

諮問第1号

給与その他の給付に関する処分についての 異議申立てに対する決定に関する件

給与その他の給付に関する処分についての平成28年4月4日付けで提起された下記の異議申立てに対し、別紙のとおり決定することにつき、行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第34条の規定による改正前の地方自治法第206条第4項の規定により、諮問する。

1 異議申立人

████████████████████
████████████████████

2 処分庁

仙台市長

3 処分の経緯及び内容

異議申立人（以下「申立人」という。）は、処分庁から服務規律違反により平成18年3月31日付けで訓告（以下「訓告」という。）を受けていたにもかかわらず、勤務時間の内外が判然としない等の服務規律を逸脱した勤務態度を改めることがなく、平成24年4月から平成27年3月までの間において、部下職員を指導・監督すべき係長の立場にありながら、勤務実態が認められない週休日について10回にわたり、また、所定の勤務時間数を満たしていない週休日及び休日について7回にわたり、不正な週休日の振替等を行い、本来勤務すべき日及び時間に勤務を欠いた。さらに、同期間内の23回にわたり、勤務実態の伴わない虚偽の超過勤務の報告を行い、不正に超過勤務手当を受給した。

平成28年2月5日、処分庁は、これらの行為は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第32条及び第33条の規定に反し、また、職務上の義務に違反し、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行であり、同法第29条第1項第1号から第3号までの規定に該当するものとして、申立人に対して懲戒免職処分（以下「本件懲戒免職処分」という。）を行い、あわせて、仙台市職員退職手当条例（昭和28年仙台市条例第33号。以下「条例」という。）第12条第1項の規定に基づき、申立人に対して退職手当の全部を支給しないこととする処分（以下「本件処分」という。）を行った。

4 異議申立ての年月日

平成28年4月4日

5 異議申立ての要旨

申立人は、本件処分について、次の理由により不服があるとして、主位的には取消しを求め、予備的には一部取消しを求めている。

(1) 本件懲戒免職処分自体が不当であること

ア 本件処分の理由である本件懲戒免職処分自体が不当であるので、本件処分は条例第12条第1項の要件を具備しない。

イ 不正な週休日の振替等とされた事務処理は、勤務日を誤って入力したもの、勤務日の修正を漏らしたり、忘れたりしたもの、入退庁記録への記載が漏れたもの、前後の週休日又は時間外に行った勤務時間を合わせて申告した等のものである。また、不正に超過勤務手当を受給したとされた事務処理は、一週間の勤務の中で、深夜勤務に係るような長時間の時間外勤務を計上せず、早めに超過勤務が終了した日に併せて超過勤務として申請したものである。

ウ 時間外勤務又は週休日勤務に関し、事実と申請・報告内容に相違があることについては、当時の職場状況・関係において、申立人としてやむを得ない事情があった。また、時間外、週休日等の勤務時日数は、その前後の日又は一週間の勤務の中では、申請・報告を下回ることはなく、所要業務を行っている。さらに、上司の決裁を経ており、その業務の勤務時日数・業務量については、明らかに上司の承認・確認を得たものである。日付についても、上司の確認を受けたものである。なお、訓告について処分理由とし、地方公務員法の規定違反に該当する行為の1つとしていることは妥当ではない。

エ 本件懲戒免職処分については、全国の事例に見ても、平等・公平とはいえない。人事院や他の地方公共団体の懲戒処分に関する指針を見ると「働いていないのに働いたことにした」場合は諸給与の不適正受給等に該当するものとしているが、これに対して懲戒処分に関する指針において免職を定めているものは少なく、免職を定めているものにおいても特に悪質な事案を除き、免職としないとされている。また、その具体的適用においても免職としたものは見当たらない。

オ 本件は、申立人が働いていないのに働いたことにして週休日の振替等を行い、及び超過勤務手当を受給した事案ではなく、実際に働いていた日時と異なる日時に働いたと申告して、週休日の振替等を行い、及び超過勤務手当を受給した事案、つまり、労働日時の付替え事案であるので、本件懲戒免職処分自体が不当であることは明らかである。

