

令和5年度答申第11号
令和5年6月9日

諮問番号 令和5年度諮問第4号（令和5年5月24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、防衛大臣（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をした審査請求人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) 自衛隊員の懲戒処分

自衛隊法（昭和29年法律第165号）46条1項は、隊員が同項各号のいずれかに該当する場合には、当該隊員に対し、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」と規定し、同項2号には、「隊員たるにふさわしくない行為のあつた場合」が掲げられている。

(2) 退職手当の支給

退職手当法2条1項（令和3年法律第61号及び第62号による改正（いずれも令和5年4月1日施行）前のもの）は、この法律の規定による退職手当は、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、その者に支給すると規定している。

(3) 退職手当の支給制限

ア 退職手当法12条1項は、退職をした者が同項各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関（職員の退職の日において当該職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有していた機関をいう（退職手当法11条2号ホ）。以下同じ。）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、当該退職に係る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（以下「退職手当支給制限処分」という。）を行うことができると規定し、同項1号には、「懲戒免職等処分を受けて退職をした者」が掲げられている。

なお、上記の「懲戒免職等処分」とは、国家公務員法（昭和22年法律第120号）82条の規定による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いうとされている（退職手当法11条1号）。

イ 上記アの「政令で定める事情」については、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条が「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

審査関係人間に争いのない事実及び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a年b月c日、防衛大学校を卒業して一般幹部候補生として海上自衛隊に入隊した後、各地の航空隊、統合幕僚監部、海上幕僚監部、在A国日本国大使館等での勤務を経て、令和d年e月f日、B機関C部D課E班長に任命された。

(審査請求人作成の履歴書、海上自衛隊充足管理業務支援システム(勤務記録表))

- (2) 懲戒権者である処分庁は、令和4年8月1日、審査請求人に対し、以下の理由により、懲戒処分として免職に処するとの処分(以下「本件懲戒免職処分」という。)をし、これにより、審査請求人は、海上自衛隊を退職した。

ア 違反事実

審査請求人は、B機関C部D課E班長であった令和4年3月11日(金)21:00頃から23:50頃までの間、F地所在のホテル(以下「本件ホテル」という。)の客室において、当時部下であった女性防衛事務官(以下「部下女性」という。)に対し、その意に反する性的行為(以下「本件非違行為」という。)をした。

イ 認定事実

審査請求人は、身上把握のための面談の名目で、部下女性を食事に誘い出し、その後、あらかじめ予約していた本件ホテルの客室に部下女性を誘導して、本件非違行為をした。

本件非違行為は、昭和53年7月6日付け海上自衛隊達第26号「懲戒処分等の基準に関する達」(以下「本件懲戒処分等基準」という。)の別表第1(第13条関係)の表の「100 職務に関する違反」中の「105 セクシュアル・ハラスメント」に該当するところ、審査請求人は、直属の上司としての立場を利用して、部下女性に対し、性的行為に及んでおり、その態様は、極めて悪質である。

以上を総合的に勘案すると、本件非違行為は、海上自衛隊の幹部自衛官の信頼性を大きく損なう重大な行為であり、決してあってはならない行為であることから、審査請求人を免職に処するのが適当である。

ウ 適用法条

自衛隊法46条1項2号

(懲戒処分宣告書、懲戒処分説明書)

- (3) 退職手当管理機関である処分庁は、令和4年8月1日、審査請求人に対し、以下の理由により、一般の退職手当等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。

ア 本件支給制限処分の理由

審査請求人は、令和4年3月11日(金)21:00頃から23:50

頃までの間、本件ホテルの客室において、部下女性に対し、上司としての立場を利用して、その意に反する性的行為（本件非違行為）をしたことから、自衛隊法46条1項2号に該当し、懲戒処分として免職となったため（セクシュアル・ハラスメント）。

