

# 教職員の懲戒処分の指針

富山県教育委員会

## 第1 基本事項

### 1 対象者

本指針は、富山県教育委員会の事務局及び教育機関の職員、県立学校の教職員並びに市町村立学校の県費負担教職員（以下「教職員」という。）に適用する。

### 2 処分量定の決定

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であり、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（訓告、注意など事実上の行為を含む。）とすることがあり得る。

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、

- 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

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、

- 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つつ判断する。

## 第2 標準例

### 1 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) **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) **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) **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(市町村)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。
- (8) **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、職務上の秘密が漏れいし、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。
- (9) **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。
- (10) **兼業の承認等を得る手続の怠**  
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。
- (11) **入札談合等に関与する行為**  
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。
- (12) **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。
- (13) **個人の情報の漏えい、紛失、盗難**  
児童生徒等に係る重要な個人情報情報を漏らし、若しくは重大な過失により紛失し又は盗難にあった教職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (14) **不適切な事務処理**  
職務の遂行に関して法令等に違反し、又は不適切な事務処理等により、公務の運営に重大な支障を与え、又は重大な損害を与えた教職員は、減給又は戒告とする。

**(15) 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。

**(16) パワー・ハラスメント**

ア パワー・ハラスメント（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。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) (15) 及び (16) 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 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) **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。

(12) **痴漢行為**

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした教職員は、停職又は減給とする。

(13) **盗撮行為**

公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けていない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした教職員は、停職又は減給とする。

(14) **ソーシャルメディアへの不適切な内容の投稿**

ソーシャルメディアに他人や組織を誹謗中傷する内容、公序良俗に反する内容又は社会規範に反する内容の投稿を行った教職員は、減給又は戒告とする。

#### 4 児童生徒等に対する非違行為関係

##### (1) 児童生徒性暴力等

ア 児童生徒等に性交等をした教職員又は児童生徒等をして性交等をさせた教職員は、免職とする。

イ 児童生徒等にわいせつな行為をした教職員又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせた教職員は、免職とする（アに掲げるものを除く。）。

ウ 刑法第182条の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律第5条から第8条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律第2条から第6条までの罪（児童生徒等に係るものに限る。）に当たる行為をした教職員は、免職とする（ア及びイに掲げるものを除く。）。

エ 児童生徒等に次に掲げる行為（児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって、児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなものを行った教職員又は児童生徒等をしてそのような行為をさせた教職員は、免職とする。（アからウまでに掲げるものを除く。）。

（ア）衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位その他の身体の一部に触れること。

（イ）通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。

オ 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であって、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものを行った教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする（アからエまでに掲げるものを除く。）。

（注1）「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1項で規定する学校に在籍する幼児、児童及び生徒並びに18歳未満の者をいう。

（注2）「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項各号に規定する行為をいう。また、刑事罰とならない行為も含み、児童生徒等の同意や暴行・脅迫等の有無は問わない。

（注3）(1)に該当する行為の例示

ア 刑法第177条の不同意性交等罪、児童福祉法第34条第1項第6号の淫行罪に当たる行為や、富山県青少年健全育成条例第15条により禁止される性行為が該当する。

イ 刑法第176条の不同意わいせつ罪、児童福祉法第34条第1項第6号の淫行罪に当たる行為（アの場合を除く。）や、富山県青少年健全育成条例第15条により禁止されるわいせつな行為が該当する。

ウ 以下の（ア）から（ウ）の行為が該当する。

（ア）刑法第182条の罪に当たる行為（16歳未満の者に対するわいせつ目的での面会要求（同条第1項）、面会（同条第2項）、性的な姿態を撮影した映像の要求（同条第3項。いわゆる自撮り要求等））

（イ）児童ポルノ法第5条から第8条までの罪に当たる行為（児童買春周旋（同法第5条）、児童買春勧誘（同法第6条）、児童ポルノ所持、提供等（同法第7条）、児童買春等目的人身売買等（同法第8条）（児童買春（同法第4条）は明記していないが、これは性交等に係る他の規定との重複を避けるためであり、児童買春は児童生徒性暴力等の対象となる。））

(ウ) 性的姿態撮影等処罰法第2条から第6条までの罪に当たる行為（児童生徒等に係るものに限る。）（児童生徒等に係る性的姿態等の撮影（同法第2条）、性的影像記録の提供等（同法第3条）及び当該行為をする目的での保管（同法第4条）、性的姿態等影像の送信（同法第5条）、及び記録（同法第6条））

エ 富山県迷惑行為等防止条例第3条により禁止される卑わいな行為（痴漢や盗撮）が該当する。

オ 児童生徒等に対するセクシャル・ハラスメント（児童生徒等を不快にさせる性的な言動（言動には口頭での発言に限らずSNSや電子メール、手紙等を用いることも含む。））が該当する。なお、このうちわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返すなど、特に悪質な場合は、免職を標準とする。

## (2) 性暴力につながる可能性がある不適切な行為

ア 児童生徒に対して、電子メールやソーシャルネットワーキングサービス等を利用して、私的な内容のやり取りを行った教職員は、相当の理由がある場合を除き、戒告とする。

イ 児童生徒を教職員の自家用車等に同乗させるなど、私的な目的により学校内外で児童生徒と1対1となる状況を作り出した教職員は、相当の理由がある場合を除き、戒告とする。

(注) 外形的にこれらに当てはまる行為について、不適切な行為か否かの判断を行う。また、その行為に対して処分を行うに際しては、当該行為の態様や行為に至る経緯、管理職の承認の有無、現場の状況等も考慮の上、判断するものとする。

## (3) 体罰

ア 児童生徒に対して、体罰を行った教職員は、減給又は戒告とする。

イ この場合において、児童生徒に傷害を負わせた場合は、停職、減給又は戒告とする。

ウ この場合において、児童生徒を死亡させ又は重大な後遺症が残る傷害を負わせた場合は、免職又は停職とする。

## (4) 不適切な指導

ア 児童生徒に対して、暴言等不適切な指導を常習的に行った教職員は、減給又は戒告とする。

イ この場合において、児童生徒に著しい精神的な苦痛を与えた教職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) 体罰又は不適切な指導に関する事案について処分を行うに際しては、当該行為の態様や行為に至る経緯、児童生徒の心身の状況や事後の対応等も考慮の上、判断するものとする。

## 5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

別表のとおりとする。

## 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著しく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3 施行年月日

この指針は、平成28年4月1日から適用する。

附則

この指針は、平成28年7月12日から適用する。

附則

この指針は、平成29年4月13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12月1日から適用する。

附則

この指針は、令和7年8月7日から適用する。

附則

この指針は、令和8年7月1日から適用する。