

新採用学校事務職員等研修会
(1回目)資料

服務關係

令和3年6月23日

中南教育事務所

○ 休暇等について

- ・ 地方公務員法第24条第5項
→ 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。
- ・ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律第42条
→ 県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、～（略）～
都道府県の条例で定める。

1 週休日と休日について

(1) 週休日

① 該当する日

日曜日及び土曜日

② 勤務時間

割り振られていない。(給与が支給されていない日)

③ 週休日に勤務させる場合の対応 (振替・割振り変更)

- ・ 1日勤務させる場合
→ 前4週間・後8週間の範囲で週休日の振替を行う。
- ・ 4時間勤務させる場合
→ 前4週間・後8週間の範囲で4時間の割振り変更を行う。
※ 教員については特例あり。

(2) 休日

① 該当する日

国民の祝日に関する法律に規定する休日及び年末年始(12/29～1/3)の期間

② 勤務時間

割り振られている。(給与が支給されている日)

③ 休日に勤務させる場合について

休日の勤務命令は、以下に該当する場合に限定される。

- ・ 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- ・ 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- ・ 職員会議(設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。)に関する業務
- ・ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務

④ 休日に勤務させる場合の対応 (代休)

- ・ 1日勤務させる場合のみ、後8週間の範囲で代休日を指定することができる。

2 休暇制度について

(1) 年次休暇

- ・利用目的に特に制限のない休暇。
- ・1の年ごと（1月1日～12月31日）に20日付与される休暇。
ただし、年の中途において採用された職員は、付与日数が異なる。
また、20日を超えない範囲内の残日数を翌年に繰り越すことができる。

(2) 病気休暇

- ・負傷又は疾病のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ない場合に与えられる休暇。
- ・結核性疾患 → 連続する180日以内の期間で医師の必要と認めた期間。
- ・一般疾病 → 連続する90日以内の期間で最小限度必要と認める期間。
- ・高血圧症、悪性新生物（癌）、精神性疾患 等 → 連続する180日以内の期間で最小限度必要と認める期間。

(3) 特別休暇

①選挙等休暇

- ・選挙権その他公民としての権利を行使する場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、必要と認められる期間。

②証人等休暇

- ・裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、必要と認められる期間。

③骨髄移植等休暇

- ・骨髄移植のための骨髄液等の提供希望者として、その登録の申出又は提供に伴い、必要な検査、入院等をする場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、必要と認められる期間。

④ボランティア休暇

- ・自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動を行う場合に取得できる休暇。
 - ア 地震、暴風雨、噴火等により災害が発生した場合における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動。
 - イ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって人事委員会が定めるものにおける活動。
 - ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動。

エ その他国、地方公共団体又は公共的団体が行う活動で、人事委員会が定める活動。

- ・ 休暇の期間は、1の年において7日の範囲内の期間。

⑤結婚休暇

- ・ 結婚する場合に取得できる休暇。
- ・ 休暇の期間は、週休日、休日及び代休日を除いて連続する7日の範囲内の期間。

⑥妊婦の業務軽減等休暇

- ・ 妊娠中の女性職員について、その業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合に取得できる休暇。
- ・ 休暇の期間は、適宜休息し、又は補食するために必要と認められる期間。
(正規の勤務時間の始め又は終わりに連続して取得することはできない。)

⑦妊婦の通勤緩和休暇

- ・ 妊娠中の女性職員について、通勤に利用する交通機関等の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合に取得できる休暇。
- ・ 休暇の期間は、正規の勤務時間の始め又は終わりにつき、1日を通じて1時間を超えない範囲内で、それぞれ必要と認められる期間。

⑧妊産婦通院休暇

- ・ 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が保健指導又は健康診査を受ける場合に取得できる休暇。
- ・ 休暇の期間は、妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回(医師等の特別な指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)で、1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる期間。

⑨産前休暇

- ・ 8週間(多胎妊娠の場合は、14週間)以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合に取得できる休暇。
- ・ 休暇の期間は、出産の日までの申し出た期間。

⑩産後休暇

- ・ 女性職員が出産した場合に取得できる休暇
- ・ 休暇の期間は、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間。

⑪育児休暇

- ・ 生後満1年6月に達しない子を育てるため女性職員が申し出た場合又は男性職員が生後満1年6月に達しない子を育てる場合に取得できる休暇。
- ・ 休暇の期間は、女性職員の場合は、1日2回それぞれ60分以内の申し出た期間。男性職員の場合は、1日2回それぞれ60分以内の必要と認められる期間。

⑫生理休暇

- ・生理日において勤務することが著しく困難である女性職員が申し出た場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、申し出た必要な期間。

⑬配偶者出産休暇

- ・妻が出産する場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、3日の範囲内の期間。

⑭育児参加休暇

- ・妻が出産する場合であってその出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過するまでの期間に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、5日の範囲内の期間。

