

不祥事の未然防止に向けて

～不祥事の処分事例と職場チェックリスト～



平成24年11月

令和6年4月(改正)

余市町

目 次

○不祥事の処分事例と処分内容・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

○職場のチェックリスト・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

※ 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。

- ・ 資料で取り上げている処分事例は国、都道府県及び市町村で実際にあった処分事例を参照の上、作成しています。
- ・ 処分事例で取り上げている【処分内容】は、国、都道府県及び市町村で実際に行われた処分内容を記載しています。
- ・ 余市町において同種の非違行為があった場合、同じ処分内容となるというものではありません。
具体的な処分内容の決定は、処分の重さを決定する事情(原因、動機、性質、態様、結果、社会的影響など)を総合的に考慮して、個別具体的に決定されますので、処分事例で取り上げている【処分内容】よりも重くなったり、軽くなったりする場合がありますので、留意願います。

I 不祥事の処分事例と処分内容

ここでは、私たち町職員の職務遂行や私生活をめぐる問題について、国、都道府県、市町村の過去の処分事例を参考として、公務員として、また、社会人としてどのような責任を負うことになるのかを取り上げ、「余市町職員の懲戒処分の指針(以下「指針」という。)」(平成17年1月13日決定)の標準例にそって説明していきます。

なお、具体的な処分の重さは、指針に基づき、個々の事案の原因、動機、性質、態様、結果、社会的影響などを総合的に考慮して決定されます。

また、以下の処分事例に該当した場合で、警察等に逮捕されて、報道がなされた場合などは、町職員という「職全体」に対する「不名誉」となり、地方公務員法(以下「地公法」という)第33条(信用失墜行為の禁止)違反に該当し、懲戒処分(地公法第29条第1項)に付される可能性があります。

1 一般服務関係

(1) 欠勤、遅刻、早退・・・・・・・・・・ 指針第6の1(1)及び(2)

正当な理由なく欠勤(いわゆる「無断欠勤」)をした場合は、正当な理由なく勤務しなかったのですから、当然に給与が減ぜられることに加え、職務専念義務(地公法第35条)などに違反しますから、懲戒処分の対象となります。また、正当な理由なく、繰り返し遅刻及び早退した場合も同様です。無断欠勤はもちろんのこと、正当な理由のない遅刻や早退を繰り返すことは、責任ある社会人として到底許される行為ではありません。

なお、無断欠勤や遅刻や早退を繰り返す原因は様々だと考えられます(病気、借金、家庭不和、仕事上の悩みなど)し、他の非違行為(服務上の義務違反)に拡大する契機にもなり得ます。

ですから、管理監督者は職員の健康に配慮して適宜休暇を取得させるとともに、職場全体で困りごとについて相談できるような良好な人間関係の醸成に努めてください。

事例 Aは家庭内に問題を抱えていたほか、仕事に行き詰まったため、行方不明となり、無断欠勤(合計11日)した。

[処分内容 停職] ※旭川市の事例
全国的に同種事例多数

事例 Bは、上司の度重なる注意にもかかわらず、約3か月の間に正当な理由なく遅刻を49回繰り返した。

[処分内容 減給] ※群馬県の事例

(2) 休暇の虚偽申請、勤務態度不良・・・指針第6の1(3)及び(4)

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請することや、勤務時間中に職場を離脱するなど勤務態度不良に該当する行為は、職務に専念する義務(地公法第35条)を怠るばかりか、私たち町職員に対する町民の信頼を失墜させる行為(地公法第33条)に該当しますから、懲戒処分の対象となります。

また、勤務を欠いたのですから、当然給与が減ぜられることとなります。

事例 Aは、親族が死亡したとして、8回にわたり忌引き休暇を不正に取得した。不審に思った上司が葬儀場に問い合わせ、発覚した。

[処分内容 停職] ※千葉県袖ヶ浦市の事例
全国的に同種事例多数。

事例 Bが勤務時間中にパチンコをしているとの情報が寄せられ、上司が事実確認のため現場に行ったところ、パチンコをしている本人を確認した。事情聴取の結果、Bは、約2年間にわたり、勤務時間中に無断で職場を抜け出し、平均して月十数回、パチンコを行っていた事実が判明した。

【処分内容 懲戒免職】 ※秋田県教育委員会の事例

(3) 職場内秩序びん乱・・・・・・・・指針第6の1(5)

上司に対する暴行又は暴言により職場内の秩序を乱す行為は、町という組織のサービスをないがしろにするばかりか、公務の能率を著しく低下させ、私たち町職員に対する町民の皆さんの信用を失墜させることとなります。また、場合によっては、刑法上の犯罪を構成する可能性すらあります。

