保するのかとかということ、現場でいろいろご相談を受けられていて、その辺の懸念というんですか、規定はわかるけれども、具体的にどういうふうにチェックしたらいいんだろうみたいな、そういう話というのは出たりしないんですか。

【安西弁護士】 今先生がおっしゃったように、やめるときになかなかこれがわからないのです。会社の監査でわかるはずだけれどもわからない。大体税務調査でわかって、そしてそのときはもう2年も3年もたっているということが多いです。けれども、税務調査でわかった以上、企業としては追及せざるを得ないということになって、先生がおっしゃったように、どういうところで発覚するかというのが非常に難しい。そして、企業側にとっては、悪いことをされたんだから、どうなっているのか調べろということになって、その結果、退職金を何で払ったんだということでトップの方からは退職時の調査を事務当局は追及されるということになります。

しかし、そういうトラブルがなくて静かにやめていって、後で不祥事が発覚しても、実際問題として返還させることはなかなか難しいということで、調査期間や発覚の時期とい

うこともあり、これらを考えて退職金の支給時期を合理的な範囲でずらそうかという企業も出ています。それぞれ企業が、さっき言った「痛いおmoi」をした個々の企業が、何とかこの辺りの調査や発覚の対応がならんでしょうかということと考え出しているというのが現在の状況です。そこは難しいところです。

【森戸委員】 ありがとうございます。

【阪田座長代理】 全然視点が違うのですけれども、ご経験がおありならば、あるいは、ご見解を聞かせていただければと思うんですけれども、例えば使い込みみたいな不祥事が発覚して、いろいろ社内で取り調べをしているうちに死んでしまったと、自殺をしたというようなケースというのは、経験されたことがおありでしょうか。あるいは、そういう場合は、先生、もしお考えとして、どうも心証としては疑惑が濃いというようなときには、どのように企業は対処されるということになるのでしょうか。

【安西弁護士】 最近1件そういうことがあって、その会社が気にしましたのは、そういうのを放置して、株主総会あたりで何か言われたりすると困るというので、社内で調査はしたんですが、最終的に社長の判断で、使い込みのお金の返還についてはこれは弔慰金で行けということと、それから、会社が払う生命保険、団体生命に掛けておまして、遺族に話をしてそれを使い込みのお金に充当し、退職金も支払いませんでした。しかし、本人が亡くなったものですから使い込みの額がはっきりしないんです。会社が多く見積もると1,500万、少なく見積もると800万。その団体生命保険は1,000万あったものですから、これを充当するというので、退職金不支給とすることで、そちらのほうで充当して何とか格好がついたということがあります。

したがって、使い込み等が発覚した場合に、株主にどう説明するか、その前に監査役が監査報告としてどうするのかという問題がありますので、現在の企業では今はもうそれをそのままにして死亡だから退職金を支払うというわけにはいかないという状況になっています。

しかし、仮に使い込み等の問題で自殺したという場合、横領したお金を遺族から出してもらおうというのなかなか人情的に難しい。それで今の会社の場合には会社が払うというか、生命保険からのお金があったものですから、それで充当したということでございます。死亡名目で退職金を使い込みに支払い充当するということも遺族に遺産放棄されると問題ではないかということなどいろいろあるものですから。

【塩野座長】 今の点で、この検討会が発足したのもややそういう事例ではあるんです

が、ただ、今の場合は横領ということですからちょっと話はわかりやすいところがあるんです。そうではなくて、会社の名誉あるいは信頼を失わせしめたというようなことで、なかなか金額に反映できないような場合が、仮に民間で起きたという、先ほどからのお話ですが、民間の相場観からいうとそれはどういうふうなことになるのでしょうか。

【安西弁護士】 現在のところ、不支給にする、減額する、損害を退職金で返してくれというのは社員の死亡ということを考えるとなかなか言いにくいのではないかなというふうに思いますし……。

【塩野座長】 もう1つ、法律問題なんですが、森戸委員のほうに関係するかもしれないけれども、就業規則でそこまでは書けるんですか。当該従業員ではなくて遺族あるいは相続人に返還を求めることができるということは、就業規則マターとして書けるのか、それも感覚で結構でございますから教えていただければと。

【安西弁護士】 そうですね。死亡退職になりますから、死亡退職の解釈として、死亡退職ただし、このような場合を除くというふうに書ければ在職中の行為になりますから、本来払うべきでないのを払ったとか、そこで支給をとめることになってたとかいうことになるのではないかと。

【塩野座長】 それは支払ってしまった場合ですね。

【安西弁護士】 はい。つまり遺族に対して、就業規則上で返してくれというのは無理であり、従業員ではないものですから、適用できず別途民事上の請求権になる。だから、会社から支払うものがあればそこでとめるというのは可能ですけれども。

【塩野座長】 そうですか。我々のほうは法律マターとして、何ができるかということだったものですから。

【森戸委員】 私も同じですけれども、安西先生がご紹介された規定で、結果的に遺族がそれを相続しているはずなんだから返せというふうに解釈で持っていくのはともかく、就業規則は、基本的に労働契約の内容になるものだという前提で考えていますので、遺族のことが書いてあって、その遺族を拘束するというふうには多分考えられないというのが従来の考え方かなというふうに思いますので、安西先生がおっしゃったとおり、そこまでは無理かなという気がします。

【角委員】 さっき、森戸委員の質問に関連して、今先生がおっしゃった退職金の支給時期をずらすと。でもやはりそれには限界があると思うので。それで払ってしまった後で不祥事が出てきてしまったという場合に、現実に返還を求めるときの手続を考えたときに、

やはりもらった人にとにかく出てきてもらって、何らかの弁明の機会を与えなければいけないと思うんですけども、そういう具体的な手続というのは、企業はどれぐらい考えているのでしょうか。

【安西弁護士】 それがなかなかやめた人は会社の調査に呼んでも来ないんです。現に他に就職しているときもあるものですから。その場合にどうするかというと、内容証明を送って、それで払わなければ訴えるよと。そうすると、その人が現に就職していると、そういう不祥事を抱え込むことになると、新しい会社の立場から、本人が何とか勘弁してくれということになりますので、そこで話し合う。

