

茨城県中央環境衛生組合職員分限懲戒等審査委員会事務処理要綱

令和6年4月1日

要綱第1号

(趣旨)

第1条 この要綱は、茨城県中央環境衛生組合職員分限懲戒等審査委員会規程（令和6年茨城県中央環境衛生組合訓令第6号）に定めるもののほか、茨城県中央環境衛生組合職員分限懲戒等審査委員会の事務処理に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、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) 分限処分 職員が一定の事由により、その職責を十分に果たし得ない状況になった場合又は遂行すべき職務が存在しなくなった場合に、公務能率の維持向上を図ることを目的として、本人の意に反して不利益な身分上の変動を伴う処分を行うことをいう。

(2) 懲戒処分 職員の服務義務の違反に対し、公務員関係の秩序を維持するために、職員の道義的責任を追及して科する制裁としての処分をいう。

(3) その他前号に準ずる処分 職員の服務義務違反の程度が懲戒処分を行うに至らない程度の場合に行う制裁的実質を伴わない処分をいう。

(4) 酒酔い運転 道路交通法（昭和35年法律第105号）第65条第1項の規定に違反する行為のうち道路交通法第117条の2第1項第1号に該当する行為をいう。

(5) 酒気帯び運転 道路交通法第65条第1項に規定する違反行為者のうち道路交通法第117条の2の2第1項第3号に該当する行為をいう。

(6) 措置義務違反 道路交通法第72条第1項の規定に違反する行為をいう。

(7) 同乗行為等 道路交通法第65条第2項から第4項までの規定に違反する行為をいう。

(処分の種類及び方法)

第3条 処分の種類及び方法は、別表第1のとおりとする。

(処分の基準)

第4条 処分の基準は、別表第2及び別表第3のとおりとする。ただし、情状酌量の余地があると認められる場合、改心の情が顕著であると認められる場合は、これを

軽減することができる。

(委員会の答申に当たり考慮すべき事項)

第5条 前条の規定により処分を答申するに当たり、茨城県中央環境衛生組合職員分限懲戒等審査委員会委員は、次に掲げる事項を考慮して協議しなければならない。

- (1) 当該行為の動機
  - (2) 故意又は過失の程度
  - (3) 暴力若しくは詐術の使用の有無又はその程度
  - (4) 実害の程度
  - (5) 当該行為後における態度
  - (6) 勤務成績
  - (7) その他関連する各種の情状
- (他人をそそのかした場合等の処分)

第6条 他人をそそのかして、違反行為を行わせた者又は他人の違反行為をほう助した者については、違反行為者に準ずる処分をするものとする。

(事務局長の責務)

第7条 事務局長は、管理監督する職員に懲戒処分又はこれに準ずる処分に該当するような行為があると認められた場合は、速やかに真相を調査し、次に掲げる書類を管理者に提出しなければならない。

- (1) 事実調査書
- (2) 違反行為者のてん末書

2 前項第1号に規定する事実調査書には、違反事実の内容を詳記するほか、次に掲げる事項を記載するものとする。

- (1) 違反行為者の所属及び職名又は補職名
- (2) 違反行為者の平常の勤務成績
- (3) 違反行為者のてん末書に記載してある事項に事実と相違すると認められるものがある場合はその内容
- (4) 刑事事件として告訴、告発又は起訴されたものであるときは、その旨及びその年月日
- (5) 茨城県中央環境衛生組合(以下「組合」という。)又は他人に損害を与えたものであるときは、損害の程度及び本人又は関係者の賠償能力等
- (6) その他事件の審査に必要となる事項

- 3 違反行為者から、茨城県中央環境衛生組合職員分限懲戒等審査委員会における陳述の申出があった場合は、その理由を記載した陳述願をてん末書に添えて提出させるものとする。

附 則

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

分限懲戒等処分の種類及び方法

区分	種類	方法
1 分限処分	免職	その意に反して退職させる。
	降任	現在の職より下位の職に付ける。
	休職	その意に反して休職させる。
2 懲戒処分	免職	職員としての身分を失わせる。
	停職	1日以上6月以内の期間を定め、その期間中職務に従事させない。停職期間中はいかなる給与も支給しない。
	減給	1日以上6月以内の期間を定め、その期間中、給与の10分の1以下を減ずる。
	戒告	文書をもって将来を戒める。
3 その他前号に準ずる処分	訓告	文書口頭をもって教えをさとす。
	注意	口頭をもって注意する。

別表第2（第4条関係）

処分の基準

分限処分

事由	免職	降任	休職
1 勤務成績がよくない場合	○	○	
2 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	○	○	
3 その職に必要な適格性を欠く場合 (1) 規律保持又は秩序維持において適格性を欠く場合 (2) 協調性において適格性を欠く場合 (3) 企画、統率等監督責任において適格性を欠く場合 (4) 不正行為により適格性を欠く場合 (5) 責任感の欠如により適格性を欠く場合 (6) 性格において適格性を欠く場合	○	○	
4 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	○	○	
5 心身の故障のため、長期の休養を要する場合			○
6 刑事事件に関し起訴された場合			○