よって、これらの行為は、信用失墜行為の禁止(地公法第33条)に違反する行為として、懲戒処分の対象となります。

事例 職場の同僚20人程度と懇親会に参加したAは、上司から、勤務態度について注意されたこときっかけに、口論となり、上司を数回殴打した。その後、Aは上司に謝罪し、上司も警察に対し告訴しなかったため、Aの刑事責任が問われることはなかった。

【処分内容 減給】 ※山形県天童市の事例

(4) 虚偽報告・・・・・・・・・・・・・・・・指針第6の1(6)

事実を捏造して虚偽の報告を行うことは、管理監督者を欺く行為であり、町という組織の存立自体を危うくする行為です。また、このようなことが横行すれば、公務の能率を著しく低下させ、町職員という「職」に対する町民の皆さんからの信用を失墜させます。

よって、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務(地公法第32条)及び信用失墜行為の禁止(地公法第33条)に違反する行為として、懲戒処分の対象となります。

事例 Aは、上司から、統計の基礎資料とするため、数十軒以上の生産者を訪ねて作物の生産量を調査するよう命じられた。しかし、Aは、調査せず、事実を捏造した報告書を作成し、上司に報告した。後日、上司が生産者に対し、報告書の内容について照会した結果、発覚した。

【処分内容 減給】 ※国(農林水産省)の事例

事例 Bは、知人とトラブルになり、全治1週間の負傷を負わせた。上司からの事情聴取に対し、負傷を負わせた事実について否定していたが、知人が警察に対し告訴したため、発覚した。

【処分内容 停職】 ※群馬県前橋市の事例
Bが上司に対し虚偽報告をしたことで、処分内容が加重された。

(5) 違法な職員団体活動・・・・・・・・・・・・・・・・指針第6の1(7)

私たち町職員が、憲法第28条に定める「勤労者」に該当し、労働基本権が保障されていることは異論のないところです。

しかし、私たち町職員が職員組合の指示により同盟罷業(いわゆる「ストライキ」)や怠業(いわゆる「サボタージュ」)を行うことなどは、町民の皆さんに多大な影響を及ぼし、町職員に対する信用を失墜させます。それゆえ、地公法第37条(争議行為等の禁止)はこれらの行為を禁止するとともに、これらを助長する行為も併せて禁止しています。

よって、私たち町職員が、これらの禁止された行為を行うことは、職務に専念する義務(地公法第35条)及び信用失墜行為の禁止(地公法第33条)に違反することから、懲戒処分の対象となります。

事例 Aらは、職員団体の指示に基づき、同盟罷業を1時間行った。

【処分内容 戒告】 ※北海道教育委員会の事例

(6) 秘密漏洩・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 指針第6の1(8)

私たち町職員は公務を行う際には、様々な情報に接することがあります。これらの情報は、公務を円滑に遂行するために、町民の皆さん、民間企業又は他の行政機関などから提供されるものですから、慎重に取り扱う必要があることは言うまでもありません。一方、町民の皆さんに対し、行政情報を公開した上で、公務を進めていく必要性も同時に存在します。

そこで、地公法第34条(秘密を守る義務)は、これらの必要性のバランスを考慮して、これらの情報のうち、一般に知られていない情報で、それを広く知らしめることが特定の個人又は公共の利益が害される情報、保護に値する情報(以下「秘密」という。)を第三者に提供することを禁止しています(在職中はもちろん、退職後も同様です)。

よって、秘密を漏洩する行為は、地公法第34条(秘密を守る義務)に違反する行為ですから、信用失墜行為の禁止(地公法第33条)などの義務違反に該当し、懲戒処分の対象になります。

事例 Aは、担当する業務で使用する個人情報(氏名、住所、携帯電話番号)を知人から頼まれて、提供した。

[処分内容 戒告] ※京都市・岡市の事例
全国的に同種事例多数。

(7) 政治的目的を有する文書の配布・・・・・・・・・・・・指針第6の1(9)

私たち町職員も、思想信条の自由(憲法第19条)及び表現の自由(憲法第21条)などに基づき、政治活動を行う権利が保障されています。

しかし、私たち町職員は全体の奉仕者としての特殊な地位にあることから政治的中立性が要求されており、私たち町職員が行う公務の安定性及び継続性を確保する必要があります。

