

令和7年度答申第22号  
令和7年8月4日

諮問番号 令和7年度諮問第28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旨の諮問に係る判断は、妥当である。

## 理 由

### 第1 事案の概要

#### 1 本件審査請求の骨子

本件は、A（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。

#### 2 関係する法令の定め

- （1）自衛隊法（昭和29年法律第165号）46条1項（令和3年法律第61号による改正（令和5年4月1日施行）前のもの。以下同じ。）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を掲げ、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) 自衛隊法施行規則（昭和 29 年総理府令第 40 号）66 条 1 項は、自衛隊法 46 条に規定する懲戒処分は、同法 31 条 1 項の規定により懲戒処分の権限を有する者（以下「懲戒権者」という。）が本節の規定に従って行うと規定する。

自衛隊法施行規則 71 条は、懲戒権者は、前 2 条の規定による調査の結果、規律違反の事実があると認めたときは、当該事案につき審理を行わなければならないと規定する。

自衛隊法施行規則 73 条 1 項は、懲戒権者は、審理を行おうとするときは、当該審理に付せられる隊員（以下「被審理者」という。）に対し、規律違反の疑いがある事実を記載した被疑事実通知書を送達しなければならないと規定し、同条 2 項は、前項の規定による被疑事実通知書の送達は、被審理者の所在が不明のときは、その内容及び審理のために出頭すべき期日、場所等を官報に掲載することをもってこれに代えることができるものとし、掲載された日から 2 週間を経過したときに被疑事実通知書の送達があったものとみなす旨規定する。

自衛隊法施行規則 77 条 1 項は、懲戒権者は、被審理者について、懲戒処分を行うべきであるか、又は懲戒処分を行うべきでないかを決定し、懲戒処分を行うべきであると決定したときは、同時に、その種別及び程度を決定する旨規定する。

自衛隊法施行規則 77 条 3 項は、懲戒権者は、同条 1 項の規定により当該事案につき懲戒処分を行うべきものと決定したときは、被審理者に懲戒処分宣告書を交付して懲戒処分の宣告を行わなければならないと規定し、同条 5 項は、同条 3 項による懲戒処分宣告書の交付は、被審理者の所在が不明のときは、その内容を官報に掲載することをもってこれに代えることができるものとし、掲載された日から 2 週間を経過したときに懲戒処分の宣告があったものとみなすと規定する。

- (3) 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、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当該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行う権限を有していた機関等をいう。)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した者を掲げている。

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」とする旨規定する。

### 3 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11年4月1日に陸上自衛隊に入隊し、平成28年8月1日、2等陸曹としてB部隊(以下「所属部隊」という。)に配属されC班D陸曹として勤務していたが、令和元年8月1日、所属部隊E班F陸曹に配置換えとなった。

(勤務記録表)

- (2) 審査請求人は、平成30年12月3日から平成31年3月4日まで傷病により病気休暇を取得し、同月5日から令和元年12月4日まで傷病休職となり、休職期間の満了により同月5日復職したが、課業開始時刻になっても出勤しなかった。

(防衛人事審議会による議決書、勤務記録表)

- (3) 所属部隊は、令和2年1月8日及び同月17日、審査請求人の供述調書案を、同人が所在する可能性のある複数箇所に内容証明郵便により送付したが、いずれも宛名人不在のため返送された。

(所属部隊員の答申書)

- (4) 懲戒権者であるA(以下「本件懲戒権者」という。)は、審査請求人に関する懲戒処分の審理に当たり、令和a年b月c日、自衛隊法施行規則7

3条2項に基づき、審理に出頭すべき期日及び場所等を官報に掲載したが、審査請求人はこれに応答せず欠勤を継続した。

(官報、防衛人事審議会による議決書)

