

大 分 類	共 通（その他）	中 分 類	軽易な事項に係る意思決定 又は確認を行うための書類	名称（小分類）	事務連絡等（軽易）	保存期間（満了日）	事 1 年（令和 6 年 6 月末）
-------	----------	-------	------------------------------	---------	-----------	-----------	--------------------

大局総人二（実）第 37 号
令 和 4 年 12 月 1 日

各 課（室）長 殿
税 務 署 長

大 阪 国 税 局
人 事 第 二 課 長
（ 官 印 省 略 ）

国税庁において実施した懲戒処分事例等について（事務連絡）

標題のことについて、令和 4 年第 2 四半期（令和 4 年 4 月 1 日～令和 4 年 6 月 30 日）に国税庁（地方支分部局等、施設等機関及び特別の機関を含む。以下同じ。）において実施した懲戒処分事例等について、別紙 1「懲戒処分等 事例一覧」（以下「周知資料」という。）のとおり作成したので、下記のとおり、適切に周知願いたい。

（趣旨）

国税庁が実施した懲戒処分事例等を定期的に部内周知することにより、職員一人一人が国税庁全体における非行の発生状況を認識し、非行のリスクを身近なものとして、自らの行動と照らし合わせることにより、組織全体の綱紀保持及び同様の非行事案の再発防止に資することを目的とする。

記

1 周知方法

予防講話、研修、部門ミーティングなどの機会を活用し、「周知資料」をディスプレイに投影する、または、書面で配付する方法により全職員に一読させるとともに、管理者等からの補足説明やグループ討議を行うなどして、単なる情報の伝達にとどめることのないよう配意する。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から、集合形式による周知が困難な場合は、「周知資料（掲載用）」を共通サーバの任意のフォルダに掲載し、全職員に一読させる。

2 周知の際の留意事項

情報管理の観点から、部門回覧及びメール転送等を行わない。

なお、「周知資料」を書面で配付した場合には、周知後に確実に回収・廃棄する。

おって、「周知資料（掲載用）」は、セキュリティ保持のため、印刷の制限や使用可能期限（令和5年1月31日（火）まで）の設定等のセキュリティ処理を施している。

3 その他

職員からの質問等に対しては、別紙2「想定問答」により対応する。

令和4年9月
国税庁
(取扱注意・読後回収)

懲戒処分等 事例一覧

(令和4年4月～6月実施分)

本資料の目的

本資料は、国税庁が実施した懲戒処分等の事例を定期的に部内周知することにより、職員一人一人が国税庁全体における非行の発生状況を認識し、非行のリスクを身近なものとして捉え、自らの行動と照らし合わせることで、組織全体の綱紀保持や同様の非行事案の再発防止に資することを目的として作成しているものです。

※ 本資料に記載されている情報により、特定の個人が識別されないよう配慮しているところですが、処分時に外部公表していない事例も含まれているため、情報管理には十分注意願います。

思い出してください、採用時の誓い

国家公務員は、国民全体の奉仕者として、民間企業にはない特殊な服務義務が課されていますので、新たに採用された職員は、この特殊性を有するサービスの在り方を自覚させるために宣誓書を記載することとなっています。

令和3事務年度に懲戒処分または矯正措置を受けた職員を年齢層別に見ると、宣誓書作成から年数が経過している50歳以上の処分件数が最多となっております。

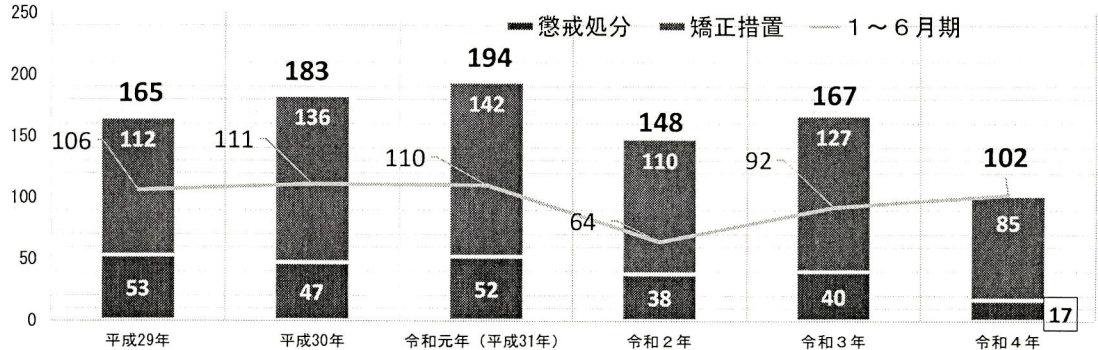
職員一同、採用時に誓った内容を思い出していただき、法令順守はもとより、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、職務に取り組んでいただきたいと思います。

