

静岡市教育公務員の懲戒処分に関する指針

平成 19 年 4 月 1 日

静岡市教育委員会

第 1 基本事項

- 1 この指針は、教育公務員に対して静岡市教育委員会が懲戒処分を行う場合における標準的な量定の例（以下「標準例」という。）を示したものである。
- 2 この指針において「教育公務員」とは、教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号）第 2 条第 1 項に定める職にある者のうち静岡市教育委員会が任命権を有するものをいう。
- 3 具体的な量定の決定に当たっては、次の(1)から(5)までに掲げる事項のほか、適宜、日常の勤務態度や非違行為後の対応等も含め、総合的に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育公務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、学校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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 標準例については、必要に応じて見直しを行っていく。

第2 処分の標準例

1 一般的服務関係

処 分 事 由			免職	停職	減給	戒告	備 考
1	欠勤	正当な理由なく、年度内に通算で21日以上の間勤務を欠いた場合	○	○			
		正当な理由なく、年度内に通算で11日以上20日以内の間勤務を欠いた場合		○	○		
		正当な理由なく、年度内に通算で10日以内の間勤務を欠いた場合			○	○	
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勤務を繰り返して欠いた場合				○	
3	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場合			○	○	
4	職場内秩序びらん	学校職員に対する暴力により秩序を乱した場合		○	○		
		学校職員に対する暴言により秩序を乱した場合			○	○	
5	虚偽の申請・報告	事実をねつ造して虚偽の申請・報告を行った場合			○	○	
6	争議行為等	地方公務員法第37条第1項後段に違反し、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、若しくはあおった場合	○	○			
		地方公務員法第37条第1項前段に違反し、同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は市の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合			○	○	
7	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場合	○	○			
8	個人の秘密情報の目的外収集	職権を濫用し、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場合			○	○	
9	個人情報の漏えい	個人の秘密に属する情報を故意に漏らした場合	○	○			
		個人の秘密に属する情報を過失により紛失し又は盗難に遭った場合				○	
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場合				○	
11	兼業の承認等を得る手続きの怠	営利企業の役員等の職員を兼ね、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場合			○	○	
12	パワー・ハラスメント	相手の意に反することを認識の上で、パワー・ハラスメントを繰り返し、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場合		○	○		行為の態様、悪質性等を考慮の上判断する。
		相手の意に反することを認識の上で、パワー・ハラスメントを繰り返した場合			○	○	

13	セクシュアル・ハラスメント	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場合	○	○			行為の態様、行為者の職務上の地位、年齢、相手方の年齢、両者のそれまでの関係、行為の場所、行為の反復・継続性、相手方の対応等を考慮の上判断する。
		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繰り返し、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場合	○	○			
		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繰り返した場合			○	○	
		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場合			○	○	
14	その他職務義務違反等	著しい職務専念義務違反、職務命令違反及び重大な過失等により公務の運営に支障を生じさせた場合	○	○	○	○	公務の運営に与えた影響を考慮の上判断する。

- (注) 1 「パワー・ハラスメント」とは、組織の規範や慣習又は職務上の立場を利用して行う強制やいやがらせをいう。
- 2 「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の者（児童・生徒を含む。）を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。
- 3 「わいせつな言辞等の性的な言動」とは、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、付きまとい等の性的な言動をいう。

2 児童・生徒関係

処 分 事 由		免職	停職	減給	戒告	備 考
1	児童・生徒へのわいせつな行為	○	○			同意があった場合も同様とする。
2	体罰	○	○			児童・生徒の年齢、健康状態、場所的・時間的環境及び体罰の態様並びに傷害の程度等を考慮の上判断する。
	上記以外の体罰		○	○	○	
3	児童・生徒への不適切な言動等	○	○	○	○	

- (注) 1 「わいせつな行為」とは、強姦、公然わいせつ、わいせつ物頒布、強制わいせつ、のぞき、痴漢、陰部等の露出、淫行、不適切な裸体・下着姿等の撮影、わいせつ目的を持って体に触ること等をいう。
- 2 「体罰」とは教師としての正当な業務行為を逸脱した、肉体的苦痛を伴う有形力の行使をいう。
- 3 いじめの助長や放置などの問題は、上記「児童・生徒への不適切な言動等」の項目において処分の対象とする。

