令和６年度答申第２７号
令 和 ６ 年 ８ 月 ３ ０ 日

諮問番号　令和６年度諮問第２７号（令和６年７月２２日諮問）
審 査 庁　法務大臣
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、妥当である。

理　　　　由

第１　事案の概要

本件は、法務大臣（以下「処分庁」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　関係する法令等の定め

⑴　国家公務員法（昭和２２年法律第１２０号）関係

ア　懲戒処分

国家公務員法８２条１項は、職員が同項各号のいずれかに該当する場合には、当該職員に対し、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と規定し、同項１号には「この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令（中略）に違反した場合」が、

同項３号には「国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合」が掲げられている。

イ　信用失墜行為の禁止

国家公務員法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規定している。

⑵　退職手当法関係

ア　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。

イ　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（以下「退職手当」という。）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」といい、このうち、退職手当の全部を支給しないこととする処分を「退職手当全部不支給処分」といい、退職手当の一部を支給しないこととする処分を「退職手当一部不支給処分」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つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯、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。

⑶　Ａ迷惑行為等防止条例（昭和３８年Ａ条例第ａ号。以下「本件条例」という。）関係

ア　本件条例３条２項は、何人も、正当な理由がなく、人を著しく羞恥させ、又は人に不安を覚えさせるような方法により、住居、浴場、更衣場、便所その他人が通常衣服の全部若しくは一部を着けない状態でいるような場所に当該状態でいる人の姿態を見る目的又はその映像を記録する目的で、写真機等を設置し、又は人の身体に向けてはならないと規定している。

イ　本件条例１２条１項は、同項各号のいずれかに該当する者は、６月以下の懲役又は５０万円以下の罰金に処すると規定し、同項１号には、「第３条の規定に違反した者」が掲げられている。

ウ　本件条例１２条２項は、常習として前項の違反行為をした者は、１年以下の懲役又は１００万円以下の罰金に処すると規定している。

エ　本件条例１２条３項は、同条１項１号の罪を犯した者が、本件条例３条２項の規定に違反して衣服の全部又は一部を着けない状態でいる人の姿態の映像を記録したときは、前項と同様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。

⑴　審査請求人は、平成１９年４月１日、検察事務官に採用され、Ｂ高等検察庁、Ｃ地方検察庁、Ｄ区検察庁、Ｅ区検察庁等での勤務を経て、令和３年４月１日、Ｆ区検察庁副検事に昇任した後、令和４年４月１日、Ｇ区検察庁副検事に配置換えとなり、Ｇ区検察庁で検察官として刑事事件の捜査、公判等の職務に従事していた。

（人事記録）

⑵　審査請求人は、令和４年８月２７日、正当な理由がないのに、露天風呂へ入浴する女性の姿態の映像を記録する目的で、Ｈ地内の温泉施設（以下「本件温泉施設」という。）に設けられた露天風呂（以下「本件露天風呂」という。）の男湯において、本件露天風呂の女湯に向けて、本件露天風呂の男湯と女湯を仕切る板塀上に動画撮影機能付きの小型カメラを動画撮影が可能な状態にして設置し、本件露天風呂の女湯を利用中の女性の姿態を

撮影して、その映像を記録した（以下この行為を「本件非違行為」という。）。

審査請求人は、令和４年１０月２９日、本件非違行為を被疑事実として逮捕され、勾留された。

⑶　審査請求人は、令和４年１１月８日、本件非違行為は本件条例１２条３項及び１項１号並びに３条２項に違反するとして、Ｉ簡易裁判所に略式起訴され、Ｉ簡易裁判所は、同日、審査請求人を罰金４０万円に処するとの略式命令をした。

（起訴状、略式命令）

⑷　懲戒権者である法務大臣は、令和４年１１月８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、検察庁を退職した。

ア　処分の理由

審査請求人は、正当な理由がないのに、露天風呂へ入浴する女性の姿態の映像を記録する目的で、令和４年８月２７日、本件露天風呂の男湯において、本件露天風呂の女湯に向けて、本件露天風呂の男湯と女湯を仕切る板塀上に動画撮影機能付きの小型カメラを動画撮影が可能な状態にして設置し、本件露天風呂の女湯を利用中の女性の姿態を撮影し、もって人を著しく羞恥させ、かつ、人に不安を覚えさせるような方法により、人が通常衣服の全部又は一部を着けない状態でいるような場所に当該状態でいる人の姿態の映像を記録する目的で写真機等を設置し、その映像を記録した。

