

# 懲戒処分の基準

## 第1 基本事項

本基準は、代表的な事例を選び、それぞれにおける本府の標準的な処分量定を掲げたものであり、府立学校に勤務する教職員並びに京都市を除く市町村(組合)立学校に勤務する府費負担教職員(以下「教職員」という。)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、態様及び結果の程度
- 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る影響の程度
- ⑤ 過去の非違行為歴

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。したがって、個別の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。

特に、次の場合は、処分量定を加重する。

- ① 管理職にある者が非違行為を行った場合
- ② 所属長への非違行為の報告義務を怠り、又は隠ぺいした場合
- ③ 非違行為の重複や累積がある場合

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。

## 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

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教職員は、戒告とする。

#### (3) 休暇の虚偽請求

病気休暇、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脱する等、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った教職員は、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なし、若しくは府あるいは市町村の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をなした教職員は、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
- ア 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教職員は、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、職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (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教職員は、減給又は戒告とする。
- (10) 営利企業等の従事許可を得る手続きの怠
- 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の許可を得る手続きを怠り、これらの営利企業等の従事を行った教職員は、減給又は戒告とする。
- (11) 政治的行為の制限違反
- ア 地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定（教育公務員特例法第2条に規定する教育公務員にあつては、同法第18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 地方公務員法第36条第3項の規定（教育公務員特例法第2条に規定する教育公務員にあつては、同法第18条の規定）に違反して政治的行為を行うよう教職員に求める等の行為をした教職員は、停職又は減給とする。
- ウ 公職選挙法第136条の2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、免職、停職又は減給とする。
- エ 公職選挙法第137条の規定に違反して教育上の地位を利用して選挙運動をした教職員は、免職、停職又は減給とする。
- (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教職員は、免職又は停職とする。
- イ 決裁文書を改ざんした教職員は、免職又は停職とする。
- 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教職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (13) 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、相手に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) この基準において、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、業務や指導上必要かつ相当な範囲を超える言動であつて、教職員や児童生徒等に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員や児童生徒等の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員や児童生徒等の勤務・学習環境を害することとなるものをいう。

## 2 公金等の取扱い

### (1) 横領

公金又は府若しくは市町村の財産(以下「公金等」という。)を横領した教職員は、免職とする。

### (2) 窃取

公金等を窃取した教職員は、免職とする。

### (3) 詐取

人を欺いて公金等を交付させた教職員は、免職とする。

### (4) 紛失

公金等を紛失した教職員は、戒告とする。

### (5) 盗難

重大な過失により公金等の盗難に遭った教職員は、戒告とする。

### (6) 損壊

故意に職場において府又は市町村の財産を損壊した教職員は、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府又は市町村の財産の出火、爆発を引き起こした教職員は、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諸給与を不正に受給した教職員は、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、公金等の不適正な処理をした教職員は、減給又は戒告とする。

### (10) 情報機器の不適正使用

ア わいせつ動画・画像・文書の閲覧、インターネット等への不正アクセス行為、不正プログラム等の利用等、職場の情報機器を不適正に使用し、公務の運営に支障を生じさせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ コンピュータシステムや電子データを故意に損壊、改ざん、又は情報を不正取得若しくは漏えいした教職員、及びアの場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、免職又は停職とする。

## 3 公務外における非行

### (1) 放火

放火をした教職員は、免職とする。

### (2) 殺人

人を殺した教職員は、免職とする。

### (3) 傷害

人の身体を傷害した教職員は、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。

### (5) 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。

### (6) 横領

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 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物(公金等を除く。)を横領した教職員は、減給又は戒告とする。

### (7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した教職員は、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教職員は、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教職員は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした教職員は、免職又は停職とする。

(10) 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚せい剤、危険ドラッグ等を所持、使用、譲渡等をした教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

#### 4 交通事故等

(1) 無免許運転での交通事故(人身事故を伴うもの)

無免許運転で、人を死亡させ、又は傷害を負わせた教職員は、免職とする。

(2) 無免許運転での交通事故(人身事故を伴わないもの)

ア 無免許運転で、物の損壊に係る交通事故を起こした教職員は、免職又は停職とする。

イ 上記アの場合において、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした教職員は、免職とする。

(3) 飲酒運転、無免許運転以外での交通事故(人身事故を伴うもの)

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 上記アの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員は、免職とする。

ウ 人に傷害を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

エ 上記ウの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員は、免職又は停職とする。

(4) 飲酒運転、無免許運転以外での交通事故(人身事故を伴わないもの)

