第４章　　分 限 と 懲 戒

１　分　限

地方公務員法では「職員は、この法律で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、若しくは免職されず、この法律又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職されず、又、条例で定める事由による場合でなければ、 その意に反して降給されることがない。」と規定しており、任命権者が職権を乱用し、恣意的に免職、降任、休職などの不利益処分を行うことのないよう、職員の身分を強く保障している。そしてもし分限処分または懲戒処分が不当に行われた場合には、 不利益処分に関する不服申し立てを行う権利が認められ、さらに裁判所に対して行政事件訴訟法に基づき出訴することができるとされている。（「分限」という用語は、身分保障そのものを指す。）

地公法第27条第２項

〃　第49条の２

〃　第49条の３

分限処分とは、職員の身分保障を前提としつつ、公務能率の維持向上の観点から、職員がその職責を果たしえない場合、又は職員を定員、予算などに合致させる必要がある場合に、 職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分をいう。職員の服務義務違反があった場合、公務における規律と秩序を維持するため、職員の道義的責任を追及して科す懲戒処分とは異なった趣旨のものである。

分限処分は、 「処分」であるので、積極的な行政行為がなされるものである。したがって、例えば職員が欠格条項に該当するに至った場合の「失職」は分限処分ではない。また、「職員の意に反して」なされるものであるので、本人の同意を得て行われる降任や退職などは分限処分ではない。

(1) 免職・降任

地公法第28条第１項

分限処分としての免職とは、職員をその意に反して退職させることをいい、また降任とは、職制上の地位が低くなるような異動及び給与上の職務の等級が下がることをいう。 これらの処分をする場合には、 地方公務員法により、次の事由の一つに該当する場合に限るとされている。

① 勤務実績が良くない場合

② 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

③ 前二号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合

④ 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

(2) 休　職

休職とは、職を保有したまま職務に従事させないことをいい、地方公務員法によると次の事由の一つに該当する場合においては、 その意に反して休職させることができる。

〃　第28条第２項

① 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

② 刑事事件に関し起訴された場合

(3) 降　給

降給とは、職員についてすでに決定されている給料の額より低い額の給料に決定することである。

降給事由についての条例は、現在のところ制定されていない。

なお、職務の特殊性、責任等に応じて支給される諸手当がその担当する職務の変更により支給されなくなった場合とか、降任に伴って給料が下がることは降給でないと解されている。

2　懲　戒

懲戒処分は、地方公共団体の規律と教育行政の秩序を維持することを目的として、公務員という特別な身分関係に基づき、公務員として一定の義務に違反した場合、その道義的責任を追求し、部内の規律と秩序を維持するため任命権者が科す制裁である。

刑事罰は広く一般市民社会の秩序維持の観点からなされる制裁であり、公務員が刑事罰を受けた場合には、これに併せて公務員として懲戒処分を受けることとなる。

なお、休職期間中の職員であっても、職員としての身分を保有しているので、懲戒事由に該当するような服務規律の違反があった場合、停職を含む懲戒処分を行うこととなる。　地公法第29条の２

条件附採用期間中の職員及び臨時的任用職員については、分限に関する規定及び不利益処分に関する不服申し立ての規定は、適用除外とされており、身分の保障がなされていないが、懲戒に関する規定は適用されており、他の一般職員と同様地方公務員法に規定する事由がある場合には、懲戒処分を行うこととなる。

(1) 懲戒処分の種類　地公法第29条第１項

懲戒処分の種類は、地方公務員法で①戒告、②減給、③停職、④免職の４種類が規定されている。その軽重の順序は次に示す順序である。

このほか、軽微な義務違反に対し厳重注意、文書または口頭による訓告、訓戒がなされる場合もあるが、これは教職員の職務遂行に注意を喚起し、改善に資するために行われる指導監督上の措置であり、懲戒処分とは異なる。

①　戒　告

戒告は、懲戒処分のうち、最も軽い処分であり、職員の服務義務違反の責任を確認してその将来を戒める処分である。

②　減　給　山梨県職員の懲戒に関する条例第４条

減給は、職員の服務義務違反に対する制裁として給与を一定期間、一定割合を減額して支給する処分である。条例により減給の期間は１日以上６月以下の範囲とされ、減給率は給料及び地域手当の合計額の10分の１以下を減ずるものとされている。所定の期間を経過すれば減給前の給料に復する点で、給料の基本額を変更する分限処分としての降給と異なる。この処分を受けた者は普通昇給が３月以上延伸される。

