

懲戒処分の基準

あ ま 市

第1 基本事項

本基準は、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

【一般服務關係】

| 非違行為 の類型 | 類型の詳細 | 処分量定 | | | |
|-----------------|--|------|----|----|----|
| | | 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 |
| 欠勤 (※1) | ア 正当な理由なく 10 日以内の間勤務を欠いた職員 | | | ● | ● |
| | 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 | | ● | ● | |
| | ウ 正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた職員 | ● | ● | | |
| 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 | | | | ● |
| 休暇の虚偽申請 | 病気休暇、特別休暇及び介護休暇について虚偽の申請をした職員 | | | ● | ● |
| 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 | | | ● | ● |
| 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 | | ● | ● | |
| | 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 | | | ● | ● |
| 虚偽報告 | 事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員 | | | ● | ● |
| 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し、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員 | | | ● | ● |
| | 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 | ● | ● | | |
| 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 | ● | ● | | |
| | イ アにおいて、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員 | ● | | | |
| | 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職員 | | ● | ● | ● |
| 個人の秘密情報の目的外収集 | 職権を濫用し、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 | | | ● | ● |
| 個人情報情報の盗難、紛失又は流 | 過失により個人情報情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、公務の運営に支障を生じさせた職員 | | | ● | ● |

| | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| 出 | | | | | |
| 政治的行為の制限違反 | ア 地方公務員法第 36 条第 1 項又は第 2 項の規定に違反して政治的行為をした職員 | | | ● | ● |
| | イ 地方公務員法第 36 条第 3 項の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした職員 | | ● | ● | |
| | ウ 公職選挙法第 136 条の 2 の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした職員 | ● | ● | | |
| 営利企業等の従事等の許可を得る手続の欠け | 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職員 | | | ● | ● |
| セクシュアル・ハラスメント(※2) | 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 | ● | ● | | |
| | 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・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 | | ● | ● | |
| | 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執拗に繰り返したことにより、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 | ● | ● | | |
| | 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職員 | | | ● | ● |
| パワー・ハラスメント(※3) | ア 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職員 | | ● | ● | ● |
| | 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関わらず、パワー・ハラスメントを繰り返した職員 | | ● | ● | |
| | 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 | ● | ● | ● | |
| 収賄 | 職務に関し賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員 | ● | | | |
| 入札談合等に関する行為 | 入札談合等関与行為の排除及び防止に関する法律第 2 条第 5 項に規定する「入札談合等関与行為」を行った職員 | ● | ● | | |

| | | | | | |
|-----------------|---|---|---|---|---|
| 内部通報 | ア 非違行為の事実を内部機関に通報した職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした職員 | | ● | ● | |
| | イ 事実を捏造して非違行為を内部機関に通報した職員 | | ● | ● | ● |
| 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 | ● | ● | | |
| | イ 決裁文書を改ざんした職員 | ● | ● | | |
| | 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 | | | ● | ● |
| 公印偽造・不正使用 | 公印を偽造又は不正使用した職員 | | ● | ● | ● |
| 法令等違反・不適正な事務処理等 | 職務の遂行に関して法令等に違反するなど、不適正な事務処理や対応等を行うことにより、公務の運営に支障を生じさせた職員 | | | ● | ● |

※1 欠勤等の懲戒処分については、本人の責めに帰さない事由がある場合を除く。

※2 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、他の職員等を不快にさせる職場外における性的言動

※3 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

【公金又は市の財産の取扱い関係】

| 非違行為の類型 | 類型の詳細 | 処分量定 | | | |
|---------|------------------------------|------|----|----|----|
| | | 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 |
| 横領 | 公金又は市の財産を横領した職員 | ● | | | |
| 窃取 | 公金又は市の財産を窃取した職員 | ● | | | |
| 詐取 | 人を欺いて公金又は市の財産を交付させた職員 | ● | | | |
| 紛失 | 公金又は市の財産を紛失した職員 | | | | ● |
| 盗難 | 重大な過失により公金又は市の財産を盗難により亡失した職員 | | | | ● |
| 市の財産の損壊 | 故意に市の財産を損壊した職員 | | | ● | ● |
| 失火 | 過失により職場において市の財産の出火を引き起こした職員 | | | | ● |
| 諸給与の | 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 | | | ● | ● |

| | | | | | |
|---------------|---|--|---|---|---|
| 違法支払・不適正受給 | 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 | | | | |
| 公金又は市の財産処理不適正 | 自己保管中の公金の流用等、公金又は市の財産の不適正な処理をした職員 | | ● | ● | ● |
| 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職員 | | ● | ● | ● |

