

豊島区職員の懲戒処分に関する指針

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（以下「法」という。）において定められている。

（1）4つの義務

サービスの宣誓（法第31条）

法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（法第32条）

秘密を守る義務（法第34条）

職務に専念する義務（法第35条）

（2）2つの禁止

信用失墜行為の禁止（法第33条）

争議行為等の禁止（法第37条）

（3）2つの制限

政治的行為の制限（法第36条）

営利企業等の従事制限（法第38条）

本指針は、これら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、及び処分の公表に当たっての指針を定めたものである。

第2 処分量定の決定に関する基本事項

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、結果

（2）故意又は過失の度合い

（3）当該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

このため、個別の事例の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。

また、標準事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、標準事例に掲げる取扱いを参考として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。）を受けたにも拘らず、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 標準的事例

1 一般服務関係

（1）欠勤

ア 正当な理由なく3日以上5日以内の間、勤務を欠いた職員は戒告とする。

イ 正当な理由なく6日以上19日以内の間、勤務を欠いた職員は停職又は減給とする。

ウ 正当な理由なく20日以上の間、勤務を欠いた職員は免職とする。

（2）遅参・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職員については、遅参及び早退の回数を欠勤日数に換算の上、（1）の例によるものとする。

（3）休暇等の虚偽申請

病気休暇、特別休暇及び介護休暇等について虚偽の申請をした職員は、停職又は戒告とする。

（4）勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱するなどして職務を怠り、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。

（5）虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

（6）秘密漏えい

故意に職務上知り得た秘密を漏らし、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。

（7）個人情報の漏えい及び不正使用

職務上作成し、又は取得した個人情報について以下の行為を行った職員は、免職又は停職とする。

ア 個人の秘密に属する内容を漏えい、紛失、改ざんした場合

イ 不正な利益を図る目的で他人に提供又は盗用した場合

ウ 職務以外の目的で、個人の秘密に属する事項を収集した場合

（8）違法な職員団体活動

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。

(9) 政治的目的を有する文書の配布

法第36条の規定に反する内容の、政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。

(10) 営利企業等従事

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。

(11) 公文書の不適正な取扱い

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。

(12) 不適切な事務処理

故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、具体的な行為の状況、その支障の程度等に応じて、減給又は戒告とする。

(13) 情報セキュリティ違反

故意又は重大な過失により、本区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、免職又は停職とする。

(14) ハラスメント

ア セクシュアル・ハラスメント

(ア) 職務上の地位を利用し、職員又は他者に対して強いて性的関係を結び、又はわいせつな行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(イ) 相手の意に反することを認識の上で、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。）を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(ウ) 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を重積させたことによって心身に故障が生じ、職務に就けない状況を招いた場合、当該職員は免職又は停職とする。

イ パワー・ハラスメント

(ア) 職権、情報、技術等を背景にして、本来の業務の範疇を超えて、部下、同僚等に対して、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、相手及び同僚等の就業環境を悪化させた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(イ) 上記の場合において、人格と尊厳を侵害する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を重積させたことによって

心身に故障が生じ、職務に就けない状況を招いた場合、当該職員は免職又は停職とする。

ウ 妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメント

- (ア) 職場において、妊娠、出産したことや育児・介護休業等の利用に関する言動により、妊娠、出産した女性職員や、育児介護休業等を申し出、取得した職員の職場環境を害した職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (イ) 上記の場合において、不利益取扱い又は精神的若しくは身体的苦痛を与える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を重責させたことによって心身に故障が生じ、職務に就けない状況を招いた場合、当該職員は免職又は停職とする。

エ その他のハラスメント

- (ア) 職務に関連しない「いじめ、嫌がらせ」、「強要」、「個人の尊厳を傷つける言動」などにより、人間関係に悪影響を及ぼすことで職場環境を悪化させた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (イ) 上記の場合において、人格と尊厳を侵害する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を重責させたことによって心身に故障が生じ、職務に就けない状況を招いた場合、当該職員は免職又は停職とする。

