

令和7年度答申第19号
令和7年7月31日

諮問番号 令和7年度諮問第30号（令和7年6月25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、陸上幕僚長（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。令和3年法律第61号及び第62号による改正前のもの。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。）をしたところ、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（昭和29年法律第165号。令和3年法律第61号による改正前のもの。以下同じ。）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、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旨規定し、同項1号において職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、同項2号において隊員たるにふさわ

しくない行為のあった場合を掲げている。

- (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、その者等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、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（国家公務員法（昭和22年法律第120号）その他の法令の規定により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。）は、当該退職をした者等に対し、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、同項1号において懲戒免職等処分を受けて退職をした者を掲げている。なお、上記の「懲戒免職等処分」とは、退職手当法11条1号において、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規定する。

そして、退職手当法12条1項の「政令で定める事情」について、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、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する。

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62年3月25日に陸上自衛隊に入隊し、令和2年1月1日に2等陸尉に昇任した。審査請求人は、同年9月10日から同月14日まで、A輸送隊部隊当直司令として勤務していたところ、同月12日午後7時37分頃、B駐屯地弾薬庫警衛隊に対し、内線電話を使い、2回にわたり「爆弾を仕掛けた」と脅迫を行った。また、審査請求人は、同日、疲れていたことを理由に、当該駐屯地爆弾庫の巡察を怠り、同日及び同月13日には、当直副官に対して武器庫点検をやらなくていい旨の指示をし、

武器庫点検を3回怠った。

(調査報告書、供述調書)

- (2) 審査請求人に係る懲戒権者である処分庁は、令和4年9月7日付けで、自衛隊法46条1項1号及び2号の規定に基づき、審査請求人に対して懲戒免職処分(以下「本件懲戒免職処分」という。)をした。本件懲戒免職処分に係る認定理由書の「違反事実」欄には、①審査請求人は「令和2年9月12日(土)、当直勤務員であるにも関わらず、「爆弾をしかけた。」旨の電話を行い、警衛勤務を妨害するなどした」こと及び②審査請求人は「同日及び翌13日(日)、当直勤務を怠った」こと(以下上記①及び②の行為を併せて「本件非違行為」という。)が記載され、同理由書の「処分の認定理由」欄には、「本事案は、自衛隊の本質にかかる「防衛警備任務の妨害」及び「武器・弾薬の管理任務の放棄」という重大な違反を当直幹部が自ら犯していることを重く考慮し、免職適用基準たる「職務遂行上特に重大な影響を及ぼす規律違反(特に、悪質な刑事犯に該当する規律違反)」に該当し、「免職」が妥当」と記載されていた。

(認定理由書、懲戒処分宣告書)

- (3) 審査請求人の退職に係る退職手当管理機関である処分庁は、本件懲戒免職処分の日と同日である令和4年9月7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2108万5729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、自衛隊法46条1項1号及び2号の規定により懲戒免職となったためと記載され、「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、本件非違行為は、部隊の規律、士気に多大な影響を及ぼす行為であるとともに隊員としての品位及び自衛隊の威信を著しく損なうものであり、円滑な隊務の遂行に支障を来したので、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旨記載されていた。

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か月以内に防衛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4年12月3日付けで、防衛大臣に対し、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、同月8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。

(懲戒免職処分議決書、懲戒免職処分裁決書、審査請求書)

- (5) 防衛大臣は、本件懲戒免職処分に対する審査請求について、防衛人事審議会に付議し、令和6年8月27日、当該審議会の公正審査分科会は、棄却すべきものと認定する議決を行った。

防衛大臣は、令和6年10月8日、本件懲戒免職処分に対する審査請求について、防衛人事審議会の議決に基づき、棄却する裁決を行った。

(懲戒免職処分議決書、懲戒免職処分裁決書)

- (6) 審査庁は、令和7年6月25日、当審査会に対し、本件審査請求を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

審査請求人は、本件懲戒免職処分自体の取消しを求め、別途、審査請求を申し立てており、本件懲戒免職処分が取り消されれば当然のこと、仮に本件懲戒免職処分の存在を前提としても、本件支給制限処分は不当に重い処分を科するものであり、取り消されるべきである。

