

懲戒処分 の 指 針

平成14年10月31日
神奈川県教育委員会

改正 平成16年9月16日
平成18年6月19日
平成18年9月15日
平成18年11月17日
平成19年11月29日
平成20年2月1日
平成30年3月1日
平成30年11月22日
令和2年4月1日
令和2年6月1日

1 基本事項

教職員は、勤務時間の内外を問わず、常に教職員としての自覚と使命感、全体の奉仕者である意識を持って行動することが求められ、職の信用を傷つけ、教職員全体の不名誉となるような行為を決して行ってはならない。

特に、教員は、児童生徒との人格的な触れ合いを通じ、単なる知識や技術の伝達にとどまらず、児童生徒の人格の完成を目指して、その育成を促すという崇高な使命を深く自覚し、豊かな人間性や深い教育的愛情など、全人的な資質、能力に加え、一段と高い倫理感を持ち、その倫理感に則った行動が必要である。

そのような使命を持った教員による非違行為については、より厳しい姿勢で臨んでいるが、とりわけ、児童生徒に対しわいせつな行為やセクシュアル・ハラスメントに該当する行為を行うことは、児童生徒や保護者のみならず、本県の教育に対する県民の信頼を根底から裏切るあるまじき行為であり、児童生徒や保護者をはじめ、社会に与える影響は計り知れず、決して許されるものではない。

したがって、児童生徒に対するわいせつな行為、セクシュアル・ハラスメント事案についての具体的な量定の決定に当たっては、処分権者として、特に、厳しい姿勢で臨んでいる。

本指針は、過去における本県の教職員の不祥事などを参考に、事案の態様毎に懲戒処分の程度の標準的な目安（以下「標準例」という。）を示したものである。

具体的な処分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 児童生徒、保護者、県民及び他の教職員に与えた影響の程度

④ 非違行為を行った教職員の職責の程度

⑤ 過去の非違行為歴

等のほか、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であり、事案の内容によっては、標準例に示された処分以外の処分として免職等もあり得るところである。また、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る。

過去に非違行為を行い、懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び非違行為を行った場合は、処分が加重される。

また、部下教職員が非違行為を起こした場合で、その指導監督に適正を欠いていたり、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、又は黙認していた管理監督者は、責任を問われる。

なお、事務局の事務職員等についての具体的な処分の決定に当たっては、職務内容等により、他の任命権者の職員との権衡についても考慮する。

2 標準例

(1) 交通事故関係

ア 飲酒運転

① 酒酔い運転…免職（事故の有無を問わない。）

② 酒気帯び運転

a 酒気帯び運転による事故…免職

b a以外…免職又は停職（停職は、前日の飲酒が相当時間経過したにもかかわらず、翌日に残っていた場合などの事案に限定。）

③ 飲酒運転の同乗者等

飲酒運転をしていることを知りながら同乗し、又は運転することを知りながら飲酒を勧めた場合は、免職又は停職とする。

イ 交通事故

① ひき逃げ…免職

② ①以外…教職員の過失、相手方の被害程度等に応じて、処分を決定

(2) 不適切な指導等

ア 体罰

① 児童生徒の怪我が重傷の場合、常習的に行っていた場合、体罰の態様が特に悪質な場合…免職、停職又は減給

② ①以外の場合…体罰の態様、児童生徒の怪我の状況等に応じて、処分を決定

イ 不適切な言動等

児童生徒の心を傷つける言動、児童生徒間のいじめの放置又は助長等の不適切な言動等

① 児童生徒の被害の程度が重い場合、常習的に行っていた場合、不適切な言動等

の態様が特に悪質な場合…免職、停職又は減給

- ② ①以外の場合…不適切な言動等の態様、児童生徒の被害の状況等に応じて、処分を決定

(3) わいせつな行為等

ア 自校の児童生徒に対するわいせつな行為等

- ① わいせつな行為（同意による行為を含む。）…免職
② セクシュアル・ハラスメント…免職

イ ア以外の者に対するわいせつな行為等

- ① 強制わいせつ、児童ポルノの所持・製造等、痴漢、盗撮、のぞき等の法律、条例等に違反するわいせつな行為…免職又は停職
② セクシュアル・ハラスメント
a 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ぶなどした場合、又はセクシュアル・ハラスメント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場合…免職又は停職
b セクシュアル・ハラスメントを繰り返した場合…停職又は減給
c a又はb以外の場合…減給

