

令和8年三重県議会定例会
総務地域連携交通常任委員会
提出資料

諮問第1号

諮問について 1

(別冊)

資料1 退職手当支給制限処分に係る審査請求の流れ 1
資料2 退職手当支給制限処分に係る審査請求人の主張及びこれに対する処分庁の見解 . . . 3
資料3 審理員意見書 7

令和8年6月8日
総 務 部

諮問について

1 知事への審査請求と議会への諮問

地方自治法第 206 条第 1 項の規定に基づき、元職員から知事へ審査請求（一般の退職手当等の全部を支給しないこととする処分の取消しを求める）がなされたので、その裁決を行うに当たり、同条第 2 項の規定に基づき、議会に諮問するもの。

地方自治法

第 206 条 普通地方公共団体の長以外の機関がした第 203 条から第 204 条まで又は前条の規定による給与その他の給付に関する処分についての審査請求は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、普通地方公共団体の長が当該機関の最上級行政庁でない場合においても、当該普通地方公共団体の長に対してするものとする。

2 普通地方公共団体の長は、第 203 条から第 204 条まで又は前条の規定による給与その他の給付に関する処分についての審査請求がされた場合には、当該審査請求が不適法であり、却下するときを除き、議会に諮問した上、当該審査請求に対する裁決をしなければならない。

3 議会は、前項の規定による諮問を受けた日から 20 日以内に意見を述べなければならない。

※ 退職手当支給制限処分に係る審査請求の流れ…【資料 1】

2 審査請求の概要

- | | |
|------------------|--|
| (1) 審査請求人 | 元教育委員会事務局研修企画・支援課 班長 |
| (2) 処分日 | 令和 5 年 9 月 4 日 |
| (3) 処分庁 | 三重県教育委員会 |
| (4) 審査請求年月日 | 令和 5 年 11 月 30 日 |
| (5) これまでの経過 | |
| 令和 4 年 5 月 | 審査請求人は、損害賠償請求の民事訴訟において、県の総務事務システムから印刷した勤務実績表に、実際の休暇取得実績と異なる情報を記載した表を貼り付け、コピー機で複写した「出勤表」と題する文書を作成し、証拠として裁判所に提出した。 |
| 令和 5 年 9 月 4 日 | 処分庁は、地方公務員法に基づく懲戒免職処分及び三重県職員退職手当支給条例に基づく退職手当支給制限処分を行った。 |
| 令和 5 年 11 月 30 日 | 審査請求人は、懲戒免職処分を不服として三重県人事委員会宛てに審査請求を行うとともに、退職手当支給制限処分を不服として三重県知事宛て審査請求を行った。 |
| 令和 5 年 12 月 18 日 | 審理員が指名された。 |

| | |
|------------|--|
| 令和6年3月15日 | 処分庁より弁明書が提出された。 |
| 令和6年7月1日 | 審査請求人より反論書が提出された。 |
| 令和6年10月7日 | 審査請求人より反論書が提出された。 |
| 令和7年1月23日 | 審査請求人より反論書が提出された。 |
| 令和7年5月30日 | 処分庁より弁明書が提出された。 |
| 令和7年6月13日 | 処分庁より弁明書が提出された。 |
| 令和7年7月17日 | 審査請求人より反論書が提出された。 |
| 令和7年11月25日 | 審理員より審理員意見書が提出された。 |
| 令和8年3月24日 | 三重県人事委員会は、懲戒免職処分に対する審査請求について棄却する旨の裁決をした。 |

(6) 審査請求の趣旨

審査請求人が、紙面の左上に「総務事務システム」と記載された勤務実績表の記載内容を加工して裁判所に提出した行為等に関して、処分庁が三重県職員退職手当支給条例第12条第1項の規定により令和5年9月4日付けで行った一般の退職手当等の全部を支給しないこととする処分の取消しを求める。

(7) 審査請求人の主張

本件不支給処分を行うにあたって、三重県職員退職手当支給条例第12条第1項は、「当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案」と規定しているところ、処分庁は考慮すべき事情を適切に考慮していない違法がある。

また、勤続の功を完全に抹消するに足りる事情があったとまで評価することができるか否か、退職手当に関する給与の後払的性格を有する部分「までを」はく奪してよいかは、慎重な検討を要するものであり、極めて特殊な事情がない限り、給与の後払的性格を有する労働の対価に相当する部分をはく奪することは、公序良俗に違反することになりかねない。このような理性的、慎重な検討を怠っているため違法である。

3 処分庁の主張

懲戒免職処分に伴う退職手当の不支給について、非違行為の発生を抑止するとの制度目的から全部不支給を原則としており、一部不支給に軽減すべき事情が認められるときに、一部不支給としている。本件は、勤務実績表を書き換えた虚偽内容の文書を民事訴訟の書証として提出し、民事裁判の公正さを阻害しようとしたものであり、審査請求人について一部不支給に軽減すべき事由は見当たらない。

4 審理員の意見

本件審査請求は、棄却されるべきである。

(1) 退職手当支給制限処分について

三重県職員退職手当支給条例第12条第1項は、懲戒免職処分により退職者となった者等の一般の退職手当について、退職手当支給制限処分をするか否か、退職手当支給制限処分をする場合にどの程度支給しないこととするかの判断を退職手当管理機関の裁量に委ねており、その判断は、それが社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権の判断を逸脱し、これを濫用したと認められる場合に違法となる（同趣旨をいうものとして、最高裁判所令和6年6月27日判決）。

