

釜石市職員の懲戒処分の指針

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。

ただし、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る。

【標準例に掲げる処分の種類より重いものとするのが考えられる場合】

- ア 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
- イ 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
- ウ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- エ 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
- オ 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
- カ 非違行為の報告が著しく遅れたとき

【標準例に掲げる処分の種類より軽いものとするのが考えられる場合】

- ア 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
- イ 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

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、公金公用物取扱い、公務外非行に関する基準は「懲戒処分基準」(別表1)のとおり。
- (2) 道路交通法違反に関する基準は「道路交通法違反関係職員の懲戒処分等に関する基準」(別紙1)のとおり。

第3 内部通報

他の職員の非違行為の事実を通報した職員は、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。

第4 懲戒処分の公表

1 目的

市民に信頼される公正で透明な市政の確立と市民に対する説明責任の観点から、地方公務員法に基づく懲戒処分を行った場合、原則として次のとおり公表することにより、職員に公務員としての自覚を喚起し、不祥事の防止に資することを目的とする。

2 公表する処分

地方公務員法第29条第1項の規定に基づく懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）

3 公表する内容

公表する内容は、原則として、被処分者の所属課名、職名、年齢、処分内容、処分年月日及び処分に至った事実の概要とする。

なお、警察等で被処分職員の氏名が公にされている場合などには、氏名等を公表するものとする。

4 公表の時期及び方法

(1) 懲戒処分を行った後、速やかに公表する。

(2) 公表は、報道機関への資料提供により行うが、必要に応じ、併せて記者会見を行う。

5 その他

被害者等が公表しないことを求めている場合又は被害者等の権利利益を侵害するおそれがある場合等公表することが適当でない認められる場合は、全部又は一部を公表しないことができる。

第4 施行日

この指針は、平成21年8月1日から施行し、同日以降に発生した非違行為に対する懲戒処分について適用する。

懲戒処分基準

非 違 行 為 の 種 類		標準的な懲戒処分				
		免職	停職	減給	戒告	
一 般 服 務 関 係	欠勤	正当な理由なく10日以内の勤務を欠いた場合			●	●
		正当な理由なく11日以上20日以内の勤務を欠いた場合		●	●	
		正当な理由なく21日以上勤務を欠いた場合	●	●		
	遅刻・早退	勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務（連続する30日の間に10日以上）を欠いた場合				●
	休暇の虚偽申請	病気休暇及び特別休暇について虚偽の申請をした場合			●	●
	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場合			●	●
	職場内秩序びん乱	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合		●	●	
		他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合			●	●
	虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合			●	●
	行政文書偽造・隠ぺい	行政文書を偽造又は隠ぺいした場合		●	●	
	事務処理不適切	処理放置など不適正な事務処理により公務運営に支障を生じさせた場合		●	●	●
	違法な職員団体活動	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、怠業その他の争議活動をし、又は市の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合			●	●
		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、若しくはあおった場合	●	●		
	秘密漏えい	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場合	●	●		
	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場合				●
兼業の承認等を得る手続きの怠り	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場合			●	●	

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、当該入札当の公正を害すべき行為を行った場合	●	●			
収賄	職務に関し賄賂を收受し、又はこれを要求若しくは約束した場合	●				
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場合			●	●	
個人情報保護 違反	過失により個人情報盗難され、紛失し、又は流失した場合			●	●	
	業務に関して知り得た個人情報で行政文書に記録されているもの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、又は盗用した場合		●	●		
	正当な理由がないのに、個人の秘密に属する事項が記載された行政文書を提供した場合		●	●		
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)	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場合	●	●			
	相手の意に反することを認識のうえで、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。）を繰り返した場合		●	●		
	相手の意に反することを認識のうえで、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場合	●	●			
	相手の意に反することを認識のうえで、わいせつな言辭等の性的な言動を行った場合			●	●	
公金公用物 取扱い関係	横領	公金又は公用物を横領した場合	●			
	窃取	公金又は公用物を窃取した場合	●			
	詐取	人を欺いて公金又は公用物を交付させた場合	●			
	紛失	公金又は公用物を紛失した場合			●	●
	盗難	重大な過失により公金又は公用物の盗難に遭った場合		●	●	
	公用物損壊	故意に職場において公用物を損壊した場合			●	●
	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場合				●

