

○木曾広域連合職員の懲戒処分等の指針

〔平成18年8月1日
告示第53号〕

改正 平成18年12月12日 告示第70号

第1 基本事項

本指針は、過去における本連合職員の非違行為等を参考に、それぞれにおける標準的な懲戒処分又は指導上の措置（以下「懲戒処分等」という。）の量定を示したものです。

具体的な量定の決定に当たっては、

- 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

などのほか、適宜、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の上、判断するものです。

このため、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することもあり得ます。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分等の対象となり得るものであり、それらについては、標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断します。

また、過去に非違行為を行い、懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び同様の非違行為を行った場合、又は服務上の事故報告を怠り若しくは遅延した場合は、量定を加重します。

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、任命権者が処分通知書により、職員の非違行為に対して懲罰として行う次の処分

- (1) 免職 勤務関係から排除する処分
- (2) 停職 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 非違行為に係る責任を確認させ、その将来を戒める処分

2 指導上の措置

監督の地位にある者が、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で、1 に当たらない次のもの

(1) 訓諭 任命権者名で文書により行う注意

(2) 嚴重注意 任命権者通知に基づき、所属長名で文書により行う注意

(3) 口頭注意 任命権者通知に基づき、所属長が口頭により行う注意

第 3 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

正当な理由なく勤務の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、当該遅刻又は早退により勤務を欠いた時間数を日数換算の上、(1)の例による。

(3) 休暇の虚偽請求

療養休暇、特別休暇又は介護休暇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) 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) 職場内秩序びん乱

ア 上司等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 上司等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) 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。

(8) 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し、又は連合の機関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、停職又は減給とする。

(9) 秘密漏えい

ア 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職員は、免職又は停職とする。

イ 木曾広域連合情報公開及び個人情報保護に関する条例第 20 条の規定に違反してその業務に関して知り得た個人情報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、減給又は戒告とする。

(10) 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。

(11) 個人情報の盗難、紛失又は流出

過失により個人情報を盗難され、紛失し、又は流出した職員は、減給又は戒告とする。

(12) 政治的行為の制限違反

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、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 の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした職員は、免職又は停職とする。

(13) 官製談合

入札談合等関与行為の排除及び防止に関する法律第 2 条第 5 項に規定する「入札談合等関与行為」を行った職員は、免職又は停職とする。

(14) 施設利用者等に対する暴行・傷害

ア 施設利用者等に暴行を加えた職員が、傷害するに至らなかったとき

は、停職又は減給とする。

イ 施設利用者等の身体を傷害した職員は、免職又は停職とする。

(15) セクシュアル・ハラスメント

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 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 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。この場合において、わいせつな言辞等の性的な言動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。

(16) 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 利害関係者から供応接待を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 利害関係者と共に遊技をし、ゴルフをし、又は旅行をした職員は、戒告とする。

(17) 内部通報

ア 非違行為の事実を内部機関に通報した職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした職員は、停職又は減給とする。

イ 事実をねつ造して非違行為を内部機関に通報した職員は、減給又は戒告とする。

(18) 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。

(19) 法令等違反・不適正な事務処理等

職務の遂行に関して法令等に違反し、又は不適正な事務処理等を行うことにより、公務の運営に重大な支障を与え、又は郡民等に重大な損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

2 公金等取り扱い関係

(1) 横領

公金又は連合の財産を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は連合の財産を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は連合の財産を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は連合の財産を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は連合の財産の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 連合の財産の損壊

故意に職場において連合の財産を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 出火・爆発

過失により職場において連合の財産の出火、爆発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) 公金又は連合の財産の処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は連合の財産の不適正な処理をした職員は、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) 暴行・傷害

ア 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。

イ 人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持し、又は使用した職員は、免職とする。

(10) 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。

(11) 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。

(12) わいせつ行為

ア 強姦、強制わいせつ、公然わいせつ又はわいせつ目的を持って体に触れる等の行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 公共の場所等において痴漢行為若しくは盗撮行為を行い、又は人の住居等をひそかにのぞき見した職員は、停職又は減給とする。

(13) ストーカー行為

ストーカー行為をした職員は、減給又は戒告とする。この場合において、ストーカー規制法に基づく警察による警告を受けたにもかかわらず、なおストーカー行為をした職員は、停職又は減給とする。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転事故等

ア 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は人の身体を傷害した職員は、免職とする。

ウ 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

エ 飲酒の事情を知らずながら同乗した職員は、停職とする。この場合において、飲酒運転をしたものに指示又は命令をした職員は、免職とする。

オ 飲酒運転となることを知らずながら飲酒を勧めた職員は、停職とする。

(2) 飲酒運転以外の交通事故等

ア 人を死亡させた職員は、停職又は減給とする。この場合において、無免許運転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、免職とする。