イ　根拠法令

国家公務員法８２条１項１号及び３号

なお、上記の根拠法令に国家公務員法８２条１項１号（「この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令（中略）に違反した場合」）が掲げられているのは、本件非違行為が国家公務員法９９条（信用失墜行為の禁止）に違反すると判断されたからである。

（懲戒処分書、処分説明書、人事院指令１３－ｂ（不利益処分審査請求事案に関する判定）の「理由」の「第１の８の⑴のア」）

⑸　退職手当管理機関である法務大臣（処分庁）は、令和４年１１月８日、審査請求人に対し、以下の理由により退職手当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

審査請求人が令和４年１１月８日付けで本件懲戒免職処分を受けて退職したため。

イ　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

(ｱ)　審査請求人が占めていた職の職務及び責任並びに勤務の状況

審査請求人は、平成１９年４月１日付けで検察事務官に採用され、検察事務官として、上司の命を受けて検察庁の事務を掌り、また、検察官を補佐し、あるいは、その指揮を受けて捜査等を行っていたほか、検察官事務取扱を命じられ、捜査、公訴の提起等を行う職務に従事していた者であった。その後、審査請求人は、令和３年４月１日付けで副検事に昇任し、国法上唯一の公訴権が認められている国家の訴追機関たる検察官として、検察権を行使する職務に従事しており、その職務上、厳正な服務規律と高い職業倫理が求められる立場にあった者である。

なお、審査請求人は、日頃の勤務態度に特段問題はなく、本件懲戒免職処分を受けるまで懲戒処分を受けたことはなかった。

(ｲ)　審査請求人が行った非違の内容及び程度

審査請求人は、正当な理由がないのに、露天風呂へ入浴する女性の姿態の映像を記録する目的で、令和４年８月２７日、本件温泉施設に設けられた本件露天風呂の男湯において、本件露天風呂の女湯に向けて、本件露天風呂の男湯と女湯を仕切る板塀上に動画撮影機能付きの小型カメラを動画撮影が可能な状態にして設置し、本件露天風呂の女湯を利用中の女性の姿態を撮影し、もって人を著しく羞恥させ、かつ、人に不安を覚えさせるような方法により、人が通常衣服の全部又は一部を着けない状態でいるような場所に当該状態でいる人の姿態の映像を記録する目的で写真機等を設置し、その映像を記録したものである。

(ｳ)　当該非違に至った経緯及び非違後における審査請求人の言動並びに当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度及び公務に対する国民の信頼に及ぼす影響

審査請求人は、逮捕後は、本件を認めた上で事実関係を話すなど、反省している事情が存するものの、検察権を行使する検察官という立場にありながら本件非違行為に及んだものであり、本件は、検察官という立場で違法性を十分認識しながらも、自己の欲望を満たすため、自己中心的な考えで非違に及んだ極めて重大かつ悪質な事案であり、さらに、本

件当日、本件温泉施設の従業員に身元確認を求められ、マイナンバーカードの写しを提出するなどした事実があったにもかかわらず、本件後、約２か月間にわたり、本件について秘したまま捜査公判に従事していたなど、審査請求人の行為が検察の職務遂行に及ぼす影響は甚大で、国民の検察に対する信頼を大きく失墜させたものである。

（退職手当支給制限処分書）

⑹　審査請求人は、令和５年１月１９日、人事院に対し、本件懲戒免職処分を不服として審査請求（以下「本件懲戒免職処分審査請求」という。）をした。

（本件懲戒免職処分に係る審査請求書、令和６年８月９日付けの審査庁の事務連絡・電話聴取書）

⑺　審査請求人は、令和５年１月２３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。

（本件支給制限処分に係る審査請求書、令和６年８月２日付けの審査庁の事務連絡・記１の⑽）

⑻　人事院は、令和５年１２月１４日、審査請求人は、検察官としてその違法性を十分に認識しながら、明確な故意に基づき、高い計画性の下で本件非違行為に及んだものであり、かつ、本件非違行為と同種の事案を含めた他人の刑事責任を追及する立場にありながら、本件非違行為を報告することなく職務に従事していたものであって、審査請求人の職責、その行為の動機、態様及び結果並びに公務内外に及ぼす影響等からすれば、本件懲戒免職処分は相当であると認められるとして、本件懲戒免職処分を承認するとの判定をした。

