

連邦官吏懲戒法(Bundesdisziplinargesetz)

2001年に旧法(Bundesdisziplinarordnung)に代えて制定

懲戒の対象(1条・2条)

官吏 在職中の非違行為(連邦官吏法 77 条 1 項——有責な義務違反。「勤務外の官吏の行為が非違行為になるのは、行為が個別事案の状況に鑑みて、当該官吏の職と官吏団の威信にとって由々しい態様で尊厳と信頼とを傷つける性質を特別に有している場合である」。)

退職官吏 在職中の非違行為

退職後における非違行為とみなされる行為(連邦官吏法 77 条 2 項——自由で民主的な基本法の基本秩序に敵対する行為、守秘義務違反、退職前の職務に関係する就職・営利活動の届出義務および禁止違反、贈与收受など)

懲戒の種類(5条～12条)

官吏 戒告

制裁金(Geldbuße : 最高で俸給月額)

減給(最高で月給の 5 分の 1 を減額、最長 3 年。退職すると恩給減額)

降任(懲戒手続中に退職すると懲戒手続で決定された俸給群により恩給算定)

免職(原則 6 ヶ月は俸給額の半分の生計手当が支給される。懲戒手続中に退職すると恩給停止決定になる)

退職官吏 恩給減額(最高で月額恩給の 5 分の 1 を減額、最長 3 年)

恩給停止(遺族扶助も停止。社会保障年金保険への事後加入により年金が支給されるまで、原則最長 6 ヶ月は恩給額の 70 パーセントの生計手当が支給される)

懲戒の基準(13条)

1 項 「懲戒措置は、義務に適合した裁量により決定される。懲戒措置は、非違行為の重大さにより量定しなければならない。官吏の人格像が適切に考慮されなければならない。さらに、どの範囲で官吏が勤務主[連邦等]または一般の信頼を損なったかを考慮するものとする。」

2 項 「重大な非違行為により勤務主または一般の信頼を決定的に失わせた官吏は、免職しなければならない。退職官吏がまだ勤務している官吏であつたら免職されなければならなかったような場合は、恩給が停止される。」

刑事手続・過料手続との調整(14条)

刑罰、過料等を科されたのと同じ事実を根拠にして、

— 戒告、制裁金、恩給減額の措置はとられない。

— 減給、降任の措置は、官吏に義務を履行させるために追加的に必要な場合に限りとられる。

刑事手続、過料手続で無罪とされた事実を根拠にして、懲戒措置は、

— 行為が刑罰・過料の規定の構成要件を満たさないが非違行為に当たる場合に限りとられる。

※ 懲戒処分後に以上の調整を要するような刑事手続・過料手続の判決が出て、官吏が3ヶ月以内に申請すれば、懲戒処分が取り消されて懲戒手続が中止される(36条)

懲戒措置の期間制限(15条——中断事由あり)

戒告 非違行為時から2年

制裁金・減給・恩給減額 3年

降任 7年

懲戒手続

行政手続法・行政裁判所法の準用(3条)

旧法の手続

事前調査(26条。書面か口頭による官吏の意見陳述、最終意見陳述)

→懲戒処分(戒告・制裁金の場合：29条)→不服申立て→訴訟(31条)

→正式懲戒手続(33条)

調査(56条以下：官吏の所属庁が裁判官資格を有する官吏か裁判官を調査主宰者に任命。調査主宰者は独立に職権行使。官吏の尋問・最終意見陳述、証拠調べに官吏も立会い。総括報告を所属庁に提出。所属庁は手続中止か、連邦懲戒検察官が告訴状を作成するために文書を送付。連邦懲戒検察官が手続中止に異議を述べた場合も、告訴へ)

→懲戒訴訟手続

連邦懲戒裁判所(42条)、控訴審としての連邦行政裁判所懲戒部(55条)

連邦懲戒検察官(Bundesdisziplinaranwalt：37条～39条)

裁判官資格。連邦内務大臣の一般的職務監督、権限行使に関する連邦政府の指揮に服する。

懲戒権行使の統一化のために手続に関与。正式懲戒手続の開始を請求できる。

行政機関による懲戒手続

開始

非違行為の嫌疑を根拠づける十分な事実に関する端緒があれば、人事管理権者は懲戒手続を開始する職務義務を負う。より上級の人事管理権者または勤務先最上級官庁[大臣等]が、監督するほか、懲戒手続をいつでも引き継ぐことができる(17条)。

官吏は非違行為の嫌疑を晴らすために自身に対する懲戒手続の開始を申請できる。上記の端緒がない場合のみ、申請は棄却される(18条)。

退職官吏の懲戒権限は、原則として退職時の勤務先最上級官庁が行使。権限の委任可(84条)。

※ 行政機関による懲戒手続の終了まで、手続の対象行為を拡張できる。縮小は不服審査に対する裁決時まで可能であり、手続から除外された行為は、原則として再度懲戒手続に含めることができず、手続終結後は、新たな懲戒手続の対象にできない(19条)。

手続保障

告知。官吏は申立てにより、書面または口頭による意見陳述ができる(20条)。調査完了後にも意見

陳述の機会が付与される(30 条)。

官吏は原則として証拠調べ手続に立会い、質問ができる(24 条)。証言義務等に関する刑訴法の規定が準用され、証言拒否等の場合には、裁判官資格を有する人事権者等が裁判所に尋問を要請できる(25 条)。

