

2 法令及び上司の命令に従う義務(国公法第98条第1項)

職員は、その職務を遂行するについて、法令に従い、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。

国公法第98条第1項は、①法令遵守義務及び②上司の命令に従う義務から成っていますが、いずれも職務を遂行するに当たって課せられる義務です。

内容

- ◆ 「職務」とは、各府省の設置法や組織令など、法律、命令、規則又は指令によって定められているものです。
- ◆ 「法令」とは、ここでは、国家公務員として職務を遂行するにつき従うべき法令をいい、個別具体的な業務に関連するものに限りません。
- ◆ 「上司」とは、職員の職務上の直系の上位者として職員を指揮監督する権限を有する者です。職務命令が有効に成立するためには、
 - ① 権限ある上司の発したものであること
 - ② 命令を受ける職員の「職務」の範囲内であること
 - ③ 手続・内容に客観的に明白な違法性がないことの3つの要件を満たすことが必要です。
- ◆ 職務命令に対して、職員から意見の申出や不満の表明をすることはできますが、職務命令の適否についての最終的な判断権は上司にあります。
- ◆ パワー・ハラスメントは、人事院規則10—16に違反するものであって、また、職務上認められるものではないため、これに該当する行為をした場合は、法令遵守義務違反等に該当することになります。

【事例 1】

工事の入札において、法令に反して、建設会社が提出を予定していた技術提案書の添削・助言並びに予定価格の基礎となる検討段階の設計金額、入札書の提出前の技術評価点及び順位の教示等を行った → 免職処分

【事例 2】

行政文書の厳正な管理について、日頃から厳しく指導を受け、行政文書の持ち出しに当たっては、行政文書の管理上指定された上司の許可が必要であることを認識していたにもかかわらず、当該上司の許可を得ずに無断で行政文書を持ち出した上、当該行政文書の入った鞆を亡失した → 減給処分

【事例 3】

契約業者からの成果物の納品が履行期限までに完了していないにもかかわらず、こうした場合に会計法令上必要となる会計手続等を行わないで、当該業務が完了したという事実と異なる報告書を作成し、代金を支払った → 戒告処分

【事例 4】

上司から繰り返し注意を受けていたにもかかわらず、暴言を吐く、指導に際し部下職員の前を掴むなどして、職場内の複数の職員に精神的苦痛を与えた → 減給処分

3 争議行為等の禁止(国公法第98条第2項)

職員は、政府が代表する使用者としての公衆に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は政府の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。

国家公務員は国民全体の奉仕者として勤務することが求められていますが、争議行為等を行うことは、公務の停廃をもたらす、国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼすか、又はそのおそれがあるため、禁止されています。

内容

- ◆ 争議行為とは、職員の集団がその要求を貫徹するための手段として国の業務の正常な運営を阻害する行為です。
- ◆ 争議行為等の態様には、
 - ① 職員が共同して労働力の供給を停止するもの(いわゆるストライキ)
 - ② 職員が共同で作業能率を意識的に低下させる怠業などがあり、このような争議行為等に直接参加する実行行為のほか、争議行為等を企てたり、その遂行を共謀し、そそのかし、あおるといった企画、助長などの行為も禁止されています。
- ◆ 争議行為等を行った場合は、
 - ・ 国に対し、法令に基づいて保有する任命又は雇用上の権利を主張できません。
 - ・ 違法な争議行為の遂行を共謀したり、そそのかしたり、あおったり、これらの行為を企てたりした者には、刑事罰が科せられることがあります。