

教職員の懲戒処分について

令和4年3月29日付けで行いました教職員の懲戒処分を下記のとおり報告します。

記

処分日	被処分者	年齢	性別	処分内容	事案概要
R4.3.29	県立高等学校教諭	41	男	停職 3月	勤務校の男子生徒1名と、SNSで複数回にわたり性的な内容を含む不適切なやり取りを行い、同生徒に対し強い不快感を与えるセクシャル・ハラスメントを行った。
R4.3.29	県立高等学校教諭	33	男	停職 1月	勤務校の女子生徒1名と、SNSで複数回にわたり性的な内容を含む不適切なやり取りを行った。
R4.3.29	県立特別支援学校教諭	48	男	戒告	勤務校の中学部生徒の入院先の病院へ出張した際、同生徒の個人情報が記載された書類を、校長の許可を得ずに校外に持ち出し、同書類を紛失した。また、これ以前にも計11回にわたり、個人情報が記載された書類を、校長の許可を得ずに校外に持ち出していた。
R4.3.29	県立高等学校教諭	63	女	戒告	担当する3年生の2科目において、2学期末の成績評価を誤って校務支援システムに入力し、点検作業も十分に行わなかったため、54名分の通知表の成績評価と20名分の大学入試に係る調査書の評定値に誤りが生じた。

滋賀県公立学校教職員の懲戒処分の基準

令和4年4月1日
滋賀県教育委員会

第1 目的

本基準は、滋賀県公立学校教職員（臨時的任用職員および会計年度任用職員を含む。以下同じ。）が、全体の奉仕者としてふさわしくない非行や違反行為（以下「非違行為」という。）を行った場合の標準的な懲戒処分の量定を示すことにより、教職員に公務員としての自覚を求め、非違行為の防止・抑制を図ることを目的とする。

第2 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、態様および結果はどのようなものであったか
- ② 故意また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 他の教職員およ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 非違行為の動機もしくは態様が極めて悪質であるときまたは非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った教職員が管理また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 過去に類似の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 教職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき

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3 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、減給または戒告とする。

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、停職または減給とする。

ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた教職員は、免職または停職とする。

(2) 遅刻・早退

勤務時間の始めまた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) 休暇の虚偽申請

病気休暇または特別休暇について虚偽の申請をした教職員は、減給または戒告とする。

(4) 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教職員は、減給または戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

ア 他の教職員に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員は、停職または減給とする。

イ 他の教職員に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員は、減給または戒告とする。

(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、減給または戒告とする。

(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、また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教職員は、減給または戒告とする。

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、またはその遂行を共謀し、そそのかし、もしくはあおった教職員は、免職または停職とする。

(8) 秘密漏えい

ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じ

させた教職員は、免職または停職とする。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、また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、減給または戒告とする。

(9) 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教職員は、戒告とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠

営利企業の役員等の職を兼ね、もしくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続または報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業も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教職員は、減給または戒告とする。

(11) 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また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教職員は、免職または停職とする。

(12) 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、減給または戒告とする。

(13) 公文書の不適正な取扱い

ア 公文書を偽造し、もしくは変造し、もしくは虚偽の公文書を作成し、または公文書を毀棄した教職員は、免職または停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした教職員は、免職または停職とする。

ウ 公文書を改ざんし、紛失し、または誤って廃棄し、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、減給または戒告とする。

(14) セクシュアル・ハラスメント

ア 暴行もしくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、また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もしくはわいせつな行為をした教職員は、免職または停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メール等の送付、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。）を繰り返した教職員は、停職または減給とする。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、当該教職員は免職または停職とする。

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教職員は、減給または戒告とする。

(15) 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または身体的な苦痛を与えた教職員は、停職、減給または戒告とする。

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、繰り返し行った教職員は、停職または減給とする。

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教職員は、免職、停職または減給とする。

(16) 妊娠・出産・育児および介護に関するハラスメント

ア 妊娠・出産・育児および介護に関するハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的または身体的な苦痛を与えた教職員は、停職、減給または戒告とする。

イ 妊娠・出産・育児および介護に関する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、繰り返し行った教職員は、停職または減給とする。

ウ 妊娠・出産・育児および介護に関する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教職員は、免職、停職または減給とする。

(注) (14)、(15)および(16)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。

2 児童生徒等関係

(1) わいせつ行為等

ア 児童生徒等（学校に在籍する幼児、児童、生徒およびこれら以外の18歳未満の者をいう。以下同じ。）にわいせつ行為をした教職員は、免職とする。

イ 児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び罰則並びに児童の保護等に関する法律(平成11年法律第52号)に違反する行為をした教職員は、免職、停職または減給とする。

(2) 体罰

ア 体罰を行い、児童生徒を死亡させ、または重傷を負わせた教職員は、免職または停職とする。

イ 常習的に体罰を行った、体罰の態様が悪質であった、または体罰を行った事実を隠ぺいした教職員は、停職、減給または戒告とする。

3 飲酒運転関係

(1) 酒酔い運転をした教職員は、免職とする。

- (2) 酒気帯び運転をした教職員は、免職または停職とする。この場合において人を死亡させ、または重傷を負わせた教職員は、免職とする。
- (3) 飲酒運転をした者に対し、飲酒運転となることを知りながら、車両もしくは酒類を提供し、もしくは飲酒を勧め、またはその者が運転する車両に同乗した教職員は、免職または停職とする。この場合において、当該飲酒運転により、人が死亡した場合、または重傷を負った場合は、免職とする。

4 公金等取扱い関係

- (1) 横領
公金または公の財産を横領した教職員は、免職とする。
- (2) 窃取
公金または公の財産を窃取した教職員は、免職とする。
- (3) 詐取
人を欺いて公金または公の財産を交付させた教職員は、免職とする。
- (4) 紛失
公金または公の財産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または公の財産の盗難に遭った教職員は、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教職員は、減給または戒告とする。
- (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および故意に届出を怠り、また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、減給または戒告とする。
- (9) 公金等処理不適正
自己保管中の公金の流用等公金または公の財産の不適正な処理をした教職員は、減給または戒告とする。
- (10) 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、減給または戒告とする。

5 公務外非行関係

- (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、停職または減給とする。
- (4) 暴行・けんか
暴行を加え、また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、減給または戒告とする。
- (5) 器物損壊
故意に他人の物を損壊した教職員は、減給または戒告とする。
- (6) 横領
ア 自己の占有する他人の物を横領した教職員は、免職または停職とする。
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教職員は、減給または戒告とする。
- (7) 窃盗・強盗
ア 他人の財物を窃取した教職員は、免職または停職とする。
イ 暴行また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、または人を恐喝して財物を交付させた教職員は、免職または停職とする。
- (9) 賭博
ア 賭博をした教職員は、減給または戒告とする。
イ 常習として賭博をした教職員は、停職とする。
- (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または乱暴な言動をした教職員は、減給または戒告とする。
- (12) 痴漢行為
公共の場所または乗物において痴漢行為をした教職員は、免職、停職または減給とする。
- (13) 盗撮行為
公共の場所も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もしくは身体部の盗撮行為をし、または通常衣服の全部も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教職員は、免職、停職または減給とする。
- (14) 交通法規違反

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、停職、減給または戒告とする。

6 監督責任関係

(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、減給または戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

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、または黙認した教職員は、停職または減給とする。