

論文

地方公務員の懲戒処分の対象の範囲についての考察

上 子 秋 生

- I. はじめに
- II. 公務員懲戒処分の本質
- III. 刑事的処罰との異動
- IV. 類型化一殊に刑事的処罰との関連
- V. 職務関係懲戒処分の類型
- VI. 修正類型表
- VII. 今後、検討すべき論点等

I. はじめに

地方公務員に対する懲戒処分は地方公務員法第 29 条の規定に基づき、そこに規定する 3 つの
カテゴリーの行為に対し、行い得ることとなっている¹⁾。それらのカテゴリーとは、(1) 地方公
務員法もしくは同法第 57 条に規定する同法の特例を定めた法律またはこれに基づく条例、地方
公共団体の規則もしくは地方公共団体の機関の定める規定に違反した場合（地方公務員法第 29
条第 1 項第 1 号）、(2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合（地方公務員法第 29 条
第 1 項第 2 号）及び (3) 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合（地方公務員法
第 29 条第 1 項第 3 号）である。

これらの関係について検討すると、(1) のカテゴリーに属するもの（法令等違反）については、
地方公務員法第 32 条が「職員は、その職務を行うに当たって、法令、条例、地方公共団体の規
則及び地方公共団体の機関の定める規定に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなけ
ればならない。」と定めていることから、「職務」に関するものである限り、全ての法令違反が、
当然、(2) のカテゴリー（職務上の義務違反及び懈怠）にも該当することとなるとされる²⁾。一
方、(2) のカテゴリーに属するものの内、職務上の義務違反については、職務上の義務は法令
または職務上の命令によって課せられるものであるので、その違反は上記地方公務員法第 32 条
の違反となる。さらに、職務の懈怠は、「すべて職員は、（中略）職務の遂行に当たっては、全
力を挙げてこれに専念しなければならない。」とする地方公務員法第 30 条及び「職員は、法律

又は条令に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責めを有する職務にのみ従事しなければならない。」とする同法第 35 条に違反することとなる³⁾。つまり、(2) のカテゴリーに属するものは、必ず、(1) のカテゴリーにも該当するのである。更に、(3) のカテゴリーに属するものについて考えても、「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行」は、通常、同法第 33 条が禁じる「その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為」に該当すると考えられるので⁴⁾、(例え、職務外の行為であっても、) 職務上の規制である同法第 33 条の違反となり、延いては、(1) のカテゴリーにも属することとなる。また、(2) のカテゴリーに属する法令違反が同時に同法第 33 条のいう「非行行為」と評価されることも多いと思われる。つまり、地方公務員法に定める 3 つのカテゴリーは、重なり合い、懲戒処分の対象の類型としては、あまり有用でないと思われる。

更に、この類型については、実務上参考とされることの多い「逐条地方公務員法」(橋本勇)においても、最高裁昭和 50・12・20 判決を引いて、「職員の義務違反に対して懲戒処分をするかどうか、および懲戒処分をする場合にいずれの処分を行うかは、任命権者が裁量権の範囲を逸脱した場合を除き、任命権者が裁量によって決定すべきものとされている」とした後、後述の人事院の「懲戒処分の指針」が引用されているのみであり⁵⁾、他にこの整理、類型化を試みたものはない。

一方で、懲戒処分は、公務員という部分社会の中のみでのこととはいえ、そこからの排除である懲戒免職をも含み、また、その際には、長期間勤務した者にとっては、場合によっては、給与月額 60 倍程度の金額を失うという大きな不利益を伴うものである。また、免職を伴わない場合でも、その後の昇給額への影響等により、勤務期間全体を通じた所得額でみると大きな金銭的影響を生じることもありうる。

このように公務員にとって、重大な影響をもたらすものであるが、その要件について法律には詳細な規定はなく、また、判例として残るものは、免職といった重大な内容を含むものが中心であり、懲戒処分の全体像を反映していないと考えられる。

そこで、実際の処分対象の類型化を試み、その要件を少しでも具体的に検討しようとするのが本稿である。

類型化については、国家公務員の懲戒処分について、人事院の「懲戒処分の指針⁶⁾」が示され、地方公務員についてもこれが参考とされているが、これを参照しつつ、ここでは、観点を換え、一府県の過去の処分例をもとに、現実にはどのような事例が懲戒処分の対象とされているかからの考察を試みることにしたい。

II. 公務員懲戒処分の本質

公務員に対する懲戒処分は、「職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問うことにより、地方公共団体における規律と公務遂行の秩序を維持することを目的として任命権者が科する処

分⁷⁾」とされる。

判例においても、昭和32年の時点で、「行政庁における公務員に対する懲戒処分は所属公務員の勤務についての秩序を保持し、綱紀を肅正して公務員としての義務を全からしめるため、その者の職務上の義務違反その他公務員としてふさわしくない非行に対して科する所謂特別権力関係に基づく行政監督権の作用であって、（後略）⁸⁾」とされ、その後、おそらく特別権力関係についての考え方の変化を反映して、特別権力関係についての言及はなされていないが、昭和52年においても、「公務員に対する懲戒処分は、当該公務員に職務上の義務違反、その他、単なる労使関係の見地においてではなく、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務することをその本質的な内容とする勤務関係の見地において、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、その責任を確認し、公務員関係の秩序を維持するため、科される制裁である⁹⁾。」とほぼ同じ内容が示されている。

Ⅲ. 刑事的処罰との異動

では、懲戒処分の対象となる作為または不作為とはどのようなものなのだろうか。先に挙げた人事院の「指針」は次のような類型を列挙している¹⁰⁾。（説明については、一部、筆者が簡略化）

1 一般服務関係

- (1) 欠勤
- (2) 遅刻・早退
- (3) 休暇の虚偽申請
- (4) 勤務態度不良
- (5) 職場内秩序を乱す行為
 - ア 他の職員に対する暴行
 - イ 他の職員に対する暴言
- (6) 虚偽報告
- (7) 違法な職員団体活動
- (8) 秘密漏えい
- (9) 政治的目的を有する文書の配布
- (10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠
（営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠ること）
- (11) 入札談合等に関与する行為
- (12) 個人の秘密情報の目的外収集
- (13) セクシャル・ハラスメント

(他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動)

2 公金官物取扱い関係

- (1) 横領
- (2) 窃取
- (3) 詐取
- (4) 紛失
- (5) 盗難
- (6) 官物損壊 (故意により損壊した場合)
- (7) 失火
- (8) 諸給与の違法支払・不適正受給
(故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した場合、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した場合)
- (9) 公金官物処理不適正
- (10) コンピュータの不適正使用

