

横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針

1 指針の目的

教育公務員の職務は、児童生徒及び保護者等との信頼関係によって成り立つものであり、公務員の中でも一段と高いモラルが求められ、社会からより厳しい目で見られている。そのため、児童生徒及び保護者等との信頼関係を一層深めるためには、公教育に携わる教育公務員の使命と役割についての自覚を高めるとともに、服務規律等の遵守を徹底していく必要がある。

本指針は、こうした認識のもと、懲戒処分を行うに際しての基本的な考え方を定めるものである。

2 基本事項

(1) 基本事項

具体的な処分の量定に当たっては、

- ① 当該行為の動機、態様、結果等
- ② 故意又は過失の度合い
- ③ 当該行為を行った教育公務員の職責
- ④ 司法判断
- ⑤ 児童生徒、保護者、地域、社会及び教育公務員に与える影響等
- ⑥ 過去における非違行為（違法又は不適切な行為をいう。以下同じ）又は処分等の有無

について、日頃の勤務態度や当該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、教育公務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、標準例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。

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とし、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考に判断する。

(2) 処分量定の加重

次のいずれかの事由があるときは、処分量定を加重することができる。

- ① 児童生徒の良好な教育環境や市民・保護者の信頼を著しく損なう事態を招いたとき
- ② 教育公務員の非違行為の態様等が極めて悪質であるとき
- ③ 教育公務員が非違行為を継続した期間が長期に渡るとき
- ④ 教育公務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高いとき
- ⑤ 教育公務員が過去に処分等を受けたことがあるとき
- ⑥ 自らの非違行為を隠ぺいしたとき

(3) 処分量定の軽減

次のいずれかの事由があるときは、処分量定を軽減すること又は処分を行わないことができる。

- ① 教育公務員の日頃の勤務態度又は教育実践が極めて良好であるとき
- ② 教育公務員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出るなど、非違行為に対する深い反省が顕著に見られるとき
- ③ 教育公務員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別な事情があるとき

3 適用

本指針における「教育公務員」とは、小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校・高等学校の校長、校長代理、准校長、副校長、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、期限を付さない常勤講師及び実習助手をいい、これらの職には臨時的任用職員及び会計年度任用職員を含む。以下「教育公務員」を職員と称する。

なお、「教育公務員」以外の者については、本市市長部局の「懲戒処分の標準例」によるものとする。

4 標準例

(1) 一般服務関係

ア 守秘義務違反

職務上知ることのできた秘密を漏らした職員は、減給又は戒告とする。この場合において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。

ただし、情報システムに関して、具体的に命令され、又は注意喚起された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職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 個人情報の不当利用

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職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 勤務態度不良

正当な理由なく遅刻・早退を繰り返し、勤務時間中に職場を離脱・私的な行為を繰り返すなどして職務を怠り、又は職務遂行にあたって上司の命令に従わない等によ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。この場合において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。

エ パソコン・インターネットの不正利用

職場のパソコンを業務以外の目的で利用し、又は勤務時間中に私用メールを送り、若しくは業務に関連のないWEBを閲覧するなど、本市インターネット情報基盤を職務目的外に利用した職員は、減給又は戒告とする。

オ 違法な政治的行為

国家公務員法第102条の規定及び人事院規則14-7に違反した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

カ 公職選挙法第136条の2及び政治資金規正法第22条の9の規定に違反して政治運動若しくは政治活動に関する寄附等に公務員の地位を利用して関与し、又は公職選挙法第137条の規定に違反して児童生徒に対する教育上の地位を利用して政治運動に関与した職員は、免職又は停職とする。

キ 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、又は本市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。

ク 営利企業等従事

任命権者の許可なく営利企業等に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。

ケ 欠勤

(ア) 正当な理由なく7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8日以上14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15日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

コ 休暇・職免の虚偽申請

特別休暇、介護休暇又は各種職免について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

サ 職場内秩序びん乱

上司その他職員に対する暴行又は暴言等により職場の秩序を乱した職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

シ 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。

ス 公文書の不適正な取り扱い

(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、又は公文書を毀損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 業務データ等の不適切な管理

業務において個人所有の端末機及び記録媒体（U S B等）、並びに情報システム等を管理職の許可なく使用し、若しくは管理職の許可なく業務データ類を持ち出し、又は個人情報を含む業務データ等を紛失、若しくは漏洩させた職員は、減給又は戒告とする。

ソ 職場におけるハラスメント

本人の意図にかかわらず、他者へのハラスメント行為が確認された職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度などに応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

職場におけるハラスメントとは、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「その他のハラスメント」とし、職場には、職場の懇親会や親睦会など、勤務時間外の間も含む。

また、行為の対象には、学校関係者との間における言動を含む。

なお、セクシュアル・ハラスメントについては、「(4) わいせつな行為及びセクシュアル・ハラスメント等」の規定に基づき判断するものとする。

(ア) セクシュアル・ハラスメント

性別、性的指向又は性自認にかかわらず、職員が、他者の意に反する性的な言動を行うこと、その言動によって相手方に不利益を与えること、相手方の精神的・身体的自由を侵害すること又は職場環境を悪化させることをいう。

