

## 交通局懲戒処分の標準例

### 1 基本事項

以下については、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げています。具体的な量定の決定にあたっては、

- (1) 公務遂行にかかる非違行為か否か
- (2) 非違行為の動機、状況及び結果はどのようなものであったか
- (3) 故意又は過失の度合はどの程度であったか
- (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) 非違行為を行った職員の職務上の責任は、非違行為との関係でどのように評価すべきか
- (6) 司法判断はどのようなものであるか
- (7) 被害者との間で示談や和解がなされているか
- (8) 過去に非違行為を行っているか

等のほか、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め、総合的に考慮したうえで判断することとします。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なることもあり得ます。

なお、標準例に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とし、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考に判断することとします。

### 2 標準例

#### (1) 一般服務関係

##### ア 酒気帯び出勤

酒気を帯びて出勤した乗務員及び運転士は、その呼気中のアルコール検知量に応じ、免職、停職又は戒告とする。

##### イ 学歴詐称

学歴を詐称して採用された職員は、免職又は停職とする。

##### ウ 守秘義務違反

職務上知ることのできた秘密を漏らした職員は、減給又は戒告とする。この場合において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。

ただし、情報システムに関して、具体的に命令され、又は注意喚起された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。

## エ 個人情報 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に供するために個人的に使用する等、不当な目的に使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

## オ 勤務態度不良

正当な理由なく遅刻・早退を繰り返し、勤務時間中に職場を離脱・私的な行為を繰り返し行う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職員は、減給又は戒告とする。この場合において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。

## カ 旅客に対する不適切な言動

お客様に対し、暴言や職務に関係のない不適切な言動を行った職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

## キ パソコン・インターネットの不正利用

職場のパソコンを業務以外の目的で利用し、又は勤務時間中に私用メールを送り、若しくは業務に関連のないWEBを閲覧するなど、本市インターネット情報基盤を職務目的外に利用した職員は、減給又は戒告とする。

## ク 違法な政治的行為

(ア) 地方公務員法第36条第1項の規定に違反して政党の結成に関与等した職員（地方公営企業法第39条第2項の規定に基づき市長が定める職にある者（以下「市長が定める職員」という。）に限る。）は、免職又は停職とする。

(イ) 地方公務員法第36条第2項の規定に違反して特定の政治的目的をもって勧誘活動、文書の配布・掲示等の政治的行為を行った職員（市長が定める職員に限る。）は、停職、減給又は戒告とする。

(ウ) 地方公務員法第36条第3項の規定に違反して同条第1項及び第2項に規定する政治的行為を行うことを他の職員に求め、そそのかし、若しくはあおるなどし、又は政治的行為の有無に対して職員の地位に関する利益若しくは不利益を他の職員に与えるなどした職員（市長が定める職員に限る。）は、免職、停職又は減給とする。

(エ) 公職選挙法第136条の2及び政治資金規正法第22条の9の規定に違反して政治運動若しくは政治活動に関する寄附等に公務員の地位を利用して関与した職員（政治資金規正法第22条の9の規定に違反した職員については市長が定める職員に限る。）は、免職又は停職とする。

## ケ 違法な労働組合活動

(ア) 地方公営企業等労働関係法第11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、又は本市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) 地方公営企業等労働関係法第11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は、免職又は停職とする。

#### コ 営利企業等従事

任命権者の許可なく営利企業等に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### サ 欠勤

- (ア) 正当な理由なく7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8日以上14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15日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

#### シ 職場内秩序びん乱

上司その他職員に対する暴行又は暴言等により職場の秩序を乱した職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

#### ス 虚偽申請

特別休暇、介護休暇、各種職免又は通勤手当等の各種手当について虚偽の申請をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等に応じ、減給又は戒告とする。

#### セ 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。

#### 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、又は公文書を毀棄した職員は、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。

#### タ 職場におけるハラスメント

本人の意図にかかわらず、他者へのハラスメント行為が確認された職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度などに応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

職場におけるハラスメントとは、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「その他のハラスメント」とし、職場には、職場の懇親会や親睦会など、勤務時間外の場も含む。

また、行為の対象には、職員と職員以外の者（他の事業主又はその雇用する労働者や就職活動中の学生等）との間における言動も含む。

##### (ア) セクシュアル・ハラスメント

性別、性的指向又は性自認にかかわらず、職員が、他者の意に反する性的な言動を行うこと、その言動によって、相手方に不利益を与えること、相手方の精神的・身体的自由を侵害すること又は

