

## 退手検討会「中間とりまとめ」に対する意見

2008年5月8日  
公務公共サービス労働組合協議会

## 慎重な上にも慎重な検討を重ねた上で最終報告の取りまとめを

退職手当が重要な勤務条件であることを踏まえ、最終報告の取りまとめに当たっては、なお慎重の上にも慎重な検討を行うとともに、公務労協から再度意見を聞く機会を設けていただきたい。

再度申し上げたい意見の概要は以下の通り。

## 返納事由の拡大とその範囲（P9）

『在職中の「懲戒免職に相当する非違行為」が退職後に明らかとなった場合』、返納を求めることができることにする場合には、「懲戒免職に相当する非違行為」については、これから「事例の積み重ねを経て明確化する」のではなく、これまでの懲戒免職の事例（争いのないものに限る）に照らして厳格に法定すべきである。

## 支給制限制度の在り方（P12）及び一部支給制限制度を創設した場合の基準（P14）

懲戒免職や禁錮以上の刑の確定の場合に、非違の程度に応じた一部支給制限や一部返納制度を新たに設けること、執行猶予付きの禁固以上の刑の確定の場合の一部支給制限等の導入は当然のことである。

なお、懲戒免職処分以外の懲戒処分を受けた後、3か月以内に退職した場合には退職手当額全体が相当削減されることから、一部支給制限等の導入との整合性を確保す

るために調整額相当の退職手当の不支給措置を廃止することは必要なことと考える。

一部支給制限等の基準については、「事例の積み重ねによって判断されていくことになる」としているが、これは支給制限の程度を当局の裁量にゆだねるものであり、非違行為の程度と減額の程度に関して不統一があっても良いとする考え方になっている。退職手当は職員の労働債権であり、それを当局の一方的な裁量で減額できる仕組みにすることには問題がある。

したがって、法律で支給制限等の程度に関する基本的な基準（「過去の功績の没却」の程度との関係が基本となるべき）を明記することを追求すべきである。

「事例の積み重ねによって判断」する場合でも「考慮要素を列挙」することだが、客観的事実に即した要素に限定することとし、「日頃の勤務態度、非違行為後の対応等」は当局の恣意が入り込む余地が大きいため除外すべきである。また、退職手当が果たしている機能を踏まえた場合、「家庭の経済状況等」の要素を考慮することは当然であり、重要なことである。

懲戒免職等の事由については、業務上または私生活上の行為があるが、後者については、公務員であることを理由として過度に厳しい生活態度等を求めたり、政治活動など国民としての権利の行使を制限することに繋がることであってはならず、懲戒制度の在り方と合わせ、より慎重に判断する仕組みとすべきである。

また、返納制度の基準の設定について、「退職後の経過年月、家庭内の経済状況等」を考慮することは当然のことであり、支給制限以上に慎重に行われる必要がある。

## 遺族への支給制限制度及び相続人からの返納制度（P16）

遺族への支給制限はやむを得ないが、本人の場合と同様に「家庭の経済状況等」の要素を考慮するほか、私生活上の行為を事由とする場合には、より慎重に判断する仕組みとすることにより、遺族の生活の維持に配慮したものとすべきである。

「相続人からの返納」については、相続人に非違がないことに加え、すでに支給され、費消されている可能性が高いことから、制度化すべきではないと考える。

## その他（返納命令を行いうる期間の限定）（P18）

いったん受給した退職手当について、いつまでも返納を求められる可能性があるの

は法的安定性の観点から問題であるから、返納命令を行える期間は、退職手当の請求権との見合いで5年以内とすべきである。

### 支給制限・返納処分の手続（P20）

返納事由を懲戒免職処分に相当する在職中の非違行為に拡大する場合の手続きとして、専門的な第三者機関の関与は当然のことであり、人事院に行わせることとすべきである。決定についても第三者機関が行うべきとも考えられるが、返納処分が行政処分であることを踏まえれば、責任との関わりにおいて「諮問型」とすることもやむを得ないと考えられる。いずれの場合でも、事前に本人・遺族等(代理人を含む)からの意見聴取の仕組みを設けるべきである。

一部支給制限制度を創設する場合には各府省が行う行政処分となるが、その指針については、懲戒処分の指針を人事院が示していることからすれば、同様に人事院が示すこととすべきである。なお、仮に退職手当の所管大臣が指針を示すこととした場合においては、少なくとも「人事院の意見を聞いて示す」こととすべきである。

返納・支給制限のいずれの場合においても、行政不服審査制度の対象とすることは当然のことである。

以上