

令和7年度答申第53号
令和7年11月10日

諮問番号 令和7年度諮問第102号（令和7年10月2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、A方面総監（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。

1 関係する法令等の定め

- （1）自衛隊法（昭和29年法律第165号。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、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旨規定し、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。

- (3) 「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。令和 7 年 3 月 31 日閣人人第 153 号による改正前のもの。以下「運用方針」という。） 12 条関係は、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。」と規定する。

また、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」につき、退職手当法施行令 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、運用方針 12 条関係 2 号イからロまでのいずれかに該当する場合に限定するとし、同号イでは、「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」、同号ロでは「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」、同号ハでは「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」、同号ニでは「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」を掲げる。

さらに、運用方針12条関係3号から7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とすることを検討する場合」につき、退職手当法施行令17条に規定する勘案すべき各事情を検討する際の例を挙げており、「当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任」については運用方針12条関係3号が、「当該退職をした者の勤務の状況」については運用方針12条関係4号が、「当該非違に至った経緯」については運用方針12条関係5号が、「当該非違後における当該退職をした者の言動」については運用方針12条関係6号が、そして「当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度」については運用方針12条関係7号がそれぞれ例を挙げている。

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、平成31年3月26日に陸上自衛隊に入隊し、令和元年9月からB高射中隊において勤務し、令和4年1月に3等陸曹に昇任した。審査請求人は、令和4年9月10日午前2時頃、C地内のダーツバー店内にいた部外者2名のスマートフォン2台を窃取し、路上に遺棄した（以下「本件非違行為」という。）として、警ら中の警察官からD署に任意同行され、同日午前10時17分に窃盗の容疑で通常逮捕された。

（調査報告書、供述調書、被疑事実通知書）

- (2) 審査請求人に係る懲戒権者である処分庁は、令和5年4月13日付けで、自衛隊法46条1項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、上記（1）の本件非違行為を行って窃盗の容疑で通常逮捕されたことが記載され、同理由書の「処分の認定理由」欄には、「本事案は同期との会食において過度の飲酒により酩酊し、

これまでの鬱屈した気持ちと突発的な行動により、スマートフォン2台を窃取し窃盗容疑で通常逮捕され全国報道に至った。酒に酔っていたとはいえ窃盗という罪を犯したことは自覚の欠如によるものであり、悪質な刑事犯に該当する規律違反として他の隊員に重大な影響を与え、自衛隊に対する信頼を失墜させた事から処分基準である「免職」をもって処分するのが適当」と記載されていた。

(懲戒処分宣告書、認定理由書)

- (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5年4月13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44万2940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、審査請求人の窃盗は、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」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5年6月13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7年1月15日、当該審議会の公正審査分科会は、当該審査請求を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7年3月5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。

(懲戒免職処分裁決書)

- (6) 審査庁は、令和7年10月2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

(1) 窃盗行為とは断定できないこと

本件行為は、審査請求人が相当程度斟酌した状態で行われたものであり、審査請求人は、現在では、当時の記憶もあまり明確ではない状態である。そして、窃盗罪が成立するためには、不法領得の意思が必要とされ、毀棄罪と区別するため、「財物の経済的用法に従い利用・処分する意思」が必要とされている（最高裁判所昭和26年7月13日判決等）。

審査請求人は、ダーツバーを出た直後に携帯電話を側溝に投棄しており、上記の意味での不法領得の意思を有していなかった可能性が十分に認められる。そうだとすれば、審査請求人に成立するのは、窃盗罪ではなく、器物損壊罪である可能性も十分にあり、窃盗罪が成立することを前提に処分を行うのは誤りである。

(2) 私生活上の行為であること

仮に審査請求人の行為が窃盗罪に当たるものであったとしても、これは自衛隊内部で行われたものではなく、審査請求人の私生活上での行動である。したがって、自衛隊内部の規律や運営に直接の影響を与えるものではない。すなわち、本件非違行為は、審査請求人を自衛隊から排除しなければその規律や運営を保つことができないような支障が生じるものではなく、本件懲戒免職処分の必要性や相当性を欠く。まして、懲戒免職のような極めて重大な処分を下さなければならない必要性や相当性はおよそ認められない。

(3) 斟酌状態にあったこと

審査請求人が本件非違行為を行った際は、上記のとおり、相当程度の斟酌状態にあり、正常な判断が困難な状況であった。したがって、仮に本件非違行為が窃盗罪に該当するとしても、その責任非難は相当程度減じられるべきであり、本件懲戒免職処分及び本件支給制限処分（以下併せて「本件懲戒免職処分等」という。）は明らかに相当性を欠くものである。

