

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10回）

2008年4月10日（木）

【塩野座長】 本日の予定でございますけれども、今日は第10回の会合ですが、パブリックコメントに付すこととなる「中間とりまとめ（案）」について議論をしていただきたいと思います。

その前に、前回行いました支給制限・返納制度の手続の在り方に関する議論の整理をしたいと思います。

まず、資料1の検討項目・論点表の該当部分について事務局から説明をしてもらいます。

【中島参事官】 お手元の資料1、19ページからが「支給制限・返納の手続」でございます。前回、ここについてご議論いただきました。具体的に、今回つけ加えた部分は20ページ以降の下線部のところでございます。第三者機関の必要性、さらに、そういった機関が諮問機関型なのか、裁決機関型なのか。20ページでは、調査をどのように行うのか。21ページに行きますと、処分についてどこがまず処分内容をつくるのかといった話もいただきました。さらに、21ページの下の方では、諮問機関型と直接処分型との複合型というようなお話も出ました。22ページでは、むしろ直接処分型でいいのではないかといったご意見もございました。そういったものについて前回の議論ということでつけ加えております。

24ページに行きますと、一部不支給について、今後は行政処分として扱うことになるのではないかといったご意見もございました。

25ページ、【まとめ】でございます。いろいろ意見がありましたが、「【まとめ】、返納事由を懲戒免職に相当する在職中の非違行為に拡大する場合、遺族への支給制限や相続人からの返納を行う場合には、基本的には、手続きの適正性を確保する観点から、各省共通の第三者機関を設けることが適当と考えられる。

一方、現職の公務員に対する一部支給制限制度を創設する場合には、各省各庁において懲戒処分と同時に判断することも合理的であると考えられる。この種の場合には、支給制限・返納の内容に応じて、直接処分型と諮問機関型の複合的な制度を構築することが考えられる。

これについては、各省各庁の長等が自己の責任において、一貫して手続を進める直接処

分型を採用すべきであるという意見もあった。」というところでございます。

以上でございます。

【塩野座長】 以上、前回の取りまとめをさせていただきました。よろしいでしょうか。

それでは、お認めいただいたことにしたいと思います。

資料2、「中間とりまとめ（案）」についての議論に入りたいと思います。この案は、本日はまだ議論の過程ということで、次回以降、取りまとめられた段階で、議論の過程も含めて公表することにしたいと思っております。

この案は、前回ご了解いただきましたとおり、私と阪田代理、森戸委員と山本委員とで別途集まりまして、これまでの議論を踏まえた上で、さらに議論を行いまして、パブリックコメントに付すことを念頭に、事務局に整理をしてもらいました。

なお、その間、他の委員の先生方にも個別にご説明を願って、いろいろご意見をいただいたと聞いております。それらについては、もう既に、このまとめの中で反映している部分もございますし、また、今日、改めてご意見を伺うという段取りになっておりますけれども、いろいろご協力いただきましてありがとうございます。

早速、事務局から全体の構成と、少し長くなるかもしれませんが、全体を通して読み上げてもらうということにしたいと思います。

まず、全体の構成について説明をお願いします。

【中島参事官】 資料2でございます。お手元の資料2、目次をごらんいただきますと、今までの論点表に沿った形で議論を組み立てております。

ただ、1つ追加しておりますのは、2の現行制度の問題点というところで、今回の議論にいたしております問題の所在について明確にしております。そこが論点表からの追加部分でございます。

さらに、目次の一番下に資料編をつけてございます。皆様にお配りしている別冊・資料編ということで、今までたくさんの資料を出してまいりましたが、その中でもパブリックコメントをするに当たって関係者が手元にあると便利だろうと思われるものについて抜粋して、取りまとめたものでございます。

また、2ページ目以下、今までの議論を基本的に組み立てたと。

下のほうにいろいろと脚注がございますが、こういった部分は、上の本文を読んでいく上でいろいろと参照すべき資料があれば、下のほうにつけることにしております。

なお、本文の中で、ところどころ下のほうに※印がございますけれども、それは、中間

とりまとめからは、最終的には落とすつもりですが、今回、また次回の議論のときに事務局として少しご議論いただければと思うような事項については、※印としてつけております。

なお、本文は四角のほうに、そこだけ読めばわかるような要約。その下に解説をつけているという構成でございます。

【塩野座長】 全体の構成はいかがでございましょうか。

議論しておりますときに現行制度の問題点が明確に出て、それを受けて法律的な説明、あるいは具体的な制度設計をするほうが国民に対するパブコメとしては適切ではないかということで、改めて問題点をつけさせていただいたということでございます。

個別の論点に入ります前に、大体こういうことでパブコメにするということによろしくございますでしょうか。

それでは、個別の論点を議論するときに、また柱立て等をこういうふうにしたほうがいいのではないかというご議論があれば、また承ることにいたしまして、それでは、全体を通して読み上げていただくことにしたいと思います。

【中島参事官】 では、2ページから、脚注等は飛ばしまして、本文について読み上げさせていただきます。

はじめに。

最近の公務員による不祥事件の発生を踏まえ、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成19年10月30日閣議決定）において、行政及び公務員に対する国民の信頼の回復を図るため、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総務省において制度の在り方に関する検討会を開催し、平成20年の春までを目途に結論を得ることとされた。

これに基づき、総務大臣が主催する「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」の初会合を平成19年11月28日に開催し、これまで〇〇回にわたる会合を重ねてきた。その間、各省庁や地方公共団体、民間企業における退職手当、退職金実務に関するヒアリングや、懲戒制度などの関連制度に関するヒアリングを行いつつ、新たな支給制限・返納制度の構築に向けた検討項目・論点の整理を行い、それらについての検討を一通り終えたところである。

「中間とりまとめ」は、その結果について中間的に取りまとめるものであり、これを公表することにより広く各層から意見等を募ることを目的としている。

「中間とりまとめ」の構成は以下のとおりである。

まず、「1. 検討の視点・範囲」では、昨今の公務員不祥事案を踏まえ、本検討会での検討範囲を明らかにするとともに、検討を行う際の視点を示した。

そして、「2. 現行制度の問題点」においては、現行の退職手当の支給制限・返納制度を分析し、今般の検討に当たっての具体的な問題点の指摘を行った。

これを踏まえ、「3. 支給制限・返納の考え方」において、退職手当の性格にも配慮しつつ、支給制限・返納の制度を法的にどのように説明することができるのか整理した。

そして、「4. 支給制限・返納制度の内容」では、新たな制度において、退職後に懲戒免職に値する行為が発覚した場合に返納させるかどうか、非違行為を行った職員・元職員が死亡した場合にその遺族や相続人を支給制限・返納の対象とするかどうか、全額ではなく一部についての支給制限・返納を可能とするかどうか等についての検討経緯を記述するとともに、現段階で一定の方向性を得た事項については提言として提示し、今後の検討を待つ事項については選択肢の形で示した。

最後に、新たな支給制限・返納を行うに際して必要な事実認定の主体や手続きの在り方については、「5. 支給制限・返納の手続」において提言を行った。

今後、本検討会においては、「中間とりまとめ」に対して寄せられた意見等を踏まえた検討を行い、上述の閣議決定を踏まえ、できるだけ速やかに結論を得るべく作業を進める予定である。

1. 検討の視点・範囲

本検討会においては、公務に対する国民の信頼を早急に回復するため、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焦点を当てた検討を行った。具体的には、民間の実態や諸外国の例も参考にしながら、国民の目線に立ちつつ、民間準拠と公務の特殊性との均衡をとるとともに、職員の権利保護にも留意した制度の構築に向けた議論を行うこととした。

①昨今、退職直後に懲戒免職に値するとみられる在職中の非違行為が発覚したり、死亡により退職した公務員が在職中に懲戒免職や禁錮以上の刑に値する非違行為を行っていたとみられる事件が発生したりしている。これらの事案について、現行の国家公務員退職手当制度上は支給済みの退職手当の返納を命じることや、退職手当の支給をしないといった対応を行うことができない。このため、国民の視点に立った早急な対応が求められている。

②一方、民間においては退職金と年金とを一体化する動きがあり、公務員制度改革においても官民の人材交流や能力実績に応じた処遇の観点から退職手当制度の在り方について議論が行われている。

③本検討会は、こうした状況の中で、公務に対する国民の信頼を回復するため、喫緊の課題である不祥事を起こした職員に対する退職手当の支給制限・返納制度の在り方に焦点を当てた検討を行ってきた。具体的には、民間の実態や諸外国の関連制度を参考としながら、国民の目線に立ちつつ、民間準拠と公務の特殊性との均衡がとれた制度の構築に向けて検討を行った。検討に際しては、退職手当が現実に果たしている機能や職員の権利保護にも留意し、また、懲戒制度などの関連制度との均衡についても考慮した。

④「2. 現行制度の問題点」においては、現行の支給制限・返納制度の問題点について具体的に分析する。

2. 現行制度の問題点

現行の退職手当の支給制限・返納制度では、在職中に懲戒免職に値する非違行為があっても職員が通常の退職をしてしまった場合は、禁錮以上の刑に処せられない限り退職手当の返納をさせられないという、制度上の不均衡が生じている。また、非違行為があつたにもかかわらず、懲戒免職処分又は判決の確定前に当該職員又は元職員が死亡した場合には、支給制限も返納命令もできないという問題がある。

以上の現行制度の抱える問題は、検討の視点（前出1）からみると、速やかに是正をすることが必要であると考えられる。

さらに、一律に全額を支給制限・返納の対象としていることについても検討の余地がある。

①現行の退職手当の支給制限制度では、懲戒免職処分を受けた者や禁錮以上の刑が確定して失職した者には、退職手当の全額を支給しない。また、非違行為を行った職員が通常の退職をした場合、退職後であっても在職中の非違行為によって禁錮以上の刑に処せられたときには全額を返納させる制度が設けられている。

②しかし、一般に懲戒免職処分は、禁錮以上の刑に処せられる非違行為よりも広い範囲の非違行為を対象としているために、退職後に懲戒免職処分に値する非違行為が発覚しても禁錮以上の刑に処せられないかぎり、退職手当を返納させることができず、在職中に非違行為が発覚した場合との不均衡が生じている。

③また、懲戒免職処分又は禁錮以上の刑の確定判決が支給制限及び返納の要件となっているために、非違行為がなされたにもかかわらず、懲戒免職処分又は確定判決に先立って当該職員又は元職員が死亡した場合には、支給制限ができず、返納もさせられない。

④さらに、現行の支給制限・返納制度は、一律に全額を支給制限し、返納させているが、民間の実務や判例では、必ずしも一律に全額支給か不支給という極端な扱いはしていない。退職手当の性格（後出3.（1）参照）にもかんがみて、制度の多様化を図ることも検討に値する。

