

## 松山市懲戒処分基準

非 違 行 為 の 種 類		標 準 例		
一般服務 違反関係	欠 勤	正当な理由なく 10 日以内の勤務を欠いた場合	減給、戒告	
		正当な理由なく 11 日以上 20 日以内の勤務を欠いた場合	停職、減給	
		正当な理由なく 21 日以上勤務を欠いた場合	免職、停職	
	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場合は、当該時間数を日数換算の上、欠勤の例による		
	虚偽の出退勤 手続	代理打刻を依頼し、勤務時間に影響があった場合		停職、減給
		代理打刻を依頼し、勤務時間に影響のなかった場合		減給、戒告
		依頼を受けて代理打刻を行った場合		減給、戒告
		その他虚偽の手続を行った場合		減給、戒告
	休暇の 虚偽申請	療養休暇その他特別休暇について虚偽の申請をした場合		減給、戒告
		虚偽の申請により不正に取得した場合		停職、減給
	勤務態度不良	勤務時間中に職場を離脱・私的な行為を繰り返すなどして職務を怠り、又は、職務遂行にあ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場合		減給、戒告
		公務の運営に重大な支障を生じさせた場合		停職、減給
	職務怠慢・ 注意義務違反	職務の怠慢又は注意の欠如によって適切な事務処理を怠り、又は意図的に不適正な事務処理を行い、公務の運営に支障を生じさせた場合		減給、戒告
		公務の運営に重大な支障を生じさせた場合		停職、減給
	職場内秩序 を乱す行為	他の職員に対する暴行又は暴言、嫌がらせ等により職場の秩序を乱した場合		停職、減給 又は戒告
	虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合		減給、戒告
公務の運営に重大な支障を生じさせた場合		停職、減給		
秘密漏えい	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		免職、停職	
	自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合		免職	
	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、職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合		停職、減給 又は戒告	
個人情報保護 義務違反	職権を濫用して、職務の用以外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		減給、戒告	
	故意又は重大な過失により職務上知ることのできた個人情報を流出させ、公務の運営に支障を生じさせた場合		停職、減給	
	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不正な目的に使用した場合		免職、停職	
兼業の許可を得る 手続きの怠	許可を得る手続きを怠って兼業を行った場合		減給、戒告	

	入札談合等に 関与する行為	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	免職、停職
	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)	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	免職、停職
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		停職、減給	
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		免職、停職	
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		減給、戒告	
	パワーハラス メント	わいせつな言辞等の性的な言動を行ったことにより相手が強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患した場合	停職、減給
職場において、地位や人間関係で弱い立場の相手に対して、繰り返し精神的又は身体的苦痛を与えることにより、結果として職員の権利を侵害し、職場環境を悪化させる行為		免職、停職 減給、戒告	
公金公用物 等取扱関係	横領	公金又は公用物を横領した場合	免職
	収賄	職務に関し賄賂を収受し、又はこれを要求若しくは約束した場合	免職
	便宜供与	職務に利害関係のある者から利益や便宜の供与を受けた場合	免職、停職 減給、戒告
	贈賄	職務に関し賄賂を供与し、又はこれを申込若しくは約束した場合	免職、停職
	窃取	公金又は公用物を窃取した場合	免職
	詐取	人を欺いて公金又は公用物を交付させた場合	免職
	公文書取扱 不適正	公文書を不正に作成し、使用した場合	免職、停職
		公文書を故意に毀棄し、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職、停職
		重大な過失により公文書を汚損し、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職、減給
	紛失	公金又は公用物を紛失した場合	戒告
		公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職、減給
	盗難	重大な過失により公金又は公用物の盗難に遭った場合	戒告
		公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職、減給
	公用物損壊	公用物を損壊した場合	戒告
		故意又は重大な過失がある場合	減給、戒告
出火・爆発	過失により職場において公用物の出火、爆発を引き起こした場合	減給、戒告	
	故意又は重大な過失がある場合	免職、停職	

