

令和3年度答申第30号
令和3年8月26日

諮問番号 令和3年度諮問第17号（令和3年6月28日諮問）
審査庁 国税庁長官
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、A国税局長（以下「処分庁」という。）が、国家公務員法（昭和22年法律第120号）82条1項1号、2号及び3号の規定に基づき、同法98条1項、99条及び101条に違反し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）国家公務員法82条1項は、職員が同法又は同法に基づく命令に違反した場合（同項1号）、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合（同項2号）及び国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合（同項3号）には、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒

告の処分をすることができる旨規定している。

また、国家公務員法98条1項は、職員がその職務を遂行する際、法令に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならないこと、同法99条は、職員がその官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為をしてはならないこと、同法101条1項は、職員が法律又は命令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、政府がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならないことをそれぞれ規定している。

- (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）に支給する旨規定している。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（当該退職の日において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旨規定している。

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旨規定している。

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、昭和61年4月1日にB国税局に採用され、同日にA国税局に出向した。平成28年7月からC税務署に、令和元年7月からD税務署に配属され、いずれも個人課税部門の統括国税調査官を務めていた。

（退職手当支給制限処分書、令和2年3月5日付け「申述記録書」）

- (2) 処分庁は、令和2年6月19日付けで、審査請求人に対し、国家公務員

法 8 2 条 1 項 1 号、2 号及び 3 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。）を行い、同日、その概要を公表した。

本件懲戒免職処分の理由については、処分説明書の「処分の理由」欄には、審査請求人が、①当時交際していた女性の親族名義の土地建物の固定資産税額等を確認するため、E 市役所に公用と偽り「地方税の賦課等関係書類の閲覧等請求書」を提出したこと（以下「本件非違行為 1」という。）、②平成 3 0 年 3 月から令和元年 1 1 月までの間、各種国税システムを合計 1 4 9 回私的な目的で利用し、その際に出力した紙（帳票）を令和元年 7 月 1 0 日に許可を得ることなく C 税務署から持ち出し、最終的には自宅に持ち帰ったこと（以下「本件非違行為 2」という。）、③当該女性と交際している税理士を誹謗中傷する内容の手紙を作成して税理士及びその親族に送付したこと（以下「本件非違行為 3」という。）及び④海外渡航をする際、海外渡航承認申請書の同行者欄を虚偽記載して申請したこと（以下「本件非違行為 4」といい、本件非違行為 1 から本件非違行為 4 までを総称して「本件各非違行為」という。）は、公務員としての信用を著しく失うものであり、国家公務員法 9 8 条 1 項、9 9 条及び 1 0 1 条に違反し、同法 8 2 条 1 項 1 号、2 号及び 3 号の規定に該当する旨が記載されていた。

（懲戒処分書、報道発表資料）

- (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、本件懲戒免職処分の日と同日の令和 2 年 6 月 1 9 日付けで、退職手当法 1 2 条 1 項の規定に基づき、一般の退職手当等 1 9 6 7 万 9 4 9 1 円の全部を支給しないこととする処分（本件支給制限処分）をした。

本件支給制限処分の理由については、退職手当支給制限処分書の「支給制限処分の理由」欄に、上記（2）の本件懲戒免職処分の理由により令和 2 年 6 月 1 9 日付けで懲戒免職処分を受けたことから、退職手当法 1 2 条 1 項に基づき、一般の退職手当等の全額を支給しないこととする旨が記載されていた。また、「国家公務員退職手当法施行令第 1 7 条で定める事情に関し勘案した内容についての説明」欄には、以下のとおり記載されていた。

「次のとおり、国家公務員退職手当法施行令第 1 7 条で定める事情に関して勘案した結果、一般の退職手当等の全額を支給しないこととした。

- 1 当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任

本件非違は、職務に関連する法令違反によるものであり、加重すべき事情はあれ、軽減すべき事情は認められない。

2 当該退職をした者の勤務の状況

あなたは、過去に類似の非違を行ったことを理由として懲戒処分を受けた事実は無いことから、加重すべき事情は認められない一方、軽減すべき事情も認められない。

3 当該退職をした者が行った非違の内容及び程度

本件非違は、職務に関連する法令違反であり、過失によるものとは認められず、退職手当等の一部を支給しないこととする処分とすべき理由は無い。

4 当該非違に至った経緯

あなたが申述した、職務に関連する法令違反を行った経緯について、本件非違を正当化する理由とはならないことから、軽減すべき情状は認められない。

5 当該非違後における当該退職をした者の言動

あなたは、自分に対して非常に甘い気持ちがあった旨申述しており、非違による被害や悪影響を最小限にするための行動をとった事実は認められない。これらの点を踏まえると、加重すべき事情はあれ、軽減すべき事情は認められない。

