

第 16 章 教職員の服務等

Ⅰ 教職員の服務

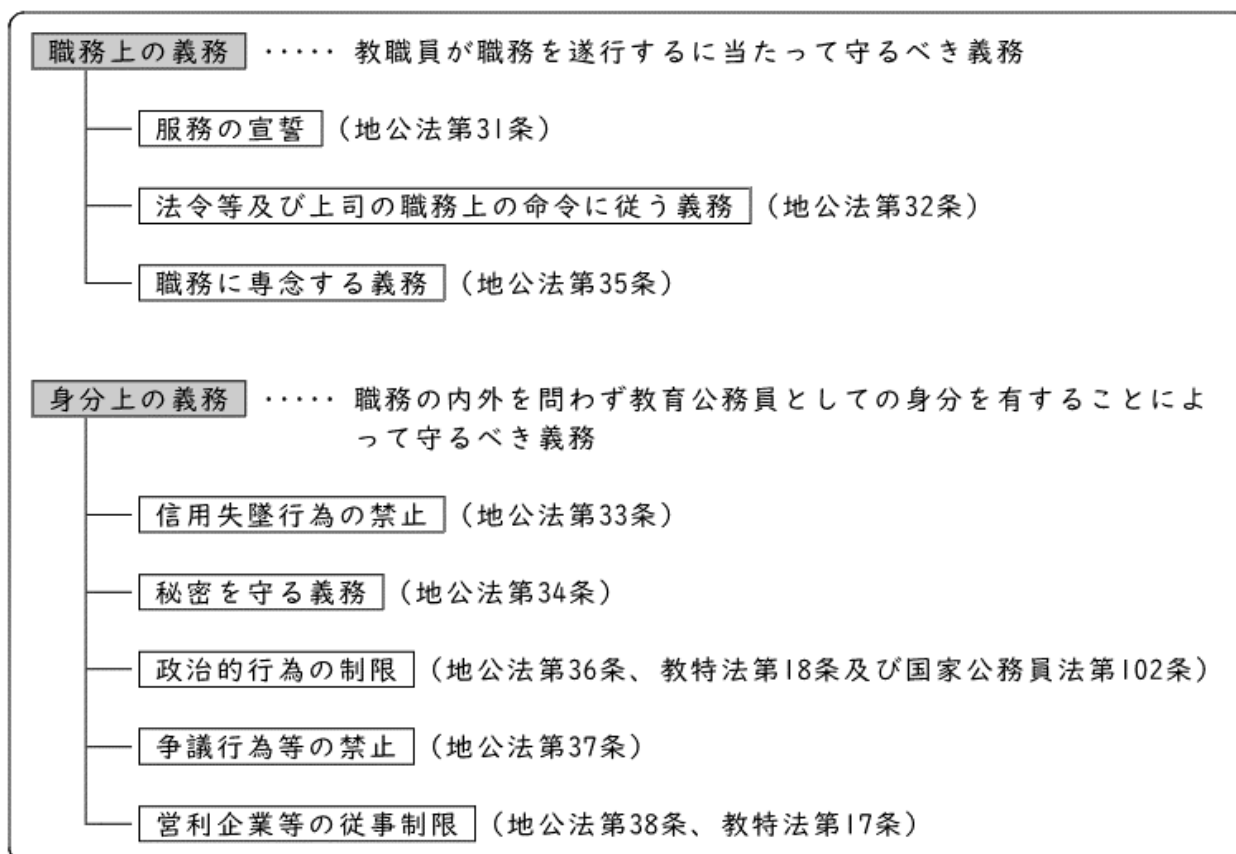
(1) 服務の意義と根本基準

服務とは、教職員として守るべき義務や規律のことである。公立学校の教職員は地方公共団体の教育活動に従事する公務員であり、その者の勤務する学校を設置する地方公共団体の公務員であるから、地方公務員法（以下「地公法」という。）の服務の規定が適用される。さらに、教育公務員については職務の特殊性から教育公務員特例法（以下「教特法」という。）に政治的行為の制限、兼職及び他の事業等の従事などについての特例が定められている。

公務員は、服務の根本基準として、「全体の奉仕者」（日本国憲法第 15 条第 2 項）としての立場から、「公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」（地公法第 30 条）とされている。

(2) 服務の内容

教職員の服務は、「職務上の義務」と「身分上の義務」に分けられる。



(3) 服務規程と服務監督権者

教職員服務規程については、法令、県の条例又は規則に定めるもののほか、服務監督権者によって制定されている。県立学校の教職員については県教育委員会、市町村（組合）立学校の県費負担教職員については各市町村（組合）教育委員会が服務監督を行う。服務規程においては、日々の服務の取扱いや具体的な手続きに関することが体系的に定められており、日々、守ることが義務付けられている。

