

なる。

## 第4節 信用失墜行為の禁止

法第33条は、「職員は、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をしてはならない。」と規定する。これは、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという公務員の基本的性格に鑑み、地方公共団体の住民の信託を得て公務に従事する職員について、信用失墜行為を行ってはならないという倫理上の行為規範を、法律上の規範として規定したものである。

地方公共団体における行政は、実際には個々の職員によって実施されるのであるから、職員の行為が地方公共団体の行為として住民に理解されることが多い。したがって、職員が非行や不行跡を行ったときには、たとえそれが職務の執行に関係がない職員個人としての行為であっても、当該職員が占めている職自体の信用を傷つけるばかりでなく、地方公共団体の職全体の信用を失わせしめることとなる。このように、職員の非行や不行跡が公務の信用を損なうのは、そのような行為が職員という身分を通じて公務に影響をもたらすからであるので、信用失墜行為の禁止は、勤務時間の内外を問わず、また、職務に関係してなされたか否かを問わず適用されるものである。

どのような行為が職員の職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉な行為に該当するかは、社会通念に基き個々のケースに応じて具体的に判断することとなる。そして、この信用失墜行為の禁止に違反したときは、状況にもよるが、多くは法第29条第1項第3号の「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合」に該当し、懲戒処分の対象となるものと考えられる。職員が職権濫用罪や収賄罪など職務に関係した犯罪を犯すことは、その職員の職そのものの信用を傷つけるとともに、当該地方公共団体全体の信用を損なう典型的な例である。自家用車を飲酒運転して人身事故を起こす等、職務に関係しない一般犯罪を犯すことも、同様である。また、刑罰に該当しなくても、道徳的に強い非難を受けるスキャンダルの当事者となったとき、来庁者に対し著しく粗暴

### 第3章 公務秩序の維持

な態度をとったとき、前節3で言及した⑥ないしその類似ケース等も、信用失墜行為となることがあるであろう。このような個別事例については、それぞれの状況に応じ健全な社会通念に従い個々に判断せざるを得ないが、それは任命権者の恣意的な判断を許すものではなく、客観的に見て妥当なものでなければならぬ。

## 第5節 秘密を守る義務

### 1 秘密の意義

法第34条第1項は、「職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。」と規定する。秘密とは、一般的に了知されていない事実であって、それを一般に了知せしめることが一定の利益の侵害になると客観的に考えられるものをいうとされている（行政実例昭30.2.18自丁公発23）。行政は、基本的に透明な手続きで執行されるべきであり、その有する情報は可能な限り公開されるべきではあるが、行政が有する事実に関する情報の中には、それが一般に了知されることにより、私人の個人的法益や公の秩序等の公的利益を害するものもある。このような国民の個人的法益や公的利益を守ることも、社会全体の公共の利益を守るために必要なことであるため、このような事実についてはこれを秘密として一般に了知させないこととし、それを職員の服務義務として規定して、個人的法益や公的利益の保護を図ることとしたのである。

具体的にどのような事実が秘密に該当するかは、個々の事実について、個人的法益又は公的利益の保護の必要性とその事実を公開する公益上の必要性とを比較考量して判断することとなる。行政組織においては、秘密に属する事項であることを示すために、書類や資料に㊫といった符号等を印すことが行われるが、最高裁は、国公法第100条第1項にいう秘密であるためには、国家機関が単にある事項につき形式的に秘扱の指定をただけでは足りず、実質的にもそれを秘密として保護するに値すると認められるものでなければならないとする（昭53.5.31最高裁一小）。いわゆる形式秘だけでは足りず、実質秘であることを

## 第5節 秘密を守る義務

要とするのである。地方公共団体としては、実質的に保護する必要がある事実を秘密として取り扱うよう努め、形式秘と実質秘の乖離を可能な限りなくす情報管理を求められているといえよう。このようにして秘密として取り扱うこととされた事実を職務上知り得た職員は、これを漏らしてはならず、また、離職して職員でなくなっても漏らしてはならないとされているのである。

### 2 職務上知り得た秘密と職務上の秘密

法第34条第1項では、「職務上知り得た秘密」について漏らすことを禁止し、第2項においては「職務上の秘密」について証人、鑑定人等として発表するときには任命権者の許可を要するとしている。職務上の秘密とは、その職員の職務上の所管に属する秘密をいうのに対し、職務上知り得た秘密とは、その職員の職務上の所管に属する秘密に加え、より広く職務執行上知り得た秘密をいう。例えば、他の職員の所管に属するが事務の調整上知った事実、教員が生徒の家庭訪問の際に知ったその家庭の私的な内部事情等も含まれる。地方税法第22条により地方税に関する事務に従事している者が漏らしてはならないとされている「その事務に関して知り得た秘密」も同義であると解されている。

### 3 「漏らす」の意義

秘密を、「漏らす」とは、秘密を一般に了知せしめること、又は、一般に了知せしめる恐れを生じさせることをいう。不特定多数に了知せしめることは、漏らすことの典型であるが、了知せしめる相手が単数であっても、その者から一般に了知される恐れがあるため、「漏らす」ことに該当する。その者が一般に了知する結果は、必要ない。また、了知せしめる方法は、文書による伝達、口頭での伝達、資料の手交、電子媒体による伝達等いかなる手法によるかを問わない。秘密に属する文書を外部の者が読んでいるのを、その文書の管理責任者が（故意に）黙認することも「漏らす」に該当すると解する。

