

令和 6 年 9 月議会 諮問説明資料

目 次

諮問第 1 号	退職手当支給制限処分に関する審査請求について	…	1 頁
---------	------------------------	---	-----

総務企画局

諮問第1号

退職手当支給制限処分に関する審査請求について

1 諮問の理由

職務上知り得た秘密を漏らしたことにより懲戒免職処分を受けた元職員に対して、福岡市長（総務企画局人事部人事課）が令和5年5月2日付けで行った退職手当支給制限処分（以下「本件処分」という。）について、同年7月26日、当該元職員から福岡市長（総務企画局人事部労務課）に対して審査請求がなされたので、その裁決を行うに当たって、地方自治法（昭和22年法律第67号）第206条第2項の規定により議会に諮問するもの。

2 審査請求の概要

(1) 審査請求人

中央区 XXXXXXXXXX（懲戒免職処分時）
XXXXXXXXXX

(※)福岡市情報公開条例に定める非公開情報と認められるおそれのある情報については、掲載しておりません。

(2) 処分庁

福岡市長（総務企画局人事部人事課）

(3) 審査庁

福岡市長（総務企画局人事部労務課）

(4) 審査請求の趣旨

本件処分の取消し

(5) 審査請求の対象となった処分内容及び経緯

① 本件処分の内容

福岡市職員退職手当支給条例（平成 16 年福岡市条例第 10 号。以下「条例」という。）第 16 条第 1 項の規定により、審査請求人に対する退職手当 2,084,833 円の全部を支給しないこととする。

② 本件処分の経緯

令和 5 年 3 月 13 日(月)

審査請求人は、令和 4 年 3 月 31 日に福岡市中央区所在の飲食店において、知人 2 名に対し、市道内私有地に関する相談者の氏名、相談内容等が記載された資料（以下「本件資料」という。）を渡し、職務上知り得た秘密を漏らしたとして、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）違反（守秘義務違反）の容疑で逮捕された【漏えい①】。

令和 5 年 4 月 3 日(月)

審査請求人は、【漏えい①】について、地方公務員法違反（同上）で起訴された。

令和 5 年 4 月 11 日(火)

審査請求人は、令和 4 年 2 月頃に貝塚駅周辺土地区画整理事業に関する地権者の氏名、連絡先等が記載された資料を知人に渡し、職務上知り得た秘密を漏らしたとして、地方公務員法違反（守秘義務違反）の容疑で逮捕された【漏えい②】。

令和 5 年 5 月 2 日(火)

処分庁は、審査請求人に対して、辞令書及び処分説明書を交付して懲戒免職処分を行うとともに、退職手当支給制限処分書を交付して本件処分を行った。

3 当事者の主張

(1) 審査請求人の主張要旨

以下の点から、本件処分は取り消されるべきである。

- 審査請求人は、処分庁からの事情聴取の際に、本件資料が情報提供者（処分庁に対して審査請求人から本件資料を渡された旨の情報提供を行った人物）の手に渡っていた事実を知らされたのであり、審査請求人が本件資料を渡したのではない。
- 審査請求人は、本件資料を知人から借りた乗用車に保管していたものであり、その知人が本件資料を無断で持ち出し、情報提供者に提供したと推察し、処分庁にその旨を申述している。

- 審査請求人の証言と情報提供者の証言は全く異なるものであるにもかかわらず、処分庁が情報提供者の証言を鵜呑みにした結果、冤罪が生じた。
- 審査請求人が逮捕された上記とは別の事案についても、そもそも物的証拠はなく、関係者が嘘の証言をした結果、逮捕されたものである。
- 審査請求人は、冤罪により逮捕・起訴され、懲戒免職処分を受けたものであるから、本件処分は不当である。

(2) 処分庁の主張要旨

以下の点から、本件処分について、裁量権の逸脱又は濫用は認められない。

- 条例第 16 条第 1 項では、退職手当管理機関は、懲戒免職処分を受けて退職した者に対し、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度等を勘案して、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。
- 懲戒免職処分を受けて退職した者に対しては、「福岡市職員退職手当支給条例の解釈及び運用について」（平成 16 年 3 月 31 日付け総務企画局長決裁。以下「運用通知」という。）は、非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、退職手当の全部を支給しないことを原則としており、そ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、非違の内容及び程度が一定の事由に該当する場合に限定している（国の運用方針と同様）。
- 退職手当支給制限処分に係る判断については、退職手当管理機関の裁量に委ねられているものと解すべきであり、そ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と認められる場合に限り、違法であると判断すべきである（最高裁令和 5 年 6 月 27 日第三小法廷判決）。
- 審査請求人が、市民の個人情報を含む職務上知り得た秘密を漏らした行為は、地方公務員法上の守秘義務などに違反し、市民の市政に対する信頼を根本から揺るがすものである。
- 処分庁が、市職員に対して、これまで定期的に、綱紀の肅正について通達し、不祥事防止に係る研修を実施するほか、個人情報の取扱いに係る研修を実施し、個人情報の適正な取扱いについて注意喚起をしてきた中、審査請求人が非違行為に至ったことは、その悪質性が重大であるといわざるを得ない。
- 非違の内容及び程度、当該非違が公務に対する市民の信頼に及ぼす影響等に鑑みれば、処分庁が、運用通知に照らし、条例第 16 条第 1 項の規定により退職手当の一部を不支給とする処分にとどめるべき場合に該当しないと判断し、本件処分を行ったことは、社会観念上著しく妥当性を欠くものではなく、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用していないことは明らかである。

