

改正

平成17年5月23日指針第1号
平成18年9月29日指針第1号
平成20年6月25日指針第1号
平成30年9月28日指針第1号
令和2年7月3日指針第2号

大野城市懲戒処分の指針

第1 基本方針

この指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分の程度を掲げたものである。

処分の程度の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどうであったか
- 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と非違行為の関係はどうか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどうか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、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し判断しなければならない。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる程度以外となることもあり得る。

例えば、標準例に掲げる程度より重いものとするの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等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、標準例に掲げる程度より軽いものとするの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、内容によっては懲戒処分の対象になり得るため、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考として判断する。

第2 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、戒告又は減給とする。

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、減給又は停職とする。

ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、停職又は免職とする。

② 遅刻

正当な理由なく遅刻を繰り返した職員は戒告又は減給とする。

③ 休暇の虚偽の申請

病気休暇または特別休暇について虚偽の申請をした職員は、戒告又は減給とする。

④ 勤務態度不良

繰り返し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、戒告又は減給とする。

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、減給又は停職とする。

- 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、戒告又は減給とする。
- 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、戒告又は減給とする。
- ⑦ 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た職員は、戒告又は減給とする。
イ 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反した職員は、停職又は免職とする。
- ⑧ 守秘義務違反
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は、停職又は免職とする。
- 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載された文書等を収集した職員は、戒告又は減給とする。
- ⑩ 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職員は、戒告とする。
- ⑪ 兼業の承認等を得る手続の怠
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、戒告又は減給とする。
- ⑫ 入札談合等に関与する行為
市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、停職又は免職とする。
- ⑬ 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、免職又は停職とする。
イ 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。
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。
- ⑭ 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）
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、停職又は免職とする。
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「わいせつな言動等」という。）を繰り返した職員は、減給又は停職とする。この場合においてわいせつな言動等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による精神疾患を患った場合は、当該職員は停職又は免職とする。
ウ 相手の意に反することを認識の上でわいせつな言動を行った職員は、戒告又は減給とする。
- ⑮ 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患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

⑭及び⑮の項目に関する処分を行うときは、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

2 収賄・供応関係

① 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は、免職とする。

② 職員倫理規程違反

ア 利害関係者から不動産の贈与を受けた職員は、停職又は免職とする。

イ 例外として許される行為を除き、利害関係者から金銭又は物品の贈与を受けた職員は、減給、停職又は免職とする。

ウ 例外として許される行為を除き、利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、戒告又は減給とする。

エ 例外として許される行為を除き、利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で不動産の貸付けを受けた職員は、減給又は停職とする。

オ 例外として許される行為を除き、利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品の貸付けを受けた職員は、戒告又は減給とする。

カ 例外として許される行為を除き、利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で役務の提供を受けた職員は、戒告、減給又は停職とする。

キ 利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、減給又は停職とする。

ク 例外として許される行為を除き、利害関係者から供応接待を受けた職員は、戒告又は減給とする。

ケ 例外として許される行為を除き、利害関係者と共に遊技又はゴルフをした職員は、戒告とする。

コ 例外として許される行為を除き、利害関係者と共に旅行をした職員は、戒告とする。

3 公金等（備品を含む。以下同じ。）の取扱い関係

① 横領・窃取・詐取

公金等を横領、窃取または詐取した職員は、免職とする。

② 紛失

公金等を紛失した職員は、戒告とする。

③ 盗難

重大な過失により公金等の盗難にあった職員は、戒告とする。

④ 備品損壊

職場において故意に、設備、備品を損壊した職員は、戒告又は減給とする。

⑤ 失火

職場において過失により出火を引き起こした職員は、戒告とする。

⑥ 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、戒告又は減給とする。

⑦ 公金処理不適正

公金の支払い等について不適正な処理をした職員は、戒告又は減給とする。

⑧ 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（インターネットへの不正アクセス、電子データの損壊等）した職員は、戒告又は減給とする。

