

懲戒処分の標準例

第1 基本事項

1 対象者

広島市教育委員会の事務局及び教育機関に勤務する職員に適用する。

2 処分量定について

具体的な処分量定にあたっては、

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意又は過失の程度
- (3) 非違行為を行った職員の職責
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 過去に非違行為を行っているか

等を総合的に判断したうえ決定する。

このため、個別の事案の内容によっては、標準例に示した処分量定以外の量定とすることもあ
る。なお、標準例に示し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る。

3 処分の加重について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例よりも重い処分量定
とすることができる。

- (1) 職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき。
- (2) 職員が管理又は監督の地位にあるとき。
- (3) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。
- (4) 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当するとき。

4 処分の軽減等について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例よりも軽い処分量定
とするか又は処分を行わないことができる。

- (1) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。
- (2) 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき。
- (3) 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2 標準例

1 一般服務關係

(1) 収賄

賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

(2) 倫理条例等違反

① 倫理条例等に違反して、利害関係者から金銭、物品又は利益の供与を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

② 倫理条例等に違反して、利害関係者と飲食、遊技、ゴルフ又は旅行をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

③ 倫理条例等に違反して、贈与等の報告を行わなかった職員は、戒告とする。

④ 虚偽の内容の贈与等の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

※ 倫理条例等とは、広島市職員倫理条例(平成12年広島市条例第62号)又は広島市職員倫理規則(平成13年広島市規則第2号)をいう。

(3) セクシュアル・ハラスメント

職場において他の者を不快にさせる性的な言動をし、又は職場外において他の職員を不快にさせる性的な言動を行った職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

(4) パワー・ハラスメント

① 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。

② 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。

③ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

(5) 守秘義務違反等

① 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らした職員は、減給又は戒告とする。

② 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、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。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員は、免職とする。

③ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏れいし、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。

④ 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に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

(6) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱し、又は私的な行為を繰り返すことにより職務を怠り、若しくは勤務に支障が出るほどの酒気帯び状態での出勤を繰り返す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。

(7) コンピュータの不適正利用

職場のコンピュータの不適正な利用(インターネットへの不正アクセス、わいせつ文書・図

画の閲覧、電子データの損壊など)をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(8) 職場の秩序を乱す行為

上司その他職員に対する暴行、暴言又は上司の職務命令に従わない等の行為により職場の秩序を乱した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 営利企業への従事等の制限違反

任命権者の許可を得ず、営利企業の役員等を兼ね、若しくは営利企業を営み、又は報酬を得て事業等に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(10) 欠勤

① 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。

② 正当な理由なく8日以上14日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。

③ 正当な理由なく15日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

(11) 遅刻・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は、戒告とする。

(12) 休暇の虚偽申請等

病気休暇又は特別休暇その他承認を要する休暇等について虚偽の申請をして承認を受けた職員は、減給又は戒告とする。また、病気休暇又は病気を理由とする休職期間中に、病気療養とは関係のない私的な行為を行った職員についても同様とする。

(13) 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。

(14) 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、免職、停職、減給又は戒告とする。

(15) 公租公課の滞納

公租公課を滞納し、給与の差押えを受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(16) 児童・生徒に対するわいせつな行為等

① 児童・生徒に対してわいせつな行為をした職員は、免職とする。

② 児童・生徒に対してセクシュアル・ハラスメントに該当する行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

ただし、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、免職とする。

(17)

体罰

① 体罰により、児童・生徒を死亡させ、又は児童・生徒に重大な後遺症が残る負傷を与えた職員は、免職とする。

② 体罰により、児童・生徒に負傷を与えた職員は、負傷の程度、体罰の形態等に応じて、停職、減給又は戒告とする。また、負傷がない場合であっても、体罰の形態によっては同様とする。

2 公金公物取扱い関係

(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

公金又は物品を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は物品を交付させた職員は、免職とする。

(4) 公文書の不適正な取扱い

① 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。

② 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

③ 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。

(5) 紛失

故意又は重大な過失により公金又は物品を紛失した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 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。

(7) 公物損壊

故意又は重大な過失により職場において物品を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(8) 出火・爆発

故意又は重大な過失により職場において出火、爆発を引き起こした職員は、免職又は停職とする。

(9) 公金及び物品等の処理不適正

自己保管中の公金又は物品等について目的外の用途に使用するなど不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(10) 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、減給又は戒告とする。

3 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・暴行・けんか

① 人の身体を傷害した職員は、免職、停職又は減給とする。

② 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ときは、停職、減給又は戒告とする。

(4) 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。

(5) 横領

① 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。

- ② 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。
- (6) 窃盗・強盗
- ① 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。
- ② 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。
- (7) 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。
- (8) 賭博
- ① 単純賭博
- 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。
- ② 常習賭博
- 常習として賭博をした職員は、停職とする。
- (9) 麻薬等の所持等
- 麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、免職とする。
- (10) わいせつ行為
- ① 強制性交等、強制わいせつ等
- 暴行又は脅迫を用いて性交等やわいせつな行為をした職員は、免職とする。
- ② 痴漢行為
- 痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。
- ③ 淫行
- 法律や条例等に違反して、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。
- ④ その他のわいせつな行為
- 法律や条例等に違反して、わいせつ物の頒布、陳列、盗撮、のぞきその他のわいせつな行為を行った職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職又は停職とする。
- (11) 嫌がらせ、めいわく行為
- ① 法律や条令等に違反して、つきまとい等のストーカー行為をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職又は減給とする。
- ② 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行った職員は、減給又は戒告とする。

4 交通事故・交通法規違反関係

- (1) 酒酔い運転又は酒気帯び運転（以下「飲酒運転等」という。）
- ① 飲酒運転等をした職員は、免職とする。ただし、特段の事情があるときは、停職とすることができる。
- ② 飲酒運転等となることを知りながら他の者に車両若しくは酒類を提供し、又は飲酒を勧めた職員は、免職又は停職とする。また、飲酒運転等であることを知りながらこれに同乗した職員も同様とする。
- (2) 人身事故

- ① 危険運転により、人を死傷させた職員は、免職とする。(自動車運転死傷処罰法第2条又は第3条該当)
 - ② 自動車の運転上必要な注意を怠り、よって、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。(自動車運転死傷処罰法第5条該当)
 - ③ 自動車の運転上必要な注意を怠り、よって、人に傷害を負わせた職員は、交通事故の状況、傷害の程度等に応じて、停職、減給又は戒告とする。(自動車運転死傷処罰法第5条該当)
- ※ 自動車運転死傷処罰法とは、自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律(平成25年法律第86号)をいう。

(3) 物損事故

自動車の運転上必要な注意を怠り、よって、他人の物を損壊して重大な損害を与えた職員は、減給又は戒告とする。

(4) 措置義務違反

交通事故があったときに、当該車両の運転者等で事故後の救護や危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職とする。ただし、特段の事情があるときは、停職とすることができる。

(5) 悪質な交通法規違反

著しい速度超過、無免許運転等の悪質な交通法規違反をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

5 管理監督責任関係

(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

部下職員の非行を知りながら、その事実を隠匿し、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。