

# 退職金の全部を支給しない処分に裁量権の逸脱濫用はないとされた事例

## 第1 本件の概略と最高裁判決に至るまでの経過

1 県立高校の教員である原告（被控訴人兼控訴人、原告）は、酒気帯び運転をして物損事故を起こした。被告（控訴人兼被控訴人、上告人）である県の教育委員会は原告に対し、地方公務員法第29条第1項及び第3号の規定により懲戒免職処分をし、同時に県職員の退職手当に関する条例第12条第1項第1号の規定による退職手当支給制限処分として全額支払わない旨の処分をした。

原告は上記各処分に対してそれぞれ審査請求をしたが、いずれも棄却されたので、被告に対し、懲戒免職処分取消訴訟と退職手当支給制限処分取消を求めて提訴した。

2 第一審（仙台地方裁判所令和3年12月2日判決）は、懲戒免職処分の取消請求に対しては請求を棄却したが、退職手当支給制限処分については裁量権の逸脱濫用があるとして取り消した。この判決に対して原告は懲戒免職処分の取消が棄却されたこと、被告は退職手当制限処分が認められなかったことを不服としてそれぞれ控訴した。

第二審（仙台高等裁判所令和4年5月26日判決）は、懲戒免職処分の取消請求は一審同様これを認めなかった。しかし、退職手当支給制限処分については退職手当の3割に相当する金額を支給しないとされた部分については裁量権の逸脱濫用があるとして、その金額を超えて支給制限した処分の部分を取り消した。被告は退職手当支給制限処分が違法とさ

れたことを不服として上告及び上告受理申立てをした。

3 最高裁判所は被告の退職手当支給制限処分に対する上告受理申立てを受理した上で、退職手当支給制限処分は適法であるとして、原告の請求を棄却した（破棄自判）。本判決は退職手当支給制限処分の適否のみ判断した。なお、原告も上告及び上告受理申立てをしたが、上告審では、棄却兼上告不受理決定により終局しているとのことである（佐藤政達・法曹時報76巻4号1125頁注1）。それゆえ、本判決は懲戒免職処分については触れていない。

## 第2 事実関係

1 原告は、昭和62年4月にY県の公立学

校教員に採用され、以後、教諭として勤務した。原告につき、本件懲戒免職処分以外の懲戒処分歴はなく、その勤務状況にも特段の問題は見られなかった。

2 原告は、平成29年4月28日、当時勤務していたY県立高等学校の同僚の歓迎会に参加するため、同校から自家用車を運転し、その会場付近の駐車場に駐車した。原告は、同日午後6時20分頃から午後10時20分頃まで、前記歓迎会に参加し、ビールを中ジョッキとグラスで各1杯程度、日本酒を3合程度飲んだ。そして、原告は、同日午後10時30分頃20km以上離れた自宅に帰るため、上記自家用車の運転を開始し、約100m走行した場所にある丁字路交差点を右折した際、過失により、優先道路から同交差点に進入してきた車両と衝突し、同車両に物的損害を生じさせる事故（以下「本件事故」という。）を起こした。

その後、原告は、呼気1Lにつき0・35mgのアルコールが検出されたことから、道路交通法違反の罪（酒気帯び運転）で現行犯逮捕された。上記逮捕の事実については、原告の氏名及び職業も含めて報道され、本件高校は、全校集会や保護者会を開き、原告の学級担任の業務等を他の教諭に担当させるなどの対応をした。

3 Y県教育委員会は、平成29年5月17日

付けで、原告に対し、酒気帯び運転（以下「本件非違行為」という。）を理由として本件懲戒免職処分をするともに、本件規定により、一般の退職手当等（1724万6467円）の全部を支給しないこととする本件全部支給制限処分をした。