3 公金公用物品取扱い関係

処 分 事 由			免職	停職	減給	戒告	備 考
1	横領、窃取、詐取	公金、学校徴収金等又は市の財産（以下「公金等」という。）を横領、窃取、詐取した場合	○				
2	紛失	公金等を紛失した場合				○	
3	盗難	重大な過失により公金等の盗難に遭った場合				○	
4	損壊	故意に市の財産を損壊した場合			○	○	
5	出火・爆発	過失により職場において出火・爆発を引き起こした場合				○	
6	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等を不正に支給した場合、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場合			○	○	
7	公金等の不適正な処理	自己保管中の公金等の流用等、公金等の不適正な処理をした場合			○	○	
8	収賄	職務に関し賄賂を収受し又はその要求若しくは約束をした場合	○				
9	コンピュータの不適正な使用	業務に関連のないインターネット情報の閲覧等、職場のコンピュータを不適正な目的で使用した場合		○	○	○	

4 公務外非行関係

処 分 事 由			免職	停職	減給	戒告	備 考
1	殺人	人を殺した場合	○				
2	傷害	人の身体を傷害した場合	○	○	○		傷害の程度、行為の態様等を考慮の上判断する。
3	暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをした教育公務員が人を傷害するに至らなかった場合			○	○	
4	わいせつな行為	強姦、強制わいせつなどの行為をした場合	○	○			
		条例の規定に違反して淫行をした場合	○	○			
		公共の場所又は公共の乗り物において痴漢行為をした場合	○	○	○		
		公共の場所又は公共の乗り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ない場所における他人の姿態の盗撮行為をした場合	○	○	○		
		法律や条例等に違反して、のぞきその他のわいせつな行為をした場合	○	○	○	○	
5	ストーカー行為	ストーカー行為をした場合	○	○	○		
6	強盗・窃盗	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	○				
		他人の財物を窃取（万引きを含む。）した場合	○	○			

7	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場合	○	○			
8	横領	自己の占有する他人の物を横領した場合	○	○			
		遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した場合			○	○	
9	器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合			○	○	
10	放火	放火をした場合	○				
11	賭博	常習として賭博をした場合		○			
		賭博をした場合			○	○	
12	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場合	○				
13	酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗り物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野な又は乱暴な言動をした場合			○	○	
14	誹謗・中傷	他人に対する著しい誹謗や中傷をした場合			○	○	

5 交通事犯関係

処 分 事 由		免職	停職	減給	戒告	備 考	
1	危険運転致死傷	○	○			過失の程度や事故後の対応等を考慮の上判断する。	
2	飲酒運転	飲酒運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた場合	○				
		飲酒運転で物の損壊に係る交通事故を起こしてその後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした場合	○				
		飲酒運転をして摘発された場合	○				
		飲酒運転をするおそれがある者に対し、あえて飲酒をすすめ、又は当該おそれがある者が運転する車両にことさらに同乗した場合	○				
3	人身事故	人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた者が、措置義務違反をした場合	○	○			
		人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	○	○	○		
		人に傷害を負わせた者が、措置義務違反をした場合		○	○		
		人に傷害を負わせた場合			○		○
4	物損事故	無免許運転により物の損壊に係る交通事故を起こした者が、措置義務違反をした場合	○	○			
		著しい速度超過等の悪質な交通法規違反により物の損壊に係る交通事故を起こした者が、措置義務違反をした場合		○	○		
5	交通法規違反	無免許運転をした場合	○	○	○	○	
		著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合		○	○	○	

6 監督責任関係

処 分 事 由			免職	停職	減給	戒告	備 考
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場合			○	○	
2	非違行為の隠ぺい・黙認	部下職員の子違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合		○	○		

附 則

この指針は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この指針は、平成 25 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この指針は、平成 27 年 5 月 1 日から施行する。