

懲戒処分の指針

	平成16年	9月22日
改正	平成17年	4月1日
改正	平成17年	8月1日
改正	平成18年	10月1日
改正	平成20年	4月1日
改正	平成23年	4月1日
改正	平成26年	4月1日
改正	平成26年	6月6日
改正	平成27年	4月1日
改正	平成30年	4月6日
改正	平成31年	4月1日
改正	令和2年	6月3日
改正	令和5年	8月9日

第1 基本事項

(指針の性格)

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処分量定を掲げたものである。したがって、標準例に掲げられていない行為についても、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に判断する。

(処分量定の決定)

具体的な処分量定の決定に当たっては、『標準例』に掲げる量定を基本に、次の事項を勘案し、総合的に判断する。

- ア 当該行為が行われた状況及び結果
 - イ 故意又は過失の度合い
 - ウ 職員の職責
 - エ 他の職員及び社会に与える影響
 - オ 過去に受けた懲戒処分歴
 - カ 日頃の勤務態度や当該行為後の対応 等
- よって、個々の事案の内容によって、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。

(処分量定の加重)

- ・過去5年間に懲戒処分を受けたことがある者の処分量定の決定にあたっては、標準例に掲げる最も重い量定より重い量定とすることを原則とする。
- ・1つの処分事案において、複数の懲戒処分事由に該当する行為を行った者の処分量定の決定にあたっては、標準例に掲げるそれぞれの量定の種類のうち最も重い量定より重い量定とすることを原則とする。

(処分量定の軽減)

- ・次の場合には、標準例に掲げる最も軽い量定より軽い量定（懲戒処分を行わないことを含む。）とすることを原則とする。
 - ア 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。
 - イ 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき。
 - ウ 職員が行った行為の違反の程度が軽微である等特別の事情があるとき。

(停職、減給の取り扱い)

- ・標準例において、「停職」とは「停職期間3月」、「減給」とは「減給期間3月、給料月額 $\frac{1}{10}$ の1減額」を基本とし、上記に掲げる事由などを総合的に判断して、次の範囲内で決定する。

停 職：1日以上6月以下

減 給：1年以下の期間、給料月額 $\frac{1}{5}$ 以下

(外部意見の聴取)

懲戒処分 $\frac{1}{2}$ の量定の決定に当たり必要と認めるときは、外部の有識者の意見を聴くものとする。

第2 標準例

1 一般服務関係

(1) 欠勤

- ア 正当な理由なく過去1年間に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 正当な理由なく過去1年間に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 正当な理由なく過去1年間に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

病気休暇、特別休暇、介護休暇及び育児休業等について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を頻繁に離れ職務を怠り、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) 営利企業事務従事

許可なく営利企業等に従事した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 職場内秩序びん乱

他の職員に対する暴行、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。

(7) 法令等違反・不適正事務処理・事務処理懈怠

故意又は重大な過失により、職務の遂行に関し法令等に違反したこと、又は不適正な事務処理をし、若しくは長期間にわたり事務処理を怠ったことにより、公務の運営に支障を生じさせ、若しくは県民等に損害を与え、又はその職若しくは県職員の職全体の信用を傷つけた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(8) 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 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。
- ウ 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。

(9) 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。

(10) 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。
- (11) **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。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。
- (12) **個人の秘密情報の目的外収集・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の秘密に属する事項が記録された文書等を収集し又は利用した職員は停職、減給又は戒告とする。
- (13) **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した職員は、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。
- (14) **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 不同意わいせつ（刑法第176条各項に規定するわいせつな行為をいう。以下同じ。）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。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を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、当該職員は停職又は減給とする。
- (15) **パワー・ハラスメント**
他の職員に対し、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為等を行った職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- (16) **情報セキュリティポリシー違反**
「岐阜県情報セキュリティポリシー」に規定する遵守事項に違反し、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。
- (17) **官製談合**
入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律第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。
- (18) **収賄**
職務に関し、賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。
- (19) **倫理規程違反**
ア 岐阜県職員倫理規程に違反して利害関係者と会食をした職員は、戒告とする。この場合に