⑤「3. 支給制限・返納の考え方」においては、上述の問題提起を踏まえた新たな支給制限・返納の法的根拠づけについて整理した。

3. 支給制限・返納の考え方

（1）退職手当の性格

退職手当には、勤続報償、生活保障、賃金の後払いといった性格が混在していることを念頭に、支給制限・返納制度の見直しにあたっては、生活保障としての性格や、退職後の新生活のための「生活転換資金」といった機能にも着目することとした。

①国家公務員の退職手当の基本的な性格については、従来、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であるが、基本的には、職員が長期間勤続して退職する場合の勤続報償としての要素が強いものとして制度設計がされてきた。

②今般、退職後の元職員から支給済みの退職手当を返納させることや、非違行為の後、死亡により退職した職員への支給を制限することの是非について議論を行うに際しては、元職員やその遺族に対する生活保障としての性格にどの程度配慮すべきかが問題となる。また、退職手当が退職後の新生活のための生活転換資金として使われていると考えられる点にも着目して検討を行った。

③次項においては、こうした退職手当の性格にも配慮しつつ、支給制限・返納制度を拡大する場合の法的な説明根拠について整理した。

（2）支給制限・返納の法的な根拠

支給制限・返納については、以下の根拠を挙げることができる。

ア. 退職手当の支給制限・返納制度が退職手当の全額を支給制限・返納の対象としてい

ることについては、公務員集団の規律に違反し、公務に対する国民の信頼を損ねたことを非難して行う公務員法制上の制裁であると解することで説明が可能である。恩給制度から始まる歴史的経緯に照らすと、この整理に整合性があると考えられる。しかし、この説明では、遺族への支給制限や相続人からの返納の制度を設ける場合、元職員に対する非難という説明はできないため、これについては別の根拠を考える必要がある（イ．参照）。

イ．退職手当は勤続報償としての要素が強いものと理解し、公務に対する国民の信頼を著しく損ねた場合には、過去の功績が没却されたと評価することにより退職手当を受ける権利が発生しないと考えることが可能であろう（ただし、本文⑤参照）。

ウ．公務員集団の規律違反に対する公務員法制上の制裁の考え方及び過去の功績の没却による不当利得の考え方には、それぞれ限界があるが、双方を含むものとして制度設計をすることは、法的にみて可能と考える。

①現行の退職手当の支給制限・返納制度が退職手当の全額を支給制限・返納の対象としていることについては、公務員としての身分を有しているときに公務員集団の規律に違反し、公務に対する国民の信頼を損ねたことを非難して行う公務員法制上の制裁であると解することが可能である。このように整理すれば、退職手当と同様に公務員の退職に伴う給付であった恩給の受給権が、刑罰における附加刑としての公権剥奪により失われるとされてきたという歴史的経緯に照らして整合性が保たれる。

②懲戒免職処分に値する非違行為をした職員が通常退職をし、退職後に禁錮以上の刑に処せられることがなかった場合にも退職手当を返納させられるようにするとすれば、その場合の返納の法的な根拠は、現行制度において在職中の行為について禁錮以上の刑が確定して返納させる場合と同じく公務員集団の規律違反に対する公務員法制上の制裁であると考えることができる。

③しかし、非違行為を行った本人が死亡している場合、人格に対する非難として行うとは理解し得ないため、退職手当の遺族への支給制限や相続人からの返納の制度を設けることは、論理的にあり得ない。

④一方、退職手当の性格をみると、退職手当は職員が長期間勤続して退職する場合の勤続報償としての要素が強いものと理解（前出3．（1）参照）されており、この理解に立てば、公務員集団の規律に違反し、公務に対する国民の信頼を著しく損ねた場合には、当該職員については、公務における過去の功績が没却されて、報償を与えるに値せず、退職手当を受ける権利がそもそも発生しないと考えることが可能であろう。このように理解すれ

ば、不祥事を起こして過去の功績が全て没却される者の遺族については、職員本人と同様に退職手当を受ける権利は発生しないと考えることができるであろう。また、相続人からの返納については、相続人が得た退職手当には法律上の原因が無い、ないしは、当該元職員からそもそも返納させられるべき退職手当が相続されたと考えられることから、その相続した退職手当は法律上の原因無くして得られた不当利得であって返還されなければならないとすることも考えられないわけではない。

⑤しかしながら、3.(1)で述べたように退職手当には勤続報償という性格以外にも、職員やその遺族の退職後の生活の保障、退職後の新生活への転換のための資金という性格、すなわち賃金の後払いともいうべき要素があることは否定できない。したがって、退職手当の支給制限・返納制度を以上のように功績の没却と不当利得の返還という考え方だけで理解し、懲戒免職処分に値する非違行為があった以上、いつでも誰に対しても一律に退職手当の全額を支給制限し、又は返納をさせるべきであるとすることは無理がある(4.(3)、(4)参照)

⑥以上のように、退職手当の支給制限・返納の法的根拠を公務員集団の規律違反に対する公務員法制上の制裁の考え方及び過去の功績の没却による不当利得とする考え方には、それぞれ限界があるが、基本的には、双方を含むものとして制度設計をすることは、法的にみて可能と考える。

⑦なお、公務員集団の規律違反に対する公務員法制上の制裁とする考え方については、遺族への支給制限・相続人からの返納は、元職員という人に対する非難だけではなく、非違行為を理由とする、元職員あるいは遺族や相続人の退職手当を受け取る地位・権利に対する処分として構成することも可能という意見があった。

⑧こうした法的な整理を踏まえての、新たな支給制限・返納制度の具体的な在り方については、「4. 支給制限・返納制度の内容」に整理した。

【津村補佐】 4. 支給制限・返納制度の内容

(1) 返納事由の拡大とその範囲

非違行為の発覚時点の相違により退職手当の取扱いが不均衡であることを是正するために、在職中の行為について禁錮以上の刑が確定した場合に限定されている返納事由を懲戒免職に値する在職中の非違行為が退職後に明らかになった場合にも拡大すべきである。

「懲戒免職に値する非違行為」は、事例の積み重ねを経て具体化されるべきと考えられる。

懲戒免職に値する在職中の非違行為を理由とする返納制度を設ける場合には、後述する

一部返納制度を適用する必要がある場合もあると考えられる。

①現行の退職手当制度においては、支給制限・返納は、禁錮以上の刑の確定又は懲戒免職が前提とされている。退職後であっても、在職中の行為について禁錮以上の刑が確定すれば、支給済みの退職手当を返納させることができる。一方、懲戒免職に値する非違行為が退職後に発覚した場合にも、公務員集団から離脱した元職員に対しては懲戒免職とする処分を行うことができず、退職手当を返納させることができない。

②民間においては、退職金の支給制限・返納を懲戒処分と連動させずに別途判断しているところが多い。一方、就業規則において「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」といった規定を設けて、当該事由が退職金支給後に発覚した場合の不当利得返還請求における根拠としているところがある。また、懲戒解雇に相当する事由が発覚した場合の返還規定を就業規則に設けているところもある。

③国家公務員についても、懲戒免職に値する在職中の非違行為が退職後に明らかになったことを、退職手当の返納事由に加えることとし、非違行為の発覚時点が異なることによる取扱いの不均衡を是正することが適当と考えられる。その際、公務員の身分を有することを前提としている懲戒制度とは異なる、国家公務員退職手当法独自の制度として整備することによる対応が適当であると考えられる。

④退職手当の返納を求める「懲戒免職に値する非違行為」については、あらかじめ網羅的に記述することが困難であるから、「懲戒免職に値する非違行為」という枠組を設定した上で、事例の積み重ねを経て具体化されるべきであると考えられる。

⑤懲戒免職に値する在職中の非違行為を理由とする返納制度を設ける場合には、退職手当が現実に果たしている生活保障、生活転換資金としての機能も踏まえ、また、返納させる時点ではすでに退職手当が費消されている場合が少なくないことに留意し、例えば、退職後の経過年月、退職手当の残存状況、家庭の経済状況等、諸般の事情を考慮して、後述する一部返納制度（４（３）、（４）参照）を適用する必要がある場合もあると考えられる。

（２）返納事由を拡大する場合の範囲（退職後の非違行為）

退職後であっても、守秘義務等、職員であったことにより課される義務に対する違反を退職手当の返納事由とすることにより、その抑止効果は期待できる。しかし、公務員集団から既に離脱した元職員に対して、当該集団の規律を課すことは制度的に難しいこと、退職後の行為を理由とすると不当利得という説明はできないこと、元職員としての義務に対する違反については刑事罰等が設けられていないことも踏まえると、退職後の非違行為に

まで返納事由を拡大することは適当でないと考えられる。

①現行の退職手当制度においては、退職手当は退職までの勤務に対する評価により支給されるものであり、返納事由となる禁錮以上の刑の確定に係る非違行為も、在職中になされたものに限られている。

②一方で、公務員不祥事をなくし、国民の信頼を回復する観点からは、守秘義務違反など、在職中の行為と切り離せない退職後の非違行為については、退職手当の返納事由とすべきではないかとの考え方がある。

③しかし、公務員集団の規律維持を目的とする公務員法制上の制裁を、その集団から離脱した元職員の義務違反に対して加えることは、理論上難しい。また、退職手当を受給する権利は退職によって発生しており、退職後にどのような行為が行われたとしても、退職手当を不当に利得したことにはならない。さらに、職員であったことにより課される義務の違反については、一般の市民社会秩序に関する刑事罰等による制裁で既に担保されていることをもって十分ではないかと考えられる。これらの理由により、退職後の非違行為にまで返納事由を拡大することは適当でない。

(3) 一部支給制限制度の在り方

現行の退職手当制度において、懲戒免職の場合には一律に全額不支給とされるが、その他の懲戒処分の場合には原則として全額支給されていることについては、均衡を失っているのではないかという疑問が無いわけではない。したがって、懲戒免職の場合に非違の程度等に応じた一部支給制限が可能となるような制度を創設すべきである。

一部支給制限制度が創設される場合、それに対応した返納制度を創設することも必要になる。

①不祥事を起こした職員に対する退職手当の支給制限は、現行の退職手当制度においては、懲戒処分と連動した取扱いとなっており、懲戒免職の場合には一律に全額不支給、その他の処分の場合には、原則として全額支給とされている。国家公務員の退職手当の性格が、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する複合的なものだとすると、在職中の功績が没却されたからといって直ちに生活保障や賃金後払いを全くしなくてよいということにはならない。また、勤続報償としての要素が強いものだとしても、公務員集団の規律違反に対する公務員法制上の制裁という考え方に立てば非違の程度に応じて均衡のとれたものとする必要があり、功績の没却という考え方に立っても、本人の功績

の没却の度合いとそれが没却される程度を考慮する必要があると考えられる。

②民間においては、懲戒解雇の場合であっても、一律全額不支給とはせず一部支給する規定を設けているところがあり、裁判事例においても、懲戒解雇により退職金が全額不支給となった事案について、懲戒解雇は認めつつも、退職金は諸般の事情を考慮し、部分的に支給するよう命じたものが少なくない。

