

玉野市職員の懲戒処分に関する指針

制定 平成 25 年 8 月 1 日
改正 平成 28 年 12 月 8 日
改正 平成 29 年 7 月 1 日
改正 平成 30 年 9 月 25 日
改正 令和元年 7 月 11 日
改正 令和 2 年 6 月 1 日
改正 令和 3 年 10 月 1 日

第 1 目的

本指針は、職員の懲戒処分の標準的な量定の基準を明らかにすることにより、懲戒処分に関する透明性を確保するとともに、非違行為に対して厳正かつ公平に対処し、不祥事の発生防止に資することを目的とする。

第 2 基本事項

1 指針の性格

本指針は、非違行為の代表的な事例を選び、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。したがって、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。

また、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。

2 処分量定の決定

具体的な処分量定の決定に当たっては、次の事項等を総合的に考慮のうえ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
- ③ 非違行為を行った職員の職責及び職責と非違行為との関係
- ④ 他の職員及び社会に与える影響
- ⑤ 日頃の勤務態度や過去の非違行為の有無
- ⑥ 非違行為後の対応

3 処分量定の加重

次のいずれかの事由があるとき又は標準例に掲げる行為を二以上行ったときは、当該職員に対し、当該標準例に掲げるそれぞれの事由に応じた処分量定の種類のうち最も重い処分量定（処分量定の種類が一である場合は、当該種類の処分量定。）よりも重い処分

量定とすることができる。なお、ここでいう重い処分量定とは、標準例に掲げる事由に応じた処分量定の種類のうち最も重い処分量定が停職の場合にあっては免職、減給の場合にあっては停職、戒告の場合にあっては減給とすることを原則とする。

- 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 非違行為の事実を隠ぺいしたとき。
- ⑤ 非違行為後、速やかに任命権者に事実の報告等を行わなかったとき。
- ⑥ 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。

4 処分量定の軽減

次のいずれかの事由があるときは、標準例よりも軽い処分量定とするか又は処分を行わないことができる。なお、ここでいう軽い処分量定とは、標準例に掲げる事由に応じた処分量定の種類のうち最も軽い処分量定（処分量定の種類が一である場合は、当該種類の処分量定。）が免職の場合にあっては停職、停職の場合にあっては減給、減給の場合にあっては戒告とすることを原則とする。

- 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。

第3 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

休暇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し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、又は職務遂行に当たって上司の職務上の命令に従わないこと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) 職務怠慢・注意義務違反

職務の怠慢又は注意の欠如によって不適切な事務処理を行い、公務の運営に支障を生

じさせた場合、減給又は戒告とする。

(6) 職場内秩序を乱す行為

ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。

イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 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。

(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) 秘密漏えい

ア 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は、免職又は停職とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員は、免職とする。

イ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠

任命権者の許可なく、営利企業の役員等の地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(11) 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は、免職又は停職とする。

(12) 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、減給または戒告とする。

(13) 個人情報の盗難、紛失又は流出

過失により個人情報盗まれ、紛失し、又は流出させ、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。この場合において、重大な過失があり、公務の運営に重大な支障を生じさせたときは、当該職員は免職または停職とする。

(14) 個人情報の不正利用

職務上知ることのできた個人情報を職務外の目的で利用した職員は、免職、停職又は減給とする。

(15) 情報セキュリティポリシー違反

「玉野市情報セキュリティポリシー」に規定する遵守事項に違反し、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。この場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせたときは、当該職員は免職又は停職とする。

(16) 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職員は、免職又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

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職員は、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。

(18) 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をいう。以下同じ。）

ア 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は、停職、減給又は戒告とする。

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職員は、停職又は減給とする。

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職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) (17) 及び (18) に関する事案について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。

2 収賄・供応関係

(1) 利害関係者との間における禁止行為

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 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。

ク 利害関係者から供応接待を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

ケ 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わせた職員は、免職、停職又は減給とする。

(2) 利害関係者以外の者との間における禁止行為

ア 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超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。

イ 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所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わせた職員は、減給又は戒告とする。

(3) 講演等に関する規制

倫理監督者の承認を得ずに利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて講演、討論、講習若しくは研修における指導若しくは知識の教授、著述、監修、編さん又はラジオ放送若しくはテレビジョン放送の放送番組への出演を行った職員は、減給又は戒告とする。

(4) 贈与等の報告

ア 贈与等報告書を提出しなかった職員は、戒告とする。

イ 虚偽の事項を記載した贈与等報告書を提出した職員は、減給又は戒告とする。

3 公金公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

(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は、戒告とする。

(6) 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。

(7) 出火・爆発

過失により職場において公物の出火、爆発を引き起こした職員は、減給又は戒告とする。

(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は、減給又は戒告とする。

(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は、減給又は戒告とする。

(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係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 公務外非行関係

(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

暴行を加えた職員が人を傷害するに至らなかったときは、当該職員は、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

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。

(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、免職又は停職とする。

(10) 麻薬等の所持等

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) 淫行

18歳未満の者に対して、法令に違反して淫行又はわいせつな行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(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は、停職又は減給とする。

(14) 公然わいせつ・盗撮・ストーカー行為等

公然わいせつ、盗撮、ストーカー行為、その他のわいせつな行為を行った職員は、停職又は減給とする。この場合において、常習性又は計画性が認められるときは、当該職員は免職又は停職とする。

