

浜松市教職員の懲戒処分に関する基準

第1 基本事項

- (1) この基準は、浜松市教職員の懲戒処分の標準的な処分量定（以下「標準例」という。）を示したものである。
- (2) この基準は、浜松市立高等学校の教職員及び浜松市立小中学校の教職員を対象とする。
- ただし、非常勤教職員等は除く。

第2 処分の標準例

懲戒処分の対象となる主な事例について、それぞれ標準的な処分基準を以下のとおりとする。

(1) 一般服務関係

	戒告	減給	停職	免職	摘要
1 収賄					
2 倫理条例違反（利害関係者等との禁止行為）					
金銭、物品、不動産の贈与、供応接待					
利害関係者との飲食、ゴルフ、旅行等					
低利、無利子の金銭の貸し付け					
無償で物品、不動産の貸し付け					
無償で役務の提供					
未公開株式の譲り受け					
贈与等の報告義務違反					
3 欠勤					
正当な理由なく欠勤					10日以内(6日以内)
〃 相当の期間を欠勤					20日以内
〃 長期間を欠勤					21日以上(7日以上)
4 遅刻・早退					
繰り返しの遅刻・早退					
5 休暇の虚偽申請					私傷病、特別休暇
6 勤務態度不良					職務怠慢等
7 職場内の秩序びん乱					職場内における暴行、暴言等
8 虚偽報告					
9 争議行為等					地公法 § 37 該当行為
10 秘密漏洩					地公法 § 34(公務運営への重大な支障)
11 個人情報の不当利用等					
12 政治的目的を有する文書配布					地公法 § 36(技能労務

					職員、管理職を除く企業職員は適用除外)
13	営利企業等の従事制限違反				地公法 § 38 関係
14	セクシュアル・ハラスメント及び パワーハラスメント				

(2) 公金物品等の故意または過失による損害

	戒告	減給	停職	免職	摘要
1	横領・窃取・詐取				
2	公金、物品等の紛失				
3	重過失による公金、物品等の盗難				
4	故意による物品の損壊				
5	過失による出火・爆発等				
6	給与の不適正支給・受給				
7	公金、物品の不適正処理				
8	備品等の不適正利用				パソコン等

(3) 公務外非行

	戒告	減給	停職	免職	摘要
1	放火・殺人・強盗				
2	傷害				
3	暴行・けんか				
4	器物損壊				
5	横領・窃盗				
6	詐欺・恐喝				
7	賭博				常習賭博は停職
8	麻薬・覚せい剤等の所持または使用				
9	酩酊による公序良俗違反				
10	わいせつ行為等				淫行、痴漢行為
11	ストーカー行為				
12	誹謗・中傷				他人に対する著しい誹謗や中傷

(4) 交通事故犯

	戒告	減給	停職	免職	摘要
1	酒酔い運転				
2	酒気帯び運転				
3	飲酒運転ほう助・同乗				
4	悪質な交通違反による死亡事故				措置義務違反は免職
5	悪質な交通違反による傷害事故				措置義務違反は免職又は停職
6	悪質な交通違反				措置義務違反(物損)は停職又は減給

(注1) 過失の程度、事故後の対応等も情状酌量の上判断するものとする。

(注2) 交通安全の指導を積極的に行う教職員の特殊性から、死亡事故については処分を検討するものとする。

(5) 児童生徒関係

		戒告	減給	停職	免職	摘要
1 児童生徒への わいせつ行為 等	わいせつ行為を行った場合					具体的な行為の態様、 悪質性、社会的影響等 も情状して考慮の上判 断する。
	セクハラ行為を行った場合					
2 体罰	・児童生徒を死亡させた場合 ・重大な後遺症の残る傷害を 負わせた場合					負傷の程度に加え、体 罰の態様等も考慮の上 判断する。
	上記以外の体罰					
3 児童生徒への 不適切な言動 等	・児童生徒に対し、不適切な 言動等を行った場合、又はそ れによって相手に精神的苦 痛を与えた場合					

(6) 監督責任

		戒告	減給	停職	免職	摘要
1 指導監督不適正						
2 非行の隠ぺい、黙認						

第3 具体的な量定の決定について

懲戒処分を行うあたり以下に掲げるもののほか、日ごろの勤務態度や非違行為後の対応等を含め総合的に考慮の上、判断するものとする。

- (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) 非違行為を行った教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、教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。
- (6) 個別の事案の内容や具体的な行為の態様によっては、標準例に示す量定以外とすることもあり得る。
- (7) 標準例に示さ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示す取扱いを参考としつつ判断する。

第4 処分の加重、軽減について

懲戒処分を行うにあたり以下のような事由があるときは、上記の標準例よりも重い処分を課することができるものとする。

- (1) 職員が行った行為の態様等が著しく公序良俗に反する場合

- (2) 管理監督の地位にある職員が行った場合
- (3) 過去に懲戒処分を受けたことがある場合
- (4) 非違行為が複数にわたる場合

懲戒処分を行うにあたり以下のような事由がある場合は、上記の標準例よりも処分を軽減又は免除することができるものとする。

- (1) 職員の勤務態度、勤務成績が極めて良好である場合
- (2) 職員が自ら非違行為を申し出た場合
- (3) 緊急避難、正当な理由による不確知、職員の非違行為の程度が軽微であるなど情状を考慮する余地がある場合

第5 処分の公表について

職務の遂行に関わる懲戒処分及び職務外の非行等で停職以上の処分については、処分の内容や被処分者の属性等について、個人が識別されない内容で公表することを原則とする。また、事案の態様や処分の量定、職位などを勘案し社会的影響が大きいと判断される場合、その他必要と認められる場合は氏名等を含めて公表する。ただし、公表により被害者又はその関係者等の権益を著しく損なう恐れがある場合等には、一部又は全部を公表しない場合もあるものとする。

第6 適用

平成29年4月1日から適用する。