

# 懲戒処分の基準

常滑市

## 第1 基本事項

本基準は、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種類を掲げたものである。

具体的な処分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上、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り得るところである。

例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- 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がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- 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
- がある。

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、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

## 第2 懲戒処分の標準例

### 1 一般服務関係

(1) 欠勤（欠勤等の懲戒処分については、本人の責めに帰さない事由がある場合を除く。）

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、特別休暇及び介護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。度重なる休暇の虚偽申請等をした職員は、免職又は停職とする。（休暇の虚偽申請により勤務を欠いた時間数を日数換算の上、欠勤の例による。）

(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し、又は地方公共団体の機関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。

(8) 秘密漏えい

ア 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職員は、免職又は停職とする。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漏らした職員は、免職とする。

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は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 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職員は、減給又は戒告とする。

(10) 個人情報の盗難、紛失又は流出

過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、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。

(11) 政治的行為の制限違反

ア 地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定に違反して政治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36条第3項の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした職員は、停職又は減給とする。

ウ 公職選挙法第136条の2に規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした職員は、免職又は停職とする。

(12) 営利企業への従事等の許可を得る手続の怠

商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする営利企業を営み、又は報酬を得て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、これらの営利企業への従事等を行った職員は、減給又は戒告とする。

(13) 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。

(14) 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）

ア パワー・ハラスメント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は、停職、減給又は戒告とする。

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は、停職又は減給とする。

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は、免職、停職又は減給とする。

(注) (13)及び(14) に関す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、悪質性等も考慮の上判断するものとする。

(15) 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。

(16) 入札談合等に関与する行為

入札談合等関与行為の排除及び防止に関する法律第2条第5項に規定する「入札談合等関与行為」を行った職員は、免職又は停職とする。

(17) 内部通報

ア 非違行為の事実を内部機関に通報した職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした職員は、停職又は減給とする。

イ 事実を捏造して非違行為を内部機関に通報した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(18) 公文書の不適正な取扱い

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は、免職又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

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は、停職、減給又は戒告とする。

(19) 公印偽造・不正使用

公印を偽造又は不正使用した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(20) 法令等違反・不適正な事務処理等

職務の遂行に関して法令等に違反するなど、不適正な事務処理や対応等を行うことにより、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。

(21) 情報セキュリティポリシーに関する義務違反

「常滑市情報セキュリティポリシー」に定める遵守事項等に違反し、公務の運営に重大な障害を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

## 2 公金又は市の財産の取扱い関係

(1) 横領

公金又は市の財産を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は市の財産を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は市の財産を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は市の財産を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は市の財産を盗難により亡失した職員は、戒告とする。

(6) 市の財産の損壊

故意に職場において市の財産を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において市の財産の出火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) 公金又は市の財産の処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は市の財産の不適正な処理をした職員は、停職、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、停職、減給又は戒告とする。

### 3 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、免職、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、停職、減給又は戒告とする。

(5) 脅迫

人を脅迫した職員は、停職又は減給とする。

(6) 強要

人に強要した職員は、免職、停職又は減給とする。

(7) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(8) 横領

ア 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。

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は、減給又は戒

告とする。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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、譲渡等をした職員は、免職とする。

(13) 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。

(14) 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は、免職又は停職とする。

(15) 痴漢行為・盗撮行為

公共の場所等において痴漢行為又は盗撮行為をした職員は、停職又は減給とする。

(16) ストーカー行為

ストーカー行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(17) 不同意わいせつ

不同意わいせつをした職員は、免職とする。

(18) 住居侵入

住居侵入をした職員は、停職又は減給とする。

(19) 私文書偽造

私文書を偽造した職員は、免職、停職又は減給とする。

#### 4 飲酒運転・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。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職、停職又は減給とする。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、免職又は停職（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職）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。

(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) 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。

(注) 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。

また、別紙「交通事故処分審査基準表」を用いて審査する。

## 5 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は、減給又は戒告とする。

(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、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

## 第3 懲戒処分等の公表基準

### 1 不祥事が発生した場合

懲戒処分に相当する事案が発生した場合については、事件の概要（当該職員の所属（公表により当該職員の氏名が特定される場合は、所属部の別）、職級、年齢、事案の概要）を公表する。