このため、地公法第36条は、一定の政治的行為(選挙運動、政治目的を持つ署名活動及び文書配布を行うことなど)を禁止しています。

よって、政治的目的を有する文書の配布は、地公法第36条(政治的行為の制限)に違反するものですから、信用失墜行為の禁止(地公法第33条)などの義務に違反し、懲戒処分の対象になります。

事例 Aらは、政党が作成した政治的目的を有するビラを配布した。

[処分内容 戒告] ※北海道教育委員会の事例

(8) 兼業の承認等を得る手続の怠り・・・指針第6の1(10)

町(任命権者)の許可を得ることを怠って、営利企業等に従事したり、報酬を得て事務又は事業に従事するなどのことは、地公法第38条(営利企業等の従事制限)に違反し、職務専念義務(地公法第35条)を怠り、町職員として公務の公正及びの「職」の品位を危うくすることにつながりかねませんから、町職員全体の「不名誉」となる行為です。

よって、信用失墜行為の禁止(地公法第33条)に違反し、懲戒処分の対象となります。

事例 Aは、営利企業従事許可を受けることなく、町の職務以外の、事務に従事し、報酬を得た。偶然、Aの上司の知るところとなり発覚した。

【処分内容 減給】 ※京都府の事例

(9) 入札談合等に関与する行為・・・指針第6の1(11)

町が入札等により行う契約の締結に関し事業者等に談合を唆したり、予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること、又は入札等の公正を害すべき行為を行うことは、地公法第29条第1項(法律に違反した場合)及び第2項(職務上の義務に違反した場合)に該当する行為です。

よって、懲戒処分の対象となります。

事例 Aは、工事の発注に際し、特定の事業者を指定して発注していたことが本人の申出により発覚し、事実確認の結果5年間で12件の工事発注をしたことを認めた。

【処分内容 停職】 ※愛知県半田市の事例

(10) 個人の秘密情報の目的外収集・・・指針第6の1(12)

職員が、その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に使用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する行為は、地公法第29条第1項(法律に違反した場合)、第2項(職務上の義務に違反した場合)及び第3項(全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合)に該当する行為です。

よって、懲戒処分の対象となります。

事例 Aは、自身の祖父名義の不動産に関する法定相続人の情報を収集する目的で住基システムを使用し、個人情報の検索及び証明書の発行を繰り返し行い、法定相続人の一人が不審に思い市に問い合わせたが発覚した。

【処分内容 停職】 ※山口県宇部市の事例

(11) 公文書の不適切な取扱い・・・・・・・・指針第6の1(13)

公文書の偽造や虚偽の公文書の作成、公文書の毀棄や改ざんなど公文書の不適切な取扱いは、地公法第29条第1項(法律に違反した場合)、第2項(職務上の義務に違反した場合)及び第3項(全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合)に該当する行為です。

よって、懲戒処分の対象となります。

事例 Aは、同町文書管理規程に基づかない事務処理を繰り返し、公文書を毀棄するなどの不適切な事務処理を行い、事務事業に支障をきたした。

【処分内容 停職】 ※宮城県涌谷町の事例

(12) セクシュアルハラスメント・・・・・・・・指針第6の1(14)

セクシュアル・ハラスメントは職場の環境を悪化させ、働く人、特に女性の働く権利や人権を侵害し、直接的な不利益を与えたり、その結果働き続けることが出来なくなるというような状況をもたらすものです。

セクシュアル・ハラスメントは、私たち町職員に課せられている厳しく、高度な職業倫理(いわゆる「公務員倫理」)に反し、町職員という「職全体」に対する「不名誉」となる行為です。また、場合によっては刑法上の犯罪を構成しかねません。

それゆえ、セクシュアル・ハラスメントは信用失墜行為の禁止(地公法第33条)などの義務違反に該当し、懲戒処分の対象となります。

事例 A(男性職員)及びB(女性職員)は、快く思っていなかった同僚のC(女性職員)に関する性的な噂話を、職場内外において広めた。

Cが、セクハラ相談窓口に相談したことから、発覚した。

【処分内容 減給】 ※福岡県の事例

事例 Dは、同僚のE(女性職員)を職場外の場所に呼び出し、Eの意に反してわいせつな行為をした。Eが上司に被害を申告して発覚した。

【処分内容 停職】 ※群馬県前橋市の事例

(13) パワーハラスメント・・・指針第6の1(15)

パワー・ハラスメントは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行為で、ハラスメントに耐え切れずに退職をせざるを得なくなることもあります。