6 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

税務職員が、職務に関連する法令違反を行ったことは、税務行政に対する国民の理解と信頼を著しく損ない、今後の税務行政に多大な影響を及ぼすものであることから、加重すべき事情はあれ、軽減すべき事情は認められない。」

(退職手当支給制限処分書)

(4) 審査請求人は、令和2年9月16日付けで、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。なお、審査請求人は、本件懲戒免職処分に対しては、不服申立てをしていない。

(審査請求書)

(5) 審査庁は、令和3年6月28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) 退職手当には、功勞報償的性格がある一方、退職までの労働の対価たる賃金の後払い的性格や、退職後の生活保障の性格も併せ持つものといえることから、職員が懲戒免職処分を受けた場合であっても、当然に退職手当全額の支給制限が認められるものではない。

そして、退職手当の支給制限処分について処分庁に一定の裁量が認められることを前提としても、退職手当全額の支給制限が認められるのは、当該処分の原因となった事由が、退職者の長年の勤続の功勞を全て抹消してしまうほどの重大な背信行為がある場合に限られなければならない。

このような退職手当の性格を前提に退職手当法12条及び退職手当法施行令17条に列挙する事由を考慮すれば、以下に述べるとおり、審査請求人の非違行為は、約34年という長年の多大な貢献を全て抹消するほどのものとは到底いえず、審査請求人に対して一般の退職手当等の全部を支給しないこととする本件支給制限処分は重きに過ぎ、取り消されるべきである。

(2) 平成20年の退職手当法改正の経緯からすれば、現行法の下では、懲戒免職処分を受けた者に対して退職手当を全部支給しないことが法律上当然の原則であるとはいえず、退職手当の全部又は一部を支給しないこととするか否かは、退職手当法施行令17条で定める各事情をそれぞれ勘案した上で総合的に決定されるべきである。

処分庁の、全額不支給を原則とし、退職手当法施行令17条に掲げる事情を勘案して、一部不支給にとどめるべきかを検討するという取扱いは現行法の規定と齟齬する取扱いであり、退職手当の賃金後払い的性格や、退職後の生活保障の性格を考慮して設けられた退職手当法12条1項及び退職手当法施行令17条の趣旨に反するものとなる。

処分庁は、「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。）に基づいて本件支給制限処分を行っているものであるが、本件運用方針も、法令以下の定めであるから、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ものである。

すなわち、単に非違行為等の重大性や悪質性のみに着目するのではなく、非違行為によって過去の功績が没却される度合いの他、賃金後払いや退職後の生活保障さえも奪われてしまうほど非違行為が重大なものであるか、

悪質なものであるかについての検討が必要であるが、処分庁は、各事情を勘案するに当たって、こうした点について何ら検討を加えていない。

したがって、法令の趣旨に反するものであり、その結果、重すぎる処分となっていることから、本件支給制限処分は取り消されるべきである。

- (3) 本件支給制限処分の理由とされた非違行為は、確かに、公務員としての信用を著しく失うものであることには間違いなく、審査請求人は、これらの行為を十分に反省しており、懲戒免職処分を受けたことについて争うところではない。

しかし、審査請求人に対する制裁としては、懲戒免職処分に加え、刑事罰（懲役1年6月、執行猶予3年）も下されているところである。

退職手当の支給制限は、公務の公正性とこれに対する国民の信頼を維持するための制裁であるが、その目的は、基本的には刑事処分によって図られるものであり、それに懲戒免職処分を加えれば十分に図られるものである。これに加えて退職手当の全額不支給といういわば徹底した経済的制裁まで必要であるとするのは、過度に過ぎるものである。

- (4) 退職手当法施行令17条で定める事情に関して勘案した内容について、以下具体的に述べることにするが、いずれも刑罰や懲戒免職処分に加えて、退職手当の不支給といういわば徹底的な経済的制裁を課し、賃金後払いや退職後の生活保障さえも全て奪われてしまうという不利益と比較衡量して均衡がとれる重大で悪質な事情ではない。

ア 当該退職をしていた者が占めていた職の職務及び責任

「懲戒処分の指針について」（平成12年3月31日付け職職一68人事院事務総長発通知。以下「懲戒処分指針」という。）によれば、本件非違行為1は「公文書の不適正な取り扱い」の内、虚偽の公文書の作成であり、標準例としては、免職の他、停職も掲げられている事例である。また、本件非違行為2は「個人の秘密情報の目的外収集」であり、減給または戒告が標準例として掲げられている事例である。すなわち、停職等の退職手当が全部不支給とはならない処分を検討することも可能な非違行為である。

