

令和2年12月7日提出（第1次追加）

# 令和2年11月定例県議会諮問事項

鳥 取 県



# 令和2年11月定例県議会諮問事項

## 目 次

諮問第 1 号	退職手当不支給処分に対する審査請求の裁決について……………	1
---------	-------------------------------	---



## 諮問第 1 号

### 退職手当不支給処分に対する審査請求の裁決について

退職手当不支給処分に対する地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 206 条第 1 項の規定による審査請求に関し、次のとおり棄却の裁決をすることについて、同条第 2 項の規定により本議会に諮問する。

令和 2 年 12 月 7 日提出

鳥取県知事 平 井 伸 治

1 審査請求人 米子市 元市立小学校教諭

2 審査請求の趣旨及び理由

(1) 審査請求の趣旨

鳥取県教育委員会が平成 31 年 3 月 15 日に職員の退職手当に関する条例（昭和 37 年鳥取県条例第 51 号）第 17 条第 1 項の規定に基づき行った退職手当不支給処分の取消しを求める。

(2) 審査請求の理由

ア 公務員の退職手当は、勤続報償のほか退職後の生活保障等の性格があり、退職手当不支給の処分を行うには、根拠となる非違行為が被処分者の勤続の功を全て帳消しとするほど重大なものであることを要するが、本件は、勤続の功を全て帳消しとするほど重大なものでない。

イ 本件処分は処分庁の事実誤認又は裁量権の逸脱濫用に基づくものであり、違法であ

るから、その取消しを求める。

### 3 審査請求を棄却する理由

- (1) 鳥取県人事委員会は、懲戒免職処分は違法又は不当ではないと判定している。
- (2) 酒気帯び運転に至る背景や動機について参酌すべき情状は全くない。
- (3) 物損にとどまる事故であったとしても、酒気帯び運転をすること自体が非難されるべき事実であって、公教育全体に対する信用失墜という悪影響が生じた。
- (4) 退職手当を全部不支給とする原則を適用したことに裁量権の逸脱又は濫用があるとは認められない。

(案)

裁 決 書

審査請求人 米子市 個人

処 分 庁 鳥取県教育委員会

上記審査請求人（以下「請求人」という。）が令和元年6月11日に提起した上記処分庁（以下「処分庁」という。）が平成31年3月15日付けで行った職員の退職手当に関する条例（昭和37年鳥取県条例第51号。以下「条例」という。）第17条第1項の規定による退職手当支給制限処分（以下「本件処分」という。）に係る審査請求について、次のとおり裁決する。

主 文

本件審査請求を棄却する。

事案の概要

- 1 平成15年4月1日、請求人は県内の市立小学校の教諭として採用された。
- 2 平成30年12月29日、請求人は、職場の懇親会から帰宅する際に酒気帯び運転を行い、車道の中央分離帯の街路樹等を損壊する交通事故（以下「本件事故」という。）を起こした。その際、本件事故があったことを直ちに最寄りの警察署の警察官に報告しなかった。
- 3 平成31年2月12日、請求人は酒気帯び運転及び交通事故報告義務違反（以下「本件非違行為」という。）の事実で起訴された。

- 4 平成31年2月25日、米子簡易裁判所から罰金53万円の略式命令を受け、同年3月13日、罰金刑が確定した。
- 5 平成31年3月15日、処分庁は、本件非違行為を理由に、請求人を地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項第1号及び第3号の規定に基づき懲戒免職とした。
- 6 平成31年3月15日、処分庁は本件処分を行った。
- 7 令和元年6月11日、請求人は、本件処分の取消しを求める審査請求を提起した。また、請求人は、同日、5の懲戒免職処分（以下「本件懲戒免職処分」という。）につき、鳥取県人事委員会にその取消しを求める審査請求を行った。
- 8 令和2年11月19日、鳥取県人事委員会は、本件懲戒免職処分は違法又は不当ではないと判定し、請求人に通知した。

#### 審理関係人の主張の要旨

##### 1 請求人の主張

請求人の主張は、概ね次のとおりであると解される。

- (1) 本件事故があった際の請求人の体内アルコール保有量は呼気1リットル当たり0.2ミリグラムであり、酒気帯び運転の閾値である呼気1リットル当たり0.15ミリグラムを超えているものの、それほど高い値とはいえない。
- (2) 請求人は、懇親会で飲酒後1時間30分程度の仮眠・休憩を取っており、十分な仮眠・休憩時間ではなかったものの、飲酒後直ちに運転を開始したという悪質な事例ではない。
- (3) 請求人の酒気帯び運転は、午前2時から午前2時30分という深夜の時間帯に行われたものであり、交通量が少なく、他人を巻き込む事故発生の危険性は少なかった。また、酒気帯び運転をした距離は約3.2キロメートルで長距離とはいえず、物損事故に



