

昭島市職員の懲戒処分に関する指針

令和7年1月

昭 島 市

昭島市職員の懲戒処分に関する指針

第1 目的

この指針は、懲戒処分に関する透明性を確保し、非違行為に対して厳正かつ公平に対処するとともに、標準的な懲戒処分及び公表の基準を設けることにより、公務における規律と秩序を維持し、不祥事の発生防止に資することを目的とする。

第2 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分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 過去の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、標準例に掲げる処分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
- 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3 懲戒処分及び懲戒処分に至らない指導上の措置

1 懲戒処分の種類

地方公務員法第29条及び昭島市職員の懲戒の手続き及び効果に関する条例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をいう。

- (1) **免職** 職員としての身分を失わせる処分
- (2) **停職** 職員の職を保有したまま、1日以上6月以下の範囲内で職務に従事しない処分で、停職の期間中は、いかなる給与も不支給
- (3) **減給** 職員の給料の支払額について、1日以上6月以下の期間給料の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** 職員の規律違反の責任を確認させ、将来を戒める処分

2 懲戒処分に至らない指導上の措置の種類

職員の非違行為に対して、その責任を確認させ、将来を戒めるための行為で懲戒処分に当たらないものは次の措置をいう。

- (1) **訓告** 任命権者が文書により行う注意
- (2) **厳重注意** 任命権者が口頭により行う注意

第4 標準例

1 一般服務関係

- (1) **欠勤**

ア 正当な理由がなく 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 正当な理由がなく 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 正当な理由がなく 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、当該遅参等の時間数を日数換算の上、(1) の例によるものとする。

(3) 休暇等の虚偽申請

病気休暇、特別休暇及び職務免除等について虚偽の申請をした職員は、停職又は減給とする。

(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、停職、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序びん乱

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、停職又は減給とする。

(7) 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。

(8) 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、停職、減給又は戒告とする。

(9) 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、同業罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は地方公共団体の

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。

(10) 秘密の漏えい

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。

(11) 個人の秘密情報の目的外収集

職権を乱用し、専らその職務の用以外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の情報を収集した職員は、減給又は戒告とする。

(12) 個人情報の盗難、紛失又は流出

過失により個人情報を盗まれ、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。

(13) 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の利益のために利用する等、不当な目的で使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

(14) コンピュータの不適正利用

ア 職場のコンピュータをインターネットへの不正アクセスわいせつ文書・図画の閲覧、電子データの損壊、不正プログラム等の利用・ウイルス感染など職務外の目的で使用した職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ アにおいて、公務の運営に支障を生じさせた職員は、免職とする。

(15) 入札談合等に関する行為

入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入

札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律第2条第5項に規定する入札談合等関与の行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(16) 収賄・供応

ア 職務に関し賄賂を收受し、又はこれを要求し、若しくは約束をした職員は、免職とする。

イ 職務に利害関係のある者から利益や便益の供与（社会通常上許される範囲のものを除く。）を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(17) 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。

(18) セクシャル・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した上で、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。

ウ イにおいて、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責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。

エ 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。

(19) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント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（り）患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

（注）（18）及び（19）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。

（20）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、又はこれに不利に及ぼし、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、減給又は戒告とする。

2 公金公物取扱い関係

（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、減給又は戒告とする。

（5）盜難

重大な過失により公金又は公物の盜難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

（6）公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、停職又は減給とする。

(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、減給又は戒告とする。

(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、停職又は減給とする。

(9) 公金公物処理不適正

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、停職又は減給とする。

3 公務外非行関係

(1) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(2) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、免職又は停職とする。

(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つたときは、停職又は減給とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、停職又は減給とする。

(6) 横領・占有物離脱物横領

ア 自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。

イ 遺失物等、占有を離れた他人の物を横領した職員は、停職又は減給とする。

(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・覚せい剤等の所持等

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) 酗釈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) 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、淫行をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 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。

エ 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。

オ その他のわいせつな行為

法律や条令等に違反して盗撮、のぞき、その他のわいせつな行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(13) ストーカ行為

ストーカ行為をした職員は、免職又は停職とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での交通事故

ア 酒酔い運転又は酒気帯び運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 酒酔い運転で物を損壊した職員は、免職とする。

