

## コンプライアンスだより ～ 信頼される教職員を目指して～

「教職員の不祥事防止に向けた意識の高揚」  
茨城県教育庁学校教育部  
【NO. 13】 令和3年3月29日

# 「教職員の懲戒処分の指針」等の一部改正について

令和3年3月5日付け教総第975号「教職員の懲戒処分の指針及び教職員の飲酒運転に係る懲戒処分等基準の一部改正について（通知）」が発出されました。この改正された指針等は、令和3年3月10日から適用されていますが、ご確認いただけましたか。

今回は、教職員の懲戒処分の指針等の変更点について確認したいと思います。

ぜひ、各学校におきましては、コンプライアンス研修等で「教職員の懲戒処分の指針」等についてご確認いただき、教職員の不祥事防止への「意識」を高めてください。

## 1 パワーハラスメント **新規**

### 第2 標準例 1 一般サービス関係

#### (18) パワーハラスメント

ア パワーハラスメント（茨城県教育委員会パワーハラスメントの防止等に関する要綱第2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職員は、免職、停職又は減給とする。

改正前の「教職員の懲戒処分の指針」では、ハラスメント関係では「(17) セクシャルハラスメント」のみが規定されていましたが、今回、パワーハラスメントについて新たに明記され、処分の対象として位置付けられました。

これまで、同様の「不適切な対応」等の非違行為に対して、処分等を行ってきたところですが、今回、指針に明記されたことで、それぞれの非違行為がどれくらいの処分量定になるかの目安がはっきりしたところです。

例えば、上記のアでは、「相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた教職員」を処分対象者としています。相手（パワーハラスメントの被害を受けた教職員）がどう感じたかが処分の量定に関わってくることになります。

上記のイでは「パワーハラスメントを繰り返した職員」、ウでは「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」とパワーハラスメントの被害が段階を追って重くなっていますが、処分の量定も同様に重くなっており、事案によっては免職になることもあります。

例え、上司であっても、部下への指導や助言、指示命令は、相手の心情を考えた上で行う必要があります。

大切なのは、職場の人間関係ですが、上司自身が部下とは良い人間関係を築けていると思っても、必ずしも部下も同じように感じているとは限りません。さらに、パワーハラスメントは上司と部下という関係だけではなく、同僚同士の間でも同じです。パワーハラスメントを防止するためには、相手を思いやり、誰もが働きやすい職場環境を作ることが大切です。

## 2 飲酒運転

【改正前】

### 第2 標準例 4 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。(事故の有無は問わない。)

(2) 酒気帯び運転

酒気帯び運転をした教職員は、**免職又は停職**とする。

(3) 飲酒運転の同乗等

飲酒運転をしてい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、**免職又は停職**とする。

【改正後】

### 第2 標準例 4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

飲酒運転をした教職員は、**免職又は停職**とする。

(2) 飲酒運転の同乗等

飲酒運転をしてい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、**免職又は停職**とする。

これまで、「飲酒運転」は「酒酔い運転」と「酒気帯び運転」に区別し、「酒酔い運転」の場合はいかなる理由があっても「免職」、また「酒気帯び運転」の場合は、事案ごとの状況を総合的に考慮し、「免職」または「停職」という処分量定でした。今回の改正ではそれらを統一しました。

「教職員の飲酒運転に係る懲戒処分等基準」も一部改正しました。処分の判断基準は「当該教職員の故意または過失の有無、交通事故の発生の有無その他の事情を総合的に勘案し、判断するものとする。」とあるように、それぞれの事案に応じて判断することとなります。

<最近の事例>

○ 事案内容

昼食時、自宅で飲酒をした後、原付バイクを運転して道の駅に行った。用事が済み、帰宅しようと道の駅の構内を運転中、前方を走る自動車が止まったことに気付くのが遅れ追突した。警察の呼気検査の結果、呼気1リットル当たり0.15ミリグラム以上のアルコールが確認された。

○ 処分内容 懲戒免職

## 3 体罰

### 第2 標準例 5 児童生徒に対する非違行為関係

(1) 体罰等

ア 体罰により児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせた教職員は、**免職**とする。

(改正前 免職又は停職)

イ 体罰により児童生徒に重症を負わせた教職員は、**免職又は停職**とする。

(改正前 停職又は減給)

ただし、体罰を常習的に行っていた場合、又は体罰の態様が特に悪質な場合は、**免職**とする。

(改正前 免職又は停職)

ウ 上記以外で体罰を行った教職員は、**停職又は減給**とする。

(改正前 軽症を負わせた) (改正前 減給又は戒告)

ただし、体罰を常習的に行っていた場合、又は体罰の態様が特に悪質な場合は、**免職又は停職**とする。

(改正前 停職又は減給)

体罰に関する改正では、すべての場合において標準的な処分例を重くしています。体罰は、学校教育法第11条で禁止されている行為であり、一般的には「傷害事件」や「暴行事件」となる暴力行為であることは言うまでもありません。