（人事院指令１３－ｂ（不利益処分審査請求事案に関する判定））

⑼　審査庁は、令和６年７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

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。）は、第１２条関係の２号から７号までにおいて、退職手当全部不支給処分ではなく退職手当一部不支給処分にとどめることを検討する場合及びその場合に勘案すべき事情について

定めているところ、本件は、以下のとおり、退職手当一部不支給処分にとどめるべき事案であったから、退職手当全部不支給処分である本件支給制限処分は、過酷であることが明らかであって、取り消されなければならない。

⑴　「停職以下の処分にとどめる余地がある場合」に該当することについて

平成１２年３月３１日付け職職－６８人事院事務総長通知「懲戒処分の指針について」の別紙「懲戒処分の指針」（以下「人事院懲戒処分指針」という。）によれば、盗撮行為に対する懲戒処分の標準例は、「停職又は減給」とされているところ、本件は、標準例よりも重い処分が許容される場合に当たらないし、本件が懲戒免職というのは、他の同種事案との均衡を欠き、平等原則に違背しているから、本件懲戒免職処分は、行き過ぎである。すなわち、本件は、退職手当法運用方針第１２条関係の２号イに定める「停職以下の処分にとどめる場合」に該当するから、退職手当一部不支給処分にとどめるべき事案であった。

⑵　「指定職以上の職員」に該当しないことについて

審査請求人は、区検察庁で副検事の任にあった者であり、退職手当法運用方針第１２条関係の３号が処分の加重事由として掲げる「指定職以上の職員」に該当しない。

処分庁は、本件支給制限処分の理由として、審査請求人が検察官として検察権を行使する職務に従事していたことを指摘するが、検察官という属性を処分の加重事由として殊更重視することは、不適切である。人事院懲戒処分指針も、従事する職によって標準的な懲戒処分に差異を設けているわけではない。

⑶　過去に類似の非違を行った事実がないことについて

審査請求人は、過去に類似の非違を行った事実はなく、当然のことながら、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こともないから、本件は、退職手当法運用方針第１２条関係の４号が処分を加重することを検討する場合として掲げる「過去にも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ことがある場合」に該当しない。

審査請求人の日頃の勤務態度に特段問題がなく、審査請求人が懲戒処分を受けたことがないことは、処分の軽減事由として評価すべきである。

⑷　非違の背景や動機に想定されている以上の悪質性が認められないことについて

本件非違行為は、典型的な盗撮行為であり、盗撮行為という用語から通

常想定される悪質さを逸脱するほど（すなわち、処分の加重事由として評価しなければならないほど）悪質というわけではないから、本件は、退職手当法運用方針第１２条関係の５号が処分を加重することを検討する場合として掲げる「当該非違が行われることとなった背景や動機について特に参酌すべき情状がある場合」に該当しない。

⑸　非違を隠蔽した事実がないことについて

審査請求人は、盗撮行為の当日、本件温泉施設の従業員にマイナンバーカードの写しを提供している。審査請求人は、その後、隠蔽行為に及ぶことなく、令和４年１０月２９日に逮捕された。審査請求人が、盗撮行為の当日から逮捕されるまでの間、上司に本件非違行為を報告することなく、通常どおり捜査公判の職務に従事していたことは否定しないが、沈黙していたことは、隠蔽行為ではないから、本件は、退職手当法運用方針第１２条関係の６号が処分を加重することを検討する場合として掲げる「当該非違を隠蔽する行動をとった場合」に該当しない。

⑹　非違による被害や悪影響が重大とはいえないことについて

本件非違行為は、被害者が１名の公務外の非行であり、捜査公判の職務の公正がゆがめられたという事案ではなく、組織内で模倣される類いの行為でもない。したがって、本件は、退職手当法運用方針第１２条関係の７号が処分を加重することを検討する場合として掲げる「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」に該当しない。

処分庁は、本件が報道されることによる社会的影響が大きいことを指摘するが、本件は、職務犯罪ではないから、国民は、一個人の資質の問題にすぎないと捉えるのが普通であり、報道による社会的影響を重視することは、相当でない。

⑺　小括

以上のとおり、本件は、処分を特に加重すべき事由があるわけではなく、本来、停職以下の処分にとどめることが相当であった事案であることに鑑みれば、本件での退職手当支給制限処分は、退職手当一部不支給処分にとどめるべきであった。