ウ 酒気帯び運転で物を損壊した職員は、免職又は停職とする。

エ ウにおいて、危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は免職とする。

(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。

イ アにおいて、措置義務違反をした職員は、免職とする。

ウ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。

エ ウにおいて、措置義務違反をした職員は、免職とする。

(3) 交通法規違反

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、免職又は停職とする。

ウ 無免許運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、免職又は停職とする。

(4) 飲酒運転の同乗等

ア 飲酒運転であることを知りながらこれに同乗し、又は同乗しないが容認した職員は、免職又は停職とする。

イ 他の者が飲酒運転となることを知りながらその者に酒類を提供し、又は飲酒を勧めた（ほう助）職員は、免職又は停職とする。

ウ 飲酒運転をする意思のない者をそそのかし、飲酒運転をさせた（教さ）職員は、免職又は停職とする。

（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上判断するものとする。

5 監督責任行為

(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。

6 その他の信用失墜行為

(1) その他、市の信用を失墜する行為、市に損害を与える行為

を行った職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

第5 内部通報及び告発に関する措置

- 1 公益通報者保護法に基づき、非違行為の事実を内部機関に通報した職員は、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 職員が非違行為の事実を自ら発覚前に申し出した場合には、懲戒処分等の量定を軽減することができるものとする。
- 3 職員が行った非違行為のうち、刑事事件に係る事案については、刑事訴訟法に定めるところにより告発又は告訴を行う。

第6 公表

懲戒処分を行ったときは、次の基準によりその内容を公表する。

1 公表基準

- (1) 地方公務員法に基づく懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告、ただし、事案が過失による交通事故の場合を除く。）
- (2) 管理監督者の職にある者の非違行為に対して、懲戒処分と併せて行った分限降任処分
- (3) 上記の(1)又は(2)以外で、特に市民の関心の大きい事案又は社会に及ぼす影響の著しい事案による処分

2 公表の例外

被害者が事件を公表しないように求めるとき、又は公表により被害者が特定される可能性が大きいときなど、被害者の人権に十分配慮する必要があるときは公表しない。

3 公表内容

公表する内容は、原則として次のとおりとする。ただし、免職を行ったとき、又は社会に影響を及ぼす影響が大きい事案により処分を行ったときは、職名、氏名等の個人情報を公表する場合がある。

- (1) 発生年月日
- (2) 所属部局

- (3) 職種及び職層
- (4) 年齢
- (5) 事案概要
- (6) 処分内容
- (7) 処分年月日

4 公表時期及び方法

- (1) 公表は、懲戒処分を行った場合に速やかに行う。
- (2) 公表の方法は、報道機関等への資料提供や昭島市役所前の掲示場に掲示等により行う。

5 1に掲げる事案以外の懲戒処分の公表

昭島市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例(平成18年昭島市条例第3号)に基づいて行う人事行政の運営等の状況の公表の中で行う。

6 基準の適用等

この指針は、令和7年1月1日から施行し、同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

別表

非違行為の種類	非違行為の内容	懲戒処分の種類			
		免職	停職	減給	戒告
1 一般服務關係					
欠勤	ア 正当な理由なく過去1年間に10日以内の間、勤務を欠いた場合			○	○
	イ 正当な理由なく過去1年間に11日以上20日以内の間、勤務を欠いた場合		○	○	
	ウ 正当な理由なく引き続き21日以上の勤務を欠いた場合	○	○		
遅刻・早退	正当な理由が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（当該遅参等の時間数を日数換算し、欠勤の例による）	○	○	○	○
休暇等の虚偽申請	病気休暇、特別休暇及び職務免除についての虚偽申請をした場合		○	○	
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場合		○	○	○
職場内秩序びん乱	ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合		○	○	
	イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合			○	○
虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合		○	○	
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、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合		○	○	○
営利企業等の従事	許可なく営利企業等に従事した場合		○	○	○
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、同業罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は地方公共団体の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合			○	○
	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、若しくはあおった場合	○	○		
秘密の漏えい	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場合で、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員	○	○		

	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		○	○	○
個人の秘密情報の目的外収集	職権を濫用し、専らその職務の用以外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の情報を収集した場合			○	○
個人情報の盗難、紛失又は流出	過失により個人情報を盗まれ、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			○	○
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の利益のために利用する等、不当な目的で使用した場合	○	○	○	
コンピュータの不適正利用	ア 職場のコンピュータをインターネットへの不正アクセス、わいせつ文書・図画の閲覧、電子データの損壊、不正プログラム等の利用・ウイルス感染など職務外の目的で使用した場合		○	○	○
	イ アにおいて、公務の運営に支障を生じさせた場合	○			
入札談合等に関する行為	入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律第2条第5項に規定する入札談合等関与を行った場合	○	○		
収賄・供応	ア 職務に関し賄賂を收受し、又はこれを要求し、若しくは約束をした場合	○			
	イ 職務に利害関係のある者から利益や便益の供与（社会通念上許される範囲のものを除く）を受けた場合	○	○	○	○
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場合	○	○		
	イ 決裁文書を改ざんした場合	○	○		
	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		○	○	○
	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	○	○		

