

懲戒処分関係規程、基準等

- 小樽市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例
- 小樽市職員の任免等の発令に関する訓令
- 小樽市長の補助機関である委員会に関する規則
- 小樽市職員の懲戒処分に関する指針
- 小樽市職員の分限についての手續及び効果に関する条例
- 小樽市職員の分限処分の基準等に関する訓令
- 地方公務員法（抜粋）

○小樽市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例

制 定 昭和26年11月21日条例第54号
最近改正 平成19年3月14日条例第4号

- 第1条** この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第4項の規定に基づき、職員の懲戒の手續及び効果について必要な事項を定めることを目的とする。
- 第2条** 任命権者は、戒告、減給、停職又は免職の処分をするときは、その旨を記載した書面を交付して行わなければならない。
- 第3条** 減給は、1月以上6月以下の期間、給料の月額とこれに対する地域手当の月額との合計額の10分の1以下に相当する額を給与から減ずるものとする。
- 第4条** 停職の期間は、1日以上6月以下とする。
- 2 停職者は、その職を保有するが、職務に従事しない。
- 3 停職者は、停職期間中、いかなる給与も支給されない。
- 第5条** 任命権者は懲戒に付せられるべき事件が刑事裁判所に係属する間においても同一事件につき適宜懲戒手續を進めることができる。
- 第6条** この条例施行について必要な事項は、任命権者が別にこれを定める。
- 附 則**
この条例は、公布の日から施行し、昭和26年8月13日から適用する。
- 附 則**（昭28. 1. 9条例8）
この条例は、昭和28年1月1日から施行する。
- 付 則**（昭32. 10. 15条例27）
この条例は、公布の日から施行し、昭和32年4月1日から適用する。
- 付 則**（昭44. 1. 17条例1）抄
（施行期日）
- 1 この条例は、公布の日から施行する。
付 則（昭46. 1. 27条例3）抄
（施行期日等）
- 1 この条例は、公布の日から施行し、昭和45年5月1日から適用する。ただし、第6条第4項中かつこ書の規定は、昭和46年4月1日から施行し、第22条の規定は、昭和46年1月1日から適用する。
付 則（昭61. 12. 22条例29）抄
（施行期日等）
- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第8条第1項、第22条及び第23条第2項の改正規定並びに付則第8項及び付則第10項から第15項までの規定は、昭和62年1月1日から施行する。
附 則（平11. 12. 24条例27）
この条例は、公布の日から施行する。
附 則（平15. 3. 18条例3）抄
（施行期日）
- 1 この条例は、平成15年4月1日から施行する。ただし、第2条から第5条までの規定は、平成16年4月1日から施行する。
附 則（平18. 3. 27条例4）抄
（施行期日）
- 1 この条例は、平成18年4月1日から施行する。
附 則（平19. 3. 14条例4）抄
（施行期日）
- 第1条** この条例は、平成19年4月1日から施行する。

○小樽市職員の任免等の発令に関する訓令

制 定 昭和48年4月1日規程第4号
最近改正 平成21年3月31日訓令第5号

(趣旨)

第1条 市長の任命に係る一般職に属する職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。))第22条第5項の規定による臨時的任用に係る職員を除く。以下「職員」という。)の任免等の発令については、この訓令の定めるところによる。

(任免等の種類)

第2条 この訓令において「任免等」とは、採用、配置換、役職換、職種換、兼務、兼務解除、事務取扱、事務取扱解除、事務代理、事務代理解除、併任、併任解除、併職、併職解除、派遣、派遣解除、昇給、昇格、降格、休職、復職、育児休業、降任、戒告、減給、停職、免職、失職、出向、退職及び再任用をいう。

(用語の意義)

第3条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職種 別表第1号左欄に掲げる区分に応じ、同表右欄に定めるものをいう。
- (2) 役付の職 小樽市職員初任給等規則(昭和46年小樽市規則第23号)別表第1号1(1)の部分3級の項から8級の項までに掲げる職及び同表2の部分2級の項から4級の項までに掲げる職をいう。
- (3) 自治法等の職 地方自治法(昭和22年法律第67号)その他の法令等の定めるところにより発令を要する職をいう。
- (4) 採用 現に職員でない者を職員に任命すること(市の他の任命権者に属する機関の職員を引き続き職員に任命する場合を含む。)をいう。
- (5) 配置換 役付の職にある職員(以下「役付職員」という。)以外の職員又は主任である職員の勤務箇所を換えることをいう。
- (6) 役職換 現に就いている役付の職を他の役付の職に換えること(役付職員以外の職員を役付職員とし、及び役付職員を役付職員以外の職員とする場合を含み、降任を除く。)をいう。
- (7) 職種換 現に就いている職種を、他の職種に換えることをいう。
- (8) 兼務 現に就いている役付の職若しくは職種又は現に属する勤務箇所のまま、他の役付の職、職種又は勤務箇所を兼ねさせることをいう。
- (9) 事務取扱 役付職員に対し、それより下位の役付の職(主任を除く。)の職務を一時的に代行させることをいう。
- (10) 事務代理 役付職員に対し、それより上位の役付の職の職務を一時的に代行させることをいう。
- (11) 併任 市の他の任命権者に属する機関の職員を、その身分のままで、職員に任命することをいう。
- (12) 併職 現に就いている職種のまま、自治法等の職を兼ねさせることをいう。
- (13) 派遣 職員としての身分を保有させたままで、他の地方公共団体等の職員になることをいう。
- (14) 昇給 現に受けている号俸を、同一の職務の級の中で上位の号俸に変更することをいう。
- (15) 昇格 職務の級を、同一の給料表の上位の級に変更することをいう。
- (16) 降格 職務の級を、同一の給料表の下位の級に変更することをいう。
- (17) 休職 法第28条第2項又は法第55条の2第1項ただし書の規定により、職員としての身分を保有させたまま職務に従事させないことをいう。
- (18) 復職 休職中の職員を職務に復帰させることをいう。
- (19) 育児休業 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)に規定する休業をいう。
- (20) 降任 法第28条の規定により、役付の職を下位の役付の職とし、又は役付職員を役付職員以外の職員とすることをいう。
- (21) 戒告 法第29条の規定により、職員の責任を確認し、その将来を戒めることをいう。

