

職員の懲戒処分に関する指針

(平成27年3月30日市長決裁)

第1 基本事項

1 目的

この指針は、職員（市長の事務部局に勤務する一般職の職員をいう。以下同じ。）に対する地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項に規定する懲戒処分（以下「処分」という。）について、非違行為の代表的な事例ごとに標準的な処分量定を明確にすることにより、一層厳正かつ公正な処分を行うとともに、職員の公務員としての自覚を喚起し、非違行為の発生防止に資することを目的とする。

2 処分の種類

職員が、①法令等に違反した場合、②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、③全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合のいずれかに該当するとき、市長は、地方公務員法第29条第1項の規定に基づき、戒告、減給、停職又は免職の処分を行うことができる。

なお、処分に至らないと判断する非違行為に対しても、訓告や嚴重注意といった人事管理上必要な措置を講ずる場合がある。

3 処分量定について

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な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 司法判断はどのようなものであるか
- ⑥ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、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。

4 報告義務

標準例に掲げるような非違行為を行った職員は、速やかに所属長に報告をしなければならない。また、所属職員の非違行為を把握した所属長は、総務局長が別に定める「事故発生時の情報伝達ルート」に基づき、速やかに局・区長、局・区主管課長、関係局・区等に報告するとともに、人事課長に報告しなければならない。

5 その他

標準例に掲げられていない非違行為についても、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 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) 休暇の虚偽申請

病気休暇、特別休暇、介護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、停職、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、又は私的な行為を行うなどして職務を怠り、又は職務遂行にあたって上司の命令に従わない等により、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。

(5) 職場内秩序を乱す行為

上司その他の職員に対する暴行又は暴言等により職場の秩序を乱した職員は、停職、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) 文書偽造

公文書又は私文書を偽造した職員は、免職、停職又は減給とする。

(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なし、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) 政治的行為の制限違反

地方公務員法第36条の規定に違反して政治的行為を行った職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

(10) 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。

(11) 個人情報の目的外収集

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情報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。

(12) 個人情報の不当利用

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は、具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

(13) 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、又は流出させた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 営利企業等従事

任命権者の許可なく営利企業等に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(15) 収賄等

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

イ 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は、免職又は停職とする。

ウ 仙台市職員倫理規程（平成10年仙台市訓令第17号）に違反した職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

(16) 不適切な事務処理

故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、又は業務遂行上必要な上司への報告を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、具体的な行為の状況、その支障の程度等に応じて、停職、減給又は戒告とする。

(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）

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。

(注) 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。

(18) パワーハラスメント

同じ職場の職員に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

2 公金・公物取扱い関係

(1) 横領・窃取・詐取

公金又は公物（以下「公金等」という。）を横領し、窃取し又は人を欺いて公金等を交付させた職員は、免職とする。

(2) 紛失

公金等を紛失した職員は、減給又は戒告とする。

(3) 盗難

重大な過失により公金等の盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

(4) 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。

(5) 諸給与の不適正受給

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、免職、停職又は減給とする。

(6) 公金公物の不適正処理

公金の流用等公金等の不適正な処理をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(7) 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) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 窃盗

他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

(6) 住居等侵入

正当な理由なく、人の住居等に侵入した職員は、停職又は減給とする。

(7) 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、停職、減給又は戒告とする。

(8) わいせつ行為等

法律や条例等に違反して痴漢、盗撮、のぞきその他のわいせつ行為等を行った職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転（酒酔い運転又は酒気帯び運転）

ア 飲酒運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、又は飲酒を勧めた職員は、免職、停職又は減給とする。飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した職員や、同乗しない場合であっても飲酒運転であることを知りながらこれを容認した職員も同様とする。

(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、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において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、停職又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

無免許運転、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事故後の危険防止を怠る等の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。

5 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下職員が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、停職、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、免職、停職又は減給とする。

附 則

この指針は、平成27年4月1日から実施する。