

令和4年度答申第34号  
令和4年8月8日

諮問番号 令和4年度諮問第25号（令和4年6月22日諮問）  
審査庁 外務大臣  
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、現時点では、必要な調査・確認が行われていないことから、妥当であるとはいえない。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、外務大臣（以下「処分庁」又は「審査庁」という。）が、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、懲戒免職処分を受けて退職した審査請求人X（以下「審査請求人」という。）に対し、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（昭和22年法律第120号）82条1項は、職員が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、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、同項第1号として同法又は同法に基づく命令等に違反した場合を、同項第3号とし

て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をそれぞれ掲げる。

また、国家公務員法98条1項は、職員は、その職務を遂行するについて、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と、同法99条は、職員は、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とそれぞれ規定する。

- (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）に支給する旨規定する。退職手当法12条1項は、退職をした者が、懲戒免職等処分（懲戒免職の処分その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分）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する。

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する。

## 2 事案の経緯

各項末尾掲記の資料によれば、本件の経緯は、以下のとおりである。

- (1) 審査請求人は、平成12年3月27日に防衛省に入省し、以後陸上自衛官として勤続していたが、平成30年7月から外務省に出向となり、A国の在B日本国総領事館において副領事兼在外公館警備対策官として勤務し、令和3年7月3日に勤務を終えて帰朝した。

(審査請求書（人事院総裁宛て）、調査報告書)

(2) 処分庁は、令和3年9月10日付けで、審査請求人に対し、国家公務員法82条1項1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。）を行った。本件懲戒免職処分に係る処分説明書の「処分の理由」欄には、審査請求人が、①複数回にわたり、在B日本国総領事館に係る業務等の見積書等の水増しをした上で、その水増しした金額が記載された小切手を会計担当者に交付させたこと（以下「本件非違行為1」という。）に加え、②宿泊費用が発生しなかったにもかかわらず、減額調整を申し出ることなく、通常の出張旅費が発生したことを前提とする出張旅費の請求を会計担当者に行い、小切手を交付させたこと（以下「本件非違行為2」という。）（以下、併せて「本件各非違行為」という。）が記載され、人を欺いて公金を交付させた行為は、国家公務員法に違反するとともに、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行であり、同法82条1項1号及び3号の規定に該当するものと認める旨が記載されていた。

(懲戒処分書、処分説明書)

(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3年9月10日付けで、退職手当法12条1項の規定に基づき、一般の退職手当等810万0634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。その処分書の「支給制限処分の理由」欄には、国家公務員法82条1項1号及び3号により懲戒免職となるためと、「国家公務員退職手当法施行令第17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、審査請求人が行った行為は、国家公務員としての信用を傷つける行為であり、国家公務員法に違反するとともに、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行であり、審査請求人が占めていた職の職務及び責任等を勘案しても、退職手当の全ての支給を制限せざるを得ないとそれぞれ記載されていた。

なお、本件支給制限処分の処分書には、行政不服審査法（平成26年法律第68号）82条に基づく教示として、「この処分についての審査請求は、行政不服審査法の規定により、この処分書を受けた日の翌日から起算して3か月以内に外務大臣に対してすることができる。」と記載されていた。

(退職手当支給制限処分書)

- (4) 審査請求人は、令和3年12月2日付けで、人事院に対し、本件懲戒免職処分の取消しを求めて審査請求をした。また、審査請求人は、同日付けで、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。

(審査請求書(人事院総裁宛て)、審査請求書)

- (5) 審査庁は、令和4年6月22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

審査請求人は、人事院に対し本件懲戒免職処分の取消しを求めて審査請求を行っているところ、本件においては、本件懲戒免職処分の取消しが相当な事案であると思料されるため、本件支給制限処分は不当である。したがって、その取消しを求める。なお、具体的な事実関係及び審査請求人の主張は、本件懲戒免職処分の取消しを求める審査請求書記載の内容と同一であるため、これを援用する。

