

## 静岡県教職員懲戒処分の基準

平成 19 年 1 月 19 日  
静岡県教育委員会

### 第 1 基本事項

- (1) 本基準は、本県の懲戒処分の標準的な処分量定（以下「標準例」という。）を示したものである。
- (2) この基準は、静岡県教育委員会が任命権を有する教職員（以下「教職員」という。）を対象とする。
- (3) 具体的な量定の決定に当たっては、
  - ア 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。
  - イ 故意又は過失の度合いはどの程度であったか。
  - ウ 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。
  - エ 児童生徒、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。
  - オ 過去に非違行為を行っているか。等のほか、適宜、日ごろの勤務態度や非違行為後の対応等を含め総合的に考慮の上、判断するものとする。
- (4) 個別の事案の内容や具体的な行為の態様によっては、標準例に示す量定以外とすることもあり得る。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとする考えられる場合として、
  - ア 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
  - イ 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
  - ウ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
  - エ 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
  - オ 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、

ア 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

イ 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。

(5) 標準例に示さ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示す取扱いを参考としつつ判断する。

(6) 標準例については、必要に応じて見直しを行っていく。

## 第2 処分の標準例

### I 一般服務関係

処 分 事 由		免職	停職	減給	戒告	備 考
1 欠勤	正当な理由なく勤務を欠いた場合					
	10日以内			○	○	
	11日以上20日以内		○	○		
	21日以上	○	○			
2 遅刻・早退	正当な理由なく勤務時間の始め又は終わりに勤務を繰り返し欠いた場合				○	
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、公務の運営に支障を生じさせた場合			○	○	
4 職場内秩序びん乱	(1) 教職員に対する暴行により秩序を乱した場合		○	○		
	(2) 教職員に対する暴言により秩序を乱した場合			○	○	
5 虚偽の申請・報告	事実をねつ造して虚偽の申請・報告を行った場合			○	○	
6 争議行為等	地方公務員法第37条第1項前段に違反し、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の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合			○	○	
	地方公務員法第37条第1項後段に違反し、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、若しくはあおった場合	○	○			
7 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場合	○	○	○		
8 個人の秘密情報の目的外収集	職権を濫用し、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場合			○	○	
9 個人情報の流出	重要な個人情報を許可なく持ち出し、注意義務を怠って紛失し又は盗難に遭った場合				○	
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場合				○	
11 収賄	職務に関し賄賂を受受し又はその要求若しくは約束をした場合	○				
12 営利企業等の従事等	許可なく営利企業等に従事し又は兼業等を行った場合			○	○	
13 事務処理の不適正	その職務に関して法令に違反するなど不適正な事務処理を行うことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせ、又は県民等に重大な損害を与えた場合		○	○	○	
14 その他職務義務違反	著しい職務専念義務違反、職務命令違反等により公務に支障を生じさせた場合			○	○	

## II 児童生徒等関係

		処 分 事 由		免職	停職	減給	戒告	備 考
1	児童生徒性暴力等	(1)	児童生徒等に性交等をした場合又は児童生徒等をして性交等をさせた場合(児童生徒等から暴行又は脅迫を受けて性交等をした場合その他やむを得ない事情があると認められる場合を除く。)	○				
		(2)	児童生徒等にわいせつな行為をした場合又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせた場合	○				
		(3)	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場合	○				
		(4)	児童生徒等に対し、次に掲げる行為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した場合又は児童生徒等をしてそのような行為をさせた場合 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	○				
		(5)	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した場合	○				児童生徒に対する悪質なセクシュアル・ハラスメント等が該当
2	児童生徒性暴力等につながり得る不適切な言動	(1)	児童生徒等に対し、わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合 ※上記「1(5)」に該当するものを除く		○	○	○	
		(2)	児童生徒等に対し、電子メール及びSNS等を利用して、緊急の連絡を必要とするなどの相当の理由なく私的なやりとりを行った場合			○	○	
		(3)	緊急等以外の私的な理由で児童生徒を教職員の自家用車に乗車させる、児童生徒に金品を渡すなど、児童生徒性暴力等につながり得る行為をした場合			○	○	
3	体罰		体罰を加えたことにより、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などの傷害を負わせた場合	○	○			負傷の程度に加え、体罰の態様等も考慮の上判断する。
			上記以外の体罰		○	○	○	
4	暴行、暴言、威嚇、その他不適切な言動(体罰を除く)		暴行、暴言、威嚇、その他不適切な言動を行ったことにより、児童生徒に精神的・身体的苦痛を与え、学習環境等を悪化させた場合	○	○	○	○	

