

芦屋町職員の懲戒処分等に関する基準

(目的)

第1条 この基準は、芦屋町職員の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、職員の自覚を喚起し、不祥事の発生防止を図り、町民の信頼に応えることを目的とする。

(基本事項)

第2条 この基準は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）における一般職の職員を対象とする。

- 2 この基準は、非違行為の代表的な事例を選び、人事院等が示した基準を参考に、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。
- 3 具体的な量定の決定にあたっては、次に掲げる事項を考慮するほか、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うえ判断するものとする。
 - (1) 非違行為の動機、態様及び結果
 - (2) 故意又は過失の度合
 - (3) 非違行為を行った職員の職責及びその非違行為との関係性
 - (4) 他の職員及び社会に与える影響
 - (5) 過去の非違行為の有無
- 4 標準例に掲げられていない非違行為であって、懲戒処分等の対象となり得るものについては、標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断するものとする。
- 5 この基準は、社会情勢の変化等によって検討の必要が生じた場合、必要に応じて見直しを図るものとする。
- 6 懲戒処分等を行う場合は、公正を期するため、芦屋町職員分限懲戒等審査委員会規程（平成29年告示第110号）に規定する芦屋町職員分限懲戒等審査委員会において審査に付する。

(処分量定)

第3条 2つ以上の非違行為が、それぞれ懲戒事例に該当する場合は、併合して処分するものとする。

- 2 他人を教唆して非違行為を発生させた場合は、当該職員に準じて処分するものとする。
- 3 次に掲げるいずれかの事由に該当する場合は、その処分を加重し、軽減し、又は免除することができる。
 - (1) 加重
 - ア 職員が別表に掲げる非違行為に該当する行為を2つ以上行ったとき。
 - イ 職員が行った態様が極めて悪質であるとき。
 - ウ 職員が行った行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき。
 - エ 職員が管理監督の地位にある等、その職の責任の度が高いとき。

オ 職員が非違行為を隠蔽したとき。

カ 職員が非違行為を行ったことを理由として、過去に懲戒処分を受けたことのあるとき。

(2) 軽減

ア 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。

イ 職員が自ら行為が発覚する前に自主的に申し出たとき。

ウ 職員が行った行為の違反の程度が極めて軽微である等、特別の事情があるとき。

(3) 免除 職員が行った行為が非違行為に該当する場合において、当該非違行為の態様に照らし懲戒処分を行わないことに相当する理由があると認められるとき（原則として懲戒処分の種類に戒告が含まれているときに限る。）。

(懲戒処分等の種類)

第4条 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て懲罰として行う懲戒処分は、次のとおりとする。

(1) 免職 職員の身分を意に反して失わせるもの

(2) 停職 職員を懲罰として、一定期間職務に従事させず給与も支給しないもの

(3) 減給 職員の給料を一定期間減額して支給するもの

(4) 戒告 職員の非違行為の責任を確認し、その将来を戒めるもの

2 前項の懲戒処分にあたらぬもので、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指導上の措置は、次のとおりとする。

(1) 文書訓告 文書により行う指導上の措置

(2) 厳重注意 口頭により行う指導上の措置

(懲戒処分の公表基準)

第5条 公表の対象となる処分は、次のとおりとする。

(1) 職務上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分

(2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分

2 公表する内容は、個人が識別されない内容のものを基本とし、原則として次に掲げる事項を公表する。ただし、関係機関から既に被処分者の氏名等が公表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、当該職員の氏名等を公表することができる。

(1) 事件の概要

(2) 処分の内容

(3) 処分年月日

(4) 被処分者の所属、職名、年齢及び性別

3 被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合は、公表内容の一部又は全部を公表しないことができる。

(公表時期及び方法)

第6条 懲戒処分等を行ったときは、速やかに町のホームページに掲載その他適宜の

方法により、公表するものとする。

(事前公表)

第7条 懲戒処分前であっても、町として社会的影響が大きいと判断した場合又は職員が逮捕された事実を確認した場合は、処分時に準じた内容を公表するものとする。ただし、捜査上の支障があると捜査機関が判断する場合又は被害者の人権やプライバシーに配慮する必要がある場合等、公表することが適切でない認められる場合は、公表しないものとする。

