

南 相 馬 市 職 員 懲 戒 処 分 の 指 針

南 相 馬 市

平成 2 1 年 1 0 月 1 日

改正 平成 2 5 年 4 月 1 日

改正 令和 8 年 7 月 1 5 日

はじめに

この指針は、職員が違法行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行等（以下「非違行為」という。）を行った場合の懲戒処分又は指導上の措置（以下「懲戒処分等」という。）の目安としての標準的な量定及び懲戒処分等を行った場合の公表の基準を明らかにすることにより、適正かつ厳正な処分の執行に資するとともに、職員に対する非違行為発生の抑止力とすることを目的とする。

第 1 基本事項

本指針は、過去における本市職員の非違行為、国又は他の地方公共団体における懲戒処分等の指針を参考に、それぞれにおける標準的な懲戒処分等の種類及び量定を示したものである。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

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

などのほか、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。

このため、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。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとするのが考えられる場合として、

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

服務上の事故報告を怠り、又は遅延したとき

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

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

非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき

処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたときがある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、
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
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
がある。

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つつ判断する。

第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、市長が処分通知書により、職員の非違行為に対して懲罰
として行う次の処分

- (1) 免職 勤務関係から排除する処分
- (2) 停職 1日以上1年以下の期間、職務に従事させない処分
- (3) 減給 1日以上1年以下の期間、給料の月額の10分の1以下に相当する額を給与から減
ずる処分
- (4) 戒告 非違行為に係る責任を確認させ、その将来を戒める処分

2 指導上の措置

職員の非違行為に対して、又は監督の地位にある者が、職員の非違行為に対してその責任を確認させ、将来を戒めるために行う行為で、1にあたらぬ次のもの

- (1) 訓告 任命権者が文書により行う注意
- (2) 嚴重注意 任命権者が口頭により行う注意
- (3) 口頭注意 所属長が口頭により行う注意

第3 公表基準

1 公表の対象とする処分

- (1) 地方公務員法第29条第1項に基づく懲戒処分（免職、停職、減給及び戒告）を行った場合
- (2) 地方公務員法第28条第2項第2号に基づき、刑事事件に関し起訴された職員に休職処分を行った場合
- (3) 特に市民の関心が高い事案又は社会に及ぼす影響の著しい事案

2 公表の内容

- (1) 懲戒処分の場合 被処分者の所属部、管理職・一般職の別、性別、年代、処分内容、処分年月日及び事件概要
- (2) 刑事事件休職の場合 被処分者の所属部、管理職・一般職の別、性別、年代、処分内容、処分年月日及び事件概要
- (3) 前各号の規定にかかわらず、収賄、詐欺、横領等により警察等で氏名等が既に明らかにされている場合又は重大な過失による事件・事故で社会的な影響が極めて大きいと判断される場合には、氏名等を公表することができる。

3 公表の例外

次に該当する場合は、当該処分について公表しないことができる。

- (1) 事件の被害者から公表しないよう請求があった場合
- (2) 公表することにより被害者が特定されるおそれがあるなど、被害者の人権に配慮する必要がある場合
- (3) 道路交通法違反を理由とする懲戒処分で、飲酒運転、ひき逃げ等の重大な過失がなかった場合
- (4) 性別の公表により被処分者が特定される場合

