

# 岐阜市懲戒処分の指針

## 第1 基本事項

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処分量定を掲げたものである。

したがって、標準例に掲げられていない行為についても、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に判断する。

### 1 処分量定の決定

具体的な処分量定の決定に当たっては、『標準例』に掲げる量定を基本に、次の事項を勘案し、総合的に判断する。

- ① 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。
- 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。
- ⑥ 司法の判断はどのようなものであるか。

個々の事案の内容によって、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。

### 2 処分量定の加重

- (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、標準例に掲げる最も重い懲戒処分よりも重い処分とすることができる。
- (2) 懲戒処分を行う場合において、次のいずれかに該当するときは、標準例に掲げる懲戒処分よりも重い処分とすることができる。
  - ① 職員が行った行為の態様が極めて悪質であるとき。
  - ② 職員が行った行為が公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき。
  - ③ 職員が管理又は監督の地位にあるなどその占める職責の度が特に高いとき。
  - ④ 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。

### 3 処分量定の減輕

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかに該当するときは、標準例に掲げる懲戒処分よりも軽い処分（懲戒処分を行わないことを含む。）とすることができる。

- 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違反の程度が軽微である等特別の事情があるとき。

## 第2 懲戒処分の種類

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条の規定により、任命権者が職員の非違行為に対して、懲罰として行う次の処分

「免職」 勤務関係から排除する処分

「停職」 1日以上6月以下の間、勤務に従事させない処分

なお、自ら職を退く、いわゆる「諭旨免職」を含むものとする。

「減給」 1日以上6月以下の間、給料月額額の10分の1以下に相当する額を給与から減額する処分

「戒告」 非違行為に係る責任を確認させ、その将来を戒める処分

### 第3 標準例

#### 1 一般服務関係

##### (1) 欠勤

ア 正当な理由なく過去1年間に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 正当な理由なく過去1年間に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 正当な理由なく過去1年間に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) 休暇の虚偽申請

病気休暇、特別休暇等について虚偽の申請をした職員は、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) 営利企業等の従事

許可なく営利企業等に従事した職員は、減給又は戒告とする。

##### (6) 職場内秩序びん乱

ア 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。

イ 上司等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。

##### (7) 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。

##### (8) 違法な職員団体活動

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、又は本市の機関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。

##### (9) 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。

##### (10) 個人情報情報の紛失、盗難

重要な個人情報情報を重大な過失により、紛失し又は盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

##### (11) 個人の秘密情報の目的外収集・利用

ア 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。

イ アにおいて、収集した情報の内容を他人に知らせ、又は不当な目的のため利用した職員は、停職又は減給とする。

##### (12) 政治的行為の制限違反

ア 地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定に違反して政治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36条第3項の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした職員は、停職又は減給とする。

ウ 公職選挙法（昭和 25 年法律第 100 号）第 136 条の 2 の規定に違反して公務員の地位を利用し、又は岐阜市職員倫理規則（平成 13 年岐阜市規則第 64 号。以下「倫理規則」という。）第 4 条第 1 項第 12 号の規定に違反して職務上の地位を利用した選挙運動、庁内での選挙運動等行政の中立性と職務の公正さに対する市民の疑惑や不信を招くような行為をした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

#### (13) 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。

#### (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。

この場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を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、当該職員は停職又は減給とする。

#### (15) パワー・ハラスメント

ア 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ものをいう。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を罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) (14) 及び(15)に関する事案について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。

#### (16) コンピュータ不正利用

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、停職、減給又は戒告とする。

#### (17) 情報セキュリティポリシー違反

本市情報セキュリティポリシーに反する行為を行い、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。

#### (18) 官製談合

入札談合等関与行為の排除及び防止に関する法律（平成 14 年法律第 101 号）第 2 条第 5 項に規定する「入札談合等関与行為」を行った職員は、免職又は停職とする。

## 2 収 賄 ・ 倫 理 条 例 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) 贈与等の報告

ア 岐阜市職員倫理条例（平成 13 年岐阜市条例第 34 号。以下「倫理条例」という。）第 5 条第 1 項の規定に違反して贈与等報告書を提出しなかった職員は、戒告とする。

