

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案 逐条解説

平成20年10月

目次

【総論】

新たな支給制限処分・返納命令等のイメージ図	1
国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案の概要	2
改正前後の条文対照表	4
条文の位置についての考え方	5
本則改正の見出し、附則改正の見出し	9

【第3条関係】

法第3条第2項に規定する「傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者」の後に括弧書きで「第12条第1項各号に規定する退職をした者を含む」ことを追加した理由	10
国家公務員退職手当支給率早見表（平成18年4月1日以降）	11

【第5条の2関係】

第5条の2第2項（基礎在職期間の定義）の改正について	12
基礎在職期間から除外する期間	14
基礎在職期間の計算について	15
第5条の2、第7条第3項、第19条第1項（旧第8条第3項）の改正概要図	16

【第6条の4関係】

第6条の4第4項（調整額の計算特例）の改正について	17
---------------------------	----

【第7条関係】

第7条第3項（勤続期間）の改正について	21
第7条第3項及び第19条第1項の規定について	22

【第4章関係総論（支給制限及び返納等）】

新たな支給制限・返納命令等の構成について	25
支給額、返納・納付額の決定に際して勘案する事項	26
支給額、返納・納付額の決定に際して勘案する事項の考え方	27
支給額、返納・納付額の決定に際して勘案する事項（政令のイメージ）	32
支給制限・返納等の対象者の類型図	33
職員、退職者、遺族への支給制限・返納命令のイメージ	34
権利の承継者に対する支給制限・返納命令、相続人からの納付命令のイメージ	35
権利を承継した者の取扱いについて	36
遺族と相続人の違いについて	39
失業者の退職手当と返納・納付命令処分について	41
支払差止処分の取消しと返納・納付命令処分の関係	44

法第10条の概要（失業者の退職手当に関する規定）	45
出向中に犯した非違についての支給制限及び返納規定について	47

【被処分者の権利保護に係る手続関係（退職手当・恩給審査会、被処分者からの意見の聴取等）

支給制限・返納命令等を行う場合におけるイメージ	48
処分別手続一覧	49
審査会の対象となる支給制限・返納命令等	50
救済制度の在り方について	51
意見の聴取の意義、審査会への諮問の意義	52

【第11条関係】

第11条（定義）について	54
国家公務員退職手当法の対象となる特別職における退職手当の支給制限事由	68
非特定独法化の際に各法人の一部改正法において措置する退職手当法に係る経過措置のひな型	74
出向した者及び再任用された者の退職手当管理機関について	76

【第12条関係】

第12条（懲戒免職処分等を受けた場合等の支給制限）について	77
第12条支給制限のイメージ	79
懲戒処分と処分対象行為	80
現行第8条第2項第2号の改正（廃止）について	81
退職手当の支給制限及び返納・納付命令処分に係る通知について	82
公示送達規定の類例	85

【第13条関係】

第13条（退職手当の支払の差止め）について	87
支払差止めについて	94
現行第12条（起訴中に退職した場合等の退職手当の取扱い）の再構成	95

【第14条関係】

第14条 退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の支給制限	96
第14条支給制限のイメージ	100
意見の聴取に係る用例	101

【第15条関係】

第15条 退職をした者の退職手当の返納	106
第15条返納命令のイメージ	109
返納、納付命令のイメージについて	110
返納を求めることのできる期間を5年とすることについて	111
主な公務員の職務関係犯罪とその公訴時効	113

【第16条関係】

第16条 遺族等の退職手当の返納	114
第16条返納命令のイメージ	117

【第17条関係】

第17条 退職手当の受給者の相続人からの納付	118
相続人の納付額の考え方	125
返納、納付命令のイメージについて	128
第17条納付命令のイメージ	129

【第18条関係】

第18条 退職手当・恩給審査会等の諮問	130
国会職員、裁判官又は裁判所の職員並びに会計検査院の検査官又は職員に対する処分についての諮問を独自の第三者機関で行うことが適当な理由	132
国家公務員退職手当法改正に係る「専門的な第三者機関」を国会独自に設置する件について	134
裁判所において独立の第三者機関を設置する必要性について	136
国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案に規定される第三者機関について（会計検査院）	137
退職手当・恩給審査会の設置について	139
審査会の対象となる支給制限・返納命令等【再掲】	141
複数の法律の業務を所掌する審議会等の用例	142
用例集（第18条関係）	146

【第19条関係】

第19条に規定する退職手当の不支給について	158
-----------------------	-----

【原始附則関係】

原始附則第21条に規定する「傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者」の後に括弧書きで「第12条第1項各号に規定する退職した者を含む。」ことを追加した理由	160
--	-----

【他法関係】

第2条関係（恩給法の一部改正）	162
第3条関係（国家公務員共済組合法の一部改正）	165
第4条関係（地方公務員等共済組合法の一部改正）	170
第5条関係（総務省設置法の一部改正）	174

【附則関係】

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案附則の概要について	182
施行期日について	185
退職手当法の経過措置について	189
昭和48年法第30号附則第5項、第6項の改正経緯及び新たに第12条第1項を規定することについて	192
最高裁判所裁判官退職手当特例法の改正について	194
競争の導入による公共サービスの改革に関する法律第三十一条（国家公務員退職手当法の特例）の改正について	197
国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案における私立学校教職員共済法の改正の概要	207

新たな支給制限処分・返納命令等のイメージ図

要件	対象	支払前の支給制限処分		支払後の返納・納付命令	
		現行制度	新制度	現行制度	新制度
禁錮以上の刑の確定	職員・権利の承継者	支給しない (第8条)	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。 (第12条)		
懲戒免職処分	職員・権利の承継者	支給しない (第8条)	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。 (第12条)		
禁錮以上の刑の確定 (退職後)	退職者	支給しない (第12条)	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。 (第14条)	全部又は一部を返納させることができる。 (第12条の3)	全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。 (第15条)
懲戒免職処分相当 (再任用職員) (退職後)	退職者	支給制限制度なし	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。 (第14条)	返納制度なし	全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。 (第15条)
懲戒免職処分相当 (退職後)	退職者	支給制限制度なし	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。 (第14条)	返納制度なし	全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。 (第15条)
懲戒免職処分相当 (退職後)	遺族・権利の承継者	支給制限制度なし	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。 (第14条)	返納制度なし	全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。 (第16条)
懲戒免職処分相当 (退職後)	退職者・遺族の相続人			納付制度なし	全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができる。 (第17条)

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案の概要

I 改正の趣旨

不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の支給制限・返納制度に関する法制上の課題等について検討した「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」の報告書を踏まえ、返納事由の拡大など所要の措置を講ずる。

II 改正の概要

1. 第2条の2関係

遺族の範囲及び順位（現行第11条）、遺族からの排除（現行第11条の2）を統合し、総則の中に規定する。

2. 第6条の4関係

退職手当の調整額の支給制限（現行第8条第2項第1号）の規定を、調整額の計算の特例を規定した第6条の4第4項に移動し、その対象者、勤続期間、退職理由により整理して規定する。

3. 第11条関係

「懲戒免職等処分」、「退職手当管理機関」の定義について規定する。

4. 第12条関係

退職した者が懲戒免職等処分を受けて退職をしたとき又は失職したときは、退職手当管理機関が、退職した者等に対し、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こと等について規定する。

5. 第13条関係

退職した者等に対しまだ退職手当が支払われていない場合において、退職手当管理機関が退職した者についてその者が職員としての在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき等は、退職した者等に対し、退職手当の支払を差し止める処分を行うことができることについて規定する。

6. 第14条関係

退職した者等にまだ退職手当が支払われていない場合において、退職した者の在職期間中の行為に関し退職後に禁錮以上の刑に処せられたとき等において、退職手当管理機関が、退職した者等に対し、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こと等について規定する。

7. 第15条関係

退職した者に対し退職手当が支払われた後において、退職した者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき等は、退職手当管理機関が、退職した者に対し、

退職手当の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができること等について規定する。

8. 第16条関係

死亡による退職をした者の遺族等に退職手当が支払われた後において、退職手当管理機関が退職した者について、その者が職員としての在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めるときは、退職手当管理機関が、遺族等に対し、退職手当の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができること等について規定する。

9. 第17条関係

退職した者等に対し退職手当が支払われた後において、退職手当の支払を受けた者が退職手当の返納命令を受けることなく死亡した場合は、退職手当管理機関が、その相続人に対し、退職した者が職員としての在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として、退職手当の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分を行うことができること等について規定する。

10. 第18条関係

退職手当管理機関は、返納命令、納付命令等の処分を行おうとするときは、退職手当・恩給審査会に諮問しなければならないこと等について規定する。

11. 第19条関係

職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び職員となったときは、この法律の規定による退職手当は、支給しないこと等について規定する。

12. その他

所要の規定の整備を行う。

Ⅲ スケジュール

施行： 公布の日から起算して6月超えない範囲において政令で定める日
事務次官会議： 未定
閣議： 未定

改正前後の条文対照表

現行条文		見出し	新条文	見出し
第1条	第一章	趣旨	第1条	趣旨
第2条		適用範囲	第2条	適用範囲
第2条の2	総則	退職手当の支払	第2条の2	遺族の範囲及び順位
第2条の3		一般の退職手当	第2条の3	退職手当の支払
第3条	第二章	自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額	第2条の4	一般の退職手当
第4条		11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額	第3条	自己の都合による退職等の場合の退職手当の基本額
第5条	第三章	整理退職等の場合の退職手当の基本額	第4条	11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額
第5条の2		俸給月額の変額改定以外の理由により俸給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例	第5条	整理退職等の場合の退職手当の基本額
第5条の3	一般	定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例	第5条の2	俸給月額の変額改定以外の理由により俸給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例
第6条		退職手当の基本額の最高限度額	第5条の3	定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例
第6条の2	の	—	第6条	退職手当の基本額の最高限度額
第6条の3		—	第6条の2	—
第6条の4	退職	退職手当の調整額	第6条の3	—
第6条の5		一般の退職手当の額に係る特例	第6条の4	退職手当の調整額
第7条	手当	勤続期間の計算	第6条の5	一般の退職手当の額に係る特例
第7条の2		公庫等職員として在職した後引き続き職員となつた者に対する退職手当に係る特例	第7条	勤続期間の計算
第7条の3	の	独立行政法人等役員として在職した後引き続き職員となつた者に対する退職手当に係る特例	第7条の2	公庫等職員として在職した後引き続き職員となつた者についての勤続期間の計算
第8条		退職手当の支給制限	第8条	独立行政法人等役員として在職した後引き続き職員となつた者についての勤続期間の計算
第9条	第三章 の 退職 手当 特別	予告を受けない退職者の退職手当	第9条	予告を受けない退職者の退職手当
第10条		失業者の退職手当	第10条	失業者の退職手当
第11条	第四章	遺族の範囲及び順位	第11条	遺族
第11条の2		遺族からの排除	第12条	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	雑則	起訴中に退職した場合等の退職手当の取扱い	第13条	退職手当の支払の差止め
第12条の2		退職手当の支給の一時差止め	第14条	退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限
第12条の3	退職手当の返納	第15条	退職した者の退職手当の返納	
第13条	第四章 雑則	地方公務員となつた者の取扱い	第16条	遺族等の退職手当の返納
第14条		実施規定	第17条	退職手当の支給者の相続人からの退職手当相当額の納付
			第18条	退職手当の恩給審査会等の諮問等
			第19条	雇員の退職した後引き続き職員となつた場合における退職手当の支給
			第20条	実施規定

改正条文

新規
内容の変更
条文の移動

条文の位置についての考え方

1. 現行法の条文の位置について

(1) 章立てについて

国家公務員退職手当法（以下「退手法」という。）による退職手当には、大きく一般の退職手当と特別の退職手当の2つがあり、法制定前はそれぞれ退官退職手当支給要綱（昭和22年3月29日閣議決定）及び労働基準法等の施行に伴う政府職員にかかる給与の応急措置に関する法律（昭和22年法律第167号）により定められていたが、退手法の前身である昭和24年度総合均衡予算の実施に伴う退職手当の臨時措置に関する政令（昭和24年政令第264号）により統合された。

このような沿革を受け、現行法では、全体を4つの章に分け、第一章を「総則」として法の趣旨等の通則的な規定を置き、第二章を「一般の退職手当」、第三章を「特別の退職手当」、第四章を「雑則」として、それぞれに関する規定を置いている。

(2) 「第一章 総則」について

第一章は、法の趣旨、退職手当制度全般に関する通則的事項について規定しており、具体的には、

- ①趣旨規定（第1条）
- ②適用範囲に関する規定（第2条）
- ③退職手当の支払の原則に関する規定（第2条の2）

の順に列挙されている。

(3) 「第二章 一般の退職手当」について

第二章は、退職手当の基本額及び退職手当の調整額からなる「一般の退職手当」の計算方法について規定している。具体的には、

- ①一般の退職手当の根拠規定（第2条の3）
- ②退職手当の基本額の計算方法に関する規定（第3条～第6条の3）
- ③退職手当の調整額の計算方法に関する規定（第6条の4）
- ④一般の退職手当の額が小さい者（短期勤続者が整理退職した場合など）に対する特例的な計算方法に関する規定（第6条の5）
- ⑤退職手当の基本額を算定する基本的要素となる勤続期間に関する規定（第7条～第7条の3）
- ⑥一般の退職手当の支給制限に関する規定（第8条）

の順に列挙されている。

退職手当の支給制限は、支給額がゼロとなる場合であると整理し、退職者の退職手当額の計算方法に関する規定の一つとして第8条に位置付けられている。

(4) 「第三章 特別の退職手当」について

第三章は、「特別の退職手当」、すなわち、労働基準法による解雇手当及び雇用保険法による失業等給付に相当する、「予告を受けない退職者の退職手当」及び「失業者の退職手当」について規定している。具体的には、

- ① 予告を受けない退職者の退職手当（第9条）、
- ② 失業者の退職手当（第10条）

の順に列挙されている。

(5) 「第四章 雑則」について

第四章は、一般の退職手当及び特別の退職手当の双方に関して、前章までの規定を実施するに際しての付加的な事項を規定している。具体的には、

- ① 遺族の範囲等に関する規定（第11条及び第11条の2）、
- ② 一般の退職手当及び予告を受けない退職者の退職手当（以下「一般の退職手当等」という。）の支給制限等に関する規定（第12条～第12条の3）、
- ③ 国家公務員から地方公務員となった者についての勤続期間の取扱いに関する規定（第13条）、
- ④ 法律を実施するための政令への委任規定（第14条）

の順に列挙されている。

第12条～第12条の3の支給制限等は、一般の退職手当及び予告を受けない退職者の退職手当の支給制限に関する規定であることから、一般の退職手当の支給制限に関する規定である第8条（第2章）の次ではなく、雑則に置かれている。

2. 今回の改正による新たな条文の位置についての考え方

(1) 章立てについて

改正後の支給制限等は、現行法における退職手当の計算方法に関する規定という性質に加え、そもそも退職手当を支給するかどうか、支給するとしてもどの程度支給するかといった判断に関する規定という性格を新たに有することとなる。したがって、新たな章を設けて規定する。また、改正後の支給制限等を行うに際しての、第三者機関への諮問手続についても、この新たな章で規定する。

改正後の章立ては、次の通り。

- ① 「第一章 総則」
- ② 「第二章 一般の退職手当」
- ③ 「第三章 特別の退職手当」
- ④ 「第四章 退職手当の支給制限等」（新設）
- ⑤ 「第五章 雑則」

(2) 「第一章 総則」について

① 新第2条の2（遺族の範囲及び順位）について

退職手当を受給する固有の権利をもつ遺族の範囲および順位に関する規定は、現行法では第11条として「第四章 雑則」に置かれている。しかし、退職手当の受給権者の範囲という退職手当制度全般に関する通則的事項であることから、「第一章 総

則」に置くこととし、新第2条の2第1項から第3項として規定する。

また、遺族のうち職員又は他の遺族となるべき者を故意に死亡させた者を退職手当の支給対象から除外する規定として「第四章 雑則」に置かれている現行法第11条の2についても、同様の理由から、「第一章 総則」に置くこととし、新第2条の2第4項として規定する。

(3)「第二章 一般の退職手当」について

①新第6条の4（退職手当の調整額）について

現行法において、退職手当の調整額が支給されない者については、一般の退職手当の支給制限の規定である第8条第2項として規定されている。

しかし、当該支給制限は、退職手当の調整額についての制度設計自体に関するものであるため、退職手当の調整額の規定である現行法第6条の4に統合し、新第6条の4第4項第3号、第5号とする。

②新第8条（独立行政法人等役員として在職した後引き続き職員となった者の在職期間の計算）

現行法第8条（退職手当の支給制限）の第1項から第3項は、それぞれ新第12条（後述）、新第6条の4第4項第3号、第5号及び新第19条第3項（後述）に分割され、空の条文となる。これに伴い、第8条以降の条番号において枝番号の使用を避けるため、現行法第7条の3（第4項を除く）を新第8条とする。

(4)「第四章 退職手当の支給制限等」について（新設）

①新第11条（定義）（新設）

第四章における用語についての定義規定のため、第四章の先頭に新第11条を置く。

②新第12条（懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限）、新第13条（退職手当の支払の差止め）、新第14条（退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の退職手当の支給制限）について

一般の退職手当が支給されない者について規定している現行法第8条第1項及び第12条、第12条の2については、今回の改正により支給制限事由を拡大することに伴い、その対象者を新第12条、新第13条、新第14条に時系列に沿って分けて規定した。新第12条においては、現職の職員が懲戒処分等を受けた場合を対象に、新第13条においては、退職後、退職手当が支払前に、退職手当の支払を差し止める場合を対象に、新第14条では退職した者（死亡による退職の場合にはその遺族）でまだ一般の退職手当等が支払われていない場合を対象にしている。

③新第15条（退職した者の退職手当の返納）、新第16条（遺族等の退職手当の返納）、新第17条（退職手当支給者の相続人からの退職手当相当額の納付）について（新設）

退職手当の返納に関する原則規定（新第15条）の次に、新第16条、新第17条を新たに設け、死亡退職した者の遺族や退職手当の支払を受けた者が死亡した場合のその相続人等に返納又は納付を命ずることを可能とする規定を置く。

④新第 18 条（退職手当・恩給審査会等への諮問）について（新設）

退職手当管理機関が返納、納付命令処分等を行う際には、退職手当・恩給審査会等に諮問することとする規定（新第 18 条）を設け、新第 17 条の次に置く。

(5)「第五章 雑則」について

○新第 19 条（職員が退職した後に引き続き職員となった場合等における退職手当の不支給）について

現行法第 8 条第 3 項は、退職の日又はその翌日に再び職員になった場合に退職手当を支給しないという原則について規定している。

これを踏まえ、現行法第 7 条の 2 第 4 項、第 7 条の 3 第 4 項及び、第 13 条においては、国家公務員が人事交流等の事由により退職し、引き続いて公庫等の職員や地方公務員となった場合で、その在職期間を退職手当の額の算出に係る勤続期間に通算するよう特例が設けられている時には、当該退職については退職手当を支給しないことが規定されている。

以上の規定は、引き続いた在職期間の取扱いに係るものとして整理されるため、一つの条文に統合することとし、その性質は、退職手当の支給に関する特例と位置づけられるため、「第五章 雑則」において新第 19 条として規定する。

以上

本則改正の見出し

条番号	見出し	元号	年	法律番号	分類
1	国家公務員退職手当法の一部改正	昭和	28	182	-
2	恩給法の一部改正	大正	12	48	退職手当・恩給審査会関係
3	国家公務員共済組合法の一部改正	昭和	33	128	共済年金給付制限制度
4	地方公務員等共済組合法の一部改正	昭和	25	261	共済年金給付制限制度
5	総務省設置法の一部改正	平成	11	91	退職手当・恩給審査会関係

附則改正の見出し

条番号	見出し	元号	年	法律番号	分類
1	施行期日	-	-	-	-
2	国家公務員退職手当法の一部改正に伴う経過措置	-	-	-	-
3	国家公務員等退職手当暫定措置法の一部を改正する法律の一部改正	昭和	34	164	国家公務員退職手当法の附則
4	国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律の一部改正	昭和	48	30	
5	日本国有鉄道改革法等施行法の一部改正	昭和	61	93	
6	特別職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部改正	平成	16	146	
7	郵政民営化法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の一部改正	平成	17	102	
8	国家公務員退職手当法の一部を改正する法律の一部改正	平成	17	115	
9	最高裁判所裁判官退職手当特例法の一部改正	昭和	41	52	
10	日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和六十一年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律の一部改正	昭和	61	76	
11	中部国際空港の設置及び管理に関する法律の一部改正	平成	10	36	
12	国有林野事業の改革のための特別措置法の一部改正	平成	10	134	
13	独立行政法人情報通信研究機構法の一部を改正する法律の一部改正	平成	18	21	
	独立行政法人酒類総合研究所法の一部を改正する法律の一部改正	平成	18	23	
	独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律の一部改正	平成	18	25	
	独立行政法人に係る改革を推進するための農林水産省関係法律の整備に関する法律の一部改正	平成	18	26	
	独立行政法人工業所有権情報・研修館法の一部を改正する法律の一部改正	平成	18	27	
	独立行政法人に係る改革を推進するための国土交通省関係法律の整備に関する法律の一部改正	平成	18	28	
	独立行政法人国立環境研究所法の一部を改正する法律の一部改正	平成	18	29	
自動車検査独立行政法人法及び道路運送車両法の一部を改正する法律の一部改正	平成	19	9		
独立行政法人統計センター法の一部を改正する法律	平成	20	-		
14	独立行政法人に係る改革を推進するための文部科学省関係法律の整備に関する法律の一部改正	平成	18	24	本則第1条改正関係
15	競争の導入による公共サービスの改革に関する法律の一部改正	平成	18	51	
16	競争の導入による公共サービスの改革に関する法律の一部改正に伴う経過措置	-	-	-	-
17	恩給法の一部を改正する法律の一部改正	昭和	28	155	本則第2条改正関係
18	行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の一部改正	平成	20	-	本則第1条及び第2条改正関係
19	私立学校教職員共済法の一部改正	昭和	28	245	本則第3条改正関係
20	被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の一部改正	平成	20	-	

現行第8条第2項第2号の改正（廃止）について

1 規定の経緯

退職手当の調整額は、在職期間中の貢献度をよりの確に反映するための制度として平成17年の法改正により創設されたものである。

法第8条第2項第2号において、自己の非違により退職した者について、退職手当の調整額を支払わないこととしたのは、そのような者に対しては、一定程度、公務への貢献を減じて評価すべきであるとの観点から、退職理由と勤続年数に応じて算定される退職手当の基本額についての支給制限を行わないまでも、当該公務への貢献度を勘案する退職手当の調整額については、支給制限を加えることが適当と判断したものである。これにより、懲戒免職処分を受けた者には退職手当が全く支給されず、懲戒免職以外の懲戒処分を受けた者には、当該処分後これが理由で辞職した場合であっても退職手当が満額支給されるという不均衡が一定程度は緩和されることとなった。

なお、「非違により退職した者」については、政令で「退職の日から起算して3月前までに当該非違を原因として退職したもの」と規定しているが、この「3月前までに」は、非違と辞職との因果関係があるものと擬制する期間として適当であると判断したものであり、運用の統一性から一定の期間を示す必要があったからである。

2 これまでの適用実績

平成18年度は19件、平成19年度は15件

3 改正（廃止）する理由

今回、懲戒免職処分を受けた者に対する一部支給制限制度の導入に伴い、第8条第2項第2号については、上記メリット以上に以下のデメリットが大きくなったため、廃止することとする。なお、懲戒免職に至らない非違行為を行った場合であっても、停職、減給等の処分を受けた者の人事評価を厳正に行うことで、退職時の退職手当の額にも反映させることが可能となっている。

- ① 調整額の支給制限という仕組みが、懲戒免職以外の懲戒処分とセットで退職勧奨が行われ、非違を犯した者がその退職勧奨に応じることを事実上前提としていることを考えると、近年の退職管理の考え方からはそぐわないものとなっていること
- ② 民間での支給制限のあり方を見ると、当該支給制限は、あくまで退職を事実上強制する懲戒解雇や諭旨解雇に伴うものであり、停職等の処分を受けたことを理由に退職した場合にまで行っていないこと
- ③ 現行制度は、懲戒免職処分以外の懲戒処分を受けた直後に自主的に退職した者には調整額が支給されない一方で、懲戒免職処分以外の懲戒処分を受けた後3月以上在職しその後退職した者（3月間居座った者）には、調整額が満額支給されるという不合理な部分もあり、また、現行の懲戒免職処分以外の懲戒処分を受けて3月以内に退職した者は非違と辞職との因果関係があるものと擬制し調整額を不支給とする現行制度について、退職手当の支給の在り方等に関する検討会の報告書において、その理論的根拠が必ずしも明確でないことから、廃止することも検討すべきであるとの指摘を受けたこと

法第3条第2項に規定する「傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者」の後に括弧書きで「第十二条第一項各号に規定する退職をした者を含む。」ことを追加した理由

第12条第1項第1号に規定する懲戒免職等処分を受けて退職をした者及び同項第2号に規定する国家公務員法第76条に規定により失職(同法第38条第1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については、現行では第8条第1項各号に規定されており、これらの者については、一般の退職手当は支給しないこととされている。

これまで、これらの者に係る一般の退職手当については、法律に基づく事実行為として全額を支給しないこととしていたが、今回の改正により、全部又は一部を支給しないこととする行政処分として位置付けられることとなるため、当該支給制限の対象となる退職手当の額、すなわち、根拠規定について明らかにする必要性が生じた。

本項の改正は、これを明らかにしたものであり、第12条第1項第1号に規定する懲戒免職等処分を受けて退職をした者及び同項第2号に規定する国家公務員法第76条に規定により失職等した者についての退職手当の基本額は、いわゆる自己都合により退職した場合における当該退職手当の算定方法を定めた本項が適用されることとなることを明文化したものである。

なお、当該退職者を自己都合による退職者に含ませたのは、退職手当の基本額は、退職理由と勤続年数に応じた一定の算出率によって計算されること、退職理由別の算出率では、自己都合により退職した場合の算出率が最も低いものであることを踏まえたものであり、他の理由により退職した者との均衡を考慮したものである。

したがって、第12条第1項各号の該当者については、自己都合により退職した場合と同様の算出率により算定された退職手当の基本額等をもとに(上限額として)支給制限処分が行われることとなる。

第5条の2第2項（基礎在職期間の定義）の改正について

1 第5条の2第2項に規定する「基礎在職期間」について

第5条の2第2項に規定する「基礎在職期間」とは、その者が在職していた期間の長さを示す基礎在職期間とは別に、単なる期間の長さだけではなく、日付けにも着目した期間であって退職手当の支給の基礎となるものとして規定する引き続いた期間（第5条の2第2項各号に規定するそれぞれの引き続いた基礎在職期間を通算した基礎在職期間全体そのもの）を指す概念であり、俸給月額が減額されたことがある場合の退職手当の特例（第5条の2）、退職手当の調整額の計算（第6条の4）、起訴中に退職した者に対する退職手当の取扱い（第12条第3項）、退職手当の支給の一時差止め（第12条の2）及び退職手当の返納（第12条の3）の各規定の適用に係る構成要素にもなっている。

基礎在職期間は、当該退職手当の支給の基礎となる引き続いた期間を示すものであるため、①退職したことにより国家公務員退職手当法の規定による退職手当の支給を受けた場合、②地方公務員、公庫等職員又は独立行政法人等役員として退職したことにより、退職手当や退職手当に相当する給付の支給を受けた場合、③懲戒免職等の処分を受けて退職した場合や国家公務員の欠格条項に該当し失職した場合等における当該退職の日以前の基礎在職期間については、当該退職に係る基礎在職期間からは除かれることとされている（第5条の2第2項）。これは、当該基礎在職期間の退職手当法上の適用関係が、当該退職手当の支給の有無にかかわらず、当該退職によって既に終了したものと整理されるからである。

なお、第7条第6項の規定により職員としての引き続いた基礎在職期間の全期間が切り捨てられた場合（基礎在職期間が6月未満であることにより退職手当が支給されなかった場合（当該退職の日又はその翌日に再び職員となったことから、第7条第3項の規定により前後の基礎在職期間が通算され、第8条第3項の規定により退職手当が支給されなかった場合を除く））又は刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた場合に係る当該基礎在職期間については、第5条の2第2項では特に規定はしていないが、当然①～③と同様の扱いとなるものと解されている。

※別紙「基礎在職期間の計算について」参照

2 第5条の2第2項の改正内容

今回の第5条の2第2項の改正は、職員が懲戒免職等処分により退職した場合又は基礎在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことが当該職員の退職後に発覚した場合等には、当該退職手当の全部又は一部の支給を制限する処分を行うことができる等の仕組みを創設することに伴い、当該支給制限処分に係る基礎在職期間を基礎在職期間から除くこととする等の措置を講ずるものである。

(1) 基礎在職期間に係る退職から除外する退職についての表現振りの改正

現行では、基礎在職期間に係る退職から除外する退職として、いわゆる公庫等への退職出向等退職手当を支給しない退職について、その根拠規定を列挙しているが、

これらと同様である国の機関の非特定独法化に伴い当該法人に承継された職員の承継による退職については規定されていない。このため、今回の改正に併せ、これら承継による退職についても、本項で規定する退職から除かれるものである（退職手当を支給しない退職である）ことを明らかにすることとした。なお、その表現振りについては、当該承継による退職についての根拠規定が各法人ごとに複数存在することから、「(この法律その他の法律の規定により、この法律の規定による退職手当を支給しないこととしている退職を除く。）」との包括的な表現とした。

(2) 基礎在職期間から除かれる期間として「第7条第6項の規定により職員としての引き続いた在職期間の全期間が切り捨てられた場合」の明文化

「第7条第6項の規定により職員としての引き続いた在職期間の全期間が切り捨てられた場合」については、前述のとおり、これまで解釈によって基礎在職期間から除かれるものとして整理してきたが、基礎在職期間は、退職手当の調整額の計算及び退職手当の支給制限等の規定の適用上の構成要素になっているなど、当該在職期間が基礎在職期間に該当するか否かは、退職手当制度上、重要であることから、当該在職期間は、基礎在職期間に含まれないことを規定上明らかにした。

なお、基礎在職期間を構成している期間として、第5条の2第2項第1号では「職員としての引き続いた在職期間」を規定しているが、この引き続いた期間とは、職員としての身分を保有している期間が文字どおり引き続いている（1日以上空白がない）ことであり、在職期間が6月未満で退職した職員が当該退職の日又はその翌日に再び職員となった場合もこれに該当する。

ちなみに、在職期間が6月未満で退職した職員が当該退職の日又はその翌日に再び職員となった場合には、退職手当の算定の基礎となる勤続期間についても前後の在職期間は引き続くものとみなされ（第7条第3項）、当該退職に係る退職手当は支給されない（第8条第3項）ことから、当該退職前の在職期間の退職手当法上の適用関係については終了していないものと整理される。

(3) 基礎在職期間から除かれる期間として、支給制限処分に係る在職期間を規定

今回、職員が懲戒免職等処分により退職した場合（新第12条）又は職員が退職後、退職手当の支払前に禁錮以上の刑に処せられた場合や懲戒免職処分に相当する在職中の非違行為が発覚した場合（新第14条）には、当該退職手当の全部又は一部の支給を制限する処分を行うことができる仕組みを創設することに伴い、当該支給制限処分に係る在職期間を基礎在職期間から除くこととした。これは、当該在職期間の退職手当法上の適用関係が、その支給の有無にかかわらず、当該退職によって事実上発生した退職手当によって既に終了したものと整理されるからである。

基礎在職期間から除外する期間

現 行

改正後

退職手当を支給した期間

退職手当法の退職手当の支給を受けたがある場合における退職の日以前の期間

退職手当法の退職手当の支給を受けたがある場合における退職の日以前の期間

地方公務員として退職したことにより退職手当の支給を受けたがある場合における退職の日以前の期間

地方公務員として退職したことにより退職手当の支給を受けたがある場合における退職の日以前の期間

公庫等職員として退職したことにより退職手当の支給を受けたがある場合における退職の日以前の期間

公庫等職員として退職したことにより退職手当の支給を受けたがある場合における退職の日以前の期間

独立行政法人等役員として退職したことにより退職手当の支給を受けたがある場合における退職の日以前の期間

独立行政法人等役員として退職したことにより退職手当の支給を受けたがある場合における退職の日以前の期間

退職手当が支給されたと同視できる期間

8条1項各号(懲戒免職処分、失職)に掲げる者又はこれに準ずる者に該当するに至ったことにより退職したことがある場合における退職の日以前の期間

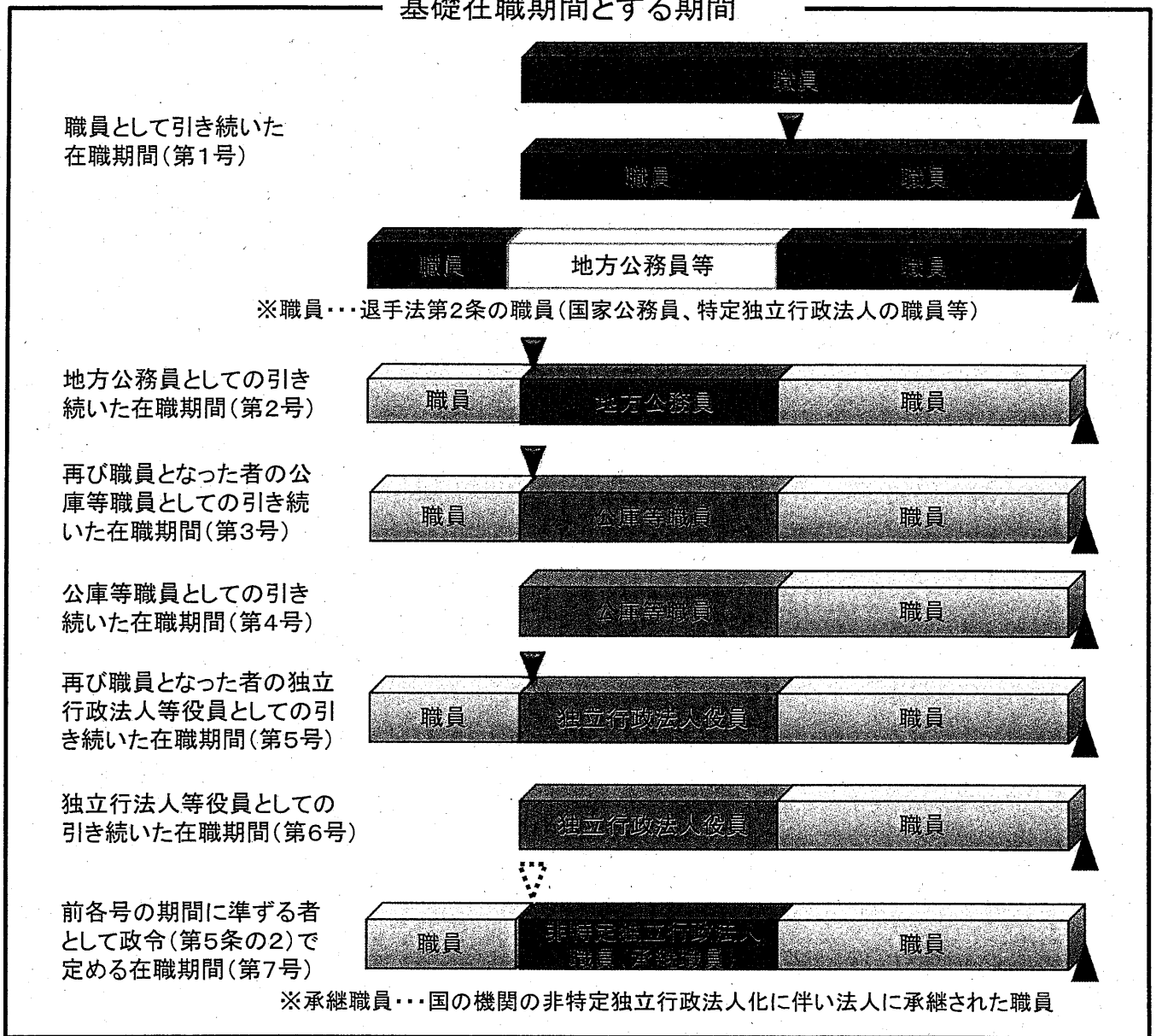
職員としての引き続いた在職期間の全期間が切り捨てられたことがある場合における退職の日以前の期間

第12条第1項(懲戒免職等処分、失職)により退職手当の全部を支給しないこととする処分を受けた場合における退職の日以前の期間

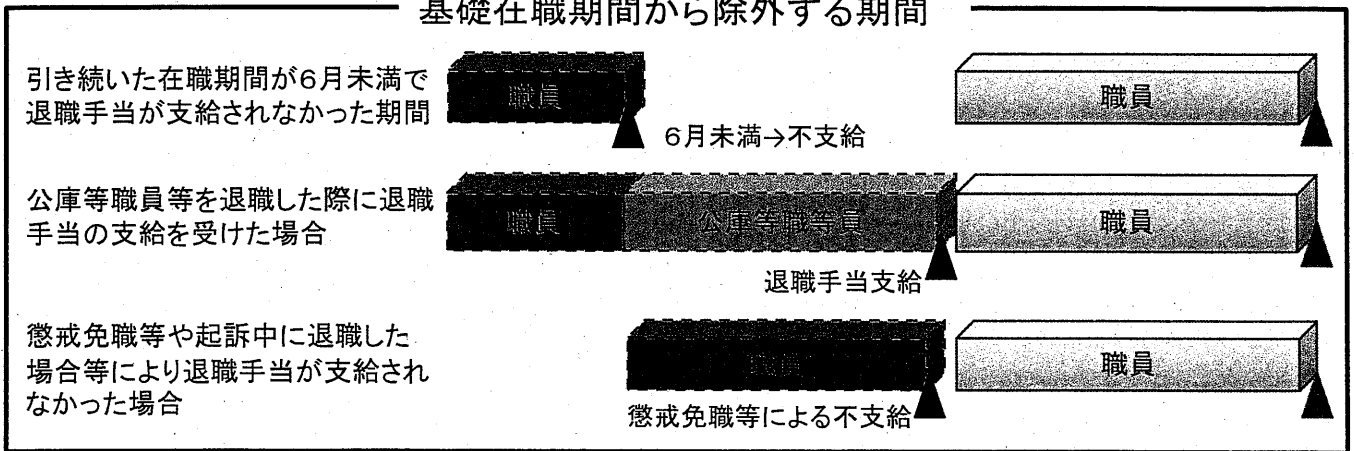
第14条第1項(退職後禁錮以上の刑に処せられたとき、懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと認められたとき等、)により退職手当の全部を支給しないこととする処分を受けた場合における退職の日以前の期間

基礎在職期間の計算について(第5条の2第2項)

基礎在職期間とする期間



基礎在職期間から除外する期間



▲「退職の日」 ▼ 除外されている「退職」 ◻ 除外すべきだった「退職」 ▲ 除外する期間に係る「退職」

第5条の2、第7条第3項、第19条第1項(旧8条第3項)の改正概要図

退職手当の計算上の在職期間

【在職期間通算退職】

- ① 公庫等職員への出向
- ② 独立行政法人等役員への出向
- ③ 退職日又はその翌日に再就職
- ④ 地方公務員への出向
- ⑤ 非特定独法職員に承継

<退職手当不支給>

- 第7条の2第4項
- 第7条の3第4項
- 第8条第3項
- 第13条

【在職期間不通算退職】

- ① 退職手当法により退職手当支給
- ② 地方公務員、公庫等職員、独立行政法人等役員として退職したことにより退職手当支給
- ③ 懲戒免職処分等により退職(退職日又は翌日の再就職を除く)

<在職期間通算>

- 第7条の2第1項、第2項
- 第7条の2第1項、第2項
- 第7条第3項
- ※第8条第1項第12条第1項に該当する場合は通算しない
- 第7条第5項
- 個別法の規定

- (当該退職手当に算入済)
- (当該退職手当に算入済)

(再就職後は不通算)

- (当該退職により適用済)

支給制限処分(新設)

- 第12条
- 第14条

- ④ 懲戒免職等処分により退職した場合の全部又は一部の支給制限
- ⑤ 退職後、支払前に禁錮以上の刑が確定した場合の全部又は一部の支給制限

退職手当不支給規定として一括化

- ① 退職日又はその翌日に再就職
 - ② 地方公務員
 - ③ 公庫等職員
 - ④ 独立行政法人等役員
- ※第12条に該当する場合を除く
- 第19条第2項
 - 第19条第3項
 - 第19条第4項

基礎在職期間(調整額の算定等)

【基礎在職期間に通算する期間】

- ① 公庫等職員
- ② 独立行政法人等役員
- ③ 退職日又はその翌日再就職
- ④ 地方公務員
- ⑤ 非特定独法職員に承継

「この法律その他の法律の規定により、規定の法による支給をしないこととなる退職」

【基礎在職期間から除く期間】

- ① 退職手当法により退職手当支給
- ② 地方公務員、公庫等職員、独立行政法人等役員として退職したことにより退職手当支給
- ③ 懲戒免職処分等により退職
- ④ 第7条第6項により全在職期間が切捨てられた場合(6月未満)の退職

- ④ 懲戒免職等処分により退職した場合の全部又は一部の支給制限

- ⑤ 退職後、支払前に禁錮以上の刑が確定した場合の全部又は一部の支給制限

「基礎在職期間」は、退職手当の算定上の引き続いた在職期間に日付の要素が加わった期間であり、除算等される在職期間は一致(第5条の2第2項では退職手当を支給する退職職の日以前の期間を一旦対象とした上で除算すべきものを除算、一方、第7条及び第19条では直近の退職についての処理のみ)

<主な改正内容> ※青字が改正部分

- ・非特定独法職員に承継された期間の通算、6月未満の退職に係る期間の除算の明文化
- ・新設された不支給処分に係る在職期間の除算
- ・新第12条の該当者が退職日又はその翌日に再び職員となった場合の退職手当の支給(不支給)根拠を明確にするため、新第12条の該当者の新第19条第3項の適用を除外

新第6条の4第4項(調整額の計算特例)の改正について

退職手当の調整額は、在職中の貢献度をよりの確に反映するものとして、平成17年の法改正により創設されたものであり、職員の在職期間のうち、職務の級等が高い方から5年分を勘案した一定額を退職手当の基本額に加算するという、いわゆる民間企業の退職金におけるポイント制に相当する制度である。なお、勤続期間が短い者等には調整額の一定額が減額等されることとなっている。

現行法においては、調整額の計算特例(減額)に関する規定が第6条の4第4項に、また、調整額の不支給に関する規定が第8条第2項に規定されている。

今回の退職手当制度の改正に併せ、調整額の不支給に関する規定については、調整額の計算結果が零になる特例であると捉え、調整額の計算特例に関する規定と併せて、新第6条の4第4項で整理することとした。

1 整理の考え方

退職時に特別職等(退職時俸給月額が指定職8号俸以上の者及び在職期間がすべて特別職である者)であった者とそれ以外であった者に二分し、特別職等以外であった者については、更に自己都合退職者とそれ以外の者に分けた上で、それぞれを調整額の計算額に応じて勤続期間ごとに区分した。現行規定との対応関係は下表のとおり。

退職理由	特別職等以外の者					特別職等
	自己都合以外			自己都合		—
勤続期間	5～24年	1～4年	0	10～24年	9年以下	—
調整額の計算額	10号区分を0として計算	1号で計算した額の1/2	零	1号で計算した額の1/2	零	基本額の6/100
新第6条の4第4項	第1号	第2号	第3号	第4号	第5号	第6号
現行第6条の4第4項及び第8条第2項第1号	<第6条の4第4項第1号> 退職した者でその勤続期間が24年以下のもの(第2号及び第3号該当者を除く)	<第6条の4第4項第2号> 退職した者でその勤続期間が4年以下のもの及び自己都合退職者で勤続期間が10年以上24年以下のもの(第3号該当者を除く)	<第8条第2項第1号> 第3条第1項及び第5条の2の規定により計算した退職手当の基本額が零である者及び自己都合により退職した者で勤続期間が9年以下のもの	<第6条の4第4項第3号> 退職日俸給月額が指定職俸給表8号俸を超える者及び在職期間がすべて特別職の職員であるもの		

2 各規定別整理内容

(1) 現行の第6条の4第4項第1号

- ① 自己都合退職以外の者で勤続期間が5年以上24年以下のもの → 新第1号
- ② 自己都合退職者で勤続期間が5年以上9年以下のもの → (現行第8条第2項第1号に規定する自己都合退職者で勤続期間が9年以下のものとして新第5号で整理)

(2) 現行の第6条の4第4項第2号

- ① 自己都合退職以外の者で勤続期間が4年以下のもの → 新第2号
- ② 自己都合退職者で勤続期間が4年以下のもの → (現行第8条第2項第1号に規定する自己都合退職者で勤続期間が9年以下のものとして新5号で整理)
- ③ 自己都合退職者で勤続期間が10年以上24年以下のもの → 新第4号

(4) 現行の第6条の4第4項第3号

特別職等 → 新第6号

(5) 現行の第8条第2項第1号

- ① 特別職等で第3条第1項により計算した退職手当の基本額が零である者 → (退職手当の基本額が零なのでその6/100も零となることから新第6号で整理)
- ② 特別職等以外の者で第3条第1項により計算した退職手当の基本額が零である者 → 新第3号
- ③ 特別職等以外の自己都合退職者で勤続期間が9年以下のもの → 新第5号

※ 退職手当の基本額が零である者とは、現行第7条第6項の規定により計算した勤続期間が零となる者で、具体的には、在職期間が6月未満である第3条第1項適用者のうち、傷病又は死亡退職者以外の者、すなわち勸奨・定年等による退職者である。

<参考>

第7条(勤続期間の計算)

- 6 前各項の規定により計算した在職期間に一年未満の端数がある場合には、その端数は、切り捨てる。ただし、その在職期間が六月以上一年未満(第三条第一項(傷病又は死亡による退職に係る部分に限る。)、第四条第一項又は第五条第一項の規定により退職手当の基本額を計算する場合にあつては、一年未満)の場合には、これを一年とする。

※ 退職手当の基本額の算定の基礎となる勤続期間は、第7条第6項の規定により、在職期間の1年未満の端数を処理したものであることから、当該勤続期間は、在職期間が1年以上でなければ零でしかない(=退職手当の基本額も零)。ちなみに、第6条の4第4項で用いている「勤続期間」の概念は、当該退職手当の基本額の算定基礎となる「勤続期間」と同じであり、常に自然数である。

なお、第6条の5では、最低保障額の計算の区分として「勤続期間1年未満の者」を規定しているが、同条の「勤続期間」は、第7条第7項の規定により端数処理を行わないものであり、退職手当の基本額の計算の基礎となる勤続期間とは概念を異にするものである。

現行規定と改正規定との対応関係

現 行			改 正 後			
第六条の四第四項	第一号	<ul style="list-style-type: none"> 自己都合退職以外勤続期間が5年以上24年以下のもの 自己都合退職で勤続期間が5年以上9年以下のもの 	10号区分を零として計算	第一号	<ul style="list-style-type: none"> 勤続期間が5年以上24年以下のもの 	10号区分を零として計算
	第二号	<ul style="list-style-type: none"> 自己都合退職以外で勤続期間が4年以下のもの 自己都合退職で勤続期間が4年以下のもの 自己都合退職で勤続期間が10年以上24年以下のもの 	1号の額の2分の1	第二号	<ul style="list-style-type: none"> 勤続期間が1年以上4年以下のもの 	1号の額の2分の1
	第三号	<ul style="list-style-type: none"> 特別職等 	基本額の100分の6	第三号	<ul style="list-style-type: none"> 勤続期間が零のもの 	零
	<p>※下線(破線)の退職は第8条第2項第1号の「自己都合退職で勤続期間が9年以下のもの」として整理。</p>			第四号	<ul style="list-style-type: none"> 自己都合退職で勤続期間が10年以上24年以下のもの 	1号の額の2分の1
				第五号	<ul style="list-style-type: none"> 自己都合退職で勤続期間が9年以下のもの 	零
				第六号	<ul style="list-style-type: none"> 特別職等 	基本額の100分の6
第八条第二項第一号	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当の基本額が零であるもの(第3条第1項適用者) 特別職等で退職手当の基本額が零であるもの(第3条第1項適用者) ※基本額が零であればその6/100も零 自己都合退職で勤続期間が9年以下のもの 		第6条の4の規定により計算した額は支給しない			

自己都合以外

自己都合

24年

24年

第6条の4第4項第1号

第6条の4第4項第2号

10年
9年

第6条の4第4項第1号


5年
4年

5年
4年

第6条の4第4項第2号

第6条の4第4項第2号

1年

は第8条第2項第1号に規定する自己都合退職者で勤続期間が9年以下のもの

第7条第3項（勤続期間）の改正について

1 第7条第3項について

退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、職員となった日から退職した日までの職員としての引き続いた在職期間としているが（第7条第1項、第2項）、職員が退職した場合において、当該退職の日又はその翌日に再び職員となったときは、在職期間の計算上、引き続いて在職したものとみなす（同条第3項）こととしている。これにより、前後の在職期間は通算されることとなるため、最終退職時の俸給月額と在職期間（勤続年数）によって累増する支給率により算定する退職手当上は有利な扱いとなる。ただし、国家公務員法第82条に規定する懲戒免職処分により退職した場合や同法第76条の規定するいわゆる欠格により失職を受けて退職した場合には、たとえ当該退職の日又はその翌日に職員として再就職したとしても、当該退職前の在職期間は通算しないこととしている。これは、通算して有利に取り扱うという規定をあえて適用させる必要がないと考えられるためである。

なお、職員が退職した場合には退職手当を支給すると規定した第2条第1項との適用関係上、第7条第3項の規定により在職年が引き続いていものとみなされた場合には、当該退職に係る退職手当は（要件を備えていたとしても）支給しないことを、第8条第3項において明確に規定している。

2 第7条第3項の改正内容

今回の改正により職員が懲戒免職処分等により退職した場合には、当該退職手当の全部又は一部の支給を制限する処分を行うことができる等の仕組みを創設することに伴い、当該支給制限処分に係る職員が退職の日又はその翌日に再び職員となった場合には、当該支給制限処分に係る在職期間は、再就職後の在職期間に通算されないことを明らかにした。これは、通算して有利に取り扱うという規定をあえて適用させる必要がないと考えられるためである。なお、当該支給制限処分に係る在職期間については、上記のとおり、再就職後の在職期間に通算されないことと同様、第5条の2第2項に規定する「基礎在職期間」からも除外されている。

※ なお、引き続き在職期間が6月未満で退職した者が当該退職の日又はその翌日に職員とならず、その後、一定の期間を経た後に職員となった場合には、前後の在職期間は引き続いてはいないことから通算されることはなく、また、当該在職期間の退職手当法上の適用関係も当該退職によって既に終了したものと整理される。

第7条第3項と第19条第1項の規定について

1 第7条第3項と第19条第1項との関係

退職手当の支給率が上限（59.28月）に達するまでは、在職期間が長くなると1年当たりの支給率が高くなる仕組みになっているので、在職期間を通算して支給された額の方が、別々に支給された額を合計するよりも高い額となる場合が多い。このため、退職手当制度では、引き続いて在職したとみなしうる場合には、可能な限り引き続いた在職とみなしている。

国家公務員退職手当法の対象となる職員は、一般職の国家公務員に限らず、自衛隊員や国会職員、審議会等の常勤の委員等も含んでおり、これらの中で人事交流をした場合にはそれぞれの任用に関する法令上は退職したことになる。しかし、その度に退職手当を支給した場合には、これらの内部での人事異動と比べて引き続いた在職期間が短くなり、不利な取扱いとなってしまう。このため、退職手当法上の職員であり続ける限りは、退職手当を支給せず（第19条第1項）、在職期間を通算する（第7条第3項）こととしている。

2 第12条第1項との関係

懲戒免職等処分を受けた場合や、禁錮以上の刑に処せられて失職した場合には、そのような職員に上記の有利な取扱いをする必要性がないと考えられる。そこで、通算規定（第7条第3項）からは従来から除外している。一方、退職手当を支給しないという規定からは除外していない（現行第8条第3項）。これは、支給制限は全部不支給を意味していたので規定する意味が無いととらえられていたためである。しかし、今般、支給制限を全部又は一部とする改正を行うに当たり、支給制限要件に該当する場合は在職期間を引き継ぐから支給しないのではなく、当該退職の時点でそれまでの在職期間を支給制限処分によって清算することを明確にするために第19条第1項から除外することとした。

3 第14条第1項との関係

新第12条第1項各号に該当する者が、当該退職の日又はその翌日に職員となった場合には、当該退職前の在職期間は当該再就職後の在職期間に通算しないこととし、一方、職員が退職後、当該退職の日又はその翌日に再び職員となった後に新第14条第1項各号に該当することとなった場合には、当該退職前の在職期間は当該再就職後の在職期間に通算することとしている。この場合、両者は当該支給制限処分の対象となる原因が同じでありながら、その発覚が退職前か退職後かによって、当該退職前と当該再就職後の在職期間の通算関係について不均衡が生ずることとなる。しかし、これについては別紙の理由によりやむを得ないものとする。

<理由>

- ① 退職した者がその退職の日又はその翌日に再び職員となった場合には、当該退職に係る在職期間は当該再就職後の在職期間に引き続くものとみなし、また、この場合、当該退職に係る退職手当は支給しないとするのが、現行の第7条第3項及び第8条第3項（新19条第1項）にそれぞれ規定されている。

これらの規定は、あくまで退職時での当該退職に係る退職手当の支給の有無等についての判断規定であることから、新第12条第1項各号に該当する者については、退職時において、当該退職前の在職期間を再就職後の在職期間に通算しない（当該退職前の在職期間に係る退職手当法上の適用関係は、当該退職によって終了したものと整理する）ことを判断できるものの、新第14条第1項各号はあくまで退職後に適用されるものであることから、当該退職時点では、同条に該当することを理由に当該退職前の在職期間を通算しないことを判断（決定）することはできない。このため、現行の第7条第3項においては、現行第8条第1項に規定する懲戒免職処分により退職した者や禁錮以上の刑に処せられたことにより失職した者等の当該在職期間は通算しない旨規定しているが、第12条第3項に該当する者、すなわち、退職後に在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた場合の当該退職に係る当該退職に係る在職期間については規定していない。

このように、退職時において、当時としては適正に行われた在職期間を通算するとの判断（決定）を当該退職後に発生した事由によって、遡って覆す（取消す）ことは、当該規定の適用において時制的な不整合が生じることとなり、また、制度の安定性からも適当ではないと考えられる。

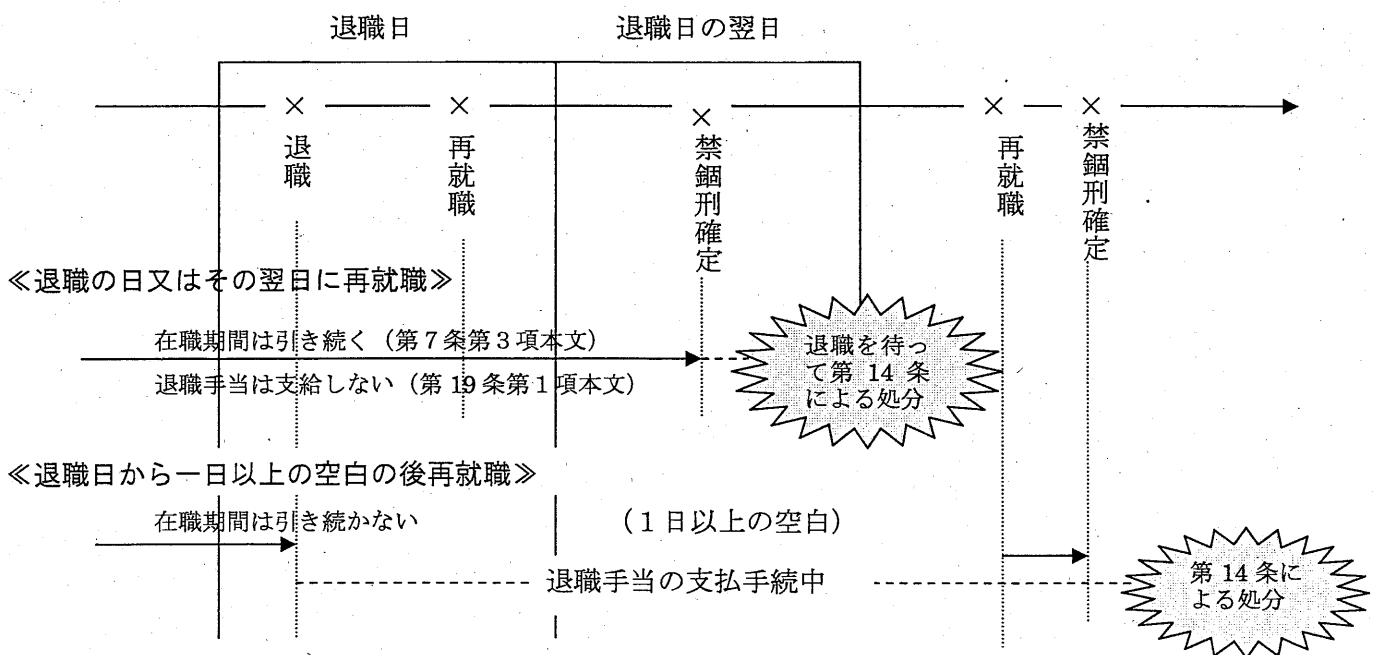
- ② 仮に、退職日の翌日に職員として再就職することとなっている者が、退職辞令の交付後その翌日までの間に新第14条第1項第1号に該当することとなった場合、すなわち、在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた場合には、一般職の国家公務員の場合は、国家公務員法第38条第2号に規定（欠格条項）により職員となることはあり得ないし、また、同法の適用を受けない特別職になった場合であっても、前日に刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた者をあえて採用するとはおおよそ考えられない。（なお、新第14条第1項第2号については、再任用職員等に対する処分であることからこのような問題は生じず、また、第3号については、懲戒免職相当と認める場合には一定の事前手続きを経ることから退職辞令の発令後その翌日までの間に当該処分を受けることはあり得ない。）
- ③ そもそも、退職後、再び職員として再就職すること自体が稀と思われる中で、退職後に新第14条第1項に規定する支給制限処分に該当することとなるような者が、当該退職の日又はその翌日に再び職員として再就職することは、おおよそ考えにくく、また、仮に、そのような場合が想定されたとしても、「当該退職前の在職期間と再就職後の在職期間は、退職手当法上、引き続くものとみなされるため、その後第14条第1項の不支給処分等を受けることとなった場合には、当然、当該再就職後の在職期間も含んだ退職手当に係る処分が行われる」ことを予め職員に対し周知徹底