4 公表の時期及び方法

- (1) 公表は、懲戒処分等の発令後、速やかに行うものとする。
- (2) 公表は、報道機関への資料提供等により行うものとする。

第4 適用期日

この指針は、平成21年10月1日から効力を有し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。

改正後の指針は、平成25年4月1日から適用する。

改正後の指針は、令和8年7月15日から適用する。

第3 標準例

1 一般服務關係

項 目	行 為 等 の 態 様	免職	停職	減給	戒告
欠勤	ア 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた職員			●	●
	イ 正当な理由なく8日以上14日以内の間勤務を欠いた職員		●	●	
	ウ 正当な理由なく15日以上の間勤務を欠いた職員	●	●		
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				●
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			●	●
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			●	●
職務怠慢・注意義務違反	職務の怠慢又は注意の欠如により、公務の運営に支障を生じさせた職員			●	●
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			●	●
虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員			●	●
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、又は市の機関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	●	●		
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職員	●	●		
政治的行為の制限	ア 地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定に違反して、政治的行為をした職員			●	●
	イ 地方公務員法第36条第3項の規定に違反して、政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした職員		●	●	●
	ウ 公職選挙法第136条の2の規定に違反して、公務員の地位を利用して選挙運動をした職員	●	●		
兼業の承認等を得る手続の怠忽	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			●	●

項 目	行 為 等 の 態 様	免職	停職	減給	戒告
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	●	●		
個人の秘密 情報の目的外 収集等	ア 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			●	●
	イ 職務上知ることができた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した職員	●	●	●	
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		●	●	
	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			●	●
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言動及び業務上必要かつ相当な範囲を超える言動)	ア パワーハラスメントを行ったことにより、著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員		●	●	●
	イ パワーハラスメントを行ったことにより、指導、注意等を受けたにもかかわらず、繰り返した職員		●	●	
	ウ パワーハラスメントを行ったことにより、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職員	●	●	●	
収賄	職務に関して賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員	●			

注) セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの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 公金又は市の財産の取扱い関係

項 目	行 為 等 の 態 様	免 職	停 職	減 給	戒 告
横領	公金又は市の財産を横領した職員	●			
窃取	公金又は市の財産を窃取した職員	●			
詐取	人を欺いて公金又は市の財産を交付させた職員	●			
紛失	公金又は市の財産を紛失した職員				●
盗難	重大な過失により公金又は市の財産の盗難に遭った職員				●
市の財産の 損壊	故意に職場において市の財産を損壊した職員			●	●
失火	過失により職場において市の財産の出火を引き起こした職員				●
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			●	●
公金又は市 の財産の処理 不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は市の財産の不適正な処理をした職員			●	●
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			●	●

3 公務外非行関係

項 目	行 為 等 の 態 様	免 職	停 職	減 給	戒 告
放火	放火をした職員	●			
殺人	人を殺した職員	●			
傷害	人の身体を傷害した職員		●	●	
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			●	●
器物損壊	故意に他人の物を損壊した職員			●	●
横領	自己の占有する他人の物（公金及び市の財産を除く。）を横領した職員	●	●		
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	●			
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	●	●		
賭博	ア 賭博をした職員			●	●
	イ 常習として賭博をした職員		●		
麻薬・覚せい剤等の所持又は使用	麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員	●			
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			●	●
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	●	●		
痴漢行為	公共の乗物等において痴漢行為をした職員		●	●	
ストーカー行為	ストーカー行為をした職員	●	●	●	
強制わいせつ	暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員	●	●		

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

別表 飲酒運転・交通事故・交通法規違反に対する処分の標準例による。

5 監督責任関係

項 目	行 為 等 の 態 様	免 職	停 職	減 給	戒 告
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			●	●
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		●	●	

