

第9条（一般職の国家公務員等に対する取扱い）

（一般職の国家公務員等に対する取扱い）

第九条 第三条各号に定める公益通報をしたことを理由とする一般職の国家公務員、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員、自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員及び一般職の地方公務員（以下この条において「一般職の国家公務員等」という。）に対する免職その他不利益な取扱いの禁止については、第三条から第五条までの規定にかかわらず、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号。裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）、国会職員法、自衛隊法及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）の定めるところによる。この場合において、第二条第一項第一号に定める事業者は、第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として一般職の国家公務員等に対して免職その他不利益な取扱いがされることのないよう、これらの法律の規定を適用しなければならない。

1 本条の概要

本条は、本法が、民間部門の労働者と公務員の双方に適用されるところ、公務員は、国家公務員法等において身分保障や分限・懲戒事由が法定されていること等を踏まえて、公益通報をしたことを理由とする公務員に対する不利益な取扱いの禁止については、法第3条から第5条までの規定にかかわらず、国家公務員法等の定めるところによる旨を規定するものである。

2 本条の趣旨

行政機関内部においても犯罪行為やその他の法令違反行為は考えられるため、民間部門の労働者のみならず、公務員が公益通報を行った場合についても保護の対象とすることが不可欠である。

他方、例えば、一般職の国家公務員は、

- ・ 国家公務員法第33条第1項の規定により、「職員の任用は、……その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行わなければならない。」とされていること
- ・ 国家公務員法第74条第1項の規定により、「すべての職員の分限、懲戒及び保障については、公正でなければならない。」とされていること
- ・ 国家公務員法第75条第1項の規定により、「職員は、法律又は人事院規則に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、休職され、又は免職されることはない。」とされていること
- ・ 刑事訴訟法第239条の規定により、「その職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない。」とされていること

から、職員が公益通報をしたことを理由として免職その他不利益な取扱いを行うことが禁止されているといえる。

さらに、国家公務員法は、第27条において平等取扱いの原則を定めていることから、公益通報をした職員に対し、そのことを理由として事実上の不利益な取扱いが行われることを許容するものではなく、同条に違反して不利益な取扱いを行った場合には「第二十七条の規定に違反して差別をした者」として第109条第8号に該当し、同条で罰則が定められている。

また、上記のとおり、国家公務員法において、職員に対する事実上の行為を含む「免職その他不利益な取扱い」を禁止しているにもかかわらず、国家公務員法第108条の7、国家公務員の育児休業等に関する法律第11条など、一般職の職員が不利益な取扱いを受けない旨規定されている例が見られるが、これらの規定はいずれも一般職の国家公務員を適用対象とした法令において、国家公務員法の規定に基づき既に担保されていることを確認的に規定しているものと考えられる。

こうしたことから、一般職の国家公務員については、公益通報をした職員に対して解雇その他不利益な取扱いを禁止することは現行の国家公務員法上も担保されている。この趣旨を明確化するため、本条で「公益通報をしたことを理由とする公務員に対する不利益な取扱いの禁止については、第3条から第5条までの規定にかかわらず、国家公務員法等の定めるところによる。」旨が規定されたものである。

ただし、公務員法制においては本法に相当する公益通報の具体的要件等が明確に規定されているわけではないことから、本条後段において、任命権者等に本法に規定する公益通報であれば免職その他不利益な取扱いがなされないよう公務員法制を適用すべきことが明確に義務付けられたものである。

○ 原始法制定当時の意見

[参考] 国民生活審議会消費者政策部会「21世紀型の消費者政策の在り方について」（平成15年5月28日）

第4章 消費者政策の実効性確保

第4節 公益通報者保護制度の整備

3. 通報者の保護

(2) 通報者の範囲

② 公務員についても、民間部門の労働者と同様に通報者が保護される必要がある。公務員は、身分保障や分限・懲戒事由が法定されていること、犯罪についての告発義務が課されていること等から、公務員が、公益のためにその認知した法令違反行為を適宜の方法で通報しても、そのことを理由として不利益な取扱いを受けることは現行法上も許容されるものではない。この趣旨を明確にし、十分な周知を図るとともに、通報を受ける窓口の明確化等により、迅速かつ適切に通報に対処していく必要がある。