し、また再就職を含めた人事管理を適正に行うことで、当該不均衡の発生を防ぐことがむしろ適当であると考えられる。

なお、非違を犯した職員が退職後、当該退職の日又はその翌日に再び職員となった場合、懲戒権が及ばない場合には職員が退職するまでは何もできないことになるが、その後職員が退職すれば、退職をしたときの懲戒権者が以前に懲戒免職処分を受けるべき行為をしていたと認めることができ、直近の職員としての期間も含めて支給をしないこととする処分をすることができると考えられるので問題ない。

関係条項	第 12 条該当者	第 14 条該当者
退職前の在職期間	第 7 条第 3 項に括弧書きとして、第 12 条第 1 項各号のいずれかに該当する場合を除くことを規定することにより、当該再就職後の在職期間には引き続かないこととする。	第 7 条第 3 項の規定を適用し再就職後の在職期間に引き続くものとする。
支給制限規定の適用	第 19 条第 3 項の規定に括弧書きとして、第 12 条第 1 項各号のいずれかに該当する者を除くことを規定することにより、当該退職者が当該退職の日又はその翌日に再び職員となった場合には、第 12 条第 1 項による処分によって当該退職の支給制限が行われることを明確にする。	第 19 条第 1 項の規定を適用し当該退職手当は支給しないこととする。 ※当該職員については再就職後の退職後に 14 条第 1 項を適用する。

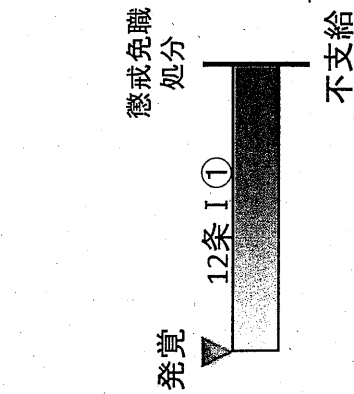
※ 通常、職員が退職し当該退職の日又はその翌日に再び職員となるような場合は考えにくいですが、第 7 条第 3 項及び第 19 条第 1 項の規定がある以上、少なくとも当該退職予定者の退職後の状況把握も含めた的確な人事管理が必要であり、仮に退職の日又はその翌日に再就職した者が当該再就職後に禁錮以上の刑が確定したような場合には、当該再就職後の退職を待つて引き続き在職期間に対し第 14 条の規定を適用することはやむを得ないと考える。



新たな支給制限・返納命令等の構成について

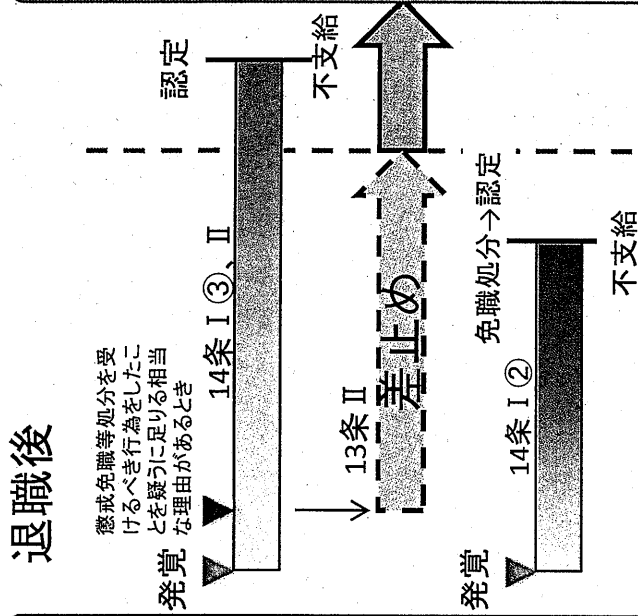
在職中

懲戒免職等処分を受けらるべき行為のある場合
 (再任用職員等に対する免職処分を受けた場合も含む)

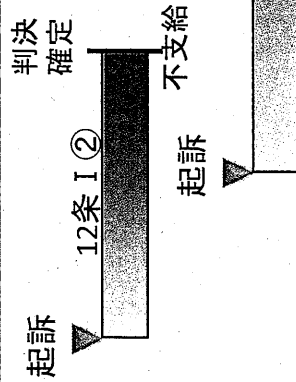


退職後

懲戒免職等処分を受けらるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があるとき

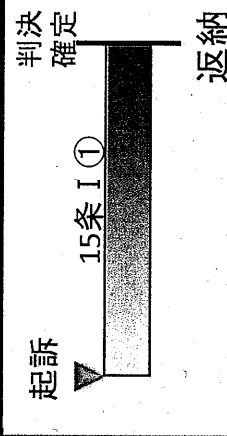
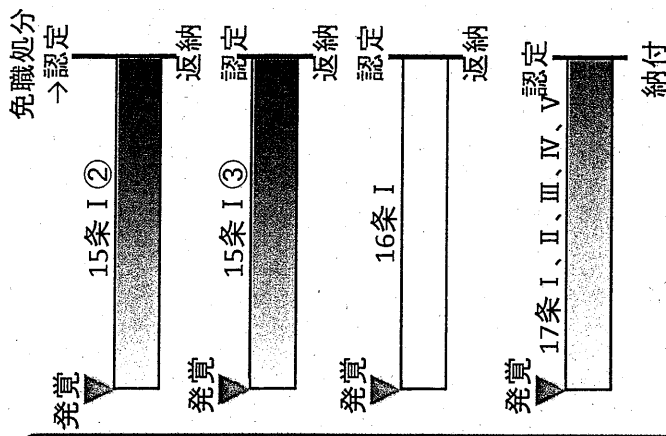


退職日



禁錮以上の刑に処せられた場合

支払日



1ヶ月以内

- 職員、権利の承継者
- 退職者、遺族、権利の承継者
- 退職者、権利の承継者
- 退職者
- 遺族、権利の承継者
- 相続人

支給、返納、返納・納付額の決定に際して勘案する事項

		考慮要素			
処分内容	被処分者	非違に関する観点		金銭を強制的に徴収することに関する観点	
		法律(例示)	政令	法律	政令
§ 12 支給制限	I 退職者・ 承継者	(1)職務及び責任 (2)非違の内容及び程度	<ul style="list-style-type: none"> 職務及び責任と勤務の状況 非違の内容、程度、動機、公務及び公務に対する国民の信頼に及ぼす影響 非違後における態度 [P] 	—	—
		(3)非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響			
§ 14 支給制限	I 退職者・ 承継者 II 遺族等	(5)自己都合退職による支給率により算出 (§ 3 II) ¹	—	—	—
		(5) § 12 I の場合の支給額 ²			
§ 15 返納命令	I 退職者	同上	同上	—	—
		同上	同上	—	—
§ 16 返納命令	I 遺族等	同上	同上	—	—
		同上	同上	—	—
§ 17 納付命令	I~V 相続人	同上	同上	生計の状況	<ul style="list-style-type: none"> 生計の状況 相続財産の額 相続人が二人以上の場合の相続分(民 § 900-902)及び遺産分割の状況 相続(包括遺贈を含む。)によって得た財産の価額(限定承認や相続放棄の有無、相続税の納付実績)
		同上	同上		

1 退職手当の基本額についての退職理由別の算出率(支給率)では、自己都合により退職した場合の算出率が最も低いものであることを踏まえたものであり、他の理由により退職した者との均衡を考慮したものである。これにより、第12条第1項各号の該当者については、自己都合により退職した場合と同様の算出率により算定された退職手当の基本額等をもとに支給制限処分が行われることとなる。

2 第1項は、非違を行った者について、その存命中に退職手当の支給制限要件が成就した場合である点において、第12条第1項の規定による支給制限の場合と等しいため、同項に規定する事情と同様の事情を勘案するとともに、同項各号に該当した場合と同様に、自己都合により退職をした場合の算出率(支給率)により算定された退職手当の基本額等をもとに支給額を決定することとする。

支給額、返納・納付額の決定に際しての勘案する事項の考え方

● 処分の要件該当の理由となる行為に関する考慮要素

【類例①】

	法律	(1) 行為者	(2) 行為自体	(3) 行為後の状況	(4) その他
1	刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律 § 150 (懲罰の要件等) II	「被収容者の年齢、心身の状態及び行状I」	「反則行為の性質、軽重2、動機及び捕虜収容所の運用に及ぼした影響」	「反則行為後におけるその被収容者の態度、受刑者にあつては懲罰がその者の改善更生に及ぼす影響」	「その他の事情」
2	武力攻撃事態における捕虜等の取扱いに関する法律 § 50 (懲戒処分の基準)	「被収容者の年齢、心身の状態及び行状」	「反則行為の性質、軽重、動機及び捕虜収容所の運用に及ぼした影響」	「反則行為後における当該被収容者の態度」	「その他の事情」
3	少年法 § 20 (検察官への送致)	「少年の性格、年齢、行状及び環境」	「犯行の動機及び態様3」	「犯行後の情況」	「その他の事情」

【類例②】

	法律	用 例
4	食品安全基本法 § 11 I ② (食品健康影響評価の実施)	人の健康に及ぼす悪影響の内容及び程度が明らかであるとき。
5	環境影響評価法 § 14 I ⑦ (準備書の作成)	環境影響評価の結果のうち、次に掲げるものイ 調査の結果の概要並びに予測及び評価の結果を環境影響評価の項目ごとにとりまとめられたもの(環境影響評価を行ったにもかかわらず環境影響の内容及び程度が明らかとならなかった項目に係るものを含む。)ロ 環境の保全のための措置(当該措置を講ずることとするに至った検討の状況を含む。)ハ ロに掲げる措置が将来判明すべき環境の状況に於いて講ずるものである場合には、当該環境の状況の把握のための措置ニ 対象事業に係る環境影響の総合的な評価
6	刑事訴訟法 § 316の2 5 I	裁判所は、証拠の開示の必要性の程度並びに証拠の開示によつて生じるおそれのある弊害の内容及び程度その他の事情を考慮して、必要と認めるときは、第三百十六條の十四(第三百十六條の二十一第四項において準用する場合を含む。)の規定による開示をすべき証拠については検察官の請求により、第三百十六條の十八(第三百十六條の二十二第四項において準用する場合を含む。)の規定による開示をすべき証拠については被告人又は弁護人の請求により、決定で、当該証拠の開示の時期若しくは方法を指定し、又は条件を付することができる。

- 1 日々の行い、身持ち、品行
- 2 軽いことと重いこと。重大なこととそうでないこと。
- 3 ありさま、様子、様態

支給制限額、返納・納付額の決定に際しての勘案することとしたい要素

- (1) 行為者：職務及び責任、勤務の状況（過去の非違の有無及び内容を含む。）
- (2) 行為自体：非違の内容並びに程度、動機及び公務及び公務に対する国民の信頼⁴に及ぼす影響
- (3) 行為後の状況：当該退職をした者の当該非違への対応
- (4) その他：規定しない

⇒ 第12条第1項の法律の文言案(懲戒免職処分等を受けたことによる支給制限処分の場合：すべての処分に共通)

「・・・(1) 当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、(2) 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、・・・」

⇒ 第14条の法律の文言案(退職後に支給制限処分の要件が成就した場合)

1. 第1項は、非違を行った者について、その存命中に退職手当の支給制限要件が成就した場合であるから、非違に関する事項を勘案することによって支給額を決定すべきであり、そのことは、処分を受けるべき者が非違を行った者であっても、その権利の承継者であっても同様である。この構図は、第12条第1項の規定による支給制限の場合と等しいため、同項による事情と同様の事情を勘案するとともに、同項各号に該当した場合⁵の一般の退職手当等の権衡を勘案するため、これらの場合と同様に、自己都合により退職をした場合の算出率(支給率)により算定された退職手当の基本額等をもとに支給額を決定することとする。

2. 第2項は、非違を行った者が死亡した後に支給制限要件(懲戒免職処分等を受けるべき行為があったこと)が成就したことをもって、遺族等に対して処分を行うという構図である。遺族については、退職手当の性質にかんがみ、非違を行った職員が死亡(自殺を含む。)による退職をした場合の退職手当の受給者とされ、さらに退職手当の算出に際し職員が自己都合により退職をした場合よりも有利な算出率(支給率)が用いられるから、これにより算出された退職手当の基本額等をもとに支給額を決定することとする(遺族の承継者についても同様)。退職者の承継者については、非違を行った職員の死亡のタイミングの観点から遺族との均衡を図る必要がある。すなわち、職員が退職直後に死亡した場合の退職者の承継者は、職員が死亡による退職をした場合の遺族と同視できるし、実際の退職手当の支払は原則として退職から1月以内という短期間に行われることから、自己都合により退職をした場合よりも有利な算出率(支給率)を用いることも可能とすべきであり、退職者の実際の退職理由(自己都合を含む。)による算出率(支給率)によることとする。したがって、第2項の規定による支給制限の場合は、職員の実際の退職理由による算出率(支給率)により算定された退職手当の基本額等をもとに決定することとする。

⁴ 公務の特殊性ゆえに、公務員による非違行為の結果については、公務に対する影響のみならず、公務に対する国民の信頼に及ぼす影響についても、考慮せざるを得ないと考えられる。

⁵ 第3条第2項において、支給制限事由に該当した退職者を自己都合による退職者に含ませたのは、退職手当の基本額についての退職理由別の算出率(支給率)では、自己都合により退職した場合の算出率が最も低いものであることを踏まえたものであり、他の理由により退職した者との均衡を考慮したものである。

(1) 退職者及びその承継者に対する退職後の支給制限処分の場合 (第14条第1項)

「・・・第12条第1項に規定する政令で定める事情及び同項各号により退職をした場合の一般の退職手当等の額の権衡を勘案して、・・・」

(2) 遺族等に対する退職後の支給制限処分の場合 (第14条第2項)

「・・・第12条第1項に規定する政令で定める事情を勘案して、・・・」

● 返納・納付額の決定に際して追加されるべき考慮要素

返納命令や納付命令は、支払により終了した退職手当に係る法律関係を覆そうとするものであるが、その法的な根拠は、不当利得の返還請求ではなく、行政処分によるものであるため、必ずしも実際に支払われた額の全額を返納又は納付させなければならぬとする必要はなく、むしろ、命令を行う時点における、処分を受けるべき者の個別事情を勘案し、適当と考えられる額の返納又は納付を命ずる処分を行うべきである。そこで、以下の類例を参考とし、処分を受けるべき者の後の生活にどのような経済的な影響を及ぼすかを勘案することとする。

【類例／解釈】

	法律	用例	類例／解釈
1	生活保護法 § 61 (届出の義務) I	「生計の状況」	[用例] 被保護者は、収入、支出その他生計の状況について変動があつたとき、又は居住地若しくは世帯の構成に異動があつたときは、すみやかに、保護の実施機関又は福祉事務所長にその旨を届け出なければならぬ
2	破産法 § 34 (破産財団の範囲) IV	「財産の種類及び額」	[解釈] ・ 扶養家族が破産者の収入に比して多いこと、 ・ 病人をかかえ多額の医療費がかかること、 ・ 就学中の子供が複数いること、 ・ 職種または身体的な理由によって職業又は日常生活に不可欠な物があること等の事情
		「収入を得る見込み」	[解釈] ・ 破産手続開始時において破産者が有していた自由財産の種類及び額、特に現金の額は、重要な考慮要素になると考えられる。
		「その他の事情」	[解釈] ・ 事業の経済的破たんが理由となつて破産に至つた屋敷企業等の経営者や高齢、障害、疾病のため労働ができない者、もっぱら生活保護、年金等に依存するなど低収入にとどまるもの

<p>3 民事再生法 § 223 (個人再生委員) II①、VII</p>	<p>「財産及び収入 の状況」</p>	<p>【用例】 2 裁判所は、前項の規定による決定をする場合には、個人再生委員の職務として、次に掲げる事項の一又は二以上を指定するものとする。 一 再生債務者の財産及び収入の状況を調査すること。(以下略) 8 第二項第一号に掲げる事項を職務として指定された個人再生委員は、再生債務者又はその法定代理人に対し、再生債務者の財産及び収入の状況につき報告を求め、再生債務者の帳簿、書類その他の物件を検査することができる。(以下略)</p>
---	-------------------------	--

返納・納付額の決定に際しての勘案することとしたい要素

- (1) 処分を受けるべき者又はその者が生活を共にする者について、現在及び将来的にどの程度の支出を要するか(世帯構成、扶養家族の有無、それらうち多額の医療費を要する者の有無、就学中の子の有無など)。
- (2) 処分を受けるべき者又はその者と生活を共にする者が、処分の時点において、将来の生活のためにどのような財産(動産(現金か否か)か不動産か)をどの程度有しているか。
- (3) 処分を受けるべき者又はその者と生活を共にする者について、心身の状況や年齢などによる就労の可否、将来的に期待できる収入又は社会保障給付の程度

⇒法律の文言案(返納・納付命令処分の場合)

処分を受けるべき者の経済状況として、フロー及びストックの双方の観点から把握するための要素を抽出したものと

退職者に対する返納命令処分の場合(第15条第1項)

「・・・第12条第1項に規定する政令で定める事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、・・・」

遺族等に対する返納命令処分の場合(第16条第1項)

「・・・第12条第1項に規定する政令で定める事情のほか、当該遺族等の生計の状況を勘案して、・・・」

なお、退職の日からの時の経過については、考慮要素として列挙する必要はないと考えられる。時の経過が関係するのは、処分を受けるべき者の所有する財産における退職手当の財産としての特定性の問題、退職手当やそれによって由来する財産が既に消費されてしまっている実態である。前者については、既に返納命令又は納付命令を行いうる期間を退職手当の支給に係る退職の日から一定の期間に限定したことにより対応しており、後者については、「生計の状況」を考慮要素とすることにより勘案できると考えられるためである。

● 納付額の決定に際して追加されるべき考慮要素（詳細は、「相続人の納付額の考え方」を参照）。

相続人による納付額は、退職手当の受給者に支払われた一般の退職手当等の額を超えないものとし（法律事項：第17条第6項）、さらに、以下について考慮することとする。

- (1) 相続財産の全体額が当該一般の退職手当等の額よりも小さい場合には、そのことを勘案して相続人の納付額を定める。
- (2) 相続人が二人以上ある場合であって、納付命令の時点で遺産分割の状況が明らかでない場合には、民法の規定による相続分により按分して計算した額を勘案して各相続人による納付額を定める。[政令事項]
- (3) 相続人が限定承認や相続放棄を行った場合には、実際に相続（包括遺贈を含む。）によって得た財産の額とそれに応じて納付すべき相続税の額を勘案して納付額を定める。[政令事項]

⇒法律の文言案(返納・納付命令処分の場合)

- (2) 及び (3) については、政令事項とする。

相続人に対する納付命令処分の場合（第17条第1項から第5まで）

「・・・第12条第1項に規定する政令で定める事情のほか、当該退職手当の受給者の相続財産の額及び当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況その他の政令で定める事情を勘案して、・・・」

⁶ 第900条から第902条までの規定による。

支給額、返納・納付額の決定に際して勘案する事項(政令のイメージ)

※ 網掛けは、法律事項に加えるもの。

(懲戒免職処分等を受けた場合等の退職手当の支給額の決定に際しての考慮要素)

第 A 条 法第十二条第一項に規定するその他の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並びに勤務の状況、当該退職をした者が行った非違の内容、程度及び動機、当該非違が公務及び公務に対する国民の信頼に及ぼす影響並びに当該退職をした者の当該非違への対応とする。

(納付額の決定に際しての考慮要素)

第 B 条 法第十七条第六項に規定するその他の政令で定める事情は、当該退職手当の受給者の相続財産の額、当該退職手当の受給者の相続人の生計の状況、当該相続人が相続の放棄又は限定承認をしたこと、相続(包括遺贈の場合を含む。)によって得た財産の価額及び当該財産の取得により納付すべき相続税の額並びに当該相続人が二人以上ある場合において遺産の分割前に納付を命ずる処分をするときは民法第九百条から第九百二条までの規定による相続分とする。

○ 非違の内容、程度及び動機

その行為が何なのかということを目指すという意味で「内容」と、また、その行為のなはだしさを表すという意味で「程度」という用語が適当と考える。

内容…ある形をとって現われているものの中にある事柄や物。事物・現象を成り立たせている実質や意味。

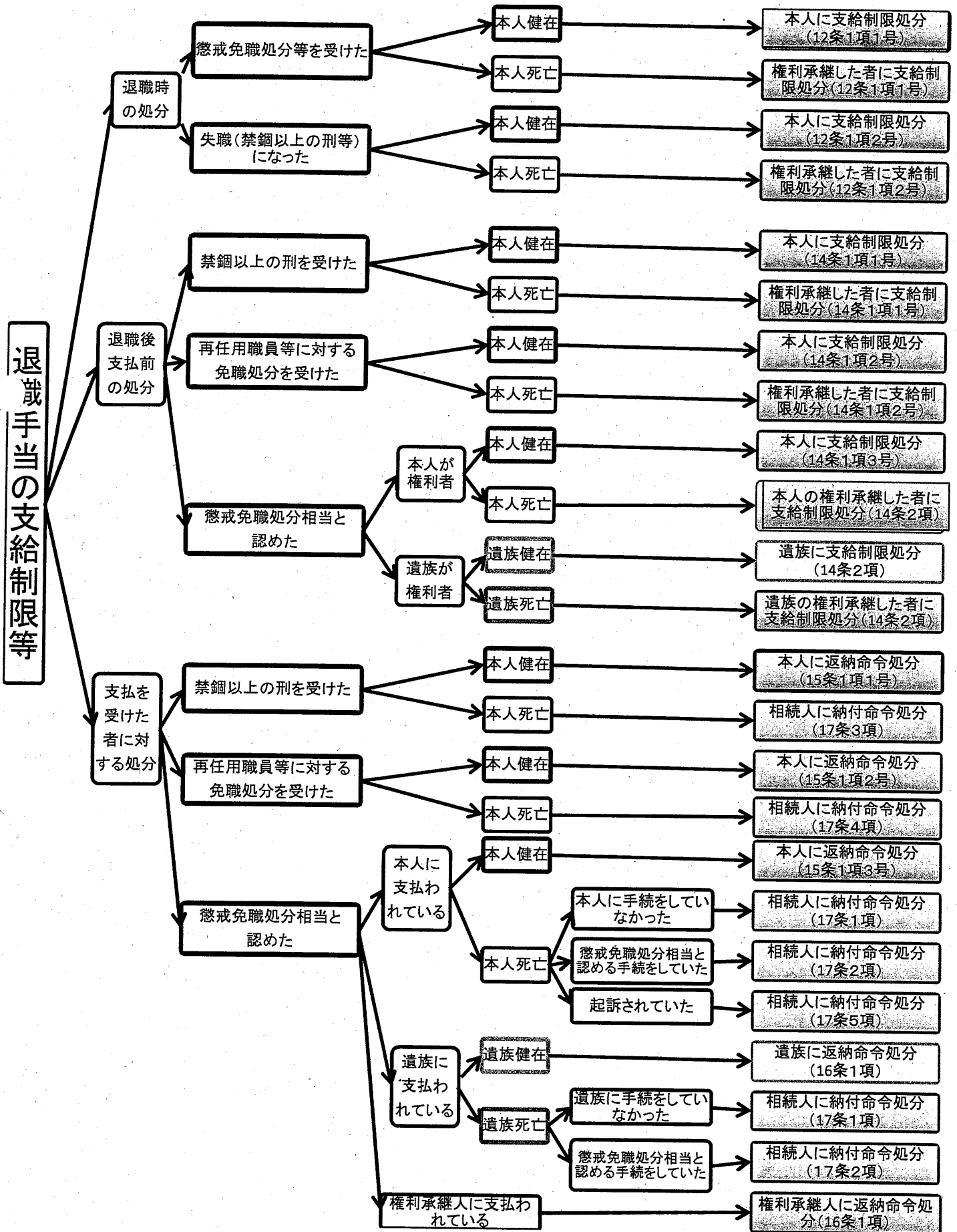
程度…物事の高低・強弱・優越などがどのくらいかという度合

(広辞苑第五版)

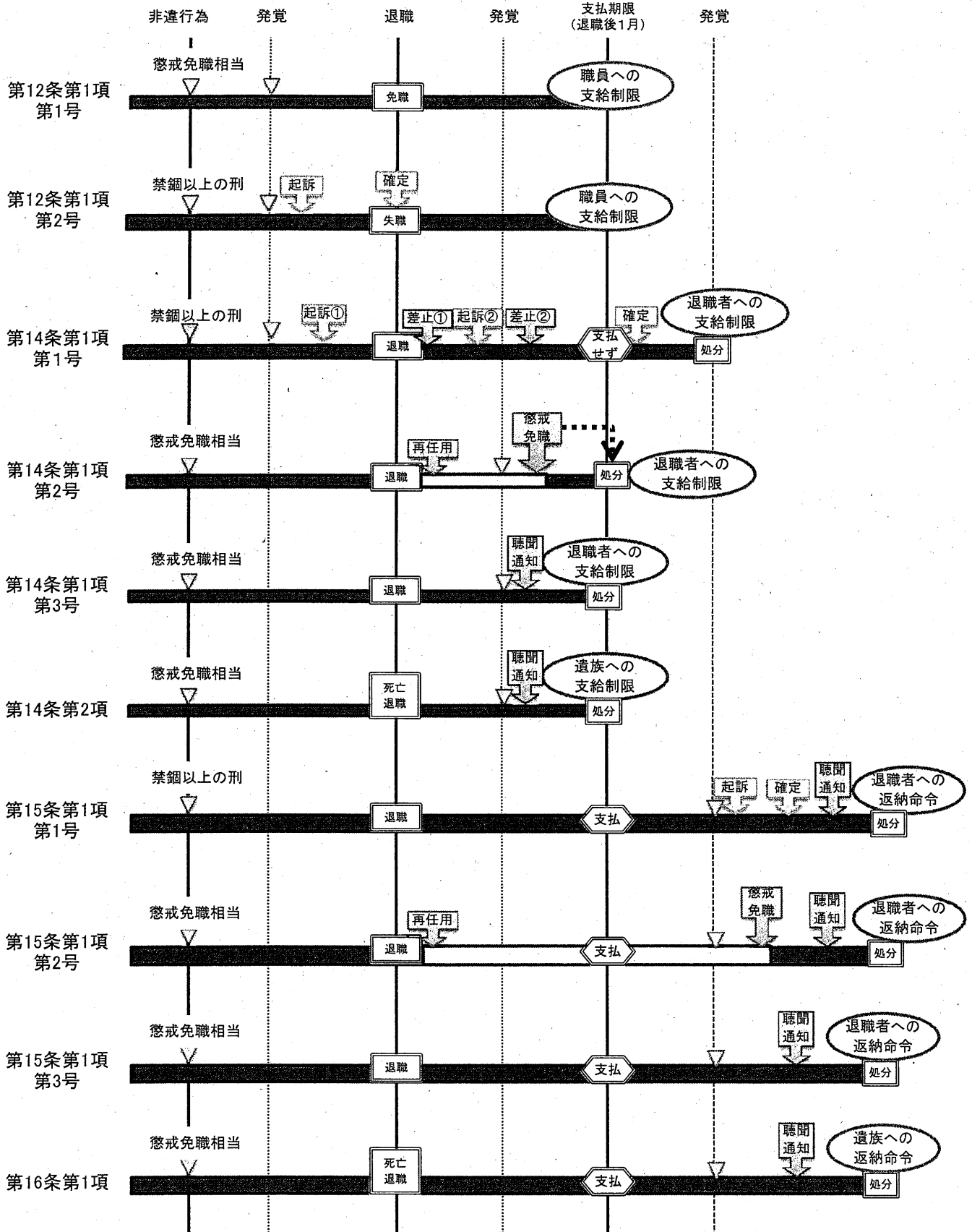
○ 当該退職をした者の当該非違への対応

当該行為による被害や悪影響を抑える措置をどの程度とったか勘案するものであり、具体的に想定しているのは、例えば、自動車で人身事故を起こした後に救急車を手配した場合、業務上横領を行ったが補てんにより実損の程度を弱めた場合、自首した場合などが考えられる。

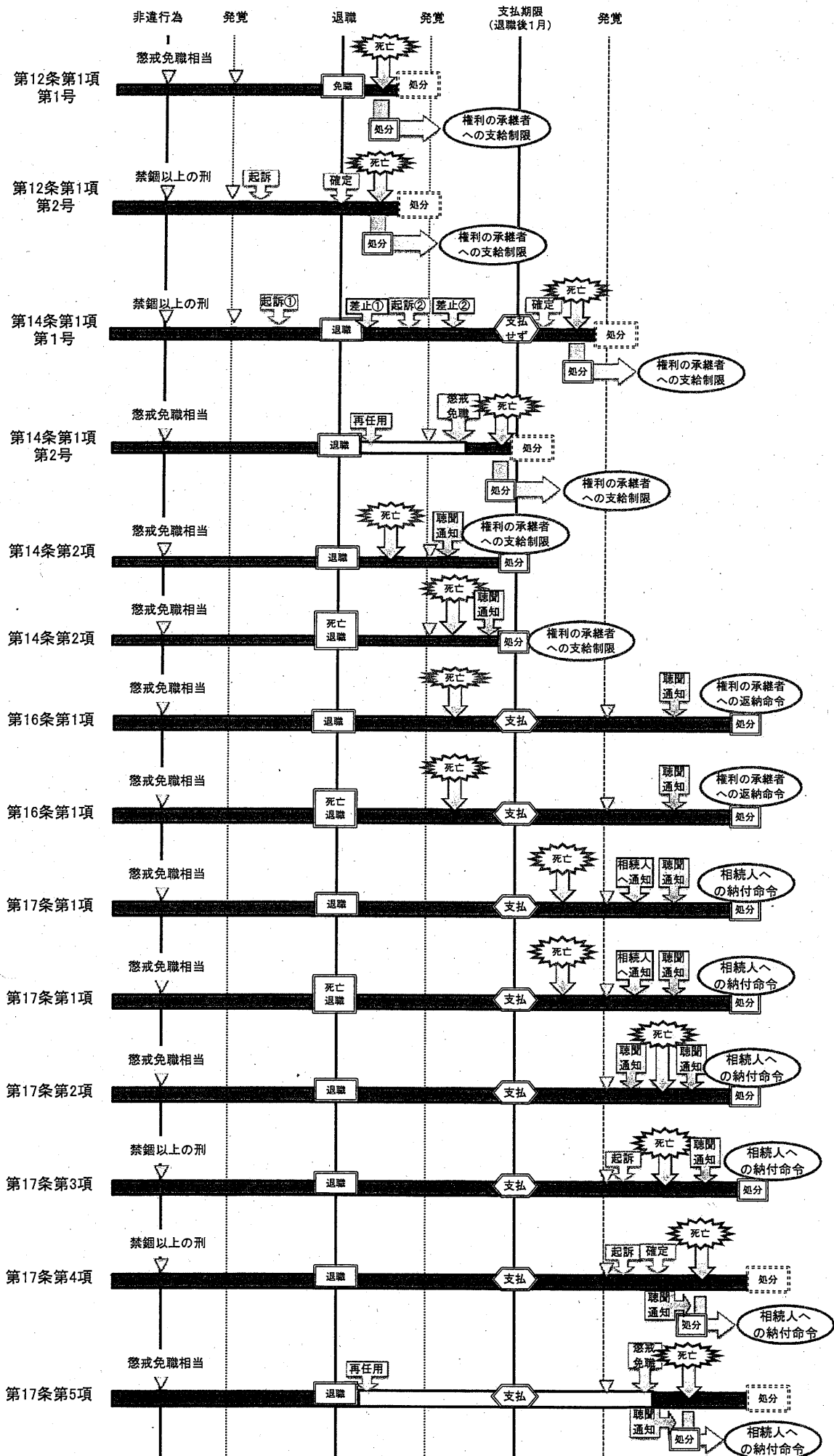
支給制限・返納等の対象者の類型図



職員、退職者、遺族への支給制限・返納命令のイメージ



権利の承継者に対する支給制限・返納命令、相続人からの納付命令のイメージ



権利を承継した者の取扱いについて

1 権利を承継した者に対する処分の必要性

現行法では、要件が満たされると当然に権利が消滅するという法律構成をとっているため、退職手当の支払を受ける権利を承継するという問題は生じ得ない。しかし、今回の改正では支給制限を処分に改めるため、要件が満たされてから処分がなされるまでの間に権利が承継された場合に、権利を承継した者に対して処分を行い得ないとしたときに不均衡が生じうる。すなわち、退職をした者本人が退職手当支払前に死亡した場合、退職手当は本人の権利を承継した相続人に支払われるので、本人に在職期間中の非違があった場合に権利を承継した相続人に対して支給制限が行われないとすれば、本人が生存していて支給を受けた場合と、本人が支払を受ける前に死亡した場合との間で不均衡が生じる。これは、支給制限処分は、退職手当を支払うという金銭債権を消滅させる処分であり、支払を受ける権利を有する者に対して処分をする必要があるが、このタイムラグの間に死亡してしまった者については、本来行うべき処分を行うことができないために生じるものである。このため、権利を承継した者に処分を行うこととする必要がある。ついては、権利を承継した者についての処分要件をどのように加えるかを整理する。

(参考)「承継」とは

法令上、ある者(A)が他の者(B)の権利義務を受け継ぐこと。その権利義務に関しては法律上その者(B)と同じ地位に立つことになる。相続は承継に含まれる。なお、特定の免許事業について、その事業の譲渡等が行われる場合には、譲受人が譲渡人の地位を継承することとしている例が多い(有斐閣 法律用語辞典 第三版)。

退職手当法改正法案では、本来ならば支給を受くべき本人や遺族が退職手当の支給を受ける前に死亡してしまったことにより、退職手当が相続人や特定遺受遺者に支給される場合にも支給制限をかけるため、「一般の退職手当等の額の支払いを受ける権利を承継した者」も対象とする。これには、財産権である退職手当請求権について相続した者若しくは特定遺贈を受けた者を含むものとする。「権利を承継した者」とは、相続人だけでなく、特定遺贈を受けた者についても含むものと解される。

2 権利を承継した者に行う処分の分類

(1) 退職に当たっての処分

① 第12条

どのような退職をしたかが要件となっており、要件を満たした後に権利が承継された場合に、その承継人を処分することができるように、処分の対象を拡大する必要がある。

(2) 退職後支払前の処分

① 支払差止処分

ア 起訴をされているとき(第1項)、刑事事件の疑いあるとき(第2項第1号)
禁錮以上の刑に処せられるという支給制限要件を満たすのは本人が生存してい

るときだけであることから、本人が死亡してしまえば差し止める処分は意味をなさなくなる。したがって、権利を承継している者に処分を行う余地は無い。

イ 懲戒免職処分を受けるべき行為をしたと思料（第2項第2号、第3項）

懲戒免職処分を受けるべき行為をしたと思料するのは、実務的には処分より前の可能性もあるが、外部に表示されるのは処分の時点である。このため、要件を満たしているにもかかわらず死亡してしまったために処分することができないということは生じ得ない。

懲戒免職処分を受けるべき行為をしたと認めて支給制限をすることは、本人の死後においてもできる（第14条第2項）ので、相当の疑いがある場合は、本人が死亡した後も支払を差し止める必要がある。本人の死亡の時期が在職中であれば死亡退職となることから、支払差止処分の対象は遺族になり、退職後支払前であれば支払差止処分の対象は権利承継人になる。

これらの者に対する支払差止処分は、支払を受けるべき者と懲戒免職処分を受けるべき行為をした者とが異なり、処分要件が本人に対する処分と異なるので、第3項に書き分けることとする。

② 支給制限処分

ア 禁錮以上の刑（第1項第1号）、再任用職員等に対する免職処分（第1項第2号）

第12条と同じく、本人だけが要件を満たすことができるので、要件を満たした後に権利が承継された場合に、その承継人を処分することができるようにする必要はある。

イ 懲戒免職処分を受けるべき行為をしたと認める（第1項第3号、第2項）

懲戒免職処分を受けるべき行為をしたと認めるのは、実務的には処分より前の可能性もあるが、外部に表示されるのは処分の時点である。このため、要件を満たしているにもかかわらず死亡してしまったために処分することができないということは生じ得ない。

遺族に対して支払をしようとするときに、退職した者に非違があったことが分かった場合、支払を受けるべき者と懲戒免職処分を受けるべき行為をした者とが異なり、処分要件が本人に対する処分と異なるので、遺族についての規定を独立させる必要がある。このとき、退職後間もなく権利を承継した結果、遺族と同視して処分の対象となる権利を承継した者がありうる。すなわち、死亡退職した者についてであれば遺族についての支給制限、普通に退職した者についてであれば権利を承継した者についての支給制限になる。遺族と同視することになるため、処分の手続については、全て遺族と同じにし、また、自己都合退職の支給率を一部支給の上限とするという要件もかけないこととする。

なお、刑事事件について起訴されて支払を差し止められていた者が死亡した場合も、推定無罪が働くと考えられることから、懲戒免職処分を受けるべき事由があったと認められない限り、その権利を承継した者に処分をすることはできない。

(3) 支払後の処分

支払後の処分については、誰に退職手当が支払われたかによって分類している。退

職をした者又は遺族が支払を受ける前に死亡して、権利を承継した者が遺族と同視されて退職手当を支払われている場合には、支払いを受けた本人であるため、遺族と同様の手続によって返納する必要がある（第16条第1項）。

本人又は遺族に対して退職手当が支払われた後においては、受け取った者の財産と不可分のものになるため、権利を承継した者の問題ではなく、遺族と同視しうる相続人かどうかの問題となる。

遺族と相続人の違いについて

本人が死亡退職の場合、退職手当は遺族に支払われる（第2条第1項）。ここでの遺族とは、退職手当法第2条の2で規定する「遺族」であって、民法で規定する相続人とは異なる。

退職日には本人が存命で退職手当の支払日までに本人が死亡した場合は、遺族ではなく相続人に支払われる。これは、退職日から退職手当支払い日までの期間に本人が死亡した場合には退職手当法での規定はなく、本人の死亡により発生した退職手当を誰が受け取るべきかという問題は、民法の相続の規定によって処理されるべきものとされるからである。退職日の時点で退職手当を受給する権利は本人に確定し、その後の退職手当支払日までに本人が死亡した場合は、退職手当請求権は債権として相続財産の一部とされる。相続人が複数いる場合や、遺言により退職手当請求権について特定受遺者がいる場合、相続人・受遺者間で配分について争いが起こったとしても、それは退職手当法の関知するところではない。

退職手当の支給を受くべき遺族については、職員死亡（職員退職）当時の順位によって自ら定まる。しかし、退職手当に支給を受くべき遺族となった者が、支給手続中、すなわちその支払を受けないうちに死亡した場合には、退職手当は次順位の遺族に支払われるのではなく、死亡した遺族の相続人に対して支払われる。

なお、職員が死亡し未支給の給与がある場合には、当該職員の給与債権は相続人が承継することになるため、その職員の相続人に対して支払われる。

退職手当の場合も給与の場合も、相続人がいない場合は、一般の相続財産と同様に、民法第959条により国庫に帰属することになる。

改正後の国家公務員退職手当法

（遺族の範囲及び順位）

第二条の二 この法律において、「遺族」とは、次に掲げる者をいう。

- 一 配偶者（届出をしないが、職員の死亡当時事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者を含む。）
- 二 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で職員の死亡当時主としてその収入によつて生計を維持していたもの
- 三 前号に掲げる者のほか、職員の死亡当時主としてその収入によつて生計を維持していた親族

- 四 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹で第二号に該当しないもの
- 2 この法律の規定による退職手当を受ける遺族の順位は、前項各号の順位により、同項第二号及び第四号に掲げる者のうちにあつては、当該各号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先にし実父母を後にし、祖父母については、養父母の父母を先にし実父母の父母を後にし、父母の養父母を先にし父母の実父母を後にする。
 - 3 この法律の規定による退職手当の支給を受けるべき遺族に同順位の者が二人以上ある場合には、その人数によつて当該退職手当を等分して当該各遺族に支給する。
 - 4 次に掲げる者は、この法律の規定による退職手当の支給を受けることができる遺族としない。
 - 一 職員を故意に死亡させた者
 - 二 職員の死亡前に、当該職員の死亡によつてこの法律の規定による退職手当の支給を受けることができる先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

民法（明治29年法律第89号）

（残余財産の国庫への帰属）

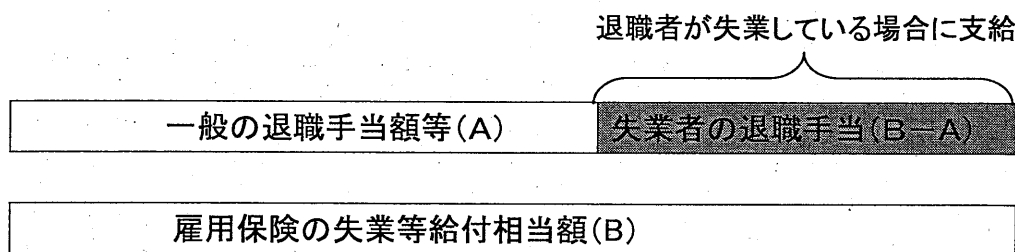
第九百五十九条 前条の規定により処分されなかつた相続財産は、国庫に帰属する。この場合においては、第九百五十六条第二項の規定を準用する。

失業者の退職手当と返納・納付命令処分について

1. 国家公務員は、一部の者を除き、雇用保険法の適用除外とされているが、国家公務員といえども、退職後失業している場合には、同法の失業等給付程度のものはこれを保障する必要がありといえる。

したがって、退職により支払われた一般の退職手当等の額(A)が、雇用保険の失業等給付相当額(B)を下回っている場合、その差額分(B-A)を「失業者の退職手当」として公共職業安定所等を通じて支給している。(法第10条。詳細は別紙。)

- ※ 失業者の退職手当の受給対象となるのは、退職時に支給される一般の退職手当等が相当に低い者であり、主として、3年以内などの短い勤続期間で退職した者である。
- ※ 退職者が公共職業安定所等に出頭し、失業の認定を受けた日数分を月単位で支給される。
- ※ 「失業者の退職手当」の財源は、国費であり、雇用保険料で賄われているものではない。



(注) 公務員の雇用保険の適用除外について

公務員については、雇用保険制度発足当初から、その身分の特殊性等を踏まえ、雇用保険法の適用が除外されているが、適用除外に当たっては、「失業者の退職手当」制度が規定されていること(すなわち、公務員退職者には雇用保険の失業等給付相当額以上の退職手当が支給されること)が前提とされている(雇用保険法第6条¹⁾)

¹ 第六条 次の各号に掲げる者については、この法律は、適用しない。

- 一 六十五歳に達した日以後に雇用される者(同一の事業主の適用事業に同日の前日から引き続いて六十五歳に達した日以後の日において雇用されている者及びこの法律を適用することとした場合において第三十八条第一項に規定する短期雇用特例被保険者又は第四十三条第一項に規定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。)
- 一の二 一週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である者であつて、第三十八条第一項各号に掲げる者に該当するもの(この法律を適用することとした場合において第四十三条第一項に規定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。)
- 一の三 第四十二条に規定する日雇労働者であつて、第四十三条第一項各号のいずれにも該当しないもの(厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長の認可を受けた者を除く。)
- 二 四箇月以内の期間を予定して行われる季節的事业に雇用される者
- 三 船員保険法(昭和十四年法律第七十三号)第十七条の規定による船員保険の被保険者
- 四 国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者であつて、厚生労働省令で定めるもの

2. 一般の退職手当等の支給後に退職者が在職期間中の行為について禁錮以上の刑に処せられた場合は、当該一般の退職手当等の全部又は一部について、返納を命ずることができる(法第12条の3)。その場合の返納額は、以下のとおり。(施行令第13条第1項及び第2項²⁾)

- ① 法第12条第3項の規定による一般の退職手当等の支給を受けていなければ、法第10条第2項、第5項又は第7項の規定による失業者の退職手当の支給を受けることができた者であった場合には、これらの失業者の退職手当の額を控除した額を返納する。(施行令第13条第1項)

一般の退職手当等相当額	返納分(支給総額－失退手)
(雇用保険の失業等給付相当額と均衡)	

- ② 法第10条第1項、第4項又は第6項の規定による失業者の退職手当の支給を受けている場合(受けることができた場合を含む。)には、返納を要しない。(施行令第13条第2項)

3. 失業者の退職手当の社会保障としての趣旨(上述の1.)にかんがみ、新制度における返納・納付命令処分の額の決定に際して、2. の①及び②は、他の考慮要素の場合のように退職手当管理機関の裁量によるものとすべきではない。

このため、①失業者の退職手当の額を控除した額を返納又は納付額とすることについては新第15条第1項に、②返納・納付命令処分を行うことができない場合については同条第2項に明記することとしている。

具体的には、次の処分を行おうとする場合に、これらの規定に該当する可能性に配慮する必要がある。

- (1) 退職をした者に対する返納命令処分(新第15条第1項)
- (2) 退職をした者の権利を承継した者に対する返納命令処分(新第16条第1項)
- (3) 相続人に対する納付命令処分(新第17条第1項から第5項まで)

² 第十三条 法第十二条の三第一項の規定により返納させるべき退職手当の額は、次のとおりとする。
 一 法第十二条の三第一項に規定する一般の退職手当等(以下この条において「一般の退職手当等」という。)の支給を受けていなければ法第十条第二項、第五項又は第七項の規定による退職手当の支給を受けることができた者であった場合 一般の退職手当等の額からこれらの規定により算出される金額を控除して得た額
 二 前号に掲げる場合以外の場合(次項に規定する場合を除く。) 一般の退職手当等の額の全額
 2 法第十条第一項、第四項又は第六項の規定による退職手当の支給を受けている場合(受けることができた場合を含む。)には、一般の退職手当等の額は、返納を要しない。
 3 法第十二条の三第一項の規定により一般の退職手当等を返納させる場合には、その旨を記載した書面で通知しなければならない。
 4 前三項に定めるもののほか、前項の書面の様式その他法第十二条の三第一項の規定による退職手当の返納に関し必要な事項は、総務省令で定める。

これらの場合においては、退職手当管理機関は、当該一般の退職手当等に係る退職をした者について、退職後、死亡の日までの期間³を振り返り、当該期間における当該退職をした者の失業状態等、第10条に規定する要件について検討することで、これらの規定に該当するか否かを判断することとなる。

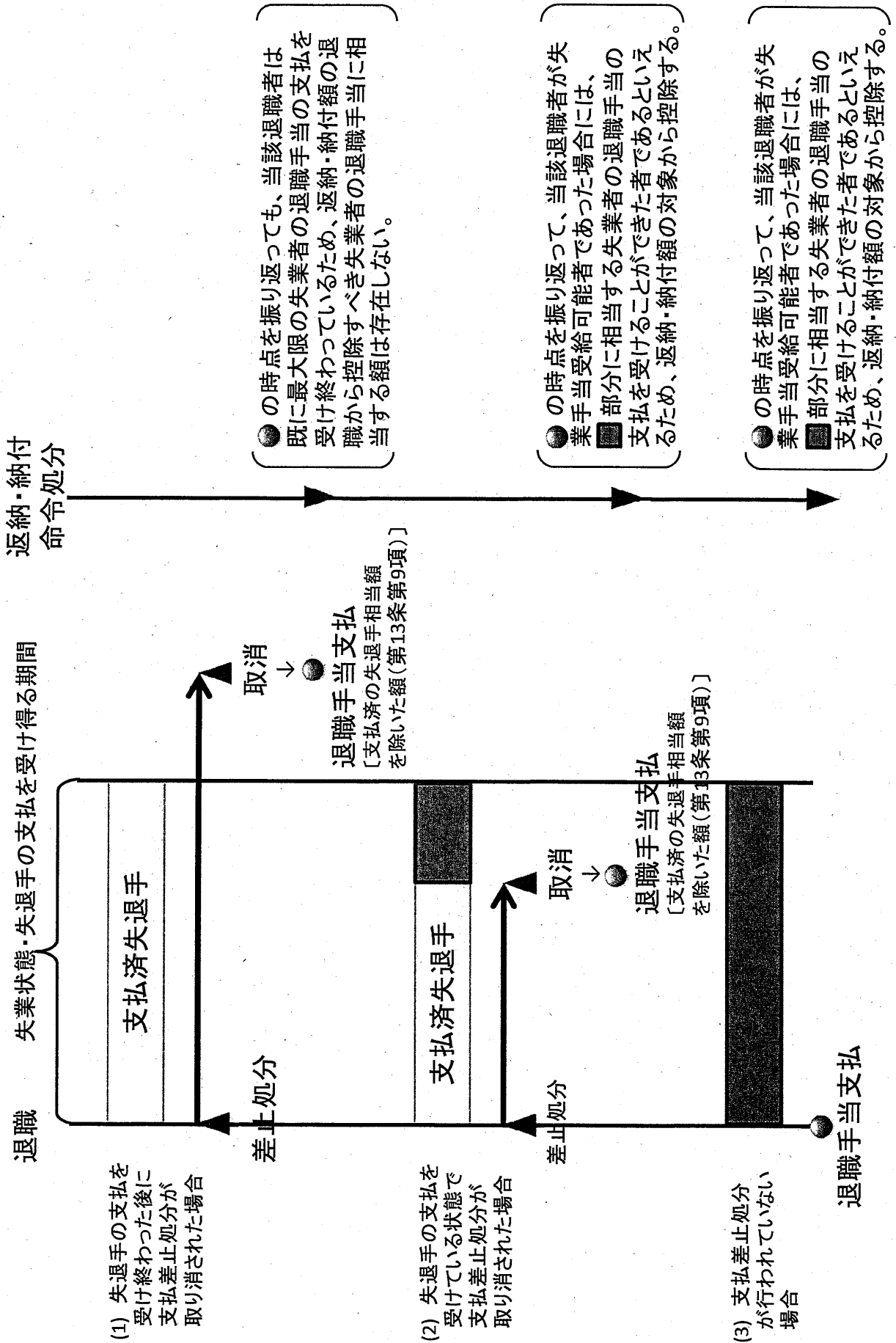
4. なお、一般の退職手当等に関する支払差止処分が解除されたことにより当該一般の退職手当が支払われることとなった場合であって、当該一般の退職手当に係る退職をした者が、失業者の退職手当の支払を受けているときは、当該失業者の退職手当の額を控除した額を一般の退職手当等として支払うこととしている(第13条第9項)。

この支払後に、当該支払差止処分の理由となった事由とは異なる事由により⁴当該一般の退職手当等に関し返納・納付命令処分を行おうとする場合における失業者の退職手当に相当する額の控除に関する考え方については、別紙のとおり整理される。

³ 失業者の退職手当は、日割り計算により支払われる。

⁴ 支払差止処分の理由となった事由と同一の事由により、返納・納付命令処分を行うことは、一時不再理の原則に反するため、行うことはできない。

支払差止処分の取消しと返納・納付命令処分の関係



法第10条の概要(失業者の退職手当に関する規定)

- 失業者の退職手当（基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金に相当する額）の支給に関する規定

返納命令を行うことができない場合	返納額から失業者の退職手当が控除される場合
<p>第1項 勤続12月以上で退職した職員(第4項又は第6項の規定に該当する者は除く。)が原則として退職の日の翌日から1年以内に失業している場合であって、退職の際支給された一般の退職手当等(一般の退職手当及び第9条の規定による退職手当)の額が、その者に雇用保険法の規定を適用したとした場合に受けることができる基本手当の総額に満たないときは、その満たない額の範囲内において、一般の退職手当等の額を基本手当の日額で除して得た数に等しい日数(以下「待期日数」という。)を超えて失業している日について、その者に基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による基本手当の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。</p>	<p>第2項 勤続12月以上で退職した職員(第5項又は第7項の規定に該当する者を除く。)が原則として退職の日の翌日から1年以内に失業している場合であって、その退職が失職、懲戒免職等によるため一般の退職手当等の支給を受けていないときは、その者に雇用保険法の規定を適用したとした場合に受けることができる基本手当の総額の範囲内において、その失業している日につき、基本手当の日額に相当する金額を、退職手当として、雇用保険法の規定による基本手当の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。</p>
<p>第4項 勤続12月以上で退職した職員(第6項の規定に該当する者を除く。)であって、雇用保険の被保険者等とみなしたならば高年齢継続被保険者に該当する者が退職の日後失業している場合において、その者が支給を受けた一般の退職手当等の額が、雇用保険法の規定による高年齢求職者給付金の額に満たない場合には、その差額を退職手当として、高年齢求職者給付金の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。</p>	<p>第5項 勤続12月以上で退職した職員(第7項の規定に該当する者は除く。)であって、雇用保険の被保険者等とみなしたならば高年齢継続被保険者に該当する者が退職の日後失業している場合において、その者が失職、懲戒免職等によるため一般の退職手当等の支給を受けないときは、雇用保険法の規定による高年齢求職者給付金に相当する金額を退職手当として、高年齢求職者給付金の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。</p>
<p>第6項 勤続12月以上で退職した職員であって、雇用保険の被保険者等とみなしたならば短期雇用特例被保険者に該当する者が退職の日後失業している場合において、その者が支給を受けた一般の退職手当等の額が、雇用保険法の規定による特例一時金の額に相当する金額に満たない場合には、その差額を退職手当として、特例一時金の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。</p>	<p>第7項 勤続12月以上で退職した職員であって、雇用保険の被保険者等とみなしたならば短期雇用特例被保険者に該当する者が退職の日後失業している場合において、その者が失職、懲戒免職等によるため一般の退職手当等の支給を受けないときは、雇用保険法の規定による特例一時金に相当する金額を、退職手当として、特例一時金の支給の条件に従い、公共職業安定所を通じて支給する。</p>

- 周辺の規定

<p>第3項 前2項の規定による退職手当の支給に係る退職が定年退職等である職員が、退職後一定期間求職の申込みをしない旨を申し出た場合には、総務省令で、一年の受給期間に係る特例を設けることができる。(規定なし)</p>
<p>第8項 前2項の規定に該当する者が、これらの規定による退職手当を受ける前に公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける場合には、これらの規定による退職手当を支給しないで、公共職業訓練等を受け終わる日までの間に限り、第1項又は第2項の規定による基本手当に相当する退職手当を支給する。</p>

第9項

第1項、第2項又は前項の規定による退職手当の支給を受ける者が、次に掲げる場合のいずれかに該当する場合には、雇用保険法第24条から第28条までの規定（給付日数についての個別延長、訓練延長、広域延長、全国延長）による基本手当の支給の例により、第1項又は第2項の退職手当を支給することができる。

- 一 その者が、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受ける場合
- 二 厚生労働大臣が雇用保険法第25条第1項の規定による措置（広域職業紹介活動による職業あっせんを受けることが適当と認める者について基本手当の給付日数の延長措置）を決定した場合
- 三 厚生労働大臣が雇用保険法第27条第1項の規定による措置（失業状況が全国的に著しく悪化した場合における基本手当の給付日数の延長措置）を決定した場合

第10項

第1項又は第2項の規定による退職手当の支給を受けることができる者に対して、雇用保険法第36条、第37条及び第56条の2から第59条までの規定に準じ、次の掲げる給付を退職手当として支給する。

- 一 公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けている者については、技能習得手当
- 二 前号の公共職業訓練等を受けるため、その者により生計を維持されている同居の親族と別居して寄宿する者については、寄宿手当
- 三 退職後、公共職業安定所に求職の申込みをした後において、疾病又は負傷のために職業に就くことができなかつた者については、傷病手当
- 四 職業に就いた者については、就業促進手当
- 五 公共職業安定所の紹介した職業に就くため、又は公共職業訓練等を受けるため、その住所又は居所を変更する者については、移転費
- 六 公共職業安定所の紹介により広範囲の地域にわたる求職活動をする者については、広域求職活動費

第11項

第6項又は第7項の規定による退職手当（特例一時金相当）の支給を受ける者については、前項に掲げる給付のうち、移転費及び広域求職活動費を退職手当として支給する。

第12項

第10項第3号に掲げる傷病手当に相当する退職手当の支給があつた場合には、それに見合う日数分の第1項又は第2項の規定による基本手当に相当する退職手当の支給があつたものとみなす。

第13項

第10項第4号に掲げる就業促進手当に相当する退職手当の支給があつた場合には、政令で定める日数分の第1項又は第2項の規定による基本手当に相当する退職手当の支給があつたものとみなす。

第14項

偽りその他不正の行為によって「失業者の退職手当」を受けた場合には、雇用保険法第10条の4の規定の準用により、政府は、不正受給額の返還及び不正受給額の2倍に相当する額以下の金額の納付を命ずることができる。

第15項

同一失業日において、雇用保険法及び船員保険法による失業等給付と「失業者の退職手当」の受給資格とがともにある場合には、失業給付を優先支給する。

出向中に犯した非違についての支給制限及び返納規定について

1 現行退職手当法における取扱い

(1) 出向先での非違が刑事事件として禁錮以上の刑に処せられた場合には、支給制限及び返納の対象になる。

(2) 出向先での懲戒免職処分又は懲戒解雇に相当する非違が出向終了後に発覚しても、発覚時の懲戒権者は出向先の懲戒権者ではなく、懲戒免職処分を行う権限がないため、支給制限及び返納の対象とならない。