だから、会社の方からアクションを起こさないと進まないのです。ところが、その人がもう辞めたのだから会社からのアプローチに矢でも鉄砲でも持ってこいということで対抗されるなら、もう会社の調査に来ないものですからどうしようもなくなる。現に就職していると、内容証明を送るといのは効果があるんです。

【角委員】 退職後、悠々自適の生活に入っていられてしまうと、矢でも鉄砲でも持ってこいと言われてしまうと……。

【安西弁護士】 そうなると非常に難しいです。そして、大抵そういう人は管理職など上の地位や何かでやめている人が多いものですから、部下が、会社の調査に応じてくれというと「何でおれに來いと言うんだ」とか「君のほうが來い」とか言って、電話でけんかをすることもあり、なかなかうまくいかないという実情があるのです。会社として何としても返してもらう必要がある場合には、あの人に話ができるのは誰だということになって、そして、元の上司にお願いして、あの人が出たら聞かだろろうという、その辺から根回しをして、現実には、昔の上司の人から君は会社に世話になったんだから、そしてまた今後も世話にならなければいけないんだから、こういうことなら少しは返せよと言っていただく。現職が行くと、なかなか相手にしてくれない。しかし、その人を説得できる立場の人が見つからない人は非常に困るんです。

だから最終的に、なかなか会社が退職金を返せという訴訟を打つのは難しいんですが、ただ、今そういう返還を求めるべきなのに返還を求めているということが特にマスコミあたりで出たりする、出る危険があるとすれば企業としてはアクションをとっておかないと説明がつかないということがあって、今後は違うかもしれない。ただ、今までのところは、どうしようもないものはしょうがない、費用倒れになるんだからもうやるな、ということでした。

だからうまくいかない。さっき言った人情とか、いろいろな絡み手でいかないとれない。

【津村補佐】 こういった就業規則を厳しくする場合に、労働組合のほうから何か要望などが出たりするといったようなことはあるんでしょうか。

【安西弁護士】 就業規則の不利益変更ではないかという点について企業は気にしておりまして、労働組合と協議しなければいけないんですけれども、大体现在の多数組合は、悪いことをしなければ要するにいいんでしょう、というようなことで、そう抵抗はないというのが実情と思われまます。企業内の多数組合は大体今の懲戒処分を厳しくする点については、企業の社会的責任、コンプライアンスというようなことから、割合理解はあります。だけど、企業の裁量として組合に黙ってやるというわけにいかないということです。

【塩野座長】 きょうは大変詳しいご説明も伺いましたし、また資料等もいただきましたので勉強させていただきますが、また何か質問があったときにはお伺いする機会もあるかと思ひます。

どうもありがとうございました。

【安西弁護士】 どうもありがとうございました。

【塩野座長】 それでは引き続きまして、議事次第の3つ目でございますが、職員団体からの要望等について、公務公共サービス労働組合協議会の吉澤伸夫事務局長、それから、岩崎春良労働条件専門委員長、お二方お見えになっていると思ひます。

大体15分から20分程度のご説明をいただいた後、若干の時間を質疑応答に充てていきたいと思ひますので、どうかよろしくお願ひいたします。

【公務労協（吉澤）】 公務労協事務局長の吉澤と言ひます。

私ども、内部に4つの専門委員会を持っておりまして、きょうは関係します労働条件専門委員会の委員長の岩崎と2人で参加をしておりまます。どうかよろしくお願ひします。まずは、本日こういう場を設けていただきまして、冒頭感謝を申し上げたいと思ひます。

私どもの組織の概況について、まずは簡潔にご紹介を申し上げたいと思ひます。公務労協は、連合に加盟をしておりまます公務公共サービス関係の合計11の組合で構成をしておりまます協議会でございまして、現在約161万人で組織をしているところでございまます。

そこで、課題にかかわってでございまますけれども、今回の検討に関する意見としまして、まず結論的に申し上げますと、慎重の上にも慎重な検討を図るということをご願ひしておきたいと思ひます。そのことにつきましては、まず発端が昨年8月でしょうか。た

しか国立市で立川署の警察官が起こした事件、あるいは前防衛省事務次官の事件、これらに象徴されるということを踏まえていきますと、まさにそれらのことは個々の公務員の、あるいは、もっと申し上げれば、個人のモラルというような犯罪的な問題でありますから、それを前提として、あたかも全公務員的な課題であるというように考えるということはいかがなものなのだろうかということが1点。

さらに、検討のスタートでございますけれども、昨年の人事院勧告の取扱い、給与改定に関する閣議決定がスタートにあるということで申し上げますと、ご案内のとおり、昨年の勧告の扱いについては、指定職の改定が見送られ、不完全実施ということになったわけでありまして、今日私どもの労働基本権問題をめぐりましてさまざまな議論があることを前提におけば、代償措置としての給与勧告と一体的に退職手当の問題が考えられるというのは、やはり次元の違う問題ではないのかということも含めて、いかがなものかというような率直な疑問がなしとはしません。

しかしながら一方で、こういうふうな事件を発端としましても、あるいはこのような政治的な動向というようなことを前提としましても、退職手当の支給の在り方につきまして、社会的、あるいは国民的な批判というものがあれば、そのことについてはきちんと、私どもも含めてこたえていかなければならないというふうに認識をしているところでありまして、よって、改めてでありますけれども、ぜひ慎重の上にも慎重なご検討をお願いしたいと思います。

そこで、そのように申し上げることの前提としまして幾つか申し上げておきたいと思えます。まず、公務員の退職手当の性格の問題についてです。諸説あるということは当然承知をしているところでありますけれども、大きくは2つの説。すなわち、賃金の後払いなのか、あるいは勤続報償なのか、このいずれかという意見があろうかと承知をしています。

一方で、公務員の退職手当につきましても、民間との支給水準の整合という観点で措置が図られてきております。このことと言いますと、一昨年になりますか、年金の問題から人事院が調査をして、退職後の給付についての調査結果が明らかになっておりまして、年金の問題もさまざまにデリケートな側面があつて、今日なおそのことの具体的な措置というのは図られてはおりませんけれども、このように民間に準じてこの水準が特定をされていることを踏まえますと、公務だからといつても著しくその性格が違うというようなことは、やはりどうなんだろうかと思います。すなわち、公務の特殊性において勤続報償的な性格を、やはり過度に強調すべきではないという点が1点。

