

教職員の懲戒処分の指針

平成 18 年 12 月 27 日 制 定
平成 28 年 2 月 17 日 一部改正
平成 30 年 10 月 31 日 一部改正
令和 3 年 3 月 5 日 一部改正
茨城県教育委員会

第 1 基本事項

本指針は、非違行為の代表的な事例について、標準的な処分量定の目安（以下「標準例」という。）を定めたものであり、茨城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。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果の程度
- ② 故意又は過失の程度
- ③ 非違行為を行った教職員の職責の程度
- ④ 児童生徒、保護者、他の教職員及び地域社会に与えた影響の程度
- ⑤ 過去の非違行為歴

等のほか、適宜、日頃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とする。したがって、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分以外とすることもあり得る。

特に、次の場合は、処分量定を加重する。

- ① 管理職に有る者が非違行為を行った場合
- ② 所属長への非違行為の報告義務を怠り、又は隠ぺいした場合
- ③ 非違行為の重複や累積がある場合

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ものとする。

また、教職員が行った非違行為のうち、刑事事件に係る事案で、悪質である場合や県教育委員会又は所属等に重大な損害を与えた場合については、告発又は告訴を行うものとする。

第 2 標準例

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

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は、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽請求

傷病休暇又は特別休暇等について虚偽の請求等をした教職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場からの離脱等により職務を怠り、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) 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。

(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は、減給又は戒告とする。

(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なし、又は県あるい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。
- (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
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。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。
イ 職務上知ることのできた個人の秘密に属する情報を漏らした教職員は、停職、減給又は戒告とする。
ウ 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、職務上の秘密が漏れいし、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。
- (10) 個人情報の紛失、盗難
児童生徒等に係る重要な個人情報を、重大な過失により紛失し、又は盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。
- (11) 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は、減給又は戒告とする。
- (12) 営利企業等従事
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。
- (13) 公文書の不適切な取扱い
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 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。
- (14) 公印偽造・不正使用
公印を偽造し、又は不正使用した教職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (15) 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。
- (16) 入札談合等に関する行為
県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予定価格等の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は、免職又は停職とする。
- (17) 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、又は職務上の立場を利用して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・電子メール等の送付、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。ただし、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。
- (18) パワーハラスメント
ア パワーハラスメント（茨城県教育委員会パワーハラスメントの防止等に関する要綱第2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。

2 公の財産取扱い関係

(1) 横領・窃取・詐取

公金又は公物（学校徴収金等の諸会計に係る財産を含む。以下「公金等」という。）を横

領し、窃取し、又は人を欺いて公金等を交付させた教職員は、免職とする。

(注)「学校徴収金」とは、児童生徒が、入学から卒業までに学校（学校関係の諸団体を含む。）に納めるすべての経費をいう。

- (2) 紛失
公金等を紛失した教職員は、戒告とする。
- (3) 盗難
重大な過失により公金等の盗難に遭った教職員は、戒告とする。
- (4) 損壊
故意に職場において公物を損壊した教職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (5) 失火・爆発
過失により職場において出火、爆発等を引き起こした教職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (6) 給与等の不適正受給
故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給与、諸手当等を不正に受給した教職員は、減給又は戒告とする。
- (7) 公金等処理不適正
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は、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、停職、減給又は戒告とする。特に、コンピュータシステムや情報資産を故意に損壊、改ざん、又は情報を不正取得若しくは漏えいした教職員は免職又は停職とする。

3 公務外非行関係

- (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
ア 人の身体を傷害した教職員は、免職、停職又は減給とする。
イ 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、停職又は減給とする。
- (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・窃盗・強盗
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。
ウ 他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。
エ 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。
- (5) 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。
- (6) 賭博
賭博をした教職員は、停職又は減給とする。特に、常習として賭博をした教職員は、免職又は停職とする。
- (7) 麻薬等の所持等
麻薬、大麻、あへん、覚せい剤、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。
- (8) 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。
- (9) わいせつ行為等
ア 暴行又は脅迫を用いてわいせつ行為をした教職員は、免職とする。
イ 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。
ウ 痴漢行為、のぞき及び盗撮等のわいせつ行為をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

(注)「わいせつ行為」とは、「刑法」、「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」、「軽犯罪法」、「ストーカー行為等の規制等に関する

法律」，「茨城県青少年の健全育成等に関する条例」，「茨城県公衆に著しく迷惑をかける行為の防止に関する条例」などに違反するわいせつ行為等をいう。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

飲酒運転をした教職員は，免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転の同乗等

飲酒運転をしていることを知りながら同乗し，又は運転することを知りながら飲酒を勧めた教職員は，免職又は停職とする。

(3) 飲酒運転以外での交通事故等

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，停職又は減給とする。この場合において，措置義務違反をした教職員は，免職又は停職とする。

イ 人に重大な傷害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，措置義務違反をした教職員は，免職，停職又は減給とする。

ウ 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。この場合において，物の損壊に係る交通事故を起こし，措置義務違反をした教職員は，停職又は減給とする。

(注) 処分を行うに際しては，過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

5 児童生徒に対する非違行為関係

(1) 体罰等

ア 体罰により児童生徒を死亡させ，又は児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせた教職員は，免職とする。

イ 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。ただし，体罰を常習的に行っていた場合，又は体罰の態様が特に悪質な場合は，免職とする。

ウ 上記以外で体罰を行った教職員は，停職又は減給とする。ただし，体罰を常習的に行っていた場合，又は体罰の態様が特に悪質な場合は，免職又は停職とする。

エ 侮蔑的な言動等により児童生徒に著しい精神的な苦痛を負わせるなど不適切な指導をした教職員は，体罰の処分に準じて取り扱う。

※ このほか，体罰等の態様，児童生徒の怪我及び被害の状況等に応じて，処分量定を決定する。

(2) わいせつ行為等

ア わいせつ行為を行った教職員は，免職とする。

イ わいせつな言辞等の性的な言動又はこれと同等の行為を行った教職員は，停職又は減給とする。常習的であるなど特に悪質な場合は，免職とする。

6 監督責任関係

(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導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) 非行の隠ぺい，黙認

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は，停職又は減給とする。

第3 懲戒処分の公表

懲戒処分を行った場合については，処分の概要（当該教職員の所属名等，職名，年齢，性別，事案の概要，処分の種類及び内容，処分年月日）及び処分に関連する管理監督責任者に関する処分を公表する。

(1) 次のいずれかに該当する処分については，原則として当該教職員の所属・氏名も公表する。

ア 収賄，詐欺，横領，わいせつ等重大な非違行為で免職の場合

イ 飲酒運転の場合

ウ 氏名を既に捜査機関が公表している場合

(2) 被害を受けた児童・生徒等の人権等，特段の配慮が必要な場合は，公表の内容の全部又は一部を公表しない。

付 則

この指針は、平成 28 年 4 月 1 日から適用する。

付 則

この指針は、平成 30 年 10 月 31 日から適用する。

付 則

この指針は、平成 30 年 12 月 1 日から適用する。

付 則

この指針は、令和 3 年 3 月 10 日から適用する。