

懲戒処分 の 指 針

山 口 県 教 育 委 員 会

懲戒処分の指針

山口県教育委員会

この指針は、教職員が違法行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行等（以下「非違行為」という。）を行った場合の懲戒処分の標準的な処分量定を明確にすることにより、非違行為の防止を図り、もって県民の教育に対する信頼を確保することを目的とする。

I 基本事項

1 処分量定の決定

処分量定の決定に当たっては、

- (1) 非違行為の態様、被害の大きさ及び司法の動向など社会的重大性の程度
- (2) 非違行為を行った教職員の職責、過失の大きさ及び職務への影響など信用失墜の度合い
- (3) 非違行為を行った教職員の動機、常習性、及び日常の勤務態度など教職員固有の事情
- (4) 非違行為後の対応等の状況

なども含め総合的に考慮のうえ判断するものとする。

以下に示した標準の処分量定（以下、「標準例」という。）は、あくまで標準であり、個別の事案の内容や処分の加重によっては、標準例の処分量定以外とすることもあり得る。

また、標準例に示さ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、その処分量定の決定に際しては、標準例に掲げる取扱いを参考にしつつ、総合的に考慮のうえ判断するものとする。

2 処分量定の加重

過去に非違行為を行い懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び、非違行為を行った場合、量定を加重する。

また、複数の非違行為を行った場合、量定を加重することがある。

3 監督責任

所属教職員が懲戒処分等を受ける場合、その指導監督に適正を欠いていた管理監督者は、監督責任を問う。

II 標準例

1 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での交通事故

ア 飲酒運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた教職員は、「免職」とする。

イ 飲酒運転で交通事故（物損）を起こした教職員は、「免職」とする。

ウ 飲酒運転で交通事故（自損）を起こした教職員は、「免職」又は「停職」とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故

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。

(3) 交通法規違反

ア 飲酒運転をした教職員は、「免職」又は「停職」とする。

イ 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。

(4) その他

ア 相手が車を運転すると知りながら飲酒を勧めたり、飲酒運転と知りながら同乗した職員は、「免職」又は「停職」とする。

イ 飲酒運転による交通事故（物損）のうち軽微なものについては、「停職」とすることもある。

※ 飲酒運転とは、酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。

2 体罰等

- (1) 体罰により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」又は「停職」とする。
- (2) 体罰により児童生徒に傷害を負わせた教職員は、「停職」、「減給」又は「戒告」とする。
- (3) 体罰を繰り返し行った教職員は、「減給」又は「戒告」とする。
- (4) 上記以外の体罰又は暴言等の不適切な言動を行った教職員は、その状況等を総合的に判断して処分量定を決定する。

※ 体罰とは、身体に対する侵害を内容とする懲戒（なぐる・けるの類）がこれに該当することはいうまでもないが、さらに、被罰者に肉体的な苦痛を与えるような懲戒もまたこれに該当する。
(昭23.12.22 法務庁法務調査意見長官回答「児童懲戒権の限界について」)

3 児童生徒性暴力等

- (1) 児童生徒性暴力等をした教職員は、「免職」とする。
- (2) 児童生徒等にセクシュアル・ハラスメント（(1)に掲げるものを除く。）をした教職員は、「免職」、「停職」、「減給」又は「戒告」とする。

※ 「児童生徒性暴力等」とは、「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項で規定する行為をいう。

※ 「児童生徒等」とは、「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2項で規定する者をいう。

※ 「児童生徒性暴力等」については、児童生徒等の同意や暴行・脅迫等の有無を問わない。また、刑事罰が科されなかった行為も「児童生徒性暴力等」に該当し得る。

4 児童生徒等以外に対するわいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント

- (1) わいせつ行為をした教職員は、「免職」又は「停職」とする。
- (2) セクシュアル・ハラスメントをした教職員は、「停職」、「減給」又は「戒告」とする。
- (3) セクシュアル・ハラスメントを執拗に繰り返したことにより、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」又は「停職」とする。

※ 「わいせつ行為」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、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ること等をいう。

※ 「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の者を不快にさせる性的な言動をいい、わいせつな発言、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、つきまとい等がこれにあたる。

5 パワー・ハラスメント

- (1) 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教職員は、「停職」、「減給」又は「戒告」とする。
- (2) 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。
- (3) 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。

※ 「パワー・ハラスメント」とは、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。

6 公金等の取扱関係

(1) 横領・詐取・窃取

公金等を横領、詐取又は窃取した教職員は、「免職」とする。

(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) 不適正な処理

自己管理下の公金等を不適正に処理をした教職員は、「減給」又は「戒告」とする。

※ 「公金等」とは、公費（県費、市費等）、生徒・保護者からの徴収金及び備品などをいう。

7 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) 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。

(3) 個人情報管理

著しく注意義務を怠り、児童生徒等の重要な個人情報を紛失し又は盗難にあった教職員は、「減給」又は「戒告」とする。

(4) 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。

8 その他公務外非行関係

(1) 傷害

人の身体に傷害を負わせた教職員は、「免職」、「停職」又は「減給」とする。

(2) 窃盗

他人の財物を窃取した教職員は、「免職」又は「停職」とする。

附則 この指針は、平成18年 5月 1日から適用する。

附則 この指針は、平成18年 9月21日から適用する。

附則 この指針は、令和 3年 5月20日から適用する。

附則 この指針は、令和 5年11月24日から適用する。