

八王子市職員の懲戒処分の標準例

平成25年4月1日 適用

事由		免職	停職	減給	戒告		
一	欠勤	正当な理由なく勤務を欠いた場合				訓告	
		正当な理由なく勤務を繰り返し欠いた場合			●	●	
		正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	●	●			
	遅参・早退	正当な理由なく勤務時間の始め又は終わりに恒常的に遅参や早退をした場合				●	
	休暇・職免の虚偽申請	療養休暇その他特別休暇及び職免について虚偽の申請をした場合			●	●	
	勤務態度不良	勤務時間中に職務を怠り、又は職場を離脱し、公務の運営に支障を生じさせた場合(勤務中の私用)			●	●	
	営利企業等の従事	許可なく営利企業等に従事した場合		●	●	●	
	職場内秩序びん乱	暴行により職場の秩序を乱した場合		●	●		
		暴言により職場の秩序を乱した場合			●	●	
	虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合			●	●	
	違法な職員団体活動	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場合			●	●	
		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、若しくはあおった場合	●	●			
	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の配布をした場合				●	
服	ハラスメント (職員に限らず、委託業者及び市民等も相手に含む)	職場内外において、相手の意に反することを認識の上で、相手を不快にさせる性的な言動をした場合、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等の性的な言動をした場合(具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて)	●	●	●	●	
	パワー・ハラスメント (職員に限らず、委託業者及び市民等も相手に含む)	職場内外において、職務上の地位や人間関係などの職場における優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的苦痛若しくは身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為を行った場合(具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて)	●	●	●	●	
務	情報	職務上知ることのできた秘密を漏らした場合			●	●	
		上記において公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	●	●			
	個人情報保護義務違反	個人情報のデータ改ざん等不適切な処理により、個人の人格的利益を侵害した場合	●	●	●		
	管	コンピューターの不適正利用	コンピューターを職務外の目的で使用(インターネットへの不正アクセス、わいせつ文書・図画の閲覧、メールの私的利用、電子データの損壊等)した場合		●	●	●
		他人のパスワードを使用し、コンピューターを不正に使用(システム又は情報資産等の破壊若しくは改ざん又は情報の漏えい等)した場合	●	●	●		
理	情報セキュリティポリシー違反	上記以外で、情報セキュリティ基本方針並びに同対策基準に違反した場合				● 訓告 嚴重注意 始末書	

事由		免職	停職	減給	戒告	
公 金	横領	●				
	収賄・供応	職務に関し賄賂を受渡し、又はこれを要求し、若しくは約束した場合	●			
		職務に関し関係業者等との虚礼・贈答の授受を行い、又は接待・会食等の供応を受けた場合		●	●	●
	窃取	●				
	詐取	●				
	紛失			●	●	
	盗難			●	●	
	公物損壊			●	●	
	出火・爆発			●	●	
	給与の違法支払・不適正受給			●	●	
公金・公物処理不適正			●	●		
公 務	放火・殺人	●				
	傷害	●	●	●		
	暴行・けんか		●	●	●	
	器物損壊			●	●	
	横領	●	●			
外 務	窃盗・強盗	●	●			
		●				
	詐欺・恐喝	●	●			
非 行	賭博			●	●	
		●	●			
	麻薬・覚せい剤	●				
	酩酊による粗野な言動			●	●	
行	淫行	●	●			
	わいせつ行為	●	●	●		
	ストーカー行為	●	●	●		
交通事故・違反						
監 督 責 任	指導監督不適正			部下の2ランク下		
	非行の隠ぺい・黙認		●	●		
その他信用失墜行為			●	●	● 訓告 嚴重注意	

八王子市職員の懲戒処分の標準例に関する基本事項

本標準例は、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。

1. 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。

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。

2. 処分の加重又は軽減等

(1) 処分の加重について

ア 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。

イ 懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。

- ① 職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき。
- ② 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき。
- ③ 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。

(2) 処分の軽減について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか又は処分を行わないことができる。(処分を軽減する場合においては、標準例で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は訓告を原則とする。)

- ア 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。
- イ 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき。
- ウ 職員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別な事情があるとき。
- エ 職員が行った行為が止むを得ない等特別な事情があるとき。

3. 懲戒処分の種類

戒告：その責任を確認し、その将来を戒めるもの

減給：一定期間職員の給料の支払額を減ずるもの

停職：職員の職を保有したまま、一定期間、職務に従事させないこと。(無給)

免職：職員の身分を失わせること。

4. 懲戒処分に至らない指導上の措置

職員の非違行為に対してその責任を認識させ、将来を戒めるために行う行為で懲戒処分に当たらないもの

訓告(市長から文書で)

厳重注意(副市長から口頭で)

5. 懲戒処分等の公表

「八王子市職員の懲戒処分の公表基準」及び「職員の処分等に対する庁内公表基準」に基づき、公表する。