

河内長野市職員の懲戒処分に関する指針

第1 趣 旨

この指針は、任命権者が地方公務員法（昭和25年法律第261号）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正に行うため、代表的な事例を選び、標準的な処分量定に関する基準を定めるものとする。

第2 懲戒処分の基準

1. 基本事項

任命権者は、懲戒処分を決定するにあたり、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「非違行為の種類、内容」及び「標準的な処分量定」を参考として、適正に判断するものとする。

なお、別表に記載のない非違行為については、別表に掲げる非違行為の種類、内容のうち、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、状況及び結果
- (2) 故意又は過失の度合い
- (3) 当該職員の職責（非違行為との関係）
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 過去における非違行為
- (6) 日ごろの勤務態度や非違行為後の対応

※「非違行為」とは地方公務員法第29条第1項各号に掲げる行為及びこれらに準ずる行為をいう。

2. 量定の加重及び軽減

(1) 量定の加重

次に掲げる場合には、懲戒処分の量定を加重することができるものとする。

- ア 当該職員の行為が複数の非違行為に該当する場合
- イ 過去に懲戒処分等を受けた者が、再び非違行為を行った場合
- ウ 非違行為をした職員が河内長野市職員服務規則（平成2年河内長野市規則第23号）第12条に規定する報告義務を怠った場合

(2) 量定の軽減

次に掲げる場合には、懲戒処分の量定を軽減し、又は懲戒処分を行わないことができるものとする。

- ア 非違行為の情状（具体的な行為の状況、悪質性等）に酌量すべきものがある場合

第3 施行期日

この指針は、令和4年8月1日から施行し、同日以降の懲戒処分の対象となる行為について、適用する。

別表

(1) 一般服務關係

非違行為の種類・内容		標準的な処分量定			
		免職	停職	減給	戒告
欠勤	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合			●	●
	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		●	●	
	正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	●	●		
遅刻・早退	正当な理由なく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				●
休暇等の虚偽申請	病気休暇又は特別休暇などについて虚偽の申請をした場合			●	●
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場合			●	●
職場内秩序びん乱	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合		●	●	
	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合			●	●
虚偽報告	業務に関し、事実をねつ造して上司等に虚偽の報告を行った場合			●	●
秘密漏えい	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場合	●	●		
	上記の場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を洩らした場合	●			
	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、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合		●	●	●
	その他守秘義務が課されている職務上の事柄について、故意に漏らしたと認められる場合			●	●
営利企業の従事制限違反	地方公務員法第38条第1項の規定に違反して、営利を目的とする企業や団体の役員等の職を兼ね、又は自ら営利を目的とする企業を営み、若しくは報酬を得て事業や事務に従事した場合			●	●
入札談合に関する行為	市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そそのかし、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し、又はその他の方法により入札等の公正を害すべき行為を行った場合	●	●		

<p>個人情報の目的外収集</p>	<p>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情報が記録された文書等を収集した場合</p>			●	●
<p>公文書の不適正な取扱い</p>	<p>公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは偽造の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した場合</p>	●	●		
	<p>決裁文書を改ざんした場合</p>	●	●		
	<p>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場合</p>		●	●	●
<p>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)</p>	<p>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場合</p>	●	●		
	<p>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</p>		●	●	
	<p>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場合</p>	●	●		
	<p>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</p>			●	●
<p>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)</p>	<p>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場合</p>		●	●	●
	<p>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</p>		●	●	
	<p>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場合</p>	●	●	●	

(2) 公金・公物等取扱関係

非違行為の種類・内容		標準的な処分量定			
		免職	停職	減給	戒告
収賄	職務に関して、利害関係者から賄賂を受け取り、又はその要求や約束をした場合	●			
横領・窃取・詐取	公金又は公物を横領、窃取又は詐取した場合	●	●		
紛失	公金又は公物を紛失した場合			●	●
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			●	●
公物損壊	故意又は重大な過失により、職場において公物を損壊した場合		●	●	●
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場合				●
給与の不適正受給	故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給与を不正に受給した場合		●	●	●
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場合			●	●
コンピュータの不正使用	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場合			●	●

