

# 平成26年三重県議会定例会

## 総務地域連携常任委員会 提出資料

### 諮問第1号

諮問について . . . . . 1

### ○添付資料

資料1 異議申立ての流れ . . . . . 3

資料2 退職手当支給制限処分書 . . . . . 5

資料3 異議申立書・不服の理由書 . . . . . 7

資料4 不服の理由書(2) . . . . . 51

資料5 異議申立人の主張に対する処分庁の見解一覧表 . . . . . 57

平成26年9月19日

総 務 部



- H24.11.1 付 異議申立人は、懲戒免職処分を不服として三重県人事委員会あて審査請求書を、退職手当不支給処分を不服として三重県知事あて異議申立書を、それぞれ提出 [資料3]
- H25.8.7 付 異議申立人は、不服申の理由書(2)を提出。処分庁聴取時に述べた事実を一部訂正した。 [資料4]
- H26.8.18 三重県人事委員会が、異議申立人からの懲戒免職処分に対する審査請求について「懲戒免職処分は妥当であり、本件審査請求を棄却する」旨を裁決

(5) 異議申立ての趣旨

異議申立人による道路交通法違反(酒気帯び運転)に対し、知事が三重県職員退職手当支給条例(昭和29年三重県条例第61号)第12条第1項の規定により平成24年9月28日付けで行った一般の退職手当等の全部を支給しないこととする処分(以下「本件退職手当不支給処分」という。)の取消しを求める。

【三重県職員退職手当支給条例第12条第1項】

(懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限)

第十二条 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)

(6) 異議申立ての理由

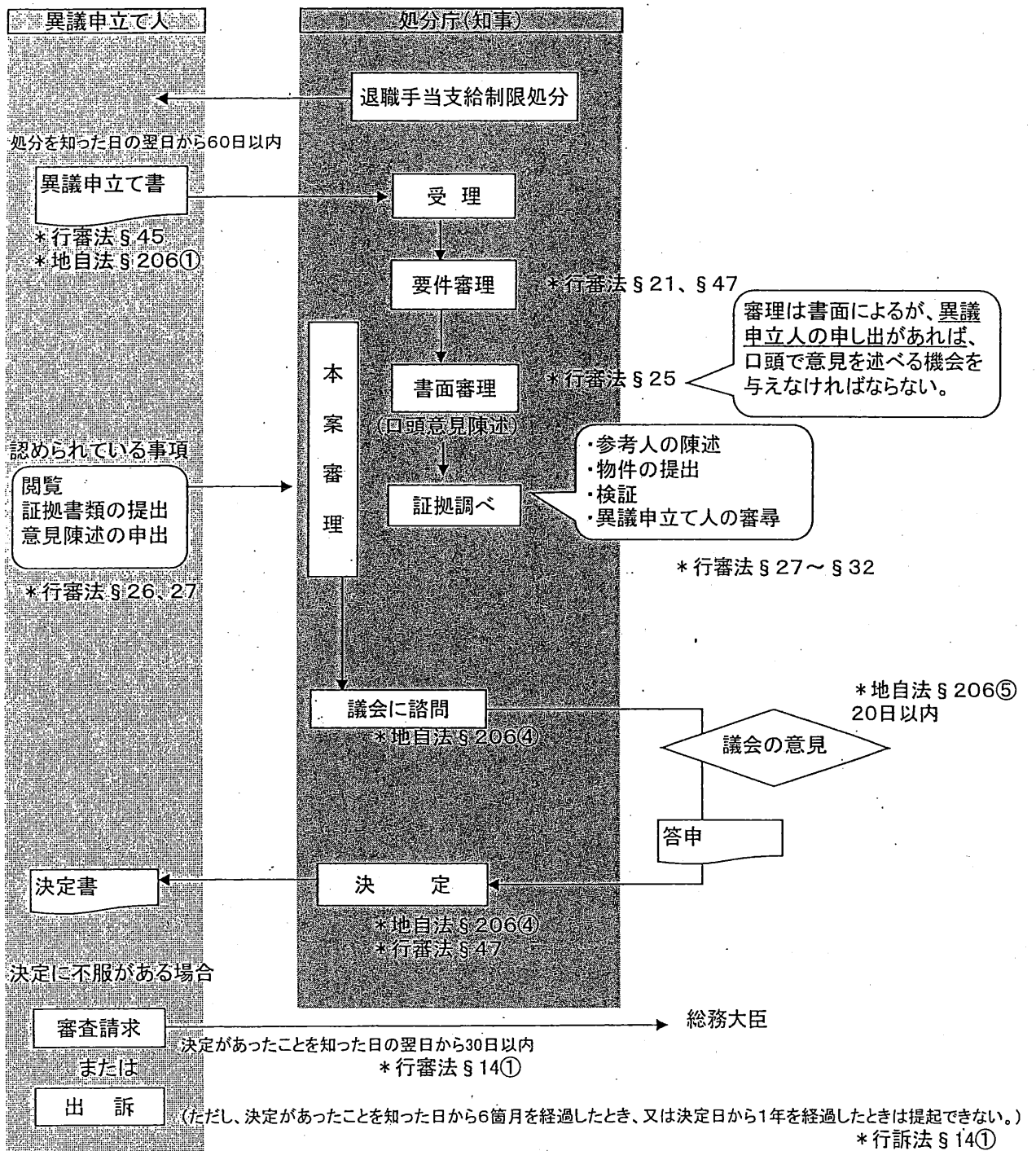
本件退職手当不支給処分は、異議申立人に対する平成24年9月28日付けの懲戒免職処分に伴う処分であるが、同懲戒免職処分は「懲戒処分と当該行為と対比して著しく均衡を失する等社会通念に照らして合理性を欠くものであってはならない」という比例原則に違反し重きに失するもので、また、国家公務員及び三重県以外の多くの地方公務員と比較して三重県職員であるがゆえに一般的に重い処分とするべき合理的理由はなく平等原則に反するものであることから、同懲戒免職処分は社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権を濫用した違法な処分である。

