

菊池市職員懲戒処分の指針

平成 23 年 6 月

平成 26 年 6 月一部改正

令和 5 年 7 月一部改正

第 1 目的

職員の懲戒処分等の標準的な量定を明らかにすることにより、市民の公務に対する信頼感を確保し、職員が公務員としての高い倫理観を保持し、市民に信頼される職員として行動するよう本指針を制定する。

第 2 指針の構成

1 基本事項

この指針は、任命権者が懲戒処分等を行う際の職員の非違行為について、標準的な処分量定を掲げたもので、具体的な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うえ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る。

標準例より重い場合	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
標準例より軽い場合	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

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、この場合は標準例に掲げる取扱いを参考にしつつ判断する。

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、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 職員としての身分を失わせる処分
- ② 停職 1 日以上 6 月以下の間、職は保有するが、職務に従事せず給与も支給しない処分
- ③ 減給 1 日以上 6 月以下の間、給料の 10 分の 1 以下を減ずる処分
- 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

懲戒処分には当たらないが、職員の非違行為に対してその責任を確認させ、戒めるために行う行為。

- ① 文書訓告 任命権者が文書により行う指導上の注意
- ② 嚴重注意 任命権者が口頭により行う指導上の注意

標準例

事 由		免職	停職	減給	戒告
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			●	●
	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		●	●	
	ウ 正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた職員	●	●		
	②遅刻・早退 勤務時間の初め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員				●
	③休暇の虚偽申請 病気休暇、特別休暇又は介護休暇について、虚偽の申請をした職員			●	●
	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、公務の運営に支障を生じさせた職員			●	●
	⑤職務上の法令違反・不適正な事務処理 職務の遂行に関して法令等に違反し、又は不適正な事務処理等を行うことにより、公務の運営に重大な支障を与え、又は市民等に重大な損害を与えた職員		●	●	●
	⑥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		●	●	
	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			●	●
	⑦虚偽報告 事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員			●	●
	⑧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ストライキ等の争議行為を行い、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			●	●
	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	●	●		
	⑨秘密漏えい				
ア 職務上知ることが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	●	●			
この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を洩らした職員	●				
イ 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、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員		●	●	●	

標準例

事 由	免職	停職	減給	戒告
<p>⑩ 兼業の承認等を得る手続きの怠り</p> <p>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、その他の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</p>			●	●
<p>⑪ 入札談合等に関与する行為</p> <p>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そそのかすこと、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</p>	●	●		
<p>⑫ 個人の秘密情報の目的外収集</p> <p>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</p>			●	●
<p>⑬ 個人情報の不当利用</p> <p>職務上知ることのできた個人情報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</p>	●	●	●	
<p>⑭ 個人情報の紛失、盗難又は流出</p> <p>個人情報を持ち出して、紛失、盗難又は流出させ、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員</p>			●	●
<p>⑮ 公文書の不適正な取扱い</p>				
<p>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</p>	●	●		
<p>イ 決裁文書を改ざんした職員</p>	●	●		
<p>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</p>		●	●	●
<p>⑯ 収賄及び供応等</p>				
<p>ア 職務に関して賄賂を受受、要求又は約束をした職員</p>	●			
<p>イ 職務に利害関係のある者から利益や便益の供与（社会通念上許される範囲のものを除く。）を受けた職員</p>	●	●	●	●
<p>⑰ 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）</p>				
<p>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</p>	●	●		

標準例

事 由		免職	停職	減給	戒告
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		●	●	
	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	●	●		
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			●	●
⑱ パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景に、職務上必要かつ相当な範囲を超えて、他の職員の職場環境を害する行為）					
ア	パワー・ハラスメント（人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）第 2 条に規定するパワー・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		●	●	●
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		●	●	
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	●	●	●	
⑲ モラル・ハラスメント等のハラスメント					
ア	上記⑰及び⑱のハラスメントのほか、相手の意に反することを認識した上で、他の者に対し、人格及び尊厳を侵害する言動を行い、又は職務上の過大若しくは過小な要求、人間関係からの切り離し等職場内での不当な差別的取り扱いを行うことにより、精神的若しくは肉体的に苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をした職員		●	●	●
イ	モラル・ハラスメント等の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、モラル・ハラスメント等のハラスメントを繰り返した職員		●	●	
ウ	モラル・ハラスメント等の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	●	●	●	
⑳ その他の信用失墜にあたる行為をした職員		●	●	●	●
(一般サービス関係の備考)					
・セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント等のハラスメントに関する					

標準例

事 由		免職	停職	減給	戒告
	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。				
公 金 ・ 公 物 取 扱 い 関 係	①横領 公金又は公物を横領した職員	●			
	②窃取 公金又は公物を窃取した職員	●			
	③詐取 人を欺いて公金又は公物を交付させた職員	●			
	④紛失 公金又は公物を紛失した職員				●
	⑤盗難 重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員				●
	⑥公物損壊 故意に職場において公物を損壊した職員			●	●
	⑦失火 過失により職場において公物の出火を引き起こした職員				●
	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			●	●
	⑨公金・公物処理不適正 自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした職員			●	●
	⑩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職員			●	●
公 務 外 非 行 関 係	①放火 放火をした職員	●			
	②殺人 人を殺した職員	●			
	③傷害 人の身体を傷害した職員		●	●	
	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			●	●
	⑤器物損壊 故意に他人の物を損壊した職員			●	●

標準例

事 由		免職	停職	減給	戒告
	⑥横領				
	ア 自己の占有する他人の物を横領した職員	●	●		
	イ 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			●	●
	⑦窃盗・強盗				
	ア 他人の財物を窃取した職員	●	●		
	イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	●			
	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	●	●		
	⑨賭博				
	ア 賭博をした職員			●	●
	イ 常習として賭博をした職員		●		
	⑩麻薬等の所持等 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	●			
	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			●	●
	⑫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職員	●	●		
	⑬痴漢行為 公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員		●	●	
	⑭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		●	●	
⑮その他の信用失墜にあたる行為をした職員	●	●	●	●	
飲 酒 運 転 ・ 交	①飲酒運転				
	ア 酒酔い運転をした職員	●	●		
	この場合において人を死亡させ、人に傷害を負わせ、又は物を損壊した職員	●			
	イ 酒気帯び運転をした職員	●	●		
	この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員	●			

標準例

事		由	免職	停職	減給	戒告	
通 事 故 ・ 交 通 法 規 違 反 関 係		この場合において物を損壊した職員	●	●			
		事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員	●				
	ウ	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らずながら当該職員が運転する車両に同乗した職員（飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮の上判断するものとする。）	●	●			
	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	●	●	●		
		この場合において、措置義務違反をした職員	●	●			
	イ	人に傷害を負わせた職員		●	●	●	
		この場合において、措置義務違反をした職員		●	●		
	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		●	●	●	
	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		●	●			
<p>（飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係の備考）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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上判断するものとする。 ・「死亡」とは、事故後当該事故にかかる処分までの間に当該事故によって死亡したものをいう。 ・「重篤な傷害」とは、事故当時における医師の診断が3ヶ月以上の治療を要すると認められたもの又は後遺障害があるものをいう。 ・「措置義務違反」とは、交通事故を起こした場合の救護及び危険防止の措置並びに警察への報告義務を怠ったもの、いわゆる「当て逃げ」「ひき逃げ」をいう。 ・「悪質な交通法規違反」とは、速度超過違反、無免許運転、過労運転等の罰金刑（刑事裁判により決められた罰金刑）に該当する違反をいう。 							
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				●	●	
	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			●	●		