

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的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になった。

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つたため、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つた場合であつても、停職、減給等の処分を受けた者の人事評価を厳正に行つことで、退職時の退職手当の額にも反映させることができることになっている。

- 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