

懲戒処分 の 指 針

平成19年10月1日
三重県教育委員会

第1 基本事項

1 趣旨

本指針は、懲戒処分の代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものであり、県教育委員会事務局及び学校以外の教育機関に勤務する職員、県立学校に勤務する教職員並びに市町（学校組合を含む。）立学校に勤務する県費負担教職員（以下「教職員等」という。）に適用するものである。

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ものとする。

2 処分量定の決定

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、態様及び結果の程度
- ② 故意又は過失の程度
- ③ 非違行為を行った教職員等の職責の程度、その職責と非違行為との関係の評価
- ④ 児童生徒、保護者、他の教職員等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、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とする。

3 処分量定の加重又は軽減

次のような場合、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分量定以外とすることもあり得る。

(1) 標準例の処分量定より重くすることが考えられる場合

- 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等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

(2) 標準例の処分量定より軽くすることが考えられる場合

- ① 教職員等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

第2 標準例

1 一般服務關係

(1) 欠勤

- ① 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた教職員等は、減給又は戒告とする。
- ② 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等は、停職又は減給とする。
- ③ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた教職員等は、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教職員等は、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽請求

病気休暇又は特別休暇等について虚偽の請求をした教職員等は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場からの離脱等により職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた教職員等は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

- ① 他の教職員等に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員等は、停職又は減給とする。
- ② 他の教職員等に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員等は、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等は、減給又は戒告とする。

(7) 営利企業等への無許可従事

営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て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、これらの営利企業等の従事を行った教職員等は、減給又は戒告とする。

(8) 違法な職員団体活動

- ① 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、又は県あるいは市町の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした教職員等は、減給又は戒告とする。
- ② 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等は、免職又は停職とする。

(9) 入札談合等に関与する行為

県教育委員会等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等は、免職又は停職とする。

(10) 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等は、戒告とする。

(11) 秘密漏えい

- ① 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等は、免職又は停職とする。
- ② ①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等は、免職とする。
- ③ 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等は、停職、減給又は戒告とする。

(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等は、減給又は戒告とする。

(13) 個人情報の紛失、盗難

個人情報を持ち出し、著しく注意義務を怠って紛失し、又は盗難にあった教職員等は減給又は戒告とする。

(14) セクシュアル・ハラスメント（児童生徒、他の教職員等を不快にさせる性的な言動等）

① 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職務上の立場を利用して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等は、免職又は停職とする。

② 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メール等の送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辭等の性的な言動」という。）を繰り返した教職員等は、停職又は減給とする。この場合において、わいせつな言辭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、当該教職員等は免職又は停職とする。

③ 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な言動を行った教職員等は、減給又は戒告とする。

(15) 体罰

① 児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせる体罰をした教職員等は、免職又は停職とする。

② 児童生徒に上記①以外の体罰をした教職員等は、停職、減給又は戒告とする。

(16) 不適切事務処理

故意又は重大な過失によって不適切な事務処理をしたことにより、公務の運営に重大な支障を与え、又は県民等に重大な損害を与えた教職員等は、免職、停職、減給又は戒告とする。

2 公の財産取扱い関係

(1) 横領・窃取・詐取

公金又は公の物品（以下「公金等」という。）を横領し、窃取し又は人を欺いて公金等を交付させた教職員等は、免職とする。

(2) 紛失

公金等を紛失した教職員等は、戒告とする。

(3) 盗難

重大な過失により公金等の盗難に遭った教職員等は、戒告とする。

(4) 損壊

故意に職場において財産を損壊した教職員等は、減給又は戒告とする。

(5) 失火等

過失により職場において出火、爆発等を引き起こした教職員等は、戒告とする。

(6) 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教職員等及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給与等を不正に受給した教職員等は、減給又は戒告とする。

(7) 公金等処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金等の不適正な処理をした教職員等は、減給又は戒告とする。

(8) 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等は、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、又は人を殺した教職員等は、免職とする。

(2) 傷害・暴行・けんか

① 人の身体を傷害した教職員等は、停職又は減給とする。

② 暴行を加え、又はけんかをした教職員等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。

(3) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した教職員等は、減給又は戒告とする。

(4) 横領

① 自己の占有する他人の物を横領した教職員等は、免職又は停職とする。

② 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等は、減給又は戒告とする。

(5) 窃盗・強盗

① 他人の財物を窃取した教職員等は、免職又は停職とする。

② 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員等は、免職とする。

(6) 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等は、免職又は停職とする。

(7) 賭博

賭博をした教職員等は、減給又は戒告とする。特に、常習として賭博をした教職員等は、停職とする。

(8) 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等は、免職とする。

(9) 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等は、減給又は戒告とする。

(10) 淫行

18歳未満の者に対して、淫行をした教職員等は、免職又は停職とする。

(11) わいせつ行為

強制性交等、強制わいせつ、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、青少年保護条例等違反、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り等を含む。）、わいせつ目的をもって体に触ること等のわいせつ行為をした教職員等は、免職、停職又は減給とする。