- (5) 本件懲戒権者は、令和a年d月e日付けで、審査請求人が①令和元年12月5日、課業開始時刻になっても出勤せず所在不明となり、20日以上正当な理由なく欠勤したこと(以下「本件非違行為」という。)及び②平成28年2月頃から同年8月頃までの間、既婚者であるにもかかわらず部外女性と不貞行為を行ったことを理由として、審査請求人を自衛隊法46条1項1号及び同項2号の規定に基づき、懲戒免職処分(以下「本件懲戒免職処分」という。)をした。また、当該処分の内容は、自衛隊法施行規則77条5項の規定により、令和a年d月e日、官報に掲載され、審査請求人は、同月f日付けで、本件懲戒免職処分により、陸上自衛隊を退職した。

(官報、懲戒処分宣告書、防衛人事審議会による議決書、裁決書)

- (6) 処分庁は、令和a年d月f日付けで、審査請求人に対し、退職手当法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(本件支給制限処分)をした。

(退職手当支給制限処分書)

- (7) 審査請求人は、令和a年g月h日付けで、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。

また、審査請求人は、本件懲戒免職処分についても、同日付けで、防衛大臣に対し、これを不服として審査請求をした。

(審査請求書、裁決書)

- (8) 防衛大臣は、令和6年10月8日付けで、防衛人事審議会の議決(以下「議決」という。)に基づき、本件懲戒免職処分を不服とする審査請求を棄却する裁決をした。

当該裁決により、本件懲戒免職処分の理由は上記(5)記載の①令和元年12月5日、課業開始時刻になっても出勤せず所在不明となり、20日以上正当な理由なく欠勤したこと(本件非違行為)のみとされ、その結果、本件懲戒免職処分は、自衛隊法46条1項1号による免職処分に変更された。

(防衛人事審議会による議決書、裁決書)

- (9) 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)

#### 4 審査請求人の主張の要旨

(1) 復職命令が発令された令和元年12月5日頃は、審査請求人はG地の元妻子らの所にいたが、復職できるような精神状態ではなかった。休職延長の取手続をとらなかつたのは、上司から「一旦復職して、弁明権を放棄して懲戒処分を受ければ退職することができる」と教示を受けたためである。審査請求人は、とにかく復職したかつたため、上司の教示に従うほかないと考え、また、「復職」とは形だけのものでも足りると考え、あえて休職延長の診断書を提出しなかつた。

(2) 所属部隊から復職命令が発令された翌日の令和元年12月6日、当時、G地に所在していた審査請求人に対し、所属部隊から供述調書を返送するよう内容証明郵便が送られている。すなわち、復職命令発令当時、所属部隊は審査請求人がG地に所在していること、同月5日時点で審査請求人が復職することができない状況にあったことは十分に把握していた。

また、処分庁は、「部隊は、審査請求人に対して再三にわたり、電話及びメールにて、所在の報告及び速やかな帰隊を継続的に指示したにも関わらず、審査請求人はいずれの手段においてもこれに拒否の意を示し、欠勤の日数が20日となった令和元年12月25日以降も、所在地を明かさないうまま帰隊しない状況が続いていた。」などと主張するが、審査請求人が上司らに対し、何度もメールでの問い合わせを行っていたにもかかわらず、適切な対応は一切なく、審査請求人が所属部隊に電話をすると「迷惑だ」と言われる始末であり、処分庁の主張は全く事実に反する。

欠勤中、審査請求人はH市に移り住み生活保護を受給していたところ、市役所から所属部隊等に電話がなされており、所属部隊等は審査請求人の所在を把握していた。

(3) 審査請求人が、「正当な理由のない欠勤をした」などという事実は存在しない。また、審査請求人が「欠勤20日以上」を行ったのは、所属部隊の誤認による事実認定及びそれに起因した上長らからのパワーハラスメント、個人情報漏えい、さらにはそれが部外女性によるストーカー行為をエスカレートさせ、その結果、審査請求人のうつ病が更に重症化して、到底復職できる状況になかつたからである。

