

令和8年尾道市上下水道局官製談合事案
に関する内部調査結果のご報告及び
再発防止に向けた今後の取組について
(公表資料)

令和8年9月

尾 道 市

市 民 の 皆 様 へ

本年５月、官製談合により本市上下水道事業管理者を懲戒免職処分とするという、市政の根幹を揺るがす重大な事態が発生いたしました。

前事業管理者を任命した市長として、責任の重さを痛感しており、^{ざんき}慚愧に堪えません。

本市行政に対する市民の皆様の信頼を著しく失墜させてしまったことを、心から深くお詫び申し上げます。

事案の発覚後、事実関係の確認及び原因調査・分析を行い、入札制度の見直しなど、改めて本市行政で取り組んでいくべき再発防止策を策定いたしました。

このような事態を繰り返さないよう、皆様からの信頼回復に向け、私が先頭に立ち、全職員が一丸となって取組を進めてまいります。

この度は、誠に申し訳ございませんでした。

尾道市長 平 谷 祐 宏

1 何が起こったのか？

上下水道局下水道課が発注した「^{ひがししんがいう すい かんせんちくぞう}東新涯 雨水 幹線 築造 工事」（令和5年7月13日入札執行、工期：令和5年7月～令和6年3月）及び「^{ひらはらあっそうかんせんかんきよ}平原庄送幹線管渠 築造 工事」（令和7年8月20日入札執行、工期：令和7年8月～令和8年2月）の入札において、前尾道市上下水道事業管理者（以下「前事業管理者」）が市内事業者の当時の代表取締役（以下「相手方」）に対し、工事の入札情報を漏らした疑いで警察の捜査を受け、令和8年2月12日付けで起訴され、令和8年7月1日に官製談合防止法等違反により有罪判決を受けました。

起訴理由

- ・ 入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律違反（官製談合防止法違反）
- ・ 公契約関係競売等妨害

【上下水道事業管理者とは？】

上下水道事業管理者は、地方公営企業法に基づき任命される、上下水道事業の運営全般を統括する責任者（任期4年）です。

本市では、平成31年4月1日の下水道事業への地方公営企業法の適用及び都市部下水道課と水道局の組織統合に伴い、市長が上下水道事業管理者を任命しました。

地方公営企業法においては、事業管理者は、地方公営企業の経営に関し識見を有する者のうちから、地方公共団体の長が任命することと定められております。

平成31年当時、上下水道事業管理者にふさわしい人材を検討した際に、前事業管理者のそれまでの経歴や実績を踏まえ、上下水道事業の運営を任せられる人材として適任であるということで、市長が任命したものです。

2 どんな調査をした？

調査の目的

- (1) 前事業管理者の非違行為（法律や規則等のルールに違反する行為）等の事実認定
- (2) (1)に関連し、他の職員の非違行為等の事実認定
- (3) 事実認定による原因究明、再発防止策の検討

調査の対象者（調査当時の所属）

- (1) 前事業管理者
- (2) 尾道市上下水道局 全職員（65人 休業中職員を除く。）
- (3) 市長部局の職員 2人（平成31年度～令和5年度当時の下水道課長）

調査の方法

- (1) 上記対象者への事実関係の聴取（2月10日～3月27日）
- (2) 収集した情報の裏付け確認・整理
- (3) 公判の傍聴（4月14日、5月26日、7月1日）

調査の実施者

通常、上下水道局の不祥事に係る調査は局内で実施するところ、事業管理者の不祥事であったため、市長部局（総務部）で調査を行うこととしました。

調査の内部報告

- 1回目 令和8年3月30日
- 2回目 令和8年7月30日（議員説明会）

【内部調査以外は？】

令和7年10月8日に警察が前事業管理者自宅を訪問し、任意同行を求められ、警察や検察の捜査が始まりました。それ以降10月から12月にかけて、随時上下水道局の関係職員（一部、入札執行当時の職員を含む。）も任意の事情聴取や資料提供の形で警察の捜査に全面的に協力しました。

3 調査で何がわかった？

調査により、事実の確認及び原因究明を行いました。

【官製談合があった事実及びその動機】

前事業管理者に令和8年2月10日、3月16日、7月8日に聴取りを行い、起訴された2件において入札に関する価格を漏えいした事実があったことを確認しています。

その動機として、前事業管理者は次のとおり述べています。

これまで自分のためでなく、市の職員として、市の上下水道事業管理者として、市の将来のことを考えて行動してきた。一切見返りも貰っていないし、自分の利益はない。市のためにという思いでやってきた。

相手方とは、過去自分の工事で苦慮した際に助けてもらったことはあったが、その後、市の産業団地の開発構想（注：結果的には構想段階で断念し、市の事業化には至らなかったもの）について、官民連携の手法ということが相手方から提案され、将来の市のためには自分も必要なことだと考え、このことを通じて更に話をするようになった。自分としても市のために相手方と関わってきた。

