

# 懲戒処分の指針

平成17年	1月18日
平成18年	9月29日改正
平成20年	7月22日改正
平成22年	3月3日改正
平成23年	4月1日改正
平成26年	4月11日改正
平成26年	6月23日改正
平成27年	3月16日改正
平成27年	4月1日改正
平成29年	4月1日改正
平成30年	6月6日改正
平成31年	4月1日改正
令和2年	1月20日改正
令和2年	6月1日改正

岐阜県教育委員会

## 第1 基本事項

### 1 指針の性格

本指針は岐阜県教育委員会において適正な懲戒処分を行うため、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処分量定を掲げたものであり、岐阜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。

したがって、標準例に掲げられていない行為についても、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に判断する。

### 2 処分量定の決定

具体的な処分量定の決定に当たっては、『標準例』に掲げる量定を基本に、次の事項を勘案し、総合的に判断する。

- (1) 当該行為が行われた状況及び結果
- (2) 故意又は過失の度合い
- (3) 教職員の職責
- (4) 他の教職員及び社会に与える影響
- (5) 過去に受けた懲戒処分歴
- (6) 日頃の勤務態度や当該行為後の対応 等

よって、個々の事案の内容によって、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。

### 3 処分量定の加重

- ・過去5年間に懲戒処分を受けたことがある者の処分量定の決定にあたっては、標準例に掲げる最も重い量定より重い量定とすることを原則とする。
- ・1つの処件事案において、複数の懲戒処分事由に該当する行為を行った者の処分量定の決定にあたっては、標準例に掲げるそれぞれの量定の種類のうち最も重い量定より重い量定とすることを原則とする。

#### 4 処分量定の軽減

次の場合には、標準例に掲げる最も軽い量定より軽い量定（懲戒処分を行わないことを含む。）とすることを原則とする。

- (1) 教職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。
- (2) 教職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき。
- (3) 教職員が行った行為の違反の程度が軽微である等特別の事情があるとき。

#### 5 停職、減給の取り扱い

- ・標準例において、「停職」とは「停職期間3月」、「減給」とは「減給期間3月、給料月額  
の10分の1減額」を基本とし、上記に掲げる事由などを総合的に判断して、次の範囲内で  
決定する。

停 職：1日以上6月以下

減 給：1年以下の期間、給料月額の5分の1以下

## 第2 標準例

### 1 一般服務関係

#### (1) 欠勤

ア 正当な理由なく過去1年間に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 正当な理由なく過去1年間に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 正当な理由なく過去1年間に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) 休暇の虚偽申請

病気休暇、特別休暇、介護休暇及び育児休業等について虚偽の申請をした教職員は、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頻繁に離れ職務を怠り、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) 営利企業事務従事

許可なく営利企業等に従事した教職員は、減給又は戒告とする。

#### (6) 職場内秩序びん乱

他の職員に対する暴行、暴言により職場の秩序を乱した教職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (7) 法令等違反・不適正事務処理・事務処理懈怠

故意又は重大な過失により、職務の遂行に関し法令等に違反したこと、又は不適正な事務処理をし、若しくは長期間にわたり事務処理を怠ったことにより、公務の運営に支障を生じさせ、若しくは県民等に損害を与え、又はその職若しくは教職員の職全体の信用を傷つけた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

#### (8) 公文書の不適正な取扱い

ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した教職員は、免職又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした教職員は、免職又は停職とする。

ウ ア及びイに掲げるもののほか、公文書を改ざんし、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は、停職、減給又は戒告とする。

**(9) 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。

**(10) 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、又は地方公共団体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は、免職又は停職とする。

**(11) 秘密漏えい**

職務上知ることのできた秘密を漏らし、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。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は、免職とする。

**(12) 個人の秘密情報の目的外収集・利用**

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又は利用した教職員は停職、減給又は戒告とする。

**(13) 政治的行為の制限違反**

ア 地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定（教育公務員特例法第2条に規定する教育公務員にあっては、同法第18条第1項の規定）に違反して政治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36条第3項の規定（教育公務員特例法第2条に規定する教育公務員にあっては、同法第18条第1項の規定）に違反して政治的行為を行うよう教職員に求める等の行為をした教職員は、停職又は減給とする。

