



## 特別職の懲戒処分について

### 質 問

A市において、不正な職員採用の事実が発覚し、現在調査中ですが、副市長および人事課長が関与している疑いがあります。

関与の事実が確認された場合、人事課長については、地方公務員法に基づく懲戒処分等を行うこととなりますが、副市長については、どのような対処が可能か教えてください。

### 回 答

副市長に対しては、地方自治法第163条の規定に基づく解職や地方自治法施行規程第13条の規定に基づく懲戒処分が考えられます。

なお、懲戒処分のうち免職又は500円以下の<sup>かたいきん</sup>過怠金<sup>かたいきん</sup>の場合は、市の職員懲戒審査委員会の議決を経る必要があります。

### 解 説

#### 1. 特別職と一般職について

地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）では、地方公務員は特別職と一般職に区分され、一般職は特別職に属する職以外の一切の職とされています（地公法第3条）。また、一般職に属する地方公務員には地公法が適用されますが、特別職に属する地方公務員には、法律に特別の定めがない限り、適用されません（地公法第4条）。

副市長は、地方自治法（昭和22年法律第67号。以下「自治法」という。）第162条の規定により、長が議会の同意を得て選任する者であり、地公法第3条第3項第1号の規定に該当するため特別職に区分されますが、人事課長については、同条同項各号に該当しない限り一般職の地方公務員となります。

#### 2. 一般職の懲戒制度について

一般職である人事課長と特別職である副市長では、地公法の適用について差異があるため、懲戒制度が異なります。

一般職については、地公法第29条第1項において、①法令等に違反した場合、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に、懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができるものと規定されています。また、懲戒の手続きおよび効果については、地公法第29条第4項の規定により、法律に特別の定めがある場合を除くほか条例で定めなければならないとされています。

#### 3. 特別職の懲戒制度について

特別職の懲戒制度については、地公法が適用されないため、一般職と同様の懲戒処分の規定は適用できません。

この点、自治法附則第9条において、「長の補助機関である職員」の「懲戒等に関しては、別に普通地方公共団体の職員に関して規定する法律が定められるまでの間は、従前の規定に準じて政令でこれを定める」とされ、一般職については前述のとおり地公法で規定されていますが、特別職については、別に規定する法律が定められていないので、長の補助機関である副市長の懲戒等に関しては政令、すなわち地方自治法施行規程（昭和22年政令第19号。以下「自治規程」という。）によることとなります。

具体的には、自治規程第16条において準用する同規程第13条に規定されており、懲戒処分の事由として、（ア）職務上の義務に違反し又は職務を怠ったとき（イ）職務の内外を問わず公職上の信用を失うべき行為があったとき、また、懲戒処分の内容として、（1）免職（2）500円以下の<sup>けんせき</sup>過怠金<sup>けんせき</sup>（3）<sup>けんせき</sup>譴責<sup>けんせき</sup>が規定されています。

過怠金とは、構成員の義務違反行為に対して自治の制裁として科される処分であり、譴責とは、一般職における戒告と類似の処分となります。

なお、これらの懲戒処分の手続きについては、免職、過怠金の処分について、職員懲戒審査委員会の議決を経る必要があります（同条第3項）。また、懲戒に付されるべき事件が刑事裁判所に係属している間は、同一事件に対して懲戒のために委員会を開くことはできません（同条第4項）。また、懲戒に関する委員会の議決前に、懲戒に付すべき者に対し、刑事訴追が始まった時は、事件の判決の終わるまで、その開会を停止するとされています（同条第4項）。

#### 4. 解職制度について

自治法においては、長は必要と認めるときは、いかなる事由によっても副市長を解職できるとされています（自治法第163条但書）。

従って、長が副市長を解職する理由に制限はありませんので、懲戒処分に相当する事由もその一つになりうると考えられますが、解職制度自体は懲戒制度とは異なる別の制度です。

すなわち、解職と免職は、職を失うという意味では同じですが、懲戒処分は前述の自治規程第13条第1号各号に掲げる職務上の義務違反等について、これを懲らしめ戒める処分として行われるのに対して、解職は必ずしも職務上の義務違反等を前提とするものではなく、法的な意味での懲戒には当たらないものと解されています。

#### 5. 退職手当の支給について

解職と懲戒処分としての免職は、職を失うという意味では同じですが、退職手当の支給について大きな差異があります。

「補助機関たる常勤の職員」に対する退職手当の支給方法等については、条例で規定しなければなりませんので（自治法第204条第3項）、退職手当の支給の有無は各地方公共団体の条例の規定により判断されますが、多くの地方公共団体では「職員の退職手当に関する条例（案）」（昭和28年9月10日自丙行発第49号、以下「条例準則」という。）に則した退職

手当条例が制定されているものと思われます。

条例準則では、第8条第1項各号において、一般の退職手当を支給しない者として、懲戒免職の処分を受けた者や地公法第28条第4項の規定により失職した者（同法第16条第1号に該当する場合を除く）などが規定されています。

禁固以上の刑に処せられた者については、その者の公務のみならず当該地方公共団体の公務一般に対する住民の信頼を損なう行為をした者であり、勤続報償の対象となるだけの公務への貢献を行わなかったものとみなして、一般の退職手当を支給しないとすることによって、退職手当制度の適正かつ円滑な実施を維持し、もって公務に対する信頼を確保することを目的とするとされていますが（最高裁判決平成12年12月19日）、懲戒免職の処分を受けた者についても、一般職か特別職かを問わず同様の趣旨が当てはまるものと考えられます。

従って、実際の支給の有無については、各地方公共団体の条例の規定によることとなりますが、一般職か特別職かを問わず懲戒免職の処分を受けた者に退職手当を支給すべきではないと解されます。

一方、解職については、長が副市長を解職する理由について一切の制限は無く、上記最高裁判決で述べられている趣旨・目的が当てはまらないことから、一般の退職手当は支給されるものと解されます。

#### 6. 解雇予告について

使用者が労働者を解雇しようとする場合については、少なくとも30日前にその予告をしなければならないとされています（労働基準法第20条第1項）。

一般職である人事課長については、同法第20条第1項が適用除外とはなっていないので（地公法第58条第3項）、解雇予告が必要になります。

しかし、副市長については、労働基準法第10条にいう使用者に該当すると解されることから（旧制度の助役について（昭和25年7月31日自行発第162号））、解雇予告をする必要はないものと考えられます。

#### 7. 質問の検討について

以上のとおり、副市長に対する処分について触れ

てきましたが、実際に処分をすべきであるか否かは、その事実確認を待つことになろうかと思われます。

仮に、その関与が確認されれば、先述の懲戒処分の事由に該当するものと考えられますが、不正な職員採用という事柄の性質上、関与の程度などを考慮した上で懲戒処分として免職が相当と判断される場合は、一般の退職手当が支給される解職ではなく、それが支給されない懲戒免職とすべきものと考えられます。

なお、懲戒その他不利益な処分をする際には、行政不服審査法第57条第1項および行政事件訴訟法第46条第1項の規定による教示を行う必要がありますので注意してください。

(大阪府総務部市町村課行政グループ)