

○北竜町職員の懲戒処分等に関する基準

(目的)

第1条 この基準は、任命権者が地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）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、職員の懲戒処分を厳正かつ公平に行うため、標準的な処分量定に関する基準を定めるものとする。

(考慮事項)

第2条 任命権者は、懲戒処分の種類及び程度を決定するに当たり、次に掲げる事項を総合的に考慮し、別表に掲げる懲戒処分の対象となる非違行為及び当該非違行為に係る懲戒処分の標準的な事例（以下「標準例」という。）を参考にして、適正に判断するものとする。個別の事案の内容により、標準例に掲げる量定以外となることもあり得るものとする。

なお、標準例にない非違行為については、標準例に掲げる事例のうち類似のものを参考に判断するものとする。

- (1) 公務に係る非違行為の有無
- (2) 非違行為の動機、態様及び結果
- (3) 故意、過失その他非違行為実行時における当該非違行為を行った職員の責任の度合い
- (4) 非違行為を行った職員の職責及び職責と非違行為との関係
- (5) 他の職員、サービス利用者及び社会に与える影響
- (6) 処分時における司法判断の内容
- (7) 処分時における被害者との示談、和解の状況
- (8) 過去における非違行為の有無
- (9) 日常の勤務態度及び非違行為の前後における態度

(処分の加重)

第3条 任命権者は、職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができるものとする。

また、懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができるものとする。

- (1) 職員が行った行為の動機若しくは態様等が極めて悪質である場合又は非違行為の結果が極めて重大である場合
- (2) 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の度が特に高い場合
- (3) 虚偽の報告をするなど、隠ぺい工作等をした場合
- (4) 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きい場合
- (5) 職員が過去に類似の懲戒処分を受けたことがある場合

(処分の軽減)

第4条 任命権者は、懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか又は処分を行わないことができるものとする。

なお、処分を軽減する場合においては、標準例で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓告を原則とする。

- (1) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好である場合
- (2) 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出た場合
- (3) 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場合

(所属長の責務)

第5条 所属長は、常に所属職員の行動の把握に努め、所属職員が非違行為を現に行い又は行ったことが明らかであると判断した場合は、遅滞なく総務課長に報告書を提出するものとする。

(指揮監督する者の責任)

第6条 職員の懲戒処分を行った場合において、当該職員を指揮監督する者（以下「監督者」という。）が次のいずれかに該当するときは、当該監督者に対しても懲戒処分を行うものとする。

- (1) 所属職員の非違行為を了知していたにも関わらず、その事実を隠ぺいし、又はこれを黙認した場合
- (2) 所属職員が懲戒処分を受けることに関し、指揮監督に適正を欠いていた場合

(関係職員の懲戒処分)

第7条 職員の懲戒処分を行った場合において、当該職員以外の職員が次のいずれかに該当するときは、当該関係職員に対しても懲戒処分を行うものとする。

- (1) 非違行為をした職員に対し、当該非違行為に係る事項を教唆し、又は当該非違行為をほう助したと認められる場合
- (2) 職員の非違行為を了知していたにも関わらず、これを黙認し、又は当該職員とともに非違行為の全部又は一部を行った場合

(懲戒処分等の種類)

第8条 法第29条に規定する懲戒処分の種類は、次の各号に掲げる処分とし、当該処分を行う場合は文書により通知するものとする。

- (1) 免職 勤務関係から排除する処分
- (2) 停職 一定期間、職務に従事させず給与も支給しない処分
- (3) 減給 一定期間、給与の一定割合を減じて支給する処分
- (4) 戒告 非違行為に係る責任を確認させ、その将来を戒める処分

2 前項に規定するもののほか、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として、次に掲げる指導上の措置を講じることができる。

- (1) 訓告 文書により行う注意
- (2) 嚴重注意 文書により行う行為
- (3) 口頭注意 口頭により行う行為

(処分の公表)

第9条 町長が地方公務員法に基づき、職員の処分を行った場合は、下記の基準により公表する。

- (1) 公表の対象となる基準

ア 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（免職、停職、減給及び戒告）

イ 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

イ 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

公表の内容は、被処分者の所属、職、年代、性別、処分理由、処分内容及び処分年月日とし、個人が識別されない内容のものを基本として公表する。ただし、免職及び停職で社会的影響などを考慮して、特に必要と認められるものについては氏名等の個人情報公表する。

