

三原市職員懲戒処分等の指針

平成18年11月1日
三 原 市

1 目的

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、市民の公務に対する信頼感を確保し、職員が公務員としての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よう本指針を制定する。

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 日頃の勤務態度や非違行為後の対応はどうであったか
- 6 過去に非違行為を行っているか

などを総合的に考慮して判断する。このため、個別の事案の内容により標準例に掲げる量定を加重し、又は軽減することもある。

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、この場合は標準例に掲げる取扱いを参考として判断することとする。

第2 懲戒処分等の種類

1 懲戒処分

地方公務員法第29条の規定により、職員の非違行為に対して懲罰として行う次の処分

- | | |
|--------|---------------------------------------|
| (1) 免職 | 職員の身分を意に反して失わせる処分 |
| (2) 停職 | 1日以上6月以下の間、職は保有するが、職務に従事させず給与も支給しない処分 |
| (3) 減給 | 1日以上6月以下の間、給料の10分の1以下を減ずる処分 |
| (4) 戒告 | 非違行為に係る責任を確認させ戒める処分 |

2 指導上の措置

懲戒処分には当たらないが、職員の非違行為に対してその責任を確認させ、戒めるために行う行為

- | | |
|----------|--------------------|
| (1) 文書訓告 | 任命権者が文書により行う指導上の注意 |
| (2) 嚴重注意 | 任命権者が口頭により行う指導上の注意 |

第3 対象者

地方公務員法第3条第2項に規定する一般職の職員（臨時職員及び非常勤嘱託職員を含む）

第4 標準例

1 一般服務關係

項目	行為等の態様	標準量定
欠勤	(1) 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員	減給又は戒告
	(2) 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	停職又は減給
	(3) 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員	免職又は停職
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	戒告
休暇の虚偽申請	病気休暇，特別休暇又は介護休暇について，虚偽の申請をした職員	減給又は戒告
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	減給又は戒告
職場内秩序びん乱	(1) 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員	停職又は減給
	(2) 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員	減給又は戒告
虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員	減給又は戒告
違法な職員団体活動	(1) 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なし，又は市の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員	減給又は戒告
	(2) 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	免職又は停職
秘密漏えい	(1) 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生じさせた職員	免職又は停職
	(2) 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	停職，減給又は戒告
個人情報の漏えい，目的外使用，目的外収集及び紛失等	(1) 個人情報の保護に関する法律の規定に違反して，その業務に関して知り得た個人情報を他人に知らせ，又は不当な目的に使用した職員	減給又は戒告
	(2) 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	
	(3) 過失により個人情報を盗難され，紛失し，又は流失した職員	
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職員	免職又は停職
	(2) 決裁文書を改ざんした職員	免職又は停職
	(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職員	停職，減給又は戒告
政治的行為の制限違反	(1) 地方公務員法第36条第1項の規定に違反して政党の結成に関与等した職員	免職又は停職
	(2) 地方公務員法第36条第2項の規定に違反して特定の政治的目的をもって勧誘活動，文書の配付・掲示等の政治的行為を行った職員	停職，減給又は戒告
	(3) 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	免職，停職又は減給
	(4) 公職選挙法第136条の2又は第137条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	免職又は停職
入札談合等関与行為	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	免職又は停職

兼職兼業の承認等を得る手続きの怠	地方公務員法第38条の規定に違反して、営利企業の役員の職を兼ね、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	減給又は戒告
セクシャルハラスメント (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) 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	免職又は停職
	(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。)を繰り返した職員	停職又は減給
	(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とき	免職又は停職
	(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職員	減給又は戒告
パワー・ハラスメント (人事院規則10—16(パワー・ハラスメントの防止等)第2条に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。)	(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職員は、停職、減給又は戒告とする。	停職、減給又は戒告
	(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職員	停職又は減給
	(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(り)患させた職員	免職、停職又は減給
公務員倫理違反	(1) 賄賂を収受した職員	免職又は停職
	(2) 利害関係者から供応接待を受けた職員	停職、減給又は戒告
	(3) 利害関係者とともに遊戯をし、又は旅行等をした職員	戒告
内部通報	(1) 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	停職又は減給
	(2) 事実をねつ造して非違行為を内部機関に通報した職員	減給又は戒告
コンピューターの不適正使用	職場のコンピューター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	減給又は戒告
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し、又は不適正な事務処理を行うことにより、公務の運営に重大な支障を与え、又は市民に重大な損害を与えた職員	停職、減給又は戒告

