

八峰町職員の コンプライアンス・マニュアル

令和5年9月

八峰町総務課

目次

はじめに	1
I 倫理規程の運用	2
1 第1条関係（目的）	2
2 第2条関係（定義）	2
3 第3条関係（利害関係者）	3
4 第4条関係（職員の倫理行動規準）	5
5 第5条関係（禁止行為）	5
6 第6条関係（禁止行為の例外）	7
7 第7条関係（利害関係者以外の者等との間における禁止行為）	8
8 第8条関係（講演等に関する規制）	8
9 第9条関係（職員の職務に係る倫理の保持を阻害する行為等の禁止）	8
10 第10条関係（課長等の責務）	9
11 第11条関係（相談）	9
12 第12条関係（違反行為に対する処分等）	10
II コンプライアンス違反を起こさないために	11
1 コンプライアンスとは	11
2 コンプライアンス違反の影響	11
3 公務員の責任と心構え	11
4 コンプライアンス違反発生メカニズム	13
5 不正違反発生抑制対策	13
III 関係法令	15

はじめに

- 八峰町職員は、町民から税金を預かり、公共サービスを提供しているため、町民からの信頼が不可欠であり、職員一人ひとりのコンプライアンスが重要となります。
- このため、総務課では、「八峰町職員倫理規程」を制定するとともに、規程の運用や職員がコンプライアンスに関して意識すべき具体的事項を示したマニュアルを作成しました。
- 職員一人ひとりが、本マニュアルを参考にコンプライアンスを徹底し、いかなる事情や理由があろうとも、これに違反する行為は絶対に行わないでください。
- 全ての職員がコンプライアンスを徹底した行動をとることにより、不祥事の発生を防止し、より一層、町民から信頼される組織になることをここに宣言します。

令和5年9月
八峰町総務課

I 倫理規程の運用

- 「八峰町職員倫理規程」（以下「倫理規程」という。）は、職員の法令遵守と綱紀保持、また、利害関係者との適切な関係の保持について基本的な事項を定めたものです。
- しかしながら、条文形式で分かりにくいところもあることから、本事項では、倫理規程の理解を助け、職員が様々な場面での確に判断し行動できるよう、逐条的に趣旨や詳細な運用などについて解説しています。

1 第1条関係（目的）

（目的）

第1条 この規程は、町長等及び職員が町民全体の奉仕者であって、その職務は町民から負託された公務であることに鑑み、町長等及び職員の職務に係る倫理の保持に関して必要な措置を講ずることにより、町民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって公務に対する町民の信頼を確保し、公正かつ民主的な町政の運営に資することを目的とする。

- 町三役を含めた全職員の職務に係る倫理の保持が重要であることから、それらに対する組織としての対応に万全を期すため、新たにコンプライアンスの徹底を図るための規程を定めたものです。
- 本規程では、職務に関する「利害関係者」を詳細に定義し、適切な関係の保持のための留意点並びに職員の倫理行動規準及び禁止行為を明確にすることにより、組織の適切な対応を図ることにしています。

2 第2条関係（定義）

（定義）

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 町長等 町長、副町長及び教育長をいう。
- (2) 職員 地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第3条第2項に規定する一般職に属する職員をいう。
- (3) 課長等 八峰町職員の給与に関する規則（平成18年規則第31号）第3条の3第1項第1号に定める管理職に属する職員をいう。
- (4) 事業者等 法人(法人でない社団又は財団で代表者又は管理人の定めがあるものを含む。)その他の団体及び事業を行う個人(当該事業の利益のためにする

行為を行う場合における個人に限る。)をいう。

- 2 この規程の規定の適用については、事業者等の利益のためにする行為を行う場合の役員、従業員、代理人その他の者は、前項第4号の事業者等とみなす。

○本条は、本規程内で使用する用語の定義を規定したものです。

第1項第2号について

○本規程の対象となる職員を定義しており、その範囲は、地方公務員法に規定する一般職としています。また、任用形態による除外規定を設けていないため、会計年度任用職員を含むすべての職員が対象となります。

第2項について

○第1項第4号で規則する「事業者等」の範囲に、事業者等の利益のためにする行為を行う場合の役員、従業員、代理人その他の者を含める「みなし規定」となっています。

3 第3条関係（利害関係者）

(利害関係者)

第3条 町長等及び職員は、事業者等又は自己の職務に利害関係のある者(以下「利害関係者」という。)との接触に当たっては、町民等の疑惑、不信等を招く行為をしてはならない。

2 前項に規定する利害関係者は、町長等及び職員が職務として携わる次の各号に掲げる事務の区分に応じ、当該各号に定める者(職員を除く。)をいう。ただし、町長等及び職員の職務との利害関係が潜在的なものにとどまる者又は町長等及び職員の裁量の余地が少ない職務に関する者を除く。

(1) 許認可等(行政手続法(平成5年法律第88号)第2条第3号又は八峰町行政手続条例(平成18年条例第11号。以下「行政手続条例」という。)第2条第4号に規定する許認可等をいう。)をする事務 当該許認可等を受けてそれらに係る事業を行っている事業者等又は個人、当該許認可等の申請をしている事業者等又は個人及び当該許認可等の申請をしようとしていることが明らかである事業者等又は個人