セクシュアル・ハラスメント	イ 相手の意に反することを認識のうえで、わいせつな言辞、性的内容の電話や電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的言動（以下「わいせつな言辞等の性的言動」という。）を繰り返した場合		○	○	
	ウ イにおいて、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を強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患させた場合	○	○		
	エ 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場合			○	○
パワー・ハラスメント	ア パワー・ハラスメント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場合		○	○	○
	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場合		○	○	
	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（り）患させた職員	○	○	○	
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詐索し、又はこれに不利を及ぼし、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			○	○
非違行為の種類	非違行為の内容	懲戒処分の種類			
2 公金公物取扱い関係		免職	停職	減給	戒告
横領	公金又は公物を横領した場合	○			
窃取	公金又は公物を窃取した場合	○			
詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた場合	○			
紛失	公金又は公物を紛失した場合			○	○

盜難	重大な過失により公金又は公物の盜難に遭った場合			○	○
公物損壊	故意に職場において公物を損壊した場合		○	○	
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場合			○	○
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		○	○	
公金公物処理不適正	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場合		○	○	
非違行為の種類	非違行為の内容	懲戒処分の種類			
		免職	停職	減給	戒告
3 公務外非行関係					
殺人	人を殺した場合	○			
放火	放火をした場合	○			
傷害	人の身体を傷害した場合	○	○	○	
暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをし、人を傷害するに至らなかった場合		○	○	
器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合		○	○	
横領・占有離脱物横領	ア　自己の占有する他人の物（公金及び公物は除く。）を横領した場合	○	○		
	イ　遺失物等、占有を離れた他人の物を横領した場合		○	○	
窃取・強盗	ア　他人の財物を窃取した場合	○	○		
	イ　暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	○			

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	○	○		
賭博	ア 賭博をした場合		○	○	○
	イ 常習として賭博をした場合	○	○		
麻薬・覚せい剤等の所持・使用	麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した場合	○			
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粗野又は乱暴な言動をした場合		○	○	○
わいせつ行為等	ア 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為(強制わいせつ)をした場合	○			
	イ 18歳未満の者に対して、淫行をした場合	○	○		
	ウ 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(児童買春)した場合	○			
	エ 公共の乗物等において痴漢行為をした場合	○	○		
	オ 法律や条令等に違反して盗撮、のぞき、その他のわいせつ行為を行った場合	○	○		
ストーカー行為	ストーカー行為をした場合	○	○		
非違行為の種類	非違行為の内容	懲戒処分の種類			
4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係		免職	停職	減給	戒告
飲酒運転での交通事故	ア 酒酔い運転、酒気帯びで人を死亡させ、重篤な傷害を負わせ又は傷害を負わせた場合	○			
	イ 酒酔い運転で物を損壊した場合	○			
	ウ 酒気帯び運転で物を損壊した場合	○	○		

	エ ウにおいて、危険防止を怠る等の措置義務違反をした場合	○			
飲酒運転以外での交通事故 (人身事故に伴うもの)	ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	○	○	○	
	イ アにおいて、措置義務違反をした場合	○			
	ウ 人に傷害を負わせた場合			○	○
	エ ウにおいて、措置義務違反をした場合	○	○		
交通法規違反	ア 酒酔い運転をした場合	○			
	イ 酒気帯び運転をした場合	○	○		
	ウ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合		○	○	○
飲酒運転の同乗の場合等	ア 飲酒運転であることを知りながらこれに同乗し、又は同乗しないがそれを容認した場合	○	○		
	イ 他の者が飲酒運転となることを知りながらその者に酒類を提供し、又は飲酒を勧めた場合（ほう助）	○	○		
	ウ 飲酒運転をする意思のない者をそそのかし、飲酒運転をさせた場合（教さ）	○	○		
非違行為の種類	非違行為の内容	懲戒処分の種類			
5 監督責任関係		免職	停職	減給	戒告
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場合			○	○
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		○	○	

非違行為の種類	非違行為の内容	懲戒処分の種類			
		免職	停職	減給	戒告
6 その他の信用失墜行為					
	上記の他、市の信用を失墜する行為、市に損害を与える行為を行った場合	○	○	○	○