○ 公務員に対する身分保障等を定めた規定の例

[参考] 国家公務員法（昭和22年法律第120号）

（平等取扱いの原則）

第二十七条 全て国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第四号に該当する場合を除くほか政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

（任免の根本基準）

第三十三条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行わなければならない。

② （略）

③ 職員の免職は、法律に定める事由に基づいてこれを行わなければならない。

④ （略）

（分限、懲戒及び保障の根本基準）

第七十四条 すべて職員の分限、懲戒及び保障については、公正でなければならない。

② （略）

（身分保障）

第七十五条 職員は、法律又は人事院規則に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、休職され、又は免職されることはない。

② 職員は、人事院規則の定める事由に該当するときは、降給されるものとする。

（本人の意に反する降任及び免職の場合）

第七十八条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、人事院規則の定めるところにより、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- 一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
- 二 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
- 三 その他その官職に必要な適格性を欠く場合
- 四 官制若しくは定員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

（幹部職員の降任に関する特例）

第七十八条の二 任命権者は、幹部職員（幹部職のうち職制上の段階が最下位の段階のものを占める幹部職員を除く。以下この条において同じ。）について、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当するときは、人事院規則の定めるところにより、当該幹部職員が前条各号に掲げる場合のいずれにも該当しない場合においても、その意に反して降任（直近下位の職制上の段階に属する幹部職への降任に限る。）を行うことができる。

- 一 当該幹部職員が、人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、他の官職（同じ職制上の段階に属する他の官職であつて、当該官職に対する任命権が当該幹部職員の任命権者に属するものをいう。第三号において「他の官職」という。）を占める他の幹部職員に比して勤務実績が劣っているものとして人事院規則で定める要件に該当する場合
- 二 当該幹部職員が現に任命されている官職に幹部職員となり得る他の特定の者を任命すると仮定した場合において、当該他の特定の者が、人事評価又は勤務の状況を示す事実その他の客観的な事実及び当該官職についての適性に照らして、当該幹部職員より優れた業績を挙げることが十分見込まれる場合として人事院規則で定める要件に該当する場合
- 三 当該幹部職員について、欠員を生じ、若しくは生ずると見込まれる他の官職についての適性が他の候補者と比較して十分でない場合として人事院規則で定める要件に該当すること若しくは他の官職の職務を行うと仮定した場合において当該幹部職員が当該他の官職に現に就いている他の職員より優れた業績を挙げることが十分見込まれる場合として人事院規則で定める要件に該当しないことにより、転任させるべき適当な官職

第9条（一般職の国家公務員等に対する取扱い）

がないと認められる場合又は幹部職員の任用を適切に行うため当該幹部職員を降任させる必要がある場合として人事院規則で定めるその他の場合

（本人の意に反する休職の場合）

第七十九条 職員が、左の各号の一に該当する場合又は人事院規則で定めるその他の場合においては、その意に反して、これを休職することができる。

一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

二 刑事事件に関し起訴された場合

（懲戒の場合）

第八十二条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

一 この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令（国家公務員倫理法第五条第三項の規定に基づく訓令及び同条第四項の規定に基づく規則を含む。）に違反した場合

二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合

三 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

② （略）

[参考] 裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）

裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の採用試験、任免、給与、人事評価、能率、分限、懲戒、保障、
服務、退職管理及び退職年金制度に関する事項については、他の法律に特別の定めのあるものを除くほか、
当分の間、次に掲げる法律の規定を準用する。（中略）

一 国家公務員法（第一条から第三条まで、第四条から第二十五条まで、第二十八条、第三十三条第二項第二号、第三十三条の二、第三十四条第一項第六号及び第七号、第四十五条の二、第四十五条の三、第五十四条、第五十五条、第六十一条の二から第六十一条の十一まで、第六十四条第二項、第六十七条、第七十条の三第二項、第七十条の六第一項各号及び第三項から第五項まで、第七十条の七、第七十三条第二項、第七十三条の二、第七十八条の二、第九十五条、第百六条の七から第百六条の十三まで、第百六条の十四第三項から第五項まで、第百六条の十五、第百六条の二十五、第百六条の二十六、第百八条並びに第百八条の五の二の規定並びにこれらの規定に関する罰則並びに執行官について第八十一条の二から第八十一条の六までの規定を除く。）

