

(別紙)

1 裁決の主文

本件審査請求を棄却する。

2 裁決の理由

(1) 本件処分に係る法令の規定等について

ア 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項の規定により、職員が次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戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

(イ) 地方公務員法若しくは同法第57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合（第1号）

(ロ) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合（第2号）

(ハ) 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合（第3号）

イ さいたま市職員退職手当条例（平成13年さいたま市条例第46号）第18条第1項の規定により、退職をした者が懲戒免職等処分を受けて退職をした者（同項第1号）に該当するときは、当該退職に係る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、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。

ウ 総務省は、国の方針である「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。）を策定し、国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）に基づく退職手当を支給するに当たっての具体的な運用や判断基準を示している。

同法第12条第1項に基づく国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）（以下「施行令」という。）第17条に、一般の退職手当等の全部不支給又は一部不支給のいずれとするかの勘案すべき事情として「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」が規定されているが、運用方針は更に具体的な判断基準を示したものと解される。具体的な記載内容は、次のとおりである。

第12条関係

- 一 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。
- 二 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。その場合であっても、公務に対する国民の信頼に及ぼす影響に留意して、慎重な検討を行うものとする。
 - イ 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
 - ロ 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
 - ハ 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
 - ニ 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
- 三 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は、例えば、当該退職をした者が指定職以上の職員であるとき又は当該退職をした者が占めていた職の職務に関連した非違であるときには処分を加重することを検討すること等により、施行令第17条に規定する「当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任」を勘案することとする。

四 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は、例えば、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は処分を加重することを検討すること等により、施行令第17条に規定する「当該退職をした者の勤務の状況」を勘案することとする。

五 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は、例えば、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はそれらに応じて処分を減輕又は加重することを検討すること等により、施行令第17条に規定する「当該非違に至った経緯」を勘案することとする。

六 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は、例えば、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し、当該非違を隠蔽する行動をとった場合には処分を加重することを検討すること等により、施行令第17条に規定する「当該非違後における当該退職をした者の言動」を勘案することとする。

七 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は、例えば、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は処分を加重することを検討すること等により、施行令第17条に規定する「当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度」を勘案することとする。

エ 埼玉県青少年健全育成条例（昭和58年埼玉県条例第28号）は、第1条において、青少年の健全な育成に関する基本理念及び県等の責務を明らかにし、県が行う施策を定めるとともに、青少年の健全な成長を阻害するおそれのある行為を防止し、もって青少年の健全な育成を図ることを目的としており、第3条第1号で、青少年とは、18歳未満の者（婚姻により成年に達したものとみなされる者を除く。）と定義している。

そして、同条例第19条第1項において、何人も、青少年に対し、淫らな性行為又はわいせつな行為をしてはならないことを規定し、埼玉県青少年健全育

に民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
）によって国の職員等の給与その他の事情との均衡の原則が定められていることから、さいたま市職員の退職手当の支給制限処分の運用において、国家公務員の退職手当の運用を考慮することは、不合理ではない。

本件処分は、さいたま市職員退職手当条例第18条第1項（第1号）に基づく処分であるところ、同項に規定する一般の退職手当等を全部不支給とするか一部不支給とするかを判断するに当たっての「勘案すべき事情」が国家公務員退職手当法第12条及び同法施行令第17条に定める「勘案すべき事情」と同一の規定内容となっている。そして、処分庁は運用方針と異なる独自の方針等を作成していないことに照らすと、特段の事情がない限り、さいたま市職員退職手当条例第18条第1項の適用に当たって、運用方針を参酌しながら具体的な処分を決することには、合理性が認められるというべきである。

そこで、本件処分の適法性・相当性について、運用方針に沿って検討する。

イ 運用方針第12条関係について

運用方針第12条関係によれば、一により、非違の発生を抑制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ものを原則とするものとしている。ただし、二の「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」であるイからニまでに掲げるいずれかに該当する場合に限り、三から七までの「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」におけるそれぞれの勘案すべき事情を総合的に考慮した上で、一般の退職手当等の不支給を一部にとどめることとすることが認められている。

したがって、まずは、審査請求人が行った非違の内容及び程度について、当該二に掲げるイからニまでのいずれかに該当するかどうかを検討することになる。

ウ～ク [略]

ケ 本件処分の適法性・相当性

ウのとおり、審査請求人が行った非違の内容及び程度については、運用方針第12条関係二のイからニまでのいずれにも該当しないため、運用方針第12

条関係一に規定する原則どおり、一般の退職手当等の全部を支給しないこととするべきである。

また、エからクまでのとおり、運用方針第12条関係三から七までに該当するかどうかについて補充的に検討した結果、七において処分を加重する要件に該当することが認められる。

以上のとおり、総合的に検討した結果、一般の退職手当等の全部を支給しないこととする本件処分は、適法かつ相当というべきである。

(4) 結論

以上のとおり、本件審査請求には理由がないから、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第45条第2項の規定により、主文のとおり裁決する。