

服務・懲戒制度説明会資料

国家公務員の服務・懲戒制度

(平成29年度版)

職員福祉局
審査課

法令の略称について

法律

- 国公法
国家公務員法（昭和22年法律第120号）
- 給与法
一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）
- 勤務時間法
一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）
- 派遣法
国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律（昭和45年法律第117号）
- 育児休業法
国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）
- 官民交流法
国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）
- 倫理法
国家公務員倫理法（平成11年法律第129号）
- 法科大学院派遣法
法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律（平成15年法律第40号）
- 自己啓発等休業法
国家公務員の自己啓発等休業に関する法律（平成19年法律第45号）
- 配偶者同行休業法
国家公務員の配偶者同行休業に関する法律（平成25年法律第78号）
- 平成32年東京オリ・パラ大会特措法
平成32東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法（平成27年法律第33号）
- 平成31年ラグビーワールドカップ大会特措法
平成31年ラグビーワールドカップ大会特別措置法（平成27年法律第34号）
- 行労法
行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）
- 研究開発力強化法
研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成20年法律第63号）
- 消防団法
消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律（平成25年法律第110号）
- 国民投票法
日本国憲法の改正手続に関する法律（平成19年法律第51号）
- 特定秘密保護法
特定秘密の保護に関する法律（平成25年法律第108号）

- 矯正医官特例法
矯正医官の兼業の特例等に関する法律（平成27年法律第62号）
- PFI法
民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律（平成11年法律第117号）
- マイナンバー法
行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号）
- 公選法
公職選挙法（昭和25年法律第94号）

政令

- 宣誓政令
職員の服務の宣誓に関する政令（昭和41年政令第14号）
- 兼業許可政令
職員の兼業の許可に関する政令（昭和41年政令第15号）
- 消防団法政令
消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律第十条第一項の規定による国家公務員の消防団員との兼職等に係る職務専念義務の免除に関する政令（平成26年政令206号）

府省令

- 兼業許可内閣官房令
職員の兼業の許可に関する内閣官房令（昭和41年総理府令第5号）

人事院規則

- 規則1-39
人事院規則1-39（構造改革特別区域における人事院規則の特例に関する措置）
- 規則1-64
人事院規則1-64（職員の公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会への派遣）
- 規則1-65
人事院規則1-65（職員の公益財団法人ラグビーワールドカップ2019組織委員会への派遣）
- 規則1-69
人事院規則1-69（職員の公益社団法人福島相双復興推進機構への派遣）
- 規則8-12
人事院規則8-12（職員の任免）
- 規則9-8
人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）
- 規則9-40
人事院規則9-40（期末手当及び勤勉手当）

- 規則 10-4
人事院規則 10-4 (職員の保健及び安全保持)
- 規則 10-6
人事院規則 10-6 (職員のレクリエーションの根本基準)
- 規則 10-7
人事院規則 10-7 (女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉)
- 規則 12-0
人事院規則 12-0 (職員の懲戒)
- 規則 13-5
人事院規則 13-5 (職員からの苦情相談)
- 規則 14-5
人事院規則 14-5 (公選による公職)
- 規則 14-7
人事院規則 14-7 (政治的行為)
- 規則 14-8
人事院規則 14-8 (営利企業の役員等との兼業)
- 規則 14-17
人事院規則 14-17 (研究職員の技術移転事業者の役員等との兼業)
- 規則 14-18
人事院規則 14-18 (研究職員の研究成果活用企業の役員等との兼業)
- 規則 14-19
人事院規則 14-19 (研究職員の株式会社の監査役との兼業)
- 規則 14-21
人事院規則 14-21 (株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある
職員の報告等)
- 規則 15-14
人事院規則 15-14 (職員の勤務時間、休日及び休暇)
- 規則 15-15
人事院規則 15-15 (非常勤職員の勤務時間及び休暇)
- 規則 17-2
人事院規則 17-2 (職員団体のための職員の行為)
- 規則 18-0
人事院規則 18-0 (職員の国際機関等への派遣)
- 規則 21-0
人事院規則 21-0 (国と民間企業との間の人事交流)
- 規則 22-1
人事院規則 22-1 (倫理法又は同法に基づく命令に違反した場合の懲戒処分の
基準)
- 規則 22-2
人事院規則 22-2 (倫理法又は同法に基づく命令の違反に係る調査及び懲戒の
手続)
- 規則 24-0
人事院規則 24-0 (検察官その他の職員の法科大学院への派遣)

I	服務の根本基準(国公法第96条)	1
1	服務の意義	1
2	国家公務員の性格とこれに伴う服務の特質	1
	【参考】旧官吏服務紀律における官吏の服務	1
3	公務員の服務義務の種類	2
4	服務義務違反に対する制裁	2
5	服務制度の特例	3
	【参考】特別職国家公務員の服務及び懲戒	
	・・・4	
II	宣誓の義務(国公法第97条、宣誓政令)	6
1	宣誓の意義	6
2	宣誓の方法	6
	【参考】警察職員の服務の宣誓	6
3	適用除外職員	6
III	職務遂行上の義務(国公法第98条1項、第101条、第105条)	7
1	職務の範囲	7
	【参考】旧官吏服務紀律における勤務義務	7
2	職務に専念する義務	8
	【参考】「電々ベトナム反戦プレート闘争事件」(最三小判昭52.12.13)	8
3	法令及び上司の命令に従う義務	11
IV	信用失墜行為の禁止(国公法第99条)	12
1	趣旨	12
2	信用失墜行為の概念	12
	【参考】旧官吏服務紀律における信用を保つ義務	13
V	守秘義務(国公法第100条)	14
1	趣旨	14
2	秘密の概念	14
	【参考】「徴税トラの巻事件」(最二小決昭52.12.19)	14
	【参考】公益通報と守秘義務の関係	15
3	指定者と指定手続	15
4	「職務上の秘密」と「職務上知ることのできた秘密」	15
5	秘密事項の証言等	15
	【参考】刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)	15
	【参考】議院における証人の宣誓及び証言等に関する法律(昭和22年法律第225号)	16
6	罰則	16
7	特定の職員の秘密を守る義務	16

VI	争議行為等の禁止(国公法第98条第2項、第3項)	17
1	趣旨	17
	【参考】「全農林警職法事件」(最大判昭48.4.25)	17
	【参考】「全通名古屋中郵事件」(最大判昭52.5.4)	17
2	争議行為の概念	18
3	争議行為の態様	18
4	争議行為への関与の態様	19
5	争議行為をした者の地位	19
6	罰則	19
VII	政治的行為の制限(国公法第102条、規則14-5、規則14-7)	20
1	趣旨	20
2	制限の内容	20
3	公選による公職への立候補制限	23
4	適用範囲	23
	【参考】昭和26年人事院指令14-3(人事院規則14-7(政治的行為)第1項ただし書に定める諮問的な非常勤の職員の指定について)(抄)	24
5	罰則	24
	【参考】「猿払事件」(最大判昭49.11.6)、	
	「堀越事件」(最二小判平24.12.7)、「世田谷事件」(最二小判平24.12.7)	24
	【参考】公職選挙法等による公務員による行為の制限	25
	【参考】憲法改正に係る国民投票	26
VIII	兼業等の制限(国公法第103条、第104条、規則14-8、規則14-17、規則14-18、規則14-19、規則14-21、兼業許可政令、兼業許可内閣官房令)	27
	[営利企業の役員等との兼業の制限]	27
1	趣旨	27
2	営利企業の役員等との兼業	27
3	研究職員の役員等との兼業	27
4	自営兼業	28
	【参考】その他の自営兼業の例	29
5	適用除外官職	30
6	罰則	30
	[株式会社所有による経営参加の報告等]	31
1	趣旨	31
2	報告徴収対象者	31
3	職員の職務遂行上適当でないと認める基準等	32

4	職務遂行上適当でないと認められた場合の措置	32
5	職務遂行上適当でないと認められなかった職員に係る報告	32
6	適用除外官職	33
	[他の事業又は事務の関与制限]	34
1	趣旨	34
2	制限の内容	34
3	許可権者	34
4	許可の基準	34
5	許可申請手続	35
6	職務専念義務の免除	35
7	適用除外官職	35
	【参考】消防団員との兼職	35
	【参考】矯正医官の兼業	35
	IX 懲戒(国公法第74条、第82条～85条、第89条、規則12-0)	36
1	懲戒処分の意義	36
2	懲戒の事由	37
3	懲戒処分の種類及び効果	38
	【参考】訓告、嚴重注意等	38
4	懲戒処分の量定	39
	【参考】「神戸税関事件」(最三小判昭52.12.20)	39
5	懲戒処分の公表	39
6	人事交流等により退職出向してから復帰した職員、再任用職員の懲戒処分の取扱い	40
	【参考】懲戒処分と分限処分の関係	40
	【参考】懲戒処分の主な随伴効果	41
7	懲戒権者	45
	【参考】懲戒処分の指針について(概要)	46
	標準例一覧	47
	【参考】懲戒処分の公表指針について	49
8	懲戒手続	50
	【参考】処分説明書に記載すべき処分事由の範囲について(昭39.10.31人事院指令13-22)	51
9	懲戒処分と刑事裁判との関係	51
	【参考】処分説明書の様式および記載事項等について	52
	【参考】処分説明書の様式	53
	【参考】職員の不祥事に対する厳正な対応について	54
10	懲戒処分に対する審査請求	55
11	懲戒処分の取消し	56

I 服務の根本基準（国公法第96条）

（服務の根本基準）

第96条 すべて職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

1 服務の意義

服務とは、組織の構成員が組織との関係において基本的に守るべき規律や義務である。国公法第96条第1項は、国家公務員の服務の基本となる根本基準として、第一に国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき義務があることを、第二にその職務の遂行に当たっては全力を挙げて専念すべき義務があることを定めたものである。

2 国家公務員の性格とこれに伴う服務の特質

憲法第15条第2項は、「すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。」と規定している。これは、公務員が、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき義務を負っていることを明示したものであり、私企業の勤労者とは異なる、公務員全体に通有する基本的な性格を明らかにしている。

国公法第96条第1項は、この憲法の規定を受けた規定である。このような国家公務員の基本的性格及び地位の特殊性から、国家公務員については、私企業の勤労者とは異なる特別な服務義務が課せられている。国民に保障されている権利・自由であつても、国家公務員の地位の特殊性に基づく一定の制約が課される場合がある。例えば、

- ① 争議行為の禁止（国公法第98条第2項。cf. 憲法第28条の勤労者の労働基本権）
- ② 政治的行為の制限（国公法第102条。cf. 憲法第21条の表現の自由）
- ③ 職員の私企業からの隔離（国公法第103条。cf. 憲法第22条の職業選択の自由）

などがその例である。

【参考】旧官吏服務紀律における官吏の服務

戦前の大日本帝国憲法（旧憲法）下における官吏の服務は、法律ではなく、旧憲法第10条の官制大権に基づき、天皇の命令である勅令という法形式による「官吏服務紀律」によって定められていた。官吏服務紀律では、官吏を天皇の官吏として位置づけ、その勤務の在り方については、「凡ソ官吏ハ天皇陛下及天皇陛下ノ政府ニ対シ忠順勤勉ヲ主トシ法律命令ニ従ヒ各其職務ヲ尽スヘシ」（第1条）と規定し、官吏に対していわゆる忠実無定量の勤務義務を負わせていた。

3 公務員の服務義務の種類

- (1) 宣誓の義務（国公法第97条）
新たに職員となった者に対し、公務員の服務上の責務・義務を自覚させるために行われる。
- (2) 職務専念義務（国公法第101条）
職員は、勤務時間中その勤務時間及び職務上の注意力の全てを職務の遂行に用いなければならない。
- (3) 法令及び上司の命令に従う義務（国公法第98条第1項）
職員は、その職務の遂行に当たっては法令及び上司の命令に従わなければならない。
- (4) 信用失墜行為の禁止（国公法第99条）
職員は、その官職の信用を傷つけたり、官職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
- (5) 守秘義務（国公法第100条）
職員は、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。
- (6) 争議行為等の禁止（国公法第98条第2項）
職員が集団でその要求を貫徹するための手段として、国の業務の正常な運営を阻害することは禁止される。
- (7) 政治的行為の制限（国公法第102条）
職員の政治的行為については、行政の中立的運営の確保の観点から一定の制限がある。
- (8) 私企業からの隔離等
職員は、承認がない限り、営利企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員等の職を兼ね、又は自ら営利企業を営んではならない。（国公法第103条）
職員は、報酬を得て、営利企業以外の団体の役員等の職を兼ね、その他いかなる事業又は事務に従事するにも許可を要する。（国公法第104条）

※ 国公法の規定は、全ての一般職の国家公務員に適用することが原則であるが、職務と責任の特殊性に基づき特例（「5 服務制度の特例」（3頁）参照）を設けている場合もある。

4 服務義務違反に対する制裁

服務規定に違反した職員に対する制裁措置としては、懲戒処分と刑事罰がある。

懲戒処分は、服務上の義務違反に対して、公務員関係の秩序維持の観点から行う行政上の制裁措置（行政処分）である。

懲戒処分の種類としては、免職、停職、減給、戒告の4つがある。（「IX 懲戒」（36頁）参照）

刑事罰は、社会一般の公共秩序維持等の観点から、犯罪に対する法律上の効果として行為者に科せられる一定の法益の剥奪である。

国公法の服務規定違反行為の中には、国公法第109条、第110条及び第111条の規定に基づき懲役又は罰金が科せられるものがある。（「V 守秘義務」（14頁）、「VI 争議行為等の禁止」（17頁）、「VII 政治的行為の制限」（20頁）、「VIII 兼業等の制限」（27頁）参照）

懲戒処分と刑事罰は、その目的、効果等を異にするものであり、刑事罰が科せられる非違行為（違法な行為）に対しても、併せて懲戒処分を行うことは可能である。

国公法に規定する服務規定に違反した場合には全て懲戒処分の対象となり得るが（国公法第82条第1項第1号）、全ての服務規定違反行為が刑事罰の対象とされているわけではない。

5 服務制度の特例

国公法附則第13条は「一般職に属する職員に関し、その職務と責任の特殊性に基いて、この法律の特例を要する場合においては、別に法律又は人事院規則（人事院の所掌する事項以外の事項については、政令）を以て、これを規定することができる。但し、その特例は、この法律第一条の精神に反するものであつてはならない」と規定しており、服務制度についても、国公法第1条の精神に反するものでない限り、職員の「職務と責任の特殊性」に基づいて、特例を設けることが可能である。

この規定に基づいて、服務制度について、以下のような特例が設けられている。

(1) 一部の服務制度の適用除外

ア 非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員（国公法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める職員）を除く。）及び臨時的職員

以下の規定の適用が除外されている。

- ・ 国公法第97条の宣誓の義務（宣誓政令第1条）
- ・ 国公法第103条の営利企業の役員等の兼業制限（規則14-8第6項、規則14-17第12条、規則14-18第12条、規則14-19第12条）及び株式所有による経営参加の報告等（規則14-21第2条第1項）
- ・ 国公法第104条の他の事業又は事務の関与制限（兼業許可政令第3条）

イ 顧問、参与、委員等の諮問的非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く）

以下の規定の適用が除外されている。

- ・ 国公法第97条の宣誓の義務（宣誓政令第1条）
- ・ 国公法第102条の政治的行為の制限（規則14-7第1項）
- ・ 国公法第103条の営利企業の役員等の兼業制限（規則14-8第6項、規則14-17第12条、規則14-18第12条、規則14-19第12条）及び株式所有による経営参加の報告等（規則14-21第2条第1項）
- ・ 国公法第104条の他の事業又は事務の関与制限（兼業許可政令第3条）

ウ 行政執行法人の職員

以下の規定の適用が除外されている。

- ・ 国公法第98条第2項の争議行為の禁止（行労法第37条第1項第1号。ただし、同法第17条に、別途、争議行為の禁止規定が設けられている。）
- ・ 国公法第100条第4項の人事院による調査等への応諾義務（国公法第17条の人事院の調査が行政執行法人には適用されないことによるもの。行労法第37条第1項第1号）

適用除外の内容	宣誓の義務 (97条)	争議行為の禁止 (98条②)	人事院による調査等への応諾義務 (守秘義務の解除) (100条④)	政治的行為の制限 (102条)	営利企業の役員等の兼業の制限 (103条①) 株式所有による経営参加の報告等 (103条③)	他の事業又は事務の関与制限 (104条)
適用除外職員						
非常勤職員、 臨時的職員	適用除外	適用有り	適用有り	適用有り	適用除外	適用除外
諮問的非常勤職員	適用除外	適用有り	適用有り	適用除外	適用除外	適用除外
行政執行法人 の職員	適用有り	適用除外 <small>※ただし、行労法第17条 に争議行為の禁止規定あり</small>	適用除外	適用有り	適用有り	適用有り

