懲 戒 処 分 の 指 針

岡 山 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。

第１　基本事項

この指針は、代表的な非違行為の事例を選び、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、次の点を考慮する。

（１）非違行為の動機、態様及び結果

（２）故意又は過失の度合い

（３）非違行為を行った教職員の職責及び職責と非違行為との関係

（４）保護者、幼児児童生徒、他の教職員及び社会に与える影響

（５）過去に行った非違行為及び日常の勤務態度

上記のほか、非違行為後の対応等も考慮の上、総合的に判断する。

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と異なることもあり得る。

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　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　懲戒処分の種類

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条及び職員の懲戒に関する条例（昭和26年岡山県

条例第60号）の規定により、岡山県教育委員会が辞令を交付することにより、教職員の非違行為に対して懲罰を行う次の処分

（１）免職　職を失わせる処分

（２）停職　１日以上６月以下の間、職務に従事させない処分

（３）減給　１日以上６月以下の間、給料の月額等の10分の１以下に相当する額を減ずる処分

（４）戒告　非違行為に係る責任を確認させ、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

ア　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。

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。

（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）勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、又は職務の遂行に関し、その遂行を長期間放置し、若しくは上司に報告義務等があるにもかかわらずそれを怠り、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。

（４）職場内秩序を乱す行為

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。

（５）不適正な申請、報告等

事実をねつ造して虚偽の休暇等の申請又は報告を行い、又は必要な報告等を故意に行わなかった教職員は、減給又は戒告とする。

（６）公文書偽造等

公文書を偽造し、若しくは虚偽公文書を作成し、又はそれらを使用した教職員は、免職又は停職とする。

（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。

イ　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。

（８）秘密漏えい

ア　故意又は重大な過失により、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与え、又は県民等に重大な損害若しくは不利益等を与えた教職員は、免職又は停職とする。

イ　過失により、職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に支障を与え、又は県

民等に損害若しくは不利益等を与えた教職員は、減給又は戒告とする。

（９）個人情報の流出・紛失・盗難

ア　個人情報を流出させ、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。

イ　個人情報を所定の手続を経ずに持ち出した上で、紛失し、又は重大な過失により窃取された教職員は、戒告とする。

(10) 個人情報の目的外収集

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情報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) コンピュータその他の端末等の不適正使用

コンピュータその他の端末等を不適正に使用し、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。

(12) 営利企業等の従事

許可なく営利企業等に従事した教職員は、減給又は戒告とする。

(13) 政治的行為の制限違反

ア　公職選挙法（昭和25年法律第100号）第136条の２又は第137条の規定に違反して、地位を利用して選挙運動を行った教職員は、免職又は停職とする。

イ　アに規定する場合を除き、公職選挙法に違反して選挙運動を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ　教育公務員特例法（昭和24年法律第１号）第18条又は地方公務員法第36条の規定に違反して政治的行為を行った教職員は、減給又は戒告とする。

２　性犯罪・性暴力等（注１）関係

（１）児童生徒等（注２）に対する性犯罪・性暴力等

ア　児童生徒等に対して児童生徒性暴力等を行った教職員は、免職とする。

イ　児童生徒等に対してセクシュアル・ハラスメント（上記アに該当するセクシュアル・ハラスメントを除く。）を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。

（２）児童生徒等以外の者に対する性犯罪・性暴力等

ア　児童生徒等以外の者に対して性犯罪・性暴力を行った教職員は、免職又は停職とする。

イ　児童生徒等以外の者に対して、相手の意に反することを認識の上で、セクシュアル・ハラスメントを行った教職員は、減給又は戒告とする。この場合において、当該行為を繰り返した教職員は、停職又は減給とし、特に悪質と認められるときは、免職とする。

（注１）「性犯罪・性暴力等」とは、「児童生徒性暴力等」、「性犯罪・性暴力」及び「セクシュアル・ハラスメント」をいう。

①「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（令和３年法律第57号。以下「児童生徒性暴力防止法」という。）第２条第３項各号に掲げる行為をいう。

②「性犯罪・性暴力」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、痴漢、のぞき、ストーカー行為、性的姿態撮影等の法令に違反する行為

をいう。

③「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内容の発言、電話、手紙の送付、電子メールやＳＮＳ等による通信、インターネット上の書き込み、身体的接触、つきまとい等をいう。このうち、児童生徒等に対する悪質なセクシュアル・ハラスメントは、児童生徒性暴力防止法に定める児童生徒性暴力等に該当する。