イ 退職手当法施行令17条に定める事情に関し勘案した内容

(ア) 審査請求人が占めていた職の職務及び責任

審査請求人は、本件非違行為の当時、B機関C部D課E班長としてGを統括する職務にあり、当該所掌事務を掌理する責任があった。

(イ) 審査請求人の勤務の状況

勤務態度は、優良であった。

(ロ) 本件非違行為が公務の遂行に及ぼす支障の程度

本件非違行為は、自衛隊員としての品位を著しく傷つけるものであるのみならず、部隊の規律維持等に悪影響を及ぼし、結果として、部下女性を急きょ異動させることとなるなど、組織における公務の遂行に多大な影響を及ぼした。

(ハ) 退職手当支給制限処分

本件は、行為の内容及び部内に対する影響の程度等を考慮すれば、退職手当を支給することを妥当とするまでには至らない。

したがって、退職手当法12条1項1号の規定に基づき、審査請求人に対し、一般の退職手当等の全部を不支給とすることが適当である。

(退職手当支給制限処分書)

(4) 審査請求人は、令和4年9月13日、審査庁に対し、本件支給制限処分を不服とし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ついては、これを不服とする審査請求をしていない。

(審査請求書)

(5) 審査庁は、令和5年5月24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本件諮問をした。

(諮問書、諮問説明書)

3 審査請求人の主張の要旨

以下の事情を考慮するならば、本件支給制限処分をする理由はないから、本件支給制限処分の取消しを求める。

(1) 本件支給制限処分に係る処分理由の事実の詳細

審査請求人が本件非違行為を事実と認めたのは、部下女性が審査請求人からの示談提案を拒否して「絶対に許さない」と述べ、「意に反していた」として警察に被害相談をし、海上幕僚監部のセクハラホットラインに通報したからである。これらは、部下女性の心情の問題であることから、審理によって覆るものではないため、今回の行為については、部下女性の行為前の同意が確実にあったが、審査請求人としては、審査請求人と部下女性の言い分に基づいた処分とその理由を待ちたいと思い、最終的に本件非違行為を事実と認めた。

今回の行為については、事前に、部下女性が同意していたが、部下女性が「意に反していた」と言うのであれば、人間不信になるほど信じられないが、審査請求人にも落ち度があったことから、誠心誠意謝罪したい。

当時は、新型コロナウイルス感染症のまん延防止のために飲食店が午後9時に閉店する状況であり、部下女性と引き続き話をするためであったとはいえ、本件ホテルの客室で部下女性と二人きりになるという環境を審査請求人が作ったことは、軽率な行動であり、大変不適切であったと猛省している。しかし、今回の行為については、部下女性の行為前の同意があり、審査請求人が上司としての立場を利用して強いたというものではない。

本件支給制限処分に係る処分理由の事実の詳細は、以上のとおりであったが、今回の行為が上司として及び1等海佐として不適切であったことは否定することができないから、本件懲戒免職処分については、真摯に受け止めたい。

(2) Hへの貢献度

審査請求人は、これまで長きにわたり、国防及び外交のため、国家、自衛隊及び外務省に貢献してきた。特に、審査請求人は、外務省に出向して在A国日本国大使館に勤務していた際、Hを強化することに大きく貢献したなどとして、A国から、通常であれば幕僚長や将官以上にしか与えられない勲章を授与され、そのことが新聞等で報道されて国民が知るところとなり、Hの好感度の向上にも大きく寄与した。

(3) 家族の状況

審査請求人の長女は、審査請求人のA国での勤務が原因で、帰国後、日本の学校になじむことができず、精神病を患い、約1年間、精神病院に入院した。これにより、長女の人生は大きな影響を受け、数百万円もの多大な出費を強いられた。

第2 諮問に係る審査庁の判断

1 審査庁は、審理員意見書のとおり、本件審査請求は理由がないから棄却すべきであるとしている。

2 審理員意見書の概要は、以下のとおりである。

(1) 本件支給制限処分は、本件懲戒免職処分に起因するものであるが、審査請求人は、本件懲戒免職処分については、これを不服とする審査請求をしていない。

(2) 退職手当管理機関は、本件懲戒免職処分の当否を判断する権限を有していないため、退職手当管理機関がした本件支給制限処分の当否の判断は、本件懲戒免職処分が有効であることを前提として行うことになる。

