

懲戒処分の指針の改定について

令和 2 年 6 月 2 日
学校人事課

1 標準例へのパワー・ハラスメントに係る類型の追加

国における人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）の制定及びそれに伴う懲戒処分の指針の改正（いずれも本年 6 月 1 日施行）を踏まえ、国の懲戒処分の指針と同様に、標準例にパワー・ハラスメント※に係る類型を追加した。

非違行為	量定
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又は身体的な苦痛を与えた職員	停職、減給又は戒告
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	停職又は減給
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	免職、停職又は減給

※パワー・ハラスメント（人事院規則 10-16 第 2 条の定義を引用）

職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

2 セクシュアル・ハラスメントに係る量定の明確化

セクシュアル・ハラスメントに係る標準例について、国の指針に倣いセクシュアル・ハラスメントを類型化し、当該類型に応じた量定を定めた。

改正前		改正後	
非違行為	量定	非違行為	量定
セクシュアル・ハラスメントをした職員	免職、停職、減給又は戒告	① 相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアル・ハラスメントを繰り返した職員	停職又は減給
		② ①の場合において、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を発症したとき	免職又は停職
		③ 相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアル・ハラスメントをした職員	減給又は戒告

※児童生徒に対するものは、現行どおり。

(裏面あり)

3 体罰その他規定の見直し

文言の整理を行うとともに、体罰に係る標準例に常習性などの加重要因を追加した。また、暴言等の不適切な指導を追加し、「体罰」の項目を「体罰等」に変更した。

改正前	改正後	
非違行為	非違行為	量定
(1) 体罰により、児童生徒が死亡又は重大な後遺症（失明等）を残す負傷を負った場合	(1) 体罰により、 <u>児童生徒を死亡させ、又は重大な後遺症（失明等）を残す傷害を負わせた職員</u>	免職又は停職 （変更なし）
(2) (1) 以外の場合で、児童生徒が重傷を負った場合	(2) (1) 以外の場合で、 <u>体罰により、児童生徒に重傷を負わせた職員</u>	停職又は減給 （変更なし）
(3) 体罰により、児童生徒が軽傷を負った場合	(3) 体罰により、 <u>児童生徒に軽傷を負わせた職員</u>	減給又は戒告 （変更なし）
(新設)	(4) (1) から (3) の場合で、懲戒処分を行おうとするときは、次のアからウまでに掲げる事由を考慮のうえ判断するものとする。 ア 体罰を常習的に行ったこと。 イ 体罰の事実を隠蔽したこと。 ウ 特別な支援を要する児童生徒に体罰を行ったこと。	—
	(5) (1) から (3) 以外の場合で、(4) アからウまでに掲げる事由のいずれかに該当する行為をした職員	減給又は戒告
	(6) 暴言等の不適切な指導を行った職員	(1) から (5) に準じて扱う。

