
教 職 員 の 懲 戒 処 分 に 係 る 基 準



平成18年 1月
(平成20年1月 一部改正)

宮崎県教育委員会

I 懲戒処分基準策定の背景

少子・人口減社会の到来、高齢化の進展、環境問題等地球規模の課題の顕在化、グローバル化・情報化の進展、県民の価値観やライフスタイルの変化、地方分権の進展に伴う国と地方の関係の変化等、本県行政を取り巻く環境は大きく変化をしており、対応すべき行政課題はますます多様化・複雑化している。

本県ではこのような情勢や環境の変化に的確に対応し、将来の本県の姿を見据えて戦略的・効果的な施策を県民とともに推進するという観点から、新しい宮崎県総合長期計画「元気みやざき創造計画」を策定し、「未来を拓く人」「快適な環境」「安全で安心な暮らし」「力強い産業」「活発な交流・連携」をキーワードとして、「人と自然にやさしい『元気のいいみやざき』」の実現に取り組むこととしている。

「人と自然にやさしい『元気のいいみやざき』」づくりを進めるためには、「効率的・効果的な行財政運営」や「市町村との連携・役割分担」など、様々な取組が必要となるが、県職員や教職員及び組織の在り方については、特に次の2点が求められる。

第1点は、プロフェッショナルとしての県職員及び教職員による質の高い行政・教育サービスの提供ができるようすぐれた県職員及び教職員を育成するとともに、その能力や個性を十分発揮できる組織風土を醸成することである。

そのためには、採用・配置—評価—研修—管理職任用のトータルな人材育成システムを充実させる必要があるが、服務規律の確立も人材育成システムの重要な要素である。

もう1点は、県民との協働を推進する観点から、県民との情報の共有化を図るとともに、県民から信頼される高い倫理観や職務に対する強い責任感を有する県職員や教職員を育成することである。

II 懲戒処分基準の基本的理念

公務員は、住民の信託を受けた全体の奉仕者として、公務や教育を通じて公共の利益を追求し、これを実現する責務を負っている。

したがって、個々の教職員においては、法に従うことは言うまでもなく、かつ、高い倫理性が求められており、その職の信用を傷つけ、職全体の不名誉となる非違行為を犯し、住民の信頼を損なうことがあってはならない。

このことを公務の内外を問わず自らに厳しく戒めることで、県政に対する県民の信頼を高めることとなるとともに、教職員一人一人が公務員として誇りをもって自らの職務に邁進することにつながるものである。

しかし、現実には、教職員による違法行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非違行為が後を絶たず、県民からは当該行為を行った教職員個人への厳しい指弾のみならず、県政全般に対する強い不信をまねく事態となっている。

このような事態を踏まえ、教職員一人一人が公務員としての原点に立ち帰り、自ら綱紀を正す必要があることは言うまでもないが、さらに県民の県政への信頼を回復するために、公正性、妥当性及び透明性を有した懲戒処分の基準をここに策定するものである。

Ⅲ 基準適用に当たっての基本的な考え方

- (1) この基準は、地方公務員法における一般職の職員（臨時的任用職員を含む。）を対象とする。
- (2) この基準は、過去における本県職員の不祥事及び「懲戒処分の指針について」（平 12.3.31 人事院定め）等を参考に、それぞれにおける標準的な処分量定（以下「標準例」という。）を示したものである。

具体的な量定の決定にあたっては、

- ア 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
- イ 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ウ 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
- エ 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
- オ 過去に非違行為を行っているか
- カ 司法等における違法性の判断はどのようなものであるか

等のほか、適宜、日ごろ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、判断するものである。

また、個別の事案の内容を上記の項目に照らし、特にその加重・軽減が必要と認められる場合、標準例に掲げる量定を超えて処分することもあり得る。

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。

- (3) この基準は、社会情勢の変化等によって検討の必要性が生じた場合、必要に応じて見直しを図るものとする。

教職員の懲戒処分に係る基準《標準例》

【1 一般服務】 《共通》

項目	内容	処分の量定				備考	
		免職	停職	減給	戒告		
欠勤	10日以内	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた者			○	○	
	11日～20日	正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた者		○	○		
	21日以上	正当な理由なく21日以上勤務を欠いた者	○	○			
遅刻・早退の繰り返し	勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた者				○		
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者			○	○		
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者			○	○		
職場内秩序 びん乱	上司等に対する暴行	上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した者		○	○		
	上司等に対する暴言	上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した者			○	○	
虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った者			○	○		
違法な職員 団体活動	争議行為 怠業的行為	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、又は県の機関の活動能力を低下させる怠業的行為をした者			○	○	
	共謀あり そそのかし	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、若しくはあおった者	○	○			
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者	○	○				
個人情報	目的外収集	職権を濫用し、専らその職務の用以外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の情報を収集した者			○	○	
	不適正使用	上記において、知り得た情報の内容を他人に知らせ、又は不当な目的に使用した者	○	○	○		
政治的目的を有する 文書の配布	政治的目的を有する文書を配布した者				○		
営利企業等従事	許可なく営利企業等に従事した者			○	○		
セクシュアル ・ ハラスメント	暴行、脅迫、業務上の立場を利用したわいせつな行為	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者	○	○			
	わいせつな言動等の繰り返し	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭、性的内容の電話や電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的言動（以下「わいせつな言辭等の性的言動」という。）を繰り返した者		○	○		
	わいせつな言動等による精神疾患罹患	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭等の性的言動を繰り返したことにより、相手を強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患させた者	○	○			
	わいせつな言動等	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭等の性的言動を行った者			○	○	