(2) 補助金等を交付する事務 当該補助金等の交付を受けて当該交付の対象となる事業を行っている事業者等又は個人、当該補助金等の交付の申請をしている事業者等又は個人及び当該補助金等の交付の申請をしようとしていることが明らかである事業者等又は個人

(3) 立入検査、監査又は監察(法令(条例及び規則を含む。以下同じ。)の規定に基づき行われるものに限る。以下この号において「検査等」という。)をする事務 当該検査等の対象となる事業者等又は個人

- (4) 不利益処分(行政手続法第2条第4号に規定する不利益処分又は行政手続条例第2条第5号に規定する不利益処分をいう。)をする事務 当該不利益処分をしようとする場合における当該不利益処分の名宛人となるべき事業者等又は個人
- (5) 行政指導(行政手続条例第2条第6号に規定する行政指導をいう。)をする事務 当該行政指導により現に一定の作為又は不作為を求められている事業者等又は個人
- (6) 契約(地方自治法(昭和22年法律第67号)第234条第1項に規定する契約をいう。)に関する事務 当該契約を締結している事業者等又は個人、当該契約の申込みをしている事業者等又は個人及び当該契約の申込みをしようとしていることが明らかである事業者等又は個人
- (7) 指定管理者の指定(地方自治法第244条の2第3項に規定する八峰町が設置する公の施設の管理を行わせる指定管理者の指定をいう。)に関する事務 当該指定を受けた事業者等、当該指定の申請をしている事業者等又は当該指定の申請をしようとしていることが明らかである事業者等
- 3 職員に異動があった場合において、当該異動前の職に係る当該職員の利害関係者であった者が、異動後引き続き当該職に係る他の職員の利害関係者であるときは、当該利害関係者であった者は、当該異動の日から起算して3年間(当該期間内に、当該利害関係者であった者が当該職に係る他の職員の利害関係者でなくなったときは、その日までの間)は、当該異動があった職員の利害関係者であるものとみなす。
- 4 他の職員の利害関係者が、職員をしてその職に基づく影響力を当該他の職員に行使させることにより自己の利益を図るためその職員と接触していることが明らかなる場合においては、当該他の職員の利害関係者は、その職員の利害関係者でもあるものとみなす。

第2項について

- 第1号から第7号まで、各事務の区分に応じた利害関係者の範囲を定義しています。事務の区分は、①許認可等、②補助金等交付、③立入検査等、④不利益処分、⑤行政指導、⑥契約、⑦指定管理者の指定です。

第3項について

- 利害関係者に認定される事業者と職員は、職員が人事異動でその職を離れた後であっても、後任職員との引き継ぎ等を通じて、当該利害関係者と接触の機会を持つことができることと想定されることから、人事異動後、最長3年間は、利害関係者の認定を継続させることとしています。

第4項について

- 直接、利害関係にない事業者が、職員Aを通じて、自己の利益のための働きかけを、

利害関係にある職員Bに対して行っていると認められる場合は、当該利害関係者と職員Bは利害関係にあるとみなすこととしています。

4 第4条関係（職員の倫理行動規準）

（職員の倫理行動規準）

第4条 職員は、公務員としての誇りを持ち、かつ、その使命及び責任を自覚し、次に掲げる事項をその職務に係る倫理の保持を図るために遵守すべき規準として行動しなければならない。

- (1) 職員は、町民全体の奉仕者であり、町民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚し、職務上知り得た情報について町民の一部に対してのみ有利な取扱いをする等町民に対し不当な差別的取扱いをしてはならず、法令を遵守するとともに、常に公正な職務の執行に当たらなければならないこと。
- (2) 職員は、常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならないこと。
- (3) 職員は、法令により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与、役務の提供等を受けること等、町民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならないこと。
- (4) 職員は、職務の遂行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げてこれに取り組まなければならないこと。
- (5) 職員は、勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならないこと。

○コンプライアンスとは、「法令や規則のみならず、倫理や道徳といった、社会的規範を守って行動すること」であることに鑑み、職員に求められる責任と心構えについて規定しています。

5 第5条関係（禁止行為）

（禁止行為）

第5条 職員は、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与(せん別、祝儀、香典、供花その他これらに類するものを含む。)を受けること。
- (2) 利害関係者から金銭の貸付け(業として行われる金銭の貸付けにあつては、無利子のもの又は利子の利率が著しく低いものに限る。)を受けること。
- (3) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品又は不動産の貸付けを受けること。
- (4) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で役務の提供を受ける

こと。

(5) 利害関係者から未公開株式(金融商品取引法(昭和23年法律第25号)第2条第16項に規定する金融商品取引所に上場されておらず、かつ、同法第67条の11第1項の店頭売買有価証券登録原簿に登録されていない株式をいう。)を譲り受けること。

