

令和3年度答申第7号
令和3年5月12日

諮問番号 令和2年度諮問第114号（令和3年3月8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との諮問に係る審査庁の判断は、妥当である。

理 由

第1 事案の概要

本件は、航空自衛隊A航空方面隊司令官（以下「処分庁」という。）が、自衛隊法（昭和29年法律第165号）46条1項の規定に基づき、隊員たるにふさわしくない行為があったとして免職の懲戒処分をした審査請求人X（以下「審査請求人」という。）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項の規定に基づき、一般の退職手当等の全部を支給しないこととする処分（以下「本件支給制限処分」という。）をしたことから、審査請求人がこれを不服として審査請求をした事案である。

1 関係する法令の定め

- (1) 自衛隊法46条1項は、隊員が隊員たるにふさわしくない行為のあった場合（同項2号）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ことと規定している。
- (2) 退職手当法2条1項は、退職手当は、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、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給すると規定している。退職手当法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）に該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関（懲戒免職等処分を行う権限を有していた機関）は、当該退職をした者に対し、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と規定している。

そして、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、上記の政令で定める事情は、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すると規定している。

2 事案の経緯

各項末尾掲記の資料によれば、本件事案の経緯は以下のとおりである。

- (1) 審査請求人は、平成10年3月24日に航空自衛隊に入隊し、同日に航空教育隊付に、同年10月8日からB補給処保管部に、平成23年5月30日からC航空警戒管制団整備補給群に配属された。

(調査報告書、裁決)

- (2) 処分庁は、平成29年5月17日付けで、審査請求人に対し、審査請求人が平成28年3月12日及び同月16日にパチンコ店（以下「本件被害店舗」という。）において、インターネットで入手した中古コインを持ち込み、パチスロ機で不正に遊戯し景品をだまし取った行為（以下「本件非違行為」という。）について、①違反行為は複数回に及び被害金額も多額である、②部隊及び同僚隊員の士気を著しく低下させた、③中古コインの使用が犯罪に当たることを認識した中で行われたものであり、情状酌量の余地はない、④懲戒処分等の公表に伴い、部外への影響を及ぼすものと考えられるとして、自衛隊法46条1項2号の規定に基づき、免職の懲戒処分（以下「本件懲戒免職処分」という。）を行った。

(裁決)

(3) 処分庁は、審査請求人の退職に係る退職手当管理機関として、平成29年5月17日付けで、退職手当法12条1項の規定に基づき、支給制限処分の理由については「自衛隊法46条1項2号の規定により、懲戒処分として免職となったため（窃盗）」とし、退職手当法施行令17条で定める事情に関し勘案した内容についての説明としては、①補給隊在庫管理小隊員として、主にD基地所在部隊の在庫管理総括業務を行っていた（職の職務）、②勤務態度は普通であった（勤務状況）、③審査請求人の行為は、部隊が法令遵守や服務規律の維持に係る教育を積極的に推進している中で、本来中堅空曹として若手隊員を指導していかなければならない立場であるにもかかわらず窃盗事件を生起させ、部隊の士気を著しく低下させた（審査請求人の行為が公務の遂行に及ぼす支障の程度）、④本件は、審査請求人が中古コインの使用が犯罪と知りつつも、自己の感情に任せてインターネットで購入した中古コインを本件被害店舗に持ち込み、意図的に使用したものであり、公務の遂行に及ぼす支障の程度等を考慮すれば、退職手当について支給することを妥当とするまでには至らない（処分決定）旨を記載した退職手当支給制限処分書を交付して、一般の退職手当等556万4428円の全部を支給しないこととする処分（以下「本件支給制限処分」という。）をした。

（退職手当支給制限処分書）

(4) 審査請求人は、平成29年8月15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。審査庁は、令和2年10月22日付けで、当該審査請求を棄却する裁決をした。

