

教育委員会懲戒処分の指針

第1 基本事項

本指針は、教育委員会の職員を対象とする懲戒処分のめやすとなる処分量定を定めたものである。教育委員会の職員は、高い倫理意識が求められていることを踏まえ、特にセクシュアル・ハラスメント、わいせつ行為、体罰及びいじめへの対応について、特に規定するものである。

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 児童生徒、保護者、他の教育公務員はもとより、教育関係者及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 速やかに職場に報告を行ったか、あるいは非違行為を隠蔽しようとしたか
- ⑥ 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うえ判断するものとする。また、個別の事案の内容によっては、めやすとなる処分量定に掲げる量定以外とすることもあり得る。

具体的には、下記により処分の加重又は軽減等を考慮する。

①処分の加重について

ア. 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。

イ. 懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。

- (ア) 職員が行った行為の態様等が悪質であるとき
- (イ) 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき
- (ウ) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき

②処分の軽減について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか、処分を行わないことができることとする。(処分を軽減する場合において、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓戒を原則とする。)

- (ア) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき
- (イ) 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- (ウ) 職員が行った行為の非違の程度が極めて軽微であるとき

なお、この指針に掲げられていない信用失墜行為、又は他の職員が行った明白な非違行為等を把握しながら不作為により事態を悪化させた場合等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、この指針及び市の懲戒処分の指針に掲げる取扱いを参考に判断する。

また、教育委員会の監督責任については、全ての非違行為と職務との因果関係等を総合的に考慮のうえ判断し、その職責に応じ、厳正に対処するものとする。

第2 めやすとなる処分量定

| | | 事 由 | 事 例 | | 処 分 量 定 |
|--------------|-----|----------|--|---|-----------|
| 1 一般服 務関係 | (1) | 無許可欠勤 | (ア) | 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた場合 | 減給又は戒告 |
| | | | (イ) | 正当な理由なく8日以上14日以内の間勤務を欠いた場合 | 停職又は減給 |
| | | | (ウ) | 正当な理由なく15日以上の間勤務を欠いた場合 | 免職又は停職 |
| | (2) | 休暇等の虚偽申請 | 特別休暇等について虚偽の申請をした場合 病欠欠勤や病気休職中などに遊興する、又は通院を怠るなど、療養に専念していないと認められる場合についても同様とする。 | | 停職、減給又は戒告 |
| | (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、又は職務遂行にあたって上司の命令等に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた場合 | 減給又は戒告 |
| | | | (イ) | 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場合 | 免職又は停職 |
| | (4) | 職場内秩序びん乱 | (ア) | 暴行により職場の秩序を乱した場合 | 停職又は減給 |
| | | | (イ) | 暴言又は虚偽の風説の流布等により、職場の秩序を乱した場合 | 減給又は戒告 |
| | | | (ウ) | 職務命令違反により職場の秩序を乱した場合 | 減給又は戒告 |
| | | | (エ) | 内部通報制度に関して、意図的に違反通報をした場合、通報者に対し不当に不利益な取扱いをした場合 | 停職又は減給 |
| | (5) | 虚偽報告 | 事実をねつ造して虚偽の報告を行ない、公務の運営に支障を生じさせた場合 | | 減給又は戒告 |

| | 事由 | 事例 | 処分量定 | |
|---|-------------------|---|--|-----------|
| 1 一般服 務関係 | (6) 守秘義務違反 | (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場合 | 免職又は停職 | |
| | | (イ) アの場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合 | 免職 | |
| | | (ウ) 過失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場合 | 停職、減給又は戒告 | |
| | (7) 個人情報の不適正な取扱い | (ア) 職権を濫用して、専ら職務の用以外の用に供する目的で個人情報記録された文書等を閲覧又は収集した場合 | 減給又は戒告 | |
| | | (イ) 過失により個人情報を漏れいし、若しくは紛失又は盗難により、公務の運営に支障を生じさせた場合 | 停職、減給又は戒告 | |
| | | (ウ) 職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した場合 | 免職、停職又は減給 | |
| | (8) 営利企業等への従事 | 任命権者の許可なく営利企業等に従事した場合 | 停職、減給又は戒告 | |
| | (9) セクシュアル・ハラスメント | 児童生徒等に対する場合 | 性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合 | 免職 |
| | | | 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、性的行為と受け取られる身体的接触、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。）を繰り返した場合 | 免職 |
| | | | わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合 | 停職又は減給 |
| | | 上記以外の者に対する場合 | 脅迫的行為又は職務上の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 | 免職又は停職 |
| | | | 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。）を繰り返した場合 | 免職、停職又は減給 |
| | | | わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合 | 停職、減給又は戒告 |
| | (10) その他ハラスメント | (ア) 職務上の地位や権限又は職場内での優位性を背景に、職務の適正な範囲を超えた人格と尊厳を侵害する言動により、身体的・精神的苦痛を与え、職務に専念できなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に就業環境を害するなどの不利益を与えた場合 | 免職、停職、減給又は戒告 | |
| (イ) 妊娠・出産したこと、又は育児・介護のための制度の利用に関する言動により、就業環境を害するなどの不利益を与えた場合 | | 免職、停職、減給又は戒告 | | |
| <p>※ (9)、(10)については、「神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針」の他、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年1月15日厚生労働省告示第5号）」、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）」、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職場生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）」を参考に判断する。</p> | | | | |