職務上の義務

ア サービスの宣誓

公務員として任命された時点で、条例の定めるところによりサービスの宣誓をしなければならない。（地公法第 31 条）（奈良県条例第 5 号「職員のサービスの宣誓に関する条例」）

— 宣誓書（写し） —

私は、こゝに主権が国民に存することを認める日本国憲法を尊重し、擁護することを固く誓います。

私は、地方自治の本旨を体し、全体の奉仕者として公務を民主的且つ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、職務を誠実公正に執行することを固く誓います。

イ 法令等に従う義務

職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従わなければならない。（地公法第 32 条）

ウ 上司の職務上の命令に従う義務

職員は、その職務を遂行するに当つて、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。（地公法第 32 条）

エ 職務に専念する義務

職員は、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

ただし、例外的に職務に専念することが免除される場合が、法律又は条例に特別に定められている。（地公法第 35 条）

身分上の義務

ア 信用失墜行為の禁止

職員は、勤務時間はもちろん、勤務時間外においても、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。（地公法第 33 条）つまり、公務員としての職責を果たすにふさわしくない行為をしてはならないということである。

「その職の信用を傷つけ」とは、その職員が担っている職の信用を毀損することをいう。業務上の横領、職権乱用などがこれに当たる。

「職全体の不名誉となるような行為」とは、公務に悪い影響を与えるような公務員の個人的な行為をいう。勤務時間外であっても飲酒運転、交通事故、薬物乱用、常習賭博などを行うことがこれに当たる。

特に教職員の場合は、児童生徒や保護者の信頼なくしては職務を遂行することができない。他の公務員に比べ、この点は更に厳格に解釈されるので、十分に留意する必要がある。

イ 秘密を守る義務

職員が、職務を遂行するに当たって、その性質上、外部に公にしてはならない事項（例えば、児童生徒の成績や生徒指導上の問題など）がある。このような職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。このことは、在職中はもちろんのこと、退職後も同様に守らなければならない。（地公法第 34 条第 1 項）

ウ 政治的行為の制限

職員は、政治的行為については、公務員の政治的中立性を確保しなければならないという要請に基づき、制限規定がある。特定の政党を支持したり、反対するための政治教育や政治活動、児童生徒に対する教育上の地位を利用した政治行為を禁じている。（地公法第 36 条、教特法第 18 条及び国家公務員法第 102 条）

エ 争議行為等の禁止

職員は、全体の奉仕者として公共の福祉のために勤務するという職務の性質上、同盟罷業、怠業、その他の争議行為又は活動能率を低下させる怠業的行為に参加すること及びそれらの企画・共謀・煽り行為を禁止している。勤務時間内はもちろんのこと、勤務時間外もである。違反すると、懲戒処分を受けるのはもちろんのこと、場合によっては刑事罰を受

けることに

なる。(地公法第 37 条、地公法第 61 条 4)

オ 営利企業等の従事制限

職員は、任命権者の許可を受けなければ、①会社などの私企業の役員等になること、②会社などの私企業を営むこと、③報酬を得て事業や事務に従事することを行ってはならない。(地公法第 38 条)

例外として、教育公務員が教育関係の他の業務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者である教育委員会が認めた場合に、特例として①～③の行為を行うことができるとされている。(地公法第 38 条、教特法第 17 条) (教育に関する他の職を兼ねることができる県費負担教職員については、任命権者ではなく服務監督権者である市町村教育委員会が許可を与える(地教行法第 47 条第 1 項))

しかし、その場合であっても、勤務時間中に従事しようとする場合には、別途、勤務時間を割くことについて職務専念義務(地公法第 35 条)の免除(職務専念義務の免除又は年休の承認)の許可を受ける必要がある。

(4) 懲戒

懲戒処分とは、公務員という特殊な身分関係において職員に一定の義務違反があった場合には、その道義的責任を追及し、公務員関係の規律と秩序を維持することを目的として、職員の任命者が科する処分である。「職務上の義務」及び「身分上の義務」を違反した場合は、懲戒処分の対象となり、事案によっては刑罰が科せられる。