3 公務外非行関係

- (1) 放火
- (2) 殺人
- (3) 傷害
- (4) 暴行・けんか
- (5) 器物損壊
- (6) 横領
- (7) 窃盗・強盗
- (8) 詐欺・恐喝
- (9) 賭博
- (10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用
- (11) 酩酊による粗野な言動等
- (12) 淫行
(18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合)
- (13) 痴漢行為

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

- (1) 飲酒運転

- (2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）
- (3) 飲酒運転以外の交通法規違反

5 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

（部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた場合）

(2) 非行の隠ぺい、黙認

「懲戒処分の指針」が自ら記述しているように、懲戒処分の対象がこれらに尽きることはないにしても、これらが現在懲戒処分の対象となっているもののほとんどを占めていると考えて、まず、これらのものの外延、つまり、処分対象となるものとならないものとの境界がどの程度に明らかかを個々に検討したい。

これを考えるに際し、重要なのは、これらの類型が、他の刑罰法規で処罰される類型と重なっているか否かである。何故なら、重なっていれば、刑罰法規において適用される境界が懲戒処分の場合にも適用されるのではないかということが、刑法規範に基づく刑罰と懲戒処分が完全に外延を同じくするという概念的保証はないとはいえ、一応、推定でき、後は、その境界が本当に同一か否かを個々に検討すれば良いからである。但し、一般的に言って、刑法でいう可罰的違法性の判断と懲戒処分の対象になるかならないかの判断、また、刑罰を肯定するに足りるだけの責任の存在と懲戒処分を根拠づけるための責任の存在とは、異なったものでありえ、一般的には、一般人に対し、国家が科する刑事的処罰により厳しい枠をはめること、つまり、懲戒処分に当たってのそれらの認定は、より緩やかなものでよいとする 것도 根拠づけうることであると考える。

では、具体的に検討する。

1の「一般服務関係」に属するものは、一般的には、犯罪を構成するものではないものが多い。

(1) 欠勤、(2) 遅刻・早退はそれ自体、全く犯罪¹¹⁾ではなく、(3) 休暇の虚偽申請¹²⁾も一般的に刑事処分を受けるようなものではない。(4) 勤務態度不良、(5) 職場内秩序を乱す行為、(6) 虚偽報告も、(5)アの「他の職員に対する暴行」を除けば、通常、犯罪ではない。一方、(7) 違法な職員団体活動、(8) 秘密漏えい、(9) 政治的目的を有する文書の配布は、何れも国家公務員法及び地方公務員法上に罰則の規定のある犯罪である。(10) 兼業の承認等を得る手続の懈怠は犯罪ではないが、(11) 入札談合等に関する行為は、刑法上の競売入札妨害罪・談合罪または「入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律（平成14年法律第101号）」によって処罰される可能性のあるものである。(12) 個人の秘密情報の目的外収集及び(13) セクシャル・ハラスメントは、何れもその内容が広く、特定の犯罪類型に依拠できないという意味で、その対象の範囲については、十分な検討を要するものと考えられる。

次に、2の「公金官物取扱い関係」は、刑罰の対象か否かという基準でみると、色々な類型が混在している。(1)横領、(2)窃取、(3)詐取は何れも刑法上のものと少なくとも類似していると考えられるが、(4)紛失は犯罪ではなく、(5)盗難は犯罪の被害者となった場合である。(6)官物損壊は、(この類型上は、)故意による場合に限定されているので、概念上は、器物損壊罪にあたるものと考えられる。(7)失火も失火罪と類似していると考えられるが、一方、(8)諸給与の違法支払・不適正受給は、故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した場合、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した場合とされているので、横領罪、詐欺罪に当たる場合が中心であると考えられる。(9)公金官物処理不適正については、自己保管中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理とされているので、横領罪に当たる場合が中心であることが考えられる。最後の(10)コンピュータの不適正使用は、一般的にはそれ自体では犯罪となるものではないと考えられる。

3の「公務外非行関係」は、大部分が犯罪行為そのものを指していると考えられる。これが「地方公務員法もしくは同法第57条に規定する同法の特例を定めた法律またはこれに基づく条例、地方公共団体の規則もしくは地方公共団体の機関の定める規定に違反した場合（地方公務員法第29条第1項第1号）」に該当する場合には、法令違反となるもののみが懲戒処分となることは、法令上、明確である。ただ、そのような場合があるか否かは明確ではないが、犯罪ではなくとも、「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合（地方公務員法第29条第1項第号）」に該当する場合がありますのではないかと考える。但し、これを広く認めると、懲戒処分の対象が極めて無限定になるおそれがあるものと考えられる。

「公務外非行関係」の類型を考えると(1)放火、(2)殺人、(3)傷害、(4)暴行・けんか、(5)器物損壊、(6)横領、(7)窃盗・強盗、(8)詐欺・恐喝、(9)賭博、(10)麻薬・覚せい剤等の所持又は使用については、一般的には、公務外で、刑法等の刑罰法規に触れるような行為のあった場合を指していると考えていいのではないと思われる。ただ、(4)暴行・けんかの「けんか」がなにを指すかは不明確である。さらに、(11)酩酊による粗野な言動等、及び(12)淫行については、後者について、「懲戒処分の指針」の類型は「18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合」と限定されている。こういった行為について、青少年保護条例等に罰則の規定例はあるが、全国一律に法律上規定されているものではなく、その内容を吟味する必要があるものである。更に、(13)痴漢行為についても、その一部には、刑法上の強制わいせつ罪にあたるものも含まれると考えられるが、社会通念的には、盗撮行為等も含まれるとも考えられ、少なくとも、強制わいせつ罪に当たるものだけを対象としているのではないと考えられる。また、盗撮行為等は、迷惑行為防止条例等の条例に当たる場合も考えられるが、これも上記「淫行」の場合と同じく、全国一律の規制がなされているものではなく、懲戒対象の範囲が明確でない場合の一つと考えられる。

4の「飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係」の内、(1)飲酒運転及び(3)飲酒運転以外の交通法規違反は、道路交通法等の他の法規に触れる行為が懲戒の対象である。また、(2)飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）については、自動車運転過失致死傷罪に問わ