カ 申立人は、本件懲戒免職処分に先立って2回の聴取を受けているが、事前の資料の用意はおろか、2回目はメモ等の用意もできず、職場に戻る時間も気にしながら、ただ質問されたことだけについて3年も前のことをひたすら思い出しながら答えることが精一杯で、申立人自身の事情、状況、経緯、関係等について、質問された範囲以外のことを何も言うことができなかった。また、疎明資料の提出の指示を受けたが、当時在籍した職場の文書及び資料を確認することができず、不十分な資料しか作成し、提出することができなかった。処分庁は、本件懲戒免職処分を行う前に、申立人に対し、申立人が当時在籍した職場の文書及び資料を確認する等の機会を与える必要があった。

(2) 本件処分は裁量権の範囲を逸脱・濫用していること

ア 退職手当は、給与の後払い的性格及び生活保障的性格を有している。退職手当の支給制限処分、特にその全額を不支給とすることは、これらの性格を有する職員の権利を奪うものであるから、その判断は慎重になされなければならない。条例第12条第1項にも具体的判断要素が示されている。しかるに、平成28年2月5日付け退職手当支給制限処分書（以下「本件処分書」という。）では、これらの具体的検討を行っていない。

イ 申立人が、(1)イからカまでで指摘した事項は、本件懲戒免職処分の当否だけでなく、条例第12条第1項の判断要素である「勤務の状況」、「非違に至った経緯」、「公務の遂行

に及ぼす支障の程度」等の検討においても考慮すべき事項であり、これらを検討すれば、退職手当を全額支給しないとした本件処分が裁量権の範囲を逸脱・濫用していることは明らかである。

ウ 申立人に関しては、次のとおり考慮すべき事情がある。

- (ア)「当該退職をした者の勤務の状況」については、申立人は、業務に支障をきたしてはいけないとの思いから、自分の体に鞭打ちながら勤務していたため、残業することになってしまったが、その上司から残業しないよう規制を受けていたため、別の日に働いていたことにしたものであり、申立人は、真摯に勤務をしていた。
- (イ)「当該退職をした者が行った非違の内容及び程度」については、業務に従事したにもかかわらず、その労働時間の申告はせず、その付替えとして業務に従事していない時間について勤務したとして申告したものであり、要するに手続上の問題である。
- (ウ)「当該非違に至った経緯」については、申立人は、その上司から残業しないよう規制を受けていた。
- (エ)「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、申立人は、本件の事実調査に対して真剣かつ誠実に対応している。
- (オ)「当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度」については、申立人は、住民に迷惑をかけられないとの思いから、長時間労働をしていたものであり、公務の遂行は逆に守られている。申立人が働いていなければ、仙台市に対する住民からのクレームが起ることが想定され、それを食い止めるために長時間勤務をしていたのであるから、住民との関係において問題はなかった。内部の手続上の問題はあったかもしれないが、ここでいう「公務」が対住民との関係であるとすれば、申立人は、支障を起こさないために一生懸命に勤務した。
- (カ)「当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響」については、住民との関係についていえば、その信頼は壊していない。

エ 本件処分の際に、条例第12条第1項の判断要素にない項目である過去の訓告について考慮していることは不当である。

オ 懲戒免職と退職手当の支給に関する仙台市の重要な先例として、平成27年3月の懲戒免職に係る事例（以下「先例」という。）があるが、本件処分は、退職手当を半額支給した先例の取扱いにも反しており、裁量権の範囲を逸脱・濫用していることは明らかである。先例は、「忌引の不正取得等」の事案であり、係長職として部下職員を監督する立場にありながら、平成20年5月から平成25年9月までの間、親族が死亡した、あるいは実在しない親族が死亡したとの虚偽の申請を行い、12回、計16日間にわたり、不正に忌引を取得したという内容である。しかも、先例の被処分者は、事実関係の調査に対し、虚偽の内容の説明資料を作成し、提出するとともに、事実と異なる説明を繰り返した挙句、家族への聴き取りにより虚偽の事実が明らかになった後においても一部虚偽の供述を行うなど、不誠実な対応をとったものである。

