

教職員に対する懲戒処分原案の基準

第1 基本事項

1 目的

この基準は、違法行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行等（以下「非違行為」という。）の代表的な事例を選び、教職員が非違行為を行った場合における教育委員会に提出する懲戒処分原案の標準的な量定を掲げたものであり、教育委員会による厳正な懲戒処分が行われること及び教職員各自に公務員としての自覚と責任を強く促し非違行為の発生抑止及び未然防止に資することを目的とする。

2 適用対象

この基準は、教育委員会の教育機関に勤務する教職員及び県費負担教職員で教育委員会が任免権を有する者並びに教育庁の本庁、地方機関及び地域事務所に勤務する職員に適用する。

3 処分原案の量定の決定

具体的な処分原案の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 故意又は過失の程度
- ③ 非違行為を行った教職員の職位又は職責
- ④ 児童生徒、保護者、他の教職員及び社会に与えた影響の程度
- ⑤ 過去の非違行為歴

等のほか、日ごろの勤務態度や非違行為後の対応等も含めて考慮の上、総合的に判断するものとし、個別の事案の内容によっては、処分原案の量定を加重又は軽減して標準例に掲げる処分の種類以外とすることができる。

また、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ながら判断する。

なお、懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認められるときは、別途措置を行うことができる。

第2 標準事例

1 一般服務関係

(1) 欠勤

- イ 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合は、減給又は戒告とする。
- ロ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた場合は、停職又は減給とする。
- ハ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合は、免職又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

正当な理由なく勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた場合は、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽請求

病気休暇等について虚偽の請求をした場合は、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場合は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序びん乱

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

(6) 虚偽報告等

事実をねつ造して虚偽の報告等を行った場合又は故意に必要な報告等を怠った場合は、減給又は戒告とする。

(7) 秘密の漏えい等

- イ 故意により職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に支障を生じさせた場合は、免職又は停職とする。
- ロ 重大な過失により職務上知ることのできた秘密を紛失し又は盗難に遭って、公務の運営に支障を生じさせた場合は、減給又は戒告とする。

(8) 個人情報の漏えい等

- イ 故意により業務に係る重要な個人情報を漏らし、公務の運営に支障を生じさせた場合は、停職又は減給とする。
- ロ 重大な過失により業務に係る重要な個人情報を紛失し又は盗難に遭って、公務の運営に支障を生じさせた場合は、減給又は戒告とする。

(9) 個人の秘密情報の目的外収集

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場合は、減給又は戒告とする。

(10) 政治的行為の制限違反

- イ 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場合は、減給又は戒告とする。
- ロ 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他の職員に求める等の行為をした場合は、停職又は

減給とする。

(11) 違法な職員団体活動

イ 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た場合又は県若しくは市町村の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合は、減給又は戒告とする。

ロ 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為を企てた場合又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった場合は、免職又は停職とする。

(12) 営利企業等の従事許可を得る手続きの怠等

許可を得ずに営利企業等に従事した場合又は承認を得ずに兼業等を行った場合は、減給又は戒告とする。

(13) 不適正な事務処理等

事務処理に適正さを欠き、公務の運営に支障を生じさせた場合又は県民等に損害を与えた場合は、減給又は戒告とする。

(14) 収賄等

イ 職務に関する行為の対価として供応接待若しくは財産上の利益を受けた場合又はその要求若しくは約束をした場合は、免職又は停職とする。

ロ 利害関係者から金銭等の贈与を受けた場合又は無償で役務の提供を受けた場合は、停職又は減給とする。

ハ 利害関係者から供応接待を受けた場合又は利害関係者の負担で旅行、食事若しくは遊戯等をした場合は、減給又は戒告とする。

2 公金・公物の取扱い関係

(1) 横領・窃取・詐取

公金・公物を横領、窃取又は詐取した場合は、免職とする。

(2) 紛失・盗難

公金・公物を紛失した場合又は重大な過失により盗難に遭った場合は、戒告とする。

(3) 損壊

故意に職場において公物を損壊した場合は、減給又は戒告とする。

(4) 失火・爆発

過失により職場において公物の出火又は爆発を引き起こした場合は、戒告とする。

(5) 給与等の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して給与等を不正に支給した場合又は故意に届け出を怠り若しくは虚偽の届出をするなどして給与等を不正に受給した場合は、停職、減給又は戒告とする。

(6) 公金等処理不適正

自己の管理下にある公金、学校徴収金その他の準公金又は公物を流用するなど、公金等の不適正な処理をした場合は、減給又は戒告とする。

(7) コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータを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場合は、減給又は戒告とする。

3 公務外非行関係

(1) 放火・殺人

放火をした場合又は人を殺した場合は、免職とする。

(2) 傷害

人の身体を傷害した場合は、停職又は減給とする。

(3) 暴行・けんか

暴行を加えた場合又はけんかをしたが人の身体を傷害するに至らなかった場合は、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場合は、減給又は戒告とする。

(5) 窃盗・強盗

イ 他人の財物を窃取した場合は、免職又は停職とする。

ロ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合は、免職とする。

(6) 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させた場合又は人を恐喝して財物を交付させた場合は、免職又は停職とする。