- (1) 退職手当を全額不支給にすることができる場合について

退職手当法12条1項及び退職手当法施行令17条は、懲戒免職処分を受けて退職をした者について、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、勤務の状況、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言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度及び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ため、その法的構造としては、懲戒免職処分を受けた場合でも原則的に退職手当の支給制限が生じるわけではなく、例外的に個別事情を考慮して制限できる場合があるにとどまる。

また、退職手当の法的性格は、一般に、勤続報償としての性格に加え、賃金の後払いとしての性格や退職後の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と考えられ、これらに照らすと、全額の支給制限が認められるのは、上記法令上に規定された個別の事情を考慮した結果、

当該処分の原因となった非違行為が退職者の勤続の功を全て抹消してしまうほどの重大な背信行為である場合に限られるとするのが相当である。

(2) 「当該退職者が占めていた職の職務及び責任」について

処分庁は、審査請求人の階級が2等陸尉であり、部内に与えた影響が大きいと主張するが、同階級が幹部職の中では比較的低い階級であることからすれば、直ちに退職手当を完全に不支給にすべき程に重大な悪影響が生じたとははいえない。

(3) 「当該退職をした者の勤務の状況」について

処分庁は、本件非違行為の重大性に照らせば、勤務態度のいかんは関係がないかのように主張するが、審査請求人は、昭和62年3月に自衛隊に入隊して以来、本件支給制限処分に至るまで約35年間にわたり、真面目に勤務を継続し、2等陸尉の官職まで昇進し、その間、海外派遣等の多くの任務に従事し、賞詞を10回以上取得するなど、客観的にもその働きぶりが高く評価されていたことは明らかであり、これまで本件懲戒免職処分を除き、懲戒処分を受けたこともない。よって、審査請求人の勤務態度が、本件非違行為を除いて優良であったことは明らかであり、本件支給制限処分の是非を判断する上で審査請求人にとって有利に酌むべき事情である。

(4) 「当該退職をした者が行った非違行為の内容及び程度」について

そもそも退職手当の支給制限の処分は、当該退職者が懲戒免職処分等されていること（一定の重大な非違行為を行っていること）が前提となっており、その上で更に退職手当の支給制限の是非が問題となるのであって、免職適用基準に該当する非違行為の存在は、本件支給制限処分の理由として足りるものではない。加えて、審査請求人は本件非違行為に関して不起訴処分を受けていることからしても、本件非違行為の内容及び程度は直ちに退職手当を不支給とすべき程に重大なものとはいえない。

(5) 「当該非違行為に至った経緯」について

審査請求人は、上司からパワハラを受けたことにより、令和元年11月2日に精神科で抑うつ状態であるとの診断を受け、自宅療養をした上で、令和2年2月頃から出勤訓練をし、定期的に精神科を受診するとともに隊内にある心理カウンセラーにも通い、同年3月13日以降、薬を飲みながら勤務時間を増やしていった。

令和2年8月下旬から本件非違行為に至るまでの間、審査請求人は、演習により当直に就く職員が不足していたことから、3泊4日又は4泊5日

の当直勤務を少なくとも合計4回以上命じられた。当直勤務は、月に1回程度の頻度が通常であったが、毎週のように当直勤務を命じられ、心身に大きな負担が掛かることに加えて、審査請求人に対しては、通常よりも多くの巡察任務が割り当てられたことにより、睡眠不足も生じ、面接したカウンセラーからも身体を休ませるように勧められたが、上記のとおり代わりに当直勤務を頼める隊員もいなかったことから、審査請求人はやむを得ず当直勤務を継続した。強いストレスと睡眠不足から心身の状態が悪化していった中、審査請求人は椅子に座ったり、言葉を発したりすることも困難に感じる程度の脱力感や思考力の著しい低下に襲われていた。審査請求人はうつ病の薬を併用しながら任務にあたっており、通常人と比較して精神状態が十分に回復していない状況にあり、本件非違行為の直前の当直勤務中、審査請求人は身体を起こしていることが困難となり、当直室のベッドで横たわっていたところ、上司が理由も聞かずに一方的に怒鳴りつけたため、これにより審査請求人の心身の状態は限界に達し、正常な思考により自分自身をコントロールすることが極めて困難となり、本件非違行為に及んだものである。

以上のような本件非違行為に至る経緯及び本件非違行為時の状況からすれば、審査請求人は、自衛隊内で受けたパワハラにより精神状態が通常人と比較して弱った状態にあり、他方、配置換えさせられたことにより、仕事量が増大した状態にあり、本件非違行為に至るまでの間に当直勤務が多数重なったことにより、審査請求人の精神状態は急速に悪化していき、本件非違行為時には最早心身の正常な働きが著しく困難な状態となっていたといえる。