途中、産業団地の件から自分は離れたが、市の将来のために、この関係性を続けていくことが必要だと思う中で、入札の価格について相手方から働きかけがあり、漏らしたということである。

【他に関わった職員がいないこと、組織的な関与はなかったこと】

前事業管理者は、次のとおり述べています。

上下水道事業管理者になって以降、下水道工事について工事担当課長の相談にはよく乗っていた。その中で、設計図面と併せて入札価格に関する資料を求めるようになった。ただし、それはあくまでも事業を進める上で必要だと思っていたためであり、価格を漏らそうとして求めたものではなかった。

令和4年度までは価格は漏えいしていない。組織的なことは全くない。

一線を越えた（価格を漏らした）のは、自分が悪い。裁判長から「規範意識が低い」と言われたのも仕方がない。非常に悔やんでいる。

また、他の職員への聴取りにおいて、次の内容を確認し、組織的に官製談合に関わったという事実はないと判断しました。

○入札に関する価格等の取扱いについて

○前事業管理者への業務説明について

○前事業管理者から入札に関し直接の指示がなかったことについて

○入札に関し、職員への事業者の働きかけがなかったことについて

【再発防止のために対応すべき課題があること】

組織的な関与はなかったとはいえ、工事の説明の中で入札価格に関する資料を前事業管理者に提供していたことが結果として今回の官製談合につながったことから、入札価格等を事前を知る立場にない職員へ、業務上の必要性から情報を提供することに対してどのような取扱いとするか整理が必要であると判断しました。（➡次ページの再発防止策へ）

【その他】

【１】中元・歳暮について

相手方の会社名義で三千円程度の中元・歳暮をもらっていたことについて、警察では儀礼的なものとして収賄とは捉えていないため、今回の起訴においては考慮されていませんが、前事業管理者は「公務員倫理について知っていたが、受け取っていた」という事実が判明しました。

【２】入札価格を漏えいした件数について

調査や公判において、価格の漏えい件数が「複数件」又は「６件」と発言したことについて、前事業管理者は、公判終了後の調査で「事実と異なる。実際に漏えいした件数は起訴された２件のみである。」と主張しました。ただし、市の懲戒処分や退職手当不支給については、漏えい件数による影響はない（たとえ１件でも処分は変わらない）ため、処分等の市の対応に変更はありません。

【３】内部からの通報がなかったことについて

今回の事案においては、警察の任意の聴取に応じた職員を除き、前事業管理者の非違行為（情報漏えい、官製談合、公務員倫理違反）に気付いていた職員はおらず、起訴の報道で初めて知った状況であり、内部通報又は上司その他への通報や相談にも至ってはいなかったことが判明しました。

4 課題は何か？ その解決策は？

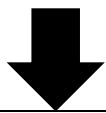
【入札価格に関する資料の取扱い】

前事業管理者は、土木工事や下水道工事を熟知していることから、工事担当課長は工事発注に関し、前事業管理者へ相談をし、助言を受けていました。

その中で、前事業管理者は、工事担当課長に入札価格に関する資料の提供を求めるようになり、工事担当課長は、予算管理の一環で必要なものだと思い、入札担当者に入札価格の資料提供を依頼し、入札担当者は、入札担当課長の下承を得て、工事担当課長へ資料を提供しました。

