

報道機関各位

青森県総務部人事課長

懲戒処分の基準及び公表に関する要綱の一部改正について

知事部局の職員を対象として制定している「懲戒処分の基準及び公表に関する要綱」について、次のとおり一部改正し、令和6年9月1日から施行することとしたので、お知らせします。

1 改正概要

- (1) 次の事案について、今後、被処分者の氏名及び所属名を公表することとした。(現行は、氏名及び所属名を公表していない。)
- ア 免職事案
 - イ 逮捕案件等で被処分者の氏名が公にされている事案
 - ウ 社会的影響の大きい事案
- (2) 一定期間ごとに一括して公表している事案の公表内容について見直しを行った。

2 適用期日

1の(1)については、令和6年9月1日以後に発生した非違行為から適用する。

報道機関用提供資料（連絡先）	
担当課等	総務部人事課 組織・人事グループ
担当者・ 電話番号	課長 菊池 滋 内線 2025 課長代理 川守田 博 内線 2042 G M 立石 宏治 内線 2215
	直通電話 017(734)9046
報道監	総務部次長 三浦 猛史

改正後	改正前
<p>第3 処分の公表</p> <p>1 公表対象 地方公務員法に基づく免職、停職、減給、戒告の懲戒処分</p> <p>2 公表内容及び公表時期</p> <p>(1) <u>免職事案、逮捕案件等で氏名が公にされている事案及び社会的影響の大きい事案</u></p> <p>① 公表内容</p> <p>ア 事案の概要</p> <p>イ <u>氏名</u></p> <p>ウ <u>所属名</u></p> <p>エ 職層</p> <p>オ 年齢及び性別</p> <p>カ 処分年月日</p> <p>キ 処分の内容</p> <p>② 公表時期 懲戒処分を行った後、速やかに公表する。</p> <p>(2) (1)以外の事案</p> <p>① 公表内容</p> <p>ア 事案の概要</p> <p>イ <u>所属（本庁又は出先機関の別）</u></p> <p>ウ 職層</p> <p>エ 年齢及び性別</p> <p>オ 処分年月日</p> <p>カ 処分の内容</p> <p>② 公表時期 一定期間ごと一括して公表する。<u>ただし、停職事案については、懲戒処分を行った後、速やかに公表する。</u></p> <p>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。</p> <p>4 公表方法 報道機関への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。</p>	<p>第3 処分の公表</p> <p>1 公表対象 地方公務員法に基づく免職、停職、減給、戒告の懲戒処分</p> <p>2 公表内容及び公表時期</p> <p>(1) 免職、<u>停職</u>及び社会的影響の大きい事案</p> <p>① 公表内容 <u>個人が識別されない内容のものとする</u> <u>ことを基本として、原則以下のとおりとする。</u></p> <p>ア 事案の概要</p> <p>イ <u>所属（本庁又は出先機関の別）</u></p> <p>ウ 職層</p> <p>エ 年齢及び性別</p> <p>オ 処分年月日</p> <p>カ 処分の内容</p> <p>② 公表時期 懲戒処分を行った後、速やかに公表する<u>ものとする。</u></p> <p>(2) (1)以外の事案</p> <p>① 公表内容</p> <p>ア 事案の<u>種別</u></p> <p>イ 処分年月日</p> <p>ウ 処分の内容</p> <p>② 公表の<u>時期</u> 一定期間ごと一括して公表する。</p> <p>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。</p> <p>4 公表方法 報道機関への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。</p>

懲戒処分の基準及び公表に関する要綱

平成23年7月1日制定
平成27年4月1日一部改正
平成29年4月1日一部改正
平成31年4月1日一部改正
令和2年6月1日一部改正
令和4年2月1日一部改正
令和6年5月7日一部改正
令和6年9月1日一部改正

第1 基本事項

本基準は、懲戒処分に該当すると判断される事例について、標準的な懲戒処分の種類を定めるものであり、本基準に定めていない事例については、類似の事例を参考とする。

具体的な処分量定については、

- 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

等を考慮の上、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等個別事案の内容を勘案し、総合的に判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、本基準に掲げる処分の種類以外とすることもあり得る。

第2 処分の種類

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) 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、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する等職務を怠り、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) 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、職務上の秘密が漏れいし、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) 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。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠

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) 入札談合等に関与する行為

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そそのかすこと、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。

(12) 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。

(13) 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。

(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 暴行若しくは脅迫を用いること等により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、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。

(15) パワー・ハラスメント（同じ職場で働く者に対して、職務上の地位、人間関係等の職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為）

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。

(16) 収賄

賄賂を収受した職員は、免職とする。

(17) 供応等

ア 職務に利害関係のある者から利益や便益の供与（社会通念上許される範囲のものを除く。）を受けた職員は、減給又は戒告とする。

イ アのうち、定期的に利益や便益の供与を受けるなど、常習性が認められる職員は、免職又は停職とする。

(18) 個人情報の盗難・紛失・流出

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た職員は、減給又は戒告とする。

2 公金・県の財産取扱関係

(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の盗難に遭った職員は、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) 失火

過失により職場において県の財産の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

(8) 給与の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して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・県の財産処理不適正

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、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、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・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、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、減給又は戒告とする。

(12) 淫行

18歳未満の者に対して、淫行をした職員は、免職又は停職とする。この場合におい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した職員は、免職とする。

(13) わいせつ行為

ア 不同意わいせつ

暴行又は脅迫を用いること等によりわいせつな行為をした職員は、免職とする。

イ 痴漢行為・盗撮行為・公然わいせつ行為

法律や条例等に違反して、痴漢、盗撮、公然わいせつ、その他のわいせつな行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(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 交通法規違反関係

(1) 重大な義務違反（酒気帯び運転関係）

ア 酒気帯び運転

酒気帯び運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転者への車両提供等

酒気帯び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りながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、酒気帯び運転をした職員に対する処分量定、当該酒気帯び運転への関与の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 酒気帯び運転以外の重大な義務違反（30km/時（高速道は40km/時）以上の速度超過・無免許運転・過労運転等）

ア 重大な義務違反により、人を死亡させた職員は、免職とする。

イ 重大な義務違反により、人に重傷又は軽傷を負わせ、若しくは物損事故を起こした職員は、停職とする。

ウ 重大な義務違反のみである職員は、減給とする。

(3) 義務違反（重大な義務違反以外の自動車運転中における交通法規違反）

義務違反により、人を死亡させた職員は、停職又は減給とする。

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 処分の公表

1 公表対象

地方公務員法に基づく免職、停職、減給、戒告の懲戒処分

2 公表内容及び公表時期

(1) 免職事案、逮捕案件等で氏名が公にされている事案及び社会的影響の大きい事案

① 公表内容

- ア 事案の概要
- イ 氏名
- ウ 所属名
- エ 職層
- オ 年齢及び性別
- カ 処分年月日
- キ 処分の内容

② 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表する。

(2) (1) 以外の事案

① 公表内容

- ア 事案の概要
- イ 所属（本庁又は出先機関の別）
- ウ 職層
- エ 年齢及び性別
- オ 処分年月日
- カ 処分の内容

② 公表時期

一定期間ごとに一括して公表する。ただし、停職事案については、懲戒処分を行った後、速やかに公表する。

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。

4 公表方法

報道機関への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。