- (22) 減給 法第29条の規定により、職員の号俸を変えることなく、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額を減額することをいう。
- (23) 停職 法第29条の規定により、職員としての身分を保有させたまま職務に従事させないことをいう。
- (24) 免職 法第28条第1項又は法第29条の規定により、その意に反して職員としての身分を失わせることをいう。
- (25) 失職 法第28条第4項の規定により、職員としての身分を失うことをいう。
- (26) 出向 市の他の任命権者に属する機関の職員に引き続きなることをいう。
- (27) 退職 免職、失職及び出向の場合を除き、職員としての身分を失うことをいう。
- (28) 再任用 法第28条の4第1項、法第28条の5第1項又は法第28条の6第1項若しくは第2項の規定により、任期を定めて常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に採用することをいう。

(辞令書の交付等)

第4条 職員の任免等を発令した場合は、当該職員に対し、辞令書(様式)を交付する。ただし、別に定めるところにより発令があったとみなされた場合その他特別の事情がある場合は、辞令書の交付を省略し、又は他の文書をもって辞令書に代えることができる。

(発令形式)

第5条 辞令書の記載事項及び記入要領については、次に定めるところによる。

- (1) 「発令事項」欄は、任免等の種類に応じ、別表第2号に定めるところにより記入する。
- (2) 「年月日」欄は、発令の年月日を記入する。
- (3) 「市長名」欄は、市長の職名及び氏名を記入し、氏名の末尾に職印を押印する。

(発令の効果)

第6条 職員に配置換、役職換又は職種換の発令をした場合は、当該職員に係る従前のこれらの発令は、それぞれその効力を失う。ただし、勤務箇所を換えなくて主任に役職換をした場合における当該職員に係る従前の配置換の発令及び主任である職員の配置換をした場合における当該職員に係る従前の役職換の発令は、その効力を有する。

2 職員に降任の発令をした場合は、当該職員に係る従前の役職換の発令は、その効力を失う。

付 則

この規程は、昭和48年4月1日から施行する。

付 則 (昭49. 4. 1規程2)	付 則 (昭49. 7. 26規程7)	付 則 (昭51. 4. 12規程7)
付 則 (昭51. 5. 31規程9)	付 則 (昭51. 6. 25規程13)	付 則 (昭52. 5. 6規程2)
付 則 (昭53. 3. 29規程4)	付 則 (昭53. 5. 15規程9)	付 則 (昭54. 3. 31規程2)
付 則 (昭56. 9. 1規程5)	付 則 (昭58. 10. 1規程6)	付 則 (昭60. 3. 29規程1)
付 則 (昭60. 4. 1規程3)	付 則 (昭61. 4. 1規程3)	付 則 (昭61. 12. 22規程9)
付 則 (昭63. 4. 1規程3)	付 則 (昭63. 7. 1規程5)	付 則 (平元. 1. 8規程1)
付 則 (平2. 3. 31規程4)	附 則 (平4. 4. 1訓令5)	附 則 (平5. 4. 1訓令10)
附 則 (平6. 4. 1訓令4)	附 則 (平7. 3. 31訓令10)	附 則 (平7. 8. 31訓令14)
附 則 (平8. 3. 29訓令1)	附 則 (平9. 3. 5訓令1)	附 則 (平10. 4. 10訓令8)
附 則 (平11. 3. 17訓令3)	附 則 (平14. 2. 28訓令1)	附 則 (平14. 3. 29訓令5)
附 則 (平14. 12. 30訓令15)	附 則 (平16. 3. 31訓令1)	附 則 (平16. 6. 23訓令6)
附 則 (平17. 3. 18訓令2)	附 則 (平18. 3. 31訓令4)	附 則 (平19. 3. 30訓令7)
附 則 (平20. 3. 24訓令1)	附 則 (平20. 10. 17訓令11)	

附 則 (平21. 3. 31訓令5)

この訓令は、平成21年4月1日から施行する。

○小樽市長の補助機関である委員会に関する規則

制 定 昭和45年 7月24日規則第53号
最近改正 平成20年 3月31日規則第16号

(目的)

第1条 この規則は、市長の補助機関として設けられる各種委員会について、別に定めるもののほか、必要な事項を定めることを目的とする。

(設置)

第2条 行政事務を適正かつ円滑に執行するため、市長の補助機関として、次に掲げる委員会（以下「委員会」という。）を置く。

- (1) 小樽市表彰選考委員会
- (2) 小樽市例規審査委員会
- (3) 小樽市行政不服審査委員会
- (4) 小樽市市有財産等評価委員会
- (5) 小樽市建設工事委員会
- (6) 小樽市広報編集委員会
- (7) 小樽市職員分限懲戒審査委員会
- (8) 小樽市消防団員等公務災害審査委員会
- (9) 小樽市職員交通事故等審査委員会
- (10) 小樽市公の施設指定管理者選考委員会
- (11) 小樽市再任用職員選考委員会