それからもう1つ、実態的な問題で申し上げますと、今日的には年金の支給水準、あるいは支給開始年齢の繰り延べという措置との関係で、退職手当がどのように使われているのかということで申し上げますれば、やはり退職後の生活を賄う原資に使われているのが一般的でありますから、そういう面での配慮が必要ということ。さらには、重要な点でありますけれども、退職手当の性格に関係なく、退職手当が重要な勤務条件であるということ。すなわち、最終的には労使間の交渉事項であるということがあります。

これら、大きくは3つの前提のもとで申し上げた、慎重かつ慎重な検討というのを重ねて申し上げておきたいと思えます。

そこで、具体的な措置、仕組みにつきまして、今の制度との整合性、そして公平かつ公正、民主的な仕組みとする当然の前提というもとにおいて、具体論を少しご指摘申し上げたいと思えます。

まずは、禁錮以上の刑の確定について、これに相当する場合ということをどのように認定するかということについて、これは一体だれがどのような基準で判断するのかということが極めて困難ではないかということです。例えば、現在の自治体、京都市条例において、犯罪という観点がございますけれども、果たして犯罪とは一体何なのか。そのことを退職手当の支給権者が判断するということは、やはり疑問なしとはしないという点がございます。

したがって、返納等を検討される場合につきましては、在職をしていれば懲戒免職処分が確実なときというふうなことを厳密に規定された上で、さらに4点の具体的な措置を申し上げておきたいと思うところです。

まず1つ目に、具体的な要件をどうするかということでありますけれども、過去のさまざまな例に従いまして、法律に、すなわち退職手当法に明記されるべきではないかということが1点。

2つ目には、任命権者ではなく、第三者機関の決定によって行うこととし、事前に意見を聴取する仕組みが設けられるべきではないかということが2点目。

3つ目には、認定についてでございますけれども、不支給処分または返納処分、2つの側面から現職における利益保護の措置との整合が必要ではないか。すなわち、懲戒処分については不服申立てという措置があり、退手についても支給停止ということに対していかなものかという観点から求めることはできておりますので、それらとの整合の関係から、おのおのに異議申立ての仕組みが必要ではないか。特に課題となりますのは、退職後とい

うこととなりますと、当然不服申立ての対象にはなりませんので、そのことをどうするかということが課題ではないかという思います。

そして4つ目に、退職後の生活の安定という観点からしますと、例えば、退職後5年以内、すなわち未来永劫に返納の可能性を有するということでは、なかなかそれぞれの退職者についてはしんどい状況がございますので、一定5年、これは会計法の時効の趣旨を一応取り入れておりますけれども、そのような期限が必要なのではないかということ、大きく4点について具体的な措置としてご指摘申し上げておきたいと思います。

最後になりますけれども、現行制度における課題についても、この際でありますから少し触れさせていただきたいと思います。

現行制度におきまして、懲戒処分の場合に、全額不支給となっていることにつきまして、先ほども申し上げました、民間との整合という観点、すなわち民間の例を見ますと、著しい背信行為がなければ全額不支給ということは許されないということになっておりますので、それとの均衡という観点において、公務におきましても懲戒免職の場合に、一律全額不支給というふうにしていることについては、果たしてどうなのかということです。具体的には影響度合いを勘案して、一律ではなくて、一部支給措置ということも検討すべきではないかと思っているところです。

また、そのこととの関係で、現在の懲戒の在り方について、人事院による指針と懲戒権者の裁量権ということとの関係、公務上あるいは公務外の適用基準も含めその在り方そのものの検討も併せ必要ではないかということをご指摘申し上げておきたいと思います。

終わりになりますけれども、重ねて、慎重かつ慎重な検討をお願いしまして、私どもからの意見とさせていただきたいと思います。

よろしく願いいたします。

【塩野座長】 どうもありがとうございました。

それでは、今のご説明を前提といたしまして、皆様方からいろいろご質問があれば受けていただきたいと思います。

【森戸委員】 慎重な上にも慎重な検討をとおっしゃった割にはと言ったら怒られるんですけども、具体的に返納の規定を求めるならこういうことに気をつけて定めていただきたいという具体的な定め方を提案していただいている、率直に言って、例えばこういう場合慎重に検討してくれという時には、こういう規定はそもそも定めるべきではない、という結論なのかと勝手に思っていたらそうではなかったので、意外と言ったらあれなんで

すけれども……。組合全体の意見としても、やはり一定の場合には厳しくチェックするにしても、一定の場合にはやめた後に発覚した在職中のことであっても、やはり退職金が払われるというのはおかしいよねという、ある程度のコンセンサスがあるというような見方をしてよろしいんですか。

【公務労協（吉澤）】 あくまで事案としまして、世の中全体から見ると、当然あってはならないことが前提でありますので、そのことは在職中あるいは退職後にかかわらず、当然にそれに伴った措置というものは必然的にあるんだろうと、あるいは必要になってくるんだろうということは常識の問題として1つはあるということです。

ただ、そのことを誰がどのように判断をし、当然、現職の公務員につきましても、それを受ける側につきましても、果たしてそれがほんとうに適正なんだろうか、と言える措置は当然あるわけですから、そこは退職後であったとしましても、きちんと整合を持ってやっていただきたいという観点で私どもも申し上げているということは、まず大前提にございます。

【柳瀬委員】 2ページ目の4点のうちの（1）に、具体的要件を実例や判例に従って法律に明記することと書いてあるんですけれども、これは具体的にどういうことを考えるんですか。もっと細かく書いてほしいということですか。懲戒事由や何かに比してどういうふうに書けというところまで考えていらっしゃいますか。

【公務労協（吉澤）】 できるだけ過去にあった事件、そういうものに即してこういう場合にはこうということを明確にされるべきと。また、起きたときの措置ということ以外にも、やはり起こさないための事前の規制ということにも当然働くわけですから、そういう意味で、やはりわかりやすい、あるいはきちんと基準が明確になっているということが必然だろうと思いますから、きちんと過去にどういうことがあったか、あるいは、こういうことがあったら、それに類推して該当するということが明確にされるべきではないか。

