

公務員に対する殊更に厳しい処分を許容する最高裁判決に対する総会決議

2023 年 6 月 2 日、最高裁第三小法廷は、公立高校教諭が酒気帯び運転を理由として懲戒免職処分及び退職手当全部支給制限処分を受けた事案につき、全部支給制限処分のうち退職手当の 3 割を支給しないこととした部分を取り消した原判決を破棄し、労働者側の請求を棄却した（宮城県・県教委事件判決）。また、2024 年 6 月 27 日、最高裁第一小法廷は、宮城県・県教委事件判決の判断枠組みを前提として、市職員が同じく酒気帯び運転を理由として懲戒免職処分及び退職手当全部支給制限処分を受けた事案につき、全部支給制限処分を取り消した原判決を破棄し、労働者側の請求を棄却した（大津市事件判決）。

最高裁は、公務員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を当然の前提とし、退職手当支給制限処分を例外的な場合に限定する理由はないとした。また、退職手当支給制限処分に係る裁量審査の枠組みについて、「退職手当支給制限処分に係る判断については、平素から職員の職務等の実情に精通している者の裁量に委ねるのでなければ、適切な結果を期待することができない。」などとして、「処分に係る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と認められる場合に違法であると判断すべきである。」とする社会観念審査を採用し、最低限の審査しかしなかった。

しかし、問題とされた公務員の退職手当制度の内容は、賃金額を算定基礎として、勤続などに応じたポイントによって金額が加算されていく点において、賃金後払的性格が強いとされる民間の退職金制度と異なるところがない。そもそも、現行の公務員の退職手当制度は、官民均衡の観点の下、民間の退職金制度に倣って形成されてきたものである。それにもかかわらず、最高裁は、公務員の退職手当について、民間企業の退職金において重視されてきた賃金後払的性格や生活保障的性格、これらから導かれる賃金に準じた権利性を軽視し、退職手当支給制限処分について広範な行政裁量を認めており、到底容認できない。

近年、最高裁は、公務員の懲戒処分についても、広範な行政裁量を前提として、公務員に対して極めて厳しい判断を下す傾向にある。

公務員も、労務を提供して賃金を得ることで生活する労働者に他ならない。それにもかかわらず、公務員であること自体を理由に、公務員に対して民間に比して殊更に厳しい処分を許容することは、「公務員叩き」ともいえる風潮を助長し、若者の「公務員離れ」の加速にも繋がりがかねない。

なお、これら最高裁判決の判断枠組みは、公務員に対する処分を対象とするものであり、民間企業における退職金不支給処分や懲戒処分に妥当しないことは言うまでもない。

日本労働弁護団は、裁判所に対して、公務員に対する殊更に厳しい処分を許容する最高裁の判断枠組みを改めることを求めるとともに、仮に最高裁の判断枠組みを用いるとしても、民間企業における退職金不支給処分や懲戒処分の場合に比べて不均衡な結果とならないよう、事案に応じた慎重な判断を行うよう求めるものである。

2025 年 11 月 8 日

日本労働弁護団第 69 回全国総会