

懲戒処分の基準

愛知県

第1 基本事項

本基準は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分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責はどのようなものであったか、その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うえ判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。

例えば、標準例に掲げる処分の種類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、標準例に掲げる処分の種類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。

第2 懲戒処分の標準例

1 一般服務関係

- (1) 欠勤（欠勤等の懲戒処分については、本人の責めに帰さない事由がある場合を除く。）

- 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) 休暇の虚偽申請
療養休暇、特別休暇、介護休暇及び組合休暇について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。度重なる休暇の虚偽申請等をした職員は、免職又は停職とする。(休暇の虚偽申請により勤務を欠いた時間数を日数換算の上、欠勤の例による。)
- (4) 勤務態度不良
勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、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、又は地方公共団体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、免職又は停職とする。
- (8) 秘密漏えい
職務上知ることのできた秘密を漏らし、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。
- (9) 個人の秘密情報の目的外収集
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等を収集した職員は、減給又は戒告とする。
- (10) 政治的目的を有する文書の配布
政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。
- (11) 営利企業等の従事許可を得る手続のけ怠
営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの営利企業等の従事を行った職員は、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) 収賄

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職員は、免職とする。

(14) 入札談合等に関与する行為

入札談合等関与行為の排除及び防止に関する法律第2条第5項に規定する「入札談合等関与行為」を行った職員は、免職又は停職とする。

(15) 内部通報

ア 非違行為の事実を内部機関に通報した職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした職員は、停職又は減給とする。

イ 事実を捏造して非違行為を内部機関に通報した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(16) 公文書偽造

公文書を偽造した職員は、免職、停職又は減給とする。

(17) 公印偽造・不正使用

公印を偽造又は不正使用した職員は、停職、減給又は戒告とする。

2 公金又は県の財産の取扱い関係

(1) 横領

公金又は県の財産を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は県の財産を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は県の財産を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は県の財産を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は県の財産を盗難により亡失した職員は、戒告とする。

(6) 県の財産の損壊

故意に職場において県の財産を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

- (7) 失火
過失により職場において県の財産の出火を引き起こした職員は、戒告とする。
- (8) 諸給与の違法支払・不適正受給
故意に法令に違反して諸給与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諸給与を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。
- (9) 公金又は県の財産の処理不適正
自己保管中の公金の流用等公金又は県の財産の不適正な処理をした職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (10) コンピュータの不適正使用
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、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。

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、免職、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、停職、減給又は戒告とする。
- (5) 脅迫
人を脅迫した職員は、停職又は減給とする。
- (6) 強要
人に強要した職員は、免職、停職又は減給とする。
- (7) 器物損壊
故意に他人の物を損壊した職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (8) 横領
自己の占有する他人の物（公金及び県の財産を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。
- (9) 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。
- (10) 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。
- (11) 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、免職又は停職とする。

- (12) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用
麻薬・覚せい剤等を所持又使用した職員は、免職とする。
- (13) 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。
- (14) 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。
- (15) 痴漢行為
公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。
- (16) ストーカー行為
ストーカー行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。
- (17) 強制わいせつ
暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、免職とする。
- (18) 住居侵入
住居侵入をした職員は、停職又は減給とする。
- (19) 私文書偽造
私文書を偽造した職員は、免職、停職又は減給とする。

4 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 不祥事が発生した場合

懲戒処分に相当する事案が発生した場合については、事件の概要（当該職員の所属部局、本庁・地方機関の別、職級、年齢、事案の概要）を公表する。

ただし、直ちに懲戒処分を行う場合は、2による。

- (1) 次のいずれかに該当するものについては、原則として当該職員の所属・氏名も公表する。
 - ア 職員を捜査機関に告訴、告発した場合
 - イ 所属・氏名を既に捜査機関が発表している場合
- (2) 被害者が事件の公表を望まない場合、又は、公表により被害者が特定され被害者の人権に配慮すべき必要がある場合には、公表しない。

2 懲戒処分を行った場合

懲戒処分を行った場合については、処分の概要（当該職員の所属部局、本庁・地方機関の別、職級、年齢、処分内容、処分理由、処分年月日）を公表する。

(1) 次のいずれかに該当するものについては、原則として当該職員の所属・氏名も公表する。

ア 懲戒免職の場合

イ 職員を捜査機関に告訴、告発した場合

ウ 所属・氏名を既に捜査機関が発表している場合

(2) 被害者が事件の公表を望まない場合、又は、公表により被害者が特定され被害者の人権に配慮すべき必要がある場合には、公表しない。

第4 懲戒処分等の公表方法

懲戒処分等については、次のとおり、記者クラブに対して発表する。

1 不祥事が発生した場合

ア 所属・氏名を公表する場合

関係部局長及び所属長が発表する。

イ 所属・氏名を公表しない場合

関係部局長及び主管課長が発表する。

2 懲戒処分を行った場合

(1) 懲戒免職以外の場合

ア 所属・氏名を公表する場合

人事課長、主管課長及び所属長が発表する。

イ 所属・氏名を公表しない場合

人事課長及び主管課長が発表する。

(2) 懲戒免職の場合

人事担当局長、関係部局長及び所属長が発表する。

第5 交通事故・交通法規違反に係る懲戒処分等の公表基準及び公表方法

交通事故・交通法規違反に係る懲戒処分等の公表基準及び公表方法についても、本基準に準ずることとする。

第6 施行日

この基準は、平成18年12月1日から施行する。

この基準は、平成20年5月22日から施行する。（一部改正）