

○田原本町職員の懲戒処分及びその公表に関する指針

令和元年12月24日改正

第1 処分量定の決定に当たり考慮すべき事項

任命権者は、懲戒処分（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項の戒告、減給、停職又は免職の処分をいう。以下同じ。）の量定の決定に当たっては、次に掲げる事項を総合的に考慮し、別記「標準例」に掲げる非違行為の区分に応じ定めた懲戒処分の種類を参考にして、適正に判断するものとする。この場合において、標準例に掲げられていない非違行為については、標準例に掲げる非違行為のうち類似のものを参考に判断するものとする。

- (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

第2 情状による加重

任命権者は、処分を行う場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、標準例に定める懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。

- (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等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

第3 情状による軽減

任命権者は、処分を行う場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、標準例に定める懲戒処分よりも軽い処分（訓告、嚴重注意又は口頭注意等を含む。）を行うことができる。

- (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。

第4 内部通報者の保護

内部通報者のある場合は、田原本町法令遵守推進条例（平成29年8月田原本町条例第23号）第10条の規定を準用する。

第5 公表基準

1 次に掲げる懲戒処分等を行った場合は、公表するものとする。

- (1) 懲戒処分のうち減給、停職又は免職の処分
- (2) 地方公務員法第28条第2項の規定による刑事事件に関し起訴された場合の休職の処分
- (3) 前2号に定めるもののほか、社会的影響等を勘案し、公表する必要があると認める事案

2 公表する内容は、原則として、被処分者（措置の場合にあつては、被措置者とする。以下同じ。）の所属名、職名、年齢、性別、処分年月日、処分内容及び処分理由とする。ただし、これらの事項を公表することにより被処分者が特定される場合には、その一部を公表しないことができる。

この場合において、起訴等により氏名等が公にされている場合は、氏名等についても併せて公表することができる。

3 被害者が事件の公表を望まない場合又は公表により被害者が特定される等被害者及びその関係人の人権に配慮すべき必要がある場合は、その全部又は一部を公表しないことができる。

4 公表は、懲戒処分等を行った後、速やかに、報道機関等への資料提供その他の方法により行うものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごと一括して公表することも差し支えないものとする。

別記 「標準例」

1 一般服務関係

(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は、減給又は戒告とする。

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は、停職又は減給とする。

ウ 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

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、減給又は戒告とする。

(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、又は町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

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は、減給又は戒告とする。

(11) 入札談合等に関与する行為

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、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は、減給又は戒告とする。

(13) 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。

(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）

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。

ウ 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（職務上の地位、人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的な、若しくは身体的な苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為）

職務上の地位、人間関係等の職場内の優位性を用いることにより、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若しくは過度の責任若しくは失敗追及又は性格若しくは人格を否定する言動を行った職員は、減給又は戒告とする。この場合において、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ときは、当該職員は停職又は減給とする。

(16) その他のハラスメント（モラルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント、SOGI ハラスメント等（セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントを除く。））

ア その他のハラスメント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、その他の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ときは、当該職員は、免職又は停職とする。

イ その他のハラスメントを行った職員は、減給又は戒告とする。この場合において、その他のハラスメントを行っ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、停職又は減給とする。

(注) 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

故意に法令等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

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、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

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、減給又は戒告とする。

イ 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) 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てい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。

(15) 公的債権の滞納等

公的債権を滞納し、履行の督促等にもかかわらず滞納し続けた職員は、減給又は戒告とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 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。

イ 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。

ウ 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）

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。この場合において措置義務違反をしたとき又は、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。

イ 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とき又は、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。

標準例一覧

事由		免職	停職	減給	戒告
1 一 般 服 務 関 係	(1)欠勤				
	ア 10日以内			●	●
	イ 11日以上20日以内		●	●	
	ウ 21日以上	●	●		
	(2)遅刻・早退				●
	(3)休暇の虚偽申請			●	●
	(4)勤務態度不良			●	●
	(5)職場内秩序を乱す行為				
	ア 暴行		●	●	
	イ 暴言			●	●
	(6)虚偽報告			●	●
	(7)違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			●	●
	イ あおりそそのかし	●	●		
(8)秘密漏えい					
ア 故意の秘密漏えい	●	●			
自己の不正な利益を図る目的	●				
イ 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい		●	●	●	
(9)政治的目的を有する文書の配布				●	
(10)兼業の承認等を得る手続のけ怠			●	●	
(11)入札談合等に関する行為	●	●			
(12)個人の秘密情報の目的外収集			●	●	
(13)公文書の不適正な取扱い					
ア 偽造・変造・虚偽公文書作成、毀棄	●	●			
イ 決裁文書の改ざん	●	●			
ウ 公文書の改ざん・紛失・誤廃棄等		●	●	●	
(14)セクシュアル・ハラスメント					
ア 強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的な関係・わいせつな行為	●	●			
イ 意に反することを認識の上での性的な言動の繰り返し		●	●		
執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患	●	●			
ウ 意に反することを認識の上での性的な言動			●	●	

	(15)パワー・ハラスメント 上司等の影響力利用による付き合いの強要、過度の能力否定や人格否定等 執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患			●	●
	(16)その他のハラスメント ア その他のハラスメントを繰り返した場合 執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患 イ その他のハラスメントを行った場合 その他のハラスメントを行ったことにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患				
			●	●	
		●	●		
			●	●	
		●	●		
2 公 金 公 物 取 扱 い	(1)横領	●			
	(2)窃取	●			
	(3)詐取	●			
	(4)紛失				●
	(5)盗難				●
	(6)公物損壊			●	●
	(7)失火				●
	(8)諸給与の違法支払・不適正受給			●	●
	(9)公金公物処理不適正			●	●
	(10)コンピュータの不適正使用			●	●
3 公 務 外 非 行 関 係	(1)放火	●			
	(2)殺人	●			
	(3)傷害		●	●	
	(4)暴行・けんか			●	●
	(5)器物損壊			●	●
	(6)横領 ア 横領 イ 遺失物等横領		●	●	
					●
	(7)窃盗 ア 窃盗 イ 強盗		●	●	
			●		
	(8)詐欺・恐喝	●	●		
(9)賭博 ア 賭博					
			●	●	

	イ 常習賭博		●		
	(10)麻薬等の所持等	●			
	(11)酩酊による粗野な言動等			●	●
	(12)淫行	●	●		
	(13)痴漢行為		●	●	
	(14)盗撮行為		●	●	
	(15)公的債権の滞納等			●	●
4 飲酒 運 転 ・ 交 通 事 故 ・ 交 通 法 規 違 反	(1)飲酒運転				
	ア 酒酔い 人身事故あり	●	●		
	イ 酒気帯び 人身事故あり 措置義務違反あり	●	●	●	
	ウ 飲酒運転者への車両提供、飲酒運転車両への同乗行為等 ※飲酒運転をした職員の処分量定、飲酒運転への関与の程度等を考慮して決定	●	●	●	●
	(2)飲酒運転以外での人身事故				
	ア 死亡又は重篤な傷害 措置義務違反又は悪質な交通法規違反あり	●	●	●	
	イ 傷害 措置義務違反又は悪質な交通法規違反あり			●	●
			●	●	
	(3)飲酒運転以外の交通法規違反				
	著しい速度超過等悪質な交通法規違反 物損・措置義務違反あり		●	●	●
		●	●		
5 監 督 責 任	(1)指導監督不適正			●	●
	(2)非行の隠ぺい、黙認		●	●	