この点について、審査請求人は、自衛隊の懲戒処分に関する内規では、計画性のない窃盗行為で、被害額が6万円を超える場合は、停職12か月

とされることになっていると上官から聞いており、このような内規に照らすと、審査請求人に対する懲戒処分は停職にとどめるべきものであり、本件懲戒免職処分等は重過ぎるものである。

(4) 不起訴処分となっていること

審査請求人は、本件非違行為の直後に警察官に逮捕されたものの、素直に本件非違行為を認め、反省の意を示したことから、逮捕から48時間以内に釈放され、被害者のうち1人と示談が成立したこと等により、不起訴処分となっている。なお、もう1人の被害者については、連絡先が分からなかったことから、示談交渉を行うことができなかった。

このように、不起訴処分となっていることを踏まえると、本件懲戒免職処分等はあまりに重すぎ、相当性を欠くものである。

(5) 過去に懲戒処分歴がないこと

本件非違行為発生までの審査請求人の勤務態度に問題はなく、懲戒処分歴はない。また、本件非違行為発生後も、審査請求人は真面目に勤務し、その勤務態度に問題はなかった。このような勤務態度に照らしても、本件懲戒免職処分等が必要性或相当性を欠くことは明らかである。

(6) 懲戒処分等の基準に関する達に照らしても相当性を欠くこと

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」（以下「本件懲戒処分等基準」という。）の別表（26）においては、私的行為に関する違反のうち、窃盗・詐欺・恐喝・単純横領等につき、「重大な場合」は免職、「軽微な場合」は停職の重処分、「極めて軽微な場合」は軽処分と定められている。そして、これらのいずれの場合に該当するかは、「損害の有無及び程度、違反者の地位階級、違反行為の内容並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断する」とした上で、「重大な場合」とは、「隊員としての品位を著しく傷つけ、又は自衛隊の威信を著しく損する場合をいう」とされている。

この点について、本件非違行為の被害額は10万円程度とされており、損害は重大とはいえない。また、審査請求人は管理職や指導的な立場にある者ではなく、その地位から見ても、部内外に重大な影響を与えるものではない。また、上記のとおり、酩酊状態における突発的な行動だった上、示談が成立しており、不起訴処分となっていること、過去に懲戒処分歴はなく、勤務態度もまじめだったこと等を踏まえると、「隊員としての品位を著しく傷つけ、又は自衛隊の威信を著しく損する場合」には当たらない。

したがって、本件懲戒処分等基準に照らしても、本件懲戒免職処分が相当性を欠くことは明らかである。

(7) 裁判例等に照らしても相当性を欠くこと

懲戒解雇処分の有効性に関する裁判例等は少なくないが、例えば、工員が住居侵入罪で逮捕され罰金2500円に処せられ懲戒解雇されたが、当該工員が職務上指導的な地位にないこと等から懲戒解雇事由に該当しないとした昭和45年7月28日最高裁判所第三小法廷判決（昭和44年（オ）204号）に照らせば、部隊において指導的な地位にない審査請求人が、私生活において行った軽微な犯罪について不起訴処分となっている場合に、懲戒免職とするのは相当性を欠くことは明らかである。また、自衛官が詐欺罪に当たる行為をしたとして懲戒免職処分等に処せられたが、本件懲戒処分等基準を考慮し、当該自衛官は個人的に経済的利益を得ようとしたものではなく、詐欺罪に当たる行為の動機及び態様は悪質とはいえないこと、被害者とされている者が被った損害6万3660円が重大であるとはいえないこと等から、懲戒免職処分等が違法とされた令和2年11月16日札幌地方裁判所判決（平成30年（行ウ）9号／平成30年（ワ）1561号）に照らしても、本件非違行為では、審査請求人は個人的に経済的利益を得ようとしておらず、また、被害額10万円程度であることから、やはり重大とはいえず、本件懲戒免職処分が相当性を欠くことは明らかである。

(8) 懲戒免職処分の場合でも退職手当が当然に不支給となるわけではないこと

上記のとおり、本件懲戒免職処分自体が取り消されるべきであるが、仮に懲戒免職処分が有効である場合でも、退職手当が当然に不支給となるわけではない。例えば、令和3年6月18日長野地方裁判所判決（令和2年（行ウ）6号）及び令和3年3月25日仙台地方裁判所判決（平成31年（行ウ）4号／令和元年（行ウ）24号）では、懲戒免職処分が有効であるとしても、退職手当支給制限処分は処分行政庁が裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用した違法なものであるとして、退職手当の支給を命じている。