イ 人の身体を傷害した職員は、次の区分に従い、減給、戒告、訓諭、嚴重注意又は口頭注意とする。この場合において、無免許運転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、停職とする。

(ア) 過失割合 10 割かつ全治 3 月以上 減給

(イ) 過失割合 5 割以上 10 割未満かつ全治 3 月以上又は過失割合 10 割かつ全治 1 月以上 3 月未満 戒告

(ロ) 過失割合 2 割超 5 割未満かつ全治 3 月以上、過失割合 5 割以上 10 割未満かつ全治 1 月以上 3 月未満又は過失割合 10 割かつ全治 15 日以上 1 月未満 訓諭

(ハ) 過失割合 2 割超 5 割未満かつ全治 1 月以上 3 月未満、過失割合 5 割以上 10 割未満かつ全治 15 日以上 1 月未満又は過失割合 5 割以上かつ全治 15 日未満 嚴重注意

(ニ) 過失割合 2 割超 5 割未満かつ全治 1 月未満 口頭注意

ウ 他人の物を損壊した職員（過失割合 5 割以上に限る。）は、口頭注意とする。この場合において、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、減給とする。

エ 公務中の交通事故等により連合に損害賠償（自賠責保険の支払分を除く。）を発生させた職員は、次の区分に従い、戒告、訓諭、嚴重注意又は口頭注意とする。

(ア) 過失割合 5 割以上かつ連合負担額 100 万円以上又は過失割合 10 割かつ連合負担額 100 万円未満（職員に重大な過失又は著しい注意欠如がある場合に限る。） 戒告

(イ) 過失割合 2 割超 5 割未満かつ連合負担額 100 万円以上、過失割合 5 割以上かつ連合負担額 30 万円以上 100 万円未満又は過失割合 8 割以上かつ連合負担額 15 万円以上 30 万円未満 訓諭

(ロ) 過失割合 2 割超 5 割未満かつ連合負担額 30 万円以上 100 万円未

満、過失割合 5 割以上 8 割未満かつ連合負担額 30 万円未満又は過失割合 8 割以上かつ連合負担額 15 万円未満 嚴重注意

(エ) 過失割合 2 割超 5 割未満かつ連合負担額 30 万円未満 口頭注意
オ 無免許運転、速度超過等の交通法規違反

(ア) 無免許運転をした職員は、停職又は減給とする。この場合において、他人の物を損壊する交通事故を起こしてその後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、停職とする。

(イ) 著しい速度超過をした職員は、次の区分に従い、停職、減給、戒告、訓諭又は嚴重注意とする。

a 時速 70 キロメートル以上の速度超過 減給（公務中の場合は、停職）

b 時速 50 キロメートル以上 70 キロメートル未満の速度超過 戒告（公務中の場合は、減給）

c 時速 30 キロメートル以上（高速道路にあっては、時速 40 キロメートル以上）50 キロメートル未満の速度超過 訓諭（公務中の場合は、戒告）

d 高速道路における時速 30 キロメートル以上 40 キロメートル未満の速度超過 嚴重注意（公務中の場合は、訓諭）

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 4 内部通報

1 非違行為の事実を内部機関に通報した職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けないものとします。

2 非違行為の事実を自ら発覚前に申し出た職員に対しては、懲戒処分等の量を軽減することができるものとします。

第 5 公表基準

1 公表する懲戒処分等

(1) 地方公務員法の規定に基づく懲戒処分

(2) 地方公務員法の規定に基づく刑事処分に関し起訴された場合の休職処分

(3) 特に郡民の関心が大きい事案又は社会に及ぼす影響の著しい事案に係る指導上の措置

2 公表の例外

被害者等が公表しないように求めている事案は公表しません。

3 公表する内容

公表する内容は、原則として、被処分者の所属部所、職位、年齢、性別、処分内容、処分年月日及び処分理由とします。

なお、懲戒免職の場合、又は社会的影響が大きな事件で起訴等により氏名等が公にされている場合等は、所属名、職名、氏名等についても公表します。

また、わいせつ事件等被害者のある事案においては、被害者等の感情に十分配慮した上で公表します。

4 公表の時期及び方法

(1) 懲戒処分等を行った後、速やかに公表します。

(2) 公表は、資料提供等により行います。

第6 施行日等（平成18年8月1日告示第53号）

この指針は、平成18年8月1日から施行し、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します。

※ 告示第70号（平成18年12月12日）

木曾広域連合職員の懲戒処分等の指針の一部を改正して本日から施行し、本日以降に発生した事案から適用する。