

栗東市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例等の改正について

1 目的

令和5年度に発生した収賄容疑による栗東市元職員の逮捕事案を機に本市の職員の分限・懲戒に関する規程を点検したところ、他市に比べて職員に対する効力が弱いことが判明しましたので条例及び規則を改正し、改正内容を適切に実施するために「栗東市職員の分限処分に関する指針」を制定し、今後の不祥事発生の抑止、業務の効率向上を目指します。

2 栗東市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（以下「分限条例」という。）の一部改正

(1) 分限処分とは

公務能率維持のため、職員（人）の能力に着目する仕組みで、職務遂行に関して能力が十分に発揮できない場合には、職務からの隔離或いは公務からの排除を行うことができる仕組み。

分限処分の種類 免職 降任 休職 降給

(2) 改正内容

- 本市の分限条例は、心身の故障においてのみ分限が実施できるもので、その内容も他市と比較して規制の緩いものとなっている。（別表1「病気休暇及び病気休職の比較」参照）
- その結果、繰り返し取得しやすい制度となっているため、組織の運営に支障を生じさせている。
- 条例を改正し、次の分限事由についても処分できるよう規定。
 - 勤務実績不良… 担当業務の実績が不十分、勤務状況又は勤務実績が不良である職員
→ 免職、降任、降給
 - 適格性の欠如… 素質、能力、性格等に起因してその職務の円滑な遂行に支障がある、支障が生じる蓋然性が高いと認められる職員
→ 免職、降任

3 栗東市職員の分限に関する手続及び効果に関する規則の一部改正

改正内容

	現行	改正後
(1) 病気休職から復職した際の再度の病気休暇の取扱い	復職から1年間は、同一の傷病の場合、再度勤務しない日から1か月間は病気休暇、それを超えると病気休職となる。	復職から1年間は、同一の傷病の場合、再度勤務しない日から病気休職とする。
(2) 病気休職等の期間の通算	1年間出勤すれば前の病気休職期間はリセットされる。※1	過去5年間の病気休暇及び病気休職期間を通算し、通算3年で職務復帰できない場合は再度医師2名の診断に基づき免職
(3) 病気休職取得の上限期間について	2年。ただし、市が作成する復職支援プログラムにより沿い復職	3年

	に向けて取り組んでいる場合に限り、さらに1年延長できる。	
(4) 病気休職の際の診断書の取扱い	2人（うち1人は産業医）	引き続き医師2人の診断を求めるが、産業医の規定を削除とする。ただし、処分期間の更新、事故による身体損傷が明らかな場合、悪性新生物による疾患など1人の医師による診断書で十分判断できるものは、1人でも可とする。

※1 (1)の現行制度と合わせることで病気休職を避けつつ、病気休暇を繰り返し取得できる。

例：病気休暇90日、病気休職1年

→ 復帰して1年間（病気休暇1か月以内→20日出勤→病気休暇1か月以内の繰り返し）

→ 病気休暇90日、病気休職1年 【↑クーリングオフ】

4 栗東市職員の分限処分に関する指針

分限処分の対象となる具体的な事例及び分限に至る手続き内容の詳細を規定

→ 別添のとおり

5 栗東市職員の懲戒処分に関する指針の見直しについて

(1) 懲戒の指針の見直し

公務員倫理の徹底、コンプライアンスの徹底を図るため、非違行為の類例に「栗東市職員倫理規程違反」を追加することとする。（別添 網掛け部分）

※ 栗東市職員倫理規定違反については、分限の指針においても適格性の欠如の事例として規定している。

(2) 懲戒処分と分限処分の関係性

	懲戒処分	分限処分
趣旨・目的	公務秩序維持の観点	公務能率の確保等の観点
目的・処分対象	職員の義務違反、非行等に対して制裁を行うもの	職員をそのポストや具体的な職務から排除するもの

- ・ 懲戒の指針と分限の指針には、具体的な行為として重複するものがあり、当該事例が発生した場合は、今回の条例改正により同じ職員に対して両者を併せて処分を行うことが可能となる。