4 審理員意見の概要

以下の点から、本件審査請求には理由がなく、棄却されるべきである。

- 公務員の退職手当の性格が、勤続報償としての性格を基調としつつ、賃金の後払いとしての性格及び退職後の生活保障としての性格も有する複合的なものであることを前提としても、退職手当支給制限処分における裁量権の行使については退職手当管理機関の裁量に委ねられていると解されることを踏まえると、処分庁が運用通知に照らし、条例第16条第1項の規定に基づく判断を行うことは相応の合理性が認められるというべきである。
- 本件においては、審査請求人が自己又は第三者の利益に供するために市民の個人情報に不当に利用することを意図して、職務上知り得た秘密を漏らしたものと判断するのが相当であり、審査請求人が行った非違は、非常に悪質であるというべきである。
- 処分庁が、様々な機会を通じて服務指導や注意喚起を行ってきたにもかかわらず、審査請求人が非違行為に及んだことは、市職員としての自己の職責及び市民の個人情報の取扱いを著しく軽視し、福岡市における個人情報の適正な管理への信用、ひいては市政全体への信用を著しく失墜させるものであり、悪質性は重大であるというべきである。
- 審査請求人が行った非違の悪質性や重大性、そしてこれらを踏まえ、処分庁において懲戒免職処分がなされていることに鑑みると、審査請求人が行った非違の内容及び程度は、運用通知で定める退職手当の一部を不支給とする処分にとどめるべき場合に該当しないものと判断するのが相当である。
- 市職員である審査請求人が、不当に市民の個人情報を含む職務上知り得た秘密を漏らしたとして逮捕及び起訴されたことが、複数の新聞等で広く報道されたことで、市民に大きな衝撃と動揺を与えるとともに、市民の批判や失望もまた大きかったことは容易に推察されるところであり、市政に対する市民の信頼が著しく損なわれたものといえる。
- 本件における諸般の事情を総合的に考慮するに、審査請求人が管理職ではないことや過去に懲戒処分を受けたことがないことを踏まえてもなお、処分庁が運用通知に照らし、条例第16条第1項の規定により本件処分を行ったことが社会観念上著しく妥当性を欠くものであるとまではいえず、本件処分について、裁量権の逸脱又は濫用は認められないから、本件処分に違法又は不当な点は認められない。

5 審査庁の判断

(1) 結論

本件処分に違法又は不当な点は認められず、本件審査請求には理由がないから、棄却されるべきである。

(2) 考え方

- 退職手当支給制限処分に係る判断については処分庁の裁量に委ねられているものと解すべきであり、退職手当支給制限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限り、違法であると判断すべきである（令和5年6月27日最高裁第三小法廷判決）。
- 本件については、審理員意見と同様、非違の内容及び程度は非常に悪質かつ重大であり、退職手当の一部不支給にとどめることを検討する場合に該当しないものと判断するのが相当であり、審査請求人が管理職ではないことや過去に懲戒処分を受けたことがないことを踏まえてもなお、処分庁が運用通知に照らし、条例第16条第1項の規定により本件処分を行ったことが社会観念上著しく妥当性を欠くものであるとまではいえず、本件処分について、裁量権の逸脱又は濫用は認められないから、本件処分に違法又は不当な点は認められない。

6 その他

審査請求人は、令和5年7月27日に懲戒免職処分について福岡市人事委員会に審査請求を行ったが、令和6年3月13日に却下されている。

参考資料 1 関係法令（抜粋）

○ 福岡市職員退職手当支給条例

第 16 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（中略）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市民の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。

(1) 懲戒免職等処分を受けて退職をした者

(2) （略）

2 退職手当管理機関は、前項の規定による処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならない。

3 （略）

○ 福岡市職員退職手当支給条例の解釈及び運用について

第 16 条関係

1 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。

2 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、本条第 1 項に規定する「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、公務に対する市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。

(1) 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

(2) 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こと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

(3) 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

(4) 過失（重過失を除く。）により禁錮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

3～7 （略）

○ 地方自治法

第 206 条 (略)

- 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 (略)

○ 懲戒処分の指針

第 3 標準例

1 一般服務関係

(8) 個人情報 の 不当利用

職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

(11) 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏らした職員は、減給又は戒告とする。この場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせたときは、免職又は停職とする。

