

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

(1) 欠勤

ア 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は、免職又は停職とする。

イ 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は、停職又は減給とする。

ウ 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は、減給又は戒告とする。

(2) 遅刻・早退

ア 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欠いた場合は、戒告とする。

(3) 勤務態度不良

ア 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は、減給又は戒告とする。

(4) 職場内秩序びん乱

ア 学校職員に対する暴力により秩序を乱した場合は、停職又は減給とする。

イ 学校職員に対する暴言により秩序を乱した場合は、減給又は戒告とする。

(5) 虚偽の申請・報告

ア 事実をねつ造して虚偽の申請・報告を行った場合は、減給又は戒告とする。

(6) 争議行為等

ア 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は、免職又は停職とする。

イ 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は、減給又は戒告とする。

(7) 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場合は、免職又停職とする。

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、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合は、停職、減給又は戒告とする。

(8) 個人の秘密情報の目的外収集

ア 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は、減給又は戒告とする。

(9) 個人情報の漏えい

- ア 個人の秘密に属する情報を故意に漏らした場合は、免職又は停職とする。
- イ 過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合は、停職、減給又は戒告とする。

(10) 政治的目的を有する文書の配布

- ア 政治的目的を有する文書を配布した場合は、戒告とする。

(11) 兼業の承認等を得る手続の怠り

- ア 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は、減給又は戒告とする。

(12) 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場合は、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場合は、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場合は、免職、停職又は減給とする。

(注) 行為の態様、悪質性等を考慮の上判断する。

(13) セクシュアルハラスメント

- 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場合は、免職又は停職とする。
- イ 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上で、わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した場合は、停職又は減給とする。
- エ 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は、減給又は戒告とする。

(注) 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。

(14) その他職務義務違反等

- ア 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は、免職、停職、減給または戒告とする。

(注) 公務の運営に与えた影響を考慮の上判断する。

2 児童・生徒関係

(1) 児童生徒性暴力等及び児童生徒等へのセクシュアルハラスメント

ア 児童生徒性暴力等を行った場合は、免職とする。

(注) 児童生徒の同意があった場合も同様とする。

イ 児童生徒等に悪質なセクシュアルハラスメントを行った場合は、免職又は停職とする。

ウ 児童生徒等にセクシュアルハラスメントを行った場合は、停職、減給又は戒告とする。

(注) 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。

(2) 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場合は、免職又は停職とする。

イ 上記以外の体罰の場合は、停職、減給又は戒告とする。

(注) 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。

(3) 児童・生徒への不適切な言動等

ア 児童生徒に対して、不適切な言動等を行った場合又はそれによって相手に精神的苦痛を与えた場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

3 公金公用物品取扱い関係

(1) 横領、窃取、詐欺

ア 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、詐欺した場合は、免職とする。

(2) 紛失

ア 公金等を紛失した場合は、戒告とする。

(3) 盗難

ア 重大な過失により公金等の盗難に遭った場合は、戒告とする。

(4) 損壊

ア 故意に市の財産を損壊した場合は、減給又は戒告とする。

(5) 出火・爆発

ア 過失により職場において出火・爆発を引き起こした場合は、戒告とする。

(6) 諸給与の違法支払・不正受給

ア 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は、減給又は戒告とする。

(7) 公金等の不適正な処理

ア 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は、減給又は戒告とする。

(8) 収賄

ア 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は、免職とする。

(9) コンピュータの不適正な使用

ア 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は、停職、減給又は戒告とする。

4 公務外非行関係

(1) 殺人

ア 人を殺した場合は、免職とする。

(2) 傷害

ア 人の身体を傷害した場合は、免職、停職又は減給とする。

(注) 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

ア 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は、減給又は戒告とする。

(4) わいせつな行為

ア 不同意性交、不同意わいせつなどの行為をした場合は、免職又は停職とする。

イ 条例の規定に違反して淫行をした場合は、免職又は停職とする。

ウ 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は、免職、停職又は減給とする。

エ 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は、免職、停職又は減給とする。

オ 法律や条令等に違反して、のぞきその他のわいせつな行為をした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(5) ストーカー行為

ア ストーカー行為をした場合は、免職、停職又は減給とする。

(6) 強盗・窃盗

ア 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合は、免職とする。

イ 他人の財物を窃取（万引きを含む）した場合は、免職又は停職とする。

(7) 詐欺・恐喝

ア 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は、免職又は停職とする。

(8) 横領

- ア 自己の占有する他人の物を横領した場合は、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を横領した場合は、減給又は戒告とする。

(9) 器物損壊

- ア 故意に他人の物を損壊した場合は、減給又は戒告とする。

(10) 放火

- ア 放火をした場合は、免職とする。

(11) 賭博

- ア 常習として賭博をした場合は、停職とする。
- イ 賭博をした場合は、減給又は戒告とする。

(12) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

- ア 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用した場合は、免職とする。

(13) 酩酊による粗野な言動等

- ア 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は、減給又は戒告とする。

(14) 誹謗・中傷

- ア 他人に対する著しい誹謗や中傷をした場合は、減給又は戒告とする。

5 交通事犯関係

(1) 危険運転致死傷

- ア 危険運転により人を死傷させた場合は、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転

- ア 飲酒運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた場合は、免職とする。
- イ 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は、免職とする。
- ウ 飲酒運転をして摘発された場合は、免職とする。
- エ 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は、免職とする。

(3) 人身事故

- ア 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は、免職又は停職とする。
- イ 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合は、免職、停職又は減給とする。
- ウ 人に傷害を負わせた者が、措置義務違反をした場合は、停職又は減給とする。
- エ 人に傷害を負わせた場合は、減給又は戒告とする。

(4) 物損事故

ア 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は、免職又は停職とする。

イ 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は、停職又は減給とする。

(5) 交通法規違反

ア 無免許運転をした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

イ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合は、停職、減給又は戒告とする。

(注) 過失の程度や事故後の対応等を考慮の上判断する。

6 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

ア 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は、減給又は戒告とする。

(2) 非違行為の隠ぺい・黙認

ア 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、又は黙認した場合は、停職又は減給とする。

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。

附則

この指針は、令和2年4月1日から施行する。

附則

この指針は、令和2年11月17日から施行する。

附則

この指針は、令和4年4月1日から施行する。

附則

この指針は、令和5年11月2日から施行する。