

# 学校職員の懲戒処分の指針

平成19年3月22日  
鹿児島県教育委員会

〔沿革〕平成24年3月9日改正  
令和3年6月9日改正  
令和5年1月18日改正  
令和5年10月25日改正

## 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処分量定を掲げたものであり、県立学校に勤務する教職員及び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 児童生徒、保護者、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、標準例に掲げる量定以外（服務監督上の措置を含む。）とすることもあり得るところである。

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。

## 第2 標準例

### 1 一般服務関係

#### (1) 欠勤

正当な理由なく勤務を欠いた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

#### (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) 休暇等の虚偽申請**

病気休暇又は特別休暇等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) 職務懈怠**

事務処理に適正さを欠き、又は職務命令に従わず、公務の運営に支障を与えた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

**(5) 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、停職、減給又は戒告とする。

**(6) 職場内秩序びん乱**

ア 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 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、又は地方公共団体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。

**(11) 個人の秘密情報の紛失等**

児童生徒等に係る個人の秘密に属する事項が記録された文書等の管理に適正を欠いたことにより紛失し、又は流出し、若しくは盗難に遭った教職員は、停職、減給又は戒告とする。

**(12) 違法な政治的行為**

地方公務員法第36条又は教育公務員特例法第18条の規定に違反し、政治的行為を行った教職員は、減給又は戒告とする。

**(13) 許可を受けない兼職、兼業**

許可なく兼職又は他の事業等に従事した教職員は、減給又は戒告とする。

#### (14) パワー・ハラスメント

ア 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。

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。

※ 「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、職員等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員等の人格若しくは尊厳を害し、又は職員等の勤務環境等を害することとなるようなものをいう。

#### (15) 体罰

ア 体罰により児童生徒に重傷を負わせたり、体罰を常習的に行ったりした教職員は、免職、停職又は減給とする。

イ ア以外の教職員の体罰については、その態様、児童生徒の怪我の状況等に依じて、処分を決定する。

#### (16) 不適切な指導、言動

ア 不適切な指導又は言動により児童生徒に重大な事態を招いた教職員は免職、停職、減給又は戒告とする。

イ ア以外の教職員の不適切な指導又は言動については、その態様、児童生徒の状況等に依じて、処分を決定する。

## 2 わいせつ行為等関係

### (1) 児童生徒性暴力等

ア 児童生徒等に「児童生徒性暴力等」を行った教職員は、免職とする。

イ 児童生徒等にセクシュアル・ハラスメント（「児童生徒性暴力等」を除く。）をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

※ 「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項に掲げる者をいう。

※ 「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項に掲げる行為をいう。悪質なセクシュアル・ハラスメントはこれに含まれる。

## (2) 児童生徒等以外の者に対するわいせつ行為等

ア わいせつ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、セクシュアル・ハラスメントを繰り返した教職員は、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、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、セクシュアル・ハラスメントをした教職員は、減給又は戒告とする。

※ (2)の「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。

※ (1)(2)の「セクシュアル・ハラスメント」とは、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者を不快にさせる職場外における性的な言動のうち、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、SNSを利用した性的な内容の発信、身体的接触、つきまとい等をいう。

## 3 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) 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、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、減給又は戒告とする。

**4 その他の非行関係**

**(1) 傷害**

人の身体を傷害した教職員は、停職、減給又は戒告とする。

**(2) 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。

**(3) 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。

**(4) 横領**

自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した教職員は、免職又は停職とする。

**(5) 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。

**(6) 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。

**(7) 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。

**(8) 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教職員は、免職とする。

**(9) 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。

## 5 交通事故・交通法規違反関係

### (1) 飲酒運転

ア 飲酒運転をした教職員は、免職又は停職とする。

イ 飲酒運転であ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、停職、減給又は戒告とする。

### (2) 飲酒運転以外での交通事故

ア 交通事故により人を死亡させた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

イ ア以外の教職員の交通事故については、その過失、相手方の傷害の程度等に応じて、処分を決定する。

ウ 交通事故を起こして措置義務違反をした教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

### (3) 交通法規違反

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。

## 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、減給又は戒告とする。

#### 附 則

この指針は、平成19年4月1日から適用する。

#### 附 則

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、令和3年7月1日から適用する。

**附 則**

この指針は、令和5年2月1日から適用する。

**附 則**

この指針は、令和5年11月1日から適用する。