

バス運賃の着服等を理由とする退職手当全部支給制限処分の適法性

【文献種別】 判決／最高裁判所第一小法廷

【裁判年月日】 令和7年4月17日

【事件番号】 令和6年（行ヒ）第201号

【事件名】 懲戒免職処分取消等請求事件

【裁判結果】 破棄自判

【参照法令】 京都市交通局職員退職手当支給規程（昭和57年京都市交通局管理規程第5号の2）
8条1項1号

【掲載誌】 裁判所ウェブサイト

◆ LEX/DB 文献番号 25574225

宮崎大学准教授 古賀修平

事実の概要

Xは、平成5年3月頃にY市交通局の職員として採用され、同年4月からYが経営する自動車運送業のバスの運転士として勤務していた。

Y市交通局職員退職手当支給規程8条1項1号（以下「本件規定」）には、退職者が懲戒免職処分を受けて退職した者に該当するとき、管理者は、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等の全部また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が規定されている。

令和4年2月、Xは、乗客から5人分の運賃1150円の支払いを受けた際、硬貨を運賃箱に入れさせたくて、千円札1枚を手で受け取り、その後、これを売上金として処理することなく着服した（以下「本件着服行為」という）。また、Xは、同じ頃、乗客のいない停車中のバスの運転席において、合計5回、Yにおいて禁止されている電子たばこを使用した（以下「本件喫煙類似行為」といい、本件着服行為と併せて「本件非違行為」という）。その後、本件非違行為が発覚した際、Xは、上司との面談において、本件喫煙類似行為を認めたが、

本件着服行為については当初これを否定し、上司からの指摘を受けてこれを認めるに至った。

令和4年3月、Y市公営企業管理者交通局長（以下「本件管理者」）は、Xに対し、本件非違行為を理由として、本件懲戒免職処分をしたうえで、本件規定を根拠に、一般の退職手当等（約1211万円）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）をした。

なお、本件非違行為以前、Xは、各種表彰歴を有する一方で、乗務中の事故を理由とする4件の戒告処分と2件の注意を受けたことがあった。

Xは、上記各処分の取消を求めて提訴した。原審（大阪高判令6・2・16公刊物未登載¹⁾）は、本件懲戒免職処分は適法であると判断したが、その一方で、本件全部支給制限処分については、非違行為の程度および内容に比して酷に過ぎるとして裁量権の範囲を逸脱したものとして違法と判断した。Yが上告。

判決の要旨

破棄自判。

1 判断枠組み

「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等について、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管理者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（宮城県・県教委事件最三小判令5・6・27民集77巻5号1049頁）。

2 本件全部支給制限処分の違法性

「本件着服行為は、公務の遂行中に職務上取り扱う公金を着服したというものであって、それ自体、重大な非違行為である」。バス運転手が「乗客から直接運賃を受領し得る立場にある上、通常1人で乗務することから、その職務の性質上運賃の適正な取扱いが強く要請され」ること、「Y市交通局職員服務規程……において、勤務中の私金の所持が禁止されている」ことに鑑みると、「本件着服行為は、Yが経営する自動車運送事業の運営の適正を害するのみならず、同事業に対する信頼を大きく損なうものといえることができる。」

本件喫煙類似行為については、バスの運転業務中に、「1週間に5回も電子たばこを使用したというのであるから、勤務の状況が良好でないことを示す事情として評価されてもやむを得ない。」

「本件非違行為に至った経緯に特段酌むべき事情はなく、Xは、それらが発覚した後の上司との面談の際にも、当初は本件着服行為を否認しようとするなど、その態度が誠実なものであったといえることはできない。」

「これらの事情に照らせば、本件着服行為の被害金額が1000円でありその被害弁償が行われていることや、Xが約29年にわたり勤続し、その間、一般服務や公金等の取扱いを理由とする懲戒処分を受けたことがない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本件管理者の判断が、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。」

「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管理者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。」

