

仙台市教育委員会職員に係る懲戒処分の基準

平成18年2月3日

仙台市教育委員会

第1 目的

この基準は、仙台市教育委員会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目安を明確にすることにより、非違行為の発生防止に資するとともに、市民の教育に対する信頼を確保することを目的とする。

第2 基本事項

- (1) この基準は、仙台市教育委員会の事務局及び学校その他の教育機関に勤務する一般職の職員を対象とする。
- (2) この基準は、非違行為の態様ごとに懲戒処分の標準的な処分量定（以下、「標準例」という。）を示したものであり、ここに掲げられていない非違行為については、標準例に掲げる取扱いを参考として判断するものとする。
- (3) 具体的な処分量定（処分には至らないが、服務上の措置を行う場合を含む。）の決定に当たっては、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。
- (4) 特に、次の場合は、処分量定を加重する。
 - ① 管理職にある者が非違行為を行った場合
 - ② 所属長への非違行為の報告義務を怠り、又は隠ぺいした場合
 - ③ 非違行為の重複や累積がある場合

第3 標準例

1 児童生徒（幼稚園児も含む。以下同じ。）に対する非違行為関係

- (1) 児童生徒に対する体罰
 - ① 体罰により、児童生徒を死亡させた場合又は長期入院を必要とする傷害や重大な後遺症を残す傷害等を負わせた場合は、免職又は停職とする。
 - ② 体罰により、児童生徒に重傷を負わせた場合は、停職又は減給とする。ただし、この場合において、体罰の態様が特に悪質な場合、又は体罰を常習的に行っていた場合は、免職又は停職とする。
 - ③ 体罰により、児童生徒に負傷等が無い場合又は負傷等の程度が軽い場合でも、体罰の態様が特に悪質な場合、体罰を常習的に行った場合、又過去に繰り返し体罰等行うといった反復性が認められる場合は、減給又は戒告とする。
- (2) 不適切な指導及び言動

① 不適切な指導及び言動の態様が特に悪質若しくは常習的な場合、又は児童生徒の心身を著しく傷つけたり、児童生徒の人権を著しく侵害して、重度の精神的苦痛を与えた場合は免職、停職又は減給とする。

② 不適切な指導及び言動により、児童生徒の心身を傷つけたり、児童生徒の人権を侵害して、精神的苦痛を与えた場合は、減給又は戒告とする。

(3) いじめへの対応

① 不適切な指導及び言動により、結果として児童生徒間のいじめを助長し、重大な状態を招いた場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

② 児童生徒間のいじめの実態を把握しながら、適切な対応を怠り、又は放置し、重大な状態を招いた場合は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 暴行

① 児童生徒に対して、感情的に暴行を加え、児童生徒の心身を著しく傷つけた場合は、免職又は停職とする。

② 児童生徒に対して、感情的に暴行を加えた場合は、停職又は減給とする。

(5) わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント

① わいせつ行為をした場合は、免職とする。

② セクシュアル・ハラスメントをした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

2 一般サービス関係

(1) 欠勤

① 正当な理由がなく10日以内の間、勤務を欠いた場合は、減給又は戒告とする。

② 正当な理由がなく11日以上20日以内の間、勤務を欠いた場合は、停職又は減給とする。

③ 正当な理由がなく21日以上の間、勤務を欠いた場合は、免職又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

正当な理由がなく勤務時間の始め又は終わりに、繰り返し勤務を欠いた場合は、戒告とする。

(3) 休暇等の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした場合は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場からの離脱等により職務を怠り、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場合は、停職、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序びん乱

① 他の職員に対する暴行により傷害を負わせ、職場の秩序を乱した場合は、免職、停職又は減給とする。

- ② 他の職員に対する暴行により、職場の秩序を乱した場合は、停職又は減給とする。
- ③ 他の職員に対する暴言、虚偽の風説の流布等により、職場の秩序を乱した場合は、減給又は戒告とする。

(6) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントをした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(7) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合は、減給又は戒告とする。