(6) 利害関係者から供応接待を受けること。

(7) 利害関係者と共に遊戯又はゴルフをすること。

(8) 利害関係者と共に旅行(公務のための旅行を除く。)をすること。

(9) 利害関係者をして、第三者に対し前各号に掲げる行為をさせること。

2 前項の規定の適用については、職員(同項第9号に掲げる行為にあつては、同号の第三者。以下この項において同じ。)が利害関係者から、物品若しくは不動産を購入した場合、物品若しくは不動産の貸付けを受けた場合又は役務の提供を受けた場合において、それらの対価がそれらの行為が行われた時における時価よりも著しく低いときは、当該職員は、当該利害関係者から、当該対価と当該時価との差額に相当する額の金銭の贈与を受けたものとみなす。

3 町長等及び職員は、国又は他の地方公共団体の職員若しくは特別の法律により設立された法人で国又は地方公共団体が出資しているものの役員若しくは職員と接触する場合については、職務上の必要性に留意し、町民の疑惑又は不信を招くような行為をしてはならない。

第1項について

○第1号から第9号まで、職員と利害関係者との間で行ってはいけない行為を規定しています。職員は、事業者との癒着といった町民の疑惑を招くことのないよう、事業者等との接し方に細心の注意を払う必要があります。

第2項について

○職員と利害関係者との間で、売買、賃貸借、役務提供を行った場合に、職員が対価を支払ったとしても、その対価が時価よりも著しく低い場合は、当該対価と当該時価との差額に相当する額の金銭の贈与を受けたものとみなすこととしています。職員は、利害関係者の提示する金額を鵜呑みにせず、適正な時価を確認する等、注意を払う必要があります。

第3項について

○特別の法律により設立された法人で国が出資しているものには、次のようなものがあります。

1. 金融機関(日本銀行など)
2. 事業団等(全国健康保険協会、日本年金機構など)
3. 独立行政法人

4. 国立大学法人
5. 大学共同利用機関法人（人間文化研究機構など）
6. 特殊会社（日本電信電話株式会社、日本たばこ産業株式会社など）

6 第6条関係（禁止行為の例外）

（禁止行為の例外）

第6条 前条の規定にかかわらず、職員は、利害関係者との接触に関し、社会通念上相当と認められる程度の範囲内において、次に掲げる行為を行うことができる。

- (1) 利害関係者から宣伝用物品又は記念品であって広く一般に配布するためのものの贈与を受けること。
- (2) 多数の者が出席する式典、総会その他の催物において、利害関係者から記念品(職員のみ配布されるものを除く。)の贈与を受けること。
- (3) 多数の者が出席する式典、総会その他の催物において、利害関係者から簡素な飲食物の提供を受け、又は利害関係者と共に簡素な飲食物を飲食すること。
- (4) 職務として利害関係者を訪問した際に、当該利害関係者から提供される自動車(当該利害関係者がその業務等において日常的に利用しているものに限る。)を利用すること(当該利害関係者の事務所等の周囲の交通事情その他の事情から当該自動車の利用が相当と認められる場合に限る。)
- (5) 職務として出席した会議その他の会合において、利害関係者から茶菓の提供を受け、又は利害関係者と共に茶菓の飲食をすること。
- (6) 職務として出席した会議その他の会合において、利害関係者から簡素な飲食物の提供を受け、又は利害関係者と共に簡素な飲食物の飲食をすること。

2 職員は、私的な関係(職員としての身分にかかわらない関係をいう。以下同じ。)がある者であって利害関係者に該当するものとの間においては、職務上の利害関係の状況、私的な関係の経緯及び現在の状況並びにその行おうとする行為の態様等に鑑み、公正な職務の執行に対する町民の疑惑や不信を招くおそれがないと認められる場合に限り、前条第1項の規定にかかわらず、同項各号(第9号を除く。)に掲げる行為を行うことができる。

○利害関係者との接触に関し、社会通念上相当と認められる程度の範囲内において行うことができる行為を規定しています。

第2項について

○私的な関係とは、親類や、旧知の友人などが該当します。ただし、職員は、私的な関係であっても、社会通念上相当と認められる程度の範囲を超えるような行為を行わないよう、事業者等との接し方に細心の注意を払う必要があります。

7 第7条関係（利害関係者以外の者等との間における禁止行為）

（利害関係者以外の者等との間における禁止行為）

第7条 職員は、利害関係者に該当しない事業者等又は個人であっても、その者から飲食等のもてなしを繰り返し受けること等社会通念上相当と認められる程度を超える便宜又は財産上の利益の供与を受けてはならない。

2 職員は、自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場所に居合わせなかった利害関係者に該当しない事業者等又は個人にその者の負担として支払わせてはならない。

○職員は利害関係者以外との接触についても、社会通念上相当と認められる程度の範囲を超える便宜又は財産上の利益の供与を受けたり、自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、肩代わりさせてはならないと規定しています。

8 第8条関係（講演等に関する規制）

（講演等に関する規制）

第8条 職員は、利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて、講演、討論、講習若しくは研修における指導若しくは知識の教授、著述、監修、編さん又はラジオ放送若しくはテレビジョン放送の放送番組への出演（法第38条第1項の許可を得てするものを除く。以下「講演等」という。）をしようとする場合は、あらかじめ副町長に承認願（様式第1号）を提出し、承認を得なければならない。