例 「不適切な事務処理」（懲戒処分に該当）を行った職員が、適格性欠如（分限処分に該当）と判断された場合 → 減給処分に併せて降任されることもあり得る。

6 条件付採用期間中の職員及び臨時的任用期間中の職員の分限に関する条例の一部改正

改正内容

条件付き採用期間中に90日間出勤できないことが確定したときは免職となることを明記（これまでも同じ事由で免職できたものの、分限事由を明文化）

別表 1
近隣市等との分限処分の制度比較

			12市中 規定有	栗東市		国（人事院）	大津市	高島市	草津市	野洲市	守山市	湖南省	甲賀市	近江八幡市	東近江市	彦根市	米原市	長浜市
		現行		改正後														
分限 の 分類	勤務成績不良	人事評価 による降 給	9	×	○	○	○	×	○	○	×	○	○	○	×	○	○	○
			9	不可	免職、降任、降給	免職、降任、降給	降給	不可	免職、降任、降給	免職、降任	不可	免職、降任、休職	降任	免職、降任	不可	降任	免職、降任	免職、降任
	心身の故障		12	免職、降任、休職	免職、降任、休職	免職、降任、休職	免職、降任、休職、降給	免職、降任、休職、	免職、降任、休職	免職、降任、休職	免職、降任、休職	免職、降任、休職	免職、降任、休職、降給	免職、降任、休職	免職、降任、休職	免職、休職	免職、降任、休職	免職、降任、休職
	適格性の欠如		10	不可	免職、降任	免職、降任	降給	免職、降任	免職、降任	免職、降任	不可	免職、降任、休職	降任	免職、降任	不可	降任	免職、降任	免職、降任
分限処分の指針の作成の有無			5	×	○	人事院規則及び運用通知に詳細な規定あり	制定予定	×	○	○	×	×	×	○	×	制定予定	○	○

病気休暇及び病気休職の比較

	栗東市		国（人事院）	大津市	高島市	草津市	野洲市	守山市	湖南市	甲賀市	近江八幡市	東近江市	彦根市	米原市	長浜市
	現行	改正後													
病気休暇のクーリングオフ期間	20日	20日	20日	90日又は1年	1年	1年	20日	20日、ただし同一の傷病に関しては1年	同一の傷病に関して1年	同一の傷病に関して1年	20日	1年	1年	1年	6カ月
病気休職の上限	2年（職場復帰プログラムに取り組んでいる場合に限り3年）	3年	3年	3年	3年	3年	3年	3年	3年	3年	3年	3年	3年	3年	3年
同様の傷病により再度勤務しないときの休職の取り扱い	復職から1年間は、再度勤務しない日から1か月間は病気休暇、それを超えると病気休職となる。	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職	復職から6か月は、再度勤務しない日から休職	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職	復職から6カ月は、再度勤務しない日から休職	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職	復職から6カ月は、再度勤務しない日から休職
病気休暇・病気休職期間の通算（期間が連続しているものを除く。）	1年間出勤すれば、過去の病気休職期間はリセット	過去5年間の病気休暇及び病気休職期間を通算	過去の病気休暇、休職期間を通算	復職後1年以内に休職する場合、以前の休職期間に通算。	復職から1年間は、再度勤務しない日から病気休暇、休職期間を通算	過去の休職期間を通算	過去5年間の病気休職期間を通算	復職から1年間は、再度勤務しない日から病気休暇、休職期間を通算	過去の休職期間を通算	復職から1年間は、再度勤務しない日から休職期間を通算	過去5年間の病気休職期間を通算	特に通算していない。	復職から1年間は、再度勤務しない日から病気休暇、休職期間を通算	復職から1年間は、再度勤務しない日から病気休暇、休職期間を通算	復職から6カ月は、再度勤務しない日から病気休暇、休職期間を通算

栗東市職員の分限処分に関する指針

（目的）

第1条 この指針は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条第1項及び栗東市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（昭和29年栗東町条例第9号。以下「条例」という。）に規定する分限処分（以下「分限処分」という。）に付すべきものと判断した事案について、具体的な手続等を定め、一定の事由により職責を十分に果たすことのできない職員に対して厳正かつ適切に対応することにより、公務の能率の維持及びその適正な運営の確保を図ることを目的とする。

（分限事由及び処分内容等）

第2条 職員が、次の各号のいずれかに該当すると認められる場合は、当該各号に定める処分を行う。この場合においては、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務遂行が可能な場合は、職務遂行能力等に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけでなく、公務員として通常要求される勤務実績や適格性が欠けているときは、免職とする。

（1）勤務実績不良（法第28条第1項第1号並びに条例第4条及び第5条関係）

担当すべきものとして割り当てられた職務（以下「担当業務」という。）を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績が不十分な職員（出勤状況又は勤務実績が不良な職員を含む。）は、免職、降任又は降給とする。

