

○男鹿地区消防一部事務組合職員の懲戒処分 に関する基準

令和2年2月12日
訓令第1号

(基本事項)

第1条 この訓令は、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り、具体的な処分量定の決定に当たっては次のとおりとする。

- (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上判断するものとする。また、個別の事案の内容によっては、特にその加重・軽減が必要と認められる場合、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。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。

(懲戒処分等の種類)

第2条 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条の規定により、職員の非違行為に対して懲罰として行う懲戒処分の量定は、次のとおりである。

- (1) 免職 職員の身分を意に反して失わせる。
- (2) 停職 職員を懲罰として、一定期間職務に従事させず給与も支給しない。
- (3) 減給 職員の給料を一定期間減額して支給する。
- (4) 戒告 職員の非違行為に係る責任を確認し、その将来を戒める。

2 懲戒処分に当たらないが、職員の非違行為に対して指導・監督上の措置として行う行為は、次のとおりとする。

- (1) 文書訓告 任命権者が文書により行う指導上の行為
- (2) 厳重注意 任命権者が口頭により行う指導上の行為

(懲戒処分の標準例)

第3条 懲戒処分 of 標準的な量定基準は、次のとおりとする。

1 一般服務関係

項目	代表的な事例	標準量定
(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	減給又は戒告
	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	停職又は減給
	ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員	免職又は停職
(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	戒告
(3) 休暇等の虚偽申請	病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員	減給又は戒告
(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	減給又は戒告
(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	停職又は減給
	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	減給又は戒告
(6) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員	減給又は戒告
(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、又は当組合の活動能力を低下させる怠業行為をした職員	減給又は戒告
	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	免職又は停職
(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	免職又は停職
	イ ア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	免職
	ウ 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、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	停職、減給又は戒告
(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	戒告
(10) 兼業の承認等を得る手続き	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き又は報	減給又は戒告

のけ怠	酬を得て、営利企業以外の事業の団体役員等を兼ね、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きを怠り、これらの兼業を行った職員	
(11) 入札談合等に 関与する行為	当組合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	免職又は停職
(12) 個人の秘密情報 の目的外収集	その職権を乱用して、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	減給又は戒告
(13) 職場における ハラスメント	<p>本人の意図にかかわらず、職場におけるハラスメントが確認された職員（具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じ）</p> <p>なお、職場におけるハラスメントとは、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなどであり、職場には、職場の懇親会や親睦会などの勤務時間外の場も含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パワーハラスメント <p>職場上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛が与えられること又は職場環境が悪化させられること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメント <p>職員の意に反する性的な言動に対する職員の対応により、その職員が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害されること。同性に対するものも含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント <p>妊娠出産したこと、育児休業等の利用に対する言動により、妊娠出産した女性職員や育児休業等を申出、取得した職員の職場環境が害されること。</p>	免職、停職、減給又は戒告

2 公金物品取扱い関係

(1) 横領	公金又は物品を横領した職員	免職
(2) 窃取	公金又は物品を窃取した職員	免職
(3) 詐取	人を欺いて公金又は物品を交付させた職員	免職
(4) 紛失	公金又は物品を紛失した職員	戒告

(5) 盗難	重大な過失により公金又は物品の盗難にあった職員	戒告
(6) 物品損壊	故意に職場において物品を損壊した職員	減給又は戒告
(7) 失火	過失により職場において物品の出火を引き起こした職員	戒告
(8) 諸給与の違法支出・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	減給又は戒告
(9) 公金物品処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は物品の不適正な処理をした職員	減給又は戒告
(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職員	減給又は戒告

3 公務外非行関係

(1) 放火	放火をした職員	免職
(2) 殺人	人を殺した職員	免職
(3) 傷害	人の身体を傷害した職員	停職又は減給
(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とき	減給又は戒告
(5) 器物損壊	故意に他人の物を損壊した職員	減給又は戒告
(6) 横領	ア 自己の占有する他人の物を横領した職員	免職又は停職
	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	減給又は戒告
(7) 窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した職員	免職又は停職
	イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	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職員	免職又は停職
(9) 賭博	ア 賭博をした職員	減給又は戒告
	イ 常習として賭博をした職員	停職
(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	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職員	減給又は戒告
(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職員	免職又は停職
(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	停職又は減給
(14) 盗撮行為	公共の場所又は乗物において他人の通常衣服	停職又は減給

	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てい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

「自動車運転事故職員の懲戒等に関する基準(平成12年基準第1号)」による。

5 監督責任関係

(1) 指導監督不 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性を欠いていた職員	減給又は戒告
(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、又は黙認した職員	停職又は減給

附 則

この訓令は、令和2年3月1日から施行する。