

平成30年度答申第81号  
平成31年3月19日

諮問番号 平成30年度諮問第84号（平成31年2月15日諮問）  
審査庁 防衛大臣  
事件名 退職手当支給制限処分に関する件

## 答 申 書

審査請求人Xからの審査請求に関する上記審査庁の諮問に対し、次のとおり答申する。

## 結 論

本件審査請求は棄却すべきである旨の諮問に係る判断は妥当である。

## 理 由

### 第1 事案の概要

#### 1 事案の経緯

- (1) 防衛大臣（以下「処分庁」又は「審査庁」という。）は、平成28年1月28日、審査請求人Xに対し、自衛隊法（昭和29年法律第165号）46条1項に基づき、懲戒免職処分（以下「本件懲戒免職処分」という。）を行った。
- (2) 処分庁は、平成28年12月8日、審査請求人に対し、国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号。以下「退職手当法」という。）12条1項に基づき、退職手当の全部を支給しないこととする処分（以下「本件処分」という。）を行った。
- (3) 審査請求人は、平成29年2月1日付けで、審査庁に対し、本件懲戒免職処分の取消し又は軽減を求めて審査請求を行ったところ、審査庁は、平成30年7月9日、当該審査請求を棄却する裁決をした。
- (4) 審査請求人は、平成29年2月1日付けで、審査庁に対し、本件処分の取消し又は軽減を求めて本件審査請求をした。

(5) 審査庁は、平成31年2月15日、当審査会に対し、本件審査請求は棄却すべきであるとして諮問をした。

以上の事案の経緯は、諮問書、審査請求書、退職手当支給制限処分書及び裁決から認められる。

## 2 関係する法令の定め

### (1) 自衛隊法

自衛隊法46条1項は、隊員が各号のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分として、免職、降任、停職、減給又は戒告の処分をすることができる旨規定し、2号において、隊員たるにふさわしくない行為のあった場合を掲げる。

### (2) 退職手当法・政令

退職手当法2条1項は、退職手当を、常時勤務に服することを要する国家公務員（再任用職員等を除く。）が退職した場合に支給すると定めているが、同時に、12条1項は、退職をした者が、懲戒免職等処分を受けて退職をした者（同項1号）などに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者等に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者が行っ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旨規定する。

そして、退職手当法12条1項の「政令で定める事情」について、国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号。以下「退職手当法施行令」という。）17条は、「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国民の信頼に及ぼす影響」と規定する。

## 3 審査請求人の主張の要旨

本件処分において「隊員たるにふさわしくない行為」とされた、審査請求人が行った非違行為（以下「本件非違行為」という。）は、審査請求人の上司からの度重なる執拗かつ理不尽な指導（パワハラ）に由来する職務上のストレスが加わったことにより心神耗弱となったことが原因である。

自分の病状については当初から上司に診断書を付して報告していたが、本

件処分が適正なのか納得がいかないので、原処分の取消し又は軽減を求める。

## 第2 諮問に係る審査庁の判断

審査庁の諮問に係る判断は審理員の意見と同旨であるところ、審理員の意見の概要は以下のとおりである。

1 審査請求人に対する本件処分の適否について、退職手当法、退職手当法施行令及び「国家公務員退職手当法の運用方針」（昭和60年4月30日総人第261号。以下「本件運用方針」という。）12条関係各号に照らした場合、次のとおり整理される。

### (1) 「退職をした者が行った非違の内容及び程度」について

ア 海上自衛隊における懲戒処分量定の基準は、懲戒処分等の基準に関する達（昭和53年海上自衛隊達第26号）に規定されているところ、本件非違行為は13条別表中401項「窃盗、詐欺、恐かつ、単純横領」のうち「詐欺」（未遂）に該当し、その処分基準は、「重大な場合：免職」、「軽微な場合：停職の重処分」、「極めて軽微な場合：軽処分」と規定されており、具体的な処分量定の判断は、非違行為による損害の有無及び程度、非違行為を行った者の階級等部内外に及ぼす影響等を考慮して決定するものとされている。

処分庁は、本件非違行為について「指導的立場である3等海佐が生起させた事件であること」、「あらかじめ準備していた新幹線乗車券に日付や刻印等の偽装を施していたものであり、悪質かつ計画的な犯行であること」、「被害金額が高額であること」、「金銭の節約という安易かつ自己中心的な考えで犯行に及んでいること」、「新聞、テレビ、インターネットで大きく報道され、自衛隊に対する国民の信頼を大きく失墜させたこと」等から、処分基準の「重大な場合：免職」に該当すると判断している。

一方で、処分庁は、審査請求人が当時訓練科長としての勤務態度が良好であったことや本件非違行為について反省し悔悛の情があること、いかなる処分も潔く受け入れる態度等は認めているものの、懲戒処分を軽減するには至らないとしている。

