

教育委員会における懲戒処分について

平成14年12月13日教育長決裁
平成16年 4月 1日改正
平成17年 4月 1日改正
平成18年 9月26日改正
平成19年 1月 1日改正
平成21年 3月 4日改正
平成28年 5月30日改正
令和 2年 1月31日改正
令和 2年 6月 1日改正

1 目的

この定めは、懲戒処分に関する透明性を確保するとともに、職員の服務義務に対する理解を高めることを目的とするものである。

2 懲戒処分の種類

職員の懲戒は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項の規定に基づき、①地方公務員法等に違反した場合 ②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合 ③全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合に、これらを事由として戒告、減給、停職又は免職のいずれかの処分を行うこととされている。

3 懲戒処分の意義等

(1) 懲戒処分の意義

懲戒処分は、職員の服務義務違反に対して公務員関係の秩序を維持するために、教育委員会が任命権者として職員の道義的責任を迫及して科する処分である。

(2) 懲戒処分の性格

任命権者は、懲戒処分するかどうか、いずれの処分を選択するかは、裁量権の範囲を逸脱しない限り、自由裁量によって決定できるものとされている。

4 処分量定の決定に当たって

職員の非違行為に対しては、厳正な処分を行うのは当然であるが、懲戒処分は不利益処分でもあり、単に厳しければ良いというのではなく、公平、公正であることはもちろん、広く納得性が得られるものでなければならない。

処分量定を決定するに当たっては、①非違行為の動機、態様及び結果がどのようなものであったか、②故意や過失の度合いがどうであったか ③非違行為を行なった職員の職責、また、その職責と非違行為との関係をどのように評価するか ④他の職員や社会に与える影響はどのようなものであったか ⑤過去に非違行為を行なっているか ⑥非違行為を行なった後の職員の対応がどのようなものであったか等のほか、適宜日ごろの勤務態度等も考慮のうえ総合的に判断するものとする。

5 処分量定の標準

別表の処分量定の標準（以下「標準例」という。）を目安として、前記4に照らし、加重等行って処分量定を決定するものとする。

なお、別表に掲げる以外の非違行為については、前記の取扱いを参考として、処分量定を決定するものとする。

6 その他

- (1) 市立学校に勤務する校長、副校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭、栄養教諭、養護助教諭、講師及び実習助手については、前記5の一般的な標準例に定められた「2 わいせつ行為、セクハラ等」の事由の場合並びに「体罰行為等」に関し標準例を別に定めるものとする。

(2) 市立学校に勤務する学校事務職員（高等学校に勤務する職員にあつては、一般事務職）、学校栄養職員、学校用務員、学校給食調理員及び介助員については、前記5の一般的な標準例に定められた「2わいせつ行為、セクハラ等」の事由の場合に関し標準例を別に定めるものとする。

別 表

処分量定の標準

事 由		代表的な事例	免職	停職	減給	戒告
1 一般服務 関係	(1) 欠勤・不参	ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた。			○	○
		イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた。		○	○	
		ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた。	○	○		
	(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。				○
	(3) 休暇の虚偽申請	病気休暇・特別休暇等について虚偽の申請をした。病気休暇又は心身の故障を理由とする休職の期間中に遊興する等により療養に専念していないと認められる場合も同様とする。		○	○	○
	(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、又は職務遂行にあたり上司の命令に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた。			○	○
	(5) 職場内秩序を乱す行為	ア 暴行により職場秩序を乱し、公務の運営に支障を生じさせた。		○	○	
		イ 暴言等により職場秩序を乱し、公務の運営に支障を生じさせた。			○	○
	(6) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った。			○	○
	(7) 守秘義務違反	職務上知ることのできた秘密を漏らした。なお、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合は免職又は停職とする。			○	○
	(8) 営利企業等従事	許可を得ず、営利を目的とする会社等の役員等を兼ね、若しくは、自ら営利を目的とする私企業を営み、又は、報酬を得て事業等に従事した。			○	○
	(9) 個人の秘密情報の目的外収集等	正当な理由なく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。なお、その情報等を不当な目的に使用した場合は、免職、停職又は減給とする。			○	○
(10) 個人情報の漏えい等	ア 過失により、個人情報を漏えいし、紛失し、又は盗まれ、公務の運営に支障を生じさせた。			○	○	
	イ 個人情報が記録された可搬媒体を正当な理由なく外部に持ち出してインターネットに接続された個人所有パソコンで取り扱う等、インターネット上に個人情報を漏えいさせる危険性が高い行為をした。				○	
(11) 入札談合等に関与する行為	市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。	○	○			
(12) 公文書の不適正な取扱い	ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した。	○	○			
	イ 決裁文書を改ざんした。	○	○			
	ウ 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた。		○	○	○	

