

異動した職員に対する懲戒処分

職員が転任、出向等によりその身分を継続したまま任命権者を異にする異動をした場合においては、現在の任命権者は当該職員が前任命権者のもとにおいて行った非違行為を理由として懲戒権を行使することができる。使用者である国と当該職員との間の身分関係が継続しているからである。なお、前任命権者は、そのもとで行われた懲戒に付すべき行為を知ったときは、人事行政運用上の措置として現任命権者に対して通知を行うべきであり、それに基づき現任命権者はみずからの責任において懲戒権の行使を判断することになる。¹

なお、国家公務員法第 82 条第 2 項の規定により、地方公共団体等に辞職出向し復帰した職員について、辞職出向する前に国家公務員として在職していたときの非行を理由として懲戒処分に付すことは可能である。²

(注 1) 「身分を継続したまま任命権者を異にする異動をした場合」とは、異動先においても一般職に属する職を占める場合であり、各府省庁間の異動(特別職の職員になる場合を除く)や特定独立行政法人への異動を指す。

(注 2) 「辞職出向」とは、任命権者の要請に応じ、引き続いて非特定独立行政法人、地方公共団体等(以下「法人等」という。)に使用される者となるために退職する場合であって、当該法人等に在職した後、特別の事情がない限り引き続いて国への採用が予定される場合をいう。辞職出向中は、一般職に属する職を占める職員としての身分を有さない。

¹ 鹿兒島重治・森園幸男・北村勇 編「逐条国家公務員法」(学陽書房) 681 ページより引用

² 財団法人日本人事行政研究所 編「服務・勤務時間・休暇関係質疑応答集」132 ページより引用