	諸給与の違法 支払・不適正 受給	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場合	減給、戒告
	公金公用物 処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は公用物の不適正な処理をした場合	減給、戒告
	コンピュータ の不適正使用	職場のコンピュータにて業務に関連のないウェブサイトの閲覧、私用メールの送信、他人のパスワード等の使用、その他の不適正な使用をした場合、又は自らの権限を濫用して職場のコンピュータを不正に使用した場合	減給、戒告
		公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職、減給
公務外 非行関係	傷 害	人の身体を傷害した場合	免職、停職 又は減給
	暴力行為	暴力行為（人を傷害するに至らないもの。）を行った場合	減給、戒告
	器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合	減給、戒告
	横 領	自己の占有する他人の物(公金及び公用物を除く。)を横領した場合	免職、停職
	窃盗・強盗	他人の財物を窃取した場合	免職、停職
		暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	免職
	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	免職、停職
	住居侵入	正当な理由がないのに人の住居等に侵入した場合	免職、停職 又は減給
	公務執行妨害	暴行又は脅迫により公務の執行を妨害した場合	免職、停職
	職務強要	暴行又は脅迫により職務を強要した場合	免職、停職
	賭 博	賭博をした場合	停職、減給 又は戒告
		常習として行った場合	免職、停職
	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、譲渡等をした場合	免職
	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場合	停職、減給 又は戒告
	強制わいせつ	暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした場合	免職
	淫 行	18歳未満の者に対して淫行をした場合	免職、停職
		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行った場合	免職
	痴漢行為	公共の乗物等において痴漢行為をした場合	免職、停職
	ストーカー 行為	つきまとい等のストーカー行為をした場合	免職、停職
公然わいせつ 等	公然わいせつ、盗撮、のぞき等その他のわいせつ行為を行った場合	停職、減給	
	常習として公然わいせつ等を行った場合	免職	

	公的債権の滞納	公租公課を滞納し、給与の差押を受けた場合で、公務に対する信用を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた場合	停職、減給 又は戒告	
	破産等	無計画な借金等により破産宣告又は民事再生の許可等を受け、公務の運営に支障を生じさせた場合	減給、戒告	
交通事故 ・ 交通法規 違反関係	飲酒運転関係	酒酔い運転をした場合	免職、停職	
		人身事故を起こした場合	免職	
		物損事故を起こしてその後の措置義務違反をした場合		
		酒気帯び運転をした場合	免職、停職、 又は減給	
		死亡や重篤な傷害に至らない人身事故を起こした場合	免職、停職	
		物損事故を起こしてその後の措置義務違反をした場合		
		死亡や重篤な傷害に至らない人身事故を起こしてその後の措置義務違反をした場合	免職	
		人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合		
		運転者が飲酒していることを知りながら同乗した場合や運転すると知りながら酒を勧めた場合	免職、停職、 又は減給	
		飲酒運転以外	人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	免職、停職、 又は減給
			その後の措置義務違反をした場合	免職、停職
			人に傷害を負わせた場合	減給、戒告
その後の措置義務違反をした場合	停職、減給			
物損事故を起こしてその後の措置義務違反をした場合	停職、減給 又は戒告			
著しい速度超過違反等の悪質な交通法規違反をした場合	停職、減給、 又は戒告			
監督責任 関係	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	減給、戒告	
	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	停職、減給	

#### 【基本事項】

1. この基準は、任命権者が懲戒処分に付すべきと判断した代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。具体的な処分量定の決定に当たっては、以下の項目のほか、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
2. 個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得る
  - (1) 標準例に掲げる処分の種類より重いものとする考えられる場合
    - 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
    - ⑥ 過去に類似の行為について指導を受けていながら、指導に反して非違行為を行ったとき

- (2) 標準例に掲げる処分の種類より軽いものとする考えられる場合
  - 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認められるとき
- 3. 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。