奈良県の教職員に対する懲戒処分の基準については、以下に掲載されている。

参考資料

奈良県公式ホームページ

教職員の懲戒処分の基準

https://www.pref.nara.jp/secure/166953/narakyosyoku_tyokaiR060309.pdf



懲戒処分の基準一覧表

行為等の態様		処分の基準				
		免職	停職	減給	戒告	
1 一般 服 務 関 係	(1)欠勤	ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた教職員			●	●
		イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた教職員		●	●	
		ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた教職員	●	●		
	(2)遅刻・早退	正当な理由なく、勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた教職員				●
	(3)休暇の虚偽申請	病気休暇、特別休暇等について虚偽の申請をした教職員			●	●
	(4)勤務態度不良	勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた教職員			●	●
	(5)職場内秩序を乱す行為	ア 他の教職員に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員		●	●	
		イ 他の教職員に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員			●	●
	(6)虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った教職員			●	●
	(7)違法な職員団体活動	ア 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は県若しくは市町村の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした教職員			●	●
		イ 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった教職員	●	●		
	(8)秘密漏えい	ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員	●	●		
		この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした教職員	●			
		イ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員		●	●	●
(9)政治的行為の制限違反	政治的目的を有する文書を配布した教職員				●	
(10)営利企業等の従事制限違反	営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った教職員			●	●	
(11)入札談合等に関する行為	県教育委員会等が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った教職員	●	●			
(12)個人の秘密情報の目的外収集	その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した教職員			●	●	
(13)行政文書の不適正な取扱い	ア 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した教職員	●	●			
	イ 決裁文書を改ざんした教職員	●	●			
	ウ 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た教職員		●	●	●	
(14)収賄・供応等	ア 賄賂を収受した教職員	●				
	イ 利害関係者から供応等を受けた教職員	●	●	●	●	

行為等の態様		処分の基準				
		免職	停職	減給	戒告	
1 一般 服務 関係	(15)セクシャル・ハラスメント	ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした教職員	●	●		
		イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した教職員		●	●	
		この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したとき	●	●		
		ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った教職員			●	●
	(16)パワー・ハラスメント	ア パワー・ハラスメント(「パワー・ハラスメントの防止等に関する指針」第2の1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		●	●	●
		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		●	●	
		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	●	●	●	
(17)銃砲刀剣類の携帯	銃砲刀剣類(銃砲刀剣類所持等取締法に定義されるものをいう。)を校内において携帯した教職員(県教育委員会から銃砲の携帯を許可された場合を除く。)	●	●			
2 公金 等 の 取 扱 い 関 係	(1)横領	公金又は公有財産(以下「公金等」という。)を横領した教職員	●			
	(2)窃取	公金等を窃取した教職員	●			
	(3)詐取	人を欺いて公金等を交付させた教職員	●			
	(4)紛失	公金等を紛失した教職員				●
	(5)盗難	重大な過失により公金等の盗難に遭った教職員				●
	(6)損壊	故意に職場において公有財産を損壊した教職員			●	●
	(7)失火	過失により職場において公有財産の出火を引き起こした教職員				●
	(8)諸給与の違法支払・不適正受給	故意に条例等に違反して諸給与を不正に支給した教職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した教職員			●	●
	(9)公金等の不適正処理	自己保管中の公金の流用等公金等の不適正な処理をした教職員			●	●
	(10)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			●	●

行為等の態様		処分の基準				
		免職	停職	減給	戒告	
3 公務外における 非行関係	(1)放火	放火をした教職員	●			
	(2)殺人	人を殺した教職員	●			
	(3)傷害	人の身体を傷害した教職員		●	●	
	(4)暴行・けんか	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			●	●
	(5)器物損壊	故意に他人の物を損壊した教職員			●	●
	(6)横領	ア 自己の占有する他人の物(公金等を除く。)を横領した教職員	●	●		
		イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の者を横領した教職員			●	●
	(7)窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取した教職員	●	●		
		イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物又は財産上の利益を強取した教職員	●			
	(8)詐取・恐喝	人を欺き、又は恐喝して財物又は財産上の利益を交付させた教職員	●	●		
	(9)賭博	ア 賭博をした教職員		●	●	●
		イ 常習として賭博をした教職員	●	●		
	(10)麻薬等の所持等	麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした教職員	●			
	(11)酩酊による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした教職員			●	●
	(12)痴漢行為(5(1)除く)	公共の場所又は乗物において痴漢行為をした教職員	●	●		
(13)盗撮行為(5(1)除く)	公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした教職員	●	●			
(14)わいせつ行為(5(1)除く)	公然とわいせつな行為又は公共の場所若しくは乗物において卑わいな行為を行った教職員	●	●			
	暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為を行った教職員	●				
(15)ストーカー行為(5(1)除く)	ストーカー行為をした教職員	●	●			