ただし、直ちに懲戒処分を行う場合は、2による。

(1) 次のいずれかに該当するものについては、原則として当該職員の氏名も公表する。

ア 職員を捜査機関に告訴、告発した場合

イ 氏名を既に捜査機関が発表している場合

(2) 被害者が事件の公表を望まない場合、又は、被害者若しくはその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等には、内容の一部又は全部を公表しない。

### 2 懲戒処分を行った場合

懲戒処分を行った場合については、処分の概要（当該職員の所属（公表により

当該職員の氏名が特定される場合は、所属部の別)、職級、年齢、処分内容、処分理由、処分年月日)を公表する。

(1) 次のいずれかに該当するものについては、原則として当該職員の氏名も公表する。

ア 懲戒免職の場合

イ 職員を捜査機関に告訴、告発した場合

ウ 氏名を既に捜査機関が発表している場合

(2) 被害者が事件の公表を望まない場合、又は、被害者若しくはその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等には、内容の一部又は全部を公表しない。

### 3 懲戒処分等の公表方法

懲戒処分を行った場合は、速やかに公表するものとする。なお、その方法は、原則として常滑記者クラブに対して発表する。

## 第4 施行日

この基準は、平成27年7月7日から施行する。

この基準は、平成28年6月14日から施行する。(一部改正)

この基準は、平成28年11月9日から施行する。(一部改正)

この基準は、平成30年11月19日から施行する。(一部改正)

この基準は、令和2年6月4日から施行する。(一部改正)

この基準は、令和3年11月19日から施行する。(一部改正)

この基準は、令和5年11月17日から施行する。(一部改正)

この基準は、令和6年6月6日から施行する。(一部改正)



## 交通事故処分審査基準表

原因区分		A	B	C	D	E	
事故原因等	ア 道路交通法違反	◎ひき逃げ ◎酒酔い運転 ◎酒気帯び運転 ◎麻薬等運転 ◎その他の交通違反点数13点以上に該当する違反行為	◎酒気帯び運転 ほう助・同乗 ◎最高速度違反 50キロ以上 ◎その他の交通違反点数12点に該当する違反行為	◎最高速度違反 30キロ以上 50キロ未満 ◎その他の交通違反点数6点以上11点以下に該当する違反行為	◎最高速度違反 30キロ未満 ◎その他の交通違反点数3点以上5点以下に該当する違反行為	◎その他	
	点	76	56	36	25	15	
イ 過失割合	内容	過失が一方的な場合(10割)	過失が多い場合(10割未満6割超)	過失が相手と競合している場合(6割以下4割以上)	過失が少ない場合(4割未満0割超)	過失なし(0割)	
	点	20	15	10	5	0	
相手方の被害程度	ウ 人身	内容	死亡	重傷(3か月以上)	重傷(30日以上3か月未満)	軽傷(15日以上30日未満)	軽傷(15日未満)
	点	51×過失割合	26×過失割合	18×過失割合	12×過失割合	6×過失割合	
ウ 物損	内容	50万円超	20万円超50万円以下	20万円以下	・過失なしの場合は、人身、物損とも算定しない。 ・人身、物損のどちらか高い方を採用する。		
	点	10×過失割合	5×過失割合	3×過失割合			
情状	エ 加点	内容	人身事故報告義務違反	物損事故措置義務違反(あて逃げ)	職員としての自律、自戒意識の欠如		
		点	20	10	1~40		
	オ 減点	内容	緊急公務中	その他特に情状減点する場合			
点	点	△20	△40~△1				

## 点数算出

ア	イ	ウ	エ	オ	合計

ア～オを合算  
 (小数点以下の端数は四捨五入)

## 該当処分

処分種類	免職	停職	減給	戒告	文書訓告	口頭訓告	所属長 嚴重注意	所属長 注意	報告
点数	121 ~	86 ~	76 ~	66 ~	56 ~	46 ~	36 ~	25 ~	0 ~
		120	85	75	65	55	45	35	24

- 注1 「懲戒処分の基準」の第2の4(1)及び(2)については、事故の状況等を考慮し処分を決定する。  
 注2 ア道路交通法違反における違反区分は、道路交通法施行令別表第二に規定する基礎点数を採用する。  
 注3 事故を伴わない勤務外における基礎点数5点以下の交通違反については、処分の対象としない。