また、仮に同懲戒免職処分が違法とならなかつた場合にも、本件退職手当不支給処分は社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権を濫用した違法な処分である。

3 異議申立人の主張及びこれに対する処分庁の見解

【資料5】

異議申立ての流れ



(注) 行審法・・・行政不服審査法  
 地自法・・・地方自治法  
 行訴法・・・行政事件訴訟法

※審査請求の手続きにある弁明書の提出(行審法 § 22)及び反論書の提出(行審法 § 23)の規定は、異議申立には適用されない。(行審法 § 48による審査請求規定の準用から除外されている。)



異議申立人の主張に対する処分庁の見解一覧表

異議申立人の主張（異議申立書・理由書）	処分庁の見解
<p>1. 平成 24 年 9 月 28 日付で知事（以下「処分庁」という。）が異議申立人に対して行った懲戒免職処分（以下「本件懲戒免職処分」という。）に裁量権濫用の違法があり、同日付で行われた三重県職員退職手当支給条例（以下「退職手当条例」という。）第 12 条第 1 項の規定に基づく一般の退職手当等の全部を支給しないこととする処分（以下「本件不支給処分」という。）も違法となる。</p>	<p>1. 本件異議申立ては、本件不支給処分に係るものであり、本件懲戒免職処分を争うものではない。</p> <p>また、本件懲戒免職処分は適法・正当なものであり、本件不支給処分も適法・正当なものである。</p> <p>なお、本件懲戒免職処分は取り消されない限り有効であるから、本件懲戒免職処分の違法を理由として、本件不支給処分の取り消しを求めることは、原則としてできない。</p>
<p>2. 本件懲戒免職処分が違法でないとしても、本件不支給処分には、次により裁量権濫用があるため、違法である。</p>	<p>2. 本件不支給処分は、次により適法かつ正当なものである。</p>
<p>(1) 比例原則違反</p> <p>異議申立人の酒気帯び運転（以下「本件非違行為」という。）は、懲戒免職処分によらなければならないほど重大な非違行為とはいえ、停職処分を科する方法によって秩序維持を図ることが十分可能であるから、比例原則に違反する。</p>	<p>(1) 本件は飲酒運転をした走行距離が極めて長いこと、検挙時のアルコール濃度は時間的経過とともに低くなっているが、昼間のそれは相当に高いと推認され、本件非違行為は極めて悪質なものであり、本件懲戒免職処分及び本件不支給処分が比例原則に違反するとは到底言えない。</p>
<p>(2) 平等原則違反</p> <p>国家公務員等においては「酒気帯び運転は免職、停職又は減給」が原則であるのとは比べ、三重県の地方公務員であるがゆえに一般的に重い処分とすべき合理的理由はなく、平等原則に違反する。</p>	<p>(2) 本件異議申立ては、本件不支給処分に関するものであるが、異議申立人の主張は、専ら本件懲戒免職処分の違法をいうものであって、本件不支給処分の違法をいうものではない。</p> <p>なお、本件不支給処分を行うに当たっては、国の運用方針に照らし慎重に検討を行ったところである。懲戒免職処分の場合に、一般の退職手当等の全額不支給を原則としつつ、特別の事情がある場合に限定的に一部支給を認める取扱いは、国や他県の運用方針と同様であり、異議申立人だけを差別して重く処分したという事実もない。</p>