においてこれに要する費用を利害関係者に負担させたときは、減給又は戒告とする。

- イ 岐阜県職員倫理規程に違反して利害関係者と遊技又は旅行をした職員は、戒告とする。この場合においてこれに要する費用を利害関係者に負担させたときは、減給又は戒告とする。
- ウ 岐阜県職員倫理規程に違反して利害関係者から転任、海外出張等に伴うせん別等を受けた職員は、減給又は戒告とする。
- エ 岐阜県職員倫理規程に違反して利害関係者から中元、歳暮等の贈答品を受領した職員は、減給又は戒告とする。
- オ 岐阜県職員倫理規程に違反して利害関係者から講演、出版物への寄稿等に伴い報酬を受けた職員は、減給又は戒告とする。
- カ 岐阜県職員倫理規程に違反して利害関係者から金銭、小切手、商品券等の贈与を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- キ 岐阜県職員倫理規程に違反して本来自らが負担すべき債務を利害関係者に負担させた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- ク 岐阜県職員倫理規程に違反して利害関係者から対価を支払わずに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。
- ケ 岐阜県職員倫理規程に違反して利害関係者から対価を支払わずに不動産、物品等の貸与を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- コ 岐阜県職員倫理規程に違反して利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、停職又は減給とする。

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) 出火・爆発

過失により職場において県の財産の出火、爆発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。

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。この場合において傷害の程度が重いつき、又は暴力行為が悪質で危険なものであったときは、当該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、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（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。

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、停職、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。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持等

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、停職、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、停職又は減給とする。

(13) わいせつ行為

痴漢行為、のぞき行為又は盗撮行為をした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(14) 不同意わいせつ

不同意わいせつをした職員は、免職又は停職とする。

(15) ストーカー行為

ストーカー行為（ストーカー行為等の規制等に関する法律第2条第3項に規定する行為及びこれに類する行為をいう。）をした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

4 飲酒運転関係

(1) 飲酒運転

事故の有無に関わらず飲酒運転をした職員は、免職又は停職（論旨免職）とする。

ただし、飲酒運転となった状況、経緯に鑑み、特段の事情がある場合には、3月を下限とする停職とすることができる。

なお、飲酒運転に関しては、当該標準例を下回る処分量定の軽減は行わないこととする。

(2) 飲酒運転容認

ア 飲酒運転を知らずながら同乗した職員は、免職又は停職（論旨免職）とする。

イ 飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めた職員は、免職又は停職（論旨免職）とする。

5 交通事故・交通法規違反関係

(1) 交通事故（飲酒運転をした場合を除く）

- 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ときは、免職又は停職とする。
- イ 人の身体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ときは、免職、停職又は減給とする。
- ウ 他人の物を損壊し、措置義務違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(2) 交通法規違反等

無免許運転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。

6 管理・監督責任関係

(1) 指導監督不適正

- ① 不祥事を起こした職員が懲戒処分を受けた場合、管理・監督者として指導監督上、重大な不作為又は過失があり、その職責を果たしていない場合においては、管理・監督責任が問われるものとする。
- ② 不祥事を起こした職員が、一般服務関係、公金又は県の財産の取扱い関係において、懲戒処分を受けた場合
 - ア 職員が免職となった事案においては、所属長及び所属の管理・監督者は減給とする。
 - イ 職員が停職となった事案においては、所属長及び所属の管理・監督者は減給又は戒告とする。
 - ウ 職員が減給となった事案においては、所属長及び所属の管理・監督者は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

