

平成25年3月28日 津地方裁判所

平成24年（行ウ）第6号 懲戒免職処分取消等請求事件

主 文

- 1 処分行政庁が原告に対し、平成22年10月21日付けでした退職手当等全部不支給処分を取り消す。
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用はこれを2分し、その1を被告の負担とし、その余を原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 処分行政庁が原告に対し、平成22年10月21日付けでした免職処分を取り消す。
- 2 処分行政庁が原告に対し、平成22年10月21日付けでした退職手当等全部不支給処分を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、被告が設置する公立学校の職員であった原告が、処分行政庁が平成22年10月21日に原告に対してした酒気帯び運転及びその不申告を理由とする免職処分及び退職手当等全部不支給処分は、裁量権を逸脱又は濫用した違法なものであると主張して、被告に対し、上記各処分の取消しを求めた事案である。

1 前提事実

争いのない事実及び後掲各証拠により容易に認められる事実は、以下のとおりである。

(1) 当事者等

原告は、昭和46年4月1日に被告職員に採用され、平成21年4月1日から平成22年10月21日までA高等学校の事務長として勤務していた。

原告は、採用されてから同日まで39年間、懲戒処分を受けた経歴はなかった。

(2) 原告による酒気帯び運転等

ア 原告は、平成22年7月12日午後3時過ぎから午後5時頃までの間、a県b市内の海の家において、瓶ビール（663ml）2本、缶酎ハイ（250ml）2本を飲んだ。原告は、その後、自動車を運転して自宅に向かい、途中、喫茶店及びコンビニエンスストアに立ち寄り、同日午後6時45分頃、自宅から約0.8km手前で、検問を受け、呼気検査を受けたところ、呼気11中に0.54mgのアルコールが検出されたため、道路交通法65条1項違反（酒気帯び運転）で検挙された（以下「本件酒気帯び運転」という。）。

イ その後、原告は、A高等学校の校長（以下、単に「校長」という。）に対し、平成22年9月17日まで本件酒気帯び運転の事実及び内容を自主的に報告しなかった（以下「本件不申告」といい、本件酒気帯び運転と併せて「本件非違行為」ということがある。）。

(3) 懲戒処分等

ア 処分行政庁は、平成22年10月21日、原告に対し懲戒処分書及び処分事由説明書を交付し、地方公務員法29条1項により、原告を免職処分とした（以下「本件免職処分」という。）。本件免職処分の理由は、本件酒気帯び運転及び本件不申告であり、「かかる行為は、公務員として更には、職員を管理、監督する立場にある管理職として、あるまじきものであり、地方公務員法第29条第1項第1号及び第3号に該当する。」というものである（甲1の1, 2）。

イ 処分行政庁は、平成22年10月21日、原告に対し退職手当支給制限処分書を交付し、公立学校職員の退職手当に関する条例12条1項により、原告に一般の退職手当等の全部（2478万6650円）を支払わないと

の処分をした（以下「本件不支給処分」という。）。本件不支給処分の理由は、本件酒気帯び運転及び本件不申告であり、「当該非違行為が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに公務に対する信頼に及ぼす影響が甚大である。」というものである。また、処分行政庁は、同項に規定する事情に関し勘案した内容を「当該事務長の勤務状況については特に問題はなく、この度の非違行為についても反省はしているものの、当該非違行為が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに公務に対する信頼に及ぼす影響が甚大である。」とした（甲2の1, 2。以下、本件免職処分と本件不支給処分を併せて「本件各処分」ということがある。）。

- (4) 原告は、B人事委員会に対し、平成22年12月13日、本件免職処分の取消し又は修正を求めて審査請求をしたが、同委員会は平成24年2月20日付けでこれを棄却する裁決をした（甲13の2）。

原告は、B知事に対し、平成22年12月20日付けで、本件不支給処分の取消しを求めて審査請求をしたが（甲14の1, 3）、B知事は平成24年7月4日付けでこれを棄却する裁決をした（乙13）。

原告は、平成24年5月24日、本件訴訟を提起した。

- (5) 関係法令等

ア 懲戒処分関係

(ア) 地方公務員法29条1項は、職員が、同法若しくは同法57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基づく条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合（同法29条1項1号）、あるいは全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合（同項3号）においては、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる」と規定している。

(イ) 処分行政庁の平成19年10月1日付け「懲戒処分の指針」（懲戒処分の代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げた

もの。)において、県立学校に勤務する教職員等による交通事故・交通法規違反関係についての懲戒処分の標準例を、同日以降に発生したもののについて、「酒酔い運転又は酒気帯び運転の当事者である教職員等は、免職とする。」(第2・4(1)①)とし、また、平成18年9月27日付け通知に添付され、同年10月1日以降に発生した交通事故等に適用するとされた「職員による交通事故等に対する懲戒処分の基準(別表)」においては、上記と同旨の基準を示した上、欄外に「考慮すべき特段の事情があると認められるときは、軽減する場合もある。」とするとともに、懲戒処分等の加重又は軽減の際に勘案すべき事項として「(1)過去に交通事故等の報告義務を怠っていたことが判明した場合 (2)違反又は過失の程度、被害者の状況 (3)刑事又は行政処分の程度 (4)過去における処分又は違反等の状況 (5)管理監督する立場にある者である場合 (6)その他特に考慮すべき事情がある場合」とし、また、職員は、酒気帯び運転により、刑事又は行政処分を受けることとなったときには、直ちに校長に報告するものとされている(乙2, 甲18の11, 12。以下、総称して「本件懲戒処分基準」という。)