(組織)

第3条 委員会は、委員及び臨時委員をもって組織し、市の職員をもってこれに充てる。

2 市長が必要と認めたときは、委員会に委員又は委員以外の市職員をもって組織する専門委員会を設けるものとする。

(運営)

第4条 委員会に委員長を置き、委員のうちから市長が指名する。

- 2 委員長は、委員会の事務を掌理し、会議を招集してその議長となる。
- 3 委員長は、委員のうちから副委員長を指名しておかなければならない。
- 4 委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、副委員長がその職務を行う。
- 5 専門委員会の議長は、委員長が指名する。

(会議)

第5条 委員会の会議は、委員（臨時委員を含む。次項において同じ。）の過半数が出席しなければ、これを開くことができない。

- 2 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
- 3 委員長は、会議の結果について、速やかに市長への報告その他の必要な処理を行うものとする。
- 4 委員長は、必要があると認めるときは、会議に関係職員の出席を求めてその説明若しくは意見を聴き、又は審査に必要な資料の提出を求めることができる。

(会議の特例)

第6条 委員会は、委員長が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、会議を開かずに、回議によって議決することができる。

- (1) 会議を開く時間的余裕がないとき。
 - (2) 審議事項が軽易なものであるとき。
 - (3) 前2号に掲げるもののほか、やむを得ない理由があるとき。
- 2 前項の場合において、委員は、書面によって意見を述べるものとし、委員長は、当該意見を整理して決定するものとする。

(専門委員会)

第7条 専門委員会は、2以上を同時に置くことができるものとする。

2 専門委員会は、審議の結果を委員会に報告しなければならない。この場合において、委員会が以後の審議を必要としないと認めたときは、当該専門委員会は廃止されるものとする。

(表彰選考委員会)

第8条 小樽市表彰選考委員会（以下「表彰委員会」という。）の委員は、副市長、総務部長その他市職員若干名をもって構成する。

2 表彰委員会の担当事務は、次のとおりとする。

- (1) 小樽市表彰規則（昭和45年小樽市規則第59号）に基づく表彰者の選考についてのこと。
- (2) 市職員の表彰についてのこと。

3 表彰委員会の庶務は、総務部秘書課において行う。

(例規審査委員会)

第9条 小樽市例規審査委員会（以下「例規委員会」という。）の委員は、副市長、総務部長その他市職員若干名をもって構成する。

2 例規委員会の担当事務は、次のとおりとする。

- (1) 条例、規則、訓令その他市の例規事項の審査についてのこと。
- (2) 異例に属する契約（協定を含む。）並びに私権の得喪及び変更の審査についてのこと。
- (3) 市議会に提出する議案（予算、決算及び人事案件を除く。）の審査についてのこと。
- (4) 法規の解釈、運用その他法規関係の研究及び調査についてのこと。

3 例規委員会の庶務は、総務部総務課において行う。

(行政不服審査委員会)

第10条 小樽市行政不服審査委員会（以下「不服審査委員会」という。）の委員は、副市長、総務部長その他市職員若干名をもって構成する。

2 不服審査委員会の担当事務は、市長に対して行われた行政不服申立て（条例により他の機関に諮問することとされているものを除く。）に係る審査についてのこととする。

3 不服審査委員会の庶務は、総務部総務課において行う。

(市有財産等評価委員会)

第11条 小樽市市有財産等評価委員会（以下「評価委員会」という。）の委員は、副市長、固定資産評価員、財政部長その他市職員若干名をもって構成する。

2 評価委員会の担当事務は、次のとおりとする。

- (1) 財産の評価についてのこと。
- (2) 財産の取得及び処分価格の評価についてのこと。
- (3) 各種補償額の評価についてのこと。
- (4) 前3号に掲げるもののほか、財産等の評価について必要と認める事項の審査についてのこと。

3 前項第3号の事務のうち損害賠償額の決定に係る事務について委員長が必要と認めるときは、委員長及び副委員長のほか委員長が適当と認める委員及び臨時委員をもって評価委員会の事務を行うことができる。

4 評価委員会の庶務は、財政部契約管財課において行う。

(建設工事委員会)

第12条 小樽市建設工事委員会（以下「工事委員会」という。）の委員は、副市長、財政部長、建設部長、産業港湾部長その他市職員若干名をもって構成する。

2 工事委員会の担当事務は、次のとおりとする。

- (1) 建設工事に係る指名競争入札（以下「入札」という。）参加の資格審査及びその格付についてのこと。
- (2) 入札参加者の審査についてのこと。
- (3) 建設工事に係る随意契約の相手方の審査についてのこと。
- (4) 500万円以上の工事及び製造の契約について、入札参加者又は随意契約の相手方を指名すること。

3 工事委員会の庶務は、財政部契約管財課において行う。

(広報編集委員会)

第13条 小樽市広報編集委員会（以下「広報委員会」という。）の委員は、総務部長その他市職員若干名をもって構成する。

- 2 広報委員会の担当事務は、次のとおりとする。
 - (1) 重点広報事項の決定についてのこと。
 - (2) 前号に掲げるもののほか、広報の編集及び発行に必要な事項の審査についてのこと。
- 3 広報委員会の庶務は、総務部広報広聴課において行う。