（2）心身の故障（法第28条第1項第2号関係）

将来回復の可能性のない、又は病気休職（法第28条第2項第1号に掲げる場合における休職をいう。以下同じ。）の期間中には回復の見込みの乏しい長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障がある、又はこれに堪えない職員は、免職又は降任とする。

（3）適格性の欠如（法第28条第1項第3号関係）

簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に起因してその職務の円滑な遂行に支障がある、又は支障が生じる高度の蓋然性が認められる職員は、免職又は降任とする。

（4）受診命令違反（法第28条第1項第3号関係）

病気休職の機関が満了するため、又は勤務実績不良若しくは適格性欠如の状態が心身の故障に起因することが疑われるため、医師の診断を受けることを命令したにもかかわらず、これに従わない職員は、免職とする。

(5) 行方不明（法第28条第1項第3号関係）

原則として1月以上にわたり行方不明（意図的に継続して無断で欠勤するなど懲戒事由に該当することが明らかな場合、又は水難、火災その他の災害によることが明らかな場合を除く。）の職員は、免職とする。

（分限事由に該当する可能性のある職員の具体的事例）

第3条 前条第1号から第5号までの規定のいずれかに該当する可能性のある職員（以下「対象職員」という。）の事例は、別表1のとおりとする。

（所属及び人事課の役割）

第4条 対象職員の所属（以下「所属」という。）及び人事課は、連携・協力し、対象職員に対応し、改善措置及び分限処分にあたる。

2 所属については、次の各号について適切に取り組む。

- (1) 対象職員の勤務実績の改善を図るため、又は問題行動を是正させるための注意及び指導の実施
- (2) 対象職員の担当業務の見直しの検討、研修等の実施
- (3) 対象職員の勤務実績不良の状況及び問題行動並びに所属における注意、指導等の状況に関する記録及び資料の収集
- (4) 医師への受診の勧奨等対象職員の健康の保持増進及び安全確保
- (5) 人事課への対象職員に関する状況の報告

3 人事課については、次の各号について適切に取り組む。

- (1) 対象職員の状況の把握
- (2) 所属が行う対象職員への指導、研修等に対する助言及び支援
- (3) 対象職員に対する面談、指導、研修等の実施
- (4) 対象職員の上司等に対する面談又は指導の実施
- (5) 対象職員への警告書又は受診命令書の交付
- (6) 対象職員に対する分限処分の検討

（対応措置）

第5条 対象職員への対応は、別表2のとおりとする。

（分限処分の決定）

第6条 この指針に基づく分限処分については、栗東市職員懲戒等審査委員会（以下「審査会」という。）における審査を経て任命権者が決定する。

附 則

(施行期日)

- 1 この指針は、令和 6 年 1 0 月 1 日から施行する。

(経過措置)

- 2 この指針の施行期日（以下「施行期日」という。）に現に病氣休暇を取得している者の病氣休暇の期間又は現に病氣休職となっている者の病氣休職の期間について、第 2 条第 2 号の規定による分限処分を行うときは、施行期日前の病氣休暇の期間及び病氣休職の期間を通算せず、施行期日後の病氣休暇の期間及び病氣休職の期間を通算する。
- 3 前項の規定にかかわらず、施行期日に現に病氣休職となっている者の病氣休職の期間が施行期日前から連続して 3 年に至るときは、第 2 条第 2 号に規定する分限処分を行う。

別表第1（第3条関係）

分限事由	具体的事例
勤務実績不良又は適格性欠如（以下「勤務実績不良等」という。）	次のように概ね3月以上にわたり若しくは繰り返し勤務を欠く、又は勤務時間の始め若しくは終わりに繰り返し勤務を欠いた。 (1) 事前に連絡せず出勤しない又は、遅刻・早退をした。 (2) 病気休暇、年次休暇等が不承認になっているにもかかわらず、病気等を理由に出勤しなかった。 (3) 前2号に規定するほか、正当な理由のない遅刻・早退又は勤務を欠いた。
	心身の故障による休暇又は休職から復職したにもかかわらず、出勤状況や勤務実績が改善しない。
	勤務時間中、頻繁に無断で自席を離れ、又は業務に関係しないことに興じて職務に専念しない。
	自分の好む業務のみを行い、他の命ぜられた業務又は担当業務を行わない。
	業務のレベル又は作業能率が次のように著しく低い。 (1) 業務の成果物が著しく拙劣である。 (2) 事務処理数が職員の一般的な水準に比べて著しく劣る。
	初歩的な業務上のミスを繰り返す。
	業務を1人で処理することができず、常に上司、他の職員等の支援を要する。
	所定の業務に係る処理又は手続きについて、上司への報告、相談等を怠る等をして、独断で業務を行う。
	所定の業務に係る処理の期限を守らず、又は正当な理由なくその業務を行わない。
	正当な理由なく、職務遂行にあたって上司の指導又は命令に従わない。
	再三にわたり懲戒処分を受けた。
	指定された研修等を繰り返し欠席する。