③現行の退職手当制度においては、懲戒免職とその他の懲戒処分（停職、減給、戒告）では、退職手当制度上の効果が大きく異なり、均衡を失っているのではないかという疑問が無いわけではない。したがって、懲戒免職処分をする場合であっても、退職手当については非違の程度に応じた一部支給制限が可能となるような制度を創設することが適当である。

④一部支給制限を可能とすると、懲戒免職の場合の退職手当の取扱いが、現行の全額不支給よりも緩和されるのではないかという意見もあり得る。しかし、現在、限界事例について、懲戒免職とした場合には退職手当が一律に全額不支給となり、比例原則の観点から厳しすぎる結果となるおそれがあるとして懲戒免職処分自体を避ける実態があるとも考えられ、一部支給制限制度の導入は、懲戒制度のより適切な運用に資すると評価することができる。

⑤現行の退職手当制度において、懲戒免職以外の懲戒処分を受け3か月以内に退職した場合には、調整額相当部分（勤続年数等により算出される基本額に、在職中の職責に応じた加算される部分（基本額の最大6%程度））の退職手当を支給しないとする制度が存在する。これについては、その理論的根拠が必ずしも明確でないこともあり、新たな一部支給制限制度の創設に伴い、廃止することも検討すべきである。

⑥なお、一部支給制限制度が創設される場合、それに対応する一部返納制度を創設することも必要になる。

（４）一部支給制限制度を創設した場合の基準

一部支給制限を行う際の基準については、懲戒処分の指針と同様に、考慮要素を列挙したものとならざるを得ないと考えられる。ただし、退職手当が現実に果たしている生活保障、生活転換資金としての機能も踏まえ、退職手当独自の考慮要素を加える必要がある。

一部返納を行う際の基準についても一部支給制限制度に準じて設ける必要がある。

①一部支給制限の基準をあらかじめ非違の程度等に応じた算式として定めることは、技

術的に困難であるとともに、個別具体的な事案に即した対応を妨げかねない。したがって、例えば、懲戒処分の方針のように、考慮要素を列挙し、個別具体的な情状酌量の余地を持たせた判断が行えるような基準とすべきではないかと考えられる。具体的な相場観は、個々の事例の積み重ねによって形成されていくことになる。

②基準に盛り込むべき考慮要素としては、非違行為の態様及び結果、故意または過失の度合い、非違行為を行った職員の職責、他の職員及び社会に与える影響、過去の非違行為の有無、日頃の勤務態度、非違行為後の対応等、懲戒処分の方針に示されているものがまず考えられる。このほか、退職手当が現実に果たしている生活保障、生活転換資金としての機能も踏まえ、家庭の経済状況等、退職手当独自の観点から考慮されるべき要素をも含めるべきであると考えられる。

③また、諸外国や民間における事例のように、私生活上の行為と業務上の行為とを分けることが考えられる。ドイツにおいては、職務外の非違行為に関する認定は、職務上の行為の場合よりも慎重に行うべきことが法定されている。これに対しては、私生活上の行為についても、公務員として全体の奉仕者たるにふさわしくあるべしという規律が守られるべきではないか、職務外の非違行為であっても、飲酒運転による交通事故のように厳格な懲戒処分の対象とされているものについては、退職手当の支給制限についても厳しくせざるを得ないのではないかといった考え方もある。

④さらに、現行制度では、懲戒免職の場合のみならず、禁錮以上の刑が確定したことにより失職した場合には、執行猶予や故意・重過失の有無にかかわらず、退職手当は全額不支給となる。実務においては、執行猶予付きの場合の刑事責任は、実刑の場合よりも軽いものとして運用されているという実態を踏まえ、その軽重を考慮した取扱いとすることも可能と考えられる。

⑤なお、一部返納制度についても一部支給制限制度に準じて基準を設ける必要があると考えられる。ただし、当該基準の設定に当たっては、退職後の経過年月、退職手当の残存状況、家庭の経済状況等、諸般の事情を踏まえるべきであると考えられる。

(5) 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度

現行の退職手当制度では、死亡退職の場合には支給制限されず、退職後に本人が死亡した場合に相続人から返納させていないが、懲戒免職等の場合と均衡を欠いているという指摘がある。

死亡退職の場合の支給制限制度は可能としても、退職後に本人が死亡した場合に相続人から返納させることは、執行の観点、退職手当の生活保障としての機能、時の経過などを考慮すると、制度化は困難とする考え方があり。一方、死亡退職の場合の支給制限と相続人からの返納のいずれについても、退職手当が持つ遺族や相続人の生活保障としての機能は共通であるから、死亡退職の場合の支給制限を制度化できるのであれば、相続人からの返納制度も設けることができるという考え方もある。

＊この問題は、なお検討を深めるべき事項として残されているところである。

①現行の退職手当制度では、職員が非違行為を行った後、懲戒免職や禁錮以上の刑が確定する前に死亡により退職した場合には、その遺族に対して退職手当が全額支給される。また、退職手当支給後に在職中の非違行為が発覚した元職員が死亡した場合にも、遺族に対して支給された退職手当の返納を命じることはできない（退職手当は相続財産の一部をなす）。これらのことが懲戒免職の場合や禁錮以上の刑が確定した場合との均衡を欠いているという指摘がある。なお、東京都は、昨年10月、死亡により退職した場合の遺族への支給制限を条例化した。

②この問題については、遺族や相続人を支給制限や返納の対象とすることにより、公務員集団における非違行為を抑止する効果を期待できると同時に、国民感情に合致するのではないかという考え方もある。しかし、㊦刑事事件の公判中に被告人が死亡した場合には公訴が棄却されること、㊧諸外国においても死亡した者の遺族や相続人から退職給付を返還させる制度はみられないこと、㊨民間企業の就業規則は、本人との労働契約の内容を規定するものであり、遺族や相続人についてまで拘束する規定を置くことは考えられないこと、㊩非違行為について責任の無い者を社会的に矢面に立たせることには疑問が残ること等から、慎重な検討が必要である。

③職員が非違行為を行った後、死亡により退職した場合に退職手当を遺族に支給しない制度は設けることが可能だが、退職後に死亡した場合に、既に支給した退職手当を相続人から返納させる制度については、慎重に検討すべきとの意見があった。これは、これから支給される場合と既に支給された場合とでは、法的安定性の観点から保護されるべき権利の性格が異なるという考えが背景にある。また、死亡により退職した場合は、死亡時に職員が在職しているため、死亡に先立って支給制限事由に該当する非違行為のあったことを在職時の懲戒権者が客観的な証拠に即して容易に認めることができる場合もあり得ると考えられるのに対し、退職後に死亡した場合については、㊪時間の経過もあり、本人不在の

中で非違行為の有無を客観的に判断することが困難となる場合が多いと考えられること、④遺族や相続人の生活資金として退職手当が費消されている可能性が高いこと、⑤退職手当相当額が既に相続されており返納命令の執行が困難な場合が多いことなども理由となっている。

④一方で、死亡退職の場合の支給制限を制度化できるのであれば、相続人からの返納制度も設けることができるという考え方もある。これは、⑥死亡時点での非違行為に関する事実認定手続きの進行度によって返納させるか否かを判断すれば実務上も対応が可能なこと、④遺族に対する支給制限は認め、相続人からの返納は認めないとすると、支給権者が支払ったかどうかで遺族や相続人の権利が左右されることになり不合理であること、⑦事実上返納できない場合が多いからといって、返納させなくてよいということにはならず、諸事情を考慮して一部返納を広く認めることや、処分する期間を限定する制度によって対応することもできることなどを理由とする。

⑤なお、遺族や相続人には非違行為について責任が無いことから、強制的な制度ではなく、退職手当の受給権の放棄を可能とする規定を設け、遺族や相続人に自主的返納を促し、その判断に任せるべきという考え方もあった。これに対しては、世論などの社会的な圧力により、権利放棄や返納せざるを得ない状況に追い込むものであり好ましくないとする意見や、支給制限や返納を必要と考えるのであれば、遺族や相続人の自主的な判断に任せるのではなく、制度として事実認定を慎重に行い、また、公平な執行を担保すべきであるとする意見があった。なお、本人が死亡した場合の支給制限・返納制度を設けた場合でも、自主的返納は実態としてはあり得るところから、退職手当の受給権の放棄を可能とする規定を整備した上で、運用に当たっては、遺族や相続人の自主的な対応を待つべきとの意見があった。

(6) その他

退職手当の返納事由の拡大に伴う付随的な論点としては、まず、禁錮以上の刑の確定以外の場合に返納命令を行い得る期間についての限定をすることがある。その具体的な期間については、期間制限の目的が類似する制度の期間や退職手当が果たす機能などを踏まえたものとする。

また、出向中の非違行為の取扱いや、現行の一時差止め制度との整合性については、新たな支給制限・返納制度全体との整合性に留意しつつ、技術的な観点から検討すべきもの

と考えられる。

さらに、特別職の国家公務員の取扱いについては、同様の技術的な観点からのみならず、別途、特別職の在り方全体に関する議論を踏まえて検討する必要がある。

[返納命令を行い得る期間]

①退職手当の返納事由を拡大する場合、退職後どの程度時間が経過するまで非違行為を追及して返納命令を行うかという、期間に関する論点がある。

②この問題については、㊦退職手当には、生活保障、生活転換資金的な性格や機能があることを踏まえ、ある程度の時間の経過をもって退職手当をめぐる権利を確定させることにより法的安定性を確保する必要があること、㊧禁錮以上の刑に係る非違行為について公訴時効があることとの均衡をとる必要があることから、今般、新たに拡大する返納事由による返納命令についても期限を設けるべきである。

③具体的な期限については、公訴時効や不当利得返還請求権の時効など、他の期間についての制度のうち、制度目的が類似しているものの期間を参考とすることが考えられる。また、現実問題として、退職後、長期間が経過してから在職中の非違行為について事実認定を行うことは、証拠の散逸により困難であること、退職手当が退職後の生活資金とされてきたことなどにより返納が困難な場合があることにも留意すべきである。

[出向中の行為]

④地方公共団体、独立行政法人等への出向中における非違行為については、当該出向期間を退職手当の算出根拠とする勤続期間に通算する以上、退職手当の支給制限・返納事由の対象とすべきであると考えられる。

[特別職]

⑤国家公務員退職手当法の適用はあるが、国家公務員法又は同法に準じた法律に基づく懲戒処分制度が無い特別職の職員に関する取扱いについては、特別職の職員の在り方に関する詳細な議論を要するため、今後の中長期的な検討課題とすべきである。

[一時差止め制度等との整合性]

⑥現行の一時差止め制度や起訴による不支給制度は、禁錮以上の刑が確定した場合に退職手当の返納を命ずることを前提として設けられているので、新たな支給制限・返納制度全体と整合的になるよう技術的な検討が必要である。

