

山形市職員の懲戒処分の指針

平成29年11月17日施行

平成31年 4月 1日改正

令和4年 3月18日改正

令和6年 4月 1日改正

第1 基本事項

本指針は、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量定を掲げたものである。

具体的な懲戒処分の決定に当たっては、第2 標準例（以下「標準例」という。）に示す事由、事例及び処分量定を基本とし

- 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上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分量定以外とすることもあり得る。具体的には、次により処分の加重又は軽減を考慮する。

(1) 標準例に掲げる処分量定より加重を考慮する場合

- 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 非違行為後、速やかにその内容を所属長に報告しなかったとき

(2) 標準例に掲げる処分量定より軽減を考慮する場合

- 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

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及び他市の取扱い等を参考としつつ判断する。

第2 標準例

	事由	事例	処分量定
1 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	減給・戒告
		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	停職・減給
		ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員	免職・停職
	(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	戒告
	(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 (病気休暇中等に遊興する、又は通院を怠る等、療養に専念していないと認められる職員を含む。)	停職・減給・戒告
	(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職員	停職・減給・戒告
	(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	停職・減給
		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	減給・戒告
	(6)虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員	減給・戒告
	(7)違法な職員団体活動	ア 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、又は山形市の活動能率を低下させる怠業的行為を行った職員	減給・戒告
イ 地方公務員法第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		免職・停職	
(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た職員	減給・戒告	
	この場合において、公務の運営に支障を生じさせた職員	免職・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、公務の運営に支障を生じさせた職員	停職・減給・戒告	
(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 (事由に掲げる行為を制限する規定の適用を受けない職員を除く。)	戒告	
(10)兼業の承認等を得る手続のけ怠	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	停職・減給・戒告	
1	(11) 入札談合等に関する行為	山形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	免職・停職

事由	事例	処分量定
	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	
(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	減給・戒告
(13)個人情報の盗難、紛失又は流出	過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、公務の運営に支障を生じさせた職員	減給・戒告
(14)個人の秘密情報の不当利用	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を図る目的その他の不当な目的に使用した職員	免職・停職・減給
(15)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・停職
	イ 決裁文書を改ざんした職員	免職・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・戒告
(16)セクシュアル・ハラスメント(他の職員及び職務に従事する際に接する職員以外の者(以下「他の職員等」という。)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行った職員	免職
	イ 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行った職員	免職・停職
	ウ 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	免職・停職・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積による精神疾患に罹患したとき	免職・停職
	エ わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員	減給・戒告
	この場合において、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とき	停職・減給
1 一般 服務 関係	(17)パワー・ハラスメント(職場又は職場外において、職場内の優位性を背景に、職務の適正な範囲を超えて、精神的苦痛若しくは身体的苦痛を与える言動又は職場環境を悪化させる言動を行った職員	停職・減給・戒告
	この場合において、精神的苦痛又は身体的苦痛を与える言動を執拗に繰り返したことにより、相手が強度の心的	免職・停職

事由		事例	処分量定
	身体的苦痛を与える言動又は職場環境を悪化させる言動)	ストレスの重積による精神疾患に罹患したとき	
	(18)その他のハラスメント(他の職員等の人格若しくは尊厳を傷つけ、又は勤務環境を悪化させる言動)	他の職員等に対し、人格若しくは尊厳を侵害する言動を行い、又は職務上の過大若しくは過小な要求、人間関係からの切り離しその他の職場内での不当な差別的取扱いを行ったことにより、精神的苦痛若しくは身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させた職員	停職・減給・戒告
		この場合において、人格若しくは尊厳を侵害する言動又は不当な差別的取扱い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	免職・停職
(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上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	免職
	(2)収賄	賄賂を収受した職員	免職
	(3)窃取	公金又は公物を窃取した職員	免職
	(4)詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた職員	免職
	(5)紛失	公金又は公物を紛失した職員	減給・戒告
	(6)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	減給・戒告
	(7)公物損壊	故意に職場において公物を損壊した職員	減給・戒告
	(8)失火	過失により職場において公物の出火を引き起こした職員	減給・戒告
	(9)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等して諸給与を不正に受給した職員	停職・減給・戒告
	(10)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	停職・減給・戒告
	(11)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	停職・減給・戒告
	(12)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	停職・減給・戒告
3 公務外非行関係	(1)放火	放火をした職員	免職
	(2)殺人	人を殺した職員	免職
	(3)傷害	人の身体を傷害した職員	免職・停職・減給
	(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	減給・戒告
	(5)器物損壊	故意に他人の物を損壊した職員	停職・減給・戒告
	(6)横領	ア 自己の占有する他人の物を横領した職員	免職・停職

事由	事例	処分量定	
	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	停職・減給・戒告	
(7)窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した職員	免職・停職	
	イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	免職	
(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	免職・停職	
(9)賭博	ア 賭博をした職員	停職・減給・戒告	
	イ 常習として賭博をした職員	免職・停職	
(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	免職	
(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	停職・減給・戒告	
(12)不同意わいせつ行為	不同意わいせつ行為を行った職員	免職	
(13)児童買春	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	免職	
(14)その他のわいせつ行為等	公然わいせつ、淫行、痴漢行為、盗撮、のぞきその他のわいせつな行為、ストーカー行為その他これらに類する行為を行った職員	免職・停職・減給	
	この場合において、常習性又は計画性が認められるとき	免職・停職	
	この場合において、職務上の影響力を用いたとき	免職・停職	
4 交通法規違反関係	飲酒運転、交通事故及び交通法規違反等については、「交通事故等における懲戒処分等の量定に関する取扱要領」及び「交通事故等における懲戒処分基準」により取扱う。		
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	減給・戒告
	(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	停職・減給
	(注)	部下職員が交通法規違反関係における懲戒処分を受けた場合の上司の管理監督責任については、「交通事故等における懲戒処分等の量定に関する取扱要領」により取扱う。	