

教職員の懲戒処分に関する基準

〔平成19年1月26日〕  
〔福島県教育委員会〕

最終改正 令和5年10月20日

第1 基本事項

本基準は、県教育委員会が、教育庁及び県教育委員会の所管に属する教育機関に勤務する一般職に属する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。）の非違行為に関して、地方公務員法第29条第1項に基づいて懲戒処分を行う場合の、代表的な事例における標準的な処分量定（免職、停職、減給、戒告の別。以下「標準量定」という。）を定めたものである。

具体的な量定の決定に当たっては、標準量定を基本として、①から④に掲げる事項の他、適宜、日頃の勤務態度、非違行為後の対応等も含め総合的に考慮のうえ判断するものとし、その結果、個別の事案の内容によっては、標準量定よりも上位又は下位の量定（訓告等を含む）とすることもあり得るところである。

- ① 故意又は過失の度合い並びに非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 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
- ③ 児童生徒、保護者、他の教職員及び社会に与えた影響はどのようなものであるか
- ④ 過去に非違行為を行っているか

第2 処分量定

1 児童生徒に対する非違行為関係

非 違 行 為 の 内 容 等	標 準 量 定			
	免 職	停 職	減 給	戒 告
(1) 児童生徒性暴力等				
ア 学校に在籍する幼児、児童、生徒又は18歳未満の者（以下「児童生徒等」という。）に対して、性交等やわいせつな行為をした、又はさせた場合	○			
イ 児童生徒等に対して、痴漢行為をした、又はのぞき、盗撮、若しくは盗撮をしようとした場合	○			
ウ 児童生徒等に対して、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、又は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。）を繰り返すなど、特に悪質である場合	○			
エ 正当な理由がないのに、児童生徒等の性的な部位、身につけている下着、性交等やわいせつな行為が行われている姿（以下「性的姿態等」という。）を撮影した場合、児童生徒等の性的姿態等の画像（以下「性的撮影記録」という。）を他の者に提供、若しくは送信した場合、又は児童生徒等に対して性的撮影記録を要求した場合	○			
オ わいせつな目的で、児童生徒等に対して利益供与、誘惑、若しくは相手の意思に反して面会を要求した、又は児童生徒等と面会した場合	○			
カ 上記アからオの他に、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における、児童生徒性暴力等の定義に該当する行為を行った場合	○			
(2) 児童生徒等に対するセクシュアル・ハラスメント 児童生徒等に対して、上記ウに該当するわいせつな言辞等の性的な言動を行ったが、特に悪質とまでは言えない場合		○	○	

(3) 体罰等				
ア 体罰（児童生徒を懲戒する必要がない場合における暴力行為を含む。以下同じ。）により児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に後遺症が残る傷害若しくは治療期間が概ね1か月以上の傷害を負わせた場合	○	○		
イ 体罰により児童生徒に治療期間が概ね1週間以上1か月未満の傷害を負わせた場合		○	○	
ウ ア及びイ以外の体罰を行った場合			○	○
エ 侮蔑的な言動等により児童生徒に精神的苦痛を負わせた場合は、言動等の態様及び苦痛の程度によりア、イ又はウの量定に準じて扱う。				

2 一般服務関係

非 違 行 為 の 内 容 等	標 準 量 定			
	免職	停職	減給	戒告
(1) 欠勤				
ア 正当な理由なく10日以内の間欠勤した場合			○	○
イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間欠勤した場合		○	○	
ウ 正当な理由なく21日以上欠勤した場合	○	○		
(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場合				○
(3) 休暇の虚偽申請 承認を要する休暇の事由について虚偽の申請をした場合			○	○
(4) 勤務態度不良 勤務時間中に無断で職場を離脱するなどして職務を怠った場合			○	○
(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場合		○	○	
イ 上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した場合			○	○
(6) 虚偽報告 事実をねつ造して虚偽の報告を行い、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合			○	○
(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し、又は県の機関（県費負担教職員のあつては市町村の機関）の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合			○	○
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、若しくはあおった場合	○	○		
(8) 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場合	○	○		
(9) 個人情報の流出、紛失又は盗難 重要な個人情報を重大な過失により流出し、又は持ち出して重大な過失により紛失し、若しくは盗難に遭った場合			○	○
(10) 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場合			○	○

