

懲戒処分に係る標準処分例

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

1 一般的事項

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。

2 特に重大な非違行為の防止

青森県教育委員会では、この標準処分例で示した非違行為の中でも特に、児童生徒性暴力等を含めたわいせつな行為及び酒気帯び運転又は酒酔い運転については、原則として免職の懲戒処分をもって臨むものであり、職員は、これらの非違行為を絶対にしてはならない。

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

- ア 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。
- イ 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、職務上の秘密が漏えいし、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。

(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) 公文書の不適正な取扱い

ア 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。

イ 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。

(14) 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 相手の意に反して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わいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

※ わいせつな行為とは、不同意性交等、不同意わいせつ、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、痴漢、のぞき、陰部等の露出、不適切な裸体・下着姿等の撮影（盗撮等を含む。）、わいせつ目的をもって身体に触ること等をいう（以下同じ。）。

イ アに掲げるものを除くほか、相手の意に反してわいせつな言辞等の性的な言動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。

※ わいせつな言辞等の性的な言動とは、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、つきまとい等をいう（以下同じ。）。

ウ アに掲げるものを除くほか、相手の意に反して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。

(15) パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの）

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

(16) その他のハラスメント（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等）

ア (14)及び(15)以外のハラスメント（以下「その他のハラスメント」という。）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。

イ その他の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、その他のハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。

ウ その他の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。

(17) 収賄

賄賂を収受した職員は、免職とする。

(18) 供給等

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。

(19) 個人情報の盗難・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) 不適切な指導

ア 暴言等不適切な指導を常習的に行い、児童生徒に著しい精神的な苦痛を与えた職員は、免職、停職又は減給とする。

イ アに掲げるものを除くほか、暴言等不適切な指導を常習的に行った職員又は特に悪質な態様の不適切な指導を行った職員は停職、減給又は戒告とする。

(3) 児童生徒性暴力等

ア 児童生徒性暴力等を行った職員は免職とする。

イ アに掲げるものを除くほか、児童生徒にわいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

※ 児童生徒性暴力等とは、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律第2条第3項各号に掲げる行為をいう。

(4) SNS 等を利用した児童生徒との私的なやり取り

所定の手続を経ず、又は私的な内容について、児童生徒とソーシャルネットワーキングサービス（SNS）や電子メールによるやり取りを繰り返した職員は、減給又は戒告とする。

(5) 自家用車等への児童生徒の同乗等

教育上真に必要なにもかかわらず、所定の手続を経ずに児童生徒を自家用車等に同乗させる、又は学校内外で児童生徒と2人きりになる等の状況を繰り返し作り出した職員は、減給又は戒告とする（緊急時等やむを得ない場合を除く。）。

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。

(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) 淫行（第3の2(3)アに掲げるものを除く。）

18歳未満の者に対して、淫行をした職員は、免職とする。

(13) わいせつな行為（第3の1(14)に掲げるものを除く。）

- ア 相手の意に反してわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。
- イ アに掲げるものを除くほか、相手の意に反してわいせつな言辞等の性的な言動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 アに掲げるものを除くほか、相手の意に反して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) ストーカー行為（同一の者に対し、つきまとい等を反復して行うこと）

ストーカー行為をした職員は、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り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(高速道路又は自動車専用道路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。

附 則

この標準処分例は、平成27年4月2日から施行する。

附 則

この標準処分例は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この標準処分例は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この標準処分例は、令和2年6月1日から施行する。

附 則

この標準処分例は、令和6年4月1日から施行する。