しかしながら、本件では、職務に関連した非違行為であるが故に、既に刑事罰も受けているものであり、さらに標準例として停職も掲げられている類型であるにもかかわらず懲戒免職が選択されている。

刑罰や懲戒免職処分の他に、更なる徹底的な経済的制裁まで加えて賃金後払いや退職後の生活保障さえも全て奪われてしまうほどの事情は見当た

らず、処分庁の判断には誤りがある。

イ 当該退職をした者の勤務の状況

過去に懲戒処分を受けた事実が無いことは、審査請求人の誠実な勤務態度を示すものであり、部下に対する指導も丁寧で、上司や部下からの信頼も厚かったものであるから、これらの勤務の状況は、軽減すべき事情に該当するものである。

加えて、審査請求人は、約34年という長期間にわたって、主に国税査察官として、職務を通じ、多大な貢献をしてきたものである。

このような多大な貢献の結果、本件支給制限処分時において得られる退職手当の額は、1967万9491円となっていたものであり、この全額が不支給とされる本件支給制限処分は、重きに過ぎるものである。

ウ 当該退職をした者が行った非違の内容及び程度

本件非違行為1及び本件非違行為2は、上記アのとおり、停職等、退職手当が全部不支給とはならない処分を検討することも可能な行為である。すなわち、本件運用指針12条関係2号イの「停職以下の処分にとどめる余地がある場合」に該当するものである。処分庁は、私的動機や悪質性を指摘するが、これらは「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処分」を選択する事情を示すものに過ぎず、「停職以下の処分にとどめる余地がある場合」に該当しないことを示すものではない。

そこで、審査請求人が行った非違の内容及び程度を検討する。

本件非違行為1及び本件非違行為2について、私的動機で行っていることを処分庁は指摘するが、外部の第三者等からの依頼によって行ったものではなく、情報が外部へ漏洩されたものでもなく、また、審査請求人が何らかの利益を得る内容のものでもない。

本件非違行為2の帳票の持ち出しについて、処分庁は事後の活用をもくろんでいたと主張するが、処分に困って持ち出したに過ぎないことは明らかである。

本件非違行為1及び本件非違行為3は、1回限りのことであって繰り返し行われたものではない。

処分庁は、本件非違行為3について、「被害を受けた女性の嫌悪感や恐怖心は相当なもので悪質性が高く」と主張するが、当該女性は、後記オのとおり、審査請求人を処罰してほしいといった希望は持っていない。

本件非違行為4は、軽微な違反である。

このような点からすれば、非違行為の内容及び程度から見た悪質性は比較的低いものと思料され、処分を軽減すべき事情となるものである。

エ 当該非違に至った経緯

確かに、本件非違行為1及び本件非違行為2に至った経緯は、本件各非違行為を正当化するものではないが、正当化するものではないからといって、軽減すべき事情が認められないものではない。

本件非違行為1に至った動機からすると、確かに、私的な目的ではあるが、管内の納税者から無償で借りるわけにはいかないという倫理観自体は、税務職員として誤ったものではなく、また、審査請求人は何ら利益を得ているものではなく、自己の利益を図るための行為ではない。少なくとも経済的利益は全くない。

また、本件非違行為1及び本件非違行為2についても不当に他人に利益を与える目的で行われた行為でもない。

したがって、動機の点からは酌量の余地はあるものであり、軽減すべき事情が認められないものではない。

オ 当該非違後における当該退職をした者の言動

本件各非違行為は、本件非違行為3が端緒となって発覚したものであるが、本件非違行為3以外の本件各非違行為、少なくとも本件非違行為1については、審査請求人が監察官に対し自ら明らかにすることにより監察官の調査に協力してきたものであるから、審査請求人の反省の表れであり、また、非違による被害や悪影響が残存しないようにする行為でもある。

また、本件非違行為3は、女性と交際していた税理士に手紙を送付したというものであるが、実質的な被害者である当該女性は、検察官に対し「審査請求人を処罰して欲しいといった希望はないが、二度と審査請求人に関わりたくない」と供述しているものであるから、女性に対する二次被害を防ぐという意味では、むしろ、何も行動をとらないことこそが非違による被害を最小限にする行動である。