(懲戒処分の標準例)

第8条 懲戒処分の標準的な量定基準は、別表のとおりとする。

(報告義務)

第9条 前条の懲戒処分の標準例に掲げる非違行為を行った職員又は交通法規違反を起こし、免許停止又は免許取消の処分を受けた職員は、速やかに上司に報告しなければならない。

附 則

(施行期日)

1 この基準は、平成29年10月1日から施行する。

(経過措置)

2 この基準は、この基準の施行の日以後に決定する処分について適用し、同日前に決定する処分については、なお従前の例による。

別表 (第3条、第8条関係)

1 一般服務

非違行為の種類		懲戒処分の種類			
		免職	停職	減給	戒告
(1)欠勤	①正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合			○	○
	②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		○	○	
	③正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	○	○		
(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場合				○
(3)休暇の虚偽申請	病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした場合			○	○
(4)勤務態度不良	勤務時間中に職務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			○	○

(5) 職場内秩序を乱す行為	①他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合		○	○	
	②他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合			○	○
(6) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合			○	○
(7) 違法な職員団体行動	①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、怠業その他争議行為をなし、又は本町の活動能力を低下させる怠業的行為をした場合			○	○
	②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、そのかし、若しくはあおった場合	○	○		
(8) 秘密漏えい	①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	○	○		
	②①の場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合	○			
	③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			○	○
(9) 政治的目的を有する文書の配布	政治的目的を有する文書等を配布した場合				○
(10) 兼業の承認等を得る手続の怠慢	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を怠り、これらの兼業を行った場合			○	○
(11) 入札談合等に関する行為	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）に規定する「入札談合等関与行為」を行った場合	○	○		

(12) 個人の秘密情報の目的外収集等	①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情報を収集した場合			○	○
	②過失により個人情報を盗難され、紛失し、又は流失した場合			○	○
	③芦屋町個人情報保護条例（平成17年条例第31号）の規定に違反して、個人情報を他人に提供し、又は不当な目的に使用した場合	○	○		
(13) 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）	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場合	○	○		
	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。）を繰り返した場合			○	○
	③②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場合	○	○		
	④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			○	○
(14) パワー・ハラスメント（職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範囲を超えて人格と尊厳を侵害する言動を行った場合）	①職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範囲を超えて人格と尊厳を侵害する言動を行った場合			○	○
	②職権などのパワーを背景にして、相手ちゅうを超えて継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い就業者の働く環境を悪化させ雇用不安を与			○	○
	③パワー・ハラスメントを執拗に繰り返	○	○		

える行為)	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場合				
(15) 公印偽造・不正使用、公文書偽造、公文書隠匿等	①公印を偽造又は不正使用した場合		○	○	○
	②公文書を偽造した場合		○	○	○
	③公文書を故意に隠避又は破棄し、公務の運営に重大な支障をきたした場合		○	○	○
(16) 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、町又は町民等に重大な損害を与えた場合		○	○	○
(17) 収賄、供応	①職務に関し賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした場合	○			
	②芦屋町職員倫理規則（平成20年規則第17号）第3条に規定する利害関係者との禁止行為を行った場合（具体的な行為の態様、悪質性等を考慮して決定）	○	○	○	○
	③利害関係者に該当しない事業者等から、社会通念上相当と認められる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場合			○	○

2 公金・公用物等の取扱い

非違行為の種類		懲戒処分の種類			
		免職	停職	減給	戒告
(1) 横領	公金又は公物を横領した場合	○			
(2) 窃取	公金又は公物を窃取した場合	○			
(3) 詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた場合	○			
(4) 紛失	公金又は公物を紛失した場合				○
(5) 盗難	重大な過失により公金又は公物の盗難にあった場合				○
(6) 公物損壊	故意に職場において公物を損壊した場合			○	○
(7) 失火	過失により職場において公物の出火、又は爆発を引き起こした場合				○
(8) 給与の違法支	故意に条例、規則その他の規定に違反し			○	○

