

沖縄県教育委員会懲戒処分の指針

(平成14年10月24日 教育長決裁)

一部改正 平成18年9月25日 教育長決裁

一部改正 平成30年2月28日 教育長決裁

一部改正 令和3年3月30日 教育長決裁

一部改正 令和5年10月20日 教育長決裁

この指針は、職員が非違行為を行った場合、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条に規定する懲戒処分（以下「懲戒処分」という。）に付すべきものと判断した事案についての標準的な処分量定を明らかにすることにより、職員の懲戒処分を厳正かつ公正に行うとともに、県民の不信や疑惑を招くような不祥事を防止し、県民の教育行政に対する信頼を確保することを目的とする。

第1 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分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でどのように評価すべきか
- (4) 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上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。

例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- (1) 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- (2) 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- (3) 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- (4) 過去に非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- (5) 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- (1) 職員が自らの非違行為が発覚する前に自 的に申し出たとき
 - (2) 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき
- がある。

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。

第2 標準例

(1) 児童生徒等に対するわいせつ行為等関係

- ア みだらな行為をした職員は、免職とする。
- イ わいせつな行為をした職員は、免職とする。
- ウ わいせつな目的で撮影等をした職員又はこれを試みた職員は、免職とする。
- エ ウに規定する職員のほか、正当な理由なく通常衣服で隠されている人の下着又は身体の撮影等（児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって児童生徒等を著しく羞恥等させるものをした職員又はこれを試みた職員は、免職とする。
- オ 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、性的な内容のSNSを利用した情報発信、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、免職又は停職とする。この場合においてわいせつな言辞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ときは、当該職員は免職とする。
- カ わいせつな言辞等の性的な言動をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等の情状として考慮の上判断するものとする。

(2) 体罰関係（教職員対象）

児童生徒に対する体罰等の行為

- ア 体罰等により、児童生徒が重傷を負った場合は、免職又は停職とする。
- イ 体罰等により、児童生徒が軽傷を負った場合は、停職又は減給とする。
- ウ 上記ア、イに該当しないが、児童生徒に体罰等をした職員は、戒告とする。

(注) 「体罰等」とは、児童生徒に対する体罰、暴力、暴言などの行為をいう。
「重傷」とは、体罰等によって負傷し、30日以上の治療を要する場合をいう。
「軽傷」とは、体罰等によって負傷し、30日未満の治療を要する場合をいう。

(3) 一般服務関係

ア 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。

イ 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職員は、戒告とする。

ウ 休暇等の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇等について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

エ 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。

オ 職場内秩序を乱す行為

- (ア) 他の職員に対する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) 他の職員に対する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。

カ 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。

キ 違法な政治的行為

地方公務員法第 36 条第 1 項又は同条第 2 項の規定に違反する政治的行為を行った職員（現業職員を除く。）は、停職、減給又は戒告とする。

ク 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、又は地方公共団体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。

ケ 秘密漏えい

(ア) 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、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。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、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

コ 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。

サ 兼業の承認等を得る手続きの怠

営利企業の役員等の職を兼ね、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職員は、減給又は戒告とする。

シ 入札談合等に関与する行為

県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職員は、免職又は停職とする。

ス 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職員は、免職又は停職とする。

(イ) 決裁文書を改ざんした職員は、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職員は、停職、減給又は戒告とする。

セ セクシュアル・ハラスメント（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職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

(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) 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職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞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ときは、当該職員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行った職員は、

停職、減給又は戒告とする。

ソ パワー・ハラスメント

- (ア) パワー・ハラスメント（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、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は勤務環境を害することとなるようなものをいう。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)セ及びソに関する事案について処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

(4) 公金・公物取扱い関係

ア 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

イ 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

ウ 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。

エ 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

オ 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。

カ 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。

キ 出火

過失により職場において公物の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

ク 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、減給又は戒告とする。

ケ 公金・公物処理不適正

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、減給又は戒告とする。

コ 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職員は、減給又は戒告とする。

(5) 公務外非行関係

ア 放火

放火をした職員は、免職とする。

イ 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

ウ 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

エ 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。

オ 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。

カ 横領

(ア) 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。

(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職員は、減給又は戒告とする。

キ 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。

ク 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。

ケ 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。

コ 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、免職とする。

サ 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。

シ 淫行

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対象として供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員は、免職又は停職とする。

ス 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

セ 盗撮行為

公共の場所若しくは乗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状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員は、停職又は減給とする。

ソ わいせつ行為等

(ア) 公然とわいせつな行為をした職員は、停職又は減給とする。

(イ) 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

(ウ) ストーカー行為（同一の者に対し、つきまとい等を反復してすること）をした職員は、停職又は減給とする。

(6) 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

ア 飲酒運転

(ア) 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

- (イ) 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。
- (ウ) 酒酔い運転又は酒気帯び運転を教唆した職員は、免職とする。
- (エ) 酒酔い運転又は酒気帯び運転を幫助した職員は、停職とする。

イ 飲酒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職員は、免職、停職又は減給とする。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。
- (イ) 人に傷害を負わせた職員は、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、停職又は減給とする。

ウ 飲酒運転以外の交通法規違反

無免許運転、著しい速度超過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。

(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。

なお、事件・事故の報告を怠り懲戒処分を免れようとした場合は、標準例に掲げる量定を超過して処分するものとする。

(7) 監督責任関係

ア 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。

イ 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

この基準は、平成 14 年 11 月 1 日から施行する。

附 則

この基準は、平成 18 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（平成 30 年 2 月 28 日付け教総第 10118 号）

- 1 この指針は、平成 30 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。
- 2 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号）附則第 5 項により同法の規定を準用する職員（いわゆる「現業職員」）については、なお従前の例による。

附 則（令和 3 年 3 月 30 日 教総第 1380 号、教人第 2105 号）

- 1 この指針は、令和 3 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。
- 2 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号）附則第 5 項により同法の規定を準用する職員（いわゆる「現業職員」）については、なお従前の例による。

附 則（令和 5 年 10 月 20 日 教総第 840 号）

- 1 この指針は、令和 5 年 11 月 1 日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事

案について適用する。

- 2 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号）附則第 5 項により同法の規定を準用する職員（いわゆる「現業職員」）については、なお従前の例による。