

服務の心得

～町職員の心構えと服務の基本～



平成24年11月

令和6年4月(改正)

余市町

目 次

- 町職員としての心構えと公務の特性・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 服務の基本～地方公務員法（第6節）～について・・・・・・・・ 4
- 余市町職員の懲戒処分の指針（資料1）・・・・・・・・・・・・ 11
- 余市町職員の分限及び懲戒に対する処分の審査委員会規定（資料2）・・ 19

職員的心構えと公務の特性

I 公務員的心構え

1 「全体の奉仕者であり、一部の奉仕者ではない」

公務員の根本原則である「全体の奉仕者」とは、町職員になるときに宣誓した私たちの出発点であり、そして終着点です。

町職員として、特定の個人や集団の利益を図ったり、特定の政治的立場に与することなく、「町民全体の利益」を増進させるために、全力をあげて、その職務に取り組まなければなりません。

町民の皆さんは私たち町職員に対し、全体の奉仕者として、町に住む全ての人たちのために働くことを期待しています。

「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない」
(憲法第 15 条第 2 項)

2 「町民の思いや状況を正面から受けとめる」

私たちが町職員として公務を行う地位は、町民の皆さんからの信託によるものであり、その成果は町民の皆さんが受け取るものです。

私たち町職員は町民の皆さんから信託を受け、町民の皆さんのために公務を行っているのであり、町民の皆さんの希望や状況を真剣に受け止めることは当たり前のことであり、仕事の原点です。

3 「自らの行動が町全体の信用に影響を及ぼす」

「民信なくば立たず」という言葉が論語にあります。政治に対する民衆の信頼がなくなれば、国家を保つことができなくなるという意味です。

私たち町職員一人ひとりが町を代表しているとの自負のもとに行動しなければ、町民の皆さんから信頼を得ることができないことを自覚しましょう。

孔子は、政治を行うには①信頼、②食糧、③軍備の 3 つが必要だとい
い、どうしても捨て去るのであれば③、②の順であきらめ、①がなくな
れば国家が維持できなくなると説いています。

4 「職務の執行に必要な予算は町民その他国民全体の税負担によって賄われている」

私たち町職員は、納税者である町民の皆さんその他国民全体が納める税金で雇用されています。また、公務の執行にあたって、その税金を活用していることを強く認識して、納税者である町民のみならず、国民全体の福祉を増進させるために適正かつ能率的に働かなければなりません。

II 公務の特性

私たち町職員の仕事である「公務」には、次のような特性があります。普段、あまり意識することがないとは思いますが、自らの仕事である「公務」の特性について、再認識してみましょう！

1 公益性

公務は、町民の皆さんの公共的な利益の追求を目的とすることから、公益性がその最も強い特性となっています。

2 中立・公平性

公務は、政治的に中立であり、すべての町民の皆さんに対し公平にサービスをすることが要求されます。このため、公務は、法令、条例など客観的な基準に従って公平に進めることが求められます。

3 権力性

公務は、法令又は条例に基づいて、公権力としての強制力をもって行われることが多く、結果として一部の町民の皆さんに不利益を与えたり、その自由を制限又は剥奪する場合があります。民間企業間の対等な取引関係には見られない特性です。

4 独占性

公務は、その業務の性格上独占的な場合が多く、商店や企業と違って町民の皆さんには選択の自由はなく、町だけを相手にするしかありません。

Ⅲ 公務員の陥りやすい性格

公務の特性から、私たち町職員が一般的に陥りやすい傾向として次のようなことがあげられます。必ずしも全てに当てはまる傾向ではないかもしれませんが、注意していきたいものです。

- 1 公務の範囲が多岐にわたるため、事務・事業の専門化、分化が進んでおり、視野が狭くなってセクショナリズム(いわゆる「縄張り主義」や「縦割り行政」)に陥りやすく、横の連絡や事務処理の調整が不十分になる傾向があります。
- 2 不公平や過ちを回避しようとするが故に、事務処理が遅れたり、ことなかれ主義、前例踏襲に陥りがちな傾向があります。
- 3 公権力を行使することで、プライドが強くなりすぎる傾向があります。
- 4 公務を行うにあたり、利益を上げる必要がないため、能率向上やコスト削減に対する意識が低下する傾向があります。
- 5 独占的に公務を行うことが多いため、サービス精神に欠ける傾向があります。