れるような場合が対象となると考えられるものである。

5の「監督責任関係」は刑罰を科されるべき行為の類型とは無縁であるが、このうち、(2) 非行の隠ぺい、黙認は、比較的、類型として考えやすいが、部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた場合とされる(1) 指導監督不適正については、部下職員が懲戒処分を受ける場合全体に可能性があるものであり、一方、懲戒処分の基礎として、懲戒を受ける職員の故意、過失が必要とされる¹³⁾こととの関係で、どのような場合に監督者の過失を認めて、監督責任を認めるべきかは難しい問題である。

また、人事院が発表する国家公務員の懲戒処分についての統計（例えば、平成22年における懲戒処分の状況について（平成23年3月11日記者発表資料））には、一般服務関係（欠勤、勤務態度不良等）、通常業務処理関係（業務不適正、報告怠慢等）、公金官物取扱関係（紛失、不正取扱等）、横領等関係、倫理法等違反、交通事故・交通法規違反関係、公務外非行関係、監督責任関係という表側が作成されており、上記の類型に加えて、横領等関係と倫理法等違反¹⁴⁾及び通常業務処理関係（業務不適正、報告怠慢等）が加わっている。この2つの類型も人事院の類型に加えて見ていくこととしたい。

Ⅳ. 類型化—殊に刑事的処罰との関連

以下の第1表～第3表は一府県の1963年以降の懲戒処分の事例から筆者が作成したものである。大きな分類としては、「懲戒処分の指針」のいう「一般服務関係」、「公金官物取扱関係」及び「職務関係」として第1表に整理し、また、交通事故関係を第2表、職務外非行関係を第3表として整理した。「懲戒処分の指針」では、別のカテゴリーとなっている「監督責任関係」については、整理の便宜上、その元となった事件と一緒に整理し、番号に*を付した。

ただ、カテゴリーについては、基本的に人事院の「懲戒処分の指針」によったが、その中に収まらないと考えた、「職務命令違反」「不適正事務処理」「収賄」「猥褻行為」「不法侵入」及び「その他条例違反」については、別のカテゴリーとした。また、サブカテゴリーについては、参照の便宜のため筆者が適宜、分類した。また、「公金官物取扱い関係」は「公金取扱等」と短縮した。

懲戒処分の対象の類型に関し、この実例から観察できるのは次のようなことである。

(1) 調査対象とした事件153件中、過半数の90件が職務関係のものであり、懲戒処分が主として公務員の職務に関する行為等について発動されていることが窺われる。

(2) 監督責任は、主として職務関係の事件の場合に問われており、第3表の職務外非行関係では、これが問われた例は2件を除き（この内の1件は、第3表に注記したとおり、職場内で一部、勤務時間中に行われたということで、当該職場の管理者の監督責任が問われたものと思われる。また、もう1件は、職務中の窃盗行為ということが理由と考えられる。）見当たらないが、職務外でも第2表の交通事故関係では、問われている例があり、どのような責任を根拠としてこれが問われているかは、興味を引くところである。

(3) 第2表の交通事故関係については、懲戒処分は、酒気帯び運転等、交通法規違反として検挙された場合と事故で責任が認められる場合に行われているようであり、これ以外にどのような場合がありうるかという議論及び最近、判例が多い違反態様と処分内容の均衡の問題は別として、処分が行われる類型としては、問題が少なくないように見受けられる。つまり、交通法規違反に問われた場合及び交通事故に関係し責任が認められる場合に懲戒処分が行われているという理解について、少なくとも、この府県の例では反するものは見当たらない。

(4) 第3表の職務外非行関係についても、先に述べた条例該当行為についての問題はあるが、少なくとも、この府県の事例の場合では、いずれのケースも刑法を始めとする刑罰法規、条例に触れるものと見える。但し、No.1のあやめ3本を窃取した事件及びNo.20以下の賭けポーカーに関する事件は、可罰的違法性という観点からみると、これが否定される可能性もある事件とも考えられ、そういった観点からは、懲戒処分の場合には、刑法等による刑罰が実際に発動される場合に比べ、対象となるものがより軽微な態様の行為をも含むという意味で、より広いと観念されていると考えられる。

(5) 第1表の職務関係が事例的にも最も多いが、この部分が最も理解が難しいと思われる。それは、何れかの法規に列挙された問題行動を対象にするというような枠組みがないからである。そこで、次節では、第1表の90件の事例の類型化を試みることにしたい。

V. 職務関係懲戒処分の類型

まず、人事院の「懲戒処分の指針」との関係から見ていく。

第一には、實際上、事例が多かったのが収賄に係る事例(No.34～56の23件)である。これは、「懲戒処分の指針」の類型には入っていないが、人事院の統計上の類型とされているものである。何れにせよ、収賄は、職務に関するものであるが、同時に刑法上の犯罪であり、実際に懲戒処分がなされている事例も、刑法上の収賄罪の構成要件に該当するものであると考えられる。その意味では、類型としては、極めて明確なものであると考えられる。

それ以外のものについて、順を追って検討することとする。

まず、欠勤に係る事例(No.1～5)がある。より具体的には、休暇手続きを取らず、あるいはすでに年次有給休暇を取得し尽くしている等、休暇手続きがとれない状況で、出勤しなかった場合と、勤務時間内に職務に専念していなかった事例(No.4)がある。ただ、例えば、欠勤が全て懲戒事由に当たるかは検討する余地があるのではないかと。実際の処分事例からは、ある程度まとまった欠勤、繰り返しての欠勤など、特別な事情がある場合のみが、懲戒の対象となっているように見え、そうであれば、どのような欠勤が懲戒処分に当たるのか、ある程度、類型化することは出来るのではないと思われる。

その次の休暇虚偽申請(No.6～20)は、2007年に全国的に話題になったものである。虚偽の「親族の死」を理由に特別休暇をとったもので、正に典型的な休暇虚偽申請と思われる。

職務命令違反としたもの(No.21・22)は、人事院の指針の類型には、入りにくいものと思われた。

勤務態度不良という類型に近いとも考えられるが、命令に従わないことと、勤務態度不良とは同一ではないと考える。ただし、職務命令違反は、非常に広いものを含みうる概念であるので、類型の呼称としては、適当でない恐れがある。明示的に職務命令として発せられた命令に従わなかったという類型として整理してよいものではないかと考える。

