

懲戒処分の指針

第1 基本事項

本指針は、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上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 職員が自己の意思により非違行為を中止したとき
- ② 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
- ③ 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 標準例

1 一般服務關係

(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、停職、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

正当な理由なく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、減給又は戒告とする。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

正当な理由なく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、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、免職、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、停職、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、停職、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（昭和25年法律第261号）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なし、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) 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、停職、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行った職員は、停職又は減給とする。

ウ 公職選挙法（昭和25年法律第100号）第136条の規定に違反して選

挙運動を行った職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

エ 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。

(10) 営利企業等の従事制限違反

許可を得ることなく、営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(11) 収賄等及び福岡県職員倫理条例に規定する禁止行為

ア 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職員は、免職とする。

イ 福岡県職員倫理条例（平成13年福岡県条例第49号）第7条に規定する禁止行為（職員倫理規則に規定する禁止行為の例外に該当する場合を除く。）を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(12) 入札談合等に関する行為

県が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。

(13) 個人情報の不適切な取扱い

個人情報に関し、次に掲げる不適切な取扱いを行った職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

ア 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すること。

イ 過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、公務の運営に支障を生じさせること。

ウ 職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益のために利用する等、不当な目的で使用すること。

(14) 公文書偽造、私文書偽造等

公文書若しくは私文書を偽造し、若しくは変造し、又は偽造若しくは変造された文書を行使した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(15) セクシュアル・ハラスメント

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、免職、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、停職、減給又は戒告とする。

(16) パワーハラスメント

ア パワーハラスメント（パワーハラスメントの防止についての指針（令和2年6月19日2人第452号総務部長通知）第2に規定するパワーハラスメントをいう。以下同じ。）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。

(17) 公益通報制度に関する要綱に違反する行為

ア 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 事実をねつ造して通報した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

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、減給又は戒告とする。

(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、減給又は戒告とする。

(6) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、免職、停職、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、減給又は戒告とする。

(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、停職、減給又は戒告とする。

(9) 公金公物処理不適正

自己保管中の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。

(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、免職又は停職とする。

(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、免職、停職、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、免職、停職、減給又は戒告とする。

(6) 横領

自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。

(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。ただし、停職は、人を欺いて財物を交付させた場合で、財物の価値が極めて少額であるため、刑事訴追を免れた場合等に限り、適用するものとする。

(9) 賭博

常習として賭博をし、又は賭博をした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(10) 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は使用した職員は、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、停職、減給又は戒告とする。

(12) わいせつ行為等

ア 暴行又は脅迫を用いて13歳以上の女子を姦淫した職員は、免職とする。

イ 13歳以上の者に対し、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。

ウ 18歳未満の者に対し、淫行又はわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

エ 公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。

オ 盗撮、のぞきその他の卑わいな言動を行った職員は、免職又は停職とする。

(13) ストーカー行為（つきまとい等の嫌がらせ行為を含む。）

ストーカー行為又はつきまとい等の嫌がらせ行為をした職員は、免職又は停職とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転者への車両・酒類提供、飲酒運転車両への同乗行為等

飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、免職又は停職とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(4) 飲酒運転以外での人身事故

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、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、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、停職、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、免職、停職又は減給とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

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。