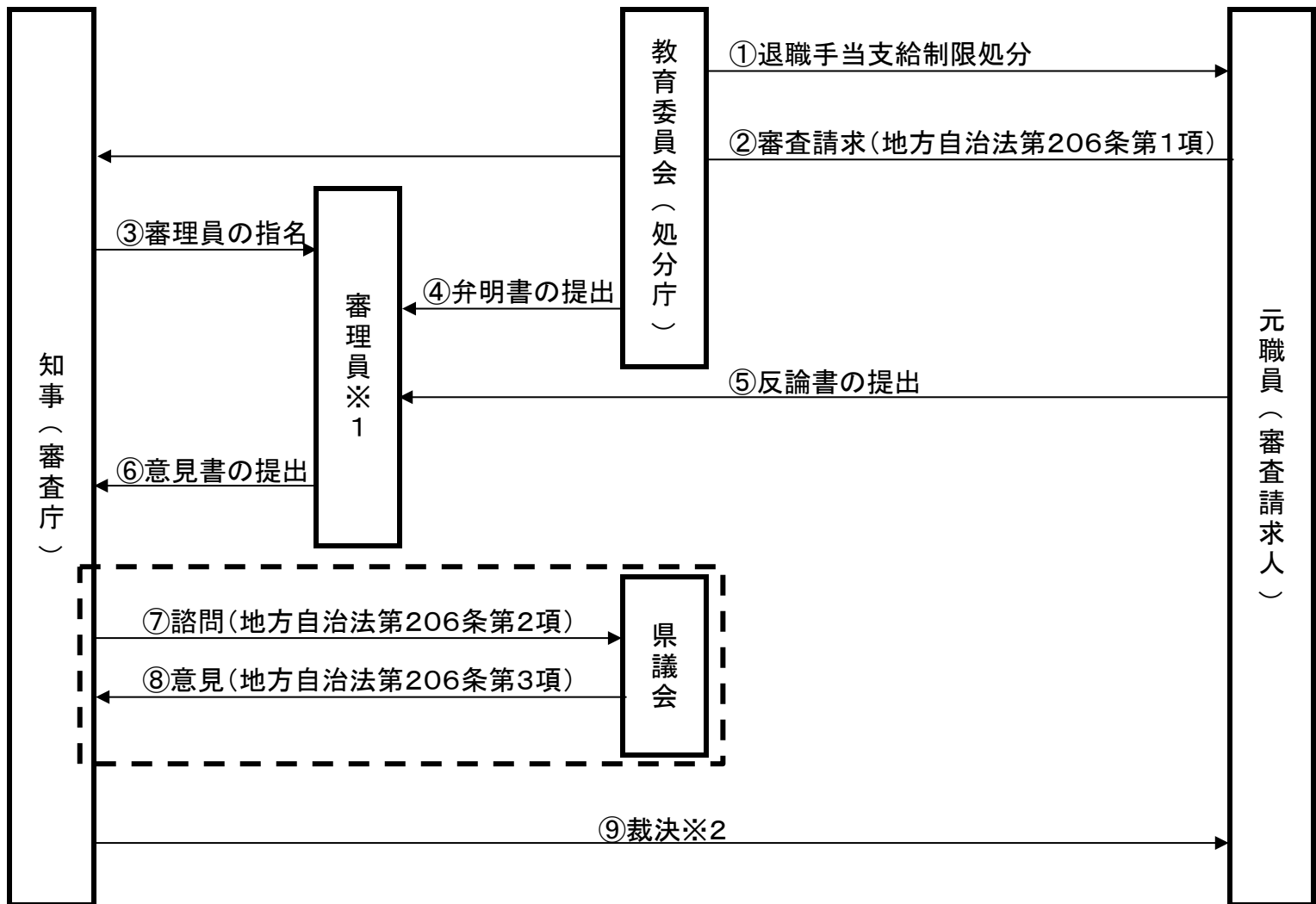


## 退職手当支給制限処分に係る審査請求の流れ



※1 審査請求の審理の公正性・透明性を高めるため、原則として、審査庁に所属する職員であって当該審査請求に係る処分等に関与していない者が審理員として指名され、審理手続を行う。  
三重県では行政不服審査法第17条に基づき審理員候補者名簿を作成し、審理員として指名される職員をあらかじめ定めており、本件審査請求では福利厚生課長が指名されている。

