

安房郡市消防職員の懲戒処分に関する基準

第1 基本事項

この基準は、任命権者が地方公務員法（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。）に付すべきものと判断した事案について、職員の懲戒処分を厳正かつ公正に行うため、標準的な処分量定に関する基準を定めるものである。

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

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、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得る。

例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ① 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
- ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき

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2 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) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は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する等職務を怠り、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) 職場内秩序を乱す行為

ア 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 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、又は消防本部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、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。

(9) 個人の秘密情報の目的外収集

ア 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。

(10) 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、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、減給とする。

(11) 営利企業等の従事制限違反

地方公務員法第38条の規定に違反して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。

(12) 職場におけるハラスメント

本人の意図にかかわらず、職場におけるハラスメント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。

なお、職場におけるハラスメントとは、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなどであり、職場には、職場の懇親会や親睦会などの勤務時間外の場合も含む。

・ パワーハラスメント

職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛が与えられること又は職場環境が悪化させられること。

- ・ セクシュアルハラスメント

職員の意に反する性的な言動に対する職員の対応により、その職員が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害されること。同性に対するものも含む。

- ・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に対する言動により、妊娠・出産した女性職員や育児休業等を申出・取得した職員の職場環境が害されること。

(13) 収賄・供応

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

イ 職務に関して関係業者及び関係団体との虚礼若しくは贈答の授受を行い、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。

(注) 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うえ判断するものとする。

2 公金等取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 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。

(7) 失火

過失により職場において公物の出火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) 公金及び公物の処理不適正

自己保管中の公金の流用等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。

(10) 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。

(注) 「公金及び公物」には、職員が職務上関係する団体等の資金及び物品を含める。

3 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

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。

(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、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。

(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、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

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

(14) 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。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

(2) 交通事故

ア 人身事故を起こし、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 その他の交通事故を起こした職員は、過失の程度、被害度及び道路交通法違反点数等を考慮の上、免職、停職、減給又は戒告とする。

(3) 交通法規違反

交通法規違反をした職員は、道路交通法違反点数等を考慮の上、免職、停職、減給又は戒告とする。

(4) その他

車両等の運転手（職員以外の者を含む。）が交通法規違反をした場合において、その行為をそそのかした職員、同乗した職員及び黙認した職員については、職員本人がその行為をした場合における処分に準じて処分を行う。

（注1）職員の公務外における物損事故及び自損事故（公務内外問わず）については、上記事例別の基準は適用しない。

（注2）職員が、交通事故等を起こした場合は、2週間以内に自動車等事故報告書（第1号様式）又は交通違反等報告書（第2号様式）により、所属長を経由し消防長に届け出なければならない。ただし、公務外の交通事故及び交通法規違反に係る報告は、次に該当する場合とする。

(1) 免許停止処分以上の処分（累積停止処分を含む）を受ける行為をした場合

(2) 死傷事故及び物損事故に係る場合

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。

第3 処分の決定方法

消防長は、安房郡市消防職員懲戒審査委員会に諮問し、この審査委員会で協議決定したものを参考にその処分を決定するものとする。

第4 施行日等

この基準は、平成21年1月1日から施行し、同日以降の懲戒処分等について適用する。

第5 一部改正

平成27年4月1日

平成30年7月1日

消 防 長	次 長	総務課長	署 長	所属長

第 1 号様式

自 動 車 等 事 故 報 告 書

事 故 年 月 日	年 月 日		事 故 発 生 時		時 分					
事 故 発 生 場 所										
事 故 の 形 態 (該 当 事 項 を ○ で 囲 む)	人 対 車 両	車 両 相 互					車 両 単 独			そ の 他
		正 面 衝 突	側 面 衝 突	出 会 頭 衝 突	接 触	追 突	そ の 他	転 倒	路 外 逸 脱	衝 突
	当 方				相 手 方					
	所 属 ・ 職 ・ 氏 名 ・ 年 齢				住 所 ・ 氏 名 ・ 年 齢 ・ 職 業					
運 転 手										
同 乗 者										
<u>死 傷 者</u>										
負 傷 ・ 破 損 の 程 度										
交 通 違 反 の 内 容										
(事 故 に 至 る ま だ の 概 要 及 び 事 故 の 状 況 等)										

上記のとおり事故報告をいたします。

年 月 日

安房郡市広域市町村圏事務組合

消防長 様

氏 名



備考

- 1 自損事故の場合は、相手方関係欄を斜線抹消すること。
- 2 破損の程度については、概算損害金額を事故段階で分かる場合のみ記入し、後日確定した場合は、速やかに報告すること。
- 3 交通違反の内容については、事故段階で分かるものを記入し、違反が確定した場合は、速やかに関係書類を提出すること。

消 防 長	次 長	総務課長	署 長	所属長

第2号様式

交 通 違 反 等 報 告 書

運 転 者 所属・職・氏名	
日 時	年 月 日 午 前後 時 分
場 所	
違反等の種類	
運転していた 車 種 車 名	車 種： 車 名：
用務及び同乗者	用 務： 同乗者：
運 転 者 弁 明	

私は上記のとおり交通違反で取締を受けましたので届け出ます。

年 月 日

安房郡市広域市町村圏事務組合

消防長 様

氏 名 ㊟

備考

交通違反等の内容については、違反段階で分かるものを記入し、違反が確定した場合は、速やかに関係書類を提出すること。

※総務課記入欄（違反等に係る特記事項・違反点数・罰則等を記入）