※ 括弧内は国公法の条項名

(2) 外務職員

国公法に基づく服務制度は、外務職員にも適用される(外務公務員法第3条、第2条第5項)。ただし、外務公務員法に基づく特例(休暇帰国(外務公務員法第23条))がある。(同法第3条)

(3) 警察職員

警察職員の服務の宣誓については、国家公安委員会が内閣総理大臣の承認を得て別段の定めをすることができることとされている。(宣誓政令第1条第3項)〔II 宣誓の義務 【参考】警察職員の服務の宣誓〕(6頁)参照)

【参考】特別職国家公務員の服務及び懲戒

特別職国家公務員の服務及び懲戒については、必要に応じ、個別法で措置されている。概要は以下のとおりである。

	服 務	懲 戒
内閣総理大臣、国務大臣、副大臣、 大臣政務官、内閣官房副長官	旧官吏服務紀律(明治20年勅令第39号) 国務大臣、副大臣及び大臣政務官規範 (平成13年1月6日閣議決定)	なし
内閣法制局長官	旧官吏服務紀律	なし
内閣危機管理監、内閣官房副長官補、 内閣広報官、内閣情報官、内閣総理 大臣補佐官、大臣補佐官	内閣法、内閣府設置法、復興庁設置法及び国家 行政組織法で規定 ① 国公法の以下の規定を準用 ・第96条第1項(服務の根本基準) ・第98条第1項(法令遵守義務等) ・第99条(信用失墜行為の禁止) ・第100条第1項及び第2項(守秘義務) ② 在任中、内閣総理大臣又は各省大臣の許可 がある場合を除き、報酬を得て他の職務に従 事すること、又は営利事業を営み、その他金 銭上の利益を目的とする業務を行うことを禁 止(非常勤の内閣総理大臣補佐官及び大臣補 佐官を除く。)	なし
大臣秘書官	旧官吏服務紀律	なし
特別職の外務公務員(特命全権大使 ・公使、特派大使、政府代表、全権 委員等)	① 外務公務員法で国公法の以下の規定を準用 ・第96条第1項(服務の根本基準) ・第98条第1項(法令遵守義務等)	なし

	<ul style="list-style-type: none"> ・第99条（信用失墜行為の禁止） ・第100条第1項及び第2項（守秘義務） <p>② 旧官吏服務紀律（兼職の禁止等）</p> <p>※ 昭和23年1月1日に存していた職のみ （特命全權大使・公使は該当）</p>	
人事官	国家公務員法第6条第2項において、一般職国家公務員の服務規定（第96条～第106条）を準用	国家公務員法第8条、第9条（職務上の義務違反、非行は弾劾による罷免事由）
検査官	① 会計検査院法第9条（兼職の禁止） ② 旧官吏服務紀律（上記①以外）	会計検査院法第6条（退官）
国家公務員倫理審査会の会長及び委員	国家公務員倫理法第18条 <ul style="list-style-type: none"> ・守秘義務 ・積極的な政治運動の禁止 ・兼業制限 	倫理法第16条、第17条（職務上の義務違反、非行が罷免事由）
3条委員会の委員等（国家行政組織法第3条、内閣府設置法第64条）	設置法等において個別に措置 〔原子力規制委員会の委員長・委員の場合〕 <ul style="list-style-type: none"> ・守秘義務 ・積極的な政治運動の禁止 ・兼業制限 ・原子力事業者等からの寄附の制限（原子力規制委員会設置法第11条） 	同左 原子力規制委員会設置法第9条（職務上の義務違反、非行は罷免事由）
8条審議会等の特別職の委員等（国家行政組織法第8条、内閣府設置法第37条）	設置法等において個別に措置 〔再就職等監視委員会の委員長・委員の場合〕 <ul style="list-style-type: none"> ・守秘義務 ・積極的な政治運動の禁止 ・兼業制限（国公法第106条の12） 	同左 国公法第106条の10、第106条の11（職務上の義務違反、非行は罷免事由）
裁判官	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的な政治運動の禁止 ・兼業制限（裁判所法第52条） 	<ul style="list-style-type: none"> ・職務上の著しい義務違反・懈怠、著しい非行は弾劾による罷免事由（日本国憲法第78条、裁判官弾劾法第2条） ・職務上の義務違反・懈怠、品位汚辱は懲戒事由（戒告又は過料）（裁判所法第49条、裁判官分限法第2条）
裁判所職員（裁判官及び裁判官の秘書官を除く）	裁判所職員臨時措置法により国家公務員法の規定を準用	裁判所職員臨時措置法により国家公務員法の規定を準用
国会職員	一般職と同様の規制（国会職員法第17条～第24条の3）	国会職員法第28条
自衛隊員	一般職と同様の規制（自衛隊法第52条～第65条）	自衛隊法第46条～第48条
行政執行法人の役員	<ul style="list-style-type: none"> ・守秘義務 ・積極的な政治運動の禁止 ・兼業制限（独立行政法人通則法第53条） 	独立行政法人通則法第23条（職務上の義務違反が解任事由）

II 宣誓の義務（国公法第97条、宣誓政令）

（サービスの宣誓）

第97条 職員は、政令の定めるところにより、サービスの宣誓をしなければならない。

1 宣誓の意義

宣誓は、新たに職員となった者に対して、国家公務員が国民全体の奉仕者として、民間企業などの勤労者とは異なった責務・服務義務が課されていることを、職務に従事する前に自覚させるために行われるものである。

なお、宣誓の有無にかかわらず、職員として採用された時点から国家公務員としての服務義務が課されるものであり、サービスの宣誓によって職員としての身分を有することになるものではない。

2 宣誓の方法

新たに職員となった者は、任命権者又はその指定する職員の面前において「職員のサービスの宣誓に関する政令」の規定に従い、宣誓書に署名して、任命権者に提出しなければならない。（宣誓政令第1条）

宣誓の内容は、同政令の別記様式によって下記のとおり定められている。

宣誓書

私は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき責務を深く自覚し、日本国憲法を遵守し、並びに法令及び上司の職務上の命令に従い、不偏不党かつ公正に職務の遂行に当たることをかたく誓います。

年 月 日

氏 名

【参考】警察職員のサービスの宣誓

警察職員のサービスの宣誓の内容については、警察法第3条で別段の定めがされており、様式については、警察職員のサービスの宣誓に関する規則で次のとおり定められている。

宣誓書

私は、日本国憲法及び法律を忠実に擁護し、命令を遵守し、警察職務に優先してその規律に従うべきことを要求する団体又は組織に加入せず、何のものにもとわれず、何ものをも恐れず、何ものをも憎まざ、良心のみに従い、不偏不党且つ公平中正に警察職務の遂行に当たることを固く誓います。

年 月 日

氏 名

3 適用除外職員

非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く）、臨時的職員は、適用除外とされている。（宣誓政令第1条）（3頁参照）

Ⅲ 職務遂行上の義務（国公法第98条第1項、第101条、第105条）

1 職務の範囲

（職員の職務の範囲）

第105条 職員は、職員としては、法律、命令、規則又は指令による職務を担当する以外の義務を負わない。

（1）国公法第105条の趣旨

職員は、法令等により割り当てられた職務以外の職務を遂行する義務を負わない（職務の定量性）。職員として遂行する義務のある職務の範囲を明確にすることを目的とする規定である。

（2）職務の定量性

ア 勤務時間

職員の勤務時間は、勤務時間法（第5条等）及び規則15-14で定められている。

公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外においても、職員に勤務を命ずることができる（勤務時間法第13条第2項）。この時間外勤務を命じられた場合には、職員は、正規の勤務時間外であっても職務遂行の義務を負う。

職員に時間外勤務を命ずる場合は、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。（規則15-14第16条）

イ 担当業務

（ア）本来業務

職員の担当業務は、各府省庁設置法、政令、府省令等、更にはこれらの法令に基づく事務分掌規程などによって定められている。

（イ）（ア）以外の業務

本来業務の他、次のような業務が附加されることがある。

- ① 地震、火災、水害その他重大な災害時における本職以外の業務（国公法第101条第2項）
- ② 災害応急対策・災害復旧のための派遣（災害対策基本法第29条～第33条）
- ③ 宿日直勤務（勤務時間法第13条第1項、規則15-14第13条）

【参考】旧官吏服務紀律における勤務義務

旧官吏服務紀律第1条は、「凡ソ官吏ハ天皇陛下及天皇陛下ノ政府ニ対シ忠順勤勉ヲ主トシ法律命令ニ従ヒ各其職務ヲ尽スヘシ」と規定し、官吏には忠実無定量の勤務義務があると解されていた。

2 職務に専念する義務

(職務に専念する義務)

第101条 職員は、法律又は命令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、政府がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。職員は、法律又は命令の定める場合を除いては、官職を兼ねてはならない。職員は、官職を兼ねる場合においても、それに対して給与を受けてはならない。

② 前項の規定は、地震、火災、水害その他重大な災害に際し、当該官庁が職員を本職以外の業務に従事させることを妨げない。

(1) 職務専念の意義

「国民に対し、公務の民主的且つ能率的な運営を保障する」(国公法第1条第1項)という国公法の目的を実現するため、個々の職員がそれぞれの職場において十分に能力を発揮し、職責を果たすよう、職員としての基本的な義務を課したものである。また、本条第1項中段は、職員を本来の職務の遂行に専念させる観点から、職員は原則として官職を兼ねてはならないことを定めている。

【参考】「電々ベトナム反戦プレート闘争事件」(最三小判昭52.12.13)

勤務時間中のプレート着用行為は旧電電公社法第34条第2項の職務専念義務に違反し、職務に専念すべき局所内の秩序を乱すものであると判示。

(2) 職務専念義務に関わる特殊な態様

ア 併任

併任とは、採用、昇任、降任、転任又は配置換の方法により現に官職に任命されている職員を、その官職を占めさせたまま、他の官職に任命することをいう。(規則8-12第4条第6号)

併任は、①法令により併任が認められている場合、②勤務時間が重ならない他の官職に併任する場合、③併任の期間が3月を超えない場合、④併任によって当該職員の職務遂行に著しい支障がないと認められる場合、において行うことができる。(規則8-12第35条)

併任は、国公法第101条第1項中段に規定する「法律又は命令の定める場合」に該当するものである。

イ 研修

職員が1日の執務の全部を離れて研修を受ける場合は、当該研修の課業時間が、勤務日等の割り振られた勤務時間とみなされる。(勤務時間法第10条)

ウ 宿日直勤務

各省各庁の長は、正規の勤務時間以外の時間において、職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の人事院規則で定める断続的な勤務を命ずることができる。(勤務時間法第13条第1項)

エ 出張・赴任

出張とは、職員が公務のため一時その在勤官署(常時勤務する在勤官署のない職員については、その住所又は居所)を離れて旅行し、又は職員以外の者が公務のため一時その住所又は居所を離れて旅行することをいい、赴任とは、新たに採用された職員がその採用に伴う移転のため住所若しくは居所から在勤官署に旅行し、又は転任を命ぜられた職員がその転任に伴う移転のため旧在勤官署から新在勤官署に旅行することをいう。(国家公務員等の旅費に関する法律第2条第1項第6号・第7号)

なお、公務により旅行中であっても、職務専念義務が免除されるわけではない。

- (3) 重大な災害等の本職以外の業務従事
地震、火災、水害その他重大な災害が発生した場合に、一時的に、本来の職務を離れて、人命の救助、災害の応急対策等緊急を要する業務に従事させることができる（本条第2項）
- (4) 法令の定めによって職務専念義務が免除される場合
- ア 休職期間（国公法第80条第4項）
 - イ 停職期間（国公法第83条第2項）
 - ウ 派遣期間（派遣法第3条、官民交流法第10条、法科大学院派遣法第4条第9項、第11条第5項、平成32年東京オリ・パラ大会特措法第17条第7項、平成31年ラグビーワールドカップ大会特措法第4条第7項、福島復興再生特別措置法（平成24年法律第25号）第48条の3第7項）
 - エ 育児休業期間（育児休業法第5条第1項）及び育児時間（同法第26条第1項）
 - オ 自己啓発等休業期間（自己啓発等休業法第5条第1項）
 - カ 配偶者同行休業期間（配偶者同行休業法第5条第1項）
 - キ 在籍専従許可期間（国公法第108条の6第5項）
 - ク 短期従事許可期間（規則17-2第6条第6項）
 - ケ 当局との交渉（国公法第108条の5第8項）
 - コ 超勤代休時間（勤務時間法第13条の2）
 - サ 休日（勤務時間法第14条）
 - シ 休日の代休日（勤務時間法第15条）
 - ス 休暇期間（勤務時間法第16条、規則15-14、規則15-15）
 - セ 総合的な健康診査（人間ドック）（規則10-4第21条の2）
 - ソ 就業禁止期間（規則10-4第24条第2項等）
 - タ レクリエーション行事への参加（規則10-6第5条）
 - チ 妊婦健診、妊婦のための休息、妊婦の通勤緩和（規則10-7第5条、第6条第2項、第7条）
 - ツ 公平審理への審査請求者の出席等（国公法第91条第3項等）
 - テ 兼業の許可を得たとき（兼業許可政令第2条、矯正医官特例法第4条第2項）
 - ト 消防団員との兼職を認められたとき（消防団法政令第1項）

- ナ 研究公務員の研究集会への参加（研究開発力強化法第18条）
- ニ 倫理法等の違反に係る調査への出頭（規則22-2第6条第2項、第9条第2項）
- ヌ 再就職等規制違反行為に係る調査への出頭（国公法第18条の3、第18条の4）
- ネ 苦情相談の事情聴取（規則13-5第5条第2項）
- ノ その他（大規模地震時における現住居の復旧作業等（その都度、人事院指令を發出しており、最近では、平成28年熊本地震の際に發出）

《違反事例1》

過去の欠勤により、訓告、戒告処分、嚴重注意を受け、上司及び医師から再三、生活改善や年次休暇の計画的な取得について指導等を受けていたにも関わらず、2時間半みだりに勤務を欠き、職務を怠った。

《違反事例2》

勤務時間中に私用のスマートフォンを使用してオンラインカジノを利用し、賭け行為とそのための入金行為を計100回以上行った。また、勤務時間中に賭け行為を行っていたことを隠そうと、当局に虚偽の報告を行った。

《違反事例3》

勤務時間中に年次休暇の承認又は短期従事の許可を受けずに、職員団体活動を行っていた。

勤務時間中に職員団体活動に従事することが認められる場合には、以下のケースがある。

- ①在籍専従許可を受けて行う場合（国公法第108条の6第1項ただし書及び第5項）
- ②短期従事許可を受けて行う場合（国公法第108条の6第6項、規則17-2第6条）
- ③適法な交渉を行う場合（国公法第108条の5第8項）
- ④年次休暇を取得して行う場合

これらに該当せず、勤務時間中に職員団体活動を行った場合、行為者は職務専念義務違反となり、これを黙認していた上司は管理監督責任を問われ、懲戒処分の対象となり得る。

〔参照条文〕 規則17-2（抄）

（職務専念義務が免除されている場合の職員の行為）

- 第7条 職員は、職員団体の業務にもつぱら従事する場合を除き、前条第1項の規定による許可を受けて職員団体のためその業務を行なうことができるほか、あらかじめ承認を得た休暇その他法第101条第1項の規定に基づき職務に専念する義務が免除されている期間中は、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行ない、又は活動することができる。
- 2 職員は、職員団体のためその業務を行ない、又は活動することによつて、他の職員の職務の遂行を妨げ、又は国の事務の正常な運営を阻害してはならない。

3 法令及び上司の命令に従う義務

(法令及び上司の命令に従う義務……)

第98条 職員は、その職務を遂行するについて、法令に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(1) 「職務」の意味

「職務」は、職員に割り当てられる遂行すべき仕事であり、国公法第105条の「職務の範囲」に定められているように、法律、命令等によって定められるものである。

(2) 「法令」の範囲

職務の遂行について従うべき法令をいう。

(3) 上司の職務上の命令の意義

「上司」とは、職員の職務上の直系の上位者として職員を指揮監督する権限を有する者である。

ア 職務命令の要件

- ・ 権限ある上司の発したものであること
- ・ 命令を受ける職員の職務の範囲内に係るものであること
- ・ 手続・内容に客観的に明白な違法性がないこと

イ 職務命令の効力と服従義務

職務命令の要件を明白に欠いている場合には職務命令は無効となるが、明白に要件を欠いていない場合には、職務命令は適法の推定を受ける。

職務命令に対して、職員から意見の申出や不満の表明をすることはできるが、最終的な判断権は上司にある。

《違反事例4》

上司から、勤務時間中に無断で離席しないこと、上司の職務上の命令に従うこと及び上司の指示を無視するなどの行為を行わないことについて職務命令を受けたにもかかわらず、これに従わず、勤務時間中に、無断で長時間にわたる離席を繰り返した。