ウ 公職選挙法第136条の2の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした教職員は、免職又は停職とする。

**(14) セクシュアル・ハラスメント（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教職員を不快にさせる職場外における性的な言動）**

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は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、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、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。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は、当該教職員は免職又は停職とする。

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は、減給又は戒告とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を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、当該教職員は停職又は減給とする。

**(15) パワー・ハラスメント**

ア 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。）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。

- 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。
- 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。

**(16) 情報セキュリティポリシー違反**

「岐阜県情報セキュリティポリシー」に規定する遵守事項に違反し、公務の運営に支障を生じさせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

**(17) 官製談合**

入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律第2条第5項に規定する「入札談合等関与行為」を行った教職員は、免職又は停職とする。

**(18) 収賄**

職務に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした教職員は、免職とする。

**(19) 倫理規程違反**

- ア 岐阜県教育委員会事務局職員等倫理規程に違反して利害関係者と会食をした教職員は、戒告とする。この場合においてこれに要する費用を利害関係者に負担させたときは、減給又は戒告とする。
- イ 岐阜県教育委員会事務局職員等倫理規程に違反して利害関係者と遊技又は旅行をした教職員は、戒告とする。この場合においてこれに要する費用を利害関係者に負担させたときは、減給又は戒告とする。
- ウ 岐阜県教育委員会事務局職員等倫理規程に違反して利害関係者から転任、海外出張等に伴うせん別等を受けとった教職員は、減給又は戒告とする。
- エ 岐阜県教育委員会事務局職員等倫理規程に違反して利害関係者から中元、歳暮等の贈答品を受領した教職員は、減給又は戒告とする。
- オ 岐阜県教育委員会事務局職員等倫理規程に違反して利害関係者から講演、出版物への寄稿等に伴い報酬を受けた教職員は、減給又は戒告とする。
- カ 岐阜県教育委員会事務局職員等倫理規程に違反して利害関係者から金銭、小切手、商品券等の贈与を受けた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- キ 岐阜県教育委員会事務局職員等倫理規程に違反して本来自らが負担すべき債務を利害関係者に負担させた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- ク 岐阜県教育委員会事務局職員等倫理規程に違反して利害関係者から対価を支払わずに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。
- ケ 岐阜県教育委員会事務局職員等倫理規程に違反して利害関係者から対価を支払わずに不動産、物品等の貸与を受けた教職員は、停職、減給又は戒告とする。
- コ 岐阜県教育委員会事務局職員等倫理規程に違反して利害関係者から未公開株式を譲り受けた教職員は、停職又は減給とする。

**2 公金又は県の財産の取扱い関係**

**(1) 横領**

公金又は県の財産を横領した教職員は、免職とする。

**(2) 窃取**

公金又は県の財産を窃取した教職員は、免職とする。

**(3) 詐取**

人を欺いて公金又は県の財産を交付させた教職員は、免職とする。

**(4) 紛失**

公金又は県の財産を紛失した教職員は、戒告とする。

**(5) 盗難**

重大な過失により公金又は県の財産を盗難により亡失した教職員は、戒告とする。

(6) 県の財産の損壊

故意に職場において県の財産を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

(7) 出火・爆発

過失により職場において県の財産の出火、爆発を引き起こした教職員は、戒告とする。

(8) 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。

(9) 公金又は県の財産の処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は県の財産の不適正な処理をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

### 3 児童生徒に関する非違行為等関係

(1) 体罰・不適切な指導

ア 体罰を加えたことにより、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。

イ 体罰を加えたことにより、児童生徒に負傷（アに記載した負傷を除く。）を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、体罰が常習的に行われていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なものであったときは、免職又は停職とする。

ウ ア及びイに掲げるもののほか、児童生徒に体罰を加えた教職員は、戒告とする。この場合において、体罰が常習的に行われていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なものであったときは、停職又は減給とする。

