

平成27年9月定例会

議案説明資料

〔諮問事項〕

総務部

平成27年9月定例会議案説明資料(諮問事項)目次

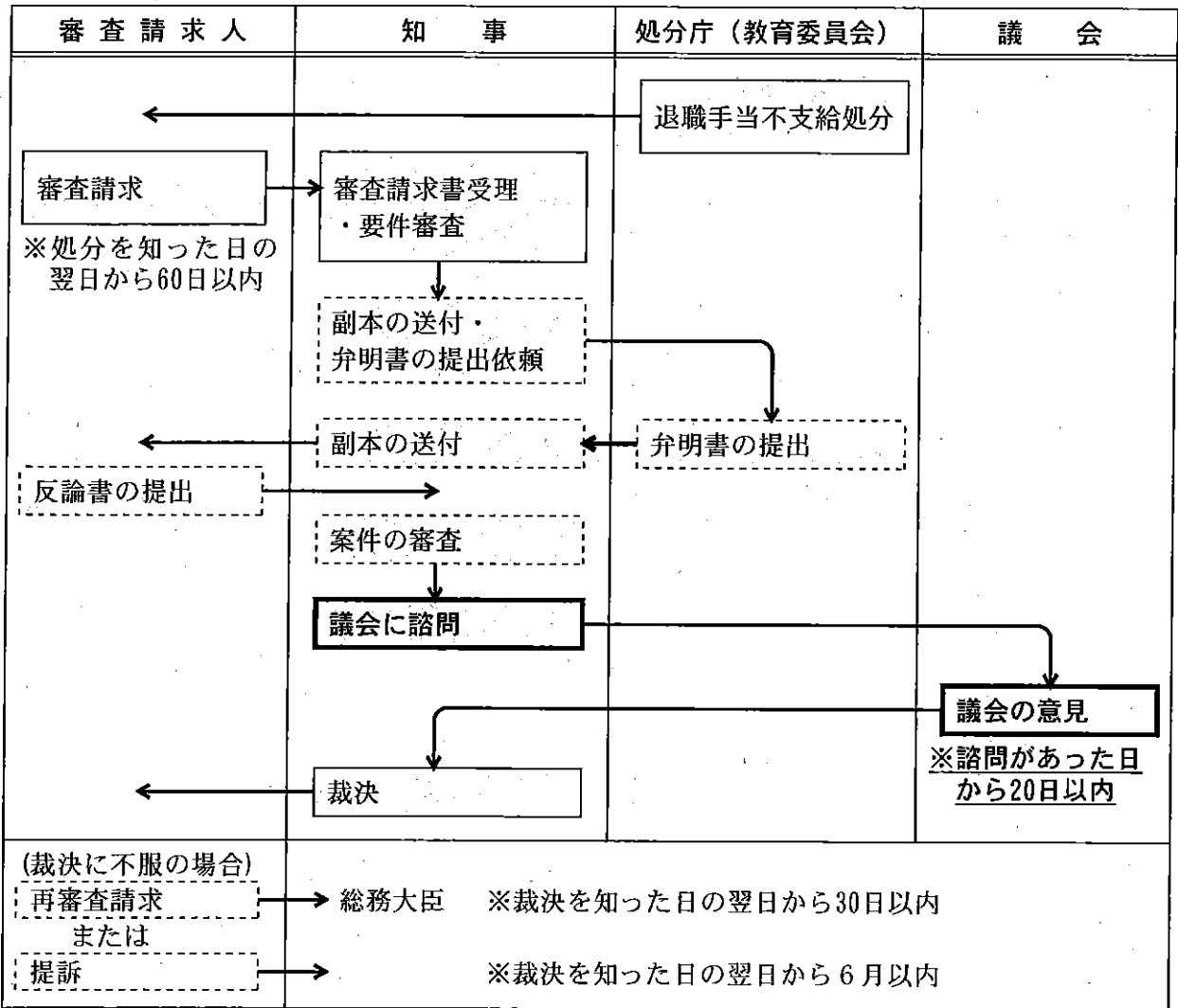
総務部

(諮問)