4 施行日

令和2年6月1日施行

懲戒処分の方針 新旧対照表

旧	新
第1 (略)	第1 (略)
第2 標準例 1 (略)	第2 (略) 1 (略)
<p>2 体罰</p> <p>(1) 体罰により、<u>児童生徒が死亡</u> 又は重大な後遺症(失明等)を残す<u>負傷を負った場合</u> は、免職又は停職とする。</p> <p>(2) (1)以外の場合で、<u>児童生徒が</u> 重傷を負った場合 は、停職又は減給とする。</p> <p>(3) 体罰により、<u>児童生徒が軽傷を負った場合</u> は、減給又は戒告とする。 (新設)</p>	<p>2 体罰等</p> <p>(1) 体罰により、<u>児童生徒を死亡させ</u>、又は重大な後遺症(失明等)を残す<u>傷害を負わせた職員</u>は、免職又は停職とする。</p> <p>(2) (1)以外の場合で、<u>体罰により、児童生徒に重傷を負わせた職員</u>は、停職又は減給とする。</p> <p>(3) 体罰により、<u>児童生徒に軽傷を負わせた職員</u>は、減給又は戒告とする。</p> <p>(4) (1)から(3)の場合で、懲戒処分を行おうとするときは、次のアからウまでに掲げる事由を考慮のうえ判断するものとする。 ア <u>体罰を常習的に行ったこと。</u> イ <u>体罰の事実を隠蔽したこと。</u> ウ <u>特別な支援を要する児童生徒に体罰を行ったこと。</u></p> <p>(5) (1)から(3)以外の場合で、(4)アからウまでに掲げる事由のいずれかに該当する行為をした職員は、減給又は戒告とする。</p> <p>(6) <u>暴言等の不適切な指導を行った職員に対する懲戒処分については、(1)から(5)に準じて扱う。</u></p>
<p>3 わいせつ行為等</p> <p>(1) 児童生徒に対するわいせつ行為等 ア わいせつ行為をした職員は、免職とする。 イ 公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、免職とする。 ウ セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職又は減給とする。</p> <p>(2) (1)以外の者に対するわいせつ行為等 ア わいせつ行為をした職員は、免職とする。 イ 公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。 ウ _____<u>セクシュアル・ハラスメントをした職員</u> は、<u>免職、停職、減給又は戒告</u>とする。 _____ _____ _____ (新設)</p> <p>※ わいせつ行為とは 「刑法」、「児童買春、児童ポルノに係る行為等</p>	<p>3 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略) ア・イ (略)</p> <p>ウ <u>相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアル・ハラスメントを繰り返した職員</u>は、<u>停職又は減給</u>とする。<u>この場合において、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を発症したときは、当該職員は免職又は停職とする。</u></p> <p>エ <u>相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアル・ハラスメントをした職員</u>は、<u>減給又は戒告</u>とする。</p> <p>※ (略)</p>

の処罰及び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」、「県青少年保護育成条例」、「熊本県迷惑行為等防止条例」などに違反するわいせつな行為をいう。

※ セクシュアル・ハラスメントとは

他の者を不快にさせる職場又は学校（以下、「職場等」という。）における性的な言動及び他の職員、児童生徒等を不快にさせる職場等の外における性的な言動をいい、わいせつな発言、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、つきまとい等がこれにあたる。

4 一般サービス関係

- (1)～(14) (略)
(新設)

5 公金、公物取扱い関係

- (1) 横領
公金または公物を横領した職員は、免職とする。
- (2) 窃取
公金又は公物を盗んだ職員は、免職とする。
- (3) 詐取
人を欺いて公金又は公物を所得した職員は、免職とする。
- (4)～(10) (略)

6・7 (略)

第3 (略)

第4 1 この指針は、平成15年11月1日から施行する。

(略)

※ (略)

4 一般サービス関係

- (1)～(14) (略)

(15) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。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。

5 公金、公物取扱い関係

- (1) 横領
公金又は公物を横領した職員は、免職とする。
- (2) (略)
- (3) 詐取
人を欺いて公金又は公物を取得した職員は、免職とする。
- (4)～(10) (略)

6・7 (略)

第3 (略)

第4 1 この指針は、平成15年11月1日から施行する。

(略)

1 この指針は、令和2年6月1日から施行する。

懲戒処分の指針

平成18年12月1日改正
平成20年11月4日改正
平成21年5月11日改正
平成27年12月15日改正
令和2年6月1日改正

この指針は、職員が違法行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行等（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基準を明確にすることにより、非違行為の防止を図り、県民の教育に対する信頼を確保することを目的とする。

第1 基本事項

- (1) この懲戒処分の指針（以下「指針」という。）は、県立学校教職員、市町村立学校県費負担教職員並びに教育庁本庁及び地方機関の職員（以下「職員」という。）を対象とする。
- (2) この指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分例を掲げたものである。