したがって、懲戒免職処分の有効性と退職手当の支給の可否については切り分けて検討する必要がある。

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7年3月5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名された審理員は、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、この点について判断する必要がある。

- (3) なお、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、また、運用方針12条関係2号において、「一般の退職手当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、退職手当法施行令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」とされ、該当する場合についてイからハまでの各号で明示されている。

2 認定した事実

- (1) 審査請求人が占めていた職の職務及び責任について

処分庁は、服務の本旨の遵守が厳しく求められる立場であり、陸士の指導責任を有する陸曹に対する信頼の失墜等を踏まえると、運用方針12条関係3号に規定されている参酌すべき事情は認められないとしている。

これに対し、審査請求人は、管理職や指導的な立場にある者ではなく、

その地位から見ても、部内外に重大な影響を与えるものではないと主張している。

この点について、審査請求人は、平成31年3月に陸上自衛隊に入隊し、令和元年9月からB高射中隊において勤務し、本件非違行為当時の階級は3等陸曹である。

自衛隊法52条において、服務の本旨として「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、人格を尊重し、心身をきたえ、技能をみがき、強い責任感をもつて専心その職務の遂行にあたり、事に臨んでは危険を顧みず、身をもつて責務の完遂に努め、もつて国民の負託にこたえることを期するものとする。」と規定されており、また、同法58条1項において、品位を保つ義務として「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。」と規定されている。

さらに、人事評価に関する訓令（平成28年防衛省訓令第56号）において、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3等陸曹について、「上司の指導を受け、士たる自衛官の指導・育成を行う。」ことが求められており、また、陸上自衛隊服務規則（昭和34年陸上自衛隊訓令第38号）5条3項において、「陸曹は、直接陸士の指導にあたるものであるから、その言動が陸士に及ぼす影響の大きいことを認識し、自ら技能を練磨し、行状を慎み、服装態度を正しくし、率先きゅう行に努めるとともに陸士と生活をともにし、懇切公平慈愛心をもつてこれを善導しなければならない。」と規定されている。

このことから、厳正な規律を保持し、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立場にあり、かつ、陸士を指導するに相応しい勤務・生活態度が求められている立場にあることから、審査請求人が占めていた職の職務及び責任について、本件支給制限処分について参酌すべき事情が認められ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、本件非違行為発生までの審査請求人の勤務態度に問題はなく、懲戒処分歴はない。また、本件非違行為発生後も、審査請求人は真面目に勤務し、その勤務態度に問題はなかったとしている。

これに対し、処分庁は、射統陸曹（原文ママ）として誠実に勤務し、過去に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はないことは認めるものの、勤務成績は16名中12位で表彰歴もなく、運用方針12条関係4号に規定されている参酌すべき事情は認められないとしている。

この点について、運用方針12条関係1号において「非違行為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、本件支給制限処分を軽減すべき事情があるとまではいえず、処分庁の判断は妥当である。

（3）本件非違行為の内容及び程度について

ア 処分庁は、審査請求人が持ち去り遺棄した物はスマートフォンであって金銭的に高額であるのみならず、一般的に現代生活に欠くことのできず、それを失った場合には著しく日常に支障を来す性質があるもので、さらにその台数も2台であること、隊員間のトラブルを無関係の市民の所有物を毀棄することによって晴らそうとしたことに照らせば、審査請求人の非違は悪質で、自衛官としての信頼を著しく失墜させたといえることは明らかであるとともに、部隊の規律維持等に悪影響を及ぼし、結果として、組織における公務の遂行に多大な影響を及ぼしたため、本件非違行為は、運用方針12条関係2号イには該当しないとしている。

これに対し、審査請求人は、自衛隊の懲戒処分に関する内規では、計画性のない窃盗行為で、被害額が6万円を超える場合は、停職12か月とされることになっていると上官から聞いており、このような内規に照らすと、審査請求人に対する懲戒処分は停職にとどめるべきものであり、本件懲戒免職処分等は重過ぎるものである。また、懲戒免職の場合でも退職手当が当然に不支給になるわけではないと主張している。

この点について、審査請求人は、本件懲戒免職処分に対しても審査請求を行ったが、防衛人事審議会は、本件懲戒免職処分は妥当であると議決し、これに基づき、本件懲戒免職処分の審査請求は棄却するとの裁決がなされている。

したがって、本件支給制限処分は、運用方針12条関係2号イに定める「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 処分庁は、前述アと同様の理由から、本件非違行為は、運用方針12条関係2号口には該当しないとしている。