不祥事を起こした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、又は黙認した場合

- ア 職員が免職又は停職となった事案においては、管理・監督者は停職とする。
- イ 職員が減給又は戒告となった事案においては、管理・監督者は減給とする。

◆ 標準例一覽

事 由		免職	停職	減給	戒告
一 般 服 務 関 係	(1) 欠勤（1年間）				
	ア 10日以内			■	■
	イ 11日以上20日以内		■	■	
	ウ 21日以上	■	■		
	(2) 遅刻・早退				■
	(3) 休暇の虚偽申請			■	■
	(4) 勤務態度不良			■	■
	(5) 営利企業事務従事			■	■
	(6) 職場内秩序びん乱		■	■	■
	(7) 法令等違反・不適正事務処理・事務処理懈怠	■	■	■	■
	(8) 公文書の不適正な取扱い				
	ア 偽造・変造・虚偽公文書作成、毀棄	■	■		
	イ 決裁文書の改ざん	■	■		
	ウ 公文書の改ざん・紛失・誤廃棄等		■	■	■
	(9) 虚偽報告			■	■
	(10) 違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			■	■
	イ あおり・そそのかし	■	■		
	(11) 秘密漏えい	■	■		
	(12) 個人の秘密情報の目的外収集・利用		■	■	■
	(13) 政治的行為				
	ア 政治的団体の結成・勧誘等			■	■
	イ 政治的行為を職員に求める等		■	■	
	ウ 地位利用による選挙運動	■	■		
	(14) セクシャル・ハラスメント				
	ア 不同意わいせつ	■	■		
	イ 性的言動の繰返し		■	■	
	相手方の精神疾患罹患	■	■		
	ウ 性的言動			■	■
	相手方の精神疾患罹患		■	■	
(15) パワー・ハラスメント	■	■	■	■	
(16) 情報セキュリティポリシー違反		■	■	■	
(17) 官製談合	■	■			
(18) 収賄	■				
(19) 倫理規程違反（岐阜県職員倫理規程第4条）					
ア 会食				■	
相手方が経費を負担			■	■	
イ 遊技・旅行				■	
相手方が経費を負担			■	■	
ウ せん別			■	■	
エ 中元・歳暮等の贈答品			■	■	
オ 講演・出版物への寄稿等（未承認）に対する報酬			■	■	
カ 金銭・小切手・商品券等の贈与	■	■	■	■	
キ 債務を負担させる	■	■	■	■	
ク 対価を支払わずに役務の提供を受ける	■	■	■	■	
ケ 対価を支払わずに不動産・物品等の貸与を受ける		■	■	■	
コ 未公開株の譲り受け		■	■		

事 由		免職	停職	減給	戒告	
公金又は県の財産の取扱い	(1) 横領	■				
	(2) 窃取	■				
	(3) 詐取	■				
	(4) 紛失				■	
	(5) 盗難				■	
	(6) 県の財産の損壊			■	■	
	(7) 出火・爆発				■	
	(8) 諸給与の違反支払・不適切受給			■	■	
	(9) 公金又は県の財産の処理不適正		■	■	■	
公務外非行関係	(1) 放火	■				
	(2) 殺人	■				
	(3) 傷害 傷害の程度が重い、又は暴力行為が悪質で危険なとき	■	■	■		
	(4) 暴行・けんか			■	■	
	(5) 器物損壊			■	■	
	(6) 横領 ア 自己の占有する他人の物の横領 イ 占有離脱物の横領	■	■	■	■	
	(7) 窃盗・強盗 ア 窃盗 イ 強盗	■	■			
	(8) 詐欺・恐喝	■	■			
	(9) 賭博 ア 賭博 イ 常習賭博	■	■	■	■	
	(10) 麻薬・覚せい剤等の所持等	■				
	(11) 酩酊による粗野な言動等		■	■	■	
	(12) 淫行（みだらな性行為）	■	■	■		
	(13) わいせつ行為（痴漢・のぞき・盗撮）	■	■	■	■	
	(14) 不同意わいせつ	■	■			
	(15) ストーカー行為	■	■	■	■	
飲酒運転関係	(1) 飲酒運転（事故の有無を問わない）	■	■（諭免）			
	(2) 飲酒運転容認 ア 飲酒運転を知らずながら同乗 イ 飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めた	■	■（諭免）			
	交通事故・交通法規違反関係	(1) 飲酒運転以外での交通事故 ア 死亡・重篤な傷害 措置義務違反あり イ 傷害 措置義務違反あり ウ 物損 措置義務違反あり	■	■	■	■
(2) 交通法規違反（無免許運転等）			■	■	■	
管理・監督責任		(1) 職員が、「一般服務関係」「公金又は県の財産の取扱い」に関して懲戒処分を受けた場合				
		不祥事を起こした職員が	免職となった事案		■	
			停職となった事案		■	■
	減給となった事案				■	
(2) 職員の非違行為を知り得たにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合						
不祥事を起こした職員が	免職又は停職となった事案		■			
	減給又は戒告となった事案			■		

- ※1 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。
ただし、飲酒運転に関しては、停職3月を下回らないものとする。
- ※2 地方公務員法に基づく処分以外（訓告、注意）については、標準例には記載していない。
- ※3（諭免）＝諭旨免職
- ※4 オートバイについては本指針を適用する。
- ※5 自転車については、重篤な傷害を負わせた場合は、本指針に沿った処分を行う。
（例）酒酔いで自転車に乗り、坂道をくだる途中で通行人にぶつかり大けがを負わせた。