したがって、これらの審査請求人の言動は、軽減すべき事情に該当するものである。

カ 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

本件非違行為1及び本件非違行為2は、いずれも、自らの利益のために

行われたものでも、第三者の利益を図るために行われたものでもなく、また、自己の親族の確定申告に際し虚偽内容の申告書を作成したり、第三者の利益のために税務調査の情報を漏洩する等の納税に直接関わる非違行為と比較すると、税務行政に対する国民の信頼を害する程度としては、比較的小さいものであり、今後の公務の遂行に及ぼす支障の程度も比較的小さいものである。

また、本件運用方針12条7号は「例えば、当該非違による被害や悪影響が結果として重大であった場合には処分を加重することを検討すること等により」と定めているところ、処分庁は何ら具体的な被害や悪影響を摘示しておらず、実際には具現化していない抽象的な危険を述べるにとどまっており、当該非違による被害や悪影響が結果として重大であったといえるものではない。

したがって、軽減すべき事情とまではいえないとしても、加重すべき事情とは考えられない。

第2 審査庁の諮問に係る判断

- 1 事実関係等に基づき、本件運用方針12条関係2号から7号に照らして、本件支給制限処分を行う際に勘案すべき各事情を検討すると、以下のとおりである。
 - (1) 「退職をした者が行った非違の内容及び程度」について、本件運用方針12条関係2号に照らすと、本件各非違行為は、退職手当等の一部不支給にとどめることを検討する余地がある場合として規定する同号イないしニのいずれにも該当しないことから、一部不支給とすべき理由はない。
 - (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、審査請求人は、本件各非違行為を行った当時、税務署の統括国税調査官という管理職員として勤務していたことから、所得税に関する調査事務を管理する立場にある税務職員の職務に関連する非違行為と認められ、本件運用方針12条関係3号に照らすと、加重すべき事情はあれ、軽減すべき事情は認められない。
 - (3) 「退職をした者の勤務の状況」について、審査請求人が過去に類似の非違を行ったことを理由として懲戒処分を受けた事実がない点については、本件運用方針12条関係4号に照らすと、退職手当等支給制限処分を加重すべき事情は認められず、軽減すべき事情も認められないことになるが、勤務時間中に各種国税システムを私的な目的で不正に利用していたことに

については、少なくとも当該期間は、良好な勤務状況であったとは認められないことから、加重すべき事情となる。

- (4) 「当該非違に至った経緯」について、本件各非違行為は、いずれも審査請求人の私的な目的に端を発したものであり、その事情に何ら同情すべき点も認められないことから、本件運用方針12条関係5号に照らし、軽減すべき事情は認められず、むしろ加重すべき事情といえる。
- (5) 「非違後における退職をした者の言動」について、審査請求人が各種国税システムを不正利用して出力した書類を無許可で持ち出したことは、当該不正行為を隠蔽するためにとった行動であることから、本件運用方針12条関係6号に照らすと、加重すべき事情は認められるものの、軽減すべき事情は認められない。
- (6) 「非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度」について、審査請求人が私的な目的でその地位を利用して情報を収集したことが新聞各紙において報道されることを通じて、税務行政に対する国民の理解と信頼を著しく損ない、今後の税務行政に多大な影響を及ぼすことになることから、本件運用方針12条関係7号に照らすと、加重すべき事情はあれ、軽減すべき事情は認められない。
- (7) 以上を踏まえると、運用方針に照らしても、本件支給制限処分が相当と認められ、違法又は不当な点は認められないことから、本件支給制限処分は重きに過ぎ、取り消されるべきであるという審査請求人の主張には理由がない。

- 2 以上のことから、処分庁が行った退職手当法12条1項の規定に基づく本件支給制限処分は妥当であり、審査請求人の主張には理由がないことから、本件審査請求は棄却されるべきである。

第3 当審査会の判断

当審査会は、令和3年6月28日、審査庁から諮問を受け、同年7月29日及び8月26日の計2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 本件支給制限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。

退職手当法は、退職手当の支給制限処分について、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していたが、「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」との提言（「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））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、又は社会通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、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、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、次のア及びイの事実は、審査関係人之間において争いがなく、関係資料により認められるものである。

ア 審査請求人は、上記第1の2(2)記載の本件各非違行為を行った。

そのうち、本件非違行為1における「地方税の賦課等関係書類の閲覧等請求書」の提出は、部下職員に対して事情の詳細を伝えることなく指示して行わせたものであった。

(「非行事件の報告(通報)及び措置意見について」)

