貝塚市職員の懲戒処分等の指針

平成 29 年 12 月 1 日 策定

平成 31 年 5 月 1 日 改正

令和 7 年 3 月 27 日 改正

第 1 目的

この指針は、懲戒処分等に関する透明性を確保し、非違行為に対して厳正かつ公正に対処するとともに、不祥事の発生防止に資することを目的とする。

第 2 懲戒処分等の種類

(1) 懲戒処分

懲戒処分は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 29 条の規定に基づき、職員の懲戒の手續及び効果に関する条例（昭和 26 年条例第 195 号）の規定により、任命権者（市長等）が職員の非違行為に対して懲罰として行う次の処分をいう。

- ① 免職 職員の身分を失わせる処分
- ② 停職 1 日以上 6 月以下の期間、職務に従事させない処分
- ③ 減給 1 日以上 6 月以下の期間、一定の割合（給料月額の 10 分の 1 以下）を減額して支給する処分
- ④ 戒告 非違行為に係る責任を確認させ、将来を戒める処分

(2) 懲戒処分以外の処分（矯正措置）

懲戒処分に至らない程度の職員の非違行為に対して反省を促し、職員の資質の向上と業務の遂行の改善に資するために行う次の事実上の行為をいう。

- ① 訓告
- ② 文書厳重注意
- ③ 口頭厳重注意

第 3 基本事項

任命権者は、懲戒処分等を行う際の具体的な量定の決定に当たっては、次の事項などを総合的に考慮して判断するものとする。

- ① 非違行為の動機、態様及び結果
- ② 故意又は過失の度合い
- ③ 非違行為を行った職員の職責又は非違行為との関係
- ④ 他の職員及び社会に与える影響
- ⑤ 過去の非違行為の有無
- ⑥ 日頃の勤務態度や非違行為後の対応

個別の事案の内容により、次に掲げる場合については、標準例に掲げる量定を荷重し、又は軽減することができるものとする。

(1) 量定を荷重する場合

- ① 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職責が高い場合
- ② 過去に懲戒処分等を受けたことがある職員が再び非違行為を行った場合
- ③ 当該職員の行為が複数の非違行為に該当する場合

(2) 量定を軽減する場合

- 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場合
- ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に酌量すべきものがある場合

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、その量定については標準例に掲げる取扱いを参考に判断するものとする。

第4 標準例

懲戒処分の対象となる非違行為及び当該行為に係る懲戒処分の種類、程度の判断基準とする標準例は、次に掲げるものとする。

なお、事案の内容によって、懲戒処分よりも軽い処分を行うことが適当であると判断される場合は、訓告又は嚴重注意の処分を行うものとする。

(1) 一般服務関係

事由・態様等	免職	停職	減給	戒告
欠勤				
正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員			●	●
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		●	●	
正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員	●	●		
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				●
休暇の虚偽申請				
病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員			●	●
勤務態度不良				
勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、又は職務に関する上司の命令に従わず、公務の運営に支障を生じさせた職員			●	●
職場内秩序を乱す行為				
他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員		●	●	
他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員			●	●
虚偽報告				
事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員			●	●
虚偽の風説の流布				
事実をねつ造するなど故意に虚偽の風説を流布し、公務に対する信頼を損なわせ、又は他の職員の名誉、信頼を毀損した職員 (注) 風説の流布には、自ら伝え広める場合のほか、報道機関等に情報を提供するような場合も含む。			●	●
違法な職員団体活動				
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、又は市の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員			●	●
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	●	●		
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	●	●		
政治的目的を有する文書の配付				
政治的目的を有する文書を配布した職員				●

(1) 一般服務関係 (続き)

事由・態様等	免職	停職	減給	戒告
兼業の承認等を得る手続の怠				
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			●	●
入札談合等に関与する行為				
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	●	●		
個人の秘密情報の目的外収集等				
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（以下「個人情報」という。）を収集した職員			●	●
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を利用した職員		●	●	●
その職権を濫用して、個人情報を不当に提供した職員	●	●		
公文書の不適正な取扱い				
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	●	●		
決裁文書を改ざんした職員	●	●		
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		●	●	●
セクシュアル・ハラスメント				
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	●	●		
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		●	●	
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、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	●	●		
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			●	●

(1) 一般服務関係 (続き)

