

教職員の懲戒処分の指針（概要）

【趣 旨】

- 各事例に対する懲戒処分の種類を策定して県民に公表することにより、処分の透明性及び公平性を確保する。
- 非違行為に対する責任を明確化して教職員に周知することにより、服務規律の維持と不祥事の未然防止の徹底を図る。

【概 要】

[1 基本事項]

- 本指針は、代表的な事例の標準的な懲戒処分の種類を定めたもの。
- 事案の内容によっては、加重又は軽減により、標準例に掲げる処分の種類以外（懲戒処分に至らない訓告等を含む。）とすることもある。
(加重要素)
 - ・ 動機、態様が極めて悪質であるとき又は結果が極めて重大であるとき
 - ・ 職責が特に高いとき
 - ・ 過去に類似の非違行為により、処分を受けたことがあるとき
 - ・ 処分の対象となる複数の非違行為を行っていたとき(軽減要素)
 - ・ 教職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
 - ・ 非違行為に至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあるとき
- 指針に定めのない事例については、標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

[2 標準例]

- 代表的な事例と標準的な処分の種類（免職・停職・減給・戒告）を記載
 - ①一般服務関係（欠勤、勤務態度不良、業務処理不適正 等）
 - ②公金公物取扱い関係（横領、窃取、紛失、盗難、失火 等）
 - ③児童生徒に対する非違行為関係（児童生徒性暴力等）
 - ④公務外非行関係（放火、殺人、傷害、器物損壊、わいせつな行為 等）
 - ⑤監督責任関係（指導監督不適正、非行の隠蔽・黙認）

教職員の懲戒処分の指針

第1 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

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、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った教職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の教職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

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。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外（懲戒処分に至らない訓告等を含む。）とすることもあり得るところである。

標準例に掲げる処分の種類より重いものとするのが考えられる場合

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った教職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒又は訓告等の処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

標準例に掲げる処分の種類より軽いものとするのが考えられる場合

- ① 教職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるときがある。

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て判断する。

第2 標準例

1 一般服務關係

(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) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇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) 業務処理不適正

故意又は怠慢により、不適正な業務処理を行った教職員は、減給又は戒告とする。

(6) 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は、停職又は減給とする。
- 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は、減給又は戒告とする。

(7) 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。

(8) 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、又は県等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、唆し、若しくはあおった教職員は、免職又は停職とする。

(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 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は、停職、減給又は戒告とする。

(10) 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。

(11) 兼業の承認等を得る手続の懈怠

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。

(12) 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。

(13) 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。

(14) 個人情報盗難、紛失又は流出

過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、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。

(15) 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職員は、免職又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした職員は、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職員は、停職、減給又は戒告とする。

(16) 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。

注 わいせつな行為とは、不同意性交等、不同意わいせつ、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、愛媛県青少年保護条例違反、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り等を含む。）、わいせつ目的をもって体に触れること等をいう（以下同じ。）。

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。

(17) 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要綱（令和2年5月28日付け2教総第148号教育長通知）第2条に規定するパワー・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。

注 （16）及び（17）に関する事案について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上判断するものとする。

2 公金公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した教職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物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公物を交付させた教職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公物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公物の盗難に遭った教職員は、戒告とする。

(6) 公物損壊

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。

(7) 失火

過失により職場において公物の出火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) 公金公物処理不適正

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

(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は、減給又は戒告とする。

3 児童生徒に対する非違行為関係

(1) 児童生徒性暴力等

児童生徒性暴力等(教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律第2条第3項に規定する児童生徒性暴力等をいう。)をした教職員は、免職とする。

(2) わいせつな言辞等の性的な言動

児童生徒に対し、わいせつな言辞等の性的な言動((1)に該当するものを除く。)を行った教職員は、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。

(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、減給又は戒告とする。
- イ 常習として賭博をした教職員は、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) ^{めいてい}酩酊による粗野な言動等

^{めいてい}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。

(12) わいせつな行為等

ア 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。

イ 痴漢行為、のぞき行為、盗撮行為その他のわいせつな行為及びストーカー行為（同一の者に対し、つきまとい等を反復してすること）をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

5 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) 非行の隠蔽、黙認

部下教職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠蔽し、又は黙認した教職員は、停職又は減給とする。

