

豊見城市職員懲戒処分等の指針

制定 平成 23 年 12 月

改正 平成 28 年 8 月

改正 令和 3 年 4 月

豊見城市職員懲戒処分等の指針

この指針は、職員が非違行為を行った場合、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の標準的な処分量定を掲げることにより、職員の懲戒処分をより一層厳正かつ公正に対処するとともに、市民の不信や疑惑を招くような不祥事を防止し、市民の市政に対する信頼を確保することを目的とする。

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。

具体的な量定の決定にあたっては、

- 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上、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ところである。

例えば、標準例に掲げる量定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、標準例に掲げる量定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

がある。

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2 懲戒処分等の種類

1 懲戒処分

地方公務員法第29条の規定により、市長が通知書により、職員の非違行為に対して懲罰として行う次の処分

- (1) 免職 職員の身分を失わせる処分
- (2) 停職 1日以上6月以下の間、職務に従事させない処分
- (3) 減給 1日以上6月以下の間、給料の月額額の10分の1以下に相当する額を給与から減ずる処分
- (4) 戒告 非違行為に係る責任を確認させ、本人のその将来を戒める旨の申し渡しをする処分

2 指導上の措置

職員の非違行為に対してその責任を確認させ、将来を戒めるために行う行為で、1に当たらない次のもの

- (1) 訓告 任命権者名で文書により行う注意
- (2) 嚴重注意 任命権者が口頭により行う注意
- (3) 口頭注意 所属長が口頭により行う注意

第3 懲戒処分の標準例

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

正当な理由なく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、当該遅刻又は早退により勤務を欠いた時間数を日数換算の上、(1)の例による。

(3) 休暇の虚偽申請

療養休暇、特別休暇その他の承認を要する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

ア 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、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。

イ 前日の飲酒が翌日に残った状態で出勤し、酒気帯び状態を複数回注意された職員は、停職又は減給とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

ア 上司その他の職員に対する暴行により傷害を負わせ、職場の秩序を乱した職員は、免職又は停職とする。

イ 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。

ウ 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) 兼業の承認等を得る手続のけ怠

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。

(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なし、又は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、停職又は減給とする。

(9) 秘密漏えい

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ときは、免職又は停職とする。

(10) 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。

(11) 個人情報の盗難、紛失又は流出

過失により個人情報を盗難され、紛失し、又は流出させ、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。

(12) 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。

(13) 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 公職選挙法第 136 条の 2 の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした職員は免職又は停職とする。

(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 わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メール等の送付、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 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行っ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（職場上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、職務の適正な範囲を超えて、他の職員に精神的、身体的苦痛を与える、若しくは職場環境を悪化させる行為）

職場内の優位性を背景にして、相手の性格や人格を否定する行為、業務上の過度の能力否定や責任追及及び私的なことへの過度な介入等を行い、相手及び同僚等の働く環境を悪化させた職員は、停職又は減給とする。この場合において、パワー・ハラスメント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。

(16) その他のハラスメント

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントのほか、人格と尊厳を傷つける言動で、他の職員に不利益や不快感を繰り返し与えた職員は、(15)の例による。

(17) 公務員倫理違反

ア 賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職又は停職とする。

イ 利害関係者から供応接待又は財産上の利益の供与を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(18) 入札談合等に関与する行為

市が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者

その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(19) 内部通報

ア 非違行為の事実を内部機関に通報した職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした職員は、停職又は減給とする。

イ 事実をねつ造して非違行為を内部機関に通報した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(20) コンピュータの不適正使用等

ア 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。

イ 故意にウイルス又は不正なプログラム等を利用してネットワークの適正な運用を妨げた職員は、停職又は減給とする。この場合において、システム又は情報資産等を損壊させたときは、当該職員は免職又は停職とする。

(21) 公文書偽造等

ア 公文書を行使の目的で偽造した職員は、免職、停職又は減給とする。虚偽の公文書を作成した職員も同様とする。

イ 有印私文書を行使の目的で偽造した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(22) 公印偽造・不正使用

公印を偽造又は不正使用した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(23) 法令等違反・不適正な事務処理等

職務の遂行に関して法令等に違反し、又は不適正な事務処理等を行うことにより、公務の運営に重大な支障を与え、又は市民等に重大な損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

2 公金等の取扱い関係

(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の盗難にあった職員は、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