(3) その他非行関係

非違行為の種類・内容		標準的な処分量定			
		免職	停職	減給	戒告
放火	放火をした場合	●			
殺人	人を殺した場合	●			
傷害・暴行	人の身体を傷害した場合	●	●	●	
	人を傷害するに至らなかった場合		●	●	●
器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合		●	●	●
横領	自己の占有する他人の物を横領した場合	●	●		
	遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した場合			●	●
窃盗・強盗	他人の財物を窃取した場合	●	●		
	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	●			

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	●	●		
賭博	賭博をした場合			●	●
	常習として賭博をした場合	●	●		
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、譲渡等をした場合	●			
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			●	●
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した場合	●	●		
公的債権滞納	国税、地方税その他公的な債権を滞納した場合			●	●
痴漢行為	公共の場所又は乗物において痴漢行為をした場合	●	●	●	
盗撮行為	公共の場所又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も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場合		●	●	

(4) 交通事故・交通違反関係

非違行為の種類・内容		標準的な処分量定			
		免職	停職	減給	戒告
交通事故等 (飲酒運転、道路外の事故を含む)	酒酔い又は酒気帯び運転で、人を死亡、又は人に傷害を負わせた場合	●			
	酒酔い又は酒気帯び運転で、人身事故を起こして措置義務違反をした場合	●			
	酒酔い又は酒気帯び運転をした場合(物損事故を含む)	●	●		
	酒酔い又は酒気帯び運転で、物損事故を起こして措置義務違反をした場合	●	●		
交通事故等 (飲酒運転以外の行為で、道路外の事故を含む)	人を死亡、又は重篤な傷害を負わせた場合	●	●	●	
	人に傷害を負わせた場合		●	●	●
	人を死亡、又は傷害を負わせ、措置義務違反をした場合	●	●		
	物の損壊にかかる交通事故を起こして措置義務違反をした場合		●	●	
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場合		●	●	●

飲酒運転の同乗等	飲酒運転をしていることを知りながら同乗し、又は運転することを知りながら飲酒を勧めた場合	●	●	●	
----------	---	---	---	---	--

(5) 監督責任関係

非違行為の種類・内容		標準的な処分量定			
		免職	停職	減給	戒告
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場合			●	●
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、又は黙認した場合		●	●	

河内長野市職員の懲戒処分に係る公表指針

1. 趣 旨

この基準は、市民に信頼される公正で透明な市政の確立とともに、公務員倫理の保持の徹底と不祥事の防止を図るため、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づく職員の懲戒処分を行った場合の公表に関する基準を定めるものとする。

2. 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) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為にかかる懲戒処分
- (2) 職務に関連しない行為にかかる懲戒処分のうち、免職又は停職である処分

3. 公表内容

公表する処分の内容は次のとおりとする

- (1) 被処分職員の所属名
- (2) 被処分職員の職名
- (3) 被処分職員の年齢
- (4) 被処分職員の性別
- (5) 処分内容
- (6) 処分年月日
- (7) 処分に至った事実の概要

なお、警察等で被処分職員の氏名等が公にされている場合又は社会的影響が著しく大きいと判断される場合は、被処分職員の氏名を公表するものとする。

4. 公表の例外

次に掲げる場合には、公表内容の全部又は一部を公表しないことができるものとする。

- (1) 処分の対象となった被処分職員の行為による被害者のプライバシー保護及び人権等への配慮が必要で、その被害者が公表しないことを求めている場合
- (2) 公表することにより、被処分職員個人の権利利益を不当に害すると認められる場合
- (3) その他関係者に特に配慮する必要があると認められる場合

5. 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。

6. 公表方法

報道機関等への資料提供その他適宜の方法によるものとする。

7. 施行期日

この基準は平成18年11月1日から施行し、同日以降に行った懲戒処分について適用する。