

件名	「栃木県教職員懲戒処分の基準」の一部改正等について
提案理由等	教育に携わる者としての一層の自覚と非違行為の抑止効果を高めるため、「栃木県教職員懲戒処分の基準」（平成16年7月1日適用）の一部改正等を行うものである。

「栃木県教職員懲戒処分の基準」の一部改正について

1 趣 旨

人事院における懲戒処分の指針の改定及び全国の状況等を踏まえ、「栃木県教職員懲戒処分の基準」の一部を改正するものである。

2 改正内容

- ・ 一般服務関係の一部改正
- ・ 児童生徒に対する非違行為関係の一部改正

改正案	現 行
<p>第2 事例</p> <p>1 一般服務関係</p> <p>(1) ～(10) 略</p> <p>(11) <u>公文書の不適正な取扱い</u> <u>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。</u> <u>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教職員は、停職、減給又は戒告とする。</u></p> <p>(12) <u>セクシャル・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教職員を不快にさせる職場外における性的な言動）等</u> ア～ウ 略</p> <p>(13) <u>パワー・ハラスメント</u> <u>ア パワー・ハラスメント（「職員によるハラスメント撲滅のための基本方針」第2(3)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教職員は、停職、減給又は戒告とする。</u> <u>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すものとする。</u></p>	<p>第2 事例</p> <p>1 一般服務関係</p> <p>(1) ～(10) 略</p> <p>(11) <u>セクシャル・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教職員を不快にさせる職場外における性的な言動）等</u> ア～ウ 略 <u>(注) 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上判断するものとする。</u></p>

<p><u>返した教職員は、停職又は減給とする。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(注) (12)及び(13)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上判断するものとする。</u></p> <p>6 児童生徒に対する非違行為関係</p> <p>(1) <u>体罰等</u> <u>ア～ウ 略</u></p> <p><u>エ 悪質な暴言等を常習的に行うことにより、児童生徒に著しい精神的苦痛を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、暴言等の態様が特に悪質なときは、免職、停職又は減給とする。</u></p>	<p>6 児童生徒に対する非違行為関係</p> <p>(1) <u>体罰</u> <u>ア～ウ 略</u></p>
--	---

3 適用期日

令和2(2020)年12月1日

〔参考〕近年の非違行為別懲戒処分件数

改正条文	職種・年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
公文書の不適正な取扱い	行政職員(学校事務含む)	0	0	0	0
	小中教員	0	0	0	0
	県立教員	0	0	0	0
	計	0	0	0	0
パワー・ハラスメント	行政職員(学校事務含む)	0	0	0	0
	小中教員	0	0	0	0
	県立教員	0	0	0	0
	計	0	0	0	0
悪質な暴言等	行政職員(学校事務含む)	0	0	0	0
	小中教員	0	0	0	0
	県立教員	0	0	0	0
	計	0	0	0	0

「職員の懲戒処分等公表基準について」の一部改正について

1 趣 旨

懲戒処分の公表に関する全国の状況等を踏まえ検討した結果、「職員の懲戒処分等公表基準について」の一部を改正するものである。

2 改正内容

- ・ 公務外の懲戒処分に関する公表対象範囲の拡大
- ・ 公表の例外規定の改正

改正案	現 行
<p>2 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。</p> <p>① _____地方公務員法第29条に基づく懲戒処分を行ったとき</p> <p>② ①_____に関して、管理監督責任を理由に、管理職にある職員に対する懲戒処分等を行ったとき</p> <p>6 児童生徒等の人権への配慮 次の各号に該当する場合その他人権への配慮が必要な場合にあつては、_____上記3の公表内容の一部を公表しないことができる。</p> <p>① 児童生徒その他の被害者等が公表を望まない場合</p> <p>② 公表により児童生徒その他の被害者等が特定される可能性があるとき</p>	<p>2 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。</p> <p>① <u>公務に関連する行為を理由に、地方公務員法第29条に基づく懲戒処分を行ったとき</u></p> <p>② <u>公務に関連しない信用失墜行為を理由に、地方公務員法第29条に基づく免職又は停職の懲戒処分を行ったとき</u></p> <p>③ ①又は②に関して、管理監督責任を理由に、管理職にある職員に対する懲戒処分等を行ったとき</p> <p>6 児童生徒等の人権への配慮 次の各号に該当する場合その他人権への配慮が必要な場合にあつては、<u>公表を行わず又は上記3の公表内容の一部を公表しないことができる。</u></p> <p>① 児童生徒その他の被害者等が公表を望まない場合</p> <p>② 公表により児童生徒その他の被害者等が特定される可能性があるとき</p>

