

粕屋北部消防組合懲戒処分の指針

平成 18 年 11 月 28 日
訓 令 第 1 0 号

- 改正 平成 20 年 7 月 3 日訓令第 3 号 (い)
- 改正 平成 22 年 9 月 1 日訓令第 6 号 (ろ)
- 改正 平成 26 年 6 月 5 日訓令第 6 号 (は)
- 改正 平成 27 年 3 月 27 日訓令第 2 号 (に)
- 改正 平成 28 年 10 月 28 日訓令第 18 号 (ほ)
- 改正 平成 30 年 10 月 16 日訓令第 7 号 (へ)

この指針は、懲戒処分が厳正に行われるよう、任命権者が懲戒処分に付すべきと判断した事案について、処分量定を決定するに当たっての参考に供することを目的とする。

職員の不祥事に対しては、かねてから厳正に対応しているところであるが、本指針を踏まえて、更に服務義務違反に対する厳正な対処を行うことにより、なお一層の服務規律の確保を図っていく次第である。

特に、組織的に行われていると見られる不祥事に対しては、管理監督者の責任を厳正に問う必要があること、並びに、職務を怠った場合（地方公務員法第 35 条）も懲戒処分の対象となることについて留意すること。（い）

1 基本事項

- (1) 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、次のとおりとする。（い）
 - ア 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。（い）
 - イ 故意又は過失の度合いは、どの程度であったか。（い）
 - ウ 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。（い）
 - エ 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。（い）
 - オ 過去に非違行為を行っているか。（い）
- (2) 前記のほか、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のが考えられる場合として、次のとおりである。（い）
 - ア 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（い）

イ 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 (い)

ウ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき (い)

エ 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 (い)

オ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為行っていたとき (い)

(3) 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は、次のとおりである。(い)

ア 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 (い)

イ 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 (い)

(4) 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。(い)

2 標準例

(1) 一般服務関係

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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は、減給又は戒告とする。

オ 職場内秩序を乱す行為 (い)

(ア) 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。(い)

(イ) 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。(い)

カ 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。

キ 違法な職員団体活動

(ア) 地方公務員法第 37 条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、又は組合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。

ク 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、職務上の秘密が漏れいし、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。(ほ)

ケ 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。

コ 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。

サ 兼業の承認等を得る手続の懈怠

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についての承認を得る手続を怠り、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、その事業若しくは事務に従事することについて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。

シ 入札談合等に関与する行為 (い)

組合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。

ス 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) (い)

(ア) 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。

(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) 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。

セ パワー・ハラスメント（職権等のパワーを背景に、本来の業務の範ちゅうを超えて継続的に人格と尊厳を侵害する言動）

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、言葉や態度による暴力を振るい、不当で執拗な要求をし、若しくは仕事上で理不尽な扱いを繰り返した職員は、減給又は戒告とする。この場合において、人格と尊厳を侵害す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。

ソ 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の毀棄した職員は、免職又は停職とする。

（イ）決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

（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は、停職、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上判断するものとする。（い）

（2）公金官物取扱い関係

ア 横領

公金又は官物を横領した職員は、免職とする。

イ 窃取

公金又は官物を窃取した職員は、免職とする。

ウ 詐取

人を欺いて公金又は官物を交付させた職員は、免職とする。

エ 紛失

公金又は官物を紛失した職員は、戒告とする。

オ 盗難

重大な過失により公金又は官物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

カ 官物損壊

故意に職場において官物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

キ 失火（い）

過失により職場において官物の出火、爆発を引き起こした職員は、停職、減給又は戒告とする。

ク 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職員は、減給又は戒告とす

る。(い)

ケ 公金官物処理不適正

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

コ 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

ア 放火

放火をした職員は、免職とする。

イ 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

ウ 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。(い)

エ 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。

オ 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。

カ 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。(に)

(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。(に)

キ 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。

ク 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。

ケ 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、停職とする。

コ 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。(ほ)

サ 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。

シ 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、免職又は停職とする。

ス 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、停職又は減給とする。
(に)

セ 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。(に)

※ 飲酒による非違行為に係る量定の加重

公務外非行関係のうち、飲酒に起因する非違行為を行ったときは、最も重い量定を「免職」とすることができる。(は)

(4) 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係 (い)

ア 飲酒運転 (い)

(ア) 酒酔い運転をした職員は、免職とする。(は)

(イ) 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。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は、免職とする。(い) (は)

(ウ) 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知ら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、免職又は停職とする。(い) (は)

イ 飲酒運転以外での交通事故 (人身事故を伴うもの) (い)

(ア) 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。(い)

(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。

ウ 飲酒運転以外の交通法規違反 (い)

著しい速度超過、無免許運転、又は無資格運転等の悪質な交通法規違反をした職員は、免職、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その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。(い) (は)

(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上判断するものとする。

(5) 監督責任関係

ア 指導監督不適正

職務上、部下指導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性を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。ただし、職務外の職員不祥事に関しても社会通念上、管理監督者の責任を問う必要があると認められるものにあつてはその責任を問う。(い) (ろ)

イ 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。

附 則

(施行期日)

- 1 この訓令は、平成 18 年 11 月 28 日から施行する。

(通達及び通知の廃止)

- 2 この訓令の施行に伴い、粕屋北部消防本部職員の交通違反及び交通事故による懲戒処分の基準（平成 9 年消総第 35 号）及び粕屋北部消防組合懲戒処分の指針について（平成 18 年粕北消総第 438 号）は、廃止する。

附 則

この訓令は、平成 20 年 7 月 3 日から施行する。

附 則

この訓令は、平成 22 年 9 月 1 日から施行する。

附 則

この訓令は、平成 26 年 6 月 5 日から施行する。

附 則

この訓令は、平成 27 年 3 月 27 日から施行する。

附 則

この訓令は、平成 28 年 10 月 28 日から施行する。

附 則

この訓令は、平成 30 年 10 月 16 日から施行する。