

草津市職員の懲戒処分に関する指針

第1 基本的な考え方

本指針は、職員の非違行為に対し、厳正に対処することで、服務規律の確保を図り、もって、市民の信頼に応えることを目的とする。

具体的な量定の決定にあたっては、

- (1) 公務遂行にかかる非違行為か否か。
- (2) 非違行為の動機、態様、状況および結果はどのようなものであったか。
- (3) 故意または過失の度合はどの程度であったか。
- (4) 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。
- (5) 被害者との間で示談や和解がなされているか。
- (6) 司法判断はどのようなものであるか。
- (7) 他の職員および社会に与える影響はどのようなものであるか。
- (8) 過去に非違行為を行っているか。

等のほか、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め、総合的に考慮したうえで判断する。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外となることもあり得る。

また、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、標準例で規定する懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。

なお、標準例に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とし、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考に判断する。

第2 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、減給または戒告とする。

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、停職または減給とする。

ウ 正当な理由なく 21 日以上の間、勤務を欠いた職員は、免職とする。

(2) 遅刻・早退

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、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽申請

病気欠勤、介護欠勤等の申請を必要とする各種休暇、職務免除について、虚偽の申請をした職員は、停職、減給または戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱・私的な行為を繰り返し行うなどして職務を怠り、または、職務遂行にあたって上司の命令に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給または戒告とする。この場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職または停職とする。

(5) 職場内秩序びん乱

ア 上司その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、停職または、減給とする。

イ 上司その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、減給または戒告とする。

(6) 虚偽報告

事実を捏造して虚偽の報告を行った職員は、減給または戒告とする。

(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、または、本市の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給または戒告とする。

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、または、その遂行を共謀し、そそのかし、もしくはあおった職員は、免職または停職とする。

(8) 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏らした職員は、減給または戒告とする。この場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職または停職とする。

(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は、減給または戒告とする。

(10) 個人情報の目的外使用

職務上知ることのできた個人情報を自己または第三者の利益に供するために不正な目的に使用した職員は、免職または停職とする。

(11) 兼業の承認等を得る手続きの怠

任命権者の許可を得ることなく、営利企業の役員の地位を兼ね、もしくは自ら営

利を目的とする私企業を営み、または報酬を得て事業若しくは事務に従事した職員は、停職、減給または戒告とする。

(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およびほか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もしくはわいせつな行為をした職員は、免職または停職とする。

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、停職または減給とする。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、当該職員は免職または停職とする。

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、減給または戒告とする。

(13) 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、職員に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、職員の人格もしくは尊厳を害し、または職員の勤務環境を害することとなるもの。)

ア 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または身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給または戒告とする。

イ 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、停職または減給とする。

ウ 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、停職または減給とする。

(14) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

(職場において行われる上司または同僚からの言動(妊娠もしくは出産したこと、または育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠もしくは出産した女性職員や育児休業等を取得した職員の就業環境が害されること、または妊娠等の状況もしくは育児休業制度等の利用の妨げとなるもの。)

ア 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントを行ったことにより、

相手に著しい精神的または身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給または戒告とする。

イ 妊娠、出産、育児休業等に関する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、同様のハラスメントを繰り返した職員は、停職または減給とする。

ウ 妊娠、出産、育児休業等に関する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、停職または減給とする。

(15) 公文書の取扱い

ア 公文書を不正に作成し、使用した職員は、免職または停職とする。

イ 公文書を故意に毀棄し、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職または停職とする。

ウ 重大な過失により公文書を紛失もしくは汚損し、または重大な過失により盗難にあったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給または戒告とする。

(16) 不適切な事務処理

故意または重大な過失により適切な事務処理を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給または戒告とする。この場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職または停職とする。

2 公金物品取扱い関係

(1) 横領、窃盗、詐欺

これらの行為を行った職員は、免職とする。

(2) 紛失

公金または物品を紛失した職員は、戒告とする。

(3) 盗難

重大な過失により公金または物品の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(4) 物品損壊

故意に職場において物品を損壊した職員は、減給または戒告とする。

(5) 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職員は、減給または戒告とする。

(6) 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およ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は、停職または減給とする。

(7) 公金物品処理不適正

公金または物品の不適正な処理をした職員は、減給または戒告とする。

(8) 情報セキュリティポリシー違反

情報システムの取扱いの不備、情報システムの出力帳票または電子情報の管理不備等により、非公開情報を漏えいしまたは漏えいの危険を生じさせ、または故意もしくは重大な過失により情報資産に被害を生じさせた職員は、最も重い処分を免職とし、最も軽い処分を戒告とする。

3 収賄・供応関係

(1) 収賄

職務に関し賄賂を収受し、またはその要求もしくは約束をした職員は、免職とする。

(2) 倫理保持義務違反

草津市職員倫理規程において禁止する次の行為を行った職員および同規程において課されている義務に違反した職員は、最も重い処分として免職とし、最も軽い処分を戒告とする。