工事担当課長は、その資料を工事の書類とともに前事業管理者へ提供しており、この流れが令和5年度まで確認できました。

結果として今回の官製談合につながった「職員同士の情報共有」のあり方について検討が必要であると判断しました。



再発防止策①「入札・契約事務に係る公正な職務の執行に関する要綱」の策定

【概要】 以下の場合に記録を作成し、情報を共有

- ・ 職員に対する働きかけ等の行為があったとき
- ・ 職員間の協議等で非公表等の情報を提示したとき

【目的】 ・ 職員の情報管理に対する意識を高める

- ・ 不正な行動の抑止

【官製談合防止の取組について】

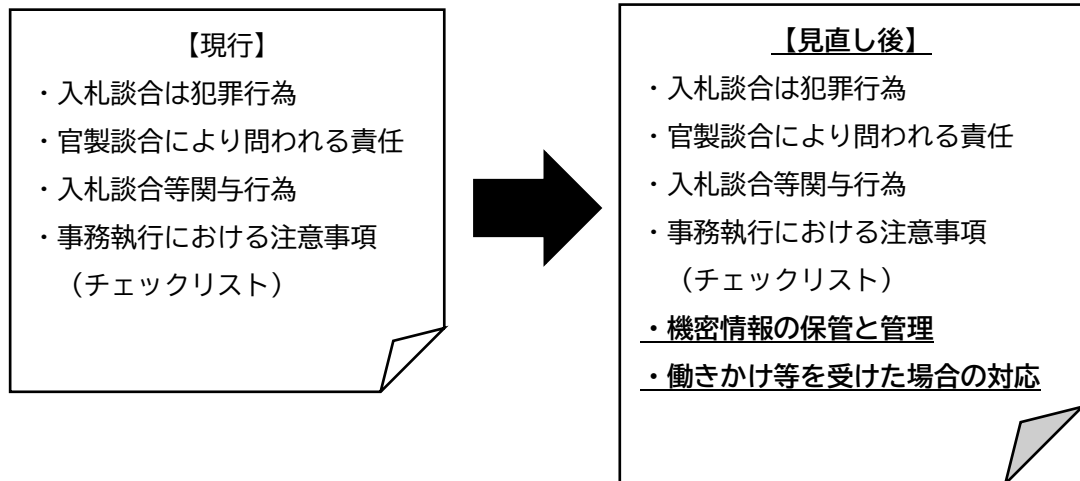
令和6年度に発生した官製談合事案以降の取組（市長訓示、綱紀の粛正、その他の取組）を知っていたはずなのにどうして漏えいしたのかの問いに、前事業管理者は「自分だけは大丈夫という変な思いがあった。職員の取組よりも相手方との関係性の方が大事だった。」と述べており、法令遵守や公務員倫理について理解はしていても、自分だけは大丈夫だという過信があったと思われます。

更には、令和6年の事案を受け、相手とも「もうやめよう」という話があったにもかかわらず、令和7年に相手方から再度話があった際、違和感は感じながらも、結局は再度の漏えいをしていました。前回の事案の際に建設部において「官製談合防止の手引き」を作成し、当然に守るべきことを職員全員が守れるような仕組みを構築し、制度の理解・啓発に努め、一般職に浸透していたところではあ

りますが、この度、特別職が漏えいしたことを受け、全面的に見直す必要があるという判断に至りました。

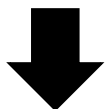


再発防止策②「官製談合防止マニュアル」の全面見直し



【予定価格の公表時期について】

従前から賛否が分かれていた「予定価格の公表時期」について、^{みたび}三度 起こさないために何が必要なのか、改めて関係職員のそれぞれの立場での議論を重ねる必要があるという判断に至りました。



再発防止策③予定価格の公表時期の変更

入札制度	旧	新	(変更なし)
予定価格	事後公表	<u>事前</u> 公表	
最低制限価格 (ランダム係数)	事後公表	事後公表	

(参考)

●予定価格とは＝市がこの工事に対して支払っても良いと考える最高額
(令和8年6月15日以降に市が入札公告、指名通知を行うものから事前公表)

●最低制限価格とは＝市がこの工事を適正に実施できると考える最低額
(契約締結後の公表。令和6年11月からランダム係数を適用)

※最低制限価格制度では、最低制限価格～予定価格の間の金額で入札した

うちの最低額を提示した業者が落札者となります。

【これまでの取組の継続】

○公務員倫理の再度の周知徹底

○コンプライアンス研修、官製談合防止研修の継続実施

○所属長定期面談（ヒアリング）の継続実施

公務員倫理（利害関係からの中元・歳暮等）について、全職員に確認をする場としても活用します。

【更なる取組の検討】

◎市のコンプライアンスに関する取組に対し、外部の視点で評価・検証等を行うための仕組みの検討（詳しくは P.14～15 をご参照ください。）

5 どんな対応をした？または、これからする？

(1) 前事業管理者の懲戒免職

① 特別職を懲戒処分とすることの法的根拠について

地方公営企業法において、地方公共団体の長は、事業管理者が職務上の義務違反その他管理者たるに適しない非行があると認める場合には懲戒処分（戒告、減給、停職又は免職）することができること、地方公務員法の服務に関する規定は事業管理者に準用されることが定められています。

② 処分の判断基準

前事業管理者に対しては、地方公務員法及びこれに基づく「尾道市職員の懲戒処分に関する指針」（以下「指針」）に基づきながら総合的な判断のもと、処分量定を決定することが適切かつ妥当と思料しました。

なお、裁判により事実の詳細が明らかとなることを待って処分を検討するという考え方もありましたが、第1回公判において前事業管理者が起訴事実をすべて認めていることと、本市が独自に行った前事業管理者への聴取調査において確認した事実をもって、処分について検討できるものと判断しました。

③ 非違行為の内容

本件において、前事業管理者の行為は、入札の公正かつ自由な競争を妨げ、入札制度の実質を失わせる行為であり、関係法を犯していることは言うまでもなく、社会通念に照らしても到底許容されるものではありません。