○職員は、法第38条（営利企業への従事等の制限）第1項の許可を得てするものを除き、利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて、講演等を行おうとする時は、あらかじめ承認を受ける必要があることを規定しています。

9 第9条関係（職員の職務に係る倫理の保持を阻害する行為等の禁止）

（職員の職務に係る倫理の保持を阻害する行為等の禁止）

第9条 職員は、他の職員の第5条又は第8条の規定に違反する行為によって当該他の職員が得た財産上の利益であることを知りながら、当該利益の全部若しくは一部を受け取り、又は享受してはならない。

2 職員は、他の職員がこの規程に違反する行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実があるときは、これを黙認してはならない。

3 前項に規定する場合において、当該職員は、任命権者その他職員の職務に係る倫理の保持に関し当該職員を管理し、若しくは監督する責任を有する者又は上司

に対して、自己若しくは他の職員がこの規程に違反する行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実について、虚偽の申述を行い、又はこれを隠ぺいしてはならない。

第1項、第2項について

○職員は、他の職員が第5条に規定する禁止行為、又は第8条に違反する行為によって得た財産上の利益を、物品等有形のものや、権利等無形のものに関わらず受け取ってはならず、また、他の職員が本規程に違反していると思われる事実を知ったときには、課長等に報告する等、事実を明らかにする行動を取るよう求めています。

○「財産上の利益」とは、現金、金券、有価証券のほか、物品等の動産、不動産、会員特典や優待制度等の権利などが該当します。

第3項について

○職員は、自身の行為か、他の職員の行為であるかに関わらず、第5条に規定する禁止行為、又は第8条に違反する行為に該当すると思われる事実について、課長等から確認を求められた場合は、虚偽の申述を行い、又はこれを隠ぺいしてはならないと規定しています。

10 第10条関係（課長等の責務）

（課長等の責務）

第10条 課長等は、この規程に定める事項の実施に関し、次に掲げる責務を有する。

- (1) 職員の職務に係る倫理の保持のための体制の整備を行うこと。
- (2) 第11条に規定する相談に応じ、必要な指導及び助言を行うこと。
- (3) この規程に違反する行為があった場合にその旨を町長に報告すること。

○本規定を適切かつ確実に運用するための、課長等の責務を規定しています。

11 第11条関係（相談）

（相談）

第11条 職員は、自らが行う行為の相手方が利害関係者に該当するかどうかを判断することができない場合又は利害関係者との間で行う行為が第5条第1項各号に掲げる行為に該当するかどうかを判断することができない場合には、副町長に対して相談書(様式第2号)を提出し、その指示に従うものとする。

○職員は、本規程の運用に関し、判断に迷ったときは、所属部署の課長等の助言をうけ

ながら、副町長に相談して、指示を仰ぐととしています。コンプライアンス違反を起こさないためにも、決して安易に自己判断しないことが大切です。

12 第12条関係（違反行為に対する処分等）

（違反行為に対する処分等）

第12条 町長は、職員がこの規程に違反する行為を行ったと認められる場合は、その違反の程度に応じ、法第29条第1項及び八峰町職員懲戒処分等の指針（平成23年訓令第12号）の規定に基づき懲戒処分をし、又は訓告、嚴重注意等の人事管理上必要な措置を講ずるものとする。

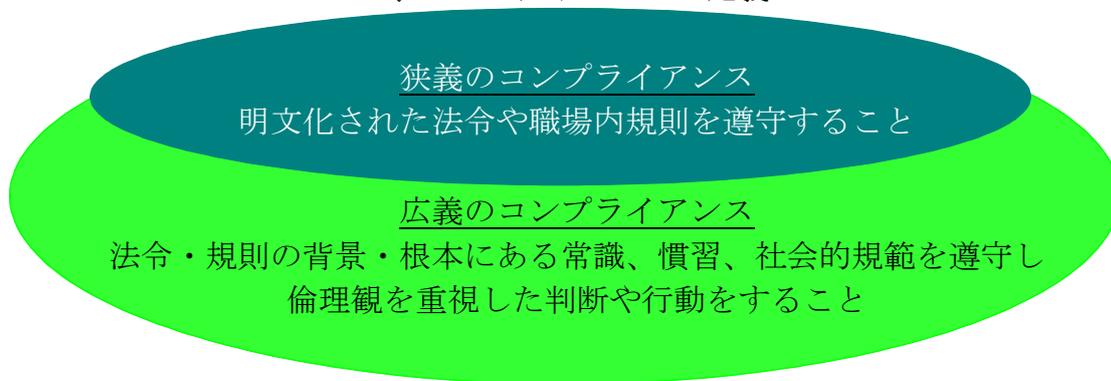
- 職員が、本規程に違反する行為を行ったときは、その違反の程度に応じ、免職、停職、減給、戒告の懲戒処分若しくは、訓告又は嚴重注意等の指導措置を行うこととなります。
- 八峰町職員懲戒処分等の指針では、その非違行為の種別及び具体的態様に応じた、懲戒処分の標準的量定を規定しています。