復職命令発令のずっと以前から、審査請求人は所属部隊の指示に従って

懲戒処分を受けて退職するという調整が行われ、審査請求人は必要な手続を履践し、書類を準備してきた。にもかかわらず、所属部隊からのちぐはぐな対応を受けるなど、所属部隊側の誤った教示にも起因するものであるといわなければならない。そもそも、審査請求人が重篤なうつ病に罹患したのは、音響外傷事故による最重傷の耳鳴りを抱えても公務災害の協力をしてもらえず、しかも部外女性からのストーカー行為に悩みながら、抗うつ剤が処方されていた状況下で、審査請求人に寄り添う対応をすべき所属部隊からは、部外女性の言い分を鵜呑みにされ審査請求人の弁明も聞いてもらえず、矢継ぎ早に、退職勧奨、営外居住許可の取消し、不当な配置転換、ボーナス判定C評価を受け、部外女性には審査請求人の帰郷日時などの個人情報 leaked されるなどした結果である。そのような対応をした所属部隊が「正当な理由のない欠勤20日以上」などという理由で懲戒処分を行うことは正義に反し極めて不当である。

- (4) 処分庁が理由とする、「令和元年12月5日、授業開始時刻になっても出勤せず所在不明となり、正当な理由なく20日以上欠勤した」ことは、本件の実態に照らせば、「所在不明」ではなく、また、所属部隊の一連の対応に基づく重篤なうつ病罹患の結果であって、審査請求人の欠勤には「正当な理由」があるというべきである。仮に、「20日以上欠勤した」ことを前提としても、本件において、審査請求人の退職手当を支給しないことは、あまりにも審査請求人にとって酷であり、正義に反することは明らかであるから、退職手当は支給されるべきである。

- (5) 以上のことから、本件支給制限処分は妥当ではなく、取り消されるべきである。

(審査請求書、反論書)

## 第2 諮問に係る審査庁の判断

審査庁の判断は、審理員の意見と同旨であり、おおむね以下のとおりである。

### 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。

行政不服審査法（平成26年法律第68号）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。

なお、本件支給制限処分においては、自衛隊法46条1項1号及び同項2号を理由としていたが、本件懲戒免職処分に係る審査請求において「自衛隊法第46条第1項第1号及び同項第2号によるという部分を、同項第1号による免職処分に変更する。」（懲戒免職処分審査請求に係る裁決書）と裁決された（上記第1の3（8）参照。）ことから、自衛隊法46条1項2号に係る部分を除いて論点整理する。

- （2）その上で、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しているところ、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、この点について検討する必要がある。

## 2 論点に対する判断

本件支給制限処分をするに当たり勘案すべき上記1（2）の各事情及び退職手当法12条につき退職手当等の全部不支給を原則としつつ、一部不支給処分にとどめることを検討する場合について列挙する昭和60年4月30日付け総人第261号「国家公務員退職手当法の運用方針」（以下「運用方針」という。）第12条関係各号に係る判断は、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

審査請求人の本件非違行為当時の階級は2等陸曹である。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等陸曹については、

- ・ 国民全体の奉仕者として、また、曹たる自衛官として、意欲的に業務に取り組む。
- ・ 上司・同僚等との良好な人間関係を形成するとともに、曹士集団の協調形成に取り組む。
- ・ 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。

- ・ 上司の指示を受け、意欲的に業務を行う。
- ・ 上司の指導を受け、3曹及び士たる自衛官の指導・育成を行う。

等が求められている。（人事評価に関する訓令（平成28年防衛省訓令第56号））。

このことからすれば、職務専念義務（自衛隊法60条）を有するとともに、中級陸曹として「初級陸曹、陸士の訓練及び服務指導者」にふさわしい勤務・生活態度を保つ責任を有していたにもかかわらず、20日以上 of 正当な理由のない欠勤に及んでおり、本件処分を軽減すべき事情は認められない、とする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、平成30年12月3日から病気休暇、引き続き平成31年3月5日から休職となっておりF陸曹としての勤務実績はない。

