

# 尾道市職員の懲戒処分に関する指針

## 第1 目的

この指針は、懲戒処分に関する透明性を確保し、非違行為に対して厳正かつ公正に対処するとともに、不祥事の発生防止に資することを目的とする。

## 第2 処分の基準

任命権者は、懲戒処分を行う際の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
- (2) 故意又は過失の度合い
- (3) 非違行為を行った職員の職責と、非違行為との関係
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 日常の勤務態度及び非違行為後の対応
- (6) 過去の非違行為の有無

等を総合的に考慮して判断するものとする。この場合、個別の事案の内容により標準例に掲げる量定を加重し、又は軽減することができることとする。

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、この場合は標準例に掲げる取扱いを参考とし判断することとする。

## 第3 標準例

1 懲戒処分の対象となる非違行為及び当該行為に係る懲戒処分の種類、程度の判断基準とする標準例は次に掲げるものとする。

### 2 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) 職場内秩序びん乱

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（昭和25年法律第261号）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、又は公務の正常な運営を阻害す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（昭和25年法律第261号）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) 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等

ア 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。

イ 職務上知ることのできた個人情報等を不当に提供した職員は、免職又は停職とする。

(10) 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。

(11) 兼業の承認等を得る手続のけ怠

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等を兼ね、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職員は、減給又は戒告とする。

(12) 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。

(13) 情報セキュリティポリシー違反

故意又は重大な過失により、情報セキュリティポリシーに違反し、本市が保有する情報資産に危害を加えるなど、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。この場合において、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。

(14) 公務員倫理違反

ア 賄賂を受受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職又は停職とする。

イ 利害関係者から供応接待を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 利害関係者とともに遊戯をし、又は旅行等をした職員は、戒告とする。

(15) 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。

### 3 公金、公物取扱関係

#### (1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

#### (2) 窃取

公金又は公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物を交付させた職員は、免職とする。

#### (4) 紛失

公金又は公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物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

#### (6) 公物損壊

故意に職場において公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は、減給又は戒告とする。

#### (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は、減給又は戒告とする。

### 4 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  
他人の物（公金及び公物を除く。）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 強姦又は強制わいせつ行為をした職員は、免職とする。  
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 公共の乗物等において痴漢行為をした職員又はその他のわいせつ行為をした職員は、停職又は減給とする。
- (13) ストーカー行為  
ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）第2条第2項に規定する「ストーカー行為」をした職員は、停職又は減給とする。
- (14) 公租公課の滞納  
公租公課を滞納し、履行の督促等にもかかわらず滞納し続けた職員は、減給又は戒告とする。

## 5 交通事故、交通法規違反関係

- (1) 飲酒運転  
ア 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。  
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は、免職とする。  
また、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員も、免職とする。  
イ 酒気帯び運転をした職員は、アに準じ免職又は停職とする。  
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は、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して、免職、停職、減給又は戒告とする。

エ ア、イ及びウに該当する場合であっても、路上横臥等の被害者の過失の程度によっては、これを酌量することができる。

(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。

イ 人に傷害を負わせた職員は、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) 交通法規違反

ア 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。

イ 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) 1 「酒酔い運転」とは、道路交通法施行令(昭和35年政令第270号)に定める酒に酔った状態（アルコールの影響により正常な運転ができないおそれの状態）で車両等を運転する行為をいう。

2 「酒気帯び運転」とは、上記にいう酩酊状態は認められないものの、道路交通法施行令(昭和35年政令第270号)に定める程度以上のアルコールを保有する状態で運転する行為をいう。

3 「重篤な傷害」とは、傷害事故のうち、負傷の治療に要する期間が3月以上であるものをいう。

4 「著しい速度超過」とは、法定最高速度を30km/h以上(高速道路は40km/h以上)超過して運転する行為をいう。

#### 第4 監督者責任

1 部下職員が懲戒処分を受けることとなった場合で、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了知していたにもかかわらず、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5 報告義務

1 非違行為をした職員又は他の職員の非違行為を了知した職員は、遅滞なくその旨を非違行為報告書（交通事故報告書）（別記様式）により所属長又は人事所管課長に報告しなければならない。

2 所属長は、前項に規定する報告があった場合又は職員の非違行為を了知した場合には、遅滞なくその旨を人事所管課長に報告しなければならない。

3 人事所管課長は、前2項に規定する報告があった場合には、任命権者に報告しなければ

ばならない。

## 第6 起訴された場合の措置

任命権者は、職員が非違行為を理由として起訴された場合は、直ちに当該職員を休職とするものとする。この場合において、懲戒処分の種類及び程度は、裁判の経過に応じて決定するものとする。

## 第7 関係者の懲戒処分

任命権者は、非違行為をした職員以外の職員が次のいずれかに該当するときは、当該職員に対しても懲戒処分を行うものとする。この場合において、当該非違行為をした職員に対する処分量定、当該非違行為への関与の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。

- (1) 非違行為をした職員に対し、当該非違行為にかかる事項を教唆し、又は当該非違行為をほう助したと認められる場合
- (2) 職員の非違行為を了知していたにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認し、もしくは当該職員と共に非違行為の全部又は一部を行った場合

## 第8 公表基準

### 1 公表する懲戒処分等

- (1) 地方公務員法に基づく懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）
- (2) 地方公務員法に基づく、刑事事件に関し起訴された場合の休職処分
- (3) ただし、懲戒処分事案に関連して行われる管理監督者処分については、懲戒処分以外の措置（訓告、口頭注意等）も併せて公表する。

### 2 公表する内容

- (1) 原則として公表する内容は、次のとおりとする。
  - ア 所属部署（部課等名）
  - イ 役職名（一般職の場合は、職名とする。）
  - ウ 年齢
  - エ 処分内容
  - オ 処分理由（事案概要）
  - カ 処分年月日
- (2) ただし、収賄、横領、飲酒運転等社会的関心の大きな事件については、氏名についても公表するものとする。

### 3 公表の例外

- (1) 被害者が事件の公表を望まない場合、又は、公表により被害者が特定され被害者のプライバシー等に配慮すべき必要がある場合には、公表しないことができる。
- (2) 2の(1)の事項を公表することにより、被処分職員個人が特定される場合には、2の(1)事項の一部を公表しないことができる。

### 4 公表の時期及び方法

公表は、懲戒処分等を行った後、速やかに報道機関への資料提供により行うことと

する。

付 則

この指針は、平成18年12月1日から施行する。

付 則

この指針は、平成21年7月7日から施行する。

付 則

この指針は、平成26年4月1日から施行する。