そして、そのことをきちんと法律で明らかにしていくということの必要があるのではないかと考えています。

【柳瀬委員】 ただ、例えばここに書いてあるように、禁錮以上の刑に処せられるような該当行為があったときというのは、それは具体的な例に当たるとお考えなんですか。それとも、それは具体的ではないんだと。もっと具体的なことがあるとお考えになったのか。その辺をもっとお聞きしたい。

【公務労協（吉澤）】 行為によって結果として禁錮以上の刑でございますので、そこは

どういふ行為が該当なのかというの、刑法なりあるいは裁判所なりというところが判断すべきことでしょうから、そのことは過去にたくさんの事例がございますから、それらをやはりきちんと列挙しておくべきではないかということなんだろうと思います。

【柳瀬委員】 それらを列挙する……。

【森戸委員】 今、柳瀬先生がご質問されたことに関係するんですけれども、まさに今問題になった（１）のところ、今のお答えだと、具体的な対応を法律に書いてほしいというところがやはり主張として重要なのか、それとも、伺っていると、いや、法律に書いてあるというのか、何かの形でこういう行為が前にありましたと、こういうのはいけませんよというようなことが結果的に伝わっていればよいということなのか。でもそうではなくて、法律に細かく書けというところがやはり肝なんでしょうか。

【公務労協（吉澤）】 あってはならないと思いますけれども、判断権者の裁量の余地というのは、これだけの問題でありますので、基本的にはできるだけ狭めていただきたいということは前提にあるかと思ひます。

さらに法律で書くというの、そのこと自体はやはり民主的であるということと当然合致する問題でありますので、そういう２つの側面ではないかと考えております。

【阪田座長代理】 在職中の懲戒免職処分について考えても、もちろんそんなに細かく法律に書き切っているわけではありますので、ご趣旨はよくわかりますけれども、当然全部を書けるというふうにお考えでもないと思うのです。

ですから、適宜例示をするというような方法で、あるいは下位の法令に委任するようなことも考えあわせて、なるべく羈束性を高めてください、というご主張だと理解をします。

これとは別の観点なんですけれども、この基準（１）、（２）、（３）、（４）によって判断する対象というの、在職中であってもあるいは退職後であっても、死亡者も同じように考えていいということによろしいですね。

【公務労協（吉澤）】 はい。

【塩野座長】 私のほうから、３９ページの今の（３）のところですけども、行政上の不服申立てについて言及されていますが、裁判所には当然行けるということを前提にしてお書きだとは思ひますけれども、やはり行政レベルでの異議申立ては必要だと。むしろこれは前置というところまでお考えになっているのかお伺ひしたいんです。

つまり、裁判所の前になぜ行政上の不服申立てを置いたほうがよいというふうにお考えなのか。それからもう１つは、前置主義まで求めておられるのか。

【公務労協（吉澤）】 前置となりますとなかなか難しい問題が伴うと思うんですけれども、退職手当の支給あるいは返納というのはおそらく結果の問題だと思いますので、現職で言いますと、それ以前にその事由となります懲戒免職等について、それ自体がどうなのかということが問えるわけですから、それとの整合というのをやはり少し考えていただく必要があるのではないかとということと、懲戒免職に相当するということの最終的な判断権者と退職手当の支給権者が、今回の退職後あるいは死亡者ということになりますとイコールというわけにはいかない問題を当事者の利益保護を図るという観点から、やはり工夫が必要なのではないかというところを考えているということです。

ですから、利益保護ということと言うと、私どもからすれば、その措置が二重、三重にも整備されていけば非常にありがたいわけでありまして、そのことはぜひお考えいただきたいということです。

【塩野座長】 わかりました。仮にいろいろな不服申立ての道もあけておいたほうがよかろうということだと、前置までは主張しておられないというふうに理解して……。

【公務労協（吉澤）】 前置主義となりますと、現職の関係は構成し得ても、なかなか退職後というのは難しいのではないかと。論理的問題でありますけれども、そのように考えているということです。

【塩野座長】 わかりました。どうもありがとうございました。

【津村補佐】 すみません、(3)についてちょっと明確化していただきたいんですけれども、もともになっている、何かお考えになっているような仕組みというのがあるんだろうと思うんですけれども、認定と、あと認定に基づいてなされた不支給処分というのと、それぞれについて異議申立てをとというようなご主張なんですけれども、それはどういうことになるんでしょう。なぜ2回やる必要があるとお考えになったんでしょうか。

【公務労協（吉澤）】 それは現職との整合性ということが前提です。まず、懲戒処分そのものが正しいのかどうかということは現職は正せるわけでありまして。それに伴って、退手の不支給あるいは返納ということ自体も当然裁判を含めてこれを正せるという2つの方法がありますから、それを両方考えたときに、前者について、身分関係は退職後ですからありませんので、そうなった場合に、判断そのものが適正かどうかということをごどちらに持っていったらいいのか。ここではあえて、やはりほかに知恵がなかったのが第三者機関、人事院と書きましたけれども、支給権者ではないところで、ある意味第三者的に冷静に判断ができる場面も当然あってしかるべきではないかという視点で書かさせてもらっている

という、そんな趣旨でございます。

【塩野座長】 わかりました。仕組みはこれからも我々のほうでいろいろ考えますが、今のご趣旨はよくわかりました。現職と現職でない者と、整合性をどう考えるか。いずれにせよ、そこは公平公正な判断ができるような仕組みにしてほしいというお話と、それからもう1つ、裁判所に行く前にも簡単な手続をとっておいてほしいというご趣旨でしたけれども、それでよろしゅうございますか。