「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（あり）……原判決中Y敗訴部分は破棄を免れない。」

判例の解説

一 本判決の意義

本件は、懲戒免職処分を受けた公務員に対する退職手当の全額支給制限処分の適法性が争われた事案である。

公務員の退職手当は、国家公務員については国家公務員退職手当法に基づき、また、地方公務員については各地方公共団体の条例に基づき支給され、その額は、退職時の俸給月額に勤続年数および退職事由に応じて設定された支給率を乗じて算定される仕組みとなっている。懲戒免職処分を受けた公務員への退職手当の支給については、従来、一律に支給しないとする仕組みであった（同法旧8条1号）が、平成20年改正により、懲戒免職処分を受けた場合であっても、退職手当管理機関が諸般の事情を考慮して、当該公務員に対する退職手当の全部または一部を支給しないこととする処分（支給制限処分）を別途行う仕組み（同法12条1項）に改められた²⁾。また、国家公務員退職手当法の運用方針（以下「退職手当法運用方針」という）は、退職手当支給制限の目的が非違行為の発生の抑止にあることを理由に、公務員が懲戒免職処分を受けた場合、当該公務員への退職手当は全部不支給とすることが原則である旨を規定している。これらの点は、地方公務員ないし地方公共団体の条例についても基本的に共通する。

本判決は、前掲宮城県・県教委事件（以下「令和5年最判」という）、大津市事件（最一小判令6・6・27労経速2558号3頁。以下「令和6年最判」という）に続く、退職手当の全部支給制限処分の違法性についての3例目の最高裁判決である。最高裁は、いわゆる社会観念審査の枠組みのもと、いずれも結論として高裁判決を覆すかたちで退職手当の全部支給制限処분을適法と判断している。ただし、先の2判決は、私生活上の飲酒運転を懲戒免職事由としていたのに対し、本件事案は、業務中の非違行為が懲戒免職事由となっており、非違行為の類型が異なる。

公金の着服等を理由に懲戒免職処分を受けた公務員に対する退職手当の全部支給制限処分・返納命令処分が争われた裁判例としては、北海道市町村職員退職手当組合事件³⁾（札幌高判令27・9・11労判1129号49頁）、津市事件（津地判令2・8・20Westlaw Japan 文献番号2020WLJPCA08206002）、

北海道・道教委事件（札幌高判令2・6・5判例自治464号44頁）などがあり、裁判例は退職手当の全部支給制限処分等の適法性を認める傾向にある。もっとも、これらの裁判例では、本件着服行為と比較して被害額が大きい、あるいは、その態様も一定長期間かつ複数回にわたるなど、非違行為の程度に違いがあった。この点、本判決は、比較的軽微な着服行為の事案において、退職手当の全部支給制限処分を適法と判断しており、その点で注目される。

二 司法審査のあり方について

判旨1は、令和5年最判を参照して、退職手当の支給制限処分に関する本件規定の解釈として、退職手当支給制限処分の実施あるいは支給制限の程度の決定については行政庁の裁量に委ねられていること、また、かかる処分に対する司法審査については、社会観念上著しく妥当を欠いていないか否かを判断すべきことを示す。

このような司法審査のあり方（社会観念審査）は、懲戒免職処分の適法性に関する司法審査⁴⁾と同様である。社会観念審査では、処分行政庁の判断が社会観念上著しく妥当性を欠くものであるか否かの観点から判断がなされるが、行政庁の裁量が広範に認められる傾向にあり、また、判断基準としての抽象性に対して批判が示されている⁵⁾。実際、本判決も、本件処分の適法性がいかなる要素をもとに判断されるべきか、また、その際の各要素の重みづけについて一切明示していない。