- (1) 審査請求人が警備対策官として派遣された在B日本国総領事館については、外務省は、Bを高脅威度公館(上がり2番目のA強度)としている。

現地の警備状況は、審査請求人から見て、警備員としての資質に欠ける者が多く、警備設備も劣悪であり、上司である総領事、首席領事共に警備について全く無頓着であった。

- (2) 在B日本国総領事館の杜撰な警備状況に危惧を覚えた審査請求人は、現地警備職員の新規採用が必要不可欠であると考え、自ら予算の拡充を本省に依頼したが、警備のプロフェッショナルである審査請求人の意向が十分に尊重されなければならないところ、予算はないとの回答があり、何も変わらない状況であった。同総領事館に派遣されて以降、審査請求人と総領事の間関係が悪化し、審査請求人は総領事から日常的に叱責を受けていて精神的に参っていた上、職員採用失敗による上司からの厳しい叱責と採用のための予算が出ないという本省からの回答とに板挟みになり、審査請求人は、後に医師からうつ病(適応障害)と判断された。そのため、審査請求人は、善悪の判断がつかないほど追い詰められていた。総領事からも、度々精神状態が異常ではないかと疑われている状態であった。

- (3) 審査請求人は、上記の状況を踏まえ、やむを得ず、総領事職員の安全確

保を目的に予算を確保するため、本件各非違行為を行った。これにより得た金銭は全て警備関係に費やした。具体的には、現地警備員の新規採用費用（能力テストの実施等）が本来の目的であったが失敗し、余った金銭はトレーニング器具の購入、講師費用等に使用した。

- (4) 懲戒免職処分は、それ以外にはありえないといった状況下でない限り、安易に肯定されるものではないし、また、それを判断する上では非違行為以外の諸事情も十分に勘案すべきである。
- (5) 本件非違行為1が違法行為であることは争わないが、そもそも、目的が「総領事館職員の安全確保のために警備体制を強化する」というものであり、かつ、審査請求人が取得した金銭はその目的どおりに費消されており、私的流用は全くない。したがって、そもそも背任罪で議論される図利加害目的は全く存在していないことになる。審査請求人に対し刑事処分も科せられていない。

審査請求人が本件非違行為1に及んだ理由は、ひとえに現地の警備体制が杜撰であったからであり、これは、このような杜撰な警備体制を放置し、かつ、審査請求人の要求にもかかわらず十分な予算をつけなかった総領事館、外務省にも責任の一端は存在する。したがって、本件非違行為1が発生した遠因は、審査請求人以外のところにもあることは明らかである。また、審査請求人は、外務省より請求された金額は全額納入しており、経済的な損害は発生していない。

本件非違行為2については、そもそも非違行為と評されるものではない。

- (6) 審査請求人は、平成12年から21年間にわたって国家公務員として勤務を続けており、勤務態度、勤務成績も良好であり、過去の懲戒処分もなく、極めて模範的な公務員であったものと評価できる。
- (7) 以上から、審査請求人には十分に酌むべき事情がみられるため、究極的な処分である本件懲戒免職処分は不当な処分である。

## 第2 諮問に係る審査庁の判断

審査庁は、審理員の判断は妥当であるとしているところ、審理員の意見の概要は、以下のとおりである。

審査請求人は、本件各非違行為に関し、3回にわたって在B日本国総領事館会計担当者から金銭を詐取した事実自体は争わないとしつつ、同総領事館の警備体制の拡充が必要とされている中で予算拡充がなされなかった等の十分に酌

むべき事情が見られるため、懲戒免職という究極的な処分は不当であり、本件懲戒免職処分の取消しが相当である旨主張している。この点、審査請求人による本件各非違行為は、処分庁が主張するとおり、人事院事務総長発の「懲戒処分の指針について」において免職とすることが標準とされている人を欺いて公金を交付させる行為に該当する。国家公務員は法令に従う義務を有しており（国家公務員法98条1項）、仮に同総領事館の警備体制の拡充が望ましい状況であったとしても、法令にのっとりた手続により警備体制の拡充を図る必要がある。よって、同総領事館の警備体制の拡充の必要性を理由として金銭を詐取することは認められず、本件懲戒免職処分の取消しが相当であるとの審査請求人の主張は受容し得ない。