(15) 刑法その他の法律違反

上記に掲げるものを除くほか、刑法その他の法律を違反した職員は、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。

5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

ウ 酒気帯び運転で物を損壊した職員は、免職又は停職とする。この場合において、危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は免職とする。

エ 飲酒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りながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、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、免職、停職又は減給とする。

(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、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反

をした職員は、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。

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、停職又は減給とする。

標準例一覧

事 由		免職	停職	減給	戒告
1 一般服 務関係	(1) 欠勤				
	ア 10 日以内			●	●
	イ 11 日以上 20 日以内		●	●	
	ウ 21 日以上	●	●		
	(2) 遅刻・早退				●
	(3) 休暇の虚偽申請			●	●
	(4) 勤務態度不良		●	●	●
	(5) 職務怠慢・注意義務違反			●	●
	(6) 職場内秩序を乱す行為				
	ア 暴行		●	●	
	イ 暴言			●	●
	(7) 虚偽報告			●	●
	(8) 違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			●	●
	イ あおり・そそのかし	●	●		
	(9) 秘密漏えい				
	ア 故意の秘密漏えい	●	●		
	自己の不正な利益を図る目的	●			
	イ 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい		●	●	●
	(10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠		●	●	●
	(11) 入札談合等に関与する行為	●	●		
	(12) 個人の秘密情報の目的外収集			●	●
	(13) 個人情報の盗難、紛失又は流出			●	●
	重大な過失があり、公務の運営に重大な支障を生じさせたとき	●	●		
	(14) 個人情報の不正利用	●	●	●	
	(15) 情報セキュリティポリシー違反			●	●
	公務の運営に重大な支障を生じさせたとき	●	●		
	(16) 公文書の不適正な取扱い				
	ア 偽造・変造・虚偽公文書作成、毀棄	●	●		
	イ 決裁文書の改ざん	●	●		
	ウ 公文書の改ざん・紛失・誤廃棄等		●	●	●
	(17) セクシュアル・ハラスメント				
	ア 強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為	●	●		
	イ 意に反することを認識の上での性的な言動の繰り返し		●	●	
	執拗な繰り返し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	●	●		
	ウ 意に反することを認識の上での性的な言動			●	●
	(18) パワー・ハラスメント				
	ア 著しい精神的又は身体的な苦痛を与えたもの		●	●	●
	イ 指導、注意等を受けたにもかかわらず、繰り返したもの		●	●	
	ウ 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もの	●	●	●	
2 収賄・ 供応関係	(1) 利害関係者との間における禁止行為				
	ア 金銭・物品の贈与を受ける	●	●	●	●
	イ 不動産の贈与を受ける	●	●		
	ウ 金銭の貸付けを受ける			●	●
	エ 無償で物品の貸付けを受ける			●	●
	オ 無償で不動産の貸付けを受ける		●	●	
	カ 無償で役務の提供を受ける	●	●	●	●
	キ 未公開株式を譲り受ける		●	●	

事 由			免職	停職	減給	戒告
	ク	供給接待を受ける		●	●	●
		物品、不動産等の受領の対価をつけまわし	●	●	●	
	(2) 利害関係者以外の者との間における禁止行為					
	ア	繰り返し供給接待・財産上の利益の供与を受ける			●	●
		物品、不動産等の受領の対価をつけまわし			●	●
	(3) 講演等に関する規制				●	●
	(4) 贈与等の報告					
	ア	未提出				●
		虚偽報告			●	●
3 公金公物取扱い関係	(1) 横領		●			
	(2) 窃取		●			
	(3) 詐取		●			
	(4) 紛失					●
	(5) 盗難					●
	(6) 公物損壊				●	●
	(7) 出火・爆発				●	●
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給				●	●
	(9) 公金公物処理不適正				●	●
	(10) コンピュータの不適正使用				●	●
4 公務外非行関係	(1) 放火		●			
	(2) 殺人		●			
	(3) 傷害		●	●	●	
	(4) 暴行			●	●	●
	(5) 器物損壊				●	●
	(6) 横領					
	ア	横領	●	●		
		遺失物等横領			●	●
	(7) 窃盗・強盗					
	ア	窃取	●	●		
		強盗	●			
	(8) 詐欺・恐喝		●	●		
	(9) 賭博					
	ア	賭博			●	●
		常習賭博	●	●		
	(10) 麻薬等の所持等		●			
	(11) 酩酊による粗野な言動等				●	●
	(12) 淫行		●	●	●	
	(13) 痴漢行為			●	●	
	(14) 公然わいせつ・盗撮・ストーカー行為等 常習性又は計画性が認められるとき		●	●		
	(15) 刑法その他の法律違反		●	●	●	●
5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係	(1) 飲酒運転					
	ア	酒酔い運転	●	●		
		死亡・傷害	●	●		
	イ	酒気帯び運転	●	●		
		死亡・傷害	●			
	ウ	酒気帯び運転での物損	●	●		
		措置義務違反	●			

事 由			免職	停職	減給	戒告
	エ	飲酒運転容認	●	●	●	
	(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）					
	ア	死亡，重篤な傷害	●	●	●	
		措置義務違反	●	●		
	イ	傷害			●	●
		措置義務違反		●	●	
	(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		●	●	●
		措置義務違反		●	●	
6 監督責任関係	(1) 指導監督不適正				●	●
	(2) 非行の隠ぺい，黙認			●	●	