（注２）「児童生徒等」とは、次に掲げる者をいう。

①学校（児童生徒性暴力防止法第２条第１項に規定する学校をいう。）に在籍する幼児、児童又は生徒

②18歳未満の者（上記①に該当する者を除く。）

３　ハラスメント関係

（１）パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント（注3）を行った（注4）ことにより、相手（幼児、児童及び生徒（以下「児童等」という。）を除く。）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。この場合において、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、当該行為を繰り返した教職員は、停職又は減給とし、特に悪質と認められるときは、免職とする。

（２）職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

ア　妊娠、出産又はそれらに起因する症状により、勤務することができないこと若しくはできなかったこと、又は能率が低下したことなどに関する言動により、当該教職員の勤務環境を著しく害した教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、当該行為を繰り返した教職員は、停職又は減給とし、特に悪質と認められるときは、免職とする。

イ　妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、当該教職員の勤務環境を著しく害した教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、当該行為を繰り返した教職員は、停職又は減給とし、特に悪質と認められるときは、免職とする。

（注３）「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、相手に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、相手の人格若しくは尊厳を害し、又は相手の勤務環境等を害することとなるようなものをいう。

（注４）教職員以外の者（児童等を除く。）に対するパワー･ハラスメントに類する言動を行った場合を含む。

４　体罰・不適切な指導関係

（１）体罰により、児童等を死亡させ、又は重大な後遺症が残る傷害を負わせた教職員は、免職とする。

（２）体罰により、児童等に傷害を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

（３）体罰を常習的に行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、特に悪

質と認められるときは、免職とする。

（４）不適切な指導（注５）により、児童等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。この場合において、特に悪質と認められるときは、免職とする。

（注５）「不適切な指導」とは、児童等の人格や人権、能力等を否定するような言動や、児童等に著しい恐怖心や不安感を与える威圧的な行為、肉体的・精神的に執拗かつ過度な負荷を与える行為などのことをいい、暴言やパワー・ハラスメントに類する言動といった不適切な言動も含む。

５　公金等取扱い関係

（１）横領・窃取・詐取

公金又は公物を横領し、窃取し、又は詐取した教職員は、免職とする。

（２）紛失

公金又は公物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又は公物の盗難に遭った教職員は、戒告とする。

（４）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。

（５）諸給与の違法支給・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又は故意に届出を怠り、若しくは虚偽の申請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。

（６）公金又は公物の処理不適正

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。

６　公務外非行関係

（１）傷害（交通事故に係るものを除く。）

人の身体を傷害した教職員は、停職又は減給とする。

（２）暴行

けんか等による暴行を加えた教職員は、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、減給又は戒告とする。

（４）強盗・窃盗・横領

ア　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。

イ　他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。

ウ　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。

エ　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。

（５）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な又は乱暴な言動をした教職員は、減給又は戒告とする。

（６）麻薬・覚醒剤等の所持又は使用

ア　麻薬・覚醒剤等を所持し、又は使用した教職員は、免職とする。

イ　岡山県危険な薬物から県民の命とくらしを守る条例（平成27年岡山県条例第17号）第14条に規定する行為を行った教職員は、免職又は停職とする。

（７）破廉恥な行為

教職員の信用を傷つけ、県民の教育に対する信頼を損なわせるような破廉恥な言動を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、特に悪質と認められるときは、免職とする。

７　飲酒運転・交通事故関係

（１）飲酒運転

ア　酒酔い運転をした教職員は、免職とする。

イ　酒気帯び運転をし、人を死亡させ、又は重大な傷害を負わせた教職員は、免職とする。

ウ　酒気帯び運転をし、人に傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。

エ　酒気帯び運転をし、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。

オ　酒気帯び運転をした教職員は、免職又は停職とする。

カ　飲酒運転をしていることを知りながら同乗した教職員は、免職、停職又は減給とする。

キ　飲酒運転をすることを知りながら飲酒を勧め、又は車両を提供した教職員は、免職、停職又は減給とする。

（２）交通事故

ア　重大な過失により交通事故を起こし、人を死亡させ、又は重大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、道路交通法（昭和35年法律第105号）第72条第１項に規定する措置を行わなかった教職員は、免職又は停職とする。

イ　重大な過失により交通事故を起こし、人に傷害を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、道路交通法第72条第１項に規定する措置を行わなかった教職員は、停職又は減給とする。

（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。

８　監督責任関係

（１）指導監督不適正

職務の遂行に関し、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）非行の隠蔽、黙認

部下教職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠蔽し、又は黙認した教職員は、停職又は減給とする。

附　則

この指針は、平成１６年１０月１３日から施行する。

附　則

この指針は、平成２０年５月２６日から施行する。

附　則

この指針は、平成２８年７月２５日から施行する。

附　則

この指針は、令和５年１０月２７日から施行する。

附　則

この指針は、令和７年１月１５日から施行する。