| | 事由 | 事例 | 処分量定 | | |
|---|---------|--|--|--|--------|
| 2 公務上 非違行為関係 | (1) | 横領 | 公金又は官物を横領した場合 | 免職 | |
| | (2) | 収賄 | 職務に関して賄賂を収受、要求、約束した場合 | 免職 | |
| | (3) | 窃取 | 公金又は官物を窃取した場合 | 免職 | |
| | (4) | 詐取 | 人を欺いて公金又は官物を交付させた場合 | 免職 | |
| | (5) | 公文書偽造・隠ぺい等 | (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、若しくは公文書を隠ぺいし、又は公文書を毀棄した場合 | 免職又は停職 |
| | | | (イ) | 過失により公文書を紛失又は廃棄した職員、その他不適正に取り扱った場合 | 減給又は戒告 |
| | | | (ウ) | イの場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合 | 停職又は減給 |
| | (6) | 官物損壊 | 故意に職場において官物を損壊した場合 | 停職、減給又は戒告 | |
| | (7) | 諸給与等の違法支払・不適正受給 | 故意に法令に違反して諸給与等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等を不正に受給した場合 | 停職、減給又は戒告 | |
| | (8) | 公金官物処理不適正 | 自己保管中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理をした場合 | 停職、減給又は戒告 | |
| | (9) | 紛失 | 公金又は官物を紛失した場合 | 戒告 | |
| | (10) | 盗難 | 重大な過失により公金又は官物の盗難に遭った場合 | 戒告 | |
| | (11) | 出火・爆発 | 過失により職場において官物の出火、爆発を引き起こした場合 | 戒告 | |
| | (12) | コンピュータの不適正使用 | 職場のコンピュータ又は電磁的記録等を職務に関連しない目的で使用し、又は不適正に使用したことにより公務の運営に支障を生じさせた場合 | 停職、減給又は戒告 | |
| | (13) | 公務中の事故 | 公務中の無謀運転等により、公用車を著しく損壊したり、同乗者に傷害を負わせた場合 | 減給又は戒告 | |
| | (14) | 不適切な事務処理 | 故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、公務の運営に支障を生じさせた場合 | 停職、減給又は戒告 | |
| (15) | 体罰等 | (ア) | 体罰の態様が悪質若しくは危険な暴力行為である場合又は常習的な場合 | 免職又は停職 | |
| | | (イ) | 体罰で傷害を負わせたり、事後処理が不適切な場合等 | 停職又は減給 | |
| | | (ウ) | 体罰を行った場合であって、ア、イに該当しない場合 | 減給又は戒告 | |
| | | (エ) | 故意又は重大な過失により必要な安全配慮を怠り、傷害を負わせたり、事後処理が不適切な場合等 | 減給又は戒告 | |
| | | (オ) | ア、イ、ウの場合において、体罰の実態を把握、あるいは体罰の事実があると疑われる状況を認識しながら、適切な対応を怠り、又は放置した場合 | 停職、減給又は戒告 | |
| ※動機、態様、結果、指導経過、事後処理等の内容によっては、量定を加重又は軽減する。 ※暴言、侮蔑的な言葉又は威圧的な言動等の不適切な指導により、身体的・精神的苦痛を与えた場合は、この体罰等の量定に準じて扱う。 | | | | | |
| (16) | いじめへの対応 | (ア) | 重大事態が生じた場合において、児童生徒間のいじめに加担、あるいはいじめを助長したことが明らかで、その程度が悪質である場合 | 免職、停職又は減給 | |
| | | (イ) | 重大事態が生じた場合において、児童生徒間のいじめの実態を把握、あるいはいじめの事実があると疑われる状況を認識しながら、適切な対応を怠ったことが明らかで、その程度が悪質である場合 | 停職、減給又は戒告 | |
| | | ※重大事態とは「神戸市いじめ防止等のための基本的な方針」の定めによる。 ※重大事態に至らない場合においても、いじめによる被害が相当程度であることが認められるときは、この指針を参考に判断する。 | | | |

