

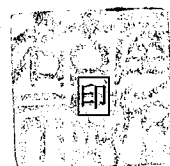
行政文書公開決定通知書

7 総 人 第 54 号
令和 7 年 5 月 2 日

名古屋市民オンブズマン
代表 滝田 誠一 様

実施機関

名古屋市長 広沢 一郎



令和7年4月22日付けで請求のあった行政文書の公開については、名古屋市情報公開条例第10条第 1項の規定により、次のとおり公開することと決定しましたので通知します。

行政文書の名称	懲戒処分の取扱方針（令和2年6月1日施行のもの） 懲戒処分の取扱方針（令和5年12月1日施行のもの）		
行政文書の公開の日時 及び場所	日 時	令和7年5月2日	午前 時 午後
	場 所	市民情報センター（市役所西庁舎 1階）	
行政文書の公開の方法	1 閲覧 ② 写しの交付 3 視聴		
備 考	＜決定を行った所管課・公所＞ 総務局職員部人事課 TEL 052-972-2125		

注 行政文書の公開を受ける際には、この通知書を提示してください。

- 1 この処分について不服があるときは、この処分があったことを知った日の翌日から起算して 3箇月以内に、名古屋市長に対して審査請求をすることができます。
- 2 この処分について不服があるときは、この処分があったことを知った日（審査請求をしたときは、裁決書の送達を受けた日）の翌日から起算して 6箇月以内に、名古屋市長を被告として（市長が被告の代表者となります。）処分の取消しの訴え（取消訴訟）を提起することができます。なお、6箇月以内であっても、処分又は裁決の日から 1 年を経過すると取消訴訟を提起することができなくなります。

行政文書非公開決定通知書

7 総人第 54-2 号
令和 7 年 5 月 2 日

名古屋市民オンブズマン
代表 滝田 誠一 様

実施機関

名古屋市長 広沢 一郎



令和7年4月22日付けで請求のあった行政文書の公開については、名古屋市情報公開条例第10条第 2項の規定により、次のとおり公開しないことと決定しましたので通知します。

行政文書の名称	職員に対する措置（懲戒処分未満のもの）の量定の基準 2023 年 4 月 1 日～2025 年 4 月 22 日のもの
公開しない理由	公開請求に係る文書については、作成又は取得した文書が 不存在であるため、非公開とします。
備考	＜決定を行った所管課・公所＞ 総務局職員部人事課 TEL 052-972-2125

- 1 この処分について不服があるときは、この処分があったことを知った日の翌日から起算して 3 箇月以内に、名古屋市長に対して審査請求をすることができます。
- 2 この処分について不服があるときは、この処分があったことを知った日（審査請求をしたときは、裁決書の送達を受けた日）の翌日から起算して 6 箇月以内に、名古屋市を被告として（市長が被告の代表者となります。）処分の取消しの訴え（取消訴訟）を提起することができます。なお、6 箇月以内であっても、処分又は裁決の日から 1 年を経過すると取消訴訟を提起することができなくなります。

懲戒処分の方針

第1 目的

この方針は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づく懲戒処分の実施に関し、透明性及び公正性を確保しつつ、非違行為に対して厳正に対処するとともに、職員の自覚を喚起し、不祥事の発生防止を図ることで市民の市政への信頼を確保することを目的とする。

第2 基本事項

この方針は、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たものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の原因、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、地域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

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。

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。

第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) 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。

(3) 休暇等の虚偽申請

特別休暇その他承認を要する休暇等について虚偽の申請をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(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

員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序びん乱

ア 上司その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。

イ 上司その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。

(6) 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。

(7) 違法な職員団体行動

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は、免職又は停職とする。

(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は、減給又は戒告とする。

イ 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、自己又は第三者の利益に供するために不当な目的で秘密を洩らした職員は、免職とする。

ウ 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は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 個人情報の紛失等

許可なく持ち出した個人情報を紛失するなどして、公務の運営に支障を生じさせた職員は、戒告とする。

(10) 個人情報の不正使用

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不当な目的に使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