Ⅱ コンプライアンス違反を起こさないために

1 コンプライアンスとは

- コンプライアンスとは、「法令や規則のみならず、倫理や道徳といった、社会的規範を守って行動すること」です。自身の言動や判断が、コンプライアンス違反とならないよう、本マニュアルで絶えず確認する習慣をつけましょう。
- 公務員におけるコンプライアンスのテーマは、住民に対する誠実な対応、事業者との適切な関係の保持、法令遵守、職場内での倫理等、広範囲に存在します。このため、日常的にコンプライアンスについて、自ら学び、知識を得て、実践していく姿勢を持つことが重要です。

◇コンプライアンスの定義



2 コンプライアンス違反の影響

- 一度、コンプライアンス違反が発生すると、原因究明や、報道機関への対応、民事又は刑事責任への対応を迫られるほか、懲戒処分や、その後の業務改善策などが求められます。
- このように、コンプライアンス違反は、町政に対する信用を失わせ、本来不要な対応業務の発生や、より厳格な業務改善策を実施することにより、行政サービスの裁量を狭くさせ、結果的に行政サービスのレベルを低下させることになりかねない、大変重大な問題であることを強く認識する必要があります。

3 公務員の責任と心構え

- 地方公務員である町職員に求められる責任とは、地方公務員法及び八峰町役場処務規則に、以下のとおり定められています。

- 地方公務員法
(サービスの根本基準)

第30条 すべての職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

(職務に専念する義務)

第35条 職員は、法律または条例に特別の定めがある場合を除くほか、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、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。

○八峰町役場処務規則

(事務処理)

第3条 町役場の事務処理は迅速、且つ的確にし町民に対して親切でなければならない。

○これらの責任を果たすため、町職員に求められる心構えについて、倫理規程第4条で以下のとおり規定しています。

○町民全体の奉仕者であることを自覚し、公正な業務執行にあたること

○職務や地位を私的利益のために用いないこと

○町民の疑惑や不信を招くような行為をないこと

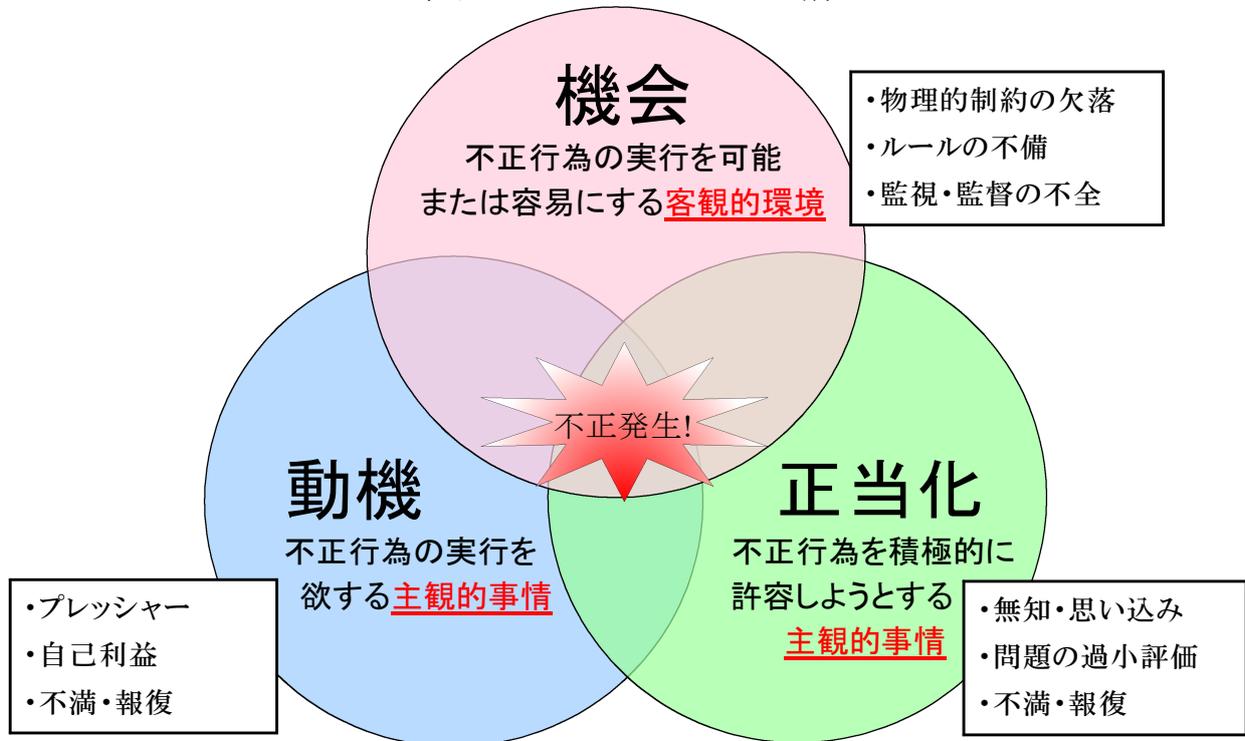
○公共の利益の増進を目指し、全力を挙げて職務に取り組むこと

○勤務時間外でも、公務への信用への影響を認識して行動すること

4 コンプライアンス違反発生メカニズム

- コンプライアンス違反の原因となる不正は、大きく分けて認識のある不正（①悪意、②保身、③誤解、軽視）と、認識のない不正（無知、無意識）に分類されます。
- コンプライアンス違反の発生を防ぐためには、コンプライアンス違反発生メカニズムをよく理解し、組織全体で予兆を察知することが大切です。
- 不正は、①動機、②機会、③正当化の三つの要因が揃ったときに発生すると言われ、「不正のトライアングル理論」と呼ばれています。

