

太宰府市懲戒処分の指針

第1 目的

本指針は、地方公務員法及び太宰府市職員の懲戒の手続及び効果に関する条例に基づき、懲戒処分の透明性を確保し、厳正かつ公正な判断を行い、もって不祥事の発生防止に資することを目的とする。

第2 基本事項

本指針は、懲戒処分に関する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。

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。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。

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3 標準例

1 一般服従関係

(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) 休暇等の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇等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して職務を怠るなど職務上の義務に違反し、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) 職場内秩序びん乱

(7) 上司等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) 上司等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

(7) 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職員は、減給又は戒告とする。

(イ) 地方公務員法第 37 条第 1 項前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

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) 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。

(11) 営利企業等の従事許可を得る手続のけ怠

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。

(12) 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）

(7) 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うえで、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うえで、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。

2 公金公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公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又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 出火・爆発

過失により職場において公物の出火、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

故意に条例等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。

(9) 公金公物処理不適正

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

(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、停職、減給又は戒告とする。

(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、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、減給又は戒告とする。

(6) 横領

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

(7) 窃盗・強盗

(7) 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

(7) 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、停職とする。

(10) 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象として供与し、又は供与することを約束淫行をした職員は、免職又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 交通法規違反

(7) 酒酔い運転又は酒気帯び運転（以下「飲酒運転」という。）をした職員は、免職とする。ただし、特段の事情があるときは、停職とする。

(イ) 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。飲酒運転であることを知りながら、これに同乗した職員も同様とする。

(ウ) 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、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職員は、停職又は減給とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故

(7) 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、措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

(イ) 人に傷害を負わせた職員は、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

(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。

第4 懲戒処分の公表

1 公表対象

次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

(1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分

(2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分

2 公表内容

事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとすることを基本として公表するものとする。

3 公表の例外

被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等

1及び2によることが適当でないと認められる場合は、1及び2にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないことも差し支えないものとする。

4 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。

5 公表方法

公表は、資料の提供その他適宜の方法によるものとする。

第5 施行年月日

この指針は、平成 18 年 11 月 1 日から施行する。