

# 教職員懲戒処分の基準

石川県教育委員会

## 第1 基本事項

### 1 本基準の対象者

本基準は、石川県職員定数条例（昭和24年石川県条例第12号）第2条第1項第5号並びに石川県教職員定数条例（昭和44年石川県条例第13号）第2条に定める職員（以下「教職員」という。）を対象とする。

### 2 処分量定の決定

本基準は、教職員の非違行為について代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものである。

具体的な量定の決定は、以下の点を総合的に考慮のうえ判断する。よって、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。

- ① 非違行為の動機、態様及び被害の大きさ。
- ② 故意又は過失の度合い。
- ③ 非違行為を行った教職員の職責。
- ④ 児童生徒、保護者、他の教職員及び地域社会に与える影響。
- ⑤ 過去の非違行為歴。
- ⑥ 日頃の勤務態度。
- ⑦ 非違行為後の対応。

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。この場合の処分量定は、標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

また、懲戒処分に至らない非違行為についても、文書又は口頭での訓告等の事実上の行為を行うことがある。

### 3 監督者の責任

管理監督の地位にある者に、指導上の措置として、部下教職員の非違行為に対してその監督責任を確認し将来を戒めるための懲戒処分又は訓告等の事実上の行為を行うことがある。

### 4 処分量定の加重

次の場合は、処分量定を加重することがある。

- ① 管理職にある者が非違行為を行う。
- ② 上司への非違行為の報告義務を怠り、又は隠ぺいする。
- ③ 同一の非違行為の累積や他の非違行為の重複がある。

## 5 県費負担教職員に対する訓告等

県費負担教職員に対する懲戒処分以外の訓告等の措置は、県教育委員会から市町教育委員会に要請することにより行う。

## 第2 標準例

### 1 飲酒運転・交通事故等

#### (1) 飲酒運転

- ア 飲酒運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員は、免職とする。
- イ 飲酒運転で人に傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。
- ウ 飲酒運転で人に傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員は、免職とする。
- エ 飲酒運転で物の損壊に係る交通事故を起こした教職員は、免職又は停職とする。
- オ 飲酒運転で物の損壊に係る交通事故を起こし、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした教職員は、免職とする。
- カ 交通事故は起こさないが、飲酒運転をした教職員は、免職又は停職とする。

#### (2) 飲酒運転同乗者等

飲酒運転であることを知りながらその車両に乗車していた教職員及び飲酒をすすめたうえ飲酒運転をとめなかった教職員の処分については、飲酒運転をした教職員の処分に準ずる。

#### (3) 飲酒運転以外での交通事故

- ア 交通事故で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員は、免職、停職又は減給とする。
- イ 交通事故で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせ、事故後の措置義務違反をした教職員は、免職とする。
- ウ 交通事故で人に傷害を負わせた教職員は、減給又は戒告とする。
- エ 交通事故で人に傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員は、免職又は停職とする。
- オ 悪質な交通法規違反をした場合において、物の損壊に係る交通事故を起こした教職員は、停職又は減給とする。
- カ 悪質な交通法規違反をした場合において、物の損壊に係る交通事故を起こし、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした教職員は、免職又は停職とする。

#### (4) 交通法規違反

無免許運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

※ 飲酒運転とは、酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。

※ 処分を行うに際しては、過失の程度や違反の重複、事故後の対応等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

## 2 体罰等

### (1) 死亡等

体罰により児童生徒を死亡させ、又は重大な後遺症を残す負傷を負わせた教職員は、免職又は停職とする。

### (2) 傷害

ア 体罰により児童生徒に重傷を負わせた教職員は、免職又は停職とする。

イ 体罰により児童生徒に軽傷を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 傷害はないが体罰を加えた教職員は、減給又は戒告とする。

### (3) その他

児童生徒に対し暴言等不適切な指導を行い精神的苦痛を与えた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

※ 処分を行うに際しては、体罰等の態様、体罰等に至る経緯、児童生徒の心身の発達段階、負傷の程度や事故後の対応等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

## 3 わいせつ行為・セクシュアルハラスメント等

### (1) 児童生徒に対して

ア わいせつ行為を行った教職員は、免職とする。

※ わいせつ行為とは、性行為（未遂を含む、同意の有無を問わない）、直接陰部等に触れること・キスをすること等（同意の有無を問わない）、のぞき・盗撮等、わいせつ目的を持って身体に触ること、その他法令に違反するわいせつな行為等をいう。

イ 性的不快感を与える直接身体に触れる行為（マッサージ、薬品の塗布、テーピング等を行う際の行為も含む）、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、性的なからかひやつきまとい等の性的な言動を行った教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