他の手続との関係

懲戒手続の対象事実について刑事手続上公訴が提起されると、懲戒手続は原則として中止される
懲戒手続における判断に重要な意味を持つ問題について、法律で規律された他の手続で決定される
場合、懲戒手続を中止できる(以上 22 条)

刑事手続、過料手続等における確定判決の事実認定は、同じ事実を対象とする懲戒手続において拘束力を持つ

法律で規律された他の手続でなされた事実認定は、再度の検討をせずに懲戒手続で前提にすることができる(以上 23 条)

終了(32 条～35 条)

中止処分

官吏の死亡

辞職、失職(故意の行為による懲役 1 年以上、あるいは内乱罪などの懲役 6 ヶ月以上の確定判決など——連邦官吏法 48 条)、免職による官吏関係の終了

退職官吏にあつては、官吏扶助法 59 条 1 項による権利の喪失(在職中の行為による、失職原因に当たる有罪判決。退職後の故意の行為による、懲役 2 年以上、あるいは内乱罪などの懲役 6 ヶ月以上の確定判決など)

戒告・制裁金 人事管理権者による懲戒処分

減給 勤務先最上級官庁による懲戒処分(権限の委任可)。2 年以下の減給であれば、その直近下級人事管理権者も処分をなし得る

恩給減額 84 条の定める所管人事管理権者による懲戒処分

降任・免職 勤務先最上級官庁による懲戒訴訟の提起(権限の委任可)

恩給停止 84 条の定める所管人事管理権者による懲戒訴訟の提起

※ 処分は上級人事管理権者、勤務先最上級官庁に伝達され、これらの機関は原則として送達から 3 ヶ月以内なら、より重い措置をとることができる。上級人事管理権者、勤務先最上級官庁は、懲戒処分をいつでも取り消すことができる。

不服審査(取消訴訟の前置手続——41 条～43 条)

勤務先最上級官庁以外による決定について、同庁(権限の委任可)または 84 条の定める所管人事管理権者が裁決を行う。

※ 裁決は勤務先最上級官庁に伝達され、同庁はいつでも裁決を取り消すことができ、原則として送達から 3 ヶ月以内なら、より重い措置をとることができる。

裁判による懲戒手続

懲戒裁判所

行政裁判所・上級行政裁判所に懲戒部が設けられて、懲戒裁判所の任務を果たす(46条)。上告審は連邦行政裁判所(69条・70条)

懲戒部——3人の裁判官+2人の官吏陪席(名誉職裁判官)、官吏陪席のうち1人は、懲戒手続のとられている官吏と同じ行政部門・ラウフバーン群に属するものとする(46条・51条)

官吏陪席は連邦に勤務する終身官吏、選任手続は州法による(47条・51条—例えばバーデン=ヴェルテンベルク州懲戒法 45条は、最上級州官庁、州における官吏の労働組合・職業団体の頂上組織、地方自治体の州団体が提案し、州司法省が5年の任期で任命するものとする)

手続

刑事手続等、および他の手続における事実認定の拘束力については(上記 23条)、懲戒裁判所にも行政機関による懲戒手続とほぼ同じことが妥当する(57条)。

※ 懲戒訴訟の対象行為を拡張するには、勤務主が申し立て、当該行為が懲戒措置の種類と重さにとって重要でないと見込まれる場合、あるいは懲戒手続が著しく遅延する場合を除き、裁判所が期間を定めて手続を停止し、その間に「追加懲戒訴訟」を提起させる。手続が停止されない場合も、口頭弁論の通知までは追加懲戒訴訟を提起でき、また、新たな懲戒手続をとることは妨げられない(53条)。また、裁判所は、懲戒手続の対象行為を縮小でき、その効果は上記 19条と同様(56条)。

判決(60条)

懲戒訴訟 懲戒措置の宣告か、棄却

懲戒処分に対する訴訟 処分の適法性のみならず合目的性(不当性)も審査

※ 勤務主が懲戒訴訟を取り下げた場合、同一行為は以後懲戒手続の対象にできない。懲戒処分に対する訴訟の判決が下された場合、訴訟で提出されなかった事実・証拠資料によるものでなければ、同一行為について新たな懲戒権限の行使はできない。より重い措置は、判決の送達から3ヶ月以内に限り許される(61条)。

懲戒の法的性格

特別予防(当該官吏の教育)、一般予防(官吏団の紀律)、官吏団の清廉(への信頼)の維持(免職・退職官吏の場合)、適正な手続による官吏の保護

(Wolff/ Bachof/ Stober, VwR II, 5. Aufl. (1987), § 115 Rn.3, 4; Weiß, in: Fürst (Hrsg.), GKÖD, Bd.2, Teil 2, J033)

職員(Beschäftigte)

懲戒制度が整備されていない

事業者付加年金——年金受給権者が、故意の行為による、懲役2年以上、あるいは内乱罪などの懲役6ヶ月以上の確定判決を受けると、受給権が消滅する(公勤務職員の事業者老齢扶助に関する労働協約(ATV)13条3項)