

中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が求められており、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ある。

本指針は、懲戒処分等に関する透明性、公平性を確保しつつ、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し、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ある。

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、判断することから、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し、また、標準例に掲げてい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する。

なお、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、量定を加重することとする。

第2 懲戒処分等の種類

1 懲戒処分

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条の規定により、市長等の任命権者が人事通知書により、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 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ないが、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、口頭厳重注意、口頭注意を監督、指導上の措置とする。

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、次のとおり取り扱う。

1 公表する処分等

- (1) 地方公務員法に基づく懲戒処分
- (2) 地方公務員法に基づく刑事処分に関し起訴された場合の分限（休職）処分
- (3) 特に市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、公表内容は被処分者の所属部局、職名、年齢、性別、処分事案の概要、処分の内容、処分日とする。ただし、被処分者の属性に関する情報は、個人が識別されない内容のものを基本として公表する。
※「職名」は部長、課長、係長、副主幹、主査等をいう。
- (2) 社会的影響の大きな事件で、起訴等により被処分者の氏名等が公にされている場合は、所属名、氏名を併せて公表する。
- (3) 懲戒免職を行った場合は、所属名、氏名を併せて公表する。

3 公表の例外

「1 公表する処分等」に該当する場合であっても、次のような事案については、公表を控えることとする。

- (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う。

第4 標準例

1 一般サービス関係

- (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勤務を怠り、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) 兼業の承認等を得る手続きの怠

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き又は報酬を得て、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きを怠り、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(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、又は市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、免職又は停職とする。

(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 中野市個人情報保護条例第 10 条（平成 17 年条例第 24 号）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（昭和 25 年法律第 100 号）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並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律（平成 14 年法律第 101 号）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) ハラスメント

ア セクシャル・ハラスメント

「職場におけるハラスメントに関する基本方針(平成 28 年 4 月中野市制定)」(以下「基本方針」という。)に規定するセクシャル・ハラスメントを行った場合は、次の区分に従い、免職、停職、減給又は戒告とする。

① 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。

② 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。

③ 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。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。

イ パワー・ハラスメント

基本方針に規定するパワー・ハラスメントを行った職員は、次の区分に従い、免職、停職、減給又は戒告とする。

- ① 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。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、当該職員は免職又は停職とする。
- ② パワー・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、パワー・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。

ウ その他のハラスメント

基本方針のほか、その他のハラスメント（妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動及びその他本人の意図にかかわらず人格と尊厳を傷つける言動で、他の職員に不利益や不快感を繰り返し与えるもの等。以下「その他のハラスメント」という。）を行った職員は、次の区分に従い、免職、停職、減給又は戒告とする。

- ① 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。
- ② 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。

(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、又は市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

公金又は市の財産を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は市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市の財産を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は市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市の財産の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 市の財産の損壊

故意に職場において市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市の財産の出火、爆発を引き起こした職員は、戒告とする。

(8) 諸給与の違法支給・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) 公金又は市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市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、ストーカー等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）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

「中野市職員の交通安全義務違反等に関する処分規程（平成17年訓令第19号）」に基づく量定とする。

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

第6 施行日等

この指針は、平成31年4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する。