その後、本件懲戒処分基準は、平成22年12月24日以降に発生した交通事故等について、酒酔い運転又は酒気帯び運転の当事者である教職員等が刑事又は行政処分を受けた場合及び交通事故を起こした場合(自損又は無損傷を含む)は免職又は停職とし、他人を死亡させた場合は免職とする旨改正された(甲18の14)。

イ 公立学校職員の退職手当に関する条例(昭和30年3月17日B条例第11号。以下「本件退職手当条例」という。)12条1項1号は、処分行政庁は、地方公務員法29条の規定による免職処分を受けて退職をした者に対し、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旨規定している（甲 15）。

2 争点

- (1) 本件免職処分の適法性
- (2) 本件不支給処分の適法性

3 争点(1)本件免職処分の適法性

本件免職処分が，懲戒権者である処分行政庁の裁量を逸脱又は濫用しているか否か。

(原告の主張)

- (1) 地方公務員法は，同法 29 条 1 項所定の非違行為があった場合，懲戒処分をすることができる規定するが，懲戒処分をすべきかどうか，いかなる懲戒処分を選択すべきかについては，公正でなければならないこと（同法 27 条 1 項），平等に取り扱われなければならないこと（同法 13 条）等の一般的規定を設けるのみで具体的処分基準の定めはない。したがって，懲戒権者は，懲戒事由に該当すると認められる行為の原因，動機，性質，態様，結果，影響等のほか，当該公務員の当該行為の前後における態度，懲戒処分等の処分歴，選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等，諸般の事情を考慮して，懲戒処分をすべきかどうか，いかなる懲戒処分を選択すべきかを，その裁量に基づき決定することができるものと解される。もともと，上記意味での裁量権があるとしても恣意にわたることは当然に許されないのであって，懲戒処分が社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し，これを濫用したと認められる場合に，違法であると判断されるべきである（最高裁昭和 52 年 12 月 20 日第三小法廷判決・民集 31 卷 7 号 1101 頁外参照）。

(2) 比例原則違反

非違行為の内容・程度とそれに対する懲戒処分の内容・程度は比例していなければならない（比例原則）ところ、本件非違行為は、以下の事情などに照らし、原告を公務員の地位から永久に排除しなければならないほど重大なものとはいえず、他方、停職処分を科する方法によって公務員関係の秩序維持を図ることが十分可能であるから、本件免職処分は比例原則に反し重きに失する。

ア 原告は、39年の長きにわたって県政のために尽力してきた。その間、懲戒処分を受けたこともなく、公務員として特段問題のない勤務状態であった。事務長に昇進した後の原告の勤務態度・勤務実績は、所属高等学校の上司等からも高い評価を受けていた。

イ 本件酒気帯び運転は、酒気帯びによる影響のない正常なものであって、交通事故を伴っておらず、社会的に実害を与えていない。

ウ 本件酒気帯び運転は、休暇中の私生活上の行為に付随する行為であり、公務遂行中の非違行為と比較して県民に対する信用失墜の程度は軽い。

エ 原告は、家庭の諸事情があり免職処分を恐れ直ちに上司に報告することを怠ったが、一旦怠ったことにより、その後言い出しにくくなり、また、家庭の緊急事態が重なり、その結果、本件不申告に至ったものである。すなわち、原告は、平成21年9月に軽い脳出血を発症し、その後は高血圧症の治療を受けるなど健康に自信が持てない不安な状態であったこと、平成22年6月に実父が要介護状態となり、次いで同年7月には実母も要介護状態となったため、その介護をし、入所先の手配をしなければならないという緊急事態にあり、多忙で不安定な状況にあったことから、本件酒気帯び運転を申告する勇気を持てない状況にあった。

また、本件不申告については、処分行政庁が本件懲戒処分基準を見直さなかったことも大きな要因となっている。すなわち、被告は酒気帯び運転

で免職処分とした職員の処分取消訴訟（津地方裁判所平成20年（行ウ）第11号，名古屋高裁平成21年（行コ）第16号，最高裁平成21年（行ツ）第351号・平成21年（行ヒ）第458号。以下「別件取消訴訟」という。）について，酒気帯び運転の処分基準を見直すべきとする取消判決が平成22年3月5日には確定したにもかかわらず，同年12月24日まで本件懲戒処分基準の見直しを放置していた。本件酒気帯び運転の前に本件懲戒処分基準が見直されていれば，原告は免職処分を恐れて本件不申告に至ることはなかったのであるから，上記放置をしていた処分行政庁が，本件不申告を処分加重の大きな理由とすることは許されない。

オ 原告は，始末書（甲6）に記載されているとおり，管理職の立場にあり，日頃から飲酒運転の根絶を始め，綱紀肅正及び服務規律の確保について先頭に立たなければならないにもかかわらず，教育に対する信用を失墜する本件酒気帯び運転をしてしまい，生徒，保護者及び県民に多大な迷惑をかけたことを深く詫び，本件不申告をしたことを深く反省している。

(3) 平等原則違反

地方公務員法13条は，平等取扱いの原則を定めており，また，憲法14条の規定から，合理的理由のないかぎり平等な取扱いがされなければならないから，地方公務員間で平等取扱いに反する処遇は許されないし，国家公務員等との比較からしても合理的理由のない限り平等な取扱いがされなければならない。ところが，被告以外の地方公務員，国家公務員及び警察官に対する酒気帯び運転に対する懲戒処分は「免職，停職又は減給」が原則であるのに比べ，被告の職員であるがゆえに一般的に重い処分とすべき合理的理由はなく，本件懲戒処分基準に基づく本件免職処分は平等原則に反し重きに失する。

