

第一号議案

懲戒処分の指針の制定について  
懲戒処分の指針を次のように定める。

令和八年二月二十六日提出

大分県教育委員会教育長 山田雅文

第一

懲戒処分の指針  
趣旨

本指針は、教職員等の懲戒処分の標準的な種類を明確にすることにより、教職員等の非  
違行為の防止及び根絶を図り、県民の教育に対する信頼を確保することを目的とする。

第二 対象

本指針は、教育庁の職員、県立学校その他の教育機関の職員、市町村立学校県費負担教  
職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第百三十五号）第一条に規定する  
職員をいう。）その他の大分県教育委員会が任命する職員に適用する。

第三 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたも  
のである。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- 一 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
- 二 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- 三 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
- 四 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
- 五 過去に非違行為を行っているか等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の  
対応

等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得ると  
ころである。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場  
合として、

- 一 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極め

て重大であるとき

- 二 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- 三 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- 四 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき

五 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき  
がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとするのが考えられる場合として、

- 一 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- 二 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき

がある。

なお、標準例に掲げられ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り、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

#### 第四 標準例

##### 一 一般服務関係

##### 1 欠勤

- (一) 正当な理由なく十日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。
- (二) 正当な理由なく十一日以上二十日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。

(三) 正当な理由なく二十一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して職務を怠り、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

- (一) 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。
- (二) 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
- (一) 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。）第三十七条第一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、又は地方公共団体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。
- (二) 法第三十七条第一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、唆し、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
- (一) 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。
- (二) 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
- 法第三十六条第一項、第二項又は第三項（教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二条第一項に規定する教育公務員（以下「教育公務員」という。）にあっては、同法第十八条第一項）の規定に違反して政治的行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。
- 10 兼業の承認等を得る手続のけ怠
- (一) 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許可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。
- (二) 承認を得る手続を怠り、給与を受け、又は受けないうで、教育に関する他の職を兼

ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事した教育公務員は、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唆すこと、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

(一) 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。

(二) 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

(三) 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）

(一) 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。

(二) 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（ソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下「SNS」という。）を利用したメッセージ等を含む。）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<sup>り</sup>したときは、当該職員は免職又は停職とする。

(三) 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。

15 パワー・ハラスメント

(一) パワー・ハラスメント（職務上の権限や地位等を背景にしたいじめ・嫌がらせ・強制等の継続的に他の職員の人格や尊厳を傷つけるような言動をいう。以下同じ。）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。

(二) 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。

(三) 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。

## 二 公金公物取扱い関係

1 横領

1 公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

2 窃取

2 公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

3 詐取

3 人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

4 紛失

4 公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

5 盗難

5 重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

6 公物損壊

6 故意に職場において公物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

7 失火

7 過失により職場において公物の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

8 諸給与の違法支払・不不正受給

8 故意に条例等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

9 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。

10 自己保管中の公金の流用等公金又は公物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。

三 児童生徒等に対する非違行為

1 わいせつ行為等

(一) 児童生徒性暴力等（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（令和三年法律第五十七号）第二条第三項に規定する児童生徒性暴力等をいう。以下同じ。）を行った職員は、免職とする。

(二) 児童生徒等（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二条第二項に規定する児童生徒等をいう。以下同じ。）に対して、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員（一）に掲げるものを除く。）は、免職、停職、減給又は戒告とする。ただし、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返すなど特に悪質な場合は、免職とする。

注 児童生徒性暴力等とは、不同意性交、児童ポルノ所持、性的姿態等撮影等を行い、被害を受けた児童生徒等の同意や当該児童生徒等に対する暴行、脅迫等の有無を問わない。また、刑法上の性犯罪の対象とならない行為及び刑事罰が科せられなかった行為も児童生徒性暴力等に該当し得る。

2 体罰等

(一) 体罰により児童生徒等を死亡させ、又は児童生徒等に重い後遺症をもたらす傷害を生じさせた職員は、免職又は停職とする。

(二) 体罰により児童生徒等に傷害を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(三) (一)及び(二)に掲げるもののほか、体罰を行った職員は、児童生徒等の状況等に応じて処分を判断する。

(四) 暴言等の不適切な言動又は指導を行った職員は、児童生徒等の状況等に応じて処分を判断する。ただし、暴言等の不適切な言動又は指導を常習的に行うことにより、児童生徒等に著しい精神的苦痛を与えた職員は、免職、停職、減給又は戒告と

