

懲戒処分の指針

第1 基本事項

1 制定の理由

これまで兵庫県教育委員会が取り組んできた、働きがいのある風通しの良い職場づくりを、より一層推し進めるため、ハラスメントその他の非違行為全般に関する懲戒処分に関する指針を制定し、公表することにより、懲戒処分の透明性を高め、非違行為の予防を図る。

2 基本的な考え方

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける職員（県立学校の教育職員及び県費負担教職員をいう。以下同じ。）に対す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、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。

また、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。

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 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10日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。

(2) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

(3) 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。

(4) 秘密漏えい

ア 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 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。

ウ 具体的に命令され、又は注意喚起された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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 政治的目的を有する文書の配布

政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。

(9) 違法な職員団体活動

ア 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。

イ 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。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠

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職員は、減給又は戒告とする。

(11) 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 わいせつな行為によるセクシュアル・ハラスメントを行った職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 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（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）によるセクシュアル・ハラスメントを行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(12) パワー・ハラスメント

ア 管理職の立場にありながら同じ職場の職員にパワー・ハラスメントを行った職員は、免職、停職又は減給とする。

イ パワー・ハラスメントを行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(13) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 入札談合等に関与する行為

地方公共団体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。

(15) 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。

(16) 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。

2 児童生徒性暴力等関係

(1) わいせつ行為等

ア 児童生徒等（学校に在籍する児童若しくは生徒（以下「児童生徒」という。）又は18歳未満の者（児童生徒を除く。）をいう。以下同じ。）に対し、わいせつな行為をした職員は、免職とする。

イ 児童生徒等に対し、身体的接触を行った職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 児童生徒等に対し、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

(2) 16歳未満の者に対する面会要求等

16歳未満の者に対し、わいせつ目的での面会要求等（刑法（明治40年法律第45号）第182条の罪に当たる行為をいう。）を行った職員は、免職とする。

(3) 児童買春・児童ポルノに係る行為

児童生徒等に対し、児童売春の周旋（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（平成11年法律第52号。以下「児童ポルノ法」という。）第5条の罪に当たる行為をいう。）、児童売春の勧誘（児童ポルノ法第6条の罪に当たる行為をいう。）、児童ポルノの所持、提供等（児童ポルノ法第7条の罪に当たる行為をいう。）又は児童買春等の目的による人身売買等（児童ポルノ法第8条の罪に当たる行為をいう。）を行った職員（上記(1)及び(2)に掲げる職員を除く。）は、免職とする。

(4) 性的な姿態を撮影する行為等

児童生徒等に対し、性的姿態等の撮影（性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和5年法律第67号。以下「性的姿態撮影処罰法」という。）第2条の罪に当たる行為をいう。）、性的影像記録の提供等（性的姿態撮影処罰法第3条の罪に当たる行為をいう。）、性的影像記録の保管（性的姿態撮影処罰法第4条の罪に当たる行為をいう。）、性的姿態等の影像の送信（性的姿態撮影処罰法第5条の罪に当たる行為をいう。）又は性的姿態等の影像の記録（性的姿態撮影処罰法第6条の罪に当たる行為をいう。）を行った職員（上記(1)から(3)までに掲げる職員を除く。）は、免職とする。

3 児童生徒関係（上記2に掲げるものを除く。）

(1) 体罰

ア 体罰を行い、児童生徒に傷害を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 体罰を行い、児童生徒に精神的影響を生じさせた職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 体罰を常習的に行い、隠蔽し、又は特別な支援を要する児童生徒に対して行った職員は、停職又は減給とする。

エ 体罰を行った職員は、減給又は戒告とする。

(2) いじめの防止等

ア 児童生徒の生命、身体若しくは財産に重大な被害を生じさせ、又は児童生徒に相当期間学校を欠席することを余儀なくさせたいじめに関して、当該いじめを助長した職員は、停職又は減給とする。

イ 上記アのいじめに関して、当該いじめの防止等において、明らかな不作為があった職員は、減給又は戒告とする。

ウ 上記アのいじめに関して、当該いじめの発生当時校長であった職員は、減給又は戒告とする。

4 公金等取扱い関係

(1) 窃取

公金(準公金を含む。以下同じ。)又は公の財産を窃取した職員は、免職とする。

(2) 詐取

人を欺いて公金又は公の財産を交付させた職員は、免職とする。

(3) 横領

公金又は公の財産を横領した職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公の財産を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は公の財産の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 公の財産の損壊

故意に職場において公の財産を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において公の財産の出火を引き起こした職員は、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。

(9) 公金等処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は公の財産の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(10) コンピュータ、ネットワーク等の不適正使用

情報セキュリティ対策に関する規程に違反して職場のコンピュータ、ネットワーク等を使用した職員は、減給又は戒告とする。

5 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 賭博

ア 常習として賭博をした職員は、停職とする。

イ 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

(3) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(4) 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

(5) 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。

(6) 窃盗・強盗

ア 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。

イ 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

(7) 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。

(8) 横領

ア 自己の占有する他人の物を横領した職員は、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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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てい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、免職とする。

(12) 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、免職又は停職とする。

(13) 粗野な言動等

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。

6 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 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た職員は免職とする。

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、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、免職、停職又は減給とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故

ア 交通事故により人を死亡させ、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、免職とする。

イ 交通事故により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、免職又は停職とする。

ウ 交通事故により物を損壊させ、措置義務違反をした職員は、減給又は戒告とする。

(3) 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。

7 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、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

(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ていた職員は、減給又は戒告とする。