また、職場の人間関係の悪化や、職場の士気を低下させるなど職場の秩序を乱し、公務の信頼を失墜させるものです

それゆえ、パワー・ハラスメントは信用失墜行為の禁止(地公法第33条)などの義務違反に該当し、懲戒処分の対象となります。

事例 A(上司)は部下に「ばかじゃないのか」などと大声を出し、長い時は1時間以上にわたり高圧的な言動を繰り返した。また、書類を見ながら「殺すぞ」「ばか」などと独り言をつぶやき周囲を委縮させるなどし、被害を受けた職員は適応障害と診断され、病気休暇を取得した。

【処分内容 停職】 ※長崎県の事例

(14) 喫煙

受動喫煙による健康影響を防ぐために健康増進法が改正され、受動喫煙を防ぐための取り組みが「マナー」から「ルール」に変わりました。

そのため、学校や公共施設などは、特定屋外喫煙場所以外は原則敷地内禁煙となり、禁煙エリアで喫煙した個人に罰則(過料)が科されることもあります。

指針には、喫煙について標準例が設けられていませんが、本庁舎における喫煙ルールを守らない行為(勤務時間中における敷地内での喫煙)に対して当然処分の対象となります。

事例 兵庫県川西市は執務中の喫煙が禁止されているなか、勤務中に離席して非常階段で喫煙を繰り返したとして、課長級の50代職員を減給1か月(10分の1)、非常勤職員の60代職員を戒告の懲戒処分にした。

【処分内容 減給・戒告】 ※兵庫県川西市の事例

2 公金官物取り扱い関係

ここでいう「公金」及び「官物」について説明します。

まず「公金」についてですが、法令上の定義はありませんが、町が実質に所有している金銭と一般に理解されています。次に「官物」についてですが、これも法令上の定義はありませんが、先に述べた「公金」以外で、町が所有する財産(動産、不動産、知的財産権など)と理解されています。

「公金」及び「官物」は、私たち町職員が公務を行う際に取り扱うものですから、その取り扱いに十分な注意を払うことは言うまでもないことであり、いやしくも故意に毀損又は過失によって紛失したり、ましてや横領、窃取、詐取することが絶対にないようにしてください。

(1) 横領、窃取、詐取等・・・指針第6の2(1)ないし(2)、(3)及び(6)

「公金」又は「官物」を横領、窃取、詐取及び損壊する行為は、刑法上の犯罪(刑法第252条、第235条、第246条及び第261条)の可能性があり、また、事実が報道されることなどにより、私たち町職員に対する町民の皆さんからの信用を著しく失墜しますから、地公法第33条(信用失墜行為の禁止)に定める義務に違反します。よって、これらの行為は、懲戒処分の対象となります。

なお、上記の行為は、実際に横領、窃取及び詐取の事実があった時点で、犯罪が成立しますので、後日、横領や詐取した金銭を弁償したり、窃取した物品を返還したりしても、犯罪が成立した事実が変わりはありません。

事例 Aは、自分が会計事務を担当していた関係団体に係る預金通帳と届出印鑑を保管していたことに乗じて、6回にわたり合計数十万円を引き出し、自己の借金返済に充てた。

人事異動により後任者が横領の事実を発見した。

【処分内容 免職】 ※中富良野町の事例

全国的に同種事例多数。

事例 Bは、物品管理者が保管していた鍵を持ち出して、数度にわたり、県の備品(合計100万円相当)を無断で自宅に持ち帰った挙句、県外の古物商に売却し、合計40万円相当の金銭を得て私的に費消した。上司がBに対し事情聴取した結果、発覚した。

【処分内容 免職】 ※秋田県教育委員会の事例

(2) 紛失、盗難、出火等・・・指針第6の2(4)、(5)及び(7)

「公金」又は「官物」を紛失したり、重大な過失により盗難に遭ったり、過失により出火・爆発を引き起こすことは、法令等又は上司の職務命令により管理している「公金」又は「官物」に対する注意を十分に払

っていなかったため、紛失、盗難、出火等という結果を招いたといえます。また、事実が報道されることなどにより、私たち町職員という「職」に対する町民の皆さんからの信用が失墜します。

よって、信用失墜行為の禁止(地公法第 33 条)及び職務に専念する義務(地公法第 35 条)などの義務違反に該当するので、懲戒処分の対象となります。

事例 Aは、持ち出しが禁止されている人事評価票が入った USB メモリーを、許可なく自宅に持ち出し、紛失した。

【処分内容 戒告】 ※青森県の事例
全国的に同種事例多数。

(3) 諸給与の違法支払い・不適正受給・・・指針第 6 の 2 (8)