No. 23 は、「懲戒処分の指針」の類型に合わせて、「個人情報の違法収集」のカテゴリーにいられたが、懲戒の対象の根幹となる事実は決裁を受けずに所長名の文書を作成したことと思われる。つまり有印公文書等偽造及び同行使となるものと思われる。これは、次の No. 24 と基本的に同じと考えられ、「懲戒処分の指針」の類型にはないが、文書偽造ともなるような不適正事務処理は、一つの懲戒処分の対象類型となるのではないかと考えられる。ただし、不適正事務処理といえば、事務処理の遅れ等も含みうる広い概念であり、さらに、文書の作成に係る不適正に限っても、その全てが懲戒処分の対象になりうるとは思われない。例えば、急施を要する際や、大量の処理を必要とする際に、本来の決裁権者の下位の者が、代決として、決裁することは実務上、広く行われているが、その代決すべきかどうかの判断を誤ったとしても、それが一般的に懲戒事由になるとは思われない。

No. 25 以下 9 件は、セクシャルハラスメントに係るものである。セクシャルハラスメントはその概念が未だ様々であるようであるが、懲戒対象となった事件には、強制猥褻の構成要件に該当しそうなものや、ストーカー的行為、盗撮行為なども含まれている。さらに内容を分類して、類型化することが必要と思われる。

No. 57～61 は横領（あるいはその監督責任）に係るものであり、何れも刑法の横領罪にも問われうるものであり、類型としては明確と考える。

No. 62 はコンピュータ不適正使用の事件である。メールアドレスの私的利用、PC ソフトの無断複製、職務外 HP の閲覧、未承認ソフトのインストール、PC 内データの自宅持ち出しと、何れも現代的な問題であるが、どのような態様の、また、どのような程度の不適正使用を懲戒事由とすべきかは、更に検討を要するものと思われる。No. 63 も同様にコンピュータ不適正使用の事件で、この場合は、風俗店の HP の閲覧という全く職務と無関係であり、しかも、品位という観点から問題としうる内容の閲覧であった点と、勤務時間中にこれを行ったという点が懲戒事由とされたものと思われる。（これが、勤務時間外であった場合、また、閲覧した HP が、職務とは無関係な文化的団体のものであった場合等に懲戒事由となるかは、興味深い点である。）

No. 64～66 は、暴力団に脅され物品を不当に高価で購入した事例である。これは、類型としては、不適正支出に含めて問題のないものと思う。

No. 68 及び 69 は、勤務時間中に失火して、山林火災を生じさせた事件である。これは、勤務時間内に飲酒していた点も含め咎められたものと考えられるが、焼けた山林は公物ではないようであり、その点では、公金取り扱い等に入れるべきか、また、そうでなければ、どの分類にすべきかはやや疑問が残る。

No. 70～88 は、2009 年に問題となった公共事業事務費の流用及びいわゆる裏金処理の問題に関する処分である。前者は、実態的には、従来広く行われていた慣行が不適正とされたことに

伴うものであり、行為者がそれが不適正と認識して行っていたか否かの問題が残るところであり、後者も積極的に裏金を作ったのではなく、それを適切に解消しなかったという事件であり、内容的には、検討の余地のあるものとは思うが、類型としては、「公金官物処理不適正」で問題のないものと思う。

最後の2例（No. 89 及び 90）は、新しく「職務不適正執行」とした。本来なすべきと考えられる対応を取らない、又は、本来、なすべきでないことを行った点を咎められたものと考えられ、より精密に定義する必要があるとは思うものの、これも一つの類型とすべきなのではないかと考える。また、人事院の統計上のカテゴリーである「通常業務処理関係（業務不適正、報告怠慢等）」に入りうるものかと思われる。

Ⅵ. 修正類型表

以上から、この府県の例を参考とし、その処分が正当なものとの前提で考えた場合、人事院の「懲戒処分の類型」を一部、修正して次のような類型表とするのが、より現実に近い類型表となるのではないかと考える。但し、これらのカテゴリーの中には、この府県の例では、実例のなかったものもあるが、それを削除することはしていない。

*を付したものが追加したもの

1 一般服務関係

- (1) 欠勤
- (2) 遅刻・早退
- (3) 休暇の虚偽申請
- (4) 勤務態度不良
- (5) 職場内秩序を乱す行為
 - ア 他の職員に対する暴行
 - イ 他の職員に対する暴言
- (6) 虚偽報告
- (7) 違法な職員団体活動
- (8) 秘密漏えい
- (9) 政治的目的を有する文書の配布
- (10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠
 - (営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠ること)
- (11) 入札談合等に関与する行為
- (12) 個人の秘密情報の目的外収集

(13) セクシャル・ハラスメント

（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

* (14) 職務命令違反（明示的な職務命令の違反）

* (15) 不適正事務処理

* (16) 収賄

2 公金官物取扱い関係

(1) 横領

(2) 窃取

(3) 詐取

(4) 紛失

(5) 盗難

(6) 官物損壊（故意により損壊した場合）

(7) 失火

(8) 諸給与の違法支払・不適正受給

（故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した場合、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した場合）

(9) 公金官物処理不適正

(10) コンピュータの不適正使用

3 公務外非行関係

(1) 放火

(2) 殺人

(3) 傷害

(4) 暴行・けんか

(5) 器物損壊

(6) 横領

(7) 窃盗・強盗

(8) 詐欺・恐喝

(9) 賭博

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

(11) 酩酊による粗野な言動等

(12) 淫行

（18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合）

(13) 痴漢行為

* (14) 猥褻行為

* (15) 不法侵入

* (16) その他条例違反

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

5 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

（部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた場合）

(2) 非行の隠ぺい、黙認

VII. 今後、検討すべき論点等

以上の検討からまず浮かび上がってきたのは、懲戒処分の対象とされている行為の中には、他の法令に依拠して、その処罰されるべき対象が明確なものとはそうでないものがあることである。

殊に、1. の服務関係のものにこれが多くみられ、(4) 勤務態度不良 (5) 職場内秩序を乱す行為中の「イ 他の職員に対する暴言、(13) セクシャル・ハラスメント、(14) 職務命令違反（明示的な職務命令の違反）、(15) 不適正事務処理等については、ある程度、その態様、基準を明確にしないと「悪いものは悪い」といった主観的な処分が生じる危険性があるものと感じる。