※2 裁決に不服があるときは、県(知事)を被告として裁決の取消の訴えを提起することができる。  
また、県(教育委員会)を被告として原処分の取消の訴えを提起することができる。



## 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

審査請求人の主張	処分庁の見解
<p>1. 処分理由</p> <p>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つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯、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。」としているところ、原処分理由は、非違行為があるまじきものであること、公務の遂行に及ぼす支障の程度及び公務に対する信頼に及ぼす影響を主として考慮したようであるが、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、当該非違に至つた経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動について具体的に考慮した形跡がなく、条例違反である。</p> <p>件外関係者による強度の攻撃に対し、孤立無援の審査請求人が自衛的に行つたものに過ぎず、このような虚偽主張、虚偽立証のやむなきに陥つたことは、十分に酌量すべき事態である。</p>	<p>1. 本件処分を行うにあたって、以下の事情を検討している。</p> <p>(1) 審査請求人が占めていた職の職務及び責任 審査請求人は、班長として班の業務を管理監督する立場にあるため、加重事由となつても軽減事由は見当たらない。</p> <p>(2) 審査請求人の勤務の状況 過去にも類似の非違を行つたことを理由として懲戒処分を受けたことがある場合には処分を加重することを検討する内容であり、過去に懲戒処分を受けていないため加重していない。</p> <p>(3) 審査請求人が行つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯 審査請求人の非違行為は、刑法に反する行為であつて違法性の程度は高く、当該非違が行われることとなつた背景や動機について特に酌量すべき情状がある場合にはそれらに応じて処分を減輕又は加重することを検討する内容であり、虚偽内容の文書を民事訴訟の書証として提出し、自らの損害賠償義務を不当に免れようとしたもので、自己の不当な利益のために行われた行為であり、軽減事由は見当たらない。</p> <p>(4) 当該非違後における審査請求人の言動 当該非違による被害や悪影響を最小限にするための行動をとつた場合には処分を減輕することを検討し、当該非違を隠蔽する行動をとつた場合には処分を加重することを検討する内容であり、事案の発覚まで非違行為の自主的な申出はなく、軽減事由は見当たらない。</p> <p>(5) 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</p>

審査請求人の主張	処分庁の見解
	<p>当該非違は、私生活上の非行であり、直接公務の遂行に影響を与えるものではないが、虚偽内容の文書を民事訴訟の書証として提出し、自らの損害賠償義務を不当に免れようとしたもので、自己の不当な利益のために行われた行為であり、公務員に対する信頼を大幅に損なうもので、加重事由となっても軽減事由は見当たらない。</p>
<p>2. 退職手当の性格</p> <p>公務員の退職手当全部不支給処分の当否が争われた最一小2024年6月27日判決の岡反対意見は、「一般の退職手当の全部を支給しないこととする処分を行う場合には、懲戒免職処分の場合とは異なり、一般の退職手当に給与の後払的な性格や生活保障的な性格があることに着目し、この観点から、当該非違行為の内容及び程度等につき、当該退職者の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につき、慎重に検討を行うことが必要である。」と指摘する。</p> <p>全部不支給処分、即ち賃金後払い部分「までを」剥奪して良いかは、事案ごとに慎重な検討を要するところであり、そのような事案ごとの慎重な検討のためには、まずもって、賃金後払い部分を具体的に算出し、どの程度の金額が、功労を顕彰したものでも報償の趣旨でもなく、労働の対価そのものであって、その剥奪が、極めて特殊な事情がない限り、賃金全額払いを公益的要請に基づく強行法規として規定した労働基準法第24条に反し、公序良俗に違反することになりかねないかが、慎重に検討されるべきである。</p> <p>原処分は、以上のような理性的、慎重な検討を怠っており、ただ単に「悪いことをしたから全額払わない」と述べているだけである。</p>	<p>2. 退職手当の支給制限処分を行うにあたっては、国家公務員における国家公務員退職手当法に関する「国家公務員退職手当法の運用方針」を参考としている。その中で、第12条関係として「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。」と規定されており、一部不支給とする場合もその事由が限定されており、慎重な検討を要するものとされている。</p> <p>従って、処分者としては、「一般の退職手当に給与の後払的な性格や生活保障的な性格があることに着目し、この観点から、当該非違行為の内容及び程度等につき、当該退職者の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につき、慎重に検討を行うことが必要である」との考え方はとらないところである。</p> <p>審査請求人は最高裁判所判決における裁判官の反対意見を引用しているが、判例となるべき多数意見ではない。</p>