カ 処分庁は、先例の被処分者に退職手当を半額支給しているが、その判断理由について、仙台市人事課では、今回は同種事例としては一般的な停職より重い処分を下しており、さらに退職手当を零にするのは重すぎると判断した、調査に虚偽の説明資料を提出する

など不誠実な態度をとったため、停職よりも重い懲戒免職にした、退職手当は半額になると説明している。この仙台市人事課の説明は、①仙台市の取扱いでは諸給与の不適正受給等の場合は停職が一般的である、②先例では、被処分者が事実調査に対して虚偽の説明をするなど不誠実な態度をとったので停職より重い免職とした、③免職にはしたが、退職手当を零にするのは重すぎるので半額支給することにしたというものである。この仙台市人事課の説明①から③まで自体が、申立人に対して退職手当を全て不支給とする本件処分をしたことが裁量権の範囲を逸脱・濫用していることを明確に示しているのである。

- キ 本件は、先例と異なり、労働時間を付け替えて申告した事案、具体的には、334時間44分業務に従事したにもかかわらず、当該労働時間の申告はせず、その付替えとして、業務に従事していない101時間13分を勤務したとして申告したとされている事案である。しかも、本件の業務に従事していないものとされ、処分原因となった101時間13分に当たる計40件の事案の中には、現実には労働時間を付け替えて申告したものですらない事案、すなわち、就労日時申請の誤入力又は修正漏れであるもの、その日の昼休憩又は夕方休憩時間における就労時間の算入によるもの、入退庁記録簿等の記載改ざん又は記入漏れ等によるもの及び処分庁の認識相違又は申請時間の修正漏れ等によるものが、計34時間58分以上（全体の3分の1以上）、件数にして28件（全体の7割）も存在している。
- ク 申立人は、本件の事実調査に対して誠実に対応しており、虚偽の説明などは行っていない。この点からも、被処分者が不誠実な対応をとり続けた先例より本件を重い処分としたことが不当であることは明らかである。
- ケ 本件処分に当たっては、(1)カと同様に、申立人に対し、申立人が当時在籍した職場の文書及び資料を確認する等の機会を与える必要があった。

令和元年6月7日提出

仙台市長 郡 和 子

1 決定の主文

本件異議申立てを棄却する。

2 決定の理由

(1) 争点について

本件異議申立ては、申立人が、本件処分は違法かつ不当であるとして、〔1〕主位的には本件処分の取消しを求め、〔2〕予備的には本件処分の一部取消しを求める事案であり、争点は、①本件懲戒免職処分が不当であるか否か、②本件処分が条例の勘案事項を適切に勘案しているか否か、③本件処分と先例に係る退職手当の支給制限処分との量定の均衡が図られているか否か、であると認められるので、以下検討する。

(2) 争点に対する判断

ア 本件懲戒免職処分が不当であるか否か

申立人は、本件懲戒免職処分自体が不当であるから、本件懲戒免職処分を理由として行った本件処分は、条例第12条第1項の要件を具備しないと主張する。

この点、行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成26年法律第69号）第41条の規定による改正前の地方公務員法第49条の2第1項の規定によると、懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を受けた職員は、人事委員会に対してのみ不服申立てをすることができるとされており、処分庁において本件懲戒免職処分の違法性及び不当性を判断することはできない。

本件懲戒免職処分が一見して明白な瑕疵のある処分であれば、本件懲戒免職処分を前提とする本件処分は無効となるものであるが、本件懲戒免職処分はそれに当たるものではないことから、本件懲戒免職処分が取り消されていない以上、本件処分の審理においては本件懲戒免職処分を有効なものとして取り扱うべきである。

イ 本件処分が条例の勘案事項を適切に勘案しているか否か

申立人は、退職手当の支給制限処分、特にその全額を不支給とすることは、給与の後払い的性格及び生活保障的性格を有する職員の権利を奪うものであるから、その判断は慎重になされなければならないが、条例第12条第1項にも具体的判断要素が示されているが、本件処分書では、これらの具体的検討を行っていないと主張する。