(4) 懲戒処分制度の趣旨・目的の逸脱

懲戒処分は、懲戒処分制度の目的である地方公共団体の組織内部における規律秩序を維持する目的を逸脱したものであってはならず、また、免職処分は公務員の地位を失うという重大な結果になる点を考えれば、免職処分の場合における公務員としての適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求される。ところが、本件免職処分は、酒気帯び運転撲滅を目的とするものであり、また、公務員に一定の廉潔性が要請されるとしても、勤務時間外も含めた全生活にわたって国民一般と異なる特別の厳重な規制を行うものであるなど、懲戒処分制度の目的を逸脱しており、取消しを免れない。

(5) 公務員の身分保障の原則

酒気帯び運転は、具体的危険を伴わず、他の道路交通法違反と比較しても、その具体的な事故発生の危険性は決して高いとはいえないこと、酒気帯び運転の法定刑は3年以下の懲役又は50万円以下の罰金であり、実務上交通事故を伴わない単なる飲酒運転については罰金刑として処断されることが多いこと、公務員は罰金刑を受けても失職しないことからすれば、1回の酒気帯び運転で免職処分とすることは、身分保障原則（地方公務員法27条1項、3項）に反する。

(6) 免職の過酷性

以下の事情に鑑みれば、本件免職処分は重きに失し、任命権者としての裁量権を逸脱したものというべきである。

原告は、本件免職処分当時59歳であり、新たに安定した職を得ることは事実上困難であり、アルバイト程度の職しか求められないのが現状である。原告には、本件各処分当時、妻（嘱託の会社員）、長男（会社員）、実父（要介護度3、年金生活）及び実母（要介護度4）がいる。原告には、B職員信用組合からの自宅の改修資金の借入残債務約1260万円、自己破産した友人（B職員）の保証残債務約1080万円、B職員互助会からの住宅資金の

借入残債務約 200 万円（合計約 2540 万円）があり、本件免職処分が取り消されなければ、59 歳で退職した時に支払われる退職手当 2478 万 6650 円も取得できず、地方公務員共済組合から支給される退職年金でも不利益を受ける。

- (7) 別件取消訴訟において、交通事故を伴わない酒気帯び運転は、軽減事由に該当すると判断されているのであるから、本件懲戒処分基準に軽減事由に関する基準が存在するか否かにかかわらず、本件免職処分は、社会通念上著しく妥当性を欠くというべきである。

（被告の主張）

本件免職処分には、裁量権の逸脱はなく、適法にして妥当なものである。

- (1) 地方公務員につき、地方公務員法所定の懲戒事由がある場合に、懲戒処分を行うかどうか、懲戒処分を行うとしてどの処分を選ぶかは、平素から内部の事情に通暁し、職員の指揮監督の衝に当たる懲戒権者の裁量に委ねられているというべきである。すなわち、懲戒権者は、懲戒事由に該当すると認められる非違行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該公務員の上記非違行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等、諸般の事情を総合考慮して、懲戒処分を行うかどうか、懲戒処分を行うとしてどの処分を選択すべきかを、その裁量判断によって決定することができるものと解すべきである。したがって、懲戒処分は、それが社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる場合でない限り、違法とはならないというべきである。

- (2) 比例原則違反

原告は、飲酒後直ちに自動車を運転しており、酒気帯び運転を回避する努力を全くしていないこと、本件酒気帯び運転の時間帯は夕方であり人身事故等の重大な結果につながる危険性が高かったこと、原告の本件酒気帯び運転

時のアルコール濃度は呼気11中0.54mgと高いこと、原告は飲酒運転根絶のために部下職員を指導監督すべき管理職であったこと、長期間にわたり本件不申告を継続したこと等を総合すると、本件非違行為の悪質性は著しく高いものというべきであって、原告に懲戒処分歴がなく、本件非違行為を除けば有能な職員として39年間県政のために尽力してきたこと、家庭では介護を要する両親がいる上、多額の負債があることを過大に評価できるものではない。したがって、本件免職処分が比例原則に違反するとは到底いえない。

(3) 平等原則違反

地方公務員の事故を伴わない酒気帯び運転の事案につき、免職処分がされ、審査請求や取消訴訟が提起されたものは相当数あり、その中には停職処分となっているものがないわけではないが、免職処分が維持されているものも少なくない。そして、本件非違行為は、前記(2)のとおりであって総体的に見れば悪質性が高い事案というべきであり、本件免職処分を停職処分に修正することは、逆に平等原則に違反することになる。

本件懲戒処分基準の下で、酒気帯び運転のみで懲戒処分を受けた事案は本件免職処分を除き5件あるが、そのうち4件が免職処分、うち1件が停職処分となっているところ、いずれも本件酒気帯び運転よりも悪質性は高くない。

4 争点(2)本件不支給処分の適法性

(原告の主張)

本件不支給処分の前提となった本件免職処分は前記3(原告の主張)のとおり違法であるから、本件不支給処分も違法である。仮に、本件免職処分が違法でないとしても、以下のとおり、本件不支給処分は、社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権を濫用した違法なものである。

(1) 退職手当は、一般的に、勤続報償としての性格のほか、賃金の後払いとしての性格や退職後の生活保障としての性格を有しており、本件退職手当条例における退職手当も同様の性格を有していると解するのが相当である。そう

すると、免職処分を受けて退職したからといって直ちに退職手当の全額の支給制限が正当化されるものではなく、それが認められるのは、当該処分の原因となった非違行為が、当該退職者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な背信行為である場合に限られると解すべきである。具体的には、当該退職者が占めていた職の職務及び責任、勤務状況、非違行為の内容及び程度、当該非違行為に至った経緯、当該非違行為後における当該退職者の言動、当該非違行為が公務の遂行に及ぼす支障の程度、当該非違行為が公務に対する県民の信頼に及ぼす影響を勘案すべきである。