また、2. (10) コンピュータの不適正使用についても、どのようなものが懲戒処分対象となるのかをより客観的に考えておくべきではないかと考える。

更に、公務外非行についても、3 公務外非行関係 (4) 暴行・けんかの内、けんかや (12) 淫行、(13) 痴漢行為については、他の処罰法規に触れないものも考えられ、そういった場合を含め検討する必要がある。想定上の話ではあるが、過去にサラ金による多重債務問題が多発した時には、公務員にサラ金からの借入れをいないようにとの指導があった場合もあると思われるが、そういった場合に借入れたことは懲戒処分の対象になりえたのか、また、現在、姦通についての刑罰は廃止されているが、職場における、あるいは職場外での不倫行為は懲戒処分対象となり得るか等も議論となり得よう。

また、管理監督上の責任の根拠としてどの程度の過失が要求されるかも難しい問題と考える。監督責任が問われているのは、主に、職場での行為についてであるが、さらに、飲酒運転に関

地方公務員の懲戒処分の対象の範囲についての考察（上子）

してこれが問われている例も存在する。どこまで、部下職員の私生活に指導責任を持つかも難しい問題である。一方、休暇の不正請求等については、請求した側に処分が行われているが、これを容認した側の責任も追及すべき場合がありうるのではないかと考えられる。

もう一つの大きな問題は、以下の表に出てこない事実上の処分の問題である。表中にも「諭旨免職となった職員についての監督責任」という場合が複数、存在する。「諭旨免職」たは、法律上の処分ではなく、実際には、本人からの辞表に基づき、職を免ずるという事実上の処分である。しかし、実務上は、停職と懲戒免職の間に位置付けられている観があり、これをどう見るべきかも一つの問題と考える。

また、戒告より緩やかな指導処分として、訓告、注意処分なども事実上行われている。給与制度の改正に伴い、これらについても、昇給、勤勉手当等の面で金銭的影響が出るようになっており、ここにも範囲を広げて、公務員に対する事実上の懲戒処分全体と考察する視点も必要となってきたものと思われる。

(第1表) 職務関係の懲戒処分一覧

No.	カテゴリー	サブカテゴリー	概要	年度	処分
1	欠勤	行方不明	家庭問題から無断欠勤 14 日	1992	減給 1/10 1 月
2	欠勤	行方不明	約 6 カ月間に累計 29 日の欠勤	1995	戒告
3	欠勤	行方不明	述べ 7 日余の欠勤	1996	減給 1/10 3 月
4	欠勤	行方不明	公用車を利用した勤務時間中の接骨院通院	2005	戒告
5	欠勤	行方不明	13 日余の断続的欠勤	2007	減給 1/10 3 月
6	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	停職 6 月
7	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	減給 1/10 1 月
8	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	減給 1/10 1 月
9	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	減給 1/10 1 月
10	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	減給 1/10 6 月
11	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	減給 1/10 1 月
12	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	減給 1/10 1 月
13	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	減給 1/10 1 月

14	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	減給 1/10 3月
15	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	戒告
16	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	戒告
17	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	戒告
18	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	減給 1/10 3月
19	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	戒告
20	休暇虚偽申請	忌引不正取得	忌引き休暇の不正取得	2007	戒告
21	職務命令違反	研修命令不服従、反抗的態度	研修に出席すべき日時に年休を申請、欠席。欠席理由を文書で提出せよとの職務命令に不服従	2002	戒告
22	職務命令違反	職務命令違反	別件戒告処分を受領書提出拒否、暴言についての釈明拒否、所長室への出頭命令の拒否。業務懈怠	2003	減給 1/10 1月
23	個人情報の違法収集	公署長名文書の偽造	所長名の調査文書を偽造し、金融機関から他人の預金情報を取得	1999	停職 1月
24	不適正事務処理	文書偽造	岩石採取計画認可及び砂防指定地内行為許可に関し、決裁を受けず 15 通の許認可指令書を作成	2005	戒告
25	セクシャルハラスメント	セクシャルハラスメント	女性の実習参加者に対し、実習中にデートに誘う、嫌がるにもかかわらず肩を抱いて写真をとる、身体を触るといった行為を行ったもの	2005	停職 1月
26	セクシャルハラスメント	セクシャルハラスメント	同僚に対し、繰り返し身体に触る、明確に拒否されているのにつきまとう、電話やメールを繰り返すということを行ったもの	2005	減給 1/10 1月
27	セクシャルハラスメント	セクシャルハラスメント	同僚に対し、勤務中に診察室に連れ込み、身体に触る等の行為を繰り返したもの	2005	減給 1/10 1月
28	セクシャルハラスメント	セクシャルハラスメント	課内において、携帯電話のカメラ機能を使用して女性職員のスカート内を盗撮	2005	停職 1月
29	セクシャルハラスメント*	監督責任	課内において、携帯電話のカメラ機能を使用して女性職員のスカート内を盗撮した職員に関する監督責任	2005	戒告
30	セクシャルハラスメント	セクシャルハラスメント	同僚に対し 1 日 10 回程度、性的な内容等のメールを送信。また、その同僚に関する性的な噂を立てるなどしたもの	2006	戒告