二～十（略）

[参考] 国会職員法（昭和22年法律第85号）

第九条 国会職員は、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、休職され、又は免職されることはない。

②・③ （略）

[参考] 自衛隊法（昭和29年法律第165号）

（身分保障）

第四十二条 隊員は、懲戒処分による場合及び次の各号のいずれかに該当する場合を除き、その意に反して、降任され、又は免職されることがない。

一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合

第9条（一般職の国家公務員等に対する取扱い）

- 二 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
- 三 前二号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
- 四 組織、編成若しくは定員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

[参考] 地方公務員法（昭和25年法律第261号）

（平等取扱いの原則）

第十三条 全て国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない、人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六条第四号に該当する場合を除くほか、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

（分限及び懲戒の基準）

第二十七条 すべて職員の分限及び懲戒については、公正でなければならない。

2 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。

3 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、懲戒処分を受けることがない。

（降任、免職、休職等）

第二十八条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- 一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
- 二 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
- 三 前二号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- 四 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 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを休職することができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 二 刑事事件に関し起訴された場合

3・4 （略）

（懲戒）

第二十九条 職員が次の各号の一に該当する場合においては、これに対し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。

- 一 この法律若しくは第五十七条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、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
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合
- 三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

2～4 （略）

○ 公務員に対する「不利益な取扱いの禁止」を定めた規定の例

[参考] 国家公務員法（昭和22年法律第120号）

（不利益取扱いの禁止）

第八十条の七 職員は、職員団体の構成員であること、これを結成しようとしたこと、若しくはこれに加入しよ

うとしたこと、又はその職員団体における正当な行為をしたことのために不利益な取扱いを受けない。

[参考] 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）

（育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止）

第十一条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けない。

[参考] 国家公務員倫理規程（平成12年政令第101号）

（各省各庁の長等の責務）

第十四条 各省各庁の長等は、法又はこの政令に定める事項の実施に関し、次に掲げる責務を有する。

一～三（略）

四 当該各省各庁又は行政執行法人に属する職員が法又は法に基づく命令に違反する行為について倫理監督官その他の適切な機関に通知をしたことを理由として、不利益な取扱いを受けないよう配慮すること。

五（略）

3 本条の解釈

(1) 「第二条第一項第一号に定める事業者」

原始法において、本条後段は、「一般職の国家公務員等の任命権者その他の第二条第一項第一号に掲げる事業者は」と規定されていた。「一般職の国家公務員等の任命権者」については、国という「事業者」内部で免職等を行う権限を有しているにすぎず、「事業者」そのものではないものの、国家公務員法等に照らし、「事業者」内部において免職その他不利益な取扱いの主体となり得る者として、例示されていたものである。

この点、本法において「事業者」は「法人その他の団体及び事業を行う個人」と定義されているところ（法第2条第1項）、法第3条の規定による解雇の無効、第4条の規定による労働者派遣契約の解除の無効及び第5条の規定による不利益な取扱いの禁止等については、いずれも「事業者」を主体とする規範として定められている。「事業者」に含まれる「法人」は、自然人以外の法律上の権利義務の主体を意味するものであり、国、地方公共団体等の公法人も含まれるところ、株式会社等の民間法人と同様に、法人単位で「事業者」を主体とする規範に服することとなる。このように、「事業者」を主体とする規範に服するのは、あくまで国、地方公共団体等の公法人であることから、この点を明確にするため、改正法により「一般職の国家公務員等の任命権者」を例示する部分が削除された。

また、本条の「事業者」については、法第2条第1項第1号に定める事業者を「当該労働者を自ら使用するもの」に限る旨の法第3条柱書における限定が及ぶ。これは、一般職の国家公務員等が在職中に公益通報をした場合、在職中については、国家公務員法等の定めるところにより保護されるものの、退職後については、国家公務員法等による保護の対象とならないところ、一般職の国家公務員等が退職後に公益通報をした場合についても、退職金の不支給等の不利益な取扱いを受けるおそれがある。そのため、退職後については、法第5条第1項の規定の適用を排除せ