休職中は職務に従事しないものの、隊員としての身分は保有したままであることから、審査請求人が所属部隊からの指示を聞き入れず、休職延長のための手続をしなかったことは適切ではなく、精神疾患の治療中であったことを考慮しても、本件支給制限処分を軽減すべき事情は認められない。

また、審査請求人は、I機関勤務時の平成19年1月11日には不正外出における停職処分を受けている（勤記録表、調査報告書）。

これらの点を踏まえれば、本件支給制限処分を軽減する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 議決では、審査請求人は令和元年12月4日を末日とする休職の継続の手続を行わなかった理由の一つとして、復職した上で懲戒処分の手続を受けなければ依願退職はできないという趣旨の説明を上司から受けたためと述べるが、仮に上司の言を信じて休職継続の手続を行わなかったというのであれば、審査請求人は少なくとも休職期間の満了時に、所属部隊に出勤するか、指定日時に出勤できないという連絡をし、所属部隊に指示を仰ぐ必要があるのであって、当該審査請求人の主張は欠勤を継続した正当な理由とはならず、審査請求人が休職継続に必要な諸手続をしていない以上、出勤する必要があるから、依願退職の申入れをしたことをもって、審査請求人の欠勤を正当化することはできないとされ、審査請求人の欠勤が20日以上に及んだこと、かつ、当該欠勤には正当な

理由がなかった事実を認めることができるとされている。さらに、議決では、20日以上 of 正当な理由のない欠勤は、自衛隊法46条1項1号「職務上の義務に違反し、または職務を怠った場合」に該当し、昭和53年7月7日付け陸上自衛隊達第24-4号「懲戒処分等の基準に関する達」に照らし「1 職務に関する違反～（11）正当な理由のない欠勤～ア 20日以上」により「免職」とするのが相当であると判断されていることから、本件支給制限処分は、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。

イ また、本件では、正当な理由のない欠勤を理由に免職処分とされているため、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にあつた場合であつて、特に参酌すべき情状のある場合」に該当するかについて検討する必要がある。

厳正な規律を保持し、日本国憲法及び法令を遵守し、もつて国民の負託にこたえるべき自衛官が、休職期間を満了しても復職せず、仮に病状が悪化して到底復職できる状況になつたのであれば、法令に基づき休職継続に必要な手続を行うべきであるし、また、仮に指定日時に出勤できないのであれば、所属部隊に指示を仰ぐ必要があるのであつて、連絡をしないままに長期間にわたり欠勤を継続したことを踏まえれば、本件非違行為を正当化する理由はなく、特に参酌すべき情状があるとは認められない。したがつて、運用方針第12条関係の2号ロに規定する場合に該当しない。

ウ さらに、本件非違行為は、あえて休職延長の診断書を提出しなかつたことによる審査請求人の意図的な行為に起因するものと認められるから、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。）による場合であつて、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つて、特に参酌すべき情状のある場合」に該当しない。

エ 以上のとおり、本件は、運用方針第12条関係の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」として示しているいずれの場合にも該当しないから、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) 本件非違行為をするに至った経緯について

審査請求人が復職できる状況になかったのであれば、必要な手続をするべきであり、その手続を行わなかった以上、所属部隊に出勤して復職する必要があるし、仮に指定日時に出勤できないのであれば、所属部隊に指示を仰ぐ必要があるのであって、連絡をしないままの欠勤という本件非違行為は、十分に防ぐことができたと認められるから、特に参酌すべき情状があるとは認められず、本件支給制限処分を軽減する事情は認められないとした処分庁の判断は妥当である。

(5) 本件非違行為後における審査請求人の言動について

審査請求書及び反論書からは、審査請求人が本件非違行為による被害や悪影響を最小限にするための行動をとる等の事実は確認できず、少なくとも本件非違行為の当事者として反省している点は見受けられないから、本件支給制限処分を軽減する事情は認められないとした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