これに対し、審査請求人は、酩酊状態における突発的な行動だった上、示談が成立しており、不起訴処分となっていること、過去に懲戒処分歴はなく、勤務態度もまじめだったことなどを踏まえると、「隊員としての品位を著しく傷つけ、又は自衛隊の威信を著しく損する場合」には当たらないと主張している。

この点について、本件非違行為が、無関係の市民の所有物を毀棄するという悪質な行為であり、隊員としての信用を傷つけ、又は自衛隊の威信を損する行為であることから、職場規律を乱したことのみにあらず、本件非違行為について、特に参酌すべき情状も認められないことから、運用方針12条関係2号口に定める「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て、特に参酌すべき情状がある場合」に該当しない。

ウ 処分庁から提出された令和4年9月28日付けの供述調書（以下「本件供述調書」という。）中「8 実際の行動③ 規律違反の状況（動機）」において、自己の本件非違行為について認識していることがうかがえる（過失によるものではないことは明らかである。）。

したがって、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」として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

処分庁は、無関係の市民の所有物を毀棄することによって憂さを晴らそうとしたことに照らせば、審査請求人の本件非違行為は悪質であり、運用方針12条関係5号に規定されている参酌すべき事情は認められないとしている。

この点について、本件供述調書中においても述べられているとおり、同

期たちへの鬱屈とした気持ちや高校の同級生が地元勤務になったことへの羨ましい気持ちなど、極めて個人的な感情に基づき、かつ、無関係の市民の所有物を毀棄するという非違行為に及んだことについて、本件支給制限処分を軽減すべき事情は認められないことから、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

処分庁は、審査請求人がダーツバーから持ち去ったスマートフォンを逮捕される恐怖心から道の側溝に遺棄した行為は、市民の被害を隠蔽する行為であり、運用方針12条関係6号に規定されている参酌すべき事情は認められないとしている。

これに対し、審査請求人は、本件非違行為の直後に警察官に逮捕されたものの素直に本件非違行為を認め、反省の意を示したことから、逮捕から48時間以内に釈放されている。そして、被害者のうち1人と示談が成立したことなどにより、不起訴処分となっていると主張している。

この点について、審査請求人は、本件供述調書から反省していることは見て取れるものの、当該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などの事実は確認できず、このことをもって本件支給制限処分を軽減することを検討する場合に該当するとはいえないことから、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

処分庁は、審査請求人は、陸曹として陸士の服務指導を通じ、服務の宣誓を実践できる隊員を育成すべき立場にありながら本件非違行為に及び、陸曹としての信頼を著しく失墜させるとともに部隊の士気に多大なる悪影響を与え、また、隊員間の信頼関係にも多大な悪影響を与えた。さらには、ネットニュース記事で報道されたことは、自衛官としての信用を傷つけ、国民の自衛隊への社会的信用を失墜させたものであり、このことが、国民の自衛隊に対する信頼に及ぼす影響は著しく大きいものであることから、運用方針12条関係7号に規定される参酌すべき事情は認められないとしている。

これに対し、審査請求人は、本件非違行為は自衛隊内部で行われたものではなく、審査請求人の私生活上での行動であるため、自衛隊内部の規律や運営に直接の影響を与えるものではないと主張している。

この点について、処分庁の判断は妥当であり、加えて、無関係の市民の所有物を毀棄することによって鬱屈した気持ちを晴らそうとしたことは悪質であり、自衛隊の信頼を著しく失墜させたといえるものであることは明らかであることから、本件支給制限処分を軽減すべき事情は認められない。

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10月2日、審査庁から諮問を受け、同月23日、調査審議をした。

また、審査庁から、令和7年10月14日及び同月16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

一件記録によれば、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、管理職や指導的な立場にある者ではなく、その地位から見ても、部内外に重大な影響を与えるものではない旨主張している。

この点について、本件非違行為時の審査請求人の階級は、3等陸曹であり、当該階級に係る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」、「上司の指導を受け、士たる自衛官の指導・育成を行う」こと等が設定されている（人事評価に関する訓令）とともに、「陸曹は、直接陸士の指導にあたるものであるから、その言動が陸士に及