また、審査請求人は、心身の状態が悪化していたにもかかわらず、このような審査請求人の状態が隊内で十分に把握され、勤務管理上、考慮されていたとはいえず、その結果、審査請求人の精神状態は限界に達して、本件非違行為に及んだものであり、これが本件非違行為の根本的な原因となっていることは明らかである。

よって、本件非違行為時、審査請求人は心身耗弱状態にあったといえ、本件非違行為がかかる精神状態で行われたことは、審査請求人に対する退職手当の支給の是非を判断する上で、審査請求人に有利に酌むべき事情であり、仮に審査請求人が心身耗弱状態に陥ってなかったとしても、本件非違行為に至る経緯は、同様に審査請求人に有利に酌むべき事情である。

(6) 「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の後、素直に取り調べに応じて本件非違行為を認めており、このような審査請求人の言動は、審査請求人に有利に斟酌すべき事情である。

(7) 「当該非違行為が公務の遂行に及ぼす支障の程度」について

本件非違行為が、部隊の規律、円滑な任務遂行に支障を来たし、隊員としての品位及び自衛隊の威信を損なうものであることについては争わない。しかし、本件非違行為の内容は、電話で「爆弾をしかけた」などと告げることとどまり、物的又は人的な具体的な損害は生じておらず、本件非違行為が直ちに退職手当の不支給を正当化できるほど重大な結果を生じさせたものではない。なお、処分庁は公務の遂行に及ぼす影響が大きい旨主張するが、具体的にどのような支障が生じたことをもって公務の遂行に及ぼした影響が大きいのか明らかにされておらず、理由を伴わない抽象的な主張にすぎない。

(8) 「当該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

本件非違行為により、自衛隊に対する国民の信頼が低下したことを示す具体的な事情は存在しない。

(9) 本件支給制限処分に至る処分庁の検討内容が不適切

「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「運用方針」という。）12条関係には、「当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任」については3号、「当該退職をした者の勤務の状況」については4号といった具合に、各考慮要素が2号から7号に分けて記載されている。それにもかかわらず、処分庁は上記(2)～(8)の各考慮要素いずれについても「運用方針第12条関係第2号に規定される勘案すべき事項には該当しない」旨主張しており、運用方針の内容を適切に理解しているとはいえず、本件支給制限処分に至る処分庁の検討内容が不適切であることは明らかである。

以上により、本件非違行為の内容及び程度、本件非違行為に至る経緯や審査請求人の平素の勤務態度等からすれば、本件支給制限処分は、不当に重い処分を科すものであり、本件支給制限処分は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異ならないとしているところ、審理員の意見の概要は次のとおりである。

1 論点整理

(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。本件懲戒免職処分に係る審査請求については、自衛隊法の規定に基づく審査請求手続に則り審議され、令和6年10月8日、本件懲戒免職処分に係る審査請求は棄却するとの裁決が行われている。

なお、行政不服審査法9条1項に基づき、同法第2章第3節に規定する審理手続を行う者として指定された審理員は、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、本件懲戒免職処分を前提として事実の認定を行うものである。

(2) 本件支給制限処分は、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などの各事情を勘案して、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ころ、本件では、その判断について審査請求人と処分庁との間で争いがあるため、この点について判断する必要がある。

(3) 運用方針12条関係1号において、「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を原則とするものとする」とされており、また同条関係2号において、「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る場合は、施行令第17条に規定する「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、次のいずれかに該当する場合に限定する」として、該当する場合について明示している。

2 認定した事実

本件支給制限処分をするに当たり勘案すべき上記1(2)の各事情について認定した事実及び判断は、以下のとおりである。

(1) 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、2等陸尉が幹部職の中では比較的低い階級である旨主張しているが、処分庁は「審査請求人の階級は、2等陸尉であり、准曹士を指導する立場にあり、部内に与えた影響は重大である」としている。