【公務労協（吉澤）】 はい。

【内山委員】 2番目の論点のところで、退職手当の性格の問題でございますとか、退職手当が重要な勤務条件で交渉事項であると。退職手当は公務員の皆さん方が退職後に生活をするときの役割を十分果たしているというのは十分理解するわけでございますが、ただ、ここで公務の特性を過度に強調しないでくれよという言い方、こういうご主張でございますけれども、むしろ私は、この検討会というのは、そういったことを前提として公務員としての特性を考えたときにどうあるべきかという、実はそれを検討する場だと思っていますので、ここでおっしゃっている公務の特性を過度に強調すべきではないというご趣旨というのは、どういったところにあるのかなというのをご説明いただきたいんですけれども。

生活保障的な役割を果たしているんだから、公務員としての特性というのは関係ないんですよと。むしろ民間企業と同じに考えるべきであるというふうなお考えということでございますか。

【公務労協（吉澤）】 公務員の特性を決して否定しているわけではございません。少なくとも先ほどは弁護士の先生から民間のお話が多分あったんだろうと思いますけれども、支給水準について民間との整合ということを前提とした場合に、少なくとも民間と大きくかけ離れた支給の在り方ですとか、性格ということも論じるのはどうなんだろうかということです。

とはいっても、公務員であるがゆえにというところは当然ございますので、そこら辺のバランス論というところはぜひ慎重に検討いただきたいという趣旨に立っておりますので、すべてが民間並みにということは、これもいささか難しい問題でありますので、ぜひその辺は慎重にしていきたい。公務員だから全く違う世界でいいんだというところにはまたならないだろうと思いますので、そういうバランス論をぜひお諮りいただきたいということです。抽象的で申しわけないんですけれども、そんな思いでございます。

【塩野座長】 なかなか難しいところですよ。最近公務員と民間で、公務員の給与が高過ぎるとか、身分保障が厚過ぎると言って、民間並にというふうに一方で言われて、こういう問題になると今度は急に公務員はというようなことになって、なかなか我々学者も苦勞しているところでございますが、やはり、今のご質問とそれからお答えのように、両方のバランスをよく考えるということは重要だと思いますので、我々も公務員の公務の特殊性ということについて、やはり十分留意をして考えていきたいと思っておりますので、そこはご了解、ご理解をいただきたいと思っております。

それでは、今後いろいろな形でまたご意見をいただくこともあるかと思っておりますが、よろしくお願ひいたします。

どうもありがとうございました。

【塩野座長】 それでは、防衛省からは神原紀之人事制度課長、それから川上悦司人事制度課給与室先任部員においでいただきました。

お手元の資料3に基づいて、現行の支給制限と返納等の実施状況、制度の問題点についてヒアリングを行いたいと思っております。

まず、ご説明をよろしくお願ひいたします。

【防衛省(神原)】 今ご紹介にあずかりました神原でございます。お手元の資料の冊子の一番最後のページになりますけれども、資料3、こちらに沿いまして一通り説明させていただきます。

まず、「1 現行の支給制限・返納等の運用状況と制度について」でございますが、これまでのところ運用上の問題は見当たっておりません。

「2 支給制限・返納等の制度上の問題点と実際の対応状況」では、まず(1)で、最近、問題になりました事例につきまして2つご紹介させていただいております。

まず最初のアは、現在進行形でございますけれども、前事務次官の退職手当に關します事実関係でございます。前事務次官は昨年8月に退職し、9月に退職手当が支給されました。こちらにもご紹介しましたように、その後、逮捕、起訴され現在、起訴後、手続がまだ進行しているという段階でございます。

それからイのいわゆる防衛施設庁談合事案につきましては、防衛施設庁の技術審議官そのほか現職の者だった2名につきましては、現行法上の手続に沿って退職手当等が処理されております。一方で、既に退職しておりました元技術審議官につきましては、平成17年8月の退職後、18年1月に既に退職手当も支給された後に逮捕、起訴され、既に刑が

確定しております。こちらの者につきましても現行法に従いまして退職金の返納手続がとられております。

ただ、この2つの事例につきまして、論点と申しましょうか、私どもで対応が難しいと考えておる点をご紹介させていただきますと、まずAの前事務次官の退職手当に関します事実関係におきましても、退職手当が支給された後にマスコミ等を含めまして、最初は倫理法、それから後ほど、事態が進みますと、逮捕容疑になっております収賄関係の事案が明らかになりました。その事態が進行している際に、国会におけます証人喚問も二度行われています。その証人喚問におきましては、前次官自身の口から退職手当に関します言及もございまして、2回目の参議院におけます証言におきましては返納する覚悟という言葉もございました。ただ、事実関係としまして、現時点で返納は行われておりません。

それからIの元防衛施設庁技術審議官の退職手当に関します事実関係でも、最終的には現行法の手続に沿った返納が行われておりますが、その返納に至る裁判のプロセスにおきまして、元技術審議官サイドから返納の意思の表示はされております。ただ、最終的には返納手続はとられておりません。

私ども、現在進行しておる事案でもございますので、なかなか確定的なことを申し上げるのは難しいですけれども、資料2の(2)でございますが、退職手当を自主返納することは個人の寄附行為と現行法上整理されておりますので、現行制度上はその後、禁錮以上の刑が確定しました段階で、新たに退職手当の返納手続が開始されます。

そういたしますと、現行の退職手当の返納の手続には、仮に自主返納、寄附された場合に、その金額と相殺と申しましょうか、差し引きと申しましょうか、そういう規定が存在しないために、仮に本人に自主返納の意思がございまして、その後に禁錮以上の刑が確定しますと、結果的に受領した退職手当以上の金額を支払うことになるという可能性がございます。その点をどう評価するかということはございますが、一応現行制度上はそのような点が、今回の2つの事案につきましても、背景としまして私どもの脳裏にございました。

資料の「3 要望事項」と申しましょうか、正直、私どもも悩みどころと申しましょうか、まず、以上の2つの事案から関連しますのが3の(1)でございます。

今ご紹介しましたように、自主返納ということが仮に今後も懲慥していくべきもの、あるいは国民の意識にも沿う、また行政としてもそれが望ましいということを勘案する場合におきましては、自主返納を行う際には、受領しました退職手当をもって返納することと

なりますため、禁錮以上の刑が確定した場合の退職手当の返納額との相殺と申しましようか、減額と申しましようか、そういう規定を設けるといことも自主返納を懲済する上では一案ではないかと考えております。