ず、同項の規定により保護することが必要であることから、「事業者」を「当該労働者を自ら使用するもの」に限る旨の限定を本条にも及ぶこととされたものである。

なお、国家公務員が退職した場合に支給する退職手当の基準については、国家公務員退職手当法により定められており、退職手当の支給制限等の根拠についても規定されているところ（国家公務員退職手当法第4章）、国家公務員退職手当法は本条の対象とされていないため、一般職の国家公務員等が在職中又は退職後に公益通報をした場合における退職金の不支給については、法第5条第1項の規定により保護されることとなる。

(2) 公益通報と公務員の守秘義務との関係

国家公務員法第100条の守秘義務の対象となる「秘密」とは、単に形式的に秘扱の指定をただけでは足りず、非公知の事実であって、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をいうと解すべきとされているところである（最高裁第二小法廷昭和52年12月19日決定）。

本法における公益通報の対象は犯罪行為やその他の法令違反行為という反社会性が明白な行為であり、秘密として保護するに値しないと考えられることから、通常、これらの事実について本法に定める要件に該当する公益通報をしても、守秘義務違反を問われることはないと考えられる。

もっとも、公益通報に当たって、例えば、第三者の営業秘密や国の安全に関わる情報で通報に必要なものなどを漏らした場合には、守秘義務違反に問われる場合も考えられる。

○ 「秘密」の意義について判断した裁判例

[参考] 最高裁第二小法廷昭和52年12月19日決定（徴税トラの巻事件）

「国家公務員法100条1項の文言及び趣旨を考慮すると、同条項にいう「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、右「秘密」とは、非公知の事項であって、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をいうと解すべき」

[参考] 東京地裁昭和49年1月31日判決（外務省機密漏えい事件第一審）

「国家公務員法109条12号、100条1項にいわゆる「秘密」の意義については、同法の目的、性格及び全体的構成を考慮して検討しなければならないが、同法が「上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない」という義務（98条1項）に対する違反行為には何ら刑罰規定を定めず懲戒規定（82条）を設けているに過ぎないことにかんがみると、同法109条12号の規定は行政機関による秘密指定（これは単に「職務上の命令」という性格を有するにとどまる。）を保護するものではなく、秘密それ自体を保護するものであり、ここにいわゆる「秘密」とは「1年以下の懲役又は3万円以下の罰金」という刑罰をもつて保護するに足りるだけの価値ないし必要性を備えているものでなければならないと解するのを相当とする。

そうすると同法109条12号、100条1項にいわゆる「秘密」とは、実質的にも秘密として保護するに値すると客観的に認められ得る事項、すなわち、通常の知識経験を有する多数の者にいまだ知られておらず（非公知性）、秘匿の必要性を具備している事項（知識、文書又は物件）を意味するものといわなければならない。」

「更に、公務の内容が違法であつて当該公務の民主的な運営ということ自体が無意味である場合には、民主的運営の保障のための秘密保持義務は考えられない（このことは、公務執行妨害罪の構成要件として「当該公務が適法であること」を要するとされていること、及び公務員が法規遵守義務を負っていることから推しても是認される。）から、かかる公務に関する事項は国家公務員法にいわゆる「秘密」として保護する必要性を具備しないといわなければならない。」

(3) 公益通報と刑事訴訟法の告発義務との関係

刑事訴訟法第239条の「告発」とは、犯人及び告訴権者以外の者が捜査機関に対し犯罪事実を申告し、犯人の処罰を求める意思表示であり、本法の「公益通報」と重なり合う部分がある。

しかし、本法が定める「公益通報」と刑事訴訟法第239条が定める「告発」とでは、

- ・ 刑事訴訟法の「告発」が処罰を求める意思表示であるのに対し、本法の「公益通報」は処罰を求める意思表示は必要としないこと
- ・ 刑事訴訟法の「告発」の告発先が検察官又は司法警察員に限定されるのに対し、本法の「公益通報」の通報先にはそれ以外の行政機関や、報道機関等の行政機関以外の者を含むこと

