２０１７年５月１０日　文責　福永達也

第3項　公務員に対する懲戒処分：飲酒運転と懲戒免職

***はじめに***

近年、飲酒運転をした公務員に対する懲戒免職処分が厳しすぎるなどの理由により裁判所で取り消される例がある。一連の判決では飲酒運転は即、懲戒処分と機械的に処分したケースは「裁量権の乱用」と判断された。では、国家公務員法が定める懲戒処分に関する規定はどのようなものなのか、下記より説明していきたい。

Ⅰ　***国家公務員法第6節(74条以下)の「分限、懲戒及び保障」から国家公務員の懲戒について***

**７４条(分限、懲戒及び保障)**

1. すべて職員の分限、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。

**７５条（身分保障）**

1. 職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、**降任**され、**休職**され、又は**免職**されることはない。

②職員は人事院規則の定める事由に該当するときは、**降給**されるものとする。

*分限*…公務員の身分に関する基本的な規律。

*事由*…事柄の生じた理由。

～*人事院規則による規定*～

（総則）第一条　職員の懲戒は、官職の職務と責任の特殊性に基づいて法附則第十三条の規定により法律又は規則をもつて別段の定をした場合を除き、この規則の定めるところによる。

**Ⅱ**　***国家公務員法８２条から懲戒の種類、懲戒事由について***

**８２条（懲戒の場合）**

1. 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、これに対して懲戒処分として、**免職**、**停職**、**減給**又は**戒告**の処分をすることができる。

**８３条（懲戒の効果）**

1. 停職の期間は一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。

～*懲戒の種類*～

**免職**　**停職、減給、戒告**

*戒告処分*…上記に挙げた四つの懲戒処分の中で最も軽く、職員の服装義務違反の責任を確認し、その将来を戒める処分。

～*懲戒の事由*～

ⅰ　この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法令に基づく命令に違反した場合。

ⅱ　職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合。

ⅲ　国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行があった場合。

～*人事院規則による規定*～

第二条　**停職**の期間は**一日以上一年以下**とする。

第三条　**減給**は、一年以下の期間、俸給の月額の**五分の一以下**に相当する額を、給与から減ずるものとする。

第四条　**戒告**は、職員が法第八十二条第一項各号のいずれかに該当する場合において、その責任を確認し、及びその将来を戒めるものとする。

**Ⅲ**　***８９条以下から懲戒処分における手続き、争訟方法について***

～*懲戒処分における手続き*～

**８９条（職員に意に反する降給等の処分に関する説明書の交付）**

1. 職員に対し、その意に反して、降給し、免職し、その他これに対し**いちじ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ちじるしく不利益な処分を受けたと思料する場合には、同項の説明書を交付しなければならない。

③第一項の説明書には、当該処分につき、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をすることができる期間を記載しなければならない。

前条一項に規定する処分を受けた職員→人事院に対してのみ審査請求可能

前条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→審査請求不可

～*審査請求の流れ*～**９１条**

**審査請求受理**→人事院又はその定める機関は直ちにその事案の調査→処分を受けた職員の請求があれば**口頭審理**を公開で行う（処分を実行した者及びその代理人及びその処分を受けた職員はすべての口頭審理へ参加し、弁護士を選任し、陳述を行い、証人を出席させ、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可能）

～*調査の結果採るべき措置*～

**９２条（調査結果採るべき措置）**

1. 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っ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、その職員がその処分によって失った**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、最終のものであって、人事院規則の定めるところにより、**人事院によってのみ審査される。**

～*懲戒処分における争訟方法*～

**９２条の2（審査請求と訴訟との関係）**

第89条第1項に規定する処分（いちじるしく不利益な処分）であっ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り消しの訴えは、審査請求に対する人事院の議決を経た後でなければ、提起することができない。

***おわりに***～私見～

現在、飲酒運転をした公務員への懲戒免職処分が厳しすぎるとの声が上がっているが、公務員という職柄の特殊性から鑑みれば、懲戒免職処分は妥当な判断であると私は考える。

憲法1５条で公務員は全体の奉仕者であると定められている。つまり公務員の行う職務は公共性があり、国民生活に大きな関わりを持っているのだ。それゆえ、公務員は国民からの信頼が大いに必要とされる職業である。もし公務員の非行や職務怠慢により職務が著しく滞ることがあれば、国民に多大な不利益を与え、国民からの信頼は地に堕ちるだろう。たとえ公務員の非行や職務怠慢が軽度のものであったとしても、今後その公務員が誠実に職務を行う保証はできない。何より一度失ってしまった国民からの信頼を取り戻すことは難しい。だから公務員への懲戒処分は非行や職務怠慢の内容が軽度であろうと厳正に対処していかなければならない。国家公務員法８２条では懲戒処分の事由として「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行があった場合」と定められている。飲酒運転はまさに全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に当てはまる。公務員の飲酒運転はこの条文のもと、厳しい懲戒処分を下されるべきである。

　　＜参考文献＞　平成２８年有斐閣　ポケット六法P140「国家公務員法」

　　　　　　　　　人事院ホームページ[www.jinji.go.jp/](http://www.jinji.go.jp/)