

長野市職員の懲戒処分等の指針

第1 基本事項

職員は、市民の信頼に応えるため、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、職員一人ひとり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す。

本指針は、懲戒処分等に関する透明性、公正性を確保しつつ、非違行為に対して厳正に対処することを示すとともに、職員に公務員としての自覚を喚起し、不祥事防止を図ることを目的とするものです。

本指針では、非違行為の代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分の量定を示すものとします。具体的な量定決定に当たっては

- (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務上の責任は、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) 司法の判断はどのようなものであるか
- (6) 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を含めて総合的に判断します。

なお、個別事案の内容、状況に応じて、標準例に掲げる量定以外(加重、軽減等)とすることもあります。

また、標準例にない非違行為についても懲戒処分等の対象になり得るものとし、これらについては標準例に掲げる取り扱いを参考に判断します。

第2 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、任命権者が人事通知書、処分説明書により行う次の処分が懲戒処分です。

- (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 監督、指導上の措置

懲戒処分には該当しませんが、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訓告、厳重注意、口頭注意を監督、指導上の措置とします。

第3 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、次のように取り扱います。

1 公表する処分等

- (1) 地方公務員法に基づく懲戒処分(免職、停職、減給、戒告)
- (2) 地方公務員法に基づく刑事事件に関し起訴された場合の分限(休職)処分
- (3) 懲戒処分を受けた職員の管理監督責任を問う監督、指導上の措置

2 公表の時期及び内容

- (1) 懲戒処分後、速やかに公表します。公表内容は、被処分等職員の所属部局、本庁・出先機関の別、補職名・職種名、年齢、性別、処分事案の概要、処分等の内容、処分日とします。ただし、被処分等職員の属性に関する情報は、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとします。
- (2) 収賄、横領等社会的影響の大きな事件で、起訴等により被処分職員の氏名等が公にされている場合は、所属名、氏名を併せて公表します。
- (3) 懲戒免職を行った場合は、所属名、氏名を併せて公表します。

* 「補職名」は部長、課長、係長等(所属等を冠しない)、「職種名」は主事、主事補等をいう。

3 公表の例外

1に該当する場合であっても、次のような事案については、公表を控えることがあります。

- (1) 被害者等から公表しないよう要請された場合
- (2) 被害者等のプライバシーに配慮する必要がある場合

4 公表の方法

公表は資料提供等により行います。

5 定期的公表

1の他、「人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、懲戒処分の状況を公表します。

第4 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、勤務態度不良

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、勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、又は職務遂行に当たり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、減給又は戒告とする。

(3) 休暇の虚偽請求

療養休暇、特別休暇又は介護休暇等について虚偽の請求をした職員は、減給又は戒告とする。

(4) 職場内秩序を乱す行為

- ア 上司その他の職員に対して暴行により、職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。
- イ 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、減給又は戒告とする。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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た職員は、減給又は戒告とする。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ときは、免職又は停職とし、さらに、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。

(8) 個人の秘密情報の目的外収集及び不当利用等

ア 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。

イ 長野市個人情報保護条例第12条の規定に違反して、職務上知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 政治的行為の制限等

ア 地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定に違反して政治的行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第36条第3項の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした職員は、停職又は減給とする。

ウ 公職選挙法第136条の2及び政治資金規正法第22条の9の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動若しくは政治活動に関する寄附等に関与した職員は、免職又は停職とする。

(10) 営利企業等の従事

許可なく営利企業等に従事した職員は、減給又は戒告とする。

(11) 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。

* 「公文書」

ア 公文書とは、実施機関の職員が職務上作成し、又は取得した文書、図画及び電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。)であって、当該実施機関の職員が組織的に用いるものとして、当該実施機関が管理しているもの(新聞、雑誌、書籍その他不特定多数の者に販売することを目的として発行されるものを除く。)をいう。

イ 実施機関とは、市長、教育委員会、選挙管理委員会、公平委員会、監査委員、農業委員会、固定資産評価審査委員会、上下水道事業管理者、消防長及び議会をいう。

＊ 「決裁文書」

決裁文書とは、長野市行政情報取扱規程、長野市教育委員会行政情報取扱規則、長野市立小学校及び中学校行政情報取扱規則、長野市立高等学校行政情報取扱規則、長野市選挙管理委員会規程、長野市公平委員会処務規則、長野市監査委員事務局規程、長野市農業委員会事務局処務規程、長野市固定資産評価審査委員会条例、長野市固定資産評価審査委員会規程、長野市上下水道局処務規程及び長野市議会事務局処務規程で定める決裁文書をいう。

(12) セクシュアル・ハラスメント

ア 暴行若しくは脅迫又は職場における上司・部下等のその地位を利用した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、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とし、これを繰り返した職員は、停職又は減給とする。

なお、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。

＊ 「セクシュアル・ハラスメント」

ア 他の者を不快にさせる職場における性的な関心や欲求に基づく言動

(ア) 職員が他の職員を不快にさせること

(イ) 職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること

イ 職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な関心や欲求に基づく言動

＊ 「わいせつな言辞等の性的な言動」

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をいう。

(13) パワー・ハラスメント

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。

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、停職又は減給とする。

＊ 「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ようなものをいう。

(注) (12)及び(13)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、悪質性も情状として考慮のうえで判断するものとする。

(14) 公務員倫理違反

ア 賄賂を収受した職員は、免職又は停職とする。

イ 関係事業者等から供応接待を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

2 公金等取り扱い関係

(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) 公物の損壊
故意に公物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。
- (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。
- (7) 公金及び公物の処理不適正
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。
- (8) コンピュータの不適正利用
職場のコンピュータをその職務に関連しない目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (9) 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。
- (10) 出火・爆発
過失により職場において公物の出火、爆発を引き起こした職員は、戒告とする。
(注)「公金及び公物」には、職員が職務上関係する団体等の資金及び物品を含める。

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、免職、停職又は減給とする。
- (4) 暴行
暴行を加えた職員が、人を傷害するに至らなかったときは、停職、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
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。
- (7) 窃盗・強盗
ア 他人の財物を盗んだ職員は、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奪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、停職、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) 痴漢行為等

痴漢行為、のぞき等、わいせつな行為を行った職員は、停職又は減給とする。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 人身・物損事故を伴う飲酒運転(酒酔い運転及び酒気帯び運転)での交通事故

ア 飲酒運転で人を死亡させ又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 飲酒運転で人に傷害を負わせた職員又は物を損壊した職員は、免職又は停職とする。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、免職とする。

(2) 人身・物損事故を伴う飲酒運転以外での交通事故

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、著しい速度超過、無免許等の悪質な交通法規違反をした職員又は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、停職又は減給とする。

ウ 他人の物を損壊し、事故後の措置を怠る等の措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(3) 交通法規違反

ア 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、停職又は減給とする。

ウ 無免許(無資格)運転をした職員は停職とする。

エ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、具体的な行為の状況により停職、減給又は戒告とする。

(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うえ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5 施行日等

この指針は、平成17年10月20日から施行し、同日以降に処分事由となる非違行為があった事案について適用します。

この指針は、平成29年4月1日から施行し、同日以降に処分事由となる非違行為があった事案について適用します。

この指針は、平成30年10月15日から施行し、同日以降に処分事由となる非違行為があった事案について適用します。

この指針は、令和2年6月1日から施行し、同日以降に処分事由となる非違行為があった事案について適用します。