(3) 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条及び昭和60年4月30日付け総人第261号総務庁長官通知「国家公務員退職手当法の運用方針の制定について」の別紙「国家公務員退職手当法の運用方針」（以下「退職手当法運用方針」という。）第12条関係の2号から7号までの規定に照らして検討すると、以下のとおりである。

ア 「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) 本件非違行為は、本件懲戒処分等基準の別表第1（第13条関係）の表の「100 職務に関する違反」中の「105 セクシュアル・ハラスメント」に該当するところ、本件懲戒処分等基準は、当該違反に対する処分基準として、違反態様が「重大な場合（被害の程度が大きい場合又は部内に及ぼす影響が大きい場合をいう。以下同じ。）」には「重処分（減給を除く。）」、「軽微な場合（比較的被害の程度が大きい場合又は比較的部内に及ぼす影響が大きい場合をいう。以下同じ。）」には「軽処分」、「極めて軽微な場合（「軽微な場合」に至らない場合をいう。以下同じ。）」には「訓戒又は注意」とすると定め、違反態様が「重大な場合」、「軽微な場合」又は「極めて軽微な場合」のいずれに該当するかは、違反行為の原因、動機、状況、違反者及び被害者の地位階級、権限、被害者の被害の程度並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して決定するものとするとしている。そして、本件懲戒処分等基準は、懲戒処分の種別は、免職、降任、停職、減給及び戒告とすると定め（4条）、「重処分」とは軽処分以外の懲戒処分をいい、「軽処分」とは自衛隊法施行規則（昭和29年総理府令第40号）85条1項に規定する

5日以内の停職、減給合算額が俸給月額 $\frac{1}{3}$ を超えない減給又は戒告をいうと定めている（2条2号及び3号）。

懲戒権者である処分庁は、審査請求人が、身上把握のための面談の名目で、部下女性を食事に誘い出し、その後、あらかじめ予約していた本件ホテルの客室に部下女性を誘導し、直属の上司としての立場を利用して、部下女性に対し、その意に反する性的行為に及んでおり、その態様が極めて悪質であること、本件非違行為は、海上自衛隊の幹部自衛官の信頼性を大きく損なう重大な行為であり、決してあってはならない行為であることから、審査請求人の違反態様は本件懲戒処分等基準の「重大な場合」に該当し、審査請求人を免職に処するのが適当であると判断した。

したがって、本件非違行為は、退職手当法運用方針第12条関係の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」に該当しないとした処分庁の判断は、妥当である。

(イ) また、本件非違行為は、セクシュアル・ハラスメントであるから、退職手当法運用方針第12条関係の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」に該当しないとした処分庁の判断は、妥当である。

(ウ) さらに、本件非違行為は、故意によるものであるから、退職手当法運用方針第12条関係の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」に該当しないとした処分庁の判断は、妥当である。

イ 「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

本件非違行為の当時の審査請求人の階級は、1等海佐であるところ、1等海佐は、全部で16ある海上自衛官の階級の上から3番目の階級である。また、審査請求人は、B機関において、C部D課E班長として勤務していた。当該階級及び職務にある者は、部隊指揮官及び管理者として、他の隊員の模範となることが期待されており、Gを統括する職務に従事し、当該

所掌事務を掌理する責任を有していた。

本件非違行為は、審査請求人が、身上把握のための面談の名目で、部下女性を食事に誘い出し、その後、あらかじめ予約していた本件ホテルの客室に誘導し、直属の上司としての立場を利用して、部下女性に対し、その意に反する性的行為に及んだというものであり、かかる行為は、自衛隊員としての品位を著しく傷つけるものであるから、処分を軽減する理由はないとした処分庁の判断は、妥当である。

ウ 「当該退職をした者の勤務の状況」について

審査請求人の勤務の状況について、退職手当支給制限処分書には、「勤務態度は優良であった。」と記載されているが、本件非違行為は、審査請求人が、身上把握のための面談の名目で、部下女性を食事に誘い出し、その後、あらかじめ予約していた本件ホテルの客室に部下女性を誘導し、直属の上司としての立場を利用して、部下女性に対し、その意に反する性的行為に及んだというものであり、悪質性が極めて高く、本件非違行為に対する非難の程度等を考慮すれば、処分を軽減する理由はないとした処分庁の判断は、妥当である。