エ 児童生徒に対して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。

(2) セクシュアル・ハラスメント（児童生徒を不快にさせる性的な言動）

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は教職員・児童生徒等の関係に基づ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は、免職とする。

イ わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した教職員は、免職、停職又は減給とする。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すなどしたことにより児童生徒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。

ウ わいせつな言辞等の性的な言動を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動をしたことにより児童生徒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、停職又は減給とする。

(3) 個人情報盗難、紛失及び流出

ア 個人情報の管理を著しく怠ったことにより、児童生徒に係る重要な個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させた教職員は、減給又は戒告とする。

イ 許可なく持ち出した児童生徒に係る重要な個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

### 4 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした教職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した教職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した教職員は、停職又は減給とする。この場合において傷害の程度が重いつき、又は暴力行為が悪質で危険なものであったときは、当該教職員は免職又は停職とする。

(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は、減給又は戒告とする。

(5) **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。

(6) **横領**

ア 自己の占有する他人の物（公金及び県の財産を除く。）を横領した教職員は、免職又は停職とする。

イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した教職員は減給又は戒告とする。

(7) **窃盗・強盗**

ア 他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員は、免職とする。

(8) **詐欺・恐喝**

人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた教職員は、免職又は停職とする。

(9) **賭博**

ア 賭博をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした教職員は、免職又は停職とする。

(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は、免職とする。

(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は、停職、減給又は戒告とする。

(12) **淫行**

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした教職員は、免職又は停職とする。

(13) **わいせつ行為**

痴漢行為、のぞき行為又は盗撮行為をした教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(14) **強制わいせつ**

暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした教職員は、免職又は停職とする。

(15) **ストーカー行為**

ストーカー行為（ストーカー行為等の規制等に関する法律第2条第3項に規定する行為及びこれに類する行為をいう。）をした教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(16) **児童ポルノの所持等**

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に違反して児童ポルノの所持、提供、製造等をした教職員は、免職又は停職とする。

## 5 飲酒運転関係

(1) **飲酒運転**

事故の有無に関わらず飲酒運転をした教職員は、免職又は停職（諭旨免職）とする。

ただし、飲酒運転となった状況、経緯に鑑み、特段の事情がある場合には、3月を下限とする停職とすることができる。

なお、飲酒運転に関しては、当該標準例を下回る処分量定の軽減は行わないこととする。

(2) **飲酒運転容認**

- ア 飲酒運転をしながら同乗した教職員は、免職又は停職（論旨免職）とする。
- イ 飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めた教職員は、免職又は停職（論旨免職）とする。

## 6 交通事故・交通法規違反関係

### (1) 交通事故（飲酒運転をした場合を除く）

- ア 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、減給又は戒告とする。  
この場合において措置義務違反をしたときは、免職又は停職とする。
- イ 人の身体に傷害を負わせた教職員は、減給又は戒告とする。  
この場合において措置義務違反をしたときは、免職、停職又は減給とする。
- ウ 他人の物を損壊し、措置義務違反をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

### (2) 交通法規違反等

- 無免許運転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。

## 7 管理・監督責任関係

### (1) 指導監督不適正

- ① 不祥事を起こした教職員が懲戒処分を受けた場合、管理・監督者として指導監督上、重大な不作為又は過失があり、その職責を果たしていない場合においては、管理・監督責任が問われるものとする。
- ② 不祥事を起こした教職員が、「一般服務関係」、「公金又は県の財産の取扱い関係」又は「児童生徒に関する非違行為等関係」において、懲戒処分を受けた場合
  - ア 教職員が免職となった事案においては、所属長及び所属の管理・監督者は減給とする。
  - イ 教職員が停職となった事案においては、所属長及び所属の管理・監督者は減給又は戒告とする。
  - ウ 教職員が減給となった事案においては、所属長及び所属の管理・監督者は戒告とする。

### (2) 非行の隠ぺい、黙認

- 不祥事を起こした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、又は黙認した場合
  - ア 教職員が免職又は停職となった事案においては、管理・監督者は停職とする。
  - イ 教職員が減給又は戒告となった事案においては、管理・監督者は減給とする。