③　停　職　山梨県職員の懲戒に関する条例第５条

停職とは、職員の服務義務違反に対する制裁として一定期間職員の職務執行を停止させる処分である。条例により停職期間は１日以上６月

以下の範囲とされ、停職者は、その職を保有するが職務に従事せず、停職の期間中いかなる給与も支給されないと規定している。

分限処分としての休職は、公務能率の維持のための処分であって、職員を道義的に非難する処分でないのに対し、停職は、職員の道義的責任を追求するための制裁である点で異なる。

この処分を受けた者は普通昇給が停職期間に加えなお３月以上延伸されることになる。

④　免　職

懲戒処分としての免職は、職員の服務義務違反に対する制裁として、職員たる地位を失わせる処分である。職員の身分を失わせる意味では、分限免職と同様であるが、職員に対する制裁であるという点で異なる。なお、懲戒免職処分を受けた者は退職手当は支給されない。

山梨県職員の退職手当に関する条例
第８条第１項
地公法第29条第１項

(2) 懲戒事由・効果

懲戒処分の事由として、地方公務員法で3つの場合が定められている。

①　地方公務員法若しくは同法第57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基づく条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合

②　職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

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

任命権者は職員の具体的な行為がこれら懲戒の事由に該当するかどうかの判断を事実に基づいて慎重に行い、懲戒処分を行うかどうか、どの処分を行うかの判断については、任命権者の裁量にゆだねられている。

（参　考）

		分限免職	懲戒免職
処分の性格等		①　公務能率の維持向上が目的 ②　職責を十分果たしえないことを理由とする処分… したがって、個々の事実に徴表される職員の状態に対して処分 ③　条件附採用期間中の職員、臨時的任用職員には適用されない。	①　公務における規律と秩序の維持が目的 ②　特別権力関係に基づき、一定の義務違反に対する道義的責任を等処分… したがって、個々の義務違反の事実が特定されることが必要 ③　条件附採用期間中の職員、臨時的任用職員にも適用される。
処分の効果	退職手当	全額支給	支給されない
	共済年金	全額支給	一部支給制限を受ける
	再度の任用	地公法第28条第１項第４号により離職した職員は、優先的取扱いが可能	処分の日から２年間は、当該団体の職員となることができない。

事　項	内　　容	根　拠
審査請求のできる者	懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を受けた職員 1　退職処分を受けた者も不服申し立てができる。 2　退職金の受領やその請求は、不服申し立ての放棄とはならない。 3　解雇予告を受けた者は解雇の期限が到着する前においても不服申し立てができる。 4　審査に代理人を選任することができる。	地公法49の2 公務員課長回答 昭26.11.27 昭27. 6.14 昭28. 6.29
審査請求の期限	処分のあったことを知った日の翌日から起算して3月以内、処分のあった日の翌日から起算して1年を経過するまでの期間	地公法49の3
審査請求のできない事項	1　恩給受給権、恩給決定事項 2　普通昇給の昇給延伸、昇給が意に満たない場合 昇給は任命権者の裁量行為である。裁量行為が行われなかった場合は、処分がなかったものとしか言えない。不服ならば、勤務条件に関する措置要求に当たる。	自治法206－① 公務員課長回答 昭29.7.19
審査請求のできない者	1　条件附採用期間中及び臨時的任用の者 2　単純労務者	地公法29の2 同法57