《違反事例5》

内規において機密性2と格付けされた情報を業務以外の目的で撮影し、自身の開設するホームページ上に公開した。

IV 信用失墜行為の禁止（国公法第99条）

（信用失墜行為の禁止）

第99条 職員は、その官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

1 趣旨

国家公務員は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するものであり、このような立場の者がその信用を損なうような行為を行うことは、公務に対する国民の信頼を損ね、公務全体の信用を失うことになる。このため、公務の信用を失墜させるような行為を行うことは禁止されている。

2 信用失墜行為の概念

（1） 「官職の信用」と「官職全体の不名誉」

「官職の信用を傷つけ」とは、個々の職員が占めている官職の信用を損なうことであり、職務に関連して非行を行った場合である。また、「官職全体の不名誉となるような行為」とは、公務員全体にとって不名誉となる行為である。一般に官職を傷つける行為の多くは、同時に官職全体の不名誉となる行為であるといえる。

（2） 職務内容との関連性

信用失墜行為には、職務遂行行為として行われるものに限らず、職務に必ずしも直接関係しない行為や勤務時間外の私的な行為も含まれ得る。また、信用失墜行為に該当するか否かの判断は、その行為を行った職員の就いている官職やその職務内容も影響する。例えば、担当する行政分野及びその職務内容と関連のある非行を行うなど、その職員の非行が社会や国民の公務に対する信頼確保に与える影響が大きい場合には、厳しい判断が行われることもあり得る。

（3） 信用失墜行為の例

ア 職務に直接関係する信用失墜行為

業務上横領、職権の濫用、運転業務中の交通事故

イ 職務に関連する信用失墜行為

職務遂行中の暴言、飲食物等の供応の受領

ウ 職務と関連しない信用失墜行為

休日における飲酒運転、常習賭博、勤務時間外の傷害事件

なお、職員の職務に係る倫理の保持に関しては、「国家公務員倫理法」及び倫理の保持を図るために必要な事項を規定する政令として「国家公務員倫理規程（平成12年政令第101号）」が定められており、国家公務員倫理審査会において、倫理法違反の行為の調査等の事務が行われている。

《違反事例6》

ゴルフ場の担当者から受領した河川敷地占有料数百万円などの公金を、国庫に納入せずに、自己の借金返済や飲食代、遊興費等にあてるために着服し、横領した。

《違反事例7》

走行中の電車内において、向かい側の座席に着席していた女性のスカート内を、自己所有のスマートフォンを使用して動画撮影する盗撮行為を行った。

《違反事例8》

日頃から、適正飲酒について、繰り返し注意喚起を受けていたにもかかわらず、退庁後、複数の飲食店で飲酒し、自身の行動が記憶にないほど泥酔して飲食店内のトイレのドアを破損させたほか、同店に居合わせた客の顔を殴るなどにより、同客の顔と手を打撲させた。

【参考】旧官吏服務紀律における信用を保つ義務

戦前の官吏については、旧官吏服務紀律に以下のような規定があった。

第3条 官吏ハ職務ノ内外ヲ問ハス廉耻ヲ重シ^{レンチ}貪汚^{クンオ}ノ所為アルヘカラス

② 官吏ハ職務ノ内外ヲ問ハス威権ヲ濫用セス謹慎懇切ナルコトヲ務ムヘシ

第8条 官吏ハ本属長官ノ許可ヲ得ルニ非サレハ其職務ニ関シ慰勞又ハ謝儀又ハ何等ノ名義ヲ以テスルモ直接ト間接トヲ問ハス総テ他人ノ贈遺ヲ受クルコトヲ得ス

第9条 左ニ掲ケタル者ト直接ニ関係ノ職務ニ居ルノ官吏ハ其饗燕ヲ受クルコトヲ得ス

- － 官庁ノ工事ヲ受負フ者
- － 官庁ノ為替方又ハ出納ヲ引受クル者
- － 官庁ノ補助金ヲ受クル起業者
- － 官庁ノ用品ヲ調達スル者
- － 官庁ト諸般ノ契約ヲ結フ者

第10条 凡ソ上官タル者ハ職務ノ内外ヲ問ハス所属官吏ヨリ贈遺ヲ受ルコトヲ得ス

第14条 浪費シテ産ヲ破リ其分ニ応セサル負債ヲ為ス者ハ過失ノ一タルヘシ

V 守秘義務（国公法第100条）

（秘密を守る義務）

第100条 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

② 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表するには、所轄庁の長（退職者については、その退職した官職又はこれに相当する官職の所轄庁の長）の許可を要する。

③ 前項の許可は、法律又は政令の定める条件及び手続に係る場合を除いては、これを拒むことができない。

④ 前3項の規定は、人事院で扱われる調査又は審理の際人事院から求められる情報に関しては、これを適用しない。何人も、人事院の権限によつて行われる調査又は審理に際して、秘密の又は公表を制限された情報を陳述し又は証言することを人事院から求められた場合には、何人からも許可を受ける必要がない。人事院が正式に要求した情報について、人事院に対して、陳述及び証言を行わなかつた者は、この法律の罰則の適用を受けなければならない。

⑤ 前項の規定は、第18条の4の規定により権限の委任を受けた再就職等監視委員会が行う調査について準用する。この場合において、同項中「人事院」とあるのは「再就職等監視委員会」と、「調査又は審理」とあるのは「調査」と読み替えるものとする。

1 趣旨

職員には、公共の利益からの要請に基づき、職務上知ることのできた秘密を守る義務が課されている。公務員の服務義務は、一般的には職員の在職中に限って適用されるものであるが、守秘義務についてはその性格上、退職後も課せられる。

2 秘密の概念

(1) 実質秘（実質的秘）

その性質上、非公知性と秘匿の実益性を有する事柄

(2) 指定秘（形式的な秘）

秘密を指定する権限を有する者によって、秘密を指定された事柄

国公法第100条の「秘密」は実質秘であつて、指定秘では足りない。

しかし、指定秘を漏らした場合には、たとえそれが実質秘に当たらない場合であっても、国公法第98条第1項の職務命令違反となる。

【参考】「徴税トラの巻事件」（最二小決昭52.12.19）

昭和33年大蔵事務官が課税基準に関する秘密を漏らした事件の決定の中で、国公法第100条第1項にいう「秘密」であるためには、国家機関が単にある事項につき形式的に秘扱の指定をただけでは足りず、非公知の事項であつて、実質的にもそれを秘密として保護するに価すると認められるものをいうと解すべきと判示した。

【参考】公益通報と守秘義務の関係

公益通報者保護法（平成16年法律第122号）には、公益通報について国公法の守秘義務を解除する旨の規定はないが、同法における「通報対象事実」とは、刑法等の国民の生命、身体、財産等の利益保護にかかわる法律に規定する犯罪行為又は処分違反の事実を指すものであることから、一般的には、公益通報によって、守秘義務違反に問われることは考えにくいところである。

なお、同法第7条には、任命権者等は、公益通報をしたことを理由として免職その他不利益な取扱いがされることのないよう、国家公務員法等の規定を適用しなければならないとの規定がある。

3 指定者と指定手続

特定秘密である情報を記録する行政文書については、各省ごとに定められた特定秘密保護管理規程等に基づき管理するとされている。また、秘密文書（特定秘密以外の公表しないこととされている情報が記録された行政文書のうち秘密保全を要する行政文書）については、極秘文書及び秘文書の2つに区分し、極秘文書は各部署長が、秘文書は各課長が、それぞれ期間を定めて指定する。その指定手続等については、「行政文書の管理に関するガイドライン」に定められている。

4 「職務上の秘密」と「職務上知ることのできた秘密」

「職務上の秘密」とは、当該職員の職務に関する秘密であり、「職務上知ることのできた秘密」とは、職員が職務に関連して知り得た全ての秘密で「職務上の秘密」を含む広い概念である。

《違反事例9》

職務上知り得た国民の個人情報（勤務先やその電話番号等）を外部に漏えいし、報酬を得ていた。

《違反事例10》

不当要求者からの要求により、自動車登録検査業務電子情報処理システムを使用して不当要求者に対して車台番号を漏えいした。

5 秘密事項の証言等

職員が法令による証人や鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表するには、所轄庁の長（退職者については、その退職した官職又はこれに相当する官職の所轄庁の長）の許可を要する。（国公法第100条第2項）また、この許可については、法律又は政令の定める条件及び手続に係る場合を除いては、これを拒むことができない。（国公法第100条第3項）

ただし、人事院（国家公務員倫理審査会を含む）又は再就職等監視委員会が行う調査又は審理の際に陳述又は証言を求められた情報に関しては、所轄庁の長の許可を受ける必要がない。（国公法第100条第4項・第5項）

【参考】刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）

第144条 公務員又は公務員であつた者が知り得た事実について、本人又は当該公務所から職務上の秘密に関するものであることを申し立てたときは、当該監督官庁の承諾がなければ証人としてこれを尋問することはできない。但し、当該監督官庁は、国の重大な利益を害する場合を除いては、承諾を拒むことができない。

【参考】議院における証人の宣誓及び証言等に関する法律（昭和22年法律第225号）

第5条 各議院若しくは委員会又は両議院の合同審査会は、証人が公務員（國務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官及び大臣補佐官以外の国会議員を除く。以下同じ。）である場合又は公務員であつた場合その者が知り得た事実について、本人又は当該公務所から職務上の秘密に関するものであることを申し立てたときは、当該公務所又はその監督庁の承認がなければ、証言又は書類の提出を求めることができない。

② 当該公務所又はその監督庁が前項の承認を拒むときは、その理由を説明しなければならない。その理由をその議院若しくは委員会又は合同審査会において受諾し得る場合には、証人は証言又は書類を提出する必要がない。

③ 前項の理由を受諾することができない場合は、その議院若しくは委員会又は合同審査会は、更にその証言又は書類の提出が国家の重大な利益に悪影響を及ぼす旨の内閣の声明を要求することができる。その声明があつた場合は、証人は証言又は書類を提出する必要がない。

④ 前項の要求後十日以内に、内閣がその声明を出さないときは、証人は、先に要求された証言をし、又は書類を提出しなければならない。

6 罰則

(1) 「第100条第1項又は第2項の規定に違反して秘密を漏らした者」
→1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（国公法第109条第12号）

(2) 「(1)の行為を企て、命じ、故意にこれを容認し、そそのかし、又はそのほう助をした者」
→1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（国公法第111条）

(3) 「第100条第4項の規定に違反して陳述及び証言を行わなかった者」
→3年以下の懲役又は100万円以下の罰金（国公法第110条第1項第18号）

(4) 「(3)の行為を企て、命じ、故意にこれを容認し、そそのかし、又はそのほう助をした者」
→3年以下の懲役又は100万円以下の罰金（国公法第111条）

7 特定の職員の秘密を守る義務

秘密を守る義務については、特定の職員の特定の行為について以下のような規定（罰則）が別途設けられている。

(例)・ 特定秘密の取扱いの業務に従事する者又は従事していた者がその業務により知得した特定秘密を漏らしたとき

→10年以下の懲役（情状により10年以下の懲役及び1000万円以下の罰金）（特定秘密保護法第23条第1項）

・ 国税の調査等に関する事務に従事している者又は従事していた者がその事務に関して知ることのできた秘密を漏らしたとき

→2年以下の懲役又は100万円以下の罰金（国税通則法第126条）

・ 特許庁の職員又はその職にあつた者がその職務に関して知得した特許出願中の発明に関する秘密を漏らしたとき

→1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（特許法第200条）

・ 個人番号利用事務等に従事する者又は従事していた者が、正当な理由がないのに特定個人情報ファイルを提供したとき

→4年以下の懲役若しくは200万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する（マイナンバー法第48条）

VI 争議行為等の禁止 (国公法第98条第2項、第3項)

(…争議行為等の禁止)

第98条

- ② 職員は、政府が代表する使用者としての公衆に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は政府の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。
- ③ 職員で同盟罷業その他前項の規定に違反する行為をした者は、その行為の開始とともに、国に対し、法令に基いて保有する任命又は雇用上の権利をもつて、対抗することができない。

1 趣旨

国家公務員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために職務に専念する義務を負っており、その地位の特殊性に基づき、争議行為が禁止されている。

争議行為禁止規定の憲法適合性については、非現業国家公務員について「全農林警職法事件」、現業国家公務員について「全通名古屋中郵事件」の各最高裁大法院判決がある。

【参考】「全農林警職法事件」(最大判昭48.4.25)

「公務員は、私企業の労働者と異なり、国民の信託に基づいて国政を担当する政府により任命されるものであるが、憲法15条の示すとおり、実質的には、その使用者は国民全体であり、公務員の労務提供義務は国民全体に対して負うものである。もとよりこのことだけの理由から公務員に対して団結権をはじめその他一切の労働基本権を否定することは許されないのであるが、公務員の地位の特殊性と職務の公共性にかんがみるときは、これを根拠として公務員の労働基本権に対し必要やむをえない程度の制限を加えることは、十分合理的な理由があるというべきである。……公務員の従事する職務には公共性がある一方、法律によりその主要な勤務条件が定められ、身分が保障されているほか、適切な代償措置が講じられているのであるから、国公法98条5項^(注)がかかる公務員の争議行為およびそのあおり行為等を禁止するのは、勤労者をも含めた国民全体の共同利益の見地からするやむをえない制約というべきであって、憲法28条に違反するものではないといわなければならない。」

【参考】「全通名古屋中郵事件」(最大判昭52.5.4)

「(全農林警職法事件の判旨等について述べ) 右の理は、公労法の適用を受ける五現業及び三公社の職員についても、直ちに又は基本的に妥当するものといえることができる。それは、五現業の職員は、現業の職務に従事している国家公務員なのであるから、勤務条件の決定に関するその憲法上の地位は上述した非現業の国家公務員のそれと異なることなく、また、三公社の職員も、国の全額出資によって設立、運営される公法人のために勤務する者であり、勤務条件の決定に関するその憲法上の地位の点では右の非現業の国家公務員のそれと基本的に同一であるからである。」

(注) 「国公法第98条5項」は現行第2項。

2 争議行為の概念

争議行為とは、「職員の集団がその要求を貫徹するための手段として国の業務の正常な運営を阻害する行為」をいう。

3 争議行為の態様

争議行為の態様として、国公法第98条第2項は、同盟罷業と怠業を例示している。

同盟罷業とは、一般的にストライキと呼ばれるもので、怠業とは、同じく複数の職員が共同で仕事や作業の能率を意識的に低下させる行為をいう。

また、怠業的行為とは、職員が共同で政府の活動能率を低下させる行為であり、怠業との差は相対的な程度の差である。

なお、行政執行法人の職員の争議行為の禁止については、行労法において規定されている（行労法第17条第1項）。

主なものとしては、次のようなものがある。

- (1) 勤務時間内職場大会
職員が権限ある上司の許可を得ることなく、一斉に勤務時間中に職務を放棄し集会等を行う。
- (2) 休暇闘争
職員が一斉に年次休暇を請求して勤務しないことにより業務の正常な運営を阻害する。
- (3) 業務研究（業研）闘争
職員が一斉に事務室内の自分の席で、専ら執務参考資料や法令集等を読むなどして、来客や電話の対応を怠ったり、上司の命令に従わなかったりする。
- (4) 集団交渉（集団抗議）
暴行、脅迫、監禁、吊し上げ等の方法により身体の自由を拘束したり、相手方の制止する場所などに侵入したりして団体交渉を行う。
- (5) 座り込み
職員が集団で庁舎内に座り込み、正常な業務の運営に支障を与える。
- (6) ピケッティング（ピケ）
スト参加者の脱落を防止、あるいは業務の運営を妨げるため、職員が集団で庁舎の入口などで説得又は就業を阻む。
- (7) 遵法闘争
業務に関する法令を遵守すると称して極めて形式的、杓子定規に業務を行い、意識的、かつ、故意に業務の運営を阻害し、あるいは勤務能率を低下させる。
- (8) その他
一斉遅刻、一斉早退、超勤拒否、出張拒否など

4 争議行為への関与の態様

(1) 単純参加

(2) 積極的関与、指導的役割

(3) あおり行為等（企画、共謀、教唆、煽動）

争議行為等の違反者のうち、単に参加した者は懲戒処分の対象となるにとどまるが、違法な争議行為の遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおり、又はこれらの行為を企てた者については、刑事罰の規定がある（「6 罰則」参照）。