ア 利害関係者と次の行為を行うこと。

- ① 接待を受けること。
- ② 金銭、物品または不動産の贈与を受けること。
- ③ 金銭の貸付けを受けること。
- ④ 無償で物品または不動産の貸付けを受けること。
- ⑤ 無償で役務の提供を受けること。
- ⑥ 未公開株式を譲り受けること。
- ⑦ 飲食をすること。
- ⑧ 遊戯またはゴルフをすること。
- ⑨ 旅行（公務のための旅行を除く。）をすること。

イ 利害関係者に該当しない事業者等から接待を繰り返し受ける等一般の社交の程度を超えて接待または財産上の利益の供与を受けること。

ウ 自己が行った物品もしくは不動産の購入等の対価を、その場に居合わせなかった事業者等に支払わせること。

4 一般非行関係

(1) 放火、殺人、強盗、強姦、麻薬・覚せい剤等の使用・所持

これらの行為を行った職員は、免職とする。

(2) 横領、窃盗、詐欺、恐喝

これらの行為を行った職員は、免職または停職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職または減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、また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、停職または減給とする。

(5) 脅迫

人を脅迫した職員は、停職または減給とする。

(6) 公務執行妨害・職務強要・偽計業務妨害・威力業務妨害

ア 公務の執行を妨害した職員および公務員にある処分をさせ、またはさせないため、あるいは辞職させるために暴行・脅迫を加えた職員は、免職または停職とする。

イ 虚偽の風説を流布し、または偽計を用いて、あるいは威力を用いて、他人の業務を妨害した職員は、免職、停職または減給とする。

(7) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、停職または減給とする。

(8) 賭博

ア 賭博をした職員は、減給または戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、免職または停職とする。

(7) 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または乱暴な言動をした職員は、減給または戒告とする。

(8) わいせつ行為等

ア 強制わいせつ、淫行

暴行または脅迫を用いてわいせつな行為をした職員、または、18歳未満の者に対して法律や条例等に違反して淫行をした職員は、免職または停職とする。

イ 痴漢行為、ストーカー行為

公共の乗物等において痴漢行為をした職員、または、つきまとい等のストーカー行為をした職員は、停職または減給とする。

ウ その他

公然わいせつ、盗撮等その他のわいせつ行為を行った職員は停職または減給とする。

5 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転関係

ア 飲酒運転で人身事故もしくは物損事故を起こした職員は、免職とする。

イ 飲酒運転をした職員は、原則として免職とする。

ウ 飲酒運転となることを知りながら、運転者に飲酒を勧めたり、飲酒運転の車に同乗した職員は、免職または停職とする。

※飲酒運転とは、酒酔い運転および酒気帯び運転をいう。

(2) 飲酒運転以外での交通事故等

ア 人を死亡させ、または重篤な傷害を負わせた職員は、免職、停職または減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職または停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給または戒告とする。この場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、停職または減給とする。

ウ 他人の物を損壊し、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、停職または減給とする。

エ 著しい速度超過、無免許運転等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給または戒告とする。

6 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、減給または戒告とする。

(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、または黙認した職員は、停職または減給とする。

第3 報告義務

公務外においても、上記の標準例に掲げるような非違行為を行った職員は、上司に報告しなければならない。

また、交通法規違反を起こし、免許停止または免許取消の処分を受けた職員は、速やかに上司に報告しなければならない。

第4 公表

1 公表対象

次のいずれかに該当する処分を行った場合は公表するものとする。

- (1) 職務遂行上の行為またはこれに関連する行為に係り懲戒処分を行った場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された職員の地方公務員法に基づき休職の分限処分を行った場合
- (3) 懲戒処分を受けた職員の管理監督責任を問うための処分を行った場合
- (4) 上記に掲げる処分のほか、社会的影響等を勘案し、公表する必要がある場合

2 内容、時期

- (1) 公表する内容は、原則として、被処分者の所属部局、補職級、年齢、処分内容、処分年月日、事案概要とし、処分を行った後、速やかに公表するものとする。

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ものとする。

- (2) 懲戒免職処分については、処分後、速やかに公表を行うこととし、被処分者の氏名も公表する。
- (3) 警察等で被処分者の氏名等が公にされている場合または社会的影響が特に大きいと認められる事案については、懲戒免職処分以外であっても、被処分者の氏名を公表する。

3 公表の例外

- (1) 被害者またはその関係者のプライバシー等の人権に配慮する必要がある場合は、その全部又は一部を公表しない。

第5 施行日等

この指針は、平成18年12月7日から効力を有し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。

この指針は、令和3年4月1日から効力を有し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。