（裁決書）

(5) 審査請求人は、平成29年8月15日、審査庁に対し、本件支給制限処分の取消しを求めて本件審査請求をした。

（審査請求書）

(6) 審査庁は、令和3年3月8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。

（諮問書、諮問説明書）

3 審査請求人の主張の要旨

(1) 本件支給制限処分は、重きに失し、処分庁がその裁量権の範囲を逸脱し、又は濫用してした違法なものであるから、取り消されるべきである。

退職手当は、退職手当法2条の4の規定に基づき、俸給月額や勤続期間

を基礎とした所定の計算式により支給されるものであり、そもそも処分庁の裁量によって左右されるべきではない。仮に退職手当の支給を制限するとしても、退職手当には、勤務や功労に対する対価の要素のほか、賃金の後払い的要素や、職員の退職後の生活保障の機能もあるのであるから、その制限は特に慎重でなければならない。そして、退職手当等を全部支給しないこととするには、その根拠となる非違行為が、勤続の功を全て抹消するほど重大なものであることを要件とすべきである。退職手当法12条1項柱書に規定している退職手当の支給制限の考慮要素に当てはめて検討すると、次のとおり、本件非違行為は審査請求人の勤続の功を全て抹消するほど重大なものであるとはいえない。

ア 階級は2等空曹であり、航空自衛隊自衛官の全16階級のうち下から5番目の階級にあり（自衛隊法32条3項）、いわゆる管理職にも当たらない一般職員で、職責は重いとはいえない。

イ 本件非違行為は窃盗事案であるが、職務時間外に、職場外においてなされたものであって、職務遂行とは全く無関係な私的行為である。犯行態様は極めて単純かつ稚拙であり、およそ悪質であるとはいえない。被害総額も約4万円と同種事案としては少額であり結果は重大とはいえない。審査請求人は、本件被害店舗に対し被害全額を弁償しており、事実上損害は生じておらず、本件被害店舗との間では示談が成立している。本件非違行為については、不起訴処分が付されている。よって、民事上も刑事上も何ら法的問題はない。

ウ 本件被害店舗から自衛隊に対して苦情が申し入れられたという事実はなく、本件非違行為が直後に報道されるなどして国民の自衛隊に対する信頼を失墜させたという事実もない。

エ 審査請求人は、平成10年3月に航空自衛隊に採用され、以来19年以上にわたって勤務に励んできたところ、勤務状況は良好で、懲戒処分歴はない。

オ 本件被害店舗が機械に何らかの不正な手段を施し、メダルを取得できないようにしているのではないかという不信感を抱き、これを確認するために本件非違行為を起こしたものであり、そのように考えるに至った背景には、職場での仕事量の多さからストレスが溜まり、メンタルヘルスチェックでも高い値を示していたにもかかわらず、何らの対応策も講じられなかったという事情があり、同情すべき事情があった。

カ 本件非違行為が発覚するや直ちにこれを認め、本件被害店舗に対し謝罪し、真摯に反省している。

キ 本件非違行為が発覚した以降も1年以上にわたって従前と同じ職場で同じ任務を担当しており、部内外に何ら支障を与えていない。

(2) 処分庁は、本件支給制限処分は、「国家公務員退職手当法の運用方針」(昭和60年4月30日付け総人第261号。以下「本件運用方針」という。) 12条関連に基づき判断したと弁明するところ、本件運用方針は、退職手当法12条につき、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としているが、退職手当法12条1項は「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」と規定し、全部を支給しないことが原則であるなどとは規定しておらず、本件運用方針(12条関係1号)は、退職手当法の趣旨及び規定に反しており違法である。処分庁が、本件運用方針に従って、本件支給制限処分を行ったこと自体もまた、その裁量権の範囲を逸脱し又はそれを濫用した違法なものである。

判例は、「退職手当法に基づき支給される一般の退職手当は、同法所定の国家公務員等が退職した場合に、その勤務を報償する趣旨で支給されるものであって、必ずしもその経済的性格が給与の後払の趣旨のみを有するものではないと解されるが、退職者に対してこれを支給するかどうか、また、その支給額その他の支給条件はすべて法定されていて国または公社に裁量の余地がなく、退職した国家公務員等に同法8条に定める欠格事由のないかぎり、法定の基準に従って一律に支給しなければならないものであるから、その法律上の法的性質は労働基準法11条にいう「労働の対償」としての賃金に該当する」としている(最高裁判所昭和43年3月12日判決)。また、裁判例は、一般の退職手当等の全部を支給しないこととするには、その根拠となる非違行為が勤続の功を全て無にするほど重大なものであることを要するとしている。