(職員分限懲戒審査委員会)

第14条 小樽市職員分限懲戒審査委員会（以下「分限等委員会」という。）の委員は、副市長及び市長が必要と認める都度任命する市職員4名をもって構成する。

- 2 分限等委員会は、市長の諮問に応じ、次の事務を行う。
 - (1) 分限処分又は懲戒処分を行うことの審査についてのこと。
 - (2) 懲戒処分に至らない措置を行うことの審査についてのこと。
 - (3) 小樽市職員の分限についての手続及び効果に関する条例（昭和26年小樽市条例第53号）第6条に規定する任命権者の権限に属する事項に係る審査についてのこと。
- 3 分限等委員会の庶務は、総務部職員課において行う。

(消防団員等公務災害審査委員会)

第15条 小樽市消防団員等公務災害審査委員会（以下「公務災害委員会」という。）の委員は、消防長、総務部長その他市職員若干名をもって構成する。

- 2 公務災害委員会の担当事務は、次のとおりとする。
 - (1) 小樽市消防団員等公務災害補償条例（昭和41年小樽市条例第27号）第2条の権利の認定についてのこと。
 - (2) 小樽市消防団員等公務災害補償条例に基づく補償額の適否の審査についてのこと。
- 3 公務災害委員会の庶務は、消防本部総務課において行う。

(職員交通事故等審査委員会)

第16条 小樽市職員交通事故等審査委員会（以下「交通委員会」という。）の委員は、総務部長その他市職員若干名をもって構成する。

- 2 交通委員会の担当事務は、次のとおりとする。
 - (1) 道路交通法違反行為に対する責任又は過失の程度の審査についてのこと。
 - (2) 市有車両の管理責任者等の過失行為に対する責任又は過失の程度の審査についてのこと。
- 3 交通委員会の庶務は、総務部職員課において行う。

(公の施設指定管理者選考委員会)

第17条 小樽市公の施設指定管理者選考委員会（以下「指定管理者委員会」という。）の委員は、副市長、総務部長、財政部長その他市職員若干名をもって構成する。

- 2 指定管理者委員会の担当事務は、次のとおりとする。
 - (1) 小樽市公の施設の指定管理者に関する条例（平成15年小樽市条例第33号）第2条の指定管理者に指定する法人その他の団体の選定に係る審査についてのこと。
 - (2) 地方自治法（昭和22年法律第67号）第244条の2第11項の規定による指定管理者の指定の取消し又は業務の停止命令を行うことの審査についてのこと。
- 3 指定管理者委員会の庶務は、財政部契約管財課において行う。

(再任用職員選考委員会)

第18条 小樽市再任用職員選考委員会（以下「再任用委員会」という。）の委員は、副市長、総務部長及び市長が必要と認める都度任命する市職員若干名をもって構成する。

- 2 再任用委員会の担当事務は、再任用職員（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項、同法第28条の5第1項又は同法第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用する職員をいう。）の選考についてのこととする。
- 3 再任用委員会の庶務は、総務部職員課において行う。

付 則 抄

- 1 この規則は、公布の日から施行する。
- 2 この規則の施行前に、この規則各条の規定に相当する委員会の委員として任命されていた者は、この規則に規定する委員会の委員として任命されたものとみなす。
- 3 次に掲げる規則は、廃止する。
 - (1) 小樽市例規審査委員会規則（昭和35年規則第59号）

小樽市職員の懲戒処分に関する指針

1 目的

この指針は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第3条第2項に規定する一般職の職員(以下単に「職員」という。)が同法第29条の規定による懲戒処分(以下単に「懲戒処分」という。)に付すべきと判断した事案について、懲戒処分がより一層厳正に行われるよう、標準的な懲戒処分の量定基準を定めることを目的とする。

2 懲戒処分の標準的な量定基準

標準的な懲戒処分の量定基準(以下「基準」という。)は、別表のとおりとする。

3 具体的な量定の決定

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、また、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、日ごろ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。したがって、個別の事案の内容によっては、基準に掲げる量定以外とすることもあり得るものとする。

例えば、基準の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、

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

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

非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき

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

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、標準基準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、

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
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。

また、基準に掲げられていない非違行為については、基準に掲げる取扱いを参考にし、判断するものとする。

4 施行期日

この指針は、平成19年8月1日から施行する。

5 その他

平成18年10月10日施行の「飲酒運転行為に係る懲戒処分の指針」は、廃止する。

< 一部改正 >

平成20年5月1日

懲戒処分の標準的な量定基準

1 一般服務関係

項 目	具 体 的 な 内 容	処分量定
(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	減給又は戒告
	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	停職又は減給
	イ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員	免職又は停職
(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	戒告
(3) 休暇の虚偽申請	病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員	減給又は戒告
(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	減給又は戒告
(5) 職場内秩序混乱	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	停職又は減給
	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	減給又は戒告
(6) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員	減給又は戒告
(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	減給又は戒告
	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	免職又は停職
(8) 秘密漏えい	職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	免職又は停職
(9) 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	減給又は戒告
(10) 政治的目的を有する文書の配布	政治的目的を有する文書を配布した職員	戒告
(11) 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	減給又は戒告

項 目	具 体 的 な 内 容	処分量定
(12) 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	免職又は停職
	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	停職又は減給
	ウ わいせつな言辞等の性的な言動を執よう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場合	免職又は停職
	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	減給又は戒告
(13) 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そのかすこと、事業者その他の者に予定価格等の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	免職又は停職