- 3 その他
  - (一) 電子メール、SNS等を利用して、児童生徒等とやり取りを行った職員は、管理職の承認を得た場合又は緊急等のやむを得ない理由がある場合を除き、減給又は戒告とする。
  - (二) 児童生徒等を自家用車に同乗させた職員は、管理職の承認を得た場合又は緊急等のやむを得ない理由がある場合を除き、戒告とする。
- 4 公務外非違行為
- 1 放火
  - 1 放火をした職員は、免職とする。
- 2 殺人
  - 2 人を殺した職員は、免職とする。
- 3 傷害
  - 3 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
  - 4 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
  - 5 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
  - (一) 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。
  - (二) 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。
- 7 窃盗・強盗
  - (一) 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。
  - (二) 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
  - 8 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
  - 9 賭博をする。

- (一) 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。
- (二) 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 わいせつ行為等  
(一) 相手の同意を得ないで、性交等又はわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。
- (二) 公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、免職、停職、又は減給とする。
- (三) 公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けていない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。
- (四) (一)から(三)までに掲げるもののほか、わいせつ行為等をした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- 五 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係
- 1 飲酒運転  
(一) 飲酒運転（酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。以下同じ。）を行い、人身事故又は物損事故を起こした職員は免職とし、自損事故等（自損事故又は違反行為のみの場合をいう。以下同じ。）を起こした職員は免職又は停職とする。
- (二) 車両の運転者の飲酒を知りながら当該運転者が運転する車両に同乗した職員又は車両の運転者が飲酒運転をすることを容認した職員は、飲酒運転を行った職員に準じた処分とする。
- 注 飲酒運転に係る車両は、自動車、原動機付自転車、自転車等の車両をいう。
- 2 無免許運転  
無免許運転を行い、人身事故を起こした職員は免職又は停職とし、物損事故等（物損事故、自損事故又は違反行為のみの場合をいう。）を起こした職員は停職とする。

## 3 速度超過違反

速度超過違反を行い、人身事故を起こした職員は免職、停職又は減給とし、物損事故を起こした職員は停職又は減給とし、自損事故等を起こした職員は停職、減給又は戒告とする。

注 「速度超過違反」とは、道路交通法（昭和三十五年法律第五号）第二十二条の規定によりこれを超える速度で進行してはならないこととされている最高速度を超える速度で運転する行為のうち、その超える速度が三十キロメートル毎時（高速自動車国道等においては四十キロメートル毎時）以上のものをいう。

## 4 その他の交通法規違反

(一) 1から3までに掲げるもののほか、道路交通法その他の法令の規定に違反し、人を死亡させ、又は重篤な傷害を生じさせた職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

(二) 1から3までに掲げるもののほか、道路交通法その他の法令の規定に違反し、人に傷害を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(三) (一)及び(二)に掲げるもののほか、道路交通法その他の法令の規定に違反した職員は、過失の程度、事故後の対応等に応じて処分を判断する。

## 六 監督責任関係

## 1 指導監督不適正

非違行為者を指導監督すべき立場で管理又は監督の地位にある職員については、当該非違行為者の懲戒処分内容及び程度に準じて処分を行うものとする。

## 2 非違行為の隠ぺい、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

## 1 この告示は、令和八年四月一日から施行する。

2 県立学校教職員及び市町村立学校県費負担教職員に対する懲戒処分等の基準（平成十四年大分県教育委員会告示第十一号）は、廃止する。

提案理由

職員の服務規律の一層の確保を図るため、懲戒処分の対象となる非違行為及び処分量定を明確化したいので提案する。

## 懲戒処分の指針の制定について（議案概要）

### 1 制定理由

#### (1) 現状

- 懲戒処分数は高止まりの状況（免職処分数は増加傾向）
    - R1年度： 7件（うち免職3件）
    - R2年度： 13件（うち免職0件）
    - R3年度： 8件（うち免職3件）
    - R4年度： 8件（うち免職3件）
    - R5年度： 10件（うち免職4件）
    - R6年度： 9件（うち免職4件）
  - 現行の懲戒処分の基準（\*）は三大非違行為（交通違反、スクール・セクハラ、体罰）以外の非違行為が具体的に示されておらず、職員の当事者意識が低い。
  - 近年、SNSによる誹謗中傷、児童生徒とのSNS等による私的なやりとり、自家用車への同乗等非違行為が多様化しており、これらの行為も具体的に明示することが必要。
- （\*）県立学校教職員及び市町村立学校県費負担教職員に対する懲戒処分等の基準（平成14年大分県教育委員会告示第11号）