これらに鑑みると、本件支給制限処分の適否は、職務及び責任、勤務状況、本件非違行為の内容及び程度、本件非違行為に至った経緯、本件非違行為が公務の遂行に支障を及ぼす程度、本件非違行為が公務の信頼に与える影響を慎重に検討し、本件非違行為が勤務の功を全て抹消するほど重大なものであるか否かによって決せなければならない。

処分庁は、退職手当法施行令17条が定める各事情を検討した結果とし

て本件支給制限処分を行ったと弁明するところ、たとえそれら全てを考慮したとしても、本件非違行為は、19年以上にわたって勤務に励んだという勤労の功を全て無にするほど重大なものであるとは到底いえない。

したがって、本件支給制限処分は、処分庁がその裁量権の範囲を逸脱し又はそれを濫用してした違法なものであるから、取り消されるべきである。

第2 審査庁の諮問に係る判断

審査庁の諮問に係る判断は審理員の意見と同じとしているところ、審理員の意見の概要は次のとおりである。

1 本件支給制限処分の適否について、退職手当法12条1項、退職手当法施行令17条及び本件運用方針12条関係の各号に照らし、次のとおり整理される。

(1) 退職手当法施行令17条及び本件運用方針12条関係2号における「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

ア 本件非違行為に関する懲戒処分の処分量定の基準は、「懲戒処分等の基準に関する達」（昭和53年7月10日付け航空自衛隊達第21号）別表中、第4項「私的行為に関する違反」の「(1) 窃盗・詐欺・恐喝・単純横領等」のうち、「窃盗」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」である。処分庁は、本件非違行為について、「窃盗であるため、過失によるものではないこと」、「請求人が職務とは何ら関係ない私的行為により、被害者から景品（約4万円）をだまし取ったものであること」等から、停職以下の処分にとどめる余地はないとして、処分基準の「重大な場合：免職」に該当すると判断している。

本件非違行為は、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。

イ また、本件非違行為は、窃盗であることから、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。

ウ さらに、本件非違行為は、審査請求人の故意によるものであることから、本件運用方針12条関係2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。）により禁固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。

(2) 退職手当法施行令17条における「当該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、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、審査請求人の本件非違行為時の階級は2等空曹である。当該階級は、准曹士自衛官の中位であり、空士を教育、指導する立場であるとともに、上位階級を補佐する立場であることから、その職責は軽いものではない。本件支給制限処分加重事情とも軽減事情ともならない。

(3) 退職手当法施行令17条における「当該退職をした者の勤務の状況」について

審査請求人が平成10年3月に航空自衛隊に採用され、以来19年以上にわたって勤務に励んできたということについては、審理関係人の間で争いはない。他方、勤務状況については普通（退職手当支給制限処分書及び弁明書による。）であり、当該評価を踏まえ、本件支給制限処分の妥当性について総合的に勘案したとしても、本件支給制限処分を軽減するまでの事情にはならない。

(4) 退職手当法施行令17条における「当該非違に至った経緯」について

審査請求人は、仕事量の多さからストレスがたまり、メンタルヘルスチェックでも高い数値を示していたにもかかわらず、何ら対応策が講じられなかったと主張しているが、ストレスは副因であり、主たる原因は本件被害店舗に対する腹いせであると供述している（供述調書）。さらに、審査請求人が主張する仕事量の多さについて、主張を裏付ける明確な証拠等は提出されていない。審査請求人の当該主張は、本件支給制限処分加重事情とも軽減事情ともならない。

(5) 退職手当法施行令17条における「当該非違後における当該退職をした者の言動」について

審査請求人は、本件非違行為が発覚するや直ちにこれを認め、本件被害店舗に対し謝罪し、真摯に反省していると主張しているが、本件被害店舗に対し謝罪し、真摯に反省することは、本件非違行為を行った者として当然の行為であり、本件運用方針12条関係6号に例示されている「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」、「当該非違を隠蔽す

る行動」等の本件支給制限処分に影響する行動は行っていないため、本件支給制限処分の軽減事情とはならない。

- (6) 退職手当法施行令17条における「当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度」について