- (2) 原告の退職手当は約2500万円という高額であり、退職手当の金額は職員の勤続年数とともに増額するよう設計されているから、賃金の後払いの側面が強く、不支給処分が認められる場合は極めて限定されなければならない。しかし、前記3（原告の主張）(2)のとおりであって、本件非違行為は、本件退職手当条例に定める諸事情からしても、原告の勤続の功労を抹消してしまう程度の著しく信義に反する行為があった場合に該当するとはいえない。

(被告の主張)

本件不支給処分には裁量権の逸脱はなく、適法にして妥当なものである。

- (1) 退職手当は、一般的に、勤続報償としての性格のほか、賃金の後払いとしての性格や退職後の生活保障としての性格が結合した複合的性格を有しており、本件退職手当条例における退職手当もこれら3つの性格が結合したものと解するのが相当である。

本件退職手当条例12条が、退職手当管理機関が退職手当支給制限処分をするに当たっては、所定の広範な事情について総合的な検討を要するとしている以上、退職手当支給制限処分をするか否か、するとしていかなる程度の制限をすべきかは、平素から内部事情に通じ、職員の指揮監督に当たる退職手当管理機関である処分行政庁の裁量に委ねられていると解すべきである。したがって、退職手当支給制限処分は、それが社会通念上著しく妥当を欠い

て裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる場合でない限り、違法とはならないというべきである。

そして、退職手当支給制限処分は、公務員が規律に違反し、公務に対する県民の信頼を損ねたことを非難して行う公務員法上の制裁であると解されるから、免職処分に相当する非違行為を行った者について、本件退職手当条例の規定する諸事情の観点から、従前における公務貢献の程度と当該非違行為の内容及び程度等を比較衡量し、上記非違行為が当該公務員に対する制裁として全部支給制限をすることが相当といえるか否かによって判断すべきである。上記退職手当支給制限処分の性質からすると、免職処分に該当する非違行為を行った者については、従前における公務貢献を斟酌したとしても、その制裁として、退職手当の全部支給制限処分とするのが相当であると判断されることが多いことは否定できないというべきである。

(2) 原告には、勤務状況に問題がないこと、過去に懲戒処分を受けたことはないこと、本件酒気帯び運転が職務に関するものではなく私生活上のものであること、その程度が酒気帯び運転にとどまること、結果として事故を引き起こすことがなかったこと、本件非違行為について反省していること等の原告にとって考慮すべき事情が認められるものの、他方では、原告は、高等学校の事務長として職員の飲酒運転を厳しく戒める立場にあったこと（地方公務員法52条3項ただし書、B立学校の管理運営に関する規則（平成13年B教育委員会規則8号）67条2項、3項3号、16号）、飲酒運転の根絶を含めた職員の綱紀肅正及び服務規律の確保についての注意喚起が行われた矢先のことであったこと、前記3（被告の主張）のとおり本件酒気帯び運転の内容及び程度は悪質で非常に危険なものであったこと、本件不申告をしたこと、生徒や保護者はもとより地域社会全体の公務に対する信用を著しく失墜させたことといった事情が存するのであり、さらに、飲酒運転に対する社会の非難感情が依然として強いこと及び本件不支給処分の根拠となった本件退

職手当条例 12 条 1 項の規定を含む条例改正の理由が「公務に対する県民の信頼に資するため」であることを考え併せると、原告にとって考慮すべき前記事情を勘案してもなお厳しい本件不支給処分をするのが相当である。

第 3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実、証拠（甲 3 ないし 5 の各 1 ないし 4，甲 6 ないし 8，甲 13 の 2，甲 18 の 1，2，4 ないし 9，14 ないし 18，甲 22，23，乙 2，乙 3 の 1 ないし 3，乙 4，5，8，10）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ、この認定事実を覆すに足りる証拠はない。

(1) 本件酒気帯び運転に至る経緯等

ア 原告は、平成 22 年 7 月 12 日の午後 3 時過ぎから午後 5 時頃までの間、a 県 b 市 c 町内の海の家で、地元の夏祭り（盆踊り大会）の打合せをしながら瓶ビール（663ml）2 本、缶酎ハイ（250ml）2 本を飲んだ。原告は、同日午後 5 時頃、自動車を運転して同市 d 町 e 番地 f にある自宅に向かい、途中、同日午後 5 時 5 分頃、同市 g 町内にある喫茶店に立ち寄って食事をし、同店を午後 6 時 30 分頃出発して同市 d 町内にあるコンビニエンスストアに立ち寄り、同日午後 6 時 45 分頃上記コンビニエンスストアを出発し、その頃自宅から約 0.8 km 手前の同町 h 番地 i 南側路上で、検問を受け、同日午後 7 時 01 分頃、呼気検査を受けたところ、呼気 1 l 中に 0.54 mg のアルコールが検出されたため、道路交通法 65 条 1 項違反（酒気帯び運転）で検挙された。なお、本件酒気帯び運転による交通事故等は発生していない（甲 6 ないし 8，甲 18 の 1，2，7，9）。

イ 上記海の家から上記検挙地点までの走行距離は約 6 km であり、実走行時間は約 20 分であった。上記検挙地点から自宅へ向かうには、小学校や幼稚園の近くも走行することになるはずであった。なお、上記海の家から自

宅までの最短距離は約2.8kmである（甲6ないし8，甲18の1，2，7）。

本件酒気帯び運転の時間帯は，夕方であり，歩行者が通行している可能性が高い時間帯であった。

ウ 前記アの原告のアルコール濃度は，一般的には，酔っぱらいと言われる状態で，大脳新皮質の麻痺が進行し，感情や運動に支障が生じることなどから，運転をすることは論外とされている（乙4）。他方，原告の検挙時の状況は，言語態度は普通，歩行能力は正常に歩行し，直立でき，顔色は普通であった（甲7）。

