

## 尼崎市職員の懲戒処分に関する指針

### 1 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定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、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得るところである。

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て判断する。

### 2 懲戒処分の種類

地方公務員法第 29 条の規定に基づき、職員が行った非違行為に対して行う次の処分

- (1) 免職  
職員を懲罰として勤務関係から排除する。
- (2) 停職  
職員を懲罰として職務に従事させない。
- (3) 減給  
職員の給料を減額して支給する。
- (4) 戒告  
職員の非違行為の責任を確認し、その将来を戒める。

3 標準例

| 代表的な事例                                    |   | 処分量定  |       |
|---|---|---|-------|
| 一般<br>服<br>務<br>関<br>係                    | (1) 欠勤  | ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合                                      | 減給・戒告 |
|   |   | イ 正当な理由なく11日以上14日以内の間勤務を欠いた場合                                 | 停職    |
|   |   | ウ 正当な理由なく15日以上の間勤務を欠いた場合                                      | 免職    |
|   | (2) 遅刻・早退   | 正当な理由なく勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた場合                              | 戒告    |
|   | (3) 休暇等の虚偽申請  | 特別休暇等について虚偽の申請をした場合   | 減給・戒告 |
|   | (4) 勤務態度不良  | 勤務時間中に職場を離脱する等職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた場合                          | 減給・戒告 |
|   | (5) 職場内秩序びん乱  | ア 暴行により職場の秩序を乱した場合  | 停職・減給 |
|   |   | イ 暴言により職場の秩序を乱した場合  | 減給・戒告 |
|   | (6) 虚偽報告  | 事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合   | 減給・戒告 |
|   | (7) 違法な職員団体活動   | ア 同盟罷業、怠業その他の争議行為を行った場合                                       | 減給・戒告 |
|   |   | イ アの行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった場合                         | 免職・停職 |
|   | (8) 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場合                         | 免職・停職 |
|   | (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場合      | 減給・戒告 |
|   | (10) 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場合  | 戒告    |
| (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場合 | 減給・戒告   |       |
| (12) セクシュアル・ハラスメント                        | 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場合                         | 免職・停職   |       |
|   | 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。）を繰り返した場合    | 停職・減給   |       |
|   | ウ イ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場合   | 免職・停職   |       |
|   | エ 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場合   | 減給・戒告   |       |
| 公<br>金<br>官<br>物<br>取<br>扱<br>い<br>関<br>係 | (1) 横領  | 公金又は官物を横領した場合   | 免職    |
|   | (2) 窃取  | 公金又は官物を窃取した場合   | 免職    |
|   | (3) 詐取  | 人を欺いて公金又は官物を交付させた場合   | 免職    |
|   | (4) 紛失  | 公金又は官物を紛失した場合   | 戒告    |
|   | (5) 盗難  | 重大な過失により公金又は官物の盗難に遭った場合                                       | 戒告    |
|   | (6) 官物損壊  | 故意に職場において官物を損壊した場合  | 減給・戒告 |
|   | (7) 出火・爆発   | 過失により職場において官物の出火、爆発を引き起こした場合                                  | 戒告    |
|   | (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場合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場合 | 減給・戒告 |
|   | (9) 公金官物処理不適正   | 自己保管中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理をした場合                                | 減給・戒告 |
|   | (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場合               | 減給・戒告 |

| 代表的な事例                             |   |  | 処分量定                |
|------------------------------------|---|--|---------------------|
| 倫理関係<br>公務員                        | (1) 収賄  | 職務に関し賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした場合  | 免職                  |
|                                    | (2) 利害関係者からの利益供与                                      | 利害関係者から金銭・物品の贈与、飲食・遊戯・旅行等の接待、紹介・仲介・斡旋等の便宜供与、その他の利益供与を受けた場合                             | 免職・停職・減給・戒告         |
| 公務外非行関係                            | (1) 放火  | 放火をした場合  | 免職                  |
|                                    | (2) 殺人  | 人を殺した場合  | 免職                  |
|                                    | (3) 傷害  | 人の身体を傷害した場合  | 停職・減給               |
|                                    | (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場合   | 減給・戒告               |
|                                    | (5) 器物損壊  | 故意に他人の物を損壊した場合   | 減給・戒告               |
|                                    | (6) 横領  | 自己の占有する他人の物（公金及び官物を除く。）を横領した場合   | 免職・停職               |
|                                    | (7) 窃盗・強盗   | ア 他人の財物を窃取した場合   | 免職・停職               |
|                                    |   | イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合   | 免職                  |
|                                    | (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場合  | 免職・停職               |
|                                    | (9) 賭博  | ア 賭博をした場合  | 減給・戒告               |
|                                    |   | イ 常習として賭博をした場合   | 停職                  |
|                                    | (10) 麻薬・覚せい剤等を所持又は使用                                  | 麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した場合  | 免職                  |
|                                    | (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場合  | 減給・戒告               |
| (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場合 | 免職・停職  |                     |
| (13) 痴漢行為                          | 公共の乗物等において痴漢行為をした場合                                   | 停職・減給  |                     |
| 交通事故・交通法規違反関係                      | (1) 飲酒運転  | ア 酒酔い運転をした場合   | 免職                  |
|                                    |   | イ 酒気帯び運転をした場合  | 免職・停職               |
|                                    |   | ウ 飲酒運転（酒酔い及び酒気帯び運転）であることを知りながら同乗した場合、又は飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めた場合、又は飲酒運転であることを知りながら容認した場合 | 免職・停職・減給            |
|                                    | (2) 飲酒運転以外での交通事故<br>（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場合<br>[事故後の措置義務違反をした場合]   | 免職・停職・減給<br>[免職・停職] |
| イ 人に傷害を負わせた場合<br>[事故後の措置義務違反をした場合] |   | 減給・戒告<br>[停職・減給]   |                     |
| (3) 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場合<br>[物損事故を起こし事故後の措置義務違反をした場合]  | 停職・減給・戒告<br>[停職・減給]  |                     |
| 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、管理監督者として指導監督に適正を欠いていた場合  | 減給・戒告               |
|                                    | (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、又は黙認した場合   | 停職・減給               |

#### 4 その他

職員の行った非違行為のうち、その態様等が特に軽微であり、懲戒処分に至らないものについては、当該非違行為を行った職員に対し尼崎市職員の訓戒等の措置に関する要綱で定める措置を行うことができるものとする。

なお、措置の種類は、対象となる行為の程度に応じ、重いものから順に次の通りである。

- (1) 訓 戒
- (2) 文書嚴重注意
- (3) 口頭嚴重注意

#### 5 報告義務

飲酒運転、人身事故を伴う交通事故、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反等を行った職員は、所属長、局室総務担当課を通じて人事課へ報告を行うこととする。

悪質な交通法規違反とは、原則として道路交通法施行令別表2の違反行為に付する点数が6点以上の行為とする。

なお、報告義務を怠った場合は、処分量を加重するものとする。

以 上