

1 目的

この指針は、職員の懲戒処分等の標準的な量定及び公表の基準を明らかにすることにより、市民の信頼感を確保し、職員が本会職員として高い倫理観を保持し、市民に信頼される職員として行動することを目的とする。

2 指針の構成

第1 基本事項

この指針は、任命権者が懲戒処分等を行う際の職員の非違行為について、標準的な処分量定を掲げたもので、具体的な量定については、

- 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

などのほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含めて総合的に考慮の上判断するものとする。このため、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分量定以外とすることもあり得るところである。

【標準例に掲げる処分量定より重いものとすることが考えられる場合の例】

- 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非違行為を行っていたとき

【標準例に掲げる処分量定より軽いものとすることが考えられる場合の例】

- 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

また、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の他、人事院の懲戒処分の指針、他社協の例を参考としつつ判断するものとする。

第2 懲戒処分等の種類

【1】 懲戒処分

職員就業規則第36条、臨時職員就業規則第12条の1の規定により、職員の非違行為に対して懲罰として行う次の処分

- (1) 解雇 解雇する。
- (2) 停職 1日以上6月以下の期間出勤を停止し、その期間中はいかなる給与も支給しない。
- (3) 減給 1日以上6月以下の期間給料月額額の10分の1以下に相当する額を給料から減ずる。
- (4) 戒告 将来を戒める

【2】 訓告等

監督の地位にある者が、職員の義務違反に対してその責任を確認させ、将来を戒めるために行う行為で、1に当たらない次のもの

- (1) 訓告 任命権者が文書により行う注意
- (2) 厳重注意 任命権者が文書により行う注意（訓告を行うに至らない場合）
- (3) 口頭注意 任命権者又は所属部局長が口頭により行う注意（厳重注意を行うに至らない場合）

第3 対象者

職員就業規則第3条に規定する職員（臨時職員も含む）

第4 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、解雇又は停職とする。

(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) 職務怠慢・注意義務違反
職務の怠慢または注意の欠如により、業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。
- (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、解雇又は停職とする。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、解雇とする。
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、職務上の秘密が漏れいし、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) 兼業の承認等を得る手続のけ怠
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。
- (10) 入札談合等に関与する行為
本会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、解雇又は停職とする。
- (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職員は、減給又は戒告とする。
- (12) 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、解雇又は停職とする。
イ 決裁文書を改ざんした職員は、解雇又は停職とする。
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。
- (13) セクシュアル・ハラスメント（本会ハラスメントの防止に関する規程第2条第2項に規定するセクシュアル・ハラスメント）

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、解雇又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭、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「わいせつな言辭等の性的な言動」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辭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、当該職員は解雇又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

(14) パワー・ハラスメント（本会ハラスメントの防止に関する規程第2条第3項に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）

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（り）患させた職員は、解雇、停職又は減給とする。

(注) (13)及び(14)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】 公金等取扱い関係

(1) 横領

公金又は官物を横領した職員は、解雇とする。

(2) 窃取

公金又は官物を窃取した職員は、解雇とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は官物を交付させた職員は、解雇とする。

(4) 紛失

公金又は官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官物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 官物損壊

故意に職場において官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官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) 公金官物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は官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、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。

【3】 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、解雇とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、解雇とする。

(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、解雇又は停職とする。

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、解雇又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、解雇とする。

(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、解雇又は停職とする。

(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、解雇とする。

(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、解雇又は停職とする。

(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盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けてい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。

【4】 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、解雇又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、解雇とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、解雇、停職又は減給とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、解雇又は停職（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、解雇）とする。

ウ 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らずながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、解雇、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、解雇、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、解雇又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

【5】 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。

標準例一覧

【1】 一般服務関係

事 由		解雇	停職	減給	戒告
(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) 職務怠慢・注意義務違反				●	●
(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) 兼業の承認等を得る手続のけ怠				●	●
(10) 入札談合等に関与する行為		●	●		
(11) 個人の秘密情報の目的外収集				●	●
(12) 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		●	●	●
(13)セクシュアル・ハラスメント					
	ア 不同意わいせつ、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わいせつな言辞等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わいせつな言辞等の性的な言動			●	●
(14)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】 公金等取扱い関係

事 由	解雇	停職	減給	戒告
(1) 横領	●			
(2) 窃取	●			
(3) 詐取	●			
(4) 紛失				●
(5) 盗難				●
(6) 官物損壊			●	●
(7) 失火				●
(8) 諸給与の違法支払・不適正受給			●	●
(9) 公金官物処理不適正			●	●
(10) コンピュータの不適正使用			●	●

【3】 公務外非行関係

事 由	解雇	停職	減給	戒告
(1) 放火	●			
(2) 殺人	●			
(3) 傷害		●	●	
(4) 暴行・けんか			●	●

(5) 器物損壊			●	●
(6) 横領				
ア 横領	●	●		
イ 遺失物等横領			●	●
(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) 麻薬等の所持等	●			
(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		●	●	

【4】 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

事 由		解雇	停職	減給	戒告
(1) 飲酒運転					
ア 酒酔い		●	●		
	人身事故あり	●			
イ 酒気帯び		●	●	●	
	人身事故あり	●	●		
	措置義務違反あり	●			
ウ 飲酒運転者への車両提供、飲酒運転車両への同乗行為等		●	●	●	●
※飲酒運転をした職員の処分量定、飲酒運転への関与の程度等を考慮し決定					
(2) 飲酒運転以外での人身事故					
ア 死亡又は重篤な傷害		●	●	●	
	措置義務違反あり	●	●		
イ 傷害				●	●
	措置義務違反あり		●	●	
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反					
	著しい速度超過等悪質な交通法規違反		●	●	●

	物損・措置義務違反あり		●	●	
--	-------------	--	---	---	--

【5】 監督責任関係

事由	解雇	停職	減給	戒告
(1) 指導監督不適正			●	●
(2) 非行の隠ぺい、黙認		●	●	

- 悪質な交通法規違反で行政処分や警察の警告を受けるに至った職員は、必ず所属長を通して総務課へ報告しなければならない。この場合において報告を怠った職員は、処分の量定を加重する。
- なお、道路交通法で刑罰・行政処分の対象とならない酒気を帯びての運転であっても、処分の検討を行う。

※ 参考

○飲酒運転の定義

	交通違反の種類	呼気中のアルコール濃度mg/ℓ	違反点数
飲酒運転	酒酔い運転		3 5
	酒気帯び運転	0.25以上	2 5
		0.15以上0.25未満	1 3

○悪質な交通法規違反の定義

- 1回の交通法規違反の点数が6点以上のものをいう。
(点数が6点以上になると運転免許の停止や取消し処分を受ける。)

第5 公表基準

1 公表する懲戒処分

解雇及び停職の処分の場合は公表する。

2 公表する内容

(1) 解雇の場合

- ア 被処分者の氏名、所属、職名、年齢、性別
- イ 処分の内容
- ウ 処分年月日
- エ 処分に至った処分の概要

(2) 停職の場合

- ア 被処分者の所属、年齢、性別
- イからエ (1)解雇の場合と同じ

3 公表の例外

次のいずれかに該当する場合は、全部又は一部を公表しないことができる。

- (1) 被害者又はその関係者が公表を望まないとき。
- (2) 被害者又はその関係者の人権に配慮する必要があると認めるとき。

(3) 被処分者の精神疾患により懲戒処分等の原因となった事案が引き起こされたとき

(4) その他任命権者が特に配慮する必要があると認めるとき。

4 公表の方法

処分が決定された後、速やかに発表資料により公表する。