

学校職員の懲戒処分に関する指針

〔平成24年7月18日〕
教育委員会決定

最近改正 平成30年1月30日

第1 基本事項

1 目的

札幌市においては、平成24年5月に懲戒処分に関する透明性を確保するとともに、職員の非違行為を未然に防止する目的から「懲戒処分の指針」を策定した。

学校に勤務する職員の職務は、児童生徒及び保護者等との信頼関係によって成り立つものであり、公務員の中でも高いモラルが求められるものである。また、処分の量定を決定する際には、児童生徒との関係や本市教育への影響を考慮することも必要とされる。

本指針は、こうした認識のもと、懲戒処分を行うに際しての基本的な考え方を、市長部局の指針を基本としつつ、学校現場に特有の事由を追加・補正した上で、策定するものである。

2 処分量定について

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、保護者、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
- (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

断するものとする。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とすることもあり得るところである。

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。

3 処分の加重について

次のいずれかの事由があるときは、処分量定を加重することができる。

- (1) 児童生徒の良好な教育環境や保護者等の信頼を著しく損なう事態を招いたとき
- (2) 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
- (3) 非違行為を継続した期間が長期に渡るとき
- (4) 非違行為を行った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
- (5) 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
- (6) 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

4 処分の軽減等について

次のいずれかの事由があるときは、処分量定を軽減すること又は処分を行わないことができる。

- (1) 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等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

5 報告義務

標準例に掲げるような非違行為を行った職員は、速やかに校（園）長に報告しなければならない。

なお、教育委員会への報告については、校（園）長が札幌市立学校管理規則に基づき対応するものとする。

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職員は、減給又は戒告とする。

(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職員は、停職、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職員は、停職、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

他の職員に対する暴行又は暴言により職場の秩序を乱した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(6) 公文書偽造、私文書偽造等

公文書若しくは私文書を偽造し、若しくは変造し、又は偽造若しくは変造された文書を行使した職員は、免職、停職又は減給とする。

(7) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(8) 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、又は本市の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、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、若しくはあおった職員は、免職又は停職とする。

(9) 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職員は、停職、減給又は戒告とする。

(10) 政治的行為の制限違反

地方公務員法第36条の規定又は教育公務員特例法第18条の規定若しくは人事院規則14-7に違反して政治的行為をした職員、及び政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした職員、並びに公務員又は教育上の地位を利用して選挙活動をした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(11) 営利企業等従事

任命権者の許可なく、営利を目的とする会社等の役員等に就任し、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て何らかの事業又は事務に従事した職員は、免職、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職員は、減給又は戒告とする。

(13) 個人情報盗難、紛失又は流出

過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

(14) 個人情報の不当利用

職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

(15) 不適切な事務処理

故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、公務の運営に支障を生じさ

せた職員は、具体的な行為の状況、その支障の程度等に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

(16) ハラスメント行為

ハラスメント行為が確認された職員は、具体的な行為の態様、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

(17) 収賄

職務に関して賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

2 公金物品取扱い関係

(1) 横領

公金又は物品を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は物品を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は物品を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は物品を紛失した職員は、減給又は戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は物品の盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

(6) 物品損壊

故意に職場において物品を損壊した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において物品の出火を引き起こした職員は、減給又は戒告とする。

(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職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(9) 公金物品処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は物品の不適正な処理をした職員は、免職、停職、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職員は、停職、減給又は戒告とする。

3 児童生徒に対する非違行為

(1) 体罰等

ア 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職員は、免職又は停職とする。

イ 児童生徒に上記以外の体罰をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 体罰ではないが、児童生徒に対する職員として著しく不適切な指導をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(2) わいせつ行為等

ア 児童生徒に対するわいせつ行為をした職員は、免職とする。

イ わいせつ行為ではないが、児童生徒に対する職員として著しく不適切な行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

4 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、免職、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったときは、停職、減給又は戒告とする。

(5) 公務執行妨害

公務の執行を妨害した職員は免職、停職又は減給とする。

(6) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(7) 横領

ア 自己の占有する他人の物（公金及び物品を除く。）を横領した職員は、免職とする。

イ 遺失物等、占有を離れた他人の物を横領した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(8) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、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職員は、免職とする。

(9) 住居等侵入

正当な理由なく、人の住居等に侵入した職員は、免職、停職又は減給とする。

(10) 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職員は、免職とする。

(11) 賭博

ア 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、免職又は停職とする。

(12) 公租公課の滞納

公租公課を滞納し、給与の差押えを受けた場合で、公務に対する信用を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(13) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・大麻・あへん・覚せい剤・危険ドラッグ等を所持、使用又は譲渡した職員は、免職とする。

(14) 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職員は、停職、減給又は戒告とする。

(15) 強制わいせつ

暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、免職とする。

(16) 淫行

18歳未満の者に対して、法律や条例等に違反して淫行をした職員は、免職とする。

(17) 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。

(18) その他のわいせつ行為

法律や条例等に違反して盗撮、のぞきその他のわいせつな行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(19) ストーカー行為

つきまとい等のストーカー行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(20) その他刑法違反

上記に掲げるものを除くほか、刑法に規定する罪を犯した職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

5 監督責任関係

(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導監督に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、免職、停職又は減給とする。

第3 適用期日

本指針は、平成30年2月1日以降に発生した非違行為より適用する。

第4 交通事故・違反の基準等について

交通事故・違反の基準等については、「学校職員の交通事故等に係る措置につい

て」(平成18年2月6日)によるものとする。