(8) 文書偽造

公文書又は私文書を偽造した職員は、免職、停職又は減給とする。

(9) 内部通報

- ① 非違行為の事実を内部機関に通報した職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした場合は、停職又は減給とする。
- ② 事実をねつ造して非違行為を内部機関に通報した場合は、停職、減給又は戒告とする。

(10) コンピュータの不適正利用

職場のコンピュータの不適正な利用（不正アクセス、わいせつ文書・図画の閲覧、電子データの損壊等）をした場合は、停職、減給又は戒告とする。

(11) 個人情報の不当利用・秘密漏えい職務上知ることのできた個人情報を自己若しく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場合、又は職務上知ることのできた秘密を漏らした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(12) 個人情報の紛失・盗難・目的外収集

- ① 児童生徒等に係る重要な個人情報を、仙台市立学校における個人情報等の管理に関する指針（以下「情報管理指針」という。）に従わず持ち出し、重大な過失により、紛失若しくは流出し、又は盗難に遭った場合は、停職、又は減給とする。
- ② 児童生徒等に係る重要な個人情報を、情報管理指針に従い持ち出し、重大な過失により紛失若しくは流出し、又は盗難に遭った場合は、減給又は戒告とする。
- ③ 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情報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。

(13) わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント

- ① わいせつ行為をした場合は、免職又は停職とする。
- ② セクシュアル・ハラスメントをした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(14) 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は、停職、減給又は戒告とする。

(15) 違法な職員団体活動

地方公務員法第37条第1項又は地方公営企業等の労働関係に関する法律第11条第1項の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、若しくは本市の機関の活

動能率を低下させる怠業的行為を行った場合、又は、そのような違法な行為を企て、若しくはその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(16) 違法な政治的行為

地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定に違反する政治的行為を行った場合は、具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

(17) 職務命令違反

上司からの職務命令に違反した場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(18) 不適正な事務処理

① 故意又は重大な過失により、保存すべき文書を紛失又は廃棄した場合は、停職、減給又は戒告とする。

② 提出すべき書類等について、合理的な理由なく締め切り期日を著しく遅延し、保護者等第三者に対して重大な損害を与えた場合は、減給又は戒告とする。

(19) 収賄等

① 職務に関する行為の対価として供応接待若しくは財産上の利益を受けた場合又はその要求若しくは約束をした場合は、免職とする。

② 利害関係者から金銭等の贈与を受けた場合又は無償で役務の提供を受けた場合は、免職、停職又は減給とする。

③ 利害関係者から供応接待を受けた場合又は利害関係者の負担で旅行、食事若しくは遊戯等をした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

④ 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べき行為を行った職員は、免職又は停職とする。

3 公の財産取扱い関係

(1) 横領・窃取・詐取

公金又は公の物品等（校納金又はこれらに類するものを含む。以下「公金等」という。）を横領し、窃取し又は人を欺いて公金等を交付させた場合は、免職とする。

(2) 紛失

公金等を紛失した場合は、減給又は戒告とする。

(3) 盗難

重大な過失により公金等の盗難に遭った場合は、減給又は戒告とする。

(4) 損壊

故意に職場において公の物品等を損壊した場合は、減給又は戒告とする。

(5) 出火・爆発

過失により職場において出火、爆発を引き起こした場合は、減給又は戒告とする。

(6) 給与等の違法支払・不適正受給

故意に又は法令に違反して給与等を不正に支給した場合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場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(7) 公金等の不適正な処理

自己保管中の公金等を流用するなど不適正な処理をした場合は、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・飲酒運転ほう助

① 自動車等の飲酒運転により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合は、免職とする。

② 自動車等の飲酒運転により人に傷害を負わせ、又は物を損壊した場合は、免職又は停職6月とする。

③ 自動車等の飲酒運転を行った場合は、免職又は停職5月以上とする。

④ 自動車等を飲酒運転していることを知りながら同乗した場合、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これを容認した場合、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、停職又は減給5月以上とする。

(2) 飲酒運転以外の交通事故

① 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合は、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（救護や危険防止への対応等）を講じなかった場合は、免職又は停職とする。