※地方公営企業の職員(管理職員を除く)及び技能労務職員は、政治的行為の制限(1)、(2)、(3)については、適用除外。

2 公金等取扱い関係

項目	行為等の態様	標準量定
横領	公金又は公有の財産を横領した職員	免職
窃取	公金又は公有の財産を窃取した職員	免職
詐欺	人を欺いて公金又は公有の財産を交付させた職員	免職
紛失	公金又は公有の財産を紛失した職員	戒告
盗難	重大な過失により公金又は公有の財産の盗難に遭った職員	戒告

公有財産の損壊	故意に、職場において公有の財産を損壊した職員	減給又は戒告
出火・爆発	過失により職場において公有の財産の出火、爆発を引き起こした職員	戒告
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	減給又は戒告
公金又は公有の財産の処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は公有の財産の不適正な処理をした職員	減給又は戒告

3 公務外非行関係

項 目	行為等の態様	標準量定
放火	放火をした職員	免職
殺人	人を殺した職員	免職
傷害	人の身体を傷害した職員	停職又は減給
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	減給又は戒告
器物損壊	故意に他人の物を損壊した職員	減給又は戒告
横領	自己の占有する他人の物(公金及び公有の財産を除く。)を横領した職員	免職又は停職
窃盗・強盗	(1) 他人の財物を窃取した職員	免職又は停職
	(2) 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	免職
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	免職又は停職
賭博	(1) 賭博をした職員	減給又は戒告
	(2) 常習として賭博をした職員	停職
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	免職
酩酊による粗野な言動等	酩酊して公共の場所や乗り物において、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	減給又は戒告
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	免職又は停職
わいせつ行為	(1) 不同意性交又は不同意わいせつ等の行為をした職員	免職
	(2) 公然わいせつ、公共の乗り物において痴漢行為をした職員	停職又は減給
	(3) 公共の場所等において盗撮行為を行い、又は人の住居をひそかにのぞき見した職員	停職又は減給
ストーカー行為	つきまとい等のストーカー行為をした職員	停職又は減給

4 交通事故・交通法規違反関係

項 目	行為等の態様	標準量定
飲酒運転での交通事故(人身事故を伴うもの)	(1) 酒酔い運転で人に傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員	免職
	(2) 酒酔い運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員	免職
	(3) 酒酔い運転で人に傷害を負わせた職員	免職
	(4) 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせ、措置義務違反をした職員	免職
	(5) 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員	免職

	(6) 酒気帯び運転で人に傷害を負わせ、措置義務違反をした職員	免職
	(7) 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた職員	免職又は停職
	(8) 飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めた職員、又は飲酒運転であることを知りながら同乗した職員	免職又は停職
飲酒運転以外での交通事故 (人身事故を伴うもの)	(1) 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員	免職又は停職
	(2) 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員	免職、停職又は減給
	(3) 人に傷害を負わせ、措置義務違反をした職員	停職又は減給
	(4) 人に傷害を負わせた職員	減給、戒告又は文書訓告
交通法規違反	(1) 酒酔い運転をし、物の損壊に係る交通事故を起こしてその後の危機防止を怠る等の措置義務違反をした職員	免職
	(2) 酒酔い運転をした職員	免職
	(3) 酒気帯び運転をし、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	免職
	(4) 酒気帯び運転をした職員	免職又は停職
	(5) 著しい速度超過、無免許運転等の悪質な交通法規違反をし、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	免職又は停職
	(6) 著しい速度超過、無免許運転等の悪質な交通法規違反をした職員	停職又は減給
	(7) 飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めた職員、又は飲酒運転であることを知りながら同乗した職員	免職又は停職
市に損害賠償（自賠責保険支払分を含む。）を発生させた公務中の交通事故（人身事故を除く。）	(1) 重大な過失又は著しい注意欠如により、過失割合10割かつ市負担額30万円以上の損害賠償を発生させた交通事故を起こした職員	戒告
	(2) 過失割合10割かつ市負担額10万円以上の損害賠償を発生させる交通事故を起こした職員	文書訓告
	(3) 過失割合5割超10割未満かつ市負担額30万円以上損害賠償を発生させる交通事故を起こした職員	文書訓告
	(4) 過失割合5割超かつ市負担額10万円以上30万円未満損害賠償を発生させる交通事故を起こした職員	厳重注意