審査等

審査請求　→　審　　査　→　判　　定　→　－処分承認
（口頭審査その他）　－処分修正
－処分取り消し

（必要があれば、処分によって受けた不当な取扱の是正措置を任命権者に対して指示）

審査請求人が判定の結果に不服　→　裁判所に提訴

〔関係法規〕地公法29の2、49、49の2、57、地教行法施行令7
自治法206－①

（参　考）

交通事故・違反に関する報告について

1　作成書類

ア　本人　　顛末書（被害事故の場合は「報告書」）

(ｱ) 作成部数

・県立学校の場合　　所属長宛（１部）

・小学校、中学校、義務教育学校の場合　所属長宛（１部）

(ｲ) 内　容

①　本人の職・氏名・年齢（年度末年齢）・生年月日・性別

②　事故（違反）発生年月日・時刻

③　事故（違反）の発生場所

④　事故等の種別（加害・被害・物損・人身等の別）

※交通違反については当該違反の種別（スピード違反等）を記入

⑤　相手方の氏名・住所（年齢・職業等）

⑥　事故等の状況（発生、処理等の状況、診断書、示談の状況）

⑦　反　省（被害事故の場合は不要）

⑧　現場見取図（周辺の地図）

イ　所属長　　教職員の事故について（報告）

(ｱ) 作成部数

・県立学校の場合　　県教委宛（１部）

・小学校、中学校、義務教育学校の場合　地教委宛（１部）

(ｲ) 内　容

①　当該職員の職・氏名・年齢（年度末年齢）・生年月目・性別・住所等

②　相手方の氏名・住所（年齢・職業等）

③　事故等の種別（加害・被害・物損・人身等の別）

※交通違反については当該違反の種別（スピード違反等）を記入

④　事故（違反）の発生場所

⑤　事故等の状況

⑥　事故処理の状況

⑦　職員の安全指導について所属長の意見等

ウ　地教委　　教職員の事故について（報告）

(ｱ) 作成部数

・県教委宛（1部）（教育事務所経由）

(ｲ) 内　容

①　当該職員の所属

②　当該職員の職・氏名

③　届出年月日

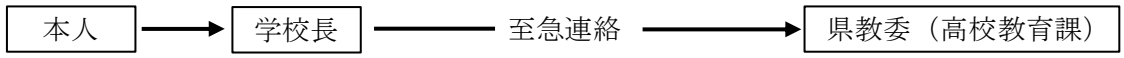
④　事故内容

⑤　地教委の意見

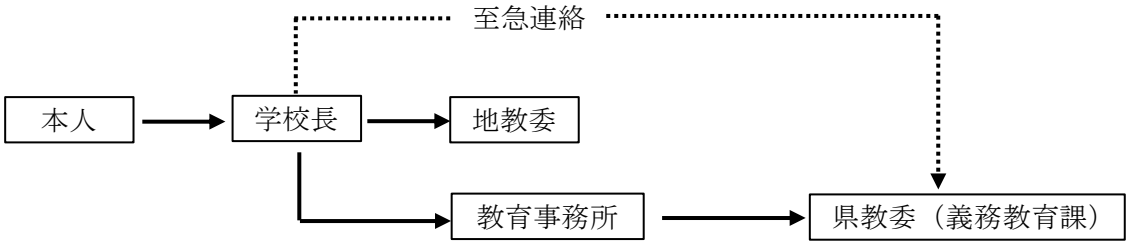
2　報告の手順

ア　口頭報告

①　県立学校の場合



②　小学校、中学校、義務教育学校の場合



イ　文書による報告

①　県立学校の場合

本　人　　顛末書（被害事故の場合は「報告書」）１部
↓
学校長　　報告書（顛末書又は、報告書を添付）１部
↓
県教委（高校教育課）

②　小学校、中学校、義務教育学校の場合

本　人　　(a) 顛末書（被害事故の場合は「報告書」）１部
↓
学校長　　(b) 報告書（顛末書又は、報告書を添付）　地教委あて　１部
↓
地教委　　報告書（(a)と(b)を添付）　１部
↓
教育事務所　経由
↓
県教委（義務教育課）

（参　考）

職員の懲戒処分等公表基準

平成１２年９月　１日制定
一部改正　平成２３年７月２７日
最終改正　令和４年　４月　１日

1　基本的な考え方

職員に対する懲戒処分及び任命権者の人事管理権に基づく事実上の処分は、それ自体で当該職員の責任を問い、あるいは反省を促す措置として完結しており、いたずらに処分事案や処分の内容と個人名を明らかにすることによって、結果として職員に対し過重な社会的制裁を加えることになることは適当ではない。

こうした原則を踏まえつつ、教育委員会においては、従来から、職員の処分については、社会的な関心度等を踏まえつつ、事案に応じて公表を行ってきたところである。

しかしながら、その一方で、県では、県民に信頼される公正で透明な県政の確立等を基本方針として、新行政改革大綱に基づく取り組みを進めており、特に、新たな情報公開条例においては、県民に対する説明責任の重要性、個人情報の保護等も位置づけられたところである。