(11) 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。

(12) コンピュータの職務目的外使用

職場のコンピュータを職務外の目的で使用し、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。

(13) 営利企業への従事等の制限違反

許可を得ず、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下「営

利企業」という。)を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事した職員は、減給又は戒告とする。

(14) 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）

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。

(15) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（名古屋市パワーハラスメントの防止等に関する規程第2条第4項に規定するパワーハラスメントをいう。以下同じ。）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。

(16) 公文書偽造等

ア 公文書を偽造又は毀棄した職員は、免職又は停職とする。

イ 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。

2 収賄・供応等関係

(1) 収賄

職務に関し賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

(2) 競売入札妨害

偽計又は威力を用いて、公の競売又は入札の公正を害すべき行為をした職員は、免職とする。

(3) 職員倫理条例等違反

ア 職員倫理条例等（名古屋市職員の倫理の保持に関する条例（平成 16 年名古屋市条例第 22 号）及び名古屋市職員倫理規則（平成 16 年名古屋市規則第 105 号）をいう。以下同じ。）に違反して、利害関係者から金銭、物品又は利益の供与を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。利害関係者に該当しない事業者等から、通常一般の社交の程度を超えて供応接待等を受けた職員又は自己が行った物品の購入等の対価を、その場に居合わせなかった事業者等にその者の負担として支払わせた職員も同様とする。

イ 職員倫理条例等に違反して、利害関係者と共に飲食、遊技、ゴルフ又は旅行をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 虚偽の内容の贈与等の報告を行うなど職員倫理条例等に規定する報告義務に違反した職員は、減給又は戒告とする。

（注）倫理監等に相談し、その指導又は助言に従って行った行為が、違反行為に該当するときは、当該職員に対して懲戒処分を行わないことができる。

3 公金物品取扱い関係

(1) 横領

公金又は物品を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は物品を窃取した職員は、免職とする。

(3) 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。

(4) 紛失

公金又は物品を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 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、戒告とする。

(6) 物品損壊

故意に職場において物品を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 出火・爆発

過失により職場において物品の出火、爆発を引き起こした職員は、戒告とする。

(8) 諸給与の不正支払・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は、減給又は戒告とする。

(9) 公金物品処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は物品の不適正な処理をした職員は、免職、

停職、減給又は戒告とする。

4 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(3) 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。

(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は、減給又は戒告とする。

(5) 脅迫

人を脅迫した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 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。

(7) 横領

ア 自己の占有する他人の物（公金及び物品を除く。）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。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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。

(13) わいせつな行為

ア 強姦・強制わいせつ

強姦又は強制わいせつの行為をした職員は、免職とする。

イ 淫行

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対象として供与し、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。

ウ 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、停職とする。

エ 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。

オ 公然わいせつ等

公然わいせつその他のわいせつな行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 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、停職又は減給とする。

5 交通法規違反関係

(1) 飲酒運転関係

ア 飲酒運転で事故を起こした職員は、免職とする。

イ 飲酒運転をした職員は、免職とする。ただし、この場合において、特段の事情がある場合は、停職とすることができる。

ウ 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又は停職とする。飲酒運転となることを知りながら、飲酒運転の車に同乗し又は飲酒を容認した職員も同様とする。

(注) 飲酒運転とは、酒酔い運転又は酒気帯び運転をいう。

(2) 飲酒運転関係以外

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。

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 他人の物を損壊し、措置義務違反をした職員は、減給又は戒告とする。

エ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

6 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。

附 記

(施行期日等)

- 1 この取扱方針は、平成 19 年 5 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

(飲酒運転に対する懲戒処分の取扱方針の廃止)

- 2 飲酒運転に対する懲戒処分の取扱方針（18 依命通達第 8 号。以下「旧飲酒運転懲戒取扱方針」という。）は、廃止する。

(経過措置)