イ 倫理条例第 5 条第 1 項の規定において虚偽の事項を記載した贈与等報告書を提出した職員は、減給又は戒告とする。

### (3) 利害関係者との間の禁止行為

ア 倫理規則第 4 条第 1 項第 1 号の規定に違反して利害関係者から金銭又は物品の贈与を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

イ 倫理規則第 4 条第 1 項第 1 号の規定に違反して利害関係者から不動産の贈与を受けた職員は、免職又は停職とする。

ウ 倫理規則第 4 条第 1 項第 2 号の規定に違反して利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

エ 倫理規則第 4 条第 1 項第 3 号の規定に違反して利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

オ 倫理規則第 4 条第 1 項第 3 号の規定に違反して利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で不動産の貸付けを受けた職員は、停職又は減給とする。

カ 倫理規則第 4 条第 1 項第 4 号の規定に違反して利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で役務の提供を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

キ 倫理規則第 4 条第 1 項第 5 号の規定に違反して利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、停職又は減給とする。

ク 倫理規則第 4 条第 1 項第 6 号の規定に違反して利害関係者から私的利益のために有利な情報を受けた職員は、減給又は戒告とする。

ケ 倫理規則第 4 条第 1 項第 7 号から第 9 号までの規定に違反して利害関係者から供応接待等を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

コ 倫理規則第 4 条第 1 項第 10 号の規定に違反して利害関係者を保証人とする金銭の借入れ、不動産の賃借等を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

サ 倫理規則第 4 条第 1 項第 11 号の規定に違反して、利害関係者をして、第三者に対し同項第 1 号から第 10 号までに掲げる行為をさせた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。（アからコまでに掲げる違反行為に応じそれぞれに掲げる懲戒処分の種類に準じる。）

シ 倫理規則第 6 条第 2 項の規定に違反して自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかった利害関係者にその者の負担として支払させた職員は、免職、停職又は減給とする。

### (4) 利害関係者以外の者との間における禁止行為

ア 倫理規則第 6 条第 1 項の規定に違反して利害関係者に該当しない事業者等から供応接待を繰り返し受ける等社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待又は財産上の利益の供与を受けた職員は、減給又は戒告とする。

イ 倫理規則第 6 条第 2 項の規定に違反して自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかった利害関係者に該当しない事業者等にその者の負担として支払させた職員は、減給又は戒告とする。

### (5) 特定の書籍等の監修等に対する報酬の受領の禁止

ア 倫理規則第 7 条の規定に違反して同条各号に掲げる書籍等の監修又は編さんに対する報酬を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

### (6) 職員の職務にかかる倫理の保持を阻害する行為等の禁止

ア 倫理規則第 8 条第 1 項の規定に違反して他の職員の倫理規則第 4 条、第 6 条又は第 7 条の規定に違反する行為によって当該他の職員（倫理規則第 4 条第 1 項第 11 号の規定に違反する行為にあつて同号の第三者）が得た財産上の利益であることを知りながら、当該利益の全部若しくは一部を受け取り、又は享受した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

イ 倫理規則第 8 条第 2 項の規定に違反して岐阜市職員倫理審査会、任命権者、倫理監督者又は上司に対して、自己若しくは他の職員が倫理条例若しくは倫理規則に違反する行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実について、虚偽の申述を行い、又はこれを隠ぺいした職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 倫理規則第 8 条第 3 項の規定に違反して自らが管理又は監督する職員が倫理条例又は倫理規則に違反する行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実があるとき、これを黙認した職員は、停職又は減給とする。（岐阜市職員の給与に関する条例（平成 7 年岐阜市条例第 5 号）第 22 条第 1 項の規定による管理職手当を支給される職員及びその職務と責任がこれに相当する職員として倫理監督者が定めるものに限る。）

#### **(7) 利害関係者と共に飲食をする場合の届出**

ア 倫理規則第 9 条の規定に違反して、自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食をする場合において、自己の飲食に要する費用が 1 万円を超えるときに、倫理監督者が定める事項を倫理監督者にあらかじめ届け出ない職員は、戒告とする。