⑦次の「5. 支給制限・返納の手続き」においては、新たな支給制限・返納を行う場合の手続きの在り方について提言を行った。

5. 支給制限・返納の手続

返納事由を懲戒免職に値する在職中の非違行為に拡大する場合は、手続きの適正性を確保する観点から、各省共通の機関が関与することが適当と考えられる。元職員の権利を尊重し、行政の恣意を排除する観点からは裁決機関型とすることが望ましいが、懲戒処分との均衡や、責任の所在という観点からは諮問機関型とするのが適当である。

遺族への支給制限や相続人からの返納を行う場合にも、上記と同様に専門的な諮問機関の議を経ることとする。

一方、現職の職員に対する一部支給制限制度を創設する場合には、各省各庁において懲戒処分と同様に判断することが合理的と考えられる。

このように、支給制限・返納の内容に応じて、各省各庁が直接処分を行う直接処分型と専門的な第三者による諮問機関型の複合的な制度を構築することが適当であると考えられる。

これについては、各省各庁が自己の責任において、一貫して手続を進める直接処分型を採用すべきであるという意見もあった。

①現行制度においては、退職手当の支給は、法律上の基準に基づき算出される額を事実行為として支払うものであり、退職手当の支給制限も法律上の不支給事由に該当する場合に当然に不支給となるものとされ、行政庁の処分ではない。一方、退職手当の返納命令は、各省各庁の長等による行政処分とされている。退職手当の支給制限・返納は、懲戒免職と禁錮以上の刑の確定を前提としているが、懲戒免職は各省各庁の懲戒権者が判断し、禁錮以上の刑は裁判手続により確定する。

②返納事由を懲戒免職に値する在職中の非違行為に拡大する場合は、被処分者が被る不利益の大きさや公務員集団に属さない元職員に対する処分であることを踏まえると、手続きの適正性を高める必要があり、懲戒手続よりも慎重な手続とすることに合理性がある。また、各省各庁に共通する専門的な機関が関与することにより、事実認定の事例が蓄積され、より公平な処分が可能となる。したがって、各省各庁から独立した第三者機関が処分に関与することが適切と考えられる。

③この場合、元職員の権利を尊重し、行政の恣意を排除する観点からは裁決機関型の第三者機関を設けることも考えられないわけではない。しかし、懲戒処分が直接処分型であることとの均衡や、在職していた各省各庁が事実関係を最も知悉し、また、服務に責任を

持つ立場にあることから、各省各庁からの諮問を受けて答申を行う諮問機関型が適当であると考えられる。なお、事実関係についての具体的な調査は、在職中の非違行為について情報を有する各省各庁が行うものとするのが現実的だが、諮問機関にも自ら行う権限を付与することが必要と考えられる。

④遺族への支給制限や相続人への返納命令を行う場合にも、本人が不在な中で事実認定を適正に行う必要があることから、上記と同様に専門的な諮問機関の議を経ることが適当である。

⑤一方、現職の職員に対する一部支給制限制度を創設する場合には、各省各庁の裁量を伴う行政処分とすることになるが、懲戒手続よりも慎重な手続とする必要性に乏しく、各省各庁において懲戒処分と併せて判断する仕組みとすることが合理的である。なお、その場合であっても、実務上処分の整合性を測る観点から指針を示すことが適当である。また、全額支給制限のときも含めて処分例を取りまとめる仕組みも考えられる。

⑥このように、支給制限・返納の内容に応じて、各省各庁が直接処分を行う直接処分型と専門的な第三者による諮問機関型の複合的な制度を構築することが適当であると考えられる。

⑦これらについては、懲戒処分と同じく、職員の服務状況について把握している各省各庁が、自己の責任において、一貫して手続を進める直接処分型を採用すべきであるという意見もあった。

⑧いずれの場合でも、被処分者が処分に不服がある場合には、司法によって争うことがもとより可能であるが、行政不服審査法により簡易迅速な救済を求めることも考えられる。

⑨公務員集団を離脱した元職員による在職中の非違行為については、追及するための端緒情報の収集や事実認定が困難と考えられることから、捜査当局等からの情報提供を可能とする仕組みを別途検討すべきである。

【塩野座長】 どうもありがとうございました。

それでは、個別項目ごとにご議論をしていただきたいと思います。

なお、先ほど申しましたように、ここでの検討会の後、若干の者が集まって原案の作成に関与いたしました。また、それと並行して委員の皆様方のご意見を承っているところがございますが、多少ニュアンスが違うとか、多少表現ぶりが違うというところもあろうかと思っておりますので、そういった点について、まず、項目ごとに事務局から、前はこういうふうに説明していたところもあるけれども、多少こういうふうに変ったところもあります

というところをおっしゃっていただきたいと思います。

それから、表現ぶりについて、「てにをは」の面も含めてですが、この場でご発言いただいてもよろしゅうございますし、また後で、最後に期限を申し上げますけれども、そのときまでに文書あるいは口頭でお申し出いただければ、次回にその意見を斟酌したものをお見せすることにしたと思います。

そういう趣旨でございますので、できれば、今日のところは論議の運び方、どうもここは違和感があるといったところについてご意見をいただければと思います。

そういうことで、「はじめに」はあまり違和感がないと私は伺っておりますが、よろしいでしょうか。

事務局のほうで、このところの表現ぶり、考えた末、改めた点とかありますか。

【藤井人・恩局長】 中間とりまとめの段階で提言を行ったとかいうのは、ちょっと違和感が……。

【塩野座長】 私もそこちょっと違和感があって、そこは注意いたします。まだ「提案」のほうが、あるいは……。

【藤井人・恩局長】 「考え方を示した」……。

【塩野座長】 そこは整理いたします。よろしゅうございますか。

それでは、「1. 検討の視点・範囲」のところでございます。ここは、私が伺っているところでは、今までのご議論に特につけ加えたようなところはないということですが、ご意見があればどうぞ、お願いいたします。

表現ぶりや何かで変わったところがありますか。

【中島参事官】 直前にお配りしたものとの違いという意味での表現ぶりとしては、例えば、今まで「民間準拠と公務の特殊性とのバランス」のような横文字で書いていたところは、阪田代理から、「均衡」と日本語で普通に書けばいいのではないかというところ、議論のところ「法的な議論」という少し狭い書き方をしていたのですが、そこは内山委員から、我々はもっといろいろな議論もしているから、あまり限定せずに、四角の中ですけれども、「構築に向けた議論を行うこととした」というところを変更いたしております。

以上です。

【塩野座長】 この「1. 検討の視点・範囲」の「③国民の目線に立ちつつ、民間準拠と公務の特殊性との均衡がとれた制度の構築に向けて検討を行った」、まさにそのとおりで

すけれども、これは大変難しく、これから、今日、あるいは次回に議論する遺族及び相続人を対象とする支給制限、あるいは返納といったような事柄については、まさにこの辺をどういうふうにかといるかというところが問題になろうかと思ひます。しかし、この議論の伏線と申しますか、基調としてはこういう基調でよろしいのではないかと思ひますが、よろしゅうござひますか。

それでは、次に「2. 現行制度の問題点」でござひます。これまで、こういうことがあることを前提にして先に進んでいたのですけれども、議論しているうちに、まず問題点があつて、ここでこういうふうにしたほうがいいのではないかという議論がなければ、先に法律論をやつても意味がないのではないかというご指摘もあり、大変もつともなご意見だと思ひましたので、現行制度の問題点という形で整理させていただいたということがござひます。

こういう形で整理いたしましたか、事務局のほうで、皆様にご説明した後の最後の文章整理等で何かあれば。

【中島参事官】 特にこの部分はござひません。

ただ、もともとの検討項目・論点表になかつた部分でしたので、特に④は、森戸委員、阪田代理から、ここでの議論の後、いろいろとご指導をいただき、このようなことで一部支給のようなことを導入していったらどうかということで、こういう文章にいたしておひます。

【内山委員】 一通り読み直して、ちょっと違和感があるのは、「値する」という漢字です。この場合の「あたい」というのは、にんべんの価値の「価」のほうではという気がするのですが。「あたいする」というものをずっと「値」と書いてありますよね。それを確認していただければと思ひます。

【中島参事官】 実は、そこの部分、むしろご紹介したほうがよかつたのかもしれないけれども、「懲戒免職に相当する」という言い方もござひまして、実は、法制化の作業におきまして、「相当する」なのか「値する」なのか。「処分に相当する」というのだと「処分」ではないみたいだ。日本語の語感よりも狭い「相当する」みたいだことを考えたところもあつて、むしろ「値する」と。ただ、「値」なのか「価」なのかは、その辺ちょっと調べてみます。

【内山委員】 値段の「値」というのは定量的な感じがします。「相当する」というのは、日本語だと価値の「価」のほうではないかなと。このところを確認していただけますか。

お願いします。

【中島参事官】 確認してみます。

【角委員】 私は「値する」という言い方自体に違和感が……。

【中島参事官】 そこは「相当する」のほうがいいかなというような思いも……。我々もちよっと悩んでいるところでして、日本語の感じとして「値する」なのか「相当する」なのか。

【角委員】 「値する」というのは、ある意味でポジティブなニュアンス。例えば、「この発見は何とかに値する」というようなポジティブなことを言うときに「値する」と使うのに、マイナスなことを、「懲戒処分に値する」というと……。

【阪田委員】 私も何か賞罰の「賞」みたいな感じがするので、違和感がありました。

【中島参事官】 実はそういう議論を内部でもしまして、ただ、「罪万死に値する」なんていうのもあるとか、いろいろと悩んでいるところで……。

【角委員】 そうか、「万死に値する」と言いますよね。

【中島参事官】 そういう意味では、まさに委員の皆さんの語感に合うほうがいいので、もし「相当する」のほうがわかりやすいということであれば、そこは「相当するに」。もとの文章のときは両方まじっていたものですから、どっちがいいのかということはどういうふうになっているというところです。日本語として通じていますので、「相当する」が必ずしもだめだということではないので。ただ「相当する」だと法律用語では若干狭いというのがありましたので、「値する」にいたしました。

【塩野座長】 では、今日はこここのところはそういうご議論があったということで、改めて事務局に用語例を調べてもらって、次回お目にかけるということにしたいと思います。

問題点の中身自体はこんなところでよろしゅうございますか。

次に「3. 支給制限・返納の考え方」です。これは項目が2つに分かれております。まず、「(1) 退職手当の性格」でございます。

ここは、前からこういう3つの性格があったということは言われてきたので、それをこの検討会としてどういうふうに取り扱うかということは、いろいろ議論を重ねてきて、こういう形に落ちついたと私は理解しておりますが、事務局のほうで、用語の点も含めて何かありますか。

