

大和市職員の懲戒処分に関する指針

第1 基本事項

この指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を定めたものである。

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 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うえ判断するものとする。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得るところである。

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 標準例

事 由	具 体 的 な 事 例	処分量定	
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場合	減給又は戒告
		イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた場合	停職又は減給
		ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	免職又は停職
	(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場合	戒告
	(3) 休暇等の虚偽申請	療養休暇、特別休暇、介護休暇又は職務に専念する義務の免除について虚偽の申請をした場合	減給又は戒告
	(4) 勤務態度不良	勤務時間中に職場離脱若しくは私的な行為を繰り返し行うなどして職務を怠り、又は上司の職務上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場合	減給又は戒告
	(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場合	停職又は減給
		イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告
	(6) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合	減給又は戒告
	(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場合	減給又は戒告
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、そのおかし、若しくはあおった場合		免職又は停職	
(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場合	免職又は停職	

事由	具体的な事例	処分量定
1 一般服務関係	(9) 個人情報の目的外収集等 ア 正当な理由がないのに、個人の秘密に属する事項が記録された保有個人情報を含む情報の集合物で、一定の事務の目的を達成するために特定の保有個人情報を電子計算機を用いて検索することができるようにしたもの(その全部又は一部を複製し、又は加工したものを含む。)を提供した場合	免職又は停職
	イ その業務に関して知り得た保有個人情報を自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で提供し、又は盗用した場合	免職又は停職
	ウ 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、図画、写真(これらを撮影したフィルムを含む。)又は電磁的記録を収集した場合	免職、停職又は減給
(10) 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場合	免職又は停職
	イ 決裁文書を改ざんした場合	免職又は停職
	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場合	停職、減給又は戒告
(11) 情報セキュリティポリシー	ア 情報機器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	停職、減給又は戒告
	イ 情報システム又は情報資産を故意の不正アクセス又は不正行為により破壊、盗聴、改ざん、漏えい、消去等した場合	免職、停職又は減給
	ウ その他の情報セキュリティポリシーに反する行為により公務の運営に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告
(12) 違法な政治的行為	ア 地方公務員法第36条第1項の規定に違反して政党の結成に関与等した場合	免職又は停職
	イ 地方公務員法第36条第2項の規定に違反して特定の政治的目的をもって勧誘運動、文書の掲示等の政治的行為を行った場合	停職、減給又は戒告
	ウ 地方公務員法第36条第3項の規定に違反して同条第1項及び第2項に規定する政治的行為を行うことを他の職員に求め、そそのかし、若しくはあおるなどし、又は政治的行為の有無に対して職員の地位に関する利益若しくは不利益を他の職員に与えるなどした場合	免職、停職又は減給
	エ 公職選挙法第136条の規定に違反して選挙運動に関与し、又は公職選挙法第136条の2若しくは政治資金規正法第22条の9の規定に違反して選挙運動若しくは政治活動に関する寄附等に公務員の地位を利用して関与した場合	免職又は停職
(13) 営利企業等従事	営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問、評議員、清算人その他これに準ずるものの地位を兼ね、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場合	減給又は戒告
(14) 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場合	免職又は停職
	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。)を繰り返した場合	停職又は減給
	ウ イの場合において、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場合	免職又は停職
	エ 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	減給又は戒告
	(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うえ判断するものとする。	