審査請求人の主張	処分庁の見解
<p>このような処分過程には、判例法理に明らかに反した違法がある。</p> <p>懲戒免職処分の場合の原則全部不支給という処分庁の主張は、三重県職員退職手当支給条例第12条第1項の文言とは乖離している。最高裁判所の判例でも、原則全部不支給という解釈を示すことはしていない。原則全部不支給を前提に、審査請求人のこれまでの良好な勤務状況や賃金後払い部分までを全額剥奪することの過酷さを十分に考慮していない点でも違法である。</p>	

※ 審査請求人は懲戒免職処分の違法性を主張しているが、地方公務員法第49条の2第1項の規定により、懲戒免職処分に係る審査請求は人事委員会に対してのみすることができることとなっているため、懲戒免職処分の違法性に関する主張を除いて記載。



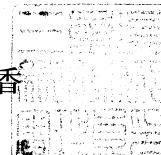
審査請求人 [REDACTED]  
処分庁（行政庁） 三重県教育委員会

## 審理員意見書

令和7年11月25日

三重県知事 一見 勝之 様

三重県総務部福利厚生課  
審理員 葛山 美香



行政不服審査法（平成26年法律第68号。）第42条第2項の規定に基づき、審査請求人が令和5年11月30日に提起した処分庁による退職手当不支給処分についての審査請求の裁決に関する意見を提出する。

### 審理員の意見

本件審査請求は、棄却されるべきである。

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、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、令和5年9月4日付けで審査請求人を懲戒免職とする処分（以下「**本件免職処分**」という。）を行い、同日付けで退職手当全額を不支給とする処分（以下「**本件不支給処分**」という。）を行ったというものである。本件免職処分に関する審査請求は、三重県人事委員会に対して行われ、本件不支給処分に関する審査請求は、三重県知事に対して行われた。

なお、本件免職処分に関する審査請求が三重県人事委員会に対して行われ審理されていることに鑑み、審理員としては、本件免職処分自体の適法性に関しては判断せず（本件免職処分自体は適法に行われていることを前提にして）、本件不支給処分に違法または不当な点がないかの判断のみを行う。

## 2 審理手続の経過

令和5年9月4日	処分庁は、本件免職処分及び本件不支給処分を行った。
令和5年11月30日	審査請求人は、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（主張書面（1））が提出された。
令和6年10月7日	審査請求人より反論書（主張書面（2））が提出された。
令和7年1月23日	審査請求人より反論書（主張書面（3）（令和7年1月23日付け））が提出された。
令和7年5月30日	処分庁より弁明書（準備書面（1））が提出された。
令和7年6月13日	処分庁より弁明書（準備書面（2））が提出された。
令和7年7月17日	審査請求人より反論書（主張書面（3）（令和7年7月17日付け））が提出された。