指針の「第3標準例－2一般服務関係(12) 入札談合等に関する行為」に該当するほか「(8) 秘密漏えい」に該当すると判断しました。

④ 処分の量定

前事業管理者の行為は、公務の公正性を歪め、社会の秩序を乱すものであり、社会通念に照らしても到底許容されるものではありません。

上下水道事業業務の執行に関し本市を代表する立場にある者として弁解する余地はなく、本市の市政執行及び職員全体に対する市民の信頼と信用を著しく失墜させた責任は厳しく問われるべきです。

したがって、地方公営企業法第7条の2第8項の懲戒事由該当として、前事業管理者を懲戒処分とし、その量定については「免職」が相当と判断しました。

➡令和8年5月19日付けで 懲戒免職としました。

(2) 関係職員4人の譴責

事実関係の調査において、前事業管理者に入札価格に関する資料を提供するに至ることに関わった3人の課長及び上下水道局長（いずれも当時）が処分等の検討の対象となりました。

本件は、本人も組織的な関与を否定しており、直接には前事業管理者が責めを負うべきものですが、本来は入札の予定価格や最低制限価格を知る立場にない前事業管理者からの求めに応じ、業務説明の一環としてその情報を共有したことが、結果として市民の信頼と信用を著しく失墜させる事態の要因となりました。いずれの職員も業務上必要なことと判断した上での行為であり、悪意性はありませんが、入札情報の機密性を考慮すれば、今後は改めるべき行動であることから、3人の課長を譴責とする判断をしました。

また、入札事務を統括する管理監督職員として、上下水道局長の責任も重いことを鑑み、譴責とする判断をしました。

➡令和8年5月19日付けで 譴責（文書訓告）としました。

譴責とは…

懲戒処分には至らないと判断された場合に、職員に対し、二度と同じことをしないように反省を促し、将来を戒める対応のこと。

(3) 前事業管理者の退職手当不支給に係る議案提出

令和8年6月議会に「議案第95号 退職手当を支給しないことについて」を提出しました。

（議案の要旨）

1 退職手当を支給しない者

前尾道市上下水道事業管理者

2 退職手当を支給しないこととする理由

尾道市上下水道事業管理者の給与に関する条例第5条において準用する尾道市特別職職員退職手当支給条例第2条第1項ただし書の規定により、特別の理由がある場合には、議会の議決を経て退職手当を支給しないことができることとされており、令和8年5月19日付けで免職処分とした上記の者の非違行為は、本市の市政執行及び職員全体に対する市民の信頼と信用を著しく失墜させるものであり、特別の理由があると判断したものである。

➡令和8年6月議会において賛成多数により可決されました。

(4) これら不祥事に係る市長・副市長の給料減額議案提出

官製談合の再発防止に取り組んでいる中、前事業管理者が不祥事を起こしたことに対する市長及び副市長の責任として、それぞれの給料月額を減額するため、令和8年6月議会に「議案第96号 尾道市特別職職員給与に関する条例の一部を改正する条例案」を提出しました。

(議案の要旨)

令和8年7月1日から同月31日までの間、市長の給料月額は100分の50に相当する額を減じた額とし、副市長の給料月額は100分の25に相当する額を減じた額とする。

市長＝50％（1月）、副市長＝25％（1月）

➡令和8年6月議会において賛成少数により否決されました。

➡市長、副市長による再検討

6月議会では、判決前・刑の確定前の時点で議案を提出したことに対し、ご意見・ご指摘をいただきました。その反省を踏まえ、調査で明らかになった事実関係や司法の判断なども含めて包括的・総合的に捉え、市長、副市長が再度検討しました。その結果、市民の皆様の信頼回復に向けた責任の取り方として、最も適正かつ妥当であると市長、副市長が考えた期間及び割合で、改めて令和8年9月議会へ再提出しました。

(議案の要旨)

令和8年10月1日から11月30日までの間、市長の給料月額は100分の40に相当する額を減じた額とし、副市長の給料月額は100分の20に相当する額を減じた額とする。

市長＝40％（2月）、副市長＝20％（2月）

➡令和8年9月議会において賛成多数により可決されました。

[参考] 本市における特別職給料減額の事例

議案	不祥事案	減額内容
H25 (2013)	水道局（当時）職員 無免許運転・当て逃げ	市長 30%(1月)
H26 (2014)	教育委員会職員 無免許運転・有印公文書（運転免許証）偽造	教育長 30%(1月)

R2 (2020)	教育委員会職員 酒気帯び運転・人身事故	教育長 10%(1月)
R6 (2024)	土木課職員 加重収賄・官製談合防止法違反	市長 20%(1月) 副市長 10%(1月)

※給料減額は自主的なものであり、処分ではありません。

(5) 1期目の任期(平成31年度～令和4年度)における非違行為に係る退職手当返納の検討

調査や公判の中で、1期目における同様の非違行為が疑われる状況があったことから、「1期目の退職手当の返納を求める必要があるのではないか」ということが議論に上がりました。

既に支払が完了している特別職の退職手当の返納について、法令的に明示された規定は存在しないことから、一般職の退職手当の返納の規定が準用できるかどうかを整理しました。