宣誓書

私は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき責務を深く自覚し、日本国憲法を遵守し、並びに法令及び上司の職務上の命令に従い、不偏不党かつ公正に職務の遂行に当たることをかたく誓います。

〇年〇月〇日
〇〇 〇〇

《参考》懲戒処分・矯正措置件数の推移



懲戒処分事例
(令和4年4月～6月実施分)

非行種類 役職・年代		処分量定等	非行概要・背景・動機・発覚の端緒	
1	わいせつ行為 ■■■■・■■	戒告	概要	職員は、通勤途中の電車内において、職員の正面の座席に座っていた■■■■をスマートフォンで盗撮した。
			背景 動機	■■■■
			発覚 端緒	■■■■
2	酒気帯び運転 ■■■■・■■	懲戒免職	概要	酒気帯び状態で自家用車を運転中に普通自動二輪車と衝突し、相手側運転手に頸椎捻挫等の傷害を負わせた。 事故後駆け付けた警察官による呼気検査により、アルコール数値0.2mg/ℓが検出され、酒気帯び運転の容疑で現行犯逮捕された。
			背景 動機	■■■■
			発覚 端緒	■■■■
3	セクハラ ■■■■・■■	減給1/10・1月	概要	
			背景 動機	
			発覚 端緒	
4	器物破損 ■■■■・■■	減給1/10・1月	概要	職員は、■■■■にあった■■■■（被害者）宅の玄関の横にある浴室の窓ガラスを、玄関脇に備え付けられていた消火器で叩き、ガラスを損壊させ、器物損壊の現行犯で逮捕された。
			背景 動機	■■■■
			発覚 端緒	■■■■
5	わいせつ行為 ■■■■・■■	減給1/10・3月 ■■■■	概要	入浴施設の脱衣場で、居合わせた■■■■客が着替えているところをスマートフォンで盗撮したとして、迷惑行為等防止条例違反の容疑で現行犯逮捕された。
			背景 動機	■■■■
			発覚 端緒	■■■■
6	セクハラ ■■■■・■■	減給2/10・3月 ■■■■	概要	
			背景 動機	
			発覚 端緒	

懲戒処分事例
(令和4年4月～6月実施分)

非行種類 役職・年代		処分量定等	非行概要・背景・動機・発覚の端緒	
7	パワハラ ■■■■・■■	戒告	概要	部下職員に対し、大声による叱責やペンや拳を机に叩きつけるなど、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動を繰り返し行い、当該部下職員に精神的な苦痛を与えた。
			背景 動機	
			発覚 端緒	
8	パワハラ ■■■■・■■	減給1/10・1月	概要	部下職員に対し、周囲の職員に聞こえる程の大声で叱責をしていたほか、他の職員の前で部下職員の能力を否定するなどの言動を行い、当該部下職員に精神的な苦痛を与えた。
			背景 動機	
			発覚 端緒	
9	パワハラ ■■■■・■■	減給1/10・1月	概要	厳しい指導を受け悩んでいる旨を他の上司に相談した部下職員を追及し、その後の口封じをするなど、職場内の優位性を背景に威圧的な言動を行い、当該部下職員に精神的な苦痛を与え、一定期間療養させる事態を招いた。
			背景 動機	
			発覚 端緒	