とどまっている。

- (4) 請求人は、懇親会終了後、運転代行業者に運転代行を依頼するつもりであったが、別居中の娘と自由に会えない寂しさ及びうつ病による体調悪化により、懇親会後に自暴自棄な気持ちが芽生えてしまい酒気帯び運転に至ってしまったのであって、当初から酒気帯び運転にて帰宅しようとする計画性は全くなかった。
- (5) 交通事故報告義務違反については、事故発生時に臨場していた他人に報告を任せてしまったからであって、意図的に本件事故を警察官に申告しなかったわけではない。
- (6) 本件事故により生じた中央分離帯の街路樹等の物損被害は既に弁償済みであり、示談も成立している。
- (7) 請求人には酒気帯び運転の前科や前歴は一切なく、市立小学校の教諭として16年にわたり真面目に勤務しており、途中休職したことはあったものの、勤務態度には全く問題なかった。
- (8) 請求人の職務上の地位は、市立小学校の一般教諭に過ぎず、他の教職員を指導監督するような管理職の立場にはなかった。
- (9) 本件非違行為は、職務行為とは直接関係のない私生活上の行為によるものである。
- (10) 一般に、公務員の退職手当は、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をも有するものであって、このような退職手当の性質に鑑みれば、処分庁が条例第17条第1項の規定に基づき退職手当の全部を支給しない旨の処分を行うには、その根拠となる非違行為が被処分者の勤続の功を全て帳消しとするほどに重大なものであることを要する。本件非違行為は、前述のとおり、請求人の勤続の功を全て帳消しとするほど重大なものであるとは到底解されない。
- (11) 請求人に対する懲戒免職処分は、処分庁の内部基準である「懲戒処分等の指針」に基づきなされているところ、同指針の解釈は、先に酒気帯び運転に係る停職の適用場面を過度に限定し過ぎていると指摘した鳥取地方裁判所判決の内容を踏まえ合理的解釈を

行う必要があったにもかかわらず、処分庁は、従来の形式的・文言的解釈に則って、請求人の本件非違行為について免職処分を適用した。

- (12) 以上のとおり、本件処分は処分庁の事実誤認又は裁量権の逸脱乱用に基づくものであり、条例第17条第1項に違反し違法であるから、その取消しを求める。

## 2 処分庁の主張

処分庁の主張は、概ね次のとおりであると解される。

- (1) 請求人に対する処分庁の懲戒免職処分は、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したものと到底いえない。
- (2) 退職手当の支給を制限するか否かは、職員の指揮監督に当たる退職手当管理機関たる処分庁の裁量に任されているものであって、処分庁の裁量権の行使に基づく本件処分が社会的観念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱しこれ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。
- (3) 本件処分は、「退職手当の運用について」（平成20年12月26日付200800146210号鳥取県知事通知。以下「本件処分基準」という。）に基づき行われているところ、本件処分基準は、退職手当の全部を支給しないことを原則としている。これは、非違の発生を抑止するという制度目的との関係で合理的であり、条例の趣旨を逸脱するものとは到底いえないのであるから、本件処分基準は、条例の趣旨を逸脱しない正当な基準である。
- (4) 本件処分基準の適用は、次の点から裁量権の逸脱又は濫用はない。
- ア 請求人の行った酒気帯び運転は、酒気帯び運転をしなければならなかった特段の事情はなく、遵法意識を著しく欠いたものといわざるを得ないものであって、危険なものであるから、退職手当を全部不支給としない「特に厳しい措置として懲戒免職処分とされた場合」に当たらないこと。

イ 教諭は、他の職務と比較して遵法精神や規範意識がより強く求められる職務であつて、本件非違行為は、その職務の観点から処分を加重すべきものであること。

ウ 請求人の勤務評価は特段不良でも良好でもなく、本件処分を軽減する事情はないこと。

エ 本件非違行為に至った背景や動機について特に参酌すべき事情はないというばかりか、むしろ加重する方向に検討すべき事情があったというべきであること。

オ 請求人が本件事故発生後に警察官への報告を行っていないことは、本件非違行為による被害や悪影響を最小限にするための行動を取ったとはいえ、その態様は同種事案と比較して悪質であつて、処分を加重すべき事情があるというべきであること。また、本件非違行為後の請求人は、本件事故現場に臨場した警察官に飲酒の事実を自ら述べず、うつ病の薬のせいにするなど、不合理で不誠実な対応を行い身勝手な態度に終始しており、反省の態度が見られなかったこと。