異議申立人の主張（異議申立書・理由書）	処分庁の見解
<p>(3) 懲戒処分制度の趣旨・目的を逸脱</p> <p>酒気帯び運転のみでも懲戒免職として飲酒運転を撲滅しようとの動きは、懲戒制度の趣旨・目的を超える。また、懲戒免職処分は「適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求される」のに、本件懲戒免職処分は「特に厳密、慎重」に処分が選択されたものとはいえない。</p>	<p>(3)～(6)</p> <p>本件異議申立ては、本件不支給処分に関するものであるが、異議申立人の主張は、専ら本件懲戒免職処分の違法をいうものであって、本件不支給処分の違法をいうものではない。</p> <p>なお、(5) 後段については、項目3で見解を述べる。</p>
<p>(4) 公務員の身分保障原則との関係</p> <p>抽象的危険の発生に過ぎない酒気帯び運転のみを行ったことに対する懲戒免職処分が許されるとすれば、非違行為の全てについて「全体の奉仕者たるにふさわしくない非違」等に当たるとして懲戒免職処分とすることも可能となってしまう、地方公務員法の定める身分保障原則を有名無実化する。</p> <p>また、公務員は、懲役刑又は禁固刑を受けると失職するが、罰金刑を受けても失職せず、公務員の職にとどまる社会的資格としての合理的線引きがここにある。公務員に一定の廉潔性や遵法性が要求されるからといって、それを超えて、懲戒免職処分としたり厳罰に処したりするのは誤りである。</p>	
<p>(5) 懲戒免職の過酷性</p> <p>異議申立人は、本件懲戒免職処分によって職を失うだけでなく、退職金も支給されず、退職年金でも不利益を受ける。これは、27年6ヶ月の長きにわたって三重県政のために尽力してきたことを全て否定されることであり、過酷というほかない。</p>	
<p>(6) 酒気帯び運転に対する懲戒処分と社会通念</p> <p>平成18年に発生した福岡市職員の飲酒運転による交通事故以降、公務員の酒気帯び運転即懲戒免職という風潮があったが、健全な社会通念は、人身事故及び物損事故を伴わない酒気帯び運転に対する懲戒免職処分は重すぎるといえるものである。</p>	

異議申立人の主張（異議申立書・理由書）	処分庁の見解
<p>3. 退職手当不支給処分固有の違法</p> <p>本件不支給処分は次により社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権を濫用したもので、違法である。</p>	<p>3. 退職手当の支給制限制度は、非違行為を行った個人に対する非難と非違行為による当該職員の過去の功績の没却の両面を法的根拠として制度化されているものであり、国や他県の運用方針においても、懲戒免職等処分の場合に、一般の退職手当等の全額不支給を原則としている。そのうえで、特別の事情がある場合に、限定的に一部不支給を認める取扱いとしている。このことを踏まえ、以下のとおり考える。</p>
<p>(1) 異議申立人の占めていた職の職務及び責任</p> <p>異議申立人の勤務実績には何ら問題がなく、27年6か月の長きにわたり三重県政のため尽力してきたのであり、その間懲戒処分を受けたこともない。</p>	<p>(1) 勤務実績に問題がある場合や、過去に懲戒処分を受けていた場合等には、処分の過重要素となると考えるが、長期間良好な勤務実績であったことのみをもって、特段の軽減事由となるわけではない。</p>
<p>(2) 非違の内容及び程度</p> <p>本件非違行為は「交通事故を伴わない」酒気帯び運転事案であり、本来は停職処分相当の事案である。</p>	<p>(2) 本件非違行為は結果的に事故が起きなかっただけで、本件酒気帯び運転自体は極めて危険性の高い悪質なものであり、本件懲戒免職処分は国の運用方針に示されるような「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等処分とされた場合」に該当するものではない。</p>
<p>(3) 異議申立人の言動</p> <p>異議申立人は酒気帯び運転で検挙後に真摯に反省していることは明らかである。</p>	<p>(3) 異議申立人に反省の意は窺えるが、飲酒運転という重大な事案により県に対する信頼を損なったことからすれば、反省の意をもって特段の軽減事由となるわけではない。</p>



