

板橋区職員の懲戒処分に関する指針

平成18年10月10日区長決定

第1 趣 旨

地方公務員は、その地位の特殊性と職務の公共性から、サービスの根本基準として4つの義務と2つの禁止及び制限が、地方公務員法において定められている。

(1) 4つの義務

サービスの宣誓（地方公務員法第31条）

法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地方公務員法第32条）

秘密を守る義務（地方公務員法第34条）

職務に専念する義務（地方公務員法第35条）

(2) 2つの禁止

信用失墜行為の禁止（地方公務員法第33条）

争議行為等の禁止（地方公務員法第37条）

(3) 2つの制限

政治的行為の制限（地方公務員法第36条）

営利企業等の従事制限（地方公務員法第38条）

本指針は、これらの事項に違背する行為を行った、職員の懲戒処分を厳正かつ公正に行うための処分量定の決定に当たっての指針を定めたものである。

第2 基本事項

本指針では、代表的な事例を選び、標準的な処分量定を掲げた。

具体的な処分量定の決定に当たっては、次の各号を総合的に考慮の上、判断するものとする。

(1) 非違行為の動機、態様及び被害の大きさ

(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及び区政に対する信用失墜の度合い

(4) 他の職員及び司法の動向等社会に与える影響の大きさ

(5) 日頃の勤務態度及び過去における非違行為の有無

(6) 非違行為後の対応等

また、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である。

なお、過去に非違行為を行い懲戒処分（訓告、注意等を含む）を受けたにもかかわらず、再び同様の非違行為を行った場合は、量定を加重する。

第3 標準例

1 一般服務関係

(1) 欠勤

ア 正当な理由がなく過去1年間に3日以上9日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。

イ 正当な理由がなく過去1年間に10日以上20日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。

ウ 正当な理由がなく引き続き概ね3週間以上勤務を欠いた職員は、免職とする。

エ 欠勤が無届による場合は、2日をもって3日と換算する。

(2) 遅参・早退

正当な理由がなく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については、当該遅参等が4時間未満の場合は2回で私事欠勤1日、4時間以上の場合は1回で私事欠勤1日と換算の上、(1)の例によるものとする。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員については、当該虚偽申請日数を無届による欠勤日数に換算の上、(1)の例によるものとする。

(4) 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し行う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職員は、停職とする。

(5) 職場内秩序びん乱

ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。

イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。

(6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(7) 収賄及び供応等

ア 賄賂を収受した職員は免職とする。

イ 職務に利害関係のある者から利益や便益の供与(社会通念上許される範囲のものを除く。)を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(8) 不適正な公文書の取扱い

ア 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職員は、免職又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

ウ 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職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 不適正な事務処理

ア 故意に契約事務を遅滞、又は相応の注意義務を怠って不適切な契約事務等を行い、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 会計処理を怠って支出すべき案件を支出期限が過ぎても手続きを行わず、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

ウ 入札等の必要な手続きを避けるために、故意に分割して契約又は発注を行った職員は、減給又は戒告とする。

エ 契約内容と異なる物品を納品させたり、預け(物品の納品なしに代金名目で一定額を取引事業者を支払い、後の物品購入等の代金として、取引事業者管理させるもの)を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

オ その他、故意又は重過失による不適切な事務処理により、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

(10) 入札談合等に関与する行為

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。

(11) 利害関係者との接触

ア 正当な理由がなく職務上の利害関係者と会食・遊技等をした職員は、戒告とする。この場合において、上司への報告を怠った場合は、減給とする。

イ 正当な理由がなく職務上の利害関係者から、飲食・遊技等の接待を受けた職員は、停職又は減給とする。

(12) 違法な職員団体活動

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、若しくはあおった職員は、停職又は戒告とする。

(13) 秘密漏えい

故意に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職員は、免職又は停職とする。

(14) 政治活動

ア 政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。

イ 法律上禁止される政治活動をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(15) 営利企業等の従事

許可なく営利企業等に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(16) コンピュータの不適正利用

ア 職場のコンピュータを職務外の目的で使用し、わいせつな文書、図画その他のものを閲覧、商取引、投稿などをした職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ コンピュータシステム又は情報資産を故意に損壊、改ざん又は情報を漏えいした職員は、免職、停職又は減給とする。

(17) 不正アクセス行為

許可なく他人の識別番号でコンピュータシステムを作動させ、他人になりすまして、利用制限されている情報にアクセスした職員は、減給又は戒告とする。

(18) セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為

ア 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、職員又は委託業務従事者等の職務上の関係者（以下「職員等」という。）に対して、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は、免職又は停職とする。

