

令和4年（行ヒ）第319号 懲戒処分等取消請求事件

令和6年6月27日 第一小法廷判決

## 主 文

- 1 原判決中、上告人敗訴部分を破棄し、同部分につき第1審判決を取り消す。
- 2 前項の部分に関する被上告人の請求を棄却する。
- 3 訴訟の総費用は被上告人の負担とする。

## 理 由

上告代理人田口勝之ほかの上告受理申立て理由について

1 本件は、普通地方公共団体である上告人の職員であった被上告人が、飲酒運転等を理由とする懲戒免職処分（以下「本件懲戒免職処分」という。）を受けたことに伴い、退職手当管理機関である大津市長（以下「市長」という。）から、大津市職員退職手当支給条例（昭和37年大津市条例第7号。令和元年大津市条例第25号による改正前のもの）11条1項1号の規定（以下「本件規定」という。）により一般の退職手当の全部を支給しないこととする処分（以下「本件全部支給制限処分」という。）を受けたため、上告人を相手に、上記各処分の取消しを求める事案である。

2 原審の適法に確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。

(1) 本件規定は、退職をした者（以下「退職者」という。）が懲戒免職処分を受けて退職をした者に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職者に対し、当該退職者が占めていた職の職務及び責任、当該退職者の勤務の状況、当該退職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、当該退職に係る一般の退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分（以下「退職手当支給制限処分」とい

う。)を行うことができる旨を規定する。

(2) 被上告人は、平成3年4月に上告人の職員に採用され、平成29年4月以降、総務部a課長の職にあった者である。被上告人には、本件懲戒免職処分を除き、懲戒処分歴はない。

(3) 被上告人は、平成30年8月7日午後5時頃から午後10時30分頃まで、自宅からの転居を予定していたマンション(以下「本件マンション」という。)の一室において、同僚らを招いて飲食し、ビール及び酎ハイ各1本並びに発泡酒5本程度(いずれも350mL)を飲んだ。

被上告人は、同日午後11時頃、約5km離れた自宅に帰るため、借り受けていた自動車(以下「本件自動車」という。)に乗ってその運転を開始したところ、本件マンションの立体駐車場(以下「本件駐車場」という。)内において、本件自動車の前部を駐車中の他の自動車(以下「被害自動車」という。)の前部に接触させてそのフロントバンパーを脱落させる事故(以下「第1事故」という。)を起こした。被上告人は、第1事故につき直ちに本件マンションの管理人や上司等の関係者に連絡することなく本件自動車の運転を続けたところ、さらに、本件自動車を道路の縁石に接触させ、縁石に設置された反射板をはがして本件自動車にオイル漏れを生じさせる事故(以下「第2事故」といい、第1事故と併せて「本件各事故」という。)を起こしたが、そのまま本件自動車を運転して帰宅した。

(4) 被上告人は、翌8日朝、本件マンションに赴き、管理人に第1事故を起こした旨を伝えるなどした後、警察に通報した。被上告人は、臨場した警察官に対し、当初、同日の朝に第1事故を起こした旨の虚偽の説明をしたが、警察官から前夜の事故ではないかと指摘を受け、その旨を認めた。また、被上告人は、上司に電話して第1事故を起こしたこと等について報告し、後日、本件各事故に係る物的損害について被害弁償を行った。

(5) 市長は、被上告人に対し、平成30年10月12日付けで、被上告人が同年8月7日に飲酒した上で本件自動車を運転し、本件駐車場で被害自動車に接触

し、その後必要な措置をとることなく、公道を走行して帰宅したこと（以下「本件非違行為」という。）を理由として、本件懲戒免職処分をした上で、一般の退職手当（1620万4488円）の全部を支給しないこととする本件全部支給制限処分をした。

3 原審は、上記事実関係等の下において、本件懲戒免職処分は適法であるとしてその取消請求を棄却すべきものとした上で、要旨次のとおり判断し、本件全部支給制限処分の取消請求を認容すべきものとした。

本件非違行為の態様等からすれば、一般の退職手当が相応に減額されることはやむを得ないものとして、その合理性を認めることができるが、本件非違行為によって生じた事故はいずれも物損事故にとどまること、被上告人は、第1事故の直後ではないものの関係者に連絡し、その後被害弁償等も行っていること、本件非違行為が私生活上のものであること、被上告人が長期にわたって懲戒処分歴なく勤続し、総務部 a 課長として上告人の重要施策に貢献したことなども勘案し、従前における公務貢献の程度と本件非違行為の内容及び程度等を比較衡量すると、本件非違行為は、一般の退職手当を全額支給しないことが相当といえるほどに重大なものであるとまでいうことはできず、本件全部支給制限処分は、社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとして違法である。

4 しかしながら、原審の上記判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1) 本件規定は、懲戒免職処分を受けた退職者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、これをするとした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いるものと解され、その判断は、それが社会観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と認められる場合に、違法となるものというべきである（最高裁令和4年（行ヒ）第274号同5年6月27日第三小法廷判決・民集77巻5号1049頁参照）。

(2) 前記事実関係等によれば、被上告人は、長時間にわたり相当量の飲酒をした直後、帰宅するために本件自動車を運転したものであって、2回の事故を起こしていることから、上記の運転は、重大な危険を伴うものであったといえることができる。そして、被上告人は、本件自動車の運転を開始した直後に本件駐車場で第1事故を起こしたにもかかわらず、何らの措置を講ずることもなく運転を続け、さらに、第2事故を起こしながら、そのまま本件自動車を運転して帰宅したというのであるから、本件非違行為の態様は悪質であって、物的損害が生ずるにとどまったことを考慮しても、非違の程度は重いとわざるを得ない。