故意に法令に違反して給与を不正に支給したり、故意に届出を怠るなどしても諸給与を不正に受給する行為は、刑法上の犯罪を構成する可能性がありますし、私たち町職員という「職」に対する町民の信頼を失墜させる行為(地公法第 33 条)に該当しますから、懲戒処分の対象となります。

事例 Aは、転居したにもかかわらず、住所変更届を提出せず、本来、支給されるべき住居手当と通勤手当の差額を約 1 2 年間にわたり不正に受給した。

【処分内容 停職】 ※兵庫県明石市の事例
全国的に同種事例多数。

(4) 公金官物処理不適正・・・不適正受給・指針第 6 の 2 (9)

自らが保管している公金の流用など公金又は官物の不適正な処理を行う行為は法令等に従う義務(地公法第 32 条)に違反します。

また、近年、公金官物処理に係る不適正な事例が多く報道されることから、信用失墜行為の禁止(地公法第 33 条)違反にも該当し、懲戒処分の対象となります。

事例 Aらは、架空の会議を開催することし、架空の旅行命令や会場借上げを行うなどして、旅費や使用料を不正に支出し、別の会議費等の経費にあてた。

【処分内容 減給～嚴重注意】 ※北海道の事例
全国的に同種事例多数。

事例 Bは、物品購入事務において、購入決定書によらず、口頭による発注を繰り返した結果、物品購入の契約業者に対し未払いを生じさせた。業者からの苦情により発覚した。

【処分内容 戒告】 ※東京都杉並区の実例

(5) コンピュータの不適正使用・・・不適正受給・指針第6の2(10)

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る行為は、私たち町職員という「職」に対する町民の信頼を失墜させる行為(地公法第33条)に該当しますから、懲戒処分の対象となります。

事例 Aは、所属していた部署のパソコンから職員の個人情報データを入手し報告せずそのまま所持し続け、異動の際もデータファイルを送信して保持し、さらに自宅にもデータを送信し保持し続けた。

その後、報道機関のWebサイトにデータを送信し個人情報を流出させた。

【処分内容 免職】

※秘密の漏洩、公文書の不適正な取扱い、コンピュータの不適正使用

(6) 収賄

指針には、収賄について標準例が設けられていませんが、収賄は刑法上の犯罪を構成するほか、信用失墜行為の禁止(地公法第33条)に該当することから、当然に懲戒処分の対象となります。

なお、収賄は、私たち町職員の「職」や「公務」そのものに対する町民の皆さんの信用を著しく損なうという点では最も悪質な信用失墜行為と言えます。

※ 収賄罪(刑法第197条)は、私たち町職員がその職務に関して「賄賂」を受け取ったり、要求したり、受け取る約束をしたときに成立します。

「賄賂」とは、職務に対する違法な報酬であり、金銭や物品に限らず、サービスや接待などの有形・無形の利益を指します。

例えば、現金や有価証券等を受け取ることや、借金をすること、酒や料理の提供を受けること、料金を支払わず、ゴルフをさせてもらうこと、再就職の便宜を受けることなどが含まれます。

事例 Aは、入札参加資格のないB社が他の会社名義を仮装、していたことを知りつつ、職務上の地位を利用して、B社を入札参加業者に指名し、落札させる等の便宜を図った。Aは、その謝礼として、現金を受領した。Aは、在職中に業者からの餞別、贈り物、接待等に慣れ親しむうちに感覚が麻痺して、収賄に及んだものである。

【処分内容 免職】 ※北海道の事例

事例 Cは、市発注工事の予定価格を漏洩した見返りとして、業者からゴルフや酒食の接待を受けたことに加え、再就職について便宜を図ってもらった。

【処分内容 免職】 ※国(国土交通省)の事例

事例 Dは、公共事業を発注する業務を担当する職責にある管理職であるが、職務上関係があるE社に対し、数十回にわたり、自らの飲食代金の請求書を送付して支払いを依頼し、これを支払ってもらっていた。

【処分内容 免職】 ※国(農林水産省)の事例

3 公務外非行関係

職員が私生活上で行った違法行為については、刑事上又は民事上の責任を追及される場合があることはもちろんですが、たとえその行為が勤務時間外に、職務と無関係に行われたものであっても、私たち町職員には職務の内外を問わず、公務員としてふさわしくない非行により町民の皆さんからの信頼を裏切らないようにする義務(地公法第33条、信用失墜行為の禁止)がありますので、懲戒処分に付される場合があります。以下、項目ごとに事例を紹介します。

(1) 傷害、暴行・けんか・・・指針6の3(3)及び(4)