エ 「当該非違に至った経緯」について

本件非違行為は、審査請求人が、階級等の優位性や直属の上司としての立場を利用して、部下女性に対し、その意に反する性的行為に及んだというものであるから、処分を軽減する理由はないとした処分庁の判断は、妥当である。

オ 「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、退職手当法運用方針第12条関係の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」をしていないから、処分を軽減する理由はないとした処分庁の判断は、妥当である。

カ 「当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度」について

本件非違行為は、自衛隊員としての品位を著しく傷つけるものであるのみならず、部隊の規律維持等に悪影響を及ぼし、結果として、部下女性を急きょ異動させざるを得なくするなど、組織における公務の遂行に多大な影響を及ぼしている。

特に、防衛省・自衛隊が組織一丸となってハラスメントの撲滅に向けて取り組む中、審査請求人は、1等海佐として率先して範を示す立場にありながら、本件非違行為に及び、その結果、1等海佐という階級を著しく辱

め、その品位を失墜させたことを考慮すれば、処分を軽減する理由はないとした処分庁の判断は、妥当である。

キ 「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

本件非違行為は、審査請求人が、階級等の優位性や直属の上司としての立場を利用して、部下女性に対し、その意に反する性的行為に及んだというものであるから、海上自衛隊のみならず、防衛省・自衛隊に対する国民の信頼を著しく失墜させるものであり、ひいては今後の隊員募集にも影響を与えかねないことを考慮すれば、処分を軽減する理由はないとした処分庁の判断は、妥当である。

(4) 退職手当の支給制限は、退職をした者がした非違行為等を踏まえ、退職手当法、退職手当法施行令及び退職手当法運用方針に基づいて判断されるものであるが、上記(3)で検討したところによれば、処分庁が審査請求人に対してした本件支給制限処分に違法又は不当な点は見受けられない。

(5) 以上のとおり、処分庁は、非違の発生を抑止するという退職手当の支給制限制度の目的に留意し、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、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（退職手当法12条1項、退職手当法施行令17条及び退職手当法運用方針第12条関係の2号から7号までに規定する事情）について検討をしているところ、その判断は、妥当である。

したがって、本件審査請求は、理由がないから棄却すべきである。

第3 当審査会の判断

1 本件諮問に至るまでの一連の手続について

(1) 一件記録によると、本件審査請求から本件諮問に至るまでの各手続に要した期間は、次のとおりである。

本件審査請求の受付 : 令和4年9月13日

審理員の指名 : 同年12月21日

(本件審査請求の受付から約3か月半)

本件諮問 : 令和5年5月24日

(本件審査請求の受付から約8か月半)

(2) そうすると、本件では、本件審査請求の受付から審理員の指名までに約3か月半もの期間を要しているが、審理員の指名の手続に約3か月半もの期間を要したことに特段の理由があったとは認められない。審理員の指名の手続が迅速にされていたならば、本件審査請求の受付から本件諮問まで

の期間は、5か月程度で済んだものと考えられる。審査庁においては、審査請求事件の進行管理の仕方を改善されたい。

- (3) 上記(2)で指摘した点以外では、本件審査請求から本件諮問に至るまでの一連の手續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違法性又は不当性について

- (1) 審査請求人は、本件非違行為により本件懲戒免職処分を受けて退職をした者である（上記第1の2の(2)）から、退職手当管理機関である処分庁は、退職手当法12条1項及び退職手当法施行令17条の規定に基づき、審査請求人に対し、審査請求人が占めていた職の職務及び責任、審査請求人の勤務の状況、本件非違行為の内容及び程度、本件非違行為をするに至った経緯、本件非違行為後における審査請求人の言動、本件非違行為が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに本件非違行為が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響の各事情を勘案して、退職手当支給制限処分をすることができる（上記第1の1の(3)）ところ、処分庁は、上記の各事情を勘案して本件支給制限処分をしたと主張している（弁明書）。