所属部隊が本件非違行為に関連し、本来であれば不必要であった対応に多くの時間を割くことはなかったことを考えると、円滑な隊務の遂行に支障を生じさせたといえる。

また、自衛隊法52条は「隊員は、わが国の平和と独立を守る自衛隊の使命を自覚し、一致団結、厳正な規律を保持し、常に徳操を養い、（中略）もつて国民の負託にこたえることを期するものとする。」との服務の本旨にかかる義務を、同法58条1項は「隊員は、常に品位を重んじ、いやしくも隊員としての信用を傷つけ、又は自衛隊の威信を損するような行為をしてはならない。」との品位を保つ義務を規定している。本件において、審査請求人が休職継続に必要な手続を行うか、あるいは所属部隊に出勤して復職する、仮に出勤できないのであれば、所属部隊に指示を仰ぐなどの必要な連絡を行っていれば本件非違行為を防げたにもかかわらず、長期間にわたり欠勤し職務を遂行しなかったことは、部隊の団結、規律、士気及び自衛隊に対する信頼を損なうものであり、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、本件支給制限処分を軽減する事情は認められないとする処分庁の判断は妥当である。

### 3 結論

以上より、審査請求人の主張はいずれも認められず、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。

よって、本件審査請求に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

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

(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。

(2) 本件懲戒免職処分は、上記第1の3(5)のとおり、審査請求人が、①令和元年12月5日、課業開始時刻になっても出勤せず所在不明となり、20日以上正当な理由なく欠勤したこと(本件非違行為)及び②平成28年2月頃から同年8月頃までの間、既婚者であるにもかかわらず部外女性と不貞行為を行ったことを理由として、自衛隊法46条1項1号及び同項2号により行われた。しかし、上記第1の3(8)のとおり、防衛大臣は、②の事実を確実に認めることはできないから、自衛隊法46条1項2号(隊員たるにふさわしくない行為のあった場合)を適用し、本件懲戒免職処分の理由の一部としたのは相当ではないとの議決に基づき、同項1号(職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合)による懲戒免職処分に変更していることから、これを前提として、以下、検討する。

(3) 本件について、退職手当支給制限処分をするに当たり勘案すべき上記(1)の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

審査請求人は、本件非違行為の当時、2等陸曹として所属部隊E班にF陸曹として配属されていた者であり、令和元年12月4日までの休職期間が満了し、復職していた（勤務記録表）。

2等陸曹は、全部で16ある陸上自衛官の階級のうち、下から5番目の階級であるから、審査請求人は、下位階級である陸士（陸士長、1等陸士及び2等陸士）を直接指導し、幹部（3等陸尉以上）を補佐する立場であり（自衛官の階級）、その責任は相応に重い。

#### イ 審査請求人の勤務の状況について

審査請求人は、平成30年12月3日から病気休暇、引き続き平成31年3月5日から令和元年12月4日まで休職しており、復職後本件懲戒免職処分までの間も勤務に従事しておらず、F陸曹としての勤務実績はない。

#### 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、令和元年12月4日に休職期間が満了し、同月5日に復職となったにもかかわらず、課業開始時刻に出勤せず所在不明となり、20日以上正当な理由なく欠勤したというものであるところ、審査請求人が、本件懲戒免職処分を行う旨官報に公告された令和a年d月e日までのi日間という長期にわたり出勤しなかった点について、審査関係人間に争いはない。

このような長期間の欠勤は、一般社会においても到底許容されるものではないが、自衛隊員に課された職務に専念する義務に違反するものであることに加え、部隊の規律保持及び隊員の士気に極めて悪影響を及ぼすものであると認められる。また、令和a年b月c日には、自衛隊法施行規則73条2項に基づき、本件懲戒免職処分に係る審理のために出頭すべき期日及び場所等が官報で公告されたが、審査請求人はこれにも応答せず欠勤を継続しており、本件非違行為の程度は到底軽微とはいえない。

