

総務経済常任委員会資料（総務課）

職員の懲戒処分基準について 別紙

1 処分基準制定の背景

本町における懲戒処分の基準については、これまでの間、交通規則違反者等の処分基準のみの存在であり、かねてより、職員の不祥事に対しては一層厳正な対応が求められていることから、「懲戒処分の指針について（平成12年3月人事院事務総長発）」等を参考に、服務義務違反全般に対する処分基準を制定しようとするものである。

併せて、現行の停職期間上限の6ヶ月を人事院規則第2条に規定する1年とするため「職員の懲戒に関する手続及び効果に関する条例」の一部改正を令和2年6月議会定例会議に提案しようとするものである。

2 基準の特徴

- (1) 処分区分は一般服務、公金公用物取扱い関係、公務外非行関係、監督責任関係の4区分とした。
- (2) 交通規則違反者等の処分基準は単独で制定していることから、別途継続運用することとした。
- (3) 懲戒処分の決定については、従来どおり、民間委員を構成員とする芽室町懲戒審査委員会の審査を経ることとした（職員の懲戒に関する手続及び効果に関する条例第3条）。

3 基準制定のプロセス

- (1) 職員団体との協議・交渉（4月）
- (2) 庁内情報共有・意見徴収（4月）
- (3) 議会（総務経済常任委員会）への説明（5月）
- (4) 6月定例会議への条例改正提案
（職員の懲戒に関する手続及び効果に関する条例第5条に規定する停職期間の上限を6ヶ月から1年に改正）

芽室町職員の懲戒処分基準（案）

第1 基本理念

公務員は、住民の信託を受けた全体の奉仕者として、公務を通じて公共の利益を追求し、これを実現する責務を負っている。よって、個々の職員においては、高度な順法精神を持ち、かつ、高度な行為規範に従うことが求められており、決してその職の信用を傷つけ、職全体の不名誉となる非違行為を犯し、住民の信頼を損なうことがあってはならない。

職員一人ひとりが、このことを公務の内外を問わず自らに厳しく戒めることで、町政に対する住民の信頼を高めることとなり、ひいては高い倫理観をもって自らの職務にまい進することにつながるものである。

この基準は、懲戒処分に関する公正性と透明性を確保しつつ、非違行為に対して厳正に対処することを示すことにより、職員に公務員としての自覚を喚起し、不祥事の発生防止に資するものである。

第2 基本事項

1 この基準は、地方公務員法における一般職の職員（非常勤・臨時的任用職員を含む。）を対象とする。

2 この基準は、非違行為の代表的な事例を選び、人事院等が示した基準を参考に、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) 故意また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

などのほか、適宜、日ごろの勤務態度や非違行為後の対応などを含め総合的に考慮の上判断するものとする。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は、

- (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 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。

- 3 この基準は、社会情勢の変化などによって検討の必要が生じた場合、必要に応じて見直しを図るものとする。
- 4 懲戒処分は、公正に取扱われるべきであるので、任命権者は懲戒処分を行う場合は、芽室町懲戒審査委員会の審査を経なければならないものとする。

第3 懲戒処分

1 懲戒処分の種類

地方公務員法第29条の規定により、職員の非違行為に対して懲罰として行う懲戒処分の量定は次のとおりである。

- (1) 免職 職員の身分を意に反して失わせる。
- (2) 停職 職員を懲罰として一定期間職務に従事させず給与も支給しない。
- (3) 減給 職員の給料を一定期間減額して支給する。
- (4) 戒告 職員の非違行為の責任を確認し、その将来を戒める。

2 指導上の措置

懲戒処分にあたらぬが、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

- (1) 文書訓告 任命権者が文書により行う指導上の重大な行為
- (2) 厳重注意 任命権者が文書により行う指導上の行為
- (3) 口頭注意 任命権者が口頭により行う指導上の行為