【公務外非行関係】

| 非違行為の類型 | 類型の詳細 | 処分量定 | | | |
|---------|-------------------------------------|------|----|----|----|
| | | 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 |
| 放火 | 放火をした職員 | ● | | | |
| 殺人 | 人を殺した職員 | ● | | | |
| 傷害 | 人の身体を傷害した職員 | ● | ● | ● | |
| 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 | | ● | ● | ● |
| 脅迫 | 人を脅迫した職員 | | ● | ● | |
| 強要 | 人に強要した職員 | ● | ● | ● | |
| 器物損壊 | 故意に他人の物を損壊した職員 | | ● | ● | ● |
| 横領 | ア 自己の占有する他人の物を横領した職員 | ● | ● | | |
| | 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 | | | ● | ● |
| 窃盗・強盗 | ア 他人の財物を窃取した職員 | ● | ● | | |
| | イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員 | ● | | | |
| 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 | ● | ● | | |
| 賭博 | ア 賭博をした職員 | | | ● | ● |
| | イ 常習として賭博をした職員 | ● | ● | | |
| 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 | ● | | | |

| | | | | | |
|-------------|---|---|---|---|---|
| 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 | | | ● | ● |
| 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職員 | ● | ● | | |
| 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 | | ● | ● | |
| 盗撮行為 | 公共の場所又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又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 | | ● | ● | |
| ストーカー行為 | ストーカー行為をした職員 | ● | ● | ● | |
| 強制わいせつ | 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員 | ● | | | |
| 住居侵入 | 住居侵入をした職員 | | ● | ● | |
| 私文書偽造 | 私文書を偽造した職員 | ● | ● | ● | |

【交通事故・交通法規違反関係】

| 非違行為の 類型 | | 類型の詳細 | 処分量定 | | | |
|--------------------------|------------------|----------------------------|------|----|----|----|
| | | | 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 |
| 飲酒運 転での 交通事 故 | 酒 酔 | ア 酒酔い運転・酒気帯び運転で交通事故を起こした職員 | ● | ● | | |
| | 酒 気 帯 び | イ アにおいて人身事故を起こした職員 | ● | | | |
| 飲酒運転以 外での交通 事故(人身) | | ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員 | ● | ● | ● | |
| | | イ アにおいて、措置義務違反をした職員 | ● | ● | | |
| | | ウ 人に傷害を負わせた職員 | | | ● | ● |
| | | エ ウにおいて、措置義務違反をした職員 | | ● | ● | |
| 交通法 | 酒 酔 | 酒酔い運転をした職員 | ● | ● | | |

| | | | | | | |
|--------------|---------------------------------------|----------------------------|---|---|---|--|
| 規違反 | 酒 気 帯 び | 酒気帯び運転をした職員 | ● | ● | ● | |
| | そ の 他 | ア 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員 | ● | ● | ● | |
| | | イ アにおいて、物の損壊に係る交通事故を起こした職員 | ● | ● | | |
| 教唆、幫助、 同乗 | ア 他の職員の飲酒運転を教唆した職員 | ● | ● | | | |
| | イ 他の職員の飲酒運転を幫助した職員、又は飲酒運転をした職員に同乗した職員 | ● | ● | ● | | |

※1 悪質な交通法規違反とは、50km/h以上の速度超過、無免許運転、共同危険行為をいう。

※2 職員は、交通事故、交通法規違反を起こし、又は関与した場合は、その内容を所属長に報告するものとする。

【監督責任関係】

| 非違行為の 類型 | 類型の詳細 | 処分量定 | | | |
|-------------|--|------|----|----|----|
| | | 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 |
| 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 | | | ● | ● |
| 非行の隠ぺい・黙認 | 部下職員の非違行為を知り得たにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員 | | ● | ● | |

第3 懲戒処分等の公表基準

1 不祥事が発生した場合

懲戒処分に相当する事案が発生した場合については、事件の概要（当該職員の所属部局、職級、年齢、性別、事案の概要）を公表する。

ただし、直ちに懲戒処分を行う場合は、2による。

(1) 次のいずれかに該当するものについては、原則として当該職員の所属・氏名も公表する。

ア 職員を捜査機関に告訴、告発した場合

イ 所属・氏名をすでに捜査機関が発表している場合

(2) 被害者が事件の公表を望まない場合、又は、被害者若しくはその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等には、内容の一部又は全部を公表しない。

2 懲戒処分を行った場合

懲戒処分を行った場合については、処分の概要（当該職員の所属部局、職級、年齢、性別、処分内容、処分理由、処分年月日）を公表する。

(1) 次のいずれかに該当するものについては、原則として当該職員の所属・氏名も公表する。

ア 懲戒免職の場合

イ 職員を捜査機関に告訴、告発した場合

ウ 所属・氏名を既に捜査機関が発表している場合

(2) 被害者が事件の公表を望まない場合、又は、被害者若しくはその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等には、内容の一部又は全部を公表しない。

3 交通事故・交通法規違反に係る場合

(1) 交通事故・交通法規違反に係る懲戒処分については、所属部局、職級、年齢、性別、処分内容、処分理由、処分年月日を公表する。

(2) 交通事故、交通法規違反に係る懲戒処分のうち免職については、原則として所属・氏名も公表する。

第4 施行日

この基準は、平成23年8月12日から施行する。

この基準は、平成26年1月1日から施行する。

この基準は、平成27年4月1日から施行する。

この基準は、平成29年1月1日から施行する。

この基準は、平成30年10月5日から施行する。

この基準は、令和2年6月19日から施行する。