イ 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、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言

辞等の性的な言動」という。)を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞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ときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返し、ストーカー行為等の規制等に関する法律に基づく警告書を警察から受けた職員は、停職とする。この場合において、繰り返し行ったことにより公安委員会から禁止命令を受けるなど、再び警告を受けたときは、当該職員は免職とする。

エ わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を行ったことにより相手が強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患したときは、当該職員は停職又は減給とする。

(19) パワー・ハラスメント

ア 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は、停職、減給又は戒告とする。

イ 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は、停職又は減給とする。

ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、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ときは、当該職員は、免職、停職又は減給とする。

(20) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

ア 妊娠若しくは出産した、又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度等の相談、申出若しくは利用した職員に対して、職務上不利益な取扱いを示唆した、制度等の利用の請求若しくは利用を阻害する言動を繰り返した、又は就業する上で看過できない支障が生じるような嫌がらせ等を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合において、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ときは、当該職員は、免職又は停職とする。

イ 妊娠若しくは出産した、又は妊娠、出産、育児若しくは介護に関する制度等の相談、申出若しくは利用した職員に対して、制度等の利用の請求若しくは利用を阻害する言動を行った、又は就業する上で看過できない支障が生じるような嫌がらせ等を行った職員は、減給又は戒告とする。この場合において、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ときは、当該職員は、停職又は減給とする。

(21) その他のハラスメント

人権と尊厳を傷つける言動で、他の職員に不利益や不快感を繰り返して与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、相手が強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患したときは、当該職員は、免職、停職又は減給とする。

2 個人情報取り扱い関係

(1) 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職員は、減給又は戒告とする。

(2) 個人情報の盗難、紛失又は流出

故意又は過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、公務の運営に支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(3) 個人情報の不当利用

職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益のために不当な目的で使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

(4) 個人情報の誤送付又は誤送信

故意又は重過失により個人情報を誤送付又は誤送信し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

3 公金公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、減給又は戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

(6) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(7) 出火・爆発

過失により職場において公物の出火、爆発を引き起こした職員は、減給又は戒告とする。

(8) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、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職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 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職員は、停職、減給又は戒告とする。

4 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、免職、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又は暴行を伴うけんかをした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(6) 横領・占有離脱物横領

ア 自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。

イ 遺失物等、占有を離れた他人の物を横領した職員は、停職又は減給とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。

(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職員は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、免職又は停職とする。

(10) 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は、免職とする。

(11) 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職員は、停職、減給又は戒告とする。

(12) わいせつ行為等

ア 不同意わいせつ

同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ、その状態にあることに乗じて、わいせつな行為をした職員は、免職とする。

イ 淫行

18歳未満の者に対して、淫行をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 児童買春

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供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員は、免職とする。

エ 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。

オ その他のわいせつな行為

法律や条例等に違反して、盗撮、のぞき、その他のわいせつな行為を行った職員は免職又は停職とする。

5 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での交通事故

ア 酒酔い運転又は酒気帯び運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 酒酔い運転で物を損壊した職員は、免職とする。

ウ 酒気帯び運転で物を損壊した職員は、免職又は停職とする。この場合において、被害拡大防止措置を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職とする

(3) 交通法規違反

ア 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 飲酒運転になるおそれがあることを知りながら、酒酔い運転又は酒気帯び運転をした者に車両又は酒類を提供した職員は、免職又は停職とする。

エ 飲酒運転であることを知りながら、酒酔い運転又は酒気帯び運転をした者の車両に同乗した職員は、免職又は停職とする。

オ 無免許運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、免職又は停職とする。

カ その他、交通法規違反をした職員は、減給又は戒告とする。

6 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

公務内の非違において部下職員が懲戒処分を受けるなど、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) 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、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

(3) 委託業者従事者等の不正行為

委託業者又は指定管理者の従事者等が不正を行い、公務の運営に重大な支障を生じた場合において、契約内容又は履行確認での瑕疵の見落とし等、重大な過失があったときは、減給又は戒告とする。

7 教唆

非違行為を行った職員に対して当該非違行為を教唆した職員は、非違行為をして処分を受けた職員と同等の処分とする。

第4 施行月日

この指針は、平成18年10月10日から施行する。

この一部改正は、平成22年4月1日から施行する。

この一部改正は、平成28年4月1日から施行する。

この一部改正は、令和7年4月1日から施行する。