

○懲戒処分の指針の策定について（平成24年3月28日付け総務部長通知）新旧対照表

（傍線部分は改正部分）

新	旧
<p>第2 標準例</p> <p>1 一般サービス関係</p> <p>(1)～(15) 省略</p> <p>(16) 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）</p> <p>ア～ウ 省略</p> <p><u>(17) パワー・ハラスメント</u></p> <p>ア <u>パワー・ハラスメント（パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱（令和2年5月26日付け2人事第83号総務部長通知）第2条に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）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。</u></p> <p>イ <u>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。</u></p> <p>ウ <u>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。</u></p> <p><u>(注) (16)及び(17)に関する事案について処分を行うに際して</u></p>	<p>第2 標準例</p> <p>1 一般サービス関係</p> <p>(1)～(15) 省略</p> <p>(16) 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）</p> <p>ア～ウ 省略</p> <p><u>(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上判断するものとする。</u></p>

は、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

2～4 省略

2～4 省略