2 公金官物取扱

(1) 横領

公金又は物品を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取・窃盗

公金又は物品を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取・詐欺

人を欺いて公金又は物品を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は物品を紛失した職員は、減給又は戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は物品の盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

(6) 公物損壊

故意に公物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 出火・爆発

過失により公物の出火、爆発を引き起こした職員は、減給又は戒告とする。

(8) 諸給与等の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して諸給与等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等を不正に受給した職員は、停職又は減給とする。

(9) 公金物品不適正処理

自己保管中の公金の流用等、公金又は物品の不適正な処理をした職員は、停職又は減給とする。

3 公務外非行

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 殺人

殺人をした職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

(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時は、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、減給又は戒告とする。

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物を横領した職員は、免職又は停職とする。

イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 窃盗

他人の財物を窃取した職員は免職又は停職とする。

イ 強盗

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、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

暴行又は脅迫等により、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又はそのような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

公共の乗り物等において痴漢をした職員は、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、児童ポルノの所持・提供等、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。

(13) ストーカー行為

ストーカー行為をした職員は、免職又は停職とする。

(14) 盗撮行為

公共の場所若しくは乗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着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職員は、免職又は停職とする。

4 交通事故・交通法規違反

(1) 飲酒運転での交通事故（人身事故を伴うもの）

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。

(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 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。

エ 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、又は飲酒を勧めた職員は、免職又は停職とする。飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した職員や、同乗しない場合であっても飲酒運転であることを知りながらそれを容認した職員も同様とする。

5 管理監督責任

(1) 指導監督不適正

部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指揮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拘らず、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。

6 利害関係者との接触

(1) 金品の受領

「利害関係者との接触に関する指針」に違反して、利害関係者から金品を受領し、又はその要求若しくは約束した職員は、免職、停職又は減給とする。

(2) 会食

ア 「利害関係者との接触に関する指針」に違反して、利害関係者から飲食の接待を受けた職員は、停職又は減給とする。

イ 「利害関係者との接触に関する指針」に違反して、利害関係者と共に飲食した職員は、戒告とする。

(3) 遊戯、スポーツ、旅行

ア 「利害関係者との接触に関する指針」に違反して、利害関係者から遊戯、スポーツ又は旅行の接待を受けた職員は、停職又は減給とする。

イ 「利害関係者との接触に関する指針」に違反して、利害関係者と共に遊戯、スポーツ又は旅行をした職員は、戒告とする。

7 教唆

非違行為を行った職員に対して、非違行為を教唆した職員は、非違行為をして受けた処分と同等の処分にするものとする。

第4 内部通報及び告発関係

- 1 非違行為に対する適切な対応を期するため、非違行為の事実を報告した職員は、報告したことにより、いかなる不利益も受けないものとする。
- 2 非違行為の事実を、自ら発覚前に申し出た職員に対しては、懲戒処分の量定を軽減できるものとする。
- 3 職員が行った非違行為のうち、刑事事件に係る事案については、刑事訴訟法に定めるところにより、告発又は告訴を行う。

第5 懲戒処分の公表基準

区長が法に基づき、職員の懲戒処分を行った場合は、次の基準により公表する。

1 公表の目的

職員の非違行為を公表することにより、全職員の注意を喚起し、さらなる自

覚を促すとともに、公務における規律と秩序を維持し、非行事故の発生を未然に防ぐ事を目的とする。

2 公表の対象とする処分

職員に対して行ったすべての懲戒処分。

3 公表する内容

公表する内容は原則として次のとおりとする。

- (1) 懲戒処分等を受けた職員の所属部局名、職層、年齢
- (2) 事件の発生年月日
- (3) 事件の概要
- (4) 懲戒処分の内容
- (5) 懲戒処分等の発令年月日

