

退職金の全部を支給しないこととする 処分の適法性が争われた事例

第1 事案の概要及び争点

本件は、大津市長（以下「本件処分庁」という。）が、大津市（被告、控訴人、上告人）の職員（原告、被控訴人、被上告人、以下「本件職員」という。）に対し、飲酒運転等を理由に、懲戒免職処分をなすとともに、大津市職員退職手当支給条例第11条第1項第1号の規定に基づき、退職金の全部を支給しないこととする処分（以下「本件処分」という。）をなしたところ、本件職員が、懲戒免職処分の取消しを求めるとともに、本件処分の違法性を主張して、本件処分の取消しを求めた事案である。

本稿で採り上げる論点は、本件処分庁が、本件職員について、退職手当の全部を支給し

ないこととするとの判断が、裁量権を逸脱した違法なものであるか否かという点である。

この点について、第一審に当たる大津地方裁判所令和3年10月14日判決（以下「本件第一審判決」という。）は、「裁量権の逸脱ないし濫用があった」とし、原審に当たる大阪高等裁判所令和4年7月13日判決（以下「本件原審判決」という。）も、「裁量権を逸脱ないし濫用したものと認められ」とした。これに対し、上告審に当たる本件最高裁判決は、「裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものである」ということはできない」とした。

本件は、退職金の全部を支給しないこととする処分の適法性について、第一審及び第二審の判断と上告審の判断が分かれた事例であり、懲戒免職処分を受けた職員に対する退職

金の支給について考えるに当たって参考となる事例であることから、紹介する次第である。

第2 関係法令等

1 地方自治法第204条（略）

2 大津市職員退職手当支給条例第11条第1項（以下「本件規定」という。）

「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。

- (1) 懲戒免職等処分を受けて退職をした者
- (2) 地方公務員法第28条第4項の規定による失職又はこれに準ずる退職をした者

3 国家公務員退職手当法（以下「退職手当法」という。）第12条第1項

「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、当該退職をした者が行つた非違の内容及び程度、当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響その他の政令で定める事情を勘案して、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 国家公務員法第七十六条の規定による失

職又はこれに準ずる退職をした者」

4 国家公務員退職手当法施行令（以下「施行令」という。）第17条

「法（退職手当法）第12条第1項に規定する政令で定める事情は、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つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯、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国民の信頼に及ぼす影響とする。」

5 国家公務員退職手当法の運用方針（昭和60年4月30日総人第261号、第12条関係）（略）

第3 本件処分に至る経緯

本件職員は、平成30年4月、大津市の職員に採用され、平成29年4月以降、総務部課長の職にあった。

本件職員は、平成30年8月7日午後5時ころから午後10時30分ころまで、自宅からの転居を予定していたマンション（以下「本件マンション」という。）の一室において、同僚らを招いて飲食し、ビール及び酎ハイ各1本

並びに発泡酒5本（いずれも350ml）を飲んだ。

本件職員は、同日午後11時ころ、約5km離れた自宅に帰るため、借り受けていた自動車（以下「本件自動車」という。）に乗って運転を開始した。

本件職員は、本件自動車の運転を開始して間もなく、本件マンションの立体駐車場内において、本件自動車の前部を駐車中の他の自動車の前部に衝突させ、同自動車のフロントバンパーを脱落させる事故（以下「第1事故」という。）を起こした。

本件職員は、第1事故を起こした後も、そのまま本件自動車の運転を続け、さらに、本件自動車を道路の縁石に衝突させ、縁石に設置された反射板をはがし、本件自動車にオイル漏れを生じさせる事故（以下「第2事故」という。）を起こした。

本件職員は、第2事故を起こした後も、そのまま本件自動車の運転を続け、自宅に帰宅した。

本件職員は、平成30年8月8日の朝、本件マンションに赴き、管理人に対し、本件事故を起こした旨を伝えるなどした後、警察に通報した。

本件職員は、臨場した警察官に対し、当初、平成30年8月8日の朝に第1事故を起こした

旨の虚偽の説明をしたが、警察官からの指摘を受けて、平成30年8月7日の夜に第1事故を起こしたことを認めた。その後、本件職員は、上司に対し、第1事故を起こしたこと等について報告した。