事 由		代表的な事例	免職	停職	減給	戒告
2 わいせつ行為、ハラスメント等	(1) わいせつ行為等	ア 強姦性交、強制わいせつ等の行為をした。	○	○		
		イ 公共の場所又は乗物において痴漢行為をした。	○	○	○	
		ウ 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。	○	○		
		エ 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。なお、悪質性、常習性が高い場合は、免職、停職又は減給とする。		○	○	○
		(注) 法律・条例等とは、主に次に掲げるものをいう。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 刑法 ・ 軽犯罪法 ・ 児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律 ・ 神奈川県青少年保護育成条例 ・ 神奈川県迷惑行為防止条例 				
(2) セクシュアル・ハラスメント	ア 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。	○	○			
	イ 相手の意に反することを認識のうえで、わいせつな言辭、性的な内容の電話、性的な手紙・電子メールの送付、身体的な接触、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。なお、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場合は、免職又は停職とする。		○	○		
	ウ 相手の意に反することを認識のうえで、わいせつな言辭等の性的な言動を行った。			○	○	
(3) 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。		○	○	○	
	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。		○	○		
	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。	○	○	○		

事 由		代表的な事例	免職	停職	減給	戒告
3 公務上非行	(1) 収賄	職務に関して賄賂を収受、要求、約束した。	○			
	(2) 横領	公金又は公物を横領した。	○			
	(3) 窃取	公金又は公物を窃取した。	○			
	(4) 詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた。	○			
	(5) 紛失	公金又は公物を紛失した。				○
	(6) 盗難	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った。				○
	(7) 公物損壊	故意に職場において公物を損壊した。			○	○
	(8) 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。				○
	(9) 諸給与の不正受給	虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した。			○	○
	(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。			○	○
4 公務外非行	(1) 放火	放火した。	○			
	(2) 殺人	人を殺した。	○			
	(3) 傷害	人の身体を傷害した。		○	○	
	(4) 暴行・けんか	暴行を加え、又は喧嘩をしたが傷害するにいたらなかった。			○	○
	(5) 器物損壊	故意に他人の物を損壊した。			○	○
	(6) 横領	ア 自己の占有する他人の物を横領した。	○	○		
		イ 遺失物等、占有を離れた他人の物を横領した。			○	○
	(7) 窃盗・強盗	他人の財物を窃取した。	○	○		
	(8) 詐欺・恐喝	人を欺き財物を交付させ、又は人を恐喝し財物を交付させた。	○	○		
	(9) 麻薬・覚せい剤	麻薬・覚せい剤等の所持又は使用をした。	○			
	(10) 賭博	賭博をした。なお、常習で行っていた場合は停職とする。			○	○
	(11) 酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗り物において、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。			○	○
(12) ストーカー行為	つきまとい等のストーカー行為をした。	○	○	○		

事 由		代表的な事例	免職	停職	減給	戒告
5 交通事故・交通法規違反等	(1) 飲酒運転での交通事故（人身事故）	ア 酒酔い運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた。	○			
		イ 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた。	○	○		
	(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故）	ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた。	○	○	○	
		イ 人に傷害を負わせた。		○	○	○
	(3) 交通法規違反等	ア 酒酔い又は酒気帯び運転をした。	○	○		
		イ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした。		○	○	○
		ウ 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒を勧め、又は職員の飲酒をしながら当該職員が運転する車両に同乗した。	○	○	○	
(注) 事故後の救護、危険防止等の措置義務違反をした場合は量定を加重する。						
6 政治的行為関係	(1) 政治的行為の制限違反	ア 政党その他の政治的団体の結成に関与等し、又は、これらの団体の構成員となるようになどの勧誘運動をした。	○	○		
		イ 特定の政治目的をもって、違法に、公の選挙等において投票するようになどの勧誘運動をし、署名運動に積極的に関与し、又は、寄付金等の募集に関与した。	○	○		
		ウ 特定の政治目的をもって、文書若しくは図画を庁舎、施設等に掲示等し、又は、庁舎、施設等を利用するなどした。	○	○		
		エ 違法な政治的行為を行うよう他の職員に求めるなどし、又は、違法な政治的行為を行うなどの代償若しくは報復として、職員の地位に関し、利益若しくは不利益を与えるなどした。	○	○		
	(2) 違法な選挙運動等	公職選挙法又は政治資金規正法に抵触する選挙運動等を行った。	○	○		
7 情報システム関係	(1) ネットワークの不正利用	個人が所有するパソコン等を許可なくネットワークに接続し、利用した。			○	○
	(2) 不正アクセス	不正にネットワークにアクセスし、又は、不正にアクセスすることとまらず情報システム等の破壊若しくは改ざんをした。	○	○	○	
	(3) 不正アクセス等のほう助	ID等の識別符号を第三者に提供し、不正行為を生じさせた。	○	○	○	
	(4) 不正プログラム等の利用・ウイルス感染	故意に、不正プログラム等を利用し、又は、ウイルスを感染させることにより、情報システム等を破壊し、又は、ネットワーク等の適正な運用を妨げた。	○	○		
	(5) 不正操作	故意に、不正なデータをデータベース等に入力し、又は、データベース等から不正にデータを消去した。	○	○		
8 監督責任関係	(1) 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。		○	○	
	(2) 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た。			○	○