この点、本判決が参照する令和5年最判は、それ以前の下級審裁判例において退職手当支給制限規定や退職手当法運用方針の解釈をめぐって判断が分かれていたところ、公務員の退職手当は勤続報償的性格が中心であること、本件規定と同旨の支給制限規定の解釈として、退職手当支給制限処分の適法性の判断にあたって公務員に固有の事情を重視することが許容されること、退職手当支給制限処分が例外的な場合に限定されないことを述べ、退職手当の全部支給制限処分に対して慎重な配慮が求められるとの考え方を否定するかたちで、最高裁としての立場を統一しようとしたものとして理解されている⁶⁾。また、令和6年最判も本判決と同様の判断枠組みであるところ、令和5年最判を踏襲するものとして理解されている⁷⁾。以上の点を踏まえれば、本判決も令和5年最判

を踏襲するものとして読むべきであろう。

しかしながら、このような最高裁の立場に対しては、民間労働者の退職金の法的性格に関する議論を挙げて、公務員の退職手当についても、その算定方法を根拠に、規範的な意味での賃金後払い的性格、および、その結果としての退職手当に対する高度の期待利益が認められるため、全部支給制限処分を原則とする旨の退職手当法運用方針の立場が当然に導き出されるものでなく、行政機関の裁量に対してより密度の高い——慎重な——審査が求められること、また、そのように解さないと、平成20年改正において退職手当の支給制限処分制度を創設した意義が失われるとして批判が示されている⁸⁾。

実際に、民間労働者の退職金については、企業ごとに退職金制度の有無・計算方法に違いはあるものの、従来、多くの企業において、算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じて算定することから、判例・学説は、退職金のなかに、功労報償的性格のほか賃金の後払い的性格を見出してきた⁹⁾。このことは、例えば、就業規則等において懲戒解雇された場合には退職金を全額支給しない旨を規定している場合であっても、懲戒解雇されたことから当然に退職金の全額不支給が認められるわけではなく、退職金の全額不支給が正当化されるためには勤続の功を抹消するような事情まで求められることを意味する¹⁰⁾。また、本件事案との関係でいえば、会社の金員を着服したことを理由に懲戒解雇され、かつ、退職金が不支給とされた裁判例をみても、金員の着服額が本件着服行為に比して非常に高額であるという事案的特殊性はあるものの、退職金請求に係る判断では、最終的には非違行為の重大性と勤続の功の比較衡量の観点から、退職金不支給の適法性が判断されている¹¹⁾。

本判決についても令和5年最判に対して示された上記の批判がそのまま当てはまるものと思われる。すなわち、公務員の退職手当の法的性格については、その算定方法および立法の経緯から、賃金の後払い的性格を有するものとして理解すべきであり、全部支給制限を原則とする考え方は直ちに導き出されるべきではなく、非違行為の重大性と勤続の功の抹消ないし減殺の程度を比較衡量する視点が求められるべきである¹²⁾。また、本件事案との関係では、公金の横領等に該当する行為が問題となっているところ、国家公務員の懲戒

処分に関する基準においては、公金の横領等に対して免職のみが予定されており、それより軽い処分は予定されていない。このような非違行為に対する制裁として、懲戒免職処分に加えて、一律に、退職手当の全部支給制限処分という制裁まで課すことが果たして妥当といえるのか¹³⁾、退職手当の法的性格を踏まえた慎重な検討が求められるよう。

三 具体的判断について

判旨2は、本件着服行為がそれ自体の重大性、本件着服行為による適正な事業運営の障害、公営事業に対する信頼が損なわれたこと、Xの勤務状況不良、本件着服行為発覚後の不誠実な対応を挙げて、X側に有利な事情、すなわち、本件着服行為の被害額が僅少であって被害弁償がなされていること、29年にわたる勤続、その間の処分歴が他にないことを斟酌しても、Yが本件退職手当全部支給制限処分をしたことが裁量権の逸脱・濫用に当たらないとして、同処分を違法と判断した原判決の判断を覆した。