審査請求人は、本件非違行為が発覚した以降も1年以上にわたり従前と同じ職場で同じ任務を担当しており、何ら影響を与えていないと主張しているが、本件非違行為により、上司による審査請求人の身柄引き受け、部隊における懲戒調査、同僚隊員の士気の低下等、所属部隊に与えた影響は多大であって、何ら影響がないとの主張は認められないため、本件支給制限処分の軽減事情とはならない。

- (7) 退職手当法施行令17条における「当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響」について

本件非違行為について本件被害店舗から自衛隊に苦情が申し入れられたという事実はなく、本件非違行為が直後に報道されるなどして国民の自衛隊に対する信頼を失墜させたという事実はないことについては、審理関係人の間で争いはないが、他の要素を総合的に勘案したとしても本件支給制限処分を軽減するまでの事情とはならない。

- (8) その他審査請求人の主張について

本件支給制限処分は、審査請求人が行った本件非違行為等を踏まえ、退職手当法、退職手当法施行令及び本件運用方針に基づき判断されるものであり、上記(1)から(7)までの検証を行ったところ、違法又は不当な点は認められない。

- 2 上記1のとおり、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条及び本件運用方針12条関係2号から7号までに基づく事情について検討を行っており、また、その判断も妥当であって、本件支給制限処分に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、令和3年3月8日、審査庁から諮問を受け、同年4月15日、同月22日及び同年5月12日の計3回、調査審議をした。

- 1 本件諮問に至るまでの一連の手続について

一件記録によれば、本件諮問に至るまでの一連の手続に特段違法又は不当

と認めるべき点はうかがわれない。

2 本件処分の適法性及び妥当性について

- (1) 退職手当は、勤続報償としての性格を基調に、賃金の後払いとしての性格や生活保障として性格が結合した複合的な性格を有しているものである一方、退職手当の支給制限処分は、公務員の非違行為の発生を抑止し、公務の公正性とこれに対する国民の信頼を確保する目的で行われる制裁であると解される。

退職手当の支給制限処分については、従前は懲戒免職処分を受けた者に該当する者には支給しないと規定されていたが、「懲戒免職処分を行う場合であっても、退職手当については、全額不支給を原則としつつ、非違の程度等に応じて、その一定割合を上限として一部を支給することが可能となるような制度を創設することが適当である」（「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会報告書」（平成20年6月4日））との提言を踏まえて立案され、国会審議の上制定された国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成20年法律第95号）により、現在の退職手当法12条1項が加えられたとの経緯がある。

退職手当法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）に該当するときは、退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、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、退職手当の支給制限処分を行うことができると規定し、政令で定める事情として退職手当法施行令17条は、上記の事情と共に、当該退職をした者の勤務の状況、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及び当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度を定めており、退職手当法12条1項及び退職手当法施行令17条は、上記の退職手当の性格と退職手当金の支給制限処分の目的を踏まえ、各事情を総合的に検討するとしているものであると解される。

これらの広範な事情について総合的な検討を要する以上、退職手当管理機関が支給制限処分をするに当たっていかなる程度の支給制限の内容とするかについては、平素から内部事情に通じ、職員の指揮監督に当たる退職手当管理機関の合理的な裁量に委ねられていると解され、同処分が、重要な事実の基礎を欠くか、又は社会観念上著しく妥当性を欠くものと認めら

れる場合は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとして違法となり、裁量権の行使が不適切である場合は不当となると解するのが相当である。そして、本件運用方針は、退職手当の支給制限処分が、上記の法律改正経緯によって設けられたものであること、また、退職手当管理機関の合理的な裁量に委ねられていることから、上記の退職手当法12条1項及び退職手当法施行令17条の趣旨に沿って運用される限りにおいて妥当性を有すると解される。

(2) 上記第1の2「事案の経緯」のほか、次のアからエまでの事実は、審査関係人之间において争いが無い、関係資料により認められるものである。

ア 審査請求人は、平成28年3月12日及び同月16日、本件被害店舗において、インターネットで入手した中古コインを用いてパチスロ機で不正に遊戯し、景品を窃取した。

(調査報告書)

