

懲戒処分の基準

平成19年6月19日制定
平成20年6月23日改正
平成21年1月7日改正
平成28年4月1日改正
令和2年6月1日改正
令和8年6月1日改正

第1 基本事項

本基準は、代表的な事例を選び、過去における本県職員の非違行為に係る懲戒処分事例も参考に、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職位又は職責はどのようなものであったか、その職位又は職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

したがって、個別の事案の内容によっては、その情状を考慮の上、標準例に掲げる量定を加重又は軽減して標準例に掲げる量定以外とすることもあり得るところである。例えば、標準例に掲げる量定より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたときがある。また、例えば、標準例に掲げる量定より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ① 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
 - ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき
- がある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

また、懲戒処分には当たらない場合であっても、その責任を確認し、将来を戒めるため、訓戒等の処分を行うこともあり得るものである。

第2 標準例

1 一般服務関係

(1) 欠勤

ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。

イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。

ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、戒告とする。

(3) 虚偽の休暇取得

病気休暇、特別休暇、介護休暇又は組合休暇について虚偽の理由により承認を得た職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠るなどして公務の運営に支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。

イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

(7) 違法な職員団体活動

ア 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は県の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員は、免職、停職又は減給とする。

(8) 秘密漏えい

ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員は、免職とする。

イ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 個人情報の目的外収集・利用

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情報が記録された文書等を収集し、又は利用した職員は、減給又は戒告とする。

(10) 政治的行為の制限違反

ア 地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定に違反して政治的行為を行った職員は、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第36条第3項の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした職員は、停職又は減給とする。

ウ 公職選挙法第136条の2の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした職員は、免職又は停職とする。

(11) 営利企業への従事等

許可なく営利企業に従事等をした職員は、減給又は戒告とする。

(12) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより、相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

- (13) **パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの）**

ア パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。

ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

- (14) **妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（職場における職員に対する妊娠若しくは出産又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度又は措置の利用等に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること）**

ア 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。

ウ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

(15) その他のハラスメント（行為者本人の意図にかかわらず、職員の人格と尊厳を傷つける言動で、当該職員に不利益や不快感を与えるもの）

ア その他のハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ その他のハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、その他のハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。

ウ その他のハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

(16) 入札談合等に関する行為

入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(17) 収賄

賄賂を收受した職員は、免職又は停職とする。

(18) コンピュータの不適正利用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、又は個人のコンピュータを不正にネットワークに接続のうえ利用し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(19) 事務処理の不適正

その職務に関して法令等に違反するなど不適正な事務処理を行うことにより、公務の運営に重大な支障を与え、又は県民等に重大な損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

2 公金公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

- (5) **盗難**
重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。
- (6) **公物損壊**
故意に職場において公物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。
- (7) **失火**
過失により職場において公物の出火を引き起こした職員は、戒告とする。
- (8) **給与、旅費等の違法支払・不適正受給**
故意に法令に違反して給与、旅費等を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給与、旅費等を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。
- (9) **公金公物処理不適正**
財務規則その他の関係規程に反する公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

3 公務外非行関係

- (1) **放火**
放火をした職員は、免職とする。
- (2) **殺人**
人を殺した職員は、免職とする。
- (3) **傷害**
人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。
- (4) **暴行・けんか**
暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったときは、減給又は戒告とする。
- (5) **器物損壊**
故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。
- (6) **横領**
 - ア 自己の占有する他人の物を横領した職員は、免職又は停職とする。
 - イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、減給又は戒告とする。
- (7) **窃盗・強盗**
 - ア 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。
 - イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた職員は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、停職とする。

(10) 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、免職とする。

(11) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした職員は、減給又は戒告とする。

(12) 淫行

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員は、免職又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

(14) 強制わいせつ行為

暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

(15) 盗撮行為

公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員は、停職又は減給とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 飲酒運転をした職員は、原則として免職とする。

イ 飲酒運転をした場合に所属長への報告を怠った職員は、免職とする。

ウ 飲酒運転であることを知りながら同乗した職員又は飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めた職員は、免職、停職又は減給とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(3) 交通法規違反（飲酒運転以外）

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

5 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

第3 懲戒処分等の公表基準

1 公表の基準

- (1) 知事が任命権者として行う懲戒処分及び訓戒等の人事管理権に基づく事実上の処分（以下「懲戒処分等」という。）を対象とする。
- (2) 職務上の行為については、適正な業務執行及び再発防止を図る観点から、懲戒処分及びこれに対する管理監督責任を問う懲戒処分等は、原則として公表する。
- (3) 職務外の行為については、不祥事の再発防止と厳正な服務規律を確保する観点から、懲戒処分は、原則として公表する。
- (4) 刑事休職（地方公務員法第28条第2項第2号の規定による分限処分をいう。）は、前記との均衡を考慮し公表を検討する。
- (5) 上記にかかわらず、被害者が公表を望まない場合、人権に配慮する必要がある場合等には、公表内容の一部又は全部を公表しない。

2 公表する内容

- (1) 公表内容は、原則として次のとおりとする。

ア 被処分者に関する情報

部局（本庁・地域機関の別）、職級、性別、年代

- イ 処分内容に関する情報
処分の程度、処分日、事件概要

(2) 氏名の公表

- ア 免職の場合は被処分者の氏名についても原則として公表する。
- イ 免職以外の場合は原則として公表しないが、マスコミ等で公になっている場合、社会的影響が極めて大きい場合等には公表も検討する。

3 公表方法

- (1) 公表は、処分後速やかに記者クラブへ資料提供することにより行う。
- (2) 重大な職務上の非違行為については、当該業務を所管する部局において、適正な業務執行及び再発防止の観点から、発生後速やかに事件概要等の公表を行う。

第4 適用

この基準は平成19年6月19日から適用する。