

処分基準一覧表

1 一般服務関係

	事 由	事 例	免職	停職	減給	戒告
(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			○	○
		イ 正当な理由なく 11 日以上 20 日以内の間勤務を欠いた場合		○	○	
		ウ 正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた場合	○	○		
(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				○
(3)	休暇の虚偽請求	病気休暇又は特別休暇等について虚偽の請求をした場合			○	○
(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場合			○	○
(5)	職場内秩序を乱す行為	ア 暴行により職場の秩序を乱した場合		○	○	
		イ 暴言により職場の秩序を乱した場合			○	○
(6)	虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合			○	○
(7)	違法な職員団体活動	ア 法に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は市の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合			○	○
		イ 法に違反して違法な行為を企て、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	○	○		
(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場合	○	○		
		上記の場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合	○			
		イ 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場合		○	○	○
(9)	政治的目的を有する文書の配付	政治的目的を有する文書の配付した場合				○
(10)	兼業の承認等を得る手続き怠	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			○	○

	事 由	事 例	免職	停職	減給	戒告
(11)	入札談合等に関する行為	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場合	○	○		
(12)	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			○	○
(13)	公文書の不適切な取扱い	ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した場合	○	○		
		イ 決裁文書を改ざんした場合	○	○		
		イ 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って破棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合		○	○	○
(14)	セクシャル・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	○	○		
		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		○	○	
		イ 上記の場合において、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	○	○		
		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場合			○	○
(15)	パワー・ハラスメント	ア 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、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的又は身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。以下同じ。）を行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた場合		○	○	○
		イ パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した場合		○	○	
		ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を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場合	○	○	○	

2 公金・財産取扱い関係

	事 由	事 例	免職	停職	減給	戒告
(1)	横領	公金又は財産（以下「公金等」という。）を横領した場合	○			
(2)	窃取	公金等を窃取した場合	○			
(3)	詐取	人を欺いて公金等を交付させた場合	○			
(4)	紛失	公金等を紛失した場合				○
(5)	盗難	重大な過失により公金等の盗難に遭った場合				○
(6)	損壊	故意に職場において財産を損壊した場合			○	○
(7)	出火・爆発	過失により職場において財産の出火・爆発を引き起こした場合				○
(8)	給与等の違法支払・不適正受給	故意に法令に違反して給与又は旅費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給与又は旅費を不正に受給した場合			○	○
(9)	公金等処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金等の不適正な処理をした場合			○	○
(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			○	○

3 倫理関係

	事 由	事 例	免職	停職	減給	戒告
(1)	収賄	職務に関する行為をすること、したこと、しないこと若しくはしなかったことの対価若しくは請託を受けてその地位を利用して他の職員にその職務に関する行為をさせ、若しくはさせないようにあつせんすること若しくはあつせんしたことの対価として供応接待又は財産上の利益の供与を受けた場合	○	○		
(2)	金銭等の贈与又は無償による役務の提供	職務に関して利害関係を有する事業者等（以下「利害関係者」という。）から金銭、物品若しくは不動産（以下「金銭等」という）の贈与を受け、又は無償で役務の提供を受けた場合	○	○	○	○
(3)	金銭等の無償貸付け	利害関係者から無償で金銭等の貸付けを受けた場合		○	○	○
(4)	供応接待	利害関係者から供応接待を受け、又は遊技、ゴルフ若しくは旅行に要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に遊技、ゴルフ若しくは旅行をした場合		○	○	○

4 公務外非行関係

	事 由	事 例	免職	停職	減給	戒告
(1)	放火	放火をした場合	○			
(2)	殺人	人を殺した場合	○			
(3)	傷害	人の身体を傷害した場合		○	○	
(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			○	○
(5)	器物損壊	故意に他人の物を壊した場合			○	○
(6)	横領	自己の占有する他人の物（公金等を除く。）を横領した場合	○	○		
(7)	窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した場合	○	○		
		イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	○			
(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	○	○		
(9)	賭博	ア 賭博をした場合			○	○
		イ 常習として賭博をした場合		○		
(10)	麻薬等の所持等	麻薬、大麻、あへん、覚せい剤、危険ドラッグ等の所持又は、使用、譲渡等をした場合	○			
(11)	酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所又は乗物において、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			○	○
(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	○	○		
(13)	痴漢行為	公共の乗物等において痴漢行為をした場合		○	○	
(14)	盗撮行為	公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服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場合		○	○	

5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

	事 由	事 例	免職	停職	減給	戒告
(1)	飲酒運転	ア 酒酔い運転をした場合	○	○		
		イ 酒酔い運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	○			
		ウ 酒気帯び運転をした場合	○	○	○	
		エ 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	○	○		
		オ 上記の場合において、救護を怠る等の措置義務違反をした場合	○			
(2)	飲酒運転の同乗者等	酒気帯び運転で物の損壊に係る交通事故を起こして、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした場合	○	○		
		飲酒運転であることを知りながら同乗し、又は運転することを知りながら飲酒を勧めた場合	○	○	○	○
(3)	飲酒運転以外での交通事故等	ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	○	○	○	○
		上記の場合において、措置義務違反をした場合	○	○		
		イ 人に傷害を負わせた場合		○	○	○
		上記の場合において、措置義務違反をした場合	○	○	○	
		ウ 無免許運転、著しい速度超過等をした場合		○	○	○
		上記の場合において、物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした場合	○	○	○	

6 監督責任関係

	事 由	事 例	免職	停職	減給	戒告
(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、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた場合			○	○
(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		○	○	