尾道市特別職退職手当支給条例第4条に「この条例に定めるもののほか、支給方法その他必要な事項に関しては、基本条例(尾道市職員退職手当支給条例)を準用する。」という定めがあり、この準用規定をもって一般職の定めを特別職にも適用できるという解釈をすることができるかの検討となりました。そもそも準用とは、一般職の条例にある条文をそのまま特別職に適用できるということではなく、特別職に合わせた形で変更を加えるといったことも考慮する必要があります。

例えば、既に特別職・一般職どちらの条例にも定めがある「退職手当の不支給」において、特別職の場合は議決を経る必要があるなど、特別職と一般職との取扱いには違いがあるものがあります。特別職の条例になく、一般職の条例にある規定を特別職に適用する場合は、そういった違いを適切に踏まえた形での準用規定を設けるか、又は特別職の条例内に適切に変更を加えた内容で明示するかが求められますが、現状はそのどちらもできていないと言わざるを得ません。

このような状況において、一般職に適用される条文を「準用」と称してそのまま特別職にも適用し、1期目の退職手当の返納を求めるということの法的根拠を構築することは困難であると判断しました。

また、前事業管理者は、改めての事実確認において、「価格を漏えいしたのは起訴事実となった令和5年度と令和7年度の2件の工事のみであり、1期目の任期中に価格の漏えいはなかった」と、他の漏えいについては否定しています。警察の捜査においても2件以外は起訴されておらず、1期目の任期中に価格の漏え

い的事实があったと確認することはできませんでした。

したがって、1期目の退職手当の返納を求めることは困難であり、これを機に返納に関する規定を適切に設けた条例改正を行ったとしても、不利益処分の遡及はできず、返納を求めることは叶わないという結論に至りました。

➡1期目の退職手当返納請求は行いません。

ただし、条例は改正し、返納に関する規定を適切に設けるよう対応します。(次項参照)

(6) 特別職退職手当支給条例の改正対応

前述のとおり、現状では特別職退職手当の返納を求めることが困難であることが判明しました。

条例の関係性は、「尾道市上下水道事業管理者の給与に関する条例」第5条において「管理者の退職手当は、尾道市特別職職員退職手当支給条例の規定を準用する。」と定められており、「尾道市特別職職員退職手当支給条例」の規定に基づいて支給あるいは支給制限を行います。ただし、「尾道市特別職職員退職手当支給条例」には全ての内容が網羅されている訳ではなく、第4条に「この条例に定めるもののほか、支給方法その他必要な事項に関しては、基本条例を準用する。」と定められています。

しかしながら、一般職の規定をそのまま「準用」として特別職に当てはめることができるかは慎重に判断する必要がある、本来であれば、前述のとおり、特別職の条例に規定しておく等の対応が求められます。

また、返納を求める際の手順について、一般職の場合は、尾道市職員退職手当支給条例で「退職手当審査会」に諮問(第19条)した上で「全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる」(第16条)とされています。一方、特別職の場合は、返納の定めがないところではありますが、退職手当の減額又は不支給について議決を経る必要(尾道市特別職退職手当支給条例第2条)があり、返納についても同等の手順を踏まえることが法的な均衡上求められると整理しました。

➡特別職退職手当支給条例に返納の定めその他必要な条文を追加することとし、早期に条例(必要に応じて関連条例、規則等)の改正を実施します。

(7) 外部組織等による調査の必要性の検討

今回の内部調査は、独立性・客観性を担保するため、上下水道局ではなく、市長部局（総務部）を主体として実施しました。

内部調査及びその後の検討により、次の点について整理しました。

- ・発生した事実関係の確認
- ・原因究明
- ・再発防止策の検討
- ・今後対応すべきこと

これらは、前事業管理者を含む関係者への聴取り及び公判傍聴を通じて把握したそれぞれの言葉を整理し、市としてまとめ、今後の信頼回復に向けて対応すべき方向性を示すに至ったものです。