など、その目的や要件を異にしていることから、本法は公務員の刑事訴訟法上の告発義務に何ら変更を加えるものではないと考えられる。

○ 参照条文

[参考] 刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）

第二百三十九条 何人でも、犯罪があると思料するときは、告発をすることができる。

② 官吏又は公吏は、その職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない。

4 その他

(1) 公務員による通報対象行為

本法が公益通報の対象とする「通報対象事実」は、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる対象法律に規定する犯罪行為やその他の法令違反行為の事実である。

このうち、公務員による犯罪行為としては、公務員が刑法第2編の罪を犯す場合が考えられ、具体例として、通常の犯罪行為である業務上過失致死傷罪（刑法第211条）、業務上横領罪（刑法第253条）等のほかに、公務員であることを要件とする身分犯としての虚偽公文書作成罪（刑法第156条）、公務員職権濫用罪（刑法第193条）等が考えられる。

また、刑法のほかにも、個人情報保護法や水道法など、公務員による犯罪を定めた法律で国民の生活に密接に関わるものがある。

このほかにも、

- ・ 公務員である医師、歯科医師、保健師・助産師・看護師、歯科衛生士がそれぞれ医師法、

歯科医師法、保健師助産師看護師法、歯科衛生士法に違反する場合

- ・ 国や地方公共団体の開設する病院、診療所及び助産所が医療法に違反する場合
- ・ ガス事業を営む地方公共団体がガス事業法に違反する場合
- ・ 鉄道事業を営む地方公共団体が鉄道事業法に違反する場合

などが考えられる。

なお、法令の中には、行政機関等に一定の作為を義務付ける規定も見られるが、不作為について罰則が用意されていない限り、これらの規定に違反する事実は法第2条第3項の通報対象事実の要件を満たさず、公益通報の対象とはならない。

○ 刑法第2編の罪のうち、公務員という身分を要件とするものの例

[参考] 刑法（明治40年法律第45号）

（定義）

第七条 この法律において「公務員」とは、国又は地方公共団体の職員その他法令により公務に従事する議員、委員その他の職員をいう。

2 （略）

（詔書偽造等）

第一百五十四条 行使の目的で、御璽、国璽若しくは御名を使用して詔書その他の文書を偽造し、又は偽造した御璽、国璽若しくは御名を使用して詔書その他の文書を偽造した者は、無期又は三年以上の懲役に処する。

2 御璽若しくは国璽を押し又は御名を署した詔書その他の文書を変造した者も、前項と同様とする。

（公文書偽造等）

第一百五十五条 行使の目的で、公務所若しくは公務員の印章若しくは署名を使用して公務所若しくは公務員の作成すべき文書若しくは図画を偽造し、又は偽造した公務所若しくは公務員の印章若しくは署名を使用して公務所若しくは公務員の作成すべき文書若しくは図画を偽造した者は、一年以上十年以下の懲役に処する。

2 公務所又は公務員が押印し又は署名した文書又は図画を変造した者も、前項と同様とする。

3 前二項に規定するもののほか、公務所若しくは公務員の作成すべき文書若しくは図画を偽造し、又は公務所若しくは公務員が作成した文書若しくは図画を変造した者は、三年以下の懲役又は二十万円以下の罰金に処する。

（虚偽公文書作成等）

第一百五十六条 公務員が、その職務に関し、行使の目的で、虚偽の文書若しくは図画を作成し、又は文書若しくは図画を変造したときは、印章又は署名の有無により区別して、前二条の例による。

（公務員職権濫用）

第九十三条 公務員がその職権を濫用して、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害したときは、二年以下の懲役又は禁錮に処する。

（特別公務員職権濫用）

第九十四条 裁判、検察若しくは警察の職務を行う者又はこれらの職務を補助する者がその職権を濫用して、人を逮捕し、又は監禁したときは、六月以上十年以下の懲役又は禁錮に処する。

（特別公務員暴行陵虐）

第九十五条 裁判、検察若しくは警察の職務を行う者又はこれらの職務を補助する者が、その職務を行うに当

第9条 (一般職の国家公務員等に対する取扱い)