イ 倫理規則第 9 条の規定に違反して、自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食をする場合において、自己の飲食に要する費用が 1 万円を超えるときに、倫理監督者が定める事項について倫理監督者に虚偽の事項を届け出た職員は、減給又は戒告とする。

#### **(8) 講演等に関する行為**

倫理規則第 10 条の規定に違反して倫理監督者の承認を得ないで利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて講演等をした職員は、減給又は戒告とする。

### **3 公 金 又 は 市 の 財 産 の 取 扱 い 関 係**

#### **(1) 横領**

公金又は市の財産を横領した職員は、免職とする。

#### **(2) 窃取**

公金又は市の財産を窃取した職員は、免職とする。

#### **(3) 詐取**

人を欺いて公金又は市の財産を交付させた職員は、免職とする。

#### **(4) 紛失**

公金又は市の財産を紛失した職員は、戒告とする。

#### **(5) 盗難**

重大な過失により公金又は市の財産を盗難により亡失した職員は、戒告とする。

#### **(6) 市の財産の損壊**

故意に職場において市の財産を損壊した職員は、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市の財産の出火、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。

#### **(9) 公金又は市の財産の処理不適正**

自己保管中の公金の流用等公金又は市の財産の不適正な処理をした職員は、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、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) 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。

##### (6) 横領

自己の占有する他人の物(公金及び市の財産を除く。)を横領した職員は、免職又は停職とする。

##### (7) 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。

##### (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

ア 賭博をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、免職又は停職とする。

##### (10) 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。

##### (11) 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、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) わいせつ行為

ア 強姦、強制わいせつ、公然わいせつ又はわいせつ目的を持って体に触れる等の行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 痴漢行為又は盗撮行為その他正当な理由なく他人の住居等をのぞき見した職員は、免職、停職又は減給とする。

##### (14) ストーカー行為

ストーカー行為等の規制等に関する法律(平成12年法律第81号)第2条第2項に規定するストーカー行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

#### 5 交通事故・交通法規違反関係

##### (1) 飲酒運転

事故の有無にかかわらず飲酒運転をした職員は、免職又は停職(論旨免職)とする。

## (2) 飲酒運転容認

- ア 飲酒運転を知らずながら同乗した職員は、免職又は停職とする。
- イ 飲酒運転となることを知らずながら飲酒を勧めた職員は、免職又は停職とする。

## (3) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

- 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。

## (4) 交通法規違反等

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。  
この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

- (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うえ判断するものとする。
- ・自動二輪車、原動機付き自転車は本指針を適用する。
  - ・自転車については、人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合、本指針に沿った処分を行う。

## 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の事実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。

## 第4 非違行為の報告

職員は、標準例に掲げるような非違行為について検挙された事実や無免許運転により検挙された事実が生じた場合、又は、交通法規違反により免許停止又は免許取消の処分を受けた場合は、速やかに、その事実を所属長に報告するものとする。

部下職員から報告を受けた所属長は、行政部人事課長まで報告するものとする。

## 第5 内部通報

他の職員の非違行為の事実を通報した職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けないものとする。

## 第6 懲戒処分等の公表

### 1 目的

市民に信頼される公正で透明な市政の確立と市民に対する説明責任の観点から、地方公務員法に基づく懲戒処分等を行った場合、原則として次のとおり公表することにより、職員に公務員としての自覚を喚起し、不祥事の防止に資することを目的とする。

### 2 公表する処分等

- (1) 地方公務員法の規定に基づく懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）
- (2) 地方公務員法の規定に基づく禁固以上の刑に処せられた場合の失職

- (3) 地方公務員法に基づく刑事事件に関し起訴された場合の休職処分
- (4) 懲戒処分を受けた職員の管理監督責任に応じて行う措置

### 3 公表する内容

公表する内容は、原則として、被処分者の所属部名、職名、年齢、処分内容、処分年月日及び処分に至った事実の概要とする。

なお、警察等で被処分職員の氏名が公にされている場合などには、氏名等を公表するものとする。

### 4 公表の時期及び方法

- (1) 懲戒処分を行った後、速やかに公表する。
- (2) 公表は、報道機関への資料提供により行う。

### 5 その他

被害者等が公表しないことを求めている場合又は被害者等の権利利益を侵害するおそれがある場合等公表することが適当でないと認められる場合は、全部又は一部を公表しないことができる。