	人事評価において、最低評価（年度末評価）となる。
	栗東市職員倫理規程（平成10年栗東市訓令第7号）に違反する行為を繰り返す又は重大な違反を行う。
	その他公務員に必要な勤務実績又は適格性に疑問を抱かせる問題行動を繰り返す。
心身の故障	3年間の病気休職の期間が満了するにもかかわらず、心身の故障の回復が不十分で、職務の遂行に支障がある。
	病気休職中であるが、今後回復して就労が可能となる見込みがない。
	病気休暇又は病気休職を繰り返してそれらの期間の累計が過去5年間で3年に至るにもかかわらず、心身の故障の回復が不十分で、職務の遂行に支障がある。
適格性の欠如	上司や他の職員等に対する暴行、暴言、誹謗又は中傷を繰り返す。
	協調性に欠け、上司その他の職員等と揉め事を繰り返す。
	粗暴な言動等により市民と揉め事を繰り返す。
	受診命令書を交付して再三にわたり指定する医師の診察を受けることを命令したことにもかかわらず、これに従わない。
	1月以上にわたり、行方不明となっている。ただし、行方不明となった原因が事故、災害等本人の責任でないことが明らかである場合にはこの限りでない。
	公務員に必要な適格性に疑問を抱かせるような問題行為を繰り返す。

別表第2（第5条関係）

1 勤務実績不良等の職員

(1) 所属及び人事課における事前指導等

ア 所属は、勤務実績不良等の対象職員に対し、勤務実績の改善を図るため、又は問題行為を是正させるための注意又は指導を繰り返し行うとともに、必要に応じて、対象職員の担当業務の見直し又は研修を行うなどして、勤務実績不良等の状態が改善されるよう努める。

イ 所属は、対象職員の勤務実績不良等の状況、問題行為、所属における注意又は指導、研修等の状況について、記録及び資料の収集を行う。

ウ 人事課は、所属に対して対象職員の状況の把握に努めるよう指導するとともに、所属が行う対象職員への指導、研修等に対する助言及び支援を行う。また、必要に応じて、対象職員、

その上司等に対して面談を行う。

(2) 対象職員の報告

所属は、(1)の措置を3月間実施したにもかかわらず、対象職員の勤務不良等の状態が続いている場合には、対象職員状況報告書（別記様式第1号）により、人事課に報告する。

(3) 人事課による面談の実施

人事課は、所属から報告のあった対象職員に対して、所属する所属長等の立ち合いのもとに面談を実施し、勤務実績不良等の内容を確認する。

(4) 警告書の交付

ア (3)の面談の結果、勤務実績不良等の状態の改善及び是正が必要と認められる場合、人事課は、法第28条第1項の規定に基づく分限処分が行われる可能性があることを記載した警告書（別記様式第2号）を交付し、個別指導研修等により改善を求める。

イ アにより、対象職員に警告書を交付した場合は、当該職員に対して書面による弁明の機会を与えるものとする。

ウ 対象職員の勤務実績不良等の状態が心身の故障に起因することが疑われる場合、所属及び人事課は、口頭により医師の診断を受けることを促す。対象職員がこれに従わないとき（概ね2週間程度）は、受診命令書（別記様式第3号）を交付して受診を命ずる。

(5) 改善措置の実施

ア 所属は、(4)アにより警告書の交付を受けた対象職員に対し、勤務実績不良等の状態の改善及び是正を図るため、所属において3月間の改善研修を実施する。

イ 人事課は、(4)アにより警告書の交付を受けた対象職員に対し、必要があれば派遣研修、集合研修等に参加させることができる。

ウ 対象職員の勤務実績不良等の状態の改善が困難と認められる場合、所属は人事課と協議のうえ、改善研修の実施を省略又は中止することができる。

エ 改善研修の実施にあたり、対象職員は、所属長の確認の上、改善目標設定書（別記様式第4号）を人事課へ提出する。なお、対象職員に心身の故障があるときは、必要に応じて、医師の意見を聴き取り、改善目標を設定する。