なお、懲戒処分の対象事件で複数職員が関与し、懲戒処分の対象とならなかった、戒め（訓告、注意等）についても、公表する場合がある。

また、非違行為の程度が著しい事件又は社会に及ぼす影響が著しい事件で、警察等で所属や氏名等が公にされるなどした時及び区長が必要と認めた時には、懲戒処分を受けた職員の氏名を公表することができる。

4 公表の例外

被害者が事件を公表しないよう求める時、又は公表することにより被害者が特定される可能性が大きいと判断される等、被害者の人権に十分配慮を要する場合は、公表しない。

5 公表の時期及び方法

懲戒処分を行った後、速やかに部長会等を開催し公表する。

また、区長が必要と認めたときは、広報紙等による公表又は報道機関等への資料提供を行うものとする。

附 則

この指針は、平成15年7月1日から実施する。

附 則

この指針は、平成17年4月1日から実施する。

附 則

この指針は、平成18年11月9日から実施する。

附 則

この指針は、平成22年10月1日から実施する。

附 則

この指針は、平成 28 年 1 月 1 日から実施する。

附 則

この指針は、令和元年 1 月 1 日から実施する。

附 則

この指針は、令和 6 年 1 月 1 日から実施する。

附 則

この指針は、令和 6 年 9 月 5 日から実施する。

附 則

この指針は、令和 6 年 1 月 1 日から実施する。

豊島区における処分の区分

	事由	処分区分				備 考
		戒告	減給	停職	免職	
一般 服 務 関 係	(1)欠勤					無断・私事欠勤を行った場合は、所属課長の口頭注意。更に繰り返される場合は、所管部長による文書注意等の経過措置を経て、処分を行う。
	ア 3日以上5日以内の欠勤	●				
	イ 6日以上欠勤		●	●		
	ウ 20日以上(3週間)の欠勤				●	
	(2)遅参・早退					遅参及び早退の回数を欠勤日数に換算の上、(1)の例による。
	(3)休暇の虚偽申請	●		●		病気・特別・介護休暇の虚偽内容
	(4)勤務態度不良	●	●			
	(5)虚偽報告	●	●			報告の内容、公務への影響
	(6)秘密漏えい			●	●	漏えい内容、法への抵触
	(7)個人情報の漏えい及び不正使用					
	ア 個人の秘密に属する内容を漏えい、紛失、改ざんした場合			●	●	
	イ 不正な利益を図る目的で他人に提供又は盗用した場合			●	●	
	ウ 職務以外の目的で、個人の秘密に属する事項を収集した場合			●	●	
	(8)違法な職員団体活動	●		●		
	(9)政治的目的を有する文書の配布	●				
	(10)営利企業等従事	●	●	●		
	(11)公文書の不適正な取扱い	●	●	●	●	
	(12)不適切な事務処理	●	●			公務への支障の程度
	(13)情報セキュリティ違反	●	●	●	●	
	(14)ハラスメント					
	ア セクシュアル・ハラスメント					
	(ア) 職務上の地位利用による性的関係・わいせつ行為			●	●	職位、被害の程度(心身への影響)、職務・職場環境への影響等
	(イ) 意に反するわいせつな言辞・電話・手紙・身体接触等の行為	●	●	●		行為、程度内容(陰湿、回数等)、行為時の状況(飲酒等)、職務・職場環境への影響
	(ウ) 上記の執拗な繰り返しにより、相手が心的ストレスを重積させたことによって心身に故障が生じ、勤務に就けない状況を招いた場合			●	●	行為、程度内容、相手の疾患の程度
	イ パワーハラスメント					
	(ア) 職権等を背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動	●	●	●		
	(イ) 上記の執拗な繰り返しにより、相手が心的ストレスを重積させたことによって心身に故障が生じ、勤務に就けない状況を招いた場合			●	●	
	ウ 妊娠、出産、育児、介護等に起因するハラスメント					
	(ア) 妊娠・出産、育児・介護休業等の利用に関する言動により、妊娠、出産した女性職員や、育児介護休業等を申し出、取得した職員の職場環境を害した場合	●	●	●		
	(イ) 上記の執拗な繰り返しにより、相手が心的ストレスを重積させたことによって心身に故障が生じ、勤務に就けない状況を招いた場合			●	●	
	エ その他のハラスメント					
	(ア) 職務に関連しない「いじめ、嫌がらせ」、「強要」、「個人の尊厳を傷つける言動」などにより、人間関係に悪影響を及ぼすことで職場環境を悪化させた場合	●	●	●		
	(イ) 上記の執拗な繰り返しにより、相手が心的ストレスを重積させたことによって心身に故障が生じ、勤務に就けない状況を招いた場合			●	●	
公 金 官 物 取 扱 い	(1)横領				●	
	(2)窃取・窃盗				●	
	(3)詐取・詐欺				●	
	(4)紛失	●	●			紛失物、紛失時の状況
	(5)盗難	●	●			過失内容、盗難時の状況
	(6)公物損壊	●	●			損壊物、損壊時の状況
	(7)出火・爆発	●	●			過失内容、被害の程度
	(8)諸給与の違法支払・不適正受給		●	●		額、回数、授受状況
	(9)公金・公物の不適正処理		●	●		保管状況、不適正の内容