2 公金・物品取扱い関係

項 目	具 体 的 な 内 容	処分量定
(1) 横領	公金又は物品を横領した職員	免職
(2) 窃取	公金又は物品を窃取した職員	免職
(3) 詐取	人を欺いて公金又は物品を交付させた職員	免職
(4) 紛失	公金又は物品を紛失した職員	戒告
(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	戒告
(6) 物品損壊	故意に職場において物品を損壊した職員	減給又は戒告
(7) 失火	過失により職場において物品の出火を引き起こした職員	戒告
(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	減給又は戒告
(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	減給又は戒告
(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	減給又は戒告

3 公務外非行関係

項 目	具 体 的 な 内 容	処分量定
(1) 放火	放火をした職員	免職
(2) 殺人	人を殺した職員	免職
(3) 傷害	人の身体を傷害した職員	停職又は減給
(4) 暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをした職員 (人を傷害するに至らなかった場合に限る。)	減給又は戒告
(5) 器物損壊	故意に他人の物を損壊した職員	減給又は戒告
(6) 横領	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	免職又は停職
(7) 窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した職員	免職又は停職
	イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	免職
(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	免職又は停職
(9) と博	ア と博をした職員	減給又は戒告
	イ 常習としてと博をした職員	停職
(10) 麻薬、覚せい剤等の所持又は使用	麻薬、覚せい剤等を所持し、又は使用した職員	免職
(11) めいていによる粗野な言動等	めいていして、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	減給又は戒告
(12) 強制わいせつ	暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員	免職
(13) いん行	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いん行をした職員	免職又は停職
(14) 痴漢行為	公共の乗物等において痴漢行為をした職員	停職又は減給
(15) 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	免職、停職又は減給

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

項 目	具 体 的 な 内 容	処分量定
(1) 飲酒運転	ア 酒酔い運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員	免職
	イ 酒酔い運転をした職員	免職又は停職
	ウ 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員	免職又は停職
	エ ウの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員	免職
	オ 酒気帯び運転をした職員	免職、停職又は減給
	カ オの場合において、措置義務違反をした職員	免職又は停職
(2) 飲酒運転ほう助等関係	酒気を帯びて車両を運転することを知って飲酒を勧め、又は当該車両に同乗した職員	当該職員を運転者とみなした場合に科すべき処分
(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	免職、停職又は減給
	イ アの場合において、措置義務違反をした職員	免職又は停職
	ウ 人に傷害を負わせた職員	減給又は戒告
	エ ウの場合において、措置義務違反をした職員	停職又は減給
(4) 飲酒運転以外の交通法規違反	ア 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員	停職、減給又は戒告
	イ アの場合において、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	停職又は減給

5 監督責任関係

項 目	具 体 的 な 内 容	処分量定
(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	減給又は戒告
(2) 非行の隠ぺい、黙認	部下職員の非違行為を知り得たにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員	停職又は減給

小樽市職員の分限についての手続及び効果に関する条例

制 定 昭和26年11月21日条例第53号
最近改正 平成14年3月25日条例第3号

- 第1条 地方公務員法（以下法という。）第28条第3項の規定に基づく、職員の意に反する降任、免職及び休職の手続及び効果については、別に定めるものの外、この条例の定めるところによる。
- 第2条 任命権者が法第28条第1項第1号の規定に該当するものとして、職員を降任し、若しくは免職する場合は、考課表その他勤務成績を評定するに足ると認められる客観的事実に基づき、勤務実績の不良などが明らかな場合に限るものとする。
- 2 任命権者が法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして、職員を休職する場合においては、医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。
- 3 任命権者が法第28条第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職する場合は、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることのできない場合に限るものとする。
- 4 法第28条第1項第4号の規定に該当するものとして、職員を降任又は免職する場合において、当該職員のうち何れを降任し、又は免職するかは、任命権者が定める。但し、法第13条に定める平等取扱の原則及び法第56条の規定に反してこれを行うことはできない。
- 5 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行なわなければならない。
- 第3条 任命権者は、法第28条第2項第1号の規定により休職を命ずる場合は、その職員が病気休暇の日から引き続き、次の区分による期間を経過した後でなければならない。ただし、法第28条の5第1項又は法第28条の6第2項の規定により採用された職員の期間については、その者の勤務日数等を考慮して市長が定める。
- (1) 結核性疾患 1年間
(2) その他の疾患 90日間
- 第4条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年をこえない範囲内において、休養を要する程度に応じ、個々の場合について任命権者がこれを定める。
- 2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であつても、その事故が消滅したときは、すみやかに復職を命じなければならない。
- 3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。
- 第5条 休職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事しない。
- 2 休職者は、法令又は条例に特別の定めがある場合を除く外、休職の期間中は、いかなる給与も支給されない。
- 第6条 任命権者は、執務中の交通事故により法第16条第2号の規定に該当するに至つた職員のうち、刑の執行を猶予された者については、情状により、刑の執行猶予を取消されない限り、当該職員がその職を失わないものとするができる。
- 第7条 この条例施行について必要な事項は、任命権者が別にこれを定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行し、昭和26年8月13日から適用する。

附 則（昭28.1.9条例7）

この条例は、昭和28年1月1日から施行する。

附 則（昭28.4.1条例21）

この条例は、公布の日から施行し、昭和27年11月1日から適用する。

付 則（昭31.10.8条例36）

この条例は、公布の日から施行し、昭和31年10月1日から適用する。

付 則（昭45.10.19条例31）

○小樽市職員の分限処分の基準等に関する訓令

制 定 平成18年12月27日訓令第13号

最近改正 平成21年3月31日訓令第5号

(目的)