2 出向先での懲戒免職処分又は懲戒解雇に相当する非違が出向終了後に発覚した場合に、退職手当法上、支給制限又は返納の対象とした場合の法制上の問題点

(1) 客観的処分基準の不存在

公庫等や地方公共団体に出向する場合は、国家公務員としての身分を失っているの
で、出向期間中に国家公務員法制上の服務違反の責任を問うことはできない。一方で、
国家公務員としての規範と出向先の就業規則が定める服務違反は同一ではないため、
出向先の就業規則違反を理由に国が国家公務員に戻った者の責任を問うことも適当と
は言えない。

権利保護に値しなくなるような、社会的に非難できる行為とは、公務員として守る
べき基準違反であり、かつ、出向先で守るべき基準違反である行為であると定義づけ
ようとすると、その客観性が問題となり、刑法違反の行為以外には、客観性を欠くと
言わざるを得ず、また、刑法違反の行為でほとんどの場合が網羅されることとなる。
そうすると、支給制限・返納ともに既に措置されており、新たな措置は必要ない。

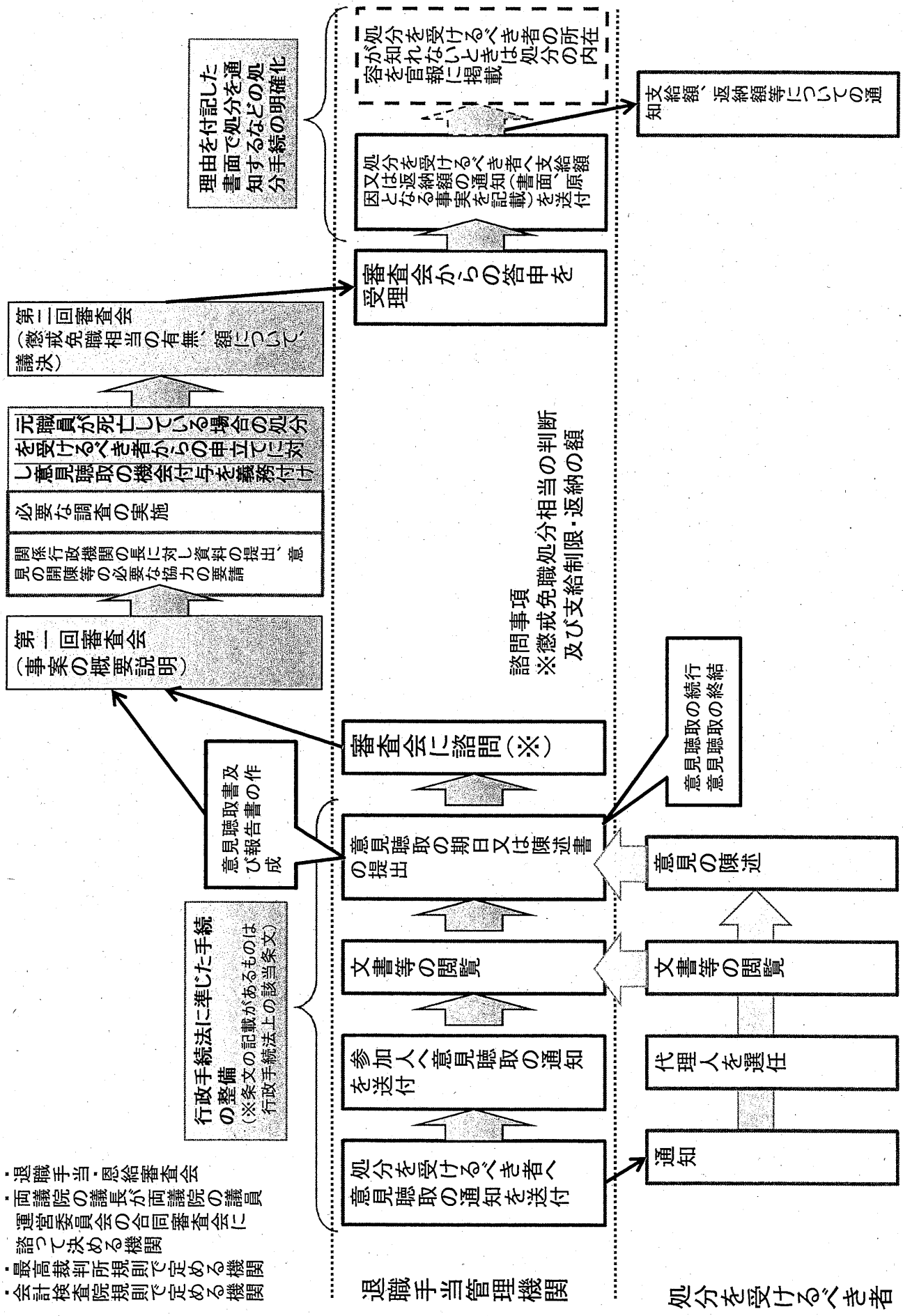
(2) 退職しない者の取扱いの困難性

1 (1) のとおり、出向先の行為については、復職後に懲戒処分をすることができない
ため、出向先で非違の有った者の国家公務員としての身分を失わせることは制度上で
できず、出向先で非違があっても国家公務員として居座ることが可能となっている。そ
のような者が、非違を犯した30年後に定年退職した場合に退職手当を不支給にする
ことができる制度を作るということは、退職そのものには問題が無い場合でも、退職
手当制度で勤務の再評価を行うということに外ならず、適当でない。

3 今回の法改正での対応

報告書で提言を受けた出向中に犯した非違についての支給制限及び返納について、規
定の整備を検討したが、今回は見送ることとする。

支給制限・返納命令等を行う場合におけるイメージ



- ・退職手当・恩給審査会
- ・両議院の議長が両議院の議員
運営委員会の合同審査会に
諮って決める機関
- ・最高裁判所規則で定める機関
- ・会計検査院規則で定める機関

諮問事項
※懲戒免職処分相当の判断
及び支給制限・返納の額

処分別手続一覧

処分内容	被処分者	要件	事前手続			書面による 処分通知
			事前通知	意見の聴取	審査会へ諮問	
第12条 支給制限 (退職前)	職員・権利 の承継者	禁錮以上の刑の確定	—	—	—	○
		懲戒免職処分	—	—	—	○
第13条 支払差止	退職者 遺族・権利 の承継者	禁錮以上の刑の確定	—	—	—	○
		懲戒免職処分相当	—	—	—	○
第14条 支給制限 (退職後)	退職者・権 利の承継者	懲戒免職処分相当	—	—	—	○
		禁錮以上の刑の確定	—	—	—	○
第15条 返納命令	退職者	懲戒免職処分相当 (再任用職員等)	—	—	—	○
		懲戒免職処分相当	—	○	○	○
第16条 返納命令	遺族・権利 の承継者	懲戒免職処分相当	—	○	○	○
		禁錮以上の刑の確定	—	○	○	○
第17条 納付命令	相続人	懲戒免職処分相当 (再任用職員等)	—	○	○	○
		懲戒免職処分相当	—	○	○	○
第17条 納付命令	相続人	懲戒免職処分相当	○	○	○	○
		懲戒免職処分相当	○	○	○	○

※ 第17条の事前通知は懲戒免職処分等を受けるときを疑うに足りる事実が判明した旨の通知。

※ 処分通知は書面により通知(その理由を付記)、なお、処分を受けるとき者が所在不明の場合の送達方法は、官報に掲載することとし、掲載から2週間を経過した日に、当該通知の到達したものとみなす。

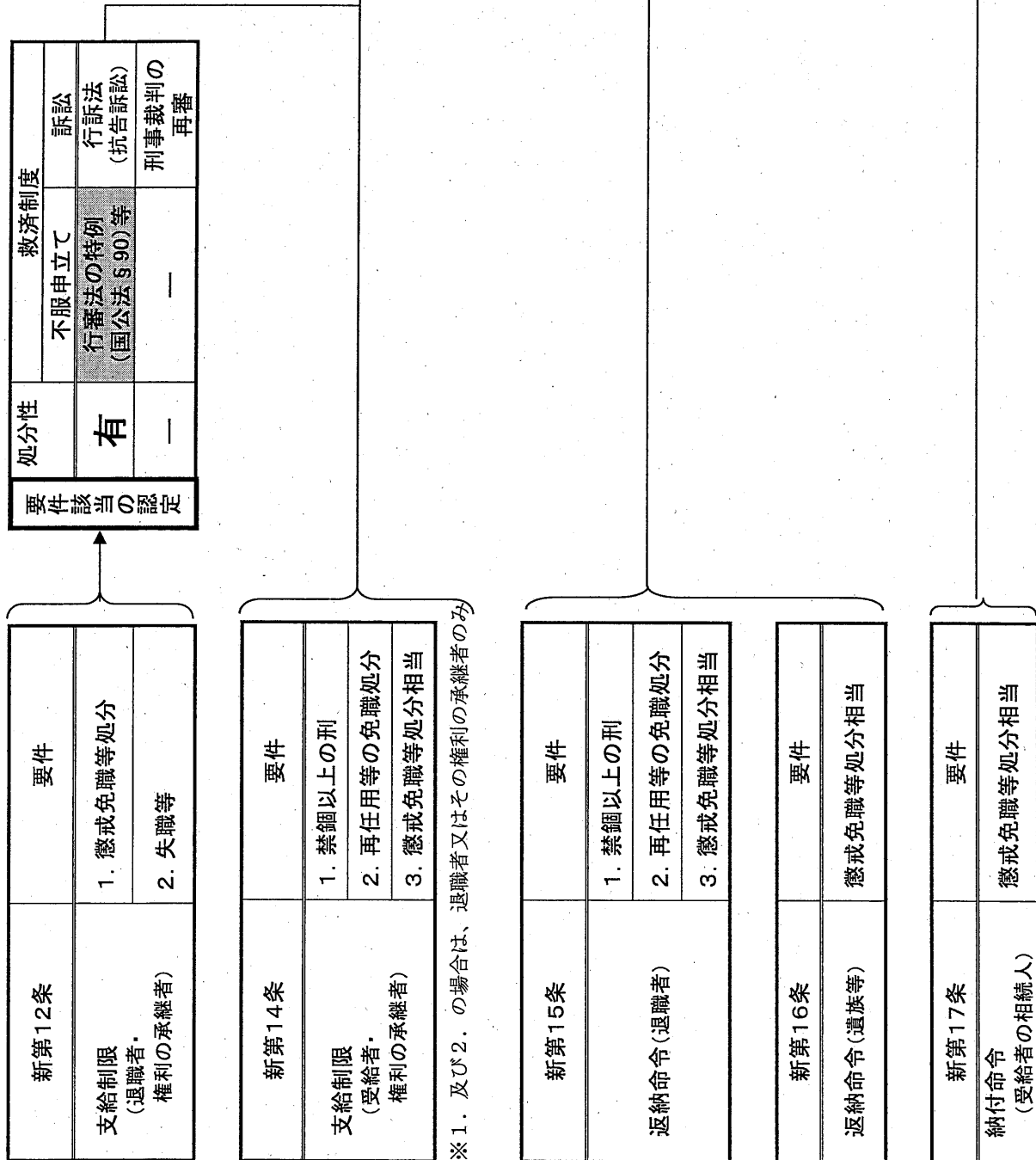
審査会の対象となる支給制限・返納命令等

支給制限			退職手当・恩給審査会	理由	返納・納付			退職手当・恩給審査会	理由
条文	要件	対象			条文	要件	対象		
第12条	禁錮以上の刑の確定	職員・権利の承継人	×	・処分の考慮要素である「非違の動機等」は、司法手続を経て確定しており、あえて諮問は不要。	全部又は一部を不支給	退職者	○	・処分の考慮要素である「非違の動機等」は司法手続を経て確定したことから審査会での判断は不要であるが、返納に係る他の考慮要素を含めた客観的な判断が必要であるため。	
	懲戒免職処分(再任用職員)	職員・権利の承継者	×	・処分の考慮要素である「非違の動機等」は、懲戒処分の際に懲戒権者によって既に判断されており、あえて諮問は不要。					
第14条	禁錮以上の刑の確定	退職者	×	・処分の考慮要素である「非違の動機等」は、司法手続を経て確定しており、あえて諮問は不要。	全部又は一部を不支給	退職者	○	・処分の考慮要素である「非違の動機等」は、懲戒処分の際に既に判断されていることから審査会での判断は不要であるが、返納に係る他の考慮要素を含めた客観的な判断が必要であるため。	
	懲戒免職処分(再任用職員)	退職者	×	・処分の考慮要素である「非違の動機等」は、懲戒処分の際に既に判断されており、あえて諮問は不要。					
	懲戒免職相当	退職者	○	・処分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重な判断が必要であるため。	全部又は一部を返納	退職者	○	・処分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重な判断が必要であるが、返納に係る他の考慮要素を含めた客観的な判断も必要であるため。	
		遺族	○	・本人不在の中で、処分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重な判断が必要であり、また、返納に係る他の考慮要素を含めた慎重な判断も必要であるため。					
		権利の承継者	○	・本人不在の中で、処分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重な判断が必要であり、また、返納に係る他の考慮要素を含めた慎重な判断も必要であるため。					
		相継人	○	・本人不在の中で、処分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重な判断が必要であり、また、返納に係る他の考慮要素を含めた慎重な判断も必要であるため。					
懲戒免職処分(再任用職員)	退職者	×	・処分の考慮要素である「非違の動機等」は、懲戒処分の際に懲戒権者によって既に判断されており、あえて諮問は不要。	全部又は一部を不支給	相継人	○	・処分の考慮要素である「非違の動機等」は、懲戒処分の際に既に判断されていることから審査会での判断は不要であるが、本人不在の中で、納付に係る他の考慮要素を含めた慎重な判断が必要であるため。		
	権利の承継者	×	・処分の考慮要素である「非違の動機等」は、司法手続を経て確定しており、あえて諮問は不要。						

□ は一部支給又は一部返納処分を追加したものを、

■ は一新たに追加したものを、

救済制度の在り方について



※ 1. 及び 2. の場合は、退職者又はその権利の承継者のみ

※ 一部支給制限制度を導入したことにより、「支給しない」とする決定も、零支給という一部支給制限の一貫であると考え、処分性を有すると考える。
 ※ 行政不服審査法に基づく不服審査の対象となる行政庁の処分とは、行政庁が優越的な公権力の行使として、内容、時期、方法を明らかにした行為を行って行われなければならない。したがって、内部的な意思決定が行われただけで、外部に表示されていない場合は、いまだ処分が存在するものとはいえない。行政庁の行為は、私法上の行為は、行政処分ではない。また、行政庁の行為を待つまでもなく一定の要件を満たしたことにより法律上当然にその効果が発生したにすぎないものも、処分には該当しないと解されている。(「読案 国家公務員法」(鹿兒島重治ほか) pp.714,715)

意見の聴取の意義、審査会への諮問の意義

1 意見の聴取の意義

行政処分を行う場合の事前手続を定めた行政手続法は、行政庁が不利益処分を行う場合には、事前に当該処分をしようとする者に対し意見陳述のための手続を行うことを義務付けている。これは、被処分者の権利保護を図る観点から、公正・透明な処分手続を法的に保障しつつ、処分の原因となる事実について、当該処分の名あて人に対して自らの防御権を行使する機会を付与することが必要なためである。

退職手当の支給制限処分及び返納処分は、行政手続法第3条第1項第9号（公務員又は公務員であった者に対してその職務又は身分に関してされる処分）に該当することから、同法に規定する不利益処分に係る手続は適用されないが、今回の制度改正により、当該支給制限処分及び返納処分の適用者を、退職後に懲戒免職処分に相当する非違行為が明らかになった者、退職者の遺族及び退職者（又は退職手当を受給した遺族）の相続人にも拡大したことから、これら被処分者の権利保護を図るため、当該処分を行う際の考慮要素について、その事実関係について防御する機会を与える手続を行政手続法に準じて行うこととした。

2 審査会への諮問の意義

審査会への諮問は、被処分者の権利保護を図る観点から、処分を行うべきだとする立場の者が一方的に事実関係を糾問するのではなく、処分を行うべきだとする懲戒権者から独立した機関が懲戒権者と被処分者双方の主張を照らし合わせて、公平な判断を示し、処分の適正性を確保しようとするものである。具体的には、懲戒権者の作成する処分案と意見聴取手続を通じて得られた被処分者の主張とを照らし合わせつつ、必要に応じて自ら調査した事実を基にして、当該処分案について、第三者として客観的に判断して意見を述べることをその役割としている。

なお、「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」報告書では、退職後に在職中の懲戒免職処分相当の非違行為があったと判断した場合には、返納命令の要否や返納額について例外なく第三者機関に諮問することとすべきであること、また、遺族への支給制限や相続人への返納命令についても、本人が不在の中で事実認定を適正に行う必要があることから、これと同様に専門的な諮問機関の議を経ることが適当であることが報告されている。

3 意見の聴取と審査会への諮問との関係

上記のとおり、懲戒権者が行う意見の聴取は、当該処分を行うに当たりその考慮要素についての事実関係について防御する機会を与えることを、一方、審査会は当該事実関係を第三者として客観的に判断して意見を述べることを、それぞれ役割としており、両者は表裏一体の関係となっている。

なお、懲戒免職処分を受けて退職した場合及び在職中の非違行為に関し禁錮以上の刑に処せられた場合については、本人に対する意見の聴取は行わないこととしている。これは、当該処分の原因となった非違については、懲戒免職処分の場合は、当該懲戒免職処分を行った懲戒権者、すなわち退職手当の判断権者が既に判断（通常は懲戒権者が退職手当の判断権者であり、仮に懲戒権者と退職手当の判断権者が異なる場合であっても両者の判断が矛盾することはない）されており、また、禁錮以上の刑に処せられた場合の当該禁錮刑の原因となった非違については、司法手続を経て確定しているものであることから、これによって判断することが適当であるからである。

処分と意見聴取及び審査会への諮問の関係

処分内容等・被処分者		要件	考慮要素	意見の聴取	審査会諮問	
12条	支給制限(退職前)	退職者・承継者	禁錮刑	・職務及び責任、非違の性質、国民の信頼に及ぼす影響、その他の政令で定める事情(以下「職務及び責任、非違の性質等」として表示)	×	×
			懲戒免職	・職務及び責任、非違の性質等	×	×
14条	支給制限(退職後)	退職者・承継者	禁錮刑 ¹	・職務及び責任、非違の性質等	×	×
			再任用懲戒免職 ²	・職務及び責任、非違の性質等	×	×
			懲戒免職相当	・職務及び責任、非違の性質等	○	○
		遺族等	懲戒免職相当	・職務及び責任、非違の性質等	○	○
15条	返納命令	退職者	禁錮刑	・職務及び責任、非違の性質等 ・退職者の生計の状況	○	○
			再任用懲戒免職	・職務及び責任、非違の性質等 ・退職者の生計の状況	○	○
			懲戒免職相当	・職務及び責任、非違の性質等 ・退職者の生計の状況	○	○
16条	返納命令	遺族等	懲戒免職相当	・職務及び責任、非違の性質等 ・遺族等の生計の状況	○	○
17条	納付命令	相続人	懲戒免職相当	・職務及び責任、非違の性質等 ・受給者の相続財産の額 ・受給者の相続人の生計の状況 ・その他の政令で定める事情	○	○
			禁錮刑	・職務及び責任、非違の性質等 ・受給者の相続財産の額 ・受給者の相続人の生計の状況 ・その他の政令で定める事情	○	○
			再任用懲戒処分	・職務及び責任、非違の性質等 ・受給者の相続財産の額 ・受給者の相続人の生計の状況 ・その他の政令で定める事情	○	○

<参考> 「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」報告書

7 支給制限・返納処分の手続

(2) 第三者機関の機能等

② この場合、各省各庁において、退職後に在職中の懲戒免職処分相当の非違行為があったと判断した場合には、返納命令の要否や返納額について例外なく第三者機関に諮問することとすべきである。

④ 遺族への支給制限や相続人への返納命令についても、本人が不在の中で事実認定を適正に行う必要があることから、上述の(1)②と同様に専門的な諮問機関の議を経ることが適当である。

1 退職者についてのみ

2 退職者についてのみ

第11条（定義）について

第1 「懲戒免職等処分」の定義について

一部支給制限制度を設けるに当たり、「懲戒免職の処分に準ずる処分」が停職以下の処分であるとの誤解を招くおそれがあるため、特別職職員における懲戒免職処分を含めて「懲戒免職等処分」であることが明確になるように定義づけることとした。

1 職を免ずる処分の有無

以下の分類にしたがって考えると、一般職と特別職とを通じて、内閣総理大臣や各議院の事務総長といった、ごく例外的な職を除いた全ての職について、その職を免ずる処分を行うことができると考えられる。ただし、それが非違を理由とするものであるかは、処分自体で明らかになるとは限らない。

① 懲戒免職処分が明示されているもの

一般職の国家公務員、一般の裁判所職員、一般の国会職員及び自衛隊員については、職務上の義務違反又はふさわしくない行為を要件とする懲戒処分として免職が法律上明示されている。

② 職務上の義務違反その他非行があるときの罷免が明示されているもの

特別職の審議会等の委員等については、任命行為とは別に、罷免できる場合を法律上明示している。そこでは、心身の故障があるときと並記して、職務上の義務違反その他非行があるときを明示している場合が多い。

しかし、実際に罷免したときに、非違を理由とするかどうかは明示されるかどうかは明らかでない。

③ 自由な任免が想定されるもの

内閣官房に置かれる特別職や、政治任用される職等については、要件を示さず、任免できることが定められている。このような職については、そもそも身分保障が無く、任命権者が自由に任免できると考えられる。

自由に免じることができるだけに、理由を付することは考えがたい。

④ 明示の免職の根拠規定を欠くもの

内閣法制局長官等については、任命行為についての規定のみが法定され、離職させる行為についての規定が無い。しかし、身分保障の規定が無いときには、任命権と裏腹となる権限として、職を免ずる権限があると解するのが合理的と考えられる。

2 用語について

国家公務員法第82条は単に「免職」とするだけであるが、一般の用語として「懲戒免職」という用語が普及していることから、現行のまま「懲戒免職」という用語を使う。

「非違を理由として」という限定により、分限免職処分等を除外している。「非違」という用語はやや文語的（「検非違使」のごとし）であり、「非行」という表現が一般的ではあるが、本法では第4条第2項及び第5条第2項でも使用していることから、そのまま使用している。

国家公務員法（昭和22年法律第120号）（抄）

（懲戒の場合）

第八十二条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは国家公務員倫理法 又はこれらの法律に基づく命令（国家公務員倫理法第五条第三項の規定に基づく訓令及び同条第四項の規定に基づく規則を含む。）に違反した場合
 - 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合
 - 三 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合
- （略）

国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）（抄）

（十一年以上二十五年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額）

第四条（略）

2 前項の規定は、十一年以上二十五年未満の期間勤続した者で、通勤（国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第百九十一号）第一条の二（他の法令において、引用し、準用し、又はその例による場合を含む。）に規定する通勤をいう。以下同じ。）による傷病により退職し、死亡（公務上の死亡を除く。）により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（前項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。

（整理退職等の場合の退職手当の基本額）

第五条（略）

2 前項の規定は、二十五年以上勤続した者で、通勤による傷病により退職し、死亡により退職し、又は定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者（前項の規定に該当する者を除く。）に対する退職手当の基本額について準用する。

3 同盟罷業関連退職についての規定（旧第8条第1項第3号）との関係

国家公務員法第98条第3項の規定に該当して退職させられる場合にも、この条項のみを根拠として免職させることはできないというのが行政実例である（別紙）。国家公務員法第98条第3項は、同条第2項違反の場合に雇用上の権利をもって対抗することができないと定めていることから、第98条第3項の規定に該当するときは、定義上常に国家公務員法に規定する職務上の義務違反が生じているといえる。したがって、この義務違反を理由として退職させる処分は、それがどのようなものであれ、懲戒免職処分等の定義である「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」に該当すると考えられる。

また、現行の第8条第1項第3号における「これに準ずる者」とは、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第18条「前条の規定に違反する行為をした職員は、解雇されるものとする。」という規定に該当する者を指している。この規定に該当する場合も同様に、明確に義務違反をしているので、非違を理由とした処分を受けていると解され、懲戒免職処分等を受けた者に該当すると考えられる。

なお、過去の一般職の職員に対する分限免職において、同盟罷業を理由としたものは確認されておらず、現行の第8条第1項第3号の存在意義については、この特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第18条に基づく解雇を読み込むためであると考えられる。特定独立行政法人の職員は、一般職の国家公務員と異なり、労働協約によって懲戒の基準を定めることができる。このため、第18条の規定がなければ、争議行為禁止違反に基づく解雇が懲戒免職処分に当たるかは、必ずしも明確ではなくなるところである。特に、昭和59年から60年にかけての改正前は、国家公務員退職手当法に基づき日本専売公社、日本国有鉄道および日本電信電話公社の職員にも退職手当を支給しており、当時の公共企業体等労働関係法における争議行為禁止違反に基づく解雇についても退職手当を支給しないという既定の持つ意味はきわめて大きかったと考えられる。しかしながら、現在では懲戒免職処分と独立に規定を置く意味はあまりないと考えられる。

国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）（抄）

（退職手当の支給制限）

第八条 一般の退職手当は、次の各号のいずれかに該当する者には、支給しない。

- 一 国家公務員法第八十二条の規定による懲戒免職の処分又はこれに準ずる処分を受けた者

二 国家公務員法第七十六条の規定による失職（同法第三十八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

三 国家公務員法第九十八条第三項の規定に該当し退職させられた者又はこれに準ずる者

2～3（略）

国家公務員法（昭和22年法律第120号）（抄）

（身分保障）

第七十五条 職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。

職員は、人事院規則の定める事由に該当するときは、降給されるものとする。

（本人の意に反する降任及び免職の場合）

第七十八条 職員が、左の各号の一に該当する場合には、人事院規則の定めるところにより、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

一 勤務実績がよくない場合

二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

三 その他その官職に必要な適格性を欠く場合

四 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

（懲戒の場合）

第八十二条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

一 この法律若しくは国家公務員倫理法 又はこれらの法律に基づく命令（国家公務員倫理法第五条第三項の規定に基づく訓令及び同条第四項の規定に基づく規則を含む。）に違反した場合

二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

三 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

（略）

（法令及び上司の命令に従う義務並びに争議行為等の禁止）

第九十八条（略）

職員は、政府が代表する使用者としての公衆に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は政府の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。

職員で同盟罷業その他前項の規定に違反する行為をした者は、その行為の開始とともに、国に対し、法令に基いて保有する任命又は雇用上の権利をもつて、対抗することができない。

特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(昭和23年法律第257号)(抄)
(団体交渉の範囲)

第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、特定独立行政法人等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、退職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項(争議行為の禁止)

第十七条 職員及び組合は、特定独立行政法人等に対して同盟罷業、怠業、その他業務の正常な運営を阻害する一切の行為をすることができない。また、職員並びに組合の組合員及び役員は、このような禁止された行為を共謀し、唆し、又はあおつてはならない。

2 特定独立行政法人等は、作業所閉鎖をしてはならない。

(第十七条に違反した職員の身分)

第十八条 前条の規定に違反する行為をした職員は、解雇されるものとする。

国家公務員法第98条第3項の解釈について

※ 現行の第98条第2項が第5項、第3項が第6項であった時点での解釈例規

(照會) 一、國家公務員法(以下「法」という)第九八條第六項にいう「任命又は雇用上の権利」とは具體的にいかなるものをいうか。

二、法第九八條第六項の規定の趣旨は、職員が法令の規定に基き保有する一切の利益、たとえば、分限及び保障に關する法第七五條、第七八條等の規定の適用をもすべて排除されるものとし、従つて任命権者は、法第九八條第五項に違反する職員に對してはこれを理由として、たゞちに、法第七八條又は第八二條の規定によらず、免職又は俸給權、恩給權のはく奪等の處分を行はうとするものであるか。

三、上記の如く解することができなかつれば、法第九八條違反の職員に對して免職又は懲戒等の處分を行う場合にも、任命権者は、處分を行うにつき、法上必要とされる手續に従つてこれを行われなければならないものと思料されるが、この場合において職員は處分説明書の交付、又は人事院に對する審査の請求を行はうものであるか(昭和二七・一・二二文人任一六號文部省大臣官房人事課長)。

(回答) 一、國家公務員法(以下「法」という)第九八條第六項に規定する「任命又は雇用上の権利」とは、法第七五條以下に規定する分限上の保障、法第八二條以下に規定する懲戒上の保障、その他職員の身分關係における諸權利をいうものと解する。

二、法第九八條第六項の規定の趣旨は、職員が同條第五項に規定する同盟罷業その他の違反行為をしたときはこれを理由として勤務關係において不利益な取扱を受けても當該職員が法令に基づいて保有する「任命又は雇用上の権利」を職員の側から國に對して主張することができないことを規定したに止まり、當該職員に對する法上の保護のすべてを否定するものとは解されない。したがつて任命権者が當該職員に對して免職、停職等一定の措置を行う場合においては法上必要とされる手續によらなければならないから、法第九八條第六項の規定のみに基づいて免職または俸給權、恩給權のはく奪等の處分を行うことはできないものと解する。

三、法第九八條第五項違反を理由として免職または懲戒等の處分を受けた場合においても當該職員が法第八九條第二項の規定により處分説明書の交付を請求し、または法第九〇條の規定により人事院に對して不利益處分の審査を請求することはさしつかえないものと解する。ただし、人事院の審査の結果、法第九八條第五項違反の事實が明かとなつたときは、同條第六項の規定により當該請求を棄却されることがある(昭和二七・二・二八人事院事務總局法制課長)。

第2 「退職手当管理機関」の定義について

一部支給制限制度を設けるに当たり、支給制限についても処分であると位置付けることから、支払差止処分及び返納処分と共通の主体として「退職手当管理機関」を定義付けることとした。

1 検討会での検討について

「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」報告書では、一部支給制限について、「懲戒処分と併せて判断する仕組みとすることが合理的」とされている。しかし、いつの時点でどの立場にあった者が手続を行うべきかについては、具体化していない。

2 一般職の国家公務員並びに一般の裁判所職員、国会職員及び自衛隊員

一般職の国家公務員、一般の裁判所職員、一般の国会職員及び自衛隊員では、懲戒権を有する者は任命権を有する者である（国家公務員法第84条第1項、自衛隊法第31条及び国会職員法第31条）が、任命権と懲戒権を分離して委任することがありうるため、任命権者と懲戒権者とが異なることはあり得るとするのが地裁判決（大阪地裁昭43（行ウ）372号 昭50.12.25判決）である。そして、服務に責任を持つ立場にあると認めるのは懲戒権を有する者と考えられる。

また、国家公務員が転任等により身分を継続したまま他の任命権者の下に移った場合には、新任命権者は、その職員の前任官庁における非行についても懲戒権を行使しうるとするのが行政実例である。逆に、旧任命権者が遡って懲戒権を行使することは許されないと考えられる。したがって、退職の日に懲戒免職処分等をする権限を有していた者であれば、それまでの人事記録を持ち、在職中全ての期間についての懲戒権を有していたと考えられ、支給制限及び返納についての責任を負うべき者として最も適当と考えられる。

なお、併任になっていた者については懲戒権一般を有する者は複数いることになると考えられるが、併任に係る官職の任命権者の懲戒権の行使は、本務である官職の基本的な地位に影響を及ぼさない範囲であることを要すると解される（鹿児島逐条 p.680）ため、懲戒免職処分を行いうる者は本務である官職の懲戒権者だけであると考えられる。ただし、一般職の国家公務員については、人事院が独自の懲戒権を有するので、これは除外する必要がある。

また、非違の行われたときのそれぞれの懲戒権を有していた者とする事については、ア その後の賞罰について知る立場にないこと、イ 一人の職員に

ついて複数の懲戒権者がいることになって、不安定かつ不経済であることから、適当ではないと考える。

以上より、当該職員の退職の日に当該職員に懲戒免職等処分を行うことができた者を主体とする。

3 特別の職

免職処分を行うことができる者は一般に懲戒権者であり、懲戒権者は原則として任命権者である。このため、支給制限処分等の主体を任命権者として規定することも考えられるが、一般職の職員等と共通の規定とするためには、当該職員の退職の日に当該職員に懲戒免職処分等を行うことができた者を主体とすることを原則とする。このような規定にすることができないものとして、以下のものがある。

(1) 裁判によって罷免されるもの

下記の職員については、それぞれの機関を法律で定めることとする。

① 裁判官

裁判官の罷免は憲法上弾劾裁判所の権限であるが、弾劾裁判所の権限を法律で追加することは適当とは考えられず、支給制限処分等の主体とすることは不適切である。また、任命権者は天皇又は内閣となっているが、天皇を主体とすることは憲法上不適切と考えられ、また、内閣を主体とすることは三権分立の観点から想定されていないというべきである。そこで、司法行政権行使の主体である最高裁判所を主体とする。

② 人事官

国家公務員法第8条第1項第2号及び第9条第1項によって、国会の訴追により最高裁判所が弾劾の裁判を行うとしているが、複数の人事官が同一の政党に属する場合の罷免は内閣が行うとしている。任命については内閣が行っていることから、内閣を主体とすることも考えられるが、独立性の高い機関としての位置づけにかんがみ、人事院を主体とする。

(2) 当該職員に対し懲戒免職処分等を行う権限を有していた機関が明確に定められていない職員

下記の職員のうち、立法府に属する各議員事務局の事務総長及び検査官については、政令で定める機関とすることは不適切であり、法律で定めることとする。

① 各議院事務局の事務総長

各議院事務総長には免職についての規定が無く、また、各議院において選挙されるので、任命権者もない。事務総長は、議長の監督の下に、議院の事務を統理する職であり、議院の長であるそれぞれの議院の議長を支

給制限処分等の主体とする。

② 検査官

検査官は、職務上の義務違反等の事実があったことが他の検査官の合議により決定され、かつ、両議院の議決があったときには、当然退官すると解されている。このため、退官させる処分の主体が明確ではなく、また、国会の議決によって支給制限等を行うことは適当ではないことから別途規定する必要がある。具体的には、独立性の高い機関としての位置づけにかんがみ、会計検査院を主体とする。

③ 内閣総理大臣

任命権者は天皇であり、罷免についての規定は特に設けられていない。天皇に罷免権があると考えすることはできず、懲戒免職処分等を行うことができた者がいない例外的な職と考えられる。しかし、禁錮以上の刑に処せられたときに額を定める主体が必要であり、天皇を主体とすることは憲法上不適切と考えられることから、行政権の属する内閣の首長である内閣総理大臣を主体とする。

④ 明確な免職についての規定が定められていない職員

内閣法制局長官、人事院総裁秘書官等については、明確な免職についての規定が定められていないことから、任命権者とする。

4 当該職員に懲戒免職処分等を行う権限を有していた機関が廃止された者

(1) 引き続き国の事務となるもの

国の行う事務は、その事務が国にとどまる限り、国の責任が消滅するわけではないので、他の機関に常に何らかの形で引き継がれているということが観念される。例えば、退職した職員についての退職管理においては、退職した機関が廃止された場合には、当該行政機関等の所掌していた事務を所掌する国の機関に属する職員に対して働きかけをしてはならないとされる。

これにならい、当該職員の占めていた職（当該職が廃止された場合にあっては当該職に相当する職）を占める職員に懲戒免職処分等を行う権限を有する機関その他の政令で定める機関とする。

(2) 国の事務として残らないもの

現行法を前提として、非特定独立行政法人化される場合、旧法人での退職者に関する一時差止処分又は返納処分の主体について、新法人の長が引き継ぐようにする経過措置を、国の事務から出すこととする法律の附則で規定することとしている。

改正後は、(1)で政令で定める機関に引き継がせることとの並びで、国の

事務では無くすものについても、今後は政令で規定することとする。

5 「機関」について

行政だけでなく国会及び裁判所にも国家公務員退職手当法の適用を受ける職員がいるために、通常処分の主体として用いられる「行政庁」あるいは「行政機関」という用語を用いることは適当でない。人事院や会計検査院のような合議制の機関が無ければ「職」という用語を用いることも考えられたが、「職」を包含する概念として「機関」を用いることとした。

※参考（「法律用語辞典 第3版」有斐閣）

きかん【機関】 法人の意思決定をし、法人の行為を執行し、又はそれらを補助する地位にある一定の自然人又は組織体をいう。組織面から、独任制の場合（各省大臣、株式会社代表取締役等）と、合議体の場合（国会、株主総会等）とに分けられ、職務面からは、意思機関、諮問機関、執行機関等に分けられる。↓国の機関、行政機関、議決機関、諮問機関、執行機関

裁判官

○日本国憲法

第六条 天皇は、国会の指名に基いて、内閣総理大臣を任命する。

② 天皇は、内閣の指名に基いて、最高裁判所の長たる裁判官を任命する。

第七十八条 裁判官は、裁判により、心身の故障のために職務を執ることができないと決定された場合を除いては、公の弾劾によらなければ罷免されない。裁判官の懲戒処分は、行政機関がこれを行ふことはできない。

○裁判所法（昭和二十二年四月十六日）（法律第五十九号）

（最高裁判所の裁判官の任免）

第三十九条 最高裁判所長官は、内閣の指名に基いて、天皇がこれを任命する。

② 最高裁判所判事は、内閣でこれを任命する。

③ 最高裁判所判事の任免は、天皇がこれを認証する。

④ 最高裁判所長官及び最高裁判所判事の任命は、国民の審査に関する法律の定めるところにより国民の審査に付される。

（下級裁判所の裁判官の任免）

第四十条 高等裁判所長官、判事、判事補及び簡易裁判所判事は、最高裁判所の指名した者の名簿によつて、内閣でこれを任命する。

② 高等裁判所長官の任免は、天皇がこれを認証する。

③ 第一項の裁判官は、その官に任命された日から十年を経過したときは、その任期を終えるものとし、再任されることができる。

（懲戒）

第四十九条 裁判官は、職務上の義務に違反し、若しくは職務を怠り、又は品位を辱める行状があつたときは、別に法律で定めるところにより裁判によつて懲戒される。

（任命の欠格事由）

第四十六条 他の法律の定めるところにより一般の官吏に任命されることができない者の外、左の各号の一に該当する者は、これを裁判官に任命することができない。

- 一 禁錮以上の刑に処せられた者
- 二 弾劾裁判所の罷免の裁判を受けた者

○裁判官弾劾法（昭和二十二年十一月二十日法律第三百三十七号）

（弾劾による罷免の事由）

第二条 弾劾により裁判官を罷免するのは、左の場合とする。

- 一 職務上の義務に著しく違反し、又は職務を甚だしく怠つたとき。
- 二 その他職務の内外を問わず、裁判官としての威信を著しく失うべき非行があつたとき。

（罷免の裁判の効果）

第三十七条 裁判官は、罷免の裁判の宣告により罷免される。

○裁判官分限法（昭和二十二年十月二十九日法律第二百二十七号）

第一条 裁判官は、回復の困難な心身の故障のために職務を執ることができないと裁判された場合及び本人が免官を願ひ出た場合には、日本国憲法 の定めるところによりその官の任命を行う権限を有するものにおいてこれを免ずることができる。

② 前項の願出は、最高裁判所を経てこれをしなければならない。

第二条（懲戒） 裁判官の懲戒は、戒告又は一万円以下の過料とする。

第三条（裁判権） 各高等裁判所は、その管轄区域内の地方裁判所、家庭裁判所及び簡易裁判所の裁判官に係る第一条第一項の裁判及び前条の懲戒に関する事件（以下分限事件という。）について裁判権を有する。

② 最高裁判所は、左の事件について裁判権を有する。

一 第一審且つ終審として、最高裁判所及び各高等裁判所の裁判官に係る分限事件

二 終審として、高等裁判所が前項の裁判権に基いてした裁判に対する抗告事件

第四条（合議体） 分限事件は、高等裁判所においては、五人の裁判官の合議体で、最高裁判所においては、大法廷で、これを取り扱う。

人事官

○国家公務員法（昭和二十二年十月二十一日法律第二百十号）

（人事官）

第五条 人事官は、人格が高潔で、民主的な統治組織と成績本位の原則による能率的な事務の処理に理解があり、且つ、人事行政に関し識見を有する年齢三十五年以上の者の中から両議院の同意を経て、内閣が、これを任命する。

② 人事官の任免は、天皇が、これを認証する。

③ 次の各号のいずれかに該当する者は、人事官となることができない。

一 破産者で復権を得ない者

二 禁錮以上の刑に処せられた者又は第四章に規定する罪を犯し刑に処せられた者

三 第三十八条第三号又は第五号に該当する者

④ 任命の日以前五年間において、政党の役員、政治的顧問その他これらと同様な政治的影響力をもつ政党員であつた者又は任命の日以前五年間において、公選による国若しくは都道府県の公職の候補者となつた者は、人事院規則の定めるところにより、人事官となることができない。

⑤ 人事官の任命については、その中の二人が、同一政党に属し、又は同一の大学学部を卒業した者となることとなつてはならない。

（退職及び罷免）

第八条 人事官は、左の各号の一に該当する場合を除く外、その意に反して罷免されることがない。

一 第五条第三項各号の一に該当するに至つた場合

二 国会の訴追に基き、公開の弾劾手続により罷免を可とすると決定された場合

三 任期が満了して、再任されず又は人事官として引き続き十二年在任するに至つた場合

② 前項第二号の規定による弾劾の事由は、左に掲げるものとする。

一 心身の故障のため、職務の遂行に堪えないこと

二 職務上の義務に違反し、その他人事官たるに適しない非行があること

③ 人事官の中、二人以上が同一の政党に属することとなつた場合においては、これらの者の中一人以外の者は、内閣が両議院の同意を経て、これを罷免するものとする。

④ 前項の規定は、政党所属関係について異動のなかつた人事官の地位に、影響を及ぼすものではない。

（人事官の弾劾）

第九条 人事官の弾劾の裁判は、最高裁判所においてこれを行う。

② 国会は、人事官の弾劾の訴追をしようとするときは、訴追の事由を記載した書面を最高裁判所に提出しなければならない。

③ 国会は、前項の場合においては、同項に規定する書面の写を訴追に係る人事官に送付しなければならない。

④ 最高裁判所は、第二項の書面を受理した日から三十日以上九十日以内の間において裁判開始の日を定め、その日の三十日以前までに、国会及び訴追に係る人事官に、これを通知しなければならない。

⑤ 最高裁判所は、裁判開始の日から百日以内に判決を行わなければならない。

⑥ 人事官の弾劾の裁判の手続は、裁判所規則でこれを定める。

⑦ 裁判に要する費用は、国庫の負担とする。

各議院の事務総長

○国会職員法（昭和二十二年四月三十日法律第八十五号）

第一条 この法律において国会職員とは、次に掲げる者をいう。

- 一 各議院事務局の事務総長、参事、常任委員会専門員及び常任委員会調査員並びに衆議院事務局の調査局長及び調査局調査員
- 二 各議院法制局の法制局長及び参事
- 三 国立国会図書館の館長、副館長、司書、専門調査員、調査員及び参事
- 四 裁判官弾劾裁判所事務局（以下「弾劾裁判所事務局」という。）及び裁判官訴追委員会事務局（以下「訴追委員会事務局」という。）の参事
- 五 前各号に掲げる者を除くほか、各議院事務局、各議院法制局、国立国会図書館、弾劾裁判所事務局及び訴追委員会事務局の職員

第二条 国会職員は次の各号のいずれかに該当しない者でなければならない。

- 一 成年被後見人又は被保佐人
- 二 懲役又は禁錮の刑に処せられて、その刑の執行を終わらない者又はその刑の執行を受けることなくなるまでの者
- 三 懲戒処分により官公職を免ぜられ、その身分を失つた日から二年を経過しない者
- 四 前三号のいずれかに該当する者のほか、国家公務員法(昭和二十二年法律第二百十号)の規定により官職に就く能力を有しない者

第三条 国会職員の任用は、別に定のあるものを除き、各本属長の定める任用の基準に基いて、これを行う。

第十条 国会職員が第二条各号の一に該当するに至つたときは、当然失職する。

第十六条 本章（編集注：第四章 分限及び保障）の規定（第十条の規定を除く。）は、各議院事務局の事務総長、議長又は副議長の秘書事務をつかさどる参事及び常任委員会専門員、各議院法制局の法制局長、国立国会図書館の館長及び専門調査員並びに条件付採用期間中の職員、非常勤の職員（短時間勤務の職を占める国会職員を除く。）及び臨時の職員については、これを適用しない。

第二十八条 各議院事務局の事務総長、議長又は副議長の秘書事務をつかさどる参事及び常任委員会専門員、各議院法制局の法制局長並びに国立国会図書館の館長及び専門調査員を除く国会職員は、次の各号のいずれかに該当する場合において懲戒の処分を受ける。

- 一 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つたとき。
- 二 職務の内外を問わずその信用を失うような行為があつたとき。

② 国会職員が、各本属長の要請に応じ国会職員以外の国家公務員、地方公務員又は公庫の予算及び決算に関する法律(昭和二十六年法律第九十九号)第一条に規定する公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち両議院の議長が協議して定めるものに使用される者(以下「国会職員以外の国家公務員等」という。)となるため退職し、引き続き国会職員以外の国家公務員等として在職した後、引き続いて当該退職を前提として国会職員として採用された場合(一の国会職員以外の国家公務員等として在職した後、引き続き一以上の国会職員以外の国家公務員等として在職し、引き続いて当該退職を前提として国会職員として採用された場合を含む。)において、当該退職までの引き続き国会職員としての在職期間(当該退職前に同様の退職(以下「先の退職」という。)、国会職員以外の国家公務員等としての在職及び国会職員としての採用がある場合には、当該先の退職までの引き続き国会職員としての在職期間を含む。以下「要請に応じた退職前の在職期間」という。)のうち前項の国会職員としての在職期間中に同項各号のいずれかに該当したときは、当該国会職員(同項の国会職員であるものに限る。)は、懲戒の処分を受ける。国会職員が、第十五条の四第一項又は第十五条の五第一項の規定により採用された場合において、定年退職者等となつた日までの引き続き国会職員としての在職期間(要請に応じた退職前の在職期間を含む。)のうち前項の国会職員としての在職期間又

は第十五条の四第一項若しくは第十五条の五第一項の規定によりかつて採用されて国会職員として在職していた期間中に前項各号のいずれかに該当したときも、同様とする。

第二十九条 懲戒は左の通りとする。

- 一 戒告
- 二 減給
- 三 停職
- 四 免職

第三十一条 懲戒は、国会職員考査委員会の審査を経て、任用について権限がある者が、これを行う。

○国会法（昭和二十二年四月三十日法律第七十九号）

第二十七条 事務総長は、各議院において国会議員以外の者からこれを選挙する。

② 参事その他の職員は、事務総長が、議長の同意及び議院運営委員会の承認を得てこれを任免する。

検査官

○会計検査院法（昭和二十二年四月十九日法律第七十三号）

第四条 検査官は、両議院の同意を経て、内閣がこれを任命する。

② 検査官の任期が満了し、又は欠員を生じた場合において、国会が閉会中であるため又は衆議院の解散のために両議院の同意を経ることができないときは、内閣は、前項の規定にかかわらず、両議院の同意を経ないで、検査官を任命することができる。

③ 前項の場合においては、任命の後最初に召集される国会において、両議院の承認を求めなければならない。両議院の承認が得られなかつたときは、その検査官は、当然退官する。

④ 検査官の任免は、天皇がこれを認証する。

⑤ 検査官の給与は、別に法律で定める。

第五条 検査官の任期は、七年とし、一回に限り再任されることができる。

② 検査官が任期中に欠けたときは、後任の検査官は、前任者の残任期間在任する。

③ 検査官は、満六十五歳に達したときは、退官する。

第六条 検査官は、他の検査官の合議により、心身の故障のため職務の執行ができないと決定され、又は職務上の義務に違反する事実があると決定された場合において、両議院の議決があつたときは、退官する。

第七条 検査官は、刑事裁判により禁錮以上の刑に処せられたときは、その官を失う。

第八条 検査官は、第四条第三項後段及び前二条の場合を除いては、その意に反してその官を失うことがない。

第九条 検査官は、他の官を兼ね、又は国会議員、若しくは地方公共団体の職員若しくは議会の議員となることができない。

内閣総理大臣

○日本国憲法

第六条 天皇は、国会の指名に基いて、内閣総理大臣を任命する。

② 天皇は、内閣の指名に基いて、最高裁判所の長たる裁判官を任命する。

第六十七条 内閣総理大臣は、国会議員の中から国会の議決で、これを指名する。この指名は、他のすべての案件に先だつて、これを行ふ。

② 衆議院と参議院とが異なつた指名の議決をした場合に、法律の定めるところにより、両議院の協議会を開いても意見が一致しないとき、又は衆議院が指名の議決をした後、国会休会中の期間を除いて十日以内に、参議院が、指名の議決をしないときは、衆議院の議決を国会の議決とする。

国家公務員退職手当法の対象となる特別職における退職手当の支給制限事由

職名	任命の根拠法令	根拠条文	任命権者	免職・失職の根拠法令	免職処分の根拠条文	文相による失職の根拠条文	免職権者	財政法上の支給義務者
1 内閣総理大臣	日本国憲法	第66条第1項	天皇	—	—	—	—	内閣総理大臣
2 国務大臣	日本国憲法	第68条第1項	内閣総理大臣	日本国憲法	第68条第2項	—	内閣総理大臣	内閣総理大臣又は各省大臣
3 人事院総裁及びその他の人事官	国家公務員法	第5条第1項	内閣	国家公務員法	第8条第2項第2号	第8条第1項第1号	内閣総理大臣 最高裁判所 検査官の合議	内閣総理大臣又は各省大臣
4 会計検査院長及びその他の検査官	会計検査院法	第4条第1項	内閣	会計検査院法	第6条	第7条	—	会計検査院長
5 内閣法制局長官	内閣法制局設置法	第2条第1項	内閣	—	—	—	—	内閣総理大臣
6 内閣官房副長官	昭和22年政令第11号	第1条	内閣	昭和22年政令第11号	第1条	—	内閣	内閣総理大臣
7 内閣危機管理監	内閣法	第15条第3項	内閣	内閣法	第15条第3項	—	内閣	内閣総理大臣
8 内閣官房副長官補	内閣法	第16条第3項	内閣	内閣法	第16条第3項	—	内閣	内閣総理大臣
9 内閣広報官	内閣法	第17条第3項	内閣	内閣法	第17条第3項	—	内閣	内閣総理大臣
10 内閣情報官	内閣法	第18条第3項	内閣	内閣法	第18条第3項	—	内閣	内閣総理大臣
11 常勤の内閣総理大臣補佐官	内閣法	第19条第4項	内閣	内閣法	第19条第4項	—	内閣	内閣総理大臣
12 副大臣	国家行政組織法	第16条第5項	内閣	国家行政組織法	第16条第5項	—	内閣	内閣総理大臣又は各省大臣
13 大臣政務官	国家行政組織法	第17条第5項	内閣	国家行政組織法	第17条第5項	—	内閣	内閣総理大臣又は各省大臣
14 内閣総理大臣秘書官、国務大臣秘書官及び宮内庁長官秘書官	昭和22年政令第11号	第2条	内閣総理大臣	昭和22年政令第11号	第2条	—	内閣総理大臣	内閣総理大臣又は各省大臣
15 会計検査院長たる検査官の秘書官	会計検査院法	第13条第1項 第14条第1項	会計検査院長	会計検査院法	第13条第1項 第14条第1項	—	会計検査院長	会計検査院長
16 内閣法制局長官秘書官	内閣法制局設置法 内閣法制局設置法施行令	第2条第2項 第7条第1項	内閣法制局長官	内閣法制局設置法	第2条第2項	—	内閣法制局長官	内閣総理大臣
17 人事院総裁秘書官	国家公務員法	第4条第3項 第11条第2項	人事院総裁	国家公務員法	第4条第3項 第11条第2項	—	— (人事院総裁)	内閣総理大臣
18 国家公務員倫理審査会の常勤の会長及び常勤の委員	国家公務員倫理法	第14条第1項	内閣	国家公務員倫理法	第16条第2号★ 第16条第3号★	—	内閣	内閣総理大臣
19 公正取引委員会の委員、会長及び委員	私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律	第29条第2項	内閣総理大臣	私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律	第31条第3号★ 第31条第4号★	—	内閣総理大臣	内閣総理大臣
20 国家公安委員会委員	警察法	第7条第1項	内閣総理大臣	警察法	第9条第2項	第7条第4項第2号	内閣総理大臣	内閣総理大臣
21 公等調整委員会の委員長及び常勤の委員	公等調整委員会設置法	第7条第1項	内閣総理大臣	公等調整委員会設置法	第9条第2号★ 第9条第3号★	—	内閣総理大臣	内閣総理大臣
22 中央労働委員会の常勤の公益を代表する委員	労働組合法	第19条の3第2項	内閣総理大臣	労働組合法	第19条の7第2項	第19条の4第1項	内閣総理大臣	内閣総理大臣
23 総合科学技術会議の常勤の議員	内閣府設置法	第30条第1項	内閣総理大臣	内閣府設置法	第32条	—	内閣総理大臣	内閣総理大臣
24 原子力委員会委員、常勤の委員及び原子力安全委員会の常勤の委員	原子力委員会及び原子力安全委員会設置法	第5条第1項	内閣総理大臣	原子力委員会及び原子力安全委員会設置法	第7条	—	内閣総理大臣	内閣総理大臣
25 証券取引等監視委員会委員長及び委員	金融庁設置法	第12条第1項	内閣総理大臣	金融庁設置法	第14条★	—	内閣総理大臣	内閣総理大臣
26 公認会計士・監査審査会会長及び常勤の委員	公認会計士法	第37条の2第1項	内閣総理大臣	公認会計士法	第37条の4★	—	内閣総理大臣	内閣総理大臣
27 中央更生保護審査会委員長及び常勤の委員	更生保護法	第6条第1項	法務大臣	更生保護法	第9条第1項★ 第9条第2項	—	法務大臣	法務大臣
28 宇宙開発委員会委員長	文部科学省設置法	第11条第1項	文部科学大臣	文部科学省設置法	第13条	—	文部科学大臣	文部科学大臣
29 社会保険審査会委員長及び委員	社会保険審査官及び社会保険審査会法	第22条第1項	厚生労働大臣	社会保険審査官及び社会保険審査会法	第24条第2号★ 第24条第3号★	—	厚生労働大臣	厚生労働大臣
30 航空・鉄道事故調査委員会委員	航空・鉄道事故調査委員会設置法	第6条第1項	国土交通大臣	航空・鉄道事故調査委員会設置法	第6条第4項第2号★ 第8条第2項	—	国土交通大臣	国土交通大臣
31 食品安全委員会の常勤の委員	食品安全基本法	第29条第1項	内閣総理大臣	食品安全基本法	第31条	—	内閣総理大臣	内閣総理大臣
32 情報公開・個人情報保護審査会の常勤の委員	情報公開・個人情報保護審査会設置法	第4条第1項	内閣総理大臣	情報公開・個人情報保護審査会設置法	第4条第7項	—	内閣総理大臣	内閣総理大臣
33 地方財政審議会委員	総務省設置法	第12条第1項	総務大臣	総務省設置法	第14条	—	総務大臣	総務大臣
34 国地方係争処理委員会委員	地方自治法	第250条の9第1項	総務大臣	地方自治法	第250条の9第8項★ 第250条の9第11項	—	総務大臣	総務大臣
35 電気通信事業紛争処理委員会の常勤の委員	電気通信事業法	第417条第1項	総務大臣	電気通信事業法	第149条	—	総務大臣	総務大臣