事由・態様等	免職	停職	減給	戒告
パワーハラスメント				
職務上の指導範囲を超えて、人格と尊厳を侵害する言動（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等）を継続的に繰り返した職員		●	●	●
内部通報				
非違行為の事実を関係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		●	●	
事実をねつ造した通報をした職員			●	●
情報セキュリティポリシー違反				
故意又は重大な過失により、情報セキュリティポリシーに違反し、本市が保有する情報資産に危害を加えるなど、公務の運営に支障を生じさせた職員			●	●
上記の場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	●	●		
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し、又は不適正な事務処理等を行うことにより、公務の運営に重大な支障を与え、又は市民等に重大な損害を与えた職員		●	●	●
公務員倫理違反				
賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員	●	●		
利害関係者から供応接待を受けた職員		●	●	●
利害関係者とともに遊戯をし、又は旅行等をした職員			●	●
他の職員が倫理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、これを受け取り又は享受した職員	●	●	●	●
倫理違反の疑いのある事実について虚偽の申述をし、又は隠ぺいした職員		●	●	●
部下の倫理違反の疑いのある事実を黙認した職員		●	●	●
公租公課の滞納				
公租公課を滞納し、履行の督促等にもかかわらず滞納し続けた職員			●	●

※処分を行うに際しては、非違行為の動機や態様の悪質性等も考慮の上、判断するものとする。

(2) 公金等取扱い関係

事由・態様等	免職	停職	減給	戒告
横領				
公金又は市の財産を横領した職員	●			
窃取				
公金又は市の財産を窃取した職員	●			
搾取				
人を欺いて公金又は市の財産を交付させた職員	●			
紛失				
公金又は市の財産を紛失した職員				●
盗難				
重大な過失により公金又は市の財産の盗難に遭った職員				●
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			●	●
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				●
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			●	●
公金又は市の財産の処理不適切				
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			●	●
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			●	●

(3) 公務外非行関係

事由・態様等	免職	停職	減給	戒告
放 火				
放火をした職員	●			
殺 人				
人を殺した職員	●			
傷 害				
人の身体を傷害した職員		●	●	
暴行・けんか				
暴行を加え、又はけんかをした職員 (注)人を傷害するに至らなかった場合の暴行又はけんかをいう。			●	●
器物損壊				
故意に他人の物を損壊した職員			●	●
横 領				
自己の占有する他人の物（公金及び市の財産を除く。）を横領した職員	●	●		
窃盗・強盗				
他人の財物を窃取した職員	●	●		
暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	●			
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	●	●		
賭 博				
賭博をした職員			●	●
常習として賭博をした職員		●		
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	●			
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			●	●
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	●	●		
痴漢行為				
公共の乗物等において痴漢行為又は盗撮行為等をした職員		●	●	
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	●	●		
ストーカー行為				
ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）に規定するストーカー行為をした職員		●	●	

(4) 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

事由・態様等	免職	停職	減給	戒告
飲酒運転				
酒酔い運転をした職員	●			
酒気帯び運転をした職員	●			
酒酔い運転又は酒気帯び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ずながら当該職員が運転する車両に同乗した職員 (注) 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判断する。	●	●	●	●
飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）				
人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員	●	●	●	
上記の場合において、措置義務違反をした職員	●	●		
人に傷害を負わせた職員			●	●
上記の場合において、措置義務違反をした職員		●	●	
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		●	●	●
上記の場合において、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		●	●	

※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

事由・態様等	免職	停職	減給	戒告
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性を欠いていた職員			●	●
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		●	●	

第5 内部通報及び告発

(1) 公益通報者の保護

非違行為の事実を関係機関に通報した職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けないものとする。(貝塚市公益通報者保護制度実施要綱による)

(2) 告発

職員が行った非違行為のうち、刑事事件に係る事案については、告発又は告訴を行うものとする。

第6 懲戒処分の公表基準

(1) 公表対象

地方公務員法に基づく懲戒処分(免職、停職、減給、戒告)は、すべて公表の対象とする。

(2) 公表内容

公表する内容は、原則として次に掲げる事項とし、個人が識別されない内容を基本とする。

- ① 事案の概要
- ② 処分内容及び処分年月日
- ③ 被処分者の所属、役職及び年齢

なお、免職の処分を行った場合には、被処分者の氏名も公表することができる。

(3) 公表の例外

被害者が公表しないよう求めるとき又は被害者が特定される可能性が大きいときなど、被害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と判断される場合は、公表しないものとする。

(4) 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、重大な事案のほかは、事案の概要及び処分内容を一定の期間ごとに一括して公表するものとする。

(5) 公表方法

市ホームページへの掲載又は報道機関等への資料提供によるものとする。