## 第7 施行日等

この基準は、平成18年10月14日から施行し、同日以後に処分対象となる非違行為があった事案について適用する。

(改正経過)

- 1 平成24年8月10日 改正
  - 「第3 標準例」にパワーハラスメントを追加
  - 「第4 非違行為の報告」を追加
  - 「第6 懲戒処分等の公表」の公表する処分等の追加
- 2 平成29年1月1日 改正
  - 「第3 標準例」1一般服務関係 (9)秘密漏えいの一部改正
  - 「第3 標準例」4公務外非行関係 (10)麻薬等の所持等の一部改正
- 3 平成31年3月1日 改正
  - 「第3 標準例」に公文書の不適正な取扱いを追加
- 4 令和2年6月1日 改正
  - 「第3 標準例」1一般服務関係 (15)パワー・ハラスメントの一部改正



第3 標準例

		非 違 行 為	免職	停職	減給	戒告
一 般 服 務 関 係	(1) 欠勤（過去1年間）					
	ア 10日以内			◎	◎	
	イ 11日以上20日以内			◎	◎	
	ウ 21日以上	◎	◎			
	(2) 遅刻・早退					◎
	(3) 休暇の虚偽申請				◎	◎
	(4) 勤務態度不良				◎	◎
	(5) 営利企業等の従事				◎	◎
	(6) 職場内秩序びん乱					
	ア 暴行			◎	◎	
	イ 暴言				◎	◎
	(7) 虚偽報告				◎	◎
	(8) 違法な職員団体活動					
	ア 争議行為等				◎	◎
	イ そのほかし・あおり	◎	◎			
	(9) 秘密漏えい					
	ア 故意の秘密漏えい	◎	◎			
	自己の不正な利益を図る目的	◎				
	イ 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい			◎	◎	◎
	(10) 個人情報の紛失、盗難				◎	◎
	(11) 個人の秘密情報の目的外収集・利用					
	ア 収集				◎	◎
	イ 利用			◎	◎	
	(12) 政治的行為の制限違反					
	ア 政治的行為等				◎	◎
	イ そのほかし、あおり行為等			◎	◎	
ウ 地位利用による選挙運動等	◎	◎	◎	◎		
(13) 公文書の不適正な取扱い						
ア 偽造・変造・虚偽公文書作成、毀棄	◎	◎				
イ 決裁文書の改ざん	◎	◎				
ウ 公文書の改ざん・紛失・誤廃棄等			◎	◎	◎	
(14) セクシュアル・ハラスメント						
ア 強制わいせつ	◎	◎				
イ 性的言動の繰り返し			◎	◎		
相手方の精神疾患罹患	◎	◎				
ウ 性的言動				◎	◎	
相手方の精神疾患罹患			◎	◎		
(15) パワー・ハラスメント						
ア 著しい精神的又は身体的な苦痛を与えたもの			◎	◎	◎	
イ 指導、注意等を受けたにもかかわらず、繰り返したもの			◎	◎		
ウ 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もの	◎	◎	◎			
(16) コンピュータ不正利用			◎	◎	◎	
(17) 情報セキュリティポリシー違反			◎	◎	◎	
(18) 官製談合		◎	◎			
		非 違 行 為	免職	停職	減給	戒告
取 賄 ・ 倫 理 条 例 関 係	(1) 収賄		◎			
	(2) 贈与等の報告					
	ア 未提出					◎
	イ 虚偽報告				◎	◎
(3) 利害関係者との間の禁止行為						

