

東金市職員の懲戒処分等の指針

第1 基本事項

本指針は、過去における本市職員の非違行為等を参考に、それぞれにおける標準的な懲戒処分又は指導上の措置（以下「懲戒処分等」という。）の量定を示したものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- 1) 非違行為の動機、態度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、この指針に掲げる量定以外とすることもあり得る。

なお、指針に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分等の対象となり得るものであり、それらについては、指針に掲げる事例に関する取扱いを参考としつつ判断する。

また、過去に非違行為を行い、懲戒処分等を受けたにもかかわらず、再び同様の非違行為を行った場合は、量定を加重することができる。

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、市長が懲戒処分書により、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 勤務関係から排除する処分
- (2) 停職 1月以上6月以下の間、職務に従事させない処分
- (3) 減給 1日以上6月以下の間、給料の月額額の10分の1以下に相当する額を給与から減ずる処分
- (4) 戒告 非違行為に係る責任を確認させ、その将来を戒める処分

2 指導上の措置

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行う行為で、1に当たらない次のもの

- (1) 文書訓告 市長名で文書により行う注意
- (2) 口頭訓告 市長名で口頭により行う注意
- (3) 嚴重注意 所属長が口頭により行う注意

第3 処分の基準

1 一般勤務関係において職員が非違行為を行った場合の標準的な処分量定は、次の各号に定めるところによる。

(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 正当な理由なく連続して又は連続してとみなされる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 正当な理由なく連続して又は連続してとみなされる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
勤務時間中に無断で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) 違法な職員団体活動
ア 地方公務員法第37条第1項前段及び地方公営企業等の労働関係に関する法律第11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、又は職場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項後段又は地方公営企業等の労働関係に関する法律第11条第1項後段の規定に違反して違法な行為を企て、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た職員は、減給又は戒告とする。ただし、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) 違法な政治的行為
ア 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は、免職又は停職とする。
イ 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、文書の配布・掲示等の政治的行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。
ウ 地方公務員法第36条第3項の規定に違反して同条第1項及び第2項に規定する政治的行為を行うことを他の職員に求め、そそのかし、若しくはあおるなどし、又は政治的行為の有無に対して職員の地位に関する利益若しくは不利益を他の職員に与えるなどした職員は、免職、停職又は減給とする。
エ 公職選挙法第136条の規定に違反して政治活動に関与し、又は公職選挙法第136条の2及び政治資金規正法第22条の9の規定に違反して政治運動若しくは政治活動に関する寄附等に公務員の地位を利用して関与した職員は、免職又は停職とする。
- (10) 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うえで、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。

- (11) 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）

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。

（注）（10）及び（11）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。

- (12) 営利企業等への従事

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) 個人情報 の 不当利用

ア 正当な理由がないのに、個人の秘密に属する事項が記録された特定の個人情報を電子計算機を用いて検索することができるように体系的に構成したもの（その全部又は一部を複製し、又は加工したものを含む。）を提供した職員は、免職又は停職とする。

イ 職務に関して知り得た個人情報を自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で提供し、又は盗用した職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 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、図面、写真、フィルム又は電磁的記録を収集した職員は、免職、停職又は減給とする。

エ 職務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、図面、写真、フィルム又は電磁的記録を収集した場合であって、その収集の目的、方法、範囲を逸脱する行為をした職員は、停職又は減給とする。

オ 職務に関して知り得た個人情報を、みだりに他人に提供し、又は不当な目的に利用した職員は、停職、減給又は戒告とする。

- (14) 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並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律第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は、免職又は停職とする。

- (15) 服務規程違反

東金市職員服務規程に違反し、市の信用を失墜させた職員は、減給、戒告、文書訓告又は口頭訓告とする。

- 2 公金官物取扱関係において職員が非違行為を行った場合の標準的な処分量定は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 横領

公金又は官物を横領した職員は、免職又は停職とする。

- (2) 窃取

公金又は官物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は官物を交付させた職員は、免職又は停職とする。

(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あった職員は、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) 出火・爆発

過失により職場において官物の出火・爆発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。

3 公務外関係において職員が非違行為を行った場合の標準的な処分量定は、次の各号に定めるところによる。

(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（公金及び官物を除く。）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・覚醒剤等の所持又は使用

麻薬・覚醒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は、減給又は戒告とする。

(12) わいせつ行為等

ア 強姦、強制わいせつなどの行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 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、免職又は停職とする。

ウ わいせつ物を頒布又は陳列した職員は、停職又は減給とする。

エ 痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

オ 法律・条例等に違反して、盗撮・のぞきその他のわいせつな行為・卑猥な行為を行った職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(注) 法律・条例等とは、主に次に掲げるものをいう。

・刑法

・軽犯罪法

・児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律

・千葉県青少年健全育成条例

・公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例

(13) ストーカー行為

ストーカー行為をした職員は、免職、減給又は戒告とする。

4 交通関係において職員が非違行為を行った場合の標準的な処分量定は、次の各号に定めるところによる。

(1) 酒酔い運転及び酒気帯び運転（以下「飲酒運転」という。）

ア 飲酒運転をした職員は、免職又は停職とする。

イ 飲酒運転を知りながら飲酒を勧めた職員又は飲酒運転を知りながら同乗した職員は、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故

