

職員の交通事故及び違反に係る懲戒処分の基準

1 趣 旨

この懲戒処分の基準は、職員が率先垂範して交通法規を遵守し、安全運転に徹して交通事故防止に努めることを目的に定める。

2 基 準

- (1) 飲酒運転（酒気帯び運転を含む）をした職員は免職又は停職とする。この場合において、人を死亡させた場合は、免職とする。
- (2) 飲酒運転（酒気帯び運転を含む）となることを知りながら、同乗し又は飲酒を勧めた職員は、免職又は停職とする。
- (3) 著しい速度超過違反により、交通事故を起こした職員は停職、減給又は戒告とする。この場合において、人を死亡させ、又は重傷を負わせた職員は、免職又は停職とする。
- (4) 交通事故で人を死亡させた職員は、停職又は減給とする。この場合において、その職員の過失が重大である場合には、免職又は停職とする。
- (5) 交通事故で人に重傷を負わせた職員は、戒告とする。この場合において、その職員の過失が重大である場合には、停職又は減給とする。
- (6) 交通事故を起こした場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反を行った職員は、免職又は停職とする。

（注） 1 処分を行うに際しては、事故の発生原因及び発生状況、当該職員の職責等も考慮の上判断するものとする。

2 交通事故及び交通違反等の報告を怠った場合には、量定を加重し、処分を行うものとする。

3 適 用

この基準は、平成18年11月1日から適用する。

セクシュアル・ハラスメント等に係る懲戒処分の基準

香川県教育委員会

この基準は、香川県教育委員会の事務局及び学校以外の教育機関に勤務する職員、県立学校に勤務する教職員及び市町（学校組合）立の小学校及び中学校に勤務する県費負担教職員（以下「職員」という。）がセクシュアル・ハラスメント等（以下「非違行為」という。）を行った場合の標準的な懲戒処分の基準を明記することにより、職員にさらなる自覚を促すとともに、非違行為の防止を図り、県民の教育に対する信頼を確保しようとするものである。

第1 基本事項

この基準は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものである。

具体的な処分の決定に当たっては、当該職員の職責、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮のうえ判断する。

第2 基準

1 セクシュアル・ハラスメント

- (1) セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (2) セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を執拗に繰り返すなど、特に悪質な場合は、免職又は停職とする。

※「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の者を不快にさせる職場や学校（以下「職場等」という。）における性的な言動及び他の職員、児童生徒等を不快にさせる職場等の外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、つきまとい等がこれにあたる。

※ 懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認められるときは、懲戒処分以外の訓告等の措置を行うことができる。

2 わいせつな行為

- (1) わいせつな行為を行った職員は、免職、停職又は減給とする。
- (2) 児童生徒に対してわいせつな行為を行った職員は、免職とする。

※「わいせつな行為」とは、

- ・刑法
- ・軽犯罪法
- ・児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律
- ・ストーカー行為等の規制等に関する法律
- ・香川県青少年保護育成条例
- ・香川県迷惑行為等防止条例 などに違反するわいせつな行為等をいう。

3 体罰

- (1) 体罰により、児童生徒に軽傷を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (2) 体罰により、児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重傷を負わせた職員は、免職又は停職とする。
- (3) 体罰を常習的に行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

※「重傷」とは、体罰によって負傷し、30日以上の治療を要する場合をいう。

※「軽傷」とは、体罰によって負傷し、30日未満の治療を要する場合をいう。

4 監督責任

- (1) 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。

5 施行日

この基準は平成17年11月22日から施行する。

6 附則

この基準は、平成29年10月27日から施行する。

不正な会計処理に係る懲戒処分の基準

1 趣旨

この懲戒処分の基準は、公金の支出に関し、職員が不正な会計処理を行った場合の処分基準を明確にし、もって公金の適正な支出に資することを目的に定める。

2 基準

(1) 預け金の形成又は使用

支出の相手方から虚偽の請求書等を提出させ、当該請求書等により公金を支出し、又は支出させ、当該支出金を他の用途に使用するための資金として保有し、又は支出の相手方等に保有させた職員は、免職とする。不正に支出されたことを知りながら、当該資金を物品の購入等他の用途に使用した職員も同様とする。

(2) 差替え

支出金を契約した物品とは異なる物品の購入等他の用途に使用する目的で、支出の相手方から虚偽の請求書等を提出させ、当該請求書等により公金を支出し、又は支出させた職員は、停職又は減給とする。この場合において、当該物品を領得し、私的に利益を受けた職員は、免職とする。

(3) 旅費の不正支出

旅費の支出に関し、公務出張の事実がないにもかかわらず虚偽の支出関係書類を作成し、公金を不正に支出し、又は支出させた職員は、免職又は停職とする。

(4) 不正な会計処理への関与

ア 不正な会計処理と知りながら、(1)又は(3)の行為に従属的に関与した職員は、停職又は減給とする。

イ 不正な会計処理と知りながら、(2)の行為に従属的に関与した職員は、減給又は戒告とする。

(5) 履行確認不十分

(1)又は(2)の不正な会計処理に関し、履行確認を十分に行わなかった職員は、減給又は戒告とする。

(6) 指導監督不適正

部下職員が(1)から(5)までの行為を行った場合で、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。

3 その他

処分を行うに際しては、事案の態様、公務内外に及ぼす影響、当該職員の職責、過失の程度等も情状として考慮の上判断するものとし、個別の事案の内容によっては、その処分を加重し、又は軽減するものとする。

4 適用

この基準は、平成21年10月1日から適用する。