

北広島市職員の懲戒処分等に関する基準

北広島市職員の懲戒処分及び訓告等に関する基準(平成13年5月15日市長決裁)の全部を改正する。

(趣旨)

第1条 この基準は、本市の一般職の職員(以下「職員」という。)の懲戒処分(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第29条第1項の懲戒処分をいう。以下同じ。)及び訓告、嚴重注意その他の措置(以下「懲戒処分等」という。)に係る量定の基準等に関し必要な事項を定めるものとする。

2 交通事故(道路交通法(昭和35年法律第105号)第72条第1項に規定する交通事故をいう。)及び同法の規定の違反に係る処分に係る量定の基準等に関し必要な事項は、市長が別に定める。

(懲戒処分等の量定基準等)

第2条 懲戒処分等の量定基準は、別表に定めるとおりとする。

2 懲戒処分等は、事案の原因及び結果、当該職員の行為(行うべき行為を行わない場合を含む。以下同じ。)の様態、公務内外に与える影響、当該行為をした職員である者(以下「行為者」という。)の職の職責等を総合的に判断して行うものとする。

3 懲戒処分等の種類は、懲戒処分のほか、懲戒処分に至らない程度の事案にあつては、重い順に訓告、嚴重注意及び注意の措置とする。

4 訓告、嚴重注意及び注意は、当該行為者の反省を求め矯正を図ることを目的として行う上級監督者としての部下職員に対する指導、監督上の措置であり、文書又は口頭により行う。

5 事案を教唆、扇動又はほう助した職員は、その状況によって行為者に準じて懲戒処分等を行う。

6 当該事案を防止するために行うべき行為を行わなかった職員は、その事情に応じて懲戒処分等を行う。

7 行為者の管理監督者は、職務上の義務その他の事情に応じて懲戒処分等を行う。

(懲戒処分等の併合等)

第3条 懲戒処分等の事由に該当する2つ以上の行為は、懲戒処分等を決定していないものに限り、併合して懲戒処分等を行う。

2 1つの行為が2つ以上の懲戒処分等の事由に該当する場合は、それぞれの基準のうち重い基準により懲戒処分等を行う。

(懲戒処分等の加重又は減輕)

第4条 当該事案の内容が次の各号のいずれかに該当するときは、当該懲戒処分等を加重する。

(1) 過去に懲戒処分等を受けた者が、その懲戒処分等を受けた日の翌日から起算して2年を経過していないとき。

(2) 当該事案の態様が著しく悪質であり、又はその結果が重大であると認められ

るとき。

(3) 当該事案の公務内外に及ぼす影響が特に大きいと認められるとき。

(4) 当該職員が管理又は監督の地位にある職員である場合であって、特にその職に占める責任の度が高いと認められるものであるとき。

(5) 前条第1項の規定により併合して懲戒処分等を行うものに該当するとき。

2 当該事案の情状に酌量すべきものがあるときは、その懲戒処分等を減輕し、又は懲戒処分等を行わないことができる。

(加重又は減輕の基準)

第5条 懲戒処分等を加重し、又は減輕する場合の基準は、次の表のとおりとする。

処分の区分	加重する場合	減輕する場合
免職		停職又は減給
停職	免職	減給
減給	停職	戒告
戒告	減給	訓告
訓告	戒告	嚴重注意
嚴重注意	訓告	注意
注意	嚴重注意	

2 懲戒処分等を加重し、及び減輕するときは、量定基準による懲戒処分等を加重し、次いで減輕するものとする。

3 当該事案の情状に特別なものがあるときは、第1項の基準を超えて懲戒処分等を加重し、又は減輕することができる。

(事故報告書)

第6条 所属長は、所属の職員の行為が地方公務員法第29条第1項各号に定める事由のいずれかに該当すると認めるときは、遅滞なく、行為者から当該事由に係る報告書(以下「事故報告書」という。)を徴し、意見を付して任命権者に提出しなければならない。事故報告書を提出した後において、事故報告書の内容に変更等が生じた場合も同様とする。

2 所属長は、行為者が前項の事故報告書を提出しないとき、又は事故報告書を提出することができないと認めるときは、行為者からの事情聴取により前項の事故報告書に代わる書面を作成しなければならない。

(懲戒処分等の決定等)

第7条 任命権者は、前条第1項の規定による事故報告書の提出があったときは、同項の事由に係る懲戒処分等について職員賞罰及び賠償審査委員会規程(昭和51年広島町訓令第10号)の規定に基づく職員賞罰及び賠償審査委員会に諮り、その審議結果を受けて懲戒処分等の決定を行う。

(委任)

第8条 この基準に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この基準は、令和5年10月1日から施行する。

(経過措置)

2 この基準の規定は、この基準の施行の日以後の職員の行為から適用し、同日前の職員の行為については、なお従前の例による。

別表(第2条関係)