職名	任命の根拠法令	根拠条文	任命権者	免職・失職の根拠法令	免職処分根拠条文	欠格による免職の根拠条文	免職権者	免除権者	財政上の支給義務者
36 労働保険審査会の常勤の委員	労働保険審査官及び労働保険審査会法	第27条第1項	厚生労働大臣	労働保険審査官及び労働保険審査会法	第30条第2号★ 第30条第3号★	-	厚生労働大臣	厚生労働大臣	厚生労働大臣
37 運輸審議会の常勤の委員	国土交通省設置法	第18条第1項	国土交通大臣	国土交通省設置法	第20条	-	国土交通大臣	国土交通大臣	国土交通大臣
38 土地鑑定委員会の常勤の委員	地価公示法	第15条第1項	国土交通大臣	地価公示法	第15条第4項第2号	-	国土交通大臣	国土交通大臣	国土交通大臣
39 公営健康被褥補償不届審査会の常勤の委員	公営健康被褥の補償等に関する法律	第113条第1項	環境大臣	公営健康被褥の補償等に関する法律	第116条第2号★ 第117条第9号★	-	環境大臣	環境大臣	環境大臣
40 宮内庁長官(侍従長、東宮大夫、式部官等)及び侍従次長並びに法律又は人事院規則で指定する官内庁のその他の職員	昭和22年政令第111号	第1条、第2条	内閣・内閣総理大臣	昭和22年政令第111号	第1条、第2条	-	内閣・内閣総理大臣	内閣・内閣総理大臣	内閣総理大臣
41 特命全權大使、特命全權公使、特派大使、政府代表、全權委員、政府代表又は全權委員の顧問及び随員	外務公務員法	第8条第1項	内閣	外務公務員法	第8条第1項	第7条	内閣	内閣	外務大臣
42 裁判所法(昭和二十二年法律第五十九号)に定める裁判官の秘書官(最高裁判所長官秘書官、最高裁判所判事秘書官)	裁判所法	第64条	最高裁判所	裁判所法	第64条	-	最高裁判所	最高裁判所長官	最高裁判所長官
43 裁判所法(昭和二十二年法律第五十九号)に定める裁判官の秘書官(高等裁判所長官秘書官)	裁判所法	第64条	高等裁判所	裁判所法	第64条	-	高等裁判所	最高裁判所長官	最高裁判所長官
44 最高裁判所長官	日本国憲法	第64条	天皇	裁判所法、裁判官弾劾法	第64条	-	天皇	最高裁判所長官	最高裁判所長官
45 裁判官(最高裁判所長官を除く)	裁判所法	第39条第2項 第39条第1項 第40条第1項	内閣	裁判官弾劾法	裁判官弾劾法第2条	-	内閣	最高裁判所長官	最高裁判所長官
46 その他の裁判所職員	裁判所法	第64条	所属する各裁判所	裁判所職員臨時措置法(国公法を準用)	裁判所職員臨時措置法(国公法を準用)	-	所属する各裁判所	最高裁判所長官	最高裁判所長官
47 国会職員(衆議事務局長)	国会法	第27条第1項	(議院の選挙)	国会職員法	-	第10条(第2条第2号)	-	衆議院議長、参議院議長	衆議院議長、参議院議長
48 国会職員(議長及び副議長の秘書である参事並びに常任委員会専門員)	国会法	第7条の2 第11条	事務総長	国会法、国会職員法	国会法第7条の2 国会法第11条	-	事務総長	衆議院議長、参議院議長	衆議院議長、参議院議長
49 国会職員(その他の衆参事務局長職員)	国会法	第27条第2項	事務総長	国会職員法	第28条第1号、第2号	-	事務総長	衆議院議長、参議院議長	衆議院議長、参議院議長
50 国会職員(衆参法制局長)	国会法	第131条第3項	衆議院議長・参議院議長	国会法、国会職員法	第131条第3項	-	衆議院議長・参議院議長	衆議院議長、参議院議長	衆議院議長、参議院議長
51 国会職員(その他の衆参法制局職員)	国会法	第131条第5項	法制局長	国会職員法	第28条第1号、第2号	-	法制局長	衆議院議長、参議院議長	衆議院議長、参議院議長
52 国会職員(国立国会図書館長)	国立国会図書館法	第4条第1項	両議院の議長	国会職員法	第4条第2項	-	両議院の議長	衆議院議長	衆議院議長
53 国会職員(専門職員)	国立国会図書館法	第16条第2項	図書館長	国会職員法	-	-	図書館長	衆議院議長	衆議院議長
54 国会職員(その他の国会図書館職員)	国立国会図書館法	第10条第1項 第16条第1項	図書館長	国会職員法	第28条第1号、第2号	-	図書館長	衆議院議長	衆議院議長
55 国会職員(郵送委員会事務局)	裁判官弾劾法	第7条第7項	委員長	国会職員法	第28条第1号、第2号	-	委員長	衆議院議長	衆議院議長
56 国会職員(弾劾裁判所事務局)	裁判官弾劾法	第18条第8項	裁判長	国会職員法	第28条第1号、第2号	-	裁判長	衆議院議長	衆議院議長
57 防衛省の職員(防衛省に置かれる合議制の機関で防衛省設置法昭和二十九年法律第百六十四号)第四十二条の政令で定めるものの委員及び同法第四十二条の政令又は第二十五号に掲げる事務に従事する職員(同法第四十二条の政令で定めるもののうち、人事院規則で指定するものを除く。)	自衛隊法	第31条	防衛大臣又はその委任を受けた者	自衛隊法	第46条第1号、第2号、第3号	第38条第1項第2号、第1項第4号	防衛大臣又はその委任を受けた者	防衛大臣又はその委任を受けた者	防衛大臣

-(1)懲戒免職処分が明示されているもの
-(2)職務上の義務違反その他非行があるときの罷免が明示されているもの
-(3)自由な任免が想定されるもの
-(4)明示の免職の根拠規定を欠くもの

★ 懲戒権者が必ず罷免しなければならないもの

退職手当法改正案の修文要求

衆議院事務局

参議院事務局

第11条に下記の条項を加える

イ 各議院事務局の事務総長 両議院の議長が両議院の議院運営委員会の合同審査会に諮って定める機関又は職

修文要求の根拠

- ①各議院の事務総長は、議長、副議長、仮議長、常任委員長に並ぶ国会役員であり(国会法第16条)、各議院において国会議員以外の者から、選挙されるものである(国会法第27条)。
- ②事務総長の任免について現行法規上の規定がなく、国会職員法(第28条)では懲戒処分の適用除外ともなっている。
- ③事務総長の退職手当の支給制限等を行うことは、元国会役員に制裁(不利益処分)を課すことであり、その権能を有する機関又は職について、任免法規が存在にもかかわらず政令レベルで規定できるか問題。事務総長の退職手当の支給制限等を行う権限を有する退職手当支給管理者を定めるとすれば、三権分立の観点から議院自体で決すべきである。

（問）裁判官に対する返納等処分の主体をどう考えるべきか。

（答）司法行政権行使の主体たる最高裁判所と考えるべきである。

（検討）

- 1 返納等処分は、公務員法制上の制裁と整理されているところ、この制裁を行う権限はもともと司法行政権に含まれているから、返納等処分は、司法行政権行使の主体である最高裁判所が行うべきこととなる。
- 2 これに対して、返納等処分の判断内容には「懲戒免職相当」かどうかが含まれているところ、裁判官の罷免は弾劾裁判所の権限であり、罷免に際しては弾劾裁判所が罷免相当かどうかの判断を行っていることから、返納等処分における当該判断も弾劾裁判所が行うべきではないかという考えもあり得る。

しかし、憲法は、裁判官の職権行使の独立を保障する立場から、その身分保障を図るため、弾劾裁判制度を採用しているのであって、弾劾裁判制度は、裁判官を罷免するかどうかという罷免権を弾劾裁判所に委ねたものである。弾劾裁判所には、裁判官の罷免権のみが与えられたもので、内部規律維持を目的とする懲戒のような裁判官制裁の権限が与えられているものではない。したがって、公務員法制上の制裁として整理される返納等処分は、弾劾裁判所の権限には含まれないと解されることになる。

また、憲法は、裁判官の任命権を内閣に、裁判官の罷免権を国会に設けられた弾劾裁判所にそれぞれ与え、裁判官に対するその余の人事権等は裁判所に置くこととして、三権の均衡を図っている。ここで、仮に返納等処分の権限を新たに弾劾裁判所に付与するとすれば、憲法が設定した三権の均衡を崩すことになり、憲法の予定している均衡の限度を超える危険があるものと解される。

以上、弾劾裁判所を返納等処分の主体とすることは、むしろ憲法上疑義がある。

- 3 なお、返納等処分を最高裁判所が行う場合、その過程で罷免事由に当たるかどうかの判断が行われることになるが、これは、裁判官を罷免するかどうかという弾劾裁判所の権限そのものとは異なり、返納等処分的前提としてのいわば理由中の判断に過ぎないから、弾劾裁判所の権限との関係で憲法上の問題は生じない。

「国家公務員退職手当法の改正について(未定稿)」に対する意見

(意見)

「国家公務員退職手当法の改正について(未定稿)」(以下「法案」という。)の1(第11条関係)の(2)において、新③として「検査官 会計検査院」という規定を追加するなどして、検査官に関する規定を置いていただきたい。

(説明)

会計検査院法第6条の規定による検査官の退官については、「検査官は、他の検査官の合議により、…又は職務上の義務に違反する事実があると決定された場合において両議院の議決があつたときは、退官する。」とされている。

検査官は、職務上の義務違反等の事実があつたことが他の検査官の合議により決定され、かつ、両議院の議決があつたときには、当然退官すると解している。

「国家公務員退職手当法の改正について(未定稿)」の1(第11条関係)の(2)によると、検査官の退職手当の支給制限・返納の処分を行うべき機関又は職が、明確に会計検査院であるとは解釈できない。しかし、当該処分を国会の議決によって行うことは適当ではなく、退官については自律性の高い検査官の合議による決定を行うこととされている会計検査院が当該処分を行うとすることが適当であり、検査官の退職手当支給管理者は会計検査院である旨を別途明定する必要がある。

○会計検査院法(昭和22年法律第73号) (抄)

第6条 検査官は、他の検査官の合議により、心身の故障のため職務の執行ができないと決定され、又は職務上の義務に違反する事実があると決定された場合において、両議院の議決があつたときは、退官する。

以上

人事官の退職手当支給管理者を人事院とする理由

【理 由】

人事院は、内閣の所轄の下に置かれるものの、政治的影響を排除し、厳格な成績主義の下、中立公正な人事行政を行うために、高度の独立性が保障されている（国家公務員法第 4 条など）。また、人事官の罷免は、国会の訴迫に基づき、最高裁判所による公開の弾劾手続により行うこととされている（同法第 8 条及び第 9 条）。このような、人事院の独立性及び人事官の身分保障の観点から、退職手当支給管理者は人事院とすることが適当である。

なお、退職手当支給管理者として判断することが求められる「在職期間中に懲戒免職処分等を受けるべき行為をしたことの有無」に関し、人事官についてその判断材料を最も有している機関は、人事院であるものと考えられる。

非特定独法化の際に各法人法の一部改正法において措置する退職手当法に係る経過措置のひな型

承継職員に関し必要な経過措置

(職員引継ぎ等) *共通見出し

第〇条 この法律の施行の際現に「法人」の職員である者は、別に辞令を發せられな
い限り、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)において、引き続き「法
人」の職員となるものとする。

第〇条 前条の規定により「法人」(以下「施行日後の「法人」」という。)の職員
となつた者に対する国家公務員法(昭和二十二年法律第二十号)第八十二条第二
項の規定の適用については、※施行日後の「法人」の職員を同項に規定する特別職
国家公務員等と、前条の規定により国家公務員としての身分を失つたことを任命権
者の要請に応じ同項に規定する特別職国家公務員等となるため退職したこととみな
す。

第〇条 附則第〇条の規定により施行日後の「法人」の職員となる者に対しては、国
家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第八十二号)に基づく退職手当は、支給
しない。

2 施行日後の「法人」は、前項の規定の適用を受けた※施行日後の「法人」の職員
の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国家公務員退職手当
法第二条第一項に規定する職員(同条第二項の規定により職員とみなされる者を含
む。)としての引き続きいた在職期間を※施行日後の「法人」の職員としての在職期
間とみなして取り扱うべきものとする。

3 施行日の前日に「法人」(以下「施行日前の「法人」」という。)の職員として
在職する者が、附則第〇条の規定により引き続き施行日後の「法人」の職員とな
り、かつ、引き続き※施行日後の「法人」の職員として在職した後引き続き国家
公務員退職手当法第二条第一項に規定する職員となつた場合におけるその者の同法
に基づいて支給する退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、その
者の※施行日後の「法人」の職員としての在職期間を同項に規定する職員としての
引き続きいた在職期間とみなす。ただし、その者が※施行日後の「法人」を退職した
ことにより退職手当(これに相当する給付を含む。)の支給を受けているときは、
この限りでない。

4 施行日後の「法人」は、施行日の前日に施行日前の「法人」の職員として在職し、
附則第〇条の規定により引き続き施行日後の「法人」の職員となつた者のうち施
行日から雇用保険法(昭和四十九年法律第十六号)による失業等給付の受給資格
を取得するまでの間に※施行日後の「法人」を退職したものであつて、その退職し
た日まで※施行日前の「法人」の職員として在職したものとしたならば国家公務員
退職手当法第十条の規定による退職手当の支給を受けることができるものに対して
は、同条の規定の例により算定した退職手当の額に相当する額を退職手当として支
給するものとする。

(注一) 第1項、第3項については、承継職員に退職手当を支給しない(非特定
独法となつた法人で通算する)場合に必要となる。

(注二) 非特定独法化する法人が複数ある場合には、※印の場所に「当該」を加え
る。

旧法人での退職者に関し必要な経過措置

(国家公務員退職手当法の適用に関する経過措置)

第〇条 この法律の施行前に施行日前の「法人」を退職した者に関する国家公務員退職手当法第十二条の二及び第十二条の三の規定の適用については、※「法人」の理事長は、同法第十二条の二第一項に規定する各省各庁の長等とみなす。

(注) 非特定独法化する法人が複数ある場合には、※印の場所で、『A法人を退職した者にあつてはA法人の、B法人を退職した者にあつてはB法人の理事長』と
いのように退職者と法人の対応関係がわかる規定とする。

出向した者及び再任用された者の退職手当管理機関について

(ケース1) 出向①及び出向②のいずれも人事院等の指定する法人で、かつ、退職手当法施行令の指定しない法人の場合

勤務先	退職 退職手当①支給			退職 退職手当②支給			退職 退職手当③支給			再任用期間	再任用①	再任用②	年金生活
	出向①	出向②	出向③	出向①	出向②	出向③	出向①	出向②	出向③				
懲戒権者	A	B	-	C	D	-	E	F	-	G	H	-	
退職手当①の判断権者	-	-	B	(ただし、Cが当該職員を免職処分したときに限る)	B	(ただし、Dが当該職員を免職処分したときに限る)	B	(ただし、Eが当該職員を免職処分したときに限る)	B	(ただし、Fが当該職員を免職処分したときに限る)	B	(ただし、Hが当該職員を免職処分したときに限る)	
退職手当②の判断権者	-	-	-	-	D	(ただし、Eが当該職員を免職処分したときに限る)	D	(ただし、Fが当該職員を免職処分したときに限る)	D	D	D	D	
退職手当③の判断権者	-	-	-	-	-	-	-	-	F	F	F	F	

(ケース2) 出向②は人事院等の指定する法人、かつ、退職手当法施行令の指定する法人で、出向①は必ずれでもない場合

勤務先	退職 退職手当①支給			退職 退職手当不支給			退職 退職手当②支給			再任用期間	再任用①	再任用②	年金生活
	出向①	出向②	出向③	出向①	出向②	出向③	出向①	出向②	出向③				
懲戒権者	A	B	-	C	D	-	E	F	-	G	H	-	
退職手当①の判断権者	-	-	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
退職手当②の判断権者	-	-	-	-	-	-	-	-	F	F	F	F	

第12条(懲戒免職等処分を受けた場合等の支給制限)について

1 一部支給制限制度の創設の趣旨

一部支給制限制度は、①現行の退職手当制度においては、懲戒免職処分とその他の懲戒処分では、退職手当制度上の効果が大きく異なり、差が大きすぎるのではないかという疑問がある。したがって、懲戒免職処分を行う場合であっても、退職手当については、非違の程度等に応じて、その一部を支給することが可能となるような制度を創設することが適当であること、②また、現在、禁錮以上の刑が確定している場合も退職手当は一律に全額不支給とされているが、刑事裁判実務においては、執行猶予付きの場合の刑事責任は実刑よりも軽いものとして運用されているといった実態等を踏まえた場合、公務外の非違行為で執行猶予が付された場合には、一部支給が可能となるようにすることが適当であること等から創設したものである。

2 支給制限の処分化

第12条第1項第1号に規定する懲戒免職等処分を受けて退職をした者及び同項第2号に規定する国家公務員法第76条に規定により失職(同法第38条第1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については、現行では第8条第1項第1号及び第2号に規定されており、これまで、これらの者に係る一般の退職手当については、法律に基づく事実行為として全額を支給しないこととしていたが、今回の改正により、全部又は一部を支給しないこととする行政処分として整理されることとなる。

3 支給制限処分の事由の整理：同盟罷業関連退職についての規定(旧第8条第1項第3号)の削除

国家公務員法第98条第3項の規定に該当して退職させられる場合にも、この条項のみを根拠として免職させることはできないというのが行政実例である。国家公務員法第98条第3項は、同条第2項違反の場合に雇用上の権利をもって対抗することができないと定めていることから、常に義務違反は生じているのであって、この義務違反を理由として退職させる処分をした場合には、懲戒免職等処分の定義の「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」に該当すると考えられる。したがって、同盟罷業関連退職を要件とする規定を置く必要性はなくなったものと考えられるため、削除することとしたものである。

4 支給額の決定に際しての勘案事項(第1項関係)【詳細は、第4章関係「支給額、返納・納付額の決定に際して勘案する事項の考え方」(前出)参照】

退職手当の支給制限の本質が、退職をした者が非違を行っていたことにあることから、支給額の決定に際しては、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者が行った非違の性質、当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響などといった、非違に関する事項を勘案することとする。

なお、支給制限は、後述する返納・納付命令処分のように支給済みの退職手当又はそれに相当する額を奪う処分とは異なり、支給しようとしていた退職手当の全部又は一部の支給を行わないこととする処分であって、処分を受けるべき者に行為を強いて既存の秩序を変動させるものではない。このため、支給制限の趣旨を反映する非違に関する事項以外の事項を勘案する必要はないと考えられる。

5 支給制限処分の手続（第2項及び第3項関係）

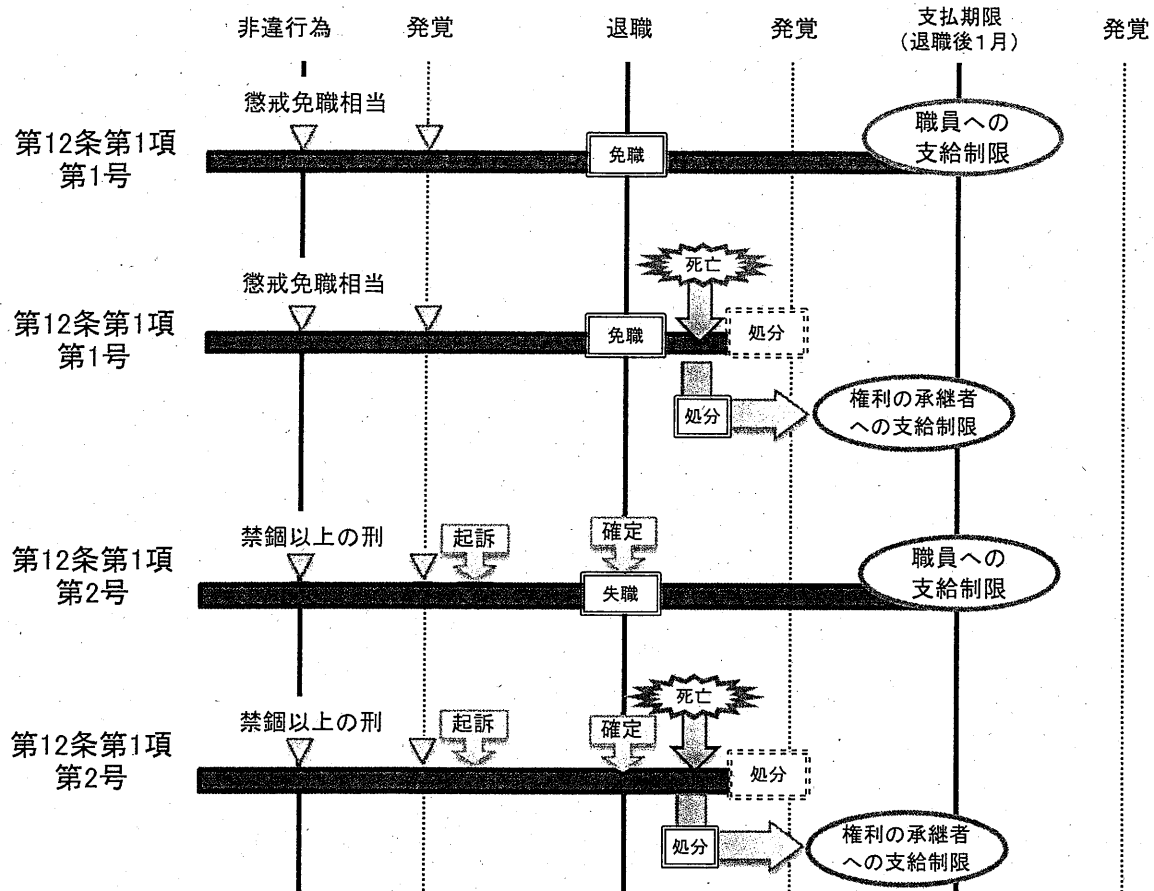
(1) 書面による処分内容の通知義務（第2項）

処分を受けるべき者に対する手続的な権利保護の観点から、退職手当管理機関が支給制限処分を行おうとするときは、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することを、当該退職手当管理機関に義務付けることとした。

(2) 処分内容の公示送達（第3項）

処分を受けるべき者の所在が知れないときは、これから退職手当の支給を制限しようとする支給制限処分の性質を踏まえ、処分の内容を官報に掲載することをもって通知に代えることができるとし、掲載日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該処分を受けるべき者に到達したものとみなすこととした。（詳細は、「退職手当の支給制限および返納・納付命令処分に係る通知について」参照）

第12条支給制限のイメージ



懲戒処分と処分対象行為

	公務	公務外	刑事罰の有無
懲戒免職	<p>公務</p> <p>収賄 横領 窃取 詐取 入札談合等関与行為 強制わいせつ(重度のセクシュアル・ハラスメント) 秘密漏洩 違法な職員団体活動(あおり、そのほか)</p>	<p>公務外</p> <p>殺人 放火 窃盗・強盗 詐欺・恐喝 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用 酒酔い運転(人身事故) 酒気帯び(人身事故) 飲酒運転以外での人身事故(死亡、重篤な傷害) 通員偽造 【過失犯(重過失がある場合を除く)】 業務上過失致死傷(重過失がある場合を除く)</p>	<p>禁錮以上の法定刑</p>
一部支給	<p>—</p>	<p>【個人の法益を守るために設けられた危険犯で、個人の法益侵害が発生していない場合】 酒酔い運転(人身事故なし) 酒気帯び運転(人身事故なし)</p>	
停職以下	<p>欠勤(21日以上) 欠勤(20日以内) 遅刻・早退 休暇の虚偽申請 勤務態度不良 職場内秩序を乱す行為(暴行・暴言) 虚偽報告 違法な職員団体活動(単純参加) 政治目的を有する文書の配布 兼業の承認等を得る手続の怠り 個人の秘密情報の目的外収集 セクシュアル・ハラスメント(軽度) 公金官物の紛失 公金官物の盗難 官物損壊 失火 諸給与の違法支払・不適正受給 公金官物処理不適正 コンピュータの不適正使用 指導監督不適正 非行の隠ぺい、黙認</p>	<p>暴行・けんか 器物損壊 賭博 酩酊による粗野な言動等 痴漢行為 飲酒運転以外での人身事故(傷害) 飲酒運転以外の交通法規違反</p>	<p>罰金以下の法定刑 又は刑事不可罰</p>
	<p>調整額不支給(退職との間に因果関係あり)</p>		

退職手当の支給制限及び返納・納付命令処分に係る通知について

意思表示が有効になる時期は、「行政庁の処分については、特別の規定のない限り、意思表示の一般的法理に従い、その意思表示が相手方に到達した時と解するのが相当である」とされている（最判昭和29年8月24日）。

行政処分の新設に当たっては、公示送達方法については、一般原則がないことから、当該処分の性格等により個別に判断し定めることとなる。

公示送達の規定によって、被処分者は処分が行われた事実を知らなくとも、知っていたと擬制される。公示送達の規定を設けるかは、意思表示を受けたと擬制されて処分を課されることによって失われる被処分者の利益と公示送達の規定を設けることで得られる利益とを比較衡量することによって決定されるべきものであろう。

1 現行制度の整理

現行の退職手当法第12条の2に規定する退職手当の一時差止処分の通知については、被処分者の所在が知れないときは、当該処分の通知内容を官報に掲載することをもって当該通知に代えることができることが、同法施行令第12条第2項に規定されている。この規定を設けた趣旨は、同法第2条の2第2項の規定により退職手当は退職日から1月以内に支払わなければいけないこととされており、所在不明により一時差止処分の通知が処分の相手方に到達しなければ、意思表示が有効にならず、国の履行遅滞となり利払いの義務が発生してしまうためとされる。

2 支払制限処分について

(1) 公示送達規定の必要性

国の履行遅滞となることを避けるために、今般の改正で導入する一部支給制限処分について、公示送達の規定を設ける。

従来、支給制限は処分でなかったために、自動的に国は退職手当の支給義務を免れていた。しかし、今般の改正によって、退職手当の支給制限は処分として構成されるため、国は支給制限処分をしない限り、退職手当を支払わなければいけないことになり、金銭債務を負うことになってしまう。国の履行遅滞となることを避けるため、所在不明の者についても有効に支給制限処分を行うことができるようにする必要がある。

一方、退職手当を退職の日から1月以内に支払わなければならない旨を規定した退職手当法第2条の2第2項において、「ただし～その他特別の事情がある場合はこの限りではない」とあるので、「被処分者の所在が知れないとき」も「その他特別の事情」に含まれると解釈し特段の公示送達の規定を設けないという案も考えられる。しかし、上記の現行制度を設けた趣旨や、早期に一部支給額を確定することにより法律関係を安定させるメリットがあることから公示送達の規定は必要である。

(2) 公示送達方法について

当該処分の内容を官報に掲載することをもって通知に代えることができることとする。

現行の一時差止処分についても、被処分者の所在が知れないときは、当該処分の通知内容を官報に掲載することをもって当該通知に代えることとしている。

(3) 案文の検討

具体的な条文の書きぶりとしては、退職手当法施行令第 12 条第 2 項の構成をベースとする。

通知については、その通知があった事実だけでなく内容が相手方に到達することが求められる。そのため、個人のプライバシーに関する事項ではあるが、処分の内容を官報に掲載することとする。ただし、処分理由は記載せず処分の主文にとどめる。

(4) 期間について

官報への掲載から処分の効力が発生するまでの期間（処分通知が当該処分を受けべき者に到達したものとみなす期間）を掲載日から 2 週間とすることについては、意思表示の一般法理である民法の規定が、最後に官報等に掲載した日又はその掲載に代わる掲示を始めた日から 2 週間を経過した時に相手方に到達したものと見なすこととなっていること（民法第 98 条第 3 項）及び国家公務員の任命手続及び懲戒手続に係る公示期間も 2 週間とされていること（人事院規則 8-12 第 78 条及び同規則 12-0 第 5 条）等を踏まえたものである。

3 返納・納付処分の公示送達方法

返納・納付処分に公示送達の規定を新たに設けない。

返納・納付処分においては、個々の処分対象者の生活の状況等様々な要素を考慮し、額を決定することとしている。所在がわからないとすれば、これらの要素を考慮される機会を得ないまま処分を課されることになる。

また、返納・納付処分においては、返納・納付処分をすることができる期間を限定している。期間を限定している趣旨は、退職手当を支払われた者の生活の安定を考慮し、処分にいたるまでの手続を厳密に行おうとしているからであり、その趣旨から考えると送達を擬制する公示送達の規定を設けることは適当ではない。

これに対して、支給制限処分については、退職手当を支払っているという状況は発生していない。国にとっては履行遅滞により利払い義務が発生するため、公示送達によって到達を擬制する利益は大きいと考えられる。

【参考】

民法（明治二十九年四月二十七日法律第八十九号）

（公示による意思表示）

第九十八条 意思表示は、表意者が相手方を知ることができず、又はその所在を知ることができないときは、公示の方法によってすることができる。

2 前項の公示は、公示送達に関する民事訴訟法（平成八年法律第九号）の規定に従い、裁判所の掲示場に掲示し、かつ、その掲示があったことを官報に少なくとも一回掲載して行う。ただし、裁判所は、相当と認めるときは、官報への掲載に代えて、市役所、区役所、町村役場又はこれらに準ずる施設の掲示場に掲示すべきことを命ずることができる。

3 公示による意思表示は、最後に官報に掲載した日又はその掲載に代わる掲示を始めた日から二週間を経過した時に、相手方に到達したものとみなす。ただし、表意者が相手方を知らないこと又はその所在を知らないことについて過失があったときは、到達の効力を生じない。

4 公示に関する手続は、相手方を知ることができない場合には表意者の住所地の、相手方の所在を知ることができない場合には相手方の最後の住所地の簡易裁判所の管轄に属する。

5 裁判所は、表意者に、公示に関する費用を予納させなければならない。

人事院規則八一―二（職員の任免）（昭和二十七年五月二十三日人事院規則八一―二）

第七十六条 任命権者は、次の各号の一に該当する場合には、職員に通知書を交付して行わなければならない。

- 一 職員を降任させる場合
- 二 職員を休職にし、又はその期間を更新する場合
- 三 職員を免職する場合

人事院規則一―一〇（職員の懲戒）（昭和二十七年五月二十三日人事院規則一―一〇）

（懲戒の手続）

第五条 懲戒処分は、職員に文書を交付して行わなければならない。

2 前項の文書の交付は、これを受けるべき者の所在を知ることができない場合においては、その内容を官報に掲載することをもってこれに替えることができるものとし、掲載された日から二週間を経過したときに文書の交付があつたものとみなす。

3 第一項の文書に記載すべき事項は、人事院が定める。

公示送達規定の類例

○国家公務員退職手当法施行令（昭和二十八年八月二十五日政令第二百十五号）

（退職手当の支給の一時差止め）

第十二条 法第十二条の二第二項に規定する一時差止処分（以下この条において「一時差止処分」という。）を行う場合には、その旨を書面で当該一時差止処分を受けべき者に通知しなければならない。

- 2 前項の規定により一時差止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けべき者の所在が知れないときは、通知をすべき内容を官報に掲載することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その掲載した日から起算して二週間を経過した日に、通知が当該一時差止処分を受けべき者に到達したものとみなす。
- 3 前二項に定めるもののほか、第一項の書面及び法第十二条の二第七項の説明書の様式その他一時差止処分の実施に関し必要な事項は、総務省令で定める

○森林組合法（昭和五十三年五月一日法律第三十六号）

（解散命令の通知の特例）

第百十四条の二 行政庁は、組合の代表権を有する者が欠けているとき、又はその所在が知れないときは、前条の規定による命令の通知に代えてその要旨を官報に掲載することができる。

- 2 前項の場合においては、当該命令は、官報に掲載した日から二十日を経過した日にその効力を生ずる。

○旅券法（昭和二十六年十一月二十八日法律第二百六十七号）

（返納に係る公告）

第十九条の二 外務大臣又は領事官は、前条第四項の規定により一般旅券の返納を命ずる旨の通知（以下この条において「通知」という。）をする場合において、当該旅券の名義人の所在が知れないときその他通知をすべき書面を送付することがで

きないやむを得ない事情があるときは、通知をすべき内容を外務大臣が官報に掲載することをもつて通知に代えることができる。

2 外務大臣が通知をすべき内容を官報に掲載した場合においては、その掲載した日から起算して二十日を経過した日に、通知が当該旅券の名義人に到達したものとみなす。

3 (略)

第13条（退職手当の支払の差止め）について

1 条文の趣旨

(1) 差止処分の定義

退職手当法では、「支給」を給付を受ける権利が発生する意味に用いて、現実の給付行為を示す「支払」と区別している。

- ・ この法律による退職手当は、職員が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合にはその遺族）に支給する（第2条第1項）。
- ・ 一般の退職手当等は、職員が退職した日から起算して一月以内に支払わなければならない（第2条の2第1項）。

現行法の一時差止処分は、一般の退職手当等を支給される権利を持つ者に対する、その支払の履行期を、一時差止処分が取り消されるまで延期する行政処分である。改正後の支払差止処分も、この処分の性格は維持される。

(2) 差止処分の目的

退職手当が支払われてしまった後に、基礎在職期間中に非違が行われていたことが明らかになった場合には、返納処分で返納させることが可能ではある。しかし、返納処分には次の問題がある。

- ① 職員の退職後に不祥事の嫌疑が公になっているときに、権利を失わせる要件が整う前に支払の履行期が来たからといって支払をすることは、国民の理解を得がたい。
- ② 退職手当が費消されてしまい、回収が困難となるおそれがある。
- ③ 支払を受けた者が死亡してしまった場合には、相続人から回収できるかどうか問題があり、国庫に損害を与える結果もあり得ると考えられる。

このため、退職手当の支給を受けた者が返納しなければならなくなることが予想される場合には、退職手当を受ける権利が発生した後であっても、支払前であれば権利を失わせることが必要である。しかし、権利を失わせる不利益処分を行うには適正手続が保障されている必要があり、支払の履行期が到来してしまうことが考えられる。そこで、権利を失わせるまでに支払の履行期が来る場合には、権利があるにもかかわらず、一時的に支払いを受けられなくすることが必要である。

2 改正の理由

(1) 現行の第12条を再編

別紙（旧第12条（起訴中に退職した場合等の退職手当の取扱い）の再構成）参照。

(2) 各省各庁の長から退職手当管理機関への主体の変更

退職手当を支払う主体は財政法上の各省各庁の長である。現行の一時差止処分は、各省各庁の長が退職手当法の趣旨に沿って、退職手当を支払うことが適当かどうかを判断して、退職手当を支払うことが不適当な時に一時差止処分を行うこととしている。

1 (2)で述べたように、一時差止処分は返納処分をしなければならなくなるような事態を避けるために支給制限を行う時間を稼ぐためのものなので、その判断主体は、支給制限処分及び返納命令の判断の主体と同一であることが適当である。「懲戒免職を受けるべき事由」を返納事由に追加したことに伴い、返納及び支給制限の判断の主体は退職手当管理機関となった。このため、支払差止処分の判断主体を従来の各省各庁の長から退職手当管理機関に変える必要がある。

そこで、一時差止処分の性格を考えると、受給権者の履行期の利益を一方的に剥奪する形成処分であると考えられる。そうだとすれば、支払義務者である各省各庁の長でなくても、支払差止処分を行うことは可能と考えられる。

(3) 要件を整理（第1項から第3項まで）

① 現在の規定の趣旨

現在の一時差止処分においては、退職した者の基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕されたとき又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至ったときという要件に加えて、「その者に対し一般の退職手当等を支給することが、公務に対する国民の信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき」という要件を加重している。この加重要件については、下記の解釈通知がある。

条文で禁錮以上の刑に当たる犯罪に限定せず解釈としたことについては、現行犯逮捕のように、法定刑の軽重によらず逮捕される場合があること（刑事訴訟法第213条参照）等を考慮したものと考えられる。

○ 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）（抄）

第十二条の二関係

一（略）

二 本条第一項に規定する「その者に対し一般の退職手当等を支給することが、公務に対する国民の信頼を確保し、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき」とは、当該退職者の逮捕の理由となつた犯罪又はその者が犯したと思料される犯罪（以下「逮捕の理由となつた犯罪等」という。）に係る法定刑の上限が禁錮以上の刑に当たるものであるときをいう。ただし、例えば次に掲げる場合には、その者が当該逮捕の理由となつた犯罪等に関し起訴される可能性がない等のため、一時差止処分を行わないものとする。

イ その者が死亡した場合又はその者の逮捕の理由となつた犯罪等について、犯罪後の法令により刑が廃止された場合若しくは大赦があつた場合

ロ その者の逮捕の理由となつた犯罪等に係る刑事事件に関し既に公訴を提起しない処分がなされている場合

ハ その者が、その者の逮捕となつた犯罪等について、法定刑の上限として罰金以下の刑が定められている犯罪に係る起訴をされた場合又は略式手続による起訴をされた場合

三～六（略）

○ 刑事訴訟法（昭和 23 年法律第 131 号）（抄）

第二百十三條 現行犯人は、何人でも、逮捕状なくしてこれを逮捕することができる。

② 今回の改正に伴う検討

今回の改正では、退職後にも支給制限できる要件を、禁錮以上の刑に処せられた場合だけであつたのを、懲戒免職処分を受けるべき行為をしたと認められたときにも拡大する。このため、支払差止処分の要件についても、犯罪があると思料するに至ったときに限定することはできず、懲戒免職処分を受けるべき行為をしたと疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったときに拡大する必要がある。また、現行の第 12 条を再編成することに伴い、支給制限要件であつた第 12 条第 1 項の在職中の起訴と第 12 条第 3 項の退職後の起訴とを支払差止要件としたため、支払差止処分の要件は四つになった。

これらの四つの要件について、起訴という明確な要件を満たしている場合と、その他の場合とで大きく分け、起訴という要件を満たしている場合については、これまで支給制限要件であつたという経緯からも、必ず支払を差し止めることとした。よりあいまいな要件である後者につい

ては、支払を差し止めることができるとした。

そうすると、新たに加える「懲戒免職処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき」というのはそれだけで要件として適当であり、要件を加重する必要がないと考えられる。一方で、従来からある差止要件について現状のままとすることは、バランスを欠いたものになってしまっているといわざるをえない。そこで、従来からある差止要件の加重については、従来よりも限定の度合いを弱めた「公務に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認めるとき」とした。

(4) 遺族又は権利承継者に支払われていない場合の支払差止処分の新設（第3項）

第14条第2項で遺族等に支給制限処分を受ける場合に合わせ、遺族等に対する支払差止処分を新設する。

第14条第2項で遺族等に処分をする要件が、当該退職に係る一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めるときであることから、懲戒免職処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があるときにのみ行うことができることとする。

(補論) 支払差止処分を受けた者が死亡したときの取扱について

1 処分を受けた者が死亡したときの処分の効果の一般論

処分を受けた者が死亡した場合に、その処分の効果が承継されるかは、それぞれの処分の性格によるものと考えられ、特に明確化するためには効果についての規定を設けているものの、一般には明文化していないと考えられる。一身専属的な権利義務に関するものであれば、当然に失効するものと考えられる。

2 支払差止処分を受けた者が死亡した場合の効果について

退職をした者に対する支払差止処分の要件は、刑事事件について起訴をされている場合、逮捕されている場合若しくは犯罪があると思料される場合又は懲戒免職処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至った場合である。一方、権利を承継した者に対する支払差止処分の要件は、退職をした者が懲戒免職処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至った場合だけである。このため、一見要件がきれいに切り分けられるかのように見えるが、実際には、刑事事件について有罪になった場合には懲

戒免職処分を受けるべき行為であったと認められる場合もあるが、具体的にどのような場合が該当するかをあらかじめ明らかにすることは困難であり、刑事事件を理由に支払差止処分を受けた者が死亡した場合にどのような扱いにすべきかは個別具体的に判断する必要がある。

したがって、支払差止処分を受けた者が死亡した場合にその処分の効果が承継されると考えるべきではなく、権利を承継した者に支給制限処分をすることができる見込みがある場合に限り、改めて処分を行うべきものとする。そして、支払差止処分を行わない場合には、当然支払わなければならないと考えられる。

3 権利を承継した者に行う支払差止処分を行う時期

既に支払差止処分を行っていた場合、権利を承継した者に行う支払差止処分を行うときには、既に退職から1月という第2条の3第2項の制限を超えてしまっている場合がある。しかし、このような場合には、同条同項ただし書の「特別の事情がある場合」に当たると考えられるので、合理的な期間内に処分を行えば、許されるものと考えられる。

なお、このとき返納処分や納付処分と比べて支給制限処分を行いうる時期が長くなることがありうるが、既に支払差止処分をされていた場合には権利が制限される蓋然性が高いことは権利を承継した者も当然承知しているはずのことであること、支払われていたわけではないので権利保護すべき度合いが異なること等から、合理的に説明できると考えられる。

(5) 義務的取消要件の整理（第5項及び第6項）

従来の一時的差止処分の義務的取消の判断が起訴の有無であったのに対し、支払差止処分では判決の確定を待つ必要がある。また、禁錮以上の刑ではないことが確定しても、懲戒免職処分を受けるべき行為をしたと認められた場合には支給制限されるので、さらに6月の間処分が行われないことが必要である。また、一年間起訴も第14条の処分も無い場合には取消す必要があるとしている。

遺族に対する支払差止処分は、本人が死亡しているため、途中から刑事事件になることはありえず、懲戒免職処分を受けるべき行為をしていたと思料する場合に限られる。このため、本人とは別に義務的取消要件を設け、遺族に対する支払差止処分については、支給制限処分を受けることなく支払差止処分から1年経過した場合には取消さなければならないこととする。これは、本人についての刑事事件の手続を行っていたときに本人が死亡した場合に相続人に対する支払差止処分を行った場合も同様とする。

(6) 失業者の退職手当との関係の整理 (第9項)

瑕疵なくして成立した法律関係について、その後の事情により、その法律関係を存続させることが妥当でないということが生じたときに、この法律関係を消滅させる行政行為を講学上は「撤回」といい、法文上は「取り消す」と表現する。通説・判例は、撤回の根拠を行政行為の公益適合性に置き、少なくとも侵害的行政行為の撤回には個別の法的根拠を必要としないという立場をとっている。支払差止処分は侵害処分であり、取り消すに当たって特段の根拠を必要としていない。このため、支払差止処分を受けた者が死亡したときに、当然に失効するのか、取り消し処分をする必要があるのかについて、他の規定からは必ずしも明らかでない。

本規定は、支払差止処分を受けていたことを理由に本人に失業者の退職手当を支給していた場合に、本人が死亡した場合の取扱いを定めたものである。権利を承継した者に改めて支払差止処分がなされなかったときであれ、権利を承継した者に対する支払差止処分が取り消されたときであれ、一般の退職手当の額から支給されていた失業者の退職手当の額を控除することとしているため、この規定によって、当然に失効するという立場をとっていることが、裏から分かることとなっている。

3 規定の構成

第1項本文 : 義務的支払差止処分

第1項第1号 : 起訴をされた職員が退職をしたとき

第1項第2号 : 退職をした者に対しまだ支払われていない場合に起訴をされたとき

第2項本文 : 裁量的支払差止め処分

第2項第1号 : 刑事事件に関して犯罪があると思料するに至ったとき

第2項第2号 : 懲戒免職処分等を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき

第3項 : 遺族又は権利を承継した者に支払われていない場合の支払差止処分

第4項 : 支払差止処分を受けた者の事情の変化を理由にした取消し申立て

第5項 : 退職をした者に対する支払差止処分の義務的取消

第5項第1号 : 無罪の判決が確定

第5項第2号 : 禁錮以上の刑若しくは無罪を除く判決確定又は不起訴処分、

かつ、第13条の処分を受けず6月経過

第5項第3号：1年間起訴・13条の処分無し

第6項：遺族又は権利を承継した者に対する支払差止処分の義務的
取消

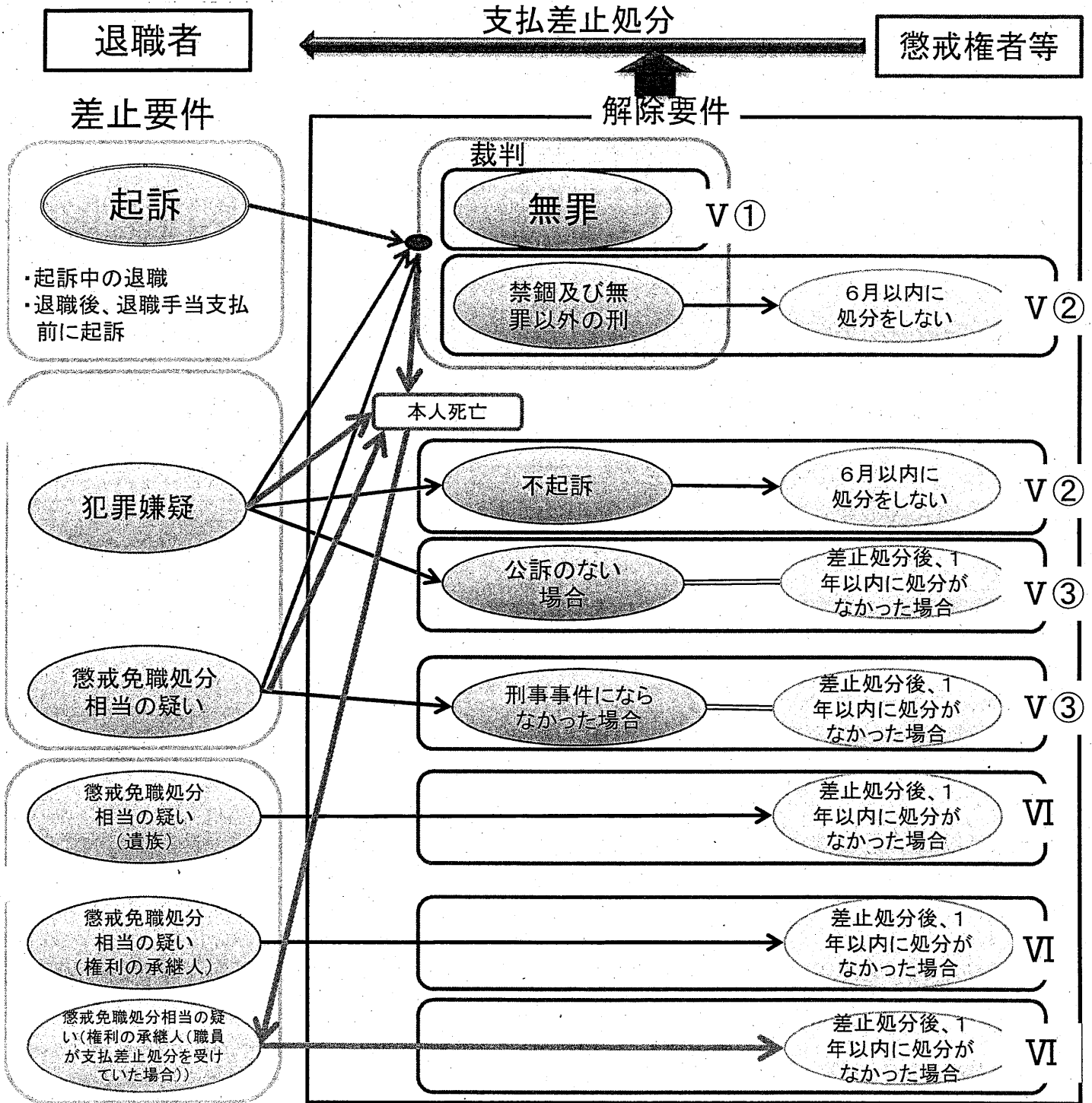
第7項：支払差止処分の裁量的取消

第8項：支払差止処分の失業者の退職手当についての効果

第9項：支払差止処分取消の場合の額の計算（失業者の退職手当の
控除）

第10項：処分内容及び理由の通知並びに公示送達についての準用

支払差止めについて



○退職手当の支払差止め処分権者について

支払差止め処分は、一般の退職手当等を支給される権利を持つ者に対して、退職した日から起算して一月以内に支払わなければならないとされている退職手当の支払を差し止める行政処分である。

現在、支払差止め処分権者は各省各庁の長となっているが、これは、これまで、退職手当について処分性のある行為は無かったことから、便宜上、財政法上の退職手当の支払主体である各省各庁の長を当該差止め処分の処分権者とするのが合理的であると判断したことによるものである。なお、支払差止め処分は、退職手当の支払主体が当該支払権に基づいて行うものではなく、したがって、支払差止め権者と支払主体とは必ずしも同一でなければならないということではない。

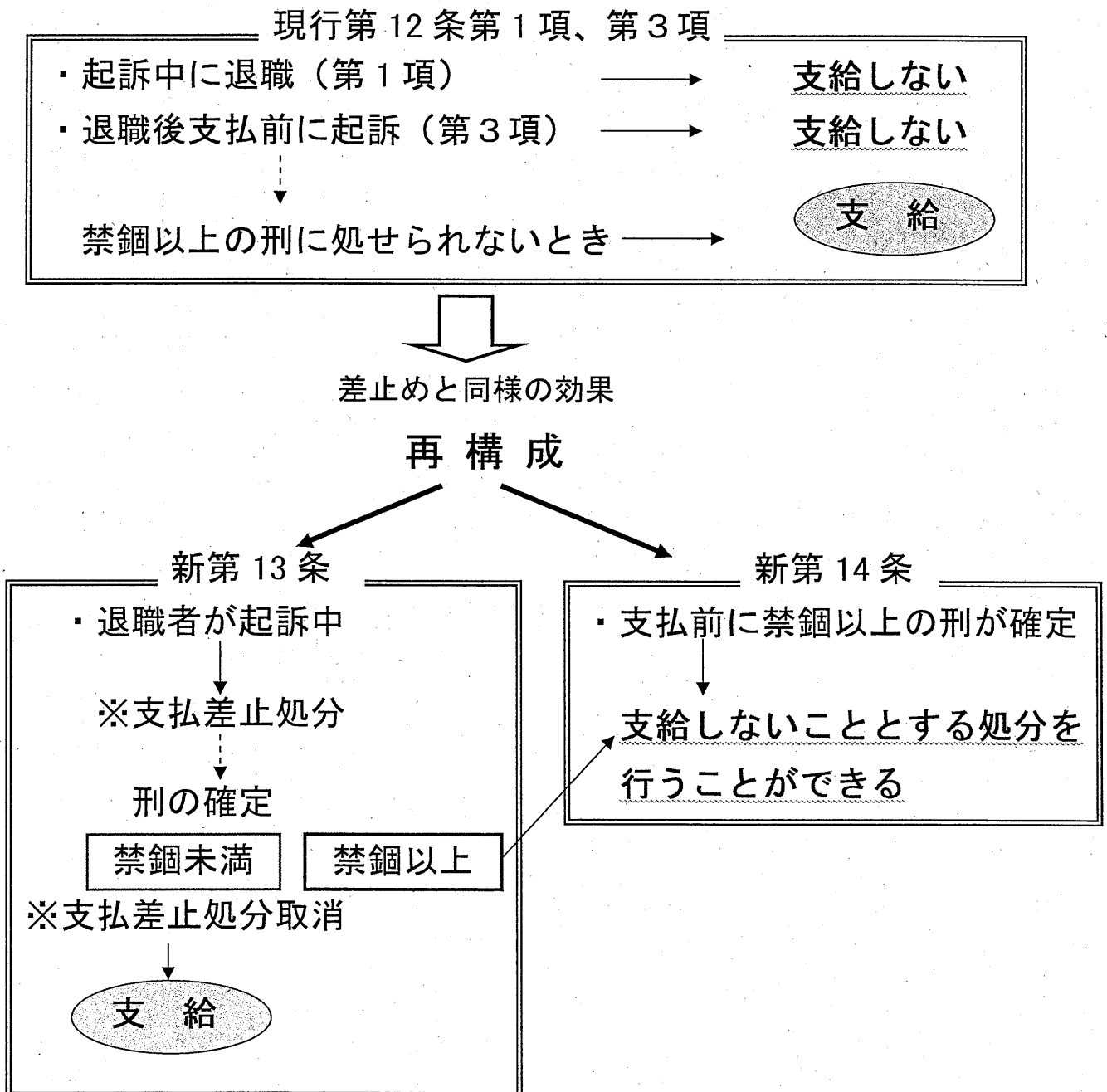
今回の改正では、「懲戒免職処分を受けるべき事由(の有無)」を退職手当の返納事由として追加したことに伴い、退職手当に係る支給制限及び返納処分の処分権者を退職手当管理機関とすることとした。このため、支払差止め処分権者についても従来の各省各庁の長から退職手当管理機関にあわせることとした。

現行第 12 条（起訴中に退職した場合等の退職手当の取扱い）の再構成

現行の第 12 条第 1 項は、起訴中に退職した場合には退職手当を支給しないことを、また、同条第 3 項は、退職後、退職手当の支払前に起訴された場合には退職手当を支給しないことを、それぞれ規定している（ただし、禁錮以上の刑に処せられないときは支給。したがって、法的効果としては一時差止めと同様）。

今回の改正は、禁錮以上の刑に処せられた場合であっても、全額を支給制限することができる仕組みを設けようとするものであることから、その判断は事実関係が法的に確定した時点で行う必要がある。

そのため、現行の第 12 条を再構成し、禁錮以上の刑に処せられて事実関係が法的に確定した時点で、初めて支給制限の要件が満たされることとし、一方、起訴については支払差止要件とすることとした（新第 13 条及び第 14 条）。



第14条 退職後禁錮以上の刑に処せられた場合等の支給制限

退職手当は、職員が退職した場合に原則として直ちに支払われるものである¹が、支払実務においては、当該退職の日と支払の日との間にタイムラグが生じる場合がある。この間に、当該退職をした者に対して退職手当を支払うべきではない事由が認められた場合において、支給制限処分を行うことができず、支払を待ってから返納命令処分を行うべきとする事は、明らかに不合理である。

本条は、このような場合に退職手当の支給制限処分を行うことを可能とするものであり、これにより、第12条第1項の規定により、支給制限事由が職員の退職前に成就した場合に行われる支給制限処分との均衡を図るものである。

1. 支給制限処分の対象者（第1項及び第2項関係）

(1) 退職をした者及びその権利を承継した者（第1項）

① 退職をした者が、退職後に第1項各号のいずれかに該当するときは、当該退職をした者に対して、退職手当の支給制限処分を行うことができることとした。

(ア) 第1号：刑事事件に関し禁錮以上の刑に処されたとき（退職後に起訴された場合は、基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）

(イ) 第2号：在職期間中の行為に関し国家公務員法第82条第2項（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）、自衛隊法第46条第2項又は国会職員法第82条第2項の規定による懲戒免職等処分（以下、「再任用職員等に対する免職処分」という。）を受けたとき

(ウ) 第3号：退職手当管理機関が、退職をした者について、在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき

(ア) は、現行において、職員が禁錮以上の刑に処せられて失職した場合に退職手当が支給制限されること（第12条第1項第2号）と対応している。

(イ) は、第12条第1項第1号において、職員が懲戒免職等処分を受けた場合に退職手当が支給制限されることとの均衡を図るためのものであり、退職手当の支給に係る在職期間について、当該退職後であっても懲戒免職等処分を行うことが国家公務員法等に基づき可能である以上、当該退職手当の支給前であれば、支給制限処分を行うことができることとしたものである。

(ウ) は、第12条第1項第2号において、職員が懲戒免職等処分を受けた場合に退職手当が支給制限されることとの均衡を図るためのものであるが、懲戒免職等処分そのものではなく、非違自体に着目し、支給制限処分を行うか否かを退職手当管理機関が判断するものである。したがって、(イ) の場合のよう

¹ 第2条の2第2項ただし書きに掲げる場合を除く：次条及び第六条の五の規定による退職手当（以下「一般の退職手当等」という。）並びに第九条の規定による退職手当は、職員が退職した日から起算して一月以内に支払わなければならない。ただし、死亡により退職した者に対する退職手当の支給を受けるべき者を確知することができない場合その他特別の事情がある場合は、この限りでない。

に、第12条第1項第2号に完全に対応するものではない。

② ①の場合であって、退職をした者が(ア)又は(イ)のいずれかに該当し、支給制限処分を受ける前に死亡した場合には、当該退職をした者に対して当該退職の日に発生した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て支給制限処分を行うことを可能とした。これは、退職をした者が支給制限事由に該当したにもかかわらず、死亡したために処分を受けるべき者が存在しなくなったからといって、退職手当を支払わなければならないという不合理を避けるためである。

①の(ウ)について、同様の措置を講じていないのは、退職をした者の存否にかかわらず、退職手当管理機関が認めることが可能であり、その必要がないからである。

なお、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の考え方については、第4章関係「権利を承継した者の取扱いについて」(前出)参照。

(2) 遺族等(第2項)

支給制限の処分事由が(1)①(ウ)、すなわち、退職手当管理機関が、退職をした者について、在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたときである場合は、必ずしも当該退職をした者が存命でなければならないわけではないため、次の者(以下、「遺族等」という。)に対しても支給制限処分を行うこととする。

- ① 死亡による退職をした者の遺族
- ② 退職をした者が一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該退職をした者から当該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
- ③ 死亡による退職をした者の遺族が一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該遺族から当該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

2. 支給額の決定に際しての勘案事項(第1項及び第2項関係)【詳細は、第4章関係「支給額、返納・納付額の決定に際して勘案する事項の考え方」(前出)参照】

(1) 第1項の規定による支給制限の場合

①第12条第1項各号に規定する退職をした場合の一般の退職手当等の額

第1項は、非違を行った者について、その存命中に退職手当の支給制限要件が成就した場合であるから、非違に関する事項を勘案することによって支給額を決定すべきであり、そのことは、処分を受けるべき者が非違を行った者であっても、その権利の承継者であっても同様である。

この構図は、第12条第1項の規定による支給制限の場合と等しいため、同

項各号に該当した場合²と同様に、自己都合により退職をした場合の算出率（支給率）により算定された退職手当の基本額等をもとに支給額を決定することとする。

②第12条第1項に規定する事情

すべての支給制限処分に共通する事情として、第12条第1項に規定する事情を本条第1項の規定による支給制限処分による支給額の決定に際しても勘案することとした。詳細は、第12条の逐条解説の該当部分を参照。

(2) 第2項の規定による支給制限の場合

第2項は、非違を行った者が死亡した後に支給制限要件（懲戒免職等処分を受けべき行為があったこと）が成就したことをもって、遺族等（遺族並びに非違行為を行った者又は遺族の承継者）に対して処分を行うという構図であり、本来、非違を行ったゆえにその者に対して行うべき処分が、その者が死亡したことにより行えないというのでは均衡論の観点から適当ではない場合に対応するためのものである。

また、支給制限要件が成就したという判断も、第1項の場合とは異なり、非違行為を行った者が不在な中で行われるものである。

このため、第12条第1項に規定する非違に関する事情を勘案することについては共通すべきであるが、第12条第1項や第14条第1項の規定による支給制限の場合とは異なり、自己都合により退職をした場合と同様の算出率（支給率）により算定された退職手当の基本額等をもとに支給額を決定すべきではなく、非違を行った職員の実際の退職理由による算出率（支給率）により算定された退職手当の基本額等をもとに決定すべきである。

したがって、支給額の決定に際しては、すべての支給制限処分に共通する事情である第12条第1項に規定する事情のみを勘案することとした。詳細は、第12条の逐条解説の該当部分を参照。

3. 支給制限処分の手続（第3項、第4項及び第5項関係）

(1) 意見聴取義務（第3項及び第4項）

退職手当管理機関において、適正かつ公正な事実認定を踏まえた支給制限処分を行うことができるよう、処分の理由が在職期間中に懲戒免職等処分を受けべき行為があったことである場合には、処分を受けべき者である退職をした者の意見を聴取することを、当該退職手当管理機関に義務付けることとし（第3項）（詳細は、被処分者の権利保護に係る手続関係「意見の聴取の意義、審査会への諮問の意義」（前出）参照）、その具体的な手続については、行政手続法の関係規定に準ずること

² 第3条第2項において、支給制限事由に該当した退職者を自己都合による退職者に含ませたのは、退職手当の基本額についての退職理由別の算出率（支給率）では、自己都合により退職した場合の算出率が最も低いものであることを踏まえたものであり、他の理由により退職した者との均衡を考慮したものである。