ア 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反で、物の損壊に係る交通事故を起こした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 上記アの場合において、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした教職員は、停職又は減給とする。

(5) 交通法規違反

ア 酒酔い運転をした教職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした教職員は、免職又は停職とする。

ウ 無免許運転をした教職員は、停職又は減給とする。

エ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした教職員は、減給又は戒告とする。

(6) 飲酒運転、ひき逃げ、当て逃げの同乗等

ア 酒酔い運転又は酒気帯び運転を行った者が運転する車両に、当該者の運転が酒酔い運転又は酒気帯び運転と知りながら同乗した教職員は、免職又は停職とする。

イ 酒酔い運転又は酒気帯び運転を行った者に対し、当該者が酒酔い運転又は酒気帯び運転を行うおそれのあることを知りながら飲酒を勧め、又は車両を提供した教職員は、免職又は停職とする。

ウ 人を死亡させ、又は傷害を負わせる交通事故の後、救護を怠る等の措置義務違反があった際に同乗していた教職員は、免職、停職又は減給とする。

エ 物の損壊に係る交通事故の後、危険防止を怠る等の措置義務違反があった際に同乗していた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上、判断するものとする。

## 5 わいせつ行為等

### (1) 児童生徒等に対するわいせつ行為等

ア 児童生徒等に対し、わいせつ行為を行った教職員は免職とする。

イ 児童生徒等にセクシュアル・ハラスメントを繰り返し行った教職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 児童生徒等にセクシュアル・ハラスメントを行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。

### (2) 児童生徒等以外に対するわいせつ行為等

ア わいせつ行為を行った教職員は、免職又は停職とする。

イ セクシュアル・ハラスメントを繰り返し行った教職員は、停職又は減給とする。この場合において、セクシュアル・ハラスメントを繰り返し行ったことにより相手に重大な被害又は不利益を与えた教職員は、免職又は停職とする。

ウ セクシュアル・ハラスメントを行った教職員は、減給又は戒告とする。

(注1) 「児童生徒等」とは、学校に在籍する幼児・児童又は生徒並びに18歳未満の者をいい、行為を行った者の在籍する学校以外の学校に在籍する幼児・児童又は生徒を含む。

(注2) わいせつ行為等とは、わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント行為をいう。

① 「わいせつ行為」とは、強姦性交等、強制わいせつ（13歳以上の者への暴行・脅迫によるわいせつ行為及び13歳未満の者へのわいせつ行為）、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、売春・買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、青少年保護条例等違反、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り等を含む。）、わいせつ目的をもって体に触ること等をいう。

② 「セクシュアル・ハラスメント」とは、教職員や児童生徒等を不快にさせる職場における性的な言動及び教職員や児童生徒等を不快にさせる職場外における性的な言動をいい、性的な言動には、口頭での発言に限らず、SNSや電子メール、手紙等を用いることも含む。

(注3) (1) アの「児童生徒等に対するわいせつ行為」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項に定義される「児童生徒性暴力等」に該当する。

(注4) この基準において、「重大な被害又は不利益」とは、強度の心的ストレスの重積により精神疾患に罹患した場合や退職せざるを得ない状況に追い込まれた場合等をいう。

(注5) 処分を行うに際しては、被害者等の状況、社会的影響等も情状として考慮の上、判断するものとする。

## 6 体罰・文書紛失等

### (1) 体罰

ア 体罰を加えたことにより、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傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。

イ 体罰を加えたことにより、児童生徒に治療期間が概ね30日以上 of 傷害又は後遺症が残る傷害を負わせた教職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 上記ア、イの場合以外で、体罰を加えた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、被害者等の状況、社会的影響等も情状として考慮の上、判断するものとする。

### (2) 文書紛失等

ア 指導要録等の禁帯出文書を校外に持ち出した上、紛失した教職員は、停職又は減

給とする。

イ 児童生徒の学習指導、生徒指導、健康指導等の個人情報を記録した文書等を紛失し、又は紛失により被害を児童生徒に与えた教職員は、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、個人情報の質及び量、過失の程度や社会的影響等も情状として考慮の上、判断するものとする。

(3) 飲酒を伴う指導等

ア 未成年である児童生徒とともに飲酒・喫煙をする等の行為を行った教職員は、停職又は減給とする。

イ 修学旅行、宿泊学習、部活動等において、指導の予定があるにもかかわらず飲酒した教職員は、戒告とする。

7 監督責任

(1) 指導監督不適正

部下教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教職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい等

部下教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、又は黙認した教職員は、停職又は減給とする。

第3 適用期日

この基準は、令和5年7月1日から適用する。