

平成十二年人事院規則二二一

人事院規則二二一（倫理法又は同法に基づく命令に違反した場合の懲戒処分等の基準）
人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）及び国家公務員倫理法（平成十一年法律第二十号）に基づき、同法又は同法に基づく命令に違反した場合の懲戒処分等の基準に關し次の人事院規則を制定する。

（総則）

第一条 この規則は、職員が倫理法又は同法に基づく命令（同法第五条第三項の規定に基づく訓令及び同条第四項の規定に基づく規則を含む。）に違反する行為（以下「違反行為」という。）を行った場合に係る懲戒処分の基準を定めるものとする。

第二条 この規則において、懲戒処分の軽重は、免職、停職、減給、戒告の順序による。
（懲戒処分の基準）

第三条 職員が行った行為が別表の上欄に掲げる違反行為に該当するときは、当該職員が行った行為の態様、公務内外に与える影響、当該職員の官職の職責、当該行為の前後における当該職員の態度等を考慮し、当該違反行為に応じ同表の下欄に掲げる懲戒処分の種類のうち一の種類の懲戒処分（懲戒処分の種類が一である場合にあつては、当該種類の懲戒処分）を行うものとする。ただし、当該行為が、当該職員の職務に關する行為をすること若しくは行為をしたこと若しくは行為をしないこと若しくは行為をしなかつたこととの対価若しくは当該職員が請託を受けその地位を利用して他の職員にその職務に關する行為をさせ、若しくは行為をさせないようにあつせんすること若しくはあつせんしたことの対価として供応接待若しくは財産上の利益の供与を受けたものであること又はこれらの対価として第三者に対し供応接待若しくは財産上の利益の供与をさせたものであるときは、当該違反行為に応じ同表の下欄に掲げる懲戒処分の種類は、免職又は停職とする。
（違反行為に該当する複数の行為を行った場合の取扱い）

第四条 職員が別表の上欄に掲げる違反行為に該当する行為を二以上行ったときは、当該職員に對し、当該違反行為に応じ同表の下欄に掲げるそれぞれの懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分（懲戒処分の種類が一である場合にあつては、当該種類の懲戒処分。以下同じ。）より重い懲戒処分を行うことができる。

2 前項の規定により重い懲戒処分を行うときは、別表の上欄に掲げる違反行為に応じ同表の下欄に掲げる懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分が停職の場合にあつては免職、減給の場合にあつては停職、戒告の場合にあつては減給とする。
（情状等による加重及び軽減等）

第五条 前二条の規定により懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかの事由があるときは、これらの規定により行うことのできる懲戒処分より重い懲戒処分を行うことができる。

- 一 職員が行った行為の態様が極めて悪質であるとき。
- 二 職員が行った行為が公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき。
- 三 職員が管理又は監督の地位にあるなどその占める官職の責任の度が特に高いとき。
- 四 職員が違反行為に該当する行為を行ったことを理由として過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。

2 前項の規定に基づき、前二条の規定により行うことのできる懲戒処分より重い懲戒処分を行うときは、別表の上欄に掲げる違反行為に応じ同表の下欄に掲げる懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分（前条の規定により最も重い懲戒処分より重い懲戒処分を行うことができる場合にあつては、当該重い懲戒処分）が停職の場合にあつては免職、減給の場合にあつては停職、戒告の場合にあつては減給とすることを原則とする。

第六条 第三条又は第四条の規定により懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかの事由があるときは、これらの規定により行うことのできる懲戒処分より軽い懲戒処分を行うことができる。

- 一 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。

二 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。

三 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。

2 前項の規定に基づき、第三条又は第四条の規定により行うことのできる懲戒処分より軽い懲戒処分を行うときは、別表の上欄に掲げる違反行為に応じ同表の下欄に掲げる懲戒処分の種類のうち最も軽い懲戒処分（懲戒処分の種類が一である場合にあつては、当該種類の懲戒処分）が停職の場合にあつては減給、減給の場合にあつては戒告とすることを原則とする。

第七条 職員が行った行為が別表の上欄に掲げる違反行為に該当する場合において、当該職員が行った当該違反行為の態様等に照らし懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認められるとき（原則として当該違反行為に応じ同表の下欄に掲げる懲戒処分の種類に戒告が含まれているときに限る。）は、懲戒処分を行わないことができる。
（別表に掲げられていない行為の取扱い）

第八条 職員が行った行為が違反行為に該当する場合であつて、別表の上欄に掲げる違反行為に該当しないときは、当該行為に類似する同欄に掲げる違反行為に對する懲戒処分の取扱いに準じて当該行為に對する懲戒処分を決定するものとする。
（倫理監督官に相談した場合の取扱い）

第九条 職員が、国家公務員倫理規程（平成十二年政令第百一十号。以下「倫理規程」という。）第四条第二項又は第十条の規定に基づいて倫理監督官（倫理法第三十九条第一項の倫理監督官をいふ、倫理規程第十五条第二項の規定に基づき同条第一項第一号の職務を行う職員を含む。以下同じ。）に相談し、その指導又は助言に従つて行った行為が別表の上欄に掲げる違反行為に該当するときは、当該職員に對し懲戒処分を行わないことができる。
（違反行為に該当する行為と一般服務義務違反行為を行った場合の取扱い）

第十条 職員が違反行為に該当する行為及び法第八十二条第一項各号のいずれかに該当する行為（違反行為に該当する行為を除く。）を行ったことを理由として懲戒処分を行う場合にあつては、当該違反行為に応じ別表の下欄に掲げる懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分より重い懲戒処分を行うことを妨げない。

附則 この規則は、平成十二年四月一日から施行し、この規則の施行後に行われた行為について適用する。

附則（平成二二年二月二七日人事院規則一三三）抄

1 この規則は、平成十三年一月六日から施行する。

附則（平成二五年一月二四日人事院規則一三三七）抄

1 この規則は、平成十五年四月一日から施行する。

附則（平成二七年三月一八日人事院規則二二一一一）抄

1 この規則は、平成十七年四月一日から施行する。

附則（経過措置）

2 この規則による改正後の規則二二一の規定は、この規則の施行の日以後にした倫理法若しくは倫理法第五条第三項の規定に基づく訓令並びに同条第四項及び第六項の規定に基づく規則（以下「倫理法等」という。）又は国家公務員倫理規程の一部を改正する政令（平成十七年政令第四十一号。以下「改正政令」という。）による改正後の国家公務員倫理規程（平成十二年政令第一号）に違反する行為について適用し、同日前にした倫理法等又は改正政令による改正前の国家公務員倫理規程に違反する行為については、なお従前の例による。

附則（平成一九年三月三〇日人事院規則二二一一二）抄

この規則は、平成十九年四月一日から施行する。

附則（平成一九年九月二八日人事院規則一一五〇）抄

<p>する費用が一万円を超えるときに、倫理監督官が定める事項を倫理監督官に届け出ないこと。</p>	<p>二十五 倫理規程第八条の規定に違反して、自己の飲食に要する費用について利害関係者との負担によらないで利害関係者と共に飲食をする場合において、自己の飲食に要する費用が一万円を超えるとときに、倫理監督官が定める事項について倫理監督官に虚偽の事項を届け出ること。</p>	<p>減給又は戒告</p>
<p>二十六 倫理規程第九条第一項の規定に違反して倫理監督官の承認を得ずに利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて同項に規定する講演等を行うこと。</p>	<p>減給又は戒告</p>	<p>減給又は戒告</p>