第4 懲戒処分の公表基準

町民に信頼される公平で透明な町政を確立するとともに、職員の綱紀の保持及び不祥事の再発防止を図るため、町長が行った懲戒処分などに関する公表は次の基準により行う。

1 公表の対象となる処分

- (1) 地方公務員法に基づく懲戒処分（免職、停職、減給）
- (2) 地方公務員法に基づく休職処分で刑事事件に関し起訴された職員に対して行うもの。

2 公表する内容

- (1) 懲戒免職の場合
ア 事案の概要

- イ 該当職員の氏名
- ウ 該当職員の所属、職名、年齢、性別
- エ 処分の内容
- オ 処分年月日

(2) 懲戒免職以外の懲戒処分の場合

- ア 事案の概要
- イ 該当職員の所属、職名、年齢、性別
- ウ 処分の内容
- エ 処分年月日

(3) 懲戒免職であっても、被害者などが事件を公表しないよう求めている場合にあっては、当該職員の氏名及び所属などを公表せず、又、処分の事由も概要化するなど個人が特定できないよう配慮するものとする。

(4) 懲戒免職以外であっても、警察等で当該職員の氏名が公表になっている場合、または、社会的影響が著しく大きいと判断される場合は、当該職員の氏名を公表する。

3 公表時期及び方法

公表は原則として、処分を行った日に記者発表資料の提供または記者会見により行う。

4 事前公表

処分前であっても、町として社会的影響が大きいと判断した場合または職員が逮捕された事実を確認した場合は、処分時に準じた内容を公表できるものとする。

ただし、捜査上の支障があると捜査機関が判断する場合、または被害者の人権やプライバシーに配慮する必要がある場合等、公表することが適切でない認められる場合は公表しないものとする。

第5 懲戒処分の標準例

懲戒処分の標準的な量定基準は次のとおりとする。

1 一般服務関係

NO	項目	代表的な事例	標準量定
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	減給または戒告
		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	停職または減給
		ウ) 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員	免職または停職
2	遅刻・早退	正当な理由なく勤務時間の始めまたは終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、当該遅刻等の時間数を日数換算の上、1の例による	免職、停職、減給または戒告
3	休暇等の虚偽申請	病気休暇、特別休暇等について虚偽の申請をした職員	減給または戒告
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	減給または戒告
5	職場内秩序を乱す行為	ア) 職員等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	免職または停職
		イ) 職員等に対する暴行により職場の秩序を乱した職員	停職または減給
		ウ) 職員等に対する暴言、虚偽の風説の流布等により職場の秩序を乱した職員	減給または戒告
6	虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員	減給または戒告
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、または本町の活動能力を低下させる怠業的行為をした職員	減給または戒告
		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、またはその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員	免職または停職
8	秘密漏えい	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	免職または停職
9	個人情報の漏えい、目的外使用、目的外収集及び紛失	ア) 個人情報保護条例及び情報セキュリティポリシーの規定に違反して、個人情報を他人に提供し、または不当な目的に使用した職員	免職または停職
		イ) 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情報を収集した職員	免職、停職、または減給
		ウ) 過失により個人情報を盗難され、紛失し、または流失した職員	減給または戒告
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	減給または戒告
11	入札談合等関与行為	町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、またはその他の者により、予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること、また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	免職または停職
12	兼業の承認等を得る手続の怠り	営利企業の役員等の職員を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続または報酬を得て、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、これらの事業を行った職員	減給または戒告
13	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、また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	免職または停職
		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	停職または減給

NO	項目	代表的な事例	標準量定
14	パワー・ハラスメント（職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範ちゆうを超えて継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させ、雇用不安を与える行為）	ア) 職権などのパワーを背景にして、相手の意に反して、就業後の飲食や休日の娯楽等への付き合いの強要、仕事上の過度の能力否定や過度の責任・失敗追及及び性格・人格を否定する行為をした職員	停職または減給
		イ) アの場合において、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場合	免職または停職
15	公務員倫理	ア) 職務に関し賄賂を収受し、またはその要求若しくは約束をした職員	免職
		イ) 関係業者等との接触に関する基準（平成26年訓令第10号）第2条に規定する関係業者等から財産上の利益または供応接待を受けた職員	免職、停職、減給または戒告
		ウ) 関係業者等との接触に関する基準第3条に規定する禁止行為をした職員	戒告
16	法令等違反・不適切な事務処理等	職務の遂行に関して法令等に違反し、または不適切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、または町民等に重大な損害を与えた職員	停職、減給または戒告

