

秦野市職員の懲戒処分に関する基準

(平成19年11月1日実施)

改正 令和2年7月1日

第1 趣旨

この基準は、任命権者が地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条に規定する懲戒処分について、厳正かつ公正に行うとともに、処分の内容を公表することにより、市政の透明性を高め、不祥事の発生防止を図るため、必要な事項を定める。

第2 基本事項

- 1 この基準は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分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、次の事情を考慮して決定するものとする。
 - (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程度のものであり、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たか
- 2 前項に定めるもののほか、職員が行った行為が、複数の非違行為に該当する場合で、極めて悪質であるときは、標準例において規定する最も重い懲戒処分よりもさらに重い処分を行うことができることとする。また、日常の勤務態度が極めて良好である等特別な事情がある場合は、総合的に判断し、標準例で規定する最も軽い懲戒処分よりもさらに軽い処分を行うことができ、又は処分を行わないことができることとする。
- 3 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、この場合においては、標準例に掲げる取扱いを参考として判断する。

第3 標準例

- 1 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) 休暇等の虚偽申請

療養休暇、特別休暇、組合休暇又は職務専念義務免除について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。また、繰り返し虚偽の申請をした職員は、免職又は停職とする。

(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、公務の遂行に支障を生じさせた職員又は上司の命令に従わない職員は、減給又は戒告とする。

(5) 職務怠慢等

職務の怠慢又は注意の欠如によ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。

(6) 職場内秩序びん乱

ア 上司、同僚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 上司、同僚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。

(7) 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。

なお、市政運営に重大な影響を及ぼした職員は、免職又は停職とする。

(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同盟罷業、怠業その他の争議行為を行い、又は本市の活動能率を低下させ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。

(9) 秘密の漏えい等

ア 秘密の漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏えいした職員は、減給又は戒告とする。ただし、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。

イ 電算情報

故意又は重大な過失による不正アクセス、コンピュータウィルスの流布、不正プログラムの利用等により、行政情報の漏えい、改ざん、破壊又は情報システムの障害等を発生させ、行政業務（活動）に深刻な影響をもたらせた職員は、免職、停職又は減給とする。

(10) 利害関係者からの利益收受

秦野市職員倫理規程（平成19年秦野市訓令甲第2号）に反し、利害関係者から利益の供与を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(11) 収賄

職務に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

(12) 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載された文書等を収集した職員は、減給又は戒告とする。

(13) 個人の秘密情報の不当利用

個人の秘密に属する事項が記載された文書等を不当に利用して、自己の利益とした職員は、免職又は停職とする。

(14) 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。

(15) 営利企業等の従事制限違反

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。

(16) 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 脅迫若しくは暴行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、免職とする。

イ 相手の意志に反することを認識したうえで、わいせつな言動、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行為（以下「わいせつな言動等の行為」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、わいせつな言動等の行為を執拗に繰り返したことにより相手を強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患させたときは、その職員は、免職又は停職とする。

ウ 相手の意志に反することを認識したうえで、わいせつな言動等の行為を行った職員は、減給又は戒告とする。

(17) パワー・ハラスメント（職務上の権限を背景に職務の範囲を超えて人格を侵害する言動）

通常の仕事上の指導範囲を超えて、過度の責任又は失敗の追及、過度の能力否定、過度の性格又は人格の否定（無視することを含む。）、容姿又は服装に対する否定、生き方（人生観）の否定又は強要、勤務時間外の飲食などへの強要を執拗に繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合において、相手を強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患させたときは、その職員は、免職又は停職とする。

2 公有財産等の取扱い関係

(1) 横領

本市の財産を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

本市の財産を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて本市の財産を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

本市の財産を紛失した職員は、減給又は戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により本市の財産を盗難に至らせた職員は、減給又は戒告とする。

(6) 損壊

故意に職場において本市の財産を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 出火・爆発

過失により職場において本市の財産からの出火・爆発を引き起こした職員は、減給又は戒告とする。

(8) 諸給与の違法支払・不正受給

故意に例規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、停職又は減給とする。

(9) 公金等の処理不適正

自己保管中の公金流用等、本市の財産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た職員は、減給又は戒告とする。

3 非行関係（本市の財産に関するものについては、前項による。）

(1) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(2) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、免職、停職又は減給とする。

(4) 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、免職又は停職とする。

(5) 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。

(6) 詐欺・恐喝・横領

人を欺いて財物を交付させ、若しくは人を恐喝して財物を交付させた職員又は自己の占有する他人の物を横領した職員は、免職又は停職とする。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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職員は、免職とする。

(10) 粗野な言動等

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。

(11) 淫行・強制わいせつ

ア 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は免職とする。

イ 18歳未満の者に対して、法律・条例等に違反して淫行をした職員は免職又は停職とする。

(12) 痴漢、ストーカー等の行為

痴漢、ストーカー、のぞき、盗撮、児童ポルノの所持・製造等の行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

4 交通法規違反・交通事故関係

- (1) 道路交通法（昭和35年法律第105号）による交通事故及び違反をした職員は、道路交通法施行令別表第1に掲げる違反行為に付する基礎点数に違反行為に付する付加点数を加えた基礎点数及び市に与えた損害、市民に対する信用失墜の程度を考慮した有責点数の合計点数に基づき、次の表に定める区分とする。

合計点数	処分内容
20点以上	免職
14点以上19点以下	停職
11点以上13点以下	減給
8点以上10点以下	戒告

- (2) 前号の規定にかかわらず、職員が酒酔い運転又は酒気帯び運転をしたときは、次の表に定める区分とする。

違反等の事例	処分内容
ア 酒酔い運転をした職員及び酒気帯び運転により事故を起こした職員	免職
イ 酒気帯び運転をした職員	免職又は停職
ウ 酒酔い運転若しくは酒気帯び運転をしていることを知りながら同乗し、又は酒酔い運転若しくは酒気帯び運転となることを知りながら飲酒を勧めた職員	免職又は停職

5 非違行為者以外の職員の扱い

(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た職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい・黙認

ア 部下職員の非違行為を認知したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

イ 職員の非違行為を認知したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、減給又は戒告とする。

(3) 教唆・幫助

非違行為をした職員に対し、その行為を教唆し、又はその行為を幫助したと認められる職員は、その非違行為をした職員に準じて処分する。

第4 懲戒処分の公表

1 公表する懲戒処分

公表する懲戒処分は、地方公務員法第29条第1項に基づくものすべてとする。

2 公表の内容

懲戒処分の公表は、任命権者が行うものとし、その内容は、次に掲げる事項とする。

(1) 所属部署名

(2) 職名

(3) 氏名（社会的影響が大きいと判断される場合に限る。）

(4) 年齢

- (5) 処分年月日
- (6) 処分内容
- (7) 非違行為の概要

3 公表の例外

任命権者は、職員の非違行為に係る被害者のプライバシー等の配慮が必要な事案で、次に掲げる事情がある場合は、2の規定にかかわらず、内容の全部又は一部を公表しないことができるものとする。

- (1) 被害者が処分の内容の公表を望まないとき。
- (2) 公表することにより被害者が特定されるおそれがあると認められるとき。
- (3) その職員の非違行為に係る事案の関係者に特に配慮する必要があると認められるとき。

4 公表の時期

懲戒処分の公表は、その処分後3日を目途として速やかに行うものとする。

第5 実施期日

この基準は、平成19年11月1日から実施する。

この基準は、令和2年7月1日から実施する。