故意に法令等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。

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) 脅迫・強要

人を脅迫し、又は人に強要した職員は、停職又は減給とする。

(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

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。

(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、免職又は停職とする。

(11) 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。

(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) 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。

(14) 痴漢行為・盗撮行為等

公共の場所等において痴漢行為若しくは盗撮行為を行い、又は人の住居等をひそかにのぞき見した職員は、停職又は減給とする。

(15) ストーカー行為（同一の者に対し、つきまとい等を繰り返す行為）

ストーカー行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(16) 強姦・わいせつ等

ア 強姦をした職員は、免職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為（強制わいせつ）をした職員は、免職とする。

ウ 公然とわいせつな行為（公然わいせつ）をした職員は、停職又は減給とする。

(17) 住居侵入

住居侵入をした職員は、停職又は減給とする。

(18) 私文書偽造

私文書を偽造した職員は、停職、減給又は戒告とする。

4 飲酒運転・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、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職とする。

ウ 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知りながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 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。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

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。

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性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4 非違行為の通報

- 1 非違行為の事実を内部機関等に通報した職員は、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。
- 2 非違行為の事実を自ら発覚前に申し出た職員に対しては、懲戒処分の量定を軽減することができるものとする。

第5 公表基準

1 公表する懲戒処分等

(1) 地方公務員法第28条第2項第2号の規定に基づく刑事処分に関し起訴された場合の休職処分

(2) 地方公務員法第29条の規定に基づく懲戒処分

2 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、職位、年代、性別、処分の内容、処分年月日及び処分理由とする。

なお、懲戒免職の場合、又は社会的影響が大きな事件で起訴等により氏名等が公にされている場合は、職名、氏名等についても併せて公表する。

3 公表の時期及び方法

(1) 懲戒処分等を行った後、速やかに公表する。ただし、処分前であっても、市として社会的影響が大きいと判断した場合又は職員が逮捕された事実を確認した場合については、処分時に準じた内容を公表するものとする。

(2) 公表は、市広報紙及び市ホームページ等にて行うこととし、事案の社会的影響を考慮しながらマスメディア等への資料提供により行う。

4 公表の例外

被害者が事件の公表を望まない場合、又は、公表により被害者が特定され被害者の人権に配慮すべき必要がある場合には、公表しない。

第6 施行日等

この指針は、平成23年12月1日から施行する。

この指針は、平成28年8月8日から施行し、平成28年9月1日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。

この指針は、令和3年4月14日から施行し、施行日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。

懲戒処分の標準例一覧

1 一般服務関係

非違行為の内容		免職	停職	減給	戒告
(1) 欠勤	ア 正当な理由なく 10 日以内の間勤務を欠いた場合			○	○
	イ 正当な理由なく 11 日以上 20 日以内の間勤務を欠いた場合		○	○	
	ウ 正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた場合	○	○		
(2) 遅刻・早退	正当な理由なく勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた場合 ※(1)の例による	○	○	○	○
(3) 休暇の虚偽申請	療養休暇、特別休暇その他の承認を要する休暇等について虚偽の申請をした場合			○	○
(4) 勤務態度不良	ア 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、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場合			○	○
	イ 前日の飲酒が翌日に残った状態で出勤し、酒気帯び状態を複数回注意された場合		○	○	
(5) 職場内秩序を乱す行為	ア 上司その他の職員に対する暴行により傷害を負わせ、職場の秩序を乱した場合	○	○		
	イ 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場合		○	○	
	ウ 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場合			○	○
(6) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合			○	○
(7) 兼業の承認等を得る手続の怠	許可なく営利企業等に従事した場合			○	○

(8) 違法な職員 団体活動	ア 同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は市の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合			○	○
	イ 違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった場合		○	○	
(9) 秘密漏えい	職務上知ることのできた秘密を漏らした場合	○	○	○	○
(10) 個人の秘密情報の目的外収集	職権を濫用して、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場合			○	○
(11) 個人情報の盗難、紛失又は流出	過失により個人情報を盗難され、紛失し、又は流出させ、公務の運営に支障を生じさせた場合			○	○
(12) 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場合	○	○	○	
(13) 政治的行為の制限違反	ア 政治的行為をした場合			○	○
	イ 政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした場合		○	○	
	ウ 公務員の地位を利用して選挙運動をした場合	○	○		
(14) 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場合	○	○		
	イ わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メール等の送付、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。）を繰り返した場合	○	○	○	
	ウ わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合		○	○	○