また、公務員の不祥事とこれに対する処分等に対しても、県民の関心が高まりを見せている。

そこで、教育委員会としても、新たな情報公開条例も踏まえ、県民に対する説明責任と職員のプライバシーの保護の両立を図る観点から、職員の懲戒処分等に関する情報の公表について、ビデオカメラ隠し撮り事件などの悪質な信用失墜行為や刑事事件となっているものなどで社会的な関心事項となっているものについては、地方公務員法上の懲戒処分及び任命権者の人事管理権に基づく事実上の処分について、処分の理由となった事案及び処分の概要等を原則として公表すること等を内容とする基準を下記のとおり定めるものとする。

2　職員処分時の公表基準

(1) 社会的関心事案の原則公表

県民に対する説明責任を果たす観点から、職員の懲戒処分等については、ビデオカメラ隠し撮り事件などの悪質な信用失墜行為や刑事事件となっているものなどで社会的な関心事項となっているものについては、地方公務員法上の懲戒処分及び任命権者の人事管理権に基づく事実上の処分について、処分の理由となった事案及び処分の概要等を原則として公表するものとする。

注）処分の概要とは、被処分者数、処分内容、処分日等をいい、「懲戒免職○名、減給 1/10・１ヶ月○名、文書訓告○名等」等の形で発表するものである。

(2) 職員の職名、氏名等の扱い

①　次に掲げる場合にあっては、処分を受けた職員の氏名を公表するものとする。ただし、その場合であっても、特定の児童・生徒が被害者である場合等第三者の権利利益が侵害される恐れがあり、教育的配慮が必要な場合等公表しないことが適当であると認められる場合は、公表しないことがあるものとする。

ア　懲戒免職処分の場合
イ　飲酒運転による処分の場合
ウ　本人の重大な法令違反や非行等で、当該処分の対象者が刑事事件で起訴されたこと等に伴ってその氏名等が既に明らかになっている場合。

② 処分を受けた職員の職名等については、原則として、処分の対象となった事案の当時の所属名、職名、処分時の年齢及び性別のみを公表するものとする。ただし、当時の所属名、職名等の公表により、具体的な処分を受ける者の氏名等が明らかになる場合など、その公表が適当ではないと判断される場合は、公表しないことがあるものとする。

③ 管理職である職員（管理職手当の受給者）が、その管理監督責任について受ける処分等については、管理監督責任の対象となった不祥事等に対する処分が懲戒処分である場合等その必要性が高いと考えられるときは、処分の対象となった事案の当時の所属名、職名に加え、現在の所属名、職名も公表するものとする。ただし、所属名、職名の公表により、非公表とすべき被処分者の氏名等が明らかになる場合など、その公表が適当ではないと判断される場合は、公表しないことがあるものとする。

④ 個々の処分者に対する処分理由については、事案が複雑でいくつかのものが重なっているケース等について、必要に応じ、公表するものとする。

3　処分の内容等の県ホームページへの掲載

(1) 考え方

山梨県情報公開条例第３７条に規定する情報公開の総合的な推進の趣旨を踏まえ、「２　職員処分時の公表基準」に基づき公表した地方公務員法上の懲戒処分及び任命権者の人事管理権に基づく事実上の処分のうち事案の当事者である職員に対する処分について、処分の理由となった事案及び処分の概要等を県ホームページに掲載するものとする。

(2) 掲載期間

掲載期間は、当該処分の公表から翌年度末までの期間とする。

(3) 掲載内容

① 処分年月日

② 被処分者の所属等

・ 処分の対象となった事案の当時の所属について、次のとおり掲載する。
　教育庁・本庁　出先機関、県立学校、公立小学校、公立中学校

③ 被処分者の職名

・ 処分の対象となった事案の当時の職名を記載する。
・ 公表基準に基づき職名を公表しない場合は、掲載しない。

④ 被処分者の年齢

・ 公表基準に基づき年齢を公表しない場合は、掲載しない。

⑤ 被処分者の性別

・ 公表基準に基づき性別を公表しない場合は、掲載しない。

⑥ 処分量定

⑦ 事案の概要