エ 原告の飲酒の動機は，「暑かったので」，「知人に勧められて」，「少しぐらい」（飲酒しても大丈夫）というものであり，本件酒気帯び運転の動機は，アルコールが体内に残っている自覚はあったが，翌日の出勤に自動車が必要である，自宅までの距離が近いというものである（甲6ないし8，甲18の1，7，9）。

オ 原告は，本件酒気帯び運転について道路交通法違反で略式起訴され，平成22年8月11日，b簡易裁判所で，罰金30万円に処せられた。また，原告は，同年9月17日頃，本件酒気帯び運転による道路交通法違反を理由に免許取消処分（減点25点）を受け，同年10月4日，免許証を返納した（甲18の7，9，乙10）。

(2) 本件酒気帯び運転についての原告の報告状況

ア 原告は，本件酒気帯び運転前に，酒気帯び運転により刑事又は行政処分を受けることとなったときには，直ちに校長に報告しなければならないこと，酒気帯び運転をすると免職処分となり，退職手当が支給されなくなる可能性があることを知悉していた（甲18の1，9，12）。

イ 原告は，平成22年7月中には司法書士に，同年9月10日頃には弁護士に退職手当が支払われなかった場合の借入金の返済や本件酒気帯び運転

の報告をすべきか否かについて相談したものの、本件酒気帯び運転の報告をするかどうかは原告の判断次第である旨の助言を得たにとどまった。原告は、後記ウのとおり、校長から問い質されるまで約2か月間にわたり、本件酒気帯び運転について報告をしなかった。その理由について、原告は、学校に迷惑をかける、免職となると退職金が支給されないことになるので借入金の返済ができなくなることから迷っていた、恐ろしくて報告できなかったなどと述べている。なお、原告は、本件酒気帯び運転後も自動車通勤していたが、平成22年9月9日から同年10月8日まで、介護休暇を取得していた（甲4及び5の各3、4、甲18の1、7、9）。

ウ 平成22年9月17日、処分行政庁に匿名の電話があり、処分行政庁から連絡を受けた校長が原告に電話で確認したところ、原告は本件酒気帯び運転を認めた（甲18の1、7）。

エ 原告は、平成22年9月30日、始末書をもって、本件酒気帯び運転の経緯、反省状況について報告し、本件非違行為について深く反省している（甲6、甲13の2、甲18の1、9）。

(3) 原告の経歴、交通違反歴及び懲戒処分歴

ア 原告は、昭和46年4月1日、被告職員に採用され、複数の職場で勤務し、平成20年4月からは管理職の地位にあったが、本件免職処分までの約39年間、懲戒処分歴はなく、その勤務態度・勤務実績には特段の問題はなかった（甲13の2、甲18の1、8）。

イ 原告は、昭和44年3月4日に普通免許を取得した後、本件酒気帯び運転で検挙されるまでの間、飲酒運転をしたことはなかった（甲18の1、7、9、乙10）。

(4) 勤務先における飲酒運転防止指導及び原告の職務分担

ア 原告は、管理職である事務長の職にあり、その職務の内容は学校事務及び事務総括であった。県立学校の事務長の職責については、「B立学校の

管理運営に関する規則」(平成13年B教育委員会規則8号)において「事務長は、校長の監督を受け、事務をつかさどる。」(同規則67条2項)、
「総括する事務に専ら従事する職員の職務上の監督に関すること。」(同条3項16号)と規定されていて、原告は、事務長として事務職員を管理監督する職責にあった(甲13の2)。

イ 原告が事務長となった以降、処分行政庁から発出された飲酒運転の根絶に関する通知には、平成21年7月9日付け、同年11月30日付け、平成22年4月9日付け及び同年7月8日付けのものがあり、原告は上記各通知の内容を知悉しており、事務長として、飲酒運転撲滅のため、事務員に対し上記各通知の内容を知らせるなどして規律遵守を要請していた。特に、平成22年7月8日付け通知(教委第20-117号「教職員の綱紀粛正及び服務規律の確保について(通知)」)は、平成18年10月1日以降に発生した交通事故等に対して、より厳しい懲戒処分基準が適用されていること、昨今の教職員の飲酒運転での処分を受け、飲酒運転の根絶等について、教職員の意識をより一層高める取組を行うことを求めるものであるが、原告は、その数日後に本件酒気帯び運転を敢行したものである(甲18の1, 7, 9, 10, 15ないし17)。

(5) その他の事情

ア 原告は、平成21年8月29日頃に脳出血を発症し、同年9月30日から、高血圧、脂質異常、糖尿病、脳出血後遺症で通院治療を受けていたが、他方、本件酒気帯び運転まで、缶ビール(500ml)1本及び酎ハイコップ2杯をほぼ毎日飲んでいった(甲3の1ないし4, 甲18の1, 4ないし6, 9, 18)。

イ 原告には、平成22年10月21日当時、妻(嘱託の会社員)、長男(会社員)、実父(年金生活)及び実母がいた。実父は、同年6月4日に右上腕骨頸部を骨折して要介護3と認定され、その介護に当たっていた実母は

同年7月9日に腰椎を骨折して要介護4と認定され、自宅療養や施設・病院への入所・入院を余儀なくされる状態にあった。原告は、上記介護等のため多忙であった（甲4及び5の各1ないし4，甲8，甲18の1，8）。

ウ 原告は、本件各処分のされた平成22年10月21日当時、B職員信用組合からの自宅の改修資金の借入残債務約1260万円，自己破産した同僚の保証残債務約1080万円，財団法人B職員互助会からの住宅資金等の借入残金約200万円の合計約2540万円の債務があった（甲8，22，23）。