- 3 平成 19 年 5 月 1 日前に発生した処分事由となる非違行為（次項に定める行為を除く。）に対する懲戒処分の取扱いについては、同日以後も、なお従前の例による。
- 4 平成 18 年 10 月 1 日から平成 19 年 4 月 30 日までの間に発生した飲酒運転に対する懲戒処分の取扱いについては、旧飲酒運転懲戒取扱方針は、平成 19 年 5 月 1 日以後も、なおその効力を有する。

附 記

この取扱方針は、平成 22 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

附 記

この取扱方針は、平成 27 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

附 記

この取扱方針は、平成 28 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

附 記

この取扱方針は、平成 29 年 1 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由

となる非違行為について適用する。

附 記

この取扱方針は、平成 31 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

附 記

この取扱方針は、令和 2 年 6 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

懲戒処分の方針

第1 目的

この取扱い方針は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づく懲戒処分の実施に関し、透明性及び公正性を確保しつつ、非違行為に対して厳正に対処するとともに、職員の自覚を喚起し、不祥事の発生防止を図ることで市民の市政への信頼を確保することを目的とする。

第2 基本事項

この取扱い方針は、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たものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の原因、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、地域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

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。

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。

第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) 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。

(3) 休暇等の虚偽申請

特別休暇その他承認を要する休暇等について虚偽の申請をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(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

員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序びん乱

ア 上司その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。

イ 上司その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。

(6) 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。

(7) 違法な職員団体行動

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は、免職又は停職とする。

(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は、減給又は戒告とする。

イ 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、自己又は第三者の利益に供するために不当な目的で秘密を漏らした職員は、免職とする。

ウ 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は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 個人情報の紛失等

許可なく持ち出した個人情報を紛失するなどして、公務の運営に支障を生じさせた職員は、戒告とする。

(10) 個人情報の不正使用

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不当な目的に使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

(11) 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。

(12) コンピュータの職務目的外使用

職場のコンピュータを職務外の目的で使用し、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。

(13) 営利企業への従事等の制限違反

許可を得ず、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下「営

利企業」という。)を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事した職員は、減給又は戒告とする。

(14) 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）

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。

(15) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（名古屋市パワーハラスメントの防止等に関する規程第2条第4項に規定するパワーハラスメントをいう。以下同じ。）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。

(16) 公文書偽造等

ア 公文書を偽造又は毀棄した職員は、免職又は停職とする。

イ 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。

2 収賄・供応等関係

(1) 収賄

職務に関し賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

(2) 競売入札妨害

偽計又は威力を用いて、公の競売又は入札の公正を害すべき行為をした職員は、免職とする。

(3) 職員倫理条例等違反

ア 職員倫理条例等（名古屋市職員の倫理の保持に関する条例（平成 16 年名古屋市条例第 22 号）及び名古屋市職員倫理規則（平成 16 年名古屋市規則第 105 号）をいう。以下同じ。）に違反して、利害関係者から金銭、物品又は利益の供与を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。利害関係者に該当しない事業者等から、通常一般の社交の程度を超えて供応接待等を受けた職員又は自己が行った物品の購入等の対価を、その場に居合わせなかった事業者等にその者の負担として支払わせた職員も同様とする。

イ 職員倫理条例等に違反して、利害関係者と共に飲食、遊技、ゴルフ又は旅行をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 虚偽の内容の贈与等の報告を行うなど職員倫理条例等に規定する報告義務に違反した職員は、減給又は戒告とする。

（注）倫理監等に相談し、その指導又は助言に従って行った行為が、違反行為に該当するときは、当該職員に対して懲戒処分を行わないことができる。

3 公金物品取扱い関係

(1) 横領

公金又は物品を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は物品を窃取した職員は、免職とする。

(3) 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。

(4) 紛失

公金又は物品を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 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、戒告とする。

(6) 物品損壊

故意に職場において物品を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 出火・爆発

過失により職場において物品の出火、爆発を引き起こした職員は、戒告とする。

(8) 諸給与の不正支払・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は、減給又は戒告とする。

(9) 公金物品処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は物品の不適正な処理をした職員は、免職、

