

懲戒処分の指針

三 重 県

第1 基本事項

1 指針の性格

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り、知事部局及び労働委員会事務局に勤務する一般職の職員に適用する。

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判断する。

2 処分量定の決定

具体的な処分量定の決定に当たっては、標準例を基本に次の事項等を総合的に勘案し、判断する。

- ① 非違行為の動機、態様及び結果の程度
- ② 故意又は過失の程度
- ③ 非違行為を行った職員の職責の程度、その職責と非違行為との関係の評価
- ④ 他の職員及び社会に与える影響の程度
- ⑤ 過去の非違行為歴
- ⑥ その他日頃の勤務態度や非違行為後の対応等

3 処分の種類の加重又は軽減

次のような場合、個別の事案の内容によっては、標準例の処分の種類以外とすることもあり得る。

(1) 標準例の処分の種類より重くすることが考えられる場合

- 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

(2) 標準例の処分の種類より軽くすることが考えられる場合

- 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

第2 標準例

1 一般服務關係

事由	免職	停職	減給	戒告
(1) 欠勤				
① 正当な理由なく10日以内の間欠勤した場合			○	○
② 正当な理由なく11日以上20日以内の間欠勤した場合		○	○	
③ 正当な理由なく21日以上の間欠勤した場合	○	○		
(2) 遅刻・早退 正当な理由なく勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた場合				
				○
(3) 休暇等の虚偽請求 病気休暇又は特別休暇等について虚偽の請求をした場合				
			○	○
(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場合				
			○	○
(5) 職場の秩序を乱す行為				
① 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合		○	○	
② 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合			○	○
(6) 虚偽報告 事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合				
			○	○
(7) 違法な職員団体活動（地方公務員法第37条第1項違反）				
① 同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、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場合			○	○
② ①のような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった場合	○	○		
(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場合				
				○
(9) 営利企業等への無許可従事 営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て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、これらの営利企業等の従事を行った場合				
			○	○
(10) 秘密漏えい				
① 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場合	○	○		
② ①の場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を洩らした場合	○			

事由	免職	停職	減給	戒告
③ 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場合。		○	○	○
(11) 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場合			○	○
(12) 個人情報の紛失、盗難 個人情報を持ち出し、著しく注意義務を怠って紛失し、又は盗難にあった場合			○	○
(13) 公文書の不適正な取扱い				
① 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場合	○	○		
② 決裁文書を改ざんした場合	○	○		
③ 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場合		○	○	○
(14) 入札談合等に関する行為 県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場合	○	○		
(15) 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）				
①相手の同意を得ることなく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場合	○	○		
② 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。）を繰り返した場合		○	○	
③ ②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場合	○	○		
④ 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場合			○	○

事由	免職	停職	減給	戒告
(16) 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、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの）				
① パワー・ハラスメント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場合		○	○	○
② 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場合		○	○	
③ 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場合	○	○	○	
(17) 不適切事務処理 故意又は重大な過失によって不適切な事務処理をしたことにより、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を与えた場合	○	○	○	○

2 公金公物取扱い関係

事由	免職	停職	減給	戒告
(1) 横領・窃取 公金又は公物（以下「公金等」という。）を横領又は窃取した場合	○			
(2) 詐取 人を欺いて公金等を交付させた場合	○			
(3) 紛失 公金等を紛失した場合				○
(4) 盗難 重大な過失により公金等の盗難に遭った場合				○
(5) 公物損壊 故意に職場において公物を損壊した場合			○	○
(6) 失火等 過失により職場において公物の出火等を引き起こした場合				○
(7) 給与等の違法支払・不適正受給 故意に法令に違反して給与等を不正に支給した場合及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給与等を不正に受給した場合			○	○
(8) 公金等処理不適正 自己保管中の公金の流用等公金等の不適正な処理をした場合			○	○
(9) 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、公務の運営に支障を生じさせた場合			○	○

3 公務外非行関係

事由	免職	停職	減給	戒告
(1) 放火・殺人 放火又は人を殺した場合	○			
(2) 傷害・暴行・けんか				
① 人の身体を傷害した場合	○	○	○	
② 暴行又はけんかをした場合で、人を傷害するに至らなかった場合			○	○
(3) 器物損壊 故意に他人の物を損壊した場合			○	○
(4) 横領				
① 自己の占有する他人の物を横領した場合	○	○		
② 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した場合			○	○
(5) 窃盗・強盗				
① 他人の財物を窃取した場合	○	○		
② 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	○			
(6) 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場合	○	○		
(7) 賭博				
① 賭博をした場合			○	○
② 常習として賭博をした場合	○	○		
(8) 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、譲渡等をした場合	○			
(9) 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場合			○	○
(10) 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場合	○	○		
(11) 痴漢行為 公共の場所又は乗物において痴漢行為をした場合	○	○	○	
(12) 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盗撮行為をし、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場合	○	○	○	
(13) 不同意わいせつ 相手の同意を得ることなくわいせつな行為をした場合	○	○		

4 監督責任関係

事由	免職	停職	減給	戒告
(1) 指導監督不適正 部下職員が懲戒処分を受けた場合で、管理監督者としての指導監督に著しく適正を欠いていた場合			○	○
(2) 非行の隠ぺい等 部下職員の非違行為を知ったにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合		○	○	

第3 適用期日等

この指針は、令和5年11月15日から適用する。

なお、飲酒運転・交通事故等に対する懲戒処分については、本指針にかかわらず、「職員による飲酒運転・交通事故等に対する懲戒処分の基準について（平成22年12月24日付け総務部長通知）」によるものとする。