5 争議行為をした者の地位

争議行為を行った職員は、その行為の開始とともに、国に対し、法令に基づいて、その保有する任命又は雇用上の権利をもって対抗することができない。（国公法第98条第3項）

「任命又は雇用上の権利」とは、国公法第75条以下に規定する分限上の保障、第82条以下に規定する懲戒上の保障、その他職員の身分関係における諸権利をいい、「対抗することができない」とは、国に対して「任命又は雇用上の権利」を主張できないことをいう。

第98条第2項違反を理由として懲戒等の不利益処分を受けた場合においても、争議行為の存否自体を争う場合には、第90条の規定により人事院に対して不利益処分の審査請求をすることができる。審査の結果第98条第2項違反の事実が明らかになったときは、当該請求は「棄却」されることとされており、通常の審査請求の場合の「処分の承認」と異なる。

なお、行政執行法人職員については、行労法第17条の争議行為禁止規定に違反した職員は解雇されるものとされている。（行労法第18条）

6 罰則

国公法に、以下の内容の罰則が設けられている。

なお、行労法の争議行為の禁止違反行為については、罰則は設けられていない。

「何人たるを問わず第98条第2項前段に規定する違法な行為の遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおり、又はこれらの行為を企てた者」

→3年以下の懲役又は100万円以下の罰金（国公法第110条第1項第17号）

(1) あおり行為等（企画、共謀、教唆、煽動）の定義

ア 「企て」とは、争議行為等を計画準備すること。

イ 「共謀し」とは、複数の者が争議行為の実行について協議すること。

ウ 「そそのかし」とは、教唆の意味で、争議行為を行う意思のない者に対して、争議行為を実行する決意を新たに生じさせる行為。

エ 「あおり」とは、煽動の意味で、争議行為を実行させる目的をもって、職員に対しその行為を実行する決意を生じさせ、又は既に生じている意思を助長させるような勢いのある刺激を与える行為。

(2) 成立要件

あおり行為等の行為の成立は、これらの行為によって現実に争議行為が行われることを要件としないが、争議行為発生の危険性が具体的に生じたと認め得る状態に達したものでなくてはならないものと解される。

Ⅶ 政治的行為の制限（国公法第102条、規則14-5、規則14-7）

（政治的行為の制限）

第102条 職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らの方法を以てするを問わず、これらの行為に参与し、あるいは選挙権の行使を除く外、人事院規則で定める政治的行為をしてはならない。

- ② 職員は、公選による公職の候補者となることができない。
- ③ 職員は、政党その他の政治的団体の役員、政治的顧問、その他これらと同様な役割をもつ構成員となることができない。

1 趣旨

国の行政は、法令の下において民主的かつ能率的に運営されることが要請される。したがって、その運営に携わる一般職に属する国家公務員は、国民全体の奉仕者として政治的に中立な立場を維持することが必要であり、それらの職員の地位は、例えば、政府が交替するごとに、職員の異動が行われたりすることがないように政治的な影響又は干渉から保護されて、政治の動向のいかんにかかわらず常に安定したものでなければならぬ。このため、国公法では、職員の職務の遂行の政治的中立性を損なうおそれがある一定の政治的行為を規制している。

2 制限の内容

（1） 制限の形式

政治的行為の制限は、国公法第102条第1項に基づいて制定された規則14-7においてその内容が具体的に示され、同規則の運用方針（昭24.10.21法審発2078人事院事務総長通知）において用語の定義等がなされている。

規則14-7では、第5項で「政治的目的」を、第6項で「政治的行為」をそれぞれ限定的に列挙した上で、その両者が組み合わさった「政治的目的を持って行う政治的行為」のみを禁止するという形をとっている（なお、当該行為自体が政治的目的を有すると考えられる一部の行為については、当然に政治的目的を有するものとして規制される。）。

（2） 政治的目的（規則14-7第5項）

ア 公選による公職の選挙において特定の候補者を支持し又はこれに反対すること（1号）

「特定」とは、候補者の氏名が明示されている場合のみならず、客観的に判断してその対象が確定し得る場合を含む。「候補者」とは、法令の規定に基づく正式の立候補届出により、候補者としての地位を有する者をいう。

イ 最高裁判所の裁判官の国民審査に際し、特定の裁判官を支持し又はこれに反対すること（2号）

ウ 特定の政党その他の政治的団体を支持し又はこれに反対すること（3号）

「政党」とは、政治上の主義若しくは施策を推進し、支持し、若しくはこれに反対し又は公職の候補者を推薦し、支持し、若しくはこれに反対することを本来の目的とする団体をいう。「その他の政治的団体」とは、政党以外の団体で政治上の主義若しくは施策を支持し、若しくはこれに反対し、又は公職の候補者を推薦し、支持し若しくはこれに反対する目的を有するものをいう。

エ 特定の内閣を支持し又はこれに反対すること（４号）

「特定の内閣を支持し又はこれに反対する」とは、特定の内閣が存続するように若しくは存続しないように又は成立するように若しくは成立しないように影響を与えることをいう。

オ 政治の方向に影響を与える意図で特定の政策を主張し又はこれに反対すること（５号）

「政治の方向に影響を与える意図」とは、日本国憲法に定められた民主主義政治の根本原則を変更しようとする意思をいう。「特定の政策」とは、政治の方向に影響を与える程度のものであることを要する。

カ 国の機関又は公の機関において決定した政策の実施を妨害すること（６号）

「実施を妨害する」とは、その手段、方法のいかんを問わず、有形無形の威力をもって組織的、計画的又は継続的に政策の目的の達成を妨げることをいう。したがって、単に当該政策の批判をすることは、これに該当しない。

キ 条例の制定、改廃又は事務監査の請求に関する署名を成立させ又は成立させないこと（７号）

ク 地方の議会の解散又は公務員の解職の請求に関する署名を成立させ若しくは成立させず又はこれらの請求に基づく解散若しくは解職に賛成し若しくは反対すること（８号）

（３） 政治的行為（規則 14-7 第 6 項）

〈政治的目的のためにする行為〉

ア 職名、職権その他の公私の影響力を利用すること（１号）

「公の影響力」とは、職員の官職に基づく影響力を、「私の影響力」とは、私的団体中の地位、親族関係、債権関係等に基づく影響力をいう。

イ 寄附金その他の利益を提供し又は提供せずその他政治的目的をもつなんらかの行為をなし又はなさないことに対する代償又は報復として、任用、職務、給与その他職員の地位に関してなんらかの利益を得若しくは得ようと企て又は得させようとする事あるいは不利益を与え、与えようと企て又は与えようとおびやかすこと（２号）

ウ 賦課金、寄附金、会費その他の金品を要求、受領又はこれらの行為に関与すること（３号）

「関与」とは、援助、勧誘、仲介、あっ旋等をいう。

エ 賦課金、寄附金、会費その他の金品を国家公務員に与え又は支払うこと（４号）

「国家公務員」には、特別職に属する国家公務員をも含む。

オ 公選による公職の選挙、最高裁判所裁判官の国民審査、地方自治法による直接請求の投票において、投票するよう又はしないように勧誘運動をすること（８号）

「勧誘運動」とは、組織的、計画的又は継続的に勧誘することをいう。

カ 署名運動を企画し、主宰し、指導しその他これに積極的に参与すること（9号）

「企画し」とは、発起人となり、綱領規約等を立案し、又は結成準備会を招集すること等を、「主宰」とは、実施につき自らの責任において総括的な役割を演ずることを、「指導し」とは、樹立された計画に基づき実施を具体的に指導することを、「その他これに積極的に参与すること」とは、企画、主宰、指導の外、署名運動を企画、主宰又は指導する者を助け又はその指示を受けて署名運動において推進的役割を演ずることをいう。なお、単に署名を行う行為は該当しない。

キ 多数の人の行進その他の示威運動を企画し、組織し、指導し又はこれらの行為を援助すること（10号）

単に「示威運動」に参加することは本号に該当しない。

ク 国の庁舎又は行政執行法人の事務所、施設、資材、資金を利用し又は利用させること（12号後段）

ケ 政治上の主義主張又は政党その他の政治的団体を表示する旗、腕章、記章、えり章、服飾その他これらに類するものを制作し又は配布すること（15号）

コ 勤務時間中に、ケに掲げるものを着用し又は表示すること（16号）

〈政治的目的を有する意見、文書に関する行為〉

サ 政治的目的を有する意見を集会その他多数の人に接し得る場所で又は拡声器、ラジオその他の手段を利用して公に述べること（11号）

「公に」とは、「不特定多数の者に」の意味である。したがって、組合員だけの非公開の会合の場合等は、本号に該当しない

シ 政治的目的を有する文書、図画を国の庁舎又は行政執行法人の事務所、施設等に掲示し又は掲示させること（12号前段）

ス 政治的目的を有する文書、図画、音盤、形象を発行、回覧、掲示、配布し又は多数の人に対して朗読し若しくは聴取させ、あるいはこれらの用に供するため著作し又は編集すること（13号）

セ 政治的目的を有する演劇を演出、主宰又はこれらの行為を援助すること（14号）

〈当然政治的目的を持つと考えられる行為〉

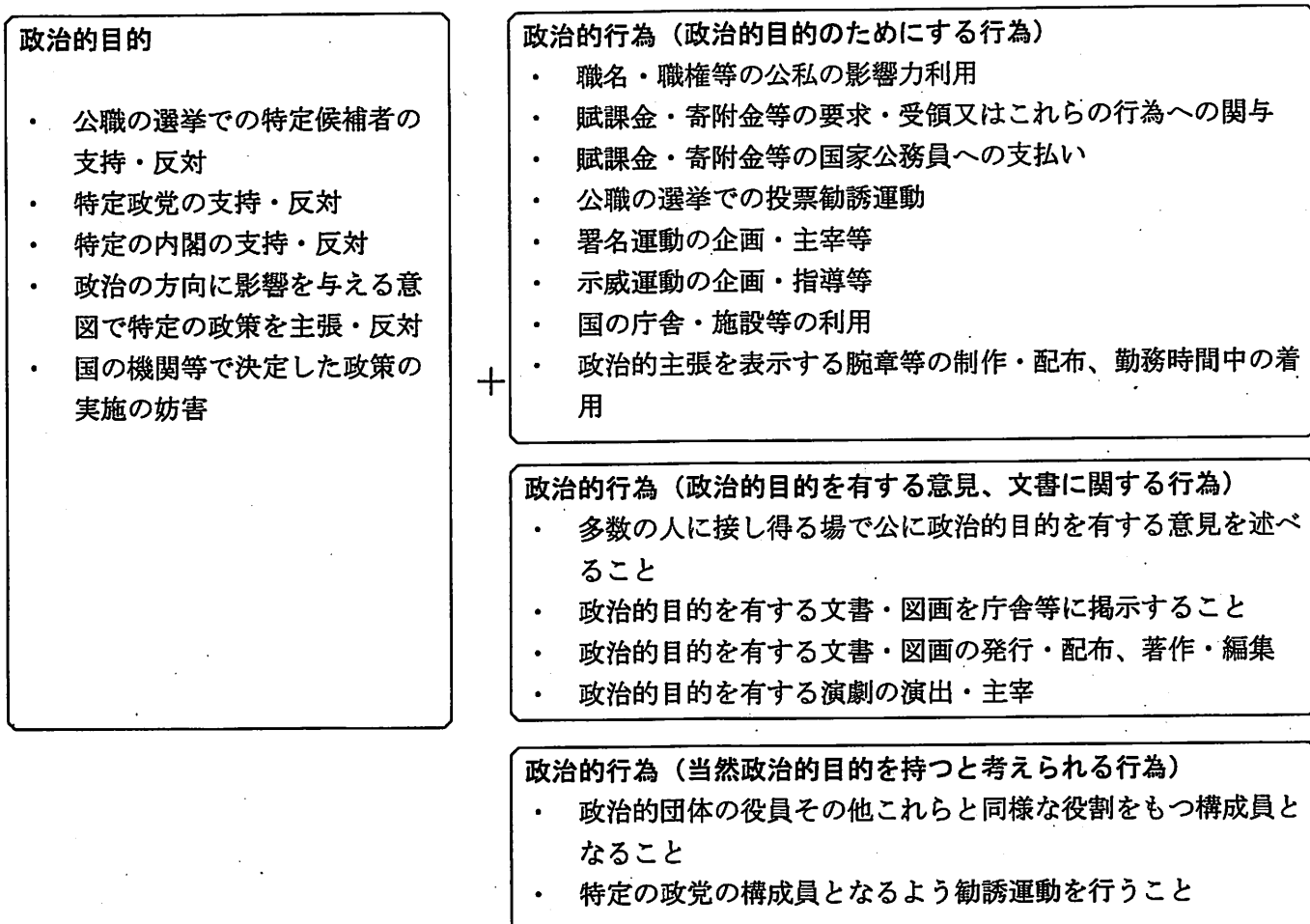
ソ 政党その他の政治的団体の結成の企画、参与若しくはこれらの行為を援助すること又はそれらの団体の役員、政治的顧問その他これらと同様な役割をもつ構成員となること（5号）

「政治的顧問」とは、その団体の幹部と同程度の地位にあつて、その団体の政策の決定に参与する者をいい、単なる技術的顧問は含まれない。

タ 特定の政党その他の政治的団体の構成員となるように又はならないように勧誘運動をすること（6号）

チ 政党その他の政治的団体の機関紙たる新聞その他の刊行物を発行、編集、配布し又はこれらの行為を援助すること（7号）

規制対象行為の考え方（概念図）



左欄の「政治的目的」と右欄の「政治的行為」が組み合わさったものが、規制対象の行為類型に該当。

3 公選による公職への立候補制限

職員は、公選による公職の候補者となることができない。（国公法第102条第2項）

「公選による公職」は、規則14-5に定められている。

なお、公職選挙法は、公職の候補者となることができない公務員が、届出により公職の候補者となったときは、当該公務員であることを辞したものとみなすとしている。（公選法第90条）

4 適用範囲

政治的行為の制限は、一般の非常勤職員、臨時的任用職員、条件附採用職員、休職・休暇・停職等により職務専念義務を免除されている職員及び在籍専従許可・短期従事許可によって職員団体の業務に従事している職員にも適用される。

（適用除外）（3頁参照）

顧問、参与、委員その他人事院の指定するこれらと同様な諮問的な非常勤の職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く。）は適用が除外されており（規則14-7第1項ただし書）、人事院の指定する職員は、昭和26年人事院指令14-3（人事院規則14-7第1項ただし書に定める諮問的な非常勤の職員の指定について）に定められている。

【参考】昭和26年人事院指令14-3（人事院規則14-7（政治的行為）第1項ただし書に定める諮問的な非常勤の職員の指定について）（抄）

1 人事院は、別に指令で定めるもの（※）のほか、人事院規則14-7（政治的行為）第1項ただし書に定める諮問的な非常勤の職員として、諮問的な非常勤の官職で、議長、会長、副会長、議員、院長、会員、評議員、参事、客員研究官、幹事、専門調査員、調査員、審査員、報告員及び観測員の名称を有するものを占める職員並びに諮問的な非常勤の統計調査員、仲介員、保護司及び参与員の官職を占める職員を指定する。

2 （略）

（※）別に指令で定めるものとして、諮問的な非常勤の内閣官房健康・医療戦略室医療研究開発等戦略推進補佐官が指定されている。（平成26年人事院指令14-2）

5 罰則

「第102条第1項に規定する政治的行為の制限に違反した者」

→3年以下の懲役又は100万円以下の罰金（国公法第110条第1項第19号）

【参考】

○ 「猿払事件」（最大判昭49.11.6）

昭和42年1月の衆議院選挙の際、北海道宗谷郡猿払村の郵便局員で、地区労事務局長であった被告人が、同地区労の決定に従い、勤務時間外に、候補者の選挙用ポスター6枚を自ら公営掲示場に掲示したほか、同ポスター計184枚の掲示方を他に依頼して配布した事件につき、「（行政の分野における公務は、）憲法の定める統治組織の構造に照らし、議会制民主主義に基づく政治過程を経て決定された政策の忠実な遂行を期し、もっぱら国民全体に対する奉仕を旨とし、政治的偏向を排して運営されなければならないものと解され、……したがって、公務員の政治的中立性を損なうおそれのある公務員の政治的行為を禁止することは、それが合理的でやむをえない限度にとどまるものである限り、憲法の許容するところである……」として、有罪（罰金5千円）と判示した。