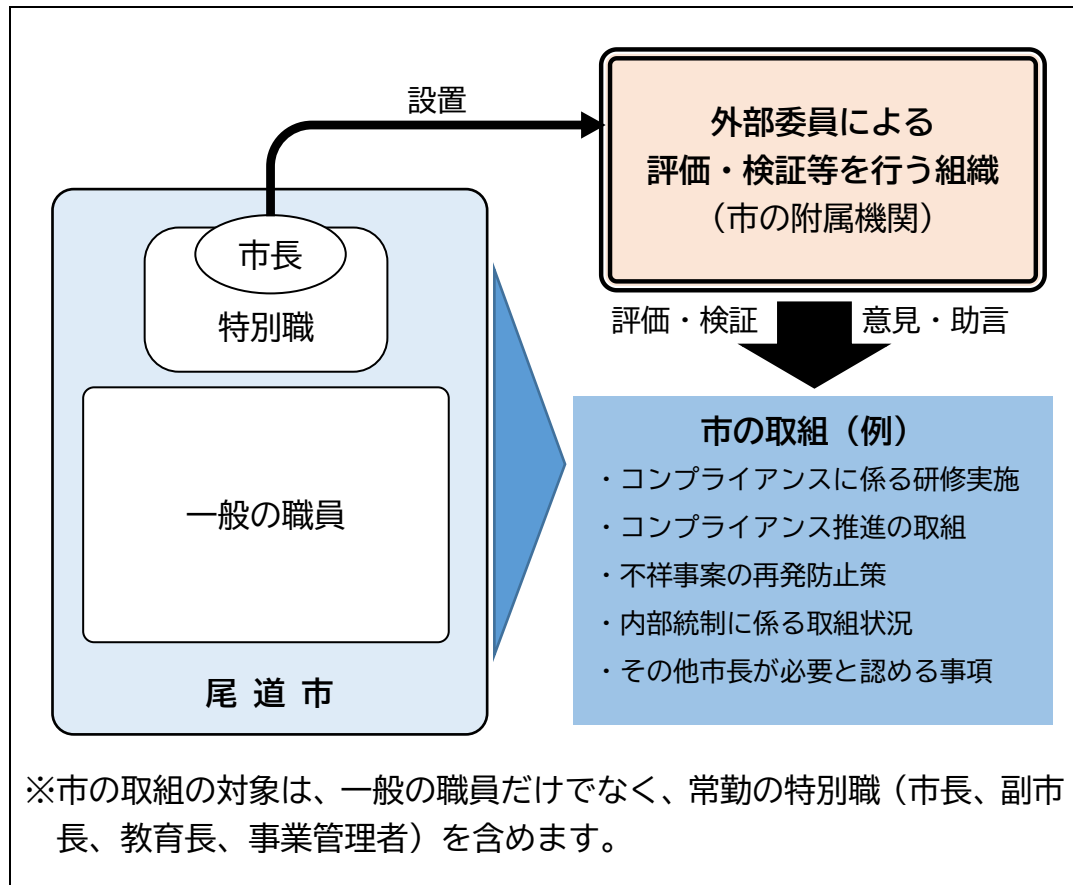
公判で語られたことは強い捜査権を持つ警察及び検察の捜査結果を踏まえたものであり、それ以上のことを引き出す強い権限を外部委員による調査組織等に付与あるいは求めることはできず、あくまでも任意調査の範囲内での対応となり、公判の中で明らかになったこと以上の事実を引き出すことは現実的には困難であると考えます。

内部・外部を問わず、調査の最大の目的は「客観性」を持って「原因究明」、「再発防止策の検討・策定」を行うことにあります。今回の事案については内部調査を上下水道局とは別組織である市長部局（総務部）で実施したことにより一定の客観性を担保しつつ、全庁的に原因究明と再発防止策の検討・策定に取り組んだことにより、調査の目的を達しているものと判断しました。（内部調査を進めていく中で、目的を達しえないという状況があれば、外部機関等による調査も視野に入れる必要がありましたが、今回は調査の目的を達したことから、内部調査で完結すると結論付けたものです。）

➡本事案は、前事業管理者個人の非違行為であって組織的な関与もないことから、外部組織等による調査を改めて実施する必要性はないという結論に至りました。

➡ただし、信頼される市政運営のため、市のコンプライアンス等の取組について、外部委員による評価・検証・意見・助言等を行う組織を立ち上げるため、早期に条例制定等の必要な手続きを進めます。

※外部委員による組織のイメージ



皆様からの信頼回復に向け、全職員が一丸となって
取組を進めてまいります。

6 参考資料

(1) 入札審査会の構成

市全体の中では、入札に関する審議を行う組織は下表のとおり大きく2つに分かれています。目的や役割は同じですが、金額基準や構成などは全く異なり、それぞれ別の基準に沿って審議を行います。