◇不正のトライアングル理論



5 不正違反発生抑制対策

- 不正の動機は、不正を起こそうとしている人物の主観に大きく依存します。動機の抑制には、発生原因を類型化して、対策することが必要です。

類 型	対策のポイント
プレッシャー型	<p>【プレッシャーを与えない環境作り】</p> <p>上司の言動は、部下に大きなプレッシャーを与える原因となりやすいことに留意する必要があります。</p>

インセンティブ型	<p>【懲戒処分規程の周知】 何らかのインセンティブを求めて不正を行おうとする者に対しては、「不正を行っても割に合わない」と認識させる必要があります。</p>
不満・報復型	<p>【公平な人事評価スキームの整備と徹底】 人事評価への不満は、不正の動機へとつながりやすいため、公平な人事評価を心掛けるとともに、面談では、部下の意見に真摯に耳を傾けることも重要になります。</p>

- 不正の機会をつくる主な要因には、①物理的制約の欠落、②ルールの不備、③監視・監督の不全などが考えられます。不正の機会の低減には、ルールの抜け穴を防ぎ、事務をチェックするしくみをルールに組み込むことが有効です。

- 不正を正当化しようとする心は、「不正であっても、結果的に組織のためになる」などの無知・思い込み、「公金だが、少しの間借りるだけで横領ではない」などの問題の過小評価、「きちんとチェック、監督していない上司が悪い」などの不満や報復などにより、生まれるものと考えられます。正当化の抑制には、勝手な判断をさせる余地を与えないように、どのような行為が不正にあたるのかを規定し周知するほか、職員に対する研修・教育を定期的に行うことが効果的です。また、正当化抑止のためのルールを形骸化させることなく、運用することが大切です。

Ⅲ 関係法令

○地方公務員法（抜粋）

（昭和二十五年十二月十三日）

（法律第二百六十一号）

（この法律の適用を受ける地方公務員）

第四条 この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員（以下「職員」という。）に適用する。

（欠格条項）

第十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、条例で定める場合を除くほか、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

一 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者

（分限及び懲戒の基準）

第二十七条 全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、又は免職されず、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、又は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。

（降任、免職、休職等）

第二十八条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合

二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

三 前二号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合

四 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

2 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを休職することができる。

一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

二 刑事事件に関し起訴された場合

3 職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手續及び効果は、法律に特別の定めがある場合

を除くほか、条例で定めなければならない。

- 4 職員は、第十六条各号（第二号を除く。）のいずれかに該当するに至ったときは、条例に特別の定めがある場合を除くほか、その職を失う。

（適用除外）

第二十八条の四 前二条の規定は、臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員には適用しない。

（懲戒）

第二十九条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該職員に対し、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又はこれらに基づく条例、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つた場合

2 職員が、任命権者の要請に応じ当該地方公共団体の特別職に属する地方公務員、他の地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人の地方公務員、国家公務員又は地方公社（地方住宅供給公社、地方道路公社及び土地開発公社をいう。）その他その業務が地方公共団体若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち条例で定めるものに使用される者（以下この項において「特別職地方公務員等」という。）となるため退職し、引き続き特別職地方公務員等として在職した後、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合（一の特別職地方公務員等として在職した後、引き続き一以上の特別職地方公務員等として在職し、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合を含む。）において、当該退職までの引き続き職員としての在職期間（当該退職前に同様の退職（以下この項において「先の退職」という。）、特別職地方公務員等としての在職及び職員としての採用がある場合には、当該先の退職までの引き続き職員としての在職期間を含む。次項において「要請に応じた退職前の在職期間」という。）中に前項各号のいずれかに該当したときは、当該職員に対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。

3 定年前再任用短時間勤務職員（第二十二条の四第一項の規定により採用された職員に限る。以下この項において同じ。）が、条例年齢以上退職者となつた日までの引き続き職員としての在職期間（要請に応じた退職前の在職期間を含む。）又は第二十二条の四第一項の規定によりかつて採用されて定年前再任用短時間勤務職員として在職していた期間中に第一項各号のいずれかに

該当したときは、当該職員に対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。

- 4 職員の懲戒の手續及び効果は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、条例で定めなければならない。

(適用除外)

第二十九条の二 次に掲げる職員及びこれに対する処分については、第二十七条第二項、第二十八条第一項から第三項まで、第四十九条第一項及び第二項並びに行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）の規定を適用しない。

一 条件附採用期間中の職員

二 臨時的に任用された職員

- 2 前項各号に掲げる職員の分限については、条例で必要な事項を定めることができる。

(サービスの根本基準)

