

懲戒等処分の指針（処分量定及び公表の基準・給与処遇）

平成 17 年 3 月 1 日	策 定
平成 18 年 11 月 15 日	一部改正
平成 21 年 9 月 17 日	一部改正
平成 24 年 4 月 1 日	一部改正
平成 26 年 7 月 1 日	一部改正
平成 31 年 4 月 1 日	一部改正
令和 3 年 2 月 1 日	一部改正
令和 6 年 6 月 12 日	一部改正

第1 懲戒等処分の趣旨

地方公務員法は、職員の非違行為（法律等にはずれた行為）に対して制裁を科す制度として、懲戒処分の制度を規定しています。そして、職員が次のいずれかに該当する場合には、懲戒処分として「戒告」、「減給」、「停職」又は「免職」の処分を行うことができることとしています（第 29 条第 1 項）。

- (1) 地方公務員法等やこれに基づく条例・規則・規程に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

※ 懲戒処分の種類

戒告 義務違反の責任を確認し、将来を戒める処分

減給 給料を、6 か月以下の期間、一定の割合（給料月額額の 10 分の 1 以下）を減額して支給する処分

停職 6 か月以下の期間、職務に従事させない処分

免職 職員の身分を失わせる処分

また、寝屋川市では、地方公務員法に基づく懲戒処分を行うまでには至らない非違行為を行った職員に対して、「訓告」や「嚴重注意」の処分を文書又は口頭で行うこととしています。（これらは、将来を戒める事実上の行為ですが、勤務成績には関係します。）

なお、懲戒等処分の軽重は、重い順に、免職、停職、減給、戒告、訓告（文書・口頭）、嚴重注意（文書・口頭）となっています。

第2 懲戒等処分の基準〔処分量定の目安〕

1. 基本事項

この基準は、代表的な事例を選び、懲戒等処分の目安となる量定（処分内容）を掲げたものです。ただし、具体的な量定の決定に当たっては、次の事項などを総合的に考慮して判断するものとします。（そのため、事案の内容によっては、こ

の基準に掲げる量定以外とすることもあり得ます。)

- ① 非違行為の動機、状況及び結果
- ② 故意又は過失の度合い
- ③ 当該職員の職責(非違行為との関係)
- ④ 他の職員及び社会に与える影響
- ⑤ 過去における非違行為
- ⑥ 日ごろの勤務態度や非違行為後の対応

なお、この基準に掲げる行為以外についても、懲戒等処分の対象となり得るものであり、その量定については、この基準を参考に判断します。

《量定の加重及び軽減》

(1) 量定の加重

次に掲げる場合には、懲戒等処分の量定を加重することができるものとします。

ア 当該職員の行為が複数の非違行為に該当する場合

イ 過去に懲戒等処分を受けた者が、再び非違行為を行った場合

※ 過去に停職を2回受けた者が、更に停職に相当する非違行為を行った場合は、免職とします。

(2) 量定の軽減

次に掲げる場合には、懲戒等処分の量定を軽減し、又は懲戒等処分を行わないことができるものとします。

ア 非違行為をした職員が、発覚する前に、当該事実を自分から進んで申告した場合

イ 非違行為の情状(具体的な行為の状況、悪質性等)に酌量^{しゃくりょう}すべきものがある場合

2. 基準(目安となる量定)

※ 事案の内容によって、懲戒処分よりも軽い処分を行うことが適当であると判断される場合には、訓告又は嚴重注意の処分を行うものとします。

【一般服務関係】

(1) 欠勤

ア 7日以内の欠勤をした職員 減給又は戒告

イ 8日以上14日以内の欠勤をした職員 停職又は減給

ウ 15日以上欠勤をした職員 免職

(2) 遅刻・早退

遅刻や早退を繰り返し行う職員 戒告

(3) 休暇等の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇などについて虚偽(うそ)の申請をした職員 減給又は戒告