	諸給与の違法支払・不正受給	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場合			●	●	
	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場合	●	●	●	●	
	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場合			●	●	
	情報セキュリティ	情報システムの取扱いに不備、情報システムの出力帳票又は電子情報の管理不備等により、非公開情報を漏えいし又は漏えいの危険を生じさせた場合		●	●	●	
		故意又は重大な過失により、本市の情報システムにウイルスを感染させ、又は不正なアクセスを行い、被害を生じさせ、又は被害の危険を生じさせた場合		●	●		
		ID、パスワード等の識別符号を他人に提供し、又は他人の識別符号を利用したことにより、本市の情報資産に被害を生じさせた場合		●	●		
公務外非行関係	放火	放火をした場合	●				
	殺人	人を殺した場合	●				
	傷害	人の身体を傷害した場合		●	●		
	脅迫	人を脅迫した場合		●	●		
	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場合			●	●	
	器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合			●	●	
	横領	自己の占有する他人の物(公金及び公用物を除く。)を横領した場合	●	●			
	窃盗・強盗	他人の財物を窃取した場合		●	●		
		暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合		●			
	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場合	●	●			
	賭博	賭博をした場合				●	●
		常習として賭博をした場合			●		
	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場合	●				
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場合			●	●		

	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場合	●			
	わいせつ行為等	公共の乗物等において痴漢若しくは盗撮行為をした場合。または、正当な理由がなくて住居、浴場、更衣場、便所その他人が通常衣服をつけないでいるような場所をひそかにのぞき見をした場合		●	●	
		わいせつ物を頒布又は陳列した場合		●	●	
		強姦、強制わいせつ等の行為をした場合	●			
	ストーカー行為	ストーカー行為をした場合			●	●
		ストーカー行為等の規制等に関する法律第4条の警告を受けたにもかかわらず、なお、反復してストーカー行為をした場合	●	●		
監督責任関係(※)	指導監督不適切	部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者として指導監督に適正を欠いていた場合			●	●
		部下職員が訓告又は注意の措置を受けた場合で、管理監督者としての指導監督に適性を欠いた場合				訓告又は注意
	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、又は黙認した場合		●	●	
関係職員関係	黙認	職員の非違行為を了知していたにも関わらず、これを黙認した場合			●	●
	教唆等	非違行為をした職員に対し、当該非違行為に係る事項を教唆し、又は当該非違行為を幫助した場合		●	●	

※監督責任（指導監督不適切）について

部長及び次長の指揮監督不適正について（原則）

- ①管理職である部下職員（課長等）が事件当事者の場合
 - ・懲戒処分の場合 → 減給又は戒告
 - ・訓告又は注意の場合 → 訓告又は注意
- ②課長等が関係者の場合（指導監督不適正）
 - ・訓告又は注意の場合 → 対象外
 - ・事件当事者が懲戒処分の場合 → 訓告又は注意

道路交通法違反関係職員の懲戒処分等に関する基準

(趣旨)

第1条 この基準は、道路交通法（昭和35年法律第105号）の規定に違反する行為（以下「違反行為」という。）をした職員等に対する懲戒処分等に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この基準において「懲戒処分等」とは、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項の規定による懲戒処分として行う戒告、減給、停職及び免職並びに口頭注意及び訓告をいう。

2 この基準において「口頭注意」とは、職員が再び違反行為をすることのないよう所属長が口頭により注意する行為をいう。

3 この基準において「訓告」とは、職員が再び違反行為をすることのないようその将来を戒めるために行う行為で、訓告書を交付して行うものをいう。

(懲戒処分等の種類)

第3条 懲戒処分等の種類は、職員の違反行為に係る違反点数に応じ、次の表に定めるところによる。

違反点数	懲戒処分等の種類	
4点以下	口頭注意	
5点	訓告	
6点～8点	戒告	
9点～14点	減給	9点：1月 10点：2月 11点：3月 12点：4月 13点：5月 14点：6月
15点～24点	停職	15, 16点：1月 17, 18点：2月 19, 20点：3月 21, 22点：4月 23点：5月 24点：6月
25点以上	免職	