矯正措置（訓告）事例
（令和４年４月～６月実施分）

非行種類		役職年代	非行概要・背景・動機・発覚の端緒	
1	休暇不正利用	■■■■ ■■■■	概要	既に他界した親族や存命である親族の通夜に参列するとの虚偽の理由で忌引きによる特別休暇の申請を行い、不正に特別休暇を取得した。
			背景動機	
			発覚端緒	
2	その他の業務処理不適正	■■■■ ■■■■	概要	勤務時間外において、官用車を使用するとともに、通勤にも使用した。また、走行距離を伸ばすために、単身赴任先から自宅への行き帰りにも使用した。
			背景動機	
			発覚端緒	
3	その他の業務処理不適正	■■■■ ■■■■	概要	後輩職員が給与所得者の扶養控除等申告書に記載する自分の個人番号（マイナンバー）が分からず困っていたため、共通番号管理システムの利用を教示し、後輩職員自身の個人番号を検索させた。
			背景動機	
			発覚端緒	
4	その他の業務処理不適正	■■■■ ■■■■	概要	他の職員の年次休暇の残日数の調整を図るため、運転日誌の記載内容を修正するよう部下職員に指示するなど、不適切な対応を行った。
			背景動機	
			発覚端緒	
5	その他の業務処理不適正	■■■■ ■■■■	概要	親戚の自宅の新築年月日、また、その親戚が娘と同居しているのか確認するため、共通番号管理システムを使用して、業務に関係のない私的な検索を行った。
			背景動機	
			発覚端緒	
6	セクハラ	■■■■ ■■■■	概要	
			背景動機	
			発覚端緒	
7	窃盗・強盗（公務外）	■■■■ ■■■■	概要	友人と飲酒后、道路沿いの植え込みに放置されていた鍵のかかっていない自転車を押借して乗車していたところ、職務質問を受け、警察署へ任意同行された。後日、占有離脱物横領罪で検察庁に送致され、不起訴処分となった。
			背景動機	
			発覚端緒	
8	窃盗・強盗（公務外）	■■■■ ■■■■	概要	駅近くの雑居ビルに停めてあった自転車を放置自転車と思い込み、無断で借用し自身の通勤に使用していたところ、警察官の職務質問を受け、占有離脱物横領罪の容疑で連行され、事情聴取において当該容疑を認めた。
			背景動機	
			発覚端緒	

矯正措置（訓告）事例
（令和４年４月～６月実施分）

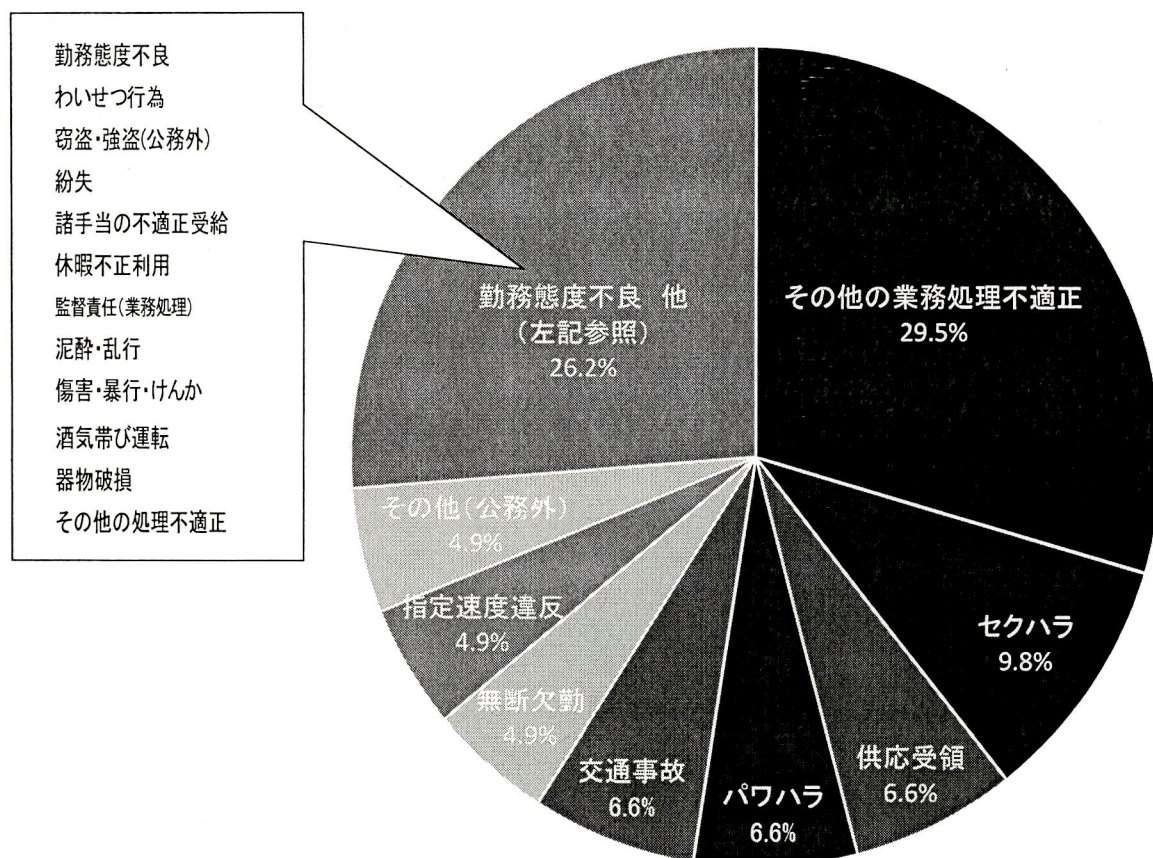
非行種類		役職 年代	非行概要・背景・動機・発覚の端緒	
9	その他の業務 処理不適正	■■■■ ■■■■	概要	職員は、同僚、知人、納税者等の住所や家族構成などを調べるために、共通番号管理システムを私的に利用した。
			背景 動機	
			発覚 端緒	
10	その他 （公務外）	■■■■ ■■■■	概要	道路交通法違反で検挙された際、反則切符に不適切な文言を記載して警察官の手続きを妨害した。 また、警察官の手続きを妨害しようとした際に反則切符を破損したことが、公用文書毀棄罪に当たるとして、地方検察庁に送致された。
			背景 動機	
			発覚 端緒	
11	傷害・暴行・けんか	■■■■ ■■■■	概要	■■■■であった■■■■の自宅において、■■■■と口論になり、■■■■の左腕を掴み、膝で腹を蹴ったことにより、全治７日の傷害を負わせた。
			背景 動機	
			発覚 端緒	
12	その他の業務 処理不適正	■■■■ ■■■■	概要	相続税等の納税猶予未処理事案を後任者に引き継がずに保管していた事実を隠す目的で、４事案の徴収決定集計票の回付日等を虚偽記載し、集計表を偽造した。また、事務処理遅延を隠す目的で、納税猶予の担保提供に関する連絡せん等の回付年月日等を改ざんし、虚偽記載した。
			背景 動機	
			発覚 端緒	
13	その他の業務 処理不適正	■■■■ ■■■■	概要	親戚や知人及び職場の同僚等の住所等を知りたい等の私的な理由により、「共通番号管理システム」及び「申告等イメージデータ他署照会機能」を不適切に使用した。
			背景 動機	
			発覚 端緒	
14	その他の業務 処理不適正	■■■■ ■■■■	概要	出張先から直接帰宅するなど休暇簿の作成を怠った。 また、部下職員が職員の休暇簿等を遡って作成するなど、不適切な行為をしていることを知りながらこれを黙認した。
			背景 動機	
			発覚 端緒	

