

罰則に対する考え方について

世田谷区職員に対する罰則については、個々の法律や条例が適用されており、懲戒処分については「懲戒処分の指針」(資料NO. 12 - 2)で明記されている。

1 課題

公文書管理法に罰則規定はなく、意図的な改ざんや廃棄について当該職員の処分内容が適切なのかどうか問題提起された。公文書管理条例を制定済みの他自治体においても、条例の中では、職員に対する罰則は規定されておらず、各自治体の懲戒処分の基準に照らして処分が行われることになっている。

なお、附属機関の委員が秘密を漏らした場合の罰則については、香川県、熊本県、札幌市、相模原市の条例で規定されている。

2 検討事項

(仮称)公文書管理条例に違反した職員に対する罰則規定を設けることについて、整理する必要がある。

例：国のように、公文書の不適切な取扱いについて「懲戒処分の指針」に追加し、処分を明確にする(資料NO. 12 - 3)。その上で、条例では意識改革を促す取り組みの推進として職員に対する研修について規定する。

【公文書等の管理に関する法律(抜粋)】

(研修)

第三十二条 行政機関の長及び独立行政法人等は、それぞれ、当該行政機関又は当該独立行政法人等の職員に対し、公文書等の管理を適正かつ効果的に行うために必要な知識及び技能を習得させ、及び向上させるために必要な研修を行うものとする。

懲戒処分の指針

世人発第164号平成15年7月24日

世人第1564号平成19年3月23日

24世人第158号平成24年5月24日

24世人第279号平成24年6月21日

第1 基本事項

本方針は、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。

具体的な量定の決定に当たっては、以下の諸要素を考慮のうえ、総合的に判断するものとする。

- 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 非違行為後の対応等

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。

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は、量定を加重する。

第2 標準例

1. 一般服務関係

(1) 欠勤

ア. 正当な理由なく過去1年間に3日以上1週間程度勤務を欠いた職員は、戒告とする。

イ. 正当な理由なく過去1年間に2週間程度勤務を欠いた職員は、停職とする。

ウ. 正当な理由なく引き続き3週間以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

(2) 遅参・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

勤務時間中に繰り返し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) 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。

(6) 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、若しくはあおった職員は、停職又は戒告とする。

(7) 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職員は、免職又は停職とする。

(8) コンピューターの不適正利用

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、電子データの損壊など、コンピューターを不適正に利用した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) セクシャル・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. 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. 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。

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。

エ. ア～ウの場合において、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ストレスによる精神疾患に罹患したときは量定を加重する。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

2. 公金公物取扱い関係

(1) 横領・窃取

公金又は公物を横領した職員及び公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

(2) 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。

- (3) 盗難
重大な過失により公金又は公物の盗難にあった職員は、戒告とする。
- (4) 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。
- (5) 給与の違法支払・不適正受給
故意に法令等に違反して給与を不正に支出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給与を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。
- (6) 公金公物処理不適正
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。

3. 公務外非行・信用失墜行為関係

- (1) 殺人・放火
人を殺した職員及び放火をした職員は、免職とする。
- (2) 傷害・暴行
他人に暴行を加えた職員は、減給又は戒告とする。この場合において、人の身体を傷害した職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (3) 横領
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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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、免職又は停職とする。
- (7) 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職員は、免職とする。
- (8) 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職員は、免職又は停職とする。
- (9) 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。
- (10) 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。
- (11) 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。

4. 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での交通事故（人身事故を伴うもの）

- ア. 酒酔い運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、免職とする。
- イ. 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職とする。
- ウ. 酒気帯び運転で傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。この場合において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。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

- 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、免職とする。

(3) 交通法規違反

- ア. 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。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、免職とする。
- イ. 酒気帯び運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、免職又は停職とする。
- ウ. 飲酒運転となることを知りながら、運転者に飲酒を勧めた職員、及び飲酒した者に運転を強要若しくは車を提供した職員、又は飲酒運転であることを知りながら同乗した職員は、免職、停職、又は減給とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

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た場合等で、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3 内部通報及び告発関係

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4 職員の賠償責任関係

職員が行った非違行為のうち、職員の賠償責任に係る事案については、地方自治法第243条の2の定めるところにより監査委員に対して監査を求める。

第5 職員の懲戒処分の公表基準

世田谷区長が地方公務員法に基づき、職員の懲戒処分を行った場合は、下記の基準により公表する。

1. 公表基準

- (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る全ての懲戒処分
- (2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職の処分を行った場合
- (3) 特に区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

2. 公表の例外

被害者が事件を公表しないよう求めるとき、又は公表により被害者が特定される可能性が大きいときなど、被害者の人権に十分配慮する必要がある場合は公表しない。

3. 公表する内容

公表する内容は、原則として以下のとおりとする。

- (1) 発生年月日
- (2) 職種及び職層
- (3) 所属名（部名）
- (4) 年齢及び性別
- (5) 事件概要
- (6) 処分内容
- (7) 処分年月日

ただし、収賄事件、詐欺又は横領事件等非行行為が重大であり、警察・報道機関等で所属、職名及び氏名等が公にされている場合、又は社会に及ぼす影響が大きい事案は、所属、職名及び氏名等を公表する場合がある。

4. 公表時期及び方法

- (1) 懲戒処分を行った後に、速やかに公表する。
- (2) 公表は、資料提供及び区ホームページへの掲載により行う。

職 審 一 1 8 5

平成30年9月7日

各府省事務次官
各外局の長
各行政執行法人の長

殿

人事院事務総長

「懲戒処分の指針について」の一部改正について（通知）

「懲戒処分の指針について（平成12年3月31日職職—68）」の一部を下記のとおり改正したので通知します。

記

別紙の第2の1中(13)を(14)とし、(12)の次に(13)として次のように加える。

(13) 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。

以 上