- (2) そこで、本件支給制限処分をするに当たり勘案すべき上記(1)の各事情について検討すると、以下のとおりである。

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、平成a年b月c日、防衛大学校を卒業して一般幹部候補生として海上自衛隊に入隊した後、各地の航空隊、統合幕僚監部、海上幕僚監部、在A国日本国大使館等での勤務を経て、令和d年e月f日、B機関C部D課E班長に任命された者であり（上記第1の2の(1)）、本件非違行為の当時の階級は、1等海佐であった（審査請求人作成の履歴書、海上自衛隊充足管理業務支援システム（勤務記録表））。

審査請求人が班長をしていたB機関C部D課E班（以下単に「E班」という。）は、Gなどを所掌事務とし、審査請求人は、班長として、課長の命を受け、班の所掌事務を掌理する責任を有していた（平成g年h月i日付け「J」3条及び別表第2）。そして、本件非違行為の当時、班長であった審査請求人の中には、部下女性を含むj人の部下職員がいた（D課職位組織図）。

1等海佐は、全部で16ある海上自衛官の階級のうち、上から3番目の階級で、審査請求人は、本件非違行為の当時、幹部自衛官であり（防衛省のホームページの「自衛官の階級」）、E班の班長であったから、自ら率

先して規律維持に努め、部下職員の模範となることが求められる立場にあった。ところが、審査請求人は、直属の上司としての立場を利用して、身上把握のための面談の名目で、部下女性を食事に誘い出し、その後、あらかじめ予約していた本件ホテルの客室に部下女性を誘導し、部下女性に対し、その意に反する性的行為（本件非違行為）に及んだ（上記第1の2の(2)のイ）のであるから、本件非違行為は、極めて悪質であり、海上自衛隊の幹部自衛官の信頼性を大きく損なうものというべきである。

イ 審査請求人の勤務の状況について

審査請求人の勤務態度は、優良であったと認められる（退職手当支給制限処分書）が、幹部自衛官には、優良な勤務態度が期待されていること、本件非違行為は、上記アのとおり、審査請求人が直属の上司としての立場を利用して、部下女性に対し、その意に反する性的行為に及んだという極めて悪質なものであり、海上自衛隊の幹部自衛官の信頼性を大きく損なうものであることを考慮するならば、審査請求人の勤務態度が優良であったことは、処分を軽減する理由にはならないというべきである。

なお、審査請求人は、Hのために大きく貢献したほか、審査請求人のA国での勤務が原因で長女が精神病を患い、多額な出費を強いられたなどと主張する（上記第1の3の(2)及び(3)）が、本件非違行為の悪質性及び本件非違行為が海上自衛隊の幹部自衛官の信頼性に及ぼす影響の大きさを考慮するならば、審査請求人のHへの貢献度や家族の状況も、処分を軽減する理由にはならないというべきである。

ウ 本件非違行為の内容及び程度について

懲戒権者である処分庁は、本件非違行為について、審査請求人が直属の上司としての立場を利用して部下女性に性的行為に及んだというものであり、その態様は極めて悪質で、海上自衛隊の幹部自衛官の信頼性を大きく損なう重大な行為であって、決してあってはならない行為であると認定して、審査請求人に対し、本件懲戒免職処分をしている（上記第1の2の(2)から、本件は、退職手当法運用方針第12条関係の2号イに規定する場合（「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」）に該当しない。

また、本件は、セクシュアル・ハラスメントの事案であるから、退職手当法運用方針第12条関係の2号ロに規定する場合（「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」)にも該当しない。

さらに、本件は、故意による非違の事案であるから、退職手当法運用方針第12条関係の2号ハに規定する場合(「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場合(「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」)にも該当しない。

以上によれば、本件は、退職手当法運用方針第12条関係の2号が「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」として定めているいずれの場合にも該当しない。

エ 本件非違行為をするに至った経緯について

審査請求人は、上記アのとおり、直属の上司としての立場を利用して、身上把握のための面談の名目で、部下女性を食事に誘い出し、その後、あらかじめ予約していた本件ホテルの客室に部下女性を誘導し、部下女性に対し、その意に反する性的行為(本件非違行為)に及んでいるのであり、審査請求人が本件非違行為をするに至った経緯に参酌すべき情状は全くない。