しかしながら、処分庁は、本件処分書において、条例第12条第1項で定める事情に関し勘案した内容についての説明として、『当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任』について、当該退職をした職員は、勤続30年以上の係長職として、勤務時間等の制度を十分理解し得る立場にあり、また、勤務時間管理を含め、部下職員を指導・監督する立場にありながら、今回の非違行為に及んだものであり、重大な責任は免れない。『当該退職をした者の勤務の状況』について、当該退職をした職員は、平成18年3月に服務規律違反により訓告を受けているにもかかわらず、勤務時間の内外が判然としない等の服務規律を逸脱した勤務態度を改めることがなく、再び今回の事案を生じさせた責任は極めて重い。『当該退職をした者が行った非違の内容及び程度』については、勤務実態が認められない週休日について10回にわたり、また、所定の勤務時間数を満たしていない週休日及び休日について7回にわたり、不正な週休日の振替等を行い、本来勤務すべき日及び時間に勤務を欠いたものである。さらに、23回にわ

たり、勤務実態の伴わない超過勤務の報告を行うことにより、不正に超過勤務手当を受給したものである。『当該非違に至った経緯』については、当該退職をした職員の証言によれば、平成23年度当時、昼に休まずに働いた時間をどう処理するのかということについて、当時の所属長に相談した際に、自分で判断するよという指示があり、それを機に杜撰な勤務時間管理を始めたとのことであり、また、業務量の多さについて上司に知ってもらいたかったという気持ちから勤務していない日及び時間に超過勤務の報告を行う等の不正行為を行ったと供述しているが、非違行為との因果関係は明らかではなく、その動機や理由に酌量の余地はない。『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、少なくとも、平成24年4月から平成27年3月までの間、非違行為を継続的に行っており、その間、自ら不正な行為を改めることをせず、服務規律違反を重ねたものである。『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信頼に及ぼす影響』については、地方公務員のサービスの根本である勤務時間に関して不正を重ねたものであり、本市職員全体の信用を失墜させるものであり、ひいては公務に対する信頼に重大な影響を及ぼしかねないものである。以上により、本件については、一般の退職手当等の全部を支給しないこととすることが相当である。」と記載しているところ、本件処分に当たり、条例第12条第1項に規定されている勘案事項である「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」及び「当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響」を適切に勘案した結果、退職手当の全部を支給しないこととする本件処分を行うことが適当と判断したものである。

申立人は、本紙5(1)イからカまでで指摘した事項は、本件懲戒免職処分の当否だけでなく、条例第12条第1項の判断要素の検討においても考慮すべき事項であり、これらを検討すれば、退職手当を全額支給しないとした本件処分が裁量権の範囲を逸脱・濫用していることは明らかであると主張し、考慮すべき事項として同(2)ウ(ア)から(カ)までの事情を挙げる。

申立人は、同(ア)及び(イ)において、その上司から残業しないよう規制を受けていたと主張する。しかしながら、申立人がその上司から残業しないよう規制を受けていた事実は認められない。

また、申立人は、同(イ)において、その非違の内容及び程度について、業務に従事したにもかかわらず、その労働時間の申告はせず、その付替えとして業務に従事していない時間について勤務したとして申告したものであり、手続上の問題であると主張する。しかしながら、労働時間を付け替えて申告することは、そもそも諸給与の不公正受給に当たる不適切な行為であり、手続上の問題にとどまるものではない。

さらに、申立人は、同(エ)において、本件の事実調査に対して真剣かつ誠実に対応していると主張する。しかしながら、申立人の事実調査に対する態度のみをもって本件処分の量定を軽減する事由に当たるとはいえず、本件処分に当たり申立人の事実調査に対する態度を勘案しなかったことをもって不当であるということとはできない。

なお、申立人は、同(ウ)及び(カ)において、住民に迷惑をかけられないとの思いから、長時間労働をしていたものであるため、公務の遂行は守られており、また、住民の信頼は壊していないと主張する。しかしながら、申立人は、サービスの根本である勤務時間に関して不正を重ねたものであり、申立人の行為は、本市職員全体の信用を失墜させ、ひいては公務に対する信頼に重大な影響を及ぼしかねないものであることから、申立人の主張する事情は勘案することができない。

