

香芝市職員の懲戒処分等に関する指針

第1 基本事項

職員は、市民の信頼にこたえるため、常日頃から誠実かつ公正に職務を遂行することを求められています。そのためには、職員一人一人が全体の奉仕者としての責任を強く自覚し、高い倫理観を持って行動することが必要であり、本指針は、懲戒処分等に関する透明性、公正性を確保し、非違行為に対して厳正に対処することを示し、職員に公務員としての自覚を喚起し、不祥事の防止を図ることを目的とするものである。

なお、以下は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項の規定に基づく香芝市職員の懲戒処分等に関し、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分量定等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の種類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の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の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 標準例

1 一般服務関係

(1) 欠勤

- イ 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。
- ロ 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。
- ハ 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して職務を怠り、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

- イ 職員等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。
- ロ 職員等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

- イ 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。

ロ 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

イ 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。

ロ 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、職務上の秘密が漏れいし、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) 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は、戒告とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠

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。

(11) 入札談合等に関与する行為

地方公共団体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は、免職又は停職とする。

(12) 個人情報の目的外収集

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。

(13) 公文書の不適正な取扱い

イ 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。

ロ 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

ハ 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。

(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）

イ 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。

ロ 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。

ハ 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。

(15)パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなる言動）

イ 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。

ロ 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。

ハ 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患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) (14)及び(15)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。

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、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、減給又は戒告とする。

(10) コンピューター等の不適正使用

職場のコンピューター、プリンタ、コピー機等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。

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

- イ 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。
- ロ 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

- イ 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。
- ロ 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

- イ 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。
- ロ 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) 粗野な言動等

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 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

- イ 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

ロ 酒気帯び運転をした職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職又は停職（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職）とする。

ハ 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ら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、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

イ 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。

ロ 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上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 懲戒処分等の種類

1 懲戒処分

地方公務員法第29条の規定により職員の非違行為に対し、任命権者が辞令及び処分説明書により行う次の処分が懲戒処分である。

(1) 免職 職員としての身分を失わせる処分

(2) 停職 身分を確保したまま、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 非違行為の責任を確認させ、その将来を戒める処分

2 指導上の措置

地方公務員法第29条の規定による懲戒処分には該当しないが、自己の行為に対しての責任や管理監督責任を自覚させ、将来を戒めて、職務遂行に対する姿勢の改善、意識向上等を目的として行う文書又は口頭による次の処分が監督、指導上の措置である。

(1) 訓告 懲戒処分には至らない非違行為に対して行う文書により行う監督、指導上の措置

(2) 嚴重注意 訓告よりも軽微な非違行為に対して文書又は口頭により行う監督、指導上の措置

第4 懲戒処分等の公表

懲戒処分等を行った場合の公表については、次のように取り扱うものとする。

1 公表の対象とする懲戒処分等

(1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分

(2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分

(3) 懲戒処分を受けた職員の管理監督責任に係る監督、指導上の措置

2 公表の内容

(1) 所属

(2) 管理職員、一般職員の別

(3) 処分内容

(4) 処分理由（事案の概要）

(5) 処分年月日

3 公表の例外

(1) 被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合、職員個人が特定されるおそれがある場合等は、公表の内容の全部又は一部を公表しない場合がある。

(2) 収賄など非違行為の内容が重大であり、警察等で所属や氏名が公にされている場合など社会的影響が大きいときは氏名等も公表する。

4 公表の時期及び方法

公表は、懲戒処分等を行った後、速やかに市政記者クラブへ資料提供するとともに、市のホームページに掲載することにより行う。また、香芝市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年条例第2号）に基づき、懲戒処分等の状況を公表する。