

審査請求書

2020年11月 4日

青森市人事課 御中

審査請求人 能登 英樹



下記のとおり審査請求をします。

記

- 1 処分を受けた者の氏名, 住所及び生年月日
氏 名 能登 英樹
住 所 青森市久須志3丁目10番18号
生年月日 1971年8月15日

- 2 処分を受けた者が現に職員であるときは, その職及び所属部局
職
所属部局

- 3 処分を受けた者の処分を受けた当時の職及び所属部局
職 主査
所属部局 青森市環境部清掃管理課 (青森市清掃工場)

- 4 処分を行った者の職及び氏名
職 青森市長
氏 名 小野寺 晃彦

- 5 処分の内容及び処分を受けた年月日
処分の内容 退職手当支給制限処分
処分を受けた年月日 2020年8月7日 (同日)

- 6 処分があったことを知った年月日
2020年8月7日



7 処分に対する不服の理由

本件退職手当支給制限処分は、審査請求人が懲戒免職処分を受けたことによるものである。

懲戒処分は、審査請求者が、①ハッピー・ドラッグ久須志店において、2020年5月28日に、店員に怒声を浴びせ、駆けつけた店長の左側頭部を平手で叩いた。②同店で、同年2月頃から、大声で暴言を発するなどの行為を繰り返して、同店の営業に妨害を与えた。③①の暴行事件について懲戒処分の審査を行っている最中の同年8月5日に、叔母である高齢の女性に対し、暴行を加えて、肋骨を骨折させる重傷を負わせたとして傷害容疑で逮捕されたことが、市職員として、その職の信用を失墜し、かつ、職全体の名誉を著しく汚す行為であり、情状は極めて重いものと言わざるを得ないとされたことである。

しかし、ハッピー・ドラッグ久須志店の行為は、同店の店員の対応が悪いことに対する苦情であり、店長の左側頭部は、店長にしっかり店員を教育することを求めるためになされた、いわば「叱咤激励」するためになされたもので、悪意や害意に基づいてなされたものであったと言え、暴行の程度も傷害に至らない程度のものであり、市職員として「職の信用を失墜し、かつ、職全体の名誉を著しく汚す行為であり、情状は極めて重い」との判断は誤りであり、少なくとも、懲戒免職という処分の重さとは不均衡である。また、審査請求人の行為は、職務とは関係のない「私人」としての行為であり、必要以上に重く評価することには、妥当性もかく。

更に、叔母に対する行為は、親戚・肉親間の生活上の行き違いがもとであり、暴行行為に至る経緯を無視して判断をすることはできず、逮捕されただけで、審査請求人の行為の悪質性を判断することは拙速との評価をせざるを得ない。因みに、被害者の叔母の怪我の程度にも争いがあり、「重傷」の判断には疑問がある。また、叔母を病院に連れて行き、診察を受けさせたのは審査請求人であり、審査請求人に悪意・害意がなかったことが分かる。従って、叔母に対する傷害容疑で逮捕された段階で、市職員として「職の信用を失墜し、かつ、職全体の名誉を著しく汚す行為であり、情状は極めて重い」との判断は誤りであり、少なくとも、懲戒免職という処分の重さとは不均衡である。

従って、他の懲戒処分はまだしも、懲戒免職処分にした処分者の行為は、改められるべきであり、懲戒免職処分が改められる以上、懲戒免職を前提とする退職手当支給制限処分も改められるべきであるので、審査請求を行う。なお、仮に懲戒免職処分に理由があったとしても、退職手当の全額を支給しないこととした退職手当支給制限処分は、審査請求人の行為に比して重きに過ぎるので、その面でも、退職手当支給制限処分の誤りがあるので、審査請求する。

- 8 口頭審理を請求する場合は、その旨及び公開又は非公開の別口頭審理は、希望しない。
- 9 処分説明書の交付を受けた年月日又は交付されなかったときは、その経緯懲戒免職処分に関しては、2020年8月7日に、処分説明書を交付されたが、退職手当支給制限処分に関しては、明示の処分説明書は交付されていない。
- 10 審査請求の年月日
2020年11月4日（郵送日）

審査庁である市長の見解

1 審査請求に係る処分の内容

退職手当支給制限処分

2 審査庁である市長の見解

別紙のとおりなされた審査請求については、次の審理員意見書のとおり、退職手当支給制限処分は違法又は不当であるとは認められないため、棄却すべきものとする。

審理員意見書

令和3年10月13日

青森市長 小野寺 晃彦 殿

審理員 小笠原 訓史

行政不服審査法（平成26年法律第68号）第42条第2項の規定に基づき、審査請求人 能登 英樹が令和2年11月4日に提起した処分庁 青森市長による退職手当支給制限処分に対する審査請求（令和2審査請求第21号）の裁決に関する意見を提出する。

第1 事案の概要

- 1 審査請求人は、令和2年2月頃から、市内ドラッグストアにおいて、店員に大声で暴言を発するなどの迷惑行為を繰り返していたほか、令和2年5月28日には、当該ドラッグストア店長の左側頭部を平手で叩く暴行を働き、さらには、この暴行事件について懲戒処分の審査を行っている最中の令和2年8月5日、叔母である高齢女性に対し、複数回、殴る蹴るなどの暴行を加え、肋骨を骨折させる重傷を負わせたとして傷害容疑で逮捕された。
- 2 処分庁は、審査請求人に対し、令和2年8月7日付けで、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項の規定により懲戒免職処分を行うとともに、同日付けで、青森市職員の退職手当に関する条例（平成17年青森市条例第57号。以下「条例」という。）第19条第1項の規定により、退職手当の全部を支給しないとする処分（以下「本件処分」という。）を行った。
- 3 審査請求人は、令和2年11月4日、本件処分に対し、これを不服として審査請求（以下「本件審査請求」という。）をした。