とした（第4項）。

（2）書面による処分内容の通知義務等（第5項）

退職手当管理機関が返納命令処分を行うときは、他の処分の場合と同様に、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することを、当該退職手当管理機関に義務付けることとした。

また、処分を受けるべき者の所在が知れないときは、これから退職手当の支給を制限しようとする支給制限処分の性質を踏まえ、処分の内容を官報に掲載することをもって通知に代えることができるとし、掲載日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該処分を受けるべき者に到達したものとみなすこととした。（詳細は、第12条関係「退職手当の支給制限および返納・納付命令処分に係る通知について」（前出）参照）

4. 支払差止処分が行われているときの支給制限処分（第6項関係）

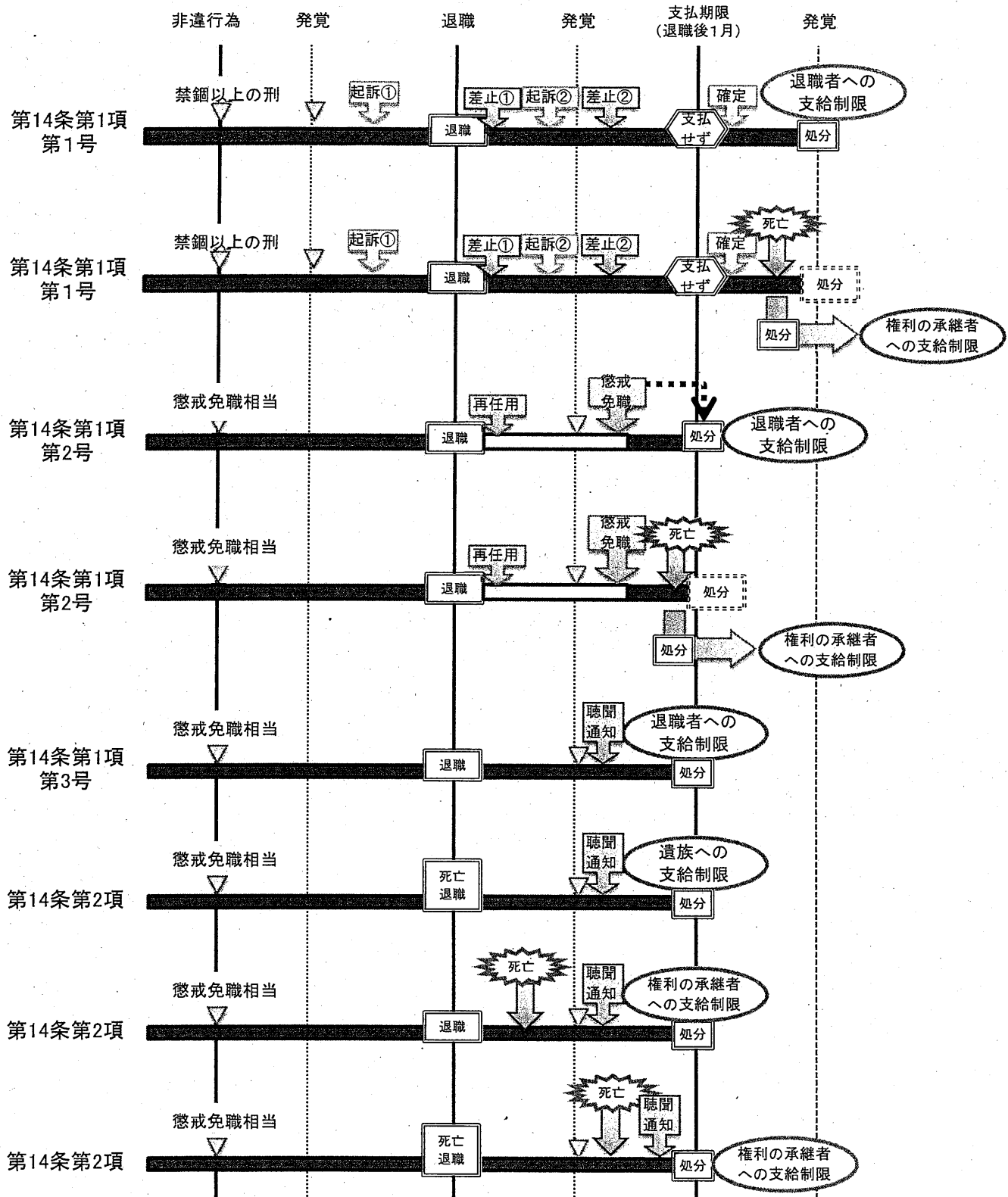
支払差止処分に係る一般の退職手当等に関し、第1項又は第2項の規定により一部支給制限処分が行われた場合における当該一般の退職手当等に係る二つの行政処分の関係については、次のように整理することとする。

支払差止処分は、支給制限処分により一般の退職手当等の支給を受ける権利の取扱いを決定するまでの間、当該一般の退職手当等の支払という事実行為を行わないようにするためのものである。また、支払差止処分は、一般の退職手当等の全額に関して行われている。このため、一部支給制限処分が行われた場合に、支払差止処分が維持されるのであれば、一部支給制限処分にに基づき制限されなかった部分の支払を行おうとしても、差止処分の効果により妨げられてしまうこととなり、適当ではない。

したがって、一部支給制限処分が行われた場合には、先に行われていた支払差止処分は取り消されたものとみなすことにより、支払を可能とすることとした。これについては、支払差止処分を取り消す処分を行った上で、一部支給制限処分を行うこととする方法も考えられるが、手続的に煩雑であり、行政効率的とはいえないため避けることとした。

なお、一般の退職手当等の全部支給制限処分が行われた場合には、このような措置を講ずる必要はないと考えられる。先に行われていた支払差止処分の効果が、全部支給制限後において継続していたとしても、当該一般の退職手当等の取扱いに実質的な弊害は生じないからである。

第14条支給制限のイメージ



「～意見を聴取しなければならない」の例

○水先法（昭和二十四年五月三十日法律第二百一十一号）

（交通政策審議会への諮問等）

第六十二条 国土交通大臣は、前三条の規定による処分をしようとするときは、交通政策審議会の意見を聴かなければならない。

2 交通政策審議会は、前項の規定による意見を決定しようとするときは、当該処分に係る水先人に対し、あらかじめ期日及び場所を通知してその意見を聴取しなければならない。当該水先人は、意見の聴取に際しては、証拠を提出することができる。

3 当該水先人は、意見の聴取の通知があつた時から意見の聴取が終結する時までの間、国土交通大臣に対し、当該事案についてした調査の結果に係る調書その他の当該処分の原因となる事実を証する資料の閲覧を求めることができる。この場合において、国土交通大臣は、第三者の利益を害するおそれがあるときその他正当な理由があるときでなければ、その閲覧を拒むことができない。

4 前二項に定めるもののほか、交通政策審議会が行う意見の聴取に関し必要な事項は、国土交通省令で定める。

○旅行業法（昭和二十七年七月十八日法律第二百三十九号）

（意見の聴取）

第二十三条 国土交通大臣は、第六条第一項（第六条の三第二項又は第六条の四第二項において準用する場合を含む。第三項において同じ。）の規定による処分をしようとする場合においては、あらかじめ、当該旅行者等又はその代理人の出頭を求めて、釈明及び証拠の提出の機会を与えるため、公開により意見を聴取しなければならない。

2～3 （略）

○臨時船舶建造調整法（昭和二十八年八月一日法律第四百九号）

（意見の聴取）

第六条 国土交通大臣は、この法律の規定による処分についての異議申立て又は審査請求を受理したときは、異議申立人又は審査請求人に対し、相当な期間において予告をした上、これらの者から公開により意見を聴取しなければならない。

2 前項の予告においては、意見の聴取の期日、場所及び事案の内容を示さなければならない。

- 3 第一項の規定による意見の聴取に際しては、異議申立人又は審査請求人に対し、当該事案について証拠を提出する機会を与え、並びに利害関係人に対し、当該事案について証拠を提出し、及び意見を述べる機会を与えなければならない。

「行政手続法第三章第二節の規定は～準用する」の例

○ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成十二年五月二十四日法律第八十一号）

（仮の命令）

第六条 警察本部長等は、第四条第一項の申出を受けた場合において、当該申出に係る第三条の規定に違反する行為（第二条第一項第一号に掲げる行為に係るものに限る。）があり、かつ、当該行為をした者が更に反復して当該行為をするおそれがあると認めるとともに、当該申出をした者の身体の安全、住居等の平穏若しくは名誉が害され、又は行動の自由が著しく害されることを防止するために緊急の必要があると認めるときは、当該行為をした者に対し、行政手続法第十三条第一項の規定にかかわらず、聴聞又は弁明の機会の付与を行わないで、国家公安委員会規則で定めるところにより、更に反復して当該行為をしてはならない旨を命ずることができる。

- 2 一の警察本部長等が前項の規定による命令（以下「仮の命令」という。）をした場合には、他の警察本部長等は、当該仮の命令を受けた者に対し、当該仮の命令に係る第三条の規定に違反する行為について警告又は仮の命令をすることができない。
- 3 仮の命令の効力は、仮の命令をした日から起算して十五日とする。
- 4 警察本部長等は、仮の命令をしたときは、直ちに、当該仮の命令の内容及び日時その他当該仮の命令に関する事項で国家公安委員会規則で定めるものを公安委員会に報告しなければならない。
- 5 公安委員会は、前項の規定による報告を受けたときは、当該報告に係る仮の命令があった日から起算して十五日以内に、意見の聴取を行わなければならない。
- 6 行政手続法第三章第二節（第二十八条を除く。）の規定は、公安委員会が前項の規定による意見の聴取（以下「意見の聴取」という。）を行う場合について準用する。この場合において、同法第十五条第一項中「聴聞を行うべき期日までに相当な期間をおいて」とあるのは、「速やかに」と読み替えるほか、必要な技術的読替えは、政令で定める。
- 7 公安委員会は、仮の命令に係る第三条の規定に違反する行為がある場合において、意見の聴取の結果、当該仮の命令が不当でないことを認めるときは、行政手続法第十三条第一項の規定及び前条第二項の規定にかかわらず、聴聞を行わないで禁止命令等を行うことができる。
- 8 前項の規定により禁止命令等をしたときは、仮の命令は、その効力を失う。
- 9 公安委員会は、第七項に規定する場合を除き、意見の聴取を行った後直ちに、仮の命令の効力を失わせなければならない。

- 10 仮の命令を受けた者の所在が不明であるため第六項において準用する行政手続法第十五条第三項の規定により意見の聴取の通知を行った場合の当該仮の命令の効力は、第三項の規定にかかわらず、当該仮の命令に係る意見の聴取の期日までとする。
- 11 前各項に定めるもののほか、仮の命令及び意見の聴取の実施に関し必要な事項は、国家公安委員会規則で定める。

○私立学校法（昭和二十四年十二月十五日法律第二百七十号）

（解散命令）

- 第六十二条 所轄庁は、学校法人が法令の規定に違反し、又は法令の規定に基く所轄庁の処分違反した場合においては、他の方法により監督の目的を達することができない場合に限り、当該学校法人に対して、解散を命ずることができる。
- 2 所轄庁は、前項の規定による解散命令をしようとする場合には、あらかじめ、私立学校審議会等の意見を聴かなければならない。
- 3 所轄庁は、第一項の規定による解散命令をしようとする場合には、行政手続法第十五条第一項の規定による通知において、所轄庁による聴聞に代えて私立学校審議会等による意見の聴取を求めることができる旨並びに当該意見の聴取の期日及び場所並びに当該意見の聴取に関する事務を所掌する組織の名称及び所在地を通知しなければならない。この場合において、所轄庁は、次に掲げる事項を教示しなければならない。
- 一 当該意見の聴取の期日に私立学校審議会等に出席して意見を述べ、及び証拠書類若しくは証拠物を提出し、又は当該意見の聴取の期日における私立学校審議会等への出席に代えて陳述書及び証拠書類若しくは証拠物を提出することができること。
- 二 当該意見の聴取が終結する時までの間、所轄庁に対し、第一項の規定による解散命令の原因となる事実を証する資料の閲覧を求めることができること。
- 4 私立学校審議会等は、当該学校法人が私立学校審議会等による意見の聴取を求めたときは、所轄庁に代わつて意見の聴取を行わなければならない。
- 5 行政手続法第三章第二節（第十五条、第十九条、第二十六条及び第二十八条を除く。）の規定は、前項の規定により私立学校審議会等が行う意見の聴取について準用する。この場合において、同法第十六条第四項（同法第十七条第三項において準用する場合を含む。）、第二十条第六項及び第二十二条第三項（同法第二十五条において準用する場合を含む。）において準用する同法第十五条第三項中「行政庁」とあり、同法第十七条第一項中「第十九条の規定により聴聞を主宰する者（以下「主宰者」という。）」とあり、並びに同法第二十条から第二十五条までの規定及び同法第二十七条第一項中「主宰者」とあるのは「私立学校法第二十六条第二項の私立学校審議会等」と、同法第二十五条中「命ずることができる」とあるのは「求めることができる」と、「この場合」とあるの

は「私立学校法第二十六条第二項の私立学校審議会等が意見の聴取を再開する場合」と読み替えるものとする。

- 6 私立学校審議会等は、前項において準用する行政手続法第二十四条第一項の調書の内容及び同条第三項の報告書を十分に参酌して第二項に規定する意見を述べなければならない。
- 7 第四項の規定により私立学校審議会等が意見の聴取を行う場合には、行政手続法第三章（第十二条及び第十四条を除く。）の規定は、適用しない。
- 8 第一項の規定による解散命令については、行政不服審査法による不服申立てをすることができない。

第15条 退職をした者の退職手当の返納

現行では、退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関して禁錮以上の刑に処せられたときに、当該退職をした者から、その者に支給した一般の退職手当等の全部又は一部を返納させることができるとされている。

返納制度は、支給制限制度とその対象及び理由となる事由について均衡すべきものであることから、一般の退職手当等の支給前であれば支給制限処分の理由となるような事由が支給後に認められる場合には、返納命令処分を行うことができるよう、制度の拡充を行うこととした。

1. 返納事由(第1項関係)

退職をした者が、①基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたとき(第1号)に加え、②在職期間中の行為に関し再任用職員等に対する免職処分を受けたとき(第2号)及び③在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為があった認められたとき(第3号)を返納事由とすることにより、第12条及び第14条の規定による支給制限事由との均衡を図ることとした。

2. 失業者の退職手当と返納額(第1項及び第2項関係)【詳細は、4章関係の総論「失業者の退職手当と返納・納付命令処分について」(前出)参照】

(1) 返納命令処分の対象とならない額①(第1項)

退職をした者が、一般の退職手当等の支給を受けていなければ法第10条の規定による失業者の退職手当の支給を受けることができた者(以下、次条及び第1.7条において「失業手当受給可能者」という。)であった場合には、失業者の退職手当に相当する額については、失業者の退職手当の社会保障としての趣旨にかんがみ、当該退職をした者に給付されているべき額であると考えられるため、返納させるべきではない(現行の返納制度においても同様)。したがって、返納命令処分の対象とはしないこととした。

(2) 返納命令処分の対象とならない額②(第2項)

返納命令処分の事由に該当する退職をした者が、失業者の退職手当の支払を受けている場合(受けることができる場合を含む。)は、その者に支払われた一般の退職手当等の額が雇用保険の失業等給付相当額を下回っていることが明らかである。この場合には、失業者の退職手当の社会保障としての趣旨にかんがみ、その者から返納させるべき一般の退職手当等の額は存在しない。したがって、その者に支払われた一般の退職手当等に相当する額については、返納命令処分の対象とはしないこととした。

以上、(1)及び(2)については、後述する、

①第16条第1項の規定による返納命令処分の対象者が退職をした者の権利を承継した者である場合；及び

②第17条第1項から第5項までの規定による納付命令処分の対象者が退職をした者の相続人である場合

であって、当該退職をした者が失業手当受給可能者であったとき又は失業者の退職手当の支払を受けていたとき（受けることができたときを含む。）についても同様である。すなわち、返納又は納付命令を行おうとする際には、退職手当管理機関が、退職をした者の当該退職後、死亡の日までの期間¹を振り返って、当該期間における当該退職をした者の失業状態等、第10条に規定する要件について検討することにより、(1)又は(2)の該当性について判断することとなる。

3. 返納額の決定に際しての勘案事項(第1項関係)【詳細は、第4章関係「支給額、返納・納付額の決定に際して勘案する事項の考え方」(前出)参照】

返納させるべき額の決定に際しては、返納事由に該当することとなった非違に関する勘案事項のみならず、返納命令処分を受けるべき者である退職をした者の個別事情、すなわち、処分がその後の生活にどのような経済的な影響を及ぼすかについても勘案事項とすべきであると考えられる。これは、返納命令処分は、①その法的な根拠を不当利得の返還請求ではなく、行政処分によるものとしているため、必ずしも実際に支払われた額の全額を返納又は納付させなければならないとする必要はないこと、②処分を受けるべき者である退職をした者に行為を強いて、支払により終了した一般の退職手当等に係る法律関係を変動させるものであるため、これから一般の退職手当等の支給を制限しようとする支給制限処分の場合とは異なり、当事者間の法的安定性に与える影響が大きいことによる。

したがって、返納額の決定に際しては、非違に関する勘案事項として第12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、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響」のみならず、「当該退職をした者の生計の状況」を勘案事項とすることとした。

このことは、後述する第16条第1項の規定により遺族等に対して返納命令処分を行う場合の返納額の決定に際しても同様である。

4. 返納命令処分を行いうる期間(第3項関係)【詳細は、「返納を求めることのできる期間を5年とすることについて」参照】

支払済みの一般の退職手当等に係る法律関係を不必要に不安定な状態に置くことを避けるため、返納命令処分を行いうる期間については、公訴時効や会計法

¹ 失業者の退職手当は、日割り計算により支払われる。

上の不当利得返還請求権の時効など、制度目的が比較的類似している場合の期間を参考とし、当該退職をした者の退職の日から5年以内に限り行うことができることとした。

5. 返納命令処分の手続(第4項、第5項及び第6項関係)

(1) 意見聴取義務(第4項及び第5項)

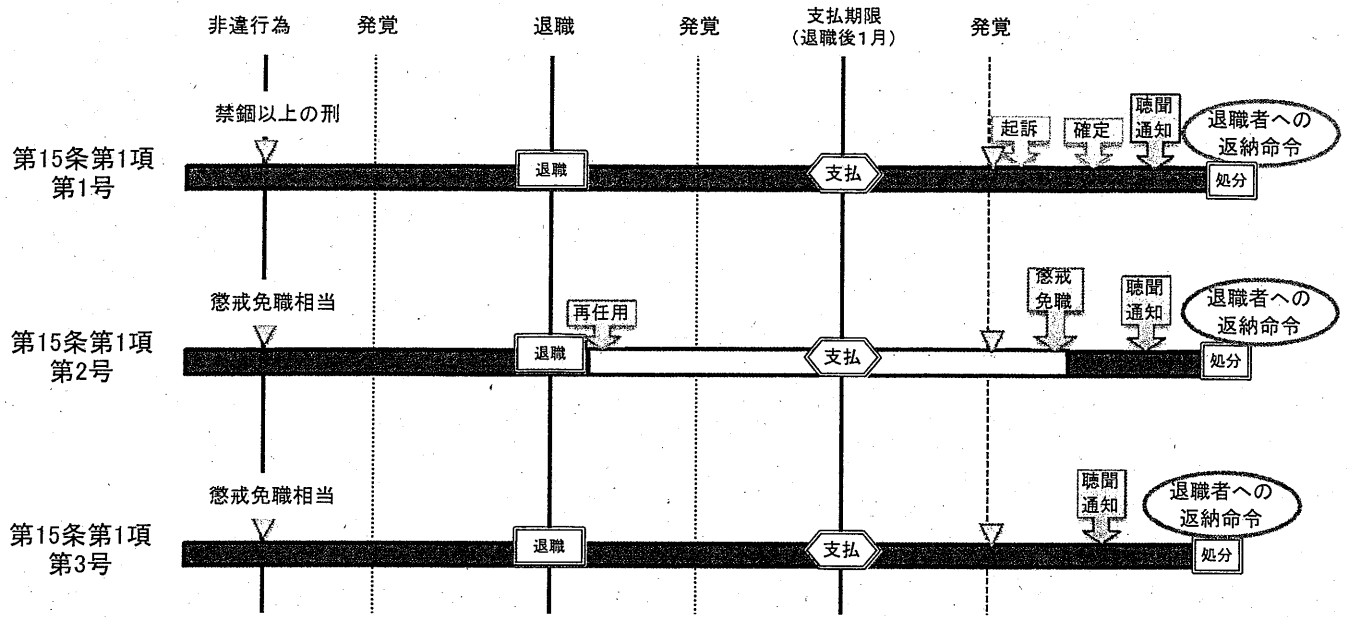
退職手当管理機関において、適正かつ公正な事実認定を踏まえた納付命令処分を行うことができるよう、納付命令処分を行おうとする際には、処分を受けるべき者である退職をした者の意見を聴取することを、当該退職手当管理機関に義務付けることとし(第4項)、その具体的な手続については、行政手続法の関係規定に準ずることとした(第5項)。(詳細は、被処分者の権利保護に係る手続関係「意見の聴取の意義、審査会への諮問の意義」(前出)参照)

(2) 書面による処分内容の通知義務(第6項)

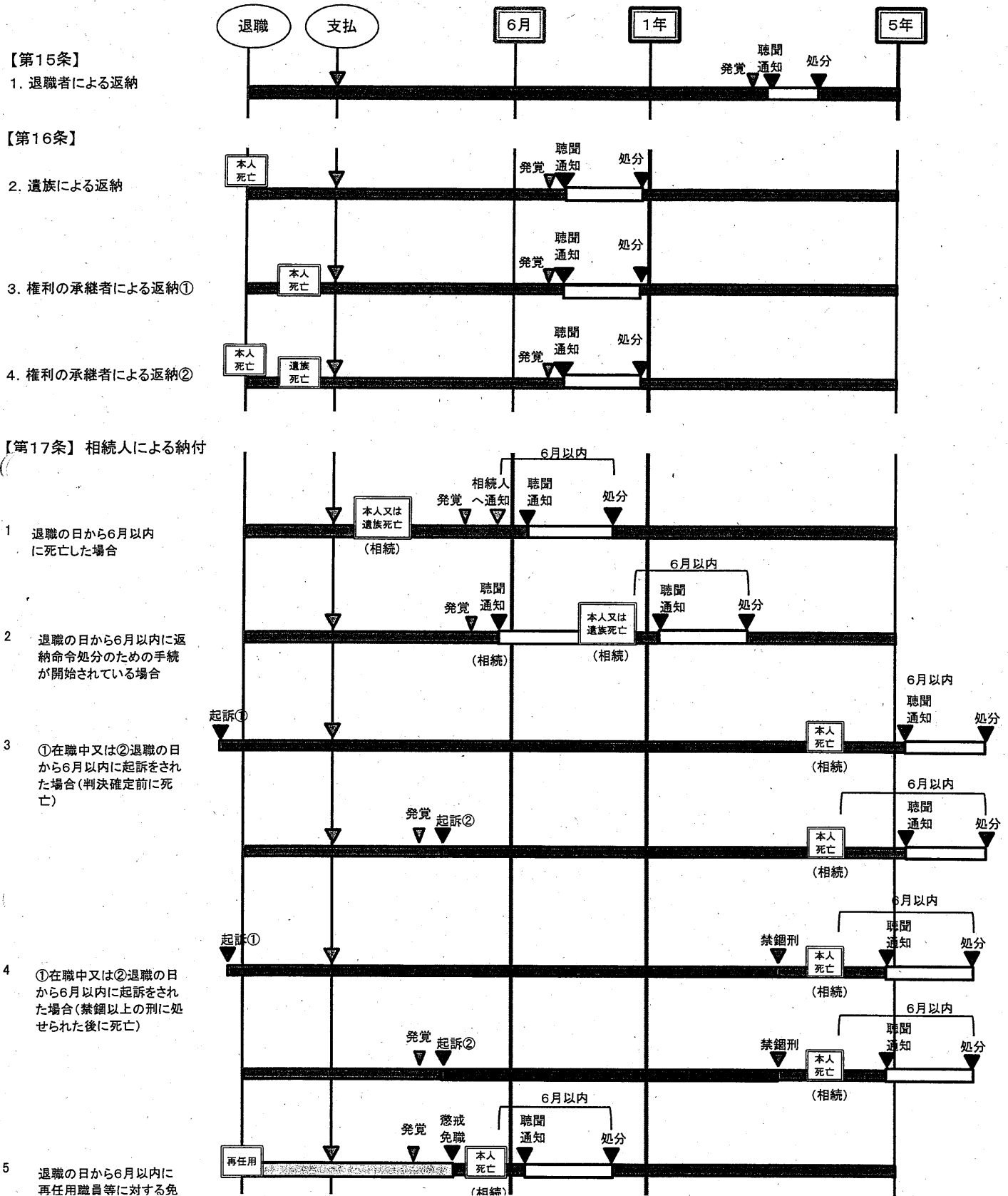
退職手当管理機関が返納命令処分を行うときは、他の処分の場合と同様に、理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者である退職をした者に通知することを、当該退職手当管理機関に義務付けることとした。

なお、返納命令処分の場合には、支給制限処分の場合のような公示送達の規定は設けないこととした。これは、双方の処分の性質が、処分を受けるべき者に与える影響の観点から異なることを理由とする。(詳細は、第12条関係「退職手当の支給制限および返納・納付命令処分に係る通知について」(前出)参照)

第15条返納命令のイメージ



返納命令・納付命令のイメージ(例)



返納を求めることのできる期間を5年とすることについて

退職手当の返納事由を拡大する場合、退職後どの程度時間が経過するまで非違行為を追及して返納命令を行うかという、期間に関する論点がある。具体的な期間について報告書(P10)では、公訴時効や会計法上の不当利得返還請求権の時効など、他の期間についての制度のうち、制度目的が類似するものの期間を参考とすることが適当としている。

(1) 不当利得返還請求権の時効との均衡

「中間とりまとめ」では、限界があるとしながらも、返納の法的な根拠を過去の功績の没却に伴う不当利得とする考え方を提示している。不当利得返還請求権は、民間であれば通常の債権としての民法第167条の10年の消滅時効にかかる債権と考えられる。ただし、公法上の関係において生じる不当利得返還請求権は、一般的に、会計法第30条、地方自治法第236条により5年間で消滅することになる。会計法第30条が金銭の給付を目的とする国の権利及び国に対する権利につき5年の消滅時効期間を定めているのは、国の権利義務を早期に決済する必要があるなど主として行政上の便宜を考慮したことに基づくものであるとされる。

(2) 禁錮以上の刑に係る非違行為の公訴時効との均衡

公訴時効は、刑事訴訟法第250条により、罪が重いほど長く定められている。退職後、禁錮以上の刑に処せられた者については、現行制度において、退職手当を返納させることができる。禁錮以上の刑に処せられる罪については、最短で3年の公訴時効期間が定められている。今回、返納制度を拡大するのは、懲戒免職相当の非違行為が退職後に発覚した場合である。禁錮の次に重い刑罰として罰金刑があるが、罰金刑についての公訴時効は、3年となっている(別紙 主な公務員の職務関連犯罪とその公訴時効 参照)。

公訴時効との均衡から考えると、返納を求める期間は3年とすることも考えられるが、公法上の関係において生じる不当利得請求権との均衡を考えると、5年とすることが適当と考える。

○民法(明治二十九年四月二十七日法律第八十九号)

(債権等の消滅時効)

第一百六十七条 債権は、十年間行使しないときは、消滅する。

2 債権又は所有権以外の財産権は、二十年間行使しないときは、消滅する。

○会計法(昭和二十二年三月三十一日法律第三十五号)

第三十条 金銭の給付を目的とする国の権利で、時効に関し他の法律に規定がないものは、五年間これを行わないときは、時効に因り消滅する。国に対する権利で、金銭の給付を目的とするものについても、また同様とする。

○地方自治法(昭和二十二年四月十七日法律第六十七号)

(金銭債権の消滅時効)

第二百三十六條 金銭の給付を目的とする普通地方公共団体の権利は、時効に関し他の法律に定めがあるものを除くほか、五年間これを行なわないときは、時効により消滅する。普通地方公共団体に対する権利で、金銭の給付を目的とするものについても、また同様とする。

2 金銭の給付を目的とする普通地方公共団体の権利の時効による消滅については、法律に特別の定めがある場合を除くほか、時効の援用を要せず、また、その利益を放棄することができないものとする。普通地方公共団体に対する権利で、金銭の給付を目的とするものについても、また同様とする。

3 金銭の給付を目的とする普通地方公共団体の権利について、消滅時効の中断、停止その他の事項(前項に規定する事項を除く。)に関し、適用すべき法律の規定がないときは、民法(明治二十九年法律第八十九号)の規定を準用する。普通地方公共団体に対する権利で、金銭の給付を目的とするものについても、また同様とする。

4 法令の規定により普通地方公共団体がする納入の通知及び督促は、民法第一百五十三条(前項において準用する場合を含む。)の規定にかかわらず、時効中断の効力を有する。

○刑事訴訟法(昭和二十三年七月十日法律第三百一十一号)

第二百五十条 時効は、次に掲げる期間を経過することによつて完成する。

一 死刑に当たる罪については二十五年

二 無期の懲役又は禁錮に当たる罪については十五年

三 長期十五年以上の懲役又は禁錮に当たる罪については十年

四 長期十五年未満の懲役又は禁錮に当たる罪については七年

五 長期十年未満の懲役又は禁錮に当たる罪については五年

六 長期五年未満の懲役若しくは禁錮又は罰金に当たる罪については三年

七 拘留又は科料に当たる罪については一年

主な公務員の職務関連犯罪とその公訴時効

時効	罪の種類	法定刑
25年: 死刑	—	—
15年: 無期の懲役又は禁錮	虚偽公文書作成等 (※詔書偽造の場合に限る)	無期又は3年以上の懲役 (※詔書偽造の場合に限る)
10年: 15年以上の懲役又は禁錮	特別公務員職権濫用等致死傷	人を死亡させた場合: 3年以上の有期懲役 人を傷害した場合: 6月以上15年以下の懲役(職権濫用の場合)、15年以下の懲役(暴行陵虐の場合)
	加重収賄罪	1年以上の有期懲役
7年: 15年未満の懲役又は禁錮	虚偽公文書作成等(※印章又は署名のある公文書偽造の場合に限る)	1年以上10年以下の懲役(※印章又は署名のある公文書偽造の場合に限る)
	特別公務員職権濫用罪	6月以上10年以下の懲役又は禁錮
5年: 10年未満の懲役又は禁錮	特別公務員暴行陵虐罪	7年以下の懲役又は禁錮
	受託収賄罪	7年以下の懲役
	単純収賄罪、事前収賄罪、第三者共賄罪、事後収賄罪、あっせん収賄罪	5年以下の懲役
3年: 5年未満の懲役若しくは禁錮又は罰金	虚偽公文書作成等(※印章又は署名がない公文書偽造の場合に限る)	1年以上10年以下の懲役(※印章又は署名のない公文書偽造の場合に限る)
	贈賄罪	3年以下の懲役又は250万円以下の罰金
	公務員職権濫用罪	2年以下の懲役又は禁錮
	国家公務員法上の罰則 争議行為の計画・助長、政治行為制限違反、不正行為の見返りとしての再就職あっせん・再就職を契機とする不正行為等	3年以下の懲役又は100万円以下の罰金
	国家公務員法上の罰則 守秘義務違反、兼業禁止違反、元職員による不正な働きかけ規制違反等	1年以下の懲役または50万円以下の罰金
1年: 勾留又は科料	—	—

第16条 遺族等の退職手当の返納

非違を行った者であつて退職手当の支払を受けた者に対する一般の退職手当等の返納命令処分については、第15条において規定している。本条は、非違を行った者ではないが、第2条の規定により、職員が死亡により退職した場合に一般の退職手当等の受給者とされている遺族並びに実際に一般の退職手当等の支給を受けていることから当該受給者と同等の立場といえる、遺族又は退職をした者から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（以下、「遺族等」という。）に対する返納命令処分について規定するものであり、現行の返納命令処分の対象者を拡大するものである。

1. 返納命令処分の対象者及び返納事由（第1項関係）

本条の規定により返納命令の対象となる者は、遺族等、すなわち、

- ① 死亡による退職をした者の遺族
- ② 退職をした者が一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該退職をした者から当該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
- ③ 死亡による退職をした者の遺族が一般の退職手当等の額の支払を受ける前に死亡したことにより当該遺族から当該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

である。これらの者は、国家公務員退職手当法上、一般の退職手当等の受給者とされている者（①）又はそれと同等の立場にあるといえる者（②及び③）であるため、一般の退職手当等の支払後、本来なら支払うべきではなかった事由があつた場合にその返納を命ずる処分を行うこととしても問題ないと考えられる。なぜなら、一般の退職手当等の支払を受けた者である以上、支払から返納命令処分までに時間の隔たりがあつたとしても、その者が所有する財産において当該一般の退職手当等を特定することが可能であるからである。

また、これらの者に対する返納命令事由は、第15条第1項第3号に該当するとき、すなわち、退職手当管理機関が、退職をした者について、在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしていたと認めたときである。（これらの者が、同項第2号及び第3号の事由に該当することはあり得ない。）

2. 失業者の退職手当と返納額（第1項及び第2項関係）【詳細は、第4章関係の総論「失業者の退職手当と返納・納付命令処分について」（前出）参照】

（1）返納命令処分の対象とならない額①（第1項）

退職をした者から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する返納命令に際しては、当該退職をした者が、失業手当受給可能者（一般の退職手当等の支給を受けていなければ法第10条の規定による失

業者の退職手当の支給を受けることができた者)であった場合には、失業者の退職手当に相当する額については、その遺族等に対する返納命令処分の対象とはしないこととした。(第15条の逐条解説2.(1)を参照)

(2) 返納命令処分の対象とならない額②(第2項:第15条第2項の規定の準用)

退職をした者から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する返納命令に際しては、当該退職をした者が失業者の退職手当の支払を受けている場合(受けることができる場合を含む。)は、当該退職をした者に支払われた一般の退職手当等に相当する額については、その遺族等に対する返納命令処分の対象とはしないこととした。(第15条の逐条解説2.(2)を参照)

2. 返納命令処分を行いうる期間(第1項関係)

遺族等に対する返納命令処分は、退職をした者の退職の日から1年以内に限り行うことができることとする。

これは、①支払済みの一般の退職手当等に係る法律関係を不必要に不安定な状態に置くべきではないこと、②同じく法的安定性の観点から、第13条の規定により退職手当の支払を差し止める処分を義務的に取り消されなければならない期間として、当該処分の日から1年間としていること、③第15条第3項においては、退職をした者に対して返納命令を行いうる期間を当該退職の日から5年以内に限定しているが、本条の規定により返納命令処分を受けるべき遺族等は、非違を行った者ではないことを総合的に考慮したことによる。

3. 返納額の決定に際しての勘案事項(第1項関係)【詳細は、第4章関係「支給額、返納・納付額の決定に際して勘案する事項の考え方」(前出)参照】

第15条の逐条解説3.のとおり、返納命令処分の性質にかんがみ、返納額の決定に際しては、非違に関する勘案事項として第12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、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響」のみならず、「当該遺族等の生計の状況」を勘案事項とすることとした。

4. 返納命令処分の手続(第2項及び第3項関係)

(1) 意見聴取義務

退職手当管理機関において、適正かつ公正な事実認定を踏まえた返納命令処分を行うことができるよう、返納命令処分を行おうとする際には、処分を受けるべき者である遺族等の意見を聴取することを、当該退職手当管理機関

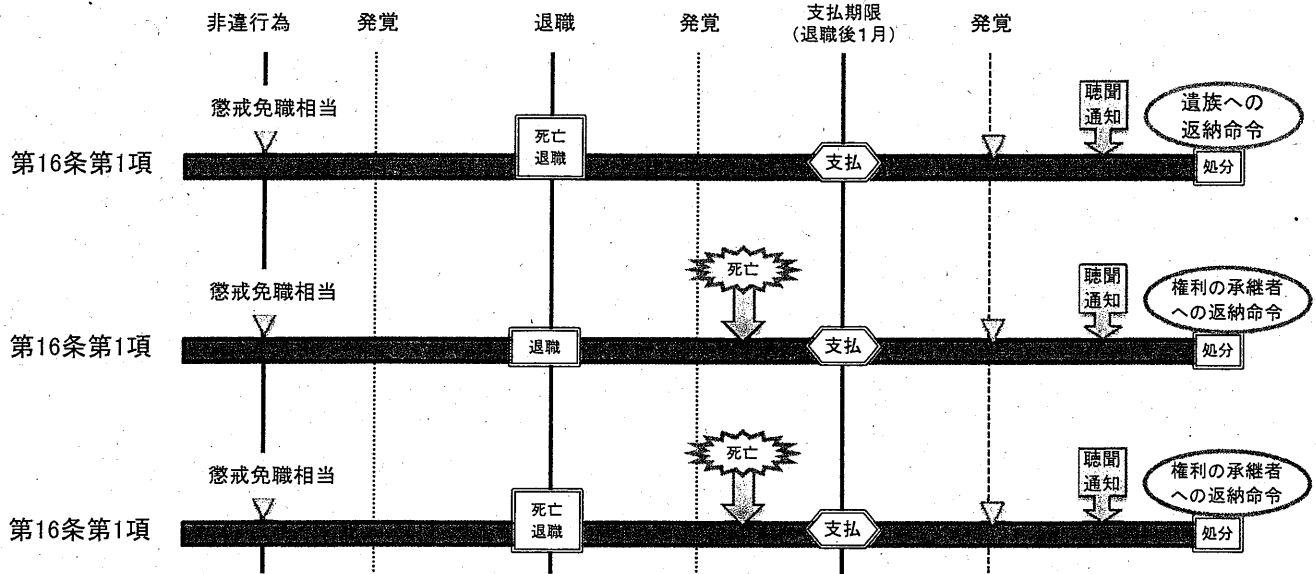
に義務付けることとし（第2項）、その具体的な手続については、行政手続法の関係規定に準ずることとした（第3項）。（詳細は、被処分者の権利保護に係る手続関係「意見の聴取の意義、審査会への諮問の意義」（前出）参照）

（2）書面による処分内容の通知義務（第2項）

退職手当管理機関が返納命令処分を行うときは、他の処分の場合と同様に、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である遺族等に通知することを、当該退職手当管理機関に義務付けることとした。

なお、返納命令処分の場合には、支給制限処分の場合のような公示送達の規定は設けないこととした。これは、双方の処分の性質が、処分を受けるべき者に与える影響の観点から異なることを理由とする。（詳細は、第12条関係「退職手当の支給制限および返納・納付命令処分に係る通知について」（前出）参照）

第16条返納命令のイメージ

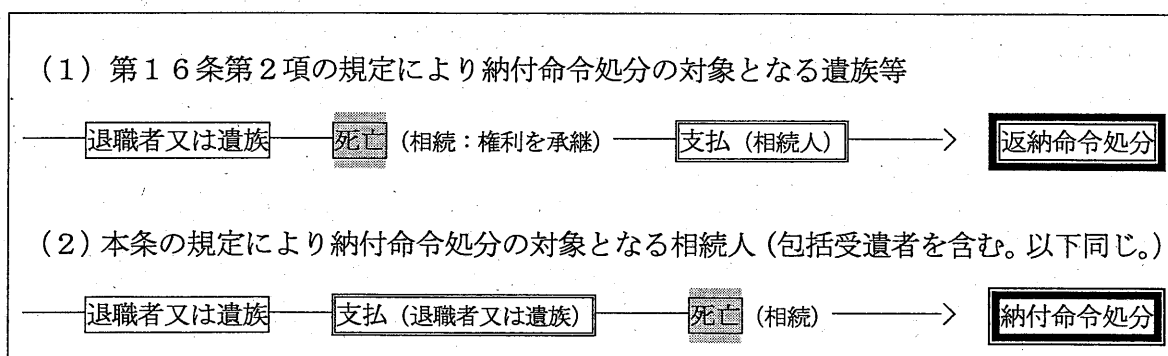


第17条 退職手当の受給者の相続人からの納付

支給済み退職手当の返納命令処分については、第15条及び第16条において、それぞれ退職をした者に対する処分及び遺族等（遺族、退職をした者又は遺族から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）に対する処分について規定している。これらの者は、国家公務員退職手当法上、第2条の規定により一般の退職手当等の受給者とされている者又は実際に当該一般の退職手当等の支給を受けていることから当該受給者と同等の立場にある者である。

本条においては、そのような者ではなく、一般の退職手当等の支払を受けた退職をした者又は死亡による退職の場合の当該退職をした者の遺族（以下、「退職手当の受給者」）が返納命令処分を受けることなく死亡した場合に、相続（包括遺贈を含む。以下同じ。）によって財産を取得した相続人（包括受遺者を含む。以下同じ。）から、当該一般の退職手当等に相当する額の納付させることを可能とする処分について規定している。

この処分により納付させることとなる金銭は、当該一般の退職手当等そのものではないことから、第15条又は第16条の規定による処分と同様に返納命令処分と称することは適当ではなく、納付命令処分と称することとする。



1. 相続人からの納付制度創設の理由

上述のとおり、本条の規定による納付命令処分とは、退職手当の受給者が返納命令処分を受けることなく死亡した場合に、その相続人に対して、当該退職手当の受給者に支払われた一般の退職手当等の額の全部又は一部に相当する額の納付を命ずる処分をいう。

このような納付制度を創設する趣旨は、第16条において遺族等を返納命令処分の対象とすることとの整合性を図ることである。すなわち、退職者又は死亡退職の場合の遺族の死亡が、退職手当の支払を受ける前であったか後であったかによって、同じ相続人という立場であっても処分を受ける場合と受けない場合が生じることになる不均衡を避けるためである。

2. 納付命令処分の対象とすべき相続人の考え方

(1) 相続人の限定の仕方

① 納付命令処分を行いうる期間による限定

第16条において、遺族等に対する返納命令処分は、遺族等が非違を行った者ではないことに配慮し、職員の退職の日から1年以内に限り行うことができることを原則としている。したがって、遺族等に対する返納命令処分との整合性を図るための相続人に対する納付命令処分についても、原則として、職員の退職の日から1年以内に限り行うことができるとすることが適当である。

その際、当該期間が終了する間際に非違が発覚し、相続人に対する処分手続が当該期間内に間に合わなかったために納付命令処分を行うことができない場合が生じると、非違の発覚のタイミングによって納付命令処分の対象となる相続人とならない相続人が生じ、均衡を欠く。これを避けるため、職員の退職の日から1年以内という、納付命令処分を行いうる期間内において、相続人に対する処分手続を行うための標準的な期間である6月¹を確保しておくことが適当である。

② 退職手当の財産としての特定性による限定

他方、第16条において遺族等を返納命令処分の対象としたのは、遺族等は、退職手当の支払を直接受けた者であるため、返納命令処分の時点で遺族等が所有する財産における退職手当の財産としての特定性の問題が生じないからである。しかし、相続人は遺族等とは異なり、退職手当の受給者の財産を相続により取得するにすぎないため、納付命令処分の時点で、その取得した財産における退職手当の財産としての特定性の問題が生じる。

退職手当の財産としての特定性については、退職手当の支払以降、薄れて行く性質のものであるため、一定の期間を定めて擬制せざるをえない。そこで、納付命令処分を行いうる期間である職員の退職の日から1年の時点から、相続人に対する処分手続を行うための標準的期間である6月を差し引いた時点、すなわち、職員の退職の日から6月以内という期間をもって、退職手当の財産としての特定性を擬制できると考えることとする。この程度の期間であれば、遺族等に対する返納命令処分との均衡の観点からも、相続人にとって不当に長期であるとまでは言えないと考えられる。

③ 世代による限定

納付命令処分の対象は、退職手当の受給者の第一次相続人に限ることとする。これは、

(ア) 納付制度は、遺族等からの返納制度との不均衡を避けるために、政策判断

¹ 非違を行った者（退職者）に対する処分手続の標準的期間は4月程度を想定しているが、相続人に対する処分手続の場合、死亡した退職者の行為についての事実認定が困難であること、相続人の個別事情を考慮して納付額を決定する必要があることから、6月程度要するものと考えられる。

として限定的に行うこととしたものであること、

(イ) 退職手当法による退職手当の受給者から相続された財産について、退職の日から6月以内であれば退職手当の財産としての特定性を擬制できるとしたからといって、民法による相続人から相続された財産についても、同様に擬制できるとすることは、法的根拠を欠き論理的ではないこと、

(ウ) その他、一般的に、相続を重ねるほど相続人の人数が増加し財産は細分化され、納付コストが増大するなどの問題が生じること
を考慮したことによる。

3. 納付命令処分の対象となる相続人の分類(第1項、第2項、第3項及び第4項関係)

相続人に対して納付命令処分をすべきと考えられる場合は、別紙のとおりであり、これらについて整理すると、以下のとおり、(1)を原則としつつ、その例外として、(2)、(3)、(4)又は(5)に分類されるため、それぞれ第1項から第5項までとして規定する。

<各場合の手続の概略> ※ 網掛けにより、処分要件が確定

- (1) 受給者死亡 → 相続人：退手法上の聴聞 → 懲戒免職等処分相当【原則】
- (2) 受給者：退手法上の聴聞 → 受給者死亡 → 相続人：退手法上の聴聞 → 懲戒免職等処分相当
- (3) 受給者²：起訴 → 判決未確定 → 受給者死亡 → 相続人：退手法上の聴聞 → 懲戒免職等処分相当
- (4) 受給者³：起訴 → 禁錮以上の刑確定 → 受給者死亡 → 納付額の決定
- (5) 受給者⁴：再任用職員等免職処分 → 受給者死亡 → 納付額の決定

(1)は、受給者への支払後に当該受給者が死亡し、退職手当法上の聴聞を経て納付命令事由を認定の上、相続人に対して納付命令処分を行うものであり、納付制度における原則的な事例について規定する。

これに対し、(2)から(5)までは、受給者の死亡前において非違について何らかの手続が行われている点で(1)の原則からは外れるものである。(2)は退職手当法上の聴聞、(3)から(5)までは退職手当法の外の手続であり、具体的には、(3)及び(4)は起訴在職期間中の行為に係る刑事事件に関する起訴、(5)は懲戒手続である。

以上の分類に加え、納付処分の要件(理由)による分類により、項順を整理してい

² 遺族以外

³ 同上

⁴ 同上

る。すなわち、(1) から (3) までは退職者が基礎在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められたこと、(4) は禁錮以上の刑に処せられたこと、(5) は懲戒免職処分を受けたことを納付処分の要件としている。

(1) から (5) までの納付命令処分の考え方については、以下のとおりである。

第17条	納付命令処分の対象となる相続人	処分理由	納付命令処分を行う期間
第1項 【原則】	(1) 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に、 <u>返納命令処分を受けることなく死亡した場合の当該退職手当の受給者の相続人</u>	懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められたこと	当該退職の日から6月以内に非違を疑うに足りる相当な理由がある旨の通知をし、当該通知が到達した日から6月以内
第2項	(2) 退職手当の受給者が、当該退職の日から6月以内に開始されていた返納命令処分のための手続中に、 <u>返納命令処分を受けることなく死亡した場合の当該退職手当の受給者の相続人</u>	懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められたこと	当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内
第3項	(3) 退職手当の受給者（遺族を除く。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第13条第1項第1号に該当する場合 ⁶ を含む。）において、 <u>判決が確定することなく、かつ、返納命令処分を受けることなく死亡したときの当該退職手当の受給者の相続人</u>	懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められたこと	
第4項	(4) 退職手当の受給者（遺族を除く。）が、当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合（第13条第1項第1号に該当する場合 ⁶ を含む。）において、 <u>禁錮以上の刑に処せられた後、返納命令処分を受けることなく死亡したときの当該退職手当の受給者の相続人</u>	禁錮以上の刑に処せられたこと	
第5項	(5) 退職手当の受給者（遺族を除く。）が、当該退職の日から6月以内に、基礎在職期間中の行為に関して再任用職員等に対する免職処分を受けた場合において、 <u>返納命令処分を受けることなく死亡したときの当該退職手当の受給者の相続人</u>	再任用職員等に対する免職処分を受けたこと	

⁵ 職員が刑事事件に関し起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているもの）に限り、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第三十一号）第六編に規定する略式手続によるものを除く。以下同じ。）をされた場合において、その判決の確定前に退職をしたとき。

⁶ 注2参照。

(1) の相続人に対する納付命令処分の考え方

退職手当の財産としての特定性の問題を踏まえ、処分を受けるべき相続人に対して、退職をした者に関して非違を疑うに足りる相当な理由がある旨の通知を退職の日から6月以内に行うことにより、相続財産における退職手当の財産としての特定性を擬制することを、納付命令処分を行おうとする際の原則とした。

相続が退職の日から6月以内になされるという事実のみならず、当該相続人に対する当該通知を要することとしたのは、①相続財産における退職手当の財産としての特定性はあくまで擬制されたものであること、②当該相続人は非違を行った者ではないことから、納付命令処分を受ける可能性があることを予め知らせることにより、当該相続人を手続的に保護するためである。

その上で、当該通知が当該相続人に到達した日から6月以内に限り当該相続人に対する納付命令処分を行いうることとした。これは、遺族等に対する返納命令処分を行いうる期間が、退職の日から1年以内に限られていることと整合性をとるためである。

(2) の相続人に対する納付命令処分の考え方

退職手当の受給者に対して、退職の日から6月以内に、第15条第1項第3号の規定による返納命令処分のための聴聞が開始されている場合には、(1)の原則に関わらず、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内であれば納付命令処分を行いうることとする。

これは、当該聴聞が退職の日から6月以内に開始されていれば、返納命令処分の可能性を念頭に、当該退職手当の受給者の責任によりその所有する財産における退職手当の財産としての特定性が保全されるため、その後に相続された財産においても擬制されると考えられるからである。したがって、当該相続人に対しては、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内であれば、当該退職の日から1年を超えていたとしても、納付命令処分を行いうるものとする。

(3) の相続人に対する納付命令処分の考え方

退職手当の受給者（遺族を除く。）が、第13条第1項第1号の場合に該当する場合又は当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合には、(1)の原則に関わらず、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内であれば納付命令処分を行いうることとする。

これは、退職の日から6月以内に当該起訴をされた場合には、返納命令処分の可能性を念頭に、当該退職手当の受給者の責任によりその所有する財産における退職手当の財産としての特定性が保全されるため、その後に相続された財産においても擬制されると考えられるからである。

したがって、当該相続人に対しては、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内であれば、当該退職の日から1年を超えていたとしても、退職をした者が在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められることを理由として納付命令処分を行いうるものとする。

(4) の相続人に対する納付命令処分の考え方

退職手当の受給者（遺族を除く。）が、第13条第1項第1号の場合に該当又は当該退職の日から6月以内に基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされた場合は、(3)の場合と同様の理由から、退職手当の財産としての特定性が擬制されると考えられるため、(1)の原則に関わらず、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内であれば、当該退職の日から1年を超えていたとしても、退職をした者が当該刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたことを理由として納付命令処分を行いうることとする。

(5) の相続人に対する納付命令処分の考え方

退職手当の受給者（遺族を除く。）が、当該退職の日から6月以内に、基礎在職期間中の行為に関して再任用職員等に対する免職処分を受けた場合には、(1)の原則に関わらず、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内であれば、納付命令処分を行いうることとする。

これは、当該処分を退職の日から6月以内に受けていれば、返納命令処分の可能性を念頭に、当該退職手当の受給者の責任によりその所有する財産における退職手当の財産としての特定性が保全されるため、その後に相続された財産においても擬制されると考えられるからである。したがって、当該相続人に対しては、当該退職手当の受給者の死亡の日から6月以内であれば、当該退職の日から1年を超えていたとしても、再任用職員等に対する免職処分を受けたことを理由として納付命令処分を行いうるものとする。

5. 失業者の退職手当と納付額(第1項、第2項、第3項、第4項、第5項及び第7項関係)【詳細は、第4章関係の総論「失業者の退職手当と返納・納付命令処分について」(前出)参照】

(1) 納付命令処分の対象とならない額①(第1項から第5項まで)

退職をした者が、失業手当受給可能者(一般の退職手当等の支給を受けていなければ法第10条の規定による失業者の退職手当の支給を受けることができた者)であった場合には、失業者の退職手当に相当する額については、その相続人に対する納付命令処分の対象とはしないこととした。(第15条の逐条解説2.(1)を参照)

- (2) 納付命令処分の対象とならない額②(第7項:第15条第2項の規定の準用)
退職をした者が、失業者の退職手当の支払を受けている場合(受けることができる場合を含む。)は、当該退職をした者に支払われた一般の退職手当等に相当する額については、その相続人に対する納付命令処分の対象とはしないこととした。(第15条の逐条解説2.(2)を参照)

6. 納付額の考え方(第6項関係)

(1) 納付額の上限

「相続人の納付額の考え方」を参照

(2) 納付額の決定に際しての勘案事項

第4章関係の総論「支給額、返納・納付額の決定に際して勘案する事項の考え方」(前出)を参照

7. 納付命令処分の手続(第7項及び第8項関係)

(1) 意見聴取義務

退職手当管理機関において、適正かつ公正な事実認定を踏まえた納付命令処分を行うことができるよう、納付命令処分を行おうとする際には、処分を受けべき者である相続人の意見を聴取することを、当該退職手当管理機関に義務付けることとし(第7項)、その具体的な手続については、行政手続法の関係規定に準ずることとした(第8項)。(詳細は、被処分者の権利保護に係る手続関係「意見の聴取の意義、審査会への諮問の意義」(前出)参照)

(2) 書面による処分内容の通知義務(第7項)

退職手当管理機関が納付命令処分を行うときは、他の処分の場合と同様に、理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けべき者である相続人に通知することを、当該退職手当管理機関に義務付けることとした。

なお、納付命令処分の場合には、返納命令処分の場合と同様に、支給制限処分の場合のような公示送達の規定は設けないこととした。これは、双方の処分の性質が、処分を受けべき者に与える影響の観点から異なることを理由とする。(詳細は、第12条関係「退職手当の支給制限および返納・納付命令処分に係る通知について」(前出)参照)

相続人の納付額の考え方

各相続人が納付する金額の合計額は、退職手当の受給者に支払われた一般の退職手当等の額を限度とする。

相続人が二人以上ある場合の各相続人による納付額は、遺産分割前であれば、当該一般の退職手当等の額を、民法第 900 条から第 902 条までの規定による相続分により按分して計算した額を考慮し、相続が見込まれる財産の多寡によって実際の納付命令の額を決定する。遺産分割後であれば、遺産分割後の割合で按分して計算した額で納付させることができると考えられる。

1 遺産分割前に納付させる場合

相続人間の公平性という観点からは、遺産分割が終了してから、一般の退職手当等の額を、その遺産分割の割合（具体的相続分率）で按分して計算した額で納付させることが理想である。しかし、具体的相続分率は、法定相続分について遺言による法定原則の修正及び特別受益や寄与分による修正を経て、遺産分割により確定するものであり、確定までにはある程度の時間を要する。このため、相続財産のうち退職手当として支払われていた額が各相続人にどのように取得されるかを相続と同時に把握することはできない。

一方、行政効率の観点からは、具体的相続分率の確定を待つことなく、可能な限り速やかに納付命令処分を行うことが適当である。このようにすることは、退職手当をめぐる相続人の地位の法的安定性を速やかに確保することにも資する。そこで、国税通則法における納税義務の考え方に倣い、民法第 900 条から第 902 条までの規定による相続分に民法の規定により定まる相続分により算出した額を考慮要素として、早期に処分額を確定することができるようにした（設例 1）。なお、税金と異なり納税義務があらかじめ発生しているわけではないので、国税通則法が採用する、多く相続した者が他の相続人が承継した税額についても納付責任を負うという制度については採用しない。

国税通則法（昭和 37 年法律第 66 号）

第五条 相続（包括遺贈を含む。以下同じ。）があつた場合には、相続人（包括受遺者を含む。以下同じ。）又は民法（明治二十九年法律第八十九号）第九百五十一条（相続財産法人の成立）の法人は、その被相続人（包括遺贈者を含む。以下同じ。）に課されるべき、又はその被相続人が納付し、若しくは徴収されるべき国税（その滞納処分費を含む。第二章（国税の納付義務の確定）、第三章第一節（国税の納付）、第六章（附帯税）及び第七章第一節（国税の更正、決定等の期間制限）を除き、以下同じ。）を納める義務を承継する。この場合において、相続人が限定承認をしたときは、その相続人は、相続によつて得た財産の限度においてのみその国税を納付する責めに任ずる。

2 前項前段の場合において、相続人が二人以上あるときは、各相続人が同項前段の規定により承継する国税の額は、同項の国税の額を民法第九百条から第九百二条まで（法定相続分・代襲相続人の相続分・遺言による相続分の指定）の規定によるその相続分によりあん分して計算した額とする。

3 前項の場合において、相続人のうちに相続によつて得た財産の価額が同項の規定により計算した国税の額をこえる者があるときは、その相続人は、そのこえる価額を限度として、他の相続人が前二項の規定により承継する国税を納付する責めに任ずる。

民法（明治 29 年法律第 89 号）

（法定相続分）

第九百条 同順位の相続人が数人あるときは、その相続分は、次の各号の定めるところによる。

一 子及び配偶者が相続人であるときは、子の相続分及び配偶者の相続分は、各二分の一とする。

二 配偶者及び直系尊属が相続人であるときは、配偶者の相続分は、三分の二とし、直系尊属の相続分は、三分の一とする。

三 配偶者及び兄弟姉妹が相続人であるときは、配偶者の相続分は、四分の三とし、兄弟姉妹の相続分は、四分の一とする。

四 子、直系尊属又は兄弟姉妹が数人あるときは、各自の相続分は、相等しいものとする。ただし、嫡出でない子の相続分は、嫡出である子の相続分の二分の一とし、父母の一方のみを同じくする兄弟姉妹の相続分は、父母の双方を同じくする兄弟姉妹の相続分の二分の一とする。