| | 事由 | 事例 | 処分量定 | |
|--|----------------|---|---|-----------|
| 3 公務外非 違行為関係 | (1) | 放火 | 放火をした場合 | 免職 |
| | (2) | 殺人 | 人を殺した場合 | 免職 |
| | (3) | 強盗 | 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合 | 免職 |
| | (4) | 麻薬、覚せい 剤等を所持又 は使用 | 麻薬、大麻、あへん、覚せい剤、危険ドラッグ等を所持、使用 又は譲渡等した場合 | 免職 |
| | (5) | 横領 | (ア) 自己の占有する他人の物（公金及び官物を除く）を横領した場 合 | 免職又は停職 |
| | | | (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 | 減給又は戒告 |
| | (6) | 窃盗 | 他人の財物を窃取した場合 | 免職又は停職 |
| | (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 た場合 | 免職又は停職 |
| | (8) | 傷害 | 人の身体を傷害した場合 | 免職、停職又は減給 |
| | (9) | 脅迫 | 人を脅迫した場合 | 停職又は減給 |
| | (10) | 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 かった場合 | 停職、減給又は戒告 |
| | (11) | 器物損壊 | 故意に他人の物を損壊した場合 | 停職、減給又は戒告 |
| | (12) | 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場合 | 停職、減給又は戒告 |
| | (13) | 賭博 | (ア) 賭博をした場合 | 停職、減給又は戒告 |
| | | | (イ) 常習として賭博をした場合 | 免職又は停職 |
| | (14) | わいせつ行為 等 | (ア) 強制性交等、強制わいせつなどの行為をした場合 | 免職 |
| (イ) 18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として 供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合 | | | 免職 | |
| (ウ) わいせつ物を頒布、陳列した場合 | | | 免職又は停職 | |
| (エ) 痴漢行為若しくはわいせつな行為（盗撮、のぞき等）をした場 合 | | | 免職又は停職 | |
| ※ア～エの他、「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」、「兵庫県青少年愛護条例」等に抵触する行為をした場合は、このわいせつ行 為等の量定に準じて扱う。 | | | | |
| (15) | ストーカー行 為 | つきまとい等のストーカー行為をした場合 | 免職、停職又は減給 | |
| (16) | その他公務外 非違行為 | (ア) 自らの帰責事由により、破産法第30条第1項の規定により破産手 続開始の決定を受けた場合又は民事再生法第33条第1項の規定に より再生手続開始の決定を受けた場合等で、公務に対する信用 を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた場合 | 減給又は戒告 | |
| | | (イ) 公的債権に関して給与の差し押さえを受けた場合で、公務に対 する信用を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた場合 | 停職、減給又は戒告 | |

| | | 事 由 | 事 例 | | 処 分 量 定 |
|-------------------------|--|-------------------------|-----|---|--------------|
| 4 交通事 故・交通法 規違反関係 | (1) | 飲酒運転 | (ア) | 酒酔い運転をした場合 | 免職 |
| | | | (イ) | 酒気帯び運転をした場合 | 免職又は停職 |
| | | | (ウ) | 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、若しくは飲酒を勧めた場合、飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した場合又は同乗しない場合であっても飲酒運転であることを知りながらそれを容認した場合 | 免職、停職又は減給 |
| | (2) | 交通事故（人 身事故を伴う もの） | (ア) | 過失により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合 | 免職、停職、減給又は戒告 |
| | | | (イ) | 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた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場合 | 免職又は停職 |
| | | | (ウ) | 重大な過失により人に傷害を負わせた場合 | 停職、減給又は戒告 |
| | | | (エ) | 重大な過失により人に傷害を負わせた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場合 | 免職、停職又は減給 |
| | (3) | 交通法規違反 関係 | (ア) | 物の損壊に係る交通事故を起こして事故後の危険防止を怠る等措置義務違反をした場合 | 停職、減給又は戒告 |
| | | | (イ) | 無免許運転をした場合 | 停職又は減給 |
| | ※処分を行うに際しては、公務中であるか、公務外であるか、また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。 | | | | |
| 5 監督責 任関係 | (1) | 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場合 | 減給又は戒告 |
| | (2) | 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、又は黙認した場合 | 停職又は減給 |