○ 「堀越事件」（最二小判平24.12.7）・「世田谷事件」（最二小判平24.12.7）

社会保険事務所の年金審査官が勤務時間外に政党機関誌等をマンション住戸等に配布した事件（堀越事件）、厚生労働本省の課長補佐が勤務時間外に政党機関誌を警視庁職員官舎のポストに配布した事件（世田谷事件）について、「（国公法第102条第1項の目的は、）公務員の職務の遂行の政治的中立性を保持することによって行政の中立的運営を確保し、これに対する国民の信頼を維持することにあるところ、……同項にいう「政治的行為」とは、公務員の職務の遂行の政治的中立性を損なうおそれが、観念的なものにとどまらず、現実的に起こり得るものとして実質的に認められるものを指し、同項はそのような行為の類型を規定したものと解すべきである……（その委任に基づいて定められた人事院規則14-7第6項第7号については、）同号が定める行為類型に文言上該当する行為であって、公務員の職務の遂行の政治的中立性を損なうおそれが実質的に認められるものを当該各号の禁止の対象となる政治的行為と規定したものと解するのが相当……公務員の職務の遂行の政治的中立性を損なうおそれが実質的に認められるかどうかは、当該公務員の地位、その職務の内容や権限等、当該公務員がした行為の性質、態様、目的、内容等の諸般の事情を総合して判断するのが相当である。」として、堀越事件については、管理職的地位にない公務員の行為であることから職務遂行の政治的中立性を損なうおそれが実質的に認められないとして無罪とし、世田谷事件については、指揮命令や指揮監督を通じて他の多数の職員の職務の遂行に影響を及ぼすことのできる管理職的地位にあることから、職務遂行の政治的中立性を損なうおそれが実質的に認められるとして有罪（罰金10万円）と判示した。

【参考】公職選挙法等による公務員による行為の制限

公務員の政治活動に関しては、選挙の自由公正の確保の観点から、公職選挙法等において一定の制限が課せられている。なお、国家公務員法と公職選挙法はそれぞれ異なった目的を有し、制限の範囲も自ずと異なる。このため、ある行為が両法に抵触するケースも、いずれかの法のみにも抵触することもあり得る。公職選挙法・政治資金規正法に違反する行為については、それぞれの法において罰則が設けられている。

(1) 公務員等の立候補制限

公務員等は、在職中、公職の候補者となることができず（公選法第89条）、仮に、これらの者が現職のまま立候補した場合には、立候補と同時に、当該公務員の職を失う。（公選法第90条）

(2) 公務員等の地位利用による選挙運動の禁止

公務員等は、その地位を利用して選挙運動をすることができない。（公選法第136条の2第1項）
ここでいう「その地位を利用して」とは、公務員等がその地位にあるがために特に選挙運動を効果的に行い得るような影響力又は便益を利用する意味であり、当該地位利用による選挙運動が禁止されるのは事前であると選挙期間中であるとを問わないとされている。また、公務員等が候補者、候補者となろうとする者（現に公職にある者を含む。）を推薦し、支持し、若しくはこれに反対する目的をもって、又は候補者として推薦され、支持される目的をもって、推薦行為、選挙運動の準備行為、後援団体の結成行為、文書図画を利用する行為、利益供与行為といった選挙運動類似行為をすることは、選挙運動そのものではないが、公務員等がその地位を利用して行うことの弊害にかんがみ、公務員等の地位利用による選挙運動とみなされて禁止されている。（公選法第136条の2第2項）

《違反事例11》

参議院選挙に際し、特定の候補者を当選させる目的で、連絡会議の場で職務上の地位を利用して、当該候補者への投票及び投票のとりまとめの選挙運動を依頼した。

(3) 公務員の地盤培養行為の制限

衆議院又は参議院の選挙に立候補しようとする公務員等（公職にある者を除く。）が、次に掲げる行為（地盤培養行為）をすることは、事前運動とみなされて禁止されている。（公選法第129条、第239条の2第1項）

- ア 当該選挙区において、職務上の旅行又は職務上出席した会議その他の集会の機会を利用して、当該選挙に関し、選挙人にあいさつすること。
- イ 当該選挙区において、その地位及び氏名（これらのものが類推されるような名称を含む。）を表示した文書図画を当該選挙に関し、掲示し、又は頒布すること。
- ウ その職務の執行に当たり、当該選挙区内にある者に対し、当該選挙に関し、その者に係る特別の利益を供与し、又は供与することを約束すること。
- エ その地位を利用して、当該選挙に関し、公務員等をして、その職務の執行に当たり、当該選挙区内にある者に対し、その者に係る特別の利益を供与させ、又は供与することを約束させること。

なお、地盤培養行為は、一般に必ずしも選挙運動とは言えないが、公務員等の有する影響力の大きさから、選挙の自由公正を確保するためには、公務員等の地盤培養行為についても厳に規制しなければならない趣旨から、このような規定が設けられたものである。

(4) 政治活動に関する寄附又は政治資金パーティーの対価の支払への公務員の関与等の制限

公務員の地位を利用して、政治活動に関する寄附又は政治資金パーティーの対価の支払いに関与すること等は禁止されている（政治資金規正法第22条の9第1項）

【参考】憲法改正に係る国民投票

憲法改正の発議が行われた場合、憲法改正の是非を問う国民投票が行われることになる。憲法改正に対する支持・反対といった目的は、「政治的目的」（２（２）参照）には含まれないので、憲法改正の是非を問う国民投票に当たって、憲法改正への賛否の表明や、投票勧誘運動などを行うことは、制限の対象とはならない。ただし、憲法改正に係る賛否の表明に併せて、従来から規制されている「政治的目的」をもった「政治的行為」を行った場合は、制限に抵触することになるので注意が必要。国民投票法第100条の2でも、同趣旨のことが規定されている。

なお、国民投票運動に関し、組織により行われる投票勧誘運動、署名運動、示威運動の企画・主宰・指導等を公務員が行うことについて、今後規制の在り方を検討することとされており、今後の議論の動向にも注意が必要。

Ⅷ 兼業等の制限（国公法第103条、第104条、規則14-8、規則14-17、規則14-18、規則14-19、規則14-21、兼業許可政令、兼業許可内閣官房令）

[営利企業の役員等との兼業の制限]

(私企業からの隔離)

第103条 職員は、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下営利企業という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら営利企業を営んではならない。

② 前項の規定は、人事院規則の定めるところにより、所轄庁の長の申出により人事院の承認を得た場合には、これを適用しない。

1 趣旨

職員が営利企業の地位を兼ねることにより、国民全体の奉仕者という公務員の基本的性格と矛盾することとならないようにするとともに、兼業によって職務遂行がおろそかになったり、兼業する営利企業との間に利害関係が生じるなど、職員の職務への専念が妨げられたり、職務の公正な運営が阻害されたりすることによって、公務の信用が損なわれることを防止することを目的とするものである。

この制限は、所轄庁の長の申出により人事院の承認を受けた場合は適用されない。

2 営利企業の役員等との兼業（国公法第103条第1項、規則14-8第1項）

営利企業の役員、顧問若しくは評議員を兼ねることについては、企業経営に参画するという性格を持つものであることから、国公法第103条第1項により禁止されている。役員兼業については、現在は、後述する試験研究機関等に勤務する研究職員の役員等との兼業に限り、承認を得た場合に可能となっている。

なお、国公法第103条第1項により規制される兼業は、報酬の有無は問わない。

3 研究職員の役員等との兼業（規則14-17、規則14-18、規則14-19）

営利企業の役員等との兼業のうち、試験研究機関等の研究職員の次に掲げる兼業については、規則14-8の規定にかかわらず、それぞれ次に掲げる規則の定めるところによることとされている。

それぞれの規則には、承認基準、承認手続、報告等に関する事項が定められている。

なお、研究職員の役員等との兼業の承認権限は、人事院から所轄庁の長等に委任されている。

- (1) 技術移転事業者（TLO）の役員等の職を兼ねる場合（規則14-17）
- (2) 自己の研究成果を活用する事業を実施する営利企業の役員等の職を兼ねる場合（規則14-18）
- (3) 株式会社の監査役の職を兼ねる場合（規則14-19）

(構造改革特別区域法による場合の勤務時間内兼業の承認（規則1-39）)

役員等兼業を勤務時間内に行うことは原則認められないが、規則14-17、規則14-18及び規則14-19に基づく研究職員の役員等との兼業のうち、構造改革特別区域法に定める内閣総理大臣の認定を受けた構造改革特別区域計画に基づくもので、規則に定める要件に該当する場合に限り、承認を得て勤務時間の一部を兼業に割くこともできることとされている。ただし、その割かれた勤務時間については、給与法第15条の規定により、給与が減額される。

4 自営兼業（国公法第103条、規則14-8第1項、第2項）

国公法第103条第1項により、職員は自ら営利企業を営むことが禁止されているが、所轄庁の長の申出により人事院の承認を得た場合には、営利企業の自営（自営兼業）が可能である（同条第2項）。

- (1) 営利企業の自営（規則14-8運用通知（昭31. 8. 23職職-599人事院事務総長通知）第1項関係）
- ア 「自ら営利企業を営むこと（自営）」とは、職員が自己の名義で商業、工業、金融業等を経営する場合をいう。なお、名義が他人であっても本人が営利企業を営むものと客観的に判断される場合もこれに該当する。
- イ 職員が農業、牧畜、酪農、果樹栽培、養鶏等を行う場合であっても大規模に経営され客観的に営利を目的とする企業と判断される場合には、自営に当たるものとして取り扱う。したがって、主として自家消費に充てることを目的とする小規模なものは「自営」には当たらない。
- ウ 職員が不動産又は駐車場の賃貸を行う場合で、次のいずれかに該当するときは、「自営」に当たるものとして取り扱う^(注1)。
- (ア) 不動産の賃貸が次のいずれかに該当する場合
- ① 独立家屋の賃貸については、独立家屋の数が5棟以上であること。
 - ② 独立家屋以外の建物の賃貸については、貸与することができる独立的に区画された一部の数が10室以上であること。
 - ③ 土地の賃貸については、賃貸契約の件数が10件以上であること。
 - ④ 賃貸に係る不動産が劇場、映画館、ゴルフ練習場等の娯楽集会、遊技等のための設備を設けたものであること。
 - ⑤ 賃貸に係る建物が旅館、ホテル等特定の業務の用に供するものであること。
- (イ) 駐車場の賃貸が次のいずれかに該当する場合
- ① 建築物である駐車場又は機械設備を設けた駐車場であること。
 - ② 駐車台数が10台以上であること。
- (ウ) 不動産又は駐車場の賃貸に係る賃貸料収入の額（これらを併せて行っている場合には、これらの賃貸に係る賃貸料収入の額の合計額）が年額500万円以上である場合^(注2)
- (エ) (ア)又は(イ)に掲げる不動産等の賃貸と同様の事情にあると認められる場合^(注3)

(注1) 不動産等の賃貸を共有名義で行う場合には、持分により按分したものによるのではなく、賃貸物件全体を対象として自営に当たるか否かを判断する。賃貸件数や賃貸料収入の額についても、その不動産等の賃貸に係る件数、賃貸料収入の額全体により判断する。（「自営に係る兼業について」（平26. 9. 30職審-296審査課長通知））

(注2) 賃貸料収入の金額は、申請時において見込まれる将来1年間の収入予定額で判断する。収入予定額とは家賃収入等をいい、経費等を控除した後の額ではない。すなわち、賃貸する際等における1年間の総収入（賃貸予定の不動産等の家賃月額×室数×12月など）が500万円以上となる見込みであれば、自営に当たるものとして取り扱う。（同通知）

(注3) 不動産等の賃貸物件の種類が複合している場合には、一戸建て1棟をアパート2室相当、土地1件又は駐車場1台をアパート1室相当として換算し、これらを合計して10室相当以上となるときは、自営に当たるものとして取り扱う。（同通知）

エ 職員が太陽光電気（太陽光発電設備を用いて太陽光を変換して得られる電気をいう。以下同じ。）の販売を行う場合は、販売に係る太陽光発電設備の定格出力が10キロワット以上である場合には、自営に当たるものとして取り扱う。^(注)

【参考】その他の自営兼業の例

インターネットやフリーマーケットでの商品販売などは、店舗を設けたり、販売目的で大量に仕入れたり、定期的・継続的に行えば、営利企業と同様と判断され自営に該当する。

(2) 承認の基準（規則14-8運用通知第1項関係）

ア 不動産又は駐車場の賃貸に係る場合

次に掲げる基準のいずれにも適合すると認められるときは、これを承認することができる。

- (ア) 職員の官職と承認に係る不動産又は駐車場の賃貸との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。
- (イ) 入居者の募集、賃貸料の集金、不動産の維持管理等の不動産又は駐車場の賃貸に係る管理業務を事業者に委ねること等（親族による管理も含む）により職員の職務の遂行に支障が生じないことが明らかであること。
- (ウ) その他公務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。

イ 太陽光電気の販売に係る場合

次に掲げる基準のいずれにも適合すると認められるときは、これを承認することができる。

- (ア) 職員の官職と承認に係る太陽光電気の販売との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。
- (イ) 太陽光発電設備の維持管理等の太陽光電気の販売に係る管理業務を事業者に委ねること等により職員の職務の遂行に支障が生じないことが明らかであること。
- (ウ) その他公務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。

ウ 不動産又は駐車場の賃貸及び太陽光電気の販売以外の事業に係る場合

次に掲げる基準のいずれにも適合すると認められるときは、これを承認することができる。

- (ア) 職員の官職と当該事業との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。
- (イ) 職員以外の者を当該事業の業務の遂行のための責任者としていること等により職員の職務の遂行に支障が生じないことが明らかであること。
- (ウ) 当該事業が相続、遺贈等により家業を継承したものであること。
- (エ) その他公務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。

-
- (注) ① 「太陽光電気の販売に係る太陽光発電設備」とは、電気事業者等との間で締結される太陽光電気の販売契約の対象となる太陽光発電設備をいう。（同通知）
- ② 太陽光電気の販売に係る太陽光発電設備が複数ある場合にはそれらの設備の定格出力の合計値、太陽光電気の販売に係る太陽光発電設備を増設する場合には既設分及び増設分の設備の定格出力の合計値が、10キロワット以上となるときは、「自営」に当たるものとして取り扱う。（同通知）
- ③ 太陽光電気の販売を共有名義で行う場合には、持分により按分したものによるのではなく、太陽光電気の販売に係る太陽光発電設備全体を対象として自営に当たるか否かを判断する。（同通知）

エ 再承認

自営の承認を受けた職員が、

(ア) 官職に異動を生じた場合（異動前後の自営の承認権者が同一である場合であって、当該承認権者が異動後の官職と承認に係る自営との間においても特別の利害関係又はその発生のおそれがないと認めるときを除く。）

(イ) 自営の内容に変更があった場合

のいずれかに該当する場合には、1月以内に改めて承認を受けなければならない。

(3) 承認権者等（規則14-8第2項）

営利企業の自営の承認申請は、職員本人ではなく、所轄庁の長等が行うこととされており、職員の自営に承認を与える権限は、人事院から所轄庁の長等に委任している。所轄庁の長等はその権限を部内の上級の職員に委任することができる。

(4) 承認状況の報告（規則14-8第3項）

所轄庁の長等は、毎年1月末日までに、当該所轄庁の長等又はその委任を受けた者が前年に与えた自営兼業の承認の状況について、人事院に報告しなければならない。（同規則運用通知第3項関係）

5 適用除外官職（規則14-8第6項、規則14-17第12条、規則14-18第12条、規則14-19第12条）

非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く）、臨時的職員にはいずれの兼業制限も適用されない。

6 罰則（国公法第109条第13号）

「第103条の規定に違反して営利企業の地位についた者」

→1年以下の懲役又は50万円以下の罰金

《違反事例12》

家族と共同で結婚相談所を開設するため、インターネットホームページを開設して会員募集を行い、顧客から利用料を得ていた。

《違反事例13》

営利企業の役員を兼ねることは禁止されていることを認識していたにも関わらず、自身の親と設立した株式会社の取締役役に就任していた。

[株式所有による経営参加の報告等]

(私企業からの隔離)

第103条

- ③ 営利企業について、株式所有の関係その他の関係により、当該企業の経営に参加し得る地位にある職員に対し、人事院は、人事院規則の定めるところにより、株式所有の関係その他の関係について報告を徴することができる。
- ④ 人事院は、人事院規則の定めるところにより、前項の報告に基き、企業に対する関係の全部又は一部の存続が、その職員の職務遂行上適当でないとき、その旨を当該職員に通知することができる。
- ⑤ 前項の通知を受けた職員は、その通知の内容について不服があるときは、その通知を受領した日の翌日から起算して3月以内に、人事院に審査請求をすることができる。
- ⑥ 第90条第3項並びに第91条第2項及び第3項の規定は、前項の審査請求のあつた場合について、第92条の2の規定は第4項の通知の取消しの訴えについて、それぞれ準用する。
- ⑦ 第5項の審査請求をしなかつた職員及び人事院が同項の審査請求について調査した結果、通知の内容が正当であると裁決された職員は、人事院規則の定めるところにより、人事院規則の定める期間内に、その企業に対する関係の全部若しくは一部を絶つか、又はその官職を退かなければならない。

