

懲戒処分の指針

香川県教育委員会

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懲戒処分の種類を掲げたものであり、香川県教育委員会の事務局又は学校以外の教育機関に勤務する職員、県立学校に勤務する教職員及び市町（学校組合）立の小学校又は中学校に勤務する県費負担教職員（以下これらを「職員」という。）に適用するものである。

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とする。

個別の事案の内容によっては、第2の「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、同「標準例」に掲げる処分の種類より重いものとするの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、同「標準例」に掲げる処分の種類より軽いものとするの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、同「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、これらについては同「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 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。

イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、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、又は県若しくは市町（学校組合を含む。）の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、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、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 個人情報の盗難、紛失又は流出

重大な過失により重要な個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

(10) 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職員は、戒告とする。

(11) 営利企業等の従事の許可を得る手続のけ怠

営利企業の役員等の地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、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、これら兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(12) 入札談合等に関与する行為

県又は市町（学校組合を含む。）が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職員は、免職又は停職とする。

(13) 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職員は、減給又は戒告とする。

(14) 公文書の不適正な取扱い

ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員は、免職又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

ウ 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(15) 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、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

2 児童生徒性暴力等及びセクシュアル・ハラスメント関係

(1) 児童生徒性暴力等

ア 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「児童生徒性暴力等」に該当する次の行為を行った職員は、免職とする。

(ア) 児童生徒等に性交等（刑法第177条第1項に規定する性交等を行う。以下この号において同じ。）をすること又は児童生徒等をして性交等をさせること（児童生徒等から暴行又は脅迫を受けて当該児童生徒等に性交等をした場合及び児童生徒等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）。

(イ) 児童生徒等にわいせつな行為をすること又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせること（(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（(エ)において「児童ポルノ法」という。）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。）に当たる行為をすること（(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うこと又は児童生徒等をしてそのような行為をさせること（(ア)から(ウ)に掲げるものを除く。）。

a 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（児童ポルノ法第2条第3項第3号に規定する性的な部位をいう。）その他の身体の一部に触れること。

b 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うこと（(ア)から(エ)までに掲げるものを除く。）。

イ 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動を行った職員は、停職、減

給又は戒告とする（アに掲げるものを除く。）。

※ア及びイに掲げる「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項各号に規定する次の者をいう。

- ① 学校に在籍する幼児、児童又は生徒
- ② 18歳未満の者（①に該当する者を除く。）

(2) わいせつな行為（2(1)及び(3)に掲げるものを除く。）

わいせつな行為を行った職員は、免職、停職又は減給とする。

※(2)に掲げる「わいせつな行為」とは、刑法、軽犯罪法、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、ストーカー行為等の規制等に関する法律、香川県迷惑行為等防止条例などの規定に違反するわいせつな行為等をいう。

(3) セクシュアル・ハラスメント（2(1)に掲げるものを除く。）

ア セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を執拗に繰り返すなど、特に悪質な場合は、免職又は停職とする。

※「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や学校における性的な言動及び他の職員等を不快にさせる職場や学校の外における性的な言動をいい、わいせつな発言、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、つきまとい等がこれにあたる。

3 体罰等

(1) 体罰

ア 体罰により、児童生徒に軽傷を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 体罰により、児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重傷を負わせた職員は、免職又は停職とする。

ウ 体罰を常習的に行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

※「重傷」とは、体罰によって負傷し、30日以上の治療を要する場合をいう。

※「軽傷」とは、体罰によって負傷し、30日未満の治療を要する場合をいう。

(2) 不適切な言動

暴言等の不適切な言動により、児童生徒に著しい精神的苦痛を負わせた職員の処分は、免職、停職、減給又は戒告とする。その量定の決定に当たっては、3(1)におけるアからウを参考とする。

4 公金取扱い関係

(1) 横領（5に掲げるものを除く。）

公金を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取（5に掲げるものを除く。）

公金を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取（5に掲げるものを除く。）

人を欺いて公金を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 諸給与の違法支払・不適正受給（5に掲げるものを除く。）

故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した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職員は、減給又は戒告とする。

(7) 公金処理不適正（5に掲げるものを除く。）

自己保管中の公金の流用等公金の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

5 不正な会計処理関係

(1) 預け金の形成又は使用

支出の相手方から虚偽の請求書等を提出させ、当該請求書等により公金を支出し、又は支出させ、当該支出金を他の用途に使用するための資金として保有し、又は支出の相手方等に保有させた職員は、免職とする。不正に支出されたことを知りながら、当該資金を物品の購入等他の用途に使用した職員も同様とする。

(2) 差替え

支出金を契約した物品とは異なる物品の購入等他の用途に使用する目的で、支出の相手方から虚偽の請求書等を提出させ、当該請求書等により公金を支出し、又は支出させた職員は、停職又は減給とする。この場合において、当該物品を領得し、私的に利益を受けた職員は、免職とする。

(3) 旅費の不正支出

旅費の支出に関し、公務出張の事実がないにもかかわらず虚偽の支出関係書類を作成し、公金を不正に支出し、又は支出させた職員は、免職又は停職とする。

(4) 不正な会計処理への関与

ア 不正な会計処理と知りながら、(1)又は(3)の行為に従属的に関与した職員は、停職又は減給とする。

イ 不正な会計処理と知りながら、(2)の行為に従属的に関与した職員は、減給又は戒告とする。

(5) 履行確認不十分

(1)又は(2)の不正な会計処理に関し、履行確認を十分に行わなかった職員は、減給又は戒告とする。

6 公物取扱い関係

(1) 横領

公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公物を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公物の盗難に遭った職員は、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職員は、戒告とする。

(8) 公物処理不適正

公物の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(9) 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職員は、減給又は戒告とする。

7 公務外非行関係（2 (1)及び(2)に掲げるものを除く。）

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、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職員は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、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職員は、減給又は戒告とする。

8 交通事故及び交通違反関係

(1) 飲酒運転

ア 飲酒運転(酒気帯び運転を含む。)をした職員は、免職又は停職とする。

この場合において、人を死亡させた場合は、免職とする。

イ 飲酒運転(酒気帯び運転を含む。)となることを知りながら、同乗し又は飲酒を勧めた職員は、免職又は停職とする。

(2) 交通事故及び交通違反(8(1)に掲げるものを除く。)

ア 著しい速度超過違反により、交通事故を起こした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、人を死亡させ、又は重傷を負わせた職員は、免職又は停職とする。

イ 交通事故で人を死亡させた職員は、停職又は減給とする。この場合において、その職員の過失が重大である場合には、免職又は停職とする。

ウ 交通事故で人に重傷を負わせた職員は、戒告とする。この場合において、その職員の過失が重大である場合には、停職又は減給とする。

エ 交通事故を起こした場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反を行った職員は、免職又は停職とする。

※交通事故及び交通違反等の報告を怠った場合には、量定を加重し、処分を行

うものとする。

9 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下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職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下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、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

附 則

この指針は、令和6年8月19日から施行する。