

懲戒処分の指針

広島県教育委員会

第1 基本事項

1 一般的事項

地方公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務しなければならないが、また、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない義務がある。

特に、教育に携わる職員は、将来を担う児童・生徒の健全な育成を図るために社会一般のルールやモラルを教え導く立場にあり、より高度の倫理的責任を負うことが期待されている。

本指針は、代表的な懲戒処分の事例を選び、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広島県教育委員会の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職員並びに市町（学校組合）立学校に勤務する県費負担教職員に適用するものである。

具体的な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どのように評価すべきか
- ④ 保護者、児童生徒、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 過去に同様の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うえ判断するものとする。個別の事案の内容や具体的な行為の態様によっては、標準例に掲げる量定以外（服務監督上の措置を含む）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。

2 わいせつな行為等に係る量定の決定

非違行為の中でも、教育に携わる職員がわいせつな行為やセクシュアル・ハラスメントに該当する行為を行うという事態は、特に非難に値するものであり、とりわけ、児童・生徒に対してそのような行為を行うことは、当該児童・生徒やその保護者のみならず、県民の公教育に対する信頼を著しく損なうものである。

このような趣旨を踏まえ、特にわいせつ、セクシュアル・ハラスメント事案についての具体的な量定の決定に当たっては、処分権者として、より厳しい姿勢で臨む。

第2 標準例

1 一般服務関係

(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

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職員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序びん乱

ア 暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。

イ 暴言により職場の秩序を乱した職員は、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、又は県又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。

(8) 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職員は、免職又は停職とする。

(9) 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。

(10) 児童・生徒の個人情報漏えい・紛失

児童・生徒に係る重要な個人情報を、故意又は重大な過失により漏えいし、又は紛失した職員は、減給又は戒告とする。

(11) 政治的目的を有する文書の配布

教育公務員特例法第18条の規定に基づく国家公務員法第102条第1項の規定に違反して政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。

(12) 営利企業等の従事の許可を得る手続のけ怠

営利企業の役員等の地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、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、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(13) 体罰

ア 体罰により、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負傷を与えた職員は、免職とする。

イ 体罰により、児童・生徒に負傷を与えた職員は、体罰の形態を考慮し、停職、減給又は戒告とする。また、負傷がない場合であっても、体罰の形態によっては同様とする。

(14) パワー・ハラスメント

- ア パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- イ パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。
- ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) 「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

2 わいせつな行為等

(1) 児童・生徒に対するわいせつな行為等

- ア 児童・生徒に対してわいせつな行為を行った職員は、免職とする。
- イ 児童・生徒に対してセクシュアル・ハラスメントに該当する行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。ただし、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を執拗に繰り返すなど、特に悪質な場合は、免職とする。

(注) 「わいせつな行為等」とは、わいせつな行為及びセクシュアル・ハラスメントをいう。

- ① 「わいせつな行為」とは、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、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り等を含む。）、県青少年健全育成条例に違反する行為等をいう。
- ② 「セクシュアル・ハラスメント」とは、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者を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。例えば、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をいう。

(2) 児童・生徒以外に対するわいせつな行為等

- 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職員は、免職又は停職とする。
- イ わいせつな行為を行った職員（アを除く。）は、免職、停職又は減給とする。
- ウ 相手の意に反することを認識の上で、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を繰り返した職員は、停職又は減給とする。ただし、特に悪質な場合は、免職又は停職とする。
- エ 相手の意に反することを認識の上で、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を行った職員は、減給又は戒告とする。

3 公金等取扱い関係

(1) 横領

公金（「学校諸費会計等」を含む。以下同じ。）又は公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、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職員は、減給又は戒告とする。

(7) 出火・爆発

過失により職場において公物の出火、爆発を引き起こした職員は、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、停職、減給又は戒告とする。

(9) 公金等の処理不適正

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職員は、停職、減給又は戒告とする。

(10) コンピュータの不適正利用

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、減給又は戒告とする。

4 公務外等その他の非行関係

(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、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、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職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

自己の占有する他人の物(公金及び公物を除く。)を横領した職員は、免職又は停職とする。

(7) 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。

(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職員は、免職又は停職とする。

(9) 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、停職とする。

(10) 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職員は、減給又は戒告とする。

5 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での交通事故・交通法規違反

ア 酒酔い運転をした職員は、事故の有無にかかわらず、免職とする。

イ 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職とする。

ウ 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、免職とする。

(2) 飲酒運転の同乗者等

飲酒運転をしていることを知りながら同乗し、又は運転することを知りながら飲酒を勧めた職員は、免職又は停職とする。

(3) 飲酒運転以外での交通事故・交通法規違反

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、免職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 無免許運転等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

6 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、停職又は減給とする。

附 則

この指針は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この指針は、平成 18 年 12 月 20 日から施行する。

附 則

この指針は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この指針は、平成 30 年 8 月 10 日から施行する。

附 則

この指針は、令和 2 年 6 月 1 日から施行する。