

# 小野市職員懲戒処分基準

令和3年4月1日以降適用

| 非違行為の種類  |  | 標準的な懲戒処分   |          |
|--|--|--|----------|
| 一般<br>服<br>務<br>違<br>反<br>関<br>係               | 欠勤   | 正当な理由なく10日以内の勤務を欠いた場合  | 減給、戒告    |
|  |  | 正当な理由なく11日以上20日以内の勤務を欠いた場合                                   | 停職、減給    |
|  |  | 正当な理由なく21日以上勤務を欠いた場合   | 免職、停職    |
|  | 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                                    | 戒告       |
|  | 休暇の虚偽申請  | 療養休暇その他特別休暇について虚偽の申請をした場合                                    | 減給、戒告    |
|  | 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                          | 減給、戒告    |
|  | 職務怠慢・注意義務違反  | 職務の怠慢又は注意の欠如により、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合                          | 減給、戒告    |
|  | 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                                     | 停職、減給    |
|  |  | 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合                                     | 減給、戒告    |
|  | 虚偽報告   | 事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合  | 減給、戒告    |
|  | 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、怠業その他の争議行為を行った場合                 | 減給、戒告    |
|  |  | 上記の争議行為を企て、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                       | 免職、停職    |
|  | 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                        | 免職、停職    |
|  | 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   | 戒告       |
|  | 営利企業等従事制限違反  | 任命権者の許可を得ず営利企業等に従事した場合                                       | 減給、戒告    |
|  | 入札談合等に関与   | 事業者等に談合を唆す、また予定価格等の入札等に関する秘密を教示するなど、入札等の公正を害すべき行為を行った場合      | 免職、停職    |
|  | 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関する事項が記載された文書等を収集した場合     | 減給、戒告    |
|  | 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                  | 免職、停職    |
|  |  | 決裁文書を改ざんした場合   | 免職、停職    |
|  |  | 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場合  | 停職、減給、戒告 |
| セクシャルハラスメント                                    | 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下関係に基づく影響力を用いた性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合 | 免職、停職  |          |
|  | 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繰り返した場合                              | 免職、停職、減給   |          |
|  | 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場合                                | 減給、戒告  |          |
| パワーハラスメント                                      | 著しい精神的又は身体的な苦痛を与えたもの   | 停職、減給、戒告   |          |
|  | 指導、注意等を受けたにもかかわらず、繰り返したもの  | 停職、減給  |          |
|  | 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もの  | 免職、停職、減給   |          |
| 個人情報保護義務違反                                     | 個人情報のデータ改ざんや不適切な取扱い等により個人の利益を著しく侵害した場合                               | 減給、戒告  |          |
| 公<br>金<br>公<br>用<br>物<br>等<br>取<br>扱<br>関<br>係 | 横領   | 公金又は公用物を横領した場合   | 免職       |
|  | 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                                | 免職       |
|  | 贈賄   | 職務に関し賄賂を供与し、又はこれを申込若しくは約束した場合                                | 免職、停職    |
|  | 窃取   | 公金又は公用物を窃取した場合   | 免職       |
|  | 詐取   | 人を欺いて公金又は公用物を交付させた場合   | 免職       |
|  | 紛失   | 公金又は公用物を紛失した場合   | 戒告       |
|  | 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                                     | 戒告       |
|  | 公用物損壊  | 故意に職場において公用物を損壊した場合  | 減給、戒告    |
|  | 出火   | 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                                   | 戒告       |
|  | 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などして諸給与を不正に受給した場合 | 減給、戒告    |
|  | 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                              | 減給、戒告    |
|  | 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              | 減給、戒告    |

| 非違行為の種類                |   |   | 標準的な懲戒処分 |
|------------------------|---|---|----------|
| 公務外非行関係                | 放火、殺人   | 放火又は人を殺した場合   | 免職       |
|                        | 傷害  | 人の身体を傷害した場合   | 停職、減給    |
|                        | 暴力行為  | 暴力行為（人を傷害するに至らないもの。）を行った場合                            | 減給、戒告    |
|                        | 器物損壊  | 故意に他人の物を損壊した場合  | 減給、戒告    |
|                        | 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                       | 免職、停職    |
|                        |   | 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した場合                           | 減給、戒告    |
|                        | 窃盗・強盗   | 他人の財物を窃取した場合  | 免職、停職    |
|                        |   | 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合                                | 免職       |
|                        | 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                       | 免職、停職    |
|                        | 賭博  | 賭博をした場合   | 減給、戒告    |
|                        |   | 常習として賭博をした場合  | 停職       |
|                        | 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用   | 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用した場合                                   | 免職       |
|                        | 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       | 減給、戒告    |
|                        | 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 | 免職、停職    |
| 痴漢行為                   | 公共の場所・乗物において痴漢行為をした場合   | 停職、減給   |          |
| 盗撮行為                   | 公共の場所・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、又は更衣室・浴場等において他人の姿態の盗撮行為を行った場合 | 停職、減給   |          |
| 交通事故・交通法規違反関係          | 交通事故  | 飲酒運転（酒酔い運転）で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合                     | 免職       |
|                        |   | 飲酒運転（酒酔い、酒気帯び）で交通事故をおこした場合                            | 免職、停職    |
|                        |   | ひき逃げ等で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合                           | 免職       |
|                        |   | 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合                                 | 免職、停職、減給 |
|                        |   | 人に傷害を負わせた場合   | 減給、戒告    |
|                        |   | 事故後の救護を怠る等措置義務違反をした場合                                 | 免職、停職、減給 |
|                        | 交通法規違反  | 無免許運転及び無資格運転  | 免職、停職、減給 |
|                        |   | 酒酔い運転、酒気帯び運転  | 免職、停職    |
| スピード違反（30km(高速40km)以上） |   | 停職、減給、戒告  |          |
| 飲酒同乗者等                 | 同乗者、ほう助者についても、処分する  | 免職、停職、減給  |          |
| 監督係責任                  | 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場合          | 減給、戒告    |
|                        | 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              | 停職、減給    |
| その他                    | 処分に伴う措置   | 停職処分の場合4号給以上、減給・戒告処分の場合2号給以上の昇給抑制を行う（復元措置を講ずることもできる）  |          |

《注意》

この基準は、任命権者が懲戒処分に付すべきと判断した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量定**を掲げたものである。

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. 職員の職務上の地位や職務内容はどのようなものであったか
4. 市、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. 他の行政処分、刑事処分の程度はどうであるか

等のほか、過去の非違行為、日頃の勤務態度やその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、この表の**標準的な懲戒処分に掲げる量定以外**とすることもあり得るところである。

なお、この表に定める例示以外の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、これらについてはこの表の例示に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。