※ 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言動、他の職員等を不快にさせる職場外における性的言動

教職員の懲戒処分に係る基準《標準例》

《共通》

項 目	内 容	処 分 の 量 定				備 考
		免 職	停 職	減 給	戒 告	
不適正な業務執行	事務処理に適正さを欠き、又は職務命令に従わず、公務の運営に支障を与え、又は県民等に重大な損害を与えた者		○	○	○	
収 賄	賄賂を収受した者	○				

《児童生徒関係》

項 目	内 容	処 分 の 量 定				備 考
		免 職	停 職	減 給	戒 告	
体 罰	体罰を加えたことにより、児童生徒を死傷させたり、児童生徒に重大な後遺症を負わせたり、負傷させたりした者、あるいは精神的苦痛を与えたりした者	○	○	○	○	
児童生徒への セクシュアル ・ ハラスメント	わいせつ行為	○				
	わいせつな言動等の繰り返し	○				
	わいせつな言動等による精神疾患罹患	○				
	わいせつな言動等	○	○	○		
児童生徒への不適切な指導	児童生徒に対し、不適切な指導を行い、相手に対し精神的苦痛を与えた者	○	○	○	○	

教職員の懲戒処分に係る基準《標準例》

【2 公金公物取扱い】

項目	内容	処分の量定				備考
		免職	停職	減給	戒告	
横領	公金又は公物を横領した者	○				
窃取	公金又は公物を窃取した者	○				
詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた者	○				
紛失	公金又は公物を紛失した者				○	
盗難	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った者				○	
公物損壊	故意に公物を損壊した者			○	○	
出火・爆発	過失により公物の出火、爆発を引き起こした者				○	
諸給与の違法支払 不正受給	故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した者及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した者			○	○	
公金公物処理不適正	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者			○	○	
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者			○	○	

教職員の懲戒処分に係る基準《標準例》

【3 公務外非行】

項 目	内 容	処 分 の 量 定				備 考
		免 職	停 職	減 給	戒 告	
放火	放火をした者	○				
殺人	人を殺した者	○				
傷害	人の身体を傷害した者		○	○		
暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをし、人を傷害するに至らなかった者			○	○	
器物損壊	故意に他人の物を損壊した者			○	○	
横領 (公金公物を除く)	自己の占有する他人の物(公金及び公物を除く。)を横領した者	○	○			
窃盗・強盗	窃盗	他人の財物を窃取した者	○	○		
	強盗	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強奪した者	○			
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者	○	○			
賭博		賭博をした者			○	○
	常習	常習として賭博をした者		○		
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者	○				
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粗野又は乱暴な言動をした者			○	○	
淫行	18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行した者	○	○			
わいせつ行為	痴漢行為、のぞき行為及び盗撮行為等、わいせつな行為をした者	○	○	○		

教職員の懲戒処分に係る基準《標準例》

【4 交通事故・違反】

項目	内容	処分の量定				備考
		免職	停職	減給	戒告	

《人身事故》

酒酔い運転	死亡	酒酔い運転で人を死亡させた者	○				
	重傷	酒酔い運転で重篤な傷害を負わせた者	○				
	傷害	酒酔い運転で傷害を負わせた者	○				
	救護等措置義務違反	酒酔い運転で人を死亡させ、重篤な傷害を負わせ又は傷害を負わせた者で、措置義務違反をした者	○				

酒気帯び運転	死亡	酒気帯び運転で人を死亡させた者	○	○			
	重傷	酒気帯び運転で重篤な傷害を負わせた者	○	○			
	傷害	酒気帯び運転で傷害を負わせた者	○	○			
	救護等措置義務違反	酒気帯び運転で人を死亡させ、重篤な傷害を負わせ又は傷害を負わせた者で、措置義務違反をした者	○				

飲酒運転以外の交通事故	死亡	人を死亡させた者	○	○	○		
	重傷	重篤な傷害を負わせた者	○	○	○		
	傷害	傷害を負わせた者		○	○	○	
	救護等措置義務違反	人を死亡させ、重篤な傷害を負わせ又は傷害を負わせた者で、措置義務違反をした者	○	○			

《交通違反》

酒酔い運転	違反	酒酔い運転をした者	○				
	危険防止等措置義務違反	酒酔い運転をした者で、物を損壊し、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした者	○				

酒気帯び運転	違反	酒気帯び運転をした者	○	○	○		
	危険防止等措置義務違反	酒気帯び運転をした者で、物を損壊し、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした者	○	○			

著しい速度超過	違反	著しい速度超過をした者		○	○	○	
	危険防止等措置義務違反	著しい速度超過をした者で、物を損壊し、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした者		○	○		

悪質な交通法規違反	違反	悪質な交通法規違反をした者		○	○	○	
	危険防止等措置義務違反	悪質な交通法規違反をした者で、物を損壊し、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした者		○	○		

飲酒運転容認	運転者が飲酒状態にあることを認知しつつ、当該運転者に運転を勧め、又は当該運転者が運転することを幫助した者	○	○	○			
--------	--	---	---	---	--	--	--

【5 指導監督責任】

項目	内容	処分の量定				備考
		免職	停職	減給	戒告	

指導監督不適正	部下職員が懲戒処分を受けた場合等で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた者		○	○	○	
---------	---	--	---	---	---	--

非行の隠ぺい・黙認	部下職員の非行行為を知り得たにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した者	○	○	○		
-----------	---	---	---	---	--	--