別表

飲酒運転・交通事故・交通法規違反に対する処分の標準例

事故等の種類		人 身 事 故						物損事故		その他
事故等の区分		死亡等事故		重傷事故		軽傷事故		構造物その他の損壊		自 損 事 故 そ の 他 単 純 事 犯 等
No	責任の程度 行為 違反 等の種別	加 害 者 側 の 一 方 的 な 不 注 意 に よ る 場 合	被 害 者 側 に も 不 注 意 が あ っ た 場 合	加 害 者 側 の 一 方 的 な 不 注 意 に よ る 場 合	被 害 者 側 に も 不 注 意 が あ っ た 場 合	加 害 者 側 の 一 方 的 な 不 注 意 に よ る 場 合	被 害 者 側 に も 不 注 意 が あ っ た 場 合	加 害 者 側 の 一 方 的 な 不 注 意 に よ る 場 合	被 害 者 側 に も 不 注 意 が あ っ た 場 合	
1	酒酔い運転	免職								
2	酒気帯び運転	免職								停 職 6 ケ 月
3	無免許運転	免職				停職 6 ヶ月	停職 3 ヶ月	停職 1 ヶ月	停職 1 ヶ月	停職 1 ケ 月
4	速度超過 50 k m以上	免職	停職 6 ヶ月	停職 3 ヶ月	停職 1 ヶ月	減給 6 ヶ月	減給 3 ヶ月	減給 6 ヶ月	減給 3 ヶ月	減給 1 ケ 月
	30 k m以上 高速 40 k m以上	免職	停職 6 ヶ月	停職 1 ヶ月	減給 6 ヶ月	減給 3 ヶ月	減給 1 ヶ月	減給 3 ヶ月	減給 1 ヶ月	戒告
5	過労運転等	免職	停職 6 ヶ月	停職 1 ヶ月	減給 6 ヶ月	減給 3 ヶ月	減給 1 ヶ月	減給 3 ヶ月	減給 1 ヶ月	戒告
6	上記以外の法令 違反	停職 3 ケ 月	減給 6 ヶ月	減給 3 ヶ月	減給 1 ヶ月	戒告	訓告	戒告	訓告	厳 重 注 意
7	ひき逃げ	上記の基準の 2 段階上位の処分								
8	当て逃げ	上記の基準の 1 段階上位の処分								

- 1 交通事故を起こした職員に対して行う処分等の種類及び順位は、次のとおりとする。ただし、停職及び減給については、この種類に限定するものではない。

免職、 停職 6 ヶ月、 停職 3 ヶ月、 停職 1 ヶ月、 減給 1 / 1 0 ・ 6 ヶ月、 減給 1 / 1 0 ・ 3 ヶ月、 減給 1 / 1 0 ・ 1 ヶ月、 戒告、 訓告、 嚴重注意

- 2 一つの事故等が、上記の表の 1 ～ 5 の二つ以上に該当する場合は、それらの処分等の基準のうち最も上位の基準より原則として 1 段階上位の処分等を行うものとする。

- 3 人身事故の複数の被害者があった場合は、前項に準じて処分を行うものとする。

- 4 次のいずれかに該当する場合は、加重又は軽減することができる。

過去において、交通事故の処分等を受けた者は加重

交通安全期間等、運転者が特に注意を払うべき時期に交通事故を起こした場合は加重

管理職等指導的立場にある場合は加重

事故の原因が主として相手方又は第三者にあると認められる等特殊な事情がある場合は軽減

交通事故に係る車両の運行について、公務上の緊急性が認められる等の特殊な事情がある場合は軽減

- 5 運転者の交通事故を黙認した同乗者又は教唆、幫助した者についても、交通事故を起こした職員に対する処分等に準じて処分等を行うものとする。

- 6 職員の交通事故に関して当該運転手以外の職員で責任があると認められる者がある場合は、その者の責任の程度その他の事情を考慮して処分等を行うものとする。

上表の用語の意義等

死亡事故等・・・交通事故が主たる要因となって、24 時間以内に死亡した者又は再起不能となった者を生じた事故

重傷事故・・・傷害の程度が全治 30 日以上である者を生じた事故

軽傷事故・・・傷害の程度が全治 30 日未満である者を生じた事故

酒酔い運転・・・道路交通法の酒酔い運転罪に該当する場合

酒気帯び運転・・・道路交通法の酒気帯び運転罪に該当する場合

無免許運転・・・大型自動車等無資格運転及び仮免許運転違反を含む。

過労運転・・・過労、病気、薬物の影響その他の理由により、正常な運転ができない恐れがある場合

ひき逃げ・・・死亡事故の場合の救護等措置義務違反

あて逃げ・・・物損事故の場合の危険防止等措置義務違反