

栃木県職員の懲戒処分の基準

第1 基本事項

本基準は、代表的な非違行為の事例を選び、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 他の職員及び地域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。したがって、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得るものとする。

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ものとする。

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

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、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽請求

傷病休暇又は特別休暇等について虚偽の請求等をした職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場からの離脱等により職務を怠り、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) 職場内秩序びん乱

ア 上司等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 上司等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) 争議行為等

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

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) 兼業承認等手続け怠

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むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他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、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(11) 公文書の不適正な取扱い

ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員は、免職又は停職とする。

イ 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、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。

(12) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる性的な言動）等

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・部下等の関係や業務上関係のある外部の者に対して職務上の地位等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

ア パワー・ハラスメント（「職員によるハラスメント撲滅のための基本方針」第2(3)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。

(14) その他の事故（交通事故を除く）

県が行う事業等において、過失により事故を発生させ、その結果人を死亡させ、又は心身に傷害を負わせた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

2 公金・財産取扱い関係

(1) 横領・窃取・詐取

公金若しくは財産（以下「公金等」という。）を横領し、若しくは窃取し、又は人を欺いて公金等を交付させた職員は、免職とする。

(2) 紛失

公金等を紛失した職員は、戒告とする。

(3) 盗難

重大な過失により公金等の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(4) 損壊

故意に職場において財産を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(5) 出火・爆発

過失により職場において財産の出火、爆発等を引き起こした職員は、戒告とする。

(6) 給与等の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して給与又は旅費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又は旅費を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 公金等処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金等の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(8) 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、減給又は戒告とする。

3 倫理関係

(1) 収賄

職務に関する行為をすること、したと、しないこと若しくはしなかった

ことの対価若しくは請託を受けてその地位を利用して他の職員にその職務に関する行為をさせ、若しくはさせないようにあつせんすること若しくはあつせんしたことの対価として供応接待又は財産上の利益の供与を受けた職員は、免職又は停職とする。

(2) 金銭等の贈与又は無償による役務の提供

職務に関して利害関係を有する事業者等（以下「利害関係者」という。）から金銭、物品若しくは不動産（以下「金銭等」という。）の贈与を受け、又は無償で役務の提供を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(3) 金銭等の無償貸付け

利害関係者から無償で金銭等の貸付けを受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 供応接待

利害関係者から供応接待を受け、又は遊技、ゴルフ若しくは旅行に要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に遊技、ゴルフ若しくは旅行をした職員は停職、減給又は戒告とする。

4 公務外非行関係

(1) 放火・殺人

放火をし、又は人を殺した職員は、免職とする。

(2) 傷害・暴行・けんか

ア 人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

イ 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。

(3) 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。

(4) 横領・窃盗・強盗

ア 自己の占有する他人の物を横領し、又は他人の財物を窃取した職員は、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。

ウ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合は、免職とする。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所又は乗物において、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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

5 交通事故・交通法規違反関係

(1) 酒酔い運転

酒酔い運転をした職員は、免職とする。

(2) 酒気帯び運転

ア 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。この場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職とする。

ウ 酒気帯び運転をした職員は、停職とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こしてその後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

(3) 飲酒運転の同乗者等

飲酒運転であることを知りながら同乗し、又は運転することを知りながら飲酒を勧めた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 飲酒運転以外での交通事故等

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。

ウ 無免許運転、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。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。

6 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 適用期日

この基準は、平成17年11月1日から適用する。

この基準は、平成27年5月1日から適用する。

この基準は、平成29年4月1日から適用する。

この基準は、平成31年4月1日から適用する。

この基準は、令和2年7月1日から適用する。