(6) 本件懲戒処分基準の改正経緯及び被告における処分例

ア 本件懲戒処分基準は、平成18年10月1日以降の交通事故等に適用されるものとして改正されたものである。改正理由は、B内の人口10万人当たりの交通事故死者数が全国的にも極めて多く、平成10年以降、全国ワースト10位以内が続いていること、交通事故の防止に県を挙げて取り組んでいること、また、全国的に飲酒運転撲滅に向けた取組が展開されている中で、飲酒運転に対しては厳正に対処すべきということにある（甲13の2，甲18の11，12，乙3の1ないし3）。

イ Bでは、平成18年10月1日から平成20年5月22日までの間に、原告を除く4名が酒気帯び運転のみを処分理由に免職処分となっており、いずれも本件酒気帯び運転より悪質であるとはいえない（乙8）。

ウ なお、本件懲戒処分基準において、交通事故・交通法規違反関係についての懲戒処分の標準例を、酒酔い運転又は酒気帯び運転によらない交通事故等のうち、無免許運転、事故の場合の措置義務違反（ひき逃げ、あて逃げ）の当事者である教職員等で、①他人を死亡させた場合は、免職、②他人を死亡させた以外の場合（自損又は無損傷を含む。）は、免職又は停職、③交通事故は起こしていないが、無免許運転により刑事又は行政処分を受けた場合は、免職、停職又は減給（第2・4(2)①）としている（乙2）。

(7) 国及びB以外の都道府県の懲戒処分基準及び処分例

ア 本件免職処分時の国家公務員に対する懲戒処分の指針及び警察職員（地方公務員）に対する懲戒処分の指針では、酒気帯び運転をした職員は免職、停職又は減給とされている（甲13の2）。

イ 被告が、全国の都道府県における平成23年2月時点の飲酒運転（酒酔いと酒気帯びとを区別している場合は、酒気帯びの基準）に係る懲戒処分基準を調査した結果によると、被告を除く46都道府県の交通事故を伴わない飲酒運転をした職員に対する懲戒処分の標準量定について、うち15は免職のみ、うち7は停職のみ、うち20は免職又は停職、うち4は免職、停職、減給のいずれかと定めている（乙5）。

ウ 国家公務員及びB職員以外の地方公務員における、平成18年から平成20年頃にかけての酒気帯び運転（飲酒後相当時間を経過して行ったものを含む。）を理由とする懲戒処分例としては、免職処分、停職処分及び減給処分とした例があり、これらの例には、懲戒権者がした免職処分を人事委員会又は公平委員会が停職処分に変更した例もあれば、免職処分を維持した例もある。

エ 本件懲戒処分基準

処分行政庁は、別件取消訴訟判決の確定を受けて、被告の教職員等が飲酒運転根絶に率先垂範して取り組むこと、飲酒運転には厳正に対処して行くという姿勢に変わりはないが、個別の事案に応じて柔軟な運用を可能とするために、本件懲戒処分基準を改正し、平成22年12月24日以降に発生した交通事故等につき、酒酔い運転又は酒気帯び運転の当事者である職員が刑事又は行政処分を受けた場合で、事故を伴わないときは免職又は停職とした（甲18の13、14）。

2 争点(1)本件免職処分の適法性について

(1) 地方公務員法29条1項は、地方公務員に同条項1号ないし3号所定の非

違行爲があつた場合、懲戒権者は、懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができると規定するが、同法は、すべての職員の懲戒について公正でなければならない（同法27条1項）と規定し、すべての国民は、この法律の適用について平等に取り扱われなければならない（同法13条）と規定するのみであり、地方公務員について懲戒事由がある場合において、懲戒権者が懲戒を行うかどうか、懲戒処分のうちいずれの処分を選ぶべきかは、その判断が、懲戒事由に該当すると認められる行為の性質、態様等のほか、当該公務員の上記行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等、広範な事情を総合してされるべきものである以上、懲戒処分に関する判断は、平素から内部事情に通じ、職員の指揮監督に当たる懲戒権者の裁量に任されているものと解すべきである。したがって、裁判所が、その懲戒処分の適否を審査するに当たっては、懲戒権者と同一の立場に立って懲戒処分をすべきかどうか、又は、いかなる懲戒処分をすべきであったかについて判断し、その結果と懲戒処分とを比較して軽重を論ずべきものではなく、懲戒権者がその裁量権を行使してした懲戒処分は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる場合に限り、違法となると解される（最高裁昭和52年12月20日第三小法廷判決・民集31巻7号1101頁参照）。

ところで、懲戒処分のうち免職処分は、被懲戒者の公務員たる地位を失わせるという重大な結果を招来するものであるから、懲戒処分として免職処分を選択するに当たっては、他の懲戒処分に比して特に慎重な配慮を要するというべきである。

(2) 以上の見地を踏まえて、本件免職処分について検討する。

飲酒運転は人の死傷等の重大な事故を発生させるおそれのある行為であるところ、本件懲戒処分基準の制定に先立つ悲惨な事故の発生などから、飲酒

運転に対する社会的非難が高まるとともに、飲酒運転撲滅に向けた社会的要請も強くなり、刑法及び道路交通法の改正により罰則が強化されたことは、当裁判所に顕著な事実である。そして、本件懲戒処分基準は、このような社会的要請を考慮したものであり、特に被告においては交通事故が多発している状況にあったことに鑑みれば、処分行政庁が本件酒気帯び運転のような飲酒運転について、私生活上の非違行為ではあるが、公務員に対する社会的信用を失墜させる非違行為として、原則として免職との厳罰をもって望むことには相応の根拠があると考えられる。