なお、審査請求人は、最終的に本件非違行為を事実と認めたと述べる一方で、本件支給制限処分に係る処分理由の事実の詳細については、審査請求人と部下女性の言い分に相違があると述べ、今回の行為については、部下女性の行為前の同意があり、審査請求人が上司の立場を利用して強いたというものではないなどと主張する(上記第1の3の(1))。しかし、本件懲戒免職処分においては、審査請求人が部下女性の意に反する性的行為に及んだこと及び審査請求人が直属の上司としての立場を利用して性的行為に及んだことが認定されている(上記第1の2の(2)のイ)。そして、審査請求人は、本件懲戒免職処分について、これを不服とする審査請求をしていない(上記第1の2の(4))。したがって、審査請求人の上記主張は、採用することができない。

オ 本件非違行為後における審査請求人の言動について

退職手当法運用方針第12条関係の6号は、「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をとった場合」には、処分を減輕することを検討すると定めている。

審査請求人の主張によれば、審査請求人は、部下女性に対し、示談提案をしたが、拒否されたとのことである（上記第1の3の(1)）。また、審査請求人は、本件審査請求において謝罪や反省の弁を述べている（上記第1の3の(1)）が、これは、処分後の事情であるから、本件支給制限処分の当否の判断に影響を及ぼさない。そして、本件においては、そのほかに、処分を軽減する理由になるような審査請求人の言動があったとは認められない。

カ 本件非違行為が公務の遂行に及ぼす支障の程度及び本件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、海上自衛隊の幹部自衛官が、直属の上司としての立場を利用して、部下女性に対し、その意に反する性的行為に及んだというものである。防衛省・自衛隊においても、セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取組がされている（令和3年12月1日付け防人服第20260号防衛省人事教育局長通知「防衛省職員ハラスメント防止週間について」、同月10日付け防人服第20752号防衛省人事教育局長通知「令和3年度ハラスメント防止に係るeラーニングの実施について」、令和4年1月5日付け防人服第39号防衛省人事教育局長依頼「令和3年度職員の勤務実態及び意識に関する調査について」、防衛省人事教育局作成のパンフレット「ハラスメントのない風通しの良い職場へ」（監督者用及び職員用））にもかかわらず、幹部自衛官である審査請求人が直属の部下女性に対してセクシュアル・ハラスメントをしたことは、極めて重大であり、本件非違行為は、防衛省・自衛隊の公務の遂行に大きな支障を及ぼし、防衛省・自衛隊に対する国民の信頼を大きく損なうものというべきである。

なお、本件非違行為があったため、審査請求人は令和k年1月m日付けでB機関C部長付に異動となり（審査請求人作成の履歴書、海上自衛隊充足管理業務支援システム（勤務記録表））、部下女性は同月n日付けでB機関外に異動となっている（人事発令通知）。

(3) 上記(2)で検討したところによれば、本件非違行為は、審査請求人が直属の上司としての立場を利用して、部下女性に対し、その意に反する性的行為に及んだという極めて悪質なものであって、審査請求人が本件非違行為をするに至った経緯に参酌すべき情状は全くない。そして、防衛省・自衛隊においても、セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取組がされているにもかかわらず、1等海佐という海上自衛隊の幹部自衛官が本件非違

行為をしたことは、海上自衛隊の幹部自衛官の信頼性を大きく損なうだけでなく、防衛省・自衛隊の公務の遂行に大きな支障を及ぼし、防衛省・自衛隊に対する国民の信頼を大きく損なうものというべきである。審査請求人は、勤務態度が優良であったと認められるほか、Hのために貢献したなどと主張しているが、これらの事情は、本件非違行為の悪質性や重大性を考慮するならば、処分を軽減する理由にはならないというべきである。

したがって、本件支給制限処分は、裁量権を逸脱・濫用した違法又は不当なものとは認められない。

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諮問に係る審査庁の判断は、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1部会

委	員	原			優
委	員	野	口	貴	公
委	員	村	田	珠	美