以上のとおり、申立人について考慮すべきであると主張する諸事情をそれぞれ検討しても、特に斟酌すべき事情は認められない。

また、申立人は、条例第12条第1項の判断要素にない項目である過去の訓告を本件処分にとって考慮することは不当であると主張する。

しかしながら、過去の訓告については、条例の勘案事項である「当該退職をした者の勤務の状況」の一要素として勘案したものであることから、申立人の上記主張には理由がない。

以上のとおり、本件処分について、条例の勘案事項は、適切に勘案されていると認められる。

ウ 本件処分と先例に係る退職手当の支給制限処分との量定の均衡が図られているか否か

申立人は、本件処分は、退職手当を半額支給した先例の取扱いにも反しており、裁量権の範囲を逸脱・濫用していることは明らかであるとして、本紙5(2)オからクまでのとおり主張する。

処分庁は、条例の運用に当たっては、国家公務員退職手当法の運用指針（昭和60年4月30日付け総人第261号。以下「運用指針」という。）を参照しているところ、運用指針においては、懲戒免職等処分を受けて退職をした者に対しては、「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ことを原則とする」（運用指針第12条関係第1号）ものとし、「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」、「『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」（同第2号）とし、「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」（同号イ）、「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」（同号ロ）、「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」（同号ハ）、「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」（同号ニ）と定められている。

また、処分庁は、職員に対して懲戒処分を行うに当たり、その指針として職員の懲戒処分に関する指針（平成27年3月30日付け市長決裁。以下「処分指針」という。）を定めているところ、処分指針においては、「病気休暇、特別休暇、介護休暇又は職務専念義務免除について虚偽の申請をした職員は、停職、減給又は戒告とする」（処分指針第2の1(3)休暇の虚偽申請）とし、「故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどし

て諸給与を不正に受給した職員は、免職、停職又は減給とする」(同2(5)諸給与の不適正受給)としている。処分指針は、申立人が非違行為をした期間の後に定められたものであることから直接本件に適用されるものではないが、処分指針の内容は、本市における過去の事例の蓄積を基に懲戒処分の標準的な量定を明文化したものであることから、本件処分の当否について検討するに当たっても、参考とすることができるものである。

申立人が均衡を図るべきと主張する先例は、特別休暇である忌引(職員の特別休暇に関する規則(平成7年仙台市規則第40号)第2条第10号)を不正に取得した事案であり、処分指針に照らせば「休暇の虚偽申請」に当たることから、これに対する処分の内容は「停職、減給又は戒告」が標準となるものであるため、停職以下の処分にとどめる余地があったものである。しかしながら、先例に係る被処分者は、事実関係の調査に対し、虚偽の説明資料を提出するなど不誠実な態度をとったため、量定を加重し、標準となる処分より重い免職としたものであったことから、運用指針第12条関係第2号イに該当するものとして、退職手当の5割を支給しないこととする処分にとどめたものである。

一方、本件は、勤務すべき日及び時間に勤務を欠くとともに、超過勤務手当を不正に受給した事案であり、処分指針に照らせば「諸給与の不適正受給」に当たることから、これに対する処分の内容は「免職、停職又は減給」が標準となるものである。申立人の行為の態様を見ると、単に服務規律を乱すにとどまらず、勤務時間において職務に専念し、これに応じた給与の支給を受けるというサービスの根本的な規律に違背し、意図的かつ継続的に給与を不正に受給したものである。さらに、申立人は、係長職として部下職員を指導・監督すべき立場にあったこと及び過去に訓告を受けているにもかかわらず、勤務時間の内外が判然としない等の服務規律を逸脱した勤務態度を改めることがなかったことを踏まえると、標準となる処分の中で最も重い免職とするほかに、停職以下の処分にとどめる余地がなかったものであったことから、運用指針第12条関係第2号イに該当しないものであり、同号ロからニまでに該当する事情も認められないことから、原則どおり退職手当の全部を支給しないこととしたものであり、先例とは事案を異にするものである。

