
教職員の懲戒処分に係る基準



平成18年 1月

(平成20年 1月 一部改正)

(平成30年12月 一部改正)

(令和 元年11月 一部改正)

(令和 2年 6月 一部改正)

宮崎県教育委員会

I 懲戒処分基準策定の背景

少子・人口減社会の到来、高齢化の進展、環境問題等地球規模の課題の顕在化、グローバル化・情報化の進展、県民の価値観やライフスタイルの変化、地方分権の進展に伴う国と地方の関係の変化等、本県行政を取り巻く環境は大きく変化をしており、対応すべき行政課題はますます多様化・複雑化している。

本県ではこのような情勢や環境の変化に的確に対応し、将来の本県の姿を見据えて戦略的・効果的な施策を県民とともに推進するという観点から、新しい宮崎県総合長期計画「元気みやざき創造計画」を策定し、「未来を拓く人」「快適な環境」「安全で安心な暮らし」「力強い産業」「活発な交流・連携」をキーワードとして、「人と自然にやさしい『元気のいいみやざき』」の実現に取り組むこととしている。

「人と自然にやさしい『元気のいいみやざき』」づくりを進めるためには、「効率的・効果的な行財政運営」や「市町村との連携・役割分担」など、様々な取組が必要となるが、県職員や教職員及び組織の在り方については、特に次の2点が求められる。

第1点は、プロフェッショナルとしての県職員及び教職員による質の高い行政・教育サービスの提供ができるようすぐれた県職員及び教職員を育成するとともに、その能力や個性を十分発揮できる組織風土を醸成することである。

そのためには、採用・配置—評価—研修—管理職任用のトータルな人材育成システムを充実する必要があるが、服務規律の確立も人材育成システムの重要な要素である。

もう1点は、県民との協働を推進する観点から、県民との情報の共有化を図るとともに、県民から信頼される高い倫理観や職務に対する強い責任感を有する県職員や教職員を育成することである。

II 懲戒処分基準の基本的理念

公務員は、住民の信託を受けた全体の奉仕者として、公務や教育を通じて公共の利益を追求し、これを実現する責務を負っている。

したがって、個々の教職員においては、法に従うことは言うまでもなく、かつ、高い倫理性が求められており、その職の信用を傷つけ、職全体の不名誉となる非違行為を犯し、住民の信頼を損なうことがあってはならない。

このことを公務の内外を問わず自らに厳しく戒めることで、県政に対する県民の信頼を高めることとなるとともに、教職員一人一人が公務員として誇りをもって自らの職務に邁進することにつながるものである。

しかし、現実には、教職員による違法行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非違行為が後を絶たず、県民からは当該行為を行った教職員個人への厳しい指弾のみならず、県政全般に対する強い不信をまねく事態となっている。

このような事態を踏まえ、教職員一人一人が公務員としての原点に立ち帰り、自ら綱紀を正す必要があることは言うまでもないが、さらに県民の県政への信頼を回復するために、公正性、妥当性及び透明性を有した懲戒処分の基準をここに策定するものである。

Ⅲ 基準適用に当たっての基本的な考え方

- (1) この基準は、地方公務員法における一般職の職員を対象とする。
- (2) この基準は、過去における本県職員の不祥事及び「懲戒処分の指針について」（平 12.3.31 人事院定め）等を参考に、それぞれにおける標準的な処分量定（以下「標準例」という。）を示したものである。

具体的な量定の決定にあたっては、

- ア 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- イ 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ウ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- エ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- オ 過去に非違行為を行っているか
- カ 司法等における違法性の判断はどのようなものであるか

等のほか、適宜、日ごろ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、判断するものである。

また、個別の事案の内容を上記の項目に照らし、特にその加重・軽減が必要と認められる場合、標準例に掲げる量定を超えて処分することもあり得る。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象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としつつ判断する。

- (3) この基準は、社会情勢の変化等によって検討の必要性が生じた場合、必要に応じて見直しを図るものとする。