第1条 この訓令は、小樽市職員の分限についての手続及び効果に関する条例（昭和26年小樽市条例第53号。以下「条例」という。）に定めるもののほか、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条第1項の規定による降任又は免職の処分（以下「分限処分」という。）を行う場合の基準その他その実施に関し必要な事項を定め、もって公正かつ公平な人事行政の運営に寄与することを目的とする。

(分限処分の基準)

第2条 次の各号のいずれかに該当する職員は、法第28条第1項第1号に該当する職員として、分限処分に処する。

- (1) 無断で勤務を欠くこと（勤務時間中において無断で自席を離れることを含む。）又は勤務時間を私事に費やすことを繰り返すこと、その結果、自ら処理すべき業務の遅滞を招き、他の職員の業務の遂行にも著しく悪影響を与えていると認められる職員
- (2) 職務上の命令に違反し、及び独善的な行動を繰り返すこと、その結果、業務の円滑な遂行に著しく支障を生じさせていると認められる職員
- (3) 職場において著しく粗野、乱暴又は卑わいな言動を繰り返すこと、他の職員、市民等に恐怖心を抱かせ、又は他の職員、市民等を不快にさせ、これにより他の職員の業務の遂行に著しく支障を生じさせていると認められる職員
- (4) 小樽市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成6年小樽市条例第29号）第13条に規定する病気休暇（以下単に「病気休暇」という。）又は同条例第14条に規定する特別休暇をその理由がないにもかかわらず取得することを繰り返す職員
- (5) 前各号に掲げるもののほか、勤務実績が良くないことが客観的に明らかであって、今後もその改善又は是正が見込めない職員

2 次の各号のいずれかに該当する職員は、法第28条第1項第2号に該当する職員として、免職の処分に処する。

- (1) 法第28条第2項第1号の規定による休職（以下「病気休職」という。）とされ、当該病気休職の期間が条例第4条第1項の規定によりその限度とされる期間（以下「病気休職限度期間」という。）に至るにもかかわらず、心身の故障の回復が不十分で職務の遂行が困難であると認められる職員
- (2) 病気休職中であって、今後職務の遂行が可能となる見込みがないと認められる職員
- (3) 病気休暇又は病気休職を繰り返して直近5年間におけるそれらの期間の累計が3年を超え、そのような状態が今後も見込まれ、職務の遂行に支障があると認められる職員

3 次の各号のいずれかに該当する職員は、法第28条第1項第3号に該当する職員として、分限処分に処する。

- (1) 業務上初歩的な過ちを繰り返すことにより職務の遂行能力が著しく低いと認められる状況にあるとともに、業務の遂行に消極的で定型的な業務も怠ることが多いと認められる職員
- (2) 非違行為により法第29条の規定による懲戒処分（以下単に「懲戒処分」という。）を受けたにもかかわらず、同様の行為を繰り返す職員
- (3) 原則として1月以上にわたってその所在が不明であって、現に勤務を欠いている職員
- (4) 正当な理由なく第10条の規定による医師2名の診断書の提出を怠った職員
- (5) 非違行為により懲戒処分を受けた役付職員（小樽市職員の任免等の発令に関する訓令（昭和48年小樽市規程第4号。以下「任免等訓令」という。）第3条第5号に規定する役付職員をいう。以下同じ。）であって、その職にあることにより今後の公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保に支障が生じると認められるもの
- (6) 前各号に掲げるもののほか、その職に必要な適格性を欠くことが客観的に明らかであって、今

後もその適格性の改善又は是正が見込まれない職員

第3条 前条第3項各号(第3号及び第4号を除く。)のいずれかに該当する職員に対する分限処分は、任免等訓令第3条第5号から第7号までにそれぞれ規定する配置換、役職換又は職種換のいずれによってもその適格性が改善され、又は是正される見込みがない場合に限って行うものとする。

2 役付職員が前条第1項各号又は第3項各号(第3号及び第4号を除く。)のいずれかに該当する場合の当該職員に対する分限処分は、降任とする。ただし、降任によっても公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保ができないと認められるときは、免職とする。

3 役付職員が前条第3項第3号又は第4号に該当する場合の当該職員に対する分限処分は、免職とする。

4 役付職員以外の職員が前条第1項各号又は第3項各号(第5号を除く。)のいずれかに該当する場合の当該職員に対する分限処分は、免職とする。

(勤務実績不良職員等に対する改善措置等)

第4条 所属長(職員に対して指揮監督の権限を有する課長職にある職員をいう。以下同じ。)は、所属職員に第2条第1項各号又は第3項各号(第3号から第5号までを除く。)のいずれかに該当する徴表(以下「問題行動等」という。)が認められるときは、当該職員に対して注意又は指導をし、その改善又は是正を求めるものとする。

2 所属長は、前項の注意又は指導をしたにもかかわらず、問題行動等の改善又は是正が認められないときは、当該職員に対し繰り返し注意又は指導をするとともに、必要に応じて当該職員の担当する業務の見直しを行うものとする。この場合において、所属長は、必要があると認めるときは、当該職員に係る行動記録票(様式第1号)の作成を開始するとともに、その旨を当該職員に通知し、及び所属部長(保健所にあつては保健所長、会計課にあつては会計管理者をいう。以下同じ。)に報告するものとする。