なお、原告は、平成29年10月30日、罰金35万円の略式命令を受けた。

4 本件非違行為に先立ち、県教委の教育長は、平成27年度及び同28年度にY県の教員が酒気帯び運転や酒酔い運転により検挙されるなどの事例が相次いでいたことを受けて、平成28年5月16日付け及び同年7月14日付けで、各教育機関の長等に宛てて、今後飲酒運転に対する懲戒処分についてはより厳格に運用していくといった方針を示すなどして、服務規律の確保を求めるとの通知等を発出していた。また、県教委は、同月、原告を含む教職員に対し、非常事態として注意喚起をしていた中で教職員による飲酒運転が繰り返されたことは極めて遺憾であり、飲酒運転につき免職又は5月以上の停職とする旨の懲戒処分の量定に係る基準を改正するなど、今後はより厳格に対応する旨を記載した周知文書を配布していた。

5 ところで、当時のY県職員の退職手当に関する条例第12条は、「退職をした者が、

懲戒免職処分を受けて退職をした者に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職者に対し、当該退職者が占めていた職の職務及び責任、当該退職者の勤務の状況、当該退職者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該退職に係る一般の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（以下「退職手当支給制限処分」という。）を行うことができる。」旨を規定する。

### 第3 第一審判決

仙台地方裁判所は、地方公務員法第29条第1項に基づく懲戒処分をするに当たっては、同項各号に該当する非違行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、対象職員の非違行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等、諸般の事情を考慮すべきものであるから、「懲戒処分をすべきかどうか、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択すべきかについては、平素から職員の指揮監督に当たり、組織内の事情に通じた懲戒権者の裁量に委ねられ、その判断が社会

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、違法となるものと解される（最高裁昭和52年12月20日判決・民集31巻7号1101頁参照）」との判断枠組を示し、本件懲戒免職処分が、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ものであるとはいえないとする一方、本件退職手当支給制限処分については、もともと、「退職手当の法的性格は、勤続報償としての性格に加えて、賃金後払いの性格や退職後の生活保障の性格が結合したものであると解される」ところ、県教委が本件条例第12条第1項に基づく処分を選択する上では、このような退職手当の法的性格を踏まえて、本件条例第12条第1項が掲げる事項や、被処分者が受ける不利益の程度、非違行為との均衡等について個別に検討すべきものである。」とし、「原告には懲戒処分歴はなく、本件非違行為の前には特段問題を起ささず約30年間教諭として誠実に勤務してきたこと、本件事故による相手方の被害が物損にとどまり、その被害は回復されていること、原告が退職届を提出するなどして本件非違行為についての反省の情を示していることのほか、本件不支給処分により支給制限された退職手当の額が1724万6467円に上ることを指摘することができる。これ

らの事実には、退職手当が賃金後払いの性格や退職後の生活保障の性格を併せ持つことを考慮すると、上記金額の退職手当を全額不支給とすることは、本件非違行為の内容と比し、原告が被る不利益があまりに大きいというべきであり、社会観念上著しく妥当性を欠くといわざるを得ない。したがって、本件不支給処分はその裁量権の範囲を逸脱するものであるというべきである。」と判示して、本件不支給処分を取り消した。

#### 第4 第二審判決

第二審判決も、原審同様の判断枠組を示し、「懲戒免職処分は、県教委の裁量権を逸脱した違法な処分ではないが、退職手当支給制限処分は、裁量権を逸脱した違法な処分であると判断」し、「処分がされた平成29年5月17日から既に5年を超え、Y県の審査請求の審理に2年5か月も時間を費やし、紛争解決に極めて長い時間を要していることを踏まえ、行政訴訟による迅速かつ実効的な権利救済を図るために、原判決のように、退職手当支給制限処分を全部取り消して支給制限の割合について再度県教委に判断させるのではなく、裁判所が相当と認める支給制限の割合を示し、退職手当支給制限処分の一部を取り消すのが相当である。」とした上で、「退職手当

の7割に相当する1207万2527円を支給しないこととする支給制限処分は甘受すべきであり、その部分の支給制限処分は適法であると認められるが、退職手当の3割に相当する517万3940円についても支給しないこととした部分は、条例の規定の趣旨を超え、裁量権の範囲を逸脱した違法な処分であると認めるのが相当である。」と判断した。