事例 Aは、スナックで飲酒中に隣の客Bと口論になり、顔面を殴り負傷させ、傷害罪(刑法第204条)の現行犯で、警察に逮捕された。後日、AとBが示談したため、警察はAを釈放し、検察に対し書類送検した。

【処分内容 停職】 ※島根県松江市の事例

(2) 器物損壊・・・指針6の3(5)

事例 市の管理職Aは、居住しているアパートの駐車場において、近くに住む男性Bの自動車の車体を傷つけた。数カ月後、Aは、Bの告訴により捜査していた警察により器物損壊罪(刑法第261条)の容疑で逮捕された。その後、Aは、起訴され、有罪判決を受けた。

【処分内容 免職】 ※大阪府堺市の事例

(3) 横領、窃盗、強盗、詐欺など・・・指針6の3(6)ないし(8)

事例 Aは、スーパーマーケットでワイン、惣菜をポケットとバックに入れて店外に出ようとしたところ警備員に見つかった。警察は窃盗容疑で書類送検したが、Aと店の間に示談が成立したため、検察官が不起訴処分にした。

[処分内容 停職] ※東京都の事例
全国的に同種事例多数。

事例 Bは、本を購入しようとしたが、車の中に財布を忘れたことに気づき、本を持ったまま、店外に出たため、店員に呼び止められ、警察に通報された。Bは警察の事情聴取に対し、「本を店外に持ち出したことは認めるが、故意ではない」と弁解したが、警察はこれを聞き入れず、Bを窃盗容疑で書類送検した。

[処分内容 停職] ※秋田県教育委員会の事例

(4) 賭博・・・・・・・・指針6の3(9)

事例 Aら10名は、知人が主催した賭博に十数回参加して、1回あたり1~4口(1口500円)を賭けていた。

[処分内容 停職~戒告] ※群馬県前橋市の事例

(5) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用・・・指針第6の3(10)

事例 Aは、日常のストレスを紛らわすため、密売人から覚せい剤を購入して使用し、逮捕された。

[処分内容 免職] ※大阪府大阪市の事例

(6) 酩酊による粗野な言動等・・・・・・・・指針第6の3(11)

事例 Aは、酩酊状態で地下鉄を利用し、乗り合わせた乗客に対し乱暴な言動を繰り返し、駅員に取り押さえられた。

[処分内容 減給] ※福岡県福岡市の事例

(7)淫行 指針 6 の 3 (12)

事例 Aは、たまたま知り合ったB（16歳）が18歳未満と知りながら、金銭を払う約束をして、わいせつな行為に及んだ。後日、約束の金額が支払われないことから、Bが警察に相談した結果、発覚した。

[処分内容 停職] ※大阪府の事例
同種事例多数。

(8)痴漢行為 指針 6 の 3 (13)

事例 Aは、飲酒した後、帰宅途中のJRの車内で、乗り合わせた女性に対し、痴漢行為を行い、迷惑防止条例違反で書類送検された。

[処分内容 停職] ※東京都の事例
全国的に同種事例多数。

(9)盗撮 指針 6 の 3 (14)

事例 Aは、地下鉄構内の階段において、女性のスカートの中にカメラ付き携帯電話を差し入れ、下着を撮影しようとした。たまたま、女性に気づかれ、発覚した。

[処分内容 停職] ※東京都の事例
全国的に同種事例多数。

4 交通事故・交通法規違反関係

私たち町職員は道路交通法の遵守はもとより、公私にかかわらず、町民の先頭に立って、交通事故を起こさないように十分留意しなければなりません。

特に、交通三悪(無免許運転、飲酒運転及び速度違反)は、道路交通法違反の中でも悪質なものであり、公用、私用に関わらず、戒告ないし停職の処分がなされ、さらに悪質な違反や累犯、違反行為を報告しなかった場合などは、より重く厳しい処分がなされます。

なお、交通事故で相手方を死亡させた場合においては、業務上過失致死罪(刑法第211条)に問われ、禁固刑以上の刑に処せられる可能性があります。仮に、執行猶予がついたとしても禁固刑以上の刑に処せられますと、地公法

第28条第4項の規定により失職しますので、くれぐれも安全運転に徹するよう十分に注意してください。

(1) 酒酔い運転、酒気帯び運転・・・・・・・・・・指針第6の4(1)

事例 管理職Aは、仕事上の懇親会で飲酒した後に、自家用車を運転し交差点に進入したところ、オートバイと衝突して民家の塀にぶつかって停止した。オートバイの運転手は、全治1カ月の重症を負い、民家の塀は大破した。事故後到着した警察は、Aを飲酒運転の現行犯で逮捕した。