払、不適正受給	て給与を不正に支給した場合及び故意に届出を怠り、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				
(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場合			○	○
(10) コンピューターの不適正使用	職場のコンピューター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		○	○	○
(11) 不正アクセス	①他人のパスワードを使用し、又はコンピューター・システムにおける安全上の不備を利用して不正にネットワークにアクセスした場合		○	○	
	②他人のパスワードを使用し、又はコンピューター・システムにおける安全上の不備を利用して不正にネットワークにアクセスし、システム又は情報資産等の破壊若しくは改ざんを行い又は情報を漏えいさせた場合	○	○		
(12) 不正アクセス等のほう助	ネットワーク管理者又はパスワードを付与されている利用権者のパスワードを第三者に提供した場合		○	○	
(13) ウイルス・不正プログラム等の利用	①故意にウイルス又は不正プログラム等を利用してネットワークの適正な運用を妨げた場合		○	○	
	②故意にウイルス又は不正プログラム等を利用してシステム又は情報資産等を損壊させた場合	○	○		

3 公務外非行

非違行為の種類		懲戒処分の種類			
		免職	停職	減給	戒告
(1) 放火	放火をした場合	○			
(2) 殺人	人を殺した場合	○			
(3) 傷害	人の身体を傷害した場合		○	○	
(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場合		○	○	○

(5) 器物破損	故意に他人の物を損壊した場合		○	○	○
(6) 横領	①自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した場合	○	○		
	②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			○	○
(7) 窃盗・強盗	①他人の財産を窃取した場合	○	○		
	②暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	○			
(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場合	○	○		
(9) 賭博	①賭博をした場合			○	○
	②常習として賭博をした場合		○		
(10) 麻薬等の所持等	麻薬、大麻、あへん、覚醒剤若しくは危険ドラッグ等を所持し、使用し、又は譲渡等をした場合	○			
(11) 泥酔による粗野な言動等	泥酔し、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			○	○
(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した場合	○	○		
(13) わいせつ行為等	①強姦性交等又は強制わいせつなどの行為をした場合	○	○		
	②公然わいせつ若しくは公共の場所又は乗物において痴漢行為をした場合			○	○
	③公共の場所又は乗物において盗撮行為を行い、若しくは人の住居をひそかに覗き見した場合			○	○
(14) 住居侵入	正当な理由なく、人の住居に侵入した場合		○	○	
(15) ストーカー行為	ストーカー行為をした場合		○	○	
(16) 私文書偽造	私文書を偽造した場合		○	○	

4 交通事故・交通法規違反

非違行為の種類	懲戒処分の種類			
	免職	停職	減給	戒告

(1) 飲酒運転	①酒酔い運転をした場合	○	○		
	②酒酔い運転をして人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	○			
	③酒気帯び運転をした場合	○	○	○	
	④酒気帯び運転をして人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	○	○		
	⑤酒気帯び運転をして人を死亡させ、又は人に傷害を負わせ、かつ、救護等の措置義務違反をした場合	○			
	⑥飲酒運転をした職員に車両を提供した場合、若しくは飲酒を提供し勧めた場合、又は飲酒運転であることを知りながら同乗した場合（飲酒運転をした職員の処分量定、飲酒運転への関与の程度を考慮して決定）	○	○	○	○
(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）	①人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	○	○	○	
	②人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせ、かつ、救護等の措置義務違反をした場合	○	○		
	③人に傷害を負わせた場合			○	○
	④人に傷害を負わせ、かつ、救護等の措置義務違反をした場合		○	○	
(3) 飲酒運転以外での交通法規違反	①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場合		○	○	○
	②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、物の損壊に係る交通事故を起こして危険防止等の措置義務違反をした場合		○	○	

5 監督責任・関係職員の処分

非違行為の種類		懲戒処分の種類			
		免職	停職	減給	戒告
(1) 監督責任	①所属職員が懲戒処分を受けることに関し、指揮監督に適正を欠いていた場合			○	○
	②所属職員の非違行為を知得していたに		○	○	

	もかかわらず、事実を隠蔽し、又は黙認した場合				
(2)関係職員の処分	①所属職員の非違行為を知得していたにもかかわらず、それを黙認した場合			○	○
	②非違行為をした職員に対し、当該非違行為に係る事項を教唆し、又は当該非違行為をほう助したと認められる場合	○	○	○	○