

報告事項才

懲戒処分等の指針の一部改正について

懲戒処分等の指針の一部改正について、別紙のとおり報告します。

令和4年3月19日

鳥取県教育委員会教育長 足 羽 英 樹

懲戒処分等の指針の一部改正について

令和4年3月19日
教育総務課

1 改正の趣旨

(1) パワーハラスメントに関する規定の追加

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」及び「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」等に基づき、事業主の講ずべき措置として懲戒規定を定めることが求められていることから、パワーハラスメントに関する規定を追加する。

(2) 適用対象から臨時的任用職員を除く規定の削除

平成15年度末に策定した際に、知事部局の規定に準じて適用対象から臨時的任用職員を除く旨を規定していたが、臨時的任用職員も地方公務員法上の一般職として懲戒処分が適用されることから、当該規定を削除する。

2 改正案

新旧対照表のとおり。

3 施行日

令和4年4月1日

4 参考（厚生労働省告示等）

●事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）【令和2年6月1日適用】（抜粋）

4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

ロ 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

●パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止に向けた対応について（令和2年4月30日付文部科学省課長通知）（抜粋）

また、総務省通知別添2にあるとおり、国家公務員懲戒処分指針が一部改正され、パワーハラスメントに関する標準例が追記されるとともに、パワーハラスメントの態様等によっては懲戒処分に付されることが示されました。各任命権者である教育委員会（県費負担教職員については都道府県教育委員会）においては、これを参考とし、それぞれの懲戒処分に関する基準においてパワーハラスメントを行った者に対し、厳正に対処する処分基準を新たに設けるなど、厳正に処分を行うようお願いします。

懲戒処分等の指針 一部改正

懲戒処分等の指針(平成16年3月22日付教総第459号教育長通知)の一部を以下のように改正する。
次の表の改正前の欄に掲げる規定を同表の改正後の欄に掲げる規定に、下線で示すように改正する。

改正後	改正前
<p>第1 基本事項 この指針は、代表的な懲戒処分の事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の処分量定を掲げたものであり、鳥取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(学校組合)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。</p> <p>第2 標準例 1 一般サービス関係 (1)～(12)略 <u>(13) パワー・ハラスメント(職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、教職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。以下同じ。)</u> <u>ア パワー・ハラスメント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した教職員は、停職又は減給とする。</u> <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> <u>(14) 略</u></p>	<p>第1 基本事項 この指針は、代表的な懲戒処分の事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の処分量定を掲げたものであり、鳥取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(学校組合)立学校に勤務する県費負担教職員(臨時任用職員を除く。以下「教職員」という。)に適用するものである。</p> <p>第2 標準例 1 一般サービス関係 (1)～(12)略 <u>(13) 略</u></p>

附則

この指針は、令和4年4月1日から施行する。