審査請求人は、昭和62年3月25日に陸上自衛隊に入隊し、令和元年

8月1日からA輸送隊で勤務し、本件非違行為の当時は2等陸尉であった。

この点について、2等陸尉という階級は、全部で16ある陸上自衛官の階級のうち、上から7番目の階級であり、准尉、陸曹及び陸士を指導する立場である幹部自衛官であることから、審査請求人の主張は妥当でなく、また、人事評価上の自衛官の階級において求められる能力の類型を示す項目として2等陸尉については、「国民全体の奉仕者として、また、尉たる自衛官の中位の者として、担当する業務について責任をもって取り組む」、「法令及び服務規律を遵守するとともに、上司の職務上の命令に従い、公正に職務を遂行する」、「尉たる自衛官の中位の者として、自ら処理すべき事案について適切な判断を行う」、「部下を指揮監督するとともに、部下の指導・育成を行う」こと等が求められており（人事評価に関する訓令（平成28年防衛省訓令第56号））、厳正な規律を保持し、常に徳操を養うとともに、品位を保つ義務を有する自衛隊員であり、かつ、法令及び服務規律を遵守し、部下を指揮監督するとともに、部下の指導・育成を行う立場であることを考慮すると、本件支給制限処分について軽減する事情がないとした処分庁の判断は妥当である。

（2）審査請求人の勤務の状況について

審査請求人は、昭和62年3月に自衛隊に入隊して以来、本件支給制限処分に至るまで約35年間にわたり、真面目に勤務を継続し、これまで本件懲戒免職処分を除き懲戒処分を受けたこともなく、客観的にもその働きぶりは高く評価されており、審査請求人に対する退職金の支給の是非を判断する上で、審査請求人にとって有利に酌むべき事情である旨主張する。

これに対し、処分庁は、審査請求人の勤務状況として、「勤務態度はおおむね良好であり、勤務内容のやや劣る面もあるが、移駐業務は積極的に実施して輸送隊長を補佐する等隊務運営に尽力していた」、「勤務成績は普通である。勤務態度は上司の命じたことについて、おおむね理解し、忠告に（原文ママ）実行している」と評価しており、審査請求人の勤務の状況は、総じて「通常」であったといえることができる。

この点について、運用方針12条関係1号において、「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ことを原則とするものとする」とされており、本件非違行為の重大性も合わせて考慮すると、審査請求人の「退職金の支給の是非を判断する上で、審査請求人にとって有利に酌むべき事情である」との主張は妥当

でなく、本件支給制限処分を軽減すべき事情は認められない。

(3) 本件非違行為の内容及び程度について

ア 処分庁は、「本件非違行為は、自衛隊の本質にかかる「防衛警備任務の妨害」及び「武器・弾薬の管理任務の放棄」という重大な違反を当直幹部が自ら犯していることを重く考慮し、免職適用基準たる「職務遂行上特に重大な影響を及ぼす規律違反（特に、悪質な刑事犯に該当する規律違反）」に該当し、「免職」が妥当である」と判断している。

これに対し、審査請求人は、本件非違行為が心身耗弱状態で行われたことは、審査請求人に対する退職手当の支給の是非を判断する上で、審査請求人にとって有利に酌むべき事情である旨主張する。

この点については、防衛人事審議会により「本件処分に誤りはなく、結論として審査請求人を懲戒免職とした処分量定は妥当である」と認定されているため、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」に該当しない。

イ また、処分庁が「審査請求人の立場、本件非違行為の重大性から国民の信頼に及ぼす影響が小さいとは言えない」と主張しているのに対して、審査請求人は、「本事案により自衛隊に対する国民の信頼が低下したことを示す具体的な事情は存在しない」と主張している。

この点について、本件非違行為が事実として報道されていることを踏まえれば、実際に国民の信頼が低下したことを示す具体的な事情がないからといって当然に影響がないとはいえないこと、本件非違行為の重大性に鑑みると、特に参酌すべき事情があるとは認められないことなどから、運用方針12条関係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」に該当しない。

ウ さらに、処分庁は「本件非違行為は、特別勤務中の幹部自衛官が、特別勤務を放棄するだけでなく、「爆弾をしかけた」旨の電話を行って部隊の業務を妨害する悪質な行為に及んだ」と主張しているのに対して、審査請求人は、自衛隊内で受けたパワハラにより心身耗弱状態にあり、他方、配置換えされたことにより、仕事量が増大した状態にあった中で、審査請求人の精神状態は急速に悪化していき、本件非違行為時には最早