## 第2 審理関係人の主張の要旨

### 1 審査請求人の主張の要旨

審査請求人の主張は、概ね次のとおりである。

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。

## 2 処分庁の主張の要旨

処分庁の主張は、概ね次のとおりである。

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。

## 第3 理由

### 1 関係法令などの定め

関係法令などの定めは、別紙記載のとおり。

### 2 前提となる事実関係

前提となる事実関係は、次のとおりである。

三重県においては、休暇や代休、早出・遅出勤務や時間外勤務等の勤怠管理システムとして「総務事務システム」が整備されている。本システムでは、「勤務実績表」を帳票として出力することができる。本システムでは、職員が年次有給休暇を取得すると、システム上自動的に「休暇等」の欄に「年休」と出力される。したがって、休暇等を取得せずに勤務を行った日は、システム上「休暇等」の項目が空欄になって出力される。

「勤務実績表」を出力すると、左上に「総務事務システム」、右上に「Page 1 of 1」、下部に「https://…mieken.jp」などと記載される。総務事務システムのイメージは次のとおりである。

●●年 ●● 月度			
氏 名	●● (職員番号)	所属	●●●●

(中略)

日付	曜日	勤務予定	勤務時間	休暇等	早出遅出	時間外 (注)
01	木	08:30~17:15	7:45	年休		
02	金	08:30~17:15	7:45			

(後略)

注 「時間外」の右側には、振替・代休、月特、日特などの欄があるが、上記のイメージでは、省略している。

### 3 退職手当支給制限処分について

- (1) 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）。
- (2) 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三重県教育委員会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。

#### 4 どのような場合に全部不支給処分とするべきか

審査請求人は、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」はく奪してよいかなどについて慎重な検討が必要である旨主張する。一方で、処分庁は、懲戒免職処分に伴う退職手当の不支給については、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、一部不支給とする旨主張する。そこで、以下、検討する。

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。

同法に関する解釈指針である「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）は、第12条関係において、次のように規定している。

「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、…「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

二 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」

そして、総務省は、「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（案）等について（通知）」（平成 21 年 3 月 31 日総行給第 45 号）において、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律の成立に伴い、職員の退職手当に関する条例等の規定を整備するに当たっては、国家公務員退職手当法の運用方針の内容に留意するよう各都道府県知事等に対し、地方公務員法第 59 条及び地方自治法第 245 条の 4 に基づく技術的助言として通知した。

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解釈指針、技術的助言として位置づけられる総務省通知の内容、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。

## 5 審査請求人に関する非違の内容及び程度等

- (1) 以上を踏まえて本件についてみるに、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出した上（以下、作出した行為を「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。
- (2) 前提となる事実関係からすると、審査請求人が作出した本件実績表は、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仮装し、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、本件作出行為を自分自身で行っている。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審査請求人自身は認識した上で本件作出行為を自ら行っているのであり、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。

- (3) 上記(2)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(令和元年三重県条例第25号)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、三重県教育委員会は、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三重県教育委員会の判断は、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とはいえない。

- (4) したがって、同条例第12条第1項に基づく本件不支給処分は適法である。

#### 第4 結論

上記のとおり、本件不支給処分は適法である。よって、「審理員の意見」のとおり行政不服審査法第45条第2項の規定により、本件審査請求は棄却されるべきである。

## 別紙 関係法令等の定め

### 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。

4 普通地方公共団体の長は、第 2 項の規定による諮問をしないで同項の審査請求を却下したときは、その旨を議会に報告しなければならない。

### 三重県職員退職手当支給条例

(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つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯、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 地方公務員法第二十八条第四項の規定による失職又はこれに準ずる退職をした者

(第 2 項以下、略)

## 国家公務員退職手当法

(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、当該退職をした者が行つ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、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 国家公務員法第 76 条の規定による失職又はこれに準ずる退職をした者  
(第 2 項以下、略)