

最上広域市町村圏事務組合職員の懲戒処分に関する基準

1. 趣旨

この基準は、職員の懲戒処分を適正かつ公平に行うため、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条に規定する懲戒処分（以下「懲戒処分」という。）に付すべき事案等について代表的な事例を選び、それにおける標準的な処分量定に関する基準を定めるものとする。

2. 懲戒処分の決定に当たっての基本事項

任命権者は、懲戒処分の具体的な量定の決定に当たっては、次に掲げる事項を総合的に考慮した上で、交通違反、交通事故等を除く非違行為については「非違行為に係る懲戒処分の基準」の非違行為の種類及び非違行為の具体的な内容に応じて定める懲戒処分の種類を参考とし、また、交通事故及び交通法規違反に係る非違行為については「交通事故等に係る懲戒処分の基準」に基づくものとする。

なお、基準に掲げられていない非違行為については「非違行為に係る懲戒処分の基準」、「交通事故等に係る懲戒処分の基準」に掲げる取扱いを参考とし、具体的な量定を決定するものとする。

- (1) 非違行為の動機、態度及び結果
- (2) 故意又は過失の度合い
- (3) 非違行為を行った職員の職責及び当該職責と非違行為との関係
- (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の有無
- (6) 非違行為を行った職員の日頃の勤務態度
- (7) 非違行為を行った職員の非違行為後の対応

3. 報告義務

所属長は、職員が非違行為を現に行い、または行ったことが明らかであると判断した場合には、速やかに総務課長に報告するものとする。

4. 懲戒処分の公表

任命権者は、懲戒処分を行った場合は、最上広域市町村圏事務組合職員の懲戒処分の公表に関する指針の定めるところにより、その内容を公表するものとする。

附 則

この基準は、平成30年6月15日から施行する。

附 則

この基準は、平成30年9月26日から施行する。

附 則

この基準は、令和2年10月16日から施行する。

附 則

この基準は、令和7年5月1日から施行する。

I. 非違行為に係る懲戒処分の基準（交通事故等を除く）

1. 一般服務（標準例）

非違行為の種類	非違行為の具体的な内容	懲戒処分の種類
欠勤	正当な理由なく 10 日以内の間勤務を欠いた職員	減給又は戒告
	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	停職又は減給
	正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた職員	免職又は停職
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職員	戒告
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	減給又は戒告
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	減給又は戒告
職場内秩序びん乱	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員	停職又は減給
	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職員	減給又は戒告
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洩らした職員	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
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	戒告
兼業の承認等を得る手続きの怠り	営利企業等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	減給又は戒告
入札談合等に関与する行為	最上広域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	免職又は停職
個人の秘密情報の目的外収集	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	減給又は戒告
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	減給又は戒告
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、停職又は減給
公文書の不適正な取扱い	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
	決裁文書を改ざんした職員	免職又は停職
	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
セクシュアル・ハラスメント（他のもの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（※1）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
	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	免職又は停職
	わいせつな言辞等の性的な言動を相手の意に反することを認識の上で、繰り返した職員	停職又は減給
	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

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る、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの）	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
	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、パワー・ハラスメントを繰り返した職員	停職又は減給
	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
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）	その他の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
	その他の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、その他のハラスメントを繰り返した職員	停職又は減給
	その他の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
不適正な業務の執行	事務処理に適正さを欠き、又は業務命令に従わず、公務に運営に支障を与える、又は圏域住民等に重大な損害を与えた職員	停職、減給又は戒告
収賄	賄賂を收受した職員	免職又は停職

2. 公金・公有物の取扱い（標準例）

非違行為の種類	非違行為の具体的な内容	懲戒処分の種類
横領	公金又は公有物を横領した職員	免職
窃取	公金又は公有物を窃取した職員	免職
詐取	人を欺いて公金又は公有物を交付させた職員	免職
紛失	公金・公有物を紛失した職員	減給又は戒告
盜難	重大な過失により公金又は公有物の盜難に遭った職員	減給又は戒告
公有物損壊	故意に職場において公有物を損壊した場合	減給又は戒告
出火・爆発	過失により職場内において出火、爆発を引き起こした職員	戒告
諸給与の違法支払・不正受給	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	減給又は戒告
公金・公有物処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は公有物の不適正な処理をした職員	減給又は戒告
コンピュータの不適切使用	職場のコンピュータを職務に関係しない不適切な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員	減給又は戒告

3. 公務外の非行（標準例）

非違行為の種類	非違行為の具体的な内容	懲戒処分の種類
放火	放火した職員	免職
殺人	人を殺した職員	免職
傷害	人の身体を傷害した職員	停職又は減給
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つたとき	減給又は戒告
器物損壊	故意に他人の物を損壊した職員	減給又は戒告
横領	自己の占有する他人の物（公金及び公有物を除く。）を横領した職員	免職又は停職
窃盗・強盗	他人の財物を窃取した職員（いわゆる「万引き」を含む）	免職又は停職
	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	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職員	免職又は停職
賭博	賭博をした職員	減給又は戒告
	常習として賭博をした職員	停職
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	免職
酩酊による粗野な言	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	減給又は戒告

動等	しく粗野又は乱暴な言動をした職員	
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	免職又は停職
わいせつな行為(淫行を除く)	わいせつな行為(※1)をした職員	免職、停職又は減給

4. ネットワーク不正利用関係(標準例)

