

諮詢第1号

給与その他の給付に関する処分についての 審査請求に対する裁決に関する件

給与その他の給付に関する処分について令和6年10月31日付けでなされた下記の審査請求に対し、別紙のとおり裁決することにつき、地方自治法第206条第2項の規定により、諮詢する。

1 審査請求人

[REDACTED]

2 処分庁

仙台市消防局長

3 処分の経緯及び内容

審査請求人（以下「請求人」という。）は、平成11年4月1日付けで消防士として本市に採用された。

令和5年11月17日午後2時6分頃、請求人は、無印良品イオン多賀城店において、女性店員の後方からスマートフォンをスカート内に差し入れ、下着を撮影したとして、令和6年4月3日に性的姿態等撮影罪により20万円の罰金刑に処せられた。

また、請求人は、上記の撮影行為（以下「本件盗撮行為」という。）を男性店員に見つかった際、同店員を突き飛ばして逃走し、さらには、イオン多賀城店の防災センターにおいて、本件盗撮行為に使用したスマートフォンを隠した上、虚偽の供述をするなどの隠蔽行為に及んだ。

同年8月2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33条の規定に違反し、同法第29条第1項第1号及び第3号の規定に該当するものと認められるとして、同項の規定に基づき、請求人を免職とする懲戒処分（以下「本件懲戒免職処分」という。）を行った。

同日、処分庁は、請求人に対し、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、退職手当の全部である11,434,217円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 審査請求の年月日

令和6年10月31日

5 審査請求の要旨

請求人は、以下のとおり主張し、本件処分を取り消す旨の裁決を求めている。

- (1) 懲戒免職を前提として退職手当を全部不支給とすることは退職手当の性質を逸脱しており、一部不支給等の検討が妥当である。
- (2) 本件審査請求に先立ち、本件懲戒免職処分に対し、令和6年10月24日付けで審査請求を行っている（当該審査請求については、令和7年8月26日付けで「本件審査請求を棄却する」旨の裁決がなされている。）。

- (3) 本件懲戒免職処分の根拠となる裁判所から事実認定を受けた非違行為は、罰金刑の対象となった本件盗撮行為のみであり、起訴状の公訴事実欄に記載されている事項の他に事実とされているものではなく、その他世間一般に公表された情報のない状況において、処分庁は一方的な恣意的判断をしているとともに、請求人の業務における心身の不調や精神的ストレスを考慮していない。これを懲戒処分に加重し、又は軽減すべき情状と認めないものとして懲戒免職処分とすることは、処分庁の裁量権を濫用し、公平性を著しく欠いたものであり、本件処分の根拠を否定するものである。
- (4) 本件懲戒免職処分についての記者発表での実名の公表や秘匿情報の公開は、要配慮個人情報の保護に欠け、懲戒処分の効果を超えて懲罰的である。
- (5) 本件懲戒免職処分の公表により、請求人の社会復帰を容易ならざるものにしていることに加え、さらに退職手当支給制限を加重する処分は、公務員の退職手当の給与の後払い的な性格や生活保障的な性格に鑑みた公務員の退職手当の性質や効果を消失せしめる処分庁の裁量権の濫用であり、本件処分の正当性を否定するものである。

令和7年12月2日提出

仙台市長 郡 和 子

1 裁決の主文

本件審査請求を棄却する。

2 裁決の理由

(1) 争点について

本件審査請求は、請求人が、退職手当の全部を不支給とした本件処分は退職手当の性質を逸脱した違法又は不当なものであるとして、一部不支給等の検討が妥当であると主張している事案であり、争点は、①本件処分と本件処分の前提となる本件懲戒免職処分との関係について、②処分庁は、本件処分に当たり条例第12条第1項に定める事項を適切に勘案しているか、③処分庁の行った本件懲戒免職処分の公表は、懲戒処分の効果や範囲を超えた懲罰的な取扱いであり、さらに本件処分を行うことは処分庁の裁量権の濫用で、本件処分の正当性を否定するものだと言えるか、④本件処分に係る判断が社会通念上著しく妥当性を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものと認められるか、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 本件処分と本件処分の前提となる本件懲戒免職処分との関係について

請求人は、本件処分の前提となる本件懲戒免職処分について、令和6年10月24日付けで仙台市人事委員会に対して審査請求を行っていたが、当該審査請求については、令和7年8月26日付けで「本件審査請求を棄却する」旨の裁決がなされている。

また、当該審査請求の中では、請求人は、本件懲戒免職処分の対象となった行為の範囲について、処分庁が刑事処分の対象とされていない行為も含めて一連の非違行為として認定するとともに、業務過多による心身の不調等を考慮せずに本件懲戒免職処分を行ったことは裁量権の濫用である旨主張していたが、仙台市人事委員会は、「刑事処分の対象とされていない行為も含め、多角的な情報収集をもとに行った処分庁の事実認定に瑕疵はない」、「処分庁が一連の非違行為として認定し、懲戒処分を行ったことに、裁量権の逸脱又は濫用はない」、「仮に、審査請求人が主張するような心身の不調があったとしても、全く関係のない被害者に対し、盜撮という非違行為をすることが許されるものではない」と判断しているところである。

以上のことから、本件懲戒免職処分は処分庁の裁量権を濫用し、公平性を著しく欠いたもので、本件処分の根拠を否定するものであるとする請求人の主張については、本件懲戒免職処分が取り消されていない以上、理由がなく、本件処分の判断に当たっては、本件懲戒免職処分は有効であることを前提とする。