第2 審理関係人の主張の趣旨

1 審査請求人の主張

ドラッグストアでの行為は、同店の店員の対応が悪いことに対する苦情であり、店長の左側頭部を平手で叩く行為は、店長にしっかり店員を教育することを求めるためになされた、いわば「叱咤激励」するためになされたもので、悪意や害意に基づいてなされたものであったと言え、暴行の程度も傷害に至らない程度のものであり、市職員として「職の信用を失墜し、かつ、職全体の名誉を著しく汚す行為であり、情状は極めて重い」との判断は誤りであり、少なくとも、懲戒免職という処分の重さとは不均衡である。また、審査請求人の行為は、職務とは関係のない「私人」としての行為であり、必要以上に重く評価することには、妥当性も欠く。

また、叔母に対する行為は、親戚・肉親間の生活上の行き違いがもとであり、暴行行為に至る経緯を無視して判断をすることはできず、逮捕されただけで、審査請求人の行為の悪質性を判断することは拙速との評価をせざるを得ない。因みに、被害者の叔母のけがの程度にも争いがあり、「重傷」の判断には疑問がある。また、叔母を病院に連れて行き、診察を受けさせたのは審査請求人であり、審査請求人に悪意・害意がなかったことが分かる。したがって、叔母に対する傷害容疑で逮捕された段階で、市職員として「職の信用を失墜し、かつ、職全体の名誉を著しく汚す行為であり、情状は極めて重い」との判断は誤りであり、少なくとも、懲戒免職という処分の重さとは不均衡である。

したがって、他の懲戒処分はまだしも、懲戒免職処分にした処分者の行為は、改められるべきであり、懲戒免職処分が改められる以上、懲戒免職を前提とする本件処分も改められるべきであるので、本件審査請求を行う。なお、仮に懲戒免職処分に理由があったとしても、退職手当の全額を支給しないこととした退職手当支給制限処分は、審査請求人の行為に比して重きに過ぎるので、その面でも、本件処分の誤りがある。

2 処分庁の主張

条例第 19 条の規定により、懲戒免職等処分を受けて退職をした者（同条第 1 項第 1 号）、又は、地方公務員法第 28 条第 4 項の規定による失職又はこれに準ずる退職をした者（同条第 1 項第 2 号）に対して、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こととしている。

本事案は、審査請求人が、ドラッグストアへの営業妨害となる迷惑行為の繰り返し及び店長への暴行、さらには、暴行事案について懲戒処分の審査中の身であるにもかかわらず、叔母である高齢女性への日常的な虐待の末、ついには重傷を負わせた行為は、社会通念上、公務員としてふさわしくない非行であることは明白であり、市職員として、その職の信用を失墜し、職全体の名誉を著しく汚す行為であり、情状は極めて重く、また、人事課職員が当事者に接見した際、事実を認めたものの被害者や犯した行為への謝罪はなく、さらには市長や人事課長を名指しで罵倒するなど反省する様子も見受けられないことから、酌量すべき情状も何ら見当たらないものである。

このことから、審査請求人が行った非違の内容及び程度、経緯、当該非違後における言動、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、本件処分に至ったものである。

第 3 理由

1 本件に係る条例の規定について

条例第 19 条第 1 項では、退職をした者が懲戒免職等処分を受けて退職をした者であるときは、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旨規定している。

2 本件処分について

上記1のように、本件処分を行うに当たっては、広範な事情につき、総合的に考慮することが求められていることからすると、当該一般の退職手当等の支給を制限するか否かや、制限する額をいくりにするか判断は、退職手当管理機関たる市長（処分庁）の裁量に委ねられているというべきであるから、これが社会通念上著しく妥当性を欠く場合には、その裁量権を逸脱し、又は濫用したものとして、本件処分が違法になるものと解されている。（令和2年8月20日津地方裁判所判決参照）

上記の見地から処分庁が本件処分時に勘案した事項等について検討する。

ア ドラックストアへの営業妨害となる迷惑行為の繰り返し及び当該店長への暴行、さらには、この暴行事案について懲戒処分の審査中の身であるにもかかわらず、叔母である高齢女性への日常的な虐待の末、ついには重傷を負わせた審査請求人の行為は、重大な非違行為であることは明白である。

イ 審査請求人は、ドラックストアでの迷惑行為については、同店の店員の対応が悪いことに対する苦情であり、店長への暴行行為は、店長にしっかり店員を教育することを求めるために行った「叱咤激励」である。また、叔母に対する暴行行為については、親戚・肉親間の生活上の行き違いがもとであり、悪意・害意はなかったと主張するが、このような動機や経緯があったとしても、審査請求人の行為が許されるものではなく、その動機や経緯に酌むべき事情があるとはいえない。

ウ 審査請求人は、人事課職員が審査請求人に接見した際、被害者や犯した行為への謝罪はなく、さらには市長や人事課長を名指して罵倒するなど反省する様子は見受けられず、酌量すべき情状は何ら見当たらない。

エ 審査請求人の非違行為については、地元紙でも報道され、本市職員に対する信用を損なったものである。また、審査請求人の行為は職務とは関係のない「私人」としての行為であり、必要以上に重く評価すべきではない旨主張するが、職の信用は職務内外における非行により傷付けられるのであるから、審査請求人の主張は採用できない。

これらの非違行為の態様やその影響等に鑑みれば、審査請求人の退職手当の全部を不支給とした処分庁の判断には相応の根拠があるというべきであり、これが社会通念上著しく妥当性を欠くものとは認められない。したがって、本件処分は、違法又は不当であるとは認められない。

第4 結論

以上のとおり、本件審査請求には理由がないから、行政不服審査法第45条第2項の規定により、棄却されるべきである。