懲戒処分

区分	違反行為等		免職	停職	減給	戒告
1 一般 服 務 関 係	(1) 欠勤	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合			○	○
		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		○	○	
		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場合			○	○

(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場合			○	○
(5) 職場内の秩序を乱す行為	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合		○	○	
	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) 違法な職員団体活動	地方公務員法（昭和25年法律第261号）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場合			○	○
	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	○	○		
(8) 秘密漏えい	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	○	○		
	上記の場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合	○			
	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を配布した場合				○
(10) 兼業の承認等を得る手続きの懈怠	許可を得ることなく営利企業に従事した場合			○	○

(11) 収賄	業務に関連し、不当の金品を受け、又は強要する行為があった場合	○	○			
(12) 入札談合等 に 関 与 す る 行 為	組合が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反して従事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し、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場合	○	○			
(13) 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			○	○	
(14) 公文書の不 適 正 な 取 扱 い	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場合	○	○			
	決裁文書を改ざんした場合	○	○			
	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場合			○	○	○
(15) 不適正な事 務 処 理	事務処理に適正を欠き、公務の運営に重大な支障を与え、又は住民等に重大な損害を与えた場合			○	○	
(16) セクシュア ル・ハラスメン ト	職場上の地位、人間関係等における優位性を用いることにより、強制的に性的関係を結び、又はわいせつな行為をした場合	○	○			
	意に反することを認識の上でのわいせつな言辞等の性的な言動を行った場合			○	○	
	わいせつな言辞等の繰り返しにより、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場合	○	○	○		
(17) パワー・ハ ラ ス メ ン ト	職場上の地位、人間関係等における優位性を用いることにより、業務の適正な範囲を超えて、著しい精神的又は身体的な苦痛を与え、			○	○	○

		又は職場環境を悪化させる行為をした場合				
		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場合	○	○	○	
	(18) その他のハラスメント	言葉、態度、文書等により、人格若しくは尊厳を傷つけ、精神的若しくは身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をした場合		○	○	○
		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場合	○	○	○	
2	(1) 横領	公金又は公有物を横領した場合	○			
公金公有物取扱い関係	(2) 窃盗	公金又は公有物を窃盗した場合	○			
	(3) 詐取	人を欺いて公金又は公有物を交付させた場合	○			
	(4) 紛失	過失により公金又は公有物を紛失した場合				○
	(5) 盗難	重大な過失により公金又は公有物の盗難にあった場合				○
	(6) 組合有財産損壊	故意に職場において公有物を損壊した場合			○	○
	(7) 失火	過失により職場において公有物の出火を引き起こした場合				○
	(8) 諸給与の違法支払・不正受給	故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した場合及び故意に届け出を怠り、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) 公金公用物処理不適正	自己保管中の公金等の流用により、公金又は公有物の不適正な処理をした場合			○	○
	(10) コンピュータの不適正使用	職場のコンピュータを公務外の目的や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			○	○
	3	(1) 放火	放火をした場合	○		
公務	(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とき			○	○
	(5) 器物破損	故意に他人の物を損壊した場合			○	○
	(6) 横領	他人の物を横領した場合	○	○		
		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	他人の財物を窃取した場合	○	○		
		暴行又は脅迫を用いて他人の財物を横領した場合	○			
	(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	賭博をした場合			○	○
		常習として賭博をした場合			○	
	(10) 麻薬等の所持等	麻薬・覚せい剤等を所持し、又は使用した場合	○			
	(11) 酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗り物において、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象として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合	○	○		
	(13) 痴漢・盗撮等の行為	公共の場所又は乗り物において痴漢行為をした場合			○	○
		公共の場所若しくは乗り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つ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場合			○	○
		ストーカー行為、SNS等で不適切な投稿行為をした場合			○	○
4	(1) 指導監督不	部下職員が懲戒処分等を受けた場合で、管理			○	○

	適正	監督者としての指導監督に適性を欠いていた 場合				
	(2) 非行の隠ぺい、黙認	部下職員の非行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		○	○	

備考 懲戒処分に至らない程度の行為に関しては、訓告、口頭注意を行うものとする。

別表第3（第4条関係）

飲酒運転に伴う交通事故・交通法規違反処分基準

違反行為の種類	免職	停職	減給	戒告
酒酔い運転	○	○		
人身事故を起こした場合	○			
物損事故を起こした場合	○	○		
措置義務違反あり	○			
同乗行為等	○	○	○	○
酒気帯び運転	○	○	○	
人身事故を起こした場合	○	○		
措置義務違反あり	○			
物損事故を起こした場合	○	○	○	
措置義務違反あり	○	○	○	
同乗行為等	○	○	○	○

※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等を考慮し決定する。