#### 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、下記のとおり主張するところ（上記第1の4参照）、これらは要するに、本件非違行為をするに至った経緯において、本件支給制限処分を軽減すべき事情が存在するとの趣旨の主張であると解される。

（ア）審査請求人が、診断書を提出して休職延長の手続を行わなかったのは、上司の「一旦復職して、弁明権を放棄して懲戒処分を受ければ退職することができる」旨の教示に従ったからである。当時、復職できる精神状態ではなかったが、早期に退職したかったので、その指示に

従い、あえて休職の延長をしなかった。「復職」は形だけのものでも足りると考えた。

(イ) 所属部隊は、①審査請求人に内容証明郵便を送付していること、審査請求人の居住地の市役所から連絡を受けていること、②欠勤に当たり、審査請求人から電話やメールで連絡していたことから、審査請求人の所在を把握していた。

(ウ) そもそも審査請求人が重篤なうつ病にり患したのは、所属部隊の不適切な対応のせいである。

(エ) 上記（ア）から（ウ）までの事情に照らせば、退職手当を支給しないことは、あまりにも審査請求人にとって酷であり、正義に反する。

まず、上記（ア）の上司の教示及び審査請求人の当時の精神状態については、事件記録上認めることができない。仮に教示に従ったものだとしても、復職は形だけのものでよいとなどというのは審査請求人独自の考えにすぎず、欠勤を正当化するものではない。また、仮に復職できる精神状態になかったならば、休職延長の手続をとるべきであった。いずれにしても、本件支給制限処分を軽減すべき事情があったとは認められない。

次に、上記（イ）については、本件懲戒権者が審査請求人に対し2回にわたり官報公告を行ったことからすれば、所属部隊が審査請求人の所在する可能性がある複数箇所に内容証明郵便を郵送して対応したことの理由は、所属部隊が、審査請求人の所在を確定できなかったからであると認められる。したがって、所属部隊が審査請求人の所在を把握していたという審査請求人の主張に理由があると認めることはできない。また、審査請求人から連絡を行っていたとしても、審査請求人は、そもそもの休職を延長する手続や欠勤の連絡及び所在を明らかにする連絡を行っていない。これらの手続や連絡は容易に可能であったにもかかわらず、審査請求人はこれらを行っておらず、本件支給制限処分を軽減すべき事情があったとは認められない。

さらに、上記（ウ）について、審査請求人が重篤なうつ病にり患した経緯として主張する事実はいずれも事件記録上認められない上、本件非違行為との関連が希薄であり、本件支給制限処分を軽減すべき事情があったとは認められない。

その他、事件記録上、本件非違行為をするに至った経緯において、本件支給制限処分を軽減すべき事情は認められない。

オ 本件非違行為後における審査請求人の言動

事件記録からは、審査請求人が本件非違行為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等の事実は確認できず、酌むべき事情はない。

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

本件非違行為は、F陸曹として相応の責任を負っていた審査請求人がi日もの長期間にわたり正当な理由なく欠勤したというものであり、部隊の規律保持及び隊員の士気に悪影響を与え、公務の遂行に及ぼす支障は相応に大きなものであったと認められる。

そして、本件懲戒免職処分については、官報で公告されており、厳正な規律保持、品位の保持が求められる自衛隊において、かかる非違行為が行われたことは、自衛官としての品位を傷付け、自衛隊に対する国民の信頼を損なうものというべきである。

(4) 以上によれば、本件非違行為は到底軽微なものとはいえず、公務の遂行に支障を及ぼし、自衛隊に対する国民の信頼を損なうものであるから、一般の退職手当等の全部を不支給とした本件支給制限処分が違法又は不当であるということとはできない。

### 3 まとめ

以上によれば、本件支給制限処分が違法又は不当であるとはいえず、本件審査請求は棄却すべきである旨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2部会

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 委 | 員 | 田 | 澤 | 奈 | 津 | 子 |
| 委 | 員 | 下 | 井 | 康 |   | 史 |
| 委 | 員 | 羽 | 田 | 淳 |   | 一 |