一審判決が全額の退職手当支給制限処分を取り消したのに対し、二審判決は本来支給されるべき退職手当の3割に相当する金額の支払いが適当とした。

#### 第5 本件最高裁判決（破棄自判）

本件条例の規定により支給される一般の退職手当等は、勤続報償的な性格を中心として、給与の後払的な性格や生活保障的な性格も有するものと解される。そして、本件規定は、個々の事案ごとに、退職者の功績の度合いや非違行為の内容及び程度等に関する諸般の事情を総合的に勘案し、給与の後払的な性格や生活保障的な性格を踏まえても、当該退職者の勤続の功を抹消し又は減殺するに足りる事情があったと評価することができる場合に、退職手当支給制限処分をすることができる旨を規定したものと解される。このような退職手当支給制限処分に係る判断について



は、平素から職員の職務等の実情に精通している者の裁量に委ねるのでなければ、適切な結果を期待することができない。

そうすると、本件規定は、懲戒免職処分を受けた退職者の一般の退職手当等につき、退職手当支給制限処分をするか否か、これをするとした場合にどの程度支給しないこととするかの判断を、退職手当管理機関の裁量に委ねているものと解すべきである。したがって、裁判所が退職手当支給制限処分の適否を審査するに当たっては、退職手当管理機関と同一の立場に立って、処分をすべきであったかどうか又はどの程度支給しないこととすべきであったかについて判断し、その結果と実際にされた処分とを比較してその軽重を論ずべきではなく、退職手当支給制限処分が退職手当管理機関の裁量権の行使としてされたことを前提とした上で、当該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判断すべきである。

そして、本件規定は、退職手当支給制限処分に係る判断に当たり勘案すべき事情を列挙するのみであり、そのうち公務に対する信頼に及ぼす影響の程度等、公務員に固有の事情を他の事情に比して重視すべきでないとする趣旨を含むものとは解されない。また、本件

規定の内容に加え、本件規定と趣旨を同じくするものと解される国家公務員退職手当法（令和元年法律第37号による改正前のもの）第12条第1項第1号等の規定の内容及びその立法経緯を踏まえても、本件規定からは、一般の退職手当等の全部を支給しないこととする場合を含め、退職手当支給制限処分をする場合は例外的なものに限定する趣旨を読み取ることはできない。

以上によれば、本件全部支給制限処分に係る県教委の判断は、被上告人が管理職ではなく、本件懲戒免職処分を除き懲戒処分歴がないこと、約30年間にわたって誠実に勤務してきており、反省の情を示していること等を勘案しても、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ものとはいえない。

裁判官宇賀克也の反対意見は、次のとおりである。

「私は、本件全部支給制限処分が裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとはいえないとする多数意見と意見が異なる点があるもので、以下、その理由を述べることとする。

県教委が制定した「一般の退職手当等の支給制限処分等の運用について」では、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処分とされたとき

には、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こととし、その場合であっても、公務に対する信頼に及ぼす影響に留意して、慎重な検討を行うこととしている。しかるところ、同じく県教委が制定した「教職員に対する懲戒処分原案の基準」では、飲酒運転を行った場合は、免職又は5月以上の停職とされており、平成27年に3名の高校教員が酒気帯び運転で停職処分とされた例があるほか、上告人の職員の飲酒運転による非違行為で停職処分にとどめられた例は少なくない。しかも、飲酒運転を取り締まる立場にあり、その意味で教職員以上に飲酒運転を自制すべき立場にあるともいえる警察官が、被上告人による本件非違行為より後の平成30年に酒気帯び運転を行った事案では、停職3月の懲戒処分にとどめられている。

したがって、被上告人については、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処分がされたといえ、一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分をすることを、公務に対する信頼に及ぼす影響に留意して慎重に検討すべきであったといえる。