オ 所属は、研修期間の終了後、個別指導研修の達成状況等を記載した個別指導研修実施報告書（別記様式第5号）を作成し、人事課に状況を報告する。

(6) 効果測定の実施

人事課は、研修期間終了後に個別指導研修の効果測定を行う。

(7) 分限処分の検討

人事課は、個別指導研修の結果、対象職員の勤務実績不良等の状態が改善されない場合、又は改善が困難と認められる場合、法第28条第1項第1号若しくは第3号又は条例の規定による分限処分（免職、降任及び降給の処分のみ）の可否について、審査会の審査に付す。

2 心身に故障がある職員への対応

心身の故障により長期にわたり勤務が困難な職員については、療養に専念することにより、通常の業務に円滑に復帰させることを基本とするが、病気休暇又は病気休職の期間が一定期間以上の長期にわたり、通常の職務の遂行に支障があると見込まれる場合は、次のとおり対応する。

(1) 所属における対応

所属は、職員が次の状態になった場合には人事課へ報告する。

ア 職員の病気休職の期間が2年を超えた場合

イ 病気休職から復帰後1年以内に再度の同一の傷病（前回の病気休職と心身の故障の内容が明らかに異なる場合を除く。また精神疾患については同一の傷病とみなす。以後同じ。）により病気休職となった場合

ウ 病気休暇又は病気休職を繰り返してそれらの期間の累計が過去5年間で2年を超えた場合

(2) 人事課における対応

ア 人事課は、所属から報告のあった職員に対して、随時、医師の意見を聞いたうえで、所属の上司等の立会いのもと面談を実施する等により、心身の故障の状況を確認する。

イ 人事課は、別表1の「心身の故障の場合」に掲げる具体的事例のいずれかに該当すると見込まれる対象職員に対して、医師の意見を聞いたうえで、所属の上司等の立会いのもと面談を実施し、対象職員に対して、法第28条第1項第2号に該当するか否かを判断するため、医師2名を指定して受診を促す。この場合において、対象職員が受診勧奨に従わなかったとき、又は概ね2週間以内に受診していないときは、受診命令書（別記様式第3号）により受診を命ずる。

ウ 次に規定する事項に該当する場合、(2)イの指定する医師2名は、主治医以外の専門医1名及び産業医とする。

(7) 病気休職の期間が連続して3年に達しようとしている。

(4) 病気休暇期間中であるが、今後職務遂行の見込みがない。

(7) 過去5年間の病気休暇及び病気休職の期間の合計が3年に至る。

(3) 分限処分の検討

- ア 指定した医師 2 名により、将来回復の可能性のない、又は病気休暇若しくは病気休職の期間中には回復の見込みが乏しい長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障がある、又はこれに堪えないとの診断がなされた場合には、人事課は、法第 28 条第 1 項第 2 号の規定による分限処分（免職、又は降任の処分のみ）の可否について、審査委員会の審査に付す。
- イ 指定した 2 名のうち、少なくとも 1 名が将来回復の可能性のない、又は病気休暇若しくは病気休職の期間中には回復の見込みが乏しいとの診断をしなかった場合には、人事課及び所属は、当該職員及び医師等と相談のうえ、職場復帰に向けた対応等を行う。

3 受診命令に従わない職員への対応

人事課は、対象職員に受診命令書（別記様式第 3 号）を交付して再三にわたり指定する医師の診察を受けることを命令したにもかかわらず、対象職員がこれに従わない場合には、法第 28 条第 1 項第 3 号の規定による分限処分（免職の処分に限る。）の可否について、審査委員会の審査に付す。

4 行方不明の職員への対応

(1) 所属の対応

所属長は、職員が行方不明となった場合は、早急に人事課へ報告する。

(2) 人事課の対応

人事課は、当該職員が意図的に継続して無断で欠勤するなど懲戒事由に該当することが明らかな場合、又は行方不明の原因が水難その他の災害等によることが明らかな場合を除き、当該職員が行方不明となった日から 1 月を経過した場合、法第 28 条第 1 項第 3 号の規定による分限処分の可否について、審査委員会の審査に付す。

別記様式 （略）

栗東市職員の懲戒処分に関する指針

(趣旨)

第1条 この指針は、任命権者が地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条に規定する懲戒処分（以下「懲戒処分」という。）に付すべきものと判断した事案について、職員の懲戒処分を厳正かつ公正に行うため、標準的な処分量定に関する基準を定めるものとする。

(考慮事項)