#### (2) 目的

- 職員の当事者意識の高まりによる非違行為の防止
- 懲戒処分の対象となる非違行為及び処分量定の明確化

### 2 主な内容

- 人事院の懲戒処分の指針を基本に、「一般服務関係」「公金公物取扱い関係」「公務外非違行為」「監督責任関係」について標準例を明示
  - スクール・セクハラを、教員性暴力等防止法（\*）で禁止される行為として明示
  - 体罰に対する処分量定の厳罰化及び不適切な言動や指導に対する処分量定の明確化
  - SNS等を用いた児童生徒等との私的なやりとり、自家用車に児童生徒等を同乗させる行為を非違行為として明示し、処分量定を明確化
  - 飲酒運転、交通事故及び交通法規違反関係は、現行基準を基本に、処分量定を明確化
- （\*）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（令和三年法律第五十七号）

### 3 実効性の担保

- 定期的な注意喚起  
本指針を、年4回実施の服務規律研修に係る通知、綱紀粛正・服務規律保持の徹底に係る通知に添付
- 「服務研修テキスト」への掲載
  - 過去の処分事案を、非違行為の動機、内容並びに要因及び処分による影響（警察の捜査、起訴、裁判、退職金の不支給、家族への影響等）を具体例として掲載
  - 本テキストを活用し、職員が自分事として捉えることができる研修の実施を促進

### 4 施行期日等

- 公示日 令和8年3月31日
- 施行日 令和8年4月1日

## 懲戒処分の指針の制定について（概要）

現状	具体的内容
<p>○懲戒処分数は高止まりの状況 R1:7件 R2:13件 R3:8件 R4:8件 R5:10件 R6:9件</p> <p>○免職処分数はR3から増加傾向 R1:3件 R2:0件 R3:3件 R4:3件 R5:4件 R6:4件</p> <p>○非違行為事案の多様化</p>	<p>○人事院の懲戒処分の指針を基本として懲戒処分の標準例を明示</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;"><b>一般服務関係</b></p> <p style="text-align: center;">正当な理由のない欠勤、政治的行為の制限違反、 セクハラ・パワハラ等</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;"><b>公金公物取扱い関係</b></p> <p style="text-align: center;">横領、諸給与の違法支払・不適正受給等</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;"><b>公務外非違行為</b></p> <p style="text-align: center;">放火、殺人、器物損壊、 一般人に対するわいせつ行為等</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;"><b>監督責任関係</b></p> <p style="text-align: center;">指導監督不適正、非違行為の隠ぺい、黙認</p> </div> </div> <p>○「スクール・セクハラ」について教員性暴力等防止法に基づいて <b>再整理</b>（教員性暴力等防止法：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 令和三年法律第五十七号）</p> <p>○体罰について処分量定の厳罰化 不適切な言動や指導について処分量定の明確化</p> <p>○児童生徒等とのSNS等における私的なやり取り・自家用車同乗について処分量定の明確化</p> <p>○飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係は、現行基準を基本にして再整理</p>
<p style="text-align: center;"><b>課題</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>施行期日等</b></p>
<p>○現行の懲戒処分の基準</p> <p><b>三大非違行為のみ処分量定を明示</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「飲酒運転等の悪質な交通違反行為」</li> <li>・「児童生徒に対するスクール・セクハラ」</li> <li>・「体罰」</li> </ul> <p>→ その他の事案について、教職員が自分事と捉えにくい状況</p>	<p>公示日：令和8年3月31日  施行日：令和8年4月1日</p>
<p style="text-align: center;"><b>対応</b></p>	<p>○懲戒処分の対象となる非違行為・ 処分量定の明確化</p> <p>○非違行為の防止 ○県民の信頼確保</p> <p>○年4回の服務規律研修通知、綱紀肅正・服務規律保持の徹底通知に本指針を添付 ○「服務研修テキスト」に本指針の内容を反映</p>
<p style="text-align: center;"><b>効果</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>実効性の担保</b></p>