豊島区における処分の区分

事由		処分区分				備 考
		戒告	減給	停職	免職	
公務外非行	(1)放火				●	
	(2)殺人				●	
	(3)傷害		●	●		傷害の程度、警察介入、行為内容
	(4)暴行・けんか	●	●			発生状況、警察介入
	(5)器物損壊	●	●			損壊時の状況、被害程度
	(6)横領					
	ア 横領			●	●	
	イ 遺失物等横領	●	●			
	(7)窃盗・強盗					
	ア 窃盗			●	●	窃取物、窃取状況
	イ 強盗				●	
	(8)詐欺・恐喝			●	●	詐欺・恐喝の内容、交付物の内容
	(9)賭博					
	ア 賭博	●	●			賭博内容、実施時状況
	イ 常習賭博			●	●	
	(10)麻薬・覚せい剤等の所持又は使用				●	
	(11)酩酊による粗野な言動等	●	●	●		言動内容、行為場所
	(12)わいせつ行為等					
	ア 不同意わいせつ				●	
	イ 淫行			●	●	相手年齢及び認知の有無、警察介入
	ウ 児童買春				●	
	エ 痴漢行為			●	●	累犯の有無、行為内容・状況
	オ その他のわいせつな行為			●	●	
交通事故・交通法規違反	(13)ストーカー行為			●	●	行為内容、相手の被害状況(心身等)
	(14)盗撮行為			●	●	
	(1)飲酒運転による交通事故				●	
	(2)飲酒運転以外での交通事故					
	ア 死亡・傷害(重篤)		●	●	●	事故状況(違法性・過失等)、事故後対応
	イ 傷害	●	●			傷害の程度、事故状況(違法性・過失等)
	(3)交通法規違反					
	ア 酒酔い運転				●	事故発生の有無、飲酒以外の違反の有無
監督責任	イ 酒気帯び運転			●	●	事故発生の有無、飲酒以外の違反の有無
	ウ 著しい速度超過等の悪質な違反			●	●	事故発生の有無、違反行為の内容、事故後の対応
	エ 飲酒運転の飲酒ほう助及び同乗			●	●	事故発生の有無、酒気残度、行為内容、事故後の対応
	(1)監督責任関係					
利害関係者関係	ア 指導監督不適正	●	●			非行内容、日常の指導状況
	イ 非行の隠ぺい・黙認		●	●		非行内容、対応の状況
	(1)金品の受領・強要・約束		●	●	●	受領内容、同行為の過去経緯
	(2)会食					
	ア 利害関係者からの接待		●	●		会食の程度、同行為の状況及び過去経緯
	イ 利害関係者との飲食	●				
	(3)遊戯・スポーツ・旅行					
	ア 利害関係者からの接待		●	●		接待の程度、同行為の状況及び過去経緯
	イ 利害関係者との遊戯、スポーツ、旅行	●				