それから、以上の最近の事例とまた別の点でございますが、3の(2)、この検討会におきましても、死亡職員に対します退職手当の支給制限の問題がたびたび言及されているというふうにお伺いしております。その点につきまして、これは防衛省・自衛隊に限らず、一定の危険を伴う任務を抱えております省庁共通の悩みではないかなと思うのですが、仮に被疑者死亡の際に支給制限を設けるとい方向でご検討いただく際には、職務中の航空機あるいは艦艇、車両の操縦、操舵、運転の際に、過失による事故で禁錮以上の刑に相当する場合、こういうものが刑法あるいは特別法を含めて、例えば航空で申しますと、航空の危険を生じさせる行為の処罰に関する法律、これは過失によりまして業務に従事する者が航空の危険を生じさせたりしますと、禁錮または罰金という形で禁錮刑が含まれております。

そのように、そもそも本体的に危険を内在するような職におきまして、あるいは事実認定の問題も多分に含んでいるのかもしれませんが、過失による事故におけます退職手当の支給制限については、十分にまたその点をご考慮いただいでご検討いただきませんと、ありていに申しますと、なり手がなくなりかねないという危惧を持っております。

一方で、当然過失あるいは故意等につきましては、それ相応の手当てをしなければいけない反面、そのような職務上の危険の内在という点がございます。

「4 その他」とい形で、最後に関心事項と申しましようか、書かせていただきましたのは、最後のポツ3つでございますが、被疑者死亡の場合の非違行為の認定の仕方はどのような形になるんだろうかと。役所内の手続とか含めてでございます。あるいは、被疑者が死亡している場合の遺族への返納請求手続、私どもの隊員、何十万もおりますが、その中では、やはり遺産分割等の形で関係者が非常に多くなったりしておる形がありますが、ありていに申しますと、どこまで追いかけていくのかなという問題でございます。

さらには、退職者管理につきまして、そもそも退職した人間を、本来的に、一元的に、所在とかも含めまして管理しておるとい制度が今ございませんけれども、退職手当に関します今後の制度改革の中で、その点もどのような形でご配慮していかれるのかなというのが、実務的な観点でございますが、関心を持っているところでございます。

【塩野座長】 どうもありがとうございました。

それでは、今のご説明、あるいはご意見がございましたので、これについての委員の方からの質問あるいはご意見をいただきたいと思います。

【内山委員】 3の(2)についてですが、現在、退職手当法の8条を適用されているケースというのは、具体的にあるのですか。例えば操舵だとか、操縦、運転の際の事故で禁錮以上の刑で、退職金が不支給になってしまったというケースです。

【防衛省(川上)】 すみません、ちょっと手元にはございませんが、たしか昔、隼石で自衛隊機と全日空機が衝突した事故がございました。教官と実際に衝突した航空機について判決が出て、操縦士については無罪で、教官のほうは有罪判決が出て、たしか失職になっていると思います。そうした場合には支給はされていないということです。

【内山委員】 ということはこれは現行法そのものを見直しすべきだというご主張でございますか。

【防衛省(神原)】 いや、死亡職員に対します支給についていろいろご議論があるところでございますので、その際の考慮事項と申しましょうか、私ども、どうしていただきたいというところまで死亡職員に対します支給については、正直結論は出ていません。

ただ、私どももこの問題について真摯に受けとめて、検討する際にはどうしても避けられない点ということでのご紹介です。

【防衛省(川上)】 先ほど実際の隊員について、失職した例を申し上げましたけれども、実際に裁判が行われて、それでその事実が認定されて判決が確定すると、そういった点については致し方ないというか、そういった部分もあるのかなと考えておりますけれども、死亡した職員については、実際に裁判も行われず、例えば業務上過失致死に相当するのかなとか、航空危険法に相当するのかなということにはなるとは思いますけれども、それが裁判の過程を経ずに退職手当が剥奪されるということになると、若干その辺はご検討いただきたいということでございます。

【防衛省(神原)】 「4 その他」の一番目の認定手続とも関連してくると思うのですが、けれども。

【阪田座長代理】 今の内山先生のお話なんですけれども、これは亡くなることが多いので、なかなか生きていたらという仮定そのものがちょっと成り立たないのかもしれないですけれども、自損事故みたいなのはおそらく問題はないんだと思うんですが、相手を傷つけるということがあった場合には、当然懲戒処分の対象にはなるということですよ。場合によっては懲戒免職になることもあるということとは前提としていいわけですね。

【防衛省（神原）】 はい。

【阪田座長代理】 ですから、死亡者について、もし生きていれば懲戒免職相当というのはあり得るということによろしいですね。

【防衛省（川上）】 ええ。

【塩野座長】 今のご趣旨は認定手続が難しいのでということが1つ入っているわけですね。

【防衛省（神原）】 はい。今お話に出ました懲戒につきましても、もしも生きておりますと裁判で争う道も最終的にないわけではないと思うんですけども、被疑者死亡という形になったときにどのような形で確定し、また、あえて言いますと納得が得られる形になるのかとか。

【内山委員】 死亡に限らず、例えば重度の障害を負ってしまうとか、そういうケースも、当然可能性としてはある。

【防衛省（神原）】 もちろんございます。ただ、本人が生きている限りは司法手続というものはやはりとることが可能でございますので、最終的にはそこで確定するという現行法の枠組みの中で対応はできると思います。

【阪田座長代理】 でも禁錮以上の刑、即懲戒免職ということではないのですから、別に禁錮以上の刑でなくても懲戒免職処分を受けている人はいっぱいいるわけですから……。

【防衛省（神原）】 おっしゃるとおりです。

【阪田座長代理】 それは全く別の手続として、防衛省で、現職であればなされるはずのものなんです。ですから裁判ができないからというのとはちょっと次元が違う。

【防衛省（神原）】 私が申し上げたのは刑事手続としてのものもございますし、また懲戒処分自体についても争う道もあるという趣旨でございます。

【阪田座長代理】 それはそういうことですね。

【塩野座長】 これは業務上過失を問題にしておられるわけですね。だから、自衛隊の場合には特にそういうケースが多いということ。

【防衛省（神原）】 自衛隊に限らず多分に危険を伴う職務、あるいは、航空機等におきまして、一般の輸送と違いまして危険があっても行わなければならないという場合です。もちろん事実認定の問題に還元されるものも多いとは思いますが。