※（3）ア②及びイ②のセクシュアル・ハラスメントの処分に際しては、この標準例を目安とし、具体的な行為の態様、被害の程度、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

※セクシュアル・ハラスメントとは、相手が望まない性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。（神奈川県男女共同参画推進条例第2条）

「STOP!ザ・スクール・セクハラ」（平成23年3月教育委員会発行）、「神奈川県教育委員会の職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する指針」（平成11年4月1日施行）参照

※法律、条例等とは、「刑法」、「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」、「軽犯罪法」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、「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」などである。

(4) 一般服務関係

ア 欠勤

- ① 10日以内の正当な理由がない欠勤…減給又は戒告
② 11日以上20日以内の正当な理由がない欠勤…停職又は減給
③ 21日以上正当な理由がない欠勤…免職又は停職

- ④ 遅刻・早退（正当な理由のない時間単位の欠勤）をした職員は、その時間数、態様等に応じて、処分を決定
- イ 無許可兼業等
許可なく兼職又は他の事業等に従事した場合…減給
- ウ 職場内秩序びん乱
- ① 上司又は同僚に対する暴行・妨害行為により職場の秩序を乱した場合…停職又は減給
- ② 上司又は同僚に対する暴言により職場の秩序を乱した場合…減給又は戒告
- エ 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、公務の運営に支障を生じさせた場合…免職、停職又は減給
- オ 個人情報の流出等
職務上収集した重要な個人情報を、相応の注意義務を怠って流出又は紛失した場合…減給又は戒告
- カ 収賄
賄賂の收受…免職
- キ コンピュータの不適正利用
- ① インターネットを利用した商取引、業務に関連のないインターネット情報の閲覧等、職場のコンピュータを職務以外の目的で使用した場合…停職、減給又は戒告
- ② コンピュータシステム又は情報資産を故意に損壊、改ざん又は情報を漏えいした場合…免職、停職又は減給
- ク 公文書又は私文書の偽造・変造
行使の目的で、職務に関する公文書若しくは権利、義務若しくは事実証明に関する私文書を偽造又は変造した場合…免職、停職、減給又は戒告
- ケ 不適正な業務執行
虚偽の説明や隠蔽等の故意又は重大な過失により事務処理を怠った場合…停職、減給又は戒告
- コ パワーハラスメント
- ① 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場合…免職、停職又は減給
- ② 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場合…停職又は減給
- ③ パワーハラスメントを行った場合…停職、減給又は戒告

※パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職員の職場環境が害されることをいう。（神奈川県教育委員会の職場におけるパワーハラスメントの防

止等に関する指針第2項第1号)

※パワーハラスメントの処分に際しては、この標準例を目安とし、具体的な行為の態様、被害の程度、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

(5) 公金等の取扱い

ア 横領

公金等の横領…免職

イ 給与等の不正受給

故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給料、諸手当等を不正に受給した場合…停職又は減給

ウ 不適正な公金等の処理

公金等の流用など不適正な公金等の処理…減給又は戒告

(6) 公務外非行

ア 傷害

人の身体を傷害…免職、停職又は減給

イ 暴行

けんか等による暴行…減給又は戒告

ウ 横領

① 自己の占有する他人の物（公金及び公の財産を除く。）の横領…免職又は停職

② 遺失物等占有を離れた他人の物の横領…減給又は戒告

エ 窃盗

他人の財物を窃取…免職又は停職

オ 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

カ 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用…免職

キ 器物損壊

他人の物を故意に損壊…減給又は戒告