

大牟田市懲戒処分の基準（標準例一覧）

第1 基本事項

1 この基準は、非違行為の代表的な事例について、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、日ごろ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の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の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たとき

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。

2 懲戒処分の種類

戒告：職員の義務違反の責任を確認し、戒めること。

減給：職員の給料を一定期間減額して支給すること。

停職：職員の職を保有したまま一定期間職務に従事させないこと（無給）。

免職：職員の職をその意に反して失わせること。

1 一般サービス関係					
事由		免職	停職	減給	戒告
(1)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	◎	◎		
(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				◎
(3)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			◎	◎
(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			◎	◎
(5)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			◎	◎
(6)虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員			◎	◎
(7)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			◎	◎
	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	◎	◎		
(8)秘密漏えい	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	◎	◎		
	上記において、秘密の漏えいが自己の不正な利益を図る目的であった場合	◎			
	情報セキュリティ対策の命令又は注意喚起を怠り、秘密を漏えいさせた職員		◎	◎	◎
(9)兼業の承認等を得る手続の怠慢	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			◎	◎
(10)入札談合等に関する行為	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	◎	◎		

事 由		免職	停職	減給	戒告
(11) 個人の秘密情報の目的外収集	その職権を濫用し、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			◎	◎
(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)	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		◎	◎	
	上記の場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執よう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	◎	◎		
	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			◎	◎
(13) 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)	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		◎	◎	◎
	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		◎	◎	
	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	◎	◎	◎	
(14) 経歴の詐称	採用試験の受験時に、受験資格がないにもかかわらず、故意に学歴や経歴を詐称して採用試験を受験し、採用された職員	◎			

2 公金公物取扱い関係					
事 由		免職	停職	減給	戒告
(1)横領	公金又は公物を横領した職員	◎			
(2)窃取	公金又は公物を窃取した職員	◎			
(3)詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた職員	◎			
(4)紛失	公金又は公物を紛失した職員				◎
(5)盗難	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員				◎
(6)公物損壊	故意に公物を損壊した職員			◎	◎
(7)失火	過失により職場において公物の出火を引き起こした職員				◎
(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			◎	◎
(9)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職員			◎	◎
(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			◎	◎

3 公務外非行関係					
事由		免職	停職	減給	戒告
(1)放火	放火をした職員	◎			
(2)殺人	人を殺した職員	◎			
(3)傷害	人の身体を傷害した職員		◎	◎	
(4)暴行・けんか	人を傷害するに至らない程度に暴行を加え、又はけんかをした職員			◎	◎
(5)器物損壊	故意に他人の物を損壊した職員			◎	◎
(6)横領	自己の占有する他人の物を横領した職員	◎	◎		
	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			◎	◎
(7)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	◎			
(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	◎	◎		
(9)と博	と博をした職員			◎	◎
	常習としてと博をした職員		◎		
(10)麻薬等の所持	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	◎			
(11)めいていによる粗野な言動等	めいていて、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			◎	◎
(12)いん行	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いん行をした職員	◎	◎		
(13)痴漢行為	公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員		◎	◎	
(14)盗撮行為	公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員		◎	◎	

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係					
事 由		免職	停職	減給	戒告
(1) 飲酒運転等	酒酔い運転又は酒気帯び運転(以下「飲酒運転」という。)をした職員	◎			
	上記の場合において、特段の事情があるとき		◎		
	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	◎	◎		
	飲酒運転であることを知りながら、これに同乗した職員	◎	◎		
(2) 飲酒運転以外での交通事故等	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負傷者を救護し、道路における危険を防止する等の措置を講じる義務(以下「措置義務」という。)に違反した職員	◎	◎		
	人に傷害を負わせた職員			◎	◎
	上記の場合において措置義務に違反した職員		◎	◎	
	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損事故を起こし、かつ、措置義務に違反した職員		◎	◎	

5 監督責任関係					
事 由		免職	停職	減給	戒告
(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			◎	◎
(2) 非違行為の隠ぺい、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		◎	◎	