具体的な処分内容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うえ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以外とすることもある。また、第2に掲げる複数の非違行為等に該当する場合は、標準例より更に重い処分を行うこともある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、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 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転

酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転

① 酒気帯び運転による人身事故を起こした職員は、免職とする。

② 上記以外の場合で、酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こして必要な措置を講じなかった職員は、免職とする。

ウ 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、又は運転することが明らかであるにもかかわらず飲酒を勧め、若しくは飲酒運転をすることを知りながら自動車等を提供した職員は、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転以外の交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 人を死亡させ、又は重傷を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において事故後の必要な措置を講じなかった職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、事故後の必要な措置を講じなかった職員は、免職又は停職とする。

(3) 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場合は、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして、必要な措置を講じなかった職員は、停職又は減給とする。

(4) 上記の場合においても、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うえ判断するものとする。

2 体罰等

(1) 体罰により、児童生徒を死亡させ、又は重大な後遺症（失明等）を残す傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。

(2) (1) 以外の場合で、体罰により、児童生徒に重傷を負わせた職員は、停職又は減給とする。

(3) 体罰により、児童生徒に軽傷を負わせた職員は、減給又は戒告とする。

(4) (1) から (3) の場合で、懲戒処分を行おうとするときは、次のアからウまでに掲げる事由を考慮のうえ判断するものとする。

ア 体罰を常習的に行ったこと。

イ 体罰の事実を隠蔽したこと。

ウ 特別な支援を要する児童生徒に体罰を行ったこと。

(5) (1) から (3) 以外の場合で、(4) アからウまでに掲げる事由のいずれかに該当する行為をした職員は、減給又は戒告とする。

(6) 暴言等の不適切な指導を行った職員に対する懲戒処分については、(1) から

(5) に準じて扱う。

3 わいせつ行為等

(1) 児童生徒に対するわいせつ行為等

- ア わいせつ行為をした職員は、免職とする。
- イ 公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、免職とする。
- ウ セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職又は減給とする。

(2) (1) 以外の者に対するわいせつ行為等

- ア わいせつ行為をした職員は、免職とする。
- イ 公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。
- ウ 相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアル・ハラスメント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、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を発症したときは、当該職員は免職又は停職とする。

エ 相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアル・ハラスメントをした職員は、減給又は戒告とする。

※ わいせつ行為とは

「刑法」、「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び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」、「県青少年保護育成条例」、「熊本県迷惑行為等防止条例」などに違反するわいせつな行為をいう。

※ セクシュアル・ハラスメントとは

他の者を不快にさせる職場又は学校（以下、「職場等」という。）における性的な言動及び他の職員、児童生徒等を不快にさせる職場等の外における性的な言動をいい、わいせつな発言、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、つきまとい等がこれにあたる。

4 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) 遅刻等

勤務時間の初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) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇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頻繁に離れて職務を怠り、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) 他の職員に対する暴行・暴言

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) 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ストライキ等の争議行為を行い、又は職場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。

(8) 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。

(9) 違法な政治的行為

地方公務員法第36条第1項又は同条第2項の規定に違反する政治的行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(10) 個人情報紛失、盗難

重要な児童生徒の個人情報を持ち出して、著しく注意義務を怠って紛失し、又は盗難にあった職員は、減給又は戒告とする。

(11) 職務命令違反

上司からの職務命令に違反した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(12) 兼業の承認等を得る手続の怠

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職員は、減給又は戒告とする。

(13) 入札談合等に関与する行為

県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そそのかすこと、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る行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(14) 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職員は、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（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体

的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。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。

5 公金、公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を盗んだ職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を取得した職員は、免職とする。

(4) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、停職又は減給とする。

(5) 給与等の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して給与等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給与等を不正に受給した職員は、停職又は減給とする。

(6) 公金公物処理不適正

自己保管中の公金の流用をはじめ、いわゆる「預け金処理^(※1)」や「差し替え^(※2)」、「不適正な現金^(※3)の保管」などの物品調達事務に係る不適正な事務処理等、公金又は公物の不適正な処理をした職員は、停職又は減給とする。