他方、地方公務員に対する懲戒処分は、公務員として相応しくない非違行為がある場合に、その責任を確認し、それによって地方公共団体における規律の維持と公務遂行秩序の維持を目的とする制裁であって、飲酒運転撲滅という社会秩序維持を直接の目的とする制度ではないから、社会秩序維持を過度に考慮することは懲戒処分としての趣旨を逸脱するおそれがある。そして、別件取消訴訟で指摘されているように、本件懲戒処分基準がやや柔軟性を欠いた基準であることからすると、個別的事案においては、本件懲戒処分基準を機械的に適用することが、裁量権の濫用となることもあり得るといふべきである。

本件についてみるに、前記1のとおり、原告が飲酒を抑制したという事情はおおよそ認められず、人通りの多い時間帯であるのに、飲酒運転を回避する努力を全くすることなく、さしたる理由もないのに本件酒気帯び運転に及んだ上、寄り道までして走行距離を延ばしたもので、飲酒運転に対する考えの甘さには甚だしいものがある。また、原告の外観上、飲酒の影響は明らかではないものの、本件酒気帯び運転直後のアルコール濃度は呼気11当たり0.54mgと道路交通法違反として処罰される最下限（呼気11当たり0.15mg）の3倍を超える高濃度であった。したがって、本件酒気帯び運転は悪質であり、これに至った経緯について酌量すべき事情があるとはいえない。さ

らに、原告は、処分行政庁に匿名の情報提供があつて問い質されるまでの約2か月間、校長に本件酒気帯び運転を申告することがなかったのであり、これに原告が交通法規を含めた法令の遵守等の教育を担う高等学校に勤務する公務員であり、しかも、管理職として部下職員に飲酒運転の撲滅を指導監督する立場にあつたことからすると、本件非違行為は勤務先の高等学校の生徒や保護者を含め地域社会の被告の職員に対する信頼を損ねたものであり、また、管理職自ら飲酒運転を敢行したものであることから、指導体制にも悪影響を及ぼす可能性があつたと考えられ、さらに、被告が、その職員に対し、飲酒運転の撲滅のために飲酒運転の問題性を指摘し、懲戒処分の量定を周知してきた状況をも考慮すると、原告の責任は重いといわざるを得ない。

そうすると、本件酒気帯び運転が私生活上の非違行為であること、本件酒気帯び運転は交通事故等を伴うものではなく実害が生じていないこと、本件酒気帯び運転によって勤務先の公務遂行に具体的な支障が生じることはなかつたこと、原告は本件非違行為について反省していること、原告にこれまで懲戒処分歴がなく、約39年間の長きにわたり被告に勤務し、その勤務状態に問題がなかつたこと、本件免職処分により、被告の職員としての地位を失うばかりか、定年間際となつて退職手当金の受給権を失う可能性もあるなど、その受ける打撃が大きいことを考慮しても、飲酒運転撲滅に向けた社会秩序維持の強い要請の下では、処分行政庁が原告を本件免職処分にしたことがその裁量を逸脱濫用したものとまでいうことは困難というべきである。

この点、原告は、本件不申告の事情として、健康上の不安や両親が要介護状態にあつたこと、学校関係者への影響を指摘するが、そうであれば、一層、飲酒を慎むべきであつたし、そもそも、上記事情が不申告の責任を軽減する事情に該当するとは解されない。また、原告は本件懲戒処分基準の改正が遅れていたことが本件不申告の一因となつたとするが、処分行政庁は、本件懲戒処分基準下においても酒気帯び運転については原則として免職とするもの

の「考慮すべき特段の事情があると認められるときは、軽減する場合もある。」との例外を規定していたのであるから、この事情をもって、軽減事由とすることはできない。

したがって、本件免職処分が社会観念上、著しく妥当性を欠き、裁量権の範囲を逸脱したとはいえない。

3 争点(2)本件不支給処分の適法性

上記1の認定事実に加えて、証拠（甲15、甲16の1、乙11の1、2、乙12）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 国家公務員退職手当法の改正の経緯等

ア 国家公務員退職手当法は、免職処分の当然の効果として退職手当金全部を不支給としていたが、国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成20年法律第95号）により改正され、退職手当の支給制限を独立の処分とした。国家公務員退職手当法12条は、当該退職に係る退職手当管理機関（当該職員に対し免職等を行う権限を有していた機関）は、免職処分を受けて退職した者などに対し、当該退職した者が占めていた職の職務及び責任、当該退職者がし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と改正され、これが平成21年4月1日から施行された（乙11の1、2）。

イ 上記改正に先立ち、国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会が開催され、その作成に係る平成20年6月4日付け報告書には、以下の言及がある。(ア)不祥事を起こした職員に対する退職手当の支給制限は、現行の退職手当制度においては、懲戒処分と連動した取扱いとなっており、免職処分の場合には一律全額不支給、その他の処分の場合には、仮に処分後退職をしても原則として全額支給とされている。国家公務員の退職手当の

性格が、勤続報償的、生活保障的、賃金後払い的な性格をそれぞれ有する複合的なものだとすると、在職中の功績が没却されたからといって直ちに生活保障や賃金後払いを全くしなくてよいということにはならないし、また、その勤続報償としての要素を重視するとしても、退職手当の不支給という制裁を非違行為を行った個人に対する非難として見た場合には、非違の重大性との間で均衡のとれたものとする必要があり、功績が没却され、退職手当を受け取る地位ないし権利が否定されるとする立場からも、本人の過去の功績の度合いと非違行為によってそれが没却される程度とを比較衡量する必要がある。(イ)民間においては、懲戒解雇の場合であっても一部を支給する制度を設けているところがあり、裁判事例においても懲戒解雇は認めつつも退職金は部分的に支給するよう命じたものが少なくない。(ウ)現行の退職手当制度では、免職処分とその他の懲戒処分では、退職手当制度上の効果が大きく異なり、差異が大きすぎるのではないかという疑問がある。したがって、免職処分を行う場合であっても、退職手当については、全額不支給を原則としつつ、非違の程度等に応じて、その一定割合を上限として一部を支給することが可能となるような制度を創設することが適当である(甲16の1)。