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。

⑴　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、懲戒免職等処分を受けて退職をした者に対し、退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分（退職手当支給制限処分）を行うことができるものとし、退職手当の不支給を全部とするか又は一部とするかの判断に当たっては、「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つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯、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」を勘案するものとしている。

退職手当支給制限処分は、上記の各事情を総合的に勘案して判断すべきものであり、処分庁の裁量に委ねられているから、退職手当支給制限処分に係る処分庁の判断が違法となるのは、処分庁が社会通念上著しく妥当性を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に限られると解するのが相当である。

なお、審理員は、本件懲戒免職処分の当否を判断する立場にないため、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。

⑵　処分庁の判断について

処分庁は、退職手当法１２条１項及び退職手当法施行令１７条に規定する各事情について、次のとおり判断しているが、この判断に不当な点は認められない。

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１９年４月１日付けで検察事務官に採用され、検察事務官として職務に従事した後、令和３年４月１日付けで副検事に昇任し、国法上唯一の公訴権が認められている国家の訴追機関たる検察官として、検察権を行使する職務に従事し、その職務上、厳正な服務規律と高い職業倫理が求められる立場にあった。

イ　審査請求人の勤務の状況について

審査請求人は、日頃の勤務態度に特段問題がなく、本件懲戒免職処分を受けるまで懲戒処分を受けたことがなかったが、他方で、処分を軽減すべき特段の事情もなかった。

ウ　本件非違行為の内容及び程度並びに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、妻子が不在の日に、動画撮影機能付きの小型カメラを持参して本件温泉施設に行き、当該カメラを本件露天風呂に持ち込み、過去に本件温泉施設で盗撮をした経験も踏まえ、女性が全裸になることが想定され、男性の立入りが許されない女湯内を盗撮したものであり、検察官としてその違法性を十分に認識しながら、自己の欲望を満たすために、他人の人格を顧みない自己中心的な考えで、計画的に本件非違行為に及んだものであって、本件非違行為の内容及び程度並びに本件非違行為をするに至った経緯は、極めて悪質である。

エ　本件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、逮捕後は、本件非違行為を認めて事実関係を供述するなど、反省の情を示しているが、本件非違行為後、約２か月間にわたり、所属庁に本件非違行為を申告しないまま捜査公判に従事していた。すなわち、審査請求人は、自己の職責の重さと本件非違行為が及ぼす影響等を考慮せず、検察権という重大な権限の行使を安易に継続していたのであり、本件非違行為後の審査請求人の行動は、芳しくない。

オ　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

検察庁は、刑事処分を行う行政機関であるがゆえ、検察庁職員が犯罪を行うこと自体、国民の信頼に反し、強く非難されるべきものである。これに加えて、審査請求人は、検察権を行使する検察官という立場にありながら、本件非違行為に及んだのであり、本件非違行為が報道されたことによる社会的影響も大きい。したがって、本件非違行為は、検察庁の職務遂行及び検察権の行使一般に対する国民の理解と信頼を大きく損なったものであり、その影響は、重大である。

⑶　審査請求人の主張について

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、副検事は退職手当法運用方針第１２条関係の３号が処分の加重事由として掲げる「指定職以上の職員」に該当しないから、検察官という属性を処分の加重事由として殊更重視することは不適切であると主張する。

審査請求人が「指定職以上の職員」に該当しないことは認めるが、副検事であっても、検察官として検察権を行使する職務に従事する立場であることに変わりはないから、処分の加重事由の一つとして検察官としての職

務及び責任を考慮することは、むしろ当然であって、審査請求人の上記主張は、採用することができない。

イ　審査請求人の勤務の状況について

審査請求人は、日頃の勤務態度に特段問題がなく、本件懲戒免職処分を受けるまで懲戒処分を受けたことがないことは処分の軽減事由として評価すべきであると主張するが、それらは、処分の軽減事由であるとまではいえず、審査請求人の上記主張は、採用することができない。

ウ　本件非違行為の内容及び程度並びに本件非違行為をするに至った経緯について

(ア) 審査請求人は、人事院懲戒処分指針によれば、盗撮行為に対する懲戒処分の標準例は「停職又は減給」であり、本件は標準例よりも重い処分が許容される場合に当たらないし、本件が懲戒免職というのは他の同種事案との均衡を欠き平等原則に違背しているから、本件懲戒免職処分は行き過ぎであって、本件は、退職手当法運用方針第１２条関係の２号イに定める「停職以下の処分にとどめる場合」に該当し、退職手当一部不支給処分にとどめるべき事案であったと主張する。