(イ) パワー・ハラスメント

職員が、他者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

(ウ) その他のハラスメント

妊娠・出産・育児又は介護等に関するハラスメントをはじめ、職員が、本人の意図にかかわらず、人格と尊厳を傷つける言動で、他者に不利益や不快感を繰り返し与える行為のこと。

タ 収賄

職務に関して賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

チ 供応

職務に関して本市関係業者及び業者団体との虚礼・贈答の授受を行い、又は接待・会食等の供応を受けた職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 教育公務員として不適切な行為等

ア 児童生徒に対するいわゆるいじめ等又は常習的に不適切な指導、言動又は対応をした職員は、免職又は停職とする。

イ 児童生徒に対して不適切な指導、言動又は対応をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

※不適切な指導、言動又は対応については、安全配慮義務や、いじめに対する対応など、本来措置を講ずるべきことについて、職員が故意又は重大な過失により怠った場合を含む。

ウ 校外学習指導中及び部活動指導中に飲酒等を行った職員は、停職又は減給とする。

エ 他の職員等が行った明白な非違行為等を把握したにもかかわらず、その事実を上司又は教育委員会に報告せず容認した職員は、減給又は戒告とする。

オ その他、本市教育の信頼を損なう重大な非違行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(3) 体罰

ア 児童生徒に体罰を行い負傷させた（精神的な後遺症を与えた場合も含む）職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において過去に体罰等で処分等された職員は、免職又は停職とする。

イ 児童生徒に体罰を行った職員は、減給又は戒告とする。この場合において過去に体罰等で処分等された職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 児童生徒に対して、悪質又は常習的な体罰を行った職員は、免職又は停職とする。

(4) わいせつな行為及びセクシュアル・ハラスメント等

ア 児童生徒等に対する行為

(ア) 児童生徒及び18歳未満の者（以下「児童生徒等」という。）に対して、同意の有無を問わず、わいせつな行為（性的行為と受け取られるような身体的接触等を含む。）をし、又は法律・条例等に違反する行為をした職員は、免職とする。

(イ) 児童生徒等に対して、セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職又は停職とする。

イ 保護者に対する行為

(ア) 保護者に対して、同意の有無を問わず、わいせつな行為（性的行為と受け取られるような身体的接触等を含む。）をし、又は法律・条例等に違反する行為をした職員は、免職又は停職とする。

ウ ア、イ以外の者に対する行為

(ア) わいせつな行為をし、又は法律・条例等に違反する行為をした職員は、

免職又は停職とする。

(イ) セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

※法律・条例等とは、「刑法」、「軽犯罪法」、「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」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」、「神奈川県青少年保護育成条例」、「神奈川県迷惑行為防止条例」及びこれらに類似する法令等をいい、刑事事件になることを要しない。

(5) 公金・物品取扱い関係

ア 横領・窃取・搾取

公金又は物品を横領、窃取又は搾取した職員は、免職とする。

イ 紛失・盗難

公金又は物品を紛失し、又は盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

ウ 物品損壊

職場において物品を損壊した職員は、戒告とする。この場合において故意又は重大な過失のある職員は、減給又は戒告とする。

エ 出火・爆発

過失により職場において出火、爆発を引き起こした職員は、減給又は戒告とする。この場合において故意又は重大な過失のある職員は、免職又は停職とする。

オ 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。

カ 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職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、これを知りながら容認した職員は、停職、減給又は戒告とする。

キ 公金及び物品等の処理不適正

自己保管中の公金又は物品等について目的外の用途に使用するなど不適正な処理をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

※学校で取扱う部活動費、PTA会費などの準公金（『横浜市立学校準公金事務取扱マニュアル』）についても、公金の処分と同様に取扱うものとする。

(6) その他の公務外非行関係

ア 放火・殺人

放火又は人を殺した職員は、免職とする。

イ 傷害

人の身体を傷害した職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 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、停職、減給又は戒告とする。

エ 器物損壊（故意の場合）

他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

オ 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。

カ 窃盗

他人の財物を窃取した職員は、免職、停職又は減給とする。

キ 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。

ク 賭博・ノミ行為

賭博・ノミ行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、賭場を開くなど胴元としての行為をした職員は免職とする。

ケ 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。

(7) 交通事故関係

ア 人身事故

(ア) 人を死亡させた職員は、免職、停職又は減給とする。この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職員は、免職又は停職とする。

(イ) 人に重大な傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(ウ) 人に傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 物損事故

重大な過失により、他人の物を損壊した職員、又は他人の物を損壊し、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

ウ 交通法規違反

重大な交通法規違反（「エ 飲酒運転等」で規定するものを除く）をした職

員は、停職、減給又は戒告とする。

※アからウまでの処分量定の決定に際しては、「公務上の行為か否か」を考慮のうえ、判断するものとする。

エ 飲酒運転等

(ア) 飲酒運転で事故を起こした職員は、免職とする。

(イ) 飲酒運転をした職員は、免職とする。ただし、この場合において、特段の事情があるときは、停職とすることができる。

(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、又は飲酒を勧めた職員は、免職、停職又は減給とする。飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した職員や、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職員も同様とする。

なお、これらの場合において、飲酒運転をした者が本市職員であり、その職員を懲戒処分とする時は、その処分量定と同じとする。

※飲酒運転とは、酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。

(8) 監督責任関係

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職員は、減給又は戒告とする。

イ 部下職員の非違行為を知りながら、その事実を隠匿し、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。