

件名	懲戒処分の基準の一部改正について
提案理由	教育関係職員に対する懲戒処分の基準の一部を別紙のとおり改正したいので、審議願います。
概要	<p>1 改正の趣旨 人事院の「懲戒処分の指針について」が一部改正されたことを踏まえて、「懲戒処分の基準」の改正を行う。</p> <p>2 改正の内容</p> <p>(1) 「公文書の不適正な取扱い」の標準例の見直し 公文書の不適正な取扱いの標準例を以下のとおり改正する。</p> <p>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、又は公文書を毀棄した職員は、免職又は停職とする。</p> <p>イ 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。</p> <p>(2) 「パワー・ハラスメント」の標準例の追加 パワー・ハラスメントの標準例を以下のとおり追加する。</p> <p>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要綱第2条に規定するパワー・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職員は、停職、減給又は戒告とする。</p> <p>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職員は、停職又は減給とする。</p> <p>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職員は、免職、停職又は減給とする。</p> <p>(3) その他規定の整備（「体罰等」の標準例の文言整理）</p> <p>3 適用期日 令和2年8月1日以降に発生した非違行為等について適用する。</p>

(総務課)

懲戒処分の基準

埼玉県教育委員会
(平成16年11月11日議決)
(平成18年10月13日改正)
(平成19年 2月14日改正)
(平成20年 4月24日改正)
(平成27年 4月27日改正)
(平成28年 6月 8日改正)
(令和 2年 月 日改正)

第1 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 他の職員及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、日ごろ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ができる。

また、懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認められるときは、懲戒処分以外の訓告等の措置を行うこともできる。

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職員は、免職又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、戒告とする。

(3) 休暇等の虚偽申請

病気休暇等について虚偽の申請をした職員は、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 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。

イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、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職員は、減給又は戒告とする。

(7) 秘密漏えい

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職員は、免職又は停職とする。

(8) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専ら職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員は、減給又は戒告とする。

(9) 個人情報情報の紛失、盗難

児童生徒等に係る重要な個人情報を持ち出して、重大な過失により紛失し、又は盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

(10) 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、又は県の機関（県費負担教職員については、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。

(11) 政治的目的を有する文書の配布

地方公務員法第36条第2項又は教育公務員特例法第18条の規定に基づく国家公務員法第102条第1項の規定に違反して、政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。

(12) 営利企業従事等

許可なく営利企業に従事等した職員は、減給又は戒告とする。

(13) 公文書の不適正な取扱い

ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員は、免職又は停職とする。

イ 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。

(14) 収賄

賄賂を收受した職員は、免職とする。

(15) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又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若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

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。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。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、当該職員は免職又は停職とする。

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職員は、減給又は戒告とする。

(16) 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要綱第2条に規定するパワー・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

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職員は、免職、停職又は減給とする。

(17) 不適正な事務処理

事務処理に適正さを欠き、公務の運営に重大な支障を与え、又は県民等に重大な損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(18) コンピュータの不適正使用

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、公務の運営に支障などを生じさせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において県民に損害を与えるなど公務の運営に重大な支障を生じさせたときは、停職とする。

(19) 入札談合等に関する行為

県（県費負担教職員については、市町村）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職員は、免職又は停職とする。

2 公金公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物（県（県費負担教職員については、市町村を含む。以下同じ。）が構成員となっていることや、県から補助金等が交付されているなど、県と密接な関連を有する関係団体の財産を含む。以下同じ。）を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 出火・爆発

過失により職場において公物の出火、爆発を引き起こした職員は、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。

(9) 公金公物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

3 交通事故・交通法規違反関係

(1) 酒酔い運転及び酒気帯び運転での交通事故

ア 酒酔い運転又は酒気帯び運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 酒酔い運転又は酒気帯び運転で他人の財産等に損害を与えた職員は、免職又は停職とする。

(2) 無免許運転での交通事故

ア 無免許運転で人を死亡させた職員は、免職とする。

イ 無免許運転で人に重篤な傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。

ウ 無免許運転で人に傷害を負わせた職員は、停職とする。

エ 無免許運転で他人の財産等に損害を与えた職員は、停職又は減給とする。

(3) 速度違反（超過速度25km/h以上）での交通事故

ア 速度違反で人を死亡させた職員は、免職とする。

イ 速度違反で人に重篤な傷害を負わせた職員は、停職とする。

ウ 速度違反で人に傷害を負わせた職員は、停職又は減給とする。

エ 速度違反で他人の財産等に損害を与えた職員は、減給又は戒告とする。

(4) その他の法規違反による交通事故

ア 上記(1)から(3)以外の法規違反で人を死亡させた職員は、

停職とする。

イ 上記（１）から（３）以外の法規違反で人に重篤な傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。

ウ 上記（１）から（３）以外の法規違反で人に傷害を負わせた職員は、戒告とする。

（５）交通法規違反

ア 酒酔い運転又は酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

イ ア以外の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

（６）飲酒を勧める行為・飲酒運転車両への同乗

ア 酒酔い運転又は酒気帯び運転となることを知りながら飲酒を勧めた職員は、免職又は停職とする。

イ 酒酔い運転又は酒気帯び運転であることを知りながら同乗した職員は、停職又は減給とする。

ウ ア又はイの場合で、飲酒を勧めた職員又は同乗した職員が飲酒運転をした者を管理監督する職にあるときは、処分を加重する。

（注）処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

４ 児童生徒に対する非違行為関係

（１）体罰等

ア 体罰を加えたことにより、児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重篤な後遺症を負わせた職員は、免職とする。