たり、被告人、被疑者その他の者に対して暴行又は陵辱若しくは加虐の行為をしたときは、七年以下の懲役又は禁錮に処する。

2 法令により拘禁された者を看守し又は護送する者がその拘禁された者に対して暴行又は陵辱若しくは加虐の行為をしたときも、前項と同様とする。

(特別公務員職権濫用等致死傷)

第百九十六条 前二条の罪を犯し、よって人を死傷させた者は、傷害の罪と比較して、重い刑により処断する。

(収賄、受託収賄及び事前収賄)

第百九十七条 公務員が、その職務に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をしたときは、五年以下の懲役に処する。この場合において、請託を受けたときは、七年以下の懲役に処する。

2 公務員になろうとする者が、その担当すべき職務に関し、請託を受けて、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をしたときは、公務員となった場合において、五年以下の懲役に処する。

(第三者供賄)

第百九十七条の二 公務員が、その職務に関し、請託を受けて、第三者に賄賂を供与させ、又はその供与の要求若しくは約束をしたときは、五年以下の懲役に処する。

(加重収賄及び事後収賄)

第百九十七条の三 公務員が前二条の罪を犯し、よって不正な行為をし、又は相当の行為をしなかったときは、一年以上の有期懲役に処する。

2 公務員が、その職務上不正な行為をしたこと又は相当の行為をしなかったことに関し、賄賂を收受し、若しくはその要求若しくは約束をし、又は第三者にこれを供与させ、若しくはその供与の要求若しくは約束をしたときも、前項と同様とする。

3 公務員であった者が、その在職中に請託を受けて職務上不正な行為をしたこと又は相当の行為をしなかったことに関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をしたときは、五年以下の懲役に処する。

(あっせん収賄)

第百九十七条の四 公務員が請託を受け、他の公務員に職務上不正な行為をさせるように、又は相当の行為をさせないようにあっせんをすること又はしたことの報酬として、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をしたときは、五年以下の懲役に処する。

○ 刑法以外の法律の罪で公務員が対象となるものの例

[参考] 個人情報の保護に関する法律 (平成15年法律第57号)

第百七十一条 行政機関等の職員若しくは職員であった者、第六十六条第二項各号に定める業務若しくは第七十三条第五項若しくは第百十九条第三項の委託を受けた業務に従事している者若しくは従事していた者又は行政機関等において個人情報、仮名加工情報若しくは匿名加工情報の取扱いに従事している派遣労働者若しくは従事していた派遣労働者が、正当な理由がないのに、個人の秘密に属する事項が記録された第六十条第二項第一号に係る個人情報ファイル(その全部又は一部を複製し、又は加工したものを含む。)を提供したときは、二年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第百七十五条 第百七十一条に規定する者が、その業務に関して知り得た保有個人情報を自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で提供し、又は盗用したときは、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第百七十六条 行政機関等の職員がその職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書、図画又は電磁的記録を収集したときは、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

[参考] 水道法（昭和32年法律第177号）

（事業の認可及び経営主体）

第六条 水道事業を営もうとする者は、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

2 水道事業は、原則として市町村が経営するものとし、市町村以外の者は、給水しようとする区域をその区域に含む市町村の同意を得た場合に限り、水道事業を営むことができるものとする。

（衛生上の措置）

第二十二条 水道事業者は、厚生労働省令の定めるところにより、水道施設の管理及び運営に関し、消毒その他衛生上必要な措置を講じなければならない。

（給水の緊急停止）

第二十三条 水道事業者は、その供給する水が人の健康を害するおそれがあることを知つたときは、直ちに給水を停止し、かつ、その水を使用することが危険である旨を関係者に周知させる措置を講じなければならない。

2 （略）

第五十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三年以下の懲役又は三百万円以下の罰金に処する。

一 （略）

二 第二十三条第一項（第三十一条及び第三十四条第一項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

三 （略）

第五十四条 次の各号のいずれかに該当する者は、百万円以下の罰金に処する。

一～四（略）

五 第二十二条（第三十一条及び第三十四条第一項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

六～八 （略）