

**【懲戒処分の指針】**

「懲戒処分の指針」は、標準的な処分の量定を示したものです。

懲戒処分に当たっては、非違行為の動機や過程、態様及び結果の程度や過去の非違行為歴等を総合的に考慮の上判断することから、以下に示した標準的な例とは異なる処分になる場合もあります。また、標準的な例に示していない非違行為についても懲戒処分の対象となります。

## 懲戒処分の指針

平成17年12月16日

北海道教育委員会

(平成18年10月4日一部改正)

(平成19年10月18日一部改正)

### 第1 基本的な考え方

この指針は、本道における過去の処分例を参考に、標準的な処分の量定を示したものである。

なお、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 児童生徒への影響の程度
- ④ 保護者、道民等に与えた影響の程度
- ⑤ 非違行為を行った職員の職責の程度
- ⑥ 日頃の勤務態度や非違行為後の対応
- ⑦ 過去の非違行為歴

等を総合的に考慮の上判断するものであり、事案の内容によっては、以下に示す標準的な例以外の量定の処分も行うものである。

また、標準的な例に示していない非違行為についても、懲戒処分の対象となるものである。

### 第2 標準的な例

#### 1 交通事故・交通法規違反

##### (1) 飲酒運転（酒酔い運転・酒気帯び運転）及び無免許運転

ア 酒酔い運転の場合・・・免職

イ 酒気帯び運転又は無免許運転の場合

(ア) 人を死亡させた場合・・・免職

(イ) 人に傷害を負わせた場合又は物損事故を起こした場合・・・免職又は停職

(ウ) 上記以外の場合・・・免職又は停職

ウ 飲酒運転を知らずながら同乗し、又は運転することを知らずながら飲酒を勧めた場合・・・免職又は停職

(2) 速度超過

ア 人を死亡させた場合

(ア) 30 km（高速道路では40 km）以上の速度超過・・・免職

(イ) 30 km（高速道路では40 km）未満の速度超過・・・停職

イ 人に傷害を負わせた場合

(ア) 30 km（高速道路では40 km）以上の速度超過・・・免職又は停職

(イ) 30 km（高速道路では40 km）未満の速度超過・・・減給

ウ 上記以外の場合

(ア) 50 km以上の速度超過・・・停職

(イ) 40 km（高速道路では45 km）以上50 km未満の速度超過・・・減給

(ウ) 30 km以上40 km未満（高速道路では40 km以上45 km未満）の速度超過・・・戒告

(3) 救護義務違反（ひき逃げ）等

ア 救護義務違反（ひき逃げ）・・・免職

イ あて逃げ・・・免職又は停職

(4) 上記以外の違反による人身事故

ア 人を死亡させた場合・・・停職

イ 人に傷害を負わせた場合・・・減給又は戒告

(5) 次の場合は、処分の程度を加重する。

ア 管理職の場合

イ 過去3年以内に交通事故の処分歴がある場合

ウ 未報告の事故があった場合

エ (1)～(4)までの違反の種別が2つ以上ある場合

2 わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント

(1) 児童生徒に対する行為

ア わいせつ行為を行った場合（同意の有無を問わない。）・・・免職

イ セクシュアル・ハラスメントを行った場合・・・免職、停職又は減給

(2) 上記以外の者に対する行為

ア わいせつ行為を行った場合・・・免職又は停職

イ セクシュアル・ハラスメントを行った場合・・・停職、減給又は戒告

注1 「わいせつ行為」とは、「刑法」「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護に関する法律」「軽犯罪法」「ストーカー行為等の規制等に関する法律」「北海道青少年保護育成条例」「公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例」などに違反するわいせつな行為をいう。

注2 「セクシュアル・ハラスメント」とは、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職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいい、わいせつな発言、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、つきまとい等がこれに当たる。なお、児童生徒に対する性的な言動は、自校、他校の別を問わない。

3 体罰

(1) 体罰を加え、児童生徒を死亡させ、又は重大な傷害を負わせた場合・・・免職又は停職

(2) 体罰を加え、児童生徒に傷害を負わせた場合・・・停職又は減給

- (3) 上記以外の体罰を加えた場合・・・戒告
- (4) 体罰の方法や程度、人数、回数などにより加重する場合がある。
- 4 金銭事故
  - 公金又は学校徴収金を横領、窃取した場合・・・免職
- 5 給与の不正受給
  - (1) 故意に虚偽の届出をするなどして給与を不正に受給した場合・・・減給又は戒告
  - (2) 上記の場合において、添付書類を偽造したり、長期にわたって不正に受給するなど悪質な場合・・・免職又は停職
- 6 傷害・暴行（体罰を除く。）
  - (1) 故意に人に傷害を負わせた場合・・・停職又は減給
  - (2) 故意に人に暴行を加えた場合・・・減給又は戒告
- 7 窃盗
  - 他人の財物を窃取した場合・・・免職
- 8 欠勤
  - 正当な理由なく勤務を欠いた場合
  - (1) 1 1 日未満・・・減給
  - (2) 1 1 日以上 2 1 日未満・・・停職又は減給
  - (3) 2 1 日以上・・・免職又は停職
- 9 指導監督関係
  - (1) 部下職員の非違行為を知っていたにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は報告を怠った場合・・・停職、減給又は戒告
  - (2) 部下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場合・・・減給又は戒告
- 10 標準的な例については、非違行為の発生状況などを踏まえ、必要な見直しを行うものとする。

※「懲戒処分の指針」は、北海道教育委員会のホームページに掲載しています。