同条例第12条第1項は、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる旨規定している。

したがって、上記の事情を勘案し、退職手当を全部不支給とした処分庁の判断が社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権の逸脱・濫用があると認められる場合に限り違法となる。

(2) どのような場合に全部不支給処分とするべきか

国家公務員については、国家公務員退職手当法第12条第1項第1号等の規定による退職手当支給制限処分が想定されており、同法の規定は、三重県職員退職手当支給条例第12条第1項と趣旨を同じくするものと解される。

三重県職員退職手当支給条例と規定を同じくする国家公務員退職手当法の規定内容及びその運用方針等の内容、そして一般に、地方公務員の退職手当について、国家公務員よりも有利に解釈すべき事情がないことを踏まえると、退職手当の全部を支給しないことを原則として、一部を支給しないこととする処分にとどめることを例外と捉えることは、合理的な解釈であるといえる。

(3) 審査請求人に関する非違の内容及び程度等

審査請求人の非違の内容は、令和4年5月頃、総務事務システムの「勤務実績表」から帳票を出力し、平成29年8月、同年9月、同年11月、平成30年2月、同年3月について、審査請求人自身が実際に休暇等を取得して勤務をしなかった日について、「休暇等」の欄が空白となっている表を作成し、複写機等を利用して真正な勤務実績表に加工することにより、実際の勤務実態とは異なる勤務実績表を作成したうえ（以下、作成した行為を「本件作出行為」といい、作出された勤務実績表を「本件実績表」という。）、審査請求人自身が被告となっている民事裁判において、本件実績表を三重県が作成した勤務実績表として裁判所に証拠書類として提出したというものである。

審査請求人が作成した本件実績表は、通常人であれば三重県の「総務事務システム」から出力された帳票そのものであると誤認させ得るものである。三重県という公共団体の帳票システムから打ち出された文書は典型的に信用性が高いということを逆手に取り、公共団体の帳票システムから打ち出された文書を加工して、本来は出勤しなかった日にあたかも審査請求人が出勤したという事実を偽装し、民事裁判の証拠として提出したという点からすると、裁判所の判断を惑わせる可能性が十分あるのであって、非違行為の悪質性は非常に高いと言わざるを得ない。

審査請求人は、実際の勤務実態とは異なる勤務実績表が自分自身に有利な証拠であることを認識した上で本件作出行為を自ら行っているものであり、自らの利益を得る目的で故意に本件作出行為を行ったと認められる。本件作出行為が職務上行われたものではないとしても、処分庁の公務の遂行に相応の支障を及ぼすとともに、処分庁の公務に対する住民の信頼を大きく損なうものであることが明らかである。したがって、審査請求人の非違の内容及び程度に照らすと、「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」にあたるとはいえない。

上記の事情に加えて、三重県では、令和2年4月に三重県公文書等管理条例が施行され、その後審査請求人が非違行為を行った令和4年5月頃までの間、処分庁は、複数回にわたり公文書の適正な管理を求める旨の通知等を発出した事実が認められる。

以上によれば、本件不支給処分に係る処分庁の判断は、審査請求人が管理職ではなく、本件免職処分を除き懲戒処分歴がないこと、約30年間にわたって誠実に勤務してきたこと、審査請求人自身としては、訴訟の関係人からの協力が得られず、原告からの追及から逃れたいという思いから本件作出行為に至ったという審査請求人の動機等を勘案しても、社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであるとはいえない。

したがって、三重県職員退職手当支給条例第12条第1項に基づく本件不支給処分は適法である。

5 審査庁の判断

(1) 結論

本件不支給処分に違法な点は認められず、本件審査請求には理由がないことから、審理員の意見のとおり、本件審査請求は棄却されるべきである。

(2) 考え方

退職手当支給制限処分に係る判断については処分庁の裁量に委ねられているものと解すべきであり、退職手当支給制限処分に係る判断が社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、これを濫用したと認められる場合に限り、違法であると判断すべきである。

本件については、審理員意見と同様、非違の内容及び程度は非常に悪質であり、審査請求人の動機等を勘案しても、本件不支給処分を行ったことが社会通念上著しく妥当を欠くものであるとまではいえず、本件不支給処分について、裁量権の逸脱又は濫用は認められない。

《参考》関係法令（抜粋）

○ 三重県職員退職手当支給条例関係

（懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限）

第12条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

一 懲戒免職等処分を受けて退職をした者

二 （略）

2・3 （略）

○ 国家公務員退職手当法の運用方針関係

第12条関係

一 非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、一般の退職手当等の全部を支給しないこととすることを原則とするものとする。

二 一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることを検討する場合は、施行令第十七条に規定する「当該退職をした者が行った非違の内容及び程度」について、次のいずれかに該当する場合に限定する。その場合であっても、公務に対する国民の信頼に及ぼす影響に留意して、慎重な検討を行うものとする。

イ 停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職等処分とされた場合

ロ 懲戒免職等処分の理由となった非違が、正当な理由がない欠勤その他の行為により職場規律を乱したことのみである場合であって、特に参酌すべき情状のある場合

ハ 懲戒免職等処分の理由となった非違が過失（重過失を除く。）による場合であって、特に参酌すべき情状のある場合

ニ 過失（重過失を除く。）により拘禁刑（禁錮を含む。）以上の刑に処せられ、執行猶予を付された場合であって、特に参酌すべき情状のある場合

三～八 （略）