3 適用期日

令和2(2020)年12月1日

栃木県教職員懲戒処分の基準（案）

平成16年6月15日

栃木県教育委員会

第1 基本事項

本基準は、本県の懲戒処分の標準的な処分量定を代表的な事例について定めたものであり、栃木県教育委員会の事務局及び学校以外の教育機関に勤務する職員、県立学校に勤務する教職員並びに市町村立学校に勤務する県費負担教職員（以下「教職員」という。）に適用するものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果の程度
- ② 故意又は過失の程度
- ③ 非違行為を行った教職員の職責の程度
- ④ 児童生徒、保護者、他の教職員及び地域社会に与えた影響の程度
- ⑤ 過去の非違行為歴

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。したがって、個別の事案の内容によっては、事例に掲げる量定以外とすることもあり得る。

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

なお、事例として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、これらについては事例に掲げる取扱いを参考としつつ判断するものとする。

第2 事例

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

正当な理由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教職員は、

戒告とする。

(3) 休暇の虚偽請求

傷病休暇又は特別休暇等について虚偽の請求等をした教職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場からの離脱等により職務を怠り、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) 職場内秩序びん乱

ア 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員は、停職又は減給とする。

イ 上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(7) 争議行為等

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、又は県あるい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) 政治的目的を有する文書の配布

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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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教職員は、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教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(11) (12)セクシャル・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教職員を不快にさせる職場外における性的な言動）等

ア 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・電子メール等の送付、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。

イ 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教職員は、減給又は戒告とする。

ウ 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職務上の立場を利用して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。

~~(注) 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上判断するものとする。~~

(13) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（「職員によるハラスメント撲滅のための基本方針」第2(3)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) (12)及び(13)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上判断するものとする。

2 公の財産取扱い関係

(1) 横領・窃取・詐取

公金又は物品（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教職員は、免職とする。

(2) 紛失

公金等を紛失した教職員は、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教職員は、戒告とする。

(4) 損壊

故意に職場において財産を損壊した教職員は、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、爆発等を引き起こした教職員は、戒告とする。

(6) 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給与等を不正に受給した教職員は、減給又は戒告とする。

(7) 公金等処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金等の不適正な処理をした教職員は、減給又は戒告とする。

(8) 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教職員は、減給又は戒告とする。

3 倫理関係

(1) 収賄

職務に関する行為をすること、したこと、しないこと若しくはしなかったことの対価若しくは請託を受けてその地位を利用して他の教職員にその職務に関する行為をさせ、若しくはさせないようにあつせんすること若しくはあつせんしたことの対価として供応接待又は財産上の利益の供与を受けた教職員は、免職又は停職とする。

(2) 金銭等の贈与又は無償による役務の提供

職務に関して利害関係を有する事業者等（以下「利害関係者」という。）から金銭、物品若しくは不動産（以下「金銭等」という。）の贈与を受け、又は無償で役務の提供を受けた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(3) 金銭等の無償貸付け

利害関係者から無償で金銭等の貸付けを受けた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 供応接待

利害関係者から供応接待を受け、又は遊技、ゴルフ若しくは旅行に要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に遊技、ゴルフ若しくは旅行をした教職員は停職、減給又は戒告とする。

4 公務外非行関係

(1) 放火・殺人

放火をし、又は人を殺した教職員は、免職とする。

(2) 傷害・暴行・けんか

ア 人の身体を傷害した教職員は、停職又は減給とする。

イ 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。

(3) 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。

(4) 横領・窃盗・強盗

ア 自己の占有する他人の物を横領した教職員は、免職又は停職とする。

イ 他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。

ウ 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。

エ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した教職員は、減給又は戒告とする。

(5) 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。

(6) 賭博

賭博をした教職員は、減給又は戒告とする。特に、常習として賭博をした教職員は、停職とする。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 痴漢行為

公共の場所又は乗物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。

(11) 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ところにおける他人の姿態の盗撮行為をした教職員は、停職又は減給とする。

5 交通事故・交通法規違反関係

(1) 酒酔い運転

酒酔い運転をした教職員は、免職とする。

(2) 酒気帯び運転

ア 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。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た教職員は、免職とする。

ウ 酒気帯び運転をした教職員は、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、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、免職又は停職とする。

(3) 飲酒運転の同乗者等

飲酒運転であることを知りながら同乗し、又は運転することを知りながら飲酒を勧めた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 飲酒運転以外での交通事故等