心身の正常な働きが著しく困難な状態となっていた旨主張している。

この点については、令和2年9月28日付けの供述調書（以下「本件供述調書」という。）には、審査請求人が輸送隊に対する2つの不満から「爆弾をしかけた」旨の架電を行った旨が記述されており、意図的行為であると認められることから、運用方針12条関係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」に該当しない。

エ 以上のことから、本件は、運用方針12条関係2号において「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る場合」と示しているいずれの場合にも該当しないことから、本件支給制限処分を軽減する事情はないとした処分庁の判断は妥当である。

（4）本件非違行為に至った経緯について

審査請求人は、自衛隊内で受けたパワハラや度重なる当直勤務により心身耗弱状態にあり、配置換えされたことにより、仕事量が増大した中で、精神状態が急速に悪化していき、うつ病の薬を併用しながら任務にあたり、通常人と比較して精神状態が十分に回復していない状況であった中、精神状態が限界に達して、本件非違行為に及んだものであり、したがって、審査請求人の勤務管理に関して、健康状態に対する適切な配慮が部隊内でなされていなかったことが、本件非違行為の根本的な原因となっており、仮に、本件非違行為時、審査請求人が心身耗弱状態に陥っていなかったとしても、本件非違行為に至る経緯は、本件支給制限処分を軽減すべき事情に当たる旨主張している。

この点については、審査請求人は、審査請求人の精神疾患と本件非違行為との関係について、医師の診断書等に基づいた立証等は特段行っておらず、心身耗弱状態にあった、あるいは心身の正常な働きが著しく困難な状態となっていたとの主張を酌むことはできない。また、本件供述調書にも記載のとおり、日々の業務で疲れていたとしても、だからといって本件非違行為が正当化されるものではなく、運用方針12条関係1号において、「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を原則とするものとする」とされており、本件非違行為の重大性も合わせて考慮すると、審査請求人の「退職金の支給の是非を判断する上で、審査請求人にとって有利に酌むべき事情である」との主張は妥当でなく、本件支給制限処分を軽減すべき事情は認められな

い。

(5) 本件非違行為後における審査請求人の言動について

処分庁は「改悛の情が顕著であるとは言い難い」としている。これに対し、審査請求人は、素直に取り調べに応じて本件非違行為を認めており、このような審査請求人の言動は同人にとって有利に斟酌すべき事情である旨主張している。

この点については、他の隊員が審査請求人の「爆弾をしかけた」との架電に端を発した事態に対応したにもかかわらず、審査請求人は、その影響を最小限にするための行動は何ら取っておらず、また、令和2年9月12日（土）及び翌13日（日）、当直勤務を怠ったことを考慮すると、審査請求人が、本件供述調書において「輸送隊長をはじめ輸送隊隊員の皆様、他部隊に迷惑をお掛けしてしまい大変申し訳なく思っております」と反省を述べていることのみをもって直ちに審査請求人にとって有利に斟酌されるべきであるとはいえず、「改悛の情が顕著であるとは言い難い」とする処分庁の判断は妥当である。

(6) 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、本件非違行為の内容は、電話で「爆弾をしかけた」などと告げたにとどまり、これにより物的又は人的な損害は生じさせておらず、自衛隊内で具体的な損害は生じていない旨主張しているが、本件非違行為が事実として報道されていること、本件非違行為によって旅団長指示に基づき警備強化体制が敷かれ、複数回による計画外巡察が実施されるなど公務遂行に及ぼす支障が起きていることは明らかであること、また、非違行為の重大性に照らせば、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は大きく、処分庁の判断は妥当であり、本件支給制限処分を軽減する事情は認められない。

(7) 本件支給制限処分に至る処分庁の検討内容が不適切であるとの主張について

審査請求人は、運用方針第12条関係には、「当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任」については第3号、「当該退職をした者の勤務の状況」については第4号といった具合に、各考慮要素が第2号から第7号に分けて記載されている。それにもかかわらず、処分庁はいずれについても「運用方針第12条関係第2号に規定される勘案すべき事項には該当し

ない」旨主張しており、運用方針の内容を適切に理解しているとはいえない。したがって、本件支給制限処分に至る処分庁の検討内容が不適切であると主張しているが、処分庁は弁明書中、運用方針に掲げる各事情について正しく列挙し、当該事情ごとに弁明を行っていることから、書き間違いにすぎず、そのことをもって検討内容が不適切であるとの主張は妥当ではない。