しかし、本件懲戒免職処分の当否は、本件審査請求の手続とは別の手続で争うべき事柄であって、本件支給制限処分の当否の判断は、上記(1)のとおり、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。本件懲戒免職処分が有効であれば、本件は、退職手当法運用方針第１２条関係の２号イの「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」に該当しないから、審査請求人の上記主張は、採用することができない。

(イ) 審査請求人は、本件非違行為は、被害者が１名であって、典型的な盗撮行為であるから、処分の加重事由として評価しなければならないほど悪質というわけではないと主張する。

しかし、本件非違行為は、男性の立入りが禁止され、女性が全裸となることが予定されている本件露天風呂の女湯内を動画撮影機能付きの小型カメラで盗撮したというものであり、本件露天風呂の不特定多数の利用者が被害者となり得る態様のものであるから、その悪質性は、極めて高く、審査請求人の上記主張は、採用することができない。

エ　本件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、盗撮行為の当日から逮捕されるまでの間、上司に本件非

違行為を報告することなく沈黙していたことは、隠蔽行為ではないから、処分の加重事由に該当しないと主張する。

しかし、自ら違法行為を行った者が、その情を秘したまま、国法上唯一の公訴権が認められている検察官として検察権を行使することは、検察庁の職務遂行に対する国民の信頼を著しく損なうことが明らかであるから、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

審査請求人は、本件非違行為は公務外の非行であり、捜査公判の職務の公正がゆがめられたという事案ではなく、組織内で模倣される類いの行為でもないから、本件非違行為による被害や悪影響は重大とはいえないと主張する。

しかし、審査請求人の上記主張は、検察官という立場にある者が本件非違行為に及んだことによる社会的影響等を過小に評価するものといわざるを得ず、採用することができない。

⑷　まとめ

以上によれば、本件支給制限処分は、処分庁が裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用してした違法なものとはいえない。

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

⑴　一件記録によると、本件懲戒免職処分及び本件支給制限処分に係る各審査請求の手続の経過は、次のとおりである（なお、括弧内は、当該手続までの所要期間である。）。

ア　本件懲戒免職処分に係る審査請求（本件懲戒免職処分審査請求）

本件懲戒免職処分　　　　：令和４年１１月８日
審査請求の受付　　　　　：令和５年１月１９日
人事院の判定　　　　　　：同年１２月１４日

イ　本件支給制限処分に係る審査請求（本件審査請求）

本件支給制限処分　　　　：令和４年１１月８日
審査請求の受付　　　　　：令和５年１月２３日
弁明書の受付　　　　　　：同年３月１日
反論書の受付　　　　　　：同年４月３日

反論書２の受付　　　　　　：令和６年４月３０日
（反論書の受付から約１年１か月）
弁明書２の受付　　　　　　：同年５月２８日
口頭意見陳述の実施　　　　：同年６月２８日
審理員意見書の提出　　　　：同年７月１９日
諮問　　　　　　　　　　　：同月２２日
（審査請求の受付から約１年６か月）

⑵　上記⑴のイによれば、本件審査請求では、①反論書の受付から反論書２の受付までに約１年１か月を要した結果、②審査請求の受付から諮問までに約１年６か月もの長期間を要していることから、当審査会は、審査庁に対し、上記①の手続に約１年１か月もの期間を要した理由について照会した。これに対し、審査庁から、審査請求人が本件懲戒免職処分審査請求もしていることから、審理員が、反論書が提出された時点で、審査請求人と本件審査請求の進め方について相談したところ、審査請求人から、本件懲戒免職処分審査請求に係る人事院の判定が出た後に、その判定結果に基づき、改めて反論書を提出したいとの意向を示されたため、審査請求人からその反論書（反論書２）が提出されるのを待っていたからであるとの回答（令和６年８月２日付けの審査庁の事務連絡・記２）があった。

