

## 5 懲戒処分の基準について

秋田県教育委員会

### はじめに

懲戒処分（地方公務員法第29条第1項）とは、職員に一定の義務違反があった場合に、その道義的責任を追及し、地方公共団体の規律と秩序の維持を目的として、その職員の任命権者が課す処分である。

この基準は、教職員が全体の奉仕者としてふさわしくない非行や違法行為（以下、「非違行為」）を行った場合の懲戒処分の量定を明らかにすることにより、教職員に公務員としての自覚を求め、教育に携わる教職員の非違行為の防止・抑制を図ることを目的とするものである。

### 第1 基本的な考え方

この基準は、県教育委員会における過去の事例等を参考に、標準的な処分の量定を示したものであり、具体的な懲戒処分の量定の決定に当たっては、

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| ① 非違行為の動機、態様及び結果の程度   | ④ 非違行為を行った職員の職責の程度 |
| ② 故意又は過失の程度           | ⑤ 日頃の勤務態度や非違行為後の対応 |
| ③ 児童生徒、保護者、県民等への影響の程度 | ⑥ 過去の非違行為歴         |

等を総合的に考慮した上で判断するものとする。

### 第2 懲戒処分等の種類

#### 1 懲戒処分

- (1) **免職** 勤務関係から排除する処分
- (2) **停職** 1年以下の間、職務に従事させない処分
- (3) **減給** 1年以下の間、給料月額 $\frac{1}{5}$ 以下に相当する額を給与から減ずる処分
- (4) **戒告** 非違行為に係る責任を確認させ、その将来を戒める処分

#### 2 指導上の措置

懲戒処分に至らないと判断した事案であっても指導上の措置として、その責任を確認させ将来を戒める事実上の行為（訓告又は**嚴重注意**）をする場合もある。

ただし、小・中学校の県費負担教職員に対する指導上の措置は、その服務監督の地位にある当該市町村教育委員会が行う。

### 第3 懲戒処分の標準例

以下に示す処分の量定は標準的なものであり、事案によっては量定を加重または軽減することがある。また、場合によっては指導上の措置等とすることもある。

#### 1 欠勤

正当な理由が無く勤務を欠いた場合

- (1) 1 1 日未満は減給又は戒告とする。
- (2) 1 1 日以上 2 1 日未満は停職又は減給とする。
- (3) 2 1 日以上は免職又は停職とする。

#### 2 飲酒運転・交通事故

(1) 飲酒運転（酒気帯び運転及び酒酔い運転をいう。）

飲酒運転をした職員は、緊急避難的行為等特別な事情がある場合を除き免職とする。

また、運転すると知りながら飲酒を勧めた場合や飲酒運転と知りながら車に同乗した場合も懲戒処分の対象とする。

(2) 交通事故

人を死亡させ、又は重傷害を負わせた職員は停職又は減給とする。人に傷害を与えた職員は戒告とする。これらの場合において、無免許運転、著しい速度違反、又は事故後の必要な措置を講じなかった場合は、処分量定を加重し、悪質な場合は免職とする。

注1 「酒気帯び運転」とは、身体に血液1ミリリットルにつき0.3ミリグラム以上又は呼気1リットルにつき0.15ミリグラム以上のアルコールを保有する状態で運転する行為をいう。

注2 「酒酔い運転」とは酒に酔った状態（アルコールの影響により正常な運転ができないおそれがある状態をいう。）で運転する行為をいう。

注3 「重傷害」とは治療期間が概ね30日以上の傷害（事故後24時間経過後の死亡も含む。）をいう。

#### 3 体罰等

- (1) 体罰を加え、児童生徒を死亡させ、又は重大な傷害を負わせた場合は免職又は停職とする。
- (2) 体罰を加え、児童生徒に傷害を負わせた場合は停職、減給又は戒告とする。
- (3) 上記以外の体罰を加えた場合は戒告とする。
- (4) 適正を欠いた発言により児童生徒に精神的に大きな悪影響を生じさせた場合は、戒告とする。

#### 4 わいせつ行為等

(1) 児童生徒に対する行為

- ① わいせつ行為を行った場合（同意の有無を問わない。）は免職とする。
- ② セクシャル・ハラスメントを行った場合は、停職、減給又は戒告とする。

(2) 児童生徒以外の者に対する行為

- ① わいせつ行為を行った場合は免職又は停職とする。
- ② セクシャル・ハラスメントを行った場合は停職、減給又は戒告とする。

注1 「わいせつ行為」とは強制わいせつや公然わいせつのほか、買春、わいせつ目的をもって体に触

れるなどの行為（盗撮等も含む。）を言う。

注2 「セクシャル・ハラスメント」とは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動をいい、わいせつな発言、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触を言う。

## 5 個人情報の盗難、紛失又は流出

過失により、児童・生徒等に関する個人情報が、盗難され、紛失又は流出した場合は戒告とする。

## 6 給与の不公正受給

- (1) 故意に虚偽の届出をするなどして給与を不正に受給した場合は、減給又は戒告とする。
- (2) 上記の場合において、添付書類を偽造したり、長期にわたって不正に受給するなど悪質な場合は免職又は停職とする。

## 7 公金・公有財産の横領等

公金又は公有の財産を横領、窃取した場合は免職とする。

## 8 傷害・暴行

- (1) 故意に人に傷害を負わせた場合は、停職又は減給とする。
- (2) 故意に人に暴行を加えた場合は、減給又は戒告とする。

## 9 窃盗

他人の財物を窃取した場合は、免職又は停職とする。

## 10 その他の非違行為

その他の非違行為についても同様に懲戒処分の対象とするものであり、標準例1から9を参考に処分の量定を決定する。

## 11 指導監督関係

- (1) 部下職員の非違行為を知っていたにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は報告を怠った場合は、減給又は戒告とする。
- (2) 部下職員が懲戒処分を受けた場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた場合は、戒告とする。

この基準は、平成20年7月1日から適用する。

この基準の一部改正は平成21年12月25日から適用することとし、適用日前にした行為に対する停職及び減給の処分の効果については、なお従前の例による。

### ※ 一部改正の内容

	改正前	改正後
停職期間	1日以上	1日以上
減給期間	6月以下	1年以下
減給割合	給料の1/10以下	給料の1/5以下