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、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、停職、減給又は戒告とする。この場合において、措置義務違反をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 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、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、措置義務違反をした教職員は、免職、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。

6 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、児童生徒を死亡又は重大な後遺症を残す負傷を負わせた教職員は、免職又は停職とする。

イ 体罰を加えたことにより、児童生徒に重傷を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、体罰を常習的に行っていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なときは、免職又は停職とする。

ウ 体罰を加えたことにより、児童生徒に軽傷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、体罰を常習的に行っていたとき、又は体罰

の態様が特に悪質なときは、停職又は減給とする。

エ 悪質な暴言等を常習的に行うことにより、児童生徒に著しい精神的苦痛を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、暴言等の態様が特に悪質なときは、免職、停職又は減給とする。

(2) わいせつ行為等

ア わいせつ行為（同意の有無を問わない。）を行った教職員は、免職とする。

イ セクシャル・ハラスメント又はこれと同等の行為を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、セクシャル・ハラスメント又はこれと同等の行為を繰り返すなど特に悪質なときは、免職又は停職とする。

(3) その他の学校事故

学校管理下において、過失により事故を発生させ、その結果児童生徒を死亡させ、又は心身に傷害を負わせた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

7 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下教職員が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著しく適正を欠いていた教職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい等

部下教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。

第3 適用期日

この基準は、平成16年7月1日から適用する。

附 則（平成17年12月20日総第310号教育長通知）

この基準は、平成18年1月1日から適用する。

附 則（平成21年3月18日総第490号教育長通知）

この基準は、平成21年4月1日から適用する。

附 則（平成27年6月2日総第92号教育長通知）

この基準は、平成27年7月1日から適用する。

附 則（平成29年3月16日総第415号教育長通知）

この基準は、平成29年4月1日から適用する。

附 則（平成31年3月19日総第484号教育長通知）

この基準は、平成31年4月1日から適用する。

附 則（平成31年3月19日総第484号教育長通知）

この基準は、平成31年4月1日から適用する。

附 則（令和2年 月 日総第 号教育長通知）
この基準は、令和2年 月 日から適用する。

職員の懲戒処分等公表基準について（案）

令和2年 月 日改正
栃木県教育委員会

1 趣旨

栃木県教育委員会は、県民に対する説明責任を果たし、もって教育行政に対する信頼の確保に資するとともに、懲戒処分等（栃木県教育委員会が任命権者として行う懲戒処分及び人事管理権に基づく事実上の処分をいう。）を受けた職員の人権の保護と教育に携わる職員の自覚を促すことを目的として、職員の懲戒処分等に関する情報の公表について次のとおり定める。

2 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 ~~公務に関連する行為を理由に、地方公務員法第29条に基づく懲戒処分を行ったとき~~
- ② ~~公務に関連しない信用失墜行為を理由に、地方公務員法第29条に基づく免職又は停職の懲戒処分を行ったとき~~
- ③② ①又は②に関して、管理監督責任を理由に、管理職にある職員に対する懲戒処分等を行ったとき

3 公表の内容

(1) 公表内容は、次に掲げる項目とする。

- ① 処分日
- ② 処分内容
- ③ 事件概要
- ④ 所属区分（事務局等又は学校の種類）
- ⑤ 所在地域（県央、県北、県南、県東、県西）。ただし、盲・聾・特別支援学校を除く。
- ⑥ 職位
- ⑦ 年齢
- ⑧ 性別

(2) 氏名等の公表

懲戒免職及び停職6月の者、並びに報道、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は、(1)に加え、所属名、職名及び氏名の一部又は全部を公表する。

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（重大な事件にあつては、教育次長又は関係課長等による記者発表）により行う。

5 懲戒処分件数の情報提供

一会計年度終了後、栃木県人事行政の運営等の状況の公表に関する条例（平成17年栃木県条例第3号）第4条第1項に基づき、当該年度に行った懲戒処分に関し、処分内容ごとの件数を公表する。

6 児童生徒等の人権への配慮

次の各号に該当する場合その他人権への配慮が必要な場合にあつては、~~公表を行わず~~又は上記3の公表内容の一部を公表しないことができる。

- ① 児童生徒その他の被害者等が公表を望まない場合
- ② 公表により児童生徒その他の被害者等が特定される可能性があるとき

7 適用期日

この基準は、平成16年7月1日から適用する。

附 則（平成26年4月1日改正分）

この基準は、平成26年4月1日から適用する。

附 則（令和 2 年 月 日改正分）
この基準は、令和 2 年 月 日から適用する。