(11) 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場合					○
(12) 営利企業等の従事許可等を得る手続のけ怠					
ア 営利企業等の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業等を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続きを怠り、これらの営利企業等の従事を行った場合				○	○
イ 教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することの承認を得る手続きを怠り、教育に関する他の職務に従事した場合				○	○
(13) 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た場合	○	○			
イ 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又はわいせつな行為をした場合	○	○			
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繰り返した場合			○	○	
エ ウ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場合	○	○			
オ 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場合				○	○
(14) パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動）					
ア パワー・ハラスメントを行ったことにより、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場合	○	○	○		
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場合				○	○
ウ 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場合			○	○	○
(注) (13) 及び(14) 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。					

### 3 公金公物取扱い関係

非 違 行 為 の 内 容 等	標 準 量 定			
	免 職	停 職	減 給	戒 告
(1) 横領 公金又は公物を横領した場合	○			
(2) 窃取 公金又は公物を窃取した場合	○			
(3) 詐取 人を欺いて公金又は公物を交付させた場合	○			
(4) 紛失 公金又は公物を紛失した場合				○
(5) 盗難				

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った場合				○
(6) 公物損壞 故意に職場において公物を損壞した場合			○	○
(7) 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場合				○
(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場合、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場合			○	○
(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場合			○	○
(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場合			○	○

#### 4 公務外非行関係

非 違 行 為 の 内 容 等	標 準 量 定			
	免 職	停 職	減 給	戒 告
(1) 放火 放火をした場合	○			
(2) 殺人 人を殺した場合	○			
(3) 傷害 人の身体を傷害した場合		○	○	
(4) 暴行・けんか 暴行を加え、又はけんかをした場合で人を傷害するに至らなかったとき			○	○
(5) 器物損壞 故意に他人の物を損壞した場合			○	○
(6) 横領 自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した場合	○	○		
(7) 窃盗・強盗 ア 他人の財物を窃取した場合 イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	○ ○	○		
(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場合	○	○		
(9) 賭博 ア 賭博をした場合 イ 常習として賭博をした場合		○	○	○
(10) 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場合	○			
(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場合			○	○
(12) わいせつ行為等 ア 公然とわいせつな行為をした、又は相手の意に反してわ	○	○		

い せつな行為をした場合				
イ わいせつな目的で盗撮を行った場合	○	○	○	
ウ 公共の場所、又は公共の乗物等において痴漢行為をした場合		○	○	
エ 特定の者に対するストーカー行為等を行った場合		○	○	○

5 監督責任関係

非 違 行 為 の 内 容 等	標 準 量 定			
	免 職	停 職	減 給	戒 告
(1) 指導監督不適正 部下職員が懲戒処分を受けた場合で、管理監督者の立場にある教職員がその指導監督に適正を欠いていたとき			○	○
(2) 非行の隠ぺい、黙認 管理監督の立場にある教職員が、部下職員の非違行為を知得していたにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合		○	○	

第3 その他

1 交通事故及び交通法規違反に係る処分量定  
道路交通法違反関係教職員の懲戒処分等に関する基準（昭和51年7月8日付け51教総教育長決裁）による。

2 本基準に定めのない非違行為に係る処分量定  
本基準に定めの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、これらについては本基準における取扱いを参考としつつ判断するものとする。

附 則

この基準は、平成19年3月1日より適用する。

附 則

この基準は、平成22年1月18日より適用する。

附 則

1 この基準は、平成29年5月1日から適用する。  
2 この基準の適用日前にした行為に対する処分等の取扱いについては、なお従前の例による。

附 則

この基準は、令和2年4月1日から適用する。

附 則

1 この基準は、令和2年8月1日から適用する。  
2 この基準の適用日前にした行為に対する処分等の取扱いについては、なお従前の例による。

附 則

1 この基準は、令和6年1月1日から適用する。  
2 この基準の適用日前にした行為に対する処分等の取扱いについては、なお従前の例による。