第3 適用期日

この指針は、平成24年4月1日から適用する。

附 則

この指針は、平成26年4月1日から適用する。

附 則

この指針は、平成28年1月1日から適用する。

附 則

この指針は、平成29年1月1日から適用する。

附 則

この指針は、平成30年10月1日から適用する。

附 則

この指針は、令和2年6月1日から適用する。

附 則

この指針は、令和5年11月30日から適用する。

標準例一覧（教育委員会）

	事由	免職	停職	減給	戒告
1 一般服務関係	(1) 欠勤				
	ア 10日以内			●	●
	イ 11日以上20日以内		●	●	
	ウ 21日以上	●	●		
	(2) 遅刻・早退				●
	(3) 休暇の虚偽申請			●	●
	(4) 勤務態度不良			●	●
	(5) 業務処理不適正			●	●
	(6) 職場内秩序を乱す行為				
	ア 暴行		●	●	
	イ 暴言			●	●
	(7) 虚偽報告			●	●
	(8) 違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			●	●
	イ あおり・唆し	●	●		
	(9) 秘密漏えい				
	ア 故意の秘密漏えい	●	●		
	自己の不正な利益を図る目的	●			
	イ 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい		●	●	●
	(10) 政治的目的を有する文書の配布				●
	(11) 兼業の承認等を得る手続の懈怠			●	●
	(12) 入札談合等に関与する行為	●	●		
	(13) 個人の秘密情報の目的外収集			●	●
	(14) 個人情報の盗難、紛失又は流出			●	●
	(15) 公文書の不適正な取扱い				
	ア 偽造・変造・虚偽公文書作成、毀棄	●	●		
	イ 決裁文書の改ざん	●	●		
	ウ 公文書の改ざん・紛失・誤廃棄等		●	●	●
	(16) セクシュアル・ハラスメント				
	ア 暴行・脅迫を用いたわいせつな行為、上司等の影響力による性的関係・わいせつな行為	●	●		
	イ 意に反することを認識の上での性的な言動の繰り返し		●	●	
	執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患	●	●		
	ウ 意に反することを認識の上での性的な言動			●	●
(17) パワー・ハラスメント					
ア 著しい精神的又は身体的な苦痛を与えたもの		●	●	●	
イ 指導、注意等を受けたにもかかわらず、繰り返したもの		●	●		
ウ 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もの	●	●	●		
2 公金公物取扱い関係	(1) 横領	●			
	(2) 窃取	●			
	(3) 詐取	●			
	(4) 紛失				●
	(5) 盗難				●
	(6) 公物損壊			●	●
	(7) 失火				●
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給			●	●
	(9) 公金公物処理不適正			●	●
	(10) コンピュータの不適正使用			●	●
3 児童生徒に対する非適行為関係	(1) 児童生徒性暴力等	●			
	(2) わいせつな言辞等の性的な言動		●	●	●
4 公務外非行関係	(1) 放火	●			
	(2) 殺人	●			
	(3) 傷害		●		
	(4) 暴行・けんか			●	●
	(5) 器物損壊			●	●
	(6) 横領				
	ア 横領	●	●		
	イ 遺失物等横領			●	●
	(7) 窃盗・強盗				
	ア 窃盗	●	●		
	イ 強盗	●			
	(8) 詐欺・恐喝	●	●		
	(9) 賭博				
	ア 賭博			●	●
	イ 常習賭博		●		
	(10) 麻薬等の所持等	●			
	(11) 酩酊による粗野な言動等			●	●
(12) わいせつな行為等					
ア 暴行・脅迫を用いたわいせつな行為	●	●			
イ その他のわいせつな行為及びストーカー行為	●	●	●		
5 監督責任	(1) 指導監督不適正			●	●
	(2) 非行の隠蔽、黙認		●	●	

教職員の交通違反・事故等に関する処分基準

昭58. 10. 12制定
 昭62. 5. 28改正
 平 3. 9. 24改正
 平18. 10. 10改正
 平26. 12. 22改正

愛媛県教育委員会

損傷の程度 違反の種別	死 亡	傷 害	物 損	自損の場合又は 自損以外の事故 を伴わない場合
ひき逃げ あて逃げ	懲戒免職	懲戒免職 停 職	停 職 減 給	
飲 酒 又 は 無 免 許 運 転	懲戒免職	懲戒免職 停 職	懲戒免職 停 職	停 職
速 度 違 反 30 キロメートル毎時 以上超える速度	懲戒免職	懲戒免職 停 職	停 職 減 給	停 職 減 給
そ の 他 道交法等違反	停 職 減 給	減 給 戒 告 文 訓 口 訓	戒 告 文 訓 口 訓	戒 告 文 訓 口 訓

(注)

1 基準の運用について

- (1) この基準は交通違反・事故等についての一般的な処分等の範囲を定めたものであって、次のような特別な事情がある場合はこの限りではない。
 - ア 違反者に道路交通関係法令違反等の前歴がある場合
 - イ 違反の種類が重複累加している場合
 - ウ 違反者が管理職等指導の地位にある場合
 - エ 相手側に過失があると認められる場合
 - オ 交通安全期間中等である場合
 - カ 交通違反・事故等を起こした者が報告をしなかった場合
 - キ 特に情状酌量の余地があると認められる場合
- (2) 飲酒運転等の違反を起こした場合、その同乗者及び飲酒運転をほう助したと認められる者についても、違反者に準じて処分するものとする。
- (3) 所属職員が交通違反・事故等を起こした場合には、直接監督の地位にある者にも監督責任を問う場合がある。
- (4) 自転車による交通違反・事故等については、上記基準に準じて処分するものとする。

2 基準の解釈について

- (1) ひき逃げ及びあて逃げとは、違反者が道路交通法第72条第1項に定める必要な措置を講じなかった場合をいう。
- (2) 飲酒運転とは、道路交通法第117条の2第1号及び同法第117条の2の2第3号に該当するものをいう。

3 その他

管理職等指導の地位にある者が、交通違反・事故等を起こした場合は、管理職としての適格性を問う場合がある。

教職員の体罰に係る処分基準

〔 平 5. 7.14制定 〕

愛媛県教育委員会

形 態 けがの程度	単純暴力行為	懲戒的意識で指導中		その他の不可避的 要素を含むもの
		感情的行為	指導方法不適切行為	
けがなし、 又は極めて 軽微なもの	減 給	戒 告	文 訓	口 訓
	戒 告	文 訓	口 訓	嚴重注意
1 か月未満のもの	停 職	減 給	戒 告	文 訓
	減 給	戒 告	文 訓	
1 か月以上のもの	停 職	停 職	減 給	戒 告
		減 給	戒 告	
障害が残るもの	懲戒免職	懲戒免職	停 職	減 給
	停 職	停 職 減 給	減 給 戒 告	戒 告

（注）

基準の運用について

この基準は体罰についての一般的な処分等の範囲を定めたものであって、次のような特別な事情がある場合はこの限りではない。

- ア 体罰の前歴を持つ場合
- イ 管理職等指導的立場にある場合
- ウ 事後の対応が不適切であった場合
- エ 特に情状酌量の余地があると認められる場合