【塩野座長】 そうですか。どこか自衛隊関係の法律に特則でも置いてほしいというご要求かと思ひまして。

【防衛省（川上）】　　そういうことではなくて。

【塩野座長】　　そうではなくて一般論として。

【防衛省（神原）】　　はい、一般論としてでございます。

【塩野座長】　　わかりました。

【山本委員】　　最後に退職者管理の方法ということ挙げられているのですが、先ほど公務労協の方から、人事院が認定をして処分をするというような提案があったんですけども、ここで言われているのは、例えばそういうことが考えられるのではないかという、そういう趣旨まで含むのでしょうか。

【防衛省（神原）】　　正直申しまして、私どもまだ具体的な方法までは思い至っておりませんが、いわゆる役所側のほうで対応するのと、また個々の省庁と別のところで対応するのと、多分幾つかの方法があるんだろうと思います。

【塩野座長】　　一遍公務員になったら一生涯つきまといわれるという、そういう世界がいかにどうかという。そこまでお考えになっていないんだろうと思いますが、そういう問題もあるので、逆の方向で議論をしてお出しになったのかというふうにも思いますが、これはご趣旨をもうちょっと言っていただいたほうがよろしいかもしれませんね。人事管理の方法ということで、今山本委員からご質問がありましたけれども、どういうことを、お考えなのかどうかですね。

【防衛省（神原）】　　具体的な方法が念頭にあるというより、むしろ死亡職員に対する支給ということを考えていった際に、実務的にいろいろ出てくる論点を最後のところでちょっとご紹介させていただいたというようにとどまります。

まだ私どもとして、一定の方向性を持っておるということではございません。

【防衛省（川上）】　　我々としてこれについて要望があるということではございませんで、ただ、やはり自衛隊員全部で27万人おまして、毎年1万人ほど採用して1万人ほど退職するというシステムになっております。

特に、若年の隊員でございますと、2年または3年の任期ですぐ退職してしまうと。そういう方をずっと退職後も追いかけるというのは非常に我々としても難しいなと思っておりますが、その辺何か方策も考えなければと、中で議論しているというところでございます。

【塩野座長】　　わかりました。

【角委員】　　3の（2）に関連して、確認ということだと思っておりますけれども、このご

要望は、いわゆるこういう危険な職務に従事している隊員については過失による事故で禁錮以上の刑に相当する場合でも、亡くなっていた場合には退職手当の支給制限については考えてほしいけれども、ほかの禁錮以上の刑に相当する場合でも、まさに取調中に自殺されてしまったとか、そういうような場合はこの要望事項には入っていないと理解してよろしいのでしょうか。

例えば、汚職とかいろいろございますけれども、そういうのはこの要望事項には入っていないというふうに……。

【防衛省（神原）】 ここではそこまでカバーしているつもりはございません。ただ、本当にこちらの危険を伴う場合につきましても、過失ということで一律の対応になるのか、国家賠償の要件との関係もございましょうけれども、また一定の線を引いていくのが妥当なのか、まだそこまで私どもも考えが至っておりませんが、悩みどころという形でちょっとご紹介させていただきました。

【阪田座長代理】 すみません。これは事務局に聞いたほうがいいのかもしれないですけども、返納命令といえますか、返納させるときは源泉徴収税額を引いた部分、要するに手取りの部分だけを返してもらうということなんですか。普通給与の場合はそこはあまり問題にならないんですけども。

【中島参事官】 税のところも還付した上で、支払った額がちゃんと戻るように……。

【阪田座長代理】 なぜそんなことを聞いているかという、委員の先生方も少し理解をしておいてほしいんですけども、退職手当というのは分離課税なんです。防衛省の前事務次官の場合、報道されているような、仮に7,000万ということであったとしても2割ですか、源泉分離課税で終わってしまっているものですから、これを自主返納するというと、限度はありますけれども所得控除を受けられるわけなんです。

【塩野座長】 そうですね、寄附だと。

【阪田座長代理】 ですから、結局仮に7,000万もらって、よくわからないんですけども、手取りが6,000万円であったと。6,000万円寄付をするとすると、たしか控除の限度額はあったと思うんですけども、所得の、本来彼がその年度にもらっていた給与から相当部分が所得控除されて、実質の手取り返納額みたいなのが減るところは、返納命令によって返納させるという場合と差が出るんだというようなところ。

とても技術的なところなんですけれども、後で制度をつくるときにちょっと考えるといいですよ。

【中島参事官】 技術的には、現行の返納制度である意味流れができております。仮に2,000万円退職手当を払って、100万円が国税、50万円が地方税だった場合、1,850万が職員にいくと。そういう場合、返してもらったときも職員から1,850万円を返してもらって、別途税務署から100万円、市町村から50万円戻してもらおうと。

【阪田座長代理】 なるほど。だから、やはり自主返納すると話がとてもややこしいですね。ということですね。

【中島参事官】 ややこしくなります。

【塩野座長】 民法の一般理論で何かなるかなというふうにも思ったけれども、そうはいかないですかね。

これはあまり今まで考えていなかった論点ですか。

【中島参事官】 実は、某所からご相談ありまして、我々のほうでもいろいろ考え方があるなと思っておりましたけれども、現時点において、一応全部または一部を返額することができるという規定があるんですけども、つまり、ちょっとテクニカルですけども、現行の政令では失業者のための退職手当だけは減額になっていますけれども、それ以外の減額規定がないものですから、場合によっては政令で、仮に何らかの形で明確に、寄付があった場合にその部分が減額できるような規定を設ける必要があるかどうかというのは検討しているところでございます。

【塩野座長】 それは政令を改正しない限りはこういう問題が残るというわけですね。

【中島参事官】 あります。ただ、その部分も今の段階でどうするという結論が出ていくわけではございません。問題意識は持っております。

【塩野座長】 だから返納していないんですかね。

【阪田座長代理】 そうだと思います。

【防衛省（神原）】 正直申しまして、はっきりそのところはわかりません。ただ、相談がありました際には、制度として担当部局は現行の退職手当と寄付の問題点と申しましようか、こうなりますということをご説明はしております。

