

国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会（第九回）

議 事 要 旨

1. 日時：平成 20 年 3 月 31 日（月）、13：30～15：30
2. 場所：総務省 10 階 1002 会議室
3. 出席者：（委員）塩野宏（座長）、内山英世、角紀代恵、阪田雅裕、森戸英幸、
柳瀬康治、山本隆司（敬称略、五十音順）
（総務省）藤井人事・恩給局長、阪本人事・恩給局次長、田家総務課長、
中島参事官

4. 議事次第

- (1) 開会
- (2) 人事院ヒアリング
- (3) 支給制限・返納の手続き（その 2）
- (4) 閉会

5. 議事概要

(1) 人事院からのヒアリング

人事院職員福祉局苧谷生涯設計課長、西審査課長、公平審査局吉住調整課長、国家公務員倫理審査会事務局遠山首席参事官から、資料に沿って説明がなされた後、質疑応答が行われた。

- ・ 不利益処分の審査請求について、請求の内容は、18 年度では、総数 106 件あり、内訳は、懲戒処分 29 件、分限処分 57 件、その他 19 件で、郵政公社の人事評価に関するものが多かった。
- ・ 行政法の一般原則的な考え方からは、地位が剥奪される懲戒免職のような重い処分については手厚い聴聞手続が必要で、金銭で解決する処分については文書閲覧のような権利でよいという整理になる。懲戒処分には迅速性が必要で、退職手当の支給制限には慎重な手続が必要という主張は、行政法の一般的な整理とは異なるように思う。
- ・ 実務上、秩序の回復のために懲戒処分には迅速性が要求される。しかし、懲戒免職のような処分については、慎重に行っている。退職手当の返納は、額が大きく、慎重に行っても他に与える影響がないことから、行政法の原則である迅速性とは違い、慎重に行う必要があると考える。
- ・ 慎重に行うとは言っても、一般的には、審査請求があっても処分の効力は止まらないのではないかと。
- ・ 事実関係の把握に時間がかかる場合は、官房付にするなどして処分を保留して対応している。その間に証拠調べや本人からの事情聴取を実施し、事実関係の把握を行っている。
- ・ 国家公務員倫理法に基づく調査は、原則、各任命権者で行っている。時間がかかるような場合は、任命権者から中間報告を受け、国家公務員倫理審査会も調査を行うこともあり、そのような共同調査は過去に 4 件あった。審査会事務局も人員に限りがあり、調査にはかなりの労力を要する。
- ・ 不利益処分の審査を行う公平委員会は、基本的には、審査請求者や処分権者から証拠を提出されるが、まれに職権調査を行うことがある。
- ・ 資料 1－1 の 6 は、遺族の返納を認めることを前提としているのではなく、仮に行う場合には慎重に行うべきであるという意味である。
- ・ 民間の労働法的な観点からは、遺族に対する退職金の支給制限は、就業規則事

項ではなく労使交渉の対象となる勤務条件とはならないとの指摘もある。

- ・ 退職金を企業年金で受け取ることもあるが、年金における遺族への支給などは、労働協約で定めており、労使交渉の対象ともなる。法制局の判断では遺族への支給も交渉の要素になるとしている。
- ・ 民間において、死亡した場合に、遺族に対して退職金を支払わないとした実例はあるか。

(2) 支給制限・返納の手続きについて

事務局から、関係資料の説明がなされた後、議論が行われた。主なコメントは以下のとおり。

- ・ 本人が生きていて返納させる場合と本人が死亡して遺族から返納を求める場合とは異なるモデルを採用することもありうるのではないか。
- ・ 人事院の公平審査や倫理審査会においては、懲戒処分の実事確認や、非違行為に対する調査は各省任命権者が主体となって行っていて、第三者機関としての人事院や倫理審査会が自ら調査を行うことはあまりなく、公正取引委員会のように自ら調査を行う仕組みとは異なる。新しく作る退職手当の制度において、第三者機関が自ら調査する制度とするのかどうか検討する必要がある。
- ・ 処分の適正化、被処分者への侵害度を考慮した場合、通常懲戒処分の手続よりも慎重な手続が必要なことから、諮問機関型となるのではないか。ただし、一部支給制限など比較的侵害度の小さい処分などについては、懲戒処分のような直接処分型でも可能という考え方もあり、そのような場合は、諮問機関型と直接処分型との複合型の制度設計もありうる。
- ・ 直接処分型においても不服申し立てという救済手段は用意されており、行政コストの観点から新たな機関を必要としないという利点もある。また、在職中の非違行為については、第三者機関が調査を行うよりも、行為について把握している当該省庁が主体的に調査に関わり、処分について第三者機関に原案を報告して承認を得る、という形もあるのではないか。
- ・ 第三者機関に処分の承認を得るという設計は、直接処分型というよりも諮問機関型に近い。実際に調査力のある機関は、公正取引委員会や海難審判庁など、大がかりな組織である。諮問機関型でも、一般的には、処分庁が調査や資料の提出を行うことになるのではないか。
- ・ 現実的には第三者機関が調査から処分まで主体的に行うことは難しい。しかし、各省だけに任せると、現職の行った非違行為や、マスコミで取り上げられた事柄については、秩序維持のためにきちんとした調査を行うが、退職後は組織の人間でなくなるから、調査を行うインセンティブが落ちて、第三者機関の働きかけがないと調査が進まないのではないか。
- ・ 第三者機関の関わり方については、任命権者による懲戒処分を受け、退職手当の支給制限については第三者機関がゼロから処分するというものと、任命権者から退職手当の支給制限の処分原案を受けて判断するというものとがある。現実的には、第三者機関がゼロから処分することまでは難しいので、処分権者が原案を作成して諮問するという形になるのではないか。
- ・ 一部支給制限のような軽い処分の場合は、第三者機関の関与をゆるいものとし、全額不支給のような重い処分の場合は、第三者機関の関与を強め、処分内容を見直すことも有り得るのではないか。

- ・ 第三者機関が、両当事者に証拠を出させるという方法をとることはできる。裁決機関型、直接処分型の典型的なものは難しいが、諮問機関型のバリエーションの中で考えたい。
- ・ 第三者機関を各省ごとに置くのか、各省共通のものとするかについては、各省共通のものとするのがよいのではないか。第三者機関には、各省の処分の是非の判断と各省に対し調査を命ずる権能を与える必要があるのではないか。
- ・ どのような考慮要素で減額するか、という部分の主導権を主務大臣ではなく、第三者機関に与えることによって、全体の相場観を形成することができる。
- ・ 基本的には諮問機関型ではないかと思う。国民の目線から見たときに、第三者機関があることは必要である。
- ・ 懲戒免職処分相当事由というのは各省でないと把握できない部分がある。また処分に関する量刑についての蓄積があるという事実を尊重すれば、返納事由の拡大、というもともとの議論からは直接処分型でもいいのかもしれない。
- ・ 一部不支給の取扱いは、法律では要件を一義的に書ききれないことや、支給の幅が一定ではないため、ある程度の裁量が必要となることから、行政処分として扱うことが適当と思われる。
- ・ 細部の設計についてはまだ議論する部分があるが、基本的には諮問機関型が望ましいという方向でまとまったと思う。ただし、直接処分型でもいいのではないかという意見があったことについても配慮したい。
- ・ 今回で検討項目、論点に関する議論を一通り終えたこととし、次回から中間取りまとめの作業に入ることとする。

(3) その他

今回は、平成20年4月10日（木）に開催することとなった。

以上

なお、以上の内容は、総務省人事・恩給局の責任において作成した速報版であり、事後修正の可能性がある。