

さいたま市教職員の懲戒処分の指針

さいたま市教育委員会

(平成17年 3月23日 教育長決裁)

(平成18年 9月28日 教育長決裁)

(平成19年 2月27日 教育長決裁)

(平成20年 8月29日 教育長決裁)

(平成29年 3月30日 教育長決裁)

(平成30年10月 4日 教育長決裁)

(令和 6年 9月12日 教育長決裁)

第1 基本事項

本指針は、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 非違行為を行った教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 他の教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 司法判断はどのようなものであるか
- ⑥ 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もあり得るところである。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとする考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った教職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に重いとき
- ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- 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を受けたことがあるとき
- 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ときがある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとする考えられる場合として、

- ① 教職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき

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ときがある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、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

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) 休暇等の虚偽申請

病気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、又は職務遂行に当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教職員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

上司その他教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教職員は、停職、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なし、又は市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

ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、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。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした教職員は、免職とする。

イ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、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。

(9) 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。

(10) 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教職員は、免職、停職又は減給とする。

(11) 個人情報の盗難、紛失又は流出

児童生徒等に係る重要な個人情報を持ち出して、過失により盗まれ、紛失し、又は流出させ、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。

(12) コンピュータ、イントラネットの不適正使用

職場のコンピュータ、イントラネット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。この場合において市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教職員は、停職とする。

(13) 営利企業等従事

任命権者の許可なく、営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業等を営み、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した教職員は、減給又は戒告とする。

(14) セクシャル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場等（教職員が職務に従事する場所（出張先その他の当該教職員が通常勤務している場所以外の場所を含む。）及び親睦の場等であって当該教職員の職務と密接に関連するものをいう。次号において同じ。）における性的な言動又は教職員が他の教職員を不快にさせる職場等外における性的な言動により、教職員の勤務環境が害されること又は当該性的な言動への対応に起因して教職員がその勤務条件につき不利益を受けること）

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教職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識のうえで、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。）を繰り返した教職員は、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、当該教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、わいせつな言辞等の性的な言動を行った教職員は、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（職務上の地位や人間関係などの職場等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、又は職場等環境を悪化させる言動をいう。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) (14)及び(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うえ判断するものとする。

(16) 収賄

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

(17) 入札談合等に関与する行為

市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教職員は、免職又は停職とする。

(18) 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 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って破棄し、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。

(19) 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教職員は、戒告とする。

2 公金公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した教職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃取した教職員は、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教職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公物を紛失した教職員は、減給又は戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った教職員は、減給又は戒告とする。

(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物の出火を引き起こした教職員は、減給又は戒告とする。

(8) 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教職員は、減給又は戒告とする。

3 公務外非行関係

(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、免職、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
自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した教職員は、免職又は停職とする。
- (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を強取した教職員は、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、減給又は戒告とする。
イ 常習として賭博をした教職員は、停職とする。
- (10) 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。
- (12) わいせつ行為等
ア 不同意わいせつ
同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ、その状態にあることに乗じる等、わいせつな行為をした教職員は、免職とする。
イ 淫行
18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした教職員は、免職又は停職とする。
ウ 痴漢行為
公共の場所等において痴漢行為をした教職員は、免職、停職又

は減給とする。

エ 盗撮行為

公共の場所等において盗撮行為をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

オ ストーカー行為

つきまとい等のストーカー行為をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

カ その他わいせつな行為

法律や条例等に違反してのぞきその他のわいせつな行為を行った教職員は、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。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転（酒酔い運転及び酒気帯び運転）

ア 飲酒運転をした教職員は、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。

イ 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、又は飲酒を勧めた教職員は、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教職員や、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教職員も同様とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員は、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、又は事故報告を怠った教職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた教職員は、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をし、又は事故報告を怠った教職員は、免職、停職又は減給とする。

(3) その他の交通法規違反

ア 無免許運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした教職員は、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。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こしてその後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした教職員は、停職又は減給とする。

イ 物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした教職員は、停職又は減給とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や損壊等被害の状況、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。

5 児童生徒に対する非違行為関係

(1) 体罰

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傷害を負わせた教職員は、免職とする。

イ 体罰を常習的に加えていたとき、悪質な態様の体罰を行ったとき、又は体罰を加えた事実を隠ぺいしたときは、当該教職員は停職又は減給とする。

ウ ア又はイ以外で、体罰により、児童生徒に傷害を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

エ アからウまで以外で、体罰を加えた教職員は、戒告とする。

(2) 児童生徒性暴力等

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性交等をした、あるいはさせた教職員は、免職とする。(児童生徒から暴行又は脅迫を受けて当該児童生徒に性交等をした場合及び児童生徒の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。)

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行為をした、あるいはさせた教職員は、免職とする。

ウ 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教職員は、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、当該教職員は免職とする。

エ 刑法第182条の罪、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第5条から第8条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律第2条から第6条までの罪(児童生徒に係るものに限る。)に当たる行為を行った教職員は、免職とする。

オ アからエまで以外で、児童生徒を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒に不安を覚えさせるような行為をした、あるいはさせたことにより、児童生徒の心身に有害な影響を与えた教職員は、停職又は減給とする。この場合において、その行為が特に悪質なときは、当該教職員は免職とする。

カ アからオまで以外で、児童生徒に対し、性的羞恥心を害する言動をしたことにより、児童生徒の心身に有害な影響を与えた教職員は、停職又は減給とする。この場合において、その行為が特に悪質なときは、当該教職員は免職とする。

(注) アからカまでのいずれの行為についても、児童生徒の同意の有

無を問わない。また、児童生徒のうち、学校に在籍するものについては、年齢を問わない。

(注) 処分を行うに際しては、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の趣旨を考慮の上、判断するものとする。

(3) 不適切な指導・言動

児童生徒に対して常習的な若しくは悪質な態様の暴言、威嚇若しくは児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導などの不適切な指導を行った教職員、又は暴言、威嚇若しくは児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導などの不適切な指導を行った事実を隠ぺいした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

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教職員は、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、又は黙認した教職員は、停職又は減給とする。

附 則

(施行期日)

1 この基準は、平成17年4月1日から施行する。

(適用等)

2 この基準は、この基準の施行の日以後に発生した事案から適用する。

附 則

(施行期日)

1 この基準は、平成18年10月1日から施行する。

(適用等)

2 この基準は、この基準の施行の日以後に発生した事案から適用する。

附 則

(施行期日)

1 この基準は、平成19年4月1日から施行する。

(適用等)

2 この基準は、この基準の施行の日以後に発生した事案から適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この基準は、平成20年10月1日から施行する。
(適用等)
- 2 この基準は、この基準の施行の日以後に発生した事案から適用する。

附 則
(施行期日)

- 1 この指針は、平成29年4月1日から施行する。
(適用等)
- 2 この指針は、この指針の施行の日以後に発生した事案から適用する。

附 則
(施行期日)

- 1 この指針は、平成30年11月1日から施行する。
(適用等)
- 2 この指針は、この指針の施行の日以後に発生した事案から適用する。

附 則
(施行期日)

- 1 この指針は、令和6年 9月20日から施行する。
(適用等)
- 2 この指針は、この指針の施行の日以後に発生した事案から適用する。