ウ 性的なからかひやつきまとい等の性的不快感を与える言動を繰り返したり、執拗にデート等に誘ったりするなど悪質なときは、当該教職員は免職又は停職とする。

### (2) 職場等において

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わいせつな行為をした教職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反して、わいせつな言辞、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、食事やデートへの執拗な誘い、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した教職員は、停職又は減給とする。

ウ 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は、当該教職員は免職又は停職とする。

エ 相手の意に反して、わいせつな言辞等の性的な言動を行った教職員は、減給又は戒告とする。

### (3) その他

ア 18歳未満の者に対してわいせつな行為を行った教職員は、免職又は停職とする。

イ 強制わいせつ、痴漢行為、のぞき・盗撮、つきまといその他の法令に違反するわいせつな行為を行った教職員は、免職、停職又は減給とする。

※ 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

## 4 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は、減給又は戒告とする。

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は、停職又は減給とする。

ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた教職員は、免職又は停職とする。

### (2) 遅刻・早退

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は、戒告とする。

### (3) 休暇等の虚偽請求

病気休暇、特別休暇等について虚偽の請求をした教職員は、減給又は戒告とする。

### (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は、減給又は戒告とする。

### (5) パワーハラスメント

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。

※ 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

### (6) 職場内秩序びん乱

ア 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員は、停職又は減給とする。

イ 上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員は、減給又は戒告とする。

### (7) 違法な争議行為等

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、又は県の機関若しくは市町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は、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為を

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は、免職又は停職とする。

**(8) 政治的目的を有する文書の配布**

政治的目的を有する文書を配布した教職員は、戒告とする。

**(9) 秘密漏えい等**

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は、免職又は停職とする。

イ 職務上知ることのできた秘密を過失により紛失し、流出し、又は盗難に遭った教職員は、減給又は戒告とする。

ウ 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、又は個人情報をも不正に使用した教職員は、減給又は戒告とする。

**(10) 虚偽報告**

事実をねつ造して虚偽の報告を行った教職員は、減給又は戒告とする。

**(11) 事務処理不適正**

不適正な事務処理により公務の運営に重大な支障を与え、又は重大な損害を与えた教職員は、減給又は戒告とする。

**(12) 兼業の承認等を得る手続のけ怠**

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は、減給又は戒告とする。

**(13) 学校事故**

学校管理下で過失により事故を発生させて児童生徒を死亡させ、又は心身に傷害を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

**5 公金・公物の取扱い等**

**(1) 横領・窃取・詐取**

公金・公物を横領し、窃取し、又は詐取した教職員は、免職とする。

**(2) 紛失・盗難**

公金・公物を紛失し、又は重大な過失により公金・公物の盗難に遭った教職員は、戒告とする。

**(3) 損壊**

故意に職場において公物を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

**(4) 出火・爆発**

過失により職場において公物の出火、爆発を引き起こした教職員は、戒告とする。

**(5) 諸給与の違法支払・不適正受給**

故意に法令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は、減給又は戒告とする。

**(6) 公金等処理不適正**

自己保管中の公金又は学校徴収金等を流用するなど、公金等の不適正な処理をした教職員は、減給又は戒告とする。

## **(7) 収賄等**

ア 職務に関する行為の対価として供応接待若しくは財産上の利益を受け、又はその要求若しくは約束をした教職員は、免職又は停職とする。

イ 利害関係者から金銭等の贈与を受け、又は無償で役務の提供を受けた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

ウ 利害関係者から供応接待を受け、又は利害関係者の費用負担で旅行、食事若しくは遊技等をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

## **(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、減給又は戒告とする。

## **6 公務外での非行**

### **(1) 放火・殺人**

放火をし、又は人を殺した教職員は、免職とする。

### **(2) 傷害・暴行・けんか**

人の身体を傷害し、又は傷害するに至らなかったが暴行を加え若しくはけんかをした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

### **(3) 器物損壊**

故意に他人の物を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

### **(4) 横領等**

横領、窃取（万引きを含む）、強盗、詐欺、恐喝をした教職員は、免職又は停職とする。

### **(5) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用**

麻薬、覚せい剤等を所持又は使用した教職員は、免職とする。

### **(6) 賭博**

賭博をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

### **(7) 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は、減給又は戒告とする。

## **7 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等した場合で、管理監督者としての指揮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) 隠ぺい・黙認等**

部下教職員の非違行為を知り得たにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、黙認し、又は報告を怠った教職員は、停職、減給又は戒告とする。

※ 勤務時間外における部下教職員の非違行為についても、情状により管理監督者としての指揮監督責任を問う場合がある。

**附 則**

この基準は、平成19年 4月 1日から適用する。

**附 則**

この基準は、令和 2年 6月 26日から適用する。