なお、審査請求人は、本件各非違行為に及んだときは善悪の判断がつかないほど追い詰められていた旨主張しているが、審査請求人が事理弁識能力の欠如が疑われるほどに重い精神疾患を患っていたことを示す証拠はない。

審査請求人は、本件懲戒免職処分の取消しが相当であることを理由として、本件支給制限処分を行ったことは不当である旨主張している。この点、本件懲戒免職処分の妥当性については上記のとおりであり、審査請求人の主張は認められない。また、本件懲戒免職処分は、本件各非違行為が詐欺罪に該当し法令に従う義務に違反するものであること、信用失墜行為に該当すること等を理由として行われたものであり、当該処分に伴う退職手当支給制限処分につき、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。最終改正：令和元年9月5日閣人第256号。以下「本件運用方針」という。）12条関係各号に照らしても、退職手当の全部ではなく、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べき事情は認められない。なお、審査請求人が事理弁識能力の欠如が疑われるほどに重い精神疾患を患っていたことを示す証拠はなく、退職手当支給制限処分を軽減すべき事情に該当しない。

他に本件支給制限処分に違法又は不当な点は認められない。

以上によれば、本件審査請求は理由がないから棄却するのが相当である。

### 第3 当審査会の判断

当審査会は、令和4年6月22日、審査庁から諮問を受け、同年7月7日、同月14日、同月28日及び同年8月4日の計4回、調査審議をした。

また、審査請求人から、令和4年7月8日、主張書面及び資料の提出を受け、

審査庁から、同月 22 日及び同月 25 日、主張書面及び資料の提出を受けた。

1 本件諮問に至るまでの一連の手続について

本件審査請求から本件諮問に至るまでの一連の手続について、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の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。

上記第 1 の 1 (2) のとおり、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旨規定し、当該政令で定める事情として、退職手当法施行令 17 条は 7 項目を定めており、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であるとして違法となり、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) これを本件についてみると、処分庁は、本件運用方針12条関係2号イからニまでに該当しないため、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に該当しないことは明らかである(弁明書)とし、これに続いて「なお、」として、退職手当法施行令17条及び本件運用方針12条関係3号から7号までの事情を付加的に検討するにとどまっている。しかし、退職手当法12条1項及び退職手当法施行令17条は、退職手当管理機関は、各事情を勘案して支給制限処分を行うことができると規定しているのであって、上記(1)で述べたとおり、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、退職手当法施行令17条の定める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のであるから、本件運用方針12条関係2号イからニまでに掲げる場合に該当しないことをもって、一般の退職手当等を全額不支給とすることが当然に正当化されるわけではない。なお、審査庁(審理員)は、退職手当法、退職手当法施行令及び本件運用方針12条関係各号に照らして、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べき事情は認められないとしている(諮問説明書及び審理員意見書)が、処分庁の上記の判断方法について特段の指摘はみられない。

そこで、以下、本件支給制限処分について、退職手当法施行令17条の定める勘案すべき各事情を、同条の掲げる順に検討すると、以下のとおりである。なお、審査請求人は、同条に掲げる事情ごとに主張しておらず、当審査会において各事情に関係する主張であろうと善解して検討を加えることとした。

ア 審査請求人が占めていた職の職務及び責任について

審査請求人は、本件各非違行為の当時、副領事兼在外公館警備対策官で

あり、特に高い職責を有していたとまではいえないものの、そのことをもって軽減事由とすることは相当とはいえない。なお、処分庁は、本件各非違行為は、審査請求人が占めていた職の職務に関連するものであり、公務に対する国民の信頼に及ぼす影響は大きいとして、本事情に関して加重事由に該当するとしている（弁明書）が、公務への信頼に及ぼす影響の大小は、勘案すべきとされている他の事情である「本件非違行為が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響」を勘案するに当たり検討すべきことである。

#### イ 審査請求人の勤務の状況について

審査請求人は、防衛省勤務の期間を含め21年間にわたって国家公務員として勤務を続けており、勤務態度、勤務成績も優秀であり、過去の懲戒処分もなく、極めて模範的な公務員であったと評価できる旨主張するが、国家公務員は、国民全体の奉仕者として、法令を遵守し、職務に精励することが求められているのであるから、国家公務員として勤務を継続し、懲戒処分の経歴がないことをもって軽減事由とすることは相当とはいえない。

