

【裁判例紹介】

運賃1000円の着服等を理由とする退職手当全部不支給処分を有効とした最高裁判決（地方公務員の事例）

- 京都市事件

(最一小判令和7年4月17日、ジュリスト1613号4頁)

小寺 美帆

Miho Kodera

横山 寧花

Shizuka Yokoyama



Profile



Profile

【Point】・京都市交通局のバス運転手が、勤務中に乗客が支払った運賃1000円を着服した行為及び合計5回にわたり車内において電子タバコを吸った行為を理由とする懲戒免職処分及び退職手当全部不支給処分がされた事案について、退職手当全部不支給処分を違法とした原審判決を最高裁が破棄した事例（なお、懲戒免職処分は原審で有効とされ、確定済み）

【事案の概要】

X（被上告人）は、Y市交通局においてバス運転手として約29年間勤務していましたが、勤務中、運賃1000円を売上金としてY市交通局に引き渡すことなく着服し（本件着服行為）、また、乗客を乗せずに停車していた際に合計5回電子タバコを車内で吸いました（本件喫煙類似行為）。

Y市は、バスのドライブレコーダーで運転手の業務状況を点検した際、本件着服行為と本件喫煙類似行為（併せて本件非違行為）を把握しました。Xは、本件喫煙類似行為は認めましたが、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りました。

Y市は、Xに対し、地方公務員法29条1項1号、2号及び3号に基づき懲戒免職処分（本件懲戒免職処分）、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）（本件支給規程）8条1項に基づき退職手当全部（約1211万円）不支給処分（本件退職手当全部不支給処分）を行い、Xが両処分の取消しを求めて提訴したのが本事案です。

懲戒免職処分を受けた地方公務員に対する退職手当不支給処分の違法性に関するリーディングケースである宮城県・県教育委員会事件（最三小判令和5年6月27日民集77巻5号1049頁）では、「懲戒免職処分を受けた退職者の一般的な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、これをしてし

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」という判断枠組が示されています。本事案の一審、原審及び本判決はいずれもこれを引用し、同じ基準で判断しました¹。

一審は、両処分をいずれも適法としたのに對し、原審は本件懲戒免職処分を有効とし、本件退職手当全部不支給処分についてはXの非違行為の程度・内容に比して酷に過ぎ、裁量権の範囲を逸脱したものとして違法と判断しました。本判決は、本件退職手当全部不支給処分も有効とし、原判決中Y市敗訴部分を破棄し、Xの上告を棄却、確定しました。

【判断の概要】

原審は、Xの職務内容は民間の同種の事業と異ならないこと、本件非違行為によって実際にバスの運行等に支障が生じたり、公務に対する信頼が害されたと認めるに足る証拠もないこと、退職手当の給与の後払的性格や生活保障的な側面も軽視できないこと、Xの在職期間は29年に及び退職手当の額は約1211万円であったこと、Xには本件非違行為と同様の性質の非違行為はなかったこと、最後の懲戒以降約11年処分歴はなかったことを指摘して、Xの29年に及ぶ勤続の功を抹消し又は減殺するに足りる事情があったと評価するこ

¹ もっとも、宮城県・県教育委員会事件の判決は、一般的枠組みとして上記以外に退職手当の勤続報償的性格、給与後払的性格及び生活保障的生活に言及し、「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し又は減殺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、退職手当支給制限処分をすることができる旨を規定したものと解される。」と示していますが、かかる枠組みについては本判決は引用しておらず、一審、原審が引用しています。

とはできないと判断しています。

一方、本判決は、「勤続の功を抹消し又は減殺するに足りる事情」に触れず、以下のように述べて、本件非違行為が裁量権の範囲を逸脱した違法なものではないとしました。

①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こと

②バスの運転手は職務の性質上運賃の適正な取扱いが強く要請されており、本件着服行為は上告人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であること

③本件喫煙類似行為は、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ものであること

④本件非違行為に至った経緯に特段酌むべき事情はなく、被上告人は、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等、その態度が誠実なものであったということはできないこと

そして、以上①～④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、被上告人が約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斟酌しても、裁量権の逸脱濫用とはいえないと判示しました。

【検討・コメント】

原審は、Xの職務内容が民間の同種の事業と異ならないことを認定し、「勤続の功を抹消し又は減殺するに足りる事情」の有無を慎重に審理しているように見えるのに対し、最高裁判決は、①及び②のように公務への支障や信頼に触れる一方、退職手当の給与の後払的性格等には触れておらず、また、具体的なあてはめにおいても、当該労働者の行為が「勤続の功を抹消」するものであるかという

点に言及しておらず、この点が結論に影響した可能性があります。

本判決の射程が直ちに民間企業に及ぶわけではないことに留意が必要です。

民間企業の同種事案では、みずほ銀行事件の控訴審（東京高判令和3年2月24日判例時報2508号115頁）が、「勤続の功績と非違行為の重大さを比較することは、一般的には非常に困難であって、判断基準として不適当である」と明記し、退職金の3割支給を命じた原審（東京地判令和2年1月29日判例時報2483号99頁）を変更し、全額不支給が相当と判断したため議論を呼びましたが、同控訴審も具体的なあてはめにおいては当該労働者の行為が「永年の勤続の功を跡形もなく消し去ってしまうものであることは明確である」ことに言及しています。したがって、民間企業における退職金不支給処分の有効性の判断にあたっては、なお「長年の勤続の功を抹消しないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為」の有無は重要な考慮要素になると考えられます²。

「長年の勤続の功を抹消しないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為」という規範は抽象的ですが、近年の裁判例では、例えば、営業秘密を複製し持ち出した事案³、覚せい剤所持及び使用の罪で執行猶予付きの有罪判決を受けた事案⁴等において、退職手当全部の不支給を有効とした事例があります。もっとも、各事案の事情を踏まえた個別判断となるため、今後も引き続き裁判例の動向に注目していく必要があり、退職手当不支給処分の可否については、個々の事案に応じて改めて慎重に検討することが重要となります。

以上

[記事一覧に戻る](#)

² みずほ銀行事件（東京地判令和2年1月29日判例時報2483号99頁）では、退職金の後払的性格及び功労報償的性格に言及がされたうえで、職員が懲戒処分を受けた場合に退職金を不支給とする条項があったとしても、これを不支給とができるのは、労働者に「長年の勤続の功を抹消しないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為がある場合に限られると解する」とされており、退職金の不支給が問題となる他の事案においても、「長年の勤続の功を抹消しないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為」の有無が考慮されています。

³ スカイコート事件（東京地判令和5年5月24日D1-Law.com判例体系）、伊藤忠商事事件（東京地判令和5年11月27日労経速2554号14頁）

⁴ 小田急電鉄事件（東京地判令和5年12月19日労働判例1311号46頁）