矯正措置（厳重注意・注意）事例
（令和４年４月～６月実施分）

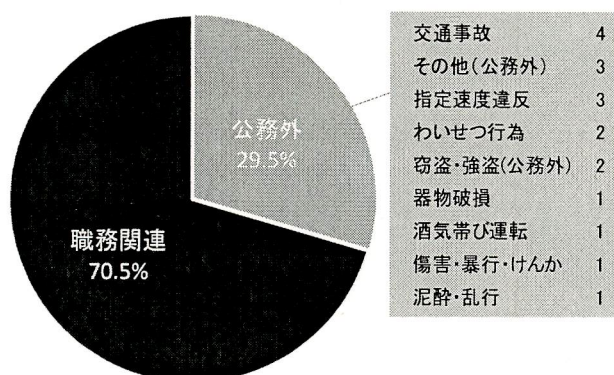
処分量定	件数	主 な 非 行 事 例
厳重注意	12	<ul style="list-style-type: none">・ 業務処理不適正・ 交通事故・ 無断欠勤（寝坊含む）・ 諸給与の不適正受給・ 勤務態度不良・ セクハラ・ マタハラ
注 意	26	<ul style="list-style-type: none">・ 業務処理不適正・ 供応受領・ 指定速度違反・ 無断欠勤（寝坊含む）・ 証票亡失・ 交通事故・ セクハラ・ 泥酔・乱行・ パワハラ・ 監督責任（業務処理）・ 勤務態度不良

矯正措置件数 計 52 件

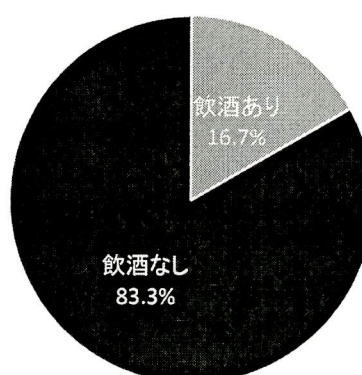
非行種類別割合（令和4年4月～6月実施分）



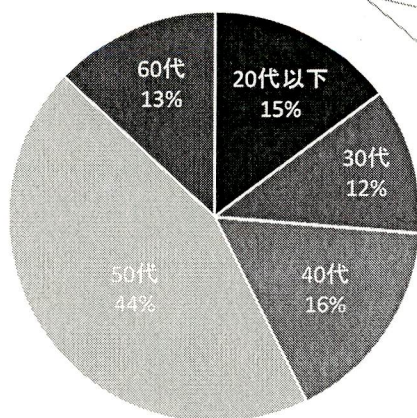
職務関連／公務外非行割合



飲酒関連非行割合(公務外非行)