#### ウ 本件各非違行為の内容及び程度について

審査請求人は、本件非違行為1が違法行為であることを争わないが、その目的は総領事館の警備体制強化であって私的流用はなく、刑事処分も科せられていない旨主張する。しかし、本件各非違行為は、人を欺いて公金を交付させるという犯罪行為であり、詐取した金額も日本円にして約104万円と多額であるし、起訴されていない旨の主張については、一件記録からは、国外で敢行されたという特殊性を踏まえた判断の結果であることがうかがわれるから、非違の程度が軽いとして軽減事由とすることは相当とはいえない。

#### エ 本件各非違行為に至った経緯について

処分庁は、本件各非違行為について、審査請求人自身のために及んだと評価するのが相当であると主張する。

これに対し、審査請求人は、在B日本国総領事館の杜撰な警備状況に危機を覚え、現地警備職員の新規採用のために予算を拡充しようとしたが、それを得られなかったところ、職員採用失敗により上司から厳しい叱責を受けるなどして、善悪の判断がつかないほど精神的に追い詰められた状況で、警備体制の強化のために本件非違行為1に及んだ、上司である総領事からも精神状態が異常ではないかと疑われていた状態であったなどと主張

する。

審査請求人の精神状態については、事件記録中の監察査察官による調査報告書（令和3年7月30日付け）には、審査請求人は「令和2年3月頃から執務中の様子がおかしく、医務官からも鬱状態であるとの診断を受けていた。」と記載されており、審査請求人の精神状態が、本件各非違行為に及んだ頃に悪化していたことをうかがわせる記載がある。一方、審査庁（審理員）は、審査請求人が事理弁識能力の欠如が疑われるほどに重い精神疾患を患っていたことを示す証拠はなく、支給制限処分を軽減すべき事情に該当しないとしているが、その検討経緯は明らかでない。

そこで、当審査会がこの点について審査庁に照会したところ、その回答は、審査請求人は、令和2年3月以降も在B日本国総領事館において副領事兼警備対策官として通常業務を継続しており、同総領事館において、審査請求人が事理弁識能力の欠如が疑われるような精神疾患を患っていたとは評価されておらず、監察査察官による調査報告書にあるとおり、審査請求人は本件非違行為1に関し、現地業者に対して見積額の水増しを要求する等の詳細なやり取りを自ら行っており、当時一定の判断能力があったことは明白であるから、これらを踏まえると、審査請求人が事理弁識能力を欠いていたと評価することは困難である、というものであった。

しかし、ここで検討すべきことは、本件各非違行為に至った経緯に、処分の量定に当たり考慮すべき事情があるか否かであって、事理弁識能力の有無に尽きるものではない。

事件記録中には、上記報告書及び審査庁（審理員）の上記主張以外に審査請求人の精神状態に関する資料は含まれておらず、①審査請求人の愁訴の内容や医師の具体的な診断内容、②仮に、審査請求人が何らかの精神疾患の診断を受けていた場合、その原因が審査請求人の主張するように在B日本国総領事館での職務に関連するものであるか、③仮に、②と同じく診断を受けていた場合、本件各非違行為に及んだことにそのことが影響しているか否か、などについて、処分庁又は審査庁（審理員）が、医学等の専門的な知見も踏まえるなどして調査・検討した形跡はない。したがって、現時点では、本項目（本件各非違行為に至った経緯）について、処分の量定に当たり考慮すべき事由の有無を判断することは困難である。

オ 本件各非違行為後における審査請求人の言動について

審査請求人は、外務省から請求された金額は全額納入しており、経済的な損害は発生していない旨主張するが、人を欺いて公金を交付させた以上、それを返還すること自体は当然であり、そのことをもって軽減事由とすることは相当とはいえない。

カ 本件各非違行為が公務の遂行に及ぼす支障の程度について

処分庁は、本件各非違行為の発覚後、在B日本国総領事館において、審査請求人が扱った警備関連経費書類の調査、契約先警備会社への対応をせざるを得なくなったとしており、公務遂行に一定程度の支障を生じさせたといえる。

