

町田市職員の懲戒処分に関する指針

第1 目的

この指針は、職員が、地方公務員として遵守すべき義務に違反した場合の責任を明らかにするとともに、職員の非違行為を未然に防止し、市政に対する市民の信頼の確保を図ることを目的とする。

第2 懲戒処分の意義

懲戒処分は、職員の義務違反に対して、組織内の規律と公務遂行の秩序を維持するため、その道義的責任を問う行政処分である。

第3 懲戒処分の種類

任命権者は、地方公務員法第29条第1項に基づき、職員が次のいずれかに該当する場合は、戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

- (1) 法令に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行があった場合

第4 懲戒処分の対象となる非違行為及び量定

- 1 懲戒処分の対象となる代表的な非違行為及びそれぞれの標準的な処分量定は、別表のとおりとする。
- 2 任命権者は、処分量定を決定するに当たっては、次に掲げる事項その他の状況を総合的に考慮するものとする。
 - (1) 非違行為の態様、被害の大きさ及び司法の動向など社会的重大性の程度
 - (2) 非違行為を行った職員の職責、過失の大きさ及び職務への影響など信用失墜の度合い
 - (3) 日常の勤務態度及び常習性など非違行為を行った職員固有の事情
 - (4) 非違行為後の対応
- 3 別表に掲げられていない行為であっても、第3各号のいずれかに該当する非違

行為と認められるときは、懲戒処分の対象とする。この場合においては、別表の非違行為及びそれぞれの標準的な処分量定を勘案して処分量定を決定するものとする。

4 過去に非違行為を行い懲戒処分を受けた職員が、再び同様の非違行為を行った場合は、任命権者は、量定を加重する。

5 非違行為を行った職員が管理監督者の職位にある場合は、任命権者は、懲戒処分のほか、降任その他の分限処分を行うことがある。

第5 内部通報及び告発

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、刑事訴訟法の定めるところにより告発又は告訴を行う。

第6 職員の懲戒処分等の公表基準

1 公表基準

任命権者による職員の懲戒処分等の公表は、次に掲げる場合に行うものとする。

(1) 地方公務員法に基づく懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告）を行ったとき。

(2) 管理監督者の職位にある者の非違行為に対して、前号の懲戒処分とあわせて分限降任処分を行ったとき。

(3) 前2号に掲げる場合のほか、特に市民の関心の大きい事案又は社会に及ぼす影響の著しい事案であるとき。

2 公表する事項

前項の規定により、任命権者が職員の懲戒処分を公表する場合において、公表する事項は、次に掲げるとおりとする。ただし、免職を行った場合その他社会に及ぼす影響が大きい事案の場合は、任命権者は、次に掲げる事項のほか、職務、

氏名その他の個人情報を公表することができる。

- (1) 発生年月日
- (2) 職層
- (3) 年齢及び性別
- (4) 事件概要
- (5) 処分内容
- (6) 処分年月日

3 公表の例外

第6第1項の規定により、懲戒処分を公表する場合において、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ときは、任命権者は、公表内容の一部又は全部を公表しないことができる。

4 公表時期及び方法

- (1) 任命権者は、懲戒処分を行ったときは、速やかに、公表するものとする。
- (2) 懲戒処分の公表の方法は、資料の提供その他の方法により行うものとする。

附 則

この指針は、2019年4月1日から施行する。

町田市職員の懲戒処分に関する指針（別表）

1 一般服務関係

区 分	処分の対象となる行為	免職	停職	減給	戒告
(1) 欠 勤	ア 正当な理由がなく過去1年間に3日以上9日以内の間勤務を欠いた場合			○	○
	イ 正当な理由がなく過去1年間に10日以上20日以内の間勤務を欠いた場合		○	○	
	ウ 正当な理由がなく引き続き概ね3週間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	当該遅刻等の時間数を日数換算の上、(1)欠勤の例による。			
(3) 休暇等の虚偽申請	病気休暇、特別休暇及び職免等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		○	○	○
(5) 職場内秩序びん乱	上司、同僚等職員に対する暴行、暴言等により職場の秩序を乱した場合		○	○	
(6) 公文書偽造、私文書偽造等	公文書若しくは私文書を偽造し、若しくは変造し、又は偽造若しくは変造された文書を行使した場合	○	○		
(7) 不適切な事務処理	故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合		○	○	
(8) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合		○	○	
(9) 収賄及び供応等	ア 賄賂を收受した場合	○			
	イ 職務に利害関係のある者から利益や便益の供与（社会通念上許される範囲のものを除く。）を受けた場合	○	○	○	○
(10) 入札談合等に関する行為	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る行為を行った場合	○	○		
(11) 営利企業等の従事	許可なく営利企業等に従事した場合		○	○	○
(12) 違法な職員団体活動	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、若しくはあおった場合		○		○