しかし、本件懲戒免職処分審査請求に係る人事院の判定は令和５年１２月１４日付けでされ、反論書２は令和６年４月２６日付けで提出されているから、この間に約４か月半もの期間が経過している。この手続の遅滞は、上記事務連絡によれば、審理員が、審査請求人に対し、本件懲戒免職処分審査請求に係る人事院の判定が出たら連絡してほしいと依頼してあったにもかかわらず、審理員が令和６年３月６日に審査請求人に問合せをするまで、審査請求人からの連絡がなかったことによるようである（上記事務連絡に添付の審理員作成の同日付けの電話聴取書）。

上記のとおり、本件懲戒免職処分審査請求に係る人事院の判定が出るまで本件審査請求の手続を中断するのであれば、審理員としては、その判定が出たら速やかに手続を再開することができるようにする必要があるから、上記の判定に係る情報の入手を審査請求人のみに依存するのではなく、審査庁内の本件懲戒免職処分審査請求の担当者からも当該情報を入手することができるように連絡体制を整えておくべきであった。今後、本件と同種の事案に係る審査請求においては、人事院における審査請求との関連で手

続が遅滞することがないよう、審理の進め方を工夫する必要がある。

⑶　上記⑵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違法性又は不当性について

⑴　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⑷）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⑵のイ）。

⑵　そこで、本件において退職手当支給制限処分をするに当たり勘案すべき上記⑴の各事情を検討してみると、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、本件非違行為の当時、G区検察庁に勤務していた副検事であり、検察官として刑事事件の捜査、公判等の職務に従事していた者である（上記第１の２の⑴）。

この点について、審査請求人は、副検事は退職手当法運用方針第１２条関係の３号が処分の加重事由として掲げる「指定職以上の職員」に該当しないから、処分庁のように、検察官という属性を処分の加重事由として殊更重視することは不適切であると主張する（上記第１の３の⑵）。

審査請求人が「指定職以上の職員」に該当しないことについては、審査関係人間に争いがないが、副検事も、検事と同様、我が国の訴追機関である検察官として捜査、公判を担当するなど、検察権を行使する重要な職責を有しているから、その職務の性質上、厳正な服務規律と高い職業倫理が求められるというべきである。

したがって、本件では、審査請求人が「指定職以上の職員」でなかったことではなく、審査請求人が検察官として検察権を行使する重要な職責を有していたことを重視すべきであり、審査請求人の上記主張は、採用することができない。

イ　審査請求人の勤務の状況について

審査請求人は、日頃の勤務態度に特段問題がなく、本件懲戒免職処分を受けるまで懲戒処分を受けたことがないことは、処分の軽減事由として評価すべきであると主張する（上記第１の３の⑶）。

しかし、審査請求人の勤務の状況は、普通であったということに尽きるから、審査請求人の勤務の状況には、処分を軽減すべき事由があったとは認められず、審査請求人の上記主張は、採用することができない。

ウ　本件非違行為の内容及び程度について

本件非違行為は、本件温泉施設内に設けられた本件露天風呂の女湯を利用中の女性の姿態を動画撮影機能付きの小型カメラで盗撮したというものである（上記第１の２の⑵）。審査請求人は、本件非違行為が本件条例１２条３項及び１項１号並びに３条２項に違反するとして、Ｉ簡易裁判所において罰金４０万円の略式命令に処せられた（上記第１の２の⑶）。そして、懲戒権者である法務大臣は、本件非違行為が国家公務員法９９条（信用失墜行為の禁止）に違反する行為であり、同法８２条１項１号（「この法律（中略）に違反した場合」）及び３号（「国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合」）に該当するとして、審査請求人に対し、本件懲戒免職処分をした（上記第１の２の⑷）。

審査請求人は、本件懲戒免職処分に対しても審査請求（本件懲戒免職処分審査請求）をしたが、人事院は、本件懲戒免職処分は相当であると認められるとして、本件懲戒免職処分を承認するとの判定をしている（上記第１の２の⑻）。そして、その判定において、人事院は、本件懲戒免職処分が他の同種事案との均衡を欠き平等原則に違背するとの審査請求人の主張は認められないと判断している（人事院指令１３－ｂ（不利益処分審査請求事案に関する判定）の「理由」の「第２の２の⑵」）。

したがって、本件は、退職手当法運用方針第１２条関係の２号イに定める場合（「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」）に該当しないから、本件は退職手当一部不支給処分にとどめるべき事案であったとの審査請求人の主張（上記第１の３の⑴）は、採用することができない。