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離れたり私用を行うなどして職務を怠り(なまけ)、又は職務に関する上司の命令に従わず、公務に支障を生じさせた職員 減給又は戒告

この場合において、公務に重大な支障を生じさせた職員 免職又は停職

(5) 職場内秩序びん乱

暴行又は暴言により、職場の秩序を乱した職員 停職、減給又は戒告(具体的な行為の状況、悪質性等を考慮して判断します。)

(6) 虚偽報告

事実をねつ造する等故意に虚偽(うそ)の報告を行った職員 減給又は戒告

(7) 虚偽の風説の流布

事実をねつ造する等故意に虚偽(うそ)の風説を流布し、公務に対する信頼を損なわせ、又は他の職員の名誉・信用を毀損した職員 減給又は戒告

(注) 風説の流布には、自ら伝え広める場合のほか、報道機関等に情報を提供するような場合を含みます。

(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 免職又は停職

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 免職

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 停職、減給又は戒告

(9) 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職員 免職

(10) 公文書の不適正な取扱い

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職員 免職又は停職

イ 決裁文書を改ざんした職員 免職又は停職

ウ 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、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職員 停職、減給又は戒告

(11) 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 免職又は停職

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 停職又は減給

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責による精神疾患に罹患させた職員 免職又は停職

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 減給又は戒告

(12) 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、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の職場環境を害すること）

ア パワー・ハラスメント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 停職、減給又は戒告

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

わらず、パワー・ハラスメントを繰り返した職員 停職又は減給

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 免職、停職又は減給

(注) (11)及び(12)に関する事案について処分を行うに際しては、具体的な行為の状況、悪質性等を考慮して判断します。

(13) 収賄、供応

ア 職務に関して、わいろを受け取り、又はその要求や約束をした職員 免職

イ 職務に関して、業者等から供応(もてなし)接待などを受けた職員 免職、停職、減給又は戒告(具体的な行為の状況、悪質性等を考慮して判断します。)

(14) 物品損壊

職務執行中に、重大な過失により他人の物を傷つけたり壊した職員 減給又は戒告

【公金・物品取扱等関係】

(1) 横領、窃取、詐取

公金又は物品を、盗んだり(横領し又は窃取したり)、だまし取った職員 免職

(2) 紛失

公金又は物品を紛失した職員 減給又は戒告

(3) 盗難

重大な過失により、公金又は物品を盗まれた職員 減給又は戒告

(4) 物品損壊

故意又は重大な過失により、職場において(職務執行中の公用車両の運転による場合を含みます。)物品を傷つけたり壊した職員 停職、減給又は戒告

(5) 給与の不適正受給

故意に届出をしないで、又は虚偽(うそ)の届出をするなどして、給与を不正に受けた職員 停職、減給又は戒告

(6) 公金・物品処理不適正

自分が保管中の公金又は物品について、目的外の用途に使用するなど、不適正な処理をした職員 減給又は戒告

(7) 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 減給又は戒告

(8) 不適正な事務処理

法令若しくは市の条例、規則、訓令等の規程又は上司の職務上の命令に反した事務処理を行い、市民若しくは市に不利益を生じさせ、又は公務の運営に支障を生じさせた職員 減給又は戒告（具体的な行為の状況、悪質性を考慮して判断します。）