第三十条 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、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

(サービスの宣誓)

第三十一条 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。

(法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)

第三十二条 職員は、その職務を遂行するに当つて、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。

(信用失墜行為の禁止)

第三十三条 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。

(秘密を守る義務)

第三十四条 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。

- 2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合においては、任命権者（退職者については、その退職した職又はこれに相当する職に係る任命権者）の許可を受けなければならない。

- 3 前項の許可は、法律に特別の定めがある場合を除く外、拒むことができない。

(職務に専念する義務)

第三十五条 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。

○八峰町職員の懲戒の手續及び効果に関する条例

(趣旨)

第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 29 条第 4 項の規定に基づき、職員の懲戒の手續及び効果に関して必要な事項を定めるものとする。

(懲戒の手續)

第 2 条 戒告、減給、停職又は懲戒処分としての免職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

(減給の効果)

第 3 条 減給は、1 月以上 6 月以下の期間、その発令の日に受ける給料（地方公務員法第 22 条の 2 第 1 項第 1 号に掲げる職員については、報酬）の 10 分の 1 以下を減ずるものとする。この場合において、その減ずる額が現に受ける給料の 10 分の 1 に相当する額を超えるときは、当該額を減ずるものとする。

(停職の効果)

第 4 条 停職の期間は、1 月以上 6 月以下とする。

- 2 停職者は、その職を保有するが、職務に従事しない。
- 3 停職者は、停職の期間中いかなる給与も支給されない。

(委任)

第 5 条 この条例の実施に関し必要な事項は、町長が別に定める。

○八峰町職員懲戒処分等の指針

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この訓令は、職員の懲戒処分等の標準的な量定及び公表の基準を明らかにすることにより、町民の公務に対する信頼感を確保し、職員が公務員として高い倫理観を保持し、町民に信

頼される職員として行動するよう制定するものとする。

第2章 指針の構成

(基本事項)

第2条 任命権者が懲戒処分等を行う際の職員の非違行為について、標準的な処分量定を掲げたもので、具体的な量定については、次の各号に定めるものとする。

- (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
- (6) 前各号に定めぬもののほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含めて総合的に考慮のうえ判断するものとする。このため、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分量定以外とすることもあり得るところである。なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分等の対象となり得るものであり、それらについては、標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断するものとする。

2 前項に掲げる標準例に掲げる処分量定より重いものとすることが考えられる場合の例は、次の各号に定めるものとする。

- (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非違行為を行っていたとき

3 第1項に掲げる処分量定より軽いものとすることが考えられる場合の例は、次の各号に定めるものとする。

- (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
(懲戒処分等の種類)

第3条 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は次の各号に掲げる処分とする。

- (1) 免職 職員の身分を意に反して失わせる処分
- (2) 停職 1 月以上 6 月以下の間、職は保持するが、職務に従事させず給与も支給しない処分
- (3) 減給 1 月以上 6 月以下の間、給料の 10 分の 1 以下を減ずる処分
- (4) 戒告 非違行為に係る責任を確認させ戒める処分

2 監督の地位にある者が、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指導上の措置で、前項の規定に当たらない次のものは、次の各号に定めるものとする。

- (1) 訓告 任命権者名で文書により行う注意
 - (2) 嚴重注意 任命権者名で文書により行う注意
 - (3) 口頭注意 任命権者名で口頭により行う注意
- (対象者)

第 4 条 前条に規定する処分の対象となる職員は、地方公務員法第 3 条第 2 項に規定する一般の職員（同法第 22 条の 2 第 1 項に掲げる職員として採用される者及び第 22 条の 3 の規定により任用される職員を含む。）とする。

(標準例)

第 5 条 第 3 条に規定する懲戒処分等の標準例は、次の各号に掲げるものとする。

- (1) 一般服務関係

項目	行為等の様態	標準量定
欠勤	(1) 正当な理由なく 10 日以内の間勤務を欠いた職員	減給又は戒告
	(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	停職又は減給
	(3) 正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた職員	免職又は停職
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	戒告
休暇の虚偽申請	病気休暇、特別休暇又は介護休暇について虚偽の申請をした職員	減給又は戒告
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	減給又は戒告
職場内の秩序を乱す行為	(1) 他の職員に対する暴力により職場の秩序を乱した職員	停職又は減給
	(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	減給又は戒告
虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員	減給又は戒告
秘密漏えい	(1) 職務上知ることが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	免職又は停職

	(2) 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	停職、減給又は戒告
個人情報の目的外収集、目的外使用及び紛失等	(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	減給又は戒告
	(2) 過失により個人情報を盗難され、紛失し、又は流出した職員	減給又は戒告
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	戒告
入札談合等に関する行為	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そそのかすこと、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	免職又は停職
営利企業等への従事制限違反	地方公務員法第 38 条の規定に違反して、営利企業の役員の職を兼ね、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	減給又は戒告
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）	(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	免職又は停職
	(2) 相手の意に反することを認識した上で、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（以下「わいせつな言辞等の性的な行動」という。）を繰り返した職員	停職又は減給
	(3) (2)の場合において、わいせつな言辞等の性的な行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	免職又は停職
	(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行動を行った職員	減給又は戒告

