

第56号議案

懲戒処分の指針の一部改正について

別紙のとおり、懲戒処分の指針の一部を改正する。

令和3年3月22日提出

教育長 豊北 欽一

提 案 理 由

国による「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」等の改正を踏まえ、教職員が職場において妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを行った場合の基準を明確化することにより、こうした非違行為の未然防止を図るため、懲戒処分の指針を改正したいので、この案を提出する。

## 懲戒処分の指針の一部改正について（案）

## 1 改正内容

改正案	現 行
<p>2 標準例            (1) ～ (2) (略)</p> <p>(3) <u>パワー・ハラスメント等</u>            ア <u>パワー・ハラスメント等</u>（ハラスメントの防止に関する指針（平成22年7月1日福井県教育委員会制定）に規定するパワー・ハラスメントおよび妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する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または身体的苦痛を与えた職員は、停職、減給または戒告とする。</p> <p>イ <u>パワー・ハラスメント等</u>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・ハラスメント等を繰り返した職員は、停職または減給とする。</p> <p>ウ <u>パワー・ハラスメント等</u>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、停職または減給とする。</p> <p>(4) ～ (9) (略)</p>	<p>2 標準例            (1) ～ (2) (略)</p> <p>(3) <u>パワー・ハラスメント</u>            ア <u>パワー・ハラスメント</u>（ハラスメントの防止に関する指針（平成22年7月1日福井県教育委員会制定）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または身体的苦痛を与えた職員は、停職、減給または戒告とする。</p> <p>イ <u>パワー・ハラスメント</u>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、停職または減給とする。</p> <p>ウ <u>パワー・ハラスメント</u>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、停職または減給とする。</p> <p>(4) ～ (9) (略)</p>

## 2 適用日 令和3年4月1日

# 懲戒処分の指針 (案)

福井県教育委員会

平成18年 4月1日制定

平成18年11月1日一部改正

令和 2年 4月1日一部改正

令和 2年 6月1日一部改正

令和 3年 4月1日一部改正

## 1 基本事項

(1) この懲戒処分の指針（以下「指針」という。）は、県立学校の教職員、市町立学校の県費負担教職員ならびに県教育委員会の事務部局および学校以外の教育機関に勤務する職員（以下「教職員」という。）を対象とする。

(2) この指針は、代表的な違法行為や教職員としてふさわしくない非行等（以下「非違行為」という。）における標準的な処分例を掲げたものである。したがって、具体的な処分の量定に当たっては、

ア 計画性

イ 常習性

ウ 非違行為後の対応（本人の反省度）

エ 日ごろの勤務態度

オ 教職員としての将来性

等を総合的に勘案して判断するものとする。

ただし、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り、また複数の非違行為に該当する場合は、標準例より更に重い処分とすることもある。

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処分を参考に判断するものとする。

## 2 標準例

(1) 交通事故・交通違反

ア 酒酔い運転（酒気帯び運転を含む。）

(ア) 酒酔い運転による人身事故を起こした場合は、原則として免職とする。

(イ) (ア) 以外で酒酔い運転をした場合は、免職または停職とする。

(ウ) 酒酔い運転をしていることを知りながら同乗し、または運転することとなるおそれがある者に対し飲酒を勧めた場合は、免職、停職、減給ま

たは戒告とする。

イ 酒酔い運転以外

(ア) 人身事故を起こした場合は、免職、停職、減給または戒告とする。

(イ) その他の交通法規違反

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、減給または戒告とする。

ウ 上記の場合において、事故後に必要な措置を講じなかったときは、処分量定が加重される場合がある。

(2) わいせつ行為等

ア 児童・生徒に対するわいせつ行為等

(ア) 児童・生徒に対しわいせつな行為をした場合は、免職とする。

(イ) (ア) 以外で児童・生徒を不快にさせる性的な言動をした場合は、原則として停職とする。ただし、その行為を繰り返すなど、特に悪質なときは、免職とする。

イ 児童・生徒以外の者に対するわいせつ行為等

(ア) 18歳未満の青少年に対しわいせつな行為をした場合は、免職とする。

(イ) (ア) 以外で暴行または脅迫を用いてわいせつな行為をした場合は、免職または停職とする。

(ウ) (ア) および(イ)以外で他の者を不快にさせる性的な言動をした場合は、停職または減給とする。ただし、その行為を繰り返すなど、特に悪質なときは、免職とする。

(3) パワー・ハラスメント等

ア パワー・ハラスメント等 (ハラスメントの防止に関する指針 (平成 22 年 7 月 1 日福井県教育委員会制定) に規定するパワー・ハラスメント および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する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または身体的苦痛を与えた職員は、停職、減給または戒告とする。

イ パワー・ハラスメント等 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・ハラスメント等を繰り返した職員は、停職または減給とする。

ウ パワー・ハラスメント等 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、停職または減給とする。

(4) 体罰

ア 児童・生徒に対し、体罰を加えることにより、死亡させ、または重大な

後遺症が残る傷害を負わせた場合は、原則として免職とする。

イ 児童・生徒に対し、体罰を加えることにより、傷害を負わせた場合は、停職または減給とする。

ウ 児童・生徒に対し、体罰を加えた場合は、減給または戒告とする。

(5) 勤務態度不良

勤務時間中（学校行事のため児童・生徒を校外に引率する場合を含む。）の飲酒等、勤務態度不良な行為をした場合は、減給または戒告とする。

(6) 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密または児童・生徒の個人情報等を故意に漏らした場合は、免職、停職、減給または戒告とする。

(7) 公金取扱い

ア 横領

公金を横領した場合は、免職とする。

イ 公金不適切処理

公金の不適切な処理をした場合は、減給または戒告とする。

(8) その他の非行

公務内外において上記以外の非違行為をした場合は、(1) から (6) までの処分基準の例により、免職、停職、減給または戒告とする。

(9) 監督責任

ア 公務内における非違行為

所属教職員が公務内における非違行為により懲戒処分を受けた場合で、管理監督者としての指導監督に適切さを欠いていた管理職員は、停職、減給または戒告とする。

イ 公務外における非違行為

所属教職員が公務外における非違行為により懲戒処分を受けた場合で、管理監督者としての指導監督に適切さを欠いていた管理職員は、減給または戒告とする。