本件職員は、後日、第1事故及び第2事故にかかる物的損害について、被害弁償をなした。

大津市長は、本件職員に対し、平成30年10月12日付けで、本件職員が飲酒した上で本件自動車運転し、第1事故を起こし、その後必要な措置をとることなく、本件自動車の運転を続けて帰宅したことを理由として、懲戒免職処分をなすとともに、一般の退職手当（1620万4488円）の全部を支給しないこととする処分（本件処分）をなした。

第4 本件第一審判決の判示内容

本件第一審判決は、「本件免職処分は、人事院指針や被告市基準が定める処分の標準例を前提にしたときに、免職ではないより軽い処分を選択する余地がある中で、被告が、本件非違行為につき、特に厳しい措置をとる必要があると判断して、量定幅の中でもっとも重い免職を選択してなされたものといわざるを得ないから、本件退職手当運用方針における12条関係2号イに該当する場合であると認められる。」と判示し、「本件退職手当条例は

（中略）、同条例が、懲戒免職等処分を受けて退職をする職員に対する退職手当の支給を検討する際は、当該職員にとって生活保障的な面や、賃金の後払い的な面を有していることを考慮して、非違行為の重大性と退職手当の不支給という制裁との間で均衡のとれたものとすべく、非違の程度等に応じて、退職手当の一部を支給することができるようにしていることからすれば（被告もこの解釈について争っていない）、退職手当の不支給を決議する上では、同条例が挙げる考慮要素が適切に考慮されている必要があると解される。」「本件不支給処分については、本件退職手当条例が定める考慮要素のうち、通常もつとも重視されるであろう「当該退職をした者が行った非違（本件非違行為）の内容及び程度」について、物損しか生じておらず、その損害の程度が比較的軽微で、重い結果を生じさせた事案であるとして直ちにいえない本件非違行為の内容及び程度が適切に考慮されたと認められず、「当該非違後における当該退職をした者の言動」について、被害弁償の事情を考慮しない一方で、内容が判然とせず、処分理由にも掲げていない虚偽の申告に関する事情を重視するという衡平に反するともいえる判断がされ、管理職（課長職）である原告が酒気帯び運転をしたという事実以外に、「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」があったと判断しなければならぬ具体的な事情を特に示すことなく、これがあつたという前提の処分がされていることが指摘できる。これらの点について、さらに必要にして十分な検討が尽くされていれば、本件退職手当運用方針を前提に、本件退職手当条例を適用した場合に、原告に対する退職手当の一部不支給処分をなす余地があると否定できないことからすれば、本件不支給処分は、本件退職手当条例の考慮要素の適切な考慮がされないままされたものとして、被告の判断には、裁量権の逸脱ないし濫用があつたと認めるのが相当である。」と判示した。

第5 本件原審判決の判示内容

本件原審判決は、「退職手当の法的性格は（中略）、一般的に、沿革としての勤続報償としての性格に加えて、労働の対償であるとの労働者及び使用者の認識に裏付けられた賃金の後払いとしての性格や、現実の機能としての退職後の生活保障としての性格が結合した複合的な性格を有していると考えられる。」と判示し、「本件退職手当条例11条1項は、退職手当管理機関が退職手当等の全部又は一部を支給しない処分をするに当たっては、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すべきであると定めており、このような広範な事情について総合的な検討を要する以上、退職手当支給制限処分をするか否か、するとしていかなる程度の制限をすべきかは、平素から内部事情に通じ、職員の指揮監督に当たる退職手当管理機関の裁量に委ねられていると解すべきである。」「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つて当該処分をすべきであったかどうか又はいかなる処分を選択すべきであったかについて判断し、その結果と処分とを比較してその軽重を論ずべきものではなく、退職手当管理機関の裁量権の行使に基づく処分が社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権を濫用したと認められる場合に限り違法であると判断すべきものである。」と判示し、「公務員の退職手当が、勤続報償としての性格を基調としていることから、懲戒免職処分に相当する非違行為をした者については、当該非違行為により、勤続報償をする