(違反点数)

第4条 前条の違反点数は、職員の違反行為に応じて付した基礎点数から軽減点数を減じた点数とする。

(基礎点数)

第5条 基礎点数は、職員の違反行為に応じて付した道路交通法施行令（昭和35年政令第270号）別表第2（以下「政令別表第2」という。）に規定する基礎点数及び付加点数の合計とする。

2 基礎点数は、違反行為があった日（以下「違反日」という。）以後1年以内における違反行為に係る政令別表第2に規定する基礎点数及び付加点数の合計とする。ただし、第3条の規定により懲戒処分等（口頭注意及び訓告を除く。）を行ったときは、当該懲戒処分等に係る違反日までにした違反行為に係る基礎点数は、同日後の違反行為に係る基礎点数には、加算しない。

(軽減点数)

第6条 軽減点数は、次の各号に掲げる事由に応じ、当該各号に掲げる点数以内の点数で、市長がその都度定めるものとし、それぞれの事由に応じた点数を軽減するものとする。

(1) 被害者に重過失があるとき 4点

(2) 被害者に過失があるとき 2点

(関係職員等の懲戒処分等)

第7条 違反行為をした職員以外の職員（以下「関係職員等」という。）に責任があると認められるときは、次の基準により懲戒処分等を行う。

- (1) 所属長及び関係上司に対する懲戒処分等については、別に定める基準による。
- (2) 運転者（職員以外の者を含む。以下同じ。）が飲酒したことを知りながら当該運転者が運転する自動車等に同乗した職員又は飲酒運転をするおそれがある者に酒類を提供した職員（以下「同乗者等」という。）に対する懲戒処分等については、次の表の運転者の欄に掲げる懲戒処分等に応じ、同表の同乗者等の欄に掲げる懲戒処分等とする。

運転者	同乗者等
減給5月～6月	減給2月～3月
停職1月～3月	減給4月～6月
停職4月～6月	停職1月～3月
免職	停職4月～6月

- (3) 飲酒をした職員に対し、自動車等を運転するよう指示し、又は命令した場合その他の特に悪質な行為をした職員に対する懲戒処分等については、当該飲酒運転をした職員と同様の懲戒処分等とする。
- (4) 前3号に定めるもののほか、関係職員等に対する懲戒処分等については、その責任の程度、運転者に対する懲戒処分等その他の事情を考慮して行うものとする。

(報告)

第8条 交通事故又は違反行為をした職員は、交通事故及び交通違反報告書（別記様式。以下この条において「報告書」という。）を速やかに所属長に提出しなければならない。

2 所属長は、前項の報告書の提出があったときは、当該報告書に意見を付して所属する部長を経由し、総務企画部長に提出しなければならない。

(その他)

第9条 この基準により難しいものの取扱いについては、その都度別に定める。

附 則

この基準は、平成21年8月1日から施行する。

別記様式（第8条関係）

交通事故及び交通違反報告書

公用 私用

市長	副市長	総務企画部長	総務課長	総務課長補佐	職員係長	整理番号	所属部長
所属（係まで）				事故・違反の発生年月日 年 月 日 時 分頃			
職名				事故・違反の場所			
氏名 年 月 日生				事故・違反の種別 事故（人身・物損）・違反			
住所				違反点数（道路交通法施行令別表第2） 点			
職員の 状況	負傷の程度						
	物損の程度						
相手方 の状況	氏名			年齢 歳		職業	
	住所					電話番号	
	負傷の程度						
	物損の程度						
事故・違反の状況及び原因							
事故・違反の発生後の処置							
以上のとおり相違ありません。 年 月 日 職氏名 ㊟							
所属長の意見 職氏名 ㊟							

備考

- この報告書の作成時において「事故・違反の種別」又は「違反点数」が確定していない場合は、当該欄は空欄とする。
- 所属長の意見の欄は、加重点数及び軽減点数に対する意見並びに今後の対応方針等を記載する。
- 事故の場合は、この報告書以外に事故の状況図を添付する。