(7) 横領

イ 自己の占有する他人の物（公金・公物を除く。）を横領した場合は、免職又は停職とする。

ロ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した場合は、減給又は戒告とする。

(8) 賭博

- イ 賭博をした場合は、減給又は戒告とする。
- ロ 常習として賭博をした場合は、停職とする。

(9) 麻薬等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した場合は、免職とする。

(10) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所や乗り物において、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場合は、減給又は戒告とする。

4 飲酒運転・交通事故関係

(1) 飲酒運転・飲酒運転ほう助

- イ 飲酒運転を行った場合は、免職とする。ただし、特に酌量すべき事情が認められる場合は、停職とすることができる。
- ロ 自動車等を運転することを知りながら飲酒を勧めた場合若しくは酒類を提供した場合、飲酒運転をすることを知りながら自動車等を提供した場合又は飲酒運転をしていることを知りながら同乗した場合は、免職、停職又は5月以上の減給とする。

(2) 飲酒運転以外の重大な交通事故

交通事故で人を死亡させた場合又は重篤な後遺症を残す傷害を負わせた場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(3) その他の交通法規違反

無免許運転、著しい速度超過その他の悪質な交通法規違反をした場合は、停職、減給又は戒告とする。

(注) 「飲酒運転」とは、酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。

(注) 「自動車等」とは、自動車及び原動機付自転車をいう。

5 ハラスメント関係

(1) 悪質なセクシュアル・ハラスメント等

- イ 悪質なセクシュアル・ハラスメント等を行った場合は、免職又は停職とする。
- ロ 被害者が児童生徒であるときは、上記イにかかわらず、免職とする。

(2) セクシュアル・ハラスメント

- イ セクシュアル・ハラスメントを行った場合は、減給又は戒告とする。
- ロ 被害者が児童生徒であるときは、上記イにかかわらず、停職、減給又は戒告と

する。

(3) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントを行った場合は、行為の態様、悪質性、相手方の被害の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。

(注) 「悪質なセクシュアル・ハラスメント等」とは、わいせつ行為（刑法（明治40年法律第45号）、軽犯罪法（昭和23年法律第39号）、迷惑行為防止条例（昭和42年宮城県条例第29号）、青少年健全育成条例（昭和35年宮城県条例第13号）等の規定に違反するおそれのある行為をいい、刑事事件として有罪の判決を受けることを必要でないものとする。）や不必要な身体的接触を伴ったセクシュアル・ハラスメント、繰り返し行う等常習的なセクシュアル・ハラスメント等をいい、児童生徒に対する場合については、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（令和3年法律第57号）第2条第3項各号に掲げる行為をいう。

(注) 「セクシュアル・ハラスメント」とは、相手方を不快にさせる性的な言動をいう。なお、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項第5号に掲げる行為は、「悪質なセクシュアル・ハラスメント等」とする。

(注) 「パワー・ハラスメント」とは、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をいう。

なお、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

(注) 「悪質性」が高いと考えられる場合としては、例えば、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す場合等が挙げられる。また、「相手方の被害の程度」が大きいと考えられる場合としては、例えば、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場合等が挙げられる。

6 体罰等関係

(1) 死亡等

体罰により児童生徒を死亡させた場合又は重篤な後遺症を残す傷害を負わせた場合は、免職又は停職とする。

(2) 傷害

イ 体罰により児童生徒に重傷を負わせた場合は、停職又は減給とする。

ロ 体罰の態様が特に悪質な場合又は体罰を常習的に行っていた場合は、上記イにかかわらず、免職又は停職とする。

(3) 不適切言動

イ 暴言等不適切な言動により児童生徒に重大な精神的苦痛を与えた場合は、減給

又は戒告とする。

ロ 不適切な言動の態様が特に悪質な場合又は不適切な言動を常習的に行っていた場合は、上記イにかかわらず、停職又は減給とする。

(4) その他

体罰等により児童生徒にけが等が無い場合又はけが等の程度が軽い場合でも、過去に体罰等で措置などの注意指導を受けたことがある場合又は繰り返し体罰等を行うといった反復性が認められる場合は、減給又は戒告とする。

7 管理監督関係

(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揮監督に適正を欠いていた場合は、減給又は戒告とする。

(2) 隠ぺい等

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、黙認又は故意に必要な報告を怠った場合は、停職又は減給とする。

附 則

- 1 この基準は、平成24年4月1日から施行し、同日以後に行われる懲戒処分から適用する。
- 2 飲酒運転を行った教職員に対する懲戒処分原案の基準（平成12年4月1日施行）及びセクシュアル・ハラスメント等を行った教職員に対する懲戒処分原案の基準（平成17年3月1日施行）は、廃止する。

附 則

この基準は、平成31年2月18日から施行し、同日以後に行われる懲戒処分から適用する。

附 則

- 1 この基準は、令和6年4月1日から施行する。
- 2 この基準の施行の日前にした行為に対する懲戒処分については、なお従前の例による。