だけの公務貢献がなかったとして、退職手当を全部不支給とする制度に合理性がないとは一概にはいえないものの、退職手当には、勤続報償としての性格のほか、賃金の後払いとしての性格や退職後の生活保障としての性格があることも否定できないことからすると、非違行為をした当該公務員が、その非違行為の内容等を問わず、退職手当の支給を受ける権利全部を直ちに喪失するとまではいい難い（懲戒免職処分は、非違行為をした者に職員としての身分を引き続き保有させるのが相当かという観点から判断され、通常であれば退職時に支払われる退職手当を支払うのが相当かという観点から判断される退職手当支給制限処分と論理必然的に結びつけられるものではない。）」、「懲戒免職処分がなされた以上、退職手当の全部支給制限処分を行うのが原則であるとする控訴人の主張は採用できない。」

「退職手当の支給制限は、公務員が規律に違反し、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上の制裁であると解されるから、そのような処分の違法性の判断においては、懲戒免職処分に相当する非違行為をした者について、本件退職手当条例の規定する諸事情の観点から、従前における公務貢献の程度と当該非違行為の内容及び程度等を比較衡量し、上記非違行為について当該

公務員に対する制裁として全部支給制限を行うことが退職手当管理機関の裁量権を濫用したと認められるか否かによって判断するのが相当である。」と判示し、「本件非違行為によって生じた事故はいずれも物損にとどまること、第1事故直後ではないものの、被控訴人が自ら、被害者、警察、上司に通報していること、被控訴人によって謝罪・被害弁償を行われていること、本件非違行為が私生活上のものであること、被控訴人が、27年余りもの長期にわたり懲戒処分歴なく勤続し、総務部行政改革推進課長として大津市の重要施策に貢献したことも認められ、これらの事情も勘案し、従前における公務貢献の程度と当該非違行為の内容及び程度等を比較衡量すると、本件非違行為は、公務員が規律に違反し、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上の制裁として、退職手当を全額支給しないことが相当といえるほどに重大な非違行為であることとはできないといふべきである。」「退職手当の全部を不支給とする本件不支給処分は、社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権を逸脱ないし濫用したものと認められ、違法である」と判示した。

第6 本件最高裁判決の判示内容

本件最高裁判決は、「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について、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され、その判断は、それ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、違法となるものというべきである（最高裁令和4年（行ヒ）第274号同5年6月27日第三小法廷判決・民集77巻5号1049頁参照）。と判示し、「被上告人は、長時間にわたり相当量の飲酒をした直後、帰宅するために本件自動車運転したものであって、2回の事故を起こしていることから、上記の運転は、重大な危険を伴うものであったといえることができる。」「被上告人は、本件自動車の運転を開始した直後に本件駐車場で第1事故を起こしたにもかかわらず、何らの措置を講ずることもなく運転を続け、さらに、第2事故を起こしながら、そのまま本件自動車を運転して帰宅したというのであるから、本件非違行為の態様は悪質であって、物的損害が生ずるにとどまったことを考慮しても、非違の程度は重いといわざるを得ない。」「被上告人は、本件非違行為の翌朝、臨場した警察官に対し、当初、第1事故の発生日時について虚偽の説明をしていたもので

あり、このような非違後の言動も、不誠実なものといえるべきである。」「被上告人は、本件非違行為の当時、管理職である課長の職にあったものであり、本件非違行為は、職務上行われたものではないとしても、上告人の公務の遂行に相応の支障を及ぼすとともに、上告人の公務に対する住民の信頼を大きく損なうものであることが明らかである。」と判示し、「これらの事情に照らせば、本件各事故につき被害弁償が行われていることや、被上告人が27年余りにわたり懲戒処分歴なく勤務し、上告人の施策に貢献してきたこと等をしんじやくしても、本件全部支給制限処分に係る市長の判断が、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ものであることはできない。」と判示した。本件最高裁判決には、裁判官岡正晶の反対意見が付されている。同裁判官は、「本件規定に係る一般の退職手当は、勤続報償的な性格を中心としつつ、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。」「一般の退職手当の全部を支給しないこととする処分を行う場合には、懲戒免職処分の場合とは異なり、一般の退職手当に給与の後払的な性格や生活保障的な性格があることに着目し、この観点から、当該非違行為の内容及び程度等につき、当該