また、被上告人は、本件非違行為の翌朝、臨場した警察官に対し、当初、第1事故の発生日時について虚偽の説明をしていたものであり、このような非違後の言動も、不誠実なものというべきである。

さらに、被上告人は、本件非違行為の当時、管理職である課長の職にあったものであり、本件非違行為は、職務上行われたものではないとしても、上告人の公務の遂行に相応の支障を及ぼすとともに、上告人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。

これらの事情に照らせば、本件各事故につき被害弁償が行われていることや、被上告人が27年余りにわたり懲戒処分歴なく勤続し、上告人の施策に貢献してきたこと等をしんしゃくしても、本件全部支給制限処分に係る市長の判断が、社会観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いえることはできない。

(3) 以上によれば、本件全部支給制限処分が裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用した違法なものであるとした原審の判断には、退職手当支給制限処分に係る退職手当管理機関の裁量権に関する法令の解釈適用を誤った違法があるといえるべきである。

5 以上のとおり、原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨はこの趣旨をいうものとして理由があり、原判決中上告人敗訴部

分は破棄を免れない。そして、以上説示したところによれば、上記部分に関する被上告人の請求は理由がないから、同部分につき第1審判決を取り消し、同請求を棄却すべきである。

よって、裁判官岡正晶の反対意見があるほか、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

裁判官岡正晶の反対意見は、次のとおりである。

1 私は、本件全部支給制限処分が、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いうこととはできないとして、原判決中上告人敗訴部分を破棄するとの多数意見には賛同することができない。

2 本件規定に係る一般の退職手当は、勤続報償的な性格を中心としつつ、給与の後払的な性格や生活保障的な性格も有するものと解される。そして、本件規定は、個々の事案ごとに、退職者の功績の度合いや非違行為の内容及び程度等に関する諸般の事情を総合的に勘案し、給与の後払的な性格や生活保障的な性格を踏まえても、当該退職者の勤続の功を抹消するに足りる事情があったと評価することができる場合に、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ことができる旨を規定したものと解される（前掲最高裁令和5年6月27日第三小法廷判決参照）。

3 そうすると、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。

もとより、地方公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務しなければならない（憲法15条2項、地方公務員法30条）、また、その職の信用を傷つけたり、地方公務員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない義務がある（同法33条）など、地方公務員の地位の特殊性や職務の公共性が重視されること

は当然であるが、地方公務員も勤労者であり生活者であることも軽視されるべきではない。

4 まず、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、被上告人の過去の勤続の功をみると、被上告人は平成3年4月1日以降本件懲戒免職処分時まで27年余りの長期にわたって上告人に勤続し、同処分以前には懲戒処分歴はなく、平成29年4月1日以降は総務部a課長という管理職を務めていた。同処分時点で退職した場合の一般の退職手当の金額は1620万4488円であった。被上告人のこの過去の実績ないし功績は相応のものであって重視されるべきものと考えられる。

次に、本件非違行為は、多数意見の4(2)記載のとおり、その根絶が社会全体の課題とされて久しい飲酒運転を行ったものであり、これ自体到底許されることではない。態様は悪質であって非違の程度も重いと評価でき、翌朝の対応も不誠実であり、被上告人が管理職である課長の職にあったことから、上告人の公務の遂行に相応の支障を及ぼし、上告人の公務に対する住民の信頼を大きく損なったと認められる。これらの事情は、勤続報償の対象となるだけの公務への貢献を行わなかったものと評価することができるものであり、一般の退職手当が勤続報償的な性格を中心とするものであることに着目すると、退職手当管理機関である市長は、一般の退職手当のうち相当な額を支給しないものとすることができると考えられる。したがって、一般の退職手当が相応に減額されることはやむを得ないものとして、その合理性を認めることができるとした原審の説示は、是認することができる。

しかし、前記のとおり、本件では、被上告人の過去の実績ないし功績の度合いは、給与の後払的な性格や生活保障的な性格を踏まえると相応のものであって重視されるべきものと考えられるので、これを完全に抹消するに足りる事情があるか否かの検討は丁寧に行わなければならない。

この観点から、本件非違行為の内容及び程度等をみると、上記の事情はあるものの、職務中の行為であるとか、職務に関連又は関係した行為ではない。非違行為の

結果も幸いにして静止物との軽微な物損事故にとどまっている。また、これらのこともあってか、上告人の公務の遂行に及ぼした支障が重大であったとまではうかがわれず、上告人の公務に対する住民の信頼ないし信用を具体的かつ現実的に害したとまでもうかがわれない。これらの事情に照らすと、本件非違行為をもって、被上告人の前記の過去の実績ないし功績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は、酷に過ぎると考えられる。

なお、被上告人の本件非違行為の翌朝の行動は、不誠実であって非難されるべきであり、今後の活動に信を置けないとして公務の執行から排除する事情の一つとしては考慮され得るものであるが、前記の判断を左右するほどのものではない。また、被上告人は、本件非違行為により本件懲戒免職処分という重い制裁を受けて、公務員としての職と収入を絶たれたという事情もある。

5 以上の諸事情を総合的に勘案すれば、本件全部支給制限処分は、処分の選択が重きに失するものとして、社会観念上著しく妥当を欠き、本件規定が退職手当管理機関に認めた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとして違法であるとした原審の判断に違法があるとは考え難い。

よって、原審の判断は是認することができ、本件上告は棄却することが相当と考える。

(裁判長裁判官 深山卓也 裁判官 安浪亮介 裁判官 岡 正晶 裁判官 堺 徹 裁判官 宮川美津子)