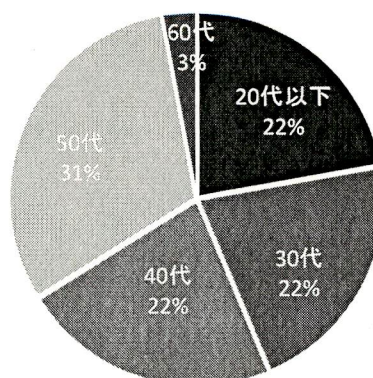


年齢別非行割合



※ 処分日現在

【参考】年齢別職員構成割合



※ 令和3年7月1日現在

○ 処分量定の種類と給与等への影響

	量 定	給与等への影響 ※3				
		勤 勉 手 当		昇 給	退 職 手 当	
懲戒処分 ※1	免 職	不支給		—	不支給	
	停 職	低 率 支 給	約■%減 〔 停職期間は勤務期間から除算 基準日に停職中の場合は不支給 〕	昇給なし	停職期間の1/2を 在職期間から除算	
	減 給		約■%減	昇給なし 〔「昇給号俸数半減」の場合もあり 〕	—	
	戒 告		約■%減	昇給号俸数半減 〔「昇給なし」の場合もあり 〕		
	矯正措置 ※2		訓 告	約■%減		昇給号俸数半減
			嚴重注意	約■%減		昇給号俸数半減 〔 勤務成績に与える影響が軽微で ある場合を除く 〕
注 意		約■%減				

※1 国家公務員法第82条に基づく処分
※2 職員の非行が懲戒処分を行うに至らない場合に、職員に対して注意を喚起することによって、当該職員にその責任を自覚させ、当該職員の職務履行の改善向上を図るとともに、当該職員が非違行為を再び行うことを防止することを目的として、国税庁内規に基づいて行う措置。
※3 給与等への影響は、令和4年6月1日現在において適用される法令等による。

○ 懲戒処分の指針について（抜粋）（平成12年3月31日 人事院事務総長通知）

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を総合勘案の上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の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の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。

○ 懲戒処分の公表指針について（抜粋）（平成15年11月10日 人事院事務総長通知）

- 公表対象
(1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分
(2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分
- 公表内容
事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとすることを基本として公表するものとする。
- 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も差し支えないものとする。
- 公表時期
懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表することも差し支えないものとする。
- 公表方法
記者クラブ等への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。

想 定 問 答

問1 本資料作成の趣旨如何。

(答)

懲戒処分状況については、人事院から、省庁別懲戒処分件数が四半期及び暦年ごとに公表されているところ。

当庁としては、人事院の公表資料のうち、当庁が実施した懲戒処分事例のほか矯正措置事例（訓告）の概要や矯正措置事例（嚴重注意、注意）の主な非行種別を部内的に周知することにより、職員一人一人が当庁における非行の発生状況を認識し、非行のリスクを身近なものと捉え、自らの行動と照らし合わせることにより、組織全体の綱紀保持及び同様の非行事案の再発防止に資することを目的としているものである。

更問 なぜ、矯正措置事例のうち訓告事例についても周知するのか。

(答)

懲戒処分事例のみならず、矯正措置事例（訓告）の概要を部内的に周知することにより、職員一人一人が当庁における非行の発生状況をより一層認識し、非行のリスクを身近なものと捉えさせるという観点から、資料の充実を図ったものである。

更問 なぜ、被処分者の役職・年代や事案の発覚端緒を周知するのか。

(答)

職員一人一人に、非行のリスクをより身近なものと捉えさせると共に、非行は必ず発覚するという意識を持たせるという観点から、被処分者の役職・年代や事案の発覚端緒を周知することで、資料の充実を図ったものである。

問2 なぜ、未公表の懲戒処分や矯正措置の事例まで周知するのか。

(答)