# 懲戒処分の指針 標準例一覧(案)

※赤フォントは人事院の指針と処分量定等が異なるもの  
ただし、五 飲酒運転等については、大分県の現行の基準と異なるもの

事由	処分量定			
	免職	停職	減給	戒告
1 正当な理由のない欠勤 (一) 十日以内 (二) 十一日以上二十日以内 (三) 二十一日以上			●	●
2 遅刻・早退		●		●
3 休暇の虚偽申請			●	●
4 勤務態度不良			●	●
5 職場内秩序を乱す行為 (一) 暴行 (二) 暴言		●	●	●
6 虚偽報告			●	●
7 違法な職員団体活動 (一) 同盟罷業、怠業その他の争議行為(単純参加) (二) 同盟罷業、怠業その他の争議行為(あおり、そそのかし)	●	●	●	●
8 秘密漏えい (一) 故意の秘密漏えい 自己の不正な利益を図る目的 (二) 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい	●	●		
9 政治的行為の制限違反		●	●	●
10 兼業の承認等を得る手続のけ怠			●	●
11 入札談合等に関する行為	●	●		
12 個人の秘密情報の目的外収集			●	●
13 公文書の不適正な取扱い (一) 偽造・変造・虚偽公文書作成・毀棄 (二) 決裁文書改ざん (三) 公文書改ざん・紛失・誤廃棄等	●	●		
14 セクシュアル・ハラスメント (一) 不同意わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為 (二) 意に反することを認識の上でのわいせつな言辞等の性的な言動の繰り返し 執拗な繰り返しにより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もの (三) 意に反することを認識の上でのわいせつな言辞等の性的な言動	●	●	●	●
15 パワー・ハラスメント (一) 著しい精神的又は身体的な苦痛を与えたもの (二) 指導、注意等を受けたにもかかわらず、繰り返したもの (三) 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もの	●	●	●	●
二 横領	●			
2 窃取	●			
3 詐取	●			
4 紛失				●
5 盗難				●
6 公物損壊			●	●
7 失火				●
8 諸給与の違法支払・不適正受給			●	●
9 公金公物処理不適正			●	●
10 コンピュータの不適正使用			●	●
三 1 わいせつ行為等 (一) 児童生徒性暴力等 (二) わいせつな言辞等の性的な言動(児童生徒性暴力等を除く) 執拗に繰り返すなど特に悪質な場合	●			
2 体罰等 (一) 致死・重い後遺症をもたらす傷害 (二) 傷害(重い後遺症をもたらす傷害を除く) (三) その他の体罰 (四) 暴言等の不適切な言動・指導 常習的に行うことにより著しい精神的な苦痛を与えたもの	●	●	●	●
3 その他 (一) SNS等における私的なやり取り(無許可 緊急の場合を除く) (二) 自家用車に同乗(無許可 緊急の場合を除く)			●	●

事 由		処分量定			
		免職	停職	減給	戒告
四 公務外 非違行為	1 放火	●			
	2 殺人	●			
	3 傷害		●	●	
	4 暴行・けんか			●	●
	5 器物損壊			●	●
	6 横領				
	(一) 横領	●	●		
	(二) 遺失物等横領			●	●
	7 窃盗・強盗				
	(一) 窃盗	●	●		
	(二) 強盗	●			
	8 詐欺・恐喝	●	●		
9 賭博					
(一) 賭博			●	●	
(二) 常習賭博		●			
10 麻薬等の所持等	●				
11 酩酊による粗野な言動等			●	●	
12 わいせつ行為等					
(一) 不同意性交・不同意わいせつ	●	●			
(二) 痴漢行為	●	●	●		
(三) 盗撮行為	●	●	●		
(四) その他のわいせつ行為等	●	●	●	●	
五 飲酒運 転・交 通事 故・交 通法 規違 反関 係	1 飲酒運転 注 自転車等での飲酒運転を含む				
	(一) 人身事故又は物損事故	●			
	自損事故等(自損事故又は違反行為のみの場合)	●	●		
	(二) 飲酒運転車両への同乗行為、飲酒運転容認行為				非違行為者に準じた処分
	2 無免許運転				
	人身事故	●	●		
	物損事故等(物損事故、自損事故、違反行為のみの場合)		●		
	3 速度超過 注 超過速度が三十km/h以上(高速道路等においては四十km/h以上)のもの				
	人身事故	●	●	●	
	物損事故		●	●	
自損事故等(自損事故又は違反行為のみの場合)		●	●	●	
4 その他の交通法規違反					
(一) 人身事故により致死又は重篤な傷害	●	●	●		
措置義務違反	●	●			
(二) 人身事故により傷害			●	●	
措置義務違反		●	●		
(三) その他の道路交通法等違反				過失の程度、事故後の対応等に応じた処分	
六 関責監 係任督	1 指導監督不適正				非違行為者の懲戒処分内容及び程度に準じた処分
	2 非違行為の隠ぺい、黙認		●	●	

## 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- 一 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
- 二 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- 三 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
- 四 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
- 五 過去に非違行為を行っているか等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。

例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとするのが考えられる場合として、

- 一 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- 二 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- 三 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- 四 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- 五 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとするのが考えられる場合として、

- 一 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- 二 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき

がある。

なお、標準例に掲げられ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り、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。