以上のとおり、本件は、申立人が均衡を図るべきと主張する先例とは事案を異にするものであるから、申立人の上記主張には理由がない。

また、申立人は、本件は、先例と異なり、労働時間を付け替えて申告した事案であり、その中には、就労日時申請の誤入力又は修正漏れであるもの、その日の昼休憩又は夕方休憩時間における就労時間の算入によるもの、入退庁記録簿等の記載改ざん又は記入漏れ等によるもの及び処分庁の認識相違又は申請時間の修正漏れ等によるものが存在していると主張する。

しかしながら、労働時間を付け替えて申告することがそもそも諸給与の不適正受給に当たる不適切な行為であることに加え、上記の申立人の主張を認めるに足りる証拠もない。

さらに、申立人は、本件の事実調査に対して誠実に対応しており、虚偽の説明など

は行っておらず、被処分者が不誠実な対応をとり続けた先例より本件を重い処分としたことが不当であることは明らかであると主張する。

この点、申立人が挙げる先例は、上記のとおり停職以下の処分にとどめる余地があったものの、先例に係る被処分者が、事実関係の調査に対し、虚偽の説明資料を提出するなど不誠実な態度をとったため、量定を加重し、標準となる処分より重い免職としたものであったことから、退職手当の5割を支給しないこととする処分にとどめたものである。

一方、本件は、上記のとおり標準となる処分の中で最も重い免職とするほかなく、停職以下の処分にとどめる余地がなかったものであったことから、退職手当の一部を支給しないこととする処分にとどめず、原則どおり退職手当の全部を支給しないこととしたものであり、先例とは事案を異にするものである。

したがって、被処分者が不誠実な対応をとり続けた先例より本件を重い処分としたことが不当であるとはいえない。

よって、本件処分が先例の量定との均衡を欠くものであるとはいえない。

(3) 本件処分に係る手続について

申立人は、処分庁が本件処分を行う前に、申立人に対し、申立人が当時在籍した職場の文書及び資料を確認する等の機会を与える必要があったと述べているので、本件処分に係る手続に瑕疵がないか検討する。

本市の処分、行政指導及び届出に関する手続について、仙台市行政手続条例（平成7年仙台市条例第1号）第1条第2項は、「処分、行政指導及び届出に関する手続に関しこの条例に規定する事項について、他の条例に特別の定めがある場合は、その定めるところによる」と規定しており、条例第12条第2項によると、退職手当の支給制限処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知することとされていることから、当該処分に関する手続については条例の定めるところによれば足るものであるところ、本件処分においては、処分庁から申立人宛てに本件処分書が交付されており、本件処分書にはその理由が付されていることから同項の規定により求められている手続が適正に行われていることが認められる。

申立人は、処分庁が本件処分を行う前に、申立人に対し、申立人が当時在籍した職場の文書及び資料を確認する等の機会を与える必要があったと述べているが、条例には、処分庁が退職手当の支給制限処分をするに当たって、被処分者に対し、資料の確認等の機会を与えるべき旨を定めた規定が存在しないことを鑑みると、申立人の述べるような機会を与えなかったことをもって本件処分の手続に瑕疵があったということはできない。

また、処分庁は、本件処分を行うに当たって、申立人から申立人の非違行為に係る事実関係及び背景について、平成27年11月26日、同年12月10日、同月16日及び平成28年1月22日の4回にわたり事情を聴取するとともに、申立人に対し、勤務実態が確認できない日時が存在することを伝えた上で、申立人に係る過去の勤務実態に関する挙証資料の提出を求め、追加で提出する挙証資料の有無についても繰り返し確認していることから、申立人の弁明の機会は十分に確保されていたと認められる。

よって、本件処分の手続に瑕疵はない。

(4) 申立人のその余の主張について

申立人のその余の主張については、本件処分の当否の判断に直接関係がないので、それを認定し、判断する必要はないものと認める。

(5) 上記以外の違法性又は不当性についての検討

他に本件処分に違法又は不当な点は認められない。

(6) 結論

以上により、申立人の主張に理由はなく、その他本件処分に違法又は不当な点は認められないので、本件異議申立ては、行政不服審査法（平成26年法律第68号）による改正前の行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第47条第2項の規定により、棄却することが相当である。