【処分内容 免職】 ※秋田県教育委員会の事例

事例 Bは、勤務時間終了後、近くの居酒屋でビールをジョッキで3杯飲み、駐車場に止めてある自家用車で2時間程度を休憩した。その後、自家用車を運転して帰宅する途中、軽自動車と衝突して、相手方に軽傷を負わせた。

事故後到着した警察によるアルコール濃度測定の結果、Bは、道路交通法違反(酒気帯び運転)で検挙された。

【処分内容 停職】 ※秋田県教育委員会の事例

事例 Cは、自宅で深夜まで飲酒して就寝した。翌朝、酒気が抜けきらなかったが、遅刻してはいけないと思い、自家用車を運転して通勤したところ、自損事故を起こし、道路交通法違反(酒気帯び運転)で検挙された。

【処分内容 停職】 ※東京都の事例

事例 Dは、私的な飲み会の後、同僚のE及びFを乗せて、酒気帯び状態で自家用車を運転していた。ところが、走行中に車線を大きくはみ出すなどしたため、パトロール中の警察官に停止させられた。警察によるアルコール濃度測定の結果、Dは、道路交通法(酒気帯び運転)で検挙された。

【処分内容 D:停職、E及びFは減給】

※青森県青森市の事例

(2) 措置義務違反、著しい速度超過・・・・・・・・指針第6の4(2)

事例 Aは、私用車を運転中に軽トラックと衝突し、相手方を負傷させたが、事故現場から離れ、被害者を救護する等の必要な措置を講じなかった。

【処分内容 停職】 ※宮崎県教育委員会の事例

事例 Bは、自家用車で国道を走行中、制限速度 60km/h のところ、94km/h の速度で走行し、34km/h の速度超過を計測された。

[処分内容 戒告] ※東京都の事例
全国的に同種事例多数。

- (3) 交通死亡事故を起こし、禁固刑に処せられたことによる失職及び自動車運転免許証の更新漏れによる無免許運転

事例 Aは、信号のある交差点を横断していな歩行者をはね、歩行者を死亡させた。Aは、歩行者が赤信号を無視して横断していな旨主張したが、目撃者の証言から、Eが赤信号にもかかわらず、交差点に進入して歩行者を死亡させたとして起訴され、業務上過失致死罪(刑法第211条)により禁固刑となった。

【失職】 ※北海道の事例
全国的に同種事例多数。

※地公法第28条第4項及び同第16条第2号の規定を参照。

事例 Bは、運転免許証の更新を忘れ失効した後、12年間にわたり無免許運転を続けた。Bが人身事故を起こし、警察から市に対し連絡があり、発覚した。記録が残る中では、公用車を15回運転し、私用で月2回程度運転していた。市では、年1回、免許の有無を申告させていたが、運転免許証を確認していなかった。

[処分内容 懲戒免職] ※青森県三沢市の事例
千葉県柏市ほかに同種事例あり。

5 管理監督関係

管理監督者は、部下の町職員に対し、職務遂行に関する指揮監督を行うとともに、職務遂行上又は身分上の命令を発する権限を有しています。言い換えれば、管理監督者が部下の職員に対し、指揮監督を行ったり、命令を発する権限を有するという事は、部下職員の指揮監督に適正を欠いた場合は相応の責任を取らなければならないということを意味します。

よって、部下職員が懲戒処分に付された場合や部下職員の非違行為を知りながら黙認又は隠蔽した場合は、管理監督者に対する懲戒処分が行われることがあります。以下、項目ごとに事例を紹介します。

(1) 指導監督不適正・・・・・・・・・・・・・・・・指針第6の5(1)

事例 Aは、市の上下水道の滞納整理業務を担当していたが、徴収した上下水道料金を適正に処理することなく横領したほか、他の部署に異動後も、徴収する権限がないにも関わらず、上下水道料金を徴収するという名目で詐欺を行った(被害金額合計:約440万円)。住民からの苦情により発覚し、Aは、懲戒免職に付された(Aは警察に逮捕され、最終的に有罪判決を受けた)。

その後、Aに対する指導監督不適正を理由として、Bら6名の管理監督者が懲戒処分に付された。

【処分内容 減給～戒告】 ※京都府向日市の事例
全国的に同種事例多数。

(2) 非行の隠ぺい・黙認・・・・・・・・・・・・・・・・指針第6の5(2)

