

懲戒処分等の指針

H29. 10.5

第1 基本事項

この指針は、代表的な懲戒処分の事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の処分量定を掲げたものであり、地方公務員法に定める一般職の職員（臨時的任用職員を除く。以下「職員」という。）に適用するものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、様態及び結果はどうであったか。
- 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、勤務状況（業務量、超過勤務など）、体調等はどうのようのものであったか。それらと非違行為との関係はどう認められるか。情状として考慮できるか。
- ④ 非違行為が慣例等として行われているものであったか。
- ⑤ 他の職員及び社会に与える影響はどうであったか。
- ⑥ 過去に非違行為を行っているか。
- ⑦ 非違行為に関与している職員が業務改善ヘルプライン等により自主的に、その非違行為について通報したか。

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応、処分により被処分者が受ける影響との均衡等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外（懲戒処分に至らない訓告及び注意を含む。）とすることも有り得るものとする。

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にして判断するとともに、懲戒処分等の量定決定に当たっては、「鳥取県職員の処分等に係る評価委員会」の意見も参考として判断するものとする。

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) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠った職員は、減給又は戒告とする。

(4) 職場内秩序びん乱

- ア 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 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。

(5) 営利企業等の従事

許可なく営利企業等に従事した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 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及び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。
- 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。

(7) 秘密漏えい

- ア 故意又は重大な過失により職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を与え又は県民等に重大な損害若しくは不利益等を与えた職員は、免職又は停職とする。
- イ 過失により職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に支障を与え又は県民等に損害若しくは不利益等を与えた職員は、減給又は戒告とする。

- (8) 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。
- (9) コンピュータ等の不適正利用
 - ア インターネットへの不正アクセス等職場のコンピュータを職務外の目的で不適正に利用した職員は、停職、減給又は戒告とする。
 - イ 県が設置する3Dプリンター（コンピュータ上の設計図に基づき、3次元の立体的な造形物を作製できる装置をいう。）を職務外の目的で不適正に利用した職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (10) 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・脅迫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した上で、わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した職員は、停職又は減給とする。なお、当該言動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。なお、当該言動により相手が強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患したときは、当該職員は停職又は減給とする。
- (11) 不適正な申請、報告等
事実をねつ造して虚偽の休暇等の申請又は報告を行い、又は必要な報告等を故意に行わなかった職員は、減給又は戒告とする。

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) 詐欺
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) 出火・爆発
過失により職場において公物の出火、爆発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、又は虚偽の申請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
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。

3 職務遂行関係

- (1) 汚職
職務の遂行に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。
- (2) 利害関係者からの利益の供与等
職務上の利害関係者から、供応接待、財産上の利益の供与、無償又は時価よりも著しく低い対価による役務の提供等を受けた職員は、免職、停職又は減給とする。
- (3) 利害関係者でない者からの利益の供与等
職務上の利害関係者でない者から、社会通念上相当と認められる程度を超えて前号に掲げる利益の供与等を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

- (4) 法令等違反
職務の遂行に関し、法律、条例、規則、訓令、内訓、要綱及び要領並びに通知（以下「法令等」という。）に明らかに違反し、又は法令等の適用・解釈を著しく誤ったことにより、県又は県民等へ損害、不利益等を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (5) 職務怠慢等
職務の遂行に関し、その遂行を著しく長期間放置し、若しくは上司に報告義務等があるにもかかわらずそれを怠り、又は関係事業者等に対し明らかに誤った指示を与え、若しくは確認等を怠ったこと等により、県又は県民等へ損害、不利益等を与えた職員は、減給又は戒告とする。
- (6) 監督責任
ア 職務の遂行に関し、部下職員が県又は県民等へ損害、不利益等を与える等した場合で、部下職員等に対する通常行うべき指導、監督、進行管理、確認等を怠った職員は、減給又は戒告とする。
イ 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。

4 公務外非行関係

- (1) 殺人
人を殺した職員は、免職とする。
- (2) 傷害（交通事故に係るものを除く。）
人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。
- (3) 暴行
暴行を加え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。
- (4) わいせつ行為等
ア わいせつな行為（青少年（18歳未満の者をいう。）に対するみだらな行為を含む。）をした職員は、免職、停職又は減給とする。
イ 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。
ウ 相手の意に反することを認識の上で、職員以外の者に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。
- (5) 横領
自己の占有する他人の物（公金又は公物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 放火
放火をした職員は、免職とする。
- (9) 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。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 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。

5 交通事故・交通法規違反関係

(1) 酒酔い運転又は酒気帯び運転(以下、「飲酒運転」という。)

ア 飲酒運転をした職員は、免職又は1月以上の停職とする。

ただし、停職は、前日に飲酒した場合等、飲酒後に一般的に酒酔いが醒めたと判断し得る程度の時間が経過している状況において、酒気帯び運転で検挙された場合（死亡又は重篤な傷害を伴う人身事故の場合を除く。）など、酒気帯び運転の経緯、態様及び結果並びに他の交通法規違反の状況等から原因・動機において重い非難に値するような事情がなく、悪質性が相当程度低いと認められる場合に限定して適用するものとする。

なお、この場合において、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、その処分を加重する。

イ 飲酒運転をした者の車に、飲酒の事実を知らずながら同乗するなどその行為を容認した職員及び運転することを知らずながら酒を勧めたり、事後の隠蔽に関与するなど飲酒運転をほう助した職員についても、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転以外の交通事故

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、減給又は戒告とする。

この場合において、刑事罰を受けた場合は、免職、停職又は減給とし、事故後の救護等を怠る等の措置義務違反をしたときは、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員(刑事罰が罰金の場合に限る。)は、減給又は戒告とする。

この場合において、当該事故が特に悪質又は著しく信用を失墜させる事故であったときは、減給とし、当該職員が事故後の救護等を怠る等の措置義務違反をしたときは、免職又は停職とする。

(3) その他の交通法規違反

ア 時速 50km 以上の速度超過の交通法規違反をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 時速 30km(高速道路は時速 40km)以上時速 50km 未満の速度超過の交通法規違反を行った職員は文書訓告とする。

ただし、当該職員が管理職職員又は運転業務従事者であって公用車を運転していた場合は戒告とする。

ウ ア及びイに掲げるもの以外の交通法規違反であっても、特に悪質な場合には、ア及びイとの均衡を考慮し、処分を行うものとする。

(4) 報告義務違反

上記(1)から(3)までに該当しながら、その報告を怠った者については、その処分を加重するものとする。

(5) 運用方針

上記(1)から(4)までを適用して個々の処分決定するに当たっては、事故責任や情状を考慮して行うものとするが、管理職職員及び運転業務従事者への適用に当たっては、厳しい運用を図ることとする。

※改正経過

H16. 2. 5 制定・適用
H17. 6. 27 改正・適用
H18. 11. 1 改正・適用
H25. 7. 31 改正・適用
H26. 8. 26 改正・適用
H27. 2. 26 改正・適用
H29. 10. 5 改正・適用