

鹿島市懲戒処分基準			標準例			
事由		標準例	免職	停職	減給	戒告
1 一般 勤務 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場合			●	●
		イ 正当な理由なく１１日以上２０日以内の間勤務を欠いた場合		●	●	
		ウ 正当な理由なく２１日以上の間勤務を欠いた場合	●	●		
	(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場合				●
	(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) 職務怠慢・注意義務違反	職務の怠慢又は注意の欠如（職務上の法令等違反、不適正な事務処理、不作為等）により、公務の運営に支障を生じさせた場合			●	●
	(6) 職場内秩序びん乱	ア 暴行により職場の秩序を乱した場合		●	●	
		イ 暴言により職場の秩序を乱した場合			●	●
	(7) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合			●	●
	(8) 秘密漏洩	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場合	●	●		
		イ 上記の場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合	●			
		ウ 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		●	●	●
	(9) 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			●	●
	(10) 兼業の承認等を得る手続きの怠り	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場合			●	●
	(11) 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言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的言動）	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場合	●	●		
		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。）を繰り返した場合		●	●	
		ウ 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至った場合	●	●		
		エ 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			●	●
	(12) ハラスメント	相手の意に反することを認識していないわいせつな言辞等の性的な言動、パワーハラスメント（職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境が害されるもの）その他ハラスメントにあたる言動を繰り返した場合		●	●	●
	(13) 個人情報保護義務違反	個人情報のデータ改ざん等不適切な情報処理等により個人の利益を著しく侵害した場合			●	●
	(14) 公文書の不適切な取扱い	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場合	●	●		
		イ 決裁文書を改ざんした場合	●	●		
		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場合		●	●	●
2 公金 公用物 等取 扱関 係	(1) 横 領	公金又は公用物を横領した場合	●			
	(2) 収 賄	勤務に関し賄賂を收受し、又はこれを要求若しくは約束した場合	●			
	(3) 贈 賄	勤務に関し賄賂を供与し、又はこれを申込若しくは約束した場合	●	●		
	(4) 窃 取	公金又は公用物を窃取した場合	●			
	(5) 詐 取	人を欺いて公金又は公用物を交付させた場合	●			
	(6) 紛 失	公金又は公用物を紛失した場合				●
	(7) 盗 難	重大な過失により公金又は公用物の盗難にあった場合				●
	(8) 公用物損壊	故意に職場において公用物を損壊した場合			●	●
	(9) 出火・爆発	過失により職場において公用物の出火、爆発を引き起こした場合				●
	(10) 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をした場合			●	●
	(11) 公金・公用物処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は公用物の不適正な処理をした場合			●	●
	(12) 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	(1) 傷 害	人の身体を傷害した場合		●	●	
	(2) 暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをして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	ア 自己の占有する、他人の物（公金及び公用物を除く。）を横領した場合	●	●		
		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場合			●	●
	(5) 窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した場合	●	●		
		イ 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	ア 賭博をした場合			●	●
		イ 常習として賭博をした場合		●		
	(8) 麻薬・覚醒剤等の所持又は使用	麻薬、覚醒剤、大麻、あへん、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等した場合	●			

鹿島市懲戒処分基準			標準例			
事由		標準例	免職	停職	減給	戒告
係 3 公務外 非行関	(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した場合	●	●		
	(11) 痴漢行為	公共の乗り物等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		●	●	
4 交通事 故・交 通法規 違反関 係	(1) 飲酒運転	ア 酒酔い運転をした場合	●	●		
		イ 上記の場合において、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	●			
		ウ 酒気帯び運転をした場合	●	●	●	
		エ 上記の場合において、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	●	●		
		オ 上記の場合において、措置義務違反をした場合	●			
		カ 飲酒運転をした職員に対し車両若しくは酒類を提供し、又は飲酒をすすめた場合	●	●	●	●
		キ 職員の飲酒を知らながら当該職員が運転する車両に同乗した場合	●	●	●	●
	(2) 飲酒運転以外での交通事故・交通法規違反	ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	●	●	●	
		イ 上記の場合において、措置義務違反をした場合	●	●		
		ウ 人に傷害を負わせた場合			●	●
		エ 上記の場合において、措置義務違反をした場合		●	●	
		オ 物の損壊に係る交通事故を起こしてその後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした場合		●	●	●
		カ 著しい速度超過等悪質な交通法規違反をした場合		●	●	●
責 5 任 関 係 監 督	(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場合			●	●
	(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、又は黙認した場合		●	●	
関 6 民 係 台 台 帳 帳	(1) 個人情報の漏洩及び保護義務違反	故意又は重大な過失により職員が住民基本台帳ネットワークシステムから知ることのできる個人情報を閲覧、取得、漏洩、若しくは個人情報のデータ改ざん等不適切な情報処理をした場合	●	●	●	

(注)

この基準は、任命権者が懲戒処分に付すべきと判断した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。

具体的な量定の決定にあたっては、

- 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であり、個別事案の内容によつては、この表の標準的な懲戒処分に掲げる量定以外とすることもあり得る。

例えば基準に掲げるものより重いものにするに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

また軽いものにするに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

なお、この表に定める例示以外の非違行為についても懲戒処分の対象になり得るものであり、これらについてはこの表の例示に掲げる取り扱いを参考としつつ判断する。

(施行期日)

- ①平成14年9月1日
- ②平成18年9月12日（一部改正により）
- ③平成19年6月1日（一部改正により）
- ④令和2年3月10日（一部改正により）