3 論点に対する判断

本件審査請求の論点である前記1（2）について、上記2で認定した事実によれば、本件非違行為に対する審査請求人の主張をいずれも認めるものではなく、本件非違行為の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、処分庁が裁量権を逸脱・濫用した違法又は不当なものとは認められない。

4 結論

上記のとおり、本件支給制限処分には違法又は不当な点はない。そのため、本件審査請求には理由がないから、行政不服審査法45条2項の規定により、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7年6月25日、審査庁から諮問を受け、同年7月24日及び同月31日の計2回、調査審議をした。

また、審査庁から、令和7年7月10日及び同月22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

- (1) 一件記録によれば、本件では、審査請求の受付（令和4年12月13日）から当審査会への諮問（令和7年6月25日）まで約2年6か月半もの期間を要している。しかし、令和4年12月14日に、審査請求人の代理人と審査庁との間で、本件審査請求の前提となる本件懲戒免職処分に対する審査請求の裁決がされるまでは、本件審査請求の手続を保留にする旨合意がなされ、その後、本件懲戒免職処分に対する審査請求を棄却する旨の裁決が令和6年10月8日にされていることから、本件審査請求に係る実質的な審理期間は、当該裁決から当審査会への諮問までの約8か月半である。当該裁決後、令和6年10月24日には審理員が指名され、実質的な審理が始まったが、審理手続の終結（令和7年4月11日）から審査庁に対して審理員意見書及び事件記録が提出（同年6月13日）されるまで約2か

月を要している。その理由について審査庁に照会したところ、令和7年4月1日付け人事異動に伴い、同年4月7日付けで審理員を変更したため、新たに指名された審理員が意見書を作成するにあたり、関係書類一式を熟読し、整理するための一定の期間が必要であったためと回答があった。

しかし、このような期間を要したことについて特段の理由があったとは認められず、審査庁は、簡易迅速な手続の下で国民の権利利益の救済を図るという行政不服審査法の目的（1条1項）を踏まえ、審査請求事件の進行管理を改善することにより、事件の手続を迅速に進める必要がある。

- (2) 前記(1)で指摘した点及び下記3で付言した点以外には、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。

従前の退職手当法では、退職手当の支給制限について、懲戒免職処分を受けた者に該当する者には一律に全額支給しないと規定していたが、「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、改正案が立案され、国会審議の上、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）が成立し、退職手当法12条1項の規定が改め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であると解される。

- (2) 審査請求人は、上記第1の2(1)記載の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条の規定により、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。

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、本件非違行為時、2等陸尉であり、同階級が幹部職の中では比較的低い階級である旨主張している。

この点について、2等陸尉は、准尉、陸曹及び陸士を指導する立場である幹部自衛官であり、また、人事評価における能力評価の評価項目及び行動として、「法令及び服務規律を遵守するとともに、上司の職務上の命令に従い、公正に職務を遂行する」、「上司・同僚等との良好な人間関係を形成するとともに、自己の属する組織の協調の形成にも取り組む」、「部下を指揮監督するとともに、部下の指導・育成を行う」こと等が設定されているとおり（人事評価に関する訓令）、審査請求人の2等陸尉としての責任が軽いとはいえず、審査請求人の主張は採用できない。

イ 審査請求人の勤務の状況について

審査請求人は、昭和62年3月に自衛隊に入隊して以来、本件支給制限処分に至るまで約35年間にわたり真面目に勤務を継続し、客観的にもその働きぶりは高く評価されており、これまで本件懲戒免職処分を除き懲戒処分を受けたこともないとして、このことは、本件支給制限処分の是非を判断する上で審査請求人にとって有利に酌むべき事情である旨主張するが、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当然に求められているのであるから、審査請求人の主張は採用できない。

ウ 本件非違行為の内容及び程度について

審査請求人は、免職適用基準に該当する本件非違行為の存在は、退職手当の支給制限の是非を問題とする前提にすぎず、本件支給制限処分の理由として足りるものではない、加えて、審査請求人は本件非違行為に関して不起訴処分を受けており、本件非違行為の内容及び程度は重大なものとはいえない旨主張している。