(3) 公表の例外

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等、公表することが適当でないと認められる場合は、公表内容の一部又は全部を公表しないことができる。

(4) 公表の時期及び方法

公表は、懲戒処分を行った後速やかに行うものとし、その方法は町のホームページ等により行う

(その他)

第10条 この訓令に定めるもののほか、必要な事項は、町長が別に定める。

別表

非違行為の種類	非違行為の具体的内容	懲戒処分の種類
一般服務		
欠勤	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合	減給又は戒告
	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	停職又は減給
	正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	免職又は停職
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場合	戒告
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場合	減給又は戒告
手当の虚偽申請	通勤手当、時間外勤務手当等、各種手当について虚偽の申請をした場合	減給又は戒告
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る場合	減給又は戒告
職場内秩序びん乱	上司その他職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合	停職又は減給
	上司その他職員に対する暴言等により職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告
虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合	減給又は戒告
営利企業等従事	任命権者の許可なく営利企業等に従事した場合	停職、減給又は戒告
違法な職員団体活動	違法な職員団体活動により公務の正常な運営を著しく阻害した場合	減給又は戒告
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場合	免職又は停職
個人の秘密情報の目的外収集	その職務を濫用して、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場合	減給又は戒告
汚職	職権乱用、収賄の罪を犯した場合	免職
	職務に関して関係業者及び関係団体との虚礼・贈答の授受を行い、又は接待・会食等の供応を受けた場合	免職、停職又は減給
入札談合等の関与	入札談合等に関与し、入札等の公正を阻害する行為をした場合	免職又は停職
政治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場合	戒告
違法な政治的行為	地方公務員法第36条第1項の規定に違反して政党の結成に関与等した場合	免職又は停職
	地方公務員法第36条第2項の規定に違反して特定の政治的目的をもって勧誘活動、文	停職、減給又は戒告

	書の配布・掲示等の政治的行為を行った場合	
	地方公務員法第36条第3項の規定に違反して同条第1項及び第2項に規定する政治的行為を行うことを他の職員に求め、そそのかし、若しくはあおるなどし、又は政治的行為の有無に対して職員の地位に関する利益若しくは不利益を他の職員に与えるなどした場合	免職、停職又は減給
	公職選挙法第136条の規定に違反して政治運動に関与し、又は公職選挙法第136条の2及び政治資金規正法第22条の9の規定に違反して政治運動若しくは政治活動に関する寄附等に公務員の地位を利用して関与した場合	免職又は停職
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)	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性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合	免職又は停職
	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。)を繰り返した場合	停職又は減給
	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場合	免職又は停職
	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	減給又は戒告
パワー・ハラスメント	パワー・ハラスメント(人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)第2条に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。)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	停職、減給又は戒告
	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	停職又は減給
	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)患させた場合	免職、停職又は減給
高齢者虐待(北竜町永楽園第三者委員の協議に基づく結果)		
身体的虐待	高齢者の身体に外傷が生じ、又は生じる恐	免職又は停職

	れのある暴力を加えた場合	
介護等放棄	高齢者を衰弱させるような著しい減食、長時間の放置など、養護を著しく怠った場合	免職又は停職
心理的虐待	高齢者に対する著しい暴言、又は著しく拒絶的な対応、その他の高齢者に著しい心理的外傷を与える言動を行った場合	免職又は停職
性的虐待	高齢者にわいせつな行為をすること、又は高齢者を強要してわいせつな行為をさせた場合	免職又は停職
経済的虐待	当該高齢者の財産を不当に処分すること、その他当該高齢者から不当に財産上の利益を得た場合	免職又は停職
公金公物の取扱い		
横領	公金又は公物を横領した場合	免職
窃取	公金又は公物を窃取した場合	免職
詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた場合	免職
紛失	公金又は公有物を紛失した場合	戒告
盗難	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った場合	戒告
公有物損壊	故意に職場において公有物を損壊した場合	減給又は戒告
出火・爆発	過失により職場において出火、爆発を引き起こした場合	戒告
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受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場合	減給又は戒告
公金公有物処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は公有物の不適正な処理をした場合	減給又は戒告
公務外非行		
放火	放火をした場合	免職
殺人	人を殺した場合	免職
傷害	人の身体を傷害した場合	停職又は減給
暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをした場合において、人を傷害するに至らなかった場合	減給又は戒告
器物破損	故意に他人の物を損壊した場合	減給又は戒告
横領	自己の占有する他人の物（公金及び官物を除く。）を横領した場合	免職又は停職
窃盗	他人の財物を窃取した場合	免職又は停職
強盗	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	免職
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	免職又は停職
賭博・ノミ行為	賭博・ノミ行為をした場合	停職又は減給
	常習として賭博・ノミ行為をした場合	免職
麻薬・覚せい剤	麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した場合	免職

