

現行制度における懲戒処分の基準と運用について

1 懲戒処分の意義

懲戒処分は、国家公務員法第82条第1項各号のいずれかに該当する非違行為を職員が行った場合に、国が使用者として有する権限に基づき、その責任を確認し、公務員関係における秩序を維持するため公務員関係からの排除を限度として行う秩序罰である。

2 懲戒処分の効果

懲戒処分の種類は、免職、停職、減給、戒告の4種類であり、それぞれ次のような効果がある。

免職：職員の身分を剥奪し、公務員関係から排除するもの

停職：一日以上一年以下の期間、職員としての身分を保有させたまま職務に従事させないもの（その間の給与は不支給）

減給：一年以下の期間、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もの

戒告：その責任を確認し、及びその将来を戒めるもの

このほかに、懲戒処分に付された者に対して、退職手当、給与、共済年金等のそれぞれの制度に関する法令において、手当の不支給又は減額、昇給査定における取扱い等の措置が定められている。

3 懲戒の手続

懲戒処分の手続は、国家公務員法及び人事院規則12-0（職員の懲戒）において規定されており、懲戒処分に係る職員の氏名、懲戒処分の内容、懲戒処分を発令した日付等を記載した「懲戒処分書」と、処分の事由等を記載した「処分説明書」を併せて職員に交付しなければならないとされている。

また、懲戒権者が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、処分の前提として、当該職員に対する事情聴取を含め必要な証拠集めなどが行われているが、国家公務員法及び規則に具体的な規定はない。

なお、現行国公法は、職員の権利保護については事後審査として、人事院に対する不服申し立て制度を設けている。

4 懲戒処分の基準

従来、懲戒処分については、その量定に関する統一的な基準等はなく、各任命権者ごとにその権限と責任において行うものとして運用されてきたが、国家公務員倫理法施行の際、同法又は倫理規程に違反した場合に係る懲戒処分の基準が制定されることとなったことを踏まえ、倫理法違反以外の一般的な非違行為についても、各懲戒権者が処分量定を決定するための判断の参考となるよう、それまでの各府省における実績をもとに「懲戒処分の指針」を作成し、平成12年に発出した。指針発出後は、飲酒運転に対する厳罰化など社会情勢の変化等を踏まえて適宜見直しを行ってきた。

指針では標準例として、各府省に共通して一般に発生する可能性があると考えられる懲戒事由を掲げており、選定した懲戒事由について、過去の処分例を踏まえつつ、基本的には標準的な処分量定として示す懲戒処分の種類が一種類又は二種類となるような事例の設定を行っている。

5 懲戒権者

懲戒権は任命権者及び人事院が有しているが、第一義的には部内の事情に通曉し事実関係を十分に承知しうる任命権者が行使することとされている。人事院の懲戒権については、昭和45年の最高裁判所の判決において、任命権者が懲戒権を行使すべくしてこれを行わない場合に、任命権者に代わって自ら懲戒権を行使しうると解されるとされている。

職員に懲戒事由があるときに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については、懲戒権者の裁量に任されているが、現実には、懲戒権者は懲戒処分の指針を踏まえて処分量定を決定している。

6 懲戒処分の状況

最近5カ年間の状況をみると、懲戒処分数全体でみると概ね増加傾向にあるといえるが、免職は180件前後、停職は160件前後（日本郵政公社分を除くと免職は40件台、停職は80件前後）であり、大きな変動はない状況となっている。