

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			●	●
	公文書の不適正な取扱い	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場合	●	●		
		決裁文書を改ざんした職員	●	●		
		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			●	●
	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故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	●	●			
	自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員	●				

	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、職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員		●	●	●
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け怠	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			●	●
セクシュアル・ハラスメント	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	●	●		
	相手の意に反し、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。）を繰り返した場合			●	●
	相手の意に反し、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場合	●	●		
	相手の意に反し、わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合			●	●
パワー・ハラスメント関係	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。）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場合		●	●	●
	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場合		●	●	
	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			●	●
飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係	飲酒運転	酒酔い運転をした職員	●	●		
		酒酔い運転により人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員	●			
		酒気帯び運転をした職員	●	●	●	
		酒気帯び運転により人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員	●	●		
		酒気帯び運転により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合において措置義務違反をした職員	●			
		飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知りながら当該職員が運転する車両に同乗した職員	●	●	●	●
	飲酒運転以外の交通事故（人身事故を伴うもの）	人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員	●	●	●	
		人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合において措置義務違反をした職員	●	●		
		人に傷害を負わせた職員			●	●
		人に傷害を負わせた場合において措置義務違反をした職員		●	●	
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		●	●	●	

		著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした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		●	●	
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		●	●	
	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	●	●		
		遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員			●	●
	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、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員	●			
	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			●	●
	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			●	●

※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