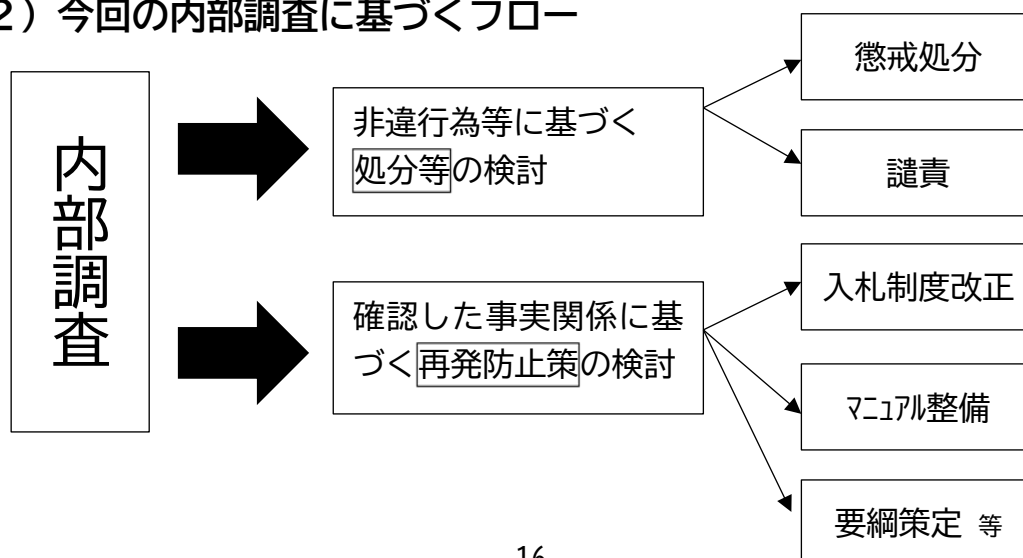
建設工事等指名業者審査会 担当課：建設部契約課（市長部局）				建設工事等指名業者選定委員会 担当課：上下水道局経営総務課		
	1件の設計金額（単位：万円）				1件の設計金額（単位：万円）	
	4,500 以上	500 以上 4,500 未満	200 以上 500 未満		1,000 以上	1,000 未満
審査会	A	B	C	選定委員会	A	B
会長	副市長	建設部長	建設部長	会長	上下水道局長	上下水道局長
副会長	建設部長	参事（定住交流担当）	契約課長	副会長	経営総務課長	経営総務課長
委員	参事（定住交流担当）、因島総合支所長、契約課長、土木課長、維持修繕課長、建築課長	工事主管部長、契約課長、工事主管課長	工事主管課長	委員	水道工務課長 浄水課長 下水道課長	工事主管課長
目的：競争入札に参加する事業者を公正かつ適正に選定するために設置 役割：一般競争入札における入札参加資格要件等の審議 指名競争入札における指名業者等の審議						

市長は、いずれの組織にも関わることはなく、副市長は、市長部局のA審査会の会長としてのみ審査を行う。上下水道局の審査会（選定委員会）には、市長、副市長を含め、市長部局の職員は誰1人として関わりません。

それぞれの組織は、互いに意見や情報提供を求めることもなく、審議に係る工事概要、工事価格はもちろんのこと、開催日程も共有していません。

それぞれの審査会の中で提示した資料は、審査会終了後、各担当課が回収の上、適切に処分しており、審査会参加者以外が内容を知ることはありません。

(2) 今回の内部調査に基づくフロー



7 関係法令等

【地方公営企業法】（関係事項抜粋）

（管理者の選任及び身分取扱い）

第7条の2 管理者は、地方公営企業の経営に関し識見を有する者のうちから、地方公共団体の長が任命する。

4 管理者の任期は、4年とする。

8 地方公共団体の長は、管理者に職務上の義務違反その他管理者たるに適しない非行があると認める場合には、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。

9 管理者は、前2項の規定による場合を除くほか、その意に反して罷免され、又は懲戒処分を受けることがない。

【尾道市職員の懲戒処分に関する指針】（関係事項抜粋）

第2 処分の基準

任命権者は、懲戒処分を行う際の具体的な量定の決定に当たっては、

- （1）非違行為の動機、態様及び結果
- （2）故意又は過失の度合い
- （3）非違行為を行った職員の職責と、非違行為との関係
- （4）他の職員及び社会に与える影響
- （5）日常の勤務態度及び非違行為後の対応
- （6）過去の非違行為の有無

等を総合的に考慮して判断するものとする。この場合、個別の事案の内容により標準例に掲げる量定を加重し、又は軽減することができることとする。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、この場合は標準例に掲げる取扱いを参考とし判断することとする。

第3 標準例

2 一般服務関係

（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た職員は、減給又は戒告とする。この場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせたときは、免職又は停職とし、さらに、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員は免職とする。

（12）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。

第4 監督者責任

- 1 部下職員が懲戒処分を受けることとなった場合で、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 部下職員の非違行為を了知していたにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

第5 報告義務

- 1 非違行為をした職員又は他の職員の非違行為を了知した職員は、遅滞なくその旨を非違行為報告書（別記様式第1号）又は交通事故・交通法規違反報告書（別記様式第2号）により所属長又は人事所管課長に報告しなければならない。
- 2 所属長は、前項に規定する報告があった場合又は職員の非違行為を了知した場合には、遅滞なくその旨を人事所管課長に報告しなければならない。
- 3 人事所管課長は、前2項に規定する報告があった場合には、任命権者に報告しなければならない。

