

教職員の懲戒処分の指針

富山県教育委員会

第1 基本事項

1 対象者

本指針は、富山県教育委員会の事務局及び教育機関の職員、県立学校の教職員並びに市町村立学校の県費負担教職員（以下「教職員」という。）に適用する。

2 処分量定の決定

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、

- 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 他の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

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であり、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（訓告、注意など事実上の行為を含む。）とすることがあり得る。

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
- ② 非違行為を行った教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
- 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 教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。

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2 標準例

1 一般服務關係

(1) 欠勤

- ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた教職員は、減給又は戒告とする。
- イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた教職員は、停職又は減給とする。
- ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた教職員は、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教職員は、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教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

- ア 他の教職員に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員は、停職又は減給とする。
- イ 他の教職員に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(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なし、又は県(市町村)の活動能率を低下させる怠業的行為をした教職員は、減給又は戒告とする。
- 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、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった教職員は、免職又は停職とする。

(8) 秘密漏えい

- 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教職員は、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教職員は、免職とする。
- イ 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教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 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教職員は、戒告とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠

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承認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教職員は、減給又は戒告とする。

(11) 入札談合等に関与する行為

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教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(13) 個人の情報の漏えい、紛失、盗難

児童生徒等に係る重要な個人情報を通りし、若しくは重大な過失により紛失し又は盗難にあった教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 不適切な事務処理

職務の遂行に関して法令等に違反し、又は不適切な事務処理等により、公務の運営に重大な支障を与え、又は重大な損害を与えた教職員は、減給又は戒告とする。

(15) 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教職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア 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教職員は、免職又は停職とする。

イ 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。）を繰り返した教職員は、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患したときは、当該教職員は免職又は停職とする。

ウ 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教職員は、減給又は戒告とする。

(16) パワー・ハラスメント

職務上の地位や権限を背景に、職務上の指導の範囲を逸脱して、他の教職員に対して人格と尊厳を傷つける言動等を繰り返した教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、他の教職員に対して人格と尊厳を傷つける言動等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患したときは、当該教職員は免職又は停職とする。

(注) 処分に際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

2 公金公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した教職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃取した教職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた教職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公物を紛失した教職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(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教職員は、戒告とする。

(8) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した教職員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教職員は、減給又は戒告とする。

(9) 公金公物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

3 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした教職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した教職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した教職員は、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした教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

故意に他人の物を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物を横領した教職員は、免職又は停職とする。

イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した教職員は、減給又は戒告とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員は、免職とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた教職員は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした教職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした教職員は、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、譲渡等をした教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(12) 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をした教職員は、免職又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした教職員は、停職又は減給とする。

(14) 盗撮行為

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教職員は、停職又は減給とする。

(15) ソーシャルメディアへの不適切な内容の投稿

ソーシャルメディアに他人や組織を誹謗中傷する内容、公序良俗に反する内容又は社会規範に反する内容の投稿を行った教職員は、減給又は戒告とする。

4 児童生徒に対する非違行為関係

(1) セクハラ（スクールセクハラ）

ア 児童生徒に対して、わいせつな言辞等の性的な言動を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 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すなど、特に悪質な場合は、免職又は停職とする。

(2) わいせつ行為

児童生徒に対して、わいせつ行為を行った教職員は、免職とする。

(3) 体罰

ア 児童生徒に対して、体罰を行った教職員は、減給又は戒告とする。

イ この場合において、児童生徒に傷害を負わせた場合は、停職、減給又は戒告とする。

ウ この場合において、児童生徒を死亡させ又は重大な後遺症が残る傷害を負わせた場合は、免職又は停職とする。

5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

別表のとおりとする。

6 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下教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著しく欠いていた教職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下教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、又は黙認した教職員は、停職又は減給とする。

第3 施行年月日

この指針は、平成28年4月1日から適用する。

附則

この指針は、平成28年7月12日から適用する。

附則

この指針は、平成29年4月13日から適用する。