

奈良市市費支弁教員の懲戒処分に関する指針

平成18年9月28日制定
奈良市教育委員会

1 目的

この指針は、奈良市が給与を負担する教員（以下「市費支弁教員」という。）の懲戒処分を厳正かつ公正に行い、処分の透明性を確保するとともに、市費支弁教員の服務義務に対する理解を高め綱紀の肅正を図ることを目的とする。

2 懲戒処分の種類

市費支弁教員の懲戒は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項の規定に基づき次の各号に掲げる事由について戒告、減給、停職又は免職のいずれかの処分を行う。

- (1) 地方公務員法や教育公務員特例法等に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

3 処分量定の決定

市費支弁教員の非違行為に対して行う懲戒処分量定の決定にあたっては、次の各号に掲げる内容を考慮のうえ総合的に判断し決定するものとする。

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意又は過失の度合い
- (3) 非違行為を行った市費支弁教員の職責と非違行為との関係
- (4) 他の市費支弁教員及び奈良市立学校に勤務する市費支弁教員以外の教員や社会に与える影響
- (5) 過去の非違行為の有無のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等

4 懲戒処分の標準例

非違行為に対して行う懲戒処分の標準例は、別表のとおりとする。ただし、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得ることとする。

また、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に判断する。

5 施行期日

この指針は、平成18年10月1日から施行し、この方針の施行後に行われた非違行為について適用する。

附 則

この指針は、令和3年6月30日から施行し、この指針の施行後に行われた非違行為について適用する。

附 則

この指針は、令和4年6月29日から施行し、この指針の施行後に行われた非違行為について適用する。

懲戒処分の標準例

(別表)

違反内容	サービス義務違反詳細	懲戒等基準			
		免職	停職	減給	戒告
(一般サービス)					
欠勤	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠く			○	○
	正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠く		○	○	
	正当な理由なく21日以上の間勤務を欠く	○	○		
休暇の虚偽申請	特別休暇、介護休暇について虚偽の申請をする			○	○
勤務態度不良	勤務時間中に職場を離脱し職務を怠り公務の運営に支障をきたす			○	○
職場内秩序びん乱	上司等に対する暴行により職場の秩序をみだす		○	○	
	上司等に対する暴言により職場の秩序をみだす			○	○
虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告をする			○	○
公務等の不適正処理	重大な過失により不適正な公務処理等により、公務に著しい支障をきたす			○	○
行政文書の不適正な取扱い	行政文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の行政文書を作成し、又は行政文書を毀棄する	○	○		
	決裁文書を改ざんする	○	○		
	行政文書を改ざんし、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る		○	○	○
秘密漏えい	故意に職務上知り得た秘密を漏らし公務運営に支障をきたす	○	○		
個人情報紛失・盗難	生徒等の個人情報を持ち出し紛失又は、盗難にあう			○	○
パワー・ハラスメント(※1)	パワー・ハラスメントにより相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与える		○	○	○
	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		○	○	
	パワー・ハラスメント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る	○	○	○	
生徒等への体罰	生徒等に対して体罰を行い重大な怪我を負わす	○	○		
	生徒等に対して体罰を行い怪我を負わす			○	○
	生徒等に対して体罰を行う				○
その他	職権を乱用し、個人情報を職務の用以外の用に供する目的で収集する			○	○
	兼業承認等を得る手続きの怠り			○	○

(※1)パワー・ハラスメント … 職権などの権限や地位等を背景に、適正な業務の範囲を逸脱して、原則として継続的に、人格と尊厳を傷つけ、勤務環境を悪化させる人権侵害行為をいう。