2 公金公用物取扱い関係

NO	項目	代表的な事例	標準量定
1	横領	公金又は公用物（町が構成員となっている各種団体、町から補助金等が交付されている団体等、町と密接な関連を有する関係団体の財産を含む。以下同じ。）を横領した職員	免職
2	窃取	公金または公用物を窃取した職員	免職
3	詐取	人を欺いて公金または公用物を交付させた職員	免職
4	紛失	公金または公用物を紛失した職員	減給または戒告
5	盗難	重大な過失により公金または公用物の盗難にあった職員	減給または戒告
6	公用物損壊	故意に職場において公用物を損壊した職員	減給または戒告
7	出火・爆発	過失により職場において公用物の出火、爆発を引き起こした職員	減給または戒告
8	諸給与の違法支出・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、また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	減給または戒告
9	公金公用物の処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金または公用物の不適切な処理をした職員	減給または戒告
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切な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員	停職、減給または戒告

NO	項目	代表的な事例	標準量定
11	不正アクセス	ア) 他人のID、パスワードを使用し、またはコンピュータシステムにおける安全上の不備を利用して不正にネットワークにアクセスし、システムまたは情報資産の破壊、改ざん若しくは消去を行い、または情報を漏えいさせた職員	免職または停職
		イ) 他人のID、パスワードを使用し、またはコンピュータシステムにおける安全上の不備を利用して不正にネットワークにアクセスした職員	停職または減給
12	不正アクセス等のほう助	ID、パスワード等の識別符号を他人に提供したことにより町の情報資産に被害を生じさせた職員	停職または減給
13	ウイルス・不正プログラム等の利用	ア) 故意にウイルスまたは不正なプログラム等を利用してシステムまたは情報資産を損壊させた職員	免職または停職
		イ) 故意にウイルスまた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	停職または減給

3 公務外非行関係

NO	項目	代表的な事例	標準量定
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	停職または減給
4	暴行・けんか	暴行を加え、またはけんかをし、人を傷害するに至らなかった職員	減給または戒告
5	器物破損	故意に他人の物を損壊した職員	減給または戒告
6	横領	自己の占有する他人の物（公金及び公用物を除く）を横領した職員	免職または停職
7	窃盗・強盗	ア) 暴行または脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	免職
		イ) 他人の財物を窃取した職員	免職または停職
8	住居侵入	正当な理由なく、人の住居等に侵入した職員	停職または減給
9	詐欺・恐喝	人を欺いて財物を交付させ、または人を恐喝して財物を交付させた職員	免職または停職
10	賭博	ア) 常習として賭博をした職員	停職
		イ) 賭博をした職員	減給または戒告
11	麻薬・覚せい剤等の所持または使用	麻薬、大麻、あへん、覚せい剤、危険ドラッグ等を所持、使用、譲渡等をした職員	免職
12	酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗り物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野または乱暴な言動をした職員	減給または戒告
13	わいせつ行為	ア) 強姦または強制わいせつなどの行為をした職員	免職または停職
		イ) 公然わいせつ、公共の乗り物等において痴漢行為をした職員	停職または減給
		ウ) 公共の場所において盗撮行為を行い、または人の住居をひそかにのぞき見した職員	停職または減給
14	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、または供与することを約束して淫行をした職員	免職または停職
15	ストーカー行為等	ストーカー行為等をした職員	停職または減給

4 監督責任関係

NO	項目	代表的な事例	標準量定
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	減給または戒告
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、または黙認した職員	停職または減給