この点について、本件懲戒免職処分の取消し又は軽減を求める審査請求に係る裁決書（以下「裁決書」という。）において、本件非違行為は、「詐欺行為が発覚し未遂に終わったというものであるが、その行為態様において犯罪としての計画性と悪質性を示すものという他はない。このような計画的かつ悪質な犯罪行為に及んだことは、自衛官に対する社会的な信

頼をも著しく損ねたというべきである。したがって本件行為に対する懲戒の重さは、仮に請求人に酌むべき何らかの減軽理由があったとしても、それが通常の酌量事情を超えて余りある特別な事情であるか、ないしはそれぞれが独立した複数以上の相当の理由が存在する場合に限り、改めて免職の処分を減じる事由となり得る程度のもと思料する。」としており、審査請求人の主張する懲戒処分の軽減について認めておらず「処分量定は妥当」と判断している。

よって、本件非違行為が、本件運用方針12条関係2号イに規定する「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」には該当しないと判断した処分庁の判断は妥当である。

イ 本件非違行為は、詐欺（未遂）であることから、本件運用方針12条関係2号ロに規定する「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」には該当しないと、また、本人の故意によるものであることから、同号ハに規定する「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」及び同号ニに規定する「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」には該当しないと判断した処分庁の判断は妥当である。

(2) 「退職をした者が占めていた職の職務及び責任」について

本件非違行為は、印字等の偽装を施した期限切れの新幹線乗車券を用いた詐欺（未遂）であることから、審査請求人が占めていた職の職務に関連したものではない。

他方、審査請求人は、本件非違行為発生当時、指定職以上の職員には該当しないものの、3等海佐かつ訓練科長の職にあり、部下を管理・監督する指導的立場にあったにもかかわらず、自ら計画的かつ悪質な犯罪行為を起こしている。

よって、本件処分の軽減事情とはならないと判断した処分庁の判断は妥当である。

(3) 「退職をした者の勤務の状況」について

審査請求人は、本件非違行為発生当時、訓練科長としての勤務態度は良

好であったことが認められる。

しかしながら、本件非違行為が、計画的かつ悪質な犯罪行為であることや、当時3等海佐かつ訓練科長として部下を指導する立場にあったこと、部隊における冬季規律振肅期間中であったこと、裁決書において「本件行為に対する懲戒の重さは、仮に請求人に酌むべき何らかの減軽理由があったとしても、それが通常の酌量事情を超えて余りある特別な事情であるか、ないしはそれぞれが独立した複数以上の相当の理由が存在する場合に限り、改めて免職の処分を減じる事由となり得る程度のものと思料する。」とされていることから、審査請求人の平素の勤務態度が良好であることを考慮しても、本件処分の軽減事情とまではならないとした処分庁の判断は妥当である。

#### (4) 「非違に至った経緯」について

審査請求人は、本件非違行為は、審査請求人の上司からの度重なる執拗かつ理不尽な指導（パワハラ）に由来する職務上のストレスが加わったことにより心神耗弱となったことが原因であると主張している。

この点について、処分庁の作成した弁明書によれば、「本件行為発覚後「軽度のうつ状態」との診断が出されているものの、各答申書から事前の請求人の様子に変化はなく、また、計画的な犯行であることから請求人の当時の精神状態が善悪の判断がつかなくなる程の精神状態であったとは考えにくい」としている。

また、裁決書においても、関係者からの答申書や聞き取りによれば「請求人に課せられた任務が遂行不可能なことであったとは認めがたく、パワハラ等の事実の存在を確認することは困難である。」、「請求人は、多少なりとも職務の遂行に通常随伴するストレス的な要因を抱えていたことは否定できないとしても、善悪の判断がつかなくなる程の精神状態であったとまで認めることは困難である。」としている。

よって、本件処分の軽減事情とはならないとした処分庁の判断は妥当であり、審査請求人の主張は本件処分の軽減又は取消しを求める理由として採用することはできない。

#### (5) 「非違後における退職をした者の言動」について

審査請求人は、本件非違行為直後に警察に逮捕され、翌日に検察庁に身柄付き送致の後釈放されている。

よって、本件運用方針12条関係6号に例示のある「当該非違による被

害や悪影響を最小限にするための行動」や「当該非違を隠蔽する行動」等、本件処分に影響する言動は行っていないため、本件処分の加重事情とも軽減事情ともしないとした処分庁の判断は妥当である。

(6) 「非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度」について

本件非違行為について、審査請求人が3等海佐かつ訓練科長（当時）の立場であったことや、冬季規律振肅月間中であったことを考慮すれば、部隊全体の士気、厳正な規律の維持、隊員相互の信頼関係の醸成に影響を与えている。