Ⅳ 公務員に求められるもの

今まで述べてきたような、公務の特性や公務員の陥りやすい性格をしっかりと理解した上で、町職員としての心構えをしっかりと意識し、日々の仕事にあたることが極めて重要です。

私たち町職員は、単に法律や条例の規定などに定められている法的義務を遵守していれば良いというものではなく、町職員として「した方が望ましい」とされるような行動を積極的に取ることができるように、また、「しない方が望ましい」とされるような行動は厳に慎むよう、自らを厳しく律していくことが強く求められています。

服務の基本～地方公務員法(第6節)～について

私たち町職員が、公務員として、また、公務を遂行する上で守るべき服務上の義務については、地方公務員法(昭和25年12月13日法律第261号、以下「地公法」という。)第6節(服務)第30条から第38条までに具体的に定められています。また、服務上の義務に違反した場合、懲戒処分(地公法第29条)に付されることがありますので、しっかりと理解してください。

～服務の根本基準～

「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力をあげてこれに専念しなければならない。」
(地公法第30条)

【全体の奉仕者とは?】

公務員の根本原則である「全体の奉仕者」とは、私たち町職員のみならず、国家公務員、都道府県職員をも含む全公務員の基礎となる考え方です。

私たち町職員が、町民の皆さんから信託を受けて「町職員」という地位に就いている以上、「町民全体の福祉」を増進させるために全力をあげて、その職務に取り組むというふうに理解していただければと思います。そして、私たち町職員が職務を行うにあたり、特定の個人や集団の利益を追求したり、特定の政治的立場に偏ることがあってはなりません。私たち町職員は、全体の奉仕者として、町民全体のために働くことが強く求められています。

【服務そして服務上の義務とは?】

服務とは、組織を維持し、その目的を統一的、能率的に達成するために、組織内の構成員に要求される規律のことです。

私たち町職員に置き換えると、町という組織を維持し、町民の皆さんの福祉を増進するという目的を達成するため、町職員の地位に基づき、職務上又は職務外において課せられている規律が「服務」、「服務」を保持するために、私たち町職員が従うべき義務(①職務上の義務と②身分上の義務に分けられます)を「服務上の義務」と理解することができます。

私たち町職員が、町という組織を維持し、町と町民の皆さんが連携したまちづくりを進めるためにも、服務上の義務をしっかりと果たしていきましょう!

【覚えていますか? 宣誓書!】

～サービスの宣誓～

「職員は、条例の定めるところにより、サービスの宣誓をしなければならない」
(地公法第 31 条)

地公法第 31 条(サービスの宣誓)に基づき、余市町では、「職員のサービスの宣誓に関する条例」(昭和 26 年 6 月 1 日条例第 8 号)を定めており、それにより、新たに職員となった者は次のような宣誓書を町長又は上級の職位にある職員の前で署名することになっています(同条例によれば、職員は宣誓書に署名するまでは、職務を行ってはならないと定めています!)

皆さんが町職員に採用されたとき、宣誓書に署名・捺印したことを覚えていますか? 私たち町職員は、この宣誓の精神を決して忘れることなく、常に誠実で公正な職務の遂行に努めなければなりません。

折に触れ、下記の宣誓書(※原文、縦書き)の内容を読み返し、町職員として採用になったときの初心に立ち返ってください。

宣 誓 書

私は、ここに、主権が国民に存することを認める日本国憲法を尊重し、かつ擁護することを固く誓います。

私は地方自治の本旨を体するとともに公務を民主的、かつ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として誠実かつ、公正に職務を遂行することを固く誓います。

年 月 日

氏名

印

【職務上の義務】 ～職務を遂行するにあたり守るべき義務～

～法令等及び上司の職務上の命令に従う義務～

「職員は、その職務を遂行するに当って、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。」（地公法第 3 2 条）

私たち町職員が法令、条例等に従うことは、本条の規定を待つまでもなく、当然の義務です。ですから、職務に関連する法令、条例等を十分に理解して、必要な事務手続を疎かにすることがないように十分注意してください。