⑮子の看護休暇

- ・義務教育終了までの子を養育する職員が、その子の看護（予防接種又は健康診断を受けさせることを含む。）のために勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、1の年において5日（義務教育終了までの子が2人以上の場合は10日）の範囲内の期間。

⑯短期介護休暇

- ・要介護者の介護その他人事委員会が定める世話をを行う職員が、当該世話をを行うために勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、1の年において5日（要介護者が2人以上の場合は10日）の範囲内の期間。

⑰服忌休暇

- ・親族の喪に服する場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、親族に応じ定める連続する日数の範囲内の期間。

⑱祭日休暇

- ・父母、配偶者及び子の追悼のための特別な行事を行い又はこれに参加する場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、1日の範囲内の期間。

⑲夏季休暇

- ・夏季における盆等の諸行事を行い若しくはこれに参加し、又は心身の健康の維持及び増進若しくは家庭生活の充実を図る場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、7月から9月までの期間内における、週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する4日の範囲内の期間。

⑳現住居の滅失等休暇

- ・地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合に取得できる休暇。
 - ア 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
 - イ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。
- ・休暇の期間は、必要と認められる期間。

㉑出勤困難休暇

- ・地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難である場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、必要と認められる期間。

㉒退勤途上の危険回避休暇

- ・地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、職員が退勤途上における身体の危険を回避する場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、必要と認められる期間。

(4) 介護休暇

- ・配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫及び兄弟姉妹等の者で負傷、疾病又は老齢により、2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をする場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、介護を必要とする一の継続する状態ごとに3回を超えず、かつ、通算6月を超えない範囲内で指定された期間内において必要と認められる期間。

(5) 介護時間

- ・配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫及び兄弟姉妹等の者で負傷、疾病又は老齢により、2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をする場合に取得できる休暇。
- ・休暇の期間は、介護を必要とする一の継続する状態ごとに連続する3年の期間内において、正規の勤務時間の始めと終わりに、1日につき2時間を上限として取得できる休暇。

○ 非違行為の禁止について

(1) 公務員として守るべき義務（地方公務員法第3章第6節）

<例>

- ・信用失墜行為の禁止（第33条）
- ・秘密を守る義務（第34条）
- ・職務に専念する義務（第35条）など

(2) 非違行為に対する対応（地方公務員法第29条）

- ・懲戒処分（戒告、減給、停職、免職）
- ・服務上の措置（文書訓告、口頭訓告）

(3) 懲戒処分の公表

- ・「職員の懲戒処分の公表基準」に基づき公表される。

【公表例】

- | | |
|---------|--|
| ①被処分者 | 中南地域弘前市の小学校 事務職員（28歳 女性） |
| ②事件の概要等 | 交通法規違反
（最高速度30 km/h 以上50 km/h 未満の速度超過）
・令和〇年〇月〇〇日（〇）午後〇〇時〇〇分頃
・弘前市内の県道
・最高速度40 km/h のところ、70 km/h で走行 |
| ③処分内容 | 戒告 |
| ④処分年月日 | 令和〇年〇〇月〇〇日（〇） |



青教員第527号
令和3年3月3日

各市町村教育委員会教育長 殿

青森県教育委員会
教育長 和嶋 延寿
(公印省略)

新型コロナウイルス感染症に関する出勤困難休暇の取扱いについて（変更通知）

このことについては、令和2年4月3日付け青教員第17号教育長通知で周知したところですが、同通知について変更したので、再度通知します。つきましては、貴管下の教職員に周知して下さるようお願いいたします。

記

○職員（非常勤職員を含む。以下同じ。）が取得できる休暇

区 分	休暇の種類
・新型コロナウイルス感染症に罹患した場合（無症状病原体保有者を含む。）	出勤困難休暇
・ <u>検疫法第16条第2項に規定する停留（これに準ずるものを含む。）の対象となった場合</u>	
・ <u>検疫法第16条の2第1項又は第2項の規定に基づき、職員又はその親族が外出しないことその他の新型コロナウイルス感染症の感染の防止に必要な協力を求められた場合（これに準ずる場合を含む。）</u> で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	
・感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第44条の3第1項又は第2項の規定に基づき、職員又はその親族が <u>外出しないことその他の新型コロナウイルス感染症の感染の防止に必要な協力を求められた場合</u> で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	
・職員又はその親族に発熱等の風邪症状が見られること等から療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	
・小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の臨時休業（※1）その他の事情（※2）により、子の世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	

※1 学年末休業（春休み）等の学校の元々の休業日は対象外とする。

※2 「その他の事情」には、保育園や幼稚園の臨時休園等を含む。

担当：教職員課人事制度グループ
岩川
017-734-9892

懲戒処分に係る標準処分例

平成27年4月2日
青森県教育委員会

第1 目的

この標準処分例は、青森県教育委員会が任命する職員が、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」という。）を行った場合に想定される標準的な懲戒処分の量定を明らかにすることにより、職員の公務員としての自覚を求め、教育に携わる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2 基本事項

