

前橋市職員の懲戒処分に関する基準

第1 趣旨

この基準は、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。）を厳正かつ公正に行うため、代表的な事例についての標準的な処分の量定に関し必要な事項を定めるものとする。

第2 基本事項

懲戒処分の決定に当たっては、次に掲げる事項を総合的に考慮し、別表第1及び別表第2に掲げる非違行為の区分に応じ定める懲戒処分の種類（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。この場合において、標準例に記載のない非違行為についても、懲戒処分の対象になり得るものとし、当該非違行為に対する懲戒処分については、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) 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勤務態度

第3 処分の加重及び軽減等

(1) 処分の加重について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかに該当するときは、標準例に規定する懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。

- ア 職員が行った行為が複数の非違行為に該当するとき。
- イ 職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき。
- ウ 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その職制の責任度が特に高いとき。
- エ 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。

(2) 処分の軽減等について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかに該当するときは、標準例に規定する懲戒処分よりも軽い処分とし、又は懲戒処分を行わないことができる（処分を軽減する場合においては、標準例に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、戒告の場合は訓告とすることを原則とする。）。

- ア 職員の日ごろの勤務態度が極めて良好であるとき。

- イ 職員が自らの行為が発覚する前に自主的かつ速やかに申し出たとき。
- ウ 職員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別な事情があるとき。

第4 所属長の責務

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、遅滞なくその旨を人事主管課長に報告するものとする。

第5 指揮監督する者の責任

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かかわらず、その事実を隠し、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た場合

第6 関係職員の懲戒処分

職員の懲戒処分を行った場合において、処分を受けた職員以外の職員が次のいずれかに該当するときは、当該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、当該非違行為に係る事項を教唆し、又は当該非違行為をほう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かかわらず、これを黙認した場合

第7 懲戒処分の公表

職員の懲戒処分を行った場合は、前橋市職員の懲戒処分の公表基準（平成22年1月27日伺定め）に基づき、速やかに公表するものとする。

附 則

この基準は、平成18年8月1日から施行する。

附 則

この基準は、平成23年1月25日から施行し、同日以後に行われた非違行為について適用する。ただし、パワー・ハラスメントに係る非違行為については、平成23年4月1日から適用する。

別表第1(第2関係)

非違行為(交通事故・交通法規違反に係るものを除く。)		懲戒処分の種類				
		免職	停職	減給	戒告	
一般 服 務 関 係	欠勤	正当な理由がないのに勤務を欠いた場合			○	○
		正当な理由がないのに繰り返し勤務を欠いた場合	○	○		
	遅刻・早退	正当な理由がないのに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			○	○
	休暇・職免の虚偽申請	休暇(病気休暇、特別休暇、介護休暇等)又は職務専念義務の免除について虚偽の申請をした場合(病気休暇又は病気を理由とする休職期間中に通院を怠るなど、療養に専念していないと認められる場合を含む。)			○	○
		上記の行為を繰り返し行った場合	○	○		
	勤務態度不良	勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた場合			○	○
		上記の行為を繰り返し行った場合	○	○		
	職場内の秩序を乱す行為	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合			○	○
		他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合		○	○	
		上記の場合において、暴行を受けた職員が傷害を負った場合	○	○		
	虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合			○	○
		事実をねつ造して虚偽の報告を行い、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	○	○		
	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(ストライキ)、怠業(団結して仕事の能率を意識的に下げる行為)その他の争議行為をし、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			○	○
		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、若しくはあおった場合	○	○		
	秘密漏えい	職務上知り得た秘密を漏らした場合			○	○
		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場合	○	○		
	個人情報保護義務違反	個人情報のデータの改ざん等不適切な処理により、個人の人格的利益を侵害した場合	○	○	○	
		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場合			○	○
職務上知り得た個人情報を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用するなど不当な目的に使用した場合		○	○			
政治的目的を有する文書の配布	政治的目的を有する文書等を配布した場合				○	