また、本件非違行為は、本件条例に違反する盗撮行為であるから、退職手当法運用方針第１２条関係の２号ロに定める場合（「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、本件非違行為は、故意による事案であるから、退職手当運用方針第１２条関係の２号ハに定める場合（「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」）にも、同号ニに定める場合（「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号が退職手当一部不支給処分にとどめることを検討する場合として定め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、本件非違行為は典型的な盗撮行為であり、盗撮行為という用語から通常想定される悪質さを逸脱するほど（すなわち、処分の加重事由として評価しなければならないほど）悪質ではないから、本件は、退職手当法運用方針第１２条関係の５号が処分を加重することを検討する場合として掲げる「当該非違が行われることとなった背景や動機について特に参酌すべき情状がある場合」に該当しないと主張する（上記第１の３の⑷）。

しかし、本件非違行為についての審査請求人の供述内容に関する資料（「Ｘ副検事に係る聴取メモ」と題する書面、聴取結果報告書、報告書）によれば、審査請求人は、妻子が不在の日に、動画撮影機能付きの小型カメラを持参して本件温泉施設を訪れ、本件露天風呂の女湯を利用中の女性の姿態を盗撮するという本件非違行為に及んだこと、そして、過去に１、２回、本件温泉施設で盗撮行為をしたことがあることが認められる。そうすると、審査請求人は、検察官として盗撮行為の違法性を十分に認識していたにもかかわらず、本件露天風呂で盗撮行為をした過去の経験に基づき、用意周到に準備をして盗撮行為を繰り返したのであって、本件非違行為は、極めて悪質であるというべきである。

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

審査請求人は、盗撮行為の当日から逮捕されるまでの間、上司に本件非違行為を報告することなく沈黙していたが、これは、隠蔽行為ではないから、本件は、退職手当法運用方針第１２条関係の６号が処分を加重するこ

とを検討する場合として掲げる「当該非違を隠蔽する行動をとった場合」に該当しないと主張する（上記第１の３の⑸）。

しかし、審査請求人の上記の対応が退職手当法運用方針第１２条関係の６号の「当該非違を隠蔽する行動をとった場合」に該当しないとしても、審査請求人は、検察官としての自己の職責の重さや本件非違行為が検察庁の職務遂行に及ぼす影響等を考慮せず、検察権の行使という重大な職務を安易に継続していたのであるから、審査請求人は、退職手当法運用方針第１２条関係の６号が掲げる「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」をとったとはいえない。

したがって、本件非違行為後の審査請求人の対応には、処分を軽減すべき事由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

審査請求人は、本件非違行為は公務外の非行であり、捜査公判の職務の公正がゆがめられたという事案ではなく、組織内で模倣される類いの行為でもないから、本件非違行為による被害や悪影響は重大とはいえないと主張するほか、国民は本件非違行為を一個人の資質の問題にすぎないと捉えるのが普通であるから、処分庁のように、報道による社会的影響を重視することは相当でないとも主張する（上記第１の３の⑹）。

しかし、本件非違行為は、審査請求人が逮捕された当時及び審査請求人が略式命令に処せられた当時、マスコミによって全国報道された（令和４年１０月２９日付けＪ新聞、同日付けＫ新聞、同年１１月８日付けＬ新聞）から、本件非違行為は、検察庁の内外に大きな影響を及ぼし、検察庁における検察権の行使に対する国民の信頼を大きく損ねたものということができ、その社会的影響は、重大であると認められる。

したがって、本件非違行為が検察庁における公務の遂行に影響を及ぼす支障の程度及び検察庁の公務に対する国民の信頼に及ぼす影響は大きいと認められ、審査請求人の上記主張は、採用することができない。

⑶　上記⑵で検討したところによれば、本件支給制限処分は、処分庁が裁量権を逸脱又は濫用した違法又は不当なものとは認められない。

なお、審査請求人は、本件審査請求においても、本件懲戒免職処分が他の同種事案との均衡を欠き平等原則に違背するとの主張を繰り返しているが、本件懲戒免職処分の当否は、本件審査請求とは別の手続（本件懲戒免

職処分に対する審査請求及び本件懲戒免職処分の取消請求訴訟）で争うべき事柄であり、審査請求人の上記主張は、本件審査請求での検討対象とはならない（上記(2)のウのとおり、審査請求人は、本件懲戒免職処分審査請求において、上記主張をしたが、人事院は、上記主張を認めず、本件懲戒免職処分を承認するとの判定をしている。）。

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　美
委　員　村　田　珠　美