この点、原判決は、Xの職務内容（民間の同種事業におけるものと異なること）、本件非違行為が実際の事業運営に支障を生じていないこと、公務に対する信頼が損なわれたとはいえないこと、本件着服行為の内容・程度（被害金額の僅少さ、被害弁償）、Xのこれまでの勤務の状況・処分歴（在職期間29年、本件非違行為以外に非違行為はなかったこと）を考慮して、本件全部支給制限処分を裁量権の逸脱・濫用と評価していた。

両者の比較という点では、本件着服行為の重大性、および、本件着服行為が公務ないし国民の信頼に対して与える影響の点に対する評価に特に違いがみられる。

これまでの裁判例も、公金の着服行為がそれ自体の重大性、公務への影響（一定の被害）、国民の信頼の失墜を退職手当の全部支給制限処分を正当化する事情として評価しており、評価としては共通している¹⁴⁾。

本件着服行為については、バス運転手による運賃の着服が重大な非違行為であり、また、かかる行為が事業の適正な運営や市民の信頼を損なうという評価は否定できない面がある。その意味で、退職手当の相応の減額は免れないと思われる。しかしながら、本件着服行為が1回限りかつ1000

円にとどまるものであって被害弁償されていること、また、本件着服行為ないし本件非違行為によりXのそれまでの勤続の功労が抹消されるのかという観点から検討すると、本判決の結論には疑問なしとしない。

●注

- 1) 本稿の執筆にあたって、一審判決および原審判決を入力することができなかった。事実の概要および原審判決に関する記述はすべて最高裁判決によるものである。
- 2) 退職手当制度研究会編著『公務員の退職手当法詳解〔第7次改訂版〕』（学陽書房、2023年）22頁、早津裕貴「退職金（手当）の意義と支給制限のあり方——公務員をめぐる近時の動向から」ジュリ1607号（2025年）42頁参照。
- 3) 同地裁判決（札幌地判平27・4・8 労判1129号54頁）は全部支給制限処分を違法と判断した。
- 4) 神戸税関事件（最三小判昭52・12・20 民集31 巻7号1101頁）。
- 5) 中原茂樹「判批」法教517号（2023年）130頁。
- 6) 島田陽一「令和5年最判判批」判例秘書ジャーナル 文献番号HJ100187（2023年12月27日掲載）、早津裕貴「令和5年最判判批」季労284号（2024年）22頁。
- 7) 早津裕貴「令和6年最判判批」新・判例解説 Watch（法セ増刊）36号（2025年）265頁、大橋真由美「判批」法教529号（2024年）120頁。早津論文は、同判決の岡正晶裁判官の反対意見を通じて、同判決（多数意見）が令和5年最判の立場を踏襲するものであることを指摘する。
- 8) 島田・前掲注6）。公務員間での平等・均衡の要請を指摘するものとして、早津・前掲注6）。それに対して、官民の違いを指摘するものとして、佐藤政達「判解」曹時76巻4号（2024年）144頁。
- 9) 菅野和夫＝山川隆一『労働法〔第13版〕』（弘文堂、2024年）361頁。
- 10) 例えば、小田急電鉄事件（東京高判平15・12・11 労判867号5頁）。
- 11) 東武トラベル事件（東京地判平15・12・22 労経速1862号23頁）、千代田事件（東京地判平19・5・30 労判950号90頁）、東宝舞台事件（東京地判平19・12・6 労経速1990号15頁）、三菱電機事件（神戸地尼崎支判平20・2・28 判時2027号74頁）、リクルート事件（東京地判平21・9・3 Westlaw Japan 文献番号2009WLJPCA09038012）など。
- 12) 三好規正「公務員懲戒処分と退職手当支給制限処分をめぐる裁量統制に関する考察——近年の裁判例を素材として」山梨学院ロー12号（2017年）83頁も参照。
- 13) 懲戒免職処分歴が再就職を困難にする可能性を指摘するものとして、島田・前掲注6）。
- 14) 前掲北海道・道教委事件高裁判決、前掲北海道市町村職員退職手当組合事件高裁判決、前掲津市事件など。