

懲戒処分の指針

この指針は、職員が非違行為を行った場合、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条に規定する懲戒処分（以下「懲戒処分」という。）に付すべきものと判断した事案についての標準的な処分量定を明らかにすることにより、職員の懲戒処分を厳正かつ公正に行うとともに、県民の不信や疑惑を招くような不祥事を防止し、県民の県政に対する信頼を確保することを目的とする。

第1 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懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分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ことが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ことが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つつ判断する。

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) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇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) 違法な政治的行為

地方公務員法第36条第1項又は同条第2項の規定に違反する政治的行為を行った職員（現業職員をのぞく。）は、停職、減給又は戒告とする。

(8) 違法な職員団体活動

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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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。

(13) 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。

(14) パワー・ハラスメント（沖縄県職員ハラスメント防止規程（令和6年訓令第4号。以下「ハラスメント防止規程」という。）第2条第3号に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）

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関わらず、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。

(15) **妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント**（ハラスメント防止規程第2条第4号に規定する妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをいう。以下同じ。）

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、相手の勤務環境を悪化させた職員は、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の言動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、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの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。

(16) **公務員倫理違反**

ア 沖縄県職員倫理規程（平成9年訓令第34号。以下「倫理規程」という。）第4条第1項第1号及び第2号の規定に違反して関係業者等と会食し、遊技をし、又は旅行をした職員は、戒告とする。

イ 倫理規程第4条第1項第3号から第10号までの規定に違反して関係業者等から供応接待又は財産上の利益の供与を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(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) **沖縄県職員等公益通報制度に関する要綱に違反する行為**

ア 公益通報者を詮索し、当該通報者の特定につながり得る情報を漏らし、又は当該通報者に不利益を及ぼし、若しくは嫌がらせ等をした職員は、停職又は減給とする。

イ 事実をねつ造して通報した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(注) (1)から(18)の事案について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。

2 公金・公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領したものは、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) 搾取

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あった職員は、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) 諸給与の違法支払い・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・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。

(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

殺人をした職員は、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には、減給又は戒告とする。

(5) 器物損壊

故意に他人のものを損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）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、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、公共の場所や乗り物において、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象として供与し、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) 16歳未満の者に対する面会要求等

ア わいせつの目的で、16歳未満の者に対し、不当な手段を用いて面会を要求した職員は、停職又は減給とする。

イ アの行為を行い、わいせつの目的で当該16歳未満の者と面会をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 16歳未満の者に対し、性的姿態等をもってその映像を送信することを要求した職員は、停職又は減給とする。

(14) 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。

(15) わいせつ行為等

ア 公然とわいせつな行為をした職員は、停職又は減給とする。

イ 同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ又はその状態にあることに乗じて、わいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ又はその状態にあることに乗じて、性交等をした職員は免職とする。

エ 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すること）をした職員は、停職又は減給とする。

(16) 性的姿態等撮影

正当な理由等がなく、人の性的姿態等を撮影した職員は、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) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、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。

ウ 酒酔い運転又は酒気帯び運転を教唆した職員は、免職とする。

エ 酒酔い運転又は酒気帯び運転を幫助した職員は、停職とする。

(2) 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。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

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、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。なお、沖縄県職員服務規程（昭和47年訓令第7号）で義務づけている交通法規違反の報告を怠り懲戒処分を免れようとした場合は、標準例に掲げる量定を超えて処分するものとする。

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。

附 則（平成18年12月 1 日付け総人第1166号）

この指針は、平成18年12月 5 日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。

附 則（平成25年 4 月11日付け総人第20号）

- 1 この指針は、平成25年 5 月 1 日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。
- 2 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）附則第 5 項により同法の規定を準用する職員（いわゆる「現業職員」）については、なお従前の例による。

附 則（令和 6 年 3 月29日付け総人第816号）

この指針は、令和 6 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。ただし、第 2 の 1 の(9)、(17)及び(18)については、令和 6 年10月 1 日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。