4 公務外非行関係

① 放火・殺人

放火、殺人をした職員は、免職とする。

② 傷害

人の身体に傷害を負わせた職員は、減給又は停職とする。

③ 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員が相手に傷害を負わせるに至らなかったとき

は、戒告又は減給とする。

- ④ 器物損壊
故意に他人の物を損壊した職員は、戒告又は減給とする。
- ⑤ 横領
自己の占有する他人の物（公金及び備品を除く。）を横領した職員は、停職又は免職とする。
- ⑥ 窃盗・強盗
他人の財物を窃取、又は強取した職員は、停職又は免職とする。
- ⑦ 詐欺・恐喝
人を欺いて、又は人を恐喝して財物を得た職員は、停職又は免職とする。
- ⑧ 賭博
ア 賭博をした職員は、戒告又は減給とする。
イ 常習として賭博をした職員は、停職とする。
- ⑨ 禁止薬物の所持又は使用
麻薬、覚せい剤等の禁止薬物を所持又は使用した職員は、免職とする。
- ⑩ 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、他人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、戒告又は減給とする。
- ⑪ 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、または供与することを約束して淫行をした職員は、停職又は免職とする。
- ⑫ 痴漢行為
公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、減給又は停職とする。
- ⑬ 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部の盗撮行為をし、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職員は、停職又は減給とする。

5 交通事故・交通法規違反関係

- ① 飲酒運転等
ア 酒酔い運転又は酒気帯び運転（以下「飲酒運転」という。）をした職員は、免職とする。ただし、特段の事情があるときは、停職とする。
イ 飲酒運転となることを知りながら他の者に飲酒を勧めた職員は、停職又は免職とする。飲酒運転であることを知りながら、これに同乗した職員も同様とする。
- 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、減給、停職又は免職とする。この場合において措置義務違反をした職員は、停職又は免職とする。
イ 人に傷害を負わせた職員は、戒告又は減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、減給、停職又は免職とする。
この項目に関する処分を行うときは、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮のうえ判断するものとする。
- 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、戒告、減給又は停職とする。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、減給又は停職とする。
この項目に関する処分を行うときは、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

6 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著しく適正を欠いていた職員は、戒告又は減給とする。
- ② 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、又は黙認した職員は、減給又は停職とする。

第3 懲戒処分に当たらない処分

地方公務員法第29条第1項各号の一に該当しない場合であっても、職員の非違行為に対してその責任を確認させ、将来を戒めるために次の処分を行うことができる。

- ① 訓告
任命権者名で文書により戒める注意
- ② 嚴重注意
任命権者名で文書により行う注意
- ③ 口頭注意
口頭により行う注意

第4 懲戒処分の公表

懲戒処分を行った場合の公表については、次のように取り扱う。

1 処分時の公表

懲戒処分を行った場合において、必要に応じて速やかにその内容（処分の程度と時期、所属部局、役職、事実の概要）を公表する。ただし、次のような事案については、公表を控えることがある。

- ① プライバシーに配慮すべき事案
- ② 職務とは関係のない事案で悪質ではないもの

2 定期的公表

処分時の公表のほか、1年に1回、次のとおり、懲戒処分の状況（件数、概要）を市のホームページにて公表する。

(単位：人)

区分	戒告	減給	停職	免職	合計
給与・任用に関する不正					
服務規律違反					
職員倫理規程違反					
事務に関する不正					
道路交通法違反					
一般非行					
上司の管理監督責任					
合計					

附 則

この指針は、平成14年7月1日から施行する。

附 則（平成17年5月23日指針第1号）

この指針は、平成17年6月1日から施行する。

附 則（平成18年9月29日指針第1号）

この指針は、平成18年10月1日から施行する。

附 則（平成20年6月25日指針第1号）

この指針は、平成20年7月1日から施行する。

附 則（平成30年9月28日指針第1号）

この指針は、平成30年9月28日から施行する。

附 則（令和2年7月3日指針第2号）

この指針は、令和2年7月3日から施行する。