

富士見市職員の懲戒処分に関する指針

第1 趣旨

この指針は、任命権者が地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第29条に規定する懲戒処分（以下「懲戒処分」という。）に付すべきと判断した事案について、懲戒処分を厳正かつ公正に行うため、標準的な処分量定に関する基準を定めるものとする。

第2 基本事項

具体的な量定の決定に当たっては、次に掲げる事項のほか、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。

- 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。
- ⑥上司への報告等事後の対応は適切であったか。

個別の事案によっては、標準例に掲げる処分の種類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ことが考えられる場合として、次に掲げる事項がある。

- ①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。
- ②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。
- ③非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき。
- ④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。
- ⑤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。

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、次に掲げる事項がある。

①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。

②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き。

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ものとする。

第3 標準例

1 職員倫理規程関係

富士見市職員倫理規程（平成16年訓令第2号）第4条の規定に違反して、同条各号に掲げる行為をした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

2 一般服務関係

(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は、減給又は戒告とする。

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は、停職又は減給とする。

ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

(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は、戒告とする。

(3) 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、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱又は私的な行為を繰り返し行うなどして職務を怠り、若しくは、職務遂行に当たって上司の命令に従わない等によ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。

(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は、停職又は減給とする。

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行った職員は、減給又は戒告とする。

(7) 違法な職員団体活動

ア 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、又は市の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 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は、免職又は停職とする。

(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は、免職又は停職とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員は、免職とする。

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職員は、停職、減給又は戒告とする。

(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は、戒告とする。

(10) 兼業の承認を得る手続のけ怠

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職員は、減給又は戒告とする。

(11) 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は、免職又は停職とする。

(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職員は、減給又は戒告とする。

(13) 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。

(14) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（富士見市職員のハラスメントの防止に関する要綱第2条第1項第2号に規定するパワー・ハラスメントをいう。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職員は、停職、減給又は戒告とする。

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職員は、停職又は減給とする。

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職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) (13) 及び (14) に関する事案について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。

(15) 不適切な事務処理

故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、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。

(16) ネットワーク利用

ア ネットワーク（富士見市情報セキュリティポリシーに定める「ネットワーク」をいう。）への攻撃の可能性が明確であるにもかかわらず、怠慢が原因で情報の漏洩、破壊若しくは改ざん又はシステムダウン等により行政事務に多大な影響を及ぼす行為を行った職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 不正なアクセスをし、情報の漏洩、破壊若しくは改ざん又はシステムダウン等により行政事務に多大な影響を及ぼす行為を行った職員は、免職、停職又は減給とする。

(17) コンピュータの不適正利用

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、又は勤務時間中において業務に関連のないウェブサイトの私的閲覧を行う等、本市インターネット情報基盤を職務目的外に利用した職員は、減給又は戒告とする。

3 公金又は市の所有物の取扱い関係

(1) 横領・窃取・処理不適正

ア 公金（職務遂行上の必要から職員が事務局を担当する団体等の所有する金銭を含む。以下同じ。）又は市の所有物（職務遂行上の必要から職員が事務局を担当する団体等の所有物を含む。以下同じ。）を横領又は窃取した職員は、免職とする。

イ 自己保管中の公金の流用等公金又は市の所有物の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(2) 詐取

人を欺いて公金又は市の所有物を交付させた職員は、免職とする。

(3) 紛失

公金又は市の所有物を紛失した職員は、戒告とする。ただし、重大な過失により公金又は市の所有物を紛失した職員は、停職又は減給とする。

(4) 盗難

重大な過失により公金又は市の所有物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(5) 市の所有物の損壊

故意に職場において市の所有物を損壊した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(6) 失火

過失により職場において市の所有物の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

(7) 諸給与の違法支払・不正受給

故意に条例又は規則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、減給又は戒告とする。

4 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（交通事故による傷害を除く。）。

(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、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

ア 自己の占有する他人の物を横領した職員は、免職又は停職とする。

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は、減給又は戒告とする。

(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) 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は、免職、停職又は減給とする。

(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は、免職、停職又は減給とする。

(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は、停職又は減給とする。

(15) ストーカー行為

ストーカー行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において、ストーカー行為等の規則等に関する法律（平成12年法律第81号）に基づく警告を受けた職員は、停職とし、同法に基づく禁止命令を受けた職員は、免職とする。

5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

別表のとおり

6 監督責任関係

(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
適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

(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
黙認した職員は、停職又は減給とする。

(3) 部下職員に対する違法な職務命令

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15年12月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成16年3月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成17年3月4日から施行する。

附 則

この指針は、平成18年9月12日から施行する。

附 則

この指針は、平成20年5月15日から施行する。

附 則

この指針は、平成22年5月26日から施行し、改正後の富士見市職員の懲戒処分
の指針は、平成21年6月1日から適用する。

附 則

この指針は、平成24年1月26日から施行する。

附 則

この指針は、平成25年5月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成27年6月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成28年12月1日から施行する。

附 則

この指針は、令和2年6月1日から施行する。

別表

事故等の程度 違反行為の種類		死亡	重傷	軽傷	物損	その他 (無損傷)	措置義務違反をした場合
飲酒運転	酒酔い運転	免職	免職	※① 免職・停職	※② 免職・停職	免職・停職	※①免職 ※②免職
	酒気帯び運転	免職	免職	※③ 免職・停職	※④ 免職・停職	(A) 免職・停職 (B) 免職・停職・減給	※③免職 ※④免職
飲酒運転以外での交通事故		※⑤ 免職・停職・減給	※⑤ 免職・停職・減給	※⑥ 減給・戒告			※⑤免職・停職 ※⑥停職・減給
悪質な交通法規違反					※⑦ 停職・減給・戒告	停職・減給・戒告	※⑦停職・減給
<p>飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒を勧めた職員又は飲酒を知りながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。</p>							

(注)

- (A)は、酒気帯び運転において、基準アルコール濃度が呼気1リットル中アルコール0.25ミリグラム以上（違反行為に付する基礎点数が25点）の場合をいう。
- (B)は、酒気帯び運転において、基準アルコール濃度が呼気1リットル中アルコール0.15以上0.25ミリグラム未満（違反行為に付する基礎点数が13点）の場合をいう。
- 措置義務違反とは、人身事故後に救護を怠ること、物の損壊に係る事故を起こした後に危険防止の措置を怠ること等をいう。
- 「違反行為の種類」と「事故の程度」に応じて処分の種類が示されているが、※の箇所について、措置義務違反が伴う場合の処分の種類は「措置義務違反をした場合」欄に掲げるそれぞれ対応する※番号に示すところによる。
- 処分を行うに際しては、過失の程度、事故後の対応等を考慮の上、判断するものとする。