等の所持又は使用		
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	減給又は戒告
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	免職又は停職
痴漢行為	公共の乗物等において痴漢行為をした場合	停職又は減給
ストーカー行為	つきまとい等のストーカー行為をした場合	免職、停職又は減給
交通法規・交通事故違反		
交通法規違反	酒酔い運転をした場合	免職
	酒酔い運転を知らながらその車輻に同乗した場合	免職
	酒気帯び運転をした場合	停職又は減給
	酒気帯び運転を知らながらその車輻に同乗した場合	停職又は減給
	著しい速度超過等悪質な交通法規違反をした場合	減給又は戒告
公務上の人身事故	過失により死亡又は重傷を負わせた場合	停職又は減給
	過失により死亡又は重傷を負わせ、かつ措置義務違反をした場合	免職又は停職
	過失により傷害を負わせた場合	減給又は戒告
	過失により傷害を負わせ、かつ措置義務違反をした場合	停職又は減給
公務上の物損事故	重過失により損害を与えた場合又は重大な損害を与えた場合	減給又は戒告
	重過失により損害を与えた場合又は重大な損害を与え、かつ措置義務違反をした場合	停職又は減給
	相当期間内（概ね2年以内）に交通事故を再発させ、損害を与えた場合	戒告
私生活上の人身事故	重過失により死亡又は重傷を負わせた場合	停職又は減給
	重過失により死亡又は重傷を負わせ、かつ措置義務違反をした場合	免職又は停職
	傷害を負わせ、かつ措置義務違反をした場合	停職又は減給
私生活上の物損事故	重過失により重大な損害を与えた場合	減給又は戒告
	重過失により重大な損害を与え、かつ措置義務違反をした場合	停職又は減給
ネットワーク利用		
不正アクセス	他人のパスワードを使用し、又はコンピュータ・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、システム又は情報資産等の破壊、改ざん若	免職又は停職

	しくは消去を行い、又は情報を漏洩させた場合	
	他人のパスワードを使用し、又はコンピュータ・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場合	停職又は減給
不正アクセス等のほう助	ネットワーク管理者又はパスワードを付与されている利用権者に無断で当該利用権者のパスワードを第三者に提供した場合	停職又は減給
不正利用	勤務時間中に私用メールを送り、又は職務に関連のないウェブを閲覧するなど、インターネット情報基盤を職務目的外に利用した場合	減給又は戒告
ウィルス・不正プログラム等の利用	故意にウィルス、不正プログラム等を利用してシステム又は情報資産等を損壊させた場合	免職又は停職
	故意にウィルス、不正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	停職又は減給
個人情報の目的外使用	ネットワークを利用して業務上知り得た個人情報を当該業務以外の目的で使用した場合	免職、停職又は減給
管理監督者・関係職員		
管理監督責任	所属職員の非違行為を了知していたにも関わらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合	停職又は減給
	所属職員の懲戒処分を受けることに関し、指揮監督に適正を欠いていた場合	減給又は戒告
関係職員の懲戒処分	非違行為をした職員に対し、当該非違行為に係る事項を教唆し、又は当該非違行為をほう助したと認められる場合	停職、減給又は戒告
	職員の非違行為を了知していたにも関わらず、これを黙認し、又は当該職員と共に非違行為の全部又は一部を行った場合	減給又は戒告