従前から言われていますが、「愛のむち」は通りません。保護者から「少しぐらい厳しく指導してもかまわない」と言われたからと言っても、絶対にしてはいけない非違行為です。傷害事件だけでなく、人権侵害にも当たります。

過去の体罰の判例を用いたコンプライアンス研修を行うことで、当事者意識が高まり、不祥事防止の意識も高まります。

#### <最近の事例>

- 事案内容  
放課後の部活動中に、口頭で何度も注意したにもかかわらずミスをしてしまった部員2名に対し、手で肩を突いて倒し、そのあとシャツをつかんで引っ張った。  
数日後、同じ練習をしている際に、集中力を欠きミスをしてしまった部員1名に対して同様の行為を行った。
- 処分内容 停職1月

## 4 わいせつ行為

### 第2 標準例 5 児童生徒に対する非違行為関係

#### (2) わいせつ行為等

ア わいせつ行為を行った教職員は、**免職**とする。

イ わいせつな言辞等の性的な言動又はこれと同等の行為を行った教職員は、**停職又は減給**とする。  
(改正前 減給又は戒告)

**常習的であるなど特に悪質な場合は、免職とする。**

児童生徒に対してわいせつ行為を行った場合は、これまでと同様に免職を標準的な処分例としています。今回の改正により、「イ わいせつな言辞等の性的な言動又はこれと同等の行為を行った教職員」の標準的な処分例の量定が重くなりました。

社会の流れでは、わいせつ行為をした教職員については、3年間の教員免許失効期間が過ぎた後も、教壇に立たせない方向で動いています。

本県においても、令和3年6月27日(日)に実施する「令和4年度採用茨城県公立学校教員選考試験」からは、志願票に過去の「刑罰・処分歴」を記載する欄を設けました。わいせつ行為だけでなく、児童生徒の学校生活や教職員の信頼を脅かすような非違行為で処分をされた者について把握し、採用の際に合否の判断の一つとしたいと考えています。

#### <最近の事例>

- 事案内容  
勤務時間中に、4日間で5回にわたり校内の男子トイレ内の小便器の内側に小型カメラを設置し、男子生徒の陰部を盗撮した。休み時間に、男子生徒が男子トイレ内の小便器の内側に小型カメラが設置されているのを発見した。職員室で、複数の教員でカメラの映像を確認したところ、事故者自身がカメラを設置している様子や男子生徒の陰部が録画されていた。
- 処分内容 懲戒免職

## 5 その他の改正した項目

### 第2 標準例 2 公の財産取扱い関係

#### (4) 損壊

故意に職場において公物を損壊した教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(改正前 減給又は戒告)

#### (5) 失火・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、停職、減給又は戒告とする。

(改正前 戒告)

#### (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、停職、減給又は戒告とする。

(改正前 減給又は戒告)

特に、コンピュータシステムや情報資産を故意に損壊、改ざん、または情報を不正取得若しくは漏えいした教職員は免職又は停職とする。(新規)

特に、GIGA スクール構想により、学校におけるICTの活用が飛躍的に進むことを踏まえ、コンピュータの不適正使用についての標準例を新たに設けました。

### 第2 標準例 3 公務外非行関係

#### (2) 傷害・暴行・けんか

ア 人の身体を傷害した教職員は、免職、停職又は減給とする。

(改正前 停職又は減給)

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、停職又は減給とする。

(改正前 減給又は戒告)

#### (6) 賭博

賭博をした教職員は、停職又は減給とする。特に、常習として賭博をした教職員は

(改正前 減給又は戒告)

免職又は停職とする。

(改正前 停職)

#### (9) わいせつ行為等

ア 暴行又は脅迫を用いてわいせつ行為等をした教職員は、免職とする。

イ 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。

(改正前 免職)

ウ 痴漢行為、のぞき及び盗撮等のわいせつ行為をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

「5 児童生徒に対する非行関係 (2) わいせつ行為」は、勤務校の児童生徒や他校の児童生徒を対象とした場合であるのに対し、「3 公務外非行関係 (9) わいせつ行為等」の対象は、児童生徒以外を対象としたものです。いずれにしても、わいせつ行為をした者は、免職を標準的な処分例としています。

## 6 監督責任関係

教職員の不祥事防止の意識を高めるために、今回、「教職員の懲戒処分の指針等」を改正しましたが、今後、不祥事が発生した場合には、管理監督者への処分も含めて、厳正に対処していきます。改めて、管理監督責任に対する処分関係について確認します。

### 第2 標準例

#### 6 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。

管理監督者には、日頃から教職員への指導監督をしていたかどうかはもちろんのこと、万が一、部下教職員が非違行為をした場合に、その非違行為がどれくらいの社会的影響を与えるか、という結果責任を伴います。

教職員や学校に対する社会の見方が厳しくなっている現在、監督責任の厳格化も強く要求されているため、コンプライアンス研修を充実させるなど、教職員一人一人の不祥事防止の意識、当事者意識を高めさせるとともに、不祥事を出さない職場づくり、何でも言い合える風通しのよい職場をつくっていきましょう。