1 趣旨

この規定は、一定数以上の株式を所有することにより、営利企業の経営に影響力を有し、経営参加の可能性のある職員について、その職務と当該営利企業との間に特別な利害関係が生じ、職務の公正な運営が阻害され、その結果として公務の信用が損なわれることを防止することを目的としている。

2 報告徴収対象者（国公法第103条第3項、規則14-21第2条）

次のいずれにも該当する職員は、「株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある場合」に該当し、その該当した日の翌日から起算して30日以内に、株式所有状況報告書を所轄庁の長等に提出し、所轄庁の長等は、当該報告書に見解等（職員の職務内容と会社の事業内容との関係から職務遂行上適当かどうか、配置換え等による職務内容の変更の有無等）を付して、人事院に送付しなければならない。

- (1) 発行済株式総数の3分の1を超える株式（特例有限会社にあつては、発行済株式総数の4分の1を超える株式）を有していること
- (2) 当該株式に係る会社が職員の在職する機関と密接な関係にあること
※ 「密接な関係」とは、次のいずれかに該当する場合をいう。
 - ア 会社が在職機関の有する法令に基づく行政上の権限の対象とされている場合
 - イ 株式所有状況報告書の作成の日から5年間さかのぼったいずれかの年度において会社と在職機関との契約額が2千万円以上である場合
 - ウ 会社が在職機関による行政手続法第2条第6号に掲げる行政指導の対象とされている場合

3 職員の職務遂行上適当でないとする基準等（国公法第103条第4項、第5項、規則14-21第3条、第4条）

人事院は、株式所有状況報告書を受領した場合において、職員が次のいずれかに該当するときは、人事院の定める場合を除き、職務遂行上適当でないとする。

- (1) 会社に対し行政上の権限の行使に携わることを職務内容とする場合
- (2) 会社と在職機関との間の契約の締結・履行に携わることを職務内容とする場合

※ 「人事院の定める場合」とは、以下の場合である。

- ア 会社の議決権の総数に占める職員の有する議決権の割合が、株式会社にあつては3分の1以下、特例有限会社にあつては4分の1以下である場合
- イ 技術移転事業者（TLO）又は研究成果活用企業の役員兼業を承認されている場合
- ウ その他職務遂行上適当でないこととはならないと人事院が認める場合

人事院は、上記の基準に照らし職務遂行上適当か否かの判断を行い、その結果を所轄庁の長等を経由して、職員に通知することとなっている。

なお、「職務遂行上適当でない」旨の通知を受けた職員は、通知の内容について不服があるときは、人事院に対して審査請求が行えることとなっている。

4 職務遂行上適当でないと認められた場合の措置（国公法第103条第7項、規則14-21第5条、第6条）
職務遂行上適当でないと認められた場合は、60日以内に次のいずれかの措置等を行わなければならない。

(1) 職員が行える措置

- ア 株式会社にあつては所有株式を発行済株式総数の3分の1以下、特例有限会社にあつては4分の1以下となるように譲渡すること
- イ その他職務遂行上適当でないとして認められないこととなる措置（共有で権利行使者を別に指定し、議決権行使の指図も行わない場合など）
- ウ 辞職

(2) (1) 以外の措置

- エ 会社により行われる措置（職員の有する株式を議決権のない株式とするなど）
- オ 配置換等による職務内容の変更の措置

職員は、ア、イ及びエの措置を講じたときは所轄庁の長等に報告するものとし、所轄庁の長等は(1)又は(2)の措置が講じられたときは、その内容を人事院に報告することとされている。

5 職務遂行上適当でないと認められなかった職員に係る報告（規則14-21第8条）

(1) 職務遂行上適当でないと認められなかった職員が以下に該当することとなった場合、所轄庁の長等に報告する。

ア 会社の事業内容に変更があった場合

イ 議決権総数に占める職員の議決権の割合が3分の1（特例有限会社の場合は4分の1）を超えることとなった場合等

(2) 所轄庁の庁は、以下に該当することとなった場合、人事院に報告する

ア 職員から(1)の報告があった場合

イ 職員の職務内容が変更された場合（変更前後の所轄庁の長等が同一である場合であつて、当該所轄庁の長等が、当該職員の職務内容が①会社に対し行政上の権限の行使に携わることを職務内容とする場合、②会社と在職機関との間の契約の締結・履行に携わることを職務内容とする場合に該当するおそれがないと認めるときを除く。）

6 適用除外官職（規則14-21第2条第1項）

非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く）、臨時的職員には適用されない。

[他の事業又は事務の関与制限]

(他の事業又は事務の関与制限)

第104条 職員が報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、その他いかなる事業に従事し、若しくは事務を行うにも、内閣総理大臣及びその職員の所轄庁の長の許可を要する。

1 趣旨

この規定は、営利企業の役員等との兼業制限の対象外である営利企業以外の事業の団体の役員等との兼職、並びにそれ以外の事業・事務への従事について、国公法第103条第1項の兼業の場合と同様に、職務専念義務、職務の公正な執行及び公務の信用の確保の観点から、制限を行うものである。なお、本条は報酬を得る場合に限り制限している。本条の許可を得た場合には、報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等との兼職や、その他の事業・事務を行うことができる。

2 制限の内容（国公法第104条）

本条で制限される兼業は、職員が次のいずれかの兼業を報酬を得て行う場合である。勤務時間外の兼業であっても、報酬を得て行う場合には、許可を受けなければならない。

(1) 非営利事業の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ねる場合

(2) (1)のほか、営利企業を含むあらゆる事業や事務に継続的又は定期的に従事する場合

ア 非営利事業（医師、公認会計士等）を自ら営む

イ 営利企業又は非営利事業の事務に従事する（国公法第103条第1項に該当するものは除く）

職員がたまたま講演を依頼され、これを行い講演料を得た場合や、研究の成果等を雑誌等に単発的に発表し、それに対して謝金を得た場合などは、国公法第104条の兼業に該当しない。

3 許可権者（兼業許可政令第1条）

内閣総理大臣及び職員の所轄庁の長の許可を要する。

内閣総理大臣の許可権限は、所轄庁の長に委任することができることとされており、例えば、行(一)については、7級（相当）以下の職員は、所轄庁の長に許可権限を委任することができる。

4 許可の基準（兼業許可内閣官房令第1条）

以下の要件を満たしたときに限り、許可することができる。

(1) 職員の占めている官職と団体、事業又は事務との間に特別な利害関係がないか、又はその発生のおそれがない

(2) 職務の遂行に支障がない

なお、許可基準等に関する事項については、「職員の兼業の許可について」（昭41.2.11総人局第97号）で定められている

5 許可申請手続（兼業許可内閣官房令第2条、第3条）

兼業の許可の申請は、所轄庁の長が許可を行い、所轄庁の長を経由して内閣総理大臣に申請する。
申請の様式は、「職員の兼業の許可に関する内閣官房令」によって定められている。

6 職務専念義務の免除（兼業許可政令第2条）

職員は、兼業の許可が与えられたときは、その許可の範囲内で、その割り振られた正規の勤務時間の一部を割くことができる。

ただし、許可を得て官職以外の業務に従事するためにその勤務時間を割く場合においては、割かれた勤務時間については給与を減額する。（規則14-8第5項、職員の兼業の許可について（昭和41年2月11日総人局第97号）

7 適用除外官職（兼業許可政令第3条）

非常勤職員（再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員を除く）、臨時的職員には適用されない。

《違反事例14》

兼業の許可を受けずに、ホテルで清掃係として業務に従事し報酬を得ていた。

【参考】消防団員との兼職

一般職国家公務員から報酬を得て非常勤の消防団員と兼職することを認めるよう求められた場合、職務の遂行に著しい支障があるときを除き、任命権者は兼職を認めなければならず、この場合、国公法第104条の許可は不要である。（消防団法第10条第1項、第2項）

兼職を認められた職員は、その所轄庁の長等の承認を受けて、割り振られた正規の勤務時間の一部を割くことができる。（消防団法政令第1項）

【参考】矯正医官の兼業

矯正医官は、部外診療を行うことについて法務大臣の承認を受けた場合は、国公法第104条の許可は不要である。（矯正医官特例法第4条）

IX 懲戒（国公法第74条、第82条～85条、第89条、規則12-0）

（分限、懲戒及び保障の根本基準）

第74条 すべて職員に分限、懲戒及び保障については、公正でなければならない。

② 前項に規定する根本基準の実施につき必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

（懲戒の場合）

第82条 職員が、次の各号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、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令（国家公務員倫理法第5条第3項の規定に基づく訓令及び同条第4項の規定に基づく規則を含む。）に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 三 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

② 職員が、任命権者の要請に応じ特別職に属する国家公務員、地方公務員又は沖縄振興開発金融公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち人事院規則で定めるものを使用される者（以下この項において「特別職国家公務員等」という。）となるため退職し、引き続き特別職国家公務員等として在職した後、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合（一の特別職国家公務員等として在職した後、引き続き一以上の特別職国家公務員等として在職し、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合を含む。）において、当該退職までの引き続き職員としての在職期間（当該退職前に同様の退職（以下この項において「先の退職」という。））、特別職国家公務員等としての在職及び職員としての採用がある場合には、当該先の退職までの引き続き職員としての在職期間を含む。以下この項において「要請に応じた退職前の在職期間」という。）中に前項各号のいずれかに該当したときは、これに対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。職員が、第81条の4第1項又は第81条の5第1項の規定により採用された場合において、定年退職者等となつた日までの引き続き職員としての在職期間（要請に応じた退職前の在職期間を含む。）又は第81条の4第1項若しくは第81条の5第1項の規定によりかつて採用されて職員として在職していた期間中に前項各号のいずれかに該当したときも、同様とする。

（懲戒の効果）

第83条 停職の期間は、1年をこえない範囲内において、人事院規則でこれを定める。

② 停職者は、職員としての身分を保有するが、その職務に従事しない。停職者は、第92条の規定による場合の外、停職の期間中給与を受けることができない。

1 懲戒処分の意義

懲戒処分は、公務員の服務上の義務違反に対して、公務員関係における秩序を維持する目的をもって職員に科する行政上の制裁である。

なお、国公法は、懲戒の根本基準として、すべて職員の懲戒については、公正でなければならないと定めている。（国公法第74条第1項）

2 懲戒の事由

懲戒権者は、国公法第82条第1項各号のいずれかに該当する事由があった場合に、免職、停職、減給又は戒告のいずれか一つの処分をすることができる。

- (1) この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令（国家公務員倫理法第5条第3項の規定に基づく訓令及び同条第4項の規定に基づく規則を含む。）に違反した場合（第1号）

職員が、国公法、倫理法、これらに基づく人事院規則、政省令などに違反した場合である。国公法第98条第1項は、職員に対して、その職務を遂行するについて、法令に従う義務を定めており、医師である職員や自動車運転手である職員については、それぞれ医師法、道路交通法の遵守義務があるが、職務遂行上これらの法令に違反した場合は、国公法第98条第1項の職務の遂行に関する法令に違反した場合として本号に該当することになる。

なお、職員の法令違反が、職務遂行とはかかわりのないものであったとしても、当該法令違反が官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為と判断される場合は、国公法第99条（信用失墜行為の禁止）に違反することとなり、本号にも該当することになる。

- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合（第2号）

職務上の義務とは、通常、法令によって定められたり、又は監督者の職務命令に基づいて課せられる。また、職務を怠った場合とは、職務遂行上の義務違反には至らないまでも、職務の遂行が不十分であったり、職責を十分に果たしていない場合をいう。

非違行為を行った職員の管理監督の責任にある者が管理・監督不行届を理由に責任を問われるのは、管理監督者としての職務上の義務違反又は職務懈怠と判断されることで、本号に該当するためである。

- (3) 国民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）

職員が国民全体の奉仕者としてふさわしくない非行を行った場合とは、職務に関連した行為のみならず、当該非行が職務外の行為であっても該当することがある。

また、必ずしも法令に違反する違法な行為のみに限定されるものではなく、全体の奉仕者として公務員にふさわしくない行為である限り、本号に該当することがある。

何が本号の非行に該当するかについては、職員の職種、職責等も考慮の対象とし、公務秩序維持の観点から判断する必要がある。

また、本号に該当する場合は、国公法第99条違反に該当する結果、国公法第82条第1項第1号に該当することとなる場合もある。

3 懲戒処分の種類及び効果

懲戒処分には、免職、停職、減給、戒告の4種類がある。(国公法第82条第1項)

(1) 免職

免職は、義務違反を行った職員の身分を奪い、公務員関係から排除するもので、懲戒処分の中で最も重い処分である。

(2) 停職

停職は、職員として身分を保有させたまま職務に従事させないものであり、当該職員は、停職の期間中給与を受けることができない。

停職の期間は、1日以上1年以下(国公法第83条第1項及び規則12-0第2条)と規定されている。停職期間の起算は、処分の効力発生当日を算入せず、その翌日から起算し、処分の効力発生当日は勤務時間終了時まで職務専念義務があり、給与も支給される。

また、停職の期間計算は、暦日計算による。(規則12-0運用通知(昭32.6.1職職-393人事院事務総長通知)第2条関係)

(3) 減給

減給は、1年以下の期間、俸給の月額額の5分の1以下に相当する額を給与から減ずる処分である。(規則12-0第3条)

減給の期間は、月単位で定められ、その効力発生の日直後の俸給の支給定日から減給期間として示された月数に応じて、各俸給の支給定日ごとに差し引く。(規則12-0運用通知第3条関係)

(4) 戒告

戒告は、その責任を確認し、及び将来を戒めるものである。(規則12-0第4条)

【参考】訓告、嚴重注意等

各府省においては、内規による訓告、嚴重注意、注意等が行われている例があるが、これらは、国公法に基づく懲戒処分ではなく、職員が職務上の義務に違反した場合において、上級監督者としての部下職員に対する指導、監督上の実際的措置として行うもので、これによって直接、制裁的な法的効果をもたらすものではない。

4 懲戒処分の量定

懲戒権者は、国公法第82条第1項各号のいずれかに該当する事由に対して、免職、停職、減給又は戒告のいずれかの処分を行うことができる。具体的にいかなる種類の処分をどの程度科すかは、当該非違行為を行った者の各任命権者が、行為の動機、態様、結果等のほか、処分歴、他の公務員及び社会に与える影響等、種々の事情を総合的に考慮の上、判断すべきものである。

なお、懲戒処分の量定は非違行為自体に即して判断されるべきものであり、当該非違行為が国公法第82条第1項各号のいずれに該当するか、又は二つ以上の事由に該当するかといった適用条項によって判断するものではない。

人事院は、各任命権者が行う懲戒処分がより一層厳正に行われるよう、任命権者が処分量定を決定するに当たっての参考に供することを目的として「懲戒処分の指針について」（平12.3.31職職-68人事院事務総長通知（46頁参照））を発出し、代表的な事例について標準的な懲戒処分の種類を掲げている。

なお、倫理法違反行為の懲戒処分を行う場合には、任命権者はあらかじめ国家公務員倫理審査会の承認を得なければならない（倫理法第26条）、倫理法違反行為の懲戒処分の基準は、規則22-1において定められている。

【参考】「神戸税関事件」（最三小判昭52.12.20）

「公務員につき国家公務員法所定の懲戒事由がある場合に、懲戒権者が懲戒処分を行うかどうか、懲戒処分を行うときにいかなる処分を選ぶかは、その判断が、懲戒事由に該当すると認められる行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該公務員の右行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等、広範な事情を総合的に考慮してされるべきものである以上、平素から庁内の事情に通暁し、部下職員の指揮監督の衝にあたる懲戒権者の裁量に任されているものと解すべき」

5 懲戒処分の公表

各任命権者による懲戒処分の公表に当たっての参考に供するため、人事院は、「懲戒処分の公表指針について」（平15.11.10総参-786事務総長通知（49頁参照））を発出している。公表指針では①職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分、②職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分、は原則公表するものとされている。

また、公表指針では、被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等は、公表内容の一部又は全部を公表しないことも差し支えないものとしているが、懲戒権者が例外として公表しないとの判断をする場合、非公表とする理由について、個別の事案に即して十分な説明ができるようであればならない。上記公表指針で例外的に非公表の取扱いを可能としていることは、個別の事案について非公表とする直接的理由とはならないものであり、そのような説明をすることは不適切である。懲戒権者の責任において、事案に即して非公表とする理由を十分に説明できるようにすることが必要である。