諮問番号	件名	課名等	頁
第1号	退職手当不支給処分に対する審査請求の裁決について	行財政改革局 人事企画課	1

<p>件名</p>	<p>退職手当不支給処分に対する審査請求の裁決について</p>
<p>提案理由及び概要</p>	<p>1 提案理由 県教育委員会が行った退職手当不支給処分に対して平成26年1月30日付けで提起された審査請求に関し、次のとおり棄却の裁決をすることについて、地方自治法（昭和22年法律第67号）第206条第4項の規定により諮問する。</p> <p>2 概要 (1) 審査請求人 米子市 元県立高等学校教諭 (2) 処分庁 県教育委員会 (3) 審査庁 知事 (4) 処分の経緯及び概要 平成25年5月18日、審査請求人が懇親会で飲酒した後、自ら自動車を運転して帰宅しようとした途中で物損事故を起こしたことから、鳥取県教育委員会は同人に対して、同年8月20日に懲戒免職処分、同年12月4日に退職手当不支給処分を行った。</p> <p>(5) 審査請求の趣旨等 ア 請求の趣旨 退職手当不支給処分の取消しを求める。 イ 主な主張 ・ 審査請求人は、平成25年8月20日に鳥取県教育委員会から飲酒運転を理由とする懲戒免職処分を受けたが、その手続及び内容が違法であるから、当該懲戒免職処分は取り消されるべきである。 ・ 仮に、懲戒免職処分が違法でないとしても、賃金の後払い及び退職後の生活保障の性格を持つ退職手当は原則として支給されるべきであり、長期間勤続していた審査請求人に全部不支給とするのは違法である。</p> <p>(6) 裁決の主な理由 ア 懲戒免職処分に対する審査請求については、平成26年12月19日に鳥取県人事委員会が違法又は不当でないとは判定している。 イ 退職手当は、職員が退職した場合にその勤続を報償する趣旨で支給されるものであるから、報償することのできない非違行為を行った者には支給すべきではない。 ウ 審査請求人は飲酒運転という重大な非違行為により懲戒免職処分を受けており、賃金の後払い等の性格を考慮したとしても、退職手当の全部不支給が妥当である。</p> <p>【参照条文】 地方自治法 第206条（抜粋） ② 第138条の4第1項に規定する機関（※ 教育委員会を含む。）がした前項の給与その他の給付に関する処分に不服がある者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、<u>当該普通地方公共団体の長に審査請求をすることができる。</u> ④ 普通地方公共団体の長は、第1項の給与その他の給付に関する処分についての異議申立て又は審査請求（同項に規定する審査請求を除く。）があつたときは、<u>議会に諮問してこれを決定しなければならない。</u> ⑤ 議会は、前項の規定による諮問があつた日から<u>20日以内に意見を述べなければならない。</u></p>

【参考1】 審査請求の主な流れ



<備考>退職手当不支給処分に先立つ懲戒免職処分については、別途、不服申立等が行われている。

懲戒免職処分 → 人事委員会へ審査請求 → 請求棄却 → 提訴(係属中)
 (平成25年8月20日) (平成25年10月17日) (平成26年12月19日) (平成27年6月18日)

【参考2】 退職手当不支給処分の制度概要

制度目的	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の非違の発生の抑止 ○ 公務に対する県民の信頼確保
不支給処分の要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 次のいずれかに該当する場合は、退職手当の一部又は全部を不支給 <ul style="list-style-type: none"> ① 懲戒免職等により退職した場合 ② 欠格条項（禁固以上の刑を受けた場合等）に該当し、失職する場合（職員の退職手当に関する条例第17条第1項）
運用基準	<ul style="list-style-type: none"> ○ 原則は全部不支給。次のような場合には一部不支給を慎重に検討。 <ul style="list-style-type: none"> ① 停職以下の処分とする余地がある場合に特に厳しい措置として懲戒免職等とされた場合 ② 欠勤その他の職場規律を乱したことをのみを理由として懲戒免職等とされた場合であって、特に参酌すべき事情がある場合 ③ 過失（重過失を除く）による非違を理由として懲戒免職等とされた場合であって、特に参酌すべき事情がある場合 ④ 過失（重過失を除く）により禁固以上の刑に処せられ、執行猶予が付された場合であって、特に参酌すべき事情がある場合 <p>（「退職手当の運用について」第200800146210号通知）</p>