(代襲相続人の相続分)

第九百一条 第八百八十七条第二項又は第三項の規定により相続人となる直系卑属の相続分は、その直系尊属が受けるべきであったものと同じとする。ただし、直系卑属が数人あるときは、その各自の直系尊属が受けるべきであった部分について、前条の規定に従ってその相続分を定める。

2 前項の規定は、第八百八十九条第二項の規定により兄弟姉妹の子が相続人となる場合について準用する。

(遺言による相続分の指定)

第九百二条 被相続人は、前二条の規定にかかわらず、遺言で、共同相続人の相続分を定め、又はこれを定めることを第三者に委託することができる。ただし、被相続人又は第三者は、遺留分に関する規定に違反することができない。

2 被相続人が、共同相続人中の一人若しくは数人の相続分のみを定め、又はこれを第三者に定めさせたときは、他の共同相続人の相続分は、前二条の規定により定める。

設例 1

相続財産の価額：300万円

他の考慮要素考慮後の納付すべき金額：240万円

相続人：妻と3人の子（甲、乙、丙）

遺言による分配変更無し

	相続財産の価額	相続分で按分した義務	実際の納付命令
妻	300万円×(1/2) =150万円	240万円×(1/2) =120万円	120万円
子甲	300万円×(1/2)×(1/3) =50万円	240万円×(1/2)×(1/3) =40万円	40万円
子乙	300万円×(1/2)×(1/3) =50万円	240万円×(1/2)×(1/3) =40万円	40万円
子丙	300万円×(1/2)×(1/3) =50万円	240万円×(1/2)×(1/3) =40万円	40万円

2 遺産分割後に納付させる場合

遺産分割後に納付させる場合には、その遺産分割の割合（具体的相続分率）で按分して計算した額で納付させることが可能と考えられる。このとき、民法第900条から第902条までの規定による相続分に民法の規定により定まる相続分により算出した額とは異なる額となるが、具体的相続分率で計算した方が、より実態に即したものになるので、より望ましいと考えられる。

設例 2

相続財産の価額：150万円

他の考慮要素考慮後の納付すべき金額：240万円

相続人：妻と3人の子（甲、乙、丙）

遺言による分配変更無し

遺産分割により具体的相続分率を変更

遺産分割後に納付命令

	相続財産の価額	相続分で按分した義務	具体的相続分率	納付命令の額
妻	150万円×(1/2) =75万円	240万円×(1/2) =120万円	0	0円
子甲	150万円×(1/2)×(1/3) =25万円	240万円×(1/2)×(1/3) =40万円	1/3 50万円	50万円
子乙	150万円×(1/2)×(1/3) =25万円	240万円×(1/2)×(1/3) =40万円	1/3 50万円	50万円
子丙	150万円×(1/2)×(1/3) =25万円	240万円×(1/2)×(1/3) =40万円	1/3 50万円	50万円

- 3 遺産分割前に納付命令をしたが、遺産分割では異なる率で分割された場合
遺産分割前に、相続財産の額が、退職手当の受給者に支払われた退職手当の額よりも小さいことが明らかになった場合には、これを納付額の決定に際して勘案し、各相続人の納付額を定める。

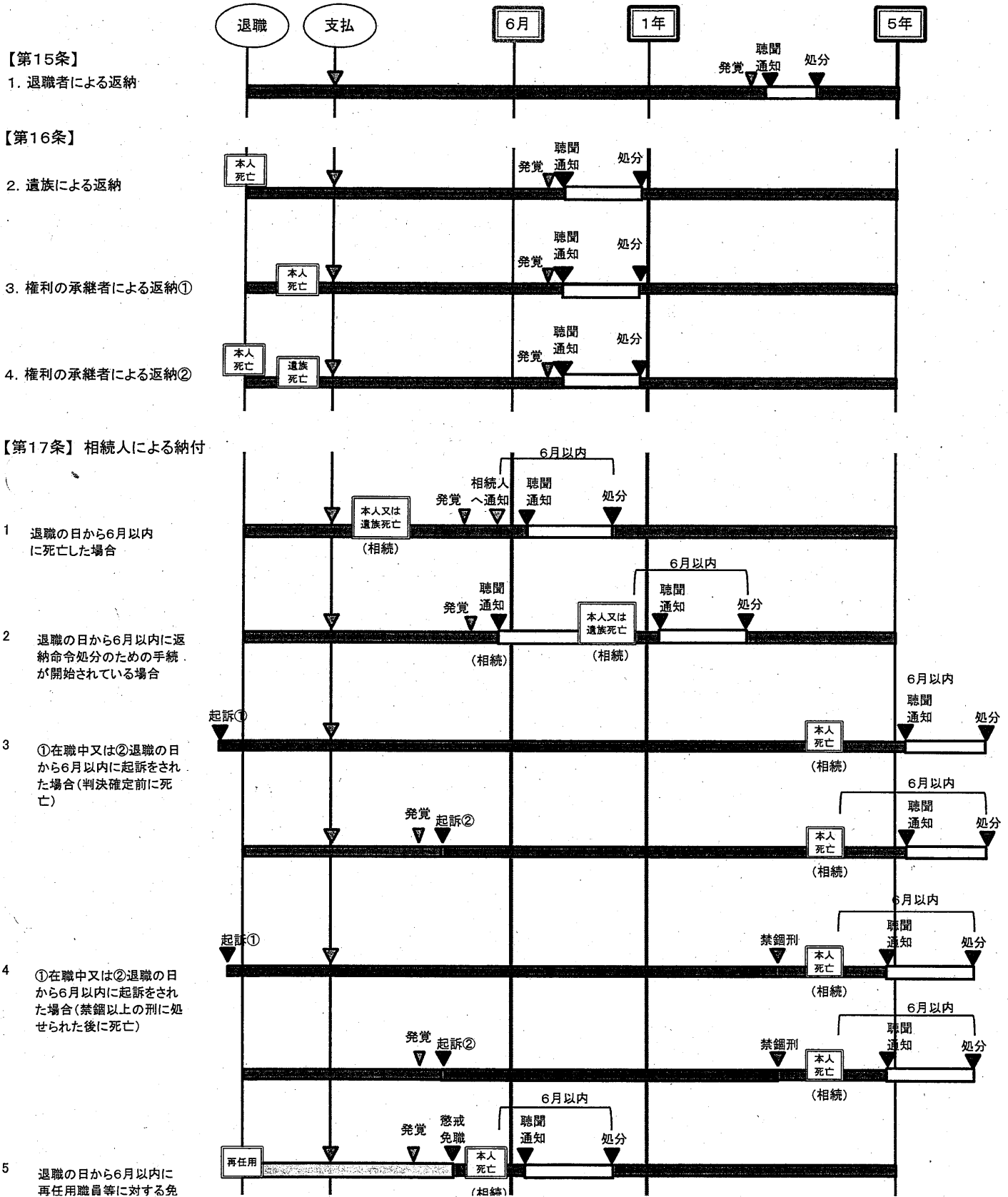
しかし、具体的相続分率が民法第900条から第902条までの規定による相続分とは異なる場合には、納付命令の額が、最終的に当該相続人が取得した相続財産の額を超えていたという場合もありうる（設例3）。その場合は、取得した遺産が多い相続人が納付すべき額を、取得した遺産が少ない者が負担しているということであるが、納付命令処分を速やかに行うべきであるという行政効率の観点及び退職手当をめぐる相続人の法的地位の安定性を速やかに確保すべきであるという観点から、やむを得ないことであり、相続人間で調整をすることが適当である。

設例3

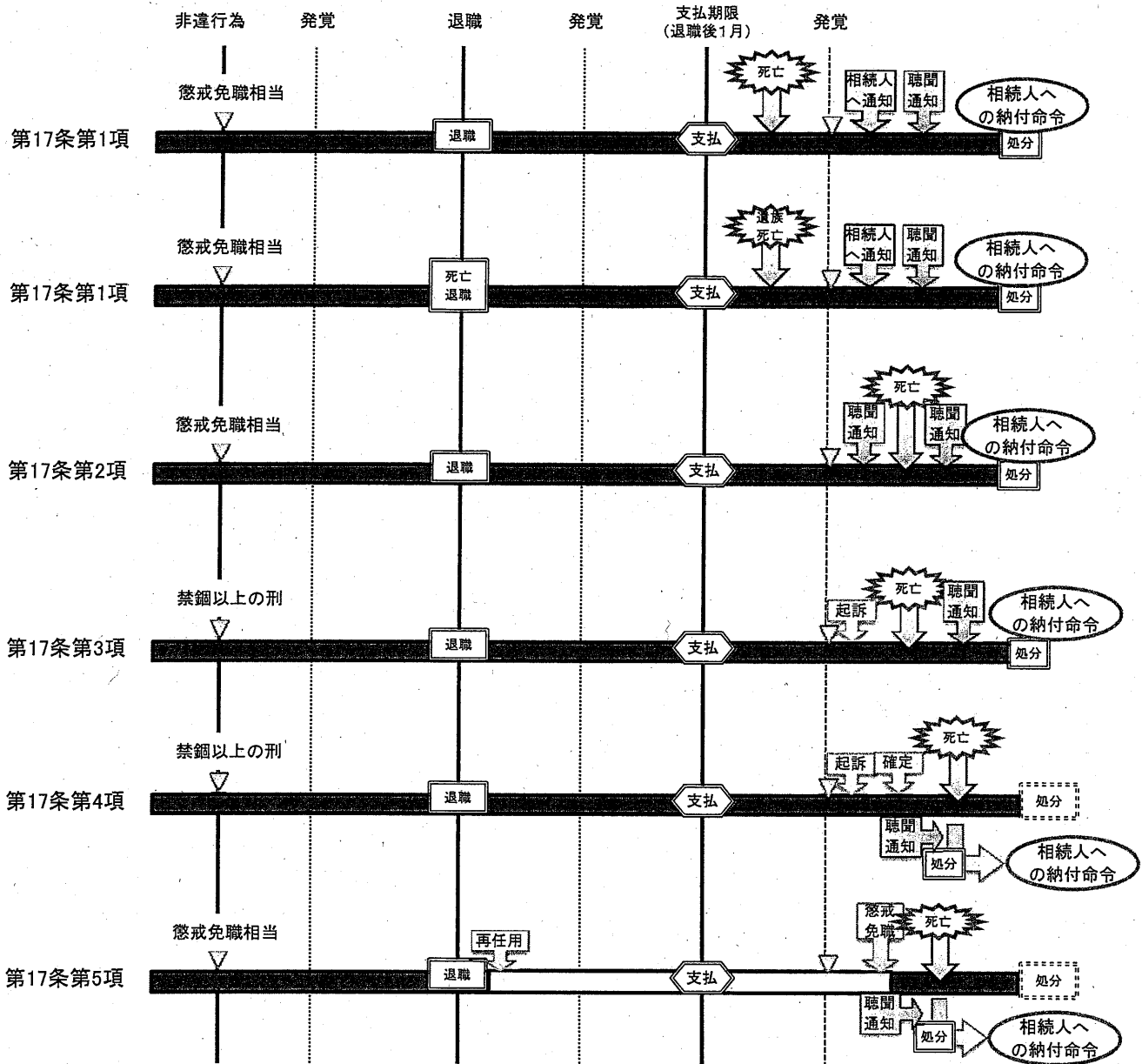
相続財産の価額：150万円
他の考慮要素考慮後の納付すべき金額：240万円
相続人：妻と3人の子（甲、乙、丙）
遺言による分配変更無し
遺産分割前に納付命令
遺産分割により具体的相続分率を変更

	相続財産の価額	相続分で按分した義務	納付命令の額	具体的相続分率
妻	150万円×(1/2) =75万円	240万円×(1/2) =120万円	75万円	0
子甲	150万円×(1/2)×(1/3) =25万円	240万円×(1/2)×(1/3) =40万円	25万円	1/3 50万円
子乙	150万円×(1/2)×(1/3) =25万円	240万円×(1/2)×(1/3) =40万円	25万円	1/3 50万円
子丙	150万円×(1/2)×(1/3) =25万円	240万円×(1/2)×(1/3) =40万円	25万円	1/3 50万円

返納命令・納付命令のイメージ(例)



第17条納付命令のイメージ



第18条 退職手当・恩給審査会等への諮問

1 審査会への諮問の意義

退職手当・恩給審査会等（以下「審査会」と称する）への諮問は、処分を受けるべき者の権利保護を図る観点から、処分を行うべきとの立場である退職手当管理機関（処分権者）が一方的に事実関係を糺問することを防ぐためのものである。

退職手当管理機関から独立した機関である審査会が、処分を受けるべき者と退職手当管理機関の双方による主張を照合し、退職手当管理機関が作成した処分案に対して第三者としての客観的かつ公平な判断に基づく意見を述べることで、退職手当管理機関による最終的な処分の適正性を確保しようとするものである。

2 諮問の対象となる処分

諮問の対象となる処分は、懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと認められたことを理由とする支給制限処分及びすべての返納・納付命令処分である。

禁錮以上の刑が確定したこと又は懲戒免職等処分を受けたことを理由とする本人等に対する支給制限処分については、当該処分の理由が既に司法手続等により明らかとなっていることなどから、あえて審査会での判断は不要とし諮問の対象処分からは除くこととした。

諮問対象となる処分は以下のとおりである。

処分内容		処分を受けるべき者	処分理由
第14条	支給制限	退職者・権利の承継者（第1項）	懲戒免職等処分相当
		遺族等（第2項）	
第15条	返納命令	退職者（第1項）	禁錮以上の刑
			再任用職員等に対する免職処分 懲戒免職等処分相当
第16条	返納命令	遺族等（第1項）	懲戒免職等処分相当
第17条	納付命令	相続人（第1項、第2項）	懲戒免職等処分相当
		相続人（第3項）	懲戒免職等処分相当 （起訴後、判決確定前に退職者死亡）
		相続人（第4項）	禁錮以上の刑
		相続人（第5項）	再任用職員等に対する免職処分

3. 処分を受けるべき者に対する意見陳述の機会付与(第2項関係)

遺族等に対する支給制限又は返納命令処分（退職者による懲戒免職等処分相当の行為を理由とする）及び相続人に対する納付命令処分を行う場合であって、これらの処分を受けるべき者から審査会に対して意見陳述を求める申立てがあったときには、審査会は、その機会を付与しなければならないとしている。

処分を受けるべき者に対して、審査会における意見陳述を義務付けるのではなく、

当該処分を受けるべき者からの申立てを受けてその機会を付与することとしているのは、既に退職手当管理機関により、処分案の作成に際して意見聴取が行われていることを踏まえ、当該処分を受けるべき者に必要以上の手続的負担を強いることを避けようとするものである。

なお、処分を受けるべき者が退職者である場合は、退職者は非違を行った者であることから、退職手当管理機関による意見聴取以上に、審査会における意見陳述の機会を付与する必要はないものと考えられる。

4. 審査会の調査権限等(第3項及び第4項関係)

(1) 処分を受けるべき者又は退職手当管理機関に対する権限(第3項)

処分の理由とされる行為に関して事実認定を行うための具体的な調査は、在職中の非違行為についての情報を有する退職手当管理機関がまず行うこととなるが、その結果、退職手当管理機関が懲戒免職等処分を受けるべき行為であったと認めたことの妥当性について審査会が諮問を受けて判断する場合に、必要に応じて調査を行うことができるよう、権限を付与することが適当である。このことは、退職手当管理機関による退職手当の支給額や返納又は納付額の判断が、処分の理由となった行為の非違の軽重等のみならず、処分を受けるべき者の個別事情を適正に踏まえた結果であるかについて審査会が判断する場合においても同様である。したがって、審査会等に対して、①処分を受けるべき者又は退職手当の支給管理者にその主張を記載した書面又は資料の提出を求めること、②適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求めること、③その他必要な調査をすることを可能とする権限を付与することとした。

(2) 関係行政機関の長に対する協力依頼(第4項)

事案によっては、退職の日からの時の経過により、在職中の非違行為が懲戒免職等処分を受けるべき行為であったか否かを判断するための情報収集がそもそも困難な場合もある。このため、審査会において退職手当管理機関による事実認定の妥当性を判断するに際し、退職手当管理機関から得られる情報だけでは不十分な場合も考えられる。

そこで、(1)の権限に加えて、審査会に対して、捜査機関等を含めた関係行政機関の長による資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることを可能とする権限を付与することとした。

5. 国会職員、裁判官又は裁判所の職員並びに会計検査院の検査官又は職員に対する処分についての諮問機関(第5項から第7項関係)

退職手当の支給制限等の処分を行う場合には、処分を受けるべき者の権利保護を図る観点から、第三者機関である審査会に諮問することを義務付けたが、国会職員、裁判官又は裁判所の職員並びに会計検査院の検査官又は職員に対する処分に係る諮問については、その独立性等の観点から別途、独自の諮問機関によることが適当であるとした。(詳細は、別紙参照。)

国会職員、裁判官又は裁判所の職員並びに会計検査院の検査官又は職員 に対する処分についての諮問を独自の第三者機関で行うことが適当な理由

退職手当の支給制限等の処分を行う場合には、処分を受けるべき者の権利保護を図る観点から、第三者機関である「退職手当・恩給審査会」（総務省設置法において設置）に諮問することを義務付けたが、国会職員、裁判官又は裁判所の職員並びに会計検査院の検査官又は職員に対する処分に係る諮問については、別途、独自の諮問機関によることが適当であるとした。その理由は以下のとおりである。

1 国会職員に対する処分

憲法は、「両議院は、各々議長その他の役員を選任する」（第58条）として、議院の内部機関に関しては他の国家機関等の干渉を排して、自立的に組織する権能を付与しており、広く議院自律権を認めている。そして、その活動を直接的に支える議院事務局、議院法制局、国立国会図書館等の国会の附属機関は、国会法及び議院規則等において定められているところであり、各機関の職員（国会職員）の任用、分限及び懲戒等については、国家公務員法とは別に、国会職員法において規定されている。これは、三権分立の原則の下、内閣及びその所轄の下にある人事院が人事管理に関与することが適当でないためである。

仮に、国会職員に対する退職手当の支給制限等の処分に係る事実認定（調査・意見聴取等）を行政機関に設置された第三者機関が行うこととした場合、職員に関しても内閣の権限が及ばないものとしてきた国会の独立性、自主性を侵害する恐れが生ずることとなる。

したがって、国会職員に対する支給制限等の処分に係る諮問については、議院において独自の第三者機関を設置し、当該機関で行うことが適当であるとした。

2 裁判官又は裁判所の職員に対する処分

憲法は、「すべて司法権は、最高裁判所及び法律の定めるところにより設置する下級裁判所に属する」（第76条）、「最高裁判所は、訴訟に関する手続、弁護士、裁判所の内部規律及び司法事務処理に関する事項について、規則を定める権限を有する」（第77条）等として、厳格な三権分立と司法権の独立を保障し、司法行政権を裁判所の自主性に委ねている。これを受けて、裁判所法では、各裁判所が当該裁判所の職員及び管轄区域内の下級裁判所等の職員を監督することを規定し（第80条）、裁判官を含む裁判所職員に関する人事・監督の権限が最高裁判所以下の裁判所にあることを明確にしているところである。そして、懲戒権はその中核をなすものであり、懲戒権行使の前提となる裁判所職員の行為の懲戒処分事由該当性の判断が司法権内部で行われ

るべきことは、憲法の要請するところと解される。

仮に、裁判所職員に対する退職手当の支給制限等の処分に係る事実認定（調査・意見聴取等）を行政機関に設置された第三者機関が行うこととした場合、行政機関が裁判所職員の行為が懲戒免職処分事由に該当するか否かを判断することとなるため、憲法の保障する三権分立・司法権独立の原則に抵触する恐れが生ずることとなる。

したがって、裁判所職員に対する退職手当の支給制限等の処分に係る諮問については、裁判所において独自の第三者機関を設置し、当該機関で行うことが適当であるとした。

なお、公務員制度に関しては、これまでの法制においても、司法権の独立に特に配慮し、国家公務員倫理審査会に対応する裁判所職員倫理審査会、再就職等監視委員会に対応する裁判所職員再就職等監視委員会等が設けられているところである（裁判所職員臨時措置法）。

3 会計検査院の検査官及び職員に対する処分

会計検査院は、その名称及び国の収入支出の決算を検査するという基本的な権限が憲法第90条第1項に規定されていること、また、この規定が憲法の「内閣」の章ではなく、「財政」の章に置かれていることから、内閣に対して憲法上独立の地位を有する機関であるとされている。そのことは、会計検査院法においても「会計検査院は、内閣に対し独立の地位を有する。」（第1条）と明らかにされている。このように会計検査院が憲法上内閣から独立した機関とされているのは、当該会計検査院が他の機関から干渉を受けることなく検査を行うこと及び検査の結果について公正・厳正な判断がなされることが必要とされているからである。

仮に、会計検査院の検査官及び職員に対する退職手当の支給制限等の処分に係る事実認定（調査・意見聴取等）を行政機関に設置された第三者機関が行うこととした場合、当該審査会が会計検査院の検査活動に関する調査を通じて、個別具体的な検査活動の内容に関与することも想定され、憲法上保障されている会計検査院の独立性を侵害する恐れがある。

したがって、会計検査院の検査官又は職員に対する退職手当の支給制限等の処分に係る諮問については、会計検査院において独自の第三者機関を設置し、当該機関で行うことが適当であるとした。

なお、同様の例として、会計検査院による行政文書の開示決定等に対して不服申立てがなされた場合の諮問先は、一般の行政機関等による諮問先である情報公開・個人情報保護審査会とは別に、会計検査院に独自の審査会が設置されている。

国家公務員退職手当法改正に係る
「専門的な第三者機関」を国会独自に設置する件について

平成 20 年 7 月 7 日
衆議院事務局人事課
参議院事務局人事課
国立国会図書館人事課

今次の国家公務員退職手当法改正においては、新たに「懲戒免職処分に相当する在職中の非違行為が退職後に明らかになった場合の退職手当の返納命令」を一つの柱としており、返納に当たっては、手続の適正性確保のため、専門的な第三者機関に諮問することとしている。この専門的な第三者機関を設置するにあたっては、行政府（総務省）にある機関が国会職員の処分に関与することがないように、別個の専門的な第三者機関を設置することが適当である。

憲法は、「両議院は、各々その議長その他の役員を選任する」（58条1項）として、議院の内部機関に関しては他の国家機関等の干渉を排して、自立的に組織する権能を付与しており、広く議院自律権を認めている。そして、議院活動を直接的に支える議院事務局、議院法制局、国立国会図書館等の国会の附属機関は、国会法・議院規則等において定めているところであり、それぞれの機関の職員（国会職員）の任用、分限及び懲戒等については、国家公務員法とは別に、国会職員法において規定している。これは、三権分立の原則の下、内閣及び（その所轄の下にある）人事院が人事管理に関与することは適当ではないためであり、戦後まもなくの一時期（昭和23年～昭和26年）においては、人事行政諸制度が整備されるまでの経過的な扱いとして国会職員も特別職から一般職とされたものの、昭和26年12月、議員立法により「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（第13回国会衆法第1号）が提出され、特別職に戻った経緯がある。この法案提出時には、提出者からその理由として「国会職員が…国会の独立性と自主性を保たないことは不合理だと思います…」（第13回国会参議院人事委員会、S26.12.14）と説明されるなど、国会の独立性を担保するため、職員に対しても他の国家機関の干渉を排する制度となるよう、措置されてきたところである。

しかしながら、今次の改正で予定している退職手当の返納手続においては、懲戒権者等が返納命令の可否や返納額について諮問し、第三者機関が調査（及び意見聴取等）し、答申するものとされており、これを国会職員に当てはめて

みると、国会職員の懲戒権者等が行政府の下にある機関に諮問するという構造は適当とはいえ、また、当該機関が事実関係の調査・意見聴取等を行うことは、職員に関しても内閣の権限が及ばないものとしてきた国会の独立性、自主性を侵害するものといえよう。

なお、退職金の支給制限・返納制度は、すでに退職している者に対する処分であることから、国会の人事管理権への侵害は起こり得ないとの反論については、当該制度が公務員法制度上の制裁であり、非違行為を行った個人に対する非難の側面と、非違行為による当該個人の過去の功績が没却されて勤続報償を与えるに値しないものと評価して退職手当を受け取る地位ないし権利を否定する側面があるとの考え方からすると、懲戒権者等＝任命権者の人事管理・監督権はすでに退職している者に対しても及ぶものといえ、やはり職員監理を含む国会の自律権への侵害といえよう。

上記のように、ある機関の独立性を担保するために、第三者機関の設置に当たって配慮した例は、「情報公開・個人情報保護審査会」を設置するに際し、会計検査院の独立性を担保する観点から、会計検査院のみが独自に審査会を設置している例があり、今次の改正においても、これと同様に国会の独立性に配慮する規定ぶりが望ましいと考える。

なお、国会職員に係る「専門的な第三者機関」においても、手続の適正性確保、権利保護等の観点から信頼性を高めることは必要と考えており、原則として行政府に設置される第三者機関と同様の規定とする所存であることを申し添える。

裁判所において独立の第三者機関を設置する必要性について

法務省大臣官房司法法制部

- 1 憲法は、厳格な三権分立と司法権の独立を保障し、司法行政権を裁判所の自主性に委ねている(第77条と第6章全体の趣旨)。これを受けて、裁判所法は、裁判所職員(裁判官を含む。)に関する内部的人事・監督の権限が最高裁判所以下の裁判所にあることを確認している(第80条)。そして、懲戒権は、司法行政監督権の中核をなすものであり、懲戒権行使の前提となる裁判所職員の行為の懲戒処分事由該当性の判断が司法権内部で行われるべきことは、憲法の要請するところと解される。
- 2 今般の改正においては、新たに設けられる退職手当の支給制限・返納処分制度について、専門的な第三者諮問機関を設置し、この機関が退職した職員の在職当時における懲戒免職処分事由該当事実の有無を調査・判断することとされている。国家公務員退職手当法の適用を受ける裁判所職員についても、その権利・利益を保障するため、退職手当の支給制限・返納処分に関する新たな制度が設けられるのであれば、憲法上の問題を生じない限りにおいて、これに応じた枠組みを設ける必要がある。
- 3 しかし、仮に裁判所職員の退職手当の支給制限・返納処分に関する事実認定を行政機関に設置された第三者機関が判断することとされた場合、行政機関が、裁判所職員の行為が懲戒免職処分事由に該当するか否かを判断することとなるため、憲法の保障する三権分立・司法権独立の原則に抵触するおそれがある。
これに対し、第三者機関は単なる諮問機関であり、最終的な支給制限・返納処分を行う権限はあくまでも懲戒権者に残されているので、憲法上の問題は生じないという反論もあり得る。しかし、行政機関に設置される第三者機関が、裁判所職員の行為に対し、調査・答申をすることができ、裁判所の返納処分の判断過程において干渉することが可能な仕組みを作ること自体が、三権分立に抵触すると考えられるほか、実質的にも懲戒権を有する裁判所が行政機関たる第三者機関に対する諮問を義務づけられた場合、第三者機関の答申について、裁判所がこれを受認する事実上の義務を負うこととなるのは条理上明らかであり、憲法上の問題は払拭されないものといわざるを得ない。
- 4 公務員制度に関しては、これまでの法制においても、司法権の独立に特に配慮し、国家公務員倫理審査会に対応する裁判所職員倫理審査会、再就職等監視委員会に対応する裁判所職員再就職等監視委員会等が設けられているところである(裁判所職員臨時措置法)。
- 5 以上により、憲法と現在の法制に適合的な制度とするため、裁判所職員については、裁判所において独立の第三者機関を設置し、退職手当の支給制限・返納処分に関する調査・答申を行うこととすることが必要である。

国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案に規定される第三者機関について

国家公務員退職手当法の一部を改正する法律案（以下「改正法案」という。）第12条第6項第3号において、会計検査院の職員に関しては、総務省に設置される退職手当審査会（以下「総務省審査会」という。）ではなく、「会計検査院規則で定める機関」に諮問することとしているのは、次の理由によるものである。

（理由）

① 会計検査院の独立性について

本院は、その名称及び国の収入支出の決算を検査するという基本的な権限が憲法第90条第1項に規定されていること、また、この規定が憲法の「内閣」の章ではなく、「財政」の章に置かれていることから、内閣に対して憲法上独立の地位を有する機関であるとされており、そのことは、会計検査院法第1条においても、「会計検査院は、内閣に対し独立の地位を有する。」と明らかにされている。

このように本院が憲法上内閣から独立した機関とされているのは、本院が、他の機関から干渉を受けることなく検査を行うこと、及び、検査の結果について公正・厳正な判断がなされることが必要とされているからである。

② 総務省審査会に諮問することとする場合の問題点

本院の職員の場合、諮問対象となる非違行為が、会計検査において行われ、又は会計検査に関連したものとして行われることが考えられる。そして、改正法案によると、当該非違行為に係る認定等が審査会に諮問された場合、同審査会が当事者の意見を聴取したり（第21条第1項）、必要な調査を行ったり（同条第3項）、関係行政機関の長に対して必要な協力を求めたり（同条第4項）することとなるが、諮問先を総務省審査会とする場合には、次のような問題がある。

ア 内閣に属する機関が、内閣から独立した機関である会計検査院（会計検査院長）の行う処分に関与したり、調査を求めたりすることは、本院の独立性を侵害するおそれがある。

イ 内閣に属する機関が、本院の検査活動に関して調査を行ったり、事実認定を行ったりすることを通じて、本院の検査活動の個別具体的な内容に深く関与することとなり、本院の独立性を侵害するおそれがある。具体的には、現に検査を実施中又は検査の結果をとりまとめている段階において、当該検査事項に関し、内閣に属する機関が事実関係の調査等を実施した場合には、当該調査等により本院の公正・厳正な判断に影響が生じることも十分に考えられる。また、当該検査事項に関し、内閣に属する機関が当事者から意見を聴取した場合には、当該意見聴取により検査の現場が混乱し、検査活動に支障をきたすことになり、更には、検査活動に従事する職員を委縮させることにもなりかねず、本院の公正・厳正な判断に影響が生じることも十分に考えられる。

ウ 内閣に属する機関が、会計検査院長に対し、資料の提出、意見の表明、説明その他必要な協力を求め、一般的には本院がその求めに従う義務があるとされた場合、前記のとおり、他の機関から干渉を受けることなく検査を行うこと、及び検査の結

果について公正・厳正な判断がなされることに影響が生じ、会計検査院の独立性を侵害するおそれがある。

③ 退職手当審査会を本院に設置する理由

以上を踏まえ、改正法案第12条第6項第3号では、総務省審査会とは別に、「会計検査院規則で定める機関」を設け、会計検査院の職員に関しては、当該機関に諮問することとしている。これは、本院同様、内閣に対し独立の地位を有する国会及び裁判所の職員についても、総務省審査会とは別に審査会を設置することとしていること（同項第1号及び第2号）と軌を一にするものである。

なお、行政文書の開示決定等に対して不服申立てがなされた場合の諮問先についても、一般の行政機関等については情報公開・個人情報保護審査会が設置されているが、会計検査院は内閣に対し独立の地位を有することから、同審査会とは別に会計検査院に審査会が設置されているところである。

④ 本院に設置される退職手当審査会の設置根拠を会計検査院規則に規定する理由

審議会等の設置根拠については、省庁再編時（平成13年1月）に「中央省庁等改革関係法令 立案作業手引書集」（中央省庁等改革推進本部事務局）において、以下のように整理することとされている。

『(1) 要法律設置審議会等

審議会等の設置根拠については、再編成後の審議会等が以下に該当する場合には、法律に設置根拠を置き、その他の場合には、政令に設置根拠を置くこととする。

イ いわゆる決定同意権限を有するもののうち、自ら国家意思を決定し、かつ、表示するもの（国家意思決定表示審議会等）

ロ 国会議員を審議会等の構成員とするもの（国会議員構成員審議会等）

ハ 委員人事において国会の同意を要するもの（国会同意人事審議会等）

ニ 所管府省の大臣に加え、他の関係大臣から諮問を受けるもの（複数府省型審議会等）

ホ 国と地方公共団体又は地方支分部局に置かれる審議会等が一对のものとして設けられ、同一の作用法等に設置根拠、所掌事務が規定されている場合 』

上記の整理を基に考えた場合、総務省審査会については、上記ニに該当すると考えられることから、法律に設置根拠を置く必要があるものと考えられるが、本院に退職手当審査会を設置する場合、上記イ～ホのいずれにも該当しないと考えられることから、会計検査院規則に設置根拠を置くのが適当であると考えられる。

※本院は内閣に属していないことから、その根拠は政令ではなく、会計検査院規則になると考えられる。

なお、本院に設置されている会計検査院情報公開・個人情報保護審査会の設置根拠は会計検査院法に置かれているが、同審査会は上記ハに該当するものである。

以上

退職手当・恩給審査会の設置について

1. 法律設置とする必要性について

審議会等の設置根拠については、省庁再編時（平成13年1月）に「中央省庁等改革関係法令 立案作業手引書集」（中央省庁等改革推進本部事務局）において、以下のように整理することとされている。

『2. 審議会等に関する規定

(1) 要法律設置審議会等

審議会等の設置根拠については、再編成後の審議会等が以下に該当する場合には、法律に設置根拠を置き、その他の場合には、政令に設置根拠を置くこととする。

- イ いわゆる決定同意権限を有するもののうち、自ら国家意思を決定し、かつ、表示するもの（国家意思決定表示審議会等）
- ロ 国会議員を審議会等の構成員とするもの（国会議員構成員審議会等）
- ハ 委員人事において国会の同意を要するもの（国会同意人事審議会等）
- ニ 所管府省の大臣に加え、他の関係大臣から諮問を受けるもの（複数府省型審議会等）
- ホ 国と地方公共団体又は地方支分部局に置かれる審議会等が一对のものとして設けられ、同一の作用法等に設置根拠、所掌事務が規定されている場合』

上記の整理を基に考えた場合、退職手当・恩給審査会については、下線部に該当すると考えられることから、法律設置とする必要があるものと考えられる。

会計検査院に退職手当審査会を設置する場合、上記イ～ホのいずれにも該当しない。会計検査院は内閣に属していないことから、その根拠は政令ではなく、会計検査院規則とすることが適当である。なお、会計検査院情報公開・個人情報保護審査会は、上記ハに該当するものであり、当該審査会の設置根拠は会計検査院法に置かれている。

2. 総務省設置法と退職手当法で規定する事項について

退職手当・恩給審査会を法律で設置する場合、総務省設置法と退職手当法で規定する事項については、省庁再編時（平成13年1月）に「中央省庁等改革関係法令 立案作業手引書集」（中央省庁等改革推進本部事務局）において、以下のように整理することとされている。

『2. 審議会等に関する規定

(2) 複数府省型審議会等及び国家意思決定表示審議会等

③各省設置法により設置される審議会等

イ 設置

各省設置法により設置される審議会等については、以下のとおり当該審議会等を置く旨の規定を置くこととする。

○「本省に、××審議会を置く。」

□ 所掌事務

(a) 所掌事務については、当該審議会等の掌握する事務を明確に記述することとし、具体的には、各類型ごと以下の例による。複数の所掌事務を有する場合には、各類型ごとの具体的な規定例を適宜組み合わせることとする。

2) 法律施行に係る所掌事務

法律施行事務については、以下のとおり当該事務を定める法律を引用して規定することとする。引用する別法において引用すべき条又は項が1つの場合には、条項まで引用することとし、それ以外の場合には、法律名のみ引用する事とする。

○「〇〇法第〇条の規定によりその権限に属させられた事項を処理する。」

上記の整理を基に考えた場合、退職手当・恩給審査会については、下線部に該当すると考えられることから、総務省設置法に退職手当・恩給審査会を置く旨の規定を設け、具体的な所掌事務については退職手当法に規定を設け、当該条項を総務省設置法で引用する構成とする。

審査会の対象となる支給制限・返納命令等

支給制限			理由	退職手当・恩給審査会	返納・納付			理由							
条文	要件	対象			条文	要件	対象								
第12条	禁錮以上の刑の確定	職員・権利の承継人	全部又は一部を不支給	×	<p>・自分の考慮要素である「非違の動機等」は、同法手続を経て確定しており、あえて諮問は不要。</p> <p>・自分の考慮要素である「非違の動機等」は、懲戒処分の際に懲戒権者によって既に判断されており、あえて諮問は不要。</p>	○	全部又は一部を返納	退職者	退職者	<p>・自分の考慮要素である「非違の動機等」は同法手続を経て確定したものであることから審査会での判断は不要であるが、返納に係る他の考慮要素を含めた客観的な判断が必要であるため。</p>					
	懲戒免職処分(再任用職員)	職員・権利の承継者	全部又は一部を不支給	×							<p>・自分の考慮要素である「非違の動機等」は、懲戒処分の際に懲戒権者によって既に判断されており、あえて諮問は不要。</p>	○	全部又は一部を返納	退職者	<p>・自分の考慮要素である「非違の動機等」は、懲戒処分の際に懲戒権者によって既に判断されていることから審査会での判断は不要であるが、返納に係る他の考慮要素を含めた客観的な判断が必要であるため。</p>
第14条	禁錮以上の刑の確定	退職者	全部又は一部を不支給	×	<p>・本人不在の中で、自分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>	○	全部又は一部を返納	退職者	退職者	<p>・本人不在の中で、自分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>					
	懲戒免職処分(再任用職員)	退職者	全部又は一部を不支給	×							<p>・自分の考慮要素である「非違の動機等」は、懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>	○	全部又は一部を返納	退職者	<p>・本人不在の中で、自分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>
	懲戒免職相当	遺族	全部又は一部を不支給	○							<p>・本人不在の中で、自分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>	○	全部又は一部を返納	遺族	<p>・本人不在の中で、自分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>
		権利の承継者	全部又は一部を不支給	○							<p>・本人不在の中で、自分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>	○	全部又は一部を返納	権利の承継者	<p>・本人不在の中で、自分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>
		職員・権利の承継者	全部又は一部を不支給	○							<p>・本人不在の中で、自分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>	○	全部又は一部を返納	相継人	<p>・本人不在の中で、自分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>
		権利の承継者	全部又は一部を不支給	○							<p>・本人不在の中で、自分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>	○	全部又は一部を返納	相継人	<p>・本人不在の中で、自分の考慮要素である「非違の動機等」(懲戒免職を受けるべき事由)については慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>
第17条	懲戒免職処分(再任用職員)	権利の承継者	全部又は一部を不支給	×	<p>・自分の考慮要素である「非違の動機等」は、懲戒処分の際に懲戒権者によって既に判断されており、あえて諮問は不要。</p>	○	全部又は一部を納付	相継人	相継人	<p>・自分の考慮要素である「非違の動機等」は、懲戒処分の際に懲戒権者によって既に判断されていることから審査会での判断は不要であるが、本人の不在の中で、納付に係る他の考慮要素を含めた慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>					
	禁錮以上の刑の確定	権利の承継者	全部又は一部を不支給	×							<p>・自分の考慮要素である「非違の動機等」は、同法手続を経て確定しており、あえて諮問は不要。</p>	○	全部又は一部を納付	相継人	<p>・自分の考慮要素である「非違の動機等」は同法手続を経て確定したものであることから審査会での判断は不要であるが、本人の不在の中で、納付に係る他の考慮要素を含めた慎重で客観的な判断が必要であるため。</p>

□ は一部支給又は一部返納処分を追加したものの、

■ は一新たに追加したものの、

複数の法律の業務の所掌する審議会等の用例

「薬事・食品衛生審議会」

◆厚生労働省設置法(平成十一年七月十六日法律第九十七号)

(設置)

第六条 本省に、次の審議会等を置く。

社会保障審議会

厚生科学審議会

労働政策審議会

医道審議会

薬事・食品衛生審議会

2 (略)

(薬事・食品衛生審議会)

第十一条 薬事・食品衛生審議会は、薬事法(昭和三十五年法律第百四十五号)、独立行政法人医薬品医療機器総合機構法(平成十四年法律第百九十二号)、毒物及び劇物取締法(昭和二十五年法律第三百三号)、安全な血液製剤の安定供給の確保等に関する法律(昭和三十一年法律第百六十号)、有害物質を含有する家庭用品の規制に関する法律(昭和四十八年法律第百十二号)及び食品衛生法の規定によりその権限に属させられた事項を処理する。

2 前項に定めるもののほか、薬事・食品衛生審議会の組織、所掌事務及び委員その他の職員その他薬事・食品衛生審議会に関し必要な事項については、政令で定める。

◆薬事法(昭和三十五年八月十日法律第百四十五号)

(一般用医薬品の区分)

第三十六条の三 一般用医薬品(専ら動物のために使用されることが目的とされているものを除く。)は、次のように区分する。

- 一 第一類医薬品 その副作用等により日常生活に支障を来す程度 of 健康被害が生ずるおそれがある医薬品のうちその使用に関し特に注意が必要なものとして厚生労働大臣が指定するもの及びその製造販売の承認の申請に際して第十四条第八項第一号に該当するとされた医薬品であつて当該申請に係る承認を受けてから厚生労働省令で定める期間を経過しないもの
- 二 第二類医薬品 その副作用等により日常生活に支障を来す程度 of 健康被害が生ずるおそれがある医薬品(第一類医薬品を除く。)であつて厚生労働大臣が指定するもの
- 三 第三類医薬品 第一類医薬品及び第二類医薬品以外の一般用医薬品

2 厚生労働大臣は、前項第一号及び第二号の規定による指定に資するよう医薬品に関する情報の収集に努めるとともに、必要に応じてこれらの指定を変更しなければならない。

- 3 厚生労働大臣は、第一項第一号又は第二号の規定による指定をし、又は変更しようとするときは、薬事・食品衛生審議会の意見を聴かなければならない。

(日本薬局方等)

第四十一条 厚生労働大臣は、医薬品の性状及び品質の適正を図るため、薬事・食品衛生審議会の意見を聴いて、日本薬局方を定め、これを公示する。

- 2 厚生労働大臣は、少なくとも十年ごとに日本薬局方の全面にわたつて薬事・食品衛生審議会の検討が行われるように、その改定について薬事・食品衛生審議会に諮問しなければならない。
- 3 厚生労働大臣は、医療機器の性状、品質及び性能の適正を図るため、薬事・食品衛生審議会の意見を聴いて、必要な基準を設けることができる。

◆食品衛生法(昭和二十二年十二月二十四日法律第二百三十三号)

第七条 厚生労働大臣は、一般に飲食に供されることがなかつた物であつて人の健康を損なうおそれがない旨の確証がないもの又はこれを含む物が新たに食品として販売され、又は販売されることとなつた場合において、食品衛生上の危害の発生を防止するため必要があると認めるときは、薬事・食品衛生審議会の意見を聴いて、それらの物を食品として販売することを禁止することができる。

- ② 厚生労働大臣は、一般に食品として飲食に供されている物であつて当該物の通常の方法と著しく異なる方法により飲食に供されているものについて、人の健康を損なうおそれがない旨の確証がなく、食品衛生上の危害の発生を防止するため必要があると認めるときは、薬事・食品衛生審議会の意見を聴いて、その物を食品として販売することを禁止することができる。
- ③ 厚生労働大臣は、食品によるものと疑われる人の健康に係る重大な被害が生じた場合において、当該被害の態様からみて当該食品に当該被害を生ずるおそれのある一般に飲食に供されることがなかつた物が含まれていることが疑われる場合において、食品衛生上の危害の発生を防止するため必要があると認めるときは、薬事・食品衛生審議会の意見を聴いて、その食品を販売することを禁止することができる。
- ④ 厚生労働大臣は、前三項の規定による販売の禁止をした場合において、厚生労働省令で定めるところにより、当該禁止に関し利害関係を有する者の申請に基づき、又は必要に応じ、当該禁止に係る物又は食品に起因する食品衛生上の危害が発生するおそれがないと認めるときは、薬事・食品衛生審議会の意見を聴いて、当該禁止の全部又は一部を解除するものとする。
- ⑤ 厚生労働大臣は、第一項から第三項までの規定による販売の禁止をしたとき、又は前項の規定による禁止の全部若しくは一部の解除をしたときは、官報で告示するものとする。

「関税・外国為替等審議会」

◆財務省設置法(平成十一年七月十六日法律第九十五号)

(設置)

第六条

本省に、次の審議会等を置く。

財政制度等審議会

関税・外国為替等審議会

2 (略)

(関税・外国為替等審議会)

第八条 関税・外国為替等審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 財務大臣の諮問に応じて関税率の改正その他の関税に関する重要事項を調査審議すること。

二 財務大臣若しくは経済産業大臣又は財務大臣及び事業所管大臣の諮問に応じて外国為替又は対内直接投資等若しくは技術導入契約(非居住者が行う工業所有権その他の技術に関する権利の譲渡、これらに関する使用権の設定又は事業の経営に関する技術の指導に係る契約をいう。)に関する重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する重要事項に関し、それぞれ当該各号に規定する大臣に意見を述べること。

四 外国為替及び外国貿易法の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

2 前項に定めるもののほか、関税・外国為替等審議会の組織、所掌事務及び委員その他の職員その他関税・外国為替等審議会に関し必要な事項については、政令で定める。

◆外国為替及び外国貿易法(昭和二十四年十二月一日法律第二百二十八号)

(対内直接投資等の届出及び変更勧告等)

第二十七条 外国投資家は、対内直接投資等(相続、遺贈、法人の合併その他の事情を勘案して政令で定めるものを除く。以下この条において同じ。)のうち第三項の規定による審査が必要となる対内直接投資等に該当するおそれがあるものとして政令で定めるものを行おうとするときは、政令で定めるところにより、あらかじめ、当該対内直接投資等について、事業目的、金額、実行の時期その他の政令で定める事項を財務大臣及び事業所管大臣に届け出なければならない。

2~4 (略)

5 財務大臣及び事業所管大臣は、第三項の規定により対内直接投資等を行つてはならない期間を延長した場合において、同項の規定による審査をした結果、第一項の規定による届出に係る対内直接投資等が国の安全等に係る対内直接投資等に該当すると認めるときは、関税・外国為替等審議会の意見を聴いて、当該対内直接投資等の届出をしたものに対し、政令

で定めるところにより、当該対内直接投資等に係る内容の変更又は中止を勧告することができる。ただし、当該変更又は中止を勧告することができる期間は、当該届出を受理した日から起算して第三項又は次項の規定により延長された期間の満了する日までとする。

- 6 前項の規定により関税・外国為替等審議会の意見を聴く場合において、関税・外国為替等審議会が当該事案の性質にかんがみ、第三項に規定する四月の期間内に意見を述べることに困難である旨を申し出た場合には、同項に規定する対内直接投資等を行つてはならない期間は、同項の規定にかかわらず、五月とする。

7～13 (略)

◆相殺関税に関する政令(平成六年十二月二十八日政令第四百十五号)

(関税・外国為替等審議会への諮問)

第十六条 財務大臣は、調査の結果に基づき法第七条第一項の規定により相殺関税を課すること、同項の規定により課される相殺関税を変更(同項の規定により指定された期間の変更を含む。)すること若しくは廃止すること又は同条第十項の規定による措置をとることが必要であると認められるときは、速やかに、関税・外国為替等審議会に諮問するものとする。

◆不当廉売関税に関する政令(平成六年十二月二十八日政令第四百十六号)

(関税・外国為替等審議会への諮問)

第二十条 財務大臣は、調査の結果に基づき法第八条第一項の規定により不当廉売関税を課すること、同項の規定により課される不当廉売関税を変更(同項の規定により指定された期間の変更を含む。)すること若しくは廃止すること又は暫定措置をとることが必要であると認められるときは、速やかに、関税・外国為替等審議会に諮問するものとする。

用例集（第18条関係）

「から申立てがあつた場合には（の申立てがあつたときは）、・・・口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。」の例

- 行政不服審査法（案）（平成二十年法律第 号）
（意見の陳述）

第六十七条 審査会は、審査関係人から申立てがあつた場合には、当該審査関係人に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。ただし、審査会が、その必要がないと認める場合には、この限りでない。

（口頭意見陳述）

第三十条 審査請求人又は参加人の申立てがあつた場合には、審理員は、当該申立てをした者（以下この条及び第四十条第二項第二号において「申立人」という。）に口頭で審査請求に係る事件に関する意見を述べる機会を与えなければならない。ただし、当該申立人の所在その他の事由により当該意見を述べる機会を与えることが困難であると認められる場合には、この限りでない。

- 情報公開・個人情報保護審査会設置法（平成十五年法律第六十号）
（意見の陳述）

第十条 審査会は、不服申立人等から申立てがあつたときは、当該不服申立人等に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。ただし、審査会が、その必要がないと認めるときは、この限りでない。

- 武力攻撃事態における捕虜等の取扱いに関する法律（平成十六年法律第百十七号）
（審理の方式）

第二百二十七条 懲戒審査請求の審理は、書面により行うものとする。ただし、審査会は、懲戒審査請求をした者（以下「懲戒審査請求人」という。）の申立てがあつたときは、懲戒審査請求人に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。

- 地方税法（昭和二十五年法律第二百二十六号）
（固定資産評価審査委員会の審査の決定の手續）
第四百三十三条

2 不服の審理は、書面による。ただし、審査を申し出た者の求めがあつた場合には、固定資産評価審査委員会は、当該審査を申し出た者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。

<参考>

「申立てがあつ（つ）たときは、口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。」（7件）

○ 行政不服審査法（昭和三十七年九月十五日法律第百六十号）

（審理の方式）

第二十五条 審査請求の審理は、書面による。ただし、審査請求人又は参加人の申立てがあつたときは、審査庁は、申立人に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。

※新行政不服審査法案においては「あつたときは」は「あつた場合は」に改正されている。

「があつた場合には、弁明する機会を与えなければならない。」（3件）

○ 中小企業等協同組合法（昭和二十四年六月一日法律第百八十一号）

第四十五条

5 第二項の書面の提出があつた場合には、理事は、前項の可否の決定の日の七日前までに、その参事又は会計主任に対し、第二項の書面を送付し、かつ、弁明する機会を与えなければならない。

「その主張を記載した書面（意見書）又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求めること、その他必要な調査をすることができる。」の例

- 行政不服審査法（案）（平成二十年法律第 号）
（審査会の調査権限）

第六十六条 審査会は、必要があると認める場合には、審査請求に係る事件に関し、審査請求人、参加人又は第四十二条第一項の規定により審査会に諮問をした審査庁（以下この款において「審査関係人」という。）にその主張を記載した書面（以下この款において「主張書面」という。）又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求めることその他必要な調査をすることができる。

- 情報公開・個人情報保護審査会設置法（平成十五年法律第六十号）
（審査会の調査権限）

第九条

4 第一項及び前項に定めるもののほか、審査会は、不服申立てに係る事件に関し、不服申立人、参加人又は諮問庁（以下「不服申立人等」という。）に意見書又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実を陳述させ又は鑑定を求めることその他必要な調査をすることができる。

<類例> 「（審査会）は、…陳述、説明又は資料の提出を求めることができる。」（4件）

- 外国弁護士による法律事務の取扱いに関する特別措置法（昭和六十一年五月二十三日法律第六十六号）
（懲戒の手続）

第五十三条

5 弁護士会の綱紀委員会及び外国法事務弁護士綱紀委員会は、調査に関し必要があるときは、懲戒の手続に付された外国法事務弁護士、第一項の請求をした者、関係人及び官公署その他に対して陳述、説明又は資料の提出を求めることができる。

- 弁護士法（昭和二十四年六月十日法律第二百五号）
（審査手続）

第五十五条 資格審査会は、審査に関し必要があるときは、当事者、関係人及び官公署その他に対して陳述、説明又は資料の提出を求めることができる。

「関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。」の例

○ 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律(昭和五十三年六月二十一日法律第八十号)

(報告、協力等)

第十条 認証機関は、職員団体等に対し、当該職員団体等に係るこの法律の規定に基づく事務に関し必要な限度において、報告又は資料の提出を求めることができる。

2 認証機関は、この法律の規定に基づく事務に関し必要があると認めるときは、国又は地方公共団体の関係機関に対し、事実の証明、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

○ 再就職等監視委員会令(平成二十年政令第百八十七号)

(資料の提出等の要求)

第四条 委員会は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

○ 統計法(平成十九年法律第五十三号)

(資料の提出等の要求)

第五十条 委員会は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

○ 年金記録確認第三者委員会令(平成十九年政令第百八十六号)

(資料の提出等の要求)

第七条 中央委員会又は地方委員会は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出、意見の表明、説明その他必要な協力を求めることができる。

○ 総務省設置法(平成十一年七月十六日法律第九十一号)

(所掌事務)

第九条 地方財政審議会は、地方公務員等共済組合法(昭和三十七年法律第百五十二号)、地方財政法(昭和二十三年法律第百九号)、地方交付税法、競馬法(昭和二十三年法律第百五十八号)、自転車競技法(昭和二十三年法律第二百九号)、モーターボート競走法(昭和二十六年法律第二百四十二号)、地方公営企業法(昭和二十七年法律第二百九十二号)、地方財政再建促進特別措置法(昭和三十年法律第百九十五号)、地方税法(昭和二十五年法律第二百二十六号)、地方道路譲与税法(昭和三十年法律第百十三号)、石油ガス譲与税法(昭和四十年法律第百五十七号)、自動車重量譲与税法(昭和四十六年

法律第九十号)、特別とん譲与税法(昭和三十二年法律第七十七号)、航空機燃料譲与税法(昭和四十七年法律第十三号)及び国有提供施設等所在市町村助成交付金に関する法律(昭和三十二年法律第四百号)の規定によりその権限に属させられた事項を処理する。

- 2 地方財政審議会は、前項の規定によりその権限に属させられた事項に関し、総務大臣に対し、必要な勧告をすることができる。
- 3 地方財政審議会は、第一項の規定によりその権限に属させられた事項及びこれに影響を及ぼす制度に関し、関係機関に対し、意見を述べることができる。

独自の審査会（第三者機関）を設けている例

【会計検査院】

○ 会計検査院法（昭和二十二年法律第七十三号）

第十九条の二 行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成十一年法律第四十二号）第十八条及び行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十八号）第四十二条の規定による院長の諮問に応じ不服申立てについて調査審議するため、会計検査院に、会計検査院情報公開・個人情報保護審査会を置く。

①～⑩ （略）

<参考>

- ・行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成十一年法律第四十二号）
（審査会への諮問）

第十八条 開示決定等について行政不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号）による不服申立てがあったときは、当該不服申立てに対する裁決又は決定をすべき行政機関の長は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、情報公開・個人情報保護審査会（不服申立てに対する裁決又は決定をすべき行政機関の長が会計検査院の長である場合にあっては、別に法律で定める審査会）に諮問しなければならない。

一・二 （略）

- ・行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十八号）

（審査会への諮問）

第四十二条 開示決定等、訂正決定等又は利用停止決定等について行政不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号）による不服申立てがあったときは、当該不服申立てに対する裁決又は決定をすべき行政機関の長は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、情報公開・個人情報保護審査会（不服申立てに対する裁決又は決定をすべき行政機関の長が会計検査院長である場合にあっては、別に法律で定める審査会）に諮問しなければならない。

一～四 （略）

【裁判所】

○ 裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）

裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の採用試験、任免、給与、人事評価、能率、分限、懲戒、保障、服務、退職管理及び退職年金制度に関する事項については、他の法律に特別の定めのあるものを除くほか、当分の間、次に掲げる法律の規定を準用する。この場合において、これらの法律の規定（国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）第三十八条第四号及び国家公務員の自己啓発等休業に関する法律（平成十九年法律第四十五号）第八条第二項の規定を除く。）中「人事院」、「内閣総理大臣」、「内閣府」、「総務大臣」又は「内閣」とあるのは「最高裁判所」と、「人事院規則」、「政令」又は「命令」とあるのは「最高裁判所規則」と、「国家公務員倫理審査会」とあるのは「裁判所職員倫理審査会」と、「再就職等監視委員会」とあるのは「裁判所職員再就職等監視委員会」と、国家公務員法第八十二条第二項中「特別職に属する国家公務員」とあるのは「一般職に属する国家公務員、特別職に属する国家公務員（裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員を除く。）」と、同法第百六条の二第二項第三号中「官民人材交流センター（以下「センター」という。）」とあるのは「最高裁判所規則の定めるところにより裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の離職に際しての離職後の就職の援助に関する事務を行う最高裁判所の組織」と、同法第百六条の三第二項第三号中「センター」とあるのは「前条第二項第三号に規定する組織」と読み替えるものとする。

一 国家公務員法（第一条から第三条まで、第四条から第二十五条まで、第二十八条、第五十四条、第五十五条、第六十四条第二項、第六十七条、第七十条の三第二項、第七十三条第二項、第九十五条、第百六条の七から第百六条の十三まで、第百六条の十四第三項から第五項まで、第百六条の十五、第百六条の二十五、第百六条の二十六及び第百八条の規定並びにこれらの規定に関する罰則並びに執行官について第八十一条の二から第八十一条の六までの規定を除く。）

二～九 （略）

<参考>

・ 国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）

（国家公務員倫理審査会）

第三条の二 前条第二項の所掌事務のうち職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌させるため、人事院に国家公務員倫理審査会を置く。

② 国家公務員倫理審査会に関しては、この法律に定めるもののほか、国家公務員倫理法（平成十一年法律第二百二十九号）の定めるところによる。

（設置）

第百六条の五 内閣府に、再就職等監視委員会（以下「委員会」という。）を置く。

② 委員会は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 第十八条の四の規定により委任を受けた権限に基づき調査を行うこと。
- 二 第百六条の三第三項及び前条第六項の規定により委任を受けた権限に基づき承認を行うこと。
- 三 前二号に掲げるもののほか、この法律及び他の法律の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