キ 本件各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

本件各非違行為は、現職の外務省職員が公金を詐取したというものであるから、日本国総領事館の館員としての品位を傷つけ、国民の信頼を損なうものというべきである。なお、一件記録をみても、処分庁が本事情を明示して検討した形跡は見当たらず、このことについて、審査庁（審理員）は特段の指摘をすることなく、諮問に至っている。

(3) 以上によれば、審査庁は、審査請求人が明示的に争っている上記(2)エの点について、必要な調査・検討を行わないまま、本件諮問に至ったと言わざるを得ず、現時点では、本件各非違行為に至った経緯について、処分の量定に当たり考慮すべき事由の有無を判断することは困難である。

### 3 付言

(1) 支給制限処分書における説明について

本件支給制限処分の処分書には、「支給制限処分の理由」欄とは別に、「国家公務員退職手当法施行令第17条で定める事情に関し勘案した内容についての説明」欄が設けられており、同欄には、審査請求人が行った行為は、国家公務員としての信用を傷つける行為であり、国家公務員法に違反するとともに、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行であり、審査請求人が占めていた職の職務及び責任等を勘案しても、退職手当の全ての支給を制限せざるを得ない旨記載されていた。ここで説明すべきは、同欄の見出しのとおり、退職手当法施行令第17条で定める事情に関し処分庁が勘案した内容であるが、上記のとおり、同条で定める7項目の事情は、そのうち1つは例示されているものの、勘案した内容そのものは、7項目共に具体的に記載されていない。これでは、審査請求人は、本件支給制限

処分に当たって勘案された内容を理解することができないと言わざるを得ない。

支給制限処分を行おうとする場合には、退職手当法 12 条 1 項及び退職手当法施行令 17 条の規定に則して、7 項目の事情を勘案しなければならないのであるから、処分庁は、その勘案した内容を処分書所定の欄に記載して説明する必要がある。今後の改善が求められる。

## (2) 審査請求に関する教示等について

本件支給制限処分の処分書には、行政不服審査法 82 条 1 項に基づき処分の相手方に教示しなければならない事項である審査請求をすることができる期間について、その起算日が「この処分書を受けた日」の翌日と記載されている（第 1 の 2 (3)）。しかし、審査請求期間について、同法 18 条 1 項は、処分についての審査請求は「処分があったことを知った日」の翌日から起算して 3 月を経過したときはすることができない旨規定しているのであって、この「処分書を受けた日」と「処分があったことを知った日」とは、常に一致するというわけではなく、概念として異なるものである。

したがって、不服申立ての機会を遺漏なく保障する観点から、退職手当法 12 条 1 項に基づく処分をする際には、審査請求をすることができる期間を行政不服審査法 18 条 1 項の規定に則し正しく記載して教示することが求められる。本件支給制限処分の処分書の様式は、教示の文言を含めて、国家公務員退職手当法の規定による退職手当の支給制限等に係る書面の様式を定める内閣官房令（平成 21 年総務省令第 27 号）1 条 1 項において別記様式第 1 として定められており、処分庁は、同令を所管する部署と連携するなどして、改善する必要がある。

なお、本件支給制限処分に先立ってされた本件懲戒免職処分は、これに対する審査請求については、行政不服審査法第 2 章の規定を適用しないとされており（国家公務員法 90 条 3 項）、別途、同法に審査請求期間に関する規定が設けられている。即ち、審査請求は、「処分説明書を受領した日」の翌日から 3 月以内にしなければならない（同法 90 条の 2）とされており、本件懲戒免職処分に係る処分説明書には、この規定に則して教示がされている。このように、近接して行われる両処分に対し審査請求をすることができる期間の起算日について、関係法令において異なる概念が用

いられており、処分に当たってはこれに留意し各規定に則して教示することが求められる。

行政事件訴訟法（昭和37年法律第139号）46条に基づく教示をする場合も同様である。

#### 4 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諮問に係る審査庁の判断は、現時点では、必要な調査・確認が行われていないことから、妥当であるとはいえない。

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