【公務外非行関係】

(1) 脱税

偽りその他不正の行為により税を免れ又は還付を受けた職員 免職又は停職

(2) 公的債権の滞納等

公的債権を滞納し、履行の督促等にもかかわらず滞納し続けた職員 減給又は戒告

(3) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員 停職、減給又は戒告

この場合において、他人の身体を傷つけた職員 免職、停職又は減給

(4) 器物損壊

故意に他人の物を傷つけたり壊した職員 停職、減給又は戒告

(5) 横領、窃盗、詐欺・恐喝

物を、盗んだり（横領し又は窃取したり）、だまし取ったり、脅し取った職員 免職又は停職

(6) 賭博

ア 賭博をした職員 減給又は戒告

イ 常習として賭博をした職員 免職又は停職

(7) 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、使用、譲渡等をした職員 免職

(8) 酩酊による粗野な言動等

酒に酔って、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 減給又は戒告

(9) わいせつな行為

痴漢行為その他のわいせつな行為をした職員 免職、停職又は減給（具体的な行為の状況、悪質性等を考慮して判断します。）

【交通事故・交通法規違反関係】

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員 免職

イ 酒気帯び運転をした職員 免職又は停職

この場合において、交通事故を起こした職員 免職

ウ 飲酒運転であることを知りながら同乗し、又は飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めた職員 免職又は停職

(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、又は重い傷害を負わせた職員 免職、停職又は減給

この場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員 免職又は停職

イ 人に傷害を負わせた職員 [職員の過失や相手方の負傷の程度などを考慮して量定を決定する。]

この場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員 免職、停職又は減給

(3) 交通法規違反（飲酒運転以外）

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員 停職、減給又は戒告

この場合において、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職員 停職又は減給

(注) 交通事故・交通法規違反関係に関し処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応、事故等の報告の有無なども考慮して判断するものとします。

監督責任関係

(1) 指揮監督不適正

部下職員が懲戒等処分を受けるなどした場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員 減給又は戒告

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の非違行為を知ることができたにもかかわらず、その事実を隠し、又は黙認した職員 停職又は減給

3. 内部通報及び告発

- (1) 非違行為の事実を通報した職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けないものとします。
- (2) 職員が行った非違行為のうち、刑事事件に係る事案については、告発又は告訴を行います。

第3 懲戒等処分を受けた場合の給与処遇

1 「免職」の退職手当の取扱い

免職の場合には、退職手当は支給されません。

2 「停職」の給与・退職手当の取扱い

停職期間中、給与は支給されません。

(期末・勤勉手当は、基準日において停職中である場合には支給されません。)

停職期間は、期末・勤勉手当の算定に係る在職・勤務期間から除かれるほか、その2分の1の月数が退職手当の算定に係る期間から除かれます。

3 昇給の延伸

懲戒等処分(監督責任関係によるものを除く。)を受けた場合には、昇給の号給数を低くし又は昇給しないものとします。〔復元措置なし〕

処 分	昇 給 号 給 数 (55歳を超える職員を除く。)
停 職	昇給しない
減 給	
戒 告	人事評価による勤務成績区分の号給から 2号給引き下げた号給
訓 告	

4 勤勉手当(成績率)の取扱い

懲戒等処分(監督責任関係によるものを除く。)を、勤勉手当の基準日以前6か月以内に受けた場合には、当該勤勉手当に係る成績率を低くします。

〔勤勉手当＝「勤勉手当算定基礎額」×「期間率」×「成績率」〕

処 分	成 績 率
停 職	一般の成績率より 100分の37.5低い率
減 給	一般の成績率より 100分の27.5低い率
戒 告	一般の成績率より 100分の17.5低い率
訓 告 嚴重注意	一般の成績率より 100分の7.5低い率

※ 「嚴重注意」とは「市長等の任命権者による口頭嚴重注意」のことをいいます。

第4 懲戒処分の公表基準

1 公表の対象

地方公務員法に基づく懲戒処分(免職、停職、減給、戒告)は、すべて公表の対象とします。

2 公表の内容

公表する内容は、原則として次に掲げる事項とします。

- (1) 事案の概要
- (2) 処分内容及び処分年月日
- (3) 被処分者の所属、役職及び年齢

ただし、免職の処分を行った場合には、被処分者の氏名も公表します。

3 公表の例外

被害者が公表しないよう求めるとき又は被害者が特定される可能性が大きいときなど、被害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と判断される場合は、公表しないこととします。

4 公表の時期及び方法

懲戒処分を行った後速やかに、報道機関に資料提供を行います。（また、寝屋川市のホームページに掲載します。）

ただし、重大な事案のほかは、一定の期間ごとに一括して公表することとします。