(15) パワー・ハラスメント	職場内の優位性を背景にして、相手の性格や人格を否定する行為、業務上の過度の能力否定や責任追及及び私的なことへの過度な介入等を行い、相手及び同僚等の働く環境を悪化させた場合	○	○	○	
(16) その他のハラスメント	人格と尊厳を傷つける言動で、他の職員に不利益や不快感を繰り返し与えた場合 ※(15)の例による	○	○	○	
(17) 公務員倫理違反	ア 賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした場合	○	○		
	イ 利害関係者から供応接待又は財産上の利益の供与を受けた場合		○	○	○
(18) 入札談合等に関する行為	市が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った場合	○	○		
(19) 内部通報	ア 非違行為の事実を内部機関に通報した職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした場合		○	○	
	イ 事実をねつ造して非違行為を内部機関に通報した場合		○	○	○
(20) コンピュータの不適正使用等	ア 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場合		○	○	○
	イ 故意にウイルス又は不正なプログラム等を利用してネットワークの適正な運用を妨げた場合	○	○	○	
(21) 公文書偽造等	ア 公文書を行使の目的で偽造した場合 ※虚偽の公文書を作成した場合も同様	○	○	○	
	イ 有印私文書を行使の目的で偽造した場合		○	○	○
(22) 公印偽造・不正使用	公印を偽造又は不正使用した場合		○	○	○

(23) 法令等違反・不適正な事務処理等	職務の遂行に関して法令等に違反し、又は不適正な事務処理等を行うことにより、公務の運営に重大な支障を与え、又は市民等に重大な損害を与えた場合		○	○	○
----------------------	---	--	---	---	---

2 公金等の取扱い関係

非違行為の内容		免職	停職	減給	戒告
(1) 横領	公金又は市の財産を横領した場合	○			
(2) 窃取	公金又は市の財産を窃取した場合	○			
(3) 詐取	人を欺いて公金又は市の財産を交付させた場合	○			
(4) 紛失	公金又は市の財産を紛失した場合				○
(5) 盗難	重大な過失により公金又は市の財産の盗難にあった場合				○
(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場合			○	○
(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場合				○
(8) 諸給与の違法支払・不適正受給	行為に法令等に違反して諸給与を不正に支給した場合、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場合			○	○
(9) 公金又は市の財産処理不適正	自己管理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場合		○	○	○

3 公務外非行関係

非違行為の内容		免職	停職	減給	戒告
(1) 放火	放火をした場合	○			
(2) 殺人	人を殺した場合	○			
(3) 傷害	人の身体を傷害した場合		○	○	
(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場合			○	○

(5) 脅迫・強要	人を脅迫し、又は人に強要した場合		○	○	
(6) 器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合			○	○
(7) 横領	自己の占有する他人の物（公金及び市の財産を除く。）を横領した場合	○	○		
(8) 窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した場合	○	○		
	イ 暴行又は強迫を用いて他人の財物を強取した場合	○			
(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場合	○	○		
(10) 賭博	ア 賭博をした場合			○	○
	イ 常習として賭博をした場合	○	○		
(11) 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場合	○			
(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場合			○	○
(13) 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場合	○	○		
(14) 痴漢行為・盗撮行為等	公共の場所等において痴漢行為若しくは盗撮行為を行い、又は人の住居等をひそかにのぞき見した場合			○	○
(15) ストーカー行為	ストーカー行為をした場合	○	○	○	
(16) 強姦・わいせつ等	ア 強姦をした場合	○			
	イ 暴行又は強迫を用いてわいせつな行為をした場合	○			
	ウ 公然とわいせつな行為をした場合		○	○	
(17) 住居侵入	住居侵入をした場合		○	○	
(18) 私文書偽造	私文書を偽造した場合		○	○	○

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

非違行為の内容		免職	停職	減給	戒告
(1) 飲酒運転	ア 酒酔い運転をした場合	○			
	イ 酒気帯び運転をした場合	○			
	ウ 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた場合又は職員の飲酒を知らながら当該職員が運転する車両に同乗した場合	○	○		
(2) 飲酒運転以外の交通事故	ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	○	○	○	
	イ 人に傷害を負わせた場合		○	○	○
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反	著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合		○	○	○

5 監督責任関係

非違行為の内容		免職	停職	減給	戒告
(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性を欠いていた場合			○	○
(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、又は黙認した場合		○	○	