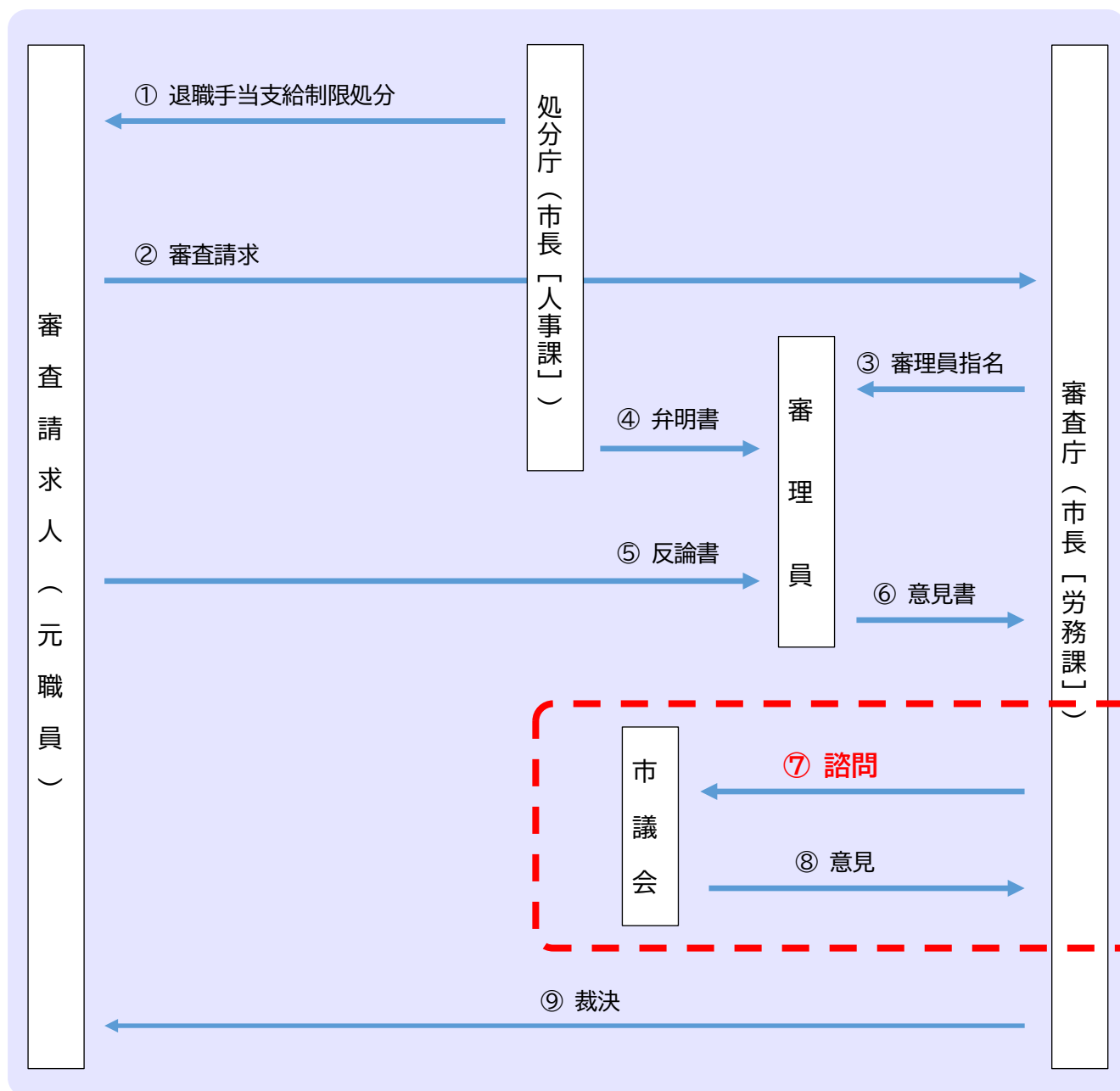
○ 行政不服審査法

第 4 条 審査請求は、法律(条例に基づく処分については、条例)に特別の定めがある場合を除くほか、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める行政庁に対してするものとする。

- (1) 処分庁等(処分をした行政庁(以下「処分庁」という。)又は不作為に係る行政庁(以下「不作為庁」という。)をいう。以下同じ。)に上級行政庁がない場合又は処分庁等が主任の大臣若しくは宮内庁長官若しくは内閣府設置法(平成 11 年法律第 89 号)第 49 条第 1 項若しくは第 2 項若しくは国家行政組織法(昭和 23 年法律第 120 号)第 3 条第 2 項に規定する庁の長である場合 当該処分庁等

第 9 条 第 4 条又は他の法律若しくは条例の規定により審査請求がされた行政庁(第 14 条の規定により引継ぎを受けた行政庁を含む。以下「審査庁」という。)は、審査庁に所属する職員(第 17 条に規定する名簿を作成した場合にあっては、当該名簿に記載されている者)のうちから第 3 節に規定する審理手続(この節に規定する手続を含む。)を行う者を指名するとともに、その旨を審査請求人及び処分庁等(審査庁以外の処分庁等に限る。)に通知しなければならない。

参考資料2 審査請求の流れ



※ 裁決に不服がある場合は、裁決の取消しを求めて行政訴訟を提起できる。

※ 審査請求とは別に、元々の処分の取消しを求めて行政訴訟を提起できる。