停職、減給又は戒告とする。

4 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(3) 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。

(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は、減給又は戒告とする。

(5) 脅迫

人を脅迫した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 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。

(7) 横領

ア 自己の占有する他人の物（公金及び物品を除く。）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。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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。

(13) わいせつな行為等

ア 不同意性交等・不同意わいせつ

不同意性交等又は不同意わいせつの行為をした職員は、免職とする。

イ 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は、免職とする。

ウ 淫行

18歳未満の者に対して、淫行をした職員は、免職又は停職とする。

エ わいせつの目的での面会要求等

(ア) 16歳未満の者に対して、威迫する、又は偽計を用いる等の違法な方法によりわいせつの目的で面会を要求した職員は、停職又は減給とする。

(イ) (ア)の面会要求により、当該16歳未満の者と面会した職員は、停職とする。

(ウ) 16歳未満の者に対して、わいせつな姿等の画像又は映像を撮影して送信することを要求した職員は、停職又は減給とする。

オ 児童ポルノ所持、提供等

(ア) 自己の性的好奇心を満たす目的で、児童ポルノを所持した職員は、停職又は減給とする。

(イ) 児童ポルノを製造した職員は、停職とする。児童ポルノを提供し、又は提供の目的で児童ポルノを所持した職員も、同様とする。

(ウ) 児童ポルノを不特定若しくは多数の者に提供し、又は公然と陳列した職員は、免職とする。不特定若しくは多数の者に提供、又は公然と陳列する目的で児童ポルノを製造し、又は所持した職員も、同様とする。

カ 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、停職とする。

キ 性的姿態等撮影等

(ア) 正当な理由がないのに、ひそかに、又は性的な行為でないと誤信させたりするなど違法な方法により人の性的姿態等を撮影した職員は、停職とする。

(イ) 違法な方法により撮影又は記録された人の性的姿態等の画像等を不特定若しくは多数の者に提供し、公然と陳列し、又はインターネット等を通して送信した職員は、免職とする。

ク 公然わいせつ等

公然わいせつその他のわいせつな行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 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、停職又は減給とする。

5 交通法規違反関係

(1) 飲酒運転関係

ア 飲酒運転で事故を起こした職員は、免職とする。

イ 飲酒運転をした職員は、免職とする。ただし、この場合において、特段の事情がある場合は、停職とすることができる。

ウ 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又は停職とする。飲酒運転となることを知りながら、飲酒運転の車に同乗し又は飲酒を容認した職員も同様とする。

(注) 飲酒運転とは、酒酔い運転又は酒気帯び運転をいう。

(2) 飲酒運転関係以外

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。

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 他人の物を損壊し、措置義務違反をした職員は、減給又は戒告とする。

エ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

6 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。

附 記

(施行期日等)

- 1 この取扱方針は、平成 19 年 5 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

(飲酒運転に対する懲戒処分の取扱方針の廃止)

- 2 飲酒運転に対する懲戒処分の取扱方針(18 依命通達第 8 号。以下「旧飲酒運転懲戒取扱方針」という。)は、廃止する。

(経過措置)

- 3 平成 19 年 5 月 1 日前に発生した処分事由となる非違行為(次項に定める行為を除く。)に対する懲戒処分の取扱いについては、同日以後も、なお従前の例に

よる。

- 4 平成 18 年 10 月 1 日から平成 19 年 4 月 30 日までの間に発生した飲酒運転に対する懲戒処分の取扱いについては、旧飲酒運転懲戒取扱方針は、平成 19 年 5 月 1 日以後も、なおその効力を有する。

附 記

この取扱方針は、平成 22 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

附 記

この取扱方針は、平成 27 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

附 記

この取扱方針は、平成 28 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

附 記

この取扱方針は、平成 29 年 1 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

附 記

この取扱方針は、平成 31 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

附 記

この取扱方針は、令和 2 年 6 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。

附 記

この取扱方針は、令和 5 年 12 月 1 日から施行し、同日以後に発生した処分事由となる非違行為について適用する。