また、上司の職務命令も法令、条例等の内容を具体的に実施するために発せられるものですから、職務命令に従うことは、町職員が法令、条例等に従う義務がある以上、当然のことと考えられます。上司が発する命令には、職務遂行のために行う職務上の命令（公文書の起案命令や出張命令等）、職務上の義務を果たすために身分上の命令（病気療養等）があります。

なお、実際に職務を行う上で、上司から職務命令が発せられることは、ほとんどありませんが、上司からの職務上の「指示」や「注意」は職務命令や法律、条例等を背景としていますから、きちんと従うことが大切です。

また、職務命令に重大かつ明白な誤りがある場合は、その命令に従う義務は生じません。例えば、制限速度を超えて公用車を運転するよう命じられた場合や職務専念義務に違反して職務を放棄するよう命じられた場合などがあります。

～職務に専念する義務～

職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。」（地公法第 35 条）

私たち町職員は全力をあげて、職務に専念しなければならないものであり（地公法第 30 条）、この考え方をより具体的に規定したものです。

職務遂行という視点からみれば、法令及び上司の職務上の命令に従う義務（地公法第 3 2 条）と職務専念義務（地公法第 3 5 条）が最も基本的な服務上の義務と考えられています。

なお、法令、条例等に定める手続により、職務専念義務が免除される場合がありますので、関係する法令、条例等を十分に理解して適切な手続をとってください。

【身分上の義務】 ～勤務時間の内外を問わず、守るべき義務～

～信用失墜行為の禁止～

「職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない」(地公法第33条)

私たち町職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために公務を遂行するものであり、言い換えれば、公務は町民の皆さんの信託を受けてこれを遂行するものです。このような町職員の特殊な地位に基づき、一般の町民の方以上に厳しく、高度な職業倫理(いわゆる「公務員倫理」)に従って行動することが求められています。そして、本条はこれを単なる職業倫理ではなく法律上の義務にまで高めています。

よって、私たち町職員が勤務時間中や職務に関連した場合はもちろんのこと、勤務時間外や職場外(仮に「休暇中」の場合であっても!)、犯罪行為や非違行為を行なった場合は、個人だけの問題に止まらず、町職員という「職」に対する信用を著しく傷つけ、町職員全体の大きな「不名誉」となります。

これらのことは、町民の皆さんからの大きな期待の裏返しと考え、日頃から十分な注意を払って行動するようにしてください。

～秘密を守る義務～

「職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。」(地公法第34条第1項)。

私たち町職員は、職務上様々な情報に触れる機会がありますが、公務の円滑な遂行を確保し、不当に個人や公共の利益が損なわれないようにする必要があります。

よって、一般に知られていない情報で、これを広く一般に知らしめることによって、特定の個人又は公共の利益が害されると客観的に考えられる情報で、かつ保護に値する情報(以下「秘密」という。)については、在職中はもとより退職した後も、第三者に対し提供してはなりません。

なお、秘密を提供した見返りに業者から金銭などを提供される場合がありますが、このような場合、刑事罰も含めた厳しい制裁が科されます。そのようなことのないよう自らを厳しく戒めてください。

～政治的行為の制限～

「職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。

2 職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもって、あるいは公の選挙又は投票において特定の人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもって、(中略)政治的行為をしてはならない(以下省略する)。(地公法第36条第1項及び第2項)

私たち町職員についても、思想信条に基づき政治活動を行う権利は保障されておりますが、私たち町職員が全体の奉仕者としての特殊な地位にあることから、一定の政治的行為が制限を受けます。

この制限は、私たち町職員の政治的中立性を保ち、町政の公正な運営を確保し、町民の利益を保護するものです。

～争議行為等の禁止～

「職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおってはならない。」(地公法第37条第1項)

私たち町職員についても、労働基本権が保障されており、職員団体(地公法第52条)を組織して、町当局と団体交渉を行うことは可能ですが、町民の皆さんに大きな影響が及ぶと考えられる同盟罷業(いわゆる「ストライキ」)、怠業(いわゆる「サボタージュ」)などの争議行為又は争議行為に該当しない怠業的行為を行うことはできません。

なお、町民の皆さんに対する影響の大きさから、これらの行為を行うために必要な計画立案などの助長行為についても禁止されています。

～営利企業従事制限～

「職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則)で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。」(地公法第38条第1項)