【森戸委員】 これは防衛省の方にはなくて事務局になってしまうかもしれないんですけども、自主返納は、そもそも受け取らなくてはいけないんですか、されたものを。

【中島参事官】 受け取らなければいけないかと聞かれると、いけないということは別にはないと思うんですけども、ただ、これも事実上の話からいくと、例えば国会なり、あるいは各議論の中で、世論なんかも含めて自主返納させるべきだというのに対しては、

この間の厚生労働省の前九州厚生局長の場合もありますけれども、自主返納をむしろ懲罰するようなことは行っているというのは事実です。

【森戸委員】 受け取らないわけにはいかないという感じなんですか。

【中島参事官】 例えば防衛省の今回の件で言いますと、国会の中でむしろ質問者のほうから自主返納しないのかというふうに問うていたようなのがありますけれども、ただ、今回のようにもう起訴されておりますと、現実問題として将来的に返納命令を打てる可能性もあり、自主返納した場合の問題点というのは、まさにおっしゃるようなにあるということかと思えます。

【森戸委員】 あとついでに、これはお2人に伺ってもいいのかもしれませんが、実際に自主返納することが刑事手続の中で、情状面でプラスに働くというようなこともあるのでしょうか。

【防衛省(神原)】 それは私どもから申し上げるのはいかがかと思いますが、一般にはきつと情状面での考慮要素になるのかなという気はいたしますし、また、受け取った側からしますと、そういう点や何かも含めて返すという意思がないわけではないケースのほうが多いのではないかなと思います。

【塩野座長】 先ほどの寄附の話ですけれども、寄付ですから民法上、受け取らなくてもいいわけですね。

【中島参事官】 ただ実際には、寄附をいただいてから、こちらが返納命令を打つのは、禁錮以上の刑が確定した段階ですので、その間に、政令なり何なり、場合によっては手当てをすれば間に合うと言え間に合うかなとは思っております。

【塩野座長】 ほかに何か。よろしゅうございますか。

それでは、どうもありがとうございました。

きょうのヒアリング予定は以上で終了いたしました。そこで、今後の検討会の運営についてのご相談ということでございます。次回は山本委員からドイツにおける関連制度のご紹介をいただくということで、これは予定してよろしゅうございますね。

【山本委員】 はい。

【塩野座長】 それから、前回の会合で提案させていただきました、新潟大学法科大学院の下井教授にフランスにおける関連制度の資料の提供をお願いしておりましたところ、それに応じていただけるということでございます。ただ、ご本人による口頭説明ではなくて、事務局からその文書に基づいて説明を行うということを予定しております。

これをもちまして、退職金実務の実態とか関連制度、諸外国も含め、大体は網羅されるというふうに思います。今日出てまいりました、旧日経連の参考規程については、ぜひ追加してください。かなりこういうことを扱っているのではないかと思いますので。

しかし、まだ漏れているところもございますので、適宜今後も補充していきたいというふうに思いますし、それから、ヒアリングや調査をもう少ししたいということをお気づきの方は、どうぞお申し出いただければというふうに思います。

何かこの際、この辺のこと、あるいはこういう人を聞いたほうがいいのではないかとというご提案がございますでしょうか。あるいは、事務局のほうで実はこんなのが漏れていたというようなところはないですか。

【中島参事官】 先ほどありました経団連も含めて、実はいろいろ当たっている中で、向こうが関心を示して来ていただいたというのは、今回で一通りもう来ていただきまして、実は幾つかそれ以外にも、当たりながらも来られていないというか、向こうのほうでなかなか対応できないというようなところもございましたけれども、もしきょうほかであれば、次回2月13日まで、しばらく間がありますので、事務局から接触したいと考えております。

【塩野座長】 きょうではなくても結構でございますから、適宜。これはここでお諮りする時間的余裕がなければ、私と代理の判断でヒアリング対象を決めていきたいと思っておりますので、よろしゅうございますか。

それから、今回は、フランス、ドイツの関連制度について概観した後、これまでの検討会での議論を踏まえまして、今後検討していくべき論点について意見交換を行いたいというふうに思っております。慎重に検討するというところでございますし、また私もそういうふうに考えておりますけれども、そろそろ論点整理に入りたいと思っております。

そのために、もしご了承を得られれば、私と代理とで、もちろん事務局にも参加してもらいますけれども、今まで出てきた論点について整理をして、議論の材料としてお出ししたいというふうにも考えておりますが、よろしゅうございますでしょうか。

その場合には、今まであまり出てこなかった論点もこの際やはり議論しておくべきではないかということにつけ加えることがあろうかと思います。前回もちょっと私からも申し上げたところなんですけれども、行政法的に言うと、何で返納させる、理屈は何か。返納させるのはいいんですけれども、理屈が制裁というふうになるのか、それから不当利得という形で持ってくるのか、それとも前回森戸委員がおっしゃったように、むしろもともと

契約なんだからというような話、それとも法律で決めるんだからというようなことになるのか、そういった点についても、場合によっては、退職手当の性格と結合させる形で論点として議論したほうがいいのではないかというふうにも思っております。

そういったことで、ご自分の守備範囲から、ここはやはり論点だというふうに思った場合には、どうぞお出しただいて結構でございますし、また、次回の会議の前の資料として、もしそういう点があれば、どうぞ事務局のほうに、今まであまり議論されていなかったけれども、この論点はやはり取り上げるべきではないかというご要望があれば、次回までも結構でございますのでおっしゃっていただきたいと思っておりますし、また、次回以降もいつでも論点を拡大していただいて結構だというふうに思います。

そういうことで、大体これでよろしゅうございますけれども、次回のご案内をしていただけますか。

【中島参事官】 次回の日程ですけれども、2月13日水曜日、会場のほうはまだ確定しておりませんので、確定し次第、またご連絡いたしたいと思っております。

【塩野座長】 それではもう論点に入りますので、ご出席をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。