【中島参事官】 直前にお配りしたものと違いという意味では、内山先生からご指摘がありまして、①の最後のところ、「勤続報償としての要素が強いものとして制度設計がさ

れてきた」と、淡々とした書き方にいたしております。

②の下の一、二行、ちょっとくどかった部分について文章を整理しておりますが、内容的には特段の変更はいたしておりません。

【塩野座長】 後のほうとの関係から申しますと、勤続報償としての要素が強いものとして制度設計がされてきたと、従来、事務的にはこういう形で取り扱ってきて、その根拠は何かと聞きましたら、過去の研究会の報告書しか明確な根拠はないと。ただし、事務的にはこの研究会報告を念頭に置きながら、場合によってはいろいろなところで説明をし、物事を考えてきたということでございますから、そういう形で整理をさせていただいているところでございます。

そして、この点が後で多少響いてきているところがありまして、勤続報償ということを非常に強く考えるとほかの要素が落ちてくることもありますので、賃金後払いという性格のウェイトが少し落ちてきているところがあります。そこをどう考えるかというのが、後からの議論の対象になろうかと思いますが、森戸委員、労働法制とかけ離れていますか。

【森戸委員】 いえ、そんなことはないです。

【塩野座長】 どうもありがとうございました。

次が、「(2) 支給制限・返納の法的な根拠」。「法的な根拠」というのは、またここに違和感がある。皆さん、違和感があるとどうしようもないんですけど、一応こういう形で出しております。ここに至るまでには、先ほどの集まった数名の者でもいろいろ議論をいたしました。結果としてこういう形で一応は落ちついているところでございます。

言葉として「説明」というのは違和感があるとか、こういったことを書くのがこの段階でいいのかどうかという点について多少議論がございました。私のほうでもこういう形を提案いたしました。その趣旨は、いろいろな制度設計を詰めないで、これが妥当である、あるいは国民の目線から見て適当だということで、最初に整理してしまっ、後で振り返ってみたら、それは法的には説明できないということがあると困るので、一応、最後のほうまで遺族に対する一部支給制限、あるいは相続人に対する返納命令という可能性が全くなければ、もう議論する必要はないわけですが、可能性も一応あるということを見極めた上で、それではそういう制度が法律的に見て説明が可能かどうかという形で議論をしてまいりました。そこで、こういう形ならば、後でどんな制度が出てきてもまず大丈夫だろうという大枠をここで説明したという趣旨でございます。

ただ、その際にも、②のところだけ見ると、相続人に対して全額返納しかないのではな

いかと見られるおそれもあるというので、そこは、後のほうでちゃんと手当と申しますか、考えるべきところ、考慮要素は書いてありますという趣旨を、多少しつこいようですが、本文の何々参照、という形で整理しているというふうに考えているところでございます。

私のほうからの説明は以上です。

【森戸委員】 最終的にはいろいろ意見を取り入れていただいて、私もこれでいいかなと思ったのですが、結局、制裁として整理するというのと、今度やろうとしていることとどういうふうを書くかというのでいろいろ議論があったのですが、ア、イの関係で、いずれにしてもどういう言い方をするかは別として、完全に制裁だけでは説明できませんねということが、新しいことを考えましたということがあれば、私はよいと思っていましたので、それはちゃんと書いていただいたのかなと思います。

【塩野座長】 山本委員、ご自身のご意見もいろいろいただいたのですが、それは⑦のなお書きのところに一応おさめているつもりですが、ご自身でご説明される場所があれば……。

【山本委員】 いえ、特には……。詰めて考えていくと、確かによくわからないところがありますけれども、報告書としてはこのような形でよろしいのではないかと思います。

【塩野座長】 要するに、これは報告書というよりは中間とりまとめで、外部の方がお読みになって、何か意見が言えそうかどうかが一番ポイントになるかと思います。

それでは、事務局のほうで何か……。

【中島参事官】 昨日との違いは座長からいただいたところで、「制裁」の前に「公務員法制上の」とつけ加えたりといったような修文をいたしておりますけれども、内容的には変わっていないと思います。

実は、昨日、柳瀬先生からもこのところの位置づけについていろいろご意見がありましたけれども……。

【柳瀬委員】 私は、全体の均衡から見ると、ここの部分だけが非常に丁寧というか、長いという気もしているのです。だから、全体的に言うと、ここだけに議論が集中していて、いろいろなところにこの問題が出てきて、そのところで書けばいいのに、ここだけをこんなに丁寧という、この検討会ではそうだったというのはわかるけれども、パブコメを求めるときに、ここでこれだけ書いてしまうのはどうなのかなという違和感というか。

どちらにしろ、その両方の性格を持っているということしか結論としてはないわけですから、ここまでどうかなという気がするということを申し上げたということでございます。

【山本委員】 確かに、ここだけ非常に難しく、これに対して意見を述べてくださいと言われても、私も多分述べられないと思います。しかし、これが非常に難しい問題であり、特に、死亡した場合の相続人や遺族に対して返納等を求めるのは、実は非常に説明が難しいということは示しておく必要があるだろうと思います。確かに、やや重過ぎる感もありますけれども、逆に問題の難しさを示す意味では、このぐらいあってもいいのではないかとこの気もいたします。

【角委員】 私も山本委員がおっしゃったように、幾つかの事件を契機として、ある種の国民の声が上がって、それが何となくある種の方向性を期待したような声を単に受けたのではなくて、それぞれ制度を構築する上において、根拠があつてつくれたということをきちんと示すべきだと思うので、これくらい書かざるを得ないかなと思います。

ただ、これだけ長いと、事務局にも申し上げたのですけれども、ただ単に退職手当の一部支給制限とか返納だけではなくて、国家公務員の退職手当制度の今の支給の在り方自体に対して、どこか裏でもう一回考え直せよというのが浮かび上がるようなところがあつて、それがこの検討会の出すパブリックコメントとして、そこまで読む人がいるかどうかかわからないですけれども、そういう意味でここまで書いていいのかなと、若干アンビバレントなところがあります。逆に、これは、将来、国家公務員の退職手当制度をある意味で根本的に見直すということを深読みすると読んでしまうかなというところがあります。

【柳瀬委員】 今のご意見はわかるのですが、例えば、そういうことでここを書くということであると、6ページの「退職手当の性格」のところを、今までの議論を紹介してあっさり書いておいて、返納のところだけ、突然、根拠の論がこれだけ長いというのはどうも均衡がとれないのではないかな。要するに、この問題点というのは、その後に書いてある問題点の中に方々で出てくるわけですから、その段階で書いていってもいいのではないかな。要するに、総論的な部分として長過ぎるのではないかと私は思ったということです。

だから、そこまで書くなら、退職手当とはどういうものかということも丁寧に書かないと均衡はとれないのではないかな。ただ、この検討会は返納のための検討会なので、これもわからないわけではないので……。

【塩野座長】 多少弁明になりますけれども、退職手当の性格については議論の積み重ねが非常にあるものですから、ちょっとくどい説明になったということでございます。

【内山委員】 この中で、私が一番難しいな、これはどういうことだったかなと思ってるのが⑦です。この文章が非常に難しく、特に後段の「非違行為を理由とする、元職

員あるいは遺族や相続人の退職手当を受け取る地位・権利に対する処分として構成する」というくだりが、これは一体どういう概念だったのかというのが、私も検討会に出ていてわからなくなっているところがありまして。

【塩野座長】　　ここは、ここ自体をとらえて議論したことはないですね。こういうご意見が山本委員からあったということで。しかし、この意見は、では、具体的にどう発展するかというのは、ここではまだ明確に制度論としては出ていないのです。それこそ角委員のご発言にもあらわれておりますけれども、これからこういう問題を考えるに当たって、何かのサジェスションになるかということで置いてあります。これがないととっかかりがないものですから、これがあると、この検討会ではこういう意見もあったのだということで、後々の議論の発展の出発点になるかもしれない。

【山本委員】　　全体のバランス等からいって、ここが長ければ、削ってしまっても構わないと思いますが。

【角委員】　　今、内山委員がおっしゃった⑦が難しいというのは、場所がここにあるので、離れ小島みたいにぽつんとあるからではないでしょうか。①、②、③の後ろに……。制裁としてとらえると無理ですといっても、でも、こうすると大丈夫かなというふうな位置づけじゃないかなと。

【塩野座長】　　③の次がいいかな。

【角委員】　　ここに⑦として置いてあるから余計わかりづらいような気がしたんです。

【塩野座長】　　もともとはもっと前のほうにあったんです。これも人によっていろいろですけれども、ずっと読んでいって目新しいものが出てくると、そこで思考がとまってしまうので、とにかくストーリーをまず書いて。だけれども、また考えてみるとこんなおもしろいアイデアもあるよということで、⑦を入れたということです。角委員のご指摘のとおり、真ん中に入ったんです。

それから、③のところは前のほうを受けたままで、「しかし」で「返納の制度を設けることは、論理的にあり得ない」というのは、「制裁という制度として」というのを入れておかないと、およそあり得ないとなると……。②の説明ですから、くどいと言えなくどいのですけど、それぞれ独立していますから、そこは入れておくように修文してください。

もしよろしければ、次に進ませさせていただきますが。

【柳瀬委員】　　ここだけの問題ではないのですけれども、ここで「公務員集団の規律に違反し」というのが出てきます。ずっと「公務員集団」は出てきます。それで、ここで言

っておきたいと思うのですけれども、「公務員集団の規律」という言葉はちょっと違和感があると思っています。

要するに「公務員集団の規律」というのは、公務員集団に対する規律なのか、みずから持っている規律なのかという問題があって、国民の目線的に考えると、公務員だけで何かをやるみたいなニュアンスが「公務員集団の規律に反し」という言葉に出てくるような、「公務員に課された規律」とか、「公務員の規律」でいいのではないかという気がしているので、ただ、これを直すとなると大変だと私も思いますけど……。

例えば、②のところで「公務員集団の規律違反に対する公務員法制上の制裁」だと言っているけれども、これは公務員の規律違反になるので、公務員集団が全員で規律違反をするわけではないので、言葉の用語として「公務員の規律に反し、公務員に対する国民の信頼を損ねた」という言い方が方々に出てくるのですけれども、言葉として使い方が難しいという気がします。

【塩野座長】 その点、私も今のご発言はかなり同調するところもあるものですから、ちょっと考えさせていただきます。私は論文に使ったことはないのですが、この検討会で発言してしまったかもしれません。けれども、あまり使わない言葉だと思います。

【津村補佐】 もともと「官吏集団」というのはよく使われるけれども、戦後の法制において、「官吏集団」というのは変だろろうということで「公務員集団」と言いかえているという話です。

【阪田座長代理】 これは、「制裁」にかかっているのですか。

【津村補佐】 はい。

【阪田座長代理】 「公務員集団の制裁」と読むのですよね。だから、そこはちょっと柳瀬委員がおっしゃるようにはわかりにくいかもしれません。

【塩野座長】 私が最初、ここで「公務員集団」という言葉でもいいかなと思ったのは、もともと懲戒処分的前提があるものですから、懲戒処分の免職を前提にしますと、集団から追い出すという、それが一番の根っこにあるものですから、公務員集団というところでもいいかなと思っていたのですけれども、今のご指摘もございましたし、言葉として、使い方として適切かどうかということもありますので、これは次回までに整理させていただきます。どうもありがとうございました。

