

懲戒処分の指針

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 一般サービス関係

(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、又は市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。

(9) 政治的目的を有する文書の配布

政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。

(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

市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。

(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 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。

(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。

(15) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員も勤務環境を害することとなるようなものをいう。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。

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。

(注) (14)及び(15)に関する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上判断するものとする。

2 倫理規程違反関係

(1) 会食（パーティーを含む。）

ア 事業者等から会食の接待を受けた職員は、減給又は戒告とする。

イ 事業者等と共に会食をした職員は、戒告とする（鈴鹿市職員倫理規程第5条

第2項の場合を除く。)

(2) 遊技（スポーツを含む。）

ア 事業者等から遊技の接待を受けた職員は、減給又は戒告とする。

イ 事業者等と共に遊技をした職員は、戒告とする。

(3) 旅行

ア 事業者等から海外旅行の接待を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 事業者等から国内旅行の接待を受けた職員は、減給又は戒告とする。

ウ 事業者等と共に旅行をした職員は、戒告とする。

(4) 金銭・物品の贈与

事業者等から金銭（せん別，報酬，祝儀，小切手，商品券等）又は物品（贈答品等）の贈与を受けた職員は、免職，停職，減給又は戒告とする。

(5) 不動産の贈与

事業者等から不動産の贈与を受けた職員は、免職又は停職とする。

(6) 債務の負担

本来自らが負担すべき債務を事業者等に負担させた職員は、免職，停職又は減給とする。

(7) 役務の提供

事業者等から対価を支払わずに役務の提供を受けた職員は、免職，停職，減給又は戒告とする。

(8) 金銭の貸与

事業者等から金銭の貸与を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(9) 物品の貸与

事業者等から対価を支払わずに物品の貸与を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(10) 不動産の貸与

事業者等から対価を支払わずに不動産の貸与を受けた職員は、停職又は減給とする。

3 公金公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、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) 詐取

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遭った職員は、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・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た職員は、別に定める基準により減給又は戒告とする。ただし、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。

4 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、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をした職員は、免職又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

(14) 盗撮行為

公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の撮影行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員は、停職又は減給とする。

5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

飲酒運転、交通事故及び交通法規違反に対する懲戒処分については、別に定めるところによる。

6 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

この指針は、平成18年8月24日から施行する。

附 則

この指針は、平成18年11月10日から施行する。

附 則

この指針は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成25年12月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成26年8月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成28年11月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成30年10月1日から施行する。

附 則

この指針は、令和2年6月1日から施行する。

標準例一覧

事由		免職	停職	減給	戒告
1 一般勤務関係	(1) 欠勤				
	ア 10日以内			●	●
	イ 11日以上20日以内		●	●	
	ウ 21日以上	●	●		
	(2) 遅刻・早退				●
	(3) 休暇の虚偽申請			●	●
	(4) 勤務態度不良			●	●
	(5) 職場内秩序を乱す行為				
	ア 暴行		●	●	
	イ 暴言			●	●
	(6) 虚偽報告			●	●
	(7) 違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			●	●
	イ あおり・そそのかし	●	●		
	(8) 秘密漏えい				
	ア 故意の秘密漏えい	●	●		
	自己の不正な利益を図る目的	●			
	イ 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい		●	●	●
(9) 政治的目的を有する文書の配布				●	
(10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠			●	●	
(11) 入札談合等に関する行為	●	●			
(12) 個人の秘密情報の目的外収集			●	●	
(13) 公文書の不適正な取扱い					
ア 偽造・変造・虚偽公文書作成, 毀棄	●	●			
イ 決裁文書の改ざん	●	●			
ウ 公文書の改ざん・紛失・誤廃棄等		●	●	●	
(14) セクシャル・ハラスメント					
ア 強制わいせつ, 上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為	●	●			
イ 意に反することを認識の上での性的な言動の繰り返し		●	●		
執拗な繰り返しにより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もの	●	●			
ウ 意に反することを認識の上での性的な言動			●	●	
(15) パワー・ハラスメント					
ア 著しい精神的又は身体的な苦痛を与えたもの		●	●	●	
イ 指導, 注意等を受けたにもかかわらず, 繰り返したもの		●	●		
ウ 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もの	●	●	●		
2 倫理規程違反関係	(1) 会食(パーティーを含む。)				
	ア 会食の接待			●	●
	イ 会食(鈴鹿市職員倫理規程第5条第2項の場合を除く。)				●
	(2) 遊技(スポーツを含む。)				
	ア 遊技の接待			●	●
	イ 遊技				●
	(3) 旅行				
	ア 海外旅行の接待		●	●	●
	イ 国内旅行の接待			●	●
	ウ 旅行				●
(4) 金銭・物品の贈与	●	●	●	●	
(5) 不動産の贈与	●	●			
(6) 債務の負担	●	●	●		
(7) 役務の提供	●	●	●	●	
(8) 金銭の貸与			●	●	
(9) 物品の貸与			●	●	
(10) 不動産の貸与		●	●		