行為等の態様		処分の基準					
		免職	停職	減給	戒告		
4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係	(1)飲酒運転	ア 飲酒運転により、人身事故を起こした教職員	●				
		イ 飲酒運転により、物損事故を起こした教職員	●	●			
		ウ 飲酒運転を行った教職員	●	●			
		エ 飲酒していることを知りながら運転を促した教職員、運転することを知りながら飲酒を勧めた教職員又は飲酒して運転していることを知りながら同乗した教職員	●	●			
	(2)無免許運転での交通事故	ア 無免許運転をし、人を死亡させ、又は傷害を負わせた教職員	●				
		イ 無免許運転をし、物損事故を起こした教職員	●	●			
	(3)飲酒運転及び無免許運転以外での交通事故	人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員	●	●	●		
		この場合において、措置義務違反をした教職員	●	●			
	(4)(1)から(3)以外の交通法規違反	著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした教職員		●	●	●	
		この場合において、物損事故を起こして措置義務違反をした教職員		●	●		
5 児童生徒等関係	(1)児童生徒性暴力等	ア 児童生徒等に性交等をした教職員又は児童生徒等をして性交等をさせた教職員	●				
		イ 児童生徒等にわいせつな行為をした教職員又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせた教職員(アを除く)	●				
		ウ 児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律第5条から第8条までの罪に当たる行為をした教職員(ア・イを除く)	●				
		エ 児童生徒等に衣服その他の身につける物の上から又は直接に人の性的な部位その他の身体の一部に触れた教職員(児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものであって、児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなものをする事又は児童生徒等をしてそのような行為をさせたものに限る。)(ア～ウを除く)	●				
		オ 児童生徒等に通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他機器を差し向け、若しくは設置した教職員(児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものであって、児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなものをする事又は児童生徒等をしてそのような行為をさせたものに限る。)(ア～エを除く)	●				
		カ 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であって、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものを行った教職員(ア～オを除く)	●	●	●	●	
	(2)体罰関係	ア 体罰を行った教職員		●	●	●	
		イ 体罰により児童生徒に重傷を負わせた教職員、常習的に体罰を行っていた教職員、その他体罰の態様が特に悪質な教職員	●	●			
	6 関係監督責任	(1)指導監督不適正	部下教職員が懲戒処分を受ける場合等で、管理監督者としての指導監督に著しく適正を欠いていた教職員			●	●
		(2)非行の隠ぺい等	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		●	●	

2 教職員の休暇・休業制度

教職員に関わる取得できる主な休暇・休業制度として、次のようなものがある。

年次有給休暇 職員の勤務時間、休暇等に関する条例第13条（以下「勤務時間条例」という。）

- ・ 暦年（1月1日から12月31日）に、有給で20日取得することができる。
- ・ 新規採用1年目のみ、有給で15日取得することができる。
- ・ その年に取得しきれなかった場合、翌年に限り20日を上限に繰り越される。

出産（産前・産後）休暇 勤務時間規則別表第2第11項

二種類の取り方があり、申請時にいずれかを定める。

<1> 産前・産後休暇を別々に取得する場合

- ・ 産前休暇・・・出産予定日より8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日以降の日から出産日までの期間
- ・ 産後休暇・・・出産の翌日から産後8週間を経過する日までの期間

<2> 産前・産後休暇を一括取得する場合（出産予定日は産前に入れる。）

- ・ 産前の休暇を始める日から起算して16週間（多胎妊娠の場合は22週間）を経過する日までの期間。

育児休業 地方公務員の育児休業等に関する法律

職員の育児休業等に関する条例、職員の育児休業等に関する規則

- ・ 子を養育するため、子が3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）まで取得することができる。

介護休暇 勤務時間条例第15条

- ・ 配偶者等で負傷、疾病又は老齢により6日以上にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に取得することができる。
- ・ 介護休暇の指定期間は、通算して6月を超えない範囲内で、3回まで指定できる。

負傷・疾病による特別休暇 勤務時間規則第14条第1項

- ・ 負傷又は疾病のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
- ・ 負傷又は疾病の種類によって、勤務時間条例及び規則で取得期間が決まっている。

その他の特別休暇 勤務時間規則第14条第2項

- ・ 上記の休暇以外に、その他特別の事由により勤務しないことが相当であると人事委員会規則で定める場合
- ・ 夏季休暇 盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため、7月から9月の期間内に、5日取得することができる。

参考資料

いいネットサービス・給与サイト

<https://sites.google.com/e-net.nara.jp/soumukyuyo>

※サービスのページを閲覧するには、IDとパスワードが必要ですので、管理職に御確認ください。