なお、倫理法違反行為の懲戒処分については、職員の職務に係る倫理保持のため特に必要があるときは、当該懲戒処分の概要の公表をすることができるとされており（倫理法第27条第1項）、「国家公務員倫理法又は同法に基づく命令に違反した場合の懲戒処分の公表指針について」（平15.11.13倫参-52国家公務員倫理審査会事務局長通知）により、倫理法違反行為の懲戒処分は、公表することが適当でない特段の事情がある場合を除き、公表するものとされている。なお、倫理審査会は、任命権者の行う懲戒処分の概要の公表について意見を述べるができることとされている。（倫理法第27条第2項）

6 人事交流等により退職出向してから復帰した職員、再任用職員の懲戒処分の取扱い

平成11年10月1日以降に一般職国家公務員が人事交流等により地方公共団体、独立行政法人、特殊法人、公共施設等運営権者等に勤務するために退職し、当該出向先に勤務した後、一般職国家公務員に復帰した場合については、退職出向前の引き続き職員として在職していた期間中の非違行為を理由として懲戒処分をすることが可能である。(国公法第82条第2項、規則12-0第9条、PFI法第78条第1項)

また、定年退職後に再任用された職員について、定年退職前に引き続き職員として在職していた期間中の非違行為を理由として懲戒処分をすることが可能である。

※ 特別職国家公務員の懲戒については、4頁(【参考】特別職国家公務員の服務及び懲戒)を参照。

【参考】懲戒処分と分限処分の関係

(1) 懲戒処分と分限処分の目的等

	懲戒処分	分限処分
目的	公務員関係の秩序を維持するため、非違行為を行った職員に対して行われる制裁	職員の責任の有無にかかわらず、公務能率維持の観点から当該職員を官職あるいは職務から排除するもの
種類	免職、停職、減給、戒告	免職、降任、休職、降給
処分事由	① 国公法、倫理法等に違反した場合 ② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合 ③ 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	① 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合 ② 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 ③ その他その官職に必要な適格性を欠く場合 ④ 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

※ 懲戒処分と分限処分は、その目的、効果等を異にするものであるため、同一の事実に基づいて、両者を併せて行うことも可能である。

※ 分限処分の処分事由は、降任及び免職によるものである。

(2) 懲戒免職と分限免職の主な効果の差異【参考】懲戒処分の主な随伴効果

	懲戒免職	分限免職
退職手当	支給されない (ただし、非違の程度等に応じて一部を支給することが可能)	支給される (官職の廃職又は過員による退職の場合には基本額を割増し)
退職共済年金	退職等年金給付の支給制限	左のような減額はない
欠格条項	2年間官職に就けない	特段の制限なし

【参考】懲戒処分の主な随伴効果

	免 職	停 職	減 給	戒 告
欠格条項	<p>・国公法第38条第3号の欠格条項に該当することとなり、処分を受けた日から2年を経過しない間は官職に就く能力を有しない。</p>			
期末・ 勤勉手当	<p>・期末手当及び勤勉手当の基準日前に免職処分となった場合は、期末手当及び勤勉手当が支給されない。(給与法第19条の4第1項及び第19条の7第1項)</p> <p>・期末手当及び勤勉手当の基準日から支給日の前日までの間に免職処分となった場合は、期末手当及び勤勉手当が支給されない。(給与法第19条の5及び第19条の7第5項)</p>	<p>・期末手当及び勤勉手当について、基準日に停職中であれば、これらの手当が一切支給されない。(規則9-40第1条第3号、第7条第2号)</p> <p>・基準日には停職期間が既に終了している場合であっても、停職期間は在職期間・勤務期間の算定に当たって除算される(規則9-40第5条第2項第1号、第11条第2項第1号)ことから、期末手当及び勤勉手当の支給割合はその分下がる。</p> <p>・勤勉手当の成績率が、標準の割合より低い割合で決定される。 [標準の割合] (一般職員) 100分の82 (特定管理職員) 100分の102 (指定職職員) 100分の87.5</p>	<p>・勤勉手当の成績率が、標準の割合より低い割合で決定される。 [減給の割合] (一般職員) 100分の49.5以下 (特定管理職員) 100分の53以下 (指定職職員) 100分の42以下 (規則9-40第13条、同運用通知第35項第1号、第36項第1号) (※成績率の割合は、再任用職員以外の職員で専門スタッフ職職員以外の職員の場合の割合)</p>	<p>・勤勉手当の成績率が、標準の割合より低い割合で決定される。 [戒告の割合] (一般職員) 100分の60以下 (特定管理職員) 100分の75以下 (指定職職員) 100分の62以下 (規則9-40第13条、同運用通知第35項第1号、第36項第1号) (※成績率の割合は、再任用職員以外の職員で専門スタッフ職職員以外の職員の場合の割合)</p>

(前頁より続き)	(免 職)	(停 職)	(減 給)	(戒 告)
(期末・ 勤働手当)		<p>[停職の割合]</p> <p>(一般職員) 100分の39以下</p> <p>(特定管理職員) 100分の32.5以下</p> <p>(指定職職員) 100分の21以下</p> <p>(規則9-40第13条、 同運用通知第35項第1 号、第36項第1号)</p> <p>(※成績率の割合は、再 任用職員以外の職員で専 門スタッフ職職員以外の 職員の場合の割合。)</p>		
退職共済 年金	<p>・組合員期間に係る退職 年金(終身退職年金額) のうち、次の割合に相当 する金額を支給しない。 組合員期間の月数のうち に占める割合に100/ 100を乗じて得た割合 (給付の制限の対象とな る期間の上限は60月)。 (国家公務員共済組合法 第97条第1項、同法施 行令第21条の2第1項 第2号)</p>	<p>・組合員期間に係る退職 年金(終身退職年金額) のうち、次の割合に相当 する金額を支給しない。 停職期間の日数/365 ×50/100を乗じて 得た割合(給付の制限の 対象となる期間の上限は 60月)。(国家公務員共 済組合法第97条第1 項、同法施行令第21条 の2第1項第3号)</p>		
退職手当	<p>・国家公務員退職手当法 の規定により、一般の退 職手当は原則として支給 されない(国家公務員退 職手当法第12条第1項 及び同法運用方針12条 関係)が、一定の要件の 下で失業者の退職手当が 支給される。(同法第10 条)</p>	<p>・国家公務員退職手当法 の規定により、停職期間 の月数の2分の1に相当 する月数を退職手当の算 定の基礎となる在職期間 から除算する。(国家公 務員退職手当法第7条第 4項)</p>		

(前頁より続き)	(免 職)	(停 職)	(減 給)	(戒 告)
昇 任		<p>・本省の課長級相当以上の官職については処分後2年間(その他は1年間)は昇任できない。(規則8-12第25条第1号~3号、同運用通知第25条関係第5項、適格性審査基準2(2)ア)</p>	<p>・本省の課長級相当以上の官職については処分後1年6月間(その他は1年間)は昇任できない。(規則8-12第25条第1号~3号、同運用通知第25条関係第5項、適格性審査基準2(2)イ)</p>	<p>・処分後1年間は昇任できない。(規則8-12第25条第1号~3号、同運用通知第25条関係第5項、適格性審査基準2(2)ウ)</p>
昇 格		<p>・処分後1年間は昇格できない。(規則9-8第20条第2項等)</p>	<p>・処分後1年間は昇格できない。(規則9-8第20条第2項等)</p>	<p>・処分後1年間は昇格できない。(規則9-8第20条第2項等)</p>
昇 給		<p>・評価終了日以前1年間に処分を受けた場合(前年の昇給日に下記「・」に該当した場合を除く。)、勤務成績が良好でない職員として取り扱われ、昇給区分がEとされる。(規則9-8第37条第1項第3号ロ、同運用通知第37条関係)</p> <p>・評価終了日後昇給日の前日までに処分を受けた場合には、その事由を併せて考慮し昇給区分を決定する。(給与法第8条第6項後段、規則9-8第37条第1項第3号ロ、同運用通知第37条関係)</p>	<p>・評価終了日以前1年間に処分を受けた場合(前年の昇給日に下記「・」に該当した場合を除く。)、勤務成績が良好でない職員又は勤務成績がやや良好でない職員(処分の対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であると認められる場合)として取り扱われ、昇給区分がそれぞれE又はDとされる。(規則9-8第37条第1項第3号イ又はロ、同運用通知第37条関係)</p> <p>・評価終了日後昇給日の前日までに処分を受けた場合には、その事由を併せて考慮し昇給区分を決定する。(給与法第8条第6項後段、規則9-8第37条第1項第3号イ又はロ、同運用通知第37条関係)</p>	<p>・評価終了日以前1年間に処分を受けた場合(前年の昇給日に下記「・」に該当した場合を除く。)、勤務成績がやや良好でない職員又は勤務成績が良好でない職員(処分の対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が著しいと認められる場合)として取り扱われ、昇給区分がそれぞれD又はEとされる。(規則9-8第37条第1項第3号イ又はロ、同運用通知第37条関係)</p> <p>・評価終了日後昇給日の前日までに処分を受けた場合には、その事由を併せて考慮し昇給区分を決定する。(給与法第8条第6項後段、規則9-8第37条第1項第3号イ又はロ、同運用通知第37条関係)</p>

(前頁より続き)	(免 職)	(停 職)	(減 給)	(戒 告)
<p>そ の 他</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・併任が当然に終了する。(規則8-12第37条第3項第4号) ・派遣除外職員となる。(規則18-0第1条第6号) ・交流派遣除外職員となる。(規則21-0第5条第6号) ・法科大学院派遣除外職員となる。(規則24-0第3条第4号) ・平成32年東京オリ・パラ大会組織委員会派遣除外職員となる。(規則1-64第3条第4号) ・平成31年ラグビーワールドカップ大会組織委員会派遣除外職員となる。(規則1-65第3条第4号) ・公益社団法人福島相双復興推進機構派遣除外職員となる。(規則1-69第3条第4号) 		

(懲戒権者)

第84条 懲戒処分は、任命権者が、これを行う。

② 人事院は、この法律に規定された調査を経て職員を懲戒手続に付することができる。

(国家公務員倫理審査会への権限の委任)

第84条の2 人事院は、前条第2項の規定による権限（国家公務員倫理法又はこれに基づく命令（同法第5条第3項の規定に基づく訓令及び同条第4項の規定に基づく規則を含む。）に違反する行為に関して行われるものに限る。）を国家公務員倫理審査会に委任する。

7 懲戒権者

懲戒権を行使する権限を有する者（懲戒権者）は、一義的には任命権者である。（国公法第84条第1項）

任命権者は、内閣、内閣総理大臣、各省大臣、会計検査院長、人事院総裁、宮内庁長官、各外局の長（国公法第55条第1項）及び他の法律の規定により任命権を有する者をいい、任命権者は、任命権を部内の上級の職員に委任することができる。（同条第2項）

懲戒権者が懲戒処分を行う場合に、いかなる種類の処分をどの程度まで科すべきであるかは、非違行為の内容等に応じて、懲戒権者が裁量により決定するが、その裁量には客観的妥当性が必要である。（「4 懲戒処分の量定」（39頁）参照）

なお、懲戒処分は、第一義的には当該職員の服務を統督する権限を有する任命権者が行うものであるが、人事院は、中央人事行政機関として、公務秩序を維持し、国公法の適正な運用を確保するため、任命権者とは別に独自の懲戒権を有している。（国公法第84条第2項）人事院の懲戒権については、倫理法違反行為に関しては、国家公務員倫理審査会に委任されており、倫理法において調査や任命権者との調整等、具体的な手続が定められている。（国公法第84条の2、倫理法第28条～第32条）

【参考】懲戒処分の指針について（概要）

平成12年3月31日
職 職 - 6 8
人事院事務総長通知
(最終改正平成28年9月30日)

○ 本指針は、懲戒処分がより一層厳正に行われるよう、各任命権者が処分量定を決定するに当たっての参考として作成したものであり、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げている。

○ 具体的な処分量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。

例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
 - ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
 - ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
 - ④ 過去に類似の非違行為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とき
 - ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき
- がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ① 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
 - ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき
- がある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

○ 標準例は次のとおりである。

標準例一覧

事由		免職	停職	減給	戒告
1 一般 服 務 関 係	(1) 欠勤				
	ア 10日以内			●	●
	イ 11日以上20日以内		●	●	
	ウ 21日以上	●	●		
	(2) 遅刻・早退				●
	(3) 休暇の虚偽申請			●	●
	(4) 勤務態度不良			●	●
	(5) 職場内秩序を乱す行為				
	ア 暴行		●	●	
	イ 暴言			●	●
	(6) 虚偽報告			●	●
	(7) 違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			●	●
	イ あおり・そそのかし	●	●		
	(8) 秘密漏えい				
	ア 故意の秘密漏えい	●	●		
自己の不正な利益を図る目的	●				
イ 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい		●	●	●	
(9) 政治的目的を有する文書の配布				●	
(10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠			●	●	
(11) 入札談合等に関与する行為	●	●			
(12) 個人の秘密情報の目的外収集			●	●	
(13) セクシュアル・ハラスメント					
ア 強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為	●	●			
イ 意に反することを認識の上での性的な言動の繰り返し		●	●		
執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患	●	●			
ウ 意に反することを認識の上での性的な言動			●	●	
2 公 金 官 物 取 扱 い	(1) 横領	●			
	(2) 窃取	●			
	(3) 詐取	●			
	(4) 紛失				●
	(5) 盗難				●
	(6) 官物損壊			●	●
	(7) 失火				●
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給			●	●
	(9) 公金官物処理不適正			●	●
	(10) コンピュータの不適正使用			●	●

事由		免職	停職	減給	戒告
3 公務外 非行 関係	(1) 放火	●			
	(2) 殺人	●			
	(3) 傷害		●	●	
	(4) 暴行・けんか			●	●
	(5) 器物損壊			●	●
	(6) 横領				
	ア 横領	●	●		
	イ 遺失物等横領			●	●
	(7) 窃盗・強盗				
	ア 窃盗	●	●		
	イ 強盗	●			
	(8) 詐欺・恐喝	●	●		
	(9) 賭博				
	ア 賭博			●	●
イ 常習賭博		●			
(10) 麻薬等の所持等	●				
(11) 酩酊による粗野な言動等			●	●	
(12) 淫行	●	●			
(13) 痴漢行為		●	●		
(14) 盗撮行為		●	●		
4 飲酒 運転 交通 事故 法規 違反	(1) 飲酒運転				
	ア 酒酔い	●	●		
	人身事故あり	●			
	イ 酒気帯び	●	●	●	
	人身事故あり	●	●		
	措置義務違反あり	●			
	ウ 飲酒運転者への車両提供、飲酒運転車両への同乗行為等 ※飲酒運転をした職員の処分量定、飲酒運転への関与の程度等を考慮し決定	●	●	●	●
	(2) 飲酒運転以外での人身事故				
	ア 死亡又は重篤な傷害	●	●	●	
	措置義務違反あり	●	●		
イ 傷害			●	●	
措置義務違反あり		●	●		
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反					
著しい速度超過等悪質な交通法規違反		●	●	●	
物損・措置義務違反あり		●	●		
5 指導 監督 不備	(1) 指導監督不適正			●	●
	(2) 非行の隠ぺい、黙認		●	●	

【参考】懲戒処分の公表指針について

平成15年11月10日
総 参 - 7 8 6
人事院事務総長通知

人事院では、この度、各府省等が懲戒処分の公表を行うに当たっての参考に供することを目的として、下記のとおり懲戒処分の公表指針を作成しました。各府省等におかれては、本指針を踏まえて、懲戒処分の適正な公表に努められるようお願いいたします。

本指針は懲戒処分の公表に係る原則的な取扱いを示したものであり、個別の事案に関し、当該事案の社会的影響、被処分者の職責等を勘案して公表対象、公表内容等について別途の取扱いをすべき場合があることに御留意ください。

記

1 公表対象

次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

- (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分
- (2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分

2 公表内容

事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

3 公表の例外

被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等1及び2によることが適当でないと認められる場合は、1及び2にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないことも差し支えないものとする。

4 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごと一括して公表することも差し支えないものとする。

5 公表方法

記者クラブ等への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。

(職員の意に反する降給等の処分に関する説明書の交付)

第89条 職員に対し、その意に反して、降給し、降任し、休職し、免職し、その他これに対しいじめるしく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行おうとするときは、その処分を行う者は、その職員に対し、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