3 所属部長は、前項の規定による報告を受けたときは、その旨を総務部長に報告するものとする。

4 行動記録票は、所属長又は所属長が指定する職員が原則として6月以上の期間における問題行動等について記録するものとする。ただし、問題行動等の改善又は是正がなされたと所属長が認めるときは、当該記録を中止することができる。

5 所属部長は、第3項の規定による報告をした日以後6月の期間内において、所属長が問題行動等の改善又は是正を認めたときは、行動記録票を添えて、その旨を総務部長に報告するものとする。

6 所属部長は、前項に規定する期間において、所属長が繰り返しの注意又は指導をしたにもかかわらず、問題行動等の改善又は是正が認められないときは、勤務状況等報告書(様式第2号)に行動記録票を添えて、その旨を総務部長の合議を経て市長に報告するものとする。

(個別指導に係る分限等委員会への諮問)

第5条 市長は、前条第6項の規定による報告を受けたときは、小樽市職員分限懲戒審査委員会(以下「分限等委員会」という。)に対し、当該職員に対する第8条に規定する個別指導(以下単に「個別指導」という。)の要否について諮問するものとする。

(警告書の交付)

第6条 市長は、前条の規定による諮問に対する答申を受けた場合において、当該職員について個別指導を行う必要があると認めたときは、警告書(様式第3号)を当該職員に交付するものとする。

(警告書に係る弁明の機会の付与)

第7条 前条の規定による警告書の交付を受けた職員は、その交付を受ける理由がないと思料するときは、その交付を受けた日の翌日から起算して2週間以内に弁明を記載した書面(以下「弁明書」という。)を総務部長に提出することができる。

2 総務部長は、弁明書の提出を受けたときは、当該弁明書を添えて、その旨を所属部長に通知するとともに、所属部長、所属長その他の関係職員又は当該弁明書を提出した職員から事情を聴取するものとする。

3 総務部長は、前項の規定による事情聴取をしたときは、その内容を市長に報告するものとする。

4 市長は、前項の規定による報告を受けた場合において、当該弁明に理由があると認めたときは当該警告を取り消す旨を取消し通知書(様式第4号)により、当該弁明に理由がないと認めたときはその旨を却下通知書(様式第5号)により当該職員に通知するものとする。

5 総務部長が弁明書の提出を受けたときは、前項の規定による通知をするまでは、個別指導は行わ

ないものとする。

(個別指導)

第8条 個別指導は、第6条の規定による警告書の交付を受けた職員に対し、職員としての服務義務の徹底、問題行動等の改善又は是正及び職務を遂行する能力の引上げを目的として行う。

2 個別指導は、6月を超えない期間で行うものとする。ただし、所属部長が必要があると認めるときは、あらかじめ総務部長と協議して、その期間を12月まで延長することができる。

3 総務部長は、個別指導の実施に当たって、研修の実施その他の必要な支援を行うものとする。

4 所属部長は、個別指導の実施の継続が困難又は不適當であると認める事由があるときは、あらかじめ総務部長と協議して、個別指導を中止し、又は中断することができる。

5 所属部長は、個別指導の期間が満了したとき又は前項の規定により個別指導を中止したときは、その結果について勤務状況等報告書により総務部長の合議を経て市長に報告するものとする。

6 前各項に定めるもののほか、個別指導の実施に関し必要な事項は、市長が別に定める。

(心身故障職員に対する指導等)

第9条 所属長は、勤務実績の不良又はその職に必要な適格性の欠如が心身の故障に起因すると認められる所属職員があるときは、医師の診断を受けてその診断書を提出するよう指導するものとする。

2 所属部長は、所属長が前項の規定による指導を繰り返し行っても同項の規定による診断書の提出がないときは、その旨を総務部長の合議を経て市長に報告するものとする。

3 所属部長は、前項の規定によるもののほか、所属職員が第2条第2項各号のいずれかに該当すると認めるときは、その旨を総務部長の合議を経て市長に報告するものとする。

(受診命令)

第10条 市長は、前条第2項又は第3項の規定による報告を受けた場合においてその必要があると認めるときは、当該職員に対し、期限を定めて、医師2名による今後の職務の遂行の可否についての診断を受けてその診断書を所属部長に提出するよう、受診命令書(様式第6号)により命ずるものとする。

(受診命令に係る弁明の機会の付与)

第11条 第7条の規定は、前条の規定による受診命令を受けた職員について準用する。この場合において、第7条第4項中「その旨」とあるのは、「その旨(当該受診すべき期限を変更したときは、当該変更後の期限を含む。)」と読み替えるものとする。

(受診結果の報告等)

第12条 所属部長は、第10条の規定により医師2名の診断書の提出を受けたときは、当該診断書を添えて、その診断結果を勤務状況等報告書により総務部長の合議を経て市長に報告するものとする。

2 所属長は、第10条の期限(同条の規定による受診命令に対し弁明書の提出があった場合において同条の期限の変更があったときは、当該変更後の期限)までに医師2名の診断書の提出がないときは、当該期限を経過した日から起算して2週間の範囲内で当該職員に対して繰り返しその提出を求めるとともに、その事跡を記録するものとする。

3 所属部長は、前項に規定する期間を超えたにもかかわらず、正当な理由なく当該職員が医師2名の診断書の提出を怠ったときは、その旨を勤務状況等報告書により総務部長の合議を経て市長に報告するものとする。

(所在不明職員に係る報告等)