ばす影響の大きいことを認識し、自ら技能を練磨し、行状を慎み、服装態度を正しくし、率先きゅう行に努めるとともに陸士と生活をともにし、懇切公平慈愛心をもつてこれを善導しなければならない」とも規定されている（陸上自衛隊服務規則）。したがって、審査請求人は、幹部自衛官ではなかったとしても、自衛官として服務規律を遵守し、かつ、陸士を指導、育成する立場にあったことから、その職務及び責任が軽かったとはいえず、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、自身に懲戒処分歴はなく、本件非違行為時まで及び本件非違行為後も勤務態度に問題はなかったことから、本件懲戒免職処分等は必要性や相当性を欠く旨主張するが、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、本件支給制限処分について、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、本件非違行為は自衛隊内部で行われたものではなく、審査請求人の私生活上での行動であるため、自衛隊内部の規律や運営に直接の影響を与えるものではないこと、自身が不起訴処分となっていること及び本件非違行為の被害額は10万円程度であることから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、本件懲戒免職処分の認定理由として、「酒に酔っていたとはいえ窃盗という罪を犯したことは自覚の欠如によるものであり、悪質な刑事犯に該当する規律違反として他の隊員に重大な影響を与え、自衛隊に対する信頼を失墜させた事から処分基準である「免職」をもって処分するのが適当」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7年3月5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、当該裁決の結論を前提として以下検討する。

前述のとおり、本件非違行為は、全く無関係の市民の所有物を、隊員間のトラブルを背景とする身勝手な動機から持ち去り毀棄したというものである。そうすると、本件非違行為が、隊員としての品位を傷つけ、自衛隊の威信を著しく失墜させたことは否定できないことから、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」に該当するとまではいえない。また、本件非違行為が私生活上の行為であったとしても、本件非違行為は自衛隊への信頼を著しく失墜させたといえ、部隊内の規律維持等への影響に鑑みると、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、本件供述調書には、「突発的に捕まればこの同期と一緒にいなくて済むと考えてしまい、スマートフォン2台を盗ってポケットに入れました」とあることから、本件非違行為は故意によるものと認められ、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、本件非違行為を行った際は、相当程度の酩酊状態にあり、正常な判断が困難な状況であったため、仮に本件非違行為に窃盗罪が成立するとしても、その責任非難は相当程度減じられるべきであり、本件懲戒免職処分等は明らかに相当性を欠くものである旨主張している。

この点について、審査請求人が本件非違行為時に、相当程度の酩酊状態にはなかったことは、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が、仮に相当程度の酩酊状態であったとしても、本件非違行為が正当化されるものではなく、本件支給制限処分について審査請求人の主張は採用できない。

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、本件非違行為の直後に警察官に逮捕されたものの素直に本件非違行為を認め、反省の意を示したことから、逮捕から48時間以内に釈放され、被害者のうち1人と示談が成立したこと等により、不起訴処分となったことを踏まえると、本件懲戒免職処分等はあまりに重すぎ、相当性を欠くものである旨主張している。

この点について、審査請求人が反省の意を示していたとしても、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などの事実は確認できず、また、刑事手続である不起訴処分をもって、直ちに本件支給制限処分が軽減されるものではなく、本件支給制限処分について審査請求人の主張は採用できない。

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、本件非違行為は自衛隊内部で行われたものではなく、審査請求人の私生活上での行動であるため、自衛隊内部の規律や運営に直接の影響を与えるものではないことから、本件懲戒免職処分の必要性や相当性を欠く旨主張する。

この点について、前記のとおり、本件非違行為が私生活上の行為であったとしても、無関係の市民の所有物を毀棄する行為は自衛隊への信頼を著しく失墜させたといえ、部隊内の規律維持等への影響に鑑みると、公務の遂行に及ぼす支障は大きいと考えられることから、審査請求人の主張は採用できない。

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

上記のとおり、無関係の市民の所有物を毀棄する行為（本件非違行為）は、自衛隊への信頼を著しく失墜させたといえ、ネットニュース記事で報道されたことから、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、自衛官としての品位を傷つけ、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り、国民の自衛隊に対する信頼に及ぼす影響は著しく大きいものであるといえる。

(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 その他

本件支給制限処分の処分書には、行政不服審査法 8 2 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 1 8 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、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。以下「内閣官房令」という。）1 条 1 項において別記
様式第 1 として定められており、内閣官房令を所管する内閣官房（内閣人
事局）は、令和 4 年度答申第 34 号（退職手当支給制限処分に関する件）、
令和 4 年度答申第 78 号（退職手当支払差止処分に関する件）における審
査請求期間の教示についての付言を受け、内閣官房令について、行政不服
審査法等の規定に則した記載とする所要の改正を行った。

これを受け、審査庁においては、関係部局に対し、改正された上記様式
を周知したとのことであり、当該改正以後の処分について、審査請求期間
の教示の誤りが改善されることが期待される。

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	