

# 懲戒処分の基準

愛知県教育委員会

## 第1 基本事項

本基準は、県立の高等学校及び特別支援学校の職員並びに県教育委員会に任命権の属する市町村立学校職員給与負担法第1条及び第2条に規定する職員（以下「教職員」という。）を対象とする懲戒処分から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、

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

故意又は過失の度合いはどの程度であったか

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

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

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うえ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とすることもあり得るところである。

例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

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

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

非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき

過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき

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

がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

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つつ判断する。

また、監督の地位にある者は、指導上の措置として、教職員の非違行為に対してその責任を確認させ将来を戒める事実上の行為（文書訓告、口頭訓告又は厳重注意）をすることができる。

## 第2 懲戒処分の意義

地方公務員法第29条の規定により、県教育委員会が、教職員の一定の義務違反に対し道義的責任を問う次の処分

### (1) 免職

教職員を懲罰として勤務関係から排除する処分

(2) 停職

一定期間、教職員を懲罰として職務に従事させない処分

(3) 減給

一定期間、教職員の給料の一定割合を減額して支給する処分

(4) 戒告

教職員の規律違反の責任を確認し、その将来を戒める処分

### 第3 標準例

#### 1 一般服務関係

(1) 欠勤（欠勤等の懲戒処分については、本人の責めに帰さない事由がある場合を除く。）

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

療養休暇、特別休暇、介護休暇及び組合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。度重なる休暇の虚偽申請等をした教職員は、免職又は停職とする。（休暇の虚偽申請により勤務を欠いた時間数を日数換算の上、欠勤の例による。）

(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) 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。

(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) 営利企業等の従事許可を得る手続のけ怠

営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、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を怠り、これらの営利企業等の従事を行った教職員は、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し、又は県若しく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。

(9) 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。

(10) 個人情報の漏えい等

ア 児童生徒等に係る重要な個人情報を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、停職又は減給とする。

イ 児童生徒等に係る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教職員は、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) 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。

エ 公職選挙法第 137 条の規定に違反して教育上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。

(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。

(14) 収賄

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

(15) 入札談合等に関与する行為

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。

(16) 倫理

ア 愛知県立学校職員倫理要綱等に違反して利害関係者から供応接待を受けた教職員は、減給又は戒告とする。

イ 愛知県立学校職員倫理要綱等に違反して利害関係者と共に飲食した教職員は、戒告とする。

ウ 愛知県立学校職員倫理要綱等に違反して利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて講演等を行った教職員は、減給又は戒告とする。

エ 愛知県立学校職員倫理要綱等に違反して贈与等に係る報告書を提出せず、又は虚偽の事項を記載した贈与等に係る報告書を提出した教職員は、減給又は戒告とする。

(17) 内部通報

ア 非違行為の事実を内部機関に通報した教職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした教職員は、停職又は減給とする。

イ 事実をねつ造して非違行為を内部機関に通報した教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(18) 公文書偽造

公文書を偽造した教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(19) 公印偽造・不正使用

公印を偽造又は不正使用した教職員は、停職、減給又は戒告とする。

2 公金又は県若しくは市町村の財産の取扱い関係

(1) 横領

公金又は県若しくは市町村の財産を横領した教職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は県若しくは市町村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若しくは市町村の財産を交付させた教職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は県若しくは市町村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若しくは市町村の財産を盗難により亡失した教職員は、戒告とする。

(6) 県又は市町村の財産の損壊

故意に職場において県又は市町村の財産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県又は市町村の財産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) 公金又は県若しくは市町村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若しくは市町村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。

(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、停職、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) 体罰等

ア 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る体罰をした教職員は、免職又は停職とする。

イ 児童生徒に上記以外の体罰をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 体罰ではないが、児童生徒に対する教職員として不適切な指導をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(2) わいせつ行為等

ア 児童生徒に対するわいせつ行為をした教職員は、免職とする。

イ わいせつ行為ではないが、児童生徒に対する教職員として不適切な行為をした教職員は、免職、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、免職、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、停職、減給又は戒告とする。

(5) 脅迫

人を脅迫した教職員は、停職又は減給とする。

(6) 強要

人に強要した教職員は、免職、停職又は減給とする。

(7) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(8) 横領

自己の占有する他人の物（公金並びに県及び市町村の財産を除く。）を横領した教職員は、免職又は停職とする。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 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、免職又は停職とする。

(12) 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使用した教職員は、免職とする。

(13) 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。

(14) 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。

(15) 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした教職員は、停職又は減給とする。

(16) ストーカー行為

ストーカー行為をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

(17) 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、免職とする。

(18) 住居侵入

ア わいせつ行為を目的として住居侵入をした教職員は、免職又は停職とする。

イ 上記以外の目的で住居侵入をした教職員は、停職又は減給とする。

(19) 私文書偽造

私文書を偽造した教職員は、免職、停職又は減給とする。

5 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での交通事故

酒酔い運転又は酒気帯び運転で交通事故を起こした教職員は、免職とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故(人身事故を伴うもの)

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教職員は、停職又は減給とする。

(3) 交通法規違反

ア 酒酔い運転をした教職員は、免職又は停職とする。

イ 酒気帯び運転をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 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、免職、停職又は減給とする。この

場合において、物の損壊に係る交通事故を起こした教職員は、免職又は停職とする。

(4) 教唆、幫助、同乗

ア 飲酒運転を教唆した教職員は、免職又は停職とする。

イ 飲酒運転を幫助した教職員、又は飲酒運転をした者に同乗した教職員は、免職、停職又は減給とする。

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4 施行日等

この基準は、平成 17 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に処分対象となる非違行為があった事案について適用する。

附 則(平成 17 年 8 月 22 日 17 教職第 493 号、17 教総第 288 号)

この基準は、平成 17 年 8 月 22 日から施行し、同日以後に処分対象となる非違行為があった事案について適用する。

附 則(平成 18 年 3 月 17 日 17 教職第 1142 号、17 教総第 746 号)

この基準は、平成 18 年 4 月 1 日から施行し、同日以後に処分対象となる非違行為があった事案について適用する。

附 則(平成 18 年 9 月 20 日 18 教職第 633 号、18 教総第 534 号)

この基準は、平成 18 年 9 月 21 日から施行し、同日以後に処分対象となる非違行為があった事案について適用する。

附 則(平成 19 年 2 月 20 日 18 教職第 1250 号、18 教総第 929 号)

この基準は、平成 19 年 3 月 1 日から施行し、同日以後に処分対象となる非違行為があった事案について適用する。

附 則(平成 20 年 5 月 22 日 20 教職第 240 号、20 教総第 143 号)

この基準は、平成 20 年 5 月 22 日から施行し、同日以後に処分対象となる非違行為があった事案について適用する。