

懲戒処分の基準

制定 平成23年3月23日付け職人第231号経営管理部長通知

改正 令和2年6月26日付け行人第80号経営管理部長通知

改正 令和8年2月20日付け総人第179号総務部長通知

第1 基本事項

本基準は、過去における本県職員（知事部局）の非違行為に係る懲戒処分の事例を参考に、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、日ごろ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。

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て判断する。

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

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

特別休暇、介護休暇及び職免等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) 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自ら漏らし、公務の運営に支障を生じさせた職員は、**免職、停職又は減給**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) 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) 営利企業等の従事

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。

(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 相手の意に反し、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よう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 相手の意に反し、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言動）

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（職員が妊娠若しくは出産したこと、育児若しくは介護に従事していること、若しくはこれらに起因する状況により勤務することができないこと若しくはできなかったこと若しくは能率が低下したこと、又は職員の妊娠、出産、育児又は介護に関する制度若しくは措置の利用に関し、職員の勤務環境を害する言動）

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、当該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) 入札談合等に関与する行為

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。

(16) 収賄

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。

(17) 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。

(18) 公印の偽造又は不正使用

公印を偽造又は不正に使用した職員は、**停職、減給又は戒告**とする。

(19) 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。

(20) 公務員倫理違反

ア 静岡県職員倫理規則(平成13年静岡県規則第9号。以下「倫理規則」という。)第4条から第10条までの規定に違反し、利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与を受ける、供応接待を受ける等の行為をした職員は、**免職、停職、減給又は戒告**とする。

イ 倫理規則第12条の規定に違反し、利害関係者以外の者等から供応接待を繰り返し受ける等の行為をした職員は、**減給又は戒告**とする。

(21) 事務処理の不適正

その職務に関して法令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生じさせ、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、**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、**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
暴行を加え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
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。
- (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・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、**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) わいせつ行為
ア 不同意性交等、不同意わいせつ又はわいせつ目的を持って体に触れる等の行為をした職員は、**免職**又は**停職**とする。
イ 公共の場所等において痴漢行為、盗撮行為若しくは公然わいせつ行為を行い、又は人の住居等をひそかにのぞき見した職員は、**免職**、**停職**又は**減給**とする。
- (14) ストーカー行為（同一の者に対し、つきまとい等を反復して行うこと）
ストーカー行為をした職員は、**免職**、**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) 酒酔い運転・酒気帯び運転

ア 酒酔い運転（アルコールの影響により正常な運転ができないおそれがある状態での運転）をした職員は、**免職**又は**停職**とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、**免職**とする。

イ 酒気帯び運転（身体に道路交通法施行令で定める程度以上にアルコールを保有する状態での運転）をした職員は、**免職**、**停職**又は**減給**とする。この場合において人を死亡させた職員は**免職**とし、人に傷害を負わせた職員は、**免職**又は**停職**とする。

ウ 酒酔い運転又は酒気帯び運転（以下「飲酒運転」という）であることを知りながら同乗した職員若しく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) 無免許運転

ア 無免許運転をして人身事故を起こした職員は、**免職**、**停職**又は**減給**とする。この場合において人を死亡させた職員は、**免職**とする。

イ 無免許運転をして物損事故を起こした職員は**停職**、**減給**又は**戒告**とする。

ウ 無免許運転（人身事故及び物損事故を伴わないもの）をした職員は**停職**、**減給**又は**戒告**とする。

(3) 著しい速度超過

ア 著しい速度超過（法定最高速度を30km/h以上（高速道路は40 km/h以上）超過して運転する行為）をして人身事故を起こした職員は、**免職**、**停職**又は**減給**とする。この場合において人を死亡させた職員は、**免職**又は**停職**とする。

イ 著しい速度超過をして物損事故を起こした職員は、**停職**、**減給**又は**戒告**とする。

ウ 著しい速度超過（人身事故及び物損事故を伴わないもの）をした職員は**減給**又は**戒告**とする。

(4) その他の違反行為

ア 飲酒運転、無免許運転及び著しい速度超過以外の交通法規違反（以下「その他の交通法規違反」という）をして人身事故を起こした職員は、**免職**、**停職**、**減給**又は**戒告**とする。この場合において人を死亡させた職員は、**免職**、**停職**又は**減給**とし、人に傷害を負わせた職員は**停職**、**減給**又は**戒告**とする。

イ その他の交通法規違反をして重大な物損事故を起こした職員は、**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（免職、停職、減給、戒告）を対象とする。
- (2) 企業局、議会事務局、人事委員会事務局及び監査委員事務局に所属する職員については、各任命権者の依頼に基づき知事部局において併せて公表する（がんセンター局を除く）。
- (3) 職務上の非違行為で刑事事件となっている場合等、社会的影響が大きいと判断される事案について、管理監督者に対して服務監督上の処分を行った場合は、その内容を公表する。

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 処分年月日

イ 処分量定

ウ 部局名及び本庁・出先の別

ただし、職務上の非違行為の場合は、当該職員の所属する所属名を併せて公表する。

エ 職位

オ 年齢

カ 性別

キ 事件概要

- (2) 氏名の公表

懲戒免職となった場合又は刑事事件等で既に氏名等が報道機関等で公になっている場合には、当該職員の氏名を公表する。

- (3) 公表の例外

被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等(1)及び(2)によることが適当でないと認められる場合は、(1)及び(2)にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないことができる。

3 公表方法

公表は、処分後速やかに報道機関へ資料提供することにより行う。

附 則

この基準は、平成23年4月1日から適用する。

附 則

この基準は、令和2年7月1日から適用する。

附 則

- 1 この基準は、令和8年3月1日から適用する。
- 2 この通知による改正後の懲戒処分の基準の標準例は、この基準の適用の日以後に発生した非違行為について適用し、同日前に発生した非違行為については、なお従前の例による。