3 公金公物取扱い関係	(1) 横領	●			
	(2) 窃取	●			
	(3) 詐取	●			
	(4) 紛失				●
	(5) 盗難				●
	(6) 公物損壊			●	●
	(7) 失火				●
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給			●	●
	(9) 公金公物処理不適正			●	●
	(10) コンピュータの不適正使用			●	●
	公務の運営に重大な支障を生じさせる不適正使用	●	●		
4 公務外非行関係	(1) 放火	●			
	(2) 殺人	●			
	(3) 傷害		●	●	
	(4) 暴行・けんか			●	●
	(5) 器物損壊			●	●
	(6) 横領	●	●		
	(7) 窃盗・強盗				
	ア 窃盗	●	●		
	イ 強盗	●			
	(8) 詐欺・恐喝	●	●		
	(9) 賭博				
	ア 賭博			●	●
	イ 常習賭博		●		
	(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用	●			
(11) 酩酊による粗野な言動等			●	●	
(12) 淫行	●	●			
(13) 痴漢行為		●	●		
(14) 盗撮行為		●	●		
5 ・交通関係 ・交規違反 ・交通事故 ・飲酒運転	別に定めるところによる ※「職員による交通事故等に対する懲戒処分の基準について」				
6 責任関係 監督	(1) 指導監督不適正			●	●
	(2) 非行の隠ぺい, 黙認		●	●	

職員による交通事故等に対する懲戒処分の基準について

1 酒酔い運転又は酒気帯び運転に関する懲戒処分の基準について

原因 \ 結果	交通事故を起こし、 他人を死亡させた場合	交通事故を起こし、 他人に傷害を与えた場 合	交通事故を起こし、 他人の財産に損害を与 えた場合又は自損事故 の場合	刑事処分又は行政処 分を受けた場合
酒酔い運転又は酒気 帯び運転の当事者(措 置義務違反を含む)	免職	免職	免職	免職・停職
当事者以外の者で、 酒酔い運転又は酒気 帯び運転の当事者に 原因となった行為を進 めた者又はその事実を 知りながら行動をと もにした者	免職・停職	免職・停職	免職・停職	停職・減給

※考慮すべき特段の事情があると認められるときは、処分を軽減する場合もある。

2 酒酔い運転又は酒気帯び運転によらない交通事故等の懲戒処分の基準について

原因 \ 結果	交通事故を起こし、 他人を死亡させた場合	交通事故を起こし、 他人に傷害を与えた場 合	交通事故を起こし、 他人の財産に損害を与 えた場合又は自損事故 の場合	刑事処分又は行政処 分を受けた場合
交通事故の際の措置 義務違反の当事者	免職	免職・停職	停職・減給	/
重大な交通違反(違反 点数12点以上)の当事 者	免職・停職	免職・停職・減給	停職・減給・戒告	停職・減給・戒告
重大な交通違反以外 の違反の結果、職員と しての信用を失墜した と認められる場合の当 事者	免職・停職・減給	停職・減給・戒告	減給・戒告	/
当事者以外の者で、無 免許運転又は交通事 故の場合の措置義務 違反の当事者に当該 行為を勧めた者、又は その事実を知りながら 行動をともにした者	免職・停職	免職・停職・減給	停職・減給・戒告	無免許運転の場合 のみ 停職・減給・戒告

※重大な交通違反とは、無免許運転、速度超過50km/h以上等、行政処分の基準点数12点以上をいう。

3 懲戒処分等の加重又は軽減

1, 2に掲げる処分基準は、標準的な処分量定を示すものであり、特別な事情がある場合は、当該処分を加重し、又は軽減するものとする。

- (1) 違反・事故の無届者
- (2) 違反又は過失の程度, 被害者の状況
- (3) 刑事又は行政処分の程度
- (4) 過去における違反又は処分の状況
- (5) 管理監督する立場にある場合
- (6) その他特に考慮すべき事情がある場合

4 管理監督者に対する措置等

- (1) 事故の当事者を直接に管理監督すべき立場にある職員が、当然なすべき注意を怠った場合には、懲戒処分の対象とする。
- (2) 事故の当事者を直接に管理監督すべき立場にある職員は、事故の再発防止等について必要な措置を講じるものとする。

5 交通事故・違反等の報告

職員は、自動車(原動機付き自転車を含む)の運行に伴い交通事故を起こし又は関与した場合、及び下記の刑事又は行政処分を受けた場合は、その内容を直ちに所属長及び総務部人事課へ報告するものとする。

- ① 酒酔い運転, 酒気帯び運転, 無免許運転, 措置義務違反(ひき逃げ, あて逃げ), 及び違反点数12点以上の重大な交通法規違反により, 刑事処分又は行政処分を受けることとなった場合
- ② 同乗者の場合であっても, 運転者が酒酔い運転, 酒気帯び運転, 無免許運転により, 刑事処分又は行政処分を受けることとなった場合

6 基準の適用

平成18年11月10日以降に発生した交通事故等について適用する。

●インターネット利用違反における処分基準

1 職務に関連のないウェブサイトの閲覧		2 わいせつ文書，凶画等，特に有害と認められるウェブサイトの閲覧	
違反回数	処 分 等	違反回数	処 分 等
初 回	(1) 人事課による聴き取り及び注意 (2) 情報セキュリティ研修の受講	初 回	(1) 人事課長又は総務部長から嚴重注意及び始末書の提出 (2) 行政情報ネットワークシステムの利用制限
二回目	(1) 人事課長又は総務部長から嚴重注意及び始末書の提出 (2) 行政情報ネットワークシステムの利用制限	二回目 以 降	(1) 懲戒処分（戒告又は減給処分） (2) 行政情報ネットワークシステムの利用制限
三回目 以 降	(1) 懲戒処分（戒告又は減給処分） (2) 行政情報ネットワークシステムの利用制限		

上記の処分基準は標準的な基準であるため，処分に当たっては閲覧の動機，閲覧時間等も含め総合的に考慮し判断するものとする。

また，この処分基準のほか，情報セキュリティポリシー及び鈴鹿市行政情報ネットワークシステムに係る実施要領，運用管理基準，利用違反に関する取扱の違反者に対しては，違反の程度に応じて懲戒処分等の対象とする。