本件では、被上告人が教諭として生徒に範を垂れる立場にあったにもかかわらず、安易

に飲酒運転を行ったことは公務に対する信頼を損ねるものであり、一般の退職手当等の大幅な減額はやむを得ないと考える。

しかし、上記警察官の非違行為と本件非違行為との間には、内容や態様の面で相違もあつたとうかがわれるとはいえず、飲酒運転による公務に対する信頼の失墜という点では、飲酒運転を取り締まる立場にある警察官による酒気帯び運転の方が影響が大きいと思われるにもかかわらず、上記警察官は、停職3月の懲戒処分を受けたにとどまり、一般の退職手当等を減額されることはないものと考えられる。そのことに、被上告人が管理職ではなく、過去に懲戒処分を受けたことがなく、30年余り勤続してきたこと、本件事故による被害は物損にとどまり既に回復されていること、被上告人が反省の情を示していること等を考慮すると、一般の退職手当等の有する給与の後払いや退職後の生活保障の機能を完全に否定するのは酷に過ぎるなどとして、本件全部支給制限処分の取消請求を一部認容した原審の判断に違法があるとは考え難い。

以上の私見によれば、原審の判断は是認することができるから、本件上告は棄却されるべきである。」

## 第6 最高裁判所の判断枠組み

1 以前は国家公務員退職手当法上、懲戒免職処分を受けて退職した職員については、一律に退職手当を支給しないこととされ、地方公務員についても同様に扱われていた。しかしこれでは職員の受ける不利益が大きく、本来的には懲戒免職処分とすべき場合に自主退職の扱いをするなどがなされ、かえって懲戒制度の運用が阻害される事例が発生した（津村晃「国家公務員退職手当の支給制限・返納制度改革」時の法令1835号7頁）。

このような不都合を防ぐため平成20年に国家公務員退職手当法が改正され所定の諸事情を考慮して一般の退職手当等の「全部又は一部を支給しないこととする」ことが可能となった。それに合わせて本件退職手当に関する条例も改正された。

2 裁量処分の司法審査について、これまで判例は、裁量権が存在し、そしてそれが行使されたことを前提に、全く事実の基礎を欠くか、又は社会通念に照らし著しく妥当性を欠いたものである場合に裁量権の逸脱濫用があつたものとして違法と判断してきた。

最高裁は、「本件規定は、懲戒免職処分を受けた退職者の一般の退職手当等につき、退職手当支給制限処分をするか否か、これをす

るとした場合にどの程度支給しないこととするかの判断を、退職手当管理機関の裁量に委ねているものと解すべきである。したがって、裁判所が退職手当支給制限処分の適否を審査するに当たっては、退職手当管理機関と同一の立場に立って、処分をすべきであつたかどうか又はどの程度支給しないこととすべきであつたかについて判断し、その結果と実際にされた処分とを比較してその軽重を論ずべきではなく、退職手当支給制限処分が退職手当管理機関の裁量権の行使としてされたことを前提とした上で、当該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判断すべきである。」と述べ、本件についても「社会観念審査」の枠組みを採用することを明らかにした。この審査の枠組みは最判昭和52年12月20日民集31巻7号1101頁等最高裁が採用してきた裁量審査である。

また、最高裁は、本件規定は、退職手当支給制限処分に係る判断に当たり公務に対する信頼に及ぼす影響の程度等、公務員に固有の事情を他の事情に比して重視すべきでないとする趣旨を含むものとは解されず、本件規定の内容に加え、本件規定と趣旨を同じくするものと解される国家公務員退職手当法第12条

第1項第1号等の規定の内容及びその立法経緯を踏まえても、本件規定からは、一般の退職手当等の全部を支給しないこととする場合を含め、退職手当支給制限処分をする場合を例外的なものに限定する趣旨を読み取ることができない、とする。