カ 本件非違行為による請求人の逮捕の事実が新聞で報道されたことにより、小学校の児童や保護者に不安を生じさせたほか、教育現場への信頼を損なわせたのであつて、教育行政の遂行に及ぼす支障の程度は大きいというべきであること。

(5) 以上のとおり、本件処分は適法であるから、本件審査請求は棄却されるべきである。

## 理 由

### 1 本件審査請求に係る処分に関する法令の規定及び趣旨

(1) 地方自治法（昭和22年法律第67号）第206条第1項において、普通地方公共団体の長以外の機関がした給与その他の給付に関する処分についての審査請求は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、普通地方公共団体の長が当該機関の最上級行政庁

でない場合においても、当該普通地方公共団体の長に対してするものとする」とされている。

(2) 市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条において、市町村立学校の教職員の給与は都道府県の負担とされ、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項において、都道府県が給与を負担する市町村立学校の教職員の任命権は、都道府県教育委員会に属するとされている。

(3) 条例第16条第2号において、退職手当管理機関とは、職員の退職の日において当該職員に対し懲戒免職等処分（地方公務員法第29条の規定による懲戒免職の処分その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分をいう。以下同じ。）を行う権限を有していた機関をいうとされている。

(4) 条例第17条第1項において、退職をした者が懲戒免職等処分を受けて退職した者等であるときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職した者に対し、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、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とされている。

(5) 条例第17条第2項において、退職手当の全部又は一部を支給しない処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならないとされている。

(6) 本件処分基準は、条例の運用について定めており、平成21年1月1日以降はこれによることとされている。

(7) 本件処分基準の条例第17条関係の1において、非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、退職手当の全部を支給しないことが原則とされている。

(8) 本件処分基準の条例第17条関係の2において、退職手当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、条例第17条第1項に規定する「当該退職をした者が行っ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ものとされ、この場合にあっても、公務に対する信頼に及ぼす影響に留意して、慎重な検討を行うものとされている。

ア 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

イ 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場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

ウ 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

エ 過失（重過失を除く。）により禁固刑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

(9) 本件処分基準の条例第17条関係の3において、退職手当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、例えば、当該退職をした者が占めていた職の職務に関連した非違であるときには処分を加重することを検討すること等により、条例第17条第1項に規定する「当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任」を勘案することとされている。

(10) 本件処分基準の条例第17条関係の4において、退職手当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、例えば、過去にも類似の非違を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがある場合には処分を加重することを検討すること等により、条例第17条第1項に規定する「当該退職をした者の勤務の状況」を勘案することとされている。

(11) 本件処分基準の条例第17条関係の5において、退職手当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、例えば、当該非違が行われることとなった背景や動機について特に参酌すべき情状がある場合にはそれらに応じて処分を減軽又は加重することを検討すること等により、条例第17条第1項に規定する「当該非違に至った経緯」を勘案することとされている。

(12) 本件処分基準の条例第17条関係の6において、退職手当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、例えば、当該非違による被害や悪影響を最小限にするための行動を取った場合には処分を減軽することを検討し、当該非違を隠蔽する行動をとった場合には処分を加重することを検討すること等により、条例第17条第1項に規定する「当該非違後における当該退職をした者の言動」を勘案することとされている。

(13) 本件処分基準の条例第17条関係の7において、退職手当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、例えば、当該非違による被害や悪影響が結果として重大であった場合には処分を加重することを検討すること等により、条例第17条第1項に規定する「当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度」を勘案することとされている。

(14) 懲戒処分等の指針第2の5(3)ウにおいて、懲戒処分の標準例として、酒酔い運転又は酒気帯び運転で物損事故を起こした教職員は、免職又は3月以上の停職とされている。

## 2 本件処分の適法性についての判断

### (1) 緒論

ア 本件処分的前提である本件懲戒免職処分の有効性について

職員の懲戒免職処分に係る不服審査請求は、地方公務員法第49条の2第1項の規定により人事委員会に対してなされるものとなっており、本件審査請求の審理におい

て本件懲戒免職処分の当否について判断することは適当でない。よって、本件処分の審理に当たっては、本件懲戒免職処分が有効であることを前提として判断を行うものとする。

イ 請求人と処分庁との関係について

1 (2) 及び (3) に示すとおり、県が給与を負担する市町村立学校教職員に対しては、その任命権を有する鳥取県教育委員会に懲戒免職等処分の権限があることから、鳥取県教育委員会は、市町村立学校の教職員の退職手当管理機関に当たる。