退職者の勤続の功を完全に抹消するに足りる事情があったとまで評価することができるか否かにつき、慎重に検討を行うことが必要である。」「地方公務員の地位の特殊性や職務の公共性が重視されることは当然であるが、地方公務員も勤労者であり生活者であることも軽視されるべきではない。」「本件では、被上告人の過去の実績ないし功績の度合いは、給与の後払的な性格や生活保障的な性格を踏まえると相応のものであって重視されるべきものと考えられるので、これを完全に抹消するに足りる事情があるか否かの検討は丁寧に行わなければならない。」「これらの事情に照らすと、本件非違行為をもって、被上告人の前記の過去の実績ないし功績を完全に抹消するに足りる事情があったとまで評価することは、酷に過ぎると考えられる。」「本件全部支給制限処分は、処分の選択が重きに失するものとして、社会観念上著しく妥当を欠き、本件規定が退職手当管理機関に認められた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとして違法であるとした原審の判断に違法があるとは考え難い。」とした。

第7 判断枠組みについて

最高裁令和5年6月27日第三小法廷判決（民集77巻5号1049頁、以下「令和5年

判決」という。)は、「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。」と判示した。

本件最高裁判決は、令和5年判決を引用して、同様の判断枠組みによることを判示したものである。

もともと、令和5年判決では、宇賀克也裁判官が、多数意見と同じ判断枠組みによることを前提としながら、反対意見を述べており、また、前述のとおり、本件判決では、岡裁判官が、多数意見と同じ判断枠組みによることを前提としながら、反対意見を述べている。令和5年判決及び本件判決が示す判断枠組みを前提としつつ、「社会観念上著しく妥当を欠いて」といえるかの判断に当たっては、見解が分かれているものであり、退職手当の性格についての考えが影響しているように思われる。

第8 退職手当の法的性格について

令和5年判決は、「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つつ、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。」と判示している。これは、退職手当の3つの性格のうち、勤続報償的な性格に比重を置いたものであると考えられる。本件最高裁判決の多数意見も、同様の考え方に立脚しているものと思われる。

これに対し、本件一審判決は、「本件退職手当条例は(中略)、当該職員にとって生活保障的な面や、賃金の後払的な面を有していることを考慮して、非違行為の重大性と退職手当の不支給という制裁との間で均衡のとれたものとすべく、非違の程度等に応じて、退職手当の一部を支給することができるよう

にしている」、「同条例が挙げる考慮要素が適切に考慮されている必要がある」と判示し、本件原審判決は、「退職手当の法的性格は(中略)、一般的に、沿革としての勤続報償としての性格に加えて、労働の対償であるとの労働者及び使用者の認識に裏付けられた賃金の後払いとしての性格や、現実の機能としての退職後の生活保障としての性格が結合した複合的な性格を有していると考えられる。」「退職手当には、勤続報償としての性格のほか、賃金の後払いとしての性格や退職後の生活保障としての性格があることも否定できない」、「従前における公務員職の程度と当該非違行為の内容及び程度等を比較衡量し」、「裁量権を濫用したと認められるか否かによって判断する」と判示し、本件最高裁判決における岡裁判官の反対意見は、「退職手当に給与の後払的な性格や生活保障的な性格があることに着目し、この観点から、当該非違行為の内容及び程度等につき、当該退職者の勤続の功を完全に抹消するに足りる事情があったとまで評価することができるか否かにつき、慎重に検討を行うことが必要である。」としている。

また、令和5年判決の原審(仙台高等裁判所令和4年5月26日判決)は、「条例の趣旨が、退職手当には勤続報償としての性格のみならず、賃金後払いや退職後の生活保障の性格を

併せ持つことを考慮し、長年勤続する職員の権利としての面にも配慮したものと解されることを踏まえて条例を適用すれば、「退職手当の全額を支給しない処分をすることは、条例の規定の趣旨を超えて職員に著しい不利益を与えるものであり、県教委の裁量権の範囲を逸脱する」と判示し、令和5年判決における宇賀裁判官の反対意見は、「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。」とした。

