

懲戒処分の指針

平成18年12月27日
平成21年4月1日一部改正
平成26年3月19日一部改正
令和4年4月1日一部改正
令和5年4月1日一部改正

山梨県教育委員会

はじめに

この指針は、教職員が違法行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行等を行った場合の懲戒処分の目安としての標準的な量定を明らかにすることにより、教職員に公務員としての自覚を促すとともに服務規律の確保の徹底を図ることを目的とする。

第1 基本事項

この指針は、過去における本県教職員の非違行為及び人事院の定める「懲戒処分の指針について」等を参考に、それぞれにおける標準的な処分量定を示したものであり、山梨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教職員並びに市町村（学校組合）立学校に勤務する県費負担教職員（以下「教職員」という。）を対象とする。

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
- ② 故意又は過失の程度
- ③ 非違行為を行った教職員の職責の程度
- ④ 児童生徒、保護者、他の教職員及び社会に与えた影響の程度
- ⑤ 過去の非違行為歴
- ⑥ 日頃の勤務態度や非違行為後の対応

等を総合的に考慮のうえ判断するものであり、事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。

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り扱いを参考としつつ判断する。

また、部下教職員が非違行為を起こした場合で、その指導監督に適正を欠いていた管理監督者は、責任を問われる。

事務局及び教育機関に勤務する事務職員等についての具体的な処分の量定の決定に当たっては、職務内容等により、他の任命権者との権衡についても考慮する。

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教職員は、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教職員は、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教職員は、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教職員は、戒告とする。

(3) 休暇等の虚偽請求

傷病休暇又は特別休暇等について虚偽の請求をした教職員は、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れ職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた教職員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序びん乱

ア 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員は、停職又は減給とする。

イ 上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員は、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い、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、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し、又は県若しくは市町村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、若しくはあおった教職員は、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教職員は、免職、停職又は減給とする。

(9) 個人情報紛失等

児童生徒等に係る重要な個人情報を、重大な過失により紛失若しくは流出し、又は盗難に遭った教職員は、戒告とする。

(10) 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は減給又は戒告とする。

(11) 政治的行為の制限違反

ア 教育公務員特例法第18条又は地方公務員法第36条の規定に違反して政治的行為をした教職員は、減給又は戒告とする。

イ 公職選挙法第136条の2又は第137条の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(12) 営利企業等の従事許可を得る手続きの怠

ア 教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することの承認を得る手続きを怠り、兼業等を行った教職員は、減給又は戒告とする。

イ 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について、その許可を得る手続きを怠り、これらの営利企業等に従事した教職員は、減給又は戒告とする。

(13) 体罰

ア 体罰により児童生徒に重傷を負わせた教職員、常習的に体罰を行った教職員又は体罰の態様が特に悪質であった教職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 上記以外の体罰を行った教職員は、減給又は戒告とする。

(注) 処分の量定の決定に際しては、体罰の態様、児童生徒の傷害の程度等を総合的に考慮のうえ判断するものとする。

2 公金又は県、市町村若しくは学校組合の財産の取扱い関係

(1) 横領・窃取・詐取

公金又は県、市町村若しくは学校組合（以下「県等」という。）の財産（以下「公金等」という。）を横領し、窃取し又は欺いて公金等を交付させた教職員は、免職とする。

(注) 公金には、学校諸費会計金等を含むものとする。

(2) 紛失・盗難

公金等を紛失又は重大な過失により公金等を盗難により亡失した教職員は、戒告とする。

(3) 県等の財産の損壊

故意に職場において県等の財産を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

(4) 出火等

過失により職場において県等の財産の出火等を引き起こした教職員は、戒告とする。

(5) 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は、減給又は戒告とする。

(6) 公金等の処理不適正

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は、減給又は戒告とする。

(7) 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は、免職とする。

(2) 傷害・暴行・けんか

ア 人の身体を傷害した教職員は、停職又は減給とする。

イ 暴行を加え、又はけんかをした教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。

(3) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

(4) 横領・窃盗・強盗

ア 自己の占有する他人の物（公金等を除く。）を横領した教職員は、免職又は停職とする。

イ 他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。

ウ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員は、免職とする。

(5) 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は、免職又は停職とする。

(6) 賭博

- ア 賭博をした教職員は、減給又は戒告とする。
- イ 常習として賭博をした教職員は、停職とする。

(7) 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教職員は、免職とする。

(8) 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は、減給又は戒告とする。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

飲酒運転をした教職員は、免職とする。

(2) 交通事故

人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員は、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ときは、免職又は停職とする。

(注) 処分の量定の決定に際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

(3) 交通法規違反等

無免許運転等の悪質な交通法規違反をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

5 児童生徒等に対する性暴力等関係

- ア 性交等をした又は性交等をさせた教職員は、免職とする。
- イ わいせつ行為をした又はわいせつ行為をさせた教職員は、免職とする。
- ウ 児童売春、児童ポルノに係る行為をした教職員は、免職とする。
- エ 痴漢や盗撮の行為をした教職員は、免職とする。
- オ セクシュアル・ハラスメントをした教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- カ 児童生徒との間で、ソーシャルネットワーキングサービスや電子メール等を用いて私的なやりとりを行った教職員は、戒告とする。ただし、業務上必要な連絡を行う場合で、保護者及び学校管理職の許可を得ているときは、この限りでない。

(注) 「児童生徒等」とは、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律第2条第1項で規定する学校に在籍する幼児、児童及び生徒並びに18歳未満の者をいう。

「児童生徒等に対する性暴力等」とは、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律第2条第3項各号に規定する行為をいう。また、刑事罰とならない行為も含み、児童生徒等の同意や暴行・脅迫等の有無は問わない。

6 児童生徒等以外に対するセクシュアル・ハラスメント関係

- ア わいせつ行為をした教職員は、免職とする。
- イ 相手の意に反することを認識の上で、セクシュアル・ハラスメントを繰り返した教職員は、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・ハラスメントをした教職員は、減給又は戒告とする。

(注) 6における「わいせつ行為」とは、「刑法」、「軽犯罪法」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、「公衆に著しく迷惑をかける暴力的不法行為等の防止に関する条例」などに違反するわいせつな行為等をいう。

「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の者を不快にさせる学校又は職場における性的な言動及び他の教職員を不快にさせる学校等の外における性的な言動をいい、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等をいう。

処分の量定の決定に際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

7 パワー・ハラスメント関係

ア パワー・ハラスメント（「職場におけるパワー・ハラスメントの防止等のための要綱」（令和2年6月15日付け教総第1180号通知）第2条に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）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教職員は、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教職員は、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教職員は、免職、停職または減給とする。

(注) 処分の量定の決定に際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮のうえ判断するものとする。