ウ 退職手当の性質について

退職手当の性質は、退職手当制度の仕組及びその内容によって差異が生じ得るものであり一義的に明らかではないが、一般的に、勤続報償としての性質、賃金の後払いとしての性質及び退職後の生活保障としての性質を有していると考えられる。鳥取県における退職手当においても、退職日給料月額に勤続期間を乗じて算定していること、自己都合退職の場合において支給率が減額されていること等に鑑みれば、勤続報償としての性質を基調としつつ、これらの3つの性質が結合したものであると解することが相当である。

エ 本件処分基準の適法性について

(ア) 1 (4) のとおり、退職手当管理機関が退職手当支給制限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ると定められており、このような広範な事情について総合的な検討を要することに鑑みれば、退職手当支給制限処分を行うかどうか、また、行うにおいてどの程度に支給を制限すべきかは、平素から内部事情に精通し、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るべきである。

(イ) このため、退職手当管理機関が(ア)の裁量権を行使して行った本件処分にあつては、当該処分が社会観念上著しく妥当性を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる場合に限り、違法となるというべきである。

(ウ) ここで、退職手当管理機関たる処分庁は、(ア)の裁量権の行使に当たつて、その判断基準として本件処分基準を定めていることが認められる。本件処分基準は、1(7)に示すとおり、懲戒免職等処分を受けた職員の退職手当は原則として全部不支給としつつ、1(8)から(14)までに示す事情を総合的に勘案し不支給の程度を決定することとしている。

(エ) 職員への退職手当の支給制限は、職員が規律に違反し、公務に対する信頼を損ねたことを非難して行う制裁であると解される。勤続報償としての性質を基調としている退職手当につき、懲戒免職処分に該当する非違行為を行った者に対しては、賃金の後払いとしての性質又は退職後の生活保障としての性質を考慮してもなお、その制裁として退職手当を全部不支給を原則とすることにつき裁量権の逸脱又は濫用があるものとはいえないし、個別の事情を勘案して一部不支給に留める旨規定していることからすると、本件処分基準は、条例の趣旨に反しない適法な基準であると認められる。

(オ) 以上のことから、本件処分基準に基づき本件処分を行うことは、その合理性において不当な点は認められない。

(2) 本件処分に係る処分庁の判断の違法性又は不当性について

ア 酒気帯び運転により物損事故を起こした教職員に対する懲戒処分の量定は免職又は3月以上の停職とされており、請求人に対する懲戒免職処分は特に厳しい処分として加重されたものとはいえないこと、本件非違行為たる酒気帯び運転に至る背景や動機



について参酌すべき情状は全くないこと、本件事故後に請求人自らが直ちに警察に事故報告を行わなかったことは本件事故による被害や悪影響を最小限にするための行動をとっていないと評価できること、飲酒運転撲滅の社会機運が一層高まっている現下の情勢に鑑みれば、物損にとどまる事故であったとしても、酒気帯び運転をすること自体が非難されるべき事実であって、公教育全体に対する信用失墜という悪影響が生じたと評価できることに鑑みれば、1（8）から（14）までに示す退職手当を一部不支給にとどめる検討をすべき事情はないと認められる。

イ したがって、懲戒免職処分を受けた請求人に対して退職手当を全部不支給とする原則を適用したことに裁量権の逸脱又は濫用があるとは認められない。

### （3） 小括

以上のことから、本件処分につき処分庁の判断に違法又は不当な点は認められない。

## 3 結論

以上のとおり、本件審査請求における請求人の主張は、法令等に照らし理由がなく、本件処分に違法又は不当な点は認められない。

よって、本件審査請求は、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第45条第2項の規定により、主文のとおり裁決する。

令和2年 月 日

鳥取県知事 平 井 伸 治

## 教 示

この裁決については、この裁決があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に、鳥取県を被告として（訴訟において、鳥取県を代表する者は鳥取県知事となります。）裁決の取消しの訴えを提起することができます。

ただし、この裁決の取消しの訴えにおいては、審査請求の対象とした処分が違法であることを理由として、裁決の取消しを求めることはできません。処分の違法を理由とする場合は、この裁決があったことを知った日の翌月から起算して6か月以内に、鳥取県を被告として（訴訟において、鳥取県を代表する者は鳥取県教育委員会となります。）処分の取消しの訴えを提起することができます。

なお、裁決があったことを知った日の翌日から起算して6月以内であっても、裁決の日から1年を経過すると、裁決又は処分の取消しの訴えを提起することができなくなります。