私たち町職員が特定の営利企業とかかわりを持った場合、職務遂行にあたり、意図的に特別な利益又は不利益を与えることが予想されるほか、職員が営利企業に従事することにより、結果として職務専念義務が疎かになり、町職員の品位を損なったりする恐れがあることから、勤務時間の内外を問わず、私たち町職員が営利を目的とする事業に従事することなどを原則として禁止しています。

なお、町(任命権者)の許可があれば、営利企業等に従事することが可能ですが、許可にあたっては、余市町職員の営利企業等の従事制限に関する規則(平成16年2月13日規則第2号)に定める手続に従って個別具体的に判断されることとなります。

【懲戒処分とその影響】 ～不祥事の未然防止のために～

私たち町職員は、公務員であるとともに、社会人として、法令や条例などの社会のルールに従って生活していますが、これに違反した場合は懲戒処分(地公法第 29 条)に付されることがあります。

～懲戒処分～

「職員が次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは第五十七条に規定する特例を定めた法律(注:公立学校の教職員などに対する特例)又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合」
(地公法第 29 条第 1 項)。

懲戒処分とは、町(任命権者)が町職員の非違行為(服務上の義務違反)に対する道義的な責任を追及する制裁であり、それによって、町の服務規律を保持し、その秩序を維持するものです。懲戒処分の種類については次の 4 つがあります。

- [免職] 職員の身分を失う。退職手当は支給されない。
- [停職] 期間は 1 日以上 6 月以下。この間は、職務に従事せず、いかなる給与も支給されない。
- [減給] 6 月以下の期間、給与月額的一定割合を給与から減額する。
- [戒告] 職員の服務上の義務違反の責任を確認するとともに、その将来を戒める。

このほかに、地公法に定められた懲戒処分ではありませんが、町が町職員に対して、職務遂行の改善向上のために行う矯正措置である「訓告」と「厳重注意」があります。

なお、町では、町職員が懲戒処分が付される代表的な事例について、それぞれにおける標準的な処分内容を掲げた「余市町職員の懲戒処分の指針」を定めていますので、必ず目を通してください。そして、間違っても、非違行為を行うことがないよう各自が自らを厳しく律して行動するよう心がけてください。

余市町職員の懲戒処分に関する指針

第1 基本理念

公務員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げて専念しなければならず、決してその職の信用を傷つけ、職全体の不名誉となる非違行為を犯し、町民の信頼を損なうことがあってはならない。

職員一人ひとりが、自らを厳しく戒めることで、町政に対する町民の信頼を高めることとなり、また自らの職務に邁進することにつながるものである。

この指針は、懲戒処分に関する公正性と透明性を確保しつつ、非違行為に対して厳正に対処することを示すことにより、職員の公務員としての自覚を喚起し、不祥事の発生防止に資するものである。

第2 基本事項

- 1 この指針は、非違行為の代表的な事例を選び、人事院等が示した指針を参考に、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。

具体的な量定の決定に当っては、

- (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等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

- 2 個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外（懲戒処分に至らない訓告等を含む。）とすることもあり得る。

- (1) 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

ア 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。

イ 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。

ウ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき。

エ 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。

オ 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。

(2) 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

ア 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。

イ 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。

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。

3 この指針は、社会情勢の変化等によって検討の必要性が生じた場合、適宜見直しを図るものとする。

4 懲戒処分は公正に取り扱われなければならない。町長は処分を行うにあたっては、審査会に意見を求めなければならない。

第3 懲戒処分等

1 懲戒処分の種類

地方公務員法（昭和25年法律第261号）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の量定は次のとおりである。