教職員の懲戒処分の特例に関する要綱

- 1 川崎市教育委員会（以下「委員会」という。）による職員の地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づく懲戒処分（以下「処分」という。）は、別に定める「教育委員会における懲戒処分について」の一般的な標準例（以下「一般標準例」という。）によるものであるが、市立学校の教職員（以下「教職員」という。）については、その職責が市民の負託に基づく高潔性と信頼性を基本とする特殊性に鑑み、この要綱により、特に厳正な処分を行う必要のある事由について一般標準例の特例（以下「特例標準例」という。）を定めるものである。
- 2 委員会は、次の区分により別表の特例標準例を適用し、教職員の処分を決定するものとする。
 - ア 校長、副校長、教頭、教諭、助教諭、養護教諭、栄養教諭、養護助教諭、講師及び実習助手
「1 わいせつ行為 セクシュアル・ハラスメント等」、「2 体罰等」
 - イ 学校事務職員（高等学校に勤務する職員にあつては、一般事務職員）、学校栄養職員、学校用務員、学校給食調理員及び介助員
「1 わいせつ行為 セクシュアル・ハラスメント等」

附則

（施行期日）

- 1 この要綱は平成15年1月1日から施行する。
- （経過措置）
- 2 この要綱の施行日以前に生じた事件の処分については、なお従前の例による。

附則

（施行期日）

- 1 この要綱は平成16年6月14日から施行する。
- （経過措置）
- 2 この要綱の施行日以前に生じた事件の処分については、なお従前の例による。

附則

（施行期日）

- 1 この要綱は平成18年9月26日から施行する。
- （経過措置）
- 2 この要綱の施行日以前に生じた事件の処分については、なお従前の例による。

附則

（施行期日）

- 1 この要綱は平成19年1月1日から施行する。

附則

(施行期日)

1 この要綱は令和2年2月21日から施行する。

(経過措置)

2 この要綱の施行日以前に生じた事件の処分については、なお従前の例による。

別表（特例標準例）

事 由		代 表 的 な 事 例	免 職	停 職	減 給	戒 告
1 わいせつ行為 セクシュアル・ハラスメント等	(1)わいせつ行為等	ア 児童生徒に対してわいせつな行為をした	○			
		イ 児童生徒以外の者に対してわいせつな行為をした	○	○		
	(2)セクシュアル・ハラスメント	ア 児童生徒に対してセクシュアル・ハラスメントをした	○	○	○	
		イ 児童生徒以外に対して繰り返しセクシュアル・ハラスメントをした	○	○	○	
		ウ 児童生徒以外に対してセクシュアル・ハラスメントをした			○	○
	※ 上司等の立場を利用してセクシュアル・ハラスメントを行った場合、結果が重大であった場合等には量定を加重する。					
(注) 学校におけるセクシュアル・ハラスメントとは、他の者を不快にさせる性的言動を行い、そのことで教職員が仕事をする上や児童生徒が学業を遂行する上において、一定の不利益を与えたり、就業環境や就学環境を悪化させることをいう。						
2 体罰等	ア 児童生徒に体罰を行い負傷させた			○	○	○
	イ 児童生徒に体罰を行ったが負傷には至らなかった				○	○
	ウ 児童生徒間のいじめに対し適切な対応がなされなかった					○
	※ 体罰の態様が特に悪質な場合、常習的に行った場合、結果が重大であった場合等は量定を加重する。 ※ 侮蔑的な言葉等の精神的な侵害を内容とする不適切な指導については、体罰に準じて扱う。 ※ いじめに関する一連の措置は、児童生徒に被害を生じさせないために必要不可欠な職務上の義務であり、その義務懈怠の結果が重大であった場合は、量定を加重する。					