第2条 任命権者は、懲戒処分の種類及び程度を決定するに当たり、次に掲げる事項を総合的に考慮し、別表に掲げる懲戒処分の対象となる非違行為及び当該非違行為に係る懲戒処分の標準的な事例（以下「標準例」という。）を参考にして、適正に判断するものとする。

なお、標準例に記載のない非違行為については、標準例に掲げる事例のうち類似のものを参考に判断するものとする。

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意、過失その他非違行為実行時における当該非違行為を行った職員の責任の度合い
- (3) 非違行為を行った職員の職責及び職責と非違行為との関係
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 過去における非違行為の有無
- (6) 日常の勤務態度及び非違行為の前後における態度
- (7) 司法の判断

(処分の加重)

第3条 任命権者は、職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができるものとする。

また、懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができるものとする。

- (1) 職員が行った行為の態様等が極めて悪質である場合
- (2) 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高い場合
- (3) 虚偽の報告をするなど、隠ぺい工作等をした場合
- (4) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがある場合

(処分の軽減)

第4条 任命権者は、懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で

規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか又は処分を行わないことができるものとする。

なお、処分を軽減する場合においては、標準例で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓告を原則とする。

- (1) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好である場合
- (2) 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場合
- (3) 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場合
(所属長の責務)

第5条 所属長は、常に所属職員の行動の把握に努め、所属職員が非違行為を現に行い、又は行ったことが明らかであると判断した場合は、遅滞なくその旨を総務部総務課長に報告するものとする。

(指揮監督する者の責任)

第6条 職員の懲戒処分を行った場合において、当該職員を指揮監督する者（以下「監督者」という。）が次のいずれかに該当するときは、当該監督者に対しても懲戒処分を行うものとする。

- (1) 所属職員の非違行為を了知していたにも関わらず、その事実を隠蔽し、又はこれを黙認した場合
- (2) 所属職員が懲戒処分を受けることに関し、指揮監督に適正を欠いていた場合
(関係職員の懲戒処分)

第7条 職員の懲戒処分を行った場合において、当該職員以外の職員が次のいずれかに該当するときは、当該関係職員に対しても懲戒処分を行うものとする。

- (1) 非違行為をした職員に対し、当該非違行為にかかる事項を教唆し、又は当該非違行為を幫助したと認められる場合
- (2) 職員の非違行為を了知していたにも関わらず、これを黙認し、又は当該職員と共に非違行為の全部又は一部を行った場合

附 則

この指針は、平成18年11月1日から施行する。

附 則

この指針は、令和3年3月3日から施行する。

附 則

この指針は、令和6年10月1日から施行する。

別表

一般服務

非違行為の種類	非 違 行 為 の 具 体	懲戒処分の種類
欠勤	正当な理由なく 10 日以内の間勤務を欠いた場合	減給又は戒告
	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	停職又は減給
	正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた場合	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場合	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、虚偽の申請をした場合	減給又は戒告
勤務態度不良	勤務時間中に職場を離脱・私的な行為を繰り返すなどして職務を怠り、又は職務遂行にあたって上司の命令に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
	上記により、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職又は停職
不適切な事務処理	故意に不適切な事務処理を行い、虚偽の事務処理を行い、又は業務遂行上必要な上司への報告を怠り、公務の運営に支障を生じさせ、又は市民その他の関係者に損害を与えた場合	免職、停職、減給又は戒告
	重大な過失により不適切な事務処理を行い、又は業務遂行上必要な上司への報告を怠り、公務の運営に支障を生じさせ、又は市民その他の関係者に損害を与えた場合	停職、減給又は戒告
職場内秩序びん乱	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合	停職又は減給
	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告
虚偽報告等	故意に虚偽の報告や通報等を行ったことにより、公務の信頼を失墜させ、又は公務の運営に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告
秘密漏えい	職務上知ることのできた秘密を漏らした場合	減給又は戒告
	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場合	免職又は停職
	自己の不正な利益を図る目的で、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場合	免職