【尾道市上下水道事業管理者の給与に関する条例】（関係事項抜粋） （退職手当）

第5条 管理者の退職手当は、尾道市特別職職員退職手当支給条例(昭和34年条例第15号)の規定を準用する。この場合において、同条例第2条第1項に規定する割合は、その勤続期間1か月につき100分の11とする。

【尾道市特別職職員退職手当支給条例】（関係事項抜粋）

第2条 特別職が退職し、又は死亡したときは、尾道市職員退職手当支給条例(昭和22年条例第43号。以下「基本条例」という。)第3条又は第5条の規定により計算して得た額に、退職の日におけるその者の給料月額に次に掲げる割合を乗じて得た額を加算した額の退職手当を支給する。ただし、特別の理由がある場合には市議会の議決を経てこれを減額し、又は支給しないことができる。

- (1) 市長については、その勤続期間1カ月につき100分の36
- (2) 副市長については、その勤続期間1カ月につき100分の28
- (3) 教育長については、その勤続期間1か月につき100分の20

第4条 この条例に定めるもののほか、支給方法その他必要な事項に関しては、基本条例を準用する。

【尾道市職員退職手当支給条例】（関係事項抜粋）

第12条 本条から第19条までにおいて、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に

定めるところによる。

- (1) 懲戒免職等処分 地方公務員法第29条の規定による懲戒免職の処分その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分をいう。
- (2) 退職手当管理機関 地方公務員法その他の法令の規定により職員の退職(この条例その他の条例の規定により、この条例の規定による退職手当を支給しないこととしている退職を除く。以下第19条までにおいて同じ。)の日において当該職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有していた機関(当該機関がない場合にあっては、懲戒免職等処分及び本条から第19条までの規定に基づく処分の性質を考慮して市長が別に定める機関)をいう。ただし、当該機関が退職後に廃止された場合における当該職員については、当該職員の占めていた職(当該職が廃止された場合にあっては、当該職に相当する職)を占める職員に対し懲戒免職等処分を行う権限を有する機関(当該機関がない場合にあっては、懲戒免職等処分及び本条から第19条までの規定に基づく処分の性質を考慮して市長が別に定める機関)をいう。

第13条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者(当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者)に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違に至った経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

- (1) 懲戒免職等処分を受けて退職をした者
- (2) 地方公務員法第28条第4項の規定による失職又はこれに準ずる退職をした者

第16条 退職をした者に対し当該退職に係る一般の退職手当等の額が支払われた後において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者に対し、第13条第1項に規定する事情のほか、当該退職をした者の生計の状況を勘案して、当該一般の退職手当等の額(当該退職をした者が当該一般の退職手当等の支給を受けていなければ第10条第3項又は第6項の規定による退職手当の支給を受けることができた者(次条及び第18条において「失業手当受給可能者」という。)であった場合には、これらの規定により算出される金額(次条及び第18条において「失業者退職手当額」という。)を除く。)の全部又は一部の返納を命ずる処分を行うことができる。

- (1) 当該退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられたとき。
- (2) 当該退職をした者が当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続き在職期間中の行為に関し定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分

を受けたとき。

- (3) 当該退職手当管理機関が、当該退職をした者(定年前再任用短時間勤務職員に対する免職処分の対象となる職員を除く。)について、当該一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めたとき。
- 2 前項の規定にかかわらず、当該退職をした者が第10条第1項又は第5項の規定による退職手当の額の支払を受けている場合(受けることができる場合を含む。)における当該退職に係る一般の退職手当等については、当該退職に係る退職手当管理機関は、前項の規定による処分を行うことができない。
- 3 第1項第3号に該当するときにおける同項の規定による処分は、当該退職の日から5年以内に限り、行うことができる。
- 4 退職手当管理機関は、第1項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。
- 5 尾道市行政手続条例第3章第2節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
- 6 第13条第2項の規定は、第1項の規定による処分について準用する。

第19条 退職手当管理機関の諮問に応じ、次項に規定する退職手当の支給制限等の処分について調査審議するため、附属機関として、尾道市退職手当審査会(以下「退職手当審査会」という。)を置く。

- 2 退職手当管理機関は、第15条第1項第3号若しくは第2項、第16条第1項、第17条第1項又は前条第1項から第5項までの規定による処分(以下この条において「退職手当の支給制限等の処分」という。)を行おうとするときは、退職手当審査会に諮問しなければならない。
- 3 退職手当審査会は、第15条第2項、第17条第1項又は前条第1項から第5項までの規定による処分を受けるべき者から申立てがあった場合には、当該処分を受けるべき者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。
- 4 退職手当審査会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、当該処分を受けるべき者又は退職手当管理機関にその主張を記載した書面又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求めることその他必要な調査をすることができる。
- 5 退職手当審査会は、必要があると認める場合には、退職手当の支給制限等の処分に係る事件に関し、関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
- 6 退職手当審査会の組織及び委員その他退職手当審査会に関し必要な事項については、規則で定める。