イ 審査請求人は、平成28年3月16日、「3/12、3/16 他店メダル不正使用 獲得 弁済金」との名目で3万8519円を本件被害店舗に弁済し、本件被害店舗は上記弁済金に係る領収書を審査請求人に手交した。

(領収書)

ウ 審査請求人は、平成28年3月30日、整備補給群指揮所において行われた調査に応じ、本件非違行為に至った経緯について、本件被害店舗におけるパチスロ機で急に勝てなくなり、本件被害店舗の側が不正をしているのではないかと疑念を抱くようになった、クレームを言ったが取り合ってもらえず、それ以来店員からの「迷惑な客が来た」とでも言いたげな視線に怒りを覚え、そのことがきっかけで憎悪の念が生まれ、「そっちがそういうことをするのなら、こっちもやってやろう」という考えに至った旨供述した。

また、平成28年3月12日の1回目の不正使用の際は、2年前に購入した中古コインのうち約900枚を持って本件被害店舗に行き、その翌日の同月13日に中古コイン1000枚を追加購入し、同月16日の2回目の不正使用の際には、そのうち約400枚を持って本件被害店舗に行った旨供述した。

(供述調書)

エ 本件非違行為に係る審査請求人に対する建造物侵入、窃盗被疑事件は、

平成28年5月8日、F警察署からG区検察庁へ書類送検されたが、同年7月25日、G区検察庁において、公訴を提起しない処分（不起訴処分）とされた。

（調査報告書、不起訴処分告知書）

- (3) 審査請求人は、上記第1の3(3)のとおり、退職手当の全部不支給を原則とする本件運用方針12条関係1号は違法であり、同号に従った本件支給制限処分も違法であると主張する。しかし、前述のとおり、退職手当の支給制限は上記法律改正経緯を経て設けられたものであり、また、同処分が退職手当管理機関の合理的な裁量に委ねられていることから、本件運用方針12条関係は、退職手当法12条1項及び退職手当法施行令17条の趣旨に沿って運用される限りにおいて妥当性を有すると解されるものである。したがって、審査請求人の主張するように本件運用方針は違法であってこれに従って行われた本件支給制限処分も違法である、とはいえない。
- (4) 本件非違行為は、審査請求人が、平成28年3月12日及び同月16日の2日間にわたり、本件被害店舗において、インターネットで入手した中古コインを用いて、パチスロ機で不正に遊戯し景品をだまし取ったというものであり、このような中古コインの不正使用行為は刑法上の窃盗罪に該当する。

また、本件非違行為に至った経緯は、本件被害店舗におけるパチンコで勝てなくなったのは、本件被害店舗の遠隔操作のせいだと疑念を抱くようになり、また、店員の態度に腹を立て、本件被害店舗に腹いせをしてやろうという自己中心的な思いから実行したというものであった。加えて、審査請求人が行った中古コインの不正使用は複数回にわたっており、手持ちの中古コインを用いた1回目の不正使用にとどまらず、不正使用が発覚しなかった1回目の不正使用の翌日には中古コインを新たに追加購入しこれを用いて2回目の不正使用に及んでいるのであって、同情すべき余地はない。

審査請求人は、平成10年3月24日に航空自衛隊に入隊し、平成18年7月1日に2等空曹に昇任した後、平成23年5月30日からC航空警戒管制団整備補給群に配属され、在庫管理小隊員として在庫管理総括業務を行っていた者であり、下位階級の空士を教育、指導する立場にあるとともに、上位階級を補佐する立場にありながら、自ら自己中心的で悪質な非違行為を行ったというべきであり、隊員には厳正な服務規律の保持が求め

られる中、公務の遂行、組織に与えた影響は大きいと認められる。

これらの事情の下では、審査請求人が反省し、本件非違行為が発覚した平成28年3月16日に本件被害店舗に対し被害額を弁済したこと、19年以上にわたって勤務に励み勤務態度は普通で罰を受けた事績はないこと等の事情を考慮しても、退職手当を全部不支給とする本件支給制限処分が違法又は不当なものであるとまで認めることはできない。

3 まとめ

以上によれば、本件審査請求は理由がないから棄却すべきであるとの審査庁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	三	宅	俊	光
委	員	佐	脇	敦	子
委	員	中	原	茂	樹