それでは、次に進ませてもらいたいと思います。

9 ページ、「4. 支給制限・返納制度の内容（1）返納事由の拡大とその範囲」です。こ

の点については拡大すべきであるということですが、一方でそう言うおいて、では、非違行為とは何かという点について、ちょっと突き放したような書き方をしているのではどうかという点もありますけれども、これはいろいろ議論をして、事例を見ていかなければいけないのではないかとということで、こういう形になっているということですが、事務局のほうで、その後、表現部分も含めて何かありますか。

【中島参事官】 その後の表現としては、阪田代理に文章を直していただきまして、中身というよりは、読みやすくしていただいております。

あと、10ページの下に※印をつけておりますが、実は、並行して法制作業も進めている中で、一応確認的に、もし中間段階で新たに返納事由となる非違行為の範囲を決めるに当たって考慮すべき点ということで、いろいろと列挙されておりますけれども、この辺についてより具体的な、できればそのほうが我々、立法的にはやりやすいという意味で、ご意見がなければこのままで結構ですけれども、もしあれば、いろいろお伺いできればと思っております。

【塩野座長】 ここは、むしろそういった具体的なものがあればいいということで、意見を求めるような形もあり得ますよね。今後、※印について、なお検討する余地もあるぐらいなことを最後のところで書くと。そうしないと、これをパブコメで投げかけられた人が返事をしにくいところもありますので。

【中島参事官】 特に、⑤もずっと列挙で、「例えば」で経過年数、残存状況ということ considering という場合もあると考えられるということで、やるのかやらないのかというのは、必ずしも明確ではない部分について、ある程度こちらとしてはこう考えているというのがあったほうが、おそらくパブリックコメントで意見を出すほうも出しやすいのではないかと。そういう意味では、どこがどうというわけではないのですけれども、具体的なものがあれば……。

【塩野座長】 私は、むしろ具体的なものを意見としてパブコメで出してもらいたいということ……。

【中島参事官】 もちろん、そういうこともあわせて、こういうことを考慮すべきではないかというアイデアがあれば、もちろん意見募集を求めることもできると思います。実際問題、例えば、退職手当の残存状況とか、実際、異論もあり得るところなので、その辺の方向性が出ればということも……。ただ、後ほどの「4. (3)、(4)」のところ、その辺はまたご議論いただければと思います。

【塩野座長】 それでは、多少全般的に共通するところかもしれませんが、パブコメで意見をもらいたいというところに、こういうところを実はご意見をいただきたいという趣旨で、ここもそういうものが書ければ書くということにしたいと思います。

よろしゅうございますでしょうか。

【阪田座長代理】 今のところの理解としては、最後の点をいろいろ考慮して一部返納制度を適用する必要があるということですね。

【中島参事官】 今回の書き方はそうです。

【阪田座長代理】 在職中であれば全額不支給になるけれども、返納なので減らすということがあり得るし、考えるべきだというのがこの委員会の理解だと考えていいのですね。

【中島参事官】 そうです。⑤の文章は、まさにおっしゃるようなことだということで、むしろ、その辺の議論があれば、今日いただければと思いますけれども、この文章はそういうことだと思っております。

【阪田座長代理】 そうすると、在職中だと一部しか支給しないというのだけれども、もうやめて、返納が問題になるとときには全額支給する、つまり返却を求めないというのも出てくるだろうということ、これはもうちょっと後の話ですけれども、というような関係にあると。

【中島参事官】 はい。理解としては、同じ懲戒免職であっても時間の経過による金額の変更というのがあり得るのではないかというのが今までの議論であり、それをこういうふうに書いていると。

【塩野座長】 よろしゅうございますか。

それでは、11ページの「(2) 返納事由を拡大する場合の範囲 (退職後の非違行為)」でございます。この点は、こういった問題点の提起がありまして、しかし、いろいろ考えた末、この検討会としては「退職後の非違行為にまで返納事由を拡大することは適当でない」という形でおさめているところでございます。

この点について、文章上、その後、何かありましたか。

【中島参事官】 むしろ今まで起草に携わった方以外の目から見ますと、今までの論点整理では必ずしもここまで「適当ではない」と書いていたわけではございませんけれども、その後、委員の中で、この③にあるような、今までの議論の中で直接出てきていませんでしたけれども、不当利得として考えてもなかなか難しいのではないかとか、あるいは民間の競業他社なんていうのも、判例的に認めるというのは難しいような状況にあるのでは

ないかみたいなお指摘もありまして、今回「拡大することは適当ではない」と書いておりますけれども、これについて、もしご議論があれば、今日いただければと思います。

文章上のところは、昨日来、また阪田代理、あるいは座長からコメントをいただいて、直している部分がございますけれども、むしろ読みやすくしていただいたという内容でございます。

【塩野座長】　　ここは、今、事務局からご紹介がありましたように、ここで「適当でない」というところまで言い切るという形では、これまでまとめられていませんでした。ただ、この前集まった者たちでいろいろ相談して、ここに議論が集中してしまうと、それもよくないのではないかとということで、ここはこういう形でおさめさせていただいたということでございます。

それでは、12ページ以降でございます。「(3) 一部支給制限の在り方」ということでございますが、これについて事務局のほうから……。

【中島参事官】　　この部分で、特に今までお配りしているものと変えているというわけではなくて、例えば、「バランス」という言葉について「均衡」としている。

あともう1点ございますのは、もともと中身を変えているわけではないのですけれども、現行、比例原則に反しているという書き方があった部分もあったのですけれども、比例原則という、大きな法理といいますか、そういったものに現行制度が反しているとまでなかなか言いにくい部分というのもございます、そういう意味ではちょっとぼやかしたような、現行制度についての評価のところは、ここにあるように「均衡を失っているのではない」という疑問がないわけではない」としました。

ただ、一方で今後やるものについては、比例原則に則してやる必要があるのではないかと将来的なこととしましては、例えば、④のところでは、「一部支給制限を可能とする」というところで、「比例原則の観点から厳しすぎる結果となるおそれがあるとして」みたいなところで「比例原則」という言葉を使っているということで、内容というよりは、言葉遣いを注意しての修文を昨日、今日とさせていただいております。

【内山委員】　　全体の構成でどうかと思っているのは、(3)の表題でいきなり「一部支給制限制度」と出てきます。内容を見ると、最初から一部支給制限制度ありきではなくて、まず、(3)は「支給制限制度の在り方」ということで、ここでは「一部」がなくてもいいのではないのかと思います。支給制限制度の在り方を議論して、次の(4)で一部支給制限制度が登場するという流れであって、ここでいきなり「一部」が入ってしまうと、バラ

ンスがどうかという気がします。

それと、これは全体の構成の問題ですけれども、それとあわせて目次の中で大きな4番が「支給制限・返納制度の内容」です。ところが、(1)では返納が先に来ています。これは別に合わせることもないのかもしれませんが、ちょっと順番的には大見出しを変えるのか、(1)、(2)、(3)、(4)を変えるのか。「返納制度・支給制限の内容」とするかどうか。あまりこだわることはないのかもしれませんが。

【塩野座長】 4. のところは、ワンセットになって「・」で押さえていると思います。

それから、今の「(3) 一部支給制限の在り方」は、確かに答えを先に書いてしまっているんで、これはちょっと問題があるかもしれません。そこは検討させていただきます。

ここで、私が表現のことを言うのはあまりよくないかもしれませんが、「疑問が悪いわけでは無い」というのは、弱いつもりなのか、強いつもりなのか。

【津村補佐】 比例原則というのが使われていたので弱めたということだったのですが。

【塩野座長】 比例原則というのは、「均衡している」というのでおさめてあると思うのです。そこで「疑問が無いわけではない」というのは、非常に腰が引けているんですが、後でまた、結論的には疑問であるということで改めたわけでしょう。

だから、ここは「という疑問がある。」というふうに……。

【角委員】 私、前の会合の最中でわかったつもりになっていたのですけれども、この⑤というのはどういう意味でしたかしらと思って。

【中島参事官】 この文章の、まず、「調整額相当部分」の説明のところから。括弧に書いてあるのですけれども、もともと退職手当というのは、勤続年数と最終俸給月額、やめたときの給料で決まる基本額というのがあるのですが、それとは別に「在職中の職責」と書いてあるのですけれども、具体的には、例えば、やめるときに課長を何年やっていたとか、指定職を何年やっていたとか、一番高いところから5年分の職責ごとにポイントみたいなものがつくというのが、この調整額です。金額的には全体の6%程度にしかすぎないのですけれども、そういうポイント部分だけについては、この調整額相当部分については、上にあるように、懲戒免職以外の懲戒処分を受けて3か月以内に退職した場合には、そこは払わないよという制度が、既に、今、入っていると。ただし、そこについては、ある意味一部支給の先取りみたいなものかもしれないのですけれども、ただ、それは懲戒免職ではないけれども、3か月以内に処分をやってという、どうもその位置づけがあいまいですし、もっと言えば、懲戒処分を受けて3か月頑張れば調整額が飛ぶということはなく

なるみたいなことで、制度としてどうかなど。この中で阪田代理からもご指摘もございましたし、そういうことであれば、ここで言うておりますのは、今度、一部支給のようなものが入って、全体として処分の内容と退職手当がよく比例原則といいますか、バランスがとれたものになるのであれば、こういった調整額を、懲戒免職以外で3か月以内という、ちょっとわかりにくい定義のときに飛ばすような制度というのは、むしろここに書いてありますように廃止すると。それで、「新たな支給制限制度の創設に伴い廃止する」ということでもいいのではないかという議論でございます。

【角委員】 それはわかるのですけれども、私、誤解をしているのでしょうか。この一部支給制限というのは、懲戒免職の場合の制度ですよ。

【中島参事官】 そうですね。

【角委員】 懲戒免職の場合の制度だとすると、今まではゼロになってしまうから懲戒免職を打てなかったけれども、一部制限にするところいう中途半端はやめて、バサッとやめていただけるようになるという意味……。

【中島参事官】 そういう効果、そういう意味もあると思います。

【角委員】 率然と読むと、その因果関係がふっと入ってこない。

【中島参事官】 そういう意味では、④のところ、まさに一部支給制限制度の導入によって、懲戒制度がより適切に運用できるということが前提にあった上で、今のような中途半端な制度というのは、理論的根拠も明らかではないので廃止することも検討すべきではないかという流れでございます。