非違行為の種類	非違行為の具体的な内容	懲戒処分の種類
不正アクセス	他人のパスワードを使用し、又はコンピュータ・システムにおける安全上の不備を利用して不正にネットワークにアクセスし、情報資産の破壊、改ざん若しくは消去を行い、又は情報を漏えいさせた職員	免職又は停職
	他人のパスワードを無断で使用し、又はコンピュータ・システムにおける安全上の不備を利用して不正にネットワークにアクセスした職員	停職又は減給
不正アクセス等のほう助	ネットワーク管理者又はパスワードを付与されている利用権者に無断で当該利用者のパスワードを第三者に提供した職員	停職又は減給
ウイルス・不正プログラムに使用	故意にコンピュータウイルス又は不正なプログラム等を使用して情報資産等を損壊させた職員	免職又は停職
	故意にコンピュータウイルス又は不正なプログラム等を使用してネットワークの適正な運用を妨げた職員	停職又は減給

5. 管理監督責任(標準例)

非違行為の種類	非違行為の具体的な内容	懲戒処分の種類
指導監督不適正	部下職員が懲戒処分を受ける場合に、当該職員の指導監督に適正を欠いていた職員	減給又は戒告
非行の隠ぺい、黙秘	部下職員の非違行為を了知していたにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員	停職又は減給

備考

※1 「わいせつな行為」とは、強姦、強制わいせつ、公然わいせつ、わいせつ物頒布、痴漢、のぞき、陰部等の露出、不適切な裸体・下着姿の撮影(隠し撮りを含む。)、わいせつ目的で身体への接触並びに山形県青少年保護条例に違反するみだらな性行為及びわいせつな行為等をいう。

※2 団体徴収金等に係る取扱は、「公金」に準ずるものとする。

(処分の加重又は軽減等)

1 処分の加重について

(1) 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、本表に示す標準的な処分量定(以下「標準例」という。)で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができるとしている。

(2) 懲戒処分を行う場合、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分ができるとしている。

- ① 職員が行った行為の態様が極めて悪質であるとき。
- ② 職員が管理監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき。
- ③ 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。

2 処分の軽減について

懲戒処分を行う場合、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか又は処分を行わないことができるものとする。

- ① 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。
- ② 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。
- ③ 職員が行った行為の非違の程度が軽微であるなど特別な事情があるとき。

II. 交通事故等に係る懲戒処分の基準

1. 違反等基準点

		違反事故の内容	点数	備 考
(1) 道路交通法違反	飲酒運転	●酒酔い運転	免職	①飲酒運転の事実行為も対象とする。 ②同時に2以上以上の違反があるときは、高いほうの点数による。 その違反の中に●印の違反が2以上ある場合は6点を、1の場合は1点を加算する。
		●酒気帯び運転	原則免職	
	無免許運転	●無免許運転	19	
		期限切れ無免許運転	8	
	スピード違反	●制限速度超過 50km 以上	12	
		●制限速度超過 30km 以上 50km 未満 (高速道路においては 40km 以上 50km 未満)	8	
		制限速度超過 30km 未満 (交通違反点数に準じる)	1~3	
		その他の違反 (その他の交通違反点数に準じる。)	1~3	
	(2) 措置義務違反	ひき逃げ	23	
		あて逃げ	8	
(3) 交通事故	死亡	責任の重いとき	20	①「責任の重いとき」とは、事故がもっぱら加害者の不注意による場合をいう。 ②●印の違反によって事故を起こした場合、及びひき逃げ・あて逃げの場合は「責任の重いとき」を適用する。 ③1事故で2人以上の被害者がいる場合は、高いほうの被害者で判断し、事情により加算する。
		責任の軽いとき	13	
	重傷4 (治療期間3月以上、又は特定後遺障害がある場合)	責任の重いとき	13	
		責任の軽いとき	9	
	重傷3 (治療期間30日以上3月末満)	責任の重いとき	9	
		責任の軽いとき	6	
	軽傷2 (治療期間15日以上30日未満)	責任の重いとき	6	
		責任の軽いとき	4	
	軽傷1 (治療期間15日未満) 物損	責任の重いとき	3	
		責任の軽いとき	2	

2. 処分基準点

処分の種類	処分の内容	点 数	備 考
戒 告		8~9	
減 納 10分の1	1月~3月	10~12	① 算出方法は、1の違反等基準点に掲げた(1)、(2)、(3)の合計点とする。 ② 違反者または事故者が管理者の場合は、3点を加算する。
	4月~6月	13~15	
停 職	14日~18日	16~18	③ 累犯の場合は、3点を加算する。 ④ 特別の情状があると認められる場合は、3点の範囲で減ずることができる。
	21日~27日	19~21	
	1月~3月	22~24	
	4月~6月	25~29	
免 職		30以上	

- この基準によりがたい特異な違反・事故・事情については、別途審議する。
- 公務中の違反事故に対する管理・監督上の責任については、別途審査する。
- 飲酒運転であることを知りながら、飲酒運転に係る自動車に同乗した職員も違反者・事故者と同様とする。
- 違反を教唆し、又はほう助したと認められる職員についても違反者・事故者と同様とする。
- 事故等が明らかになった時点で道路交通法上の飲酒運転に係る違反に問われない場合等でも、飲酒の事実が確認できる場合であって、かつ、同法の基準に照らし、飲酒運転相当と認められる場合は規定を適用する。

◎処分に至らない場合の取扱基準

口頭による厳重注意	1~3
口頭による訓告	4~5
文書による訓告	6~7