本件で全部の支給制限処分の適否について「社会観念」の観点から検討することが必要となる。本判決は、①原告は、自家用車で酒席に赴き、長時間にわたって相当量の飲酒をした直後に、同自家用車を運転して帰宅しようとしたものである。現に、原告が、運転開始から間もなく、過失により走行中の車両と衝突するという本件事故を起こしていることから、本件非違行為の態様は重大な危険を伴う悪質なものであるといわざるを得ない。②しかも、原告は、公立学校の教諭の立場にありながら、酒気帯び運転という犯罪行為に及んだものであり、その生徒への影響も相応に大きかったものと考えられる。現に、本件高校は、本件非違行為の後、生徒やその保護者への説明のため、集会を開くなどの対応も余儀なくされたものである。このように、本件非違行為は、公立学校に係る公務に対する信頼やその遂行に重大な影響や支障を及ぼすものであったといえる。③さらに、県教委が、本件非違行為の前年、教職員による飲酒

運転が相次いでいたことを受けて、複数回にわたり服務規律の確保を求める旨の通知等を発出するなどし、飲酒運転に対する懲戒処分につきより厳格に対応するなどといった注意喚起をしていたとの事情は、非違行為の抑止を図るなどの観点からも軽視し難い。④以上によれば、本件全部支給制限処分に係る県教委の判断は、被告人が管理職ではなく、本件懲戒免職処分を除き懲戒処分歴がないこと、約30年間にわたって誠実に勤務してきており、反省の情を示していること等を勘案しても、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ものとはいえない、と判示している。

## 第7 残された問題

本件第一審判決は、本件退職手当支給制限処分の全部を取り消したのに対し、第二審判決はこれを変更し、裁判所が相当と認める額を支給しないとする部分を取り消した。最高裁判所は本件退職手当支給制限処分が有効であると判断したことから、高裁判断についての適否は判断しなかった。

本件処分は退職手当支給制限処分である。第二審は本件では実質的に退職手当の支給の可否が問題となるので、その一部の取消が可能であるとしたものと思われる。この点で最

高裁判所と結論を異にしている。

しかし、退職手当支給制限処分は行政庁に裁量権が認められる処分であることからまず処分行政庁が第一次判断をすべきものであり、処分を取り消す場合は全部を取り消し、支給の可否及び額について処分行政庁に再検討させるのが相当であったと考える。第二審は、その結果裁判所が相当額を決めることになり、判断を代置することに他ならず、疑問である。

### 参照条例

Y県職員の退職手当に関する条例（Y県条例昭和28年70号。令和元年同県条例51号による改正前のもの）

（懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限）

第12条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該



退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該一般の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。

一 懲戒免職等処分を受けて退職をした者  
二 (略)

#### 参考文献

- 佐藤 政達 『法曹時報』 76巻4号1116頁  
小西 康之 『ジュリスト』 1590号4頁  
中原 茂樹 『法学教室』 517号130頁  
高仲 幸雄 『労働経済判例速報』 2528号2頁  
Westlaw Japan 『新判例解説』 1327号  
(2023WLJCC14)

●第75号(2023年11月発売) 定価 1,430円(税込)

#### ・特集 空き家対策の推進と自治体—空家法改正を踏まえて—

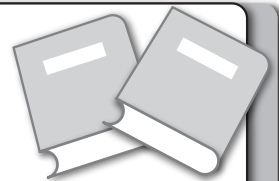
空家対策特別措置法の改正について  
支援法人指定申請の取扱い  
空き家利活用の拡大について  
特定空家等の除却等を円滑に進めるためのポイント  
空き家解消対策におけるデジタルの活用

#### ・CLOSE UP 先進・ユニーク条例

千葉県不登校児童生徒の教育機会の確保を支援する条例  
「群馬パーセントフォーアート」推進条例  
明石市こどもの養育費に関する条例

#### ・トピックス

自治体における効果的なソーシャルメディアの活用  
第13次地方分権一括法の解説  
「一人暮らしの高齢者に対する見守り活動に関する調査<調査結果に基づく通知>」の概要



Back Number

商品に関するご照会・お申込は、株式会社 ぎょうせい | フリーコール(通話料無料) | TEL: 0120-953-431 | Web | URL: <https://gyosei.jp>  
受付時間: 月~金 9時から17時 | FAX: 0120-953-495 | 案内