

懲戒処分 の 基準

奈良県教育委員会

第 1 基本事項

本基準は、代表的な非違行為の事例について、本県の標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。個別の事案の内容によっては、文書又は口頭での訓告等の事実上の措置も含め、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、本基準は、県立学校に勤務する教職員、市町村（市町村の組合を含む。第2（7）アにおいて同じ。）立学校に勤務する県費負担教職員、奈良県教育委員会事務局職員及び学校以外の教育機関の職員（以下「教職員」という。）に適用する。

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、態様及び結果の程度
- ② 故意又は過失の程度
- ③ 非違行為を行った教職員の職責の程度
- ④ 児童生徒、保護者、他の教職員及び社会に与える影響の程度
- ⑤ 過去の非違行為歴

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。

次の場合は、処分量定を加重することがある。

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質である場合又は非違行為の結果が極めて重大であった場合
- ② 管理職にある者が非違行為を行った場合
- ③ 所属長への非違行為の報告を怠り、又は隠ぺいした場合
- 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又は訓告等の事実上の措置を受けたことがある場合
- 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場合

また、次の場合は、処分量定を軽減することがある。

- ① 教職員が自らの非違行為が発覚する前に所属長に自主的に申し出た場合
- 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場合

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10日以内の間勤務を欠いた教職員は、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教職員は、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教職員は、免職又は停職とする。
- (2) 遅刻・早退
 - 正当な理由なく、勤務時間の始め又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、特別休暇等について虚偽の申請をした教職員は、減給又は戒告とする。
- (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、減給又は戒告とする。
- (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、停職又は減給とする。
 - 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、減給又は戒告とする。
- (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、減給又は戒告とする。
- (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し、又は県若しくは市町村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、若しくはあおった教職員は、免職又は停職とする。
- (8) 秘密漏えい
 - 故意に職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、免職又は停職とする。
- (9) 政治的行為の制限違反
 - 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) 営利企業等の従事制限違反
 - 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教職員は、減給又は戒告とする。
- (11) 入札談合等に関与する行為
 - 県教育委員会等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教職員は、免職又は停職とする。

(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、減給又は戒告とする。

(13) 行政文書の不適正な取扱い

ア 行政文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の行政文書を作成し、又は行政文書を毀棄した教職員は、免職又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした教職員は、免職又は停職とする。

ウ 行政文書を改ざんし、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教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 収賄・供応等

ア 賄賂を収受した教職員は、免職とする。

イ 利害関係者から供応等を受けた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(15) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（「パワー・ハラスメントの防止等に関する指針」第2の1に規定するパワー・ハラスメントをいう。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教職員は、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教職員は、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教職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) (15)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 公金等の取扱い関係

(1) 横領

公金又は公有財産（以下「公金等」という。）を横領した教職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金等を窃取した教職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金等を交付させた教職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金等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等の盗難に遭った教職員は、戒告とする。

(6) 損壊

故意に職場において公有財産を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において公有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

故意に条例等に違反して諸給与を不正に支給した教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教職員は、減給又は戒告とする。

(9) 公金等の不適正処理

自己保管中の公金の流用等公金等の不適正な処理をした教職員は、減給又は戒告とする。

(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教職員は、減給又は戒告とする。

3 公務外における非行関係

(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、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又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、減給又は戒告とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物（公金等を除く。）を横領した教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物又は財産上の利益を強取した教職員は、免職とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺き、又は恐喝して財物又は財産上の利益を交付させた教職員は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした教職員は、免職又は停職とする。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持し、又は使用した教職員は、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又は乱暴な言動をした教職員は、減給又は戒告とする。

4 飲酒運転等関係

(1) 酒酔い運転又は酒気帯び運転（以下「飲酒運転」という。）を行った教職員は、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転により、人身事故を起こした教職員は、免職とする。

(3) 飲酒していることを知りながら運転を促した教職員、運転することを知りながら飲酒を勧めた教職員、又は飲酒して運転していることを知りながら同乗した教職員は、免職又は停職とする。

(注) 上記の飲酒運転に該当しない場合であっても、酒気を帯びて運転を行った教職員は、上記に準じて、行為の態様等を総合的に考慮した上、懲戒処分の検討を行うものとする。

(4) 無免許運転をし、人を死亡させ、又は傷害を負わせた教職員は、免職とする。

(5) 無免許運転をし、物の損壊に係る交通事故を起こした教職員は、免職又は停職とする。

5 わいせつ行為等関係

(1) 児童生徒に対するわいせつ行為等

ア 児童生徒にわいせつ行為を行った教職員は、免職とする。

イ 児童生徒にセクシュアル・ハラスメントを行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 児童生徒にセクシュアル・ハラスメントを繰り返し行った教職員は、免職、停職又は減給とする。

(2) 児童生徒以外の者に対するわいせつ行為等

ア 児童生徒以外の者にわいせつ行為を行った教職員は、免職又は停職とする。

イ 児童生徒以外の者にセクシュアル・ハラスメントを行った教職員は、減給又は戒告とする。

ウ 児童生徒以外の者にセクシュアル・ハラスメントを繰り返し行った教職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) 「わいせつ行為」とは、強姦、強制わいせつ、公然わいせつ、わいせつ物頒布

等、売春・買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、裸体・下着姿等の不適切な撮影、わいせつ目的をもって体に触ること、わいせつ目的での不法侵入及びストーカー行為並びに青少年の健全育成に関する条例等に違反する行為等をいう。

「セクシュアル・ハラスメント」とは、相手の意に反する性的な言動の結果、相手の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるなどの不利益を与え、又は勤務・学習意欲の低下等をもたらすものをいう。

6 体罰関係

- (1) 体罰を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。
 - (2) 体罰により児童生徒に重傷を負わせた教職員、常習的に体罰を行っていた教職員、その他体罰の態様が特に悪質な教職員は、免職又は停職とする。
- (注) 処分を行うに際しては、体罰の態様、被害者等の状況及び社会的影響等を情状として考慮の上、判断するものとする。

7 文書紛失等

重大な過失により個人情報記録された文書等を盗まれ、紛失し、又は流失させた教職員は、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、個人情報の質及び量、過失の程度並びに社会的影響等を情状として考慮の上、判断するものとする。

8 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場合等で、管理監督者としての指導監督に著しく適正を欠いていた教職員は、減給又は戒告とする。
- (2) 非行の隠ぺい等
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、又は黙認した教職員は、停職又は減給とする。

附 則

- 1 この基準は、平成28年8月31日から適用する。
- 2 この基準の施行前にした行為に対する懲戒処分については、なお従前の例による。

附 則

この基準は、令和2年9月14日から適用する。