4 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下教職員等が懲戒処分を受けた場合で、管理監督者としての指導監督に著しく適正を欠い

ていた教職員等は、停職、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい等

部下教職員等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等は、停職又は減給とする。

第3 適用期日

- 1 この指針は、平成19年10月1日から適用する。
- 2 この指針は、平成22年12月24日から適用する。
- 3 この指針は、平成29年11月8日から適用する。

なお、飲酒運転・交通事故等に関する懲戒処分については、本指針にかかわらず、「職員による飲酒運転・交通事故等に対する懲戒処分の基準について（平成22年12月24日付け教育長通知）」によるものとする。

(別表)

職員による飲酒運転・交通事故等に対する懲戒処分の基準

1 酒酔い運転又は酒気帯び運転に関する懲戒処分の基準

	他人を死亡させた場合	交通事故を起こした場合(自損又は無損傷を含む)	刑事又は行政処分を受けた場合
(1) 酒酔い運転又は酒気帯び運転の当事者	免職	免職又は停職	
(2) 当事者以外の者で、酒酔い運転又は酒気帯び運転の当事者に原因となった行為を勧めた者又はその事実を知りながら行動をともにした者	免職又は停職		

※ 考慮すべき特段の事情があると認められるときは、軽減する場合もある。

2 酒酔い運転又は酒気帯び運転によらない交通事故等の懲戒処分の基準

	他人を死亡させた場合	交通事故を起こした場合(自損又は無損傷を含む)	刑事又は行政処分を受けた場合
(1) 無免許運転の当事者	免職	免職又は停職	免職、停職又は減給
(2) 措置義務違反(ひき逃げ、あて逃げ)の当事者			
(3) (1) 及び (2) 以外の交通法令違反の結果、職員としての信用を失墜したと認められる場合の当事者	免職、停職又は減給	免職、停職、減給又は戒告	
(4) (1) ~ (3) の交通法令違反がなく、刑事又は行政処分を受けるに至らない程度の飲酒運転の事実が明らかになった場合の当事者			
(5) 当事者以外の者で、無免許運転の当事者に原因となった行為を勧めた者又はその事実を知りながら行動をともにした者	免職又は停職	免職、停職又は減給	免職、停職又は減給
(6) 当事者以外の者で、措置義務違反の当事者に原因となった行為を勧めた者又はその事実を知りながら行動をともにした者			

※ (1) ~ (3) について、刑事又は行政処分を受けるに至らない程度の飲酒運転の事実が明らかになった場合は、加重要素として考慮する。

3 管理監督者に対する処分

事故の当事者を直接に管理監督すべき立場にある者が、当然なすべき注意を怠った場合には、懲戒処分の対象とする。

4 懲戒処分等の加重又は軽減

1、2に掲げる処分については、次に掲げる事項を勘案のうえ、具体的事情に即して当該処分を加重し、又は軽減するものとする。

- (1) 飲酒運転・交通事故等に至った経緯
- (2) 違反又は過失の程度
- (3) 加害の状況
- (4) 刑事又は行政処分の程度
- (5) 飲酒運転・交通事故等に係る報告義務の履行状況
- (6) 過去における処分又は違反等の状況
- (7) 職責の程度
- (8) その他特に考慮すべき事情がある場合

5 事故等の報告

- (1) 職員は、自動車等（原動機付自転車、自転車を含む）の運行に伴い交通事故を起こし又は関与した場合は、その内容を直ちに校長に報告するものとする。
- (2) 職員は、事故に関与しない場合においても、酒酔い運転、酒気帯び運転、無免許運転により、刑事又は行政処分を受けることとなったときは、直ちに校長に報告するものとする。
また、職員は同乗者等の場合であっても、運転者が酒酔い運転、酒気帯び運転、無免許運転、措置義務違反により、刑事又は行政処分を受けることとなったときは、直ちに校長に報告するものとする。
- (3) 校長は、所属職員が上記（1）、（2）に該当することとなったことを知ったときは、直ちに口頭その他の方法により事務局人材政策室に報告するとともに、職員からの報告及びその後の調査に基づき事故発生報告書（別紙様式）を作成し、事務局人材政策室に提出するものとする。

6 基準の適用

平成22年12月24日以降に発生した飲酒運転・交通事故等について適用する。