【角委員】 その流れがもうちょっとはっきりするように書いたほうがいいのではないかと。

【塩野座長】 それはどこで書きますか。

【中島参事官】 ここの④と⑤のつなぎで、⑤をもう少し丁寧に書くということですかね。

【塩野座長】 それもあるかもしれませんね。

【角委員】 ④と⑤のつなぎをもうちょっと。しつこくなりますけれども、まさに一つの現行制度をもうやめてしまおうという提案ですから、もう少しつなぎを丁寧に書いたほうが親切じゃないかなと思います。

【森戸委員】 ④まで一部支給制限の話はずっとしてきたので、⑤の頭に現行法上は一部支給制限みたいなものとしてはこれがあるというようなことが書いてあればつながると

……。

【角委員】 そうするとつながります。

【森戸委員】 何かそれを一言入れたらいいのではないですか。

【内山委員】 「もっとも」と書けばいいのではないのでしょうか。「もっとも現行の退職手当制度においても」。

【角委員】 「一部支給制限制度に相当する制度があるが」とかと。

【塩野座長】 わかりました。そこは修正しますが、結論的に言うと、この⑤で廃止するから、懲戒免職処分以外の処分、戒告、減給、停職について特段の一部支給制限はしないということですね。

【中島参事官】 そうです。

【塩野座長】 そういうことが書いてあると、もっとわかりやすいかもしれませんね。

【中島参事官】 そうすると、今、座長がおっしゃったようなことを⑤の最後で少し…

【塩野座長】 ちょっとだめ押し的になりますけれども。

【中島参事官】 はい。

【塩野座長】 それでは、「(4) 一部支給制限制度を創設した場合の基準」のところ、この点について特に事務局のほうから何か……。

【中島参事官】 昨日、お配りしたものとちょっと文章が増えておりますが、②のところで中身を変えたというわけではないのですけれども、「懲戒処分の指針に示されたほか」と淡々と書いていたのですけれども、これはパブリックコメントに出すことも踏まえて懲戒処分で考慮要素となっているものについても、②でまず列挙しております。懲戒処分の基準をみんな知っているという前提で書いてしまっていたので、②のところがそういう意味で文章が増えておりますけれども、内容的には変わっておりません。

あとは、④、⑤で若干文章が変わっておりますけれども、これも阪田代理のほうから、読みやすくしていただいたということで、内容的な変更というものではございません。

【塩野座長】 ①の「具体的な相場観」は、こういう話し合いのときはとてもいいこともあるんですが、パブコメで、ちょっとここは品格が落ちると言われると……。私が、「相場、相場」と言ったのですけれども。

【中島参事官】 ここ、実は、読んでいて事務局でも「相場観」って何かほかにいい言葉はないかなと思いつつ今日まで来てしまったわけで、何かアイデアがあれば。

【塩野座長】 では、ここは改めるということで。

それでは、難問の一つですが、次の16ページの「(5) 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度」です。ここは、この検討会の場でも両論、いろいろご議論のあったところですし、「中間とりまとめ」の草案的なものをつくる作業の中でも両論ありまして、この際は両論を書いておこうということで一応整理してあります。ただ、なかなか中立的に両論を書けるかどうかというのは難しいところで、見方によってはこっちに重きを置き過ぎているのではないかという議論もあるかもしれません。

そこで、率然とお読みいただいたときの感触なども承りたいと思います。この点については、大変、いろいろ議論をいたしましたけれども、まず、事務局から、何か特にありますか。

【中島参事官】 四角の中、冒頭3行を書き加えております。昨日の時点で冒頭いきなり「死亡退職の場合の制限は可能としても」という書き出しだったので、ちょっと唐突感があるということで、まず、座長からのご指示もあって、冒頭3行を加えております。

次の17ページの3行目以降、「これから支給される場合と既に支給された場合とでは、法的安定性の観点から保護されるべき権利の性格が異なる」と。これは、事務局のほうで、いろいろ法制的にも検討している中でこういった議論もありまして、阪田代理ともご相談してこういったものをつけ加える。

そのほか、文章について、ここも阪田代理に読みやすくしていただいております。

【塩野座長】 今までいただいたご意見はほぼ漏れなく拾ってあるとは思いますが、もう一度これをごらんになって、返納を認めるか認めないかについて、どちらかの立場からごらんになった場合には、ちょっと言い足りないというところがあればおっしゃっていただきたいと思います。

【中島参事官】 ちょっと1点つけ加えて、17ページの一番下の※印。これはなかなかわかりにくいというか、専門的ものですが、「公務上の傷病又は死亡により退職した場合も同一の取扱いでよいか」と、ここに書かせていただきましたのは、防衛省のヒアリングにおいてこういった意見が出ましたので、本文に直接書いていない以上は、同じ制度の中でこれについても取り扱うということが当然の前提だと思いますけれども、念のため、何かご意見があれば書き込もうという意味で※印をして、ちょっと注意喚起させていただいたというものでございます。

【阪田座長代理】 公務上ではないというのは、どういうことですか。私行上というこ

とですか。

【中島参事官】 あの時おっしゃっていたのは、例えば、雫石の事故のような職務としての航空機事故みたいなことについては特別な扱いがという……。

【塩野座長】 それは公務上ですね。そうじゃない場合というのは、どういう場合ですか。

【中島参事官】 一般的に懲戒処分にしても何にしても、公務、公務外を含めて全部ありますのでということで、ここで言っている公務上というのが、広い意味での公務上というよりは、どちらかという、趣旨というのは防衛省の言っているような公務上という意味での問題意識で……。防衛省がおっしゃっていたのは、自分たちは飛行機をしょっちゅう運転しているし、いつもやっているの、より、こういうのにぶつかる可能性が高いというような……。

【塩野座長】 業務上過失でしょうね。

【阪田座長代理】 そうですね。

【塩野座長】 業過が一番多いでしょう。これから業過が非常に厳しくなるので、それを恐れているのかもしれないね。

【阪田座長代理】 でも、自損事故みたいのだったらあまり……。もし、生きていても懲戒免職にはならないでしょう。

【中島参事官】 と思いますけれども、もちろん中身次第です。

【阪田座長代理】 操縦ミスで……。多いのはそういうことなんじゃないかな。

【中島参事官】 だと思います。

【内山委員】 17ページ、④の①の「遺族に対する支給制限を認め」という表現がありますが、これ、認めるとか認めないというよりも、これは「制度化」するということではないのかと思います。

【塩野座長】 では、そこは修正します。

【阪田座長代理】 認めないというのもそうですね。

【内山委員】 そうですね。支給制限は制度化し、相続人からの返納は制度化しないとするとということだと思います。

【角委員】 17ページの③の④ですけれども、これは相続人が複数いるような場合に執行が困難であるということがメインだと思うので、率然と読むと④と⑤が同じことを言っているように思われてしまうので、もっと手続的な観点から困難な場合というふうに……

…。

【塩野座長】 ㊦は、手続上のことですよ。

【中島参事官】 もう少し具体的にわかるようにします。

【山本委員】 ⑤の「なお」というのは、あくまで「なお」であって四角の中には出さないのですね。

【塩野座長】 私が言ったのですけれども、あまり評判が良くなかったので……。

【山本委員】 ただ、意見を求める場合には、いろいろな考え方を示した方がいいと思います。ここは特にオープンにしておく部分であるとすれば、こういう可能性も残しておいたほうが良いような気がします。つまり、基本的には、ここは制度化をしないで自主的な対応に全部任せるという選択肢もあっていいのではないかと。

【塩野座長】 そこは、また阪田代理とも相談して判断いたします。

それでは、「(6) その他」のところについてですが、実際、ここはあまり詰めた議論をしていないところですが、一応こういう形でまとめの案を出させていただいたということでございますが、事務局のほうで何か……。

【中島参事官】 昨日からの変更はございません。事務局として19ページの※印のところ、本文のところでの理解としては、返納命令を行い得る期間がいつからなのかというところが、この文章の我々の理解としては「退職後」と書いてあるので退職した時点から返納命令を打つまでの期間という理解ですが、例えば、この中でも議論がありましたように、刑事法であれば、例えば非違行為が起点にもなり得るし、そういったことも含めて、この文章のとおりでいいのかどうかということで、確認的に※印をつけております。

【森戸委員】 四角の中だけ読むと、「期間制限の目的が類似する制度の期間」という「類似する制度」というのが、中を読むと公訴時効とか不当利得返還請求権の時効のことですが、普通に読むと退職手当の返納の話をしているので、何か類似の制度ってあるのかなと、そっちだと思う気がするのです。だから、これは何のことだろうと思うので、もうちょっとわかりやすく書くほうが良いかなとも個人的には思ったのですが。

【塩野座長】 上に入れますか。

【森戸委員】 ちゃんと書いてしまうとか。

【塩野座長】 では、それはその方向で。

【内山委員】 この期間を設けるかどうかという問題というのは、かなり大きな論点で、

公務員にとっての利害が非常に絡む話だと思います。

説明の仕方としては、まず、返納命令を行い得る期間についての限定をするかどうかということ論点として出して、そのするという必然性についてはこういうことだからということ整理して、するとした場合に、では、どういうふうな期間を設けるのかということでの説明というのでしょうか、ここは少し丁寧に書かれておいたほうが……。今の案だと、もう限定をするというのを前提として……。

【中島参事官】 四角の中だけ見てしまうとそうなるので、もう少し上のほうで、②を……。

【内山委員】 もう少し丁寧に書いておいたほうがよろしいのかなという気がします。

【中島参事官】 少し②から上のほうに。

【塩野座長】 実行上は内山委員がおっしゃるように大変重要な論点になってきます。

【角委員】 ③は「具体的な期間については」でしょうか。「期限」と書いてありますが、どちら……。

【塩野座長】 現行はどうですか。

【角委員】 「期間」。「期限」というと別の意味も入りますよね。

【中島参事官】 この辺まさに、②の最後も「新たに拡大する返納事由による返納命令についても期限」と書くか「期間」……。ここは、上から引っ張ってきての「期限」ですが、どちらのほうが言葉としてふさわしいか。

【塩野座長】 法制上の法令用語として整理して……。

【角委員】 それは言葉の問題ですけれども、中身の問題として③の2つ目の文章の「また」以下というのが、これは、期間あるいは期限の長さを具体的に設定する場合に問題となる事項の前に、期間制限を設けるべきであるということの理由としてのほうが説得力があるような気がしますけど。

【塩野座長】 それはそういうふうに使いますね。

【角委員】 ええ。

【塩野座長】 二度聞かせることも可能ですよね。設ける、で、具体的にどの期間ということ二度話をする。

【角委員】 だから、③が一度目の話としてあまりされていないので……。

【阪田座長代理】 むしろ②の部分だということですね。確かにおっしゃるとおりですね。

【塩野座長】　　ここは、では整理するというで……。

この起算の時点の、この※マークは。

【中島参事官】　　今、確認させていただいて、退職後ということで書いていますので、これでよければ、退職後を起点として考えるという、この検討会での理解ということで。

【塩野座長】　　それでは、最後になりますが、「5. 支給制限・返納の手続」ということで、ここの議論は、前回やったところでございますし、【まとめ】のところは、今日、読み上げたような形でつくらせていただいたということでございまして、ここで書いてあることも基本的には前回のご議論を受けとめたつもりでございます。