個人情報の目的外収集、使用及び漏えい	職権を濫用して入手した個人情報を業務以外で使用する目的で収集した場合	減給又は戒告
	職務上収集した個人情報を過失により流出させた場合	減給又は戒告
	職務上収集した個人情報を業務の目的外に使用し、また使用する目的で漏えいさせた場合	免職又は停職
電磁的記録不正作出及び供用	人の事務処理を誤らせる目的で、公務所の事務処理の用に供する権利、義務又は事実証明に関する電磁的記録を不正に作った場合	免職又は停職
栗東市職員倫理規程違反	栗東市職員倫理規程（平成10年栗東市訓令第7号）に違反する行為を繰り返す又は重大な違反を行い、市の信用を失墜させる行為を行った場合	停職、減給又は戒告
	栗東市職員倫理規程に違反する行為を繰り返す又は重大な違反を行い、市の信用を著しく失墜させる行為を行った場合	免職、停職、減給又は戒告
汚職	職権濫用、収賄等汚職の罪を犯した場合	免職又は停職
入札談合等に関与する行為	市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場合	免職又は停職
違法な政治的行為	地方公務員法第36条第1項の規定に違反して政党の結成に関与等した場合	免職又は停職
	地方公務員法第36条第2項の規定に違反して、特定の政治的目的をもって勧誘活動、文書の配布・掲示等の政治的行為を行った場合	停職、減給又は戒告
	地方公務員法第36条第3項の規定に違反して、同条第1項及び第2項に規定する政治的行為を行うことを他の職員に求め、そそのかし、若しくはあおるなどし、又は政治的行為の有無に対して職員の地位に関する利益若しくは不利益を他の職員に与えるなどした場合	停職、減給又は戒告
	公職選挙法第136条の規定に違反して政治運動に関与し、又は公職選挙法第136条の2及び政治資金規正法第22条の9の規定に違反して政治運動若しくは政治活動に関する寄付等に公務員の地位を利用して関与した場合	免職又は停職
違法な職員団体活動	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、又は本市の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合	減給又は戒告

	地公務員法第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	免職又は停職
営利企業等従事	任命権者の許可なく営利企業等に従事した場合	停職、減給 又は戒告
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）	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場合	免職又は停職
	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭、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（「わいせつな言辭等の性的な言動」という。）を繰り返した場合	停職又は減給
	わいせつな言辭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場合	免職又は停職
	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭等の性的な言動を行った場合	減給又は戒告
パワー・ハラスメント（職務上の権限や地位等の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて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言動）	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場合	停職、減給 又は戒告
	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、行為を繰り返した場合	停職又は減給
	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場合	免職、停職 又は減給
その他のハラスメント	上記のハラスメントのほか、業務上の適正な範囲を超えて人格及び尊厳を侵害する言動を繰り返したことにより、精神的若しくは肉体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をした場合	停職、減給 又は戒告

公金公物の取扱い

横領	公金又は公物を横領した場合	免職
窃取	公金又は公物を窃取した場合	免職
詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた場合	免職
紛失	公金又は公物を紛失した場合	戒告

盗難	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った場合	戒告
公物損壊	故意に職場において公物を損壊した場合	減給又は戒告
出火・爆発	過失により職場において出火、爆発を引き起こした場合	戒告
諸給与の違法支払・不適正受給	故意に法令に違反して給与等を不正に支給した場合又は故意に届出を怠り、若しくは虚偽の届出をするなどして給与等を不正に受給した場合	減給又は戒告
公金・公物処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした場合	減給又は戒告

公務外非行

放火	放火をした場合	免職
殺人	人を殺した場合	免職
傷害	人の身体を傷害した場合	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場合	減給又は戒告
器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合	減給又は戒告
横領	自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した場合	免職又は停職
窃盗・強盗	他人の財物を窃取した場合	免職又は停職
	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	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場合	免職又は停職
賭博	賭博をした場合	減給又は戒告
	常習として賭博をした場合	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場合	免職
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場合	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代償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合	停職又は減給

痴漢行為	公共の乗物等における痴漢行為（滋賀県暴力的不良行為等防止条例第2条第1項第2号に規定する場合を含む。）をした場合	停職又は減給
------	--	--------

交通事故・交通法違反

酒酔い運転 酒気帯び運転	酒酔い運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	免職
	酒酔い運転で人に傷害を負わせた場合	免職
	酒酔い運転で人に傷害を負わせ、かつ事故後の救護を怠る等の措置義務違反（以下「救護等の措置義務違反」という。）をした場合	免職
	酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害をわせた場合	免職
	酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせ、かつ救護等の措置義務違反をした場合	免職
	酒気帯び運転で人に傷害を負わせた場合	免職
	酒気帯び運転で人に傷害を負わせ、かつ救護等の措置義務違反をした場合	免職
	酒酔い運転をした場合	免職
	酒酔い運転で、物の破損に係る交通事故を起こし、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした場合	免職
	酒気帯び運転をした場合	原則として免職
	酒気帯び運転で、物の破損に係る交通事故を起こし、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした場合	免職
	酒酔い運転、又は酒気帯び運転となることを知りながら、運転するものに酒を勧めたり、飲酒をしていることを知りながら同乗した場合	免職又は停職
飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）	人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	免職、停職 又は減給
	人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせ、かつ救護等の措置義務違反をした場合	免職又は停職
	人に傷害を負わせた場合	減給又は戒告