さらに、長野地方裁判所令和3年6月18日判決(判例秘書搭載、判例番号L07651741、以下「長野地裁判決」という。)は、「公務員における退職手当は、賃金の後払的性格、勤続報償的性格及び退職後の生活保障的性格を併有するものである。これらに照らすと、本件支給制限処分が処分行政庁の裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものであったか否かを判断するにあたっては(中略)、当該非違行為がこれまでの勤続に対する報償をなくし、かつ、退職手当の賃金の後払的性格や生活保障の性格を奪ってもやむを得ないといえるかという観点から慎重に検討するのが相当である。」「原告の約33年8か月という長

期間にわたる勤続に対する報償、賃金の後払的性格や及び生活保障の性格をすべて奪ってもやむを得ないとするには均衡を欠いて重きに失するといふべきである。」と判示した。なお、上記判決について、小諸市の控訴は棄却され(東京高等裁判所令和4年1月14日判決)、小諸市の上告及び上告受理の申立ては棄却及び不受理とされているところ(最高裁判所第一小法廷令和5年2月9日決定)、同棄却及び不受理をもって、最高裁判所が長野地裁判決の考え方を是認したということはできないものである(最高裁判所判例解説、法曹時報1125号153頁参照)。

なお、長野地裁判決の事案は、本件懲戒免職処分については、不服申立てがされず、退職手当支給制限処分についてのみ、不服申立てがされたものであった。これらは、退職手当の三つの性格のうち、給与の後払的な性格や生活保障的な性格をも重視したものであると考えられる。私企業労働者の退職金に関しては、賃金の後払的性格や及び生活保障の性格から、「労働者の勤続の功を抹消ないし減殺してしまう程の著しく信義に反する行為ないし重大な不信心行為があった場合に限り」、不支給とすることが認められるものと考えられるところではあるが、公務員の退職手当に関しては、公

務に対する信用を確保するという観点から、「勤続報償的な性格を中心」に考えざるを得ないものと考えられる。

第9 判断枠組みへの当てはめについて

判断枠組みへの当てはめに当たっては、公務の信頼への影響という観点から、非違行為の内容がもつとも重要であり、次いで、当該職員のポジションが重要であろうと思われる。そこで、各事案について、上記の点を中心に整理すると、以下のとおりとなる。

1 本件最高裁判決の事案

本件マンションの居室において、同僚らを招いて飲食し、ビール及び酎ハイ各1本並びに発泡酒5本(いずれも350ml)を飲んだ。午後11時ころ、約5km離れた自宅に帰るため、本件自動車に乗って運転を開始した。運転を開始して間もなく、本件マンションの立体駐車場内において、第1事故を起こした。そのまま運転を続け、さらに、第2事故を起こした。そのまま運転を続け、自宅に帰宅した。翌日の朝、本件マンションに赴き、管理人に対し、本件事故を起こした旨を伝えるなどした後、警察に通報した。本件職員は市の総務部課長の職にあった。

2 令和5年判決の事案

当時勤務していた高等学校の同僚の歓迎会に参加するため、その会場付近の駐車場に自家用車を駐車した。午後6時20分頃から午後10時20分頃まで、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。午後10時30分頃、20km以上離れた自宅に帰るため、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を起こした。警察官が現場に駆け付け、原告の呼気中アルコール濃度検査をしたところ、原告の呼気から、1ℓ当たり0・35mgのアルコール分が検出された。当該職員は、県立学校の教諭の立場にあった。

3 長野地裁判決の事案

父母方に預けていた長男を迎えに自家用車で父母方へ赴いた。父母方において、午後6時半頃から午後7時15分頃までの間、500mlの缶酎ハイ1本と容量200mlのグラスに半分程度の焼酎を入れ、麦茶で薄めた焼酎の麦茶割り3杯を飲んだ。同日午後7時20分頃、長男が自転車に乗って自宅に帰るのを見送った後、父母方から自宅に帰宅するため、酒気