非違行為（交通事故・交通法規違反に係るものを除く。）			懲戒処分の種類			
			免職	停職	減給	戒告
一般 服 務 関 係	営利企業等の従事制限違反	営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの許可を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、若しくは事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業をした場合		○	○	○
		許可を得ずに、営利企業等に従事した期間が長期にわたる場合又は複数の営利企業等に従事した場合	○	○		
	公文書偽造	使用する目的で公文書を不正に作成し、又は改ざんした場合	○	○		
	情報セキュリティポリシー違反	インターネットに不正にアクセスし、わいせつ文書・図面を閲覧し、メールを私的に利用するなどコンピュータを職務外の目的で使用した場合		○	○	○
		他人のパスワード等を使用して、システム若しくは情報資産等を破壊し、若しくは改ざんし、又は情報を漏えいするなどコンピュータを不正に使用した場合	○	○	○	
		システム又は情報資産にウイルスを感染させ、又は不正なアクセスを行い、被害若しくは被害の危険を生じさせた場合		○	○	○
		上記のほか、前橋市情報セキュリティポリシーに違反する行為を行ったことにより、被害又は被害の危険を生じさせた場合	○	○	○	○
	セクシュアル・ハラスメント	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭（言葉遣い）、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(以下単に「性的な言動」という。)を行った場合			○	○
		相手の意に反することを認識の上で、性的な言動を繰り返した場合		○	○	
		相手の意に反することを認識の上で、性的な言動を執よう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かかった場合	○	○		
		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	○	○		
	パワー・ハラスメント	職権、情報、技術等を背景にして、本来の業務を超えて、部下、同僚又は上司に対して、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、相手及び同僚等の働く環境を著しく悪化させた場合		○	○	○
公金・公物の取扱い	横領	公金又は公物を横領した場合	○			
	収賄・供応	職務に関し、わいろを収受し、又はこれを要求し、若しくは約束した場合	○			
		職務に関し、関係業者等との虚礼・贈答の授受を行い、又は接待、会食等の供応を受けた場合		○	○	○
	窃取	公金又は公物を窃取した場合	○			
	詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた場合	○			

非違行為（交通事故・交通法規違反に係るものを除く。）		懲戒処分の種類				
		免職	停職	減給	戒告	
公金・公物の取扱い	紛失	公金又は公物を紛失した場合			○	○
	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			○	○
	公物損壊	故意に職場において公物を損壊した場合		○	○	○
	出火・爆発	過失により職場において公物の出火又は爆発を引き起こした場合			○	○
	給与の違法支払・不適正受給	故意に条例等に違反して給与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を不正に受給した場合		○	○	○
	公金・公物処理不適正	自己保管中の公金を流用するなど公金又は公物の不適正な処理をした場合			○	○
公務外非行	放火	放火をした場合	○			
	殺人	人を殺した場合	○			
	傷害	人の身体を傷害した場合	○	○	○	
	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		○	○	○
	器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合			○	○
	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	○	○		
	窃盗・強盗	他人の財物を窃取した場合	○	○		
		暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	○			
	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	○	○		
	賭博（とばく）	賭博（とばく）をした場合			○	○
		常習として賭博（とばく）をした場合	○	○		
	麻薬、覚せい剤等の所持又は使用	麻薬、覚せい剤等を所持し、又は使用した場合	○			
	めいていによる粗野な言動等	めいていして、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		○	○	○
	淫行	18歳未満の者に対して、法律や条例等に違反して淫行をした場合	○	○		
	わいせつ行為	強制わいせつ、痴漢、盗撮、のぞき等のわいせつ行為をした場合	○	○	○	
ストーカー行為	つきまとい等のストーカー行為をした場合	○	○	○		
市税等の滞納	市税等を滞納し、給与の差押えを受けた場合で、公務に対する信用を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた場合		○	○	○	

非違行為（交通事故・交通法規違反に係るものを除く。）			懲戒処分の種類			
			免職	停職	減給	戒告
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、その事実を隠し、又は黙認した場合		○	○	
		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	非違行為をした職員に対し、当該非違行為に係る事項を教唆し、又は当該非違行為をほう助したと認められる場合		○	○	○
		職員の非違行為を了知していたにもかかわらず、これを黙認した場合			○	○

別表第2(第2関係)

交通事故・交通法規違反に係る非違行為		懲戒処分の種類			
		免職	停職	減給	戒告
飲酒運転事故等	酒酔い運転・酒気帯び運転をした場合	○	○		
	酒酔い運転・酒気帯び運転をして人身、物損等の事故を起こした場合	○			
	酒酔い運転・酒気帯び運転であることを知りながらこれに同乗した場合又は同乗しない場合であってもそれを容認した場合	○	○		
	酒酔い運転・酒気帯び運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、又は飲酒を勧めた場合	○	○		
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	○	○	○	
	人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	○	○		
	人に傷害を負わせた場合			○	○
	人に傷害を負わせた場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合		○	○	
飲酒運転以外の交通法規違反	著しい速度超過をした場合(一般道にあつては30km以上、高速道にあつては40km以上)		○	○	○
	悪質な交通法規違反をした場合(著しい速度超過をした場合を除く。)	○	○	○	○
	悪質な交通法規違反をし、かつ、物の損壊をした場合において、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした場合	○	○	○	