イ 本件非違行為1については、虚偽有印公文書作成、同行使及び公務員職権濫用の罪に当たるとして、本件懲戒免職処分及び本件支給制限処分の日と同日の令和2年6月19日にF地方検察庁へ書類送検され、即日不起訴された後、同年9月19日、G地方裁判所において、懲役1年6月、執行猶予3年の判決がなされた。本件懲戒免職処分及び不起訴並びに判決については、それぞれ複数の新聞で報道された。

(「非行事件の報告(通報)及び措置意見について」、報道発表資料、各新聞記事)

(3) 審査請求人は、上記第1の3(1)及び(2)のとおり、退職手当の支給制限処分においては、当然に全額の支給制限が認められるものではないのであって、処分に当たっては、単に非違行為等の重大性や悪質性のみに着目するのではなく、非違行為の重大性の程度と処分を受ける者が被る不利益(賃金後払いや退職後の生活保障さえも奪われてしまうこと)を比較衡量することが必要であるところ、処分庁はこの点について何ら検討を加えていないことから法令の趣旨に反すると主張する。

また、審査請求人は、上記第1の3(3)のとおり、退職手当の支給制限は、公務の公正性とこれに対する国民の信頼を維持するための制裁であり、審査請求人に対しては、既に同目的の制裁である懲戒免職処分及び刑事罰が下されており、その目的は十分に図られていることから、全額不支給という本件支給制限処分は重きに過ぎると主張する。

そこで、退職手当の支給制限処分の趣旨について検討すると、本件運用方針12条関係は、上記(1)のとおり、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し、

退職手当の支給制限処分は、退職手当の性格と退職手当の支給制限処分の目的を踏まえて各事情を総合的に検討す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ることから、審査請求人の上記各主張に関する点は、処分庁が本件運用方針12条関係に従って行うこととなる総合的な検討の裁量の範囲内にあると考えられる。

処分庁は、退職手当法施行令17条が定める各事情を本件運用方針12条関係に従って検討した上で処分を決定していることが認められ（退職手当支給制限処分書）、また、その検討に当たって、退職手当法12条1項及び退職手当法施行令17条の趣旨に反していたというべき特段の事情は認められない。

加えて、懲戒免職処分と退職手当の支給制限処分は、根拠法令及び目的をそれぞれ異にする別個独立の処分であるから、審査請求人に対して本件懲戒免職処分がされていることをもって直接に本件支給制限処分の当否及び軽重を論じることはできない。

したがって、本件支給制限処分が直ちに違法であるとはいえない。

- (4) 上記(3)のとおり、処分庁は、本件支給制限処分が退職手当法施行令17条に定める「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」に沿って検討を加えていることから、これらが妥当なものといえるか検討すると、以下のとおりである。

本件各非違行為は、審査請求人の職務に関連する非違行為を含むものであり、特に本件非違行為1については、本件支給制限処分後に、虚偽有印公文書作成、同行使及び公務員職権濫用の罪での有罪判決がなされていることから、その重大性は明らかである。また、本件各非違行為は、いずれも審査請求人の私的な目的で行われたものであり、その経緯に同情すべき余地はないし、審査請求人が本件各非違行為後にその被害や悪影響を最小限にする行動を自ら積極的にとった事実も認められない。

審査請求人は、本件各非違行為当時、税務署の統括国税調査官という管理職員の立場にありながら、私的な目的のために、職務に関連する非違行為を含む複数の非違行為（本件各非違行為）を行っており、税務職員には特に厳正な服務規律の保持が求められる中、審査請求人のこれらの行為が、税務職員の公務の遂行、組織に与えた影響は大きいと認められる。また、税務職員であり、かつ、管理職員である者が自らの職務に関連した非違行為を事情を知らない部下職員に指示して行い、免職という最も重い懲戒処

分を受けたことが公表されるに至ること自体、国民の理解と信頼に特に拠って立つべき税務行政に大きく影響を及ぼすことは明らかである。実際、本件非違行為1については、本件懲戒免職及び起訴時並びに判決時に複数の新聞で報道されたことから、少なからず社会的関心が持たれていたと考えられ、当該報道を通じて国民の税務行政に対する理解と信頼を損なうこととなった。

審査請求人は、約34年間勤務し懲戒処分を受けたことがないことを主張するが、そのことをもって直ちに退職手当支給制限処分を軽減すべき事情があるとはいえない。

以上のことから、処分庁が行った本件支給制限処分が、重要な事実の基礎を欠き、又は社会通念上著しく妥当性を欠くものであったとは認められず、また、処分庁の裁量権の行使が不適切であったとも認められない。したがって、本件支給制限処分が違法又は不当なものであるとはいえない。

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