イ 上記ア以外で、体罰を加えた職員は、戒告とする。この場合において、体罰を常習的に加えていたとき、体罰の態様が悪質なとき、又は体罰を加えた事実を隠ぺいしたときは、当該職員は停職又は減給とする。

ウ 常習的に暴言若しくは威嚇を行った職員、悪質な態様の暴言若しくは威嚇を行った職員、又は暴言若しくは威嚇を行った事実を隠ぺいした職員は、停職、減給又は戒告とする。

（２）わいせつな行為等

ア 職務上関係のある、あるいは関係のあった児童生徒に対してわいせつな行為をした職員は、免職とする。

イ 職務上関係のある、あるいは関係のあった児童生徒に対してわい

せつな言辞等の性的な言動等不適切な行為を行った職員は、停職又は減給とする。この場合において不適切な行為が特に悪質なときは、当該職員は免職とする。

5 その他の非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 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、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。

(7) 窃盗・強盗

- ア 他人の財物を窃取した職員は、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を強取した職員は、免職とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させ、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。

(9) 賭博

- ア 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。
- イ 常習として賭博をした職員は、停職とする。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は、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職員は、減給又は戒告とする。

(12) みだらな性行為等

18歳未満の者に対して、みだらな性行為又はわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。

(14) 盗撮行為

公共の場所若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若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着け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職員は、免職又は停職とする。

6 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職員は、減給又は戒告とする。

(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、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

懲戒処分の基準 新旧対照表

(下線の部分は、改正部分)

改正案	現行
<p>第1 基本事項 (略)</p> <p>第2 標準例</p> <p>1 一般服務関係</p> <p>(1) ~ (12) (略)</p> <p>(13) <u>公文書の不適正な取扱い</u></p> <p>ア <u>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、又は公文書を毀棄した職員は、免職又は停職とする。</u></p> <p>イ <u>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。</u></p> <p>(14) ~ (15) (略)</p> <p>(16) <u>パワー・ハラスメント</u></p> <p>ア <u>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要綱第2条に規定するパワー・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職員は、停職、減給又は戒告とする。</u></p> <p>イ <u>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職員は、停職又は減給とする。</u></p> <p>ウ <u>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職員は、免職、停職又は減給とする。</u></p> <p>(17) ~ (19) (略)</p> <p>2~3 (略)</p> <p>4 児童生徒に対する非違行為関係</p> <p>(1) 体罰等</p> <p>ア <u>体罰を加えたことにより、児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重篤な後遺症を負わせた職員は、免職とする。</u></p> <p>イ <u>上記ア以外で、体罰を加えた職員は、戒告とする。この場合において、体罰を常習的に加えていたとき、体罰の態様が悪質なとき、又は体罰を加えた事実を隠ぺいしたときは、当該職員は停職又は減給とする。</u></p>	<p>第1 基本事項 (略)</p> <p>第2 標準例</p> <p>1 一般服務関係</p> <p>(1) ~ (12) (略)</p> <p>(13) <u>公文書の偽造</u></p> <p><u>公文書を不正に作成し、使用した職員は、免職又は停職とする。</u></p> <p>(14) ~ (15) (略)</p> <p>(16) ~ (18) (略)</p> <p>2~3 (略)</p> <p>4 児童生徒に対する非違行為関係</p> <p>(1) 体罰等</p> <p>ア 体罰により児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重篤な後遺症を負わせた職員は、免職とする。</p> <p>イ 体罰を行った職員は、戒告とする。この場合において、体罰を常習的に行っていたとき、体罰の態様が悪質なとき、又はその事実を隠ぺいしたときは、当該職員は停職又は減給とする。</p>

<p>ウ <u>常習的に暴言若しくは威嚇を行った職員、悪質な態様の暴言若しくは威嚇を行った職員、又は暴言若しくは威嚇を行った事実を隠ぺいした職員は、停職、減給又は戒告とする。</u></p> <p>(2) (略)</p> <p>5～6 (略)</p>	<p>ウ <u>悪質な暴言若しくは威嚇を行い、又は常習的に暴言若しくは威嚇を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。また、暴言又は威嚇を行い、その事実を隠ぺいした職員についても同様とする。</u></p> <p>(2) (略)</p> <p>5～6 (略)</p>
---	--