イ 処分庁は、本件処分に当たり条例第12条第1項に定める事項を適切に勘案しているか

条例第12条第1項の規定によれば、退職手当の全部又は一部を支給しないこととする処分は、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行為の内容及び程度、当該非違行為に至った経緯、当該非違行為後における当該退職をした者の言動、当該非違行為が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違行為が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して行うことができるとされているため、本件処分に当たってこれらの事項が適切に勘案されているかについて検討する。

このことについて、処分庁から提出された令和7年1月30日付け弁明書によれば、処分

庁は同弁明書第3・2・(2)アからカまでにおいて、条例第12条第1項に定める勘案すべき事項について個別に検討し、総合的に考慮の上本件処分を行っていることが認められ、その具体的な検討内容についても、処分庁が提出した各書証に照らして不合理な点は見当たらない。

また、請求人が本件処分を軽減すべき情状として主張している業務における心身の不調や精神的ストレスについては、仮に請求人の主張するような心身の不調等が実際にあったとしても、非違行為が行われることとなった背景や動機等について、特に斟酌すべき情状とはなり得ないし、そもそも、請求人から提出された診断書は、非違行為から1か月以上経過した時点のものであり、また、それ以外に請求人が非違行為前から体調を崩していたという主張を裏付けるような客観的な証拠も見当たらない。よって、請求人の当該主張には理由がない。

以上のことから、本件処分に当たり勘案すべき事項については、処分庁において適切に勘案されていると言うべきである。

ウ 処分庁の行った本件懲戒免職処分の公表は、懲戒処分の効果や範囲を超えた懲罰的な取扱いであり、さらに本件処分を行うことは処分庁の裁量権の濫用で、本件処分の正当性を否定するものだと言えるか

請求人は、処分庁は本件懲戒免職処分の記者発表において、請求人の氏名を公表した上で、一般的に公表されていない事件内容等を世間に露見させ、請求人に回復困難な社会的信用の失墜の被害を与えており、これは懲戒処分の効果や範囲を超えた懲罰的な取扱いであると主張している。また、それにより自らの社会復帰を容易ならざるものにした上、さらに退職手当支給制限を加重する処分は処分庁の裁量権の濫用であり、処分の正当性を否定するものであると主張している。

一般に懲戒処分の公表は、公務に対する信頼の回復を図るとともに、職員の綱紀の保持や不祥事の再発防止を図る観点等から行われているものであるが、懲戒処分の中でも、本件のような懲戒免職処分について氏名等を公表することは、非違行為の程度や当該非違行為の公務に対する市民の信頼に及ぼす影響等に鑑みれば、懲戒処分の効果を超えて懲罰的であるとまでは言えないし、本件懲戒免職処分について、実際に公表された内容が、本市における他の懲戒免職処分の公表内容と異なるものであるとも認められない。また、そもそも本件処分は条例第12条第1項に基づき行われているところ、同項においては、請求人の主張するような事項を、退職手当の支給制限処分に当たり勘案すべき事項とはしていないのであるから、請求人の主張は失当である。

エ 本件処分に係る判断が社会通念上著しく妥当性を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものと認められるか

請求人は、本件処分は、公務員の退職手当の給与の後払い的な性格や生活保障的な性格に鑑みた公務員の退職手当の性質や効果を消失せしめる処分庁の裁量権の濫用があり、このような事情から、本件においては一部不支給等の検討が妥当であると主張している。

しかし、退職手当の支給制限処分に係る判断については処分庁の裁量に委ねられているものと解すべきであり、退職手当の支給制限処分に係る判断が社会通念上著しく妥当性を欠いて裁量権を逸脱し、又はこれを濫用したものと認められる場合に限り、違法であると解すべきであるとされている（令和5年6月27日最高裁第三小法廷判決）。

以上を踏まえて、本件処分の適否について検討すると、請求人は、本件盗撮行為の以前にも同様の盗撮行為を行っていたことが認められ、また、本件盗撮行為後に男性店員への暴行や逃走、事実の隠蔽を行ったほか、処分庁の事情聴取に対し供述を拒否するなど、非違行為後の対応も極めて不適切であり、非違行為の態様及びその後の対応は悪質なものであると言わざるを得ない。また、請求人は、過去にも今回とは別の非違行為により停職4月という地方公務員法が定める懲戒処分の中でも非常に重い処分を受けていたにもかかわらず繰り返し非違行為に及んだことなど、請求人の行為は、公務における信頼やその遂行に重大な影響や支障を及ぼすものであると言える。

なお、請求人の主張している心身の不調や精神的ストレスについては、仮に請求人の主張が事実であったとしても、非違行為を肯定する理由にはなり得ず、さらに本件処分において処分の軽減を検討すべき事項にならぬことについては前述のとおりである。

以上によれば、請求人が約25年間にわたって消防士として勤務してきたことや、請求人が管理職ではないことを踏まえてもなお、処分庁が条例第12条第1項の規定等に照らして退職手当の一部を不支給とする処分にとどめるべき場合に該当しないと判断して本件処分を行ったことは、社会通念上著しく妥当性を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとは認められないから、本件処分に違法又は不当な点はないと言うべきである。

(3) 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。

(4) 結論

以上により、請求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で、本件審査請求は、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、棄却することが相当である。