(1) 免職 職員の身分を意に反して失わせる。

(2) 停職 職員の身分を確保したまま1日以上6月以下の間職務に従事させず給与も支給しない。

(3) 減給 職員の給料を1日以上6月以下の間、給料月額額の10分の1以下に相当する額を給与から減額して支給する。

(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。

2 指導上の措置

懲戒処分に当たらないが、職員の非違行為に対してその責任を確認させ、反省を促し、将来を戒めるため、文書又は口頭により行う行為。

なお、対象となる行為の程度に応じ重いものから順に次のとおりである。

(1) 文書による訓告

(2) 口頭による訓告

(3) 文書による嚴重注意

(4) 口頭による嚴重注意

第4 懲戒処分の公表基準

町民に信頼される公平で透明な町政を確立するとともに、職員の綱紀保持及び不祥事の再発防止を図るため、町長が行った懲戒処分等に関する公表は、次

の基準により行う。

1 公表の対象となる処分

地方公務員法に基づく懲戒処分（免職、停職、減給）

2 公表する内容

- (1) 事案の概要
- (2) 該当職員の所属、職名、年齢、性別
- (3) 処分の内容
- (4) 処分年月日

3 公表の例外

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等、1及び2によることが適当でないと認められる場合は、1及び2にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないことも差し支えないものとする。

4 公表時期及び方法

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。

なお、その方法はホームページの掲載、広報及びその他適宜の方法により行うものとする。

第5 内部通報及び告発関係

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。

第6 懲戒処分の標準例

懲戒処分の標準的な量定基準は次のとおりとする。

1 一般服務関係

(1) 欠勤

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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

正当な理由なく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) 休暇等の虚偽申請

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職員は、停職又は減給とする。

② 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) 違法な職員団体活動

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、怠業その他の争議行為をなし、又は地方公共団体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。

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

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。

(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を配布した職員は、戒告とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠

営利企業等の役員等の職員を兼ね、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職員は、減給又は戒告とする。

(11) 入札談合等に関与する行為

町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) 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。

- (13) 公文書の不適切な取扱い
- ① 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。
 - ② 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。
 - ③ 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。
- (14) 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。
- (15) 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、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるような行為）
- ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 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。
- (注) (14) 及び (15) に関する事案について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 公金官物取扱い関係

(1) 横領

公金又は官物（町が構成員となっている各種団体、町から補助金等が交付されている団体等、町と密接な関連を有する関係団体の財産を含む。以下同じ。）を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は官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官物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は官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官物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 官物損壊

故意に職場において官物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において官物の出火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) 公金官物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(10) 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。

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) 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

故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

① 自己の占有する他人の物(公金及び官物を除く。)を横領した職員は、免職又は停職とする。

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職員は、減給又は戒告とする。

(7) 窃盗・強盗

① 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

② 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

① 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

② 常習として賭博をした職員は、停職とする。

(10) 麻薬・覚醒剤等の所持又は使用

麻薬・覚醒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。

(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

公共の場所又は乗物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。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

- ① 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。
- ② 酒気帯び運転をした職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職又は停職（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。
- ③ 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らずながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

- ① 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。
- ② 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。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過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。

(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。

余市町職員の分限及び懲戒に対する処分の審査委員会規程

平成 17 年 1 月 13 日訓令第 1 号
改正

平成 19 年 3 月 29 日訓令第 2 号
令和 5 年 3 月 31 日訓令第 2 号

(理旨)

第 1 条 この訓令は、地方公務員法(昭和 25 年法律第 261 号)第 27 条の処分の基準を公正かつ厳格に審査するための委員会(以下「審査会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(所掌事項)

第 2 条 審査会は、町長の諮問に応じて職員の分限及び懲戒処分に関する事項を調査審議し、又は意見を具申するものとする。

(委員)

第 3 条 審査会の委員は、副町長、教育長、総務部長、民生部長、総合政策部長、建設水道部長をもって充てる。

(委員長及び副委員長)

第 4 条 審査会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長は副町長を、副委員長は教育長をもって充てる。

3 委員長は、審査会を代表し、会務を総理する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議の招集)

第 5 条 審査会の会議は、委員長が招集する。

(議事)

第 6 条 審査会は、委員 4 人以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

2 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(関係職員からの意見の聴取等)

第 7 条 委員長は、関係職員を会議に出席させて必要な説明を求め、又は意見を聞くことができる。

(庶務)

第8条 審査会の庶務は、総務部総務課において処理する。

(委員長への委任)

第9条 この訓令に定めるもののほか、審査会に関し必要な事項は、委員長が審査会に諮って定める。

※参考条文(地方公務員法より抜粋)

第27条(分限及び懲戒の基準)

すべて職員の分限及び懲戒については、公正でなければならない。

- 2 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、若しくは免職されず、この法律又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職されず、又、条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して降給されることがない。
- 3 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、懲戒処分を受けることがない。