処分庁は、本件非違行為の認定理由として、「自衛隊の本質にかかる「防衛警備任務の妨害」及び「武器・弾薬の管理任務の放棄」という重大な違反を当直幹部自ら犯していることを重く考慮し、免職適用基準たる「職務遂行上特に重大な影響を及ぼす規律違反（特に、悪質な刑事犯に該当する規律違反）」に該当し、「免職」が妥当であると判断している。そして、当該判断については、防衛人事審議会が、審査請求人を懲戒免職とした処分量定は妥当であると認定しており、これを受けて、防衛大臣は、令和6年10月8日、本件懲戒免職処分に対する審査請求を棄却する裁決を行っていることから、当審査会としては、当該裁決による判断を前提として以下検討することが適当である。

そうすると、本件非違行為については、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」に該当しない。また、本件非違行為の重大性に鑑みると、同号ロに規定する「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」にも該当しない。さらに、本件供述調書によれば、本件非違行為は故意によるものであることから、同号ハに規定する「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」にも、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」にも該当しない。よって、本件非違行為は、同号が「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」と規定する上記いずれの場合にも該当しない。

エ 本件非違行為に至った経緯について

審査請求人は、自衛隊内で受けたパワハラや度重なる当直勤務により心身耗弱状態にあったこと、本件非違行為時は、うつ病の薬を併用しながら

任務にあたっており、通常人と比較して精神状態が十分に回復していない状況であった中、審査請求人の精神状態が限界に達して及んだものであること、また、審査請求人の勤務管理に関して、健康状態に対する適切な配慮が部隊内でなされていなかったことが、本件非違行為の根本的な原因であり、仮に、本件非違行為時に審査請求人が心身耗弱状態に陥っていなかったとしても、本件非違行為に至る経緯は、本件支給制限処分を軽減すべき事由である旨主張している。

審査請求人の本件非違行為時の精神状況について、心身耗弱状態にあったと認定することができないことは、本件懲戒免職処分に対する審査請求の裁決のとおりであるとともに、審査請求人は、令和2年4月9日、「抑うつ状態改善につき職務可能」と診断され、復職（本件供述調書）して以後、心身耗弱状態であったとの医師の診断結果等の証拠書類が提出されたことは確認されていない。また、審査請求人の勤務管理に関して、健康状態に対する適切な配慮が部隊内でなされていなかったことが本件非違行為の根本的な原因との状況を示す証拠書類は確認されず、仮にそのような状態や状況であったとしても、本件非違行為が正当化されるものではない。

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、素直に取り調べに応じて本件非違行為を認めており、このような審査請求人の言動は同人にとって有利に斟酌すべき事情である旨主張している。

この点について、審査請求人は、令和2年9月12日に「爆弾をしかけた」との架電をした後、同月13日にB駐屯地当直司令から当該架電があったことについて聞いていたが、同月14日の朝、審査請求人は交代者に申し送りすることなく、輸送隊当直司令を下番していたことから（本件供述調書）、その事態の影響を最小限にするための行動は何ら取っていない。

カ 本件非違行為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、本件非違行為の内容は、電話で「爆弾をしかけた」などと告げるにとどまり、これにより物的又は人的な損害は生じておらず、自衛隊内で具体的な損害は生じていない旨主張しているが、本件非違行為について、本件非違行為によって旅団長指示に基づき警備強化体制が敷かれ、複数回による計画外巡察が実施されるなど公務遂行に及ぼす支障が起きていることは明らかであり、また、本件非違行為は、自衛隊の

本質にかかる「防衛警備任務の妨害」及び「武器・弾薬の管理任務の放棄」という重大な違反を当直幹部自ら犯したものであることから照らしても、公務の遂行に及ぼす支障は大きいと考えられる。

キ 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、本件非違行為により、自衛隊に対する国民の信頼が低下したことを示す具体的な事情は存在しない旨主張する。しかし、本件非違行為について、事実として報道されていること、また、仮に報道がなかったとしても、本件非違行為の重大性に照らせば、本件非違行為が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響は大きいものといえる。

(3) 結論

以上で検討したところによれば、本件支給制限処分は、処分庁が裁量権の範囲を逸脱又はその濫用をした違法又は不当なものとは認められない。

3 付言

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項各号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。これまで当審査会では、審査請求をすることができる期間の教示について同様の付言(令和4年度答申第34号、令和4年度答申第78号)をしているところであるが、退職手当法12条1項各号による処分に係る様式は、教示の文言を含めて、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として定められているのであるから、審査庁は、当該内閣官房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」の翌日から起算して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、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	吉	開	正	治	郎
委	員	中	原	茂	樹	
委	員	福	本	美	苗	