

懲戒処分の指針

第1 基本事項

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量定を掲げたものである。
具体的な処分量定の決定にあたっては、

- (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はどの程度であったか
- (3) 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
- (4) 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
- (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、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め、総合的に考慮した上で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。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に判断することとする。

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

病気休暇又は特別休暇その他承認を要する休暇等について虚偽の申請をした職員は、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・私的な行為を繰り返す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、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) 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。

(8) 守秘義務違反

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。

(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、免職、停職又は減給とする。

(11) 営利企業等従事

許可を得ず、営利を目的とする会社等の役員等を兼ね、若しくは、自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て事業等に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(12) 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 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。

(13) 入札談合等に関与する行為

本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唆すこと、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。

(14) 学歴詐称等

学歴の詐称等をして不正に受験資格を得て採用された職員は、免職とする。

2 収賄・供応関係

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

(2) 職員倫理条例等違反

千葉市職員倫理条例（平成22年千葉市条例第6号。以下「条例」という。）又は千葉市職員倫理規則（平成22年千葉市規則第41号。以下「規則」という。）の規定に違反した職員は、次に掲げる処分とする。

ア 虚偽の事項を記載するなど贈与等の報告に関する規定に違反した職員は、減給又は戒告とする。

イ 利害関係者から金銭又は物品の贈与を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

ウ 利害関係者から不動産の贈与を受けた職員は、免職又は停職とする。

エ 利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

オ 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする（ツに掲げるものを除く。）。

カ 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で不動産の貸付けを受けた職員は、

- 停職又は減給とする（ツに掲げるものを除く。）。
- キ 利害関係者に自己の債務について弁済をさせた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする（ツに掲げるものを除く。）。
- ク 利害関係者に自己の債務について担保の提供又は保証をさせた職員は、減給又は戒告とする。
- ケ 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で役務の提供を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする（ツに掲げるものを除く。）。
- コ 利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、停職又は減給とする。
- サ 利害関係者から供応接待（飲食物の提供に限る。）を受けた職員は、減給又は戒告とする（シ及びスに掲げるものを除く。）。
- シ 遊技又はゴルフをするために要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に遊戯又はゴルフをした職員は、減給又は戒告とする。
- ス 旅行をするために要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に旅行をした職員は、停職、減給又は戒告とする。
- セ 利害関係者と共に遊技又はゴルフをした職員は、戒告とする（シに掲げるものを除く。）。
- ソ 利害関係者と共に旅行をした職員は、戒告とする（スに掲げるものを除く。）。
- タ 利害関係者をして第三者に対し規則第4条第1項第1号から第9号までに掲げる行為をさせた職員は、イからソまでの違反行為に対する懲戒処分の種類に準じて、免職、停職、減給又は戒告とする。
- チ 利害関係者に該当しない事業者等から供応接待を繰り返し受ける等通常一般の社交の程度を越えて供応接待又は財産上の利益の供与を受けた職員は、減給又は戒告とする。
- ツ 自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかった利害関係者にその者の負担として支払させた職員は、免職、停職又は減給とする。
- テ 自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかった利害関係者に該当しない事業者等にその者の負担として支払させた職員は、減給又は戒告とする。
- ト 他の職員が規則に違反する行為によって得た財産上の利益であることを知りながら、当該利益の全部若しくは一部を受け取り又は享受した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- ナ 自己若しくは他の職員が条例若しくは規則に違反する行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実について、虚偽の申述をし又は隠ぺいした職員は、停職、減給又は戒告とする。
- ニ 自らが管理又は監督する職員が条例若しくは規則に違反する行為を行った疑いがある

ると思料するに足りる事実を黙認した管理職員は、停職又は減給とする。

ヌ 自己負担又は第三者負担で利害関係者と共に自己の費用が5千円を超える飲食をする場合に虚偽の事項をサービス管理者に届け出るなど利害関係者と共に飲食をする場合の届出に関する規定に違反した職員は減給又は戒告とする。

※ 職員が、サービス管理者に相談し、その指導又は助言に従って行った行為が、違反行為に該当するときは、当該職員に対して懲戒処分を行わないことができる。

3 公金公用物品取扱い関係

(1) 横領

公金又は公用物品を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公用物品を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公用物品を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公用物品を紛失した職員は、減給又は戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は公用物品の盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

(6) 公用物品損壊

故意に職場において公用物品を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 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。

(8) 公金公用物品の不適正処理

自己保管中の公金又は公用物品について目的外の用途に使用するなど不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(9) パソコンの不適正使用

職場のパソコン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、減給又は戒告とする。

4 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) 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。
- (6) 横領
自己の占有する他人の物（公金及び公用物品を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。
- (7) 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。
- (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職員は、免職又は停職とする。
- (9) 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、停職とする。
- (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職員は、免職とする。
- (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職員は、減給又は戒告とする。
- (12) 強制わいせつ
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。
- (13) 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。
- (14) 痴漢行為
痴漢行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

5 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での交通事故等

ア 飲酒運転で事故を起こした職員は、免職とする。

イ 飲酒運転をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 飲酒運転となることを知りながら車両・酒類を提供し、又は飲酒を勧めた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。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それを容認した職員も同様とする。

なお、これらの場合において、飲酒運転をした者が本市職員であり、その職員を懲戒処分とするときは、その処分量定と同じとする。

※ 飲酒運転とは、酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。

(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。

※ 処分の決定に際しては、過失の程度や事故後の対応も考慮の上、判断するものとする。

(3) 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、免職、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、その後の危険防止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。

6 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りながら、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 職員の懲戒処分の公表基準

懲戒処分等を行った場合は、原則として、以下の基準により公表する。

1 公表の対象

- (1) 地方公務員法に基づく懲戒処分
- (2) 地方公務員法に基づく、刑事事件に関し起訴された場合の休職処分
- (3) 地方公務員法に基づく処分に関連する管理監督者に対する処分
- (4) その他社会的影響等を勘案し、公表の必要性が認められる処分

2 公表する内容

原則として、被処分者の所属局名、職名、年齢、処分内容、処分年月日、事案概要を公表する。

収賄、横領、飲酒運転による交通事故等、故意又は重大な過失による事件で、社会的影響が極めて大きい場合は、所属部課名、氏名も併せて公表する。

3 公表の例外

被害者等のプライバシーに配慮する必要がある場合等、被害者等の権利利益を侵害するおそれがある場合は公表を控えることがある。

4 公表の時期及び方法

- (1) 懲戒処分等を行った後、速やかに公表する。
- (2) 記者クラブへの資料提供により公表するが、必要に応じ、併せて記者会見を行う。

第4 施行期日

この指針は、平成18年10月13日から施行する。

この指針は、平成20年2月1日から施行する。

この指針は、平成20年11月1日から施行する。

この指針は、平成22年8月1日から施行する。