<参考> 情報公開・個人情報保護審査会及び行政不服審査会の手続き

情報公開・個人情報保護審査会設置法(平成十五法律第六十号)	行政不服審査法(案)(平成20年法律第 号)
<p style="text-align: center;">第三章 審査会の調査審議の手続</p> <p>(定義) 第八条 (略)</p> <p>(審査会の調査権限) 第九条 審査会は、必要があると認めるときは、 <u>諮問庁に対し、行政文書等又は保有個人情報の提示を求め</u>ることができる。この場合においては、何人も、審査会に対し、その提示された行政文書等又は保有個人情報の開示を求め<u>ることができない。</u></p> <p>2 諮問庁は、審査会から前項の規定による求めがあつたときは、これを拒んでは<u>ならない。</u></p> <p>3 審査会は、必要があると認めるときは、諮問庁に対し、行政文書等に記録されている情報又は保有個人情報に含まれている情報の内容を審査会の指定する方法により分類又は整理した資料を作成し、審査会に提出するよう<u>求めることができる。</u></p> <p>4 第一項及び前項に定めるもののほか、<u>審査会は、不服申立てに係る事件に関し、不服申立人、参加人又は諮問庁(以下「不服申立人等」という。)</u>に意見書又は資料の提出を<u>求めること、</u><u>適当と認める者にその知っている事実を陳述させ又は鑑定を求め</u>ること<u>その他必要な調査を</u>することができる。</p> <p>(意見の陳述) 第十条 審査会は、<u>不服申立人等から申立てがあつたときは、当該不服申立人等に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。</u>ただし、審査会が、その必要がないと認めるときは、この限りでない。</p> <p>2 前項本文の場合においては、<u>不服申立人又は参加人は、審査会の許可を得て、補佐人とともに</u>出頭することができる。</p> <p>(意見書等の提出) 第十一条 不服申立人等は、審査会に対し、意見書又は資料を提出することができる。ただし、審査会が意見書又は資料を提出すべき相当の期間を定めたときは、その期間内にこれを提出</p>	<p style="text-align: center;">第二款 審査会の調査審議の手続</p> <p>(審査会の調査権限) 第六十六条 審査会は、必要があると認めるときには、審査請求に係る事件に関し、審査請求人、参加人又は第四十二条第一項の規定により審査会に諮問をした審査庁(以下この款において「<u>審査関係人</u>」という。)にその主張を記載した書面(以下この款において「<u>主張書面</u>」という。)又は資料の提出を求め、<u>適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求め</u>ること<u>その他必要な調査を</u>することができる。</p> <p>(意見の陳述) 第六十七条 審査会は、<u>審査関係人から申立てがあつた場合には、当該審査関係人に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。</u>ただし、審査会が、その必要がないと認めるときは、この限りでない。</p> <p>2 前項本文の場合において、<u>審査請求人又は参加人は、審査会の許可を得て、補佐人とともに</u>出頭することができる。</p> <p>(主張書面等の提出) 第六十八条 審査関係人は、審査会に対し、主張書面又は資料を提出することができる。この場合において、審査会が、主張書面又は資料を提出すべき相当の期間を定めたときは、その期間内にこれを提出しなければならない。</p> <p>(委員による調査手続) 第六十九条 審査会は、必要があると認めるときには、その指名する会長又は委員に、第六十六条の規定による調査をさせ、又は第六十七条第一項本文の規定による審査関係人の意見の陳述を聴かせることができる。</p> <p>(提出資料の閲覧) 第七十条 審査関係人は、審査会に対し、審査会に提出された主張書面又は資料の閲覧を<u>求めることができる。</u>この場合において、審査会は、<u>第三者の利益を害するおそれがあると認める</u></p>

しなければならない。

(委員による調査手続)

第十二条 審査会は、必要があると認めるときは、その指名する委員に、第九条第一項の規定により提示された行政文書等又は保有個人情報を読覧させ、同条第四項の規定による調査をさせ、又は第十条第一項本文の規定による不服申立人等の意見の陳述を聴かせることができる。

(提出資料の閲覧)

第十三条 不服申立人等は、審査会に対し、審査会に提出された意見書又は資料の閲覧を求めることができる。この場合において、審査会は、第三者の利益を害するおそれがあると認めるとき、その他正当な理由があるときでなければ、その閲覧を拒むことができない。

2 審査会は、前項の規定による閲覧について、日時及び場所を指定することができる。

(調査審議手続の非公開)

第十四条 審査会の行う調査審議の手続は、公開しない。

(不服申立ての制限)

第十五条 この法律の規定により審査会又は委員がした処分については、行政不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号）による不服申立てをすることができない。

(答申書の送付等)

第十六条 審査会は、諮問に対する答申をしたときは、答申書の写しを不服申立人及び参加人に送付するとともに、答申の内容を公表するものとする。

とき、その他正当な理由があるときでなければ、その閲覧を拒むことができない。

2 審査会は、前項の規定による閲覧について、日時及び場所を指定することができる。

(答申書の送付等)

第七十一条 審査会は、諮問に対する答申をしたときは、答申書の写しを審査請求人及び参加人に送付するとともに、答申の内容を公表するものとする。

「両議院の議長が両議員の議院運営委員会の合同審査会に諮って定める」の例

○ 国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）

第二十条の二 国会職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め若しくは受領し、又は何らの方法を以てするを問わず、これらの行為に関与し、あるいは選挙権の行使を除く外、両議院の議長が両議院の議院運営委員会の合同審査会に諮って定める政治的行為をしてはならない。

- ② 国会職員は、公選による公職の候補者となり、又は公選による公職と兼ねることができない。
- ③ 国会職員は、政党その他の政治的団体の役員、政治的顧問その他これらと同様な役割をもつ構成員となることができない。

第二十六条 第十三条の規定により休職を命ぜられた国会職員は、両議院の議長が両議院の議院運営委員会の合同審査会に諮って定めるところにより、給与の全部又は一部を受けることができる。

第二十六条の二 国会職員及びその遺族は、両議院の議長が両議院の議院運営委員会の合同審査会に諮って定めるところにより、その国会職員の公務上の災害又は通勤による災害に対する補償等を受ける。

「最高裁判所規則で定める」の例

○ 民事訴訟法（平成八年法律第九号）

（普通裁判籍による管轄）

第四条

- 3 大使、公使その他外国に在ってその国の裁判権からの免除を享有する日本人が前項の規定により普通裁判籍を有しないときは、その者の普通裁判籍は、最高裁判所規則で定める地にあるものとする。

（担保提供の方法）

第七十六条 担保を立てるには、担保を立てるべきことを命じた裁判所の所在地を管轄する地方裁判所の管轄区域内の供託所に金銭又は裁判所が相当と認める有価証券（社債等の振替に関する法律（平成十三年法律第七十五号）第二百九条第一項に規定する振替社債等を含む。次条において同じ。）を供託する方法その他最高裁

判所規則で定める方法によらなければならない。ただし、当事者が特別の契約をしたときは、その契約による。

(司法委員)

第二百七十九条

5 司法委員には、最高裁判所規則で定める額の旅費、日当及び宿泊料を支給する。

○ 民事訴訟費用等に関する法律（昭和四十六年法律第四十号）

(納付の方法)

第八条 手数料は、訴状その他の申立書又は申立ての趣意を記載した調書に収入印紙をはつて納めなければならない。ただし、最高裁判所規則で定める場合には、最高裁判所規則で定めるところにより、現金をもつて納めることができる。

○ 破産法（平成十六年法律第七十五号）

(破産手続開始の申立ての方式)

第二十条

2 債権者以外の者が破産手続開始の申立てをするとき、最高裁判所規則で定める事項を記載した債権者一覧表を裁判所に提出しなければならない。ただし、当該申立てと同時に債権者一覧表を提出することができないときは、当該申立ての後遅滞なくこれを提出すれば足りる。

「会計検査院規則で定める」の例

○ 会計検査院法（昭和二十二年法律第七十三号）

第十九条の六 第十九条の二から前条までに定めるもののほか、会計検査院情報公開・個人情報保護審査会に関し必要な事項は、会計検査院規則で定める。

第二十四条 会計検査院の検査を受けるものは、会計検査院の定める計算証明の規程により、常時に、計算書（当該計算書に記載すべき事項を記録した電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものとして会計検査院規則で定めるものをいう。次項において同じ。）を含む。以下同じ。）及び証拠書類（当該証拠書類に記載すべき事項を記録した電磁的記録を含む。以下同じ。）を、会計検査院に提出しなければならない。

第 19 条に規定する退職手当の不支給について

1 第 19 条の規定について

現行法では、職員が人事交流のために退職出向する場合等には、当該退職に際し退職手当は支給せず、当該退職日以前の在職期間はその後の引き続いた在職期間に通算することとしており、当該退職手当を支給しないとする規定は、①退職した職員が当該退職の日又はその翌日に再び職員となった場合は第 8 条第 3 項に、②職員が引き続いて地方公務員となった場合は第 13 条に、③職員が退職し引き続いて公庫等職員となった場合は第 7 条の 2 第 3 項に、そして④職員が退職し引き続いて独立行政法人等役員となった場合は第 7 条の 3 第 3 項に、それぞれ規定されている。

しかし、これらの規定は、いずれも退職手当の算定上、当該退職前後の在職期間を通算するために退職手当を支給しないとする特例規定であって、括って規定することが可能であり、また適当であることから、今回の退職手当の制度改正に併せ、共通する条（新第 19 条）において項単位で整理することとした。

2 第 19 条の規定（改正）内容

(1) 退職した日又はその翌日に再び職員となった場合の退職手当の不支給（第 1 項）

職員が退職した日又はその翌日に再び職員となった場合には、当該退職に際し、退職手当は支給しないことを定めたものであり、現行の第 8 条第 3 項の規定を移動したものである。

なお、当該退職に係る退職日以前の職員としての在職期間については、その後の引き続いた職員としての在職期間に通算されることが、当該退職手当を支給しないこととの表裏一体の関係として、第 7 条第 3 項に規定されている。

今回の改正により、懲戒免職等処分により退職した場合には当該退職手当の全部又は一部の支給を制限する処分が創設されたことに伴い、当該処分との適用関係を明らかにするため、本項の規定は当該処分に該当する場合を除くことを括弧書きで加えることとした。

ちなみに、職員が退職後、退職の日又はその翌日に職員として再就職した後、在職期間中の行為により禁錮以上の刑に処せられた場合については、第 7 条第 3 項の規定により前後の在職期間は引き続くものとみなされ、新第 19 条第 1 項の規定により当該退職手当は支給されず、再就職後の退職後に新第 14 条が適用されることとなる。

(2) 地方公務員となった場合の退職手当の不支給（第 2 項）

職員が引き続いて地方公務員となった場合には、職員としての在職期間の全部が地方公務員としての在職期間に通算されることとなっている地方公共団体又

は特定地方独立行政法人（以下「地方公共団体等」という。）に就職した場合に限り、国は退職手当を支給しないことを定めたものであり、現行の第13条を移動したものである。なお、地方公務員から引き続いて職員となった場合における当該地方公務員としての在職期間と職員としての在職期間の通算関係については第7条第5項に規定されている。

(3) 公庫等職員となった場合等の退職手当の不支給（第3項）

職員が退職し引き続いて公庫等職員となった後、引き続いて職員となった場合又は公庫等職員が引き続き職員となった後、退職し引き続いて公庫等職員となった場合は、当該退職に際し、退職手当は支給しないことを定めたものであり、現行の第7条の2第4項の規定を移動したものである。

なお、当該退職に係る退職日以前の職員等としての在職期間については、その後の引き続いた職員等としての在職期間に通算されることが、当該退職手当を支給しないこととの表裏一体の関係として、第7条の2第1項及び第2項に規定されている。

(4) 独立行政法人等役員となった場合等の退職手当の不支給（第4項）

職員が退職し引き続いて独立行政法人等役員となった後、引き続いて職員となった場合又は独立行政法人等役員が引き続き職員となった後、退職し引き続いて独立行政法人等役員となった場合は、当該退職に際し、退職手当は支給しないことを定めたものであり、現行の第7条の3第4項の規定を移動したものである。

なお、当該退職に係る退職日以前の職員等としての在職期間については、その後の引き続いた職員等としての在職期間に通算されることが、当該退職手当を支給しないこととの表裏一体の関係として、第7条の3第1項及び第2項に規定されている。

原始附則第 21 項に規定する「傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者」の後に括弧書きで「第十二条第一項各号に規定する退職をした者を含む。」ことを追加した理由

1 改正の内容

今回の法改正により、懲戒免職等処分を受けて退職をした者等に係る一般の退職手当については、これまでの全額不支給（法律に基づく事実行為）から全部又は一部を支給しないこととする（支給を制限する行政処分）ことに変更されることとなったため、当該支給制限の対象となる退職手当の基本額は、自己都合により退職した場合におけるものであることを法第 3 条第 2 項の改正により明らかにしたところである（法第 3 条第 2 項の改正内容参照）。

原始附則第 21 項の改正は、上記改正に伴うものであり、これらの規定の適用上も、第 12 条第 1 項各号に規定する懲戒免職等処分を受けて退職をした者等については、自己都合により退職した者に含まれることを明らかにしたものである。

2 本項の規定の内容

原始附則第 21 項は、勤続期間が 20 年以上 35 年以下で退職理由が自己都合以外の者に係る退職手当額について、当分の間、本則で計算した額に 100 分の 104 を乗じること（4%の割増しを行うこと）を規定したものである。なお、この割増しは、おおむね 5～6 年ごとに行われている官民の退職金給付水準の比較結果を踏まえ、当該官民の水準格差を調整したものである。

なお、昭和 47 年 12 月 1 日に在職する職員には昭和 48 年改正法附則第 6 項の規定が適用される。

<規定の制定経緯等>

- ・官民比較調査は、定年・勸奨による退職者で勤続 20 年以上の者を対象として昭和 46 年に実施したものであり、この調査の結果、民間企業における当該退職金の水準が公務員の退職手当の水準を上回っていたため、国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（昭和 48 年法律第 30 号）附則第 5 項において調整措置を規定
- ・調整措置（割増し）は、昭和 48 年当時は 100 分の 120 であったが、その後の官民調査結果を踏まえ、昭和 56 年の法改正で 100 分の 110 に、平成 15 年の法改正で 100 分の 104 にそれぞれ引下げ（昭和 56 年改正から平成 15 年改正までの間はおおむね均衡が保たれているとして改正はなし）
- ・昭和 48 年改正法附則第 5 項～第 7 項までの長期勤続者に係る退職手当の調整

措置規定は、同法の適用日（昭和 47 年 12 月 1 日）に在職する職員を適用対象としていたが、当該適用日以降の在職者にも同様の規定が必要であることから、平成 3 年の法改正により、同様の規定を原始附則の第 21 項～第 23 項に追加（これにより、昭和 47 年 12 月 1 日に在職する職員については昭和 48 年改正法附則第 5 項～第 7 項が適用され、その他の職員については原始附則の第 21 項～第 23 項が適用されることに整理）

- ・原始附則第 22 項及び昭和 48 年改正法附則第 6 項の規定は、第 3 条第 1 項の規定に該当する退職をした者で勤続期間が 36 年である場合の支給率が、勤続期間が 35 年である場合の支給率を下回るようになってしまうことを是正するためのもの
- ・附則第 23 項及び昭和 48 年改正法附則第 7 項の規定は、第 5 条の規定に該当する者で勤続期間が 35 年を超えるものについて、当該勤続期間を 35 年とするものであり、これによる支給率 59.28 が事実上の上限（第 3 条の規定の該当者についても、平成 15 年改正法（平成 15 年法律第 62 号）附則 4 項の規定により、当該 59.28 が支給率の上限）

<参考>

勤続年数	支 給 率	
	(第 3 条第 1 項)	(第 5 条)
1 年	1.0	1.5
}	}	}
34 年	$46.3 \times 1.04 = 48.152$	$55.95 \times 1.04 = 58.188$
35 年	$47.5 \times 1.04 = 49.4$	$57 \times 1.04 = 59.28$
36 年	<u>48.7</u> → <u>49.4</u>	59.28
37 年	49.9	59.28
38 年	51.1	59.28

第2条関係 恩給法の一部改正 (退職手当・恩給審査会設置に伴う審議会名の変更)

1 改正の趣旨

人事・恩給局長裁定の恩給に係る審査請求の裁決に当たっては「恩給審査会」(国家行政組織法第8条に規定する機関)に諮問することが恩給法(大正12法律第48号)第15条に、また、公務傷病に係る恩給の裁定に当たり、当該傷病が公務に起因することが顕著であるか否か等について恩給審査会に付議することが、同法第46条第3項、第46条ノ2第3項及び第48条第3項にそれぞれ定められている。

今回、国家公務員退職手当法が改正され、退職手当の支給制限処分等を行うに当たっては、第三者機関である「退職手当・恩給審査会」に諮問することが義務付けられることとなったが、当該「退職手当・恩給審査会」は、恩給裁定に係る審査請求の諮問機関である恩給審査会を改組、新設されるものであることから、当該恩給法に規定する「審議会等」(＝恩給審査会)を「退職手当・恩給審査会」に改正することとするものである。

※「退職手当・恩給審査会」の設置については、第5条関係の解説を参照

2 改正の内容

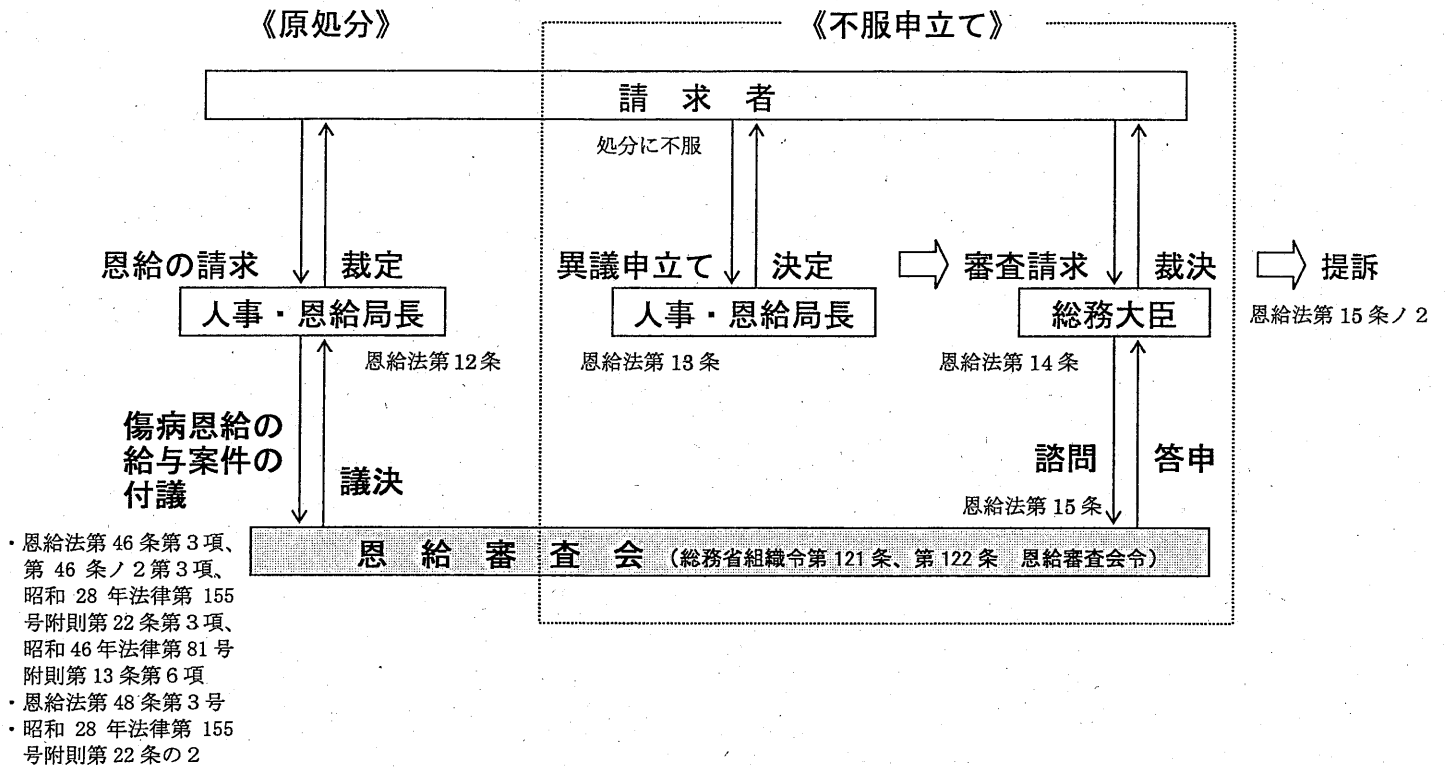
- ①恩給法第15条に規定する「審議会等(国家行政組織法…定ムルモノ(以下「審議会等ト称ス」))を「退職手当・恩給審査会(以下「審査会ト称ス」))に改正する。
- ②第46条第3項、第46条ノ2第3項及び第48条第3項に規定する「審議会等」を「審査会等」に改正する。

<参考>

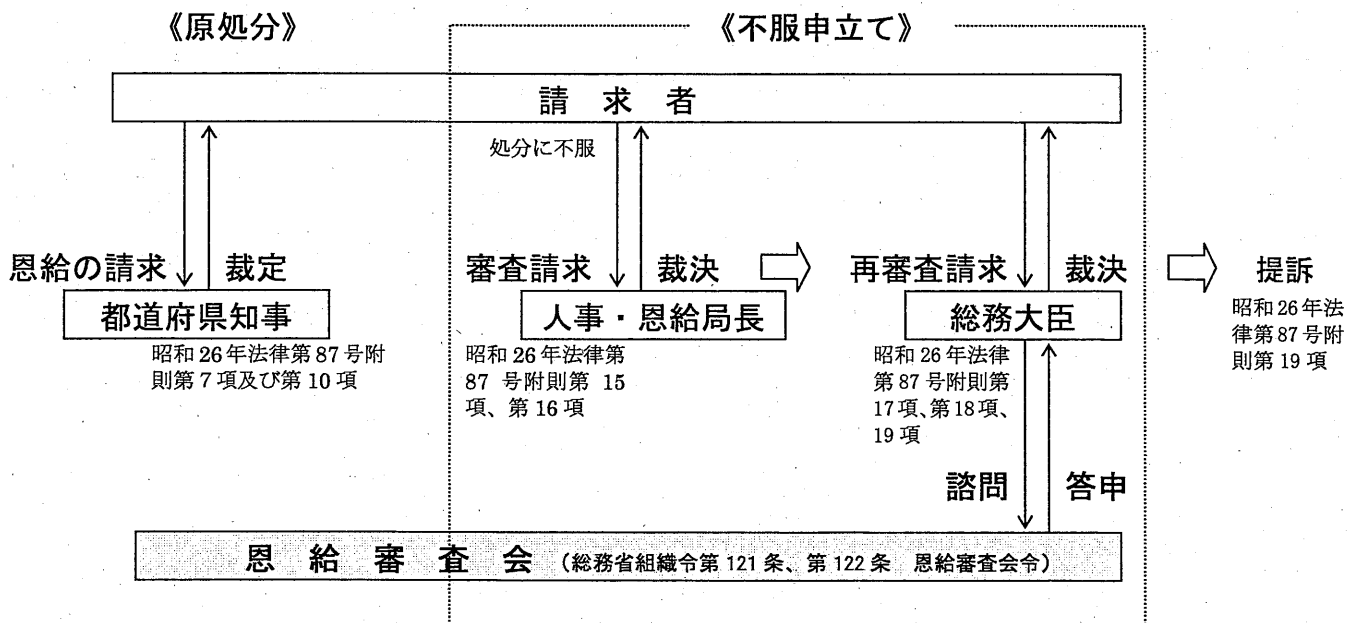
条 項	規 定 内 容
第15条	人事・恩給局長が裁定する恩給に係る審査請求について「恩給審査会」に諮問することを規定したものである。本条で「審議会等」と定義し、以下の関係条文において引用している。ちなみに、同条に規定する「政令で定めるもの」とは、総務省組織令(平成12年政令第246号)第121条及び第122条並びに恩給審査会令(昭和24年政令第122号)である。(別紙)
第46条第3項	増加恩給の裁定に当たり、当該傷病が公務に起因することが顕著であるか否かについて審議会(恩給審査会)に付議することを定めたものである。増加恩給は、公務員が傷病により重度の障害となって退職した場合に給される年金恩給であるが、退職後5年を過ぎた場合であっても、当該傷病が公務に起因することが顕著であるということを「審議会等」(恩給審査会)が議決した場合には、当該増加恩給を給することとしている。
第46条ノ2第3項	傷病賜金(障害の状態が増加恩給を給する程度に至らない場合の給付で一時金)の裁定に当たり、当該傷病が公務に起因することが顕著であるか否かについて「審議会等」(恩給審査会)に付議することを定めたものである。
第48条第3号	公務員であるという特別の事情に関連して生じた不慮の災害による傷病を公務起因と同視すべきか否かについて「審議会等」(恩給審査会)に付議することを規定したものである。

恩給制度における恩給審査会の位置づけ

人事・恩給局長裁定の恩給



都道府県知事裁定の恩給



<参考> 現行の恩給審査会の設置根拠

○総務省組織令（平成十二年六月七日政令第二百四十六号）

（設置）

第二百一十一条 法律の規定により置かれる審議会等のほか、本省に、次の審議会等を置く。

恩給審査会

政策評価・独立行政法人評価委員会

情報通信審議会

情報通信行政・郵政行政審議会

（恩給審査会）

第二百二十二条 恩給審査会は、恩給法（大正十二年法律第四十八号）（恩給法の一部を改正する法律（昭和二十六年法律第八十七号）附則その他恩給に関する法律を含む。）の規定に基づきその権限に属させられた事項を処理する。

2 前項に定めるもののほか、恩給審査会に関し必要な事項については、恩給審査会令（昭和二十四年政令第二百二十二号）の定めるところによる。

○恩給審査会令（昭和二十四年五月三十一日政令第二百二十二号）

（組織）

第一条 恩給審査会（以下「審査会」という。）は、委員十人以内で組織する。

2 審査会に、特別の事項を審査するため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。

3 委員及び臨時委員は、学識経験のある者のうちから、総務大臣が任命する。

4 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 委員は、再任されることができる。

6 臨時委員は、当該特別の事項に関する審査が終了したときは、解任されるものとする。

7 委員及び臨時委員は、非常勤とする。

（会長の職務）

第二条 委員の互選により定められた者は、会長として会務を総理し、会議の議長となる。

2 会長に事故があるときは、あらかじめ委員のうちから互選された者が、その職務を代理する。

（庶務）

第三条 審査会の庶務は、総務省人事・恩給局総務課において処理する。

（会議）

第四条 審査会の会議は、委員及び臨時委員の三分の一以上が出席しなければ、開くことができない。

2 審査会の議決は、出席の委員及び臨時委員の過半数の意見によるものとし、可否同数のときは、議長の決するところによる。

（雑則）

第五条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他審査会の運営に関し必要な事項は、会長が審査会に諮って定める。

附 則

この政令は、昭和二十四年六月一日から施行する。

第3条関係（国家公務員共済組合法の一部改正）

国家公務員退職手当法等の一部改正法案における国家公務員共済組合法 第97条の改正について（逐条説明）

国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号。以下「国共済法」という。）第97条は、禁錮以上の刑又は懲戒処分のような反社会的な行為又は職場の規律違反の行為があつた場合の給付制限を定めた規定である。一般社会保険たる厚生年金にはこのような制限はないが、共済制度は一般社会保険の代行としての性格のほか、特殊な職域保険制度としての部分も有しているため、このような特別の制限規定が設けられている。

【第1項】

（現行規定の趣旨）

- (1) 第1項は、組合員又は組合員であつた者が禁錮以上の刑（懲役刑・禁固刑）に処せられた場合、又は組合員が減給若しくは戒告又はこれらに相当する処分以外の懲戒処分、すなわち、免職、停職の処分を受けた場合には、その者に対する退職共済年金の職域年金部分又は障害共済年金の職域年金部分の全部又は一部の制限を行うことを定めている。
- (2) 共済年金は公的年金制度としての性格を有すると同時に公務員制度等の一環としての年金制度という性格をも有しており、このため、公務員の身分上の制約等の特殊な立場を考え、職域年金部分を設けることとしていることから、給付制限の対象はこの職域年金部分としている。しかし、長期給付は社会制度としての性格をも有するため、職域年金部分とはいえ、常にその全額について制限するのは必ずしも適当ではない。また、その制限は犯罪の場合には在職中と退職後、懲戒処分の場合には免職と停職とでその取扱いは当然異なるべきであり、これらの具体的基準は政令で定められている。

（改正の内容）

- (1) 国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号。以下「退手法」という。）において、退職手当支給管理者（職員の退職の日において、当該職員に対して懲戒処分等を行うことができた者をいう。）が、職員（組合員）の退職後に、在職中に懲戒免職等処分を受けるべき非違行為をしたと認めた場合には、その非違行為を行った者に対して退職手当の全部又は一部を支給しないこととし、又は既に支給した退職手当の全部又は一部の返納を命ずることとする等の改正（退手法第14条及び第15条）が行われることを踏まえ、国共済制度においても、組合員（1度退職し、再び組合員となった者に限る。）又は組合員であつた者の退職共済年金又は障害共済年金の職域加算部分に対する支給制限の事由として、「退職手当支給制限等処分

(退手法第14条第1項第3号又は第15条第1項第3号に該当することにより退職手当の支給制限若しくは返納命令の処分又はこれに相当する処分をいう。)を受けたとき」との趣旨を追加する。(国共済法第97条第1項)

- (2) 「組合員(退職した後に再び組合員となつた者に限る。)」とは、(1)の認定(以下「退職手当支給制限等処分」という。)を受け得る者は既に退職した者に限られるが、その認定を受ける時点でその者が再び就職して組合員となっている場合も想定されることから、このように規定することとしたもの。

また、「又はこれに相当すること」とは、退手法は常時勤務に服することを要する国家公務員(再任用職員(国家公務員法第81条の4)、再任用短時間勤務職員(国家公務員法第81条の5)及び特定独立行政法人の役員を除く。)を対象とする制度であるが、国共済制度はこの他に、非特定独立行政法人(国共済法別表第3に掲げるものに限る。)の役職員、特定独立行政法人の役員、郵政会社等役職員、連合会役職員、組合職員を対象とする制度であり、退手法の適用がないこれらの者については、就業規則等において今回の退手法と同様の規定(退職後に発覚した在職中の非違行為の認定)を追加することが見込まれるため、これを「又はこれに相当すること」と規定するものである。

【第2項……改正なし】

(現行規定の趣旨)

- 第2項は、遺族共済年金についての制限について定めた規定であり、この場合もその制限基準は政令で定められている。

※ 遺族共済年金の制限は、本人の権利に対する制限であって、同順位者にその制限が及ぶものではない。すなわち、組合から給付を受けるべき同順位者が2人ある場合において、そのうちの1人が以上の刑に処せられたときは、当該者の受給部分について給付の制限を受けることとなるが、他の1人の受給部分については給付の制限を受けることはない。

なお、この項の規定は、遺族共済年金の受給権者が禁錮以上の刑に処せられたときに、その刑に処せられたとき以後の給付を制限する趣旨であり、遺族となるべき者が組合員又は組合員であった者の死亡前に禁錮以上の刑に処せられ、遺族共済年金の給付事由が生じたときにおいて現に受刑中であっても、その者は、刑に処せられたときにおいては、未だ遺族共済年金の受給権者には該当していないのでこの項の規定の適用はないものと解されている。

【第3項……改正なし】

(現行規定の趣旨)

- 第3項は、禁錮以上の刑に処せられた者に対しては、その刑の執行期間中は、退職共済年金又は障害共済年金の職域加算額を支給しない旨を定めている。この場合の「刑の執行を受ける」とは、現にその執行を受けていることをいうのであって、未決拘留期間や執行猶予期間は含まれない。

なお、執行期間満了の翌月から職域加算額の支給が再開されることとなるが、この場合でも施行令第11条の10第1項又は第2項の規定による制限を受けることとなる。(→例えば、刑の執行期間が2年であれば、残りの3年についてこれらの規定が適用される。)

なお、組合員又は組合員であった者が禁錮以上の刑に処せられたときに、その組合員期間に係る年金である給付の職域加算額について、刑の執行を受ける間、その支給を停止しようとするものであるから、遺族にはこの項の適用はない。

【第4項……新設】

(改正の内容)

- (1) 今回の改正により、組合員（退職した後に再び組合員となつた者に限る。）又は組合員であった者が退職手当支給制限等処分を受けた場合、その者の退職共済年金又は障害共済年金の職域加算額に相当する部分の支給制限を行う必要があるが、退職手当支給制限等処分はその者の退職後に行われるものであり、その者が退職共済年金又は障害共済年金の新規裁定前であれば、新規裁定時の必要書類である人事記録等に退職手当支給制限等処分の内容が記載される可能性もあるが（これが記載されるかどうかは現時点では不明）、裁定後にその内容を把握することは難しいことから、連合会は、退職手当管理機関に対して退職手当支給制限等処分に関する資料の提供を求めることができるように措置する必要がある。このため、この資料の提供を求めることができる規定（項）を新設することとする。
- (2) なお、この新項の配列については、厚生年金保険の被保険者等である間の退職共済年金又は障害共済年金の支給停止の規定（第80条第4項、第87条の2第2項）の例に倣い、条の最後に追加することとする。

(前例・類似例)

○国家公務員共済組合法

(厚生年金保険の被保険者等である間の退職共済年金の支給の停止)

第八十条

- 4 連合会は、第一項の規定による退職共済年金の支給の停止を行うため必要があると認めるときは、衆議院議長若しくは参議院議長、厚生労働大臣、地方の組合若しくは地方公務員等共済組合法第一百五十一条第一項に規定する共済会又は日本私立学校振興・共済事業団（第八十七条の二第二項において「年金保険者等」という。）に対し、第一項の規定による退職共済年金の支給の停止が行われる厚生年金保険の被保険者等の総収入月額相当額に関して必要な資料の提供を求めることができる。

○退職手当と共済年金の制度改正の比較

退職手当 (国家公務員退職手当法)		共済年金 (国家公務員共済組合法)	
現行制度	改正内容	現行制度	改正内容
<p>※退職手当は退職後1月以内に支給</p> <p>○懲戒免職処分(国公法82) 欠格による失職(国公法76) 同盟罷業等による免職(国公法98) → 全額支給制限(退手法8①)</p> <p>○一時差止め(退手法12の2) 在職中の行為に係る刑事事件に関して逮捕等されたとき……一時支給差止めができる → 不起訴又は起訴されず退職後1年経過したときは、差止め処分は取消し</p> <p>○返納(退手法12の3) 支給後に在職中の行為に係る刑事事件に関して禁錮以上の刑に処せられたとき……全部又は一部を返納させることができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当の支給額は、非違の性質、当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響等(以下「非違の性質等」という。)を勘案して、その全部又は一部とする一部支給制限制度を創設(退手法12条) 退職手当管理機関が、退職した者について、在職中に懲戒免職等処分を受けなければならない行為をしたと認められた場合を支給制限事由に追加 遺族に対する支給額は、非違の性質等を勘案(退手法14条) 退職手当管理機関が、退職した者について、在職中に懲戒免職等処分を受けなければならない行為をしたことを疑うに足りる相当の理由がある場合を差止めの事由に追加(退手法13条) 退職手当管理機関が、退職した者について、在職中に懲戒免職等処分を受けなければならない行為をしたと認められた場合を返納事由に追加(5年以内) 返納額は、非違の性質等のほか、生計の状況を勘案(退手法15条) 遺族に対して支払われた退職手当について、退職手当管理機関が、死亡 	<p>※職域加算を支給制限</p> <p>○組合員(国共法97①、国共令11の10①) 禁錮以上の刑に処せられ、又は懲戒処分を受けたとき……支給停止(5年間) (イ) 禁錮以上の刑……職域加算額×50/100 (ロ) 免職処分……処分に引き続き組合員期間分の職域加算額×50/100 (ハ) 停職処分……停職期間に係る組合員期間分の職域加算額×25/100</p> <p>○共済年金の受給権者(国共法97①②)、国共令11の10②) 禁錮以上の刑に処せられたとき……職域加算額×50/100(5年間)</p> <p>○禁錮以上の刑の執行中(国共法97③)</p>	<p>○組合員(再就職者に限る。)又は組合員であった者(退職共済年金又は障害共済年金の受給権者を含む。)が退職後に、在職中に懲戒免職等処分を受けなければならない行為をしたと認められたことによる退職手当支給制限・返納処分(以下「退職手当支給制限事由に追加(国共法97①)」)</p> <p>○退手法の遺族に対する返納処分の仕組みは、遺族共済年金の一身専属性を踏まえ、反映しない。(国共法97②は改正せず)</p> <p>○退手法の一部支給制限の仕組みは、国共済年金の支給制限には反映しない。(政令事項)</p> <p>○懲戒免職等相当処分に関する情報提供規定を新設(国共法97④)</p>

した職員の在職中に懲戒免職等処分を受けらるべき行為をしたと認められた場合は、返納処分（1年以内）

- ・返納額は、非違の性質等のほか、遺族等の生計の状況を勘案（退手法16条【新規】）

- ・退職手当の受給者（職員又は遺族）の相続人等からの退職手当に相当する額の納付命令（退手法第17条【新規】）

- ・退職手当・恩給審査会への諮問（退手法18条【新規】）

第4条関係（地方公務員等共済組合法の一部改正）

国家公務員退職手当法等の一部改正法案における地方公務員等共済組合法 第111条及び第142条の改正について（逐条説明）

地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号。以下「地共済法」という。）第111条は、禁錮以上の刑又は懲戒処分のような反社会的な行為又は職場の規律違反の行為があつた場合の給付制限を定めた規定である。（国家公務員共済組合法第97条と同趣旨）

<111条>

【第1項】

（現行規定の趣旨）

国家公務員共済組合法第97条第1項と同趣旨

（改正の内容）

- (1) 国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号。以下「退手法」という。）において、退職手当支給管理者（職員の退職の日において、当該職員に対して懲戒処分等を行うことができた者をいう。）が、職員（組合員）の退職後に、在職中に懲戒免職等処分を受けるべき非違行為をしたと認めた場合には、その非違行為を行った者に対して退職手当の全部又は一部を支給しないこととし、又は既に支給した退職手当の全部又は一部の返納を命ずることとする等の改正（退手法第14条及び第15条）が行われることを踏まえ、地共済制度においても、組合員（1度退職し、再び組合員となった者に限る。）又は組合員であった者の退職共済年金又は障害共済年金の職域加算部分に対する支給制限の事由として、「国家公務員共済組合法第97条第1項に規定する退職手当支給制限等処分に相当する処分を受けた場合」との趣旨を追加する。（地共済法第111条第1項）
- (2) 「組合員（退職した後に再び組合員となつた者に限る。）」とは、(1)の認定（以下「退職手当支給制限等処分」という。）を受け得る者は既に退職した者に限られるが、その認定を受ける時点でその者が再び就職して組合員となっている場合も想定されることから、このように規定することとしたもの。

また、「相当する処分」とは、退手法は常時勤務に服することを要する国家公務員（再任用職員（国家公務員法第81条の4）、再任用短時間勤務職員（国家公務員法第81条の5）及び特定独立行政法人の役員を除く。）を対象とする制度であるが、地共済制度は地方公共団体等の職員を対象とする制度であり、退手法は適用されず、給料条例等において今回の退手法と同様の規定（退職後に発覚した在職中の非違行為の認定）を追加することが見込まれるため、これを「相当する処分」と規定するものである。

<142条>

地共済法第142条は、国の職員（警察庁の職員）については、地方公共団体の職員とみなして地共済法の規定を適用することを規定している。

【第1項・・・改正なし】

（現行規定の趣旨）

警察庁の所属職員及び地方警務官である国の職員（以下「国の職員」という。）を職員とみなして地共済法の規定を適用する旨を定めるとともに、これらの者を警察共済組合の組合員とする旨を定めている。

【第2項】

（現行規定の趣旨）

国の職員の身分が国家公務員であることに伴う地共済法の規定の適用上の技術的読替えを定めている。

（改正内容）

法第111条第1項の改正に伴う、規定の整備を行った。

○退職手当と共済年金の制度改正の比較

退職手当 (国家公務員退職手当法)		共済年金 (地方公務員等共済組合法)	
現行制度	改正内容	現行制度	改正内容
<p>※退職手当は退職後1月以内に支給</p> <p>○懲戒免職処分(国公法82) 欠格による失職(国公法76) 同盟罷業等による免職(国公法98) → 全額支給制限(退手法8①)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当の支給額は、非違の性質、当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響等(以下「非違の性質等」という。)を勘案して、その全部又は一部とす(一部支給制限制度を創設)(退手法12条) 退職手当管理機関が、退職した者について、在職中に懲戒免職等処分を受けなければならないことを認め、場合を支給制限事由に追加 遺族に対する支給額は、非違の性質等を勘案(退手法14条) 退職手当管理機関が、退職した者について、在職中に懲戒免職等処分を受けなければならないことを疑うに足りる相当の理由がある場合を差止め(退手法13条) 	<p>※職域加算を支給制限</p> <p>○組合員(地共法111①、地共令27①) 禁錮以上の刑に処せられ、又は懲戒処分を受けたとき……支給停止(5年間) (イ)禁錮以上の刑……職域加算額×50/100 (ロ)免職処分……処分に引き続き組合員期間分の職域加算額×50/100 (ハ)停職処分……停職期間に係る組合員期間分の職域加算額×25/100</p> <p>○共済年金の受給権者(地共法111①②、地共令27②) 禁錮以上の刑に処せられたとき……職域加算額×50/100(5年間)</p> <p>○禁錮以上の刑の執行中(地共法111③)</p>	<p>○組合員(再就職者に限る。)又は組合員であった者(退職共済年金又は障害共済年金の受給権者を含む。)が退職後に、在職中に懲戒免職等処分を受けなければならないことを認められたことによる退職手当の支給制限・返納処分(以下「退職手当支給制限等処分」という。)を支給制限事由に追加(地共済法111①)</p> <p>○退手法の遺族に対する返納処分の仕組みは、遺族共済年金の一身専属性を踏まえ、反映しない。(地共済法111②は改正せず)</p> <p>○退手法の一部支給制限の仕組みは、地共済年金の支給制限には反映しない。(政令事項)</p> <p>○国の職員(警察庁の職員)に係る読替え規定の整備(地共済法142②)</p>
<p>○一時差止め(退手法12の2) 在職中の行為に係る刑事事件に関して逮捕等されたとき……一時支給差止めることができる → 不起訴又は起訴されず退職後1年経過したときは、差止め処分は取消し</p> <p>○返納(退手法12の3) 支給後に在職中の行為に係る刑事事件に関して禁錮以上の刑に処せられたとき……全部又は一部を返納させることができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> 退職手当管理機関が、退職した者について、在職中に懲戒免職等処分を受けなければならないことを認め、場合を返納事由に追加(5年以内) 返納額は、非違の性質等のほか、生計の状況を勘案(退手法15条) 遺族に対して支払われた退職手当について、退職手当管理機関が、死亡 	<p>○共済年金又は障害共済年金の受給権者が禁錮以上の刑の執行を受けている間……職域加算額×100/100</p> <p>○禁錮以上の刑の執行中(地共法111③)</p>	<p>○退手法の一部支給制限の仕組みは、地共済年金の支給制限には反映しない。(政令事項)</p> <p>○国の職員(警察庁の職員)に係る読替え規定の整備(地共済法142②)</p>

した職員の在職中に懲戒免職等処分を受けらるべき行為をしたと認められた場合は、返納処分（1年以内）

- ・返納額は、非違の性質等のほか、遺族等の生計の状況を勘案（退手法16条【新規】）

- ・退職手当の受給者（職員又は遺族）の相続人等からの退職手当に相当する額の納付命令（退手法第17条【新規】）

- ・退職手当・恩給審査会への諮問（退手法18条【新規】）

第5条関係 総務省設置法の一部改正 (退職手当・恩給審査会の設置について)

1 名称を「退職手当・恩給審査会」とする理由

- (1) 退職手当・恩給審査会（以下「審査会」という。）は、国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）及び恩給法（大正十二年法律第四十八条）の規定によりその権限に属させられた事項を処理する、いわゆる法施行型審議会として設置するものである。
- (2) 審査会の調査審議事項のうち、国家公務員の退職手当制度に関することは総務省設置法第四条（所掌事務）の第三号、恩給を受ける権利の裁定並びに恩給の支給及び負担に関することは同条第七号に規定されていることから、調査審議事項を端的に表すため、所掌事務の規定順に倣って名称を「退職手当・恩給審査会」とするものである。

2 退職手当・恩給審査会の設置根拠を総務省設置法に設ける理由

- (1) 国家公務員退職手当法の改正により、審査会は、遺族を不支給、返納命令の対象とする場合、返納事由を退職後に懲戒免職に相当する非違行為が発覚した場合に拡大する場合における懲戒免職相当の認定を行う際の審査と、遺族への不支給の際の一部支給の額、遺族又は懲戒免職相当の非違行為が発覚した場合の一部返納の額等に関する調査審議を、退職手当管理機関からの諮問に応じて行うこととなる。
この退職手当管理機関は、職員の退職の日において当該職員に対して懲戒免職処分等を行うことができた者であり、各行政機関の長及びその委任を受けた者が該当することとなる。
- (2) 一方、「各省等設置法立案作業の手引書」（平成11年4月27日中央省庁等改革推進本部事務局）において、法律に設置根拠を置く審議会の要件を以下のとおりとしている（p.15）。
 - イ いわゆる決定同意権限を有するもののうち、自ら国家意思を決定し、かつ、表示するもの（国家意思決定表示審議会等）
 - ロ 国会議員を審議会等の構成員とするもの（国会議員構成員審議会等）
 - ハ 委員人事において国会の同意を要するもの（国会同意人事審議会等）
 - ニ 所管府省の大臣に加え、他の関係大臣から諮問を受けるもの（複数府省型審議会等）
 - ホ 国と地方公共団体又は地方支分部局に置かれる審議会等が一对のものとして設けられ、同一の作用法等に設置根拠、所掌事務が規定されている場合

審査会については上記要件のニに該当することから、法律設置の審議会等とするものである。

- (3) 加えて、審査会は「国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）及び恩給法（大正十二年法律第四十八条）の規定によりその権限に属させられた事項を処理する」ものであり、審査会への付議規定が国家公務員退職手当法と恩給法とに分かれて置かれることから、国家公務員退職手当法と恩給法のいずれかの法律に設置根拠規定を設けるのではなく、総務省設置法に設置根拠規定を置くこととしたものである。

3 総務省設置法における規定順

- (1) 「各省等設置法立案作業の手引書」（平成11年4月27日中央省庁等改革推進本部事務局）において、「審議会等の並べ方は、その名称を問わず、その置かれる省の所掌事務の順とする」（p.23）とされている。
- (2) 総務省に置かれる法律設置審議会のうち、総務省設置法に設置根拠規定が置かれているものは、地方財政審議会のみである。

地方財政審議会は「地方公務員等共済組合法（昭和三十七年法律第百五十二号）、地方財政法（昭和二十三年法律第百九号）、地方交付税法、競馬法（昭和二十三年法律第百五十八号）、自転車競技法（昭和二十三年法律第二百九号）、モーターボート競走法（昭和二十六年法律第二百四十二号）、地方公共団体の財政の健全化に関する法律（平成十九年法律第九十四号）、地方税法（昭和二十五年法律第二百二十六号）、地方道路譲与税法（昭和三十年法律第百十三号）、石油ガス譲与税法（昭和四十年法律第百五十七号）、自動車重量譲与税法（昭和四十六年法律第九十号）、特別とん譲与税法（昭和三十二年法律第七十七号）、航空機燃料譲与税法（昭和四十七年法律第十三号）及び国有提供施設等所在市町村助成交付金に関する法律（昭和三十二年法律第百四号）の規定によりその権限に属させられた事項を処理する」審議会等であり、総務省設置法第四条の所掌事務規定に照らして、審査会を地方財政審議会の前に規定するものである。

4 退職手当・恩給審査会に係る政令委任事項

- (1) 「各省等設置法立案作業の手引書」（平成11年4月27日中央省庁等改革推進本部事務局）において、「委任事項の例示については、組織、所掌事務、委員その他の職員のうち政令において規定する見込みのある事項に限り規定することとする」（p.20）とされている。
- (2) 審査会については、下部組織として政令規定事項たる分科会を設置することを予定しており、また、委員の規定についても政令で定めることとしているところであり、これらの事項について「組織及び委員その他の職員その他退職手当・恩給審査会に関し必要な事項」と規定するものである。

● 総務省設置法（平成十一年法律第九十一号）（抜粋）

（所掌事務）

第四条 総務省は、前条の任務を達成するため、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 国家公務員に関する制度の企画及び立案に関すること。
- 二 国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第二章に規定する中央人事行政機関たる内閣総理大臣の所掌する事務について、内閣総理大臣を補佐すること。
- 三 国家公務員の退職手当制度に関すること。
- 四 特別職の国家公務員の給与制度に関すること。
- 五 前各号に掲げるもののほか、国家公務員の人事行政に関すること（他の行政機関の所掌に属するものを除く。）。
- 六 恩給制度に関する企画及び立案に関すること。
- 七 恩給を受ける権利の裁定並びに恩給の支給及び負担に関すること。
- 八 削除
- 九～九十九 （略）

● 総務省組織令（平成十二年政令第二百四十六号）（抜粋）

（設置）

第二百一十一条 法律の規定により置かれる審議会等のほか、本省に、次の審議会等を置く。

恩給審査会

政策評価・独立行政法人評価委員会

情報通信審議会

情報通信行政・郵政行政審議会

（恩給審査会）

第二百二十二条 恩給審査会は、恩給法（大正十二年法律第四十八号）（恩給法の一部を改正する法律（昭和二十六年法律第八十七号）附則その他恩給に関する法律を含む。）の規定に基づきその権限に属させられた事項を処理する。

2 前項に定めるもののほか、恩給審査会に関し必要な事項については、恩給審査会令（昭和二十四年政令第二百二十二号）の定めるところによる。

● 審議会等の名称に「・」が用いられている例

- 情報公開・個人情報保護審査会（内閣府）
- 公認会計士・監査審査会（金融庁）
- 関税・外国為替等審議会（財務省）
- 科学技術・学術審議会（文部科学省）
- 薬事・食品衛生審議会（厚生労働省）
- 食料・農業・農村政策審議会（農林水産省）
- 有明海・八代海総合調査評価委員会（環境省） 等

● 「次の審議会等を置く。」の例

○財務省設置法（平成十一年法律第九十五号）（抜粋）

（設置）

第六条 本省に、次の審議会等を置く。

財政制度等審議会

関税・外国為替等審議会

2 （略）

○文部科学省設置法（平成十一年法律第九十六号）（抜粋）

第六条 本省に、次の審議会等を置く。

科学技術・学術審議会

宇宙開発委員会

2 （略）

○経済産業省設置法（平成十一年法律第九十九号）（抜粋）

（設置）

第六条 本省に、次の審議会等を置く。

産業構造審議会

消費経済審議会

2 （略）

● 「組織、所掌事務及び委員その他の職員」の例

○厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）（抜粋）

（薬事・食品衛生審議会）

第十一条（略）

- 2 前項に定めるもののほか、薬事・食品衛生審議会の組織、所掌事務及び委員その他の職員その他薬事・食品衛生審議会に関し必要な事項については、政令で定める。

○農林水産省設置法（平成十一年法律第九十八号）（抜粋）

（農業資材審議会）

第七条（略）

- 2 農業資材審議会の組織、所掌事務及び委員その他の職員その他農業資材審議会に関し必要な事項については、政令で定める。

○経済産業省設置法（平成十一年法律第九十九号）（抜粋）

（消費経済審議会）

第八条（略）

- 2 前項に定めるもののほか、消費経済審議会の組織、所掌事務及び委員その他の職員その他消費経済審議会に関し必要な事項については、政令で定める。

国家公務員制度改革基本法（平成二十年法律第六十八号）

（内閣人事局の設置）

第十一条 政府は、次に定めるところにより内閣官房に事務を追加するとともに、当該事務を行わせるために内閣官房に内閣人事局を置くものとし、このために必要な法制上の措置について、第四条第一項の規定にかかわらず、この法律の施行後一年以内を目途として講ずるものとする。

一 内閣官房長官は、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負うとともに、第五条第四項に掲げる事務及びこれらに関連する事務を所掌するものとする。

二 総務省、人事院その他の国の行政機関が国家公務員の人事行政に関して担っている機能について、内閣官房が新たに担う機能を実効的に発揮する観点から必要な範囲で、内閣官房に移管するものとする。

審査会の組織と基本法の動きとの関係(イメージ)

平成20年秋

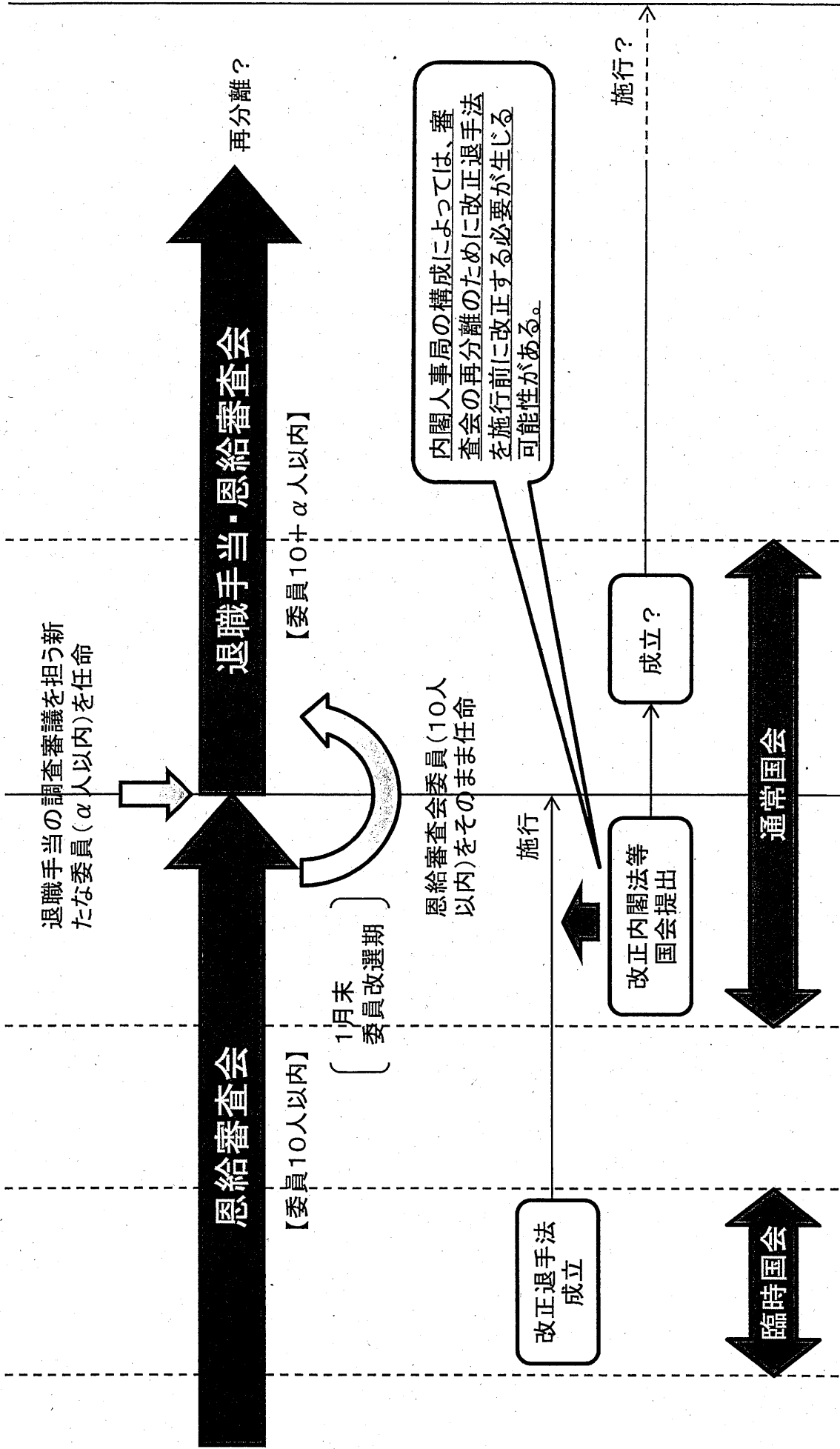
平成20年冬

平成21年1月

平成21年4月

平成21年6月?