② 職員が前項に規定するいじめるしく不利益な処分を受けたと思料する場合には、同項の説明書の交付を請求することができる。

8 懲戒手続

懲戒処分は職員に対する不利益処分であり、国公法第89条及び規則12-0の規定により、懲戒処分書と処分説明書を併せて職員に交付しなければならない。懲戒処分を行うに当たっては、当該非違行為に係る事実関係を十分に把握するため、当該職員に対する事情聴取を含め必要な証拠集めなど事実関係を確認するための調査を行うことになるが、そのために、例えば、部内の職員をもって構成する審査機関を通じて懲戒事案を調査又は審査させる規定を訓令等で定めることは差し支えない。

(1) 懲戒処分書

懲戒処分は、職員に文書を交付して行わなければならない(規則12-0第5条第1項)。文書様式は、任命権者の定めるところによる(規則12-0運用通知第5条関係第3項)が、そこに記載する事項については、規則12-0運用通知第5条関係第4項に掲げられている。

懲戒処分の効力は、職員に文書を交付したときに発生する(規則12-0運用通知第5条関係第1項)。なお、職員が処分書の受領を拒否した場合は、社会通念上その内容を知り得べき状態、例えば、本人不在の際、本人に代わって通知文などの受領を行っている同居の家族に手渡せば、本人に到達したものとみなし、また、家族もまた受領を拒否したような場合には、内容証明及び配達証明郵便により郵送する方法をとることができる。懲戒処分書の交付を受けるべき者の所在を知ることができない場合は、官報掲載をもって懲戒処分書の交付に替えることができ、官報に掲載された日から2週間を経過したときに文書の交付があったものとみなされる(規則12-0第5条第2項)。

(2) 処分説明書(国公法第89条、規則12-0第7条)

懲戒処分を行おうとする場合には、懲戒権者はその職員に対し、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。処分説明書については、「処分説明書の様式および記載事項等について」(昭35.4.1職職-354人事院事務総長通知(52頁参照))でその様式(53頁参照)が定められている。

処分説明書の交付は、処分された職員に対して、いかなる非違行為について当該処分がなされたのか、処分の理由を知らしめるとともに、この処分について不服がある場合、人事院に対して審査請求をすることができる旨及び審査請求期間を教示し、職員の身分保障の一つとし、あわせて、懲戒権者に処分説明書の交付を義務付けることによって、処分が公正、慎重になされることを担保しようとする趣旨で定められているものである。

処分説明書の記載事項中で最も重要な意味を持つ処分の理由の記載については、「処分の理由を、具体的かつ詳細に、事実を挙げて（いつ、どこで、どのようにして、何をしたというように）記入すること」とされており、処分された職員が、いかなる非違行為について当該処分がなされたのか、また、処分者が、いかなる事実を処分対象として認識し、評価したのかが分かるように、具体的事実を出来る限り特定、明示して記載しなければならない。

また、任命権者は、懲戒処分を行ったときは、発令の日から1ヵ月以内に処分説明書の写1通を人事院に提出しなければならない。（規則12-0運用通知第7条関係）

【参考】処分説明書に記載すべき処分事由の範囲について（昭39.10.31人事院指令13-22）

「およそ懲戒処分において問責の対象となる事実は、処分を行おうとする際には既に特定されていなければならないものであり、処分時に考慮されていなかった事実を処分後にあらたに処分理由として追加するがごときは、懲戒処分の本旨にもとるものといわなければならない。・・・処分者が処分の際処分対象事実として認識し、評価した処分事由は、少なくとも上述の処分説明書交付の目的を失わしめない限度において、処分説明書に記載することを要し、したがって、人事院の審査において処分理由として取り上げることのできる事実は、処分の際職員に交付された処分説明書記載の範囲の事実に限られ、この範囲をこえる事実は、処分の量定にあたり考慮すべき「情状」としてならばともかく、処分理由たる事実としてはとり上げえないものといわなければならない。」

（刑事裁判との関係）

第85条 懲戒に付せられるべき事件が、刑事裁判所に係属する間においても、人事院又は人事院の承認を経て任命権者は、同一事件について、適宜に、懲戒手続を進めることができる。この法律による懲戒処分は、当該職員が、同一又は関連の事件に関し、重ねて刑事上の訴追を受けることを妨げない。

9 懲戒処分と刑事裁判との関係

懲戒処分は、刑罰とはその本質を異にするものであり、懲戒に付せられるべき事件が刑事裁判所に係属している場合であっても、懲戒処分を行うことは可能である。懲戒対象事案が刑事事件として起訴された場合、厳格な刑事訴訟手続による裁判所の事実認定は、懲戒事由の存否についての重要な判断材料となるので、その確定を待つことも合理的であると考えられる一方、懲戒処分には公務秩序維持の観点から時機を失することなく行う必要性もあるところであり、そのような場合に、人事院の承認を受けて、懲戒手続を進行させることができることとされている（国公法第85条）。

人事院の承認については、規則12-0第8条の規定により、懲戒に付せられるべき事件が刑事裁判所に係属する間であっても、職員本人が公判廷における供述等により、懲戒処分の対象とする事実で公訴事実該当するものがあることを認めているときには、承認があったものとして取り扱うことができることとされている。このため、個別の人事院の承認は、規則12-0第8条に該当しない場合に限られることとなる。

なお、職員本人の供述等により、人事院の承認があったものとして取り扱い、懲戒処分を行った場合には、人事院への処分説明書の写の提出にあわせ、起訴状の写や、被処分者の供述書等を提出する必要がある。（規則12-0運用通知第8条関係）

【参考】処分説明書の様式および記載事項等について

昭和35年4月1日
職 職 - 3 5 4
人事院事務総長通知
(最終改正平成28年4月1日)

記

- 1 国家公務員法第89条に定める説明書（以下「処分説明書」という。）は、別紙に掲げる様式によるものとする。
- 2 処分説明書の記載事項及び記入要領については、次に定めるところによる。
 - 一 「1 処分者」の欄について
 - (イ) 「官職」の欄には、処分者（処分を行った者をいう。）の占める官職の組織上の名称を記入すること。
 - (ロ) 「氏名」の欄には、処分者の氏名を記入し、官印を押すこと。
 - 二 「2 被処分者」の欄について
 - (イ) 「所属部課」の欄には、処分の際における被処分者（処分を受けた者をいう。）を特定し得る所属する省庁、局、部、課等の名称を記入すること。
 - (ロ) 「氏名」の欄には、被処分者の氏名を記入すること。
 - (ハ) 「官職」の欄には、処分の際に被処分者の占める官職の組織上の名称及び被処分者の官の種類（名称又は雇、事務員その他の公の名称）を記入すること。
 - (ニ) 「級及び号俸」の欄には、処分の際における被処分者の一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）によつて決定された職務の級及び号俸又はこれに準ずる事項を記入すること。
 - 三 「3 処分の内容」の欄について
 - (イ) 「処分発令日」の欄には、処分を発令した日を記入すること。
 - (ロ) 「処分効力発生日」の欄には、現実に処分の効力が発生した日を記入すること。
 - (ハ) 「処分説明書交付日」の欄には、処分説明書を被処分者に交付した日を記入すること。
 - (ニ) 「根拠法令」の欄には、処分の根拠となる法令の条、項及び号を記入すること。
 - (ホ) 「処分の種類及び程度」の欄には、処分の種類（例えば休職又は減給等）を記入し、その程度（例えば休職の場合は休職の期間又は減給の場合は二月間俸給の月額の十分の一等）を記入すること。
 - (ヘ) 「国家公務員倫理法第26条による承認の日」の欄には、国家公務員倫理法第26条の規定に基づき、懲戒処分を行うことについて、国家公務員倫理審査会の承認を得た日を記入すること。
 - (ト) 「刑事裁判との関係」の欄には、処分時において被処分者に係る刑事事件が裁判所に係属している場合は、当該事件に係る起訴日を記入すること。なお、処分が懲戒処分である場合は、国家公務員法第85条の規定に基づき、当該事件と同一事件につき懲戒手続を進めることについて、人事院又は国家公務員倫理審査会の承認を得た日を記入すること。
 - (チ) 「処分の理由」の欄には、処分の理由を、具体的かつ詳細に、事実を挙げて（いつ、どこで、どのようにして、何をしたというように）記入すること。なお、「処分の理由」の欄が不足の場合は、A4判大の別紙に記入すること。

別紙

(教示)

1. この処分についての審査請求は、国家公務員法第90条及び人事院規則13-1の規定により、この説明書を受領した日の翌日から起算して3箇月以内に、人事院に対して、することができます。ただし、この期間内であっても、処分があった日の翌日から起算して1年を経過した後は、することができません。

2. この処分についての処分の取消しの訴えは、国家公務員法第92条の2の規定により、審査請求に対する人事院の裁決を経た後でなければ提起することができません。ただし、次の①から③までのいずれかに該当するときは、人事院の裁決を経ないで、処分の取消しの訴えを提起することができます。

① 審査請求があった日から3箇月を経過しても、人事院の裁決がないとき。

② 処分、処分の執行又は手続の続行により生ずる著しい損害を避けるため緊急の必要があるとき。

③ その他裁決を経ないことにつき正当な理由があるとき。

この処分の取消しの訴えは、審査請求に対する人事院の裁決があったことを知った日の翌日から起算して6箇月以内に、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、提起しなければなりません。ただし、この期間内であっても、人事院の裁決があった日の翌日から起算して1年を経過した後は、提起することができません。

(注) この処分を行った者が行政執行法人に所属する者である場合にあっては、この処分の取消しの訴えの被告及び訴訟において被告を代表する者は、その者が所属する行政執行法人及びその長となります。

1 処分者		
官 職		氏 名
2 被処分者		
所属部課	氏名（ふりがな）	
官 職	級及び号俸	
3 処分の内容		
処分発令日 年 月 日	処分効力発生日 年 月 日	処分説明書交付日 年 月 日
根拠法令	処分の種類及び程度	
国家公務員倫理法第26条による承認の日 年 月 日	刑事裁判との関係 起訴日 年 月 日	国家公務員法第85条による承認の日 年 月 日
処分の理由		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

【参考】職員の不祥事に対する厳正な対応について

平成17年8月15日
職 審 - 3 0 6
人事院事務総局職員福祉局長通知

国民の公務に寄せる期待と信頼にこたえ、行政の円滑な運営を図っていくためには、職員が国民全体の奉仕者としての使命を自覚し、厳正な規律と高い倫理観を保持しつつ、その職務に精励することが何より肝要であります。近時、一部職員による公務に対する国民の信頼を損なうような不祥事が続いていることは誠に遺憾であります。

人事院は従来より、服務義務違反が生じた場合の対応について、「職員の不祥事に対する厳正な対応について」（平成9年1月16日付け職職-12人事院事務総局職員局長通知）等により、任命権者において、事実関係を十分に把握した上で適正な懲戒処分によって厳正に対応するとともに、再発防止策の実施や服務規律の徹底を図る必要があることを指摘してきたところですが、各府省等におかれては、職員の服務義務違反が生じた場合には、下記の点に特段に留意し、適正な懲戒処分による厳正な対応を改めてお願いします。

記

- 1 服務義務違反が生じた場合には、部内の事情に通曉し、事実関係を承知しうる立場にある任命権者が、事実関係を十分に把握した上で適正な懲戒処分による厳正な対応について責任をもって判断すべきであること。この場合に、個々の非違行為に対する懲戒処分の量定については、「懲戒処分の指針について」（平成12年3月31日付け職職-68人事院事務総長通知）を踏まえて、当該非違行為の動機、態様及び結果、故意又は過失の度合い、職員の職責、他の職員及び社会に与える影響等を総合的に考慮し、決定すべきであること。
- 2 懲戒処分の公平かつ厳正さを確保するため必要な場合には、事実関係の調査及び処分の要否、内容等の審査を行うための委員会の設置などの措置を講ずること。
- 3 懲戒処分に付すことにつき相当の事由があると思料される職員から辞職願が提出された場合には、一旦辞職願を預かり、事実関係を十分に把握した上で、懲戒処分に付す等厳正に対処すること。なお、事実関係の把握、処分の決定に時間の掛かることが予想される場合その他特段の必要が認められる場合には官房付等への配置といった対応も考慮すること。
- 4 幹部職員に対する処分等社会的にも影響の大きい事案については特に厳正に対処すること。なお、処分の適用等については、人事院において懲戒規定の適正な運用の確保の観点から相談に応ずる用意があること。

以 上

(審査請求)

第90条 前条第一項に規定する処分を受けた職員は、人事院に対してのみ審査請求をすることができる。

② 前条第一項に規定する処分及び法律に特別の定めがある処分を除くほか、職員に対する処分については、審査請求をすることができない。職員がした申請に対する不作為についても、同様とする。

③ 第一項に規定する審査請求については、行政不服審査法第二章の規定を適用しない。

(審査請求期間)

第90条の2 前条第一項に規定する審査請求は、処分説明書を受領した日の翌日から起算して三月以内にしなければならない。処分があつた日の翌日から起算して一年を経過したときは、することができない。

(調査)

第91条 第九十条第一項に規定する審査請求を受理したときは、人事院又はその定める機関は、直ちにその事案を調査しなければならない。

② 前項に規定する場合において、処分を受けた職員から請求があつたときは、口頭審理を行わなければならない。口頭審理は、その職員から請求があつたときは、公開して行わなければならない。

③ 処分を行つた者又はその代理者及び処分を受けた職員は、すべての口頭審理に出席し、自己の代理人として弁護人を選任し、陳述を行い、証人を出席せしめ、並びに書類、記録その他のあらゆる適切な事実及び資料を提出することができる。

④ 前項に掲げる者以外の者は、当該事案に関し、人事院に対し、あらゆる事実及び資料を提出することができる。

(調査の結果採るべき措置)

第92条 前条に規定する調査の結果、処分を行うべき事由のあることが判明したときは、人事院は、その処分を承認し、又はその裁量により修正しなければならない。

② 前条に規定する調査の結果、その職員に処分を受けるべき事由のないことが判明したときは、人事院は、その処分を取り消し、職員としての権利を回復するために必要で、且つ、適切な処置をなし、及びその職員がその処分によつて受けた不当な処置を是正しなければならない。人事院は、職員がその処分によつて失つた俸給の弁済を受けるように指示しなければならない。

③ 前二項の判定は、最終のものであつて、人事院規則の定めるところにより、人事院によつてのみ審査される。

(審査請求と訴訟との関係)

第92条の2 第八十九条第一項に規定する処分であつて人事院に対して審査請求をすることができるものの取消しの訴えは、審査請求に対する人事院の裁決を経た後でなければ、提起することができない。

10 懲戒処分に対する審査請求

懲戒処分は職員に対する不利益処分である。職員は、その意に反して降給、降任、休職、免職その他著しく不利益な処分又は懲戒処分を受けた場合には、人事院に対してのみ審査請求をすることができる(国公法第90条第1項、第89条第1項)。

審査請求は、処分説明書を受け取つた場合には、受け取つた日の翌日から起算して3月以内、処分説明書が交付されなかつた場合には、処分があつた日の翌日から起算して1年以内に行わなければならない。(国公法第90条の2)

審査請求に対しては、事実についての調査（国公法第91条）が行われ、その調査の結果に応じて以下のような判定が行われることとなる。

- ① 処分を行うべき事由があると判明したときは、人事院は、処分を承認し、又はその裁量により修正する。（国公法第92条第1項）
- ② 処分を受けるべき事由のないことが判明したときは、人事院は、処分を取り消し、職員としての権利を回復するために必要で、かつ、適切な処置をなし、及びその職員がその処分によって受けた不当な処置を是正する。（国公法第92条第2項前段）
- ③ 処分を受けた職員がその処分によって失った俸給等の給与があるときは、人事院はその弁済を指示する。（国公法第92条第2項後段）

なお、懲戒処分の取消しの訴訟は、原則として、審査請求に対する人事院の裁決を経た後でなければ提起することができない（審査請求の前置）。（国公法第92条の2）

11 懲戒処分の取消し

懲戒処分の取消しは、一般の行政処分の取消しの法理と同様の考え方となる。

行政訴訟の結果当該処分が取り消される場合や、上記10のように、国公法第92条の審査請求に対する人事院の判定によって、懲戒処分が取り消されたり、又は修正される場合がある。

懲戒権者が既に行った懲戒処分を自ら取り消すことができるかどうかについては、一般的には、法の適用を誤った場合、著しく客観的妥当性を欠き明らかに条理に反する場合、重大な事実の誤認のあることが処分後に明らかになった場合等特殊な事情の存するときに限られるものと解される。

懲戒処分は行政処分であるので、憲法第39条の一事不再理の原則は直接適用されないが、被処分者に不利益を課するものであることから、特別な場合を除き、懲戒権者が一度行った懲戒処分が軽きに失したことだけを理由としてそれを取り消し、新たな処分をするようなことは許されないものと考えられる。