この標準処分例は、代表的な事例を選び、青森県教育委員会における過去の事例等を参考に、標準的な懲戒処分の量定を示したものであり、具体的な処分量定については、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 児童生徒、保護者、他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等を考慮の上、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等個別事案の内容を勘案し、総合的に判断するものとする。このため、個別の事案の内容によっては、この標準処分例に掲げる処分の種類以外となることもあり得る。

第3 懲戒処分の標準例

1 一般服務関係

(1) 欠勤

- ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。
- イ 正当な理由なく11日以上20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21日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

(2) 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。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱する等職務を怠り、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) 職場内秩序を乱す行為

- ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。
- イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 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。

(7) 違法な職員団体活動

ア 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、怠業その他の争議行為をなし、又は県の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 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、若しくはあおった職員は、免職又は停職とする。

(8) 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏らし、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。

(9) 政治的行為の制限違反

ア 地方公務員法第36条第1項若しくは第2項又は教育公務員特例法第18条第1項の規定に違反して政治的行為を行った職員は、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第36条第3項又は教育公務員特例法第18条第1項の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした職員は、停職又は減給とする。

ウ 公職選挙法第136条の2の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした職員は、免職又は停職とする。

エ 公職選挙法第137条の規定に違反して、学校の児童生徒に対する教育上の地位を利用して選挙運動をした職員は、免職又は停職とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠

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承認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、その他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、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(11) 入札談合等に関与する行為

県又は市町村が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合をそそのかすこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(12) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、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職員は、減給又は戒告とする。

(13) セクシュアル・ハラスメント（他の者（児童生徒を除く。）を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア 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。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合において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の重積に

よる精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

(14) 収賄

賄賂を収受した職員は、免職とする。

(15) 供応等

ア 職務に利害関係のある者から利益や便益の供与（社会通念上許される範囲のものを除く。）を受けた職員は、減給又は戒告とする。

イ アのうち、定期的に利益や便益の供与を受けるなど、常習性が認められる職員は、免職又は停職とする。

(16) 個人情報盗難・紛失・流出

過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、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。

2 児童生徒に対する非違行為関係

(1) 体罰

ア 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を残す傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。

イ アに掲げるものを除くほか、体罰により、児童生徒に傷害を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ ア及びイに掲げるものを除くほか、体罰を常習的に行っていた職員又は特に悪質な態様の体罰を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(2) わいせつ行為等

ア 青森県青少年健全育成条例違反等のわいせつな行為をした職員は、免職とする。

イ わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

3 公金、県若しくは市町村の財産又は学校徴収金取扱関係

(1) 横領

公金、県若しくは市町村の財産又は学校徴収金（以下「公金等」という。）を横領した職員は、免職とする。

※ 学校徴収金とは、学校において保護者等から徴収する経費のうち、県又は市町村の歳入とせず、私費会計として処理するすべての経費をいう。

(2) 窃取

公金等を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金等を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金等を紛失した職員は、戒告とする。

- (5) 盗難
重大な過失により公金等の盗難に遭った職員は、戒告とする。
- (6) 県又は市町村の財産の損壊
故意に職場において県又は市町村の財産を損壊した職員は、減給又は戒告とする。
- (7) 失火
過失により職場において県又は市町村の財産の出火を引き起こした職員は、戒告とする。
- (8) 給与の違法支払・不適正受給
故意に法令に違反して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給与を不正に受給した職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (9) 公金等の処理不適正
自己保管中の公金の流用等公金等の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。
- (10) コンピュータの不適正使用
職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、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。

4 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
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ときは、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、停職、減給又は戒告とする。
- (7) 窃盗・強盗
 - ア 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。
 - イ 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、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、減給又は戒告とする。

(12) わいせつ行為

ア 淫行

18歳未満の者に対して、淫行をした職員は、免職とする。

イ 強制わいせつ

暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、免職とする。

ウ その他のわいせつ行為

ア及びイに掲げるもの以外の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。

5 交通法規違反関係

(1) 重大な義務違反（酒酔い運転又は酒気帯び運転（以下「飲酒運転」という。））

ア 飲酒運転

飲酒運転をした職員は、免職とする。

イ 飲酒運転者への車両提供等

飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外の重大な義務違反（30km/時（高速道は40km/時）以上の速度超過・無免許運転・過労運転等）

ア 重大な義務違反により、人を死亡させた職員は、免職とする。

イ 重大な義務違反により、人に重傷又は軽傷を負わせ、若しくは物損事故を起こした職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 重大な義務違反のみである職員は、停職、減給又は戒告とする。

(3) 義務違反（重大な義務違反以外の自動車運転中における交通法規違反）

ア 義務違反により、人を死亡させた職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 義務違反により、人に重傷を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

6 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。