※1 預け金処理

物品等が納品されないまま代金を支払い、支払代金の中から後日(当該年度又は翌年度)に納品を行わせる行為

※2 差し替え

契約内容と異なる物品等を、当該年度内に納品させる行為

※3 不適正な現金

公金を不適正な事務処理により、何らかの支出に充てる目的で捻出し、現金や通帳等により保管している金銭

(7) 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、減給又は戒告とする。

(8) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

(9) 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。

(10) 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。

6 公務外非行

(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、停職又は減給とする。

(4) 暴行

人に暴行を加えた職員は、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

自己の占有する他人の物（公金及び公の財産を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の金品を盗んだ職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫により他人の金品を強奪した職員は、免職とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて金品を取得し、又は人を恐喝して金品を取得した職員は、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、公共の場所や乗り物において、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。

7 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隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

第3 懲戒処分等の公表

1 懲戒処分等の公表

次のいずれかに該当する場合は、当該懲戒処分等に関する情報を公開する。

- (1) 地方公務員法第29条に基づく懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）を行った場合
- (2) 地方公務員法第28条に基づく休職の分限処分を行った場合（刑事事件に関し起訴された場合に限る。）
- (3) 上記（1）に関連しての服務監督に対する訓告を行った場合（県教育委員会が行う本庁各課（室）、地方機関及び県立学校の服務監督者に対する訓告に限る。）

2 公表の内容

(1) 公表内容は、次に掲げる項目とする。

- ア 処分日
- イ 処分量定
- ウ 処分事由
- エ 事案の概要
- オ 所属区分（本庁、地方機関、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、県立中学校）なお、小学校及び中学校は山鹿市又は所在する教育事務所名を、高等学校及び特別支援学校は所在する高等学校学区名を追加する。
- カ 職級（事務局：課長級、課長補佐級、係長級等、学校：校長、教頭、教諭等）
- キ 年齢
- ク 性別

(2) 氏名等の公表

ア 次の①、②のいずれかに該当する場合は、（1）に加え所属名及び氏名を公表する。

- ① 免職の懲戒処分を行った場合
- ② 飲酒運転で懲戒処分を行った場合

イ ア以外で警察発表等によって既にその所属名や氏名が明らかになっている場合で社会的な影響が大きい場合は、所属名又は氏名を公表する。

3 公表の例外

被害者及びその関係者のプライバシー等の権利利益の保護を図る観点から、次のア、イのいずれにも該当する場合は、公表する内容の一部を公表しないことができるものとする。

- ア 「わいせつ行為」「セクシュアル・ハラスメント」により、処分対象職員が被害者に対して性的被害を与えているような場合等
- イ 被害者側から、「自分が特定されないよう公表を控えてほしい」との要望がなされるなど、プライバシーに配慮するよう意思表示がなされた場合

4 公表の時期及び方法

処分後速やかに、県政記者クラブへの資料提供と記者発表により行う。

ただし、児童生徒が被害者であって、上記3の公表の例外を行ってもなお公表による当該児童生徒への心理的影響など、特に教育的な配慮が必要と判断される場合は、処分日の属する年度の翌年度の4月末を目途に公表することができる。

- 第4
- 1 この指針は、平成15年11月1日から施行する。
 - 1 この指針は平成18年12月1日から施行する。ただし、指針施行の日の前に発生した非行等に対する指針の適用については、なお従前の例による。
 - 1 この指針は、平成20年12月1日から施行する。ただし、施行の日の前に発生した非違行為については、なお従前の例による。
 - 1 この指針は、平成21年6月1日から施行する。ただし、施行の日の前に発生した非違行為については、なお従前の例による。
 - 1 この指針は、平成27年12月15日から施行する。
 - 1 この指針は、令和2年6月1日から施行する。