事由	具体的な事例	処分量定	
1 一般サービス関係	(15)パワー・ハラスメント ア パワー・ハラスメント(大和市職員のハラスメント防止等に関する指針第2条第3号に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。)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場合	停職、減給又は戒告	
	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場合	停職又は減給	
	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場合	免職、停職又は減給	
	(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うえ判断するものとする。		
2 公務上非行関係	(1) 横領	公金又は公物を横領した場合	免職
	(2) 収賄	職務に関して賄賂を受受、要求又は約束した場合	免職
	(3) 窃取	公金又は公物を窃取した場合	免職
	(4) 詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた場合	免職
	(5) 紛失	公金又は公物を紛失した場合	減給又は戒告
	(6) 盗難	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った場合	減給又は戒告
	(7) 公物損壊	故意に職場において公物を損壊した場合	減給又は戒告
	(8) 出火・爆発	過失により職場において出火、爆発を引き起こした場合	減給又は戒告
	(9) 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場合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場合	減給又は戒告
	(10) 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場合	減給又は戒告
	(11) 不適正な契約事務	故意に法令に違反して売買、賃借、請負その他の契約を不正に締結した場合	停職、減給又は戒告
3 公務外非行関係	(1) 放火	放火をした場合	免職
	(2) 殺人	殺人をした場合	免職
	(3) 傷害	人の身体を傷害した場合	停職又は減給
	(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場合	減給又は戒告
	(5) 器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合	減給又は戒告
	(6) 横領	自己の占有する他人の物(公金及び公物を除く。)を横領した場合	免職又は停職
		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	減給又は戒告
	(7) 窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した場合	免職又は停職
		イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	免職
	(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場合	免職又は停職
	(9) 賭博・ノミ行為	ア 賭博又はノミ行為をした場合	停職、減給又は戒告
		イ 賭場を開くなど胴元としての行為をした場合	免職
	(10) 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場合	免職

事由	具体的な事例	処分量定	
3 公務外非行関係	(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場合	減給又は戒告
	(12) わいせつ行為等	ア 強制わいせつ、強姦等の行為をした場合	免職
		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場合	免職又は停職
		ウ 公共の場所又は乗物において痴漢行為をした場合	停職又は減給
		エ 法律・条例等に違反して盗撮・のぞきその他のわいせつな行為・卑わいな行為を行った場合	免職、停職、減給又は戒告
(注) 法律・条例等とは、主に次に掲げるものをいう。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 刑法 ・ 軽犯罪法 ・ 児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律 ・ 神奈川県青少年保護育成条例 ・ 神奈川県迷惑行為防止条例 			
4 交通事故・交通法規違反関係	(1) 飲酒又は無免許運転での交通事故(人身事故を伴うもの)	酒酔い運転若しくは酒気帯び運転(以下「飲酒運転」という。)又は無免許運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた場合	免職
	(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場合	停職、減給又は戒告
		イ アの場合において著しい速度超過等の悪質な交通法規違反又は措置義務違反をした場合	免職
		ウ 人に傷害を負わせた場合において措置義務違反をした場合	停職又は減給
	(3) 交通法規違反	ア 飲酒運転をした場合	免職又は停職
		イ 飲酒運転又は無免許運転で物の損壊に係る交通事故を起こした場合	免職
		ウ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合	停職、減給又は戒告
		エ 飲酒運転となるおそれがある者に対し、酒類を提供し、又は飲酒をすすめた場合	減給又は戒告
		オ 飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した場合、又は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それを容認した場合	減給又は戒告
	(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うえ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	減給又は戒告
	(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、又は黙認した場合	停職又は減給
6 関係職員関係	(1) 教唆・幫助	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幫助したと認められる場合	停職、減給又は戒告
	(2) 非行の隠ぺい、黙認	他の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	減給又は戒告

第3 情状等による加重及び軽減等

1 処分の加重について

- (1) 職員が行った行為が複数の非違行為に該当する場合は、標準例に掲げる最も重い処分よりも重い処分を行うことができる。
- (2) 懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例に掲げる最も重い処分より重い処分を行うことができる。
 - ア 職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき。
 - イ 職員が管理又は監督の地位にあるなどその占める職の責任の度が特に高いとき。
 - ウ 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。

2 処分の軽減について

- 懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例に掲げる最も軽い処分より軽い処分を行うことができる。
- ア 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。
 - イ 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき。
 - ウ 職員が行った行為の違反の程度が軽微である等特別の事情があるとき。