交通事故を起こした職員に係る懲戒処分は、別表に定めるところによる。

(3) 飲酒運転以外での交通法規違反

無免許運転、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、戒告、文書訓告又は口頭訓告とする。

(注) 「酒酔い運転」及び「酒気帯び運転」とは、道路交通法(酒気帯び運転等の禁止)の規定に違反して車両を運転することをいう。

第4 加重

1 市長が懲戒処分等を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、これらの規定により行うことのできる懲戒処分等より重い懲戒処分等を行うことができる。

(1) 職員が第3に掲げる非違行為に該当する行為を二つ以上行ったとき。

(2) 職員が行った行為の態様が極めて悪質であるとき。

(3) 職員が行った行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき。

(4) 職員が管理監督の地位にあるなどその占める職の責任の度が特に高いとき。

(5) 職員が非違行為を行ったことを理由として、過去に懲戒処分等を受けたことがあるとき。

2 前項の規定により重い懲戒処分等を行う場合においては、当該処分（非違行為に複数の懲戒処分等の種類がある場合には当該重い懲戒処分等）が停職の場合は免職、減給の場合は停職、戒告の場合は減給、文書訓告の場合は戒告、口頭訓告の場合は

文書訓告、嚴重注意の場合は口頭訓告とすることを原則とする。

第5 軽減

- 1 市長が懲戒処分等を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、これらの規定により行うことのできる懲戒処分等より軽い懲戒処分等を行うことができる。
 - (1) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。
 - (2) 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。
 - (3) 職員が違反行為を行うに至った経緯等に特別の事情があるとき。
- 2 前項の規定により軽い懲戒処分を行う場合においては、当該処分（非違行為に複数の懲戒処分の種類がある場合には当該軽い懲戒処分等）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、文書訓告の場合は口頭訓告、口頭訓告の場合は嚴重注意とすることを原則とする。

第6 免除

職員が行った行為が非違行為に該当する場合において、当該非違行為の態様等に照らし懲戒処分等を行わないことに相当の理由があると認められるとき（原則として懲戒処分等の種類に戒告、文書訓告、口頭訓告又は嚴重注意が含まれているときに限る。）は、懲戒処分等を行わないことができる。

第7 監督責任関係

- 1 部下職員が懲戒処分を受けた場合で、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 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。
- 3 管理監督者として懲戒処分を受けるに至らなかった者についても、市長は必要に応じ指導上の措置を行うことができる。

第8 内部通報

- 1 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 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9 公表基準

- 1 公表する懲戒処分
地方公務員法第29条に規定する懲戒処分のうち、次の事案について公表する。
ただし、市長が特に認める場合はこれに限らず公表する。
 - (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分
 - (2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分
- 2 公表の例外
被害者等が公表しないように求めている事案は公表しない。
- 3 公表する内容
公表する内容は、原則として、被処分者の所属部局、職階、年齢、処分内容、処分年月日及び処分理由とする。
なお、懲戒免職の場合、収賄、横領等の社会的影響が大きな事件で、起訴等により氏名等が公にされている場合等は、所属課所名、職名、氏名等についても公表する。

また、わいせつ事件等被害者のある事案においては、被害者等の感情に十分配慮した上で公表する。

4 公表の時期及び方法

- (1) 懲戒処分等を行った後、速やかに公表する。
- (2) 公表は、広報誌、東金市ホームページ等で行う。

第10 実施時期

この指針は、平成18年12月1日から適用する。

この指針は、平成23年7月1日から適用する。

この指針は、平成27年1月1日から適用する。

この指針は、平成28年5月1日から適用する。

この指針は、令和2年6月1日から適用する。

別表（第3の4関係）

	死亡	重傷	軽傷	物損
ひき逃げ	免職	免職	免職	—
当て逃げ	—	—	—	停職 減給
無免許運転	免職	免職	免職	停職 減給
スピード違反	免職 停職	免職 停職	停職 減給	停職 減給
この基準に定める種別以外の交通事故については、過失の程度、事故後の対応等、事故内容を考慮し、必要がある場合に限り処分するものとする。				

- 1 「死亡」とは、即死又は事故後24時間以内の死亡をいう。
- 2 「重傷」とは、30日以上の治療を要すると診断された傷害(事故後24時間経過後に死亡した場合を含む。)をいう。
- 3 「軽傷」とは、30日未満の治療を要すると診断された傷害をいう。
- 4 「物損」とは、家屋等建造物又はその他のものを損壊したものをいう。
- 5 「ひき逃げ」及び「当て逃げ」とは、道路交通法第72条(交通事故の場合の措置)の規定に違反することをいう。
- 6 「無免許運転」とは、道路交通法第64条(無免許運転の禁止)の規定に違反して車両を運転することをいう。
- 7 「スピード違反」とは、道路交通法第22条(最高速度)の規定に違反して車両を運転することをいう。