

福知山市職員の懲戒処分等の指針

1 基本事項

職員は、市民の信頼に応えるため、常日頃から誠実かつ公正に職務を遂行することを求められています。そのためには、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての責任を強く自覚し、高い倫理性を持って行動することが必要です。

本指針は、懲戒処分等に関する透明性、公平性を確保しつつ、非違行為に対して厳正に対処することを示すとともに、職員に公務員としての自覚を喚起し、不祥事防止を図ることを目的とするものです。

本指針では、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処分の量定を示すものとします。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します。

なお、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ます。

また、標準例に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します。

2 懲戒処分等の種類

(1) 懲戒処分

地方公務員法第29条の規定により職員の非違行為に対し、任命権者が人事通知書、処分説明書により行う次の処分が懲戒処分です。

ア 免職 職員としての身分を失わせる処分

イ 停職 身分を確保したまま、1日以上6月以下の間、職務に従事させない処分

ウ 減給 1日以上6月以下の間、給料の月額額の10分の1以下に相当する額を給与から減ずる処分

エ 戒告 非違行為の責任を確認させ、その将来を戒める処分

(2) 監督、指導上の措置

懲戒処分には該当しませんが、自己の行為に対する責任や管理監督責任を自覚させ、将来を戒めて、職務遂行に対する姿勢の改善、意識向上等を目的として任命権者が行う次の措置があります。

- ア 訓告 責任を自覚させ、その将来を戒める処分（文書）
- イ 厳重注意 責任を自覚させ、その将来を戒める処分（文書）
- ウ 口頭注意 責任を自覚させ、その将来を戒める処分（口頭）

3 懲戒処分の指針

別紙のとおりとします。

4 給与上の効果

区分		給料	勤勉手当の成績率	昇給延伸
懲戒処分	停職処分を受けた場合	支給しない	支給割合の 70/100	12 か月
	減給処分を受けた場合	10 分の 1 以下	支給割合の 80/100	6 か月
	戒告処分を受けた場合		支給割合の 90/100	3 か月
指導監督 上の措置	訓告を受けた場合		支給割合の 95/100	
	文書注意を受けた場合			
	口頭注意を受けた場合			

5 施行時期

この指針は、平成18年10月1日から施行し、同日以降に行う懲戒処分等から適用する。

制定 平成18年10月1日
改正 平成23年5月1日
平成27年4月1日
平成28年10月1日
平成30年10月1日
令和 2年6月1日

懲戒処分等の指針

令和2.6.1改正

行為等の態様		処分の基準			
		免職	停職	減給	戒告
1 一般 服 務 関 係 ※ 1	(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			●	●
	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		●	●	
	ウ 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				
	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		●	●	
	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			●	●
	(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				
	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			●	●
	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	●	●		
	(8) 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	●	●			
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	●				
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		●	●	●	
ウ 福知山市個人情報保護条例第10条の規定に違反して、その業務に関して知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した職員			●	●	

懲戒処分等の指針

令和2.6.1改正

行為等の態様	処分の基準			
	免職	停職	減給	戒告
(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			●	●
(10) 個人情報の盗難、紛失又は流出 過失により個人情報を盗難され、紛失し、又は流失させた職員		●	●	●
(11) 兼業の承認等を得る手続の怠り 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			●	●
(12) 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	●	●		
(13) 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	●	●		
イ 決裁文書を改ざんした職員	●	●		
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		●	●	●
(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職員	●	●		
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		●	●	
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	●	●		
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			●	●

懲戒処分等の指針

令和2.6.1改正

行為等の態様		処分の基準			
		免職	停職	減給	戒告
(15) パワー・ハラスメント(人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)第2条に規定するパワー・ハラスメントをいう。)					
	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。	●	●	●	
(16) 公務員倫理違反 利害関係者から金銭若しくは物品を收受し、又はこれを要求した職員		●	●	●	●
(17) 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			●	●	●
2 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	●			
	(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) 公物の損壊 故意に職場において公物を損壊した職員			●	●
	(7) 出火 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				
	ア 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			●	●
	イ 故意にコンピュータシステム又は情報資産等を破壊し、若しくは改ざんした職員	●	●	●	

懲戒処分等の指針

令和2.6.1改正

行為等の態様		処分の基準			
		免職	停職	減給	戒告
3 公務外 非行関係	(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 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			●	●
	(5) 器物損壊 故意に他人の物を損壊した職員			●	●
	(6) 横領				
	ア 自己の占有する他人の物を横領した職員	●	●		
	イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領			●	●
	(7) 窃盗・強盗				
	ア 他人の財物を窃取した職員	●	●		
	イ 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) 賭博				
	ア 賭博をした職員			●	●
	イ 常習として賭博をした職員		●		
(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	●				
(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			●	●	
(12) 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	●	●			
(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り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		●	●		
(15) ストーカー行為 つきまとい等のストーカー行為をした職員		●	●	●	

懲戒処分等の指針

令和2.6.1改正

行為等の態様		処分の基準			
		免職	停職	減給	戒告
4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係※2	(1) 飲酒運転				
	ア 酒酔い運転をした職員	●	●		
	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	●			
	イ 酒気帯び運転をした職員	●	●	●	●
	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	●	●		
	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	●			
	ウ 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らずながら当該職員が運転する車両に同乗した職員	●	●	●	●
		飲酒運転をした職員に対する処分量定、飲酒運転への関与の程度等を考慮して決定			
	(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	●	●	●	
この場合において措置義務違反をした職員	●	●			
イ 人に傷害を負わせた職員			●	●	
この場合において措置義務違反をした職員		●	●		
(3) 飲酒運転以外での交通法規違反					
著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員		●	●	●	
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		●	●		
5 監督責任	(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		●	●	

※1 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 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。

懲戒処分等の指針

令和2.6.1改正

行為等の態様	処分の基準			
	免職	停職	減給	戒告

【懲戒処分以外の措置】

自己の行為に対しての責任や管理監督責任を自覚させ、将来を戒めて、職務遂行に対する姿勢の改善、意識向上等を目的として行う措置

(懲戒処分に至らないが不問に付することが適当でない場合の措置)

措置	内容	程度
訓告	文書で責任を自覚させ、その将来を戒める処分	重
	懲戒処分に至らない程度の行為に対し反省を促し、職員の資質の向上と業務の遂行の改善に資するため、文書により行うもの	
嚴重注意	文書で責任を自覚させ、その将来を戒める処分	中
	訓告処分に至らない程度の行為に対し反省を促し、職員の資質の向上と業務の遂行の改善に資するため、文書により行うもの	
口頭注意	口頭で責任を自覚させ、その将来を戒める処分	軽
	文書による処分に至らない程度の行為に対し反省を促し、職員の資質の向上と業務の遂行の改善に資するため、口頭により行うもの	