平成22年4月



国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案附則の概要について

○附則第1条（施行期日）

- ・国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案の施行期日は、公布から起算して6月を超えない範囲内において制令で定める日とする。
- ・「行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」、「被用者一元化等を図るための厚生年金法等の一部を改正する法律」については、公布の日のいずれか遅い日から施行する。

○附則第2条（国家公務員退職手当法の一部改正に伴う経過措置）

改正後の国家公務員退職手当法の規定は、この法律の施行の日以後の退職に係る退職手当について適用し、施行日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

○附則第3条（国家公務員等退職手当暫定措置法の一部を改正する法律（昭和34年）の一部改正）

国家公務員共済組合法の制度改正に際し、従前の規定を適用して公務外の傷病又は死亡による退職の場合の退職手当を計算するための規定における単純ハネ改正（国家公務員退職手当法附則）

○附則第4条（国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律（昭和48年）の一部改正）

官民の退職手当の給与水準の検討により、従前の規定を適用して整理による退職の場合等の退職手当を計算するための規定における単純ハネ改正及び規定の整理（国家公務員退職手当法附則）

○附則第5条（日本国有鉄道改革法等施行法の一部改正）

国から民営化された際の、ひな型を基にした退職手当に関する承継規定（返納命令）についての経過規定整備（国家公務員退職手当法附則）

○附則第6条（特別職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部改正）

特別職の幹部公務員の給与等の見直しに際し、従前の規定を適用して退職手当を計算するための規定における単純ハネ改正（国家公務員退職手当法附則）

○附則第7条（郵政民営化等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の一部改正）

国から民営化された際の、ひな型を基にした退職手当に関する承継規定（一時差止処分、返納命令）についての経過規定整備（国家公務員退職手当法附則）

- 附則第 8 条(国家公務員退職手当法の一部を改正する法律(平成 17 年)の一部改正)
給与構造改革における退職手当の見直しに際し、従前の規定を適用して退職手当を計算するための規定等における単純ハネ改正(国家公務員退職手当法附則)
- 附則第 9 条(最高裁判所裁判官退職手当特例法の一部改正)
最高裁判所裁判官に対する退職手当における退職手当法の在職期間の計算及び支給率の特例規定における支給制限処分等についてのみなし規定の整備
- 附則第 10 条(日本国有鉄道の経営する事業の改善のために昭和 61 年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律の一部改正)
昭和 61 年度における緊急に講ずべき特別措置(職員の退職の促進を図るための特別措置等)における特別給付金の返還規定における経過規定整備
- 附則第 11 条(中部国際空港の設置及び管理に関する法律の一部改正)
指定会社の職員を退職手当法における公庫等職員として退職時に退職手当を支給しないとする規定における経過規定整備
- 附則第 12 条(国有林野事業の改革のための特別措置法の一部改正)
国有林野事業における特別給付金の返還規定における経過規定整備
- 附則第 13 条(独立行政法人情報通信研究機構法の一部を改正する法律等の一部改正)
国から非特定独立行政法人化された際の、ひな型を基にした退職手当に関する承継規定(一時差止処分、返納命令)についての経過規定整備
- 附則第 14 条(独立行政法人に係る改革を推進するための文部科学省関係法律の整備に関する法律の一部改正)
国から非特定独立行政法人化された際の、ひな型を基にした退職手当に関する承継規定(一時差止処分、返納命令)についての経過規定整備
- 附則第 15 条(競争の導入による公共サービスの改革に関する法律の一部改正)
公共サービスの円滑な実施のため、必要な知識・経験を有する公務員が退職し対象公共サービスに係る業務に従事した後、再び国家公務員として採用した場合に退職手当の計算上の不利益を緩和するための退職手当法の特例における支給制限規定の整備

○附則第16条(競争の導入による公共サービスの改革に関する法律の一部改正に伴う経過措置)

附則15条の改正に伴う経過措置

○附則第17条(恩給法等の一部を改正する法律(昭和28年)の一部改正)

恩給法において「審議会等」を「退職手当・恩給審査会」に改正したことに伴う同内容の改正

○附則第18条(行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の一部改正)

- ・恩給法において「審議会等」を「退職手当・恩給審査会」に改正したことに伴う同内容の改正
- ・行政不服審査法の改正に伴う退職手法における準用規定の改正

○附則第19条(私立学校教職員共済法の一部改正)

国家公務員共済組合法の改正に伴う私立学校共済職員共済法における準用規定の読み消し

○附則第20条(被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の一部改正)

附則第17条による改正に伴い、改められる条文の整理

施行期日について

1 公布から施行まで6月程度を有する理由

以下の理由から、国家公務員退職手当法の一部を改正する法律の施行日は、「公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日」とすることとしたい。

今回の改正は、不祥事を起こした国家公務員の退職手当について、その支給の在り方をより厳格なものとする方向で見直すものであり、退職手当に係る行政処分の種類及び処分を受けるべき者を大幅に拡大するものである。

これにより、

- ①現行法においては、いずれも非違を行った者に対する退職手当の支給制限、一時差止処分、返納命令の3つについて4つの条項により規定しているところ、新法においては、支給制限処分、支払差止処分、返納命令処分、納付命令処分の4つについて第12条から第17条までの6条にわたって規定されること、
- ②処分を受けるべき者として非違を行った者のみならず、その権利の承継者、遺族やその権利の承継者、相続人が加わるため、各種処分を行うべき事例の場合分けが数十通りに及ぶこと、
- ③これに伴い処分を受けるべき者の権利保護を図る観点から、処分を行うに際して退職手当・恩給審査会等への諮問を要する場合があります、手続が煩雑化することから、新たな支給制限等処分の制度は、相当複雑となる。このため、

- (1) 勤続期間が長期の場合、退職手当は相当な額となり、処分を受けるべき者にとって重大な権利に関する処分を行うこととなる。適用対象となる職員に対する十分な周知・徹底期間を設け、新たな支給制限処分等の制度（以下、「新制度」。）の運用を開始するにあたり慎重を期することが適当である。
- (2) 処分を受けるべき者の手続的権利保護を図るための退職手当・恩給審査会等の設置にあたっては、委員の人選を慎重に行い、就任の承諾を得る必要があり、その過程及び承諾を得た後において、新制度に対する委員の理解を図る必要がある。そのためには、上述のとおり、新制度の複雑さを踏まえ、相応の期間を要すると考えられる。
- (3) 実際に新制度の下で退職手当支給の事務を行うのは、各省庁の人事担当部署であり、新制度に対する関係行政機関等の理解を得るための周知・徹底活動に相応の時間を要すると考えられる。

(4) 一時差止処分に代わって、支払差止処分となることから、現行の「退職手当の支給の一時差止め処分に関する省令」の改正が必須であるし、返納命令処分を受けるべき者の範囲が拡大したこと及び納付命令処分が新設されたことから、現行の「退職手当の返納に関する省令」の改正が必須である。

新制度の在り方について検討を行っていた段階から、関係行政機関等からの要望が強かった、一部支給制限及び返納・納付命令処分を行う場合の支給額及び返納・納付額の決定に際しての考慮要素について、その考え方及び基準を明らかにし、統一的な制度運用に資するため、「国家公務員退職手当法施行令」や「国家公務員退職手当法の運用方針」(通達)における対応が必須となる。

また、この他にも既存の省令や規則について、今回の改正に伴う手当の要否を確認の上、必要な場合には改正することとなるし、新たに省令や規則を設けなければならない可能性も十分に考えられる。

2 同時期に国会に提出されている法案との関係について

案文中「(平成二十年法律第 号)」となっている法律は、現在は国会で継続審議中である(これらの法律案を以下「甲法律案」という。)

甲法律案の成立を前提として、同法の一部を改正することを内容とする乙法律案(国家公務員退職手当法等の一部改正する法律案)とが同一国会に提出された場合(継続審議の場合を含む)において、成立の順番が前後したとしても、乙法の施行までに甲法が公布されていれば、乙法の施行によって甲法についての所期の一部改正が行われる。

しかし、乙法の施行時までに甲法が成立しなかった場合には、乙法の甲法を改正する規定は空振りとなる。そのため、甲法の成立が遅れた場合を想定し、乙法の甲法関連条項の施行をずらす措置が必要になる。

甲法にあたる、「行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」、「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」は乙法よりも施行が後であることが見込まれており、乙法の施行期日の規定に「A条の規定は乙法の施行の日又は甲法の公布の日のいずれか遅い日から施行する」とのただし書を設けることとする。

乙法の施行が甲法の公布より前になった場合、甲法を改正する乙法第A条の規定は甲法の公布の日を待って施行され、当該日に甲法が改正され、改正済みの甲法が甲法の施行日に施行されることになる。【例1】

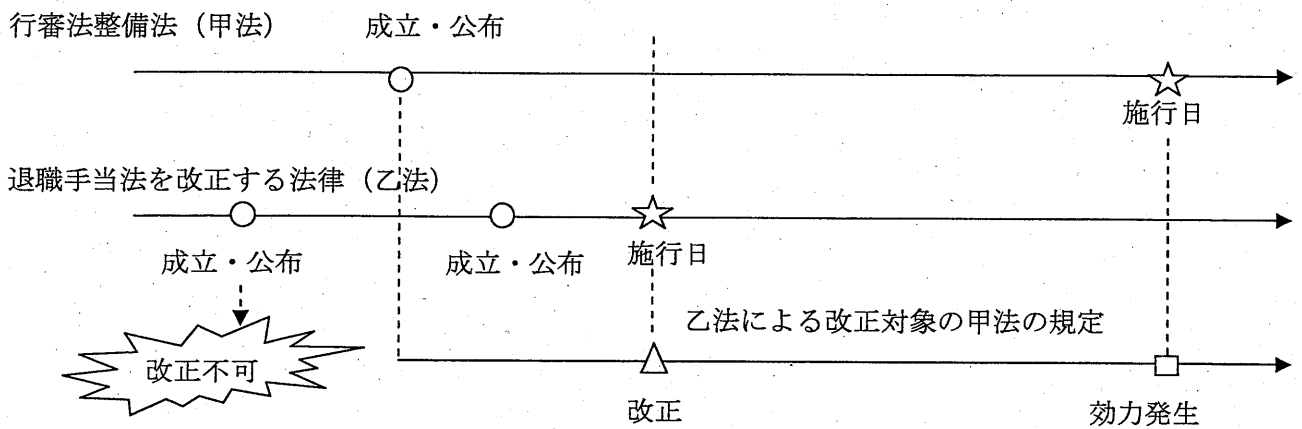
乙法の施行が甲法の公布より後になった場合、甲法を改正する乙法第A条の規定は乙法の施行の日に即施行され、当該日時点では既に公布済みの甲法が改正され、改正

済みの甲法が甲法の施行日に施行されることになる。【例2】

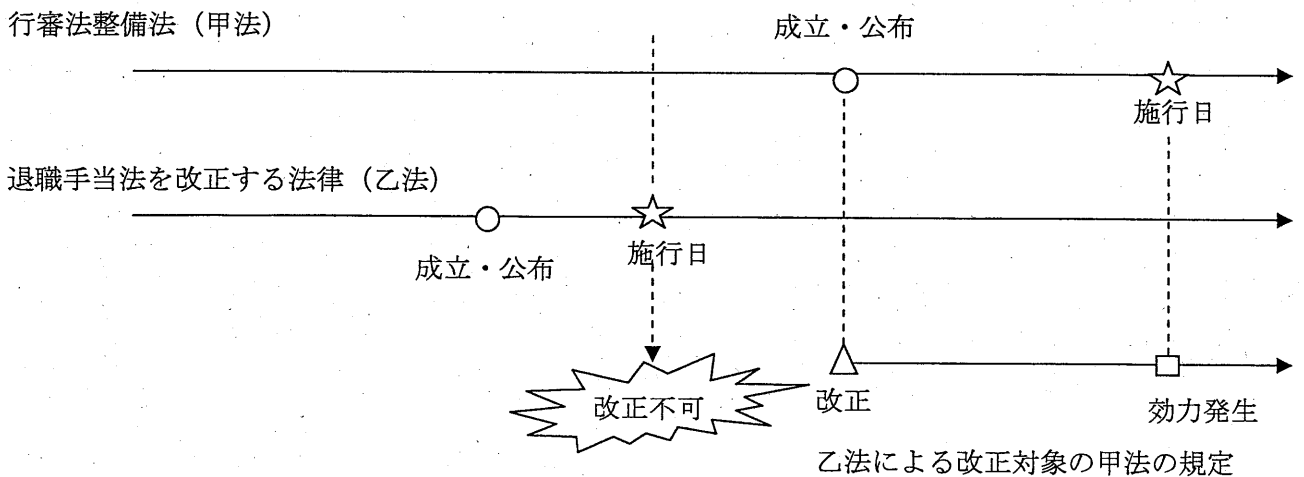
仮に、甲法律案、乙法律案ともに廃案となった場合には、甲法律案の施行日が乙法律案の施行日より後であるため、次期国会に同時に再提出する際には、乙法律案の改正後の姿を前提として、甲法律案を修正して提出することが必要であろう。

なお、「独立行政法人統計センター法の一部を改正する法律」についても、国会で継続審議中である。この法律の施行日は平成21年4月1日とされており、乙法の施行日は同日以降であるため、乙法施行の際には必ず公布されかつ施行されているという前提である。「行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」、「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」のように溶け込み条項の改正ではなく、経過規定の改正であるため、乙法よりも先に施行されていても問題はなく、施行期日にただし書を設ける必要はない。

【例1】



【例2】



中小企業による地域産業資源を活用した事業活動の促進に関する法律（平成十九年五月十一日法律第三十九号）

附 則 （平成一九年六月一日法律第七〇号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する

一 附則第十条の規定 中小企業による地域産業資源を活用した事業活動の促進に関する法律（平成十九年法律第三十九号）の公布の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日

二 附則第十一条の規定 企業立地の促進等による地域における産業集積の形成及び活性化に関する法律（平成十九年法律第四十号）の公布の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日

株式会社日本政策金融公庫法（平成十九年五月二十五日法律第五十七号）

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第六十三条第一項から第五項までの規定 証券取引法等の一部を改正する法律（平成十八年法律第六十五号）の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日

二 第六十三条第六項の規定 貸金業の規制等に関する法律等の一部を改正する法律（平成十八年法律第百十五号）の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日

三 附則第四十五条の規定 株式会社商工組合中央金庫法（平成十九年法律第七十四号）の公布の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日

四 附則第四十六条の規定 株式会社日本政策投資銀行法（平成十九年法律第八十五号）の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日

五 第五条第三項及び附則第四十二条から第四十四条までの規定 平成二十年十月一日

退職手当法の経過規定について

改正後の退職手当法の規定は、施行日以後の退職に係る退職手当について適用し、施行日前の退職に係る退職手当についてはなお従前の例によるとする。

退職手当受給権は退職の日に発生しており、施行日前に権利が発生した退職手当について、遡って新規定を適用することは原則として認められない。

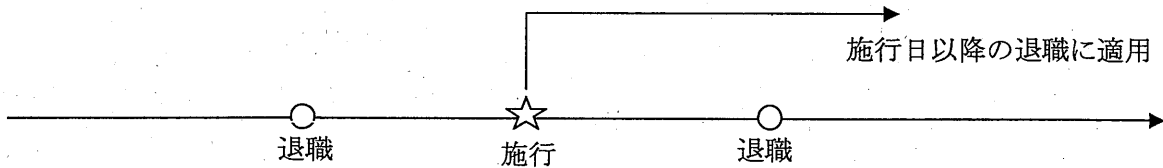
利益遡及については、例外的に認められる場合があるが、利益変更となる一部支給制限は今回導入する新制度の一部であり、新制度では利益的な部分と不利益的な部分とが渾然一体となっているため、一部分のみを取り出して遡及させることはできない。

また、以下、条ごとに検討するように、一部分のみを取り出して遡及させると、個々の事案の事務の進捗状況によって適用の有無が左右され、事案によって不均衡が生じる。

よって、利益変更となる部分について遡及効を与えることは適当ではないため、原則どおりとする。

1 現行第8条について

現行第8条は、施行日前の退職に係る退職手当について適用する。よって現行第8条について経過規定は必要ない。

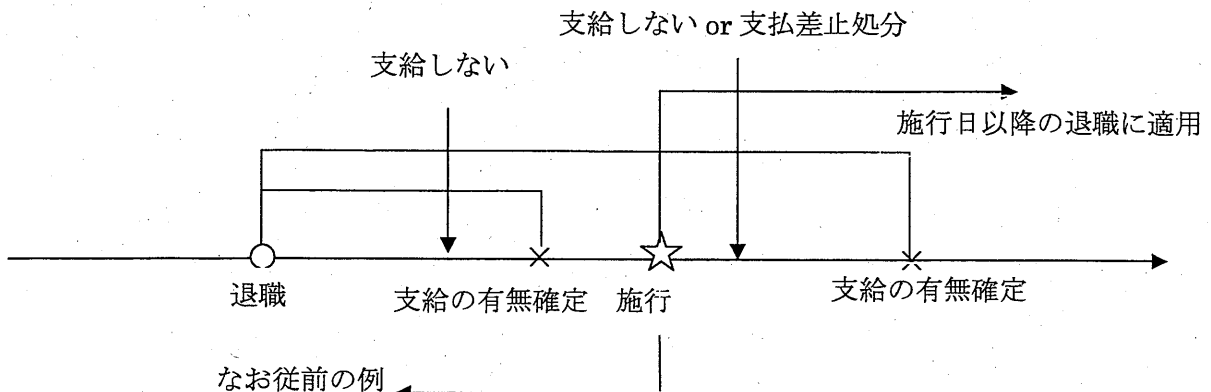


2 現行第12条について

施行日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

支給制限については、退職から支給しないとするまでの間に期間が生じ、その期間は個々の案件によって変わりうる。

禁錮以上の刑が確定し退職手当を支給しないこととするときに、施行日以後に禁錮以上の刑が確定した事案に新第14条を適用すれば、処分されるまでの期間の長短によって処分性の有無が左右されることになり、同一の退職日における事案間の均衡を失する。



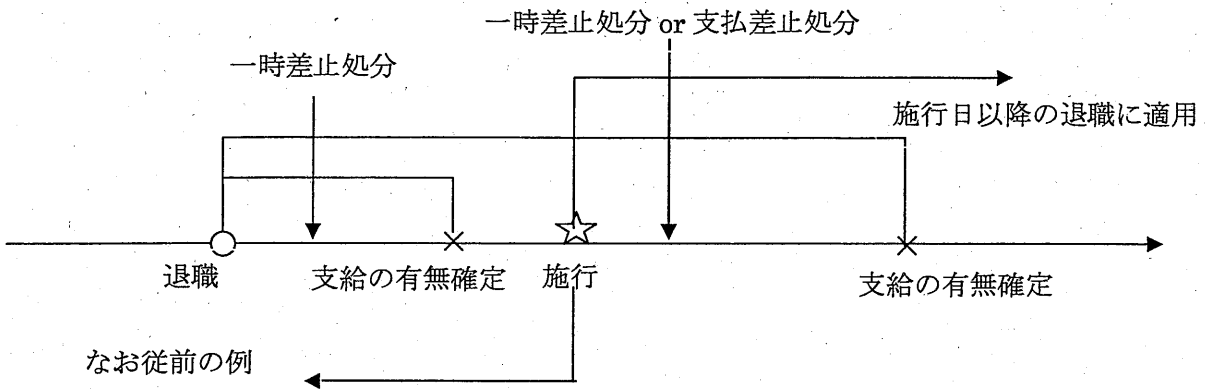
3 現行第12条の2について

施行日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

現行第12条の2第1項に該当して一時差止め処分を受けたとしても、同条第2項等の規定の要件を満たし、処分を取り消される可能性がある。

退職してから支払日前に支払差止処分を受けた場合、当該処分取消し又は判決の確定までに期間が生じるが、この期間は個々の案件によって変わりうる。

一時差止処分を行う際に、同じ日に退職したとしても、処分を受ける時期によって処分の発動要件が異なるのは、同一の退職日における事案間の均衡を失する。



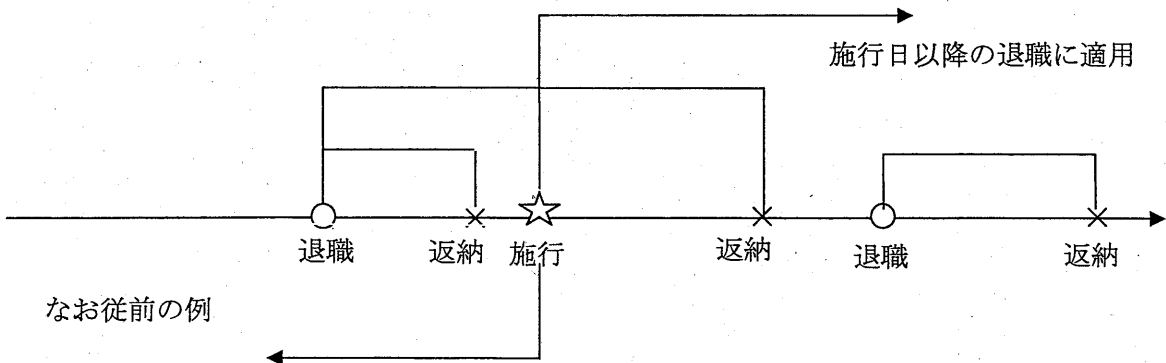
4 現行第12条の3について

施行日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

返納処分については、禁錮以上の刑が確定する時期により、本人からの退職から最終的な返納処分まで期間が生じる。

施行日以後の返納については、改正後の規定を適用すると、同じ日に退職したとしても、最終的な処分が施行日の後になるかどうかによって、全額返納か一部返納かが左右され、同一の退職日における事案間の均衡を失する。

また、施行日前に禁錮以上の刑が確定すると考えて全額返納を準備していたにもかかわらず、判決日が延期されるなどした場合には、そこから審査会にかけるのかという問題も発生し、手続の混乱を招くおそれがある。



【用例】

国家公務員退職手当法（昭和二十八年八月八日法律第百八十二号）

附則（昭和四八年五月一七日法律第三〇号）抄

（その他の経過措置）

- 2 改正後の国家公務員等退職手当法（以下「新法」という。）の規定（第七条の二の規定を除く。）は、昭和四十七年十二月一日（以下「適用日」という。）以後の退職による退職手当について適用し、適用日前の退職による退職手当については、なお従前の例による。

附則（昭和五八年一二月三日法律第八二号）抄

（国家公務員等退職手当法の一部改正に伴う経過措置）

第三十九条 第四条の規定による改正後の国家公務員等退職手当法の規定は、施行日以後の退職に係る退職手当について適用し、施行日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

附則（平成一九年四月二三日法律第三〇号）抄

（国家公務員退職手当法の一部改正に伴う経過措置）

第六十三条 附則第六十一条の規定による改正後の国家公務員退職手当法第十条第一項及び第二項の規定は、附則第一条第一号の二に掲げる規定の施行の日以後の退職に係る退職手当について適用し、同日前の退職に係る退職手当については、なお従前の例による。

昭和 48 年法第 30 号附則第 5 項、第 6 項の改正経緯及び
新たに第 12 条第 1 項を規定することについて

昭和 48 年法第 30 号附則第 5 項、第 6 項における 3 条～5 条部分についての書きぶりは、平成 17 年法 115 号制定時に以下の通り変更されている。

法律名	昭和48年法30号制定時	平成17年法115号制定時	新法（案）
第5項	第3条中傷病により退職した者に係る退職手当に関する部分、 <u>第4条（傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者に係る退職手当に関する部分を除く。）若しくは第5条…</u>	第3条中傷病により退職した者に係る退職手当に関する部分、 <u>第4条若しくは第5条…</u>	第3条中傷病により退職した者に係る退職手当に関する部分、 <u>第4条若しくは第5条…</u>
第6項	<u>第4条（傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者に係る退職手当に関する部分を除く。）の規定に該当する退職をし…</u>	<u>第3条第1項（傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者に係る退職手当に関する部分を除く。）の規定に該当する退職をし…</u>	<u>第3条中傷病により退職した者に係る退職手当に関する規定に該当する退職をし…</u>

昭和 48 年当時、第 4 条による退職理由は以下のように整理されている。

- ① 25 年以上の自己都合退職
- ② 勤務官署の移転等
- ③ 20 年以上 25 年未満の定年・勸奨・任期終了・公務外死亡・通勤災害傷病
- ④ 25 年以上公務外傷病（通勤災害傷病を除く）

附則第 5 項において第 4 条に規定する退職をした者は、勤続 20 年以上 35 年以下で、②、③、④による退職者、附則第 6 項において第 4 条に規定する退職をした者は、勤続 36 年の者で、④による退職者となる。

附則第 6 項で、勤続 36 年の死亡による退職者は第 4 条には存在しないので、4 条（ ）書き内の「傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者」の「死亡」は書く必要がないとも考えられるが、この表現は、48 年法第 3 条第 2 項で、一般的な自己都合退職を指すものとして使われていた表現をそのまま引用し、また、附則第 5 項との表現をそろえた（第 5 項では 20 年以上 25 年未満の公務外死亡が存在する）ものと思われる。

平成 17 年改正時においては、第 3 条、第 4 条それぞれの勤続年数、退職理由について、以下のように整理された。

第 3 条

- ①自己都合退職
- ② 11 年未満の定年・勸奨・任期終了・公務外死亡・通勤災害傷病等
- ③公務外傷病（通勤災害傷病を除く）

第 4 条

- ④ 25 年未満勤務官署の移転等
- ⑤ 11 年以上 25 年未満勤続定年・勸奨・任期終了・公務外死亡・通勤災害傷病等

第 3 条は、第 4 条、第 5 条に規定する退職を除く場合として、自己都合退職についてはすべて第 3 条で扱われることとなったため、附則を改正して、第 5 項中の第 4 条部分から（ ）書きの部分を削除し、附則第 6 項の「第 4 条」を「第 3 条第 1 項」に改めている。

したがって、附則第 5 項において第 4 条に規定する退職をした者は、勤続 20 年以上 35 年以下で、④、⑤による退職者、附則第 6 項において第 3 条に規定する退職をした者は、勤続 36 年の者で、③による退職者となる。

今回の法改正においては、従来支給しないこととされていた旧法 8 条（新 1 2 条第 1 項）部分について、一部支給を行うことがあり得るため、これらの者についても自己都合退職における場合と同様に調整額部分については支給しないこととするため、今回、附則第 6 項において、第 3 条第 1 項による退職から除外する必要がある。

その際、附則第 6 項において勤続 36 年で死亡による退職者は第 3 条には存在しないので、「傷病又は死亡によらず、その者の都合により退職した者」の「死亡」は書く必要がないと考えられる。

また、従来より第 5 項の「第 3 条中傷病により退職した者に係る退職手当に関する部分」で、勤続 20 年以上の自己都合退職者が除外されており、第 6 項についても同様に「第 3 条中傷病により退職した者に係る退職手当に関する規定に該当する退職をし…」という改正で、自己都合による退職、新第 1 2 条による退職、共に該当しないものとすることができる。

最高裁判所裁判官退職手当特例法の改正について

最高裁判所裁判官退職手当特例法（以下「特例法」という。）は、最高裁判所裁判官に対する退職手当については、国家公務員退職手当法（以下「退職手当法」という。）の在職期間の計算及び支給率について特例を定めており、その他の規定については一般の退職手当についての規定を適用することとしている。このため、「一般の退職手当」という用語が用いられている条項のうち、最高裁判所裁判官に適用のありえない条項を除いたものについて、特例法第4条で列記するものである。

特例法では、支給率を 240/100 に固定している。また、特例法第3条第2項は退職手当法第7条第6項を読み替えており、在職期間1年未満は1年として計算することとしている。すなわち、退職理由によらず、在職期間した以上は最低でも2.4月分は支給される。最高裁判所長官及び最高裁判所判事の報酬月額、裁判官の報酬等に関する法律（昭和23年法律第75号）別表で定められており、それぞれ2,071,000円、1,512,000円である。したがって、最高裁判所判事の場合、最低でも特例法に基づく退職手当（以下「特例退職手当」という。）は3,628,800円が保障されている。

1 現行規定における「一般の退職手当」

現行の退職手当法で一般の退職手当という用語を使っている条文と適用の有無は以下のとおりである。

退職手当法の規定	適用	理由
第2条の2第2項	○	
第2条の3見出し	×	特例法第2条第1項で適用しないことを明定。
第6条の5見出し	×	特例法第2条第1項で適用しないことを明定。
第8条第1項	○	
第8条第2項	×	調整額の規定が適用されていない。
第9条	×	解雇予告手当相当の額が一般の退職手当を下回る場合に差額を給付するという規定であるが、解雇予告手当相当の額は1月分の給与であり、特例退職手当の方が必ず高いために適用される余地は無い。
第10条第1項	×	基本手当の支給総額が一般の退職手当を下回る場合に差額を給付するという規定であるが、基本手当日額の上限は法定の8,040円を勤労統計で調整した額となっており、特例退職手当を上回ることは考えがたい。（基本手当日額が現在7,730円であり、仮に就職困難者と認定されて給付日数が最大の360日となっても、支給総額は2,782,800円で特例退職手当

		を大きく下回る。)
第10条第2項	○	
第10条第4項	×	高年齢求職者給付金が一般の退職手当を下回る場合に差額を給付するという規定であるが、高年齢求職者給付金は最大でも基本手当日額の50日分であり、適用される余地は無い。
第10条第5項	○	
第10条第6項	×	短期雇用特例者に対する給付金であり、最高裁判所裁判官に適用される余地は無い。
第10条第7項	×	短期雇用特例者に対する給付金であり、最高裁判所裁判官に適用される余地は無い。
第12条第1項	○	
第12条第3項	○	
第12条の2第1項	○	
第12条の2第1項	○	
第12条の2第1項	○	
第12条の2第1項	○	
第12条の3	○	

2 改正後の規定における「一般の退職手当」

改正後の退職手当法で一般の退職手当という用語を使っている条文と適用の有無は以下のとおりである。

退職手当法の規定	適用	理由
第2条の3第2項	○	
第2条の4見出し	×	特例法第2条第1項で適用しないことを明定。
第5条の2第2項	×	最高裁判所裁判官は在職期間の全期間が切り捨てられることはなく、また、最高裁判所裁判官として罷免された者が改めて最高裁判所裁判官になることは想定し難いことから、あえて規定する必要がない。
第6条の5見出し	×	特例法第2条第1項で適用しないことを明定。
第9条	×	解雇予告手当相当の額が一般の退職手当を下回る場合に差額を給付するという規定であるが、解雇予告手当相当の額は1月分の給与であり、特例退職手当の方が必ず高いために適用される余地は無い。
第10条第1項	○	一部支給制限処分を受けることにより、基本手当の支給総額

		が一般の退職手当を下回る場合も生じると考えられる。
第10条第2項	○	
第10条第4項	○	高年齢求職者給付金が一般の退職手当を上回る場合に差額を給付するという規定であり、一部支給制限処分を受けることにより、一般の退職手当を上回る場合も生じると考えられる。
第10条第5項	○	
第10条第6項	×	短期雇用特例者に対する給付金であり、最高裁判所裁判官に適用される余地は無い。
第10条第7項	×	短期雇用特例者に対する給付金であり、最高裁判所裁判官に適用される余地は無い。
第12条第1項	○	
第13条第2項	○	
第13条第3項	○	
第13条第4項	○	
第13条第7項	○	
第13条第8項	○	
第13条第9項	○	
第14条第1項	○	第2号（再任用職員等に対する免職処分）を除く。
第14条第2項	○	
第15条第1項	○	第2号（再任用職員等に対する免職処分）を除く。
第15条第2項	○	第16条第2項及び第17条第7項で準用。
第16条第1項	○	
第16条第2項	○	第15条第2項の準用。
第17条第1項	○	
第17条第2項	○	
第17条第3項	○	
第17条第4項	○	
第17条第5項	×	裁判官には再任用職員等に対する免職処分は無い。
第17条第6項	○	
第17条第7項	○	第15条第2項の準用。

競争の導入による公共サービスの改革に関する法律第三十一条 (国家公務員退職手当法の特例)の改正について

1. 特例を設けた理由と内容

(別紙1参照：平成18年1月人事・恩給局作成)

2. 改正の理由

国家公務員退職手当法の改正により、退職手当の支給制限等の処分を受け得る者の範囲が拡大され、退職をした者のみならず、その権利の承継者、遺族やその権利の承継者、相続人も含まれることとなる。

これにより、現行の競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(平成十八年法律第五十一号)第三十一条(国家公務員退職手当法の特例)の規定では、国家公務員退職手当法改正後に先の退職手当が支給制限や返納命令処分の対象となった場合の再任用職員の退職に係る退職手当の取扱いについて生じうる事例を網羅しきれなくなってしまう。同条の改正は、これを補うためのものである。

3. 改正内容とその考え方

(1) 2. で述べた国家公務員法退職手当法の改正に伴い生じうる事例のイメージ図は別紙2のとおりであり、①～④に大きく分類される。

① 再任用職員の退職前において、先の退職手当に関し支給制限処分又は返納命令処分が行われたとき(第4項)

再任用職員の退職に係る退職手当の算出に際しては、第1項から第3項までの特例規定を適用しない。

これは、再任用職員の退職に係る退職手当の受給権が発生する前に先の退職手当に関して支給制限処分又は返納命令処分が行われたことで、その後、再任用職員の退職に係る退職手当を算出する際に、基礎在職期間を有利にする必要がないことが事前にわかっているからである。

② 再任用職員の退職後、当該退職に係る退職手当の支払い前において、先の退職手当に関し支払差止処分が行われたとき(第5項)

先の退職手当に関する支払差止処分を受けている者に対し、特例加算額(第3項本文の規定により計算した額から同項第3号に掲げる額を控除して得た額)、すなわち、特例規定の適用により有利になる額の支払を差し止める処分を行うものとする。

これは、先の退職手当の取扱いが最終的に判明するまでは、特例加算額を支払うべきか否か確定しないからである。

なお、その後、先の退職手当について支給制限処分が行われた場合には、

後述の第6項の規定により、特例加算額は支給しない。また、先の退職手当に関する支払差止処分が取り消されたときは、特例加算額に関する支払差止処分も取り消すものとする。

- ③ 再任用職員の退職後、当該退職に係る退職手当の支払前において、先の退職手当に関し支給制限、返納・納付命令処分が行われたとき（第6項）

先の退職手当に関する支給制限、返納・納付命令処分を受けている者に対し、特例加算額は支給しないこととする処分を行うものとする。

これは、①の場合とは異なり、先の退職手当に関する支給制限・返納命令処分が、(i) 再任用職員の退職後であるため、当該退職に係る退職手当の算出に際して特例が適用されることとなるが、(ii) その支払前であるため、有利な取扱いをする必要がないことがわかったのであれば、特例加算額については支給しないこととするのが適当であるからである。

なお、先の退職手当に関するこれらの処分が取り消された場合には、特例加算額を支給しないこととする処分も取り消すこととする。

- ④ 再任用職員の退職後、当該退職に係る退職手当の額の支払後において、先の退職手当に関する返納・納付命令処分が行われることとなったとき（第7項）

先の退職手当に関する返納・納付命令処分を受けた者に対し、特例加算額に相当する額の全額の返納・納付命令処分を行うものとする。

これは、先の退職手当を返納・納付させるべきであることが確定したことで、再任用職員の退職に係る退職手当として特例加算額を支払うべきではなかったことが判明したのだから、それに相当する額を返納・納付させる必要があるからである。

(2) 国家公務員退職手当法の準用（処分手続）

退職手当管理機関は、①第5項及び第6項の規定による処分を行う際には、処分を受けるべき者に対して処分の理由を付記した書面による通知をすべきこと及び当該者の所在が不明な場合には公示送達が可能であることについて、②第7項の規定による処分を行う際には、処分を受けるべき者に対して処分の理由を付記した書面による通知をすべきことについて、国家公務員退職手当法における手続規定を準用することとしている。

競争の導入による公共サービスの改革に関する法律案における国家公務員退職手当法の特例について

(公共サービス実施民間事業者に使用される者として在職した後引き続いて再び職員となった者に対する国家公務員退職手当法の特例)

平成 18 年 1 月

総務省人事・恩給局

1 特例を設ける理由

- 官民競争入札又は民間競争入札において、民間事業者が落札者となった場合に、対象となった公共サービスの円滑な実施のため、当該民間事業者において、必要な知識・経験を有する公務員を雇用することを希望する場合が考えられるが、そのような場合には、対象公共サービスの円滑な実施を支援するため、国又は特定独立行政法人が、必要な知識・経験を有する公務員に退職の勧奨を行い、その勧奨を応諾して退職した者が当該民間事業者の従業員となり、対象公共サービスに係る業務に従事することも想定されている。(この場合は、通常のとおり、勧奨退職の退職手当を支給することとなる。)
- しかし、そのような必要な知識を有する者は、国又は特定独立行政法人にとっても有為な人材であることから、一部の者については、実施期間の終了までにその者を再び国家公務員として採用することを事実上の前提として退職させるという場合も考えられるところである。
- このため、そのような再任用を前提とする人事運用を行うに当たり、その再任用する予定の者の在職期間が引き続かないことによる退職手当の計算上の不利益を緩和するため、国家公務員退職手当法の特例を設けることとした。

2 特例の内容

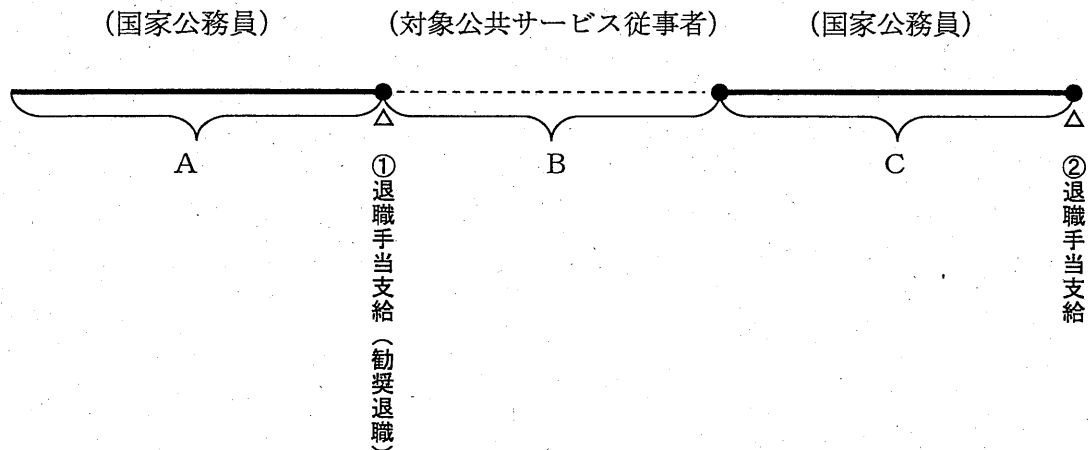
(1) 第 30 条第 1 項

(国家公務員退職手当法の特例)

第三十条 国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第二条第一項に規定する職員(以下この項において「職員」という。)のうち、国の行政機関等の長等が第十九条第一項の契約を締結した日の翌日から当該契約に係る対象公共サービスの第八条第二項第二号に規定する実施期間又は第十三条第二項第二号に規定する実施期間(以下この項において「実施期間」という。)の初日以後一年を経過する日までの期間内に、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて当該対象公共サービスを実施する公共サービス実施民間事業者に使用される者(当該対象公共サービスに係る業務に従事するものに限る。以下この項において「対象公共サービス従事者」という。)となるための退職(同法第四条第一項又は第五条第一項の規定に該当する退職に限る。次項において「特定

退職」という。)をし、かつ、引き続き対象公共サービス従事者として在職した後引き続き実施期間の末日の翌日までに再び職員となった者(以下この条において「再任用職員」という。)が退職した場合におけるその者に対する同法第二条の三の規定による退職手当に係る同法第七条第一項の規定による在職期間の計算については、先の職員としての在職期間は、後の職員としての在職期間に引き続いたものとみなす。

- ※1 一定要件を満たしつつ、下記のような人事運用がなされた場合、勤続期間の計算上、先の国家公務員の期間(A)と後の国家公務員の期間(C)とを通算できることとするものである。なお、対象公共サービス従事者の期間(B)は、当然ながら、民間事業者がその従業員に関し必要な人件費を支出すべき期間であるので、退職手当の算定対象期間とはしていない。



【参考】間隔のあいた複数の職員としての在職期間を「引き続いたものとみなす」先例(昭和48年法律第30号による改正前の退職手当法第7条の2第1項)
→別紙(8頁)参照

- ※2 ①対象公共サービス従事者となるための退職は、契約日の翌日から実施期間の初日以後一年を経過する日までの期間であること、②任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ退職手当法第4条第1項及び第5条第1項の規定に該当する退職をすること、③引き続いて対象公共サービスに係る業務に従事する従業員となるため退職をすること、④引き続き対象公共サービス従事者として在職していたことを特例の要件としているのは、国又は特定独立行政法人側の都合により勸奨を受けて退職した場合であって、かつ、対象公共サービスの円滑な実施に資する退職であった場合に限定する趣旨である。

なお、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ退職手当法第4条第1項及び第5条第1項の規定に該当する退職をすることとは、退職手当法施行令第3条及び第4条第2項により、勤続11年以上での勸奨退職を指すこととなる。過去において、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じた退職であっても自己都合退職として扱われていた場合もあったが、昭和60年の退職手当法施行令の改正により、勸奨退職として取扱う場合の運用

の適正化のため、勸奨退職として取扱う場合には「退職勸奨の記録」を作成することを要件とすることとされたことから、現在においては、この要件を満たす限り、勸奨退職として取扱うことが適切である。また、勤続10年以下の退職手当法第3条が適用される勸奨退職が対象とされないこととなるが、この特例は対象公共サービスの円滑な実施を支援する観点から相当な知識・経験を有する者が勸奨を受けて退職をする場合を対象とするものであるので、勤続10年以下の短期勤続者に適用することは想定していない。

※3 実施期間の末日の翌日までに引き続いて再び職員となったことを特例の要件としているのは、対象公共サービスを実施する期間を超えて民間事業者の業務に従事していた場合には、競争入札とは関係なく民間事業者の固有の業務に従事していたこととなり、一般的な民間企業への再就職（転身）の場合と異なるところは少ないことから、特例の対象とはしないこととしたものである。

※4 この特例の効果が及ぶ範囲は、退職手当法第2条の3の規定による退職手当（すなわち、退職金としての退職手当）の計算に限定し、再任用職員の退職（Cの期間の終了）後にその者が失業した場合の「失業者の退職手当」（退職手当法第10条）に関しては、Aの期間を通算する措置をしないこととした。（一般的に、相当短期の勤続後の退職者で少額の退職手当が支給される者又は懲戒免職等により退職手当が不支給の者しか失業者の退職手当の対象とならないため、その支給対象となること自体が稀である。）

（2）第30条第2項

（国家公務員退職手当法の特例）

第三十条

2 再任用職員が退職した場合におけるその者に対する国家公務員退職手当法第二条の三の規定による退職手当の額の計算の基礎となる同法第五条の二第二項に規定する基礎在職期間（以下この項において「基礎在職期間」という。）には、同条第二項の規定にかかわらず、特定退職に係る退職手当（以下この条において「先の退職手当」という。）の額の計算の基礎となった基礎在職期間を含むものとする。

※ 再任用職員が退職した場合、退職手当法第2条の3の規定による退職手当の額の計算の基礎となる基礎在職期間については、対象公共サービス従事者となるための退職（Aの期間の終了）に係る退職手当の額の計算の基礎となった基礎在職期間も含むこととするものである。

なお、第1項及び本項で、Aの期間とCの期間を共に再任用職員の退職（Cの期間の終了）に係る退職手当の支給の基礎となる勤続期間及び基礎在職期間に含むように措置しているのは、その再任用職員の退職に係る退職手当の額の計算上の措置であり、Aの期間の終了に係る退職手当はCの期間とは関係ないものであることから、退職手当法第12条から第12条の3までの適用については、Aの基礎在職期間とCの基礎在職期間を共に基礎在職期間に含むよう措置していない。（仮にCの基礎在職期間中の行為により、再任用職員の退職に係る退職手当が懲戒免職等による不支給、退職後の起訴による不支給、一時差止対象及び返納対

象になったとしても、Aの期間の終了に係る退職手当には影響はない。）

→ Aの基礎在職期間中の行為により、Aの期間の終了に係る退職手当が不支給又は返納対象になった場合については、第4項から第6項まで参照。

(3) 第30条第3項

(国家公務員退職手当法の特例)

第三十条

3 再任用職員が退職した場合におけるその者に対する国家公務員退職手当法第二条の三の規定による退職手当の額は、第一号に規定する法律の規定にかかわらず、政令で定めるところにより、同号に掲げる額から第二号に掲げる額を控除して得た額とする。ただし、その額が第三号に掲げる額より少ないときは、同号に掲げる額とする。

一 国家公務員退職手当法第二条の三から第六条の四まで及び附則第二十一項から第二十三項まで、国家公務員等退職手当暫定措置法の一部を改正する法律（昭和三十四年法律第百六十四号）附則第三項、国家公務員等退職手当法の一部を改正する法律（昭和四十八年法律第三十号）附則第五項から第八項まで、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成十五年法律第六十二号）附則第四項並びに国家公務員退職手当法の一部を改正する法律（平成十七年法律第百十五号）附則第三条から第六条までの規定により計算した額

二 再任用職員が支給を受けた先の退職手当の額と当該先の退職手当の支給を受けた日の翌日から退職した日の前日までの期間に係る利息に相当する額を合計した額

三 前二項の規定を適用しないで第一号に規定する法律の規定により計算した額

※1 再任用職員が退職した場合、①第1項によりAの期間とCの期間が通算され、第2項により基礎在職期間にAの期間とCの期間を含むものとされることを前提に計算された退職手当の額（第1号）から、②対象公共サービス従事者となるための退職に係る退職手当とその支給日の翌日からの期間に応じた利息とを合計した額（第2号）を控除した額を、その者の退職手当とするものである。

【参考】特例の計算による退職手当の額から先の退職手当とその利息の合計額を控除した先例（昭和48年法律第30号附則第12項）→別紙（10頁）参照

※2 退職者によっては、この特例が適用されない方が退職手当の計算上有利となる場合もある（Aの期間が相当長期である者、最終退職が自己都合であるために退職手当額があまり多くない者など）ことから、特例を設ける理由（再任用する予定の者の在職期間が引き続かないことによる退職手当の計算上の不利益を緩和する）にかんがみ、そのような場合には、この条の特例を適用しないで計算した退職手当の額（第3号）を支給することとした。

【例】勤続30年の課長補佐が勸奨退職により対象公共サービス従事者となり、4年後に国家公務員に復帰するケース

- ・ Aの期間の終了時 俸給月額：399,600円（行（一）6級41号俸）
調整月額が上位の60月：33,350円（第7号区分）×60月
Aの勤続期間：30年（50歳勸奨退職）

Aの期間の終了に係る退職手当

$$(399,600 \times 1.20) \times 50.7 \text{ (勤続30年)} + 33,350 \times 60 = \underline{26,312,664 \text{ 円}}$$

- ・ Cの期間の終了時 俸給月額：425,900円（行（一）6級77号俸）
調整月額が上位の60月：33,350円（第7号区分）×60月
Cの勤続期間：6年（定年退職）

Cの期間の終了に係る退職手当

- ①特例を適用して計算した場合（利息は5.5%複利と仮定（4年間分=0.2388246））

$$[425,900 \times 59.28 \text{ (勤続36年)} + 33,350 \times 60] - 26,312,664 \times (1 + 0.2388246) \\ = 27,248,352 - 32,596,775 < \underline{0 \text{ 円}}$$

- ②特例を適用しないで計算した場合

$$425,900 \times 6 \text{ (勤続6年)} + 33,350 \times 60 = \underline{4,556,400 \text{ 円}}$$

※3 利息に相当する金額の計算方法については、政令以下の下位法令で定めることとなるが、会計関係法令における相場を勘案して決定することとしたい。

【参考】「政令で定めるところにより」利息の計算方法を定めた先例（昭和48年法律第30号附則第12項の規定に基づく昭和48年政令第134号附則第4項）

→別紙（14頁）参照

(4) 第30条第4項から第6項まで

(国家公務員退職手当法の特例)

第三十条

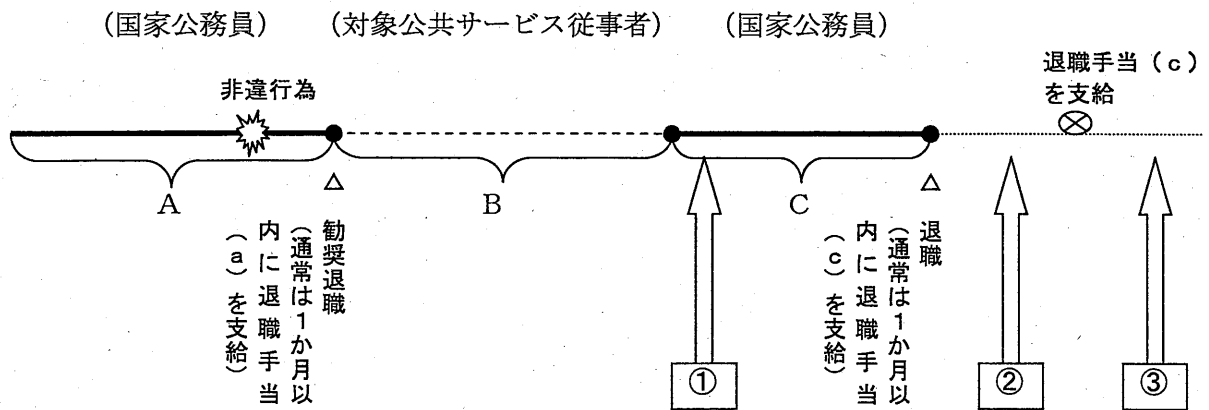
- 4 前三項の規定は、再任用職員の退職前に、その者について、国家公務員退職手当法第十二条の規定により先の退職手当を支給しないこととなったとき、又は同法第十二条の三第一項の規定により先の退職手当を返納させることとなったときは、適用しない。
- 5 再任用職員が退職し、その者に対しまだ当該退職に係る退職手当（その額を第三項本文の規定により計算するものに限る。次項において同じ。）が支払われていない場合において、その者について、国家公務員退職手当法第十二条の規定により先の退職手当を支給しないこととなったとき、又は同法第十二条の三第一項の規定により先の退職手当を返納させることとなったときは、第三項本文の規定により計算した額から同項第三号に掲げる額を控除して得た額（次項において「特例加算額」という。）は、支給しない。
- 6 再任用職員が退職し、その者に対し当該退職に係る退職手当の支給をした後において、その者について、国家公務員退職手当法第十二条の規定により先の退職手当を支給しないこととなったとき、又は同法第十二条の三第一項の規定により先の退職手当を返納させる

こととなったときは、同法第十二条の二第一項に規定する各省各庁の長等は、特例加算額に相当する額の全部又は一部を返納させることができる。この場合においては、同法第十二条の三第二項の規定を準用する。

※1 Aの基礎在職期間中の行為により、Aの期間の終了に係る退職手当が支給されないこととなった場合又はAの期間の終了に係る退職手当（公共サービス従事者となるための退職により支給を受けた退職手当）が返納対象になった場合については、Cの期間の終了（再任用職員の退職）に係る退職手当の額を第一項から第三項の規定による特例（Aの期間も含めて退職手当を計算し、既支給分を調整する）の適用により有利になった額とすることは適切ではないことから、Aの期間の終了に係る退職手当が不支給又は返納対象となった時点が、①再任用職員が退職する前であった場合（第4項）、②再任用職員が退職した後であってCの期間の終了に係る退職手当の支給前であった場合（第5項）、③再任用職員が退職した後であってCの期間の終了に係る退職手当の支給後であった場合（第6項）に分けて、特例がなかった場合と同様の額となるよう措置しているものである。

具体的には、①の場合においては、まだCの期間の終了に係る退職手当の権利は発生していないので、前三項の規定を適用しないこととし、②の場合においては、Cの期間の終了に係る退職手当の権利は発生しているが、その支給前であるので、特例により加算された額のみ支給しないこととし、③の場合においては、すでにCの期間の終了に係る退職手当が支給されているので、特例により加算された額に相当する額の全部又は一部を返納させることとしている。

なお、再任用職員の退職後（Cの期間の終了後）にAの期間の終了に係る退職手当の不支給が決まることは、多く見込まれるものではないが、退職手当法第12条の2による一時差止処分が長い場合には一年間程度続き、その後起訴されて退職手当法第12条第3項により不支給となる可能性があるため、措置しているところである。



- ①再任用職員が退職する前に退職手当（a）の不支給又は返納が決定
- ②再任用職員が退職後、退職手当（c）の支給前に退職手当（a）の不支給又は返納が決定
- ③再任用職員が退職後、退職手当（c）の支給後に退職手当（a）の不支給又は返納が決定

(5) その他

- 公共サービス改革法第30条の規定は、平成17年法律第115号（平成18年4月1日施行）による改正後の新退職手当制度が適用されている職員に対してのみ適用されるものである。平成19年3月30日までは、新退職手当制度が適用されていない職員（平成17年法律第115号附則第2条に規定する国営企業等の職員のうち、同法附則第3条に規定する新制度適用職員としての在職期間を有しない者）が存在する可能性があるが、これらの者が退職した場合には、退職手当法第4条第1項又は第5条第1項の規定に該当する退職とはならない（平成17年法律第115号附則第2条（適用日前の国営企業等の職員の退職による退職手当については、なお従前の例によることとしている）を根拠とする退職をしたこととなる。）ため、公共サービス改革法第30条第1項に規定する再任用職員に該当することはない。

市場化テスト法に基づく特例加算額と支給制限等(イメージ図)

別紙2

非 違 国家公務員 A 特定退職 B 先の退手支払 C 再任用職員 再任用職員 退職に係る 退手支払	再任用職員 退職の 国家公務員(再)	再任用職員 退職に係る 退手支払	再任用職員 退職の 国家公務員(再)
① 第4項 ×	△支給制限処分(第14条) △返納命令処分(第15条)	特例規定適用しない(第4項)	△元職員への特例加算額支払差止処分 △差止処分取消(第5項)
×	職員への支払差止処分(第13条)	退職	△差止処分取消 △差止処分取消(第5項)
×	職員への支払差止処分(第13条)	死亡退職	△遺族等への支払差止処分 △遺族等への特例加算額支払差止処分(第5項) △差止処分取消 △差止処分取消(第5項)
×	△支給制限処分(第14条) △返納命令処分(第15条)	退職	△元職員に特例加算額は支給しない(第6項)
×	△支給制限処分(第14条第2項) [支払差止処分が行われている場合] △返納・納付命令処分(第17条)	死亡退職	△元職員に特例加算額は支給しない(第6項)
×	△元職員に対する返納命令処分(第15条) △元職員に対する返納命令処分(第7項)	退職	△元職員に対する返納命令処分(第15条) △元職員に対する返納命令処分(第7項)
×	△退職後死亡	退職	△相続人に対する返納命令処分(第17条第5項以外) △相続人に対する返納命令処分(第7項)
×	△遺族等が相続人であるときの相続人に対する納付命令処分(第17条) △相続人に対する返納命令処分(第7項)	死亡退職	△遺族等が相続人であるときの相続人に対する納付命令処分(第17条) △相続人に対する返納命令処分(第7項)

<凡例>
 ×……非違
 ○……退職手当の支払
 △……処分

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案における 私立学校教職員共済法の改正の概要

1. 国家公務員退職手当法の改正を踏まえた国共済法・地共済法の改正の概要

昨今の公務員の不祥事の発生を踏まえ、公務員の非違行為に対してより厳しく対処するため、公務員制度上、以下の措置を講ずる。

○国家公務員退職手当法の改正

懲戒免職処分等に相当する在職中の非違行為が退職後に発覚した場合、退職手当管理機関（職員の退職の日において当該職員に対し懲戒免職処分等を行う権限を有していた機関をいう。以下同じ。）がこれを認めたときには、当該非違行為を行った元国家公務員の退職手当の全部又は一部を支給せず、又は支給した退職手当の額の全部又は一部を返納させることができることとする。

○国共済法・地共済法の改正

上記内容による改正後の退手法等の規定により、退職手当の全部又は一部を支給せず、又は支給した退職手当の額の全部又は一部を返納させることとなった場合には、共済年金の職域部分（3階部分）の給付制限を行うこととする。

2. 私学共済法における対応

○ 私学共済法では、公教育に携わる私学教職員の待遇の適正を図り、私学振興に資する見地から、国公立学校教職員に係る給付水準と同程度の給付を保障するため、基本的に国共済法の給付規定を準用しているが、公務員制度の適用を受けない私学教職員やその雇用主たる学校法人の実状等を考慮し、国共済制度をそのまま適用することが適当でない事柄については準用せず又は所要の読替え等を行うこととしている。

○ 現在、私学共済年金の職域部分の給付制限については、国共済法の関係規定を一部読み替えて準用しているが、今回の国共済年金の職域部分の給付制限の見直しについては、以下の理由から、私学共済には準用しないこととする。

(1) 国共済年金の職域部分の給付制限の見直しは、昨今の公務員の不祥事の発生を踏まえ、公務に対する国民の信頼の回復を図るための措置として、公務員制度上の特別な必要性から行われるものであるのに対し、私学教職員についてはこのような措置を講じなければならないような特段の事情はないこと。

(2) 私学共済法において国共済法と同様の給付制限制度を導入することは、給付制限の対象となる給付に対応する掛金の負担者である学校法人の利害にかかわる問題であるが、私学団体等の意見を聴取したところ、給付制限制度の導入を求める意見はなく、むしろ導入すべきではないという意見が強いこと。

(3) 私学における退職金の支給は、各学校法人が定める就業規則等に基づいて行われるものであり、退職金の返納制度を設けるかどうかについても、退職金支給の趣旨や教職員の実状等を踏まえた各学校法人の判断にゆだねられるべき事柄である。退職金の返納制度を有しない学校法人が大多数を占めている現時点において、退職金の返納制度を前提とする給付制限制度を私学共済年金に導入することは、各学校法人に対して、退職金の返納制度を導入しなければならないとの誤解を与えかねないこと。

(参考)

(財)私立大学退職金財団に加入している私立の大学又は短期大学を設置している学校法人(609法人)の中で、在職中の懲戒解雇相当の非違行為が退職後に発覚した場合における退職金の返納制度を有しているのは、88法人(14.4%)に過ぎない。また、幼稚園(私学共済加入校の6割を占める。)等を含めた学校法人全体(平成20年4月1日現在、7,905法人)における退職金の返納制度を有している法人の割合は、さらに低いものであると思われる。

3. 私学共済法の改正(国共済法の改正に伴う規定の整備)

国共済法が改正されることに伴い、国共済法を準用する私学共済法第25条について所要の規定の整備を行う必要がある。

<改正の内容>

○私学共済法第25条の改正

今回の改正後の国共済法第97条第1項を読み替えて、現状の給付制限の仕組みを維持する。なお、今回の改正により、国共済法第97条に第4項が追加されるが、この規定は、連合会が、退職手当管理機関に対して、退職手当の支給制限・返納に関する資料の提供を求めることができるための規定であり、私学共済法においてはこれを準用しないこととする。

○一元化法案における私学共済法第25条の改正規定の改正

退手法改正法案の施行期日(公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日。平成21年4月1日施行予定)が、継続審議中の被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案の施行期日(平成22年4月1日)より早いため、上記による改正後の私学共済法第25条を前提とした改正規定に改める。