職場環境を悪化させること。

(イ) パワー・ハラスメント

職員が、他者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

(ウ) その他のハラスメント

妊娠・出産・育児又は介護等に関するハラスメントをはじめ、職員が、本人の意図にかかわらず、人格と尊厳を傷つける言動で、他者に不利益や不快感を繰り返し与える行為のこと。

チ 収賄・供応

(ア) 職務に関して賄賂を受受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

(イ) 職務に関して本市関係業者及び業者団体との虚礼・贈答の授受を行い、又は接待・会食等の供応を受けた職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 公金・物品取扱い関係

ア 横領

公金又は物品を横領した職員は、免職とする。

イ 窃取

公金又は物品を窃取した職員は、免職とする。

ウ 詐取

人を欺いて公金又は物品を交付させた職員は、免職とする。

エ 紛失

公金又は物品を紛失した職員は、減給又は戒告とする。

オ 盗難

重大な過失により公金又は物品の盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

カ 物品損壊

職場において物品を損壊した職員は、戒告とする。この場合において故意又は重大な過失のある職員は、減給又は戒告とする。

キ 出火・爆発

過失により職場において出火、爆発を引き起こした職員は、減給又は戒告とする。この場合において故意又は重大な過失のある職員は、免職又は停職とする。

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。

ケ 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は、停職、減給又は戒告とする。

この場合において、これを知りながら容認した職員は、停職、減給又は戒告とする。

コ 公金及び物品等の処理不適正

自己保管中の公金又は物品等について目的外の用途に使用するなど不適正な処理をした職員は、停職、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、免職、停職又は減給とする。

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、停職、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。

(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。

キ 窃盗

他人の財物を窃取した職員は、免職、停職又は減給とする。

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・ノミ行為

賭博・ノミ行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、賭場を開くなど胴元としての行為をした職員は免職とする。

コ 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等を所持、使用、譲渡等をした職員は、免職とする。

サ わいせつ行為等

(ア) 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職員は、免職とする。

(イ) 淫行

18歳未満の者に対して、法律や条令等に違反して淫行をした職員は、免職又は停職とする。

(ウ) 痴漢行為

公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(エ) 盗撮行為

公共の場所等において、法律・条例等に違反して盗撮行為を行った職員は、免職、停職又は減給とする。

(オ) その他わいせつな行為

法律・条例等に違反して、のぞきその他のわいせつな行為を行った職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

※ 法律・条例等とは、主に次に掲げるものをいう。

- ・ 刑法
- ・ 軽犯罪法
- ・ 児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律
- ・ 神奈川県青少年保護育成条例
- ・ 神奈川県迷惑行為防止条例

シ ストーカー行為

つきまとい等のストーカー行為をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職又は減給とする。

(4) 交通事故・交通法規違反関係

## ア 人身事故

- (ア) 人を死亡させた職員は、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、免職又は停職とする。
- (イ) 人に重大な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、免職、停職又は減給とする。
- (ウ) 人に傷害を負わせ、事故後の救護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。

## イ 物損事故

重大な過失により、他人の物を損壊した職員、又は他人の物を損壊し、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

## ウ 交通法規違反

重大な交通法規違反（「エ 飲酒運転等」で規定するものを除く）をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

※ アからウまでの処分量定の決定に際しては、「公務上の行為か否か」及び公務上である場合は「運転を本務とするか否か」を考慮のうえ、判断するものとする。

## エ 飲酒運転等

- (ア) 飲酒運転をした職員は、免職又は停職とする。なお、飲酒運転で事故を起こした職員は、免職とする。
- (イ) 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、又は飲酒を勧めた職員は、免職、停職又は減給とする。飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した職員や、同乗しない場合であっても飲酒運転であることを知りながらそれを容認した職員も同様とする。  
なお、これらの場合において、飲酒運転をした者が本市職員であり、その職員を懲戒処分とする時は、その処分量定と同じとする。

※ 飲酒運転とは、酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。

## (5) 監督責任関係

ア 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。

イ 部下職員の非行を知りながら、その事実を隠匿し、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

### 3 処分の加重又は軽減等

#### (1) 処分の加重について

ア 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、標準例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こととします。

イ 懲戒処分を行う場合において、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を行うことができることとします。

(ア) 職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき

(イ) 職員が管理又は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

(ウ) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき

(エ) 職員が業務上、必要とされる所属等への報告を怠ったとき

(オ) 職員が法令又は規程類の遵守を怠ったとき

#### (2) 処分の軽減について

懲戒処分を行う場合において、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こととします。(処分を軽減する場合においては、標準例で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓戒を原則とします。)

ア 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき

イ 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき

ウ 職員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別な事情があるとき