違反内容	サービス義務違反詳細	懲戒等基準			
		免職	停職	減給	戒告
(公金公物取扱い)					
横領・窃取	公金又は公物を横領又は窃取	○			
詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させる	○			
収賄	職務に関連した業者等から金品等の賄賂を收受、要求又は約束をする	○			
紛失・盗難	公金又は、公物を紛失又は、重大な過失により公金又は、公物の盗難に遭う				○
公物破損・出火爆発	故意に職場において公物を損壊する・過失により公物の出火又は、爆発を引き起こす			○	○
諸給与不適正受給	故意による給与の不正受給			○	○
公金公物処理不適正	自己保管中の公金又は、公物を不適正な処理をする			○	○
コンピュータ不適正使用	職場のコンピュータを職務に関連のない不適正使用し、公務に支障を生じさせる			○	○
(公務外非行)					
放火・殺人	放火をする・人を殺す	○			
傷害	人に危害を加え傷害を負わす	○	○	○	
暴行・けんか	暴行又は、けんかをする（人を傷害するに至らなかったとき）		○	○	○
器物破損	故意に他人の物を破損する			○	○
横領	他人の物（公金及び公物を除く）を横領する	○	○		
窃盗	他人の財物を窃取する	○	○		
強盗	暴行又は、脅迫を用いて他人の財物を強取する	○			
詐欺・恐喝	人を欺き又は、恐喝して財物を交付させる	○	○		
賭博	賭博をする			○	○
	常習として賭博をする	○	○		
	賭博場を開帳する	○			
麻薬・覚せい剤	麻薬・覚せい剤を所持又は使用する	○			
公衆への暴力的不良行為	公衆に迷惑をかけるような暴力的不良行為等をする		○	○	○

違反内容	サービス義務違反詳細	懲戒等基準			
		免職	停職	減給	戒告
(交通法規等違反)					
酒酔い運転	人を死亡又は、傷害を負わせる	○			
	飲酒運転が再犯である	○			
	物損事故を起こし、その後危険防止を怠る等措置義務違反をする	○			
	酒酔い運転をする	○	○		
酒気帯び運転	人を死亡又は、傷害を負わせる	○	○		
	傷害を負わせ事故後救護を怠る等の措置義務違反をする	○			
	飲酒運転が再犯である	○			
	物損事故を起こし、その後危険防止を怠る等措置義務違反をする		○		
	酒気帯び運転をする		○	○	
飲酒運転ほう助等	飲酒運転を教唆する		○	○	
	飲酒運転をほう助あるいは同乗する		○	○	
交通事故での人身事故 (飲酒運転以外)	重大な過失により人を死亡又は、重傷を負わせる	○	○	○	
	重大な過失により人に重傷を負わせ事故後救護を怠る等の措置義務違反をする	○			
	重大な過失により人に傷害を負わせる			○	○
	重大な過失により人に傷害を負わせ事故後救護を怠る等の措置義務違反をする		○		
交通法規違反等 (飲酒運転以外)	悪質な交通法規違反(著しい速度超過等の違反)			○	○
	悪質な交通法規違反で物損事故を起こし、その後危険防止を怠る等措置義務違反をする		○	○	
	物損事故を起こし、その後危険防止を怠る等措置義務違反をする			○	○
	悪質な交通法規違反に伴う物損事故を起こす		○	○	○
公務中の交通事故 (公用車等)	重大な過失により交通事故を起こす			○	○
	重大な過失により物損事故を起こし、その後危険防止を怠る等措置義務違反をする		○	○	
(監督者責任)					
指導監督不適正	部下が懲戒処分を受ける等した場合で管理監督者として適正を欠いている			○	○
非行の隠ぺい、黙認	部下の非違行為を知得したにもかかわらず、事実を隠ぺい又は、黙認する		○	○	

違反内容	服務義務違反詳細	懲戒等基準			
		免職	停職	減給	戒告
(児童生徒性暴力等)					
児童生徒性暴力等(※2)	児童生徒性暴力等を行った教職員	○			
児童生徒等(※3)以外の者に対するわいせつ行為等(※4)	児童生徒等以外の者にわいせつ行為等を行った教職員	○	○		
セクシュアル・ハラスメント(※5)	児童生徒等にセクシュアル・ハラスメント(児童生徒性暴力等に該当するものを除く。)を行った教職員		○	○	○
	児童生徒等以外の者にセクシュアル・ハラスメントを行った教職員			○	○
	セクシュアル・ハラスメントを繰り返し行った教職員	○	○	○	

- (※2) 児童生徒性暴力等 … 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第2条第3項に掲げる行為をいう。
- (※3) 児童生徒等 … 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第2条第2項に掲げる者をいう。
- (※4) わいせつ行為等 … 強姦、強制わいせつ、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、売春・買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、裸体・下着姿等の不適切な撮影、わいせつ目的をもって体に触ること、わいせつ目的での不法侵入及びストーカー行為並びに青少年の健全育成に関する条例等に違反する行為等をいう。
- (※5) セクシュアル・ハラスメント … 相手の意に反する性的な言動の結果、相手の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるなどの不利益を与え、又は勤務・学習意欲の低下をもたらすものをいう。