懲戒処分の量定基準

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) 職場内秩序を乱す行為				
	ア 暴行		●	●	
	イ 暴言			●	●
	(6) 虚偽申告			●	●
	(7) 違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			●	●
	イ あおり・そそのかし	●	●		
	(8) 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		●	●	●	
(9) 政治的目的を有する文書の配布				●	
(10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠			●	●	
(11) 入札の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			●	●	
(14) 不適切な事務処理	●	●	●	●	
(15) 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 公文書の改ざん・紛失・誤廃棄等		●	●	●	

	(16) セクシャル・ハラスメント				
	ア 不同意わいせつ、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わいせつな言辞等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させたもの	●	●		
	ウ 意に反することを認識の上でのわいせつな言辞等の性的な言動			●	●
	(17) 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	●	●	●	
	(18) 公務員倫理関係				
ア 収賄	●				
イ 北広島市職員倫理規程違反	●	●	●	●	
2 公 金 公 物 取 扱 関 係	(1) 横領	●			
	(2) 窃取	●			
	(3) 詐取	●			
	(4) 紛失				●
	(5) 盗難				●
	(6) 公物損壊			●	●
	(7) 失火				●
	(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利用			●	●
3 公 務 外 非	(1) 放火	●			
	(2) 殺人	●			
	(3) 傷害		●	●	
	(4) 暴行・けんか			●	●
	(5) 器物損壊			●	●
	(6) 横領				

行 関 係	ア 横領	●	●		
	イ 遺失物等横領			●	●
	(7) 窃盗・強盗				
	ア 窃盗	●	●		
	イ 強盗	●			
	(8) 詐欺・恐喝	●	●		
	(9) 賭博				
	ア 賭博			●	●
	イ 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) わいせつ行為	●	●		
	(14) その他刑法等違反	●	●	●	●
4 責 任 監 督	(1) 指導監督不適正			●	●
	(2) 非行の隠ぺい		●	●	

備考

- この表において「●」の記載のあるものは、当該事由についてその欄の懲戒処分に該当することを示す。
- この表に定める懲戒処分の量定基準は、当該懲戒処分の量定に係る代表的な事由を示しているものであって、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ことから、具体的な懲戒処分の量定の決定に当たっては、次に掲げる事項等を考慮するほか、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上判断するものとする。このため、個別の事案の内容によっては、この表に定める懲戒処分の種類以外とすることもあり得るところである。なお、この表に定める事由に示し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る。
 - 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
 - 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
 - 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
 - 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
 - 過去に非違行為を行っているか
- この表において「一般服務関係」の懲戒処分の量定基準は、次に掲げる事由の

区分の応じ、それぞれ次に定めるところによる。

- (1) 欠勤 次に掲げる懲戒処分とする。
 - 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て職務を怠り、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 次に掲げる懲戒処分とする。
 - 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。
- (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 次に掲げる懲戒処分とする。
 - 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) 秘密漏えい 次に掲げる懲戒処分とする。
 - 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。
- (9) 政治的目的を有する文書の配布 政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。
- (10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠 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は、減給又は戒告とする。

- (11) 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、減給又は戒告とする。
- (13) 個人情報情報の盗難、紛失又は流出 過失により個人情報情報を盗まれ、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。
- (14) 不適切な事務処理 故意又は過失により適切な事務処理を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、具体的な行為の状況、その支障の程度等に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。
- (15) 公文書の不適正な取扱い 次に掲げる懲戒処分とする。
- 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 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。
- (16) 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をいう。) 次に掲げる懲戒処分とする。この場合において、当該事案について懲戒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。
- 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。
- (17) パワー・ハラスメント 次に掲げる懲戒処分とする。この場合において、当該事案について懲戒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。
- ア パワー・ハラスメント(職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の就

業環境が害されるものをいう。以下同じ。)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。

(18) 公務員倫理関係 次に掲げる懲戒処分とする。

ア 賄賂を収受した職員は、免職とする。

イ 北広島市職員倫理規程(平成13年北広島市訓令第1号)第4条第1項各号に掲げる規定に違反した職員は、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。

4 この表において「公金公物取扱関係」の懲戒処分の量定基準は、次に掲げる事由の区分の応じ、それぞれ次に定めるところによる。

(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) 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。

5 この表において「公務外非行関係」の懲戒処分の量定基準は、次に掲げる事由の区分の応じ、それぞれ次に定めるところによる。

(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、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、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 次に掲げる懲戒処分とする。
 - ア 自己の占有する他人の物(公金及び公物を除く。)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 次に掲げる懲戒処分とする。
 - 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 次に掲げる懲戒処分とする。
 - 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、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。
 - (13) わいせつ行為 不同意わいせつ、痴漢、盗撮、のぞきその他のわいせつな行為を行った職員は、免職又は停職とする。
 - (14) その他刑法等違反 (1)から(13)までに掲げるものを除くほか、刑法その他の法律及び条例に規定する罪を犯した職員は、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。
- 6 この表において「監督責任関係」の懲戒処分の量定基準は、次に掲げる事由の区分の応じ、それぞれ次に定めるところによる。
- (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 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た職員は、停職又は減給とする。