### 4 職務上の秘密の発表の許可

法第34条第2項は、「法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合においては、任命権者（退職者については、その退職した職又はこれに相当する職に係る任命権者）の許可を受けなければならない。」と

## 第5章 勤務条件

での子を養育する職員は、任命権者の承認を受けて、一定の要件の下にその希望する日及び時間帯において勤務する「育児短時間勤務」をすることができ(同法10条)、さらに、任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために1日の勤務時間の一部(2時間を超えない範囲内の時間に限る)を勤務しない「部分休業」を承認することもできるとされている(同法19条)。

なお、育児休業中の職員の業務を処理するため必要がある場合には、育児休業期間を任期とする任期付採用、又は1年以内の臨時的任用を行うことができるとされており(育休法6条)、育時短時間勤務の場合及び部分休業の場合は、短時間勤務職員の任期を定めた採用もできることとされている(同法18条及び任期付職員法5条3項3号)。

### 7 修学部分休業

法第26条の2第1項は、任命権者は、職員(臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除く)が申請した場合において、公務に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、条例で定めるところにより、当該職員が、大学その他の条例で定める教育施設における修学のため、2年を超えない範囲内において条例で定める期間中、1週間の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができることと規定している。これを「修学部分休業」と呼んでいるが、これは、分権の進展に伴い、地方公共団体において様々な課題に迅速かつ的確に対応できる職員がますます求められる一方、地方公共団体が職員に命令を出して行う研修については、自ずと財政的な制約もあることから、職員が無給の休業時間を活用して、自発的に公務に関わる能力の向上に取り組むことは、公務運営の観点からも合理性を有するものと評価できることから制度化されたものである。しかしながら、このような性格の休業制度を公務員制度中に設けることは、国家公務員制度を含めても全く新しい制度であることから、完全な休業とはせず、勤務を継続しつつその勤務時間の一部について勤務しないことができる部分休業の制度とされたのである。

修学部分休業に関し、その対象となる教育施設の範囲は、「大学その他の条

### 第3節 勤務時間その他の勤務条件

例で定める教育施設」とされており、職員の修学部分休業に関する条例（例）（平16.8.1総行公発55）によれば、学校教育法による大学、高等専門学校、専修学校、各種学校のほか、職員がその施設で修学することにより公務に関する能力の向上が期待される教育施設を条例で定めることが想定されている。「公務に関する能力の向上」とは、職員の能力の向上のうち、公務能率の向上に資するものであって、ひいては地方公共団体の利益となるものを指す。

修学部分休業として休業できる1週間の勤務時間の一部については、前記条例（例）では、20時間を超えない範囲内とされており、また、30分単位で承認することができる」とされている。

修学部分休業の承認を受けて勤務しない時間については、減額して給与を支給することが法律上定められており（法26条の2第3項）、前記条例（例）でも、給料及び一定の手当の減額規定が用意されている。

#### 8 高齢者部分休業

法第26条の3は、任命権者は、職員が申請した場合において公務の運営に支障がないと認めるときは、条例で定めるところにより、当該職員がその定年退職日から5年を超えない範囲内において条例で定める期間さかのぼった日後の日で、当該申請において示した日からその定年退職日までの期間中、1週間の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができる。これを、高齢者部分休業と呼んでいる。高齢者部分休業は、加齢に伴う諸事情により週40時間の勤務を定年まで継続することを希望しない者について、勤務時間を減じつつ、定年まで勤務することを可能とする制度であり、これにより、高齢者部分休業を選択した職員の、例えば地域ボランティアへの参加など、新たな生活設計を可能とするとともに、高齢者部分休業により勤務しない時間における業務を若年層の任期付短時間勤務職員が代替することにより新たな地域雇用の創出にも貢献することが期待できるとして導入されたものである。休業できる1週間当たりの時間の上限及び給与の取扱いについての考え方は、修学部分休業と基本的に同様である。

## 第5章 勤務条件

### 9 自己啓発等休業

地方公務員法26条の5第1項は、任命権者は、職員が申請した場合において、公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、条例で定めるところにより、当該職員が、3年を超えない範囲内の期間、大学等課程の履習又は国際貢献活動のための休業をすることを承認することができる」と規定している。これを、「自己啓発等休業」と呼んでいる。自己啓発等休業をしている職員は、その職を保有するが、職務に従事しないものとされ（同条2項）、自己啓発等休業期間中、給与の支給を受けることができない（同条3項）。

この自己啓発等休業制度は、人事院からの意見の申出（平成18年8月8日）を受けて「国家公務員等自己啓発等休業に関する法律」（平19.5.16法律45）が制定されたことを踏まえ、地方公務員についても、職員の自発的な大学等の課程の履習又は国際貢献活動を可能とするために、地方公務員法の一部を改正する法律（平19.5.16法律46）により、導入されたものである。