地方公務員の懲戒処分の対象の範囲についての考察（上子）

31	セクシャル ハラスメント	セクシャル ハラスメント	女性訓練生に対し、訓練時間中も含め、不必要な身体的接触を行うなどし、また、最年長の訓練生に「一番若くない人」と発言したものの	2006	停職 3 月
32	セクシャル ハラスメント	セクシャル ハラスメント	大学より受け入れた実習生に対し、懇親会後の 2 次会や、帰宅途上、手を触る、抱きしめる等を行ったもの。	2006	停職 1 月
33	セクシャル ハラスメント	セクシャル ハラスメント	所内の清掃作業を行っていた者の上着をめぐり上げ、写真撮影するなどしたもの	2010	減給 1/10 3 月
34	収賄	あっせん収賄	現金 5 万円物品 2 万円相当を受け取り、道路舗装工事の検査に関し、便宜を図る	1963	懲戒免職
35	収賄	あっせん収賄・監督責任	現金 5 万円物品 2 万円相当を受け取り、道路舗装工事の検査に関し、便宜を図る。現金は返送	1963	減給 1/10 1 月
36	収賄	あっせん収賄	現金 1 万円、供応 17 万円相当を受け、公共工事の入札、監督、検査に便宜を図る	1963	懲戒免職
37	収賄	あっせん収賄	森林組合から、林道改良事業に関する有利な取り扱いを受けるための供応 (2 万円相当) を受ける。	1963	停職 2 月
38	収賄	あっせん収賄	森林組合から、林道改良事業に関する有利な取り扱いを受けるための供応 (2 千円相当) を受ける。	1963	減給 1/10 6 月
39	収賄	あっせん収賄	森林組合から、林道改良事業に関する有利な取り扱いを受けるための供応 (7 千円相当) を受ける。	1963	減給 1/10 6 月
40	収賄	あっせん収賄	山砂利採取業者の許可について便宜を図ったもの。収賄現金 6 万 2 千円、その他 16 万円相当	1971	懲戒免職
41	収賄	あっせん収賄	山砂利採取業者の許可について便宜を図ったもの。収賄現金 5 万円、供応 21 万円相当	1971	懲戒免職
42	収賄	あっせん収賄	山砂利採取業者の許可について便宜を図ったもの。供応を受ける	1971	減給 1/10 6 月
43	収賄	あっせん収賄	山砂利採取業者の許可について便宜を図ったもの。供応を受ける	1971	減給 1/10 6 月
44	収賄 *	あっせん収賄 (監督責任)	山砂利採取業者の許可について便宜を図った件の監督責任	1971	減給 1/10 1 月
45	収賄	あっせん収賄	融資あっせんに関し、虚偽の内容の文書を作成し便宜を図り、12 万円の収賄	1972	懲戒免職
46	収賄	あっせん収賄	学校等の建設工事に関し、収賄 (現金 10 万円、物品 20 万円相当)	1982	懲戒免職
47	収賄	あっせん収賄	学校等の建設工事に関し、収賄 (現金 76 万円)	1982	懲戒免職
48	収賄	あっせん収賄	医療機関の指導監督に関し、便宜を図り、現金 10 万円物品 20 万円相当の収賄	1995	懲戒免職

49	収賄	あっせん収賄	業者から請託を受け、設計金額を聞き出して漏えい。68万円の収賄	1998	懲戒免職
50*	収賄	あっせん収賄 (監督責任)	上記の件の監督責任	1998	減給 1/10 1月
51*	収賄	あっせん収賄 (監督責任)	上記の件の監督責任	1998	減給 1/10 1月
52*	収賄	あっせん収賄 (監督責任)	上記の件の監督責任	1998	戒告
53	収賄	あっせん収賄	受注業者からゴルフ、夕食の接待を受ける	2000	停職10日
54	収賄	あっせん収賄	入札に関し、設計金額を漏えいし、収賄(現金20万円及び供応等)	2000	懲戒免職
55*	収賄	あっせん収賄 (監督責任)	上記の件の監督責任	2000	戒告
56	収賄	あっせん収賄	業者からゴルフ、夕食の接待を受ける	2005	減給 1/10 6月
57	公金取扱等	横領	検査手数料を納入せず、年度末などで、他の経費、立て替え等に流用したもの	1960	懲戒免職
58*	公金取扱等	横領(監督責任 ¹⁵⁾)	検査手数料を納入せず、他の経費に流用したもの	1960	戒告
59*	公金取扱等	横領(監督責任 ¹⁶⁾)	公金500万円を抜き取り、また、公金600万円を詐取して、論旨免職となった職員についての監督責任	2003	減給 1/10 1月
60*	公金取扱等	横領(監督責任 ¹⁷⁾)	公金500万円を抜き取り、また、公金600万円を詐取して、論旨免職となった職員についての監督責任	2003	減給 1/10 1月
61*	公金取扱等	横領(監督責任 ¹⁸⁾)	公金500万円を抜き取り、また、公金600万円を詐取して、論旨免職となった職員についての監督責任	2003	戒告
62	公金取扱等	コンピュータ不適正使用	PC内データの自宅持ち出し。未承認ソフトのインストール。職務外HPの閲覧。メールアドレスの私的利用。PCソフトの無断複製私的使用。	2003	減給 1/10 1月
63	公金取扱等	コンピュータ不適正使用	勤務時間中に風俗店広告を合計23回にわたり、延べ1時間36分閲覧	2006	戒告
64	公金取扱等	公金官物処理不適正	暴力団から脅され、物品を市価の数倍で購入	1974	戒告
65	公金取扱等	公金官物処理不適正	暴力団から脅され、物品を市価の数倍で購入	1974	戒告
66	公金取扱等	公金官物処理不適正 ¹⁹⁾	暴力団から脅され、物品を市価の数倍で購入	1974	減給 1/10 3月
67	公金取扱等	公金官物処理不適正 ²⁰⁾	暴力団から脅され、物品を市価の数倍で購入	1974	減給 1/10 1月

地方公務員の懲戒処分の対象の範囲についての考察（上子）

68	公金取扱等	失火	勤務時間中の昼食会（焼肉）で飲酒し、その火から山林火災を招来	2002	戒告
69	公金取扱等	失火 ²¹⁾	勤務時間中の昼食会（焼肉）で飲酒し、その火から山林火災を招来	2002	戒告
70	公金取扱等 *	公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	減給 1/10 1月
71	公金取扱等 *	公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	減給 1/10 1月
72	公金取扱等 *	公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	減給 1/10 1月
73	公金取扱等 *	不適切経理公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	減給 1/10 1月
74	公金取扱等 *	公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	減給 1/10 1月
75	公金取扱等 *	公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
76	公金取扱等 *	公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
77	公金取扱等 *	公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
78	公金取扱等 *	公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
79	公金取扱等 *	公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
80	公金取扱等 *	公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
81	公金取扱等 *	公金官物処理不適正（監督責任）	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
82	公金取扱等	公金官物処理不適正 ²²⁾	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告

83	公金取扱等	公金官物処理 不適正	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
84	公金取扱等	公金官物処理 不適正	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
85	公金取扱等	公金官物処理 不適正	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
86	公金取扱等	公金官物処理 不適正	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
87	公金取扱等	公金官物処理 不適正	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
88	公金取扱等	公金官物処理 不適正	公共事業費事務費の流用及び不明金（いわゆる裏金）の処理不適	2009	戒告
89	その他	職務不適正執行	主任児童福祉司が、虐待についての通報があったにも関わらず、事実関係の誤認等に基づき、適切な対応をとらず、当該児童が餓死するに至ったもの	2006	戒告
90	その他	職務不適正執行	当該団体の大学の教員が、他校等を誹謗中傷する不適切な内容の文書を多数の高校あてにファックス送信したもの	2008	減給 1/10 1月