を帯びた状態で自家用車の運転を開始した。父母方から自宅までの走行経路は、住宅街を通る市道で、その道路脇には住宅等が建っており、走行距離にして約322m、所要時間にして約1分であった。午後7時25分頃、信号機により交通整理の行われていない丁字路交差点（走行距離約113mの地点）において、徐行しながら右折を開始した際、右方から走行してきた自転車が自家用車を接触させる事故を起こした。同接触による衝撃は強いものではなく、自転車が転倒することはなかった。自家用車の右前部バンパーに払拭痕が、自転車の擦過が生じたが、人身傷害は生じていない。自転車の運転者による通報を受けて警察官が現場に臨場し、呼気1ℓにつき0・5mgのアルコールが検知され、道路交通法違反（酒気帯び運転）で現行犯逮捕された。職員は、市民に対し健康的な生活を送ることを指導する部署である健康づくり課において、係長という管理職の立場にあった。上記のとおり、いずれの事案も、酒気帯び運転を行い、物損事故を起こしたものであるという点では共通している。そのうち、本件の事案は、事故を2回起こしているという点、職員の行為は、道路交通法第72条第1項の義務（直ちに必要な措置を講じる義務、直ちに警察官に報告する義務）に違反するもので

あった点に特徴があるものといえる。令和5年判決の事案は、当時勤務していた高等学校の同僚の歓迎会からの帰りの出来事であり、公務と全く無関係の出来事であったとはいえない点、職員が県立高校の教諭の立場にあってという点に特徴があるものといえる。長野地裁判決の事案は、走行しようとした距離が極端に短かったという点に特徴があるものといえる。

なお、長野地裁判決の事案についていえば、上記の特徴はあるものの、「酒気帯び運転に及んだのは住宅街で、時間帯も午後7時25分頃という人通りもある時間帯であったことに照らせば、原告の酒気帯び運転は重大な人身事故を引き起こしかねない危険を有するものであったといえる。」「父母方から原告の自宅までは徒歩で容易に帰宅することのできる距離であるにもかかわらず（中略）、安易に酒気を帯びた状態で運転を開始した。」「呼気1ℓにつき0・5mgのアルコールが検知され」と判示されていること、歩行者との衝突ではなかったものの自転車との衝突であったことなどからすれば、他の事案と比較して、非違行為の内容として、悪質性の低いものであったことが明らかであるとはいえないように思われる。

第10 行政実務に与える影響等に ついて

退職手当支給制限処分を行うに当たっては、施行令第17条所定の諸要素、すなわち、「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つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯、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国民の信頼に及ぼす影響」を総合的に考慮して判断を行うことになるものと思われる。

本件最高裁判決及び令和5年判決は、いずれも、全額を不支給とする処分を違法であるとした原審の判断を覆していることからすると、本件最高裁判決又は令和5年判決と同等の事案であれば、退職手当を全額不支給とする処分は適法とされるであろうと推測することができないが、退職手当を全額不支給とする処分が適法とされるかどうかのボーダーラインは、必ずしも明確であるとはいえない。

ところで、本件最高裁判決及び令和5年判決の事案は、退職手当を全額不支給とする処分について、「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」には当たらないとされたものであるところ、仮に、同事案において、退職手当の全額を不支給とせず、一部を不支給とする処分がなされた場合、かかる処分についても、「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」には当たらないとされることは考えられるものと思われる。すなわち、ボーダーライン上の事案においては、いずれの判断についても、裁量権の範囲内とされる場合があり得るものと思われる。

退職手当支給制限処分を行うに当たっては、前述のとおり、施行令第17条所定の諸要素を総合的に考慮することのほかに、他の職員に対する処分との衡平についても考慮する必要がある。この点、従前に行われた他の職員に対する処分との衡平を考へるに当たっては、飲酒運転に対する罰則強化が進められてきたという経緯（なお、令和6年11月1日施行の道路交通法改正により、自転車の酒気帯び運転も罰則の対象とされた）、職員らに対する注意喚起の内容等の変化に関する経緯（単に飲酒運転等を行わないようにとの注意喚起にとどまらず、飲酒運転等を行ったときは懲戒免職処分を受ける場合がある旨の注意

喚起がされる場合が多くなってきたのではないかと推察される。）を踏まえて考える必要があるものと思われる。