

奈良市職員の懲戒処分に関する指針

1 趣旨

この指針は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項の規定に基づく奈良市職員（市費支弁の教員を除く。）の懲戒処分を厳正かつ公正に行うために、処分量定を決定する標準的な指針を定めるものとする。

2 基本方針

懲戒処分の具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果
- 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と非違行為との関係
- ④ 職員が行った非違行為が他の職員及び社会に与える影響
- ⑤ 過去の非違行為の有無

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うえ判断するものとする。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得ることとする。

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を参考としつつ判断する。

3 標準例

(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。

② 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。

③ 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。

④ 職場内秩序びん乱

上司等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、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。

⑤ 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。

⑥ 事務等の不適正処理

本人の重大な過失による不適正な事務処理等により、公務に著しい支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

⑦ 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏らし、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。

⑧ 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。

⑨ 兼業の承認等を得る手続の怠

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は、減給又は戒告とする。

⑩ セクシュアル・ハラスメント

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は、免職又は停職とする。

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 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。

⑪ 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、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの）と客観的に認められる行為

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は、停職、減給又は戒告とする。

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、パワー・ハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。

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は、免職、停職又は減給とする。

(2) 公金公物取扱い関係

① 横領、窃取、詐取

公金又は公物を横領又は窃取した職員及び人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

② 収賄

職務に関連して業者等から金品等の賄賂を収受し、又はこれを要求若しくは約束した職員は、免職とする。

③ 紛失、盗難

公金又は公物を紛失した職員及び重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

④ 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

⑤ 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。

⑥ 公金公物処理不適正

自己保管中の公金又は公物の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

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は、減給又は戒告とする。

(3) 公務外非行関係

① 放火、殺人

放火した職員又は人を殺した職員は、免職とする。

② 傷害

人の身体を傷害した職員は、免職、停職又は減給とする。

③ 暴行

暴行（人を傷害するに至らなかったときに限る。）を加えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

④ 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。

⑤ 横領

他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。

⑥ 窃盗

他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

- ⑦ 強盗
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。
- 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は、免職又は停職とする。
- ⑨ 賭博、常習賭博、賭博場開帳
賭博をした職員は減給又は戒告、常習として賭博をした職員は免職又は停職、賭博場を開帳した職員は免職とする。
- ⑩ 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は、免職とする。
- ⑪ 公衆に迷惑をかける暴力的不良行為等
公衆に迷惑をかけるような暴力的不良行為等をした職員は、停職、減給又は戒告とする。
- ⑫ 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。
- ⑬ 痴漢行為、公然わいせつ行為
痴漢行為又は公然わいせつ行為をした職員は、停職とする。
- ⑭ わいせつ行為等
強姦、強制わいせつ等をした職員は、免職又は停職とする。
- ⑮ ストーカー行為
ストーカー行為を行った職員は、停職又は減給とする。この場合において、執拗又は悪質なストーカー行為によりその相手方の心身の安全又は社会生活の平穏が著しく害された場合は、当該職員は免職とする。
- (4) 交通事故・交通法規違反関係
- ① 飲酒運転での交通事故（人身事故を伴うもの）
ア 酒酔い運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、免職とする。
イ 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。この場合において、飲酒運転を再犯した職員（過去において、飲酒運転の非違行為により懲戒処分を受けた者をいう。以下同じ。）又は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。
- ② 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）
ア 本人の重大な過失により人を死亡させ、又は著しく重い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、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。
イ 本人の重大な過失により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、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、停職とする。

③ 交通法規違反

ア 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において、飲酒運転を再犯した職員又は物損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とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、停職又は減給とする。この場合において、飲酒運転を再犯した職員は免職、物損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停職とする。

ウ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、減給又は戒告とする。この場合において、物損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、停職又は減給とする。

エ 物損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、減給又は戒告とする。

オ 公用車を運転中、重大な過失により交通事故を起こした職員は、減給又は戒告とする。この場合において、物損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、停職又は減給とする。

カ 飲酒運転を教唆し、又は飲酒運転の車と知りながら同乗した職員は、停職又は減給とする。

(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は、減給又は戒告とする。

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、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

4 施行期日

この指針は、平成18年10月1日から施行し、この指針の施行後に行われた非違行為について適用する。

附 則

この指針は、令和3年4月1日から施行し、この指針の施行後に行われた非違行為について適用する。