事例 管理監督者であるCは、部下職員Dらが行っている、調査委託業務において、不明朗な経理処理が行われているのではないかとの疑念を抱きながら、決裁や支出証拠書類などを十分にチェックしたり、Dらを問いただすなどの必要な処置を怠り、事実上、黙認していた形になっていた。その後、Dらは警察に逮捕され、有罪判決を受け、懲戒免職処分に付された。それを受けて、Cは、部下職員Dらの非違行為を事実上、黙認していたとして懲戒処分に付された。

【処分内容 停職】 ※国(厚生労働省)の事例
全国的に同種事例多数。

Ⅱ 職場のチェックリスト

不祥事を未然に防止するためには、私たち町職員一人ひとりが全体の奉仕者としての気持ちを忘れず、普段から自分の行動や職場をめぐる状況を見直すことが大切です。長年の職場慣行についても、町民の皆さんなど外部の声に耳を傾ける謙虚さを大切にしたいものです。

次に掲げる事項は、不祥事の未然防止のための基本的なチェックポイントですので、自らを振り返る契機とするとともに、改めるべき事項があれば改めるよう日頃から心掛けてください。

【管理監督者としての心構え】

1 職場マネジメント

- (1) 職員に対し常に指導的立場で臨む意識を持っていますか？
- (2) 管理監督者として必要な判断力や指導力の向上に努め、職員の模範となるよう自己の資質を高めるよう努めていますか？
- (3) 決裁文書によく目を通さずに判を押ししたりしていませんか？
- (4) 問題が生じた場合、自ら問題解決に当たるよう努めていますか？
- (5) 職員に仕事を任せきりにしたり、あいまいな指示をしたりしていませんか？
- (6) 職員に対し、公私混同の職務命令や指示を出していませんか？
- (7) 職員に対し、セクハラやパワハラと疑われる言動をしていませんか？

2 人間関係・職場関係

- (1) 職員が相談し、話し合える雰囲気づくりに努め、自ら職員の相談相手となるよう努力していますか？
- (2) 課内の人間関係がうまくいっていないとか、職員間に不満や対立はありませんか？ また、職員間でセクハラやパワハラと疑われる言動はありませんか？
- (3) ギャンブルなど収入に見合わない遊びにのめり込んだり、無理な借金をしたり、異性関係が乱れているなど、生活に問題があると思える職員はいませんか？
- (4) 職務上利害関係のある業者等から飲食などの接待や金品・便宜供与を受けている職員はいませんか？
- (5) 職員の健康状態に注意を払っていますか？

3 事務管理・組織管理

- (1) 組織内の事務配分は適正ですか？ 特定の係や職員に業務が集中していませんか？
- (2) 業務上の困難な課題やトラブルで、自分に報告や相談がないものはありますか？
- (3) 出勤時間の厳守など服務規律が徹底していますか？出勤簿の押印、休暇等の事前届出などの管理は適正に行われていますか？

- (4) 事務処理に関する指示、会議の伝達事項などの必要な情報が職員に適切に伝えられていますか？
- (5) 現金(公費・私費を問わず)が不当に長時間(又は長期間)にわたって職員の手元に置かれていることはありませんか？
- (6) 職員の時間外勤務の状況を適切に把握するよう努めていますか？

【職員自身の点検】

管理監督者だけに限らず、町職員全員が自らの行動を点検し、改善すべき点があれば改善するようにしましょう。

- (1) 職務に必要な法令、条例、手続等を熟知するよう努めていますか？
- (2) 漫然と前例にのみ従い、問題の解決を先送りにしていませんか？
- (3) 業務上の困難な課題やトラブルが発生した際は、速やかに上司に報告や相談をして指示をあおいでいますか？ 自分一人で抱え込んでいるようなことはないですか？
- (4) 期限等を守って仕事をしていますか？ やむを得ず守れない場合は、速やかに上司に相談したり、関係者に連絡していますか？
- (5) 都合の悪い書類や情報を上司に隠していませんか？
- (6) 無責任な態度で上司、同僚に迷惑をかけていませんか？
- (7) 職務を私物化したり、独断専行に陥ったりしていませんか？
- (8) 職務上の権限を、自らの権限と誤解していませんか？
- (9) 仕事を進めるためには、多少の不正や不当なことは許されると思いませんか？
- (10) ギャンブルや投機的な行為に深入りしていませんか？
- (11) 返済能力を超えた無理な借金をしていませんか？
- (12) 出勤時間及び退勤時間を守っていますか？
- (13) 勤務時間中に、無断外出をしたりしていませんか？
- (14) 自分の処理能力を超えた業務を抱え込んでいませんか？