(第2表) 交通関係の懲戒処分一覧

No.	カテゴリー	サブカテゴリー	概要	年度	処分
1	交通事故	無免許運転・人身事故	無免許で公用車を運転、園児に衝突、怪我を負わせる	1965	減給 1/10 1月
2	交通事故	無免許・物損事故	不明	1969	戒告
3	交通事故	不明	居眠り運転により事故	1969	戒告
4	交通事故	飲酒運転・ひき逃げ（監督責任）	互助会行事終了後、帰宅途中で飲酒運転、ひき逃げし、論旨免職となった職員についての監督責任	1969	減給 1/10 1月
5	交通事故	飲酒運転・ひき逃げ（監督責任）	互助会行事終了後、帰宅途中で飲酒運転、ひき逃げし、論旨免職となった職員についての監督責任	1969	戒告
6	交通事故	無免許・人身事故（監督責任）	無免許・人身加害事故を起こし論旨免職となった職員についての監督責任	1969	戒告
7	交通事故	無免許・人身事故（監督責任）	無免許・人身加害事故を起こし論旨免職となった職員についての監督責任	1969	戒告

地方公務員の懲戒処分の対象の範囲についての考察（上子）

8	交通事故	ひき逃げほう助	ひき逃げほう助という以外は不明	1970	減給 1/10 1月
9	交通事故	飲酒運転・ひき逃げ（監督責任）	飲酒運転、ひき逃げし、論旨免職となった職員についての監督責任	1971	戒告
10	交通事故	人身事故	横断歩道以外を横断した歩行者を轢き、死亡させる。	1971	減給 1/10 1月
11	交通事故	人身事故	センターラインを超え対向車と衝突、負傷させる。	1971	戒告
12	交通事故	人身事故	公用車で出張の帰途、居眠り運転により対向車線に入り、衝突、同乗者を死亡させる。	1979	懲戒免職
13	交通事故	無免許	免許失効を知らずながら、出勤のため運転し、センターラインをオーバーしてきた車両と衝突、負傷。	1982	戒告
14	交通事故	ひき逃げ	自動二輪車を転倒させ、運転者を負傷させながら逃走。	1982	戒告
15	交通事故	人身事故	原動機付き自転車に衝突、運転者を死亡させた。	1982	戒告
16	交通事故	人身事故	歩行者に衝突、川に転落させ、後刻、死亡に至らしめたもの	1986	減給 1/10 1月
17	交通事故	人身事故	歩行者に衝突、死亡に至らしめたもの	1987	減給 1/10 1月
18	交通事故	人身事故	歩行者に衝突、死亡に至らしめたもの	1988	減給 1/10 1月
19 *	交通事故	飲酒運転・ひき逃げ（監督責任）	当直時間中に職場を離れ、飲酒運転し、負傷させる事故を起こしながら逃走し、論旨免職となった職員についての監督責任	1989	戒告
20	交通事故	人身事故	歩行者に衝突、死亡に至らしめたもの	1990	減給 1/10 1月
21	交通事故	飲酒運転・物損事故	飲酒運転でタクシーに追突	1990	減給 1/10 6月
22	交通事故	人身事故	歩行者に衝突、重傷を負わせ、負傷者をその場に放置して救急通報中、負傷者が後続車に轢かれ、死亡したもの	1990	減給 1/10 1月
23	交通違反	無免許・飲酒運転	免許停止中に飲酒後、運転、検挙される。他に5回の酒気帯び等の違反があったことが判明	1992	停職 1月
24	交通違反	飲酒運転	酒気帯び運転で検挙される	1995	減給 1/10 1月
25 *	交通違反	飲酒運転（監督責任）	酒気帯び運転で検挙され、他の飲酒運転事件も判明して、論旨免職とされた職員についての監督責任	1995	戒告

26 *	交通違反	飲酒運転（監督責任）	酒気帯び運転で検挙され、秘匿していたが、他の飲酒運転事件があったことも判明して、論旨免職とされた職員についての監督責任	1995	戒告
27	交通事故	人身事故	センターラインを超え対向車と衝突、同乗者を死亡させる。	1996	戒告
28	交通事故	物損事故	無断で私用車で出張中、停車中の車両に衝突したが、逃走したもの	1998	減給 1/10 1月
29	交通違反	飲酒運転	酒気帯び運転で検挙されたもの	1999	減給 1/10 1月
30	交通事故	飲酒運転・自損事故	飲酒して原動機付き自転車を運転し、電柱に激突して重傷を負う	2001	停職 1月
31	交通事故	飲酒運転・物損事故	出勤途上、追突し物損事故を起こしたが、酒気が認められ、酒気帯び運転で検挙されたもの	2006	懲戒免職
32	交通違反	飲酒運転	酒気帯び運転で検挙されたもの	2006	懲戒免職
33	交通事故	飲酒運転・人身事故	飲酒後運転し、自転車に接触し、また、停車中の車に追突、逃走した。その後警察に業務上過失傷害罪、道路交通法違反（飲酒運転）で逮捕された。	2006	懲戒免職
34	交通事故	人身事故	男性と男児に衝突し、前者を負傷、後者を死亡させたもの	2010	減給 1/10 1月
35	交通事故	飲酒運転・物損事故	飲酒後運転し、ガードレールに接触し、また、停車中の車に追突、道路交通法違反で逮捕された。	2011	懲戒免職

(第3表) 職務外非行関係の懲戒処分一覧

No.	カテゴリー	サブカテゴリー	概要	年度	処分
1	窃盗	窃盗	自生のあやめの花3本を採取（投書があり発覚） 《公務中でもある》	1967	戒告
2	窃盗	監督責任	上記のアヤメの花の窃取の例についての上司の監督責任を問うたもの	1967	戒告
3	窃盗	窃盗	道路パトロール中松茸一本を窃取《公務中でもある》	1980	戒告
4	窃盗	窃盗	夜間、保安業務遂行中に事務室、教室から預金通帳等を窃取、預金を引き出す。（被害額50万円余り）《公務中でもある》	1988	懲戒免職
5	窃盗	窃盗	ゲームセンターにおいて景品カード87枚を窃取	2003	減給 1/10 1月

