公務員に対する懲戒処分：飲酒運転と懲戒免職

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。

***最高裁(昭和52・12・20)判例***

**事件の概要**

神戸税関職員の原告ら３人は、全国税関労働組合神戸支部の幹部であった。彼らは訴外職員に対する懲戒処分について抗議活動などの運動の中心人物であった。以上の行為より被告(神戸税関長)は国家公務員法(以下、国公法とする)９８条１項・同５項及び１０１条１項並びに人事院意規則１４－１第３項(旧)に違反するとして、国公法８２項１号・同３号に基づき、彼らを懲戒免職処分とした。原告者ら３人は本件処分の無効確認(１次請求)及び免職取り消し（２次請求）を求めて出訴した。第１審(神戸地裁)は、彼らの行為が上記各規定に違反しているものとし、国公法９８条５項に合憲的限定解釈を加え、この処分が懲戒権の裁量の範囲を超えたものであるが、その重大性が明白であるとまではいえないとして，１次請求を棄却し、２次請求を認めた。第２審(大阪高裁)は、１次請求を却下したが、２次請求について被告の控訴を棄却した。

**判示事項**

一、職員の行為が国家公務員法（昭和４０年法律第６９号による改正前のもの）９８条５項に違反する場合と同法９８条１項、１０１条１項、人事院規則１４―１第３項（旧）違反

二、公務員に対する懲戒処分の適否に関する裁判所の審査

三、争議行為等の禁止規定違反などを理由としてされた税関職員に対する懲戒免職処分が

　　裁量権の範囲を超えこれを濫用したものとはいえないとされた事例

**最高裁多数意見**

・公務員としてふさわしい行為でない。

・国公法に定められた懲戒事情がある場合に、懲戒処分を行うか、またどのような処分を下すかは、懲戒権者の採用に任せるべきである。

・この事件では懲戒権者が乱用をしているとはいえない。

**最高裁反対意見**

・もともとの懲戒処分のねらいは、不利益の持つ抑止力によって非行などをした者へ、将来また同じことを繰り返さないために行われる制裁である。しかし、この処分は被処分者に著しい不利益を伴うだけでしかない。

・職務上の義務や違背や非行の程度が重いというだけでなく一般の事案よりも慎重に見極めなければならない。

***秋田地裁（平成24・3・23）判例***

**事案概要**

本件は、秋田県公立小学校教員（当時は教頭)であった原告が飲酒運転を理由に秋田県教育委員会（被告）懲戒免職処分を受けたことから、処分に裁量権の逸脱もしくは濫用があるとして、この処分の取り消しを求めた事案である。

**懲戒免職処分までの流れ**

　原告は、平成22年2月2日午後8時から10時まで、自宅でお酒を飲んだ。午後11時30分ごろ就寝した。次の日の午前6時32分ごろに警察のアルコール検査で規定以上のアルコールが検知されて、検挙された。同日から自宅待機を指示され、10日に教頭職を解かれ秋田県教育委員会事務職員に補された。そして、秋田県教育委員会は、同年5月6日、地方公務員法33条に違反するとして、同法29条1項により免職処分を行った。

**主文**

1. 秋田県教育委員会が平成22年5月6日付けで原告に出した免職処分を取り消す。
2. 裁判費用は被告の負担とする。

**この裁判の争点と判旨**

1. 秋田県教育委員会が定めた懲戒処分基準(以下、本件基準)が違法かどうか
2. 1.が違法でないと認められた場合、本件処分の違法性があるかどうか
3. 飲酒運転は重大な事故を引き起こす可能性のある危険な行為で、近年、飲酒運転を理由とした事故が発生している。飲酒運転に対し、厳しくしていく社会要請もあり、全国で厳罰化が進められ、道路交通法もより厳しく改正している。社会全体の奉仕者である公務員は飲酒運転を慎むべきものとし、とりわけ、児童と接する教育公務員はそのような姿勢がより強く求められる。加えて、秋田県では飲酒運転の規範意識が低く、根絶に取り組んできた。しかし飲酒運転が度々起きて、県民の信頼が大きく失う可能性があるとして段々と厳しくしていった。このようなことから、本件基準は社会観念を著しく妥当を欠いているということはできない。つまり、本件基準は違法ではない。
4. 飲酒運転(故意又は過失の程度)を認識していたかが重要である。しかし、原告は飲酒から約8時間30分経ってからアルコールが検知されたというものである。また、起床後の体調は普段と変わらず、酒気が残っているという自覚はなかった。この点から故意又は過失の程度が大きいということができない。さらに本件行為の結果で事故が起きていない。よって刑事処罰を受けていない。そのことと、原告にこれまで懲戒・分限処分の前歴がなく、同種前歴もうかがわれない。加えて、24年間勤務して、多くの実績を残し、校長からの仕事評価も高い。勤務先の小学校の児童の保護者らからの信頼もあるのが分かる。これらのことから、原告が教育公務員、さらに教頭という管理監督者の立場であると考えても、本件の免職処分は社会観念を著しく欠くものと言わざるを得ない。

**結論**

　本件において量定を軽減すべきであったのであって、そのような考慮をすることなく免職処分としたのは裁量権の逸脱した違法な行為である。よって、原告に理由があるからこれを容認して、主文のとおり、秋田県教育委員会が出した免職処分を取り消す。かつ、裁判の費用は秋田県教育委員会（被告）とする。

**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。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（福永）

公務員の飲酒運転に対する処分はやや厳しいと考える。つまり、秋田県の公立小学校の教頭の酒気帯び運転に対する免職処分で争った裁判の判決は良いものだと考えた。なぜなら、その人の人柄や過去に交通事故があるかどうか、仕事の評価を見ることは、その人がどのような人であるかを考える重要な判断材料であり、それゆえその事は大事であり、たとえ全体の奉仕者である公務員であっても例外ではないと考えているからである。故意かどうかを第三者が判断するのには、人柄や勤務態度からが分かりやすいと思った。いや、初めて会う人だから、そこからしか判断できないのかもしれない。しかし、人柄だけでなく、車に乗る必要が本当にあったかどうかも重要になってくる。その例として宮崎県都築市の元職員の飲酒運転の事案がある。そこでは、徒歩でも帰れる距離であったということから、乗る必要がなかったという点が重視された。その人がどんなに勤務態度がよくても、酒気帯び運転を故意でしたと判断されたなら、問題外だ。確かに公務員は、全体の奉仕者であり、また、特に教育公務員は児童を含めた他の手本である。それゆえ、しっかりとした行動が必要で、間違った行動をしたなら厳しい罰を与えなければならないのかもしれない。しかしながら、公務員と言っても人間であり、間違いをすることもあるだろう。故意ならば、厳しく罰するべきだが、そうでないならば、そその人の人柄や勤務態度などを考慮して、しっかりした対処が必要ではないだろうか。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（宮田）

**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/)

森稔樹「公務員懲戒処分と裁量審査」『行政判例百選Ⅰ(第6版)』(有斐閣、2012年)

秋田地判平成24年3月23日判例タイムズ1379号109頁の抜粋

裁判所｜裁判例情報<http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/search1>

人事院〈記者発表資料〉<http://www.jinji.go.jp/kisya/1703/choukai28.htm>

**平成28年における懲戒処分の状況について**