皆様方にお配りした後の修文等について。

【中島参事官】　　ここは、文章的な修文が多いのですけれども、⑧のところ、座長のご指摘で不服審査法の手続だけ書いておりましたが、「司法によって争うことがもとより可能」という表現を入れております。それ以外は、阪田代理にいろいろと読みやすくしていただいております。

【塩野座長】　　ここは迷いどころが3つあって、共通の、最低限これは必要だというのが諮問機関型で、ここはやりましょうと。しかし、懲戒処分が簡単な形でやられて、責任の所在が明確なので従来型の直接処分型でいいではないかという、これは内山委員のご意見だと思います。

内山委員、こういう形でよろしゅうございますか。

【内山委員】　　結構でございます。

【塩野座長】　　それから、先ほどのお話ですが、⑧のところ、不服審査だけ書いてあるので、これは裁判で訴えることはもちろん可能だというのが一つ、ただつけ加えたわけですが、問題は、むしろ「行政不服審査法により簡易迅速な救済を求めることも考えられる」とやりましたのは、今度は不服審査法が改正されることも予定されていますので、改正後の行政不服審査法ではこうなりそうだということも考慮に入れた上で、場合によってはちょっと考えさせていただくことがあるかもしれません。ここは考えられるということで、立法論的にはいろいろな形のチョイスもあり得るというだけの話にしております。

今度の改正行政不服審査法案でいうと、こういった一種の諮問機関を入れたような形のものについてのことを何か触れていますか。

【津村補佐】　　それは、事前手続、あるいは事後手続において諮問機関にいった場合には、今度の行政不服審査法だと行政不服審査会のほうへの諮問をできることになっていま

すけれども、必ずしもそちらのほうにかけなくてもよいということになっているかと思えます。

【塩野座長】 そうすると、チョイスになるわけですか、それとも、それを制限することは改正行政不服審査法の精神に反することにはならないのですか。

例えば、退職手当法で、これについては行政不服審査法の審査を認めないと……。

【津村補佐】 従来ですと、事前に聴聞手続を経ている場合には、異議申立てについて制限するという規定がありましたけれども、それは削除ということになっております。

これについては、具体的にどういった手続になるのかというのが、行政手続法との関係では特に書いてございませんけれども、第三者機関の議を経るといったようなことにしたからといって、それがどういう効果を及ぼすかというところについては、行政不服審査会との関係だけに限定されるかということになってくると思います。

【塩野座長】 ここはパブコメで、どうしても簡易なものがほしいというご意見があれば承るし、要らないというご意見があれば、それはそれでまた審査会の審査を認めないという制度もあり得るということだと思います。

【中島参事官】 事務局のほうで21ページに※印をつけさせていただいたのは、まさに、今、ご議論いただいたように両論併記でいくということと、具体的に、この後、各省庁に見せますと、では、諮問機関に全部かけずに複合型みたいにした場合に、どの範囲なのかということも聞かれるかと思えます。

今、原文のとおりであればそのままご説明しますし、もしご意見があれば、今日、承ればと。また、機能も今までの議論では調査、事実認定、あるいは事例の蓄積といったことが議論になりましたので、そこまで書き込んでおりますけれども、そのほか、何かあれば、この際、ご意見をいただければと思います。

【阪田座長代理】 今の最後の部分、「事例の蓄積」というか、「指針を示す」という21ページの⑤の記述ですけれども、これが他の部分と違って法律上の制度であるのか、運用なのかというのが判然としないという問題があると思えます。

あるいは両方、どちらでもいいという含意で書いておられるのかもしれないですけれども。⑤の第二文、「なお、その場合であっても、実務上処分の整合性を測る観点から」、これは主語は「諮問機関が」ということですね。

【津村補佐】 指針といったようなものを示すということであれば、一般的に言えば審議会的なものではなくて事務的な、大臣等のその制度を所管するようなものが出すという

ことが事例としては多いかと思えます。実際にほかの法令との関係で言えば、おそらくは審議会が出すというよりは制度を所管する官庁が出すほうが普通かなと思えます。

ただ、それも審議会の事務方をやっているという資格においてということになるのかなと思えますが、それを書き込むのが難しいかなと思ったものですから、そのあたりは特段書かなかったということでもあります。

【阪田座長代理】 これは、総務大臣がということでしょうか。

【津村補佐】 一般的に言えば、そういうふうになるのが普通になるかと思えます。

審議会名で通達を出すというのは、ちょっとなかなか無いのかなという。

【阪田座長代理】 なるほど。

【津村補佐】 処分例を取りまとめるという作業についてもそれは同様であって、審議会のようなものがそういったものを取りまとめて、それを出すというのなかなか考えがたい、一方で、そういった制度官庁的なものについての議論が全然ない中で、ちょっと主語として出すのはどうかなというところもございまして、そこはぼかして書いているところではあります。

実態として、審議会の事務方としての人格ということだろうと思えますので、そこはそういったふうな書き方にするのかと……。

【阪田座長代理】 処分例を取りまとめる仕組みというのも、法制上通知をしなければいけないというふうに各省大臣に義務づけるということも考えられるということですね。

【津村補佐】 実情としては、現在の一時差止め処分の場合に、総務大臣に通知するという制度がございまして……。

【阪田座長代理】 それは法律上の制度としてある……。

【津村補佐】 法律上の制度としてございまして、それと同様のものを設けることもあり得るということではないかと考えております。

【阪田座長代理】 なるほど。わかりました。

【中島参事官】 ここのところは、この中の議論であって、一部支給制限のところも、各省まちまちでいいのか、あるいは一箇所で事例の積み重ねがあって……というような議論もありましたので、具体的な仕組みとしては、今考えたようなところが、この会の方向かなということと考えております。

【阪田座長代理】 では、あまり明確に書きにくいところであるということですね。

【中島参事官】 実際にはいろいろ考えてこう書いていますけれども、また書き込むべ

きだというご意見があれば……。

【塩野座長】 普通の人から見たら、処分例を取りまとめるって何のことだかわからないですね。要するに、事例を全部報告しなさいということですね。

【津村補佐】 そういったようなことになります。もう少しわかりやすく書き直します。

【塩野座長】 これは主務大臣という観念はあるわけですか。

【中島参事官】 この退職手当制度の制度大臣です。あと、処分大臣はまた別です。制度大臣？

【塩野座長】 主務大臣。

【藤井人・恩局長】 主務大臣は処分庁。

【塩野座長】 処分は処分庁なんだけど、この所管の大臣は。

【藤井人・恩局長】 所管大臣は総務省になると思います。

【塩野座長】 だから、もしストレートに書くとする、退職手当法制の所管大臣と。

【中島参事官】 そういうことですね。

【阪田座長代理】 主務大臣にとか、大臣がとか、何かあるでしょう。主体がわからないから、何だかあまりはつきりしない。

【藤井人・恩局長】 倫理審査会はみずから……。

【津村補佐】 倫理審査会は、人事院に置かれている機関であって、国家行政組織法は適用されていないのですけれども、八条類似というか、どういう組織なのかというのが非常に難しい組織だと思います。

【藤井人・恩局長】 組織論として絶対ないということではないと思いますけれども、なかなかそういう争訟機関と、どちらかという行政機能を一緒にするのは、若干違和感があるところかと思います。

【塩野座長】 そのほかにご意見はございますか。

【角委員】 今の話だと、懲戒処分自体についての指針というのは人事院が出していて、懲戒免職に伴う退職手当を幾ら払うかの指針は、しようがないから別の大臣がいるからそちらで出すという話にならざるを得ないということですね。しようがないのはしようがないんですけれども、すごく違和感があります……。

【中島参事官】 それは人事院とは今までも相談してきましたし、そごのないようにやるということだと思います。ただ、制度的には退職手当制度は政府の所管ということになると思います。

【藤井人・恩局長】 退職手当の返還なり支給制限というのは、懲戒処分に基づく制裁そのものなのか、それとも退職手当の法制に基づく制裁なのか、その考え方の整理の問題かと思えますね。

【塩野座長】 よろしゅうございますか。

それでは、今日、この「中間とりまとめ(案)」について、いろいろご議論を承ったということだと思います。そこで、今日いただいた議論を前提にいたしまして、修文、あるいは構成等、多少の修正を事務局にしてもらいたいと思います。ただ、委員の皆様方も、なおごらんいただいて、特に表現の点については、また後でご意見を伺う機会もあり得るということをお申しました。

今度はいつでしたか。

【中島参事官】 18日、来週の金曜日です。

【塩野座長】 そうすると、ご意見をいつまでにいただければよろしいですか。この文章をこういうふうに直してほしいという点がありましたら、それを文書でも……。

【中島参事官】 メールをいただければ……。

【塩野座長】 ご意見はいつまでに。

【中島参事官】 週明け、月曜日中にいただければ、火、水、木と調整して。火曜日だったら絶対に受け付けないというつもりもありませんので。できれば今日、明日、来週週明けにいただければと思います。

【塩野座長】 ということにいたしまして、それについて直したものを、次の18日の会合でお目にかけてたいと思います。

そこで、これからパブコメに付すときの段取り等々をいろいろ考えますと、次回でこの「中間とりまとめ」を決定していただきたいと思います。

そういうこともございますので、今日は随分スムーズに進めてしまったのですけれども、万一ということもありますので、3時間を予定しておいていただけますでしょうか。

【中島参事官】 今後の段取りですが、24日を、今、予備日で押さえておりますけれども、次回、18日でまとめれば24日は使わないということ。

【塩野座長】 では、その次の会はいつごろになりますか。

【中島参事官】 5月14日の午前中ということでスケジュールを今お取りしていると思います。

【塩野座長】 そのときにどういうものをお出しするかということは次回に。

【中島参事官】　そうですね、18日に案がまとまれば、即日、あるいは週明けにすぐパブリックコメントをかけまして、連休明けには締め切って、ご意見等を取りまとめたようなものを5月14日にご議論いただければというふうに考えております。

【阪田座長代理】　6月まで続くのですか。

【中島参事官】　そこは、前に座長とご相談して、今のところ、5月で皆さん押さえているのは3回押さえているのですけれども、ほんとうに終わるのかどうかということで、念のため押さえているという意味で、今から何回やるということではないんですけれども、一応、念のため、皆さんのご都合をお聞きしていると。議論の進み方で、いつまでに事務局として切らなければということもないものですから、そこは……。

【阪田座長代理】　わかりました。

【中島参事官】　全く自然体で今後ご議論をいただければと……。収束しなくて、また新たな論点でも出れば……。

【阪田座長代理】　そうですね。パブコメもありますから。

【塩野座長】　パブコメでどういう意見が出てくるかにもよると思います。

それでは、今日はどうもありがとうございました。