異議申立人の主張（異議申立書・理由書）	処分庁の見解
<p>(4) 公務遂行に及ぼす支障の程度並びに公務に対する信頼に及ぼす影響</p> <p>判例（病院事業庁事案（最高裁H22.3.5 決定））が示すとおり健全な法常識をもった県民は「一度の酒気帯び運転で懲戒免職になり退職金を失うのは限度を超える」と考えているのであるから、異議申立人を懲戒免職処分としないこと、及び退職手当を支給することで、公務遂行に及ぼす支障の程度及び公務に対する信頼に及ぼす影響は少ないと判断すべきである。</p>	<p>(4) 異議申立人の示す判例の事案については、飲酒後から運転開始まで8時間以上経過した後の酒気帯び運転であり、飲酒後約2時間半で運転を開始した本件非違行為と同列に扱うことはできない。</p>
<p>(5) 一部不支給制限制度の創設の意義</p> <p>「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」の報告書の意見に添えば、非違行為の重大性と退職者の過去の功績との度合いとの均衡を著しく失するほどの減額処分とした場合や、退職者の永年の勤続の功をすべて抹消してしまうほどの重大な背信行為であるとは到底評価できない事案において退職手当の全部不支給処分をした場合には、裁量権の濫用になるというべきである。</p>	<p>(5) 本件不支給処分を行うにあたっては、国の運用方針に照らし、慎重に検討を行ったところである。</p> <p>本件非違行為は、交通事故を伴うものではないが、以下の点について重く受け止める必要がある。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 飲酒の終了（午前5時頃）から運転の開始（同7時20分頃）まで時間は約2時間半であり、悪質性は極めて高い。</li> <li>② 平日の朝から夜にかけて、合計二百数十km（大半は交通量の多い幹線道路）を、酒気帯び運転しており、悪質性は極めて高い。</li> <li>③ 本件の呼気中のアルコール濃度は、飲酒検知を受けた時点で0.15mg/ℓを上回る程度の数値であったが、最初に運転した飲酒後約2時間半が経過した時点（7月13日午前7時20分から30分頃の間）に飲酒検知をすれば著しく高いアルコール濃度が検出されたものと推認され、悪質性は極めて高い。</li> <li>④ 異議申立人は、緊急の必要に迫られて自動車を運転したという事情はなく、公共交通機関により移動することも可能であったにもかかわらず、飲酒直後の運転を行っており、特に参酌すべき情状はない。</li> </ol>

また、本件不支給処分後に判明したことではあるが、異議申立人は処分庁の聴取に対し、不服の理由書（２）で訂正されたとおり、「13日午前5時頃まで断続的に飲酒した後は、飲酒していない。」との虚偽の申し出を行っていたことも、考慮に入れる必要がある。

以上のことを総合的に考慮すると、本件非違行為は極めて悪質かつ危険なものであり、退職手当の一部不支給処分にとどめる特別な事情があるとは考えられない。

よって、本件不支給処分は裁量権の濫用には当たらず、適法かつ正当なものである。



## 《参考》

### 1. 三重県職員退職手当支給条例関係

(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 地方公務員法第二十八条第四項の規定による失職（同法第十六条第一号に該当する場合を除く。）又はこれに準ずる退職をした者

### 2. 国家公務員退職手当法の運用方針関係

#### 第 12 条関係

- 一 非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、一般の退職手当等の全部を支給しないこととするを原則とするものとする。
- 二 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場合は、施行令 17 条に規定する「当該退職をした者が行つた非違の内容及び程度」について、次のいずれかに該当する場合に限定する。その場合であっても、公務に対する国民の信頼に及ぼす影響に留意して、慎重な検討を行うものとする。
  - イ 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等処分とされた場合
  - ロ 懲戒免職等処分の理由となった非違が、正当な理由がない欠勤その他の行為により職務規律を乱したことのみである場合であって、特に参酌すべき情状のある場合
  - ハ 懲戒免職等処分の理由となった非違が過失（重過失を除く。）による場合であって、特に参酌すべき情状のある場合
  - ニ 過失（重過失を除く。）により禁錮以上の刑に処せられ、執行猶予を付された場合であって、特に参酌すべき情状のある場合