地方公務員の懲戒処分の対象の範囲についての考察（上子）

6	窃盗	窃盗	他人の森林より松茸2キロを窃取	2005	減給 1/10 1月
7	破廉恥行為	猥褻行為	親睦旅行中に宿舍の女子従業員の体に障り、また、卑猥な言葉をかけた。飲酒の上、女風呂で写真撮影	1963	停職 1月
8	破廉恥行為	猥褻行為	親睦旅行中に宿舍の女子従業員の体に障り、また、卑猥な言葉をかけた。飲酒の上、女風呂で写真撮影	1963	停職 1月
9	破廉恥行為	猥褻行為	親睦旅行中に宿舍の女子従業員の体に障り、また、卑猥な言葉をかけた。飲酒の上、女風呂で写真撮影	1963	減給 1/10 6月
10	破廉恥行為	買春	携帯電話の電子掲示板を通じて知り合った女性が18歳未満であることを知りながら現金を供与して猥褻な行為を行ったもの（児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律違反）	2002	懲戒免職
11	破廉恥行為	公然猥褻	勤務時間中に同僚の面前で自慰行為を行ったもの 《公務中でもある》	2002	停職 1月
12	破廉恥行為	猥褻行為	帰宅途上、通りがかった女性の胸をつかみ、迷惑防止条例違反で逮捕されたもの	2005	停職 1月
13	破廉恥行為	猥褻行為	通勤途上の列車内で女子校生の両手を握る等の痴漢行為を行い、迷惑防止条例違反で逮捕されたもの	2005	停職 3月
14	破廉恥行為	猥褻行為	バス乗車中、隣席の女性の太股を5分間にわたり触り続けたもの	2006	停職 1月
15	暴行・けんか	傷害	友人に暴行、負傷させる。	1961	停職 2月
16	暴行・けんか	傷害	友人に暴行、負傷させる。	1965	減給 1/10 1月
17	暴行・けんか	器物損壊・暴行	民家に投石、ガラスを割り、駆け付けた警察官ともみあい、突き倒す。	1965	減給 1/10 1月
18	暴行・けんか	暴行	口論の末、友人にナイフをつきつけた。	1965	停職 1月
19	暴行・けんか	迷惑行為	酒に酔った状態で、列車内で女子学生に暴言	2008	停職 6月
20 ²³⁾	賭博	賭博	事務所内で休憩時間、休息時間（一部は勤務時間）内に賭けポーカーを行う	1970	停職 3月
21	賭博	賭博	事務所内で休憩時間、休息時間（一部は勤務時間）内に賭けポーカーを行う	1970	減給 1/10 1月
22	賭博	賭博	事務所内で休憩時間、休息時間（一部は勤務時間）内に賭けポーカーを行う	1970	減給 1/10 1月
23	賭博	賭博	事務所内で休憩時間、休息時間（一部は勤務時間）内に賭けポーカーを行う	1970	減給 1/10 1月

24	賭博	賭博	事務所内で休憩時間、休息時間（一部は勤務時間）内に賭けポーカーを行う	1970	減給 1/10 1 月
25	賭博*	賭博（監督責任）	上記の件の監督責任	1970	減給 1/10 1 月
26	不法侵入	不法侵入	預かった鍵で団体事務所に勝手に侵入、休憩	1975	減給 1/10 1 月
27	不法侵入	不法侵入	母校である小学校に、夜間、ガラスを破り侵入。現行犯逮捕	1975	停職 1 月
28	その他条例違反	屋外広告条例違反	屋外広告条例に違反して、電柱に「国鉄民営化反対」のビラを固定	1996	戒告

注

- 1) これらの規定は国家公務員の場合とほぼ平行であり、本稿においては、国家公務員についての規定、判例等も、それらが、国家公務員、地方公務員の双方に妥当しないと考えられる強い理由がある場合以外は、参照、検討の対象としていく。
- 2) 鹿兒島重治「要説地方公務員制度」（第一次改訂版）P.194（学陽書房）
- 3) 同上
- 4) 同上
- 5) 橋本勇「新版逐条地方公務員法（第2次改定版）」P.584（学陽書房）
- 6) 懲戒処分の指針について（平成12年3月31日職職—68）（人事院事務総長発）
- 7) 鹿兒島重治「要説地方公務員制度」（第一次改訂版）P.190（学陽書房）
- 8) 最高裁昭32. 5. 10 判決（2小）
- 9) 最高裁昭52. 12. 20 判決（3小）
- 10) 一方で、処分対象がこれにつきるものでないことも述べている。人事院「懲戒処分の指針 第1 基本事項」の末尾参照
- 11) ここでは、「犯罪」は、刑事処罰を受けるものという意味で使っている。
- 12) 休暇の虚偽申請は、観念的には詐欺罪に当たる可能性もある。
- 13) 鹿兒島重治「要説地方公務員制度」（第一次改訂版）P.193（学陽書房）
また、人事院「懲戒処分の指針 第1 基本事項」の人事院「懲戒処分の指針 第1 基本事項」中には、「② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか」を考慮すべきとの記述がある。しかし、田中二郎「行政法講義案中巻」P.194は必ずしも故意または過失を必要とせず、懲戒の原因があればいつでも懲戒処分を行いうるとする。
- 14) 地方公務員の場合、国家公務員倫理法は直接には適用されないが、その法の規定に従って、条例が定められているので、類型としては、同じものと扱う。
- 15) 被処分者の職位、処分内容から推測
- 16) 被処分者の職位が3名中最も上位
- 17) 被処分者の職位が3名中最も2位
- 18) 被処分者の職位が3名中最も3位
- 19) この者の職位が一番高く、そのため、最も重い処分となったのではないかと推測される。
- 20) この者の職位が次に高く、そのため、次に重い処分となったのではないかと推測される。

地方公務員の懲戒処分の対象の範囲についての考察（上子）

- 21) 上記のものと同じ事件に、二人の当事者が関与したもの
- 22) 本件以下の7件については、監督責任とはされていないが、非処分者の多くは、管理監督的立場にあるものであり、実際の責任者が不明であることから、処分を受けた者とも考えられる。
- 23) 本件以下の6件は同一の事件であり、賭博という犯罪行為に関するものであるが、また、事務所内で一部、勤務時間内に行われたという点で、職務専念義務違反の意味も含むものと考えられる。

参考文献

- 鹿見島重治「要説地方公務員制度」（第一次改訂版）（学陽書房）
- 橋本勇「新版逐条地方公務員法（第2次改定版）」（学陽書房）
- 懲戒処分の指針について（平成12年3月31日職職—68）（人事院事務総長発）最終改正：平成20年4月1日職審—127
- 山口厚「刑法総論」有斐閣
- 田中二郎「行政法講義案中巻」有斐閣
- 団藤重光「刑法綱要総論」創文社
- 団藤重光「刑法綱要各論」創文社