② 重大な過失により、人に傷害を負わせた場合、又は重大な損害を与える物損事故を起こした場合は、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場合は、免職、停職又は減給とする。

(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、物損事故を起こして、必要な措置を講じなかった場合は、停職又は減給とする。なお、この場合においても、処分等を行うに際しては、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。

5 公務外非行関係

(1) 殺人

人を殺した場合は、免職とする。

(2) 放火

放火をした場合は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した場合は、免職、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

人に暴行を加えた場合は、停職、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場合は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

① 自己の占有する他人の物（公金等を除く。）を横領した場合は、免職又は停職とする。

② 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

① 他人の金品を盗んだ場合は、免職又は停職とする。

② 暴行又は脅迫により他人の金品を強奪した場合は、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場合は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

① 賭博をした場合は、停職、減給又は戒告とする。

② 常習として賭博をした場合は、停職とする。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等の所持又は使用をした場合は、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等において、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場合は、停職、減給又は戒告とする。

(12) わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント

① わいせつ行為をした場合は、免職又は停職とする。

② セクシュアル・ハラスメントをした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(13) ストーカー行為

つきまとい、待ち伏せ、押しかけ等のストーカー行為をした場合は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 住居侵入

正当な理由なく、人の住居等に侵入した職員は、停職又は減給とする。

(15) その他、法令等に反した場合

以上の他に、法令等に反する行為を行った場合は、免職、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等を受けた場合で、管理監督者としての指導責任に適正を欠いていた場合は、停職、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、又は黙認した場合は、免職、停職又は減給とする。

第4 懲戒処分の公表

1 公表内容

(1) 公表する内容は、原則として次のとおりとする。

- ① 事案概要
- ② 所属（部相当まで。学校においては所在の行政区名及び校種（小学校、中学校、その他の学校。）
- ③ 年齢
- ④ 管理職、一般職の別
- ⑤ 教育職員と教育職員以外の別
- ⑥ 処分内容
- ⑦ 処分年月日

(2) 次の場合には、前記(1)とあわせて氏名、所属（課相当まで。学校においては学校名。）、職名等の個人情報も公表する。

- ① 免職の懲戒処分を行った場合
- ② 飲酒運転を行った場合
- ③ 警察等で氏名等が公にされている場合
- ④ その他行為の内容、被害の程度及び社会的な影響等を考慮して公表する必要があると認められる場合

2 公表時期

(1) 懲戒処分を行ったときは、原則として速やかに公表する。

(2) 毎年5月に、前年度分の懲戒処分について、処分内容、件数等の状況を公表する。

3 公表の例外措置

児童生徒が被害者である場合等第三者の権利利益が害されるおそれがあり、教育的配慮が必要な処分事案等については、前記2(1)による公表は行わず、前記2(2)の公表において、被害児童生徒等が特定されない範囲で、処分内容等を公表する。

※ 第3標準例1(5), 2(13), 5(12)に係る「わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント」及び2(6)に係る「パワー・ハラスメント」について

①「わいせつ行為」とは、強姦、強制わいせつ（13歳以上の者への暴行・脅迫によるわいせつ行為および13歳未満の者へのわいせつ行為）、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、宮城県青少年健全育成条例等違反、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り等を含む）、わいせつ目的をもって体に触ること等をいう。

②「セクシュアル・ハラスメント」とは、職場の内外を問わず、他の者を不快にさせる性的な言動をいう。例えば、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をいう。

③「パワー・ハラスメント」とは、職務上の権限、地位、知識、技能、人間関係等における優位な立場を背景に、職務遂行上適正な範囲を逸脱して、継続的に職員又は職務上関わる者の人格・尊厳を傷つけ、若しくは勤務環境を害することにより、職員又は職務上関わる者に対し精神的・身体的苦痛を与える言動をいう。

附則

この基準は、平成18年2月6日から施行する。

附則

この基準は、平成26年4月1日から施行し、同日以後に行われる懲戒処分から適用する。

附則

この基準は、平成27年4月1日から施行し、同日以後に行われる懲戒処分から適用する。

附則

この基準は、平成28年4月1日から施行し、同日以後に行われる懲戒処分から適用する。