

# ○懲戒処分について

平一・三・三一  
職職ト六八事務総長

最終改正 平一四・五・二八総参一三六九

人事院では、この度、懲戒処分がより一層厳正に行われるよう、任命権者が懲戒処分を付すべきと判断した事案について、処分量定を決定するに当たつての参考に供することを目的として、別紙のとおり懲戒処分の指針を作成しました。

職員の不祥事に対しては、かねて厳正な対応を求めてきたところですが、各省庁におかれては、本指針を踏まえて、更に服務義務違反に対する厳正な対応をお願いいたします。

## 別紙

### 懲戒処分の指針

#### 第一 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、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得るところである。

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。

#### 第二 標準例

##### 一 一般服務関係

- (1) 欠勤
  - ア 正当な理由なく十日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。
  - イ 正当な理由なく十一日以上二十日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。
  - ウ 正当な理由なく二十一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
  - 病欠休暇又は特別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。
- (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) 職場内秩序びん乱
 

- ア 上司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 国家公務員法第九十八条第二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、又は政府の活動能力を低下させる意業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。
- イ 国家公務員法第九十八条第二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、そのかし、若しくはあつた職員は、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。

(10) 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、わいせつな言辭、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「わいせつな言辭等の性的な言動」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辭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、わいせつな言辭等の性的な言動を行った職員は、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うえ判断するものとする。

##### 二 公金官物取扱関係

- (1) 横領
  - 公金又は官物を横領した職員は、免職とする
- (2) 窃取
  - 公金又は官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官物を交付させた職員は、免職とする。
- (4) 紛失
  - 公金又は官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官物の盗難に遭った職員は、戒告とする。
  - (6) 官物損壊  
故意に職場において官物を損壊した職員は、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官物の出火、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・不遵守受給  
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) 公金官物処理不適正  
自己保管中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。
- 三 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・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

- (6) 故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。
- (7) 横領  
自己の占有する他人の物(公金及び官物を除く)を横領した職員は、免職又は停職とする。
- (8) 窃盗・強盗  
他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。
- (9) 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  
賭博をした職員は、減給又は戒告とする。
- (12) ア 常習として賭博をした職員は、停職とする。  
イ 常習として賭博をした職員は、免職とする。
- (13) 麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は免職とする。
- (14) 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。
- (15) 淫行  
十八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、停職又は減給とする。
- (16) 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。

- 四 交通事故・交通法規違反関係
- (1) 飲酒運転での交通事故(人身事故を伴うもの)  
ア 酒酔い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 酒酔い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。
  - (2) 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、免職又は停職とする。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。
  - (3) 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。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。
  - (4) 飲酒運転以外での交通事故(人身事故を伴うもの)  
ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。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、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、停職又は減給とする。
  - (5) 交通法規違反  
ア 酒酔い運転をした職員は、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。

- 五 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  
部下職員の非行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。
- イ 酒気帯び運転、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、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うえ判断するものとする。