懲戒処分の指針

制定　平成１４年９月１７日　　制定
改正　平成１８年２月１４日市長決裁
改正　平成１８年９月１５日市長決裁
改正　平成２０年６月１６日市長決裁
改正　平成２２年６月１１日市長決裁
改正　平成２３年５月３０日市長決裁
改正　平成２７年１２月８日市長決裁

第１　基本事項

本指針は、熊本市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、

⑴　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

⑵　故意又は過失の度合いはどの程度であったか

⑶　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

⑷　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

⑸　過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日ごろ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より重い、又は軽い量定とすることもあり得るところである。

過去に懲戒処分を受けたことがあるときは、標準例に掲げる処分の種類よりも重いものとする。

そのほか、例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

⑴　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

⑵　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

⑶　非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき

⑷　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

⑸　非違行為後、速やかに任命権者に事実の報告等を行わなかったとき

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、

⑹　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

⑺　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、これらについては人事院の懲戒処分の指針及び他都市の取扱いを参考としつつ判断する。

第２　標準例

１　一般服務関係

⑴　欠勤

ア　正当な理由なく、無断で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、無断で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、無断で２１日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

⑵　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職員は、戒告とする。

⑶　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、停職、減給又は戒告とする。

⑷　勤務態度不良

正当な理由なく、勤務時間中に職場を離脱して勤務を怠り、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。

⑸　職場内秩序びん乱

ア　他の職員に対する暴行等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等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し、又は故意に報告を怠り業務に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

(7)　不適切な事務処理

ア　預け・書き換え

預け・書き換え等、不正な経理処理を行った職員は、減給又は戒告とする。

イ　事務処理のけ怠

事務処理のけ怠により、公務の運営に重大な支障を生じさせ、かつ、市民その他の関係者に重大な損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ　その他の不適切な事務処理（故意又は重大な過失によるもの）

（ア）故意に適切な事務処理を怠り、虚偽の事務処理を行い、又は業務遂行上必要な上司への報告を怠り、公務の運営に重大な支障を生じさせ、かつ、市民その他の関係者に重大な損害を与えた職員は、免職、停職又は減給とする。

（イ）重大な過失により公務の運営に重大な支障を生じさせ、かつ、市民その他の関係者に重大な損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(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職員は、免職又は停職とする。

(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職員は、減給又は戒告とする。

(10)　個人情報の不当利用

職務上知ることの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は、免職、停職又は減給とする。

(11)　営利企業等の従事許可を得る手続のけ怠

任命権者の許可を得ることなく、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んだ職員又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他の事業若しくは事務に従事した職員は、減給又は戒告とする。

(12)　収賄

職務に関して賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

(13)　入札談合等に関与する行為

熊本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。

(14)　地位の不当利用

本来支払うべき使用料、手数料等を不正な手段を用いて支払いを免れる等、職務上若しくは職員としての地位を利用し、又は他の職員にその地位を利用させ、自ら不正に利益を得、又は他人に不正に利益を得さしめた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(15)　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。

（注）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うえ判断するものとする。

(16)　パワー・ハラスメント

他の者に対し、職務上の地位、人間関係等の職場内における優位性を背景として、業務上の適正な範囲を超えて継続的に人格及び尊厳を侵害する言動を行うことにより、精神的若しくは肉体的に苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、相手の意に反することを認識の上で、人格及び尊厳を侵害する言動を執拗に繰り返したことにより、相手が当該言動を主とした強度のストレスの重責による精神疾患に罹患したときは、免職又は停職とする。

(17)　モラル・ハラスメント等のハラスメント

上記のハラスメントのほか、相手の意に反することを認識の上で、他の者に対し、人格及び尊厳を侵害する言動を行い、又は職務上の過大若しくは過小な要求、人間関係からの切り離し等職場内での不当な差別的取り扱いを行なうことにより、精神的若しくは肉体的に苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、人格及び尊厳を侵害する言動を執拗に繰り返したことにより、相手が当該言動又は不当な差別的取扱いを主とした強度のストレスの重責による精神疾患に罹患したときは、免職又は停職とする。

2　公金等、官物取扱い関係

(1)　横領

公金等（熊本市公金外現金取扱要綱に規定する公金及び公金外現金をいう。以下同じ。）又は官物（熊本市物品会計規則に規定する重要物品及びこれに準じるものをいう。以下同じ。）を横領した職員は、免職とする。

(2)　窃取

公金等又は官物を窃取した職員は、免職とする。

(3)　詐取

人を欺いて公金等又は官物を交付させた職員は、免職とする。

(4)　紛失

公金等又は官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等又は官物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6)　官物損壊

故意に職場において官物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7)　出火・爆発

重大な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職員は、戒告とする。

(8)　諸給与の違法支払・不適正受給

ア　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、停職又は減給とする。

イ　重大な過失により届出を誤り、又は怠り、諸給与を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。

(9)　公金等官物処理不適正

公金等又は官物の不適正な処理をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(10)　コンピュータの不適正利用

職場のコンピュータを不適正な目的で使用し、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

3　公務外非行関係

(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、免職、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、停職、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、停職、減給又は戒告とする。

(6) 横領

自己の占有する他人の物（公金等及び官物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。

(7) 窃盗・強盗

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

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、免職又は停職とする。

(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) わいせつ行為等

ア 強姦・強制わいせつ

強姦、準強姦、強制わいせつ又は準強制わいせつ行為をした職員は、免職とする。

イ その他のわいせつな行為

法律や条例等に違反して、公然わいせつ、淫行、痴漢行為、盗撮、のぞきその他のわいせつな行為を行った職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職又は停職とする。この場合において、常習性又は計画性が認められるときは、免職とする。

(13) ストーカー行為

つきまとい等のストーカー行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(14) その他刑法違反

上記に掲げるものを除くほか、刑法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、停職又は減給とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転（酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。以下同じ。）

ア 飲酒運転をした職員は、免職又は停職とする。

イ 飲酒運転で物の損壊に係る交通事故を起こした職員は、免職又は停職とする。この場合において、措置義務違反をし、又は任命権者に事故の報告を怠った職員は、免職とする。

ウ 飲酒運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

エ 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、又は飲酒を勧めた職員は、免職又は停職とする。

オ 他の者が飲酒運転することを容認し、又は飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した職員は、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（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職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をし、又は任命権者に事故の報告を怠った職員は、免職又は停職とする。

イ 悪質な交通法規違反により人に傷害を負わせた職員は、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をし、又は任命権者に事故の報告を怠った職員は、免職又は停職とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

ア 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反により運転免許の取消しの行政処分を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こした職員は、停職又は減給と

し、その後の措置義務違反をし、又は任命権者に事実の報告を怠った職員は、停職とする。

イ　公用車運転中、重大な過失により交通事故を起こした職員は、減給又は戒告とする。この場合において、措置義務違反をし、又は任命権者に事故の報告を怠った職員は、停職又は減給とする。

（注）処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

5　監督責任関係

⑴　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。

⑵　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、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

⑶　部下職員に対する違法な職務命令の指示

自らの職務権限に属することで、部下職員に対し、違法な命令を行った職員は、停職又は減給とする。

附　則

この指針は、平成１４年９月１９日から施行する。

附　則

この指針は、平成１８年２月１４日から施行する。

附　則

この指針は、平成１８年９月１５日から施行する。

附　則

この指針は、平成２０年７月１日から施行する。

附　則

この指針は、平成２２年７月１日から施行する。

附　則

この指針は、平成２３年５月３１日から施行する。

附　則

この指針は、平成２８年４月１日から施行する。