よって、本件処分の軽減事情とはならないとした処分庁の判断は妥当である。

(7) 「非違行為が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響」について

本件非違行為は、新聞等で報道され、結果として自衛隊に対する国民の信頼を大きく失墜させた。

また、裁決書においても「このような計画的かつ悪質な犯罪行為に及んだことは、自衛官に対する社会的な信頼をも著しく損ねたというべきである。」とされている。

よって、本件処分の軽減事情とはならないとした処分庁の判断は妥当である。

- 2 上記のとおり、処分庁は、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場合に勘案すべき事情について、非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、一般職の退職手当等の全部を支給しないこととする原則を踏まえ、退職手当法施行令17条及び本件運用指針12条関係2号から7号に基づく事情について検討を行っており、その判断も妥当である。また、このほかに、本件処分の違法又は不当な点は認められない。

### 第3 当審査会の判断

当審査会は、平成31年2月15日に審査庁から諮問を受けた。その後、当審査会は同月28日、同年3月7日及び同月15日の計3回の調査審議を行い、その間に、審査庁から、同月12日に、資料の提出を受けた。

#### 1 審理員の審理手続について

当審査会に提出された主張書面及び資料によれば、本件審査請求に関する審理員の審理の経過は以下のとおりである。

- (1) 審理員は、平成30年10月17日、処分庁に対し、審査請求書の副本を送付するとともに、同年11月16日までに弁明書を提出するよう求め

た。

- (2) 処分庁は、平成30年11月6日付けで、審理員に対し、弁明書及び関係資料を提出した。審理員は、同月7日付けで、審査請求人に対し、弁明書の副本を送付するとともに、反論書を提出する場合には同年12月14日までに提出するよう求めた。
- (3) 審査請求人から反論書の提出が無かったため、審理員は、平成30年12月17日、反論書の提出期限を、同月28日までとしたが、審査請求人から反論書は提出されなかった。
- (4) 審理員は、平成31年1月22日付けで、審理関係人に対し、審理を終結した旨並びに審理員意見書及び事件記録を審査庁に提出する予定時期が同月31日である旨を通知した。
- (5) 審理員は、平成31年1月31日付けで、審査庁に対し、審理員意見書及び事件記録を提出した。

以上の審理員の審理手続については、特段違法又は不当と認められる点はないかがわからない。

## 2 本件処分の適法性及び妥当性について

- (1) 審査請求人は、本件非違行為により、自衛隊法46条1項2号の規定により懲戒免職処分を受けて退職をした者であるところ、懲戒免職処分を受けて退職をした者に対し、退職手当法12条1項の規定に基づいて一般の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するに当たっては、退職手当法施行令17条により、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国民の信頼に及ぼす影響を勘案すべきものとされている。
- (2) 本件については、審査請求人の供述（その内容には特段不合理な点は認められない。）によれば、以下の事情が認められる（裁決書に係る一件書類内の審査請求人の供述調書参照）。

本件非違行為は、審査請求人が私用でA市に旅行していたところ、平成27年12月13日、A駅から入場券で新幹線に乗車し、B駅に到着後、あらかじめ用意していたB駅からC駅までの新幹線特急乗車券（未使用期限切れ）を用いて、有人改札口を利用し通過しようとした（無賃乗車）が、駅員に気付かれたというものであった。

また、本件非違行為に至った経緯について、審査請求人は、平成27年11月上旬に、無賃乗車に使用する目的でB駅からC駅までの新幹線特急乗車券を購入し、その後の平日の終業後、誘導武器教育訓練隊訓練科事務室の業務支援系のパソコンやカッターナイフを使用し、当該乗車券の購入日である11月上旬の日付の刻印や改札時の抜き打ち穴等といった偽装を施したというものであった。

審査請求人は、平成6年3月に海上自衛隊に入隊し、平成17年1月に3等海佐に昇任した後、平成27年2月から誘導武器教育訓練隊の訓練科長として勤務していた者であり、部下を管理・監督する指導的立場にありながら、自ら計画的で悪質な非違行為を行ったというべきであり、国民の自衛隊に対する信頼を損なうものであったと認められる。

これらの事情の下では、退職手当法12条1項及び退職手当法施行令17条の規定により本件処分を判断すれば、審査請求人が、本件非違行為発覚後は反省し、平成27年12月16日及び17日、B駅の駅職員に謝罪するとともに、同月18日、B駅において鉄道営業法（明治33年法律第65号）に基づき正規の運賃の3倍に当たる53,160円を支払ったこと、勤務態度は良好であったこと等の事情を考慮しても、処分庁による退職手当を全部不支給とする本件処分が違法又は不当なものであると認めることはできない。

- (3) 審査請求人は、本件非違行為は、上司のパワハラに由来するストレスが加わったことにより心神耗弱となったことが原因であると主張するが、そのことを客観的に認めるに足りる立証はないことから、審査請求人の主張は採用できない。

### 3 まとめ

以上によれば、本件処分が違法又は不当であるとはいえず、本件審査請求は棄却すべきである旨の諮問に係る判断は、妥当である。

よって、結論記載のとおり答申する。

#### 行政不服審査会 第3部会

委	員	戸	塚	誠		
委	員	小	早	川	光	郎
委	員	山	田	博		