懲戒処分等の対外公表については、政府全体としての「行政の公正な執行に対する国民の信頼を損なうような不正事案に対する懲戒処分については、国民に対し説明することが必要」との立場に立ち、従来から人事院の「懲戒処分の公表指針」を踏まえつつ実施しているところである。

一方、本資料は、組織全体の綱紀保持及び同様の非行事案の再発防止に資することを目的として、当庁において処分を実施した非行事案の概要等を部内向けに周知するものであり、対外公表とはその趣旨・目的を異にしていることから、人事院の「懲戒処分の公表指針」に示されている公表基準に満たない事例も含め、当庁における処分事例全体を対象として周知しているものである。

(参考)「懲戒処分の公表指針について(通知)」(平成15年11月10日 人事院事務総長通知)

1 公表対象

- (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分
- (2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分

2 公表内容

事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を個人が識別されていない内容のものとすることを基本として公表するものとする。

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も差し支えないものとする。

4 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごと一括して公表することも差し支えないものとする。

5 公表方法

記者クラブ等への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。

問3 未公表事案を周知することは、被処分者のプライバシー侵害ではないか。

(答)

本資料の内容については、懲戒処分事例及び矯正措置事例(訓告)は処分量定及び事案概要、矯正措置事例(嚴重注意、注意)は主な非行種別の記載にとどめ、特定の個人が識別されない内容となるよう配慮しているところであり、また、被害者のプライバシーに配慮すべきハラスメント事案等に係る懲戒処分事例については事案概要の記載を省略しているところである。

このような配慮を行った上で、組織全体の綱紀保持及び同様の非行事案の再発防止に資することを目的として、未公表事案を含めた処分事例を部内周知すること自体、被処分者のプライバシー侵害や名誉棄損には当たらないと考えている。

更問 個人識別情報が記載されていないとはいえ、実名報道された事案や非行発生時に被処分者の周囲にいた職員には、被処分者が特定できるのではないか。

(答)

実名報道された事案や非行発生時に被処分者の周囲にいた職員に被処分者が特定されるおそれについては、本資料による周知の有無にかかわらず通常生じうることであり、本資料による周知を行わなかった場合と比較して、被処分者の特定が容易になるとは考えていない。

なお、本資料の作成に当たっては、懲戒処分事例及び矯正措置事例(訓告)については処分量定及び事案概要、矯正措置事例(嚴重注意、注意)については、原則とし

て主な非行種別の周知にとどめ、特定の個人が識別されない内容となるよう配慮しているところであり、また、ハラスメント事案等被害者のプライバシーに配慮すべき懲戒処分事例は事案概要の記載を省略していることから、組織全体の綱紀保持及び同様の非行事案の再発防止という本資料の作成趣旨・目的との比較衡量において、被処分者の権利利益を不当に侵害することにはならないと考えている。

問4 部内周知とはいえ、周知資料を作成することにより未公表の非行事実が外部に漏れる危険性があるのではないか。

(答)

未公表事案を含む職員の処分事例という機微に触れる情報が記載されている以上、本資料の取扱いには細心の注意を払うべきと考えている。

そのため、本資料の活用にあたっては、活用効果と情報管理の両立の観点から、メールによる周知、ポータルサイトへの掲載及び部内回覧等、本資料が容易に外部に流出する可能性のある方法によらず、部内研修等において配付し、使用後は確実に回収・廃棄することとしている。

問5 懲戒処分事例のうち、非行概要が記載されていないものがあるのはなぜか。

(答)

セクハラ等のハラスメント事例については、被害者のプライバシーへの配慮や、被害者が二次被害の発生を懸念してハラスメントの申し出を躊躇することを防止する観点から、具体的な非行内容は記載しないこととしている。

問6 周知資料の行政文書としての取扱い如何。

(答)

本資料は、国税庁長官官房人事課長から各局総務部長等宛に発出した文書「国税庁における懲戒処分等の実施状況等の周知について」(事務連絡)の一部であり、保存期間1年の行政文書として管理している。

更問 周知資料は使用後に回収されるとのことだが、行政文書の開示請求を行えば本資料は開示されるのか。

(答)

開示請求があった場合は、法令に則り開示・不開示の判断を行うこととなる。

更問 周知資料に記載されている特定の処分事例に関し、当該処分事例の関係資料を開示請求したい。開示請求先はどこか。

(答)

個別の処分事例に係る資料については、処分等を実施した国税局等において管理しており、処分等を実施した国税局等が開示請求先となるが、本資料には処分等を実施した国税局等が記載されていないため、開示請求先は不明である。