- 注 1 「死亡」とは、事故後当該事故にかかる処分までの間に当該事故によって死亡したものをいう。
- 2 「重篤な傷害」とは、事故当時における医師の診断が3ヶ月以上の治療を要すると認めたもの又は後遺障害が存するものをいう。
- 3 「措置義務違反」とは、交通事故を起こした場合の救護及び危機防止の措置並びに警察への報告義務を怠ったもので、いわゆる「当て逃げ」「ひき逃げ」をいう。
- 4 「著しい速度超過」とは、速度超過の交通法規違反の内、時速50km以上超過の重大な交通の危険を感じさせる速度をいう。

5 監督責任関係

項目	行為等の態様	標準量定
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	減給又は戒告
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	停職又は減給

第5 内部通報等

1 内部通報した職員の保護

非違行為の事実を内部機関に通報した職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けないものとする。

2 発覚前に自ら非行を申し出た職員の考慮

非違行為の事実を自ら発覚前に申し出た職員に対しては、懲戒処分等の量定を軽減することができるものとする。

第6 処分の加重又は軽減

1 処分の加重について

(1) 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当するときは、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。

(2) 懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。

ア 職員が行った行為の態様が極めて悪質であるとき

イ 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき

ウ 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき

2 処分の軽減について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も軽い処分よりも軽い処分を行うことができるか又は処分を行わないことができることとする。(処分を軽減する場合においては、標準例で規定する最も軽い懲戒処分が、停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓告とすることを原則とする。)

ア 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき

イ 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき

ウ 職員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別な事情があるとき

第7 公表基準

1 公表する懲戒処分等

(1) 地方公務員法の規定に基づく懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）

(2) 地方公務員法に基づく休職で、刑事処分に関し起訴された場合の休職処分

(3) 上記懲戒処分の管理監督責任に係る処分及び指導上の措置

2 公表する内容

(1) 懲戒免職の場合

次のアからエまでの内容を公表する。

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) 懲戒免職以外の懲戒処分の場合

ア 被処分者の所属、職名、年齢、性別

イ～エ (1)に同じ

(3) 懲戒処分に関連する指導上の措置

(2)に同じ

3 公表の例外

- (1) 懲戒免職であっても、わいせつ事件等の被害者等が事件を公表しないよう求めている場合にあっては、被処分者の氏名及び所属等を公表せず、又、処分の事由も概要化するなど個人が特定できないよう配慮するものとする。
- (2) 懲戒免職以外であっても、警察等で被処分者の氏名が公表になっている場合又は社会的影響が著しく大きいと判断される場合は、被処分職員の氏名等を公表する。

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。

5 処分前の公表

処分前であっても、市として社会的影響が大きいと判断した場合又は職員が逮捕された事実を確認した場合は、処分時に準じた内容を公表するものとする。

ただし、捜査上の支障があると捜査機関が判断する場合又は被害者の人権やプライバシーに配慮する必要がある場合その他公表することが適切でない認められる場合は、公表しないものとする。

附 則

この指針は、平成18年11月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成20年7月11日から施行する。

附 則

この指針は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、令和2年6月1日から施行する。

附 則

この指針は、令和5年10月1日から施行する。