第13条 所属部長は、所属職員の所在が不明であることが明らかとなった場合は、直ちにその旨を総務部長に報告するものとする。

2 所属長は、前項の職員について、適宜その家族等に対しその所在の確認を行うとともに、その事跡を記録するものとする。

3 所属部長は、第1項の職員が第2条第3項第3号に該当するに至った場合は、その所在が不明となった理由に法第29条の規定による懲戒免職処分に当たる非違行為があったと疑われるときを除き、その旨を勤務状況等報告書により総務部長の合議を経て市長に報告するものとする。

(部長等に分限処分事由がある場合の事務処理)

第14条 部長職にある職員(所属部長とならない部長職にある職員を除く。以下同じ。)が第2条に規定する職員に該当すると認められる場合におけるこの訓令の規定に基づき所属部長が行うことと

される事務（当該部長職にある職員が総務部長である場合にあっては、総務部長が行うこととされている事務を含む。）は、副市長が行うものとする。

2 所属部長とならない部長職にある職員又は次長職にある職員が第2条に規定する職員に該当すると認められる場合におけるこの訓令の規定に基づき所属長が行うこととされる事務は、所属部長が行うものとする。

3 課長職にある職員が第2条に規定する職員に該当すると認められる場合におけるこの訓令の規定に基づき所属長が行うこととされる事務は、当該課長職にある職員の直近の上司が行うものとする。

（分限処分に係る分限等委員会への諮問）

第15条 市長は、第8条第5項、第12条第1項若しくは第3項又は第13条第3項の規定による報告を受けたときは、分限等委員会に対し、当該職員に対する分限処分の要否について諮問するものとする。

2 市長は、役付職員を懲戒処分に処した場合において必要があると認めるときは、分限等委員会に対し、当該職員が第2条第3項第5号に該当するものとして行う分限処分の要否について諮問するものとする。

（分限処分の実施）

第16条 市長は、前条の規定による諮問に対する答申があった場合において、当該職員が法第28条第1項各号のいずれかに該当すると認めたときは、当該職員を分限処分に処する。

（病気休職とされた職員の復職）

第17条 病気休職とされた職員は、病気休職限度期間を経過する日以前に何らの処分も受けなかった場合は、同日の翌日において当然に復職する。

（他の任命権者に対する意見）

第18条 市長は、他の任命権者からその所管に属する職員に係る個別指導又は分限処分についての意見を求められたときは、分限等委員会に諮問するものとする。

2 市長は、前項の規定による諮問に対する答申を受けたときは、その内容を参酌して、当該任命権者に対し、個別指導又は分限処分についての意見を述べるものとする。

（委任）

第19条 この訓令に定めるもののほか、分限処分の実施に関し必要な事項は、総務部長が定める。

附 則

（施行期日）

1 この訓令は、平成19年1月1日から施行する。

（経過措置）

2 この訓令の施行前に法第28条第1項第1号又は第3号に該当するおそれのある職員として所属長又は所属長が指定する職員が作成した当該職員の言動及びそれに対する注意又は指導に関する記録で総務部長が認めたものは、第4条第2項後段の行動記録票とみなす。この場合において、所属長は、速やかに同項後段の規定による通知をするものとする。

附 則（平19. 3. 30訓令8）

この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平21. 3. 31訓令5）

この訓令は、平成21年4月1日から施行する。

地方公務員法（抜粋）

（分限及び懲戒の基準）

第27条 すべて職員に分限及び懲戒については、公正でなければならない。

2 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、若しくは免職されず、この法律又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職されず、又、条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して降給されることがない。

3 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、懲戒処分を受けることがない。

（降任、免職、休職等）

第28条 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

(1) 勤務実績が良くない場合

(2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

(3) 前2号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合

(4) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

2 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反してこれを休職することができる。

(1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

(2) 刑事事件に関し起訴された場合

3 職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手續及び効果は、法律に特別の定がある場合を除く外、条例で定めなければならない。

4 職員は、第16条各号（第3号を除く。）の一に該当するに至つたときは、条例に特別の定がある場合を除く外、その職を失う。

（懲戒）

第29条 職員が次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

(1) この法律若しくは第57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合

(2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合

(3) 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

- 2 職員が、任命権者の要請に応じ当該地方公共団体の特別職に属する地方公務員、他の地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人の地方公務員、国家公務員又は地方公社（地方住宅供給公社、地方道路公社及び土地開発公社をいう。）その他その業務が地方公共団体若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち条例で定めるものに使用される者（以下この項において「特別職地方公務員等」という。）となるため退職し、引き続き特別職地方公務員等として在職した後、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合（一の特別職地方公務員等として在職した後、引き続き一以上の特別職地方公務員等として在職し、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合を含む。）において、当該退職までの引き続く職員としての在職期間（当該退職前に同様の退職（以下この項において「先の退職」という。）、特別職地方公務員等としての在職及び職員としての採用がある場合には、当該先の退職までの引き続く職員としての在職期間を含む。次項において「要請に応じた退職前の在職期間」という。）中に前項各号のいずれかに該当したときは、これに対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。
- 3 職員が、第28条の4第1項又は第28条の5第1項の規定により採用された場合において、定年退職者等となつた日までの引き続く職員としての在職期間（要請に応じた退職前の在職期間を含む。）又はこれらの規定によりかつて採用されて職員として在職していた期間中に第1項各号の一に該当したときは、これに対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。
- 4 職員の懲戒の手續及び効果は、法律に特別の定がある場合を除く外、条例で定めなければならない