

第1 基本事項

1 目的

本指針は、新潟市教育委員会の一般職の職員（学校又は幼稚園の校長、副校長、園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、幼稚園教諭、栄養教諭、栄養主査、学校栄養職員、養護教諭、助教諭、養護助教諭、事務職員（小学校、中学校、特別支援学校に勤務する者及び任用の事情等を考慮して任命権者が指定する者）、講師及び実習助手を除く。）に対する地方公務員法第29条第1項に規定する懲戒処分（以下「処分」という。）について、非違行為の代表的な事例ごとに標準的な処分量定を明確にすることにより、一層厳正かつ公正な処分を行うとともに、職員の公務員としての自覚を喚起し、非違行為の発生防止に資することを目的とする。

2 処分の種類

職員が、（1）法令等（新潟市行政手続条例（平成9年新潟市条例第2号）第2条第3号にいう法令のほか、執行機関が定めた要綱、要領その他の内部的規範をいう。以下同じ。）に違反した場合（2）職務上の義務に違反し、または職務を怠った場合（3）全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合のいずれかに該当するとき、教育委員会は、地方公務員法第29条第1項の規定に基づき、懲戒処分として戒告、減給、停職または免職の処分をすることができる。

なお、処分に至らないと判断する非違行為に対しても、訓告や厳重注意といった人事管理上必要な措置を講ずる場合がある。

3 処分量定について

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- （1）非違行為の動機、態様及び結果
- （2）故意または過失の度合い
- （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）過去における非違行為
- （6）日頃の勤務態度や非違行為後の対応

を総合的に考慮の上判断するものとする。

なお、標準例に掲げ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、その処分量定については標準例を参考としつつ判断する。

4 報告義務

標準例に掲げるような非違行為を行った職員は、速やかに所属長に報告をしなければならない。また、報告を受けた所属長は、速やかに教育総務課へ報告しなければならない。

なお、当該報告を怠った場合は、標準例に掲げる量定に加重して処分することがある。

第2 標準例

1 一般サービス関係

(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、減給または戒告とする。

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、停職または減給とする。

ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、免職または停職とする。

(2) 遅刻・早退

勤務時間の始めまた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

休暇について虚偽の申請を行った職員は、減給または戒告とする。

(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、または私的な行為を行うなどして職務を怠り、または職務遂行にあたって上司の命令に従わない等により、公務の運営に支障を生じさせた職員は、停職、減給または戒告とする。

(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、停職または減給とする。

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、減給または戒告とする。

(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、減給または戒告とする。

(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し、また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、減給または戒告とする。

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、またはその遂行を共謀し、そそのかし、もしくはあおった職員は、免職または停職とする。

(8) 秘密の漏えい

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、免職または停職とする。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、また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、減給または戒告とする。

(9) 個人情報 の 目的外 閲覧 ・ 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情報が記録された文書等を閲覧・収集した職員は、減給または戒告とする。

(10) 個人情報 の 不正 利用

職務上知ることのできた個人情報を自己または第三者の利益に供するために個人的に使用する等不正に使用した職員は、免職、停職または減給とする。

(11) 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、または流出させた職員は、停職、減給または戒告とする。

(12) 営利企業 従事 の 制限 違反

任命権者の許可なく営利企業等に従事した職員は、停職、減給または戒告とする。

(13) 入札 談合 等 に 関与 する 行為

市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また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、免職または停職とする。

(14) 収賄 ・ 供応 関係

ア 職務に関し、利害関係者から賄賂を受け取り、またはその要求もしくは約束をした職員は、免職とする。

イ 職務に関し、利害関係者から贈答等の授受を行い、または接待、会食等の

供給を受けた職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給または戒告とする。

(15) 不適切な事務処理

ア 故意または重大な過失により適切な事務処理を怠り、または虚偽の事務処理を行い、または業務遂行上必要な上司への報告を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、停職、減給または戒告とする。

イ アの場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職または停職とする。

(16) 公文書偽造・虚偽公文書作成・行使

公文書を行使の目的で偽造した職員は、免職または停職とする。虚偽の公文書を作成した職員も同様とする。また、それらの公文書を行使した職員も同様とする。

(17) ハラスメント行為

ハラスメント行為が確認された職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給または戒告とする。

2 公金・公物取扱関係

(1) 横領

公金または公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金または公物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金または公物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金または公物を紛失した職員は、減給または戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金または公物の盗難に遭った職員は、減給または戒告とする。

(6) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、減給または戒告とする。

(7) 失火

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・不適正受給

故意に法令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、また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、具

体的な行為の状況，悪質性の程度等に応じて，免職，停職，減給または戒告とする。

(9) 公金・公物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金または公物の不適正な処理をした職員は，減給または戒告とする。

(10) 情報セキュリティポリシー違反

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，停職，減給または戒告とする。

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

人の身体を傷害した職員は，免職，停職または減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え，また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，減給または戒告とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は，停職，減給または戒告とする。

(6) 横領

ア 横領

自己の占有する他人の物を横領した職員は，免職または停職とする。

イ 遺失物等横領

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，減給または戒告とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 窃盗

他人の財物を窃取した職員は，免職または停職とする。

イ 強盗

暴行また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，または人を恐喝して財物を交付させた職員は，免職または停職とする。

(9) 脅迫

人を脅迫した職員は、停職、減給または戒告とする。

(10) 賭博

ア 賭博

賭博をした職員は、減給または戒告とする。

イ 常習賭博

常習として賭博をした職員は、停職とする。

(11) 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。

(12) 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または乱暴な言動をした職員は、減給または戒告とする。

(13) わいせつ行為等

法律または条例に違反して痴漢、盗撮、のぞきその他のわいせつ行為等を行った職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給または戒告とする。

4 政治的行為関係

ア 地方公務員法第36条第1項の規定に違反して政党の結成に関与等した職員は、免職または停職とする。

イ 地方公務員法第36条第2項の規定に違反して特定の政治的目的をもって勧誘活動、文書の配布・掲示等の政治的行為を行った職員は、停職、減給または戒告とする。

ウ 地方公務員法第36条第3項の規定に違反して同条第1項及び第2項に規定する政治的行為を行うことを他の職員に求め、そそのかし、もしくはあおるなどし、または政治的行為の有無に対して職員の地位に関する利益もしくは不利益を他の職員に与えるなどした職員は、免職、停職または減給とする。

5 監督責任

(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、減給または戒告とする。

(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，または黙認した職員は，停職または減給とする。

第3 処分の加重等について

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。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，

- ① 非違行為の動機もしくは態様が極めて悪質であるときまたは非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った職員が管理または監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 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
- ⑤ 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ことが考えられる場合として，

- ① 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
- ② 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。

附則

この指針は，平成29年4月1日から実施する。