

立川市職員の懲戒処分の指針

第1 基本的事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものである。

1 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

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応も含め総合的に考慮のうえ判断するものとする。

2 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るものとする。

例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- (1) 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
 - (2) 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
 - (3) 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
 - (4) 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
 - (5) 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき
- がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- (1) 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
 - (2) 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき
- がある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、こ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。

第2 標準例

1 一般服務關係

(1) 欠勤

ア 正当な理由がなく過去1年間に3日以上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 正当な理由がなく過去1年間に10日を超え21日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。

ウ 正当な理由がなく引き続き21日を超える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) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇等について虚偽の申請をした職員は、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 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 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) 違法な職員団体活動

ア 地方公務員法(昭和25年法律第261号)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行った職員は、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。

(8) 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、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 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職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 個人情報保護義務違反

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 過失により個人情報盗まれ、紛失し、又は流出させ、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。

ウ 職務上知ることのできた個人情報を自己の利益のために利用する等、不当な目的で使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

(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、停職、減給又は戒告とする。

(11) 入札談合等に関与する行為

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唆すこと、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すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(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及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動であって、職員の勤務環境を害し、又は職員がその勤務条件につき不利益を受けるもの）

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、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 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。

(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、職員に精神的又は身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳又は勤務環境を害することとなるようなもの）

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。

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、停職又は減給とする。

(14) コンピュータの不適正利用

ア 職場のコンピュータを職務外の目的で使用（インターネットへの不正アクセス、わいせつ文書・図画の閲覧、電子データの損壊など）した職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 不正にネットワークにアクセスするなどし、情報資産の破壊若しくは改ざん又は情報を漏えいさせた職員は、免職、停職又は減給とする。

(15) 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。

2 利害関係者等との禁止行為

(1) 金品の受領等

立川市職員倫理規則（平成16年立川市規則第54号。以下「倫理規則」という。）に違反して利害関係者から金品その他財産上の利益の供与を受け、又は要求若しくは約束をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(2) 接待・飲食

ア 倫理規則に違反して利害関係者から供応接待を受けた職員は、停職又は減給とする。

イ 倫理規則に違反して利害関係者とともに飲食をした職員は、戒告とする。

(3) 遊戯・ゴルフ等又は旅行

ア 倫理規則に違反して利害関係者から遊戯、ゴルフ等または旅行の接待を受けた職員は、停職又は減給とする。

イ 倫理規則に違反して利害関係者とともに遊戯、ゴルフ等又は旅行をした職員は、戒告とする。

(4) 利害関係者以外との禁止行為

倫理規則に違反して利害関係者に該当しない事業者等から通常一般の社交の程度を超えて供応接待又は財産上の利益の供与を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

3 公金公物取扱い関係

(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) 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。

(6) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、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公物の出火、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職員は、減給又は戒告とする。

4 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、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

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。

(5) 器物損壊

故意に他人のものを損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）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。

(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・覚せい剤の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は、免職とする。

(11) 酩酊による粗野な言動

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。

(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

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

(14) 盗撮行為

公共の場所若しく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若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職員は、停職又は減給とする。

5 飲酒運転等

(1) 酒酔い・酒気帯び運転の職員

ア 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 酒気帯び運転で、人身事故を起こした職員は、免職とする。

エ 酒気帯び運転で、物の損壊に係る交通事故を起こした職員は、免職又は停職とする。

(2) 同乗者等

ア 飲酒運転となることを知りながら酒類を提供したり、勧めたりした職員は、免職又は停職とする。

イ 飲酒運転となることを知りながら同乗したり、これを容認した職員は、免職又は停職とする。

6 飲酒運転以外での交通事故・交通法規違反関係

(1) 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、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、措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(2) 交通法規違反

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、減給又は戒告とする。この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

7 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著しく適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠蔽・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3 懲戒処分に至らない指導上の措置

職員の非違行為に対してその責任を確認させ、将来を戒めるための行為で懲戒処分に当たらない次のもの

(1) 訓告 任命権者が文書により行う注意

(2) 嚴重注意 任命権者が口頭により行う注意

第4 内部通報及び告発関係

(1) 非違行為の事実を内部通報した職員は、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、発覚前に自ら申し出た職員に対しては、懲戒処分の量定を軽減できるものとする。

(3) 職員が行った非違行為のうち、刑事事件に係る事案については、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）に定めるところにより告発又は告訴を行う。

第5 職員の懲戒処分等の公表基準

任命権者は、職員に対し懲戒処分等を行った場合は、原則として次の基準により公表することとする。

(1) 公表対象

- ア 地方公務員法に基づく懲戒処分（免職、停職、減給及び戒告）
- イ 懲戒処分と併せて行った分限降任処分
- ウ 特に市民の関心の大きい事案又は社会に及ぼす影響が著しい事案について行った懲戒処分に至らない指導上の措置

(2) 公表内容

原則として公表する内容は、次のとおりとする。

- ア 被処分者の所属部局
- イ 被処分者の役職
- ウ 被処分者の年齢
- エ 被処分者の性別
- オ 事件概要
- カ 処分内容
- キ 処分年月日

ただし、収賄、詐欺、横領、わいせつ事件など反社会性が強い行為や重大な刑事事件などで免職となった場合は、原則として氏名についても公表するものとする。

(3) 公表の時期

懲戒処分等を行った後、速やかに公表する。

(4) 公表の方法

報道機関への発表又は資料提供及びホームページへの掲載により行う。

(5) ホームページにおける公表期間

公表期間は6月を超えない範囲で、次の基準により任命権者が決定する。ただし、任命権者が必要と認めたときは、6月を超えて延長することができる。

- ア 免職における公表期間は、6月とする。
- イ 停職、減給及び戒告における公表期間は、1月以上とする。
- ウ 訓告、嚴重注意における公表期間は、2週間以上とする。

同一の非違行為に対して行った複数の処分等における公表期間は、その最も重い処分の公表期間とする。

(6) 公表の例外

事件の性質上、被害者及びその関係者のプライバシーその他の権利利益を侵害するおそれがある場合などにおいては、公表内容の一部又は全部を公表しないことができる。

附 則

- 1 この指針は、平成19年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 2 この指針は、施行日以後に発生した不祥事について適用する。

附 則

- 1 この指針は、平成20年4月22日から施行する。

附 則

- 1 この指針は、平成20年9月1日から施行する。

附 則

- 1 この指針は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この指針は、令和2年12月1日から施行する。

附 則

- 1 この指針は、令和4年2月1日から施行する。

附 則

- 1 この指針は、令和5年4月1日から施行する。