	人に傷害を負わせ、かつ救護等の措置義務違反をした場合	停職又は減給
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場合	停職、減給 又は戒告
	著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をし、かつ物の破損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場合	停職又は減給

情報システム及びネットワーク利用

パソコン・インターネットの不正利用	職場のパソコンを業務以外の目的で使用し、又は勤務時間中に私用メールを送り、若しくは業務に関連のないWEBを閲覧するなど、本市インターネット情報基盤を職務目的外に利用した場合	減給又は戒告
不正アクセス	他人のパスワードを使用し、又はコンピュータ・システムにおける安全上の不備を利用して不正にネットワークにアクセスし、システム又は情報資産等の破壊、改ざん若しくは消去を行い、又は情報を漏えいさせた場合	免職又は停職
	他人のパスワードを使用し、又はコンピュータ・システムにおける安全上の不備を利用して不正にネットワークにアクセスした場合	停職又は減給
不正アクセス等の幫助	ネットワーク管理者又はパスワードを付与されている利用権者のパスワードを第三者に提供した場合	停職又は減給
ウイルス・不正プログラム等の利用	故意にウイルス又は不正なプログラム等を利用してシステム又は情報資産等を損壊させた場合	免職又は停職
	故意にウイルス又は不正なプログラム等を利用してネットワークの適正な運用を妨げた場合	停職又は減給
情報セキュリティポリシー違反	故意又は重大な過失により、情報セキュリティポリシーに違反し、本市が保有する情報資産に危害を加えるなど、公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
	故意又は重大な過失により、情報セキュリティポリシーに違反し、本市が保有する情報資産に危害を加えるなど、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職又は停職

管理監督者・関係職員

管理監督責任	所属職員の非違行為を了知していたにもかかわらず、その事実を隠蔽し、又は黙認した場合	停職又は減給
	所属職員が懲戒処分を受けることに関し、指揮監督に適正を欠いていた場合	減給又は戒告
関係職員の懲戒処分	非違行為をした職員に対し、当該非違行為にかかる事項を教唆し、又は当該非違行為を幫助したと認められる場合	停職、減給 又は戒告
	職員の非違行為を了知していたにも関わらず、これを黙認し、又は当該職員と共に非違行為の全部又は一部を行った場合	減給又は戒告

栗東市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例等の改正について

1 目的

令和5年度に発生した収賄容疑による栗東市元職員の逮捕事案を機に本市の職員の分限・懲戒に関する規程を点検したところ、他市に比べて職員に対する効力が弱いことが判明

- 栗東市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（以下「条例」）
 - 栗東市職員の分限に関する手続及び効果に関する規則（以下「規則」）
 - 栗東市職員の懲戒処分に関する指針
 - 栗東市職員の分限処分に関する指針 新規制定
- 一部改正
- 条例の改正案（令和6年10月1日施行予定）を9月議会に提出予定

2 条例、規則等の一部改正

現在、本市の条例は、心身の故障（病気休暇・休職）においてのみ分限（免職、降任、休職）が実施できるが、勤務実績不良の職員や適格性を欠く職員の分限処分ができない状況。

よって、条例を改正し、次の分限事由についても処分できるよう規定。

勤務実績不良… 担当業務の実績が不十分、勤務状況又は勤務実績が不良である職員

→ 免職、降任、降給

適格性の欠如… 素質、能力、性格等に起因してその職務の円滑な遂行に支障がある、支障が生じる蓋然性が高いと認められる職員

→ 免職、降任

※ 本市を除く県内12市のうち、守山市、東近江市を除く10市で規定済。

※ 規程内容は、国と同レベルのものを規定

3 栗東市職員の懲戒処分に関する指針の見直し

非違行為の類例に「栗東市職員倫理規程違反」を追加

→ 公務員倫理の徹底、コンプライアンスの徹底を図る

4 栗東市職員の分限処分に関する指針

分限処分の対象となる具体的な事例及び分限に至る手続き内容の詳細を規定。

5 条件付採用期間中の職員及び臨時的任用期間中の職員の分限に関する条例の一部改正

分限制度の見直しに併せて、当該条例に規定されている免職事由の規定ぶりを明確化