

懲戒処分の指針

平成18年12月28日 制定

平成24年12月20日 改正

令和 4年 4月 1日 改正

第1 基本事項

本指針は、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上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

1 一般服務關係

(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、免職又は停職とする。

(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) 休暇等の虚偽申請

療養休暇又は特別休暇その他承認を要する休暇等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、又は職務遂行に当たって上司の命令に従わない等により、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 上司又はその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 上司又はその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) 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なし、又は本市の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

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は、免職又は停職とする。

(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、免職又は停職とする。

(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録された文書等を収集した職員は、減給又は戒告とする。

(10) 個人の情報の不当利用

職務上知ることのできた個人情報等を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

(11) 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。

(12) 営利企業等の従事

許可を得ず、営利を目的とする会社等の役員等を兼ね、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、事業等に従事した職員は、減給又は戒告とする。

(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（ウに該当する職員を除く。）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) 収賄

賄賂を収受した職員は、免職とする。

(15) 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、免職又は停職とする。

(16) 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、免職又は停職とする。

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。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。こ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は、当該職員は免職又は停職とする。

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

(17) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（習志野市職員のハラスメントの防止等に関する要領第2条第4号のパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）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。

（注）（16）及び（17）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。

(18) 不適切な事務処理

故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、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。

2 公金公用物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公用物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公用物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公用物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公用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公用物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 公用物損壊

故意に職場において公用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公用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

故意に条例等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職員は、減給又は戒告とする。

(10) パソコン等の不適正使用

職場のパソコン等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、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(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

自己の占有する他人の物（公金及び公用物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。

(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、免職又は停職とする。

(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・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は、免職とする。

(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) 強制わいせつ、淫行

暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員及び18歳未満の者に対して法律、条例等に違反して淫行をした職員は、免職又は停職とする。

(13) 痴漢行為、ストーカー行為

痴漢行為をした職員及びつきまとい等のストーカー行為をした職員は、停職又は減給とする。

(14) その他わいせつな行為

公然わいせつ、盗撮、のぞき等その他のわいせつな行為を行った職員は、停職又は減給とする。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での交通事故等

ア 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転により事故を起こした職員は、免職とする。

ウ 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

エ 酒酔い運転又は酒気帯び運転（以下「飲酒運転」という。）となることを知りながら同乗し、又は飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めた職員は、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 無免許運転により、人を死亡させた職員は免職とし、人に傷害を負わせ、又は物損事故を起こした職員は、免職又は停職とする。

イ 人を死亡させ、又は人に重篤な傷害を負わせた職員（アに該当する職員を除く。）は、免職、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、免職又は停職とする。

ウ 人に傷害を負わせた職員（ア又はイに該当する職員を除く。）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

ア 無免許運転をした職員は、停職とする。

イ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員（アに該当する職員を除く。）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うえ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。

第3 施行年月日

この指針は、平成18年12月28日から施行する。

この指針は、平成24年12月20日から施行する。

この指針は、令和4年4月1日から施行する。