パワー・ハラスメント（同じ職場に働く者に対して、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、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為）	(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	停職、減給又は戒告
	(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	停職又は減給
	(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	免職、停職又は減給
公務員倫理違反	(1) 賄賂を収受した職員	免職又は停職
	(2) 利害関係者から供応接待を受けた職員	停職、減給又は戒告
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、又は町民等に重大な損害を与えた職員	停職、減給又は戒告

(2) 公金等取扱い関係

項目	行為等の様態	標準量定
横領	公金又は公有の財産を横領した職員	免職
窃取	公金又は公有の財産を窃取した職員	免職
搾取	人を欺いて公金又は公有の財産を交付させた職員	免職
紛失	公金又は公有の財産を紛失した職員	戒告
盗難	重大な過失により公金又は公有の財産の盗難に遭った職員	戒告
公共物破損	故意に職場において公共物を破損した職員	減給又は戒告
失火	過失により職場において公有の財産の出火を引き起こした職員	戒告
給料・諸手当の	故意に法令に違反して給料・諸手当を不正に支給した職員及び	減給又は戒告

違法支払・不適正受給	故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給料・諸手当を不正に受給した職員	
公金又は公有の財産の処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は公有の財産の不適正な処理をした職員	減給又は戒告
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	減給又は戒告

(3) 公務外非行関係

項目	行為等の様態	標準量定
放火	放火をした職員	免職
殺人	人を殺した職員	免職
傷害	人の身体を傷害した職員	停職又は減給
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	減給又は戒告
器物損壊	故意に他人の物を損壊した職員	減給又は戒告
横領	自己の占有する他人の物（公金及び公有の財産を除く。）を横領した職員	免職又は停職
	(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	減給又は戒告
窃盗・強盗	(1) 他人の財物を窃取した職員	免職又は停職
	(2) 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	免職
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	免職又は停職
賭博	(1) 賭博をした職員	減給又は戒告
	(2) 常習として賭博をした職員	停職
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	免職
酒に酔っての粗野な言動等	酒に酔い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	減給又は戒告
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	免職又は停職

	供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員	
わいせつ行為	(1) 強姦、強制わいせつ、公然わいせつ又はわいせつ目的を持って体に触れるなどの行為をした職員	免職、停職又は減給
	(2) 公共の場所又は乗物において痴漢行為い、又は人の住居等を密かにのぞき見した職員	停職又は減給
盗撮行為	公共の場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状態の盗撮行為をした職員	停職又は減給
ストーカー行為	(1) ストーカー行為をした職員	停職、減給又は戒告
	(2) ストーカー規制法に基づく警察による警告を受けたにもかかわらず、なおストーカー行為をした職員	免職又は停職

(4) 交通事故及び交通法規違反関係については、八峰町交通事故等職員の懲戒等に関する基準（平成 18 年八峰町訓令第 15 号）によるものとする。

(5) 監督責任関係

項目	行為等の様態	標準量定
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	減給又は戒告
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	停職又は減給

(内部通報)

第 6 条 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、懲戒処分等の量定を軽減することができるものとする。

(公表基準)

第 7 条 公表する懲戒処分は、次の各号のとおりとする。

- (1) 地方公務員法の規定に基づく懲戒処分
- (2) 地方公務員法の規定に基づく刑事処分に関し起訴された場合の休職処分

(3) 特に町民の関心が高い事案又は社会に及ぼす影響の著しい事案に係る指導上の措置

2 公表する内容は、次の各号のとおりとする。

(1) 免職・停職の場合

ア 被処分者の氏名、所属、職名、年齢、性別

イ 処分の内容

ウ 処分年月日

エ 処分に至った処分の概要

(2) 減給・戒告の場合

ア 被処分者の所属、職名、年齢、性別

イ 処分の内容、処分年月日及び処分に至った処分の概要については、前号の例による。

3 公表の例外として次のいずれかに該当する場合は、処分の全部又は一部を公表しないことができる。

(1) わいせつ事件等の被害者が事件を公表しないように求めている場合

(2) 公表により被害者が特定され、被害者及びその家族の生活に影響を及ぼす場合

(3) 警察から捜査の関係等の理由で公表しないよう求められた場合

(4) 警察又は司法機関等により被処分者の氏名等が公表されていない場合

4 公表の方法 処分が決定された後、速やかにホームページ、その他適宜な方法により公表する。

(昇給のための勤務成績の判定基準)

第 8 条 職員が懲戒処分の指針の規定により処分等を受けた場合において、次表の左欄に掲げる区分に該当する職員は、原則として良好な成績で勤務しなかったものとし、一般職の給与に関する条例（平成 18 年八峰町条例第 43 号）第 4 条第 6 項及び第 7 項の規定により、これらの職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の号俸数は次表右欄に掲げる判定基準によるものとする。

処分等の区分	判定基準
停職された職員	昇給なし
減給された職員	昇給なし
戒告された職員	1 号俸を減ずる