【参考3】当事者の主な主張及び審査庁の判断の対比表

審査請求人の主張	処分庁（教育委員会）の主張	審査庁の判断
1 退職手当不支給処分の前提となった懲戒免職処分について		
<p>教育委員会が行った懲戒免職処分は、違法・不当なものであり、取り消されるべき。</p>	<p>懲戒免職処分は、適法・妥当なもの。</p>	<p>懲戒免職処分については、人事委員会が違法・不当ではない旨判定している。</p>
2 退職手当不支給処分について		
(1) 本件処分は退職手当条例の趣旨を逸脱した運用基準に基づくものであったかどうか		
<p>運用基準は、懲戒免職の場合に原則全部不支給と規定するが、全部不支給処分は重大な背信行為の場合に限られるという退職手当条例第17条第1項の趣旨を逸脱しており、その運用基準に基づいて行われた本件処分は違法。</p>	<p>退職手当の不支給処分の運用は、処分庁の裁量に任されている。 懲戒免職の場合に退職手当の全部を支給しないことを原則とする運用基準は、非違の発生を抑止するという制度目的との関係で合理的であり、退職手当条例の趣旨を逸脱していない。</p>	<p>退職手当は、勤続報償的性格を有し、報償すべきでない重大な非違を行った場合には原則として全部不支給とするのが妥当であり、運用基準は退職手当条例の趣旨を逸脱しておらず、処分は違法ではない。</p>
(2) 裁量権の逸脱、濫用の有無		
<p>本件は、運用基準の「停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職等処分とされた場合」に該当するものであり、一部不支給にすべき場合である。</p>	<p>本件は「懲戒処分等の指針」により停職以下の処分とする余地のない事案であり、運用基準の「停職以下の処分にとどめる余地がある場合」には、該当しない。</p>	<p>本件は、公務に対する県民の信頼を著しく損なうものであり、一部不支給とする場合に該当するとは認められない。</p>
<p>次のような具体的事情を考慮して処分を軽減し、一部不支給とすることが適当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・私生活上の非違であること。 ・懲戒処分歴はなく真摯に勤務 ・事故は、疲労困ぱいした状況で偶発的に起きた出来事であること。 ・緊急手術が必要であるにもかかわらず近くに自宅に帰り、娘に知らせようとしたこと。 ・事故後、自宅謹慎し、校長への自発的な報告など誠実に対応し、隠蔽行動はとっていないこと。 ・被害は塙がわずかに欠けた程度で軽微であったこと。 	<p>次のような具体的事情を考慮すると、処分を軽減するような情状はなく、全部不支給が適当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保健体育教諭・生徒指導主事として、飲酒運転の教育を具体的に担当する立場。 ・飲酒の機会があることを認識しながら居酒屋まで自動車を運転。 ・事故を通報しないで事故車両を放置して帰宅し、自宅で飲酒して飲酒運転の隠蔽を図り、極めて悪質。 ・研修等で飲酒運転をやめるよう再三の注意喚起があったこと。 ・新聞報道や県議会での厳しい意見などからも、教育現場への信頼を損なうものであり、公務への支障の程度は大きいこと。 	
(3) 聴聞、弁明の機会の付与の保障		
<p>処分ありきで事情聴取を行ったにすぎず、正確な事実の把握や評価ができる事情を聴取していない。</p>	<p>審査請求人に対して十分に聴取を行った。言い分を歪めるようなことは行っておらず、方法や手続は適正であった。</p>	<p>聴取が十分でないとして処分を違法とする審査請求人の主張には理由がない。</p>