ウ これらを受けて、被告は、本件退職手当条例について上記ア同様の改正をし、平成21年11月1日から施行している(甲15)。

エ 被告の公立学校職員に対する退職手当は、本件退職手当条例3条から5条の3までの規定により、算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じて算定され、支給率が概ね勤続年数に応じて逡増し、自己都合退職の場合の支給率を減額している(甲15)。

(2) 退職手当の法的性格

上記(1)のとおり、公務員の退職手当の法的性格は、退職手当制度の仕組み及び内容によってその性格付けに差異が生じ得るが、一般的には、勤続報償

としての性格に加えて、労働の対償であるとの労働者及び使用者の認識に裏付けられた賃金の後払いとしての性格や、現実の機能としての退職後の生活保障としての性格が結合した複合的性格を有すると考えられている。そして、被告の公立学校職員に対する退職手当も、算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じて算定されていること、支給率が概ね勤続年数に応じて逡増していること、自己都合退職の場合の支給率を減額していることに照らすと、勤続報償としての性格を基調としつつ、これらの3つの性格が結合したものと解するのが相当である。

- (3) 本件退職手当条例12条は、退職手当管理機関が退職手当等の全部又は一部の支給を制限する処分をするに当たっては、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すべきと規定しており、このような広範な事情を総合してされるべきものであるから、前記2(1)と同様に、退職手当支給制限処分をするかどうか、するとしていかなる程度の制限をすべきかは、退職手当管理機関の裁量に任されているものと解すべきであり、退職手当管理機関がその裁量権を行使してした退職手当支給制限処分が社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権を付与した目的を逸脱し、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ものと解される。

そして、公務員の退職手当が、勤続報償としての性格を基調としていることから、免職処分に相当する非違行為を行った者については、当該非違行為により、勤続報償をするだけの公務貢献がなかったとして、退職手当を全部不支給とする制度に合理性がないとは一概にはいえないものの、退職手当には賃金後払いとしての性格や退職後の生活保障としての性格があることも否定できないことからすると、免職処分を受けて退職したからといって直ちに

退職手当の全額の支給制限が正当化されるものとはいえない。前記検討報告書の内容や国家公務員退職手当法及び施行令並びに本件退職手当条例も当該退職者が占めていた職の職務及び責任、勤務状況、非違行為の内容及び程度、当該非違行為に至った経緯、当該非違行為後における当該退職者の言動、当該非違行為が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違行為が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響を勘案して、退職手当支給制限処分を行うことができる」と規定し、免職処分を受けた者に対して退職手当全部支給制限処分を行うのが原則であるとする旨の規定にはなっていないことからすると、免職処分を受けた者に対しては退職手当全部支給制限処分を行うのが原則であるともいえない。

(4) 以下、上記観点から、本件不支給処分の適法性を検討する。

前記1のとおり、原告は、飲酒運転を回避する努力をしておらず、また、そのアルコール濃度は高かったことなど、本件酒気帯び運転の内容及び程度は悪質であり、これに至る経緯に斟酌すべき事情はない。そして、原告は、法令遵守を指導する公立学校に勤務する職員であり、事務長という管理職の立場にあつて飲酒運転の撲滅を部下職員に指導監督する立場にあつた上、本件不申告にまで及んだのであるから、本件非違行為は強い非難に値するものではある。したがって、退職手当が相応に減額されることはやむを得ないというべきである。

他方、本件酒気帯び運転に伴う交通事故等は発生しておらず、交通法規違反の事案としてはその悪質性がきわめて高いとまではいえないこと、本件酒気帯び運転は職務には直接関係のない私生活上のものであつて、公務に具体的な支障は生じていないこと、原告は高等学校に勤務していたものの教員とは異なり生徒を直接教育指導する立場にあつたものではないことなどからすると被告の職員に対する信頼を著しく損ねたとまではいえないこと、本件懲戒処分基準において、交通事故等を伴わない無免許運転の場合は、免職、停

職又は減給とされているのに比べ、交通事故等を伴わない飲酒運転が免職と重い懲戒処分が標準例とされているのは、飲酒運転撲滅という社会秩序維持の強い要請を背景とする公務に対する県民の信頼を根拠とするものであって、これを複合的性格を有する退職手当の支給制限においてまで大きく考慮すべきものともいえないこと、原告は約39年間にわたり被告職員として勤務し、その間懲戒処分を受けたことがなく、その勤務態度に問題はなく、相応の公務貢献をしてきたこと、本件非違行為について反省していること、原告は既に59歳となっていて再就職には相当の困難が予想され、要介護状態にある両親を抱え、多額の負債もあることなどから、退職手当の支給なしには退職後の生活に困難を生じることになるなどの事情に照らすと、本件非違行為が原告の長年の勤続の功績を全て抹消するほどの重大な非違行為であるとも、賃金の後払いの性格や退職後の生活保障の性格を全て否定すべきものとまではいえない。

(5) したがって、本件不支給処分は、社会観念上著しく妥当性を欠き、裁量権を逸脱濫用したと認められるので、違法であり、取り消されるべきである。

4 よって、原告の請求は本件不支給処分の取消しを求める限度で理由があり、その余の請求は理由がないから、主文のとおり判決する。