区 分	処分の対象となる行為	免職	停職	減給	戒告
(13) 秘密漏えい	故意に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場合	○	○		
(14) 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場合			○	○
(15) 個人情報情報の盗難、紛失又は流出	過失により個人情報情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、公務の運営に支障を生じさせた場合			○	○
(16) 個人情報情報の不当利用	職務上知ることのできた個人情報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場合	○	○	○	
(17) コンピュータの不適正利用（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、不正プログラム等の利用・ウィルス感染など）	①職場のコンピュータを職務外の目的で使用した場合、②この場合において、公務の運営に支障を生じさせた場合		①	①	①
		②			
(18) 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）	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場合	○	○		
	イ ①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、②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場合		①	①	
	ウ ①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、②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場合			①	①
			②	②	

区 分	処分の対象となる行為	免職	停職	減給	戒告
(19) その他 他のハラスメント	ア ①職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、他の職員に対して、業務の適正な範囲を超えて、繰り返し精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させた場合、②この場合において、精神的若しくは身体的な苦痛を与え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		①	①	①
		②	②	②	
	イ ①(18)及び(19)ア以外に、他の職員に対して、人格と尊厳を傷つける言動で、不利益や不快感を与える行為を繰り返し行い、又は職場環境を悪化させた場合、②この場合において、精神的若しくは身体的な苦痛を与え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		①	①	①
		②	②	②	
(20) 障がい を理由とする差別	事務又は事業を行うに当たり、障がい者に対し、障がいを理由として不当な差別的取扱いをし、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的な配慮を行わなかった場合		○	○	○

2 公金・公物取扱関係

区 分	処分の対象となる行為	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) 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			○	○
(5) 紛 失	公金又は公物を紛失した場合			○	○
(6) 公物の 損壊	故意に職場において公物を損壊した場合		○	○	
(7) 出火・ 爆発	過失により公物の出火、爆発を引き起こした場合			○	○
(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		○	○	

3 公務外非行関係

区 分	処分の対象となる行為	免職	停職	減給	戒告
(1) 殺 人	人を殺した場合	○			
(2) 放 火	放火をした場合	○			
(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) 器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合		○	○	
(6) 横領・占有離脱物横領	ア 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	○	○		
	イ 遺失物等、占有を離れた他人の物を横領した場合		○	○	
(7) 窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した場合	○	○		
	イ 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	ア 賭博をした場合		○	○	○
	イ 常習として賭博をした場合	○	○		
(10) 麻薬、覚せい剤等の所持又は使用	麻薬、覚せい剤等を所持又は使用した場合	○			
(11) 危険ドラッグの所持、使用、譲渡等	危険ドラッグ（医薬品医療機器等法又は東京都薬物の濫用防止に関する条例により指定されている薬物）を所持、使用又は譲渡等をした場合	○	○		
(12) 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		○	○	○
(13) わいせつ行為等	ア 強制わいせつ 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした場合	○			
	イ 淫行 18歳未満の者に対して、淫行をした場合	○	○		

区 分	処分の対象となる行為	免職	停職	減給	戒告
(13) わいせつ行為等	ウ 児童買春 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場合	○			
	エ 痴漢行為 公共の乗物等において痴漢行為をした場合	○	○		
	オ その他のわいせつな行為 法律、条例等に違反して盗撮、のぞき、児童ポルノの所持、提供等、その他のわいせつな行為を行った場合	○	○		
(14) ストーカー行為	ストーカー行為をした場合	○	○		

4 交通事故・交通法規違反関係

区 分	処分の対象となる行為	免職	停職	減給	戒告
(1) 飲酒運転での交通事故	ア 酒酔い運転又は酒気帯び運転で人を死亡させ又は傷害を負わせた場合	○			
	イ 酒酔い運転で物を損壊した場合	○			
	ウ ①酒気帯び運転で物を損壊した場合、②この場合において、危険防止を怠る等の措置義務違反をした場合	① ②	①		
(2) 飲酒運転以外での交通事故(人身事故を伴うもの)	ア ①人を死亡させ又は重篤な傷害を負わせた場合、②この場合において、措置義務違反をした場合	① ②	①	①	
	イ ①人に傷害を負わせた場合、②この場合において、措置義務違反をした場合			①	①
(3) 交通法規違反	ア 酒酔い運転をした場合	○			
	イ 酒気帯び運転をした場合	○	○		
	ウ 飲酒運転になるおそれがあることを知りながら、酒酔い運転又は酒気帯び運転をした者に車両又は酒類を提供した場合	○	○		
	エ 飲酒運転であることを知りながら、酒酔い運転又は酒気帯び運転をした者の車両に同乗した場合	○	○		
	オ 無免許運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合	○	○		

5 監督責任関係

区 分	処分の対象となる行為	免職	停職	減給	戒告
(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場合			○	○
(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、又は黙認した場合		○	○	