ア	金銭・物品の贈与を受ける	◎	◎	◎	◎	
イ	不動産の贈与を受ける	◎	◎			
ウ	金銭の貸付けを受ける			◎	◎	
エ	無償で物品の貸付けを受ける			◎	◎	
オ	無償で不動産の貸付けを受ける		◎	◎		
カ	無償で役務の提供を受ける	◎	◎	◎	◎	
キ	未公開株式を譲り受ける		◎	◎		
ク	私的利益のために有利な情報を受ける			◎	◎	
ケ	供応接待等を受ける		◎	◎	◎	
コ	利害関係者を保証人として金銭の借入れ、不動産の賃借等		◎	◎	◎	
サ	利害関係者をして、第三者にアからコの行為をさせる	◎	◎	◎	◎	
シ	物品、不動産等受領の対価をつまわし	◎	◎	◎		
<b>(4) 利害関係者以外の者との間における禁止行為</b>						
ア	繰り返し供応接待・財産上の利益の供与を受ける			◎	◎	
イ	物品、不動産等受領の対価をつまわし			◎	◎	
<b>(5) 特定の書籍等の監修等に対する報酬の受領の禁止</b>						
		◎	◎	◎	◎	
<b>(6) 職員の職務にかかる倫理の保持を阻害する行為等の禁止</b>						
ア	他の職員が違反して得た利益を享受	◎	◎	◎	◎	
イ	他の職員の違反行為の隠ぺい		◎	◎	◎	
<b>(7) 利害関係者と共に飲食をする場合の届出</b>						
ア	自己の飲食費用が1万円超				◎	
イ	虚偽の届出			◎	◎	
<b>(8) 講演等の承認</b>						
				◎	◎	
<b>非 違 行 為</b>		<b>免職</b>	<b>停職</b>	<b>減給</b>	<b>戒告</b>	
公金又は市の財産の取扱い関係	(1) 横領	◎				
	(2) 窃取	◎				
	(3) 詐取	◎				
	(4) 紛失				◎	
	(5) 盗難				◎	
	(6) 市の財産の損壊			◎	◎	
	(7) 出火・爆発				◎	
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給			◎	◎	
	(9) 公金又は市の財産の処理不適正		◎	◎	◎	
<b>非 違 行 為</b>		<b>免職</b>	<b>停職</b>	<b>減給</b>	<b>戒告</b>	
公務外非行関係	(1) 放火	◎				
	(2) 殺人	◎				
	(3) 傷害		◎	◎		
	(4) 暴行・けんか			◎	◎	
	(5) 器物損壊			◎	◎	
	(6) 横領	◎	◎			
	(7) 窃盗、強盗					
	ア	窃盗	◎	◎		
	イ	強盗	◎			
	(8) 詐欺・恐喝	◎	◎			
	(9) 賭博					
	ア	賭博		◎	◎	◎
	イ	常習賭博	◎	◎		
	(10) 麻薬等の所持等	◎				
	(11) 酩酊による粗野な言動等		◎	◎	◎	
	(12) 淫行	◎	◎			
(13) わいせつ行為						
ア	強姦、強制わいせつ、公然わいせつ	◎	◎	◎		
イ	痴漢、盗撮、のぞき見	◎	◎	◎		

(14) ストーカー行為		◎	◎	◎	
非 違 行 為		免職	停職	減給	戒告
交通事故・交通法規違反関係	(1) 飲酒運転（事故の有無にかかわらず）	◎	◎ （諭免）		
	(2) 飲酒運転容認				
	ア 飲酒運転を知りながら同乗	◎	◎		
	イ 飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧める	◎	◎		
	(3) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）				
	ア 死亡・重篤な傷害	◎	◎	◎	
	措置義務違反	◎	◎		
	イ 傷害			◎	◎
	措置義務違反		◎	◎	
	(4) 交通法規違反等				
著しい速度超過等		◎	◎	◎	
措置義務違反		◎	◎		
(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うえ判断するものとする。 ・ （諭免）＝諭旨免職 ・ 自動二輪車、原動機付き自転車は本指針を適用する。 ・ 自転車については、人を死亡させ又は重篤な傷害を負わせた場合、本指針に沿った処分を行う。					
非 違 行 為		免職	停職	減給	戒告
監督責任関係	(1) 指導監督不適正			◎	◎
	(2) 非行の隠ぺい、黙認		◎	◎	

※1 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。

※2 地方公務員法に基づく処分以外は（訓告、注意）については、標準例に記載していない。