※ 「児童生徒等」とは、学校に在籍する幼児、児童若しくは生徒又は学校に在籍しない18歳未満の者をいう。

※ 「わいせつな行為」とは、公然わいせつ、わいせつ物頒布、不同意わいせつ、のぞき、痴漢、陰部等の露出など、いたずらに人の性欲を刺激し、正常な羞恥心を害して、善良な性的道徳観念に反することをいう。

※ 「わいせつな言辞等の性的な言動」とは、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、SNS等を利用した送付、身体的接触、つきまとい等をいう。

※ いじめの助長や放置などの問題は、上記「暴行、暴言、威嚇、その他不適切な言動」の項目において処分の対象とする。

### Ⅲ 公金等取扱い関係

処 分 事 由		免職	停職	減給	戒告	備 考
1	横領、窃取、詐取 公金、学校徴収金等又は県若しくは市町の財産（以下「公金等」という。）を横領、窃取、詐取した場合	○	○			
2	紛失 公金等を紛失した場合			○	○	
3	盗難 重大な過失により公金等の盗難に遭った場合			○	○	
4	損壊 故意に県又は市町の財産を損壊した場合		○	○	○	
5	諸給与の違法支払・不正受給 故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した場合、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場合		○	○	○	
6	公金等の不適正な処理 自己保管中の公金等の流用等、公金等の不適正な処理をした場合		○	○	○	
7	コンピュータの不適正な使用 業務に関連のないインターネット情報の閲覧等、職場のコンピュータを不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた場合			○	○	

### Ⅳ ハラスメント行為等関係（児童生徒に対するものを除く）

処 分 事 由		免職	停職	減給	戒告	備 考		
1	セクシュアル・ハラスメント	(1)	職場における性的な言動によって、その就業環境を害した場合		○	○	○	
		(2)	(1)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する等の結果を生じさせた場合	○	○	○		
		(3)	職場における地位を利用して性的な言動の受け入れを強要し、又は性的な言動を拒否等された場合に就労上の不当な扱いをした場合	○	○	○		
2	パワー・ハラスメント	(1)	職場における優越的な関係を利用した言動によって、その就業環境を害した場合		○	○	○	
		(2)	(1)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する等の結果を生じさせた場合	○	○	○		
		(3)	(1)において、相手に危害を加えることを目的とした行為を行った場合	○	○	○		
3	その他のハラスメント	(1)	職場における嫌がらせ等の行為によって、その就業環境を害した場合		○	○	○	
		(2)	(1)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する等の結果を生じさせた場合	○	○	○		

## V その他の非行関係

処 分 事 由		免職	停職	減給	戒告	備 考		
1	傷害	人の身体を傷害した場合		○	○	○	○	傷害の程度、行為の態様等を考慮して判断する。
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いたらなかった場合				○	○	
3	器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合			○	○	○	
4	住居侵入	(1)	わいせつ目的で人の住居等に侵入した場合	○				
		(2)	(1)以外の目的で人の住居等に侵入した場合		○	○	○	
5	横領	自己の占有する他人の物（公金等を除く。）を横領した場合		○	○			
6	窃盗・強盗	(1)	他人の財物を窃取(万引きを含む。)した場合	○	○			
		(2)	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	○				
7	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場合		○	○	○		
8	賭博	(1)	賭博をした場合			○	○	
		(2)	常習として賭博をした場合		○			
9	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場合		○				
10	酩酊による粗野な言動等	酩酊にて、公共の場所や乗り物において、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場合				○	○	
11	誹謗・中傷	他人に対する著しい誹謗や中傷をした場合				○	○	
12	わいせつ行為	(1)	不同意性交等、不同意わいせつ、公然わいせつ又はわいせつ目的を持って体に触れる等の行為をした場合	○	○			
		(2)	公共の場所等において痴漢行為若しくは盗撮行為を行い、又は人の住居等をひそかにのぞき見た場合	○	○			
		(3)	正当な理由なく、住居、浴場、更衣場、便所等において、衣服の全部若しくは一部を付けられない状態にいる人を撮影する目的で、カメラ等を設置し、又は人の体に向けた場合	○	○			
13	ストーカー行為	ストーカー行為をした場合		○	○			

※ ストーカー行為とは、同一の者に対し、つきまとい等を反復してすることをいう。

## VI 交通事犯関係

処 分 事 由		免職	停職	減給	戒告	備 考
1	(1)	人を死亡させ、又は傷害を負わせた場合		○		自転車も含む
	(2)	物損事故又は違反行為のみの場合		○	○	
2	(1)	人を死亡させた場合		○		自転車も含む
	(2)	人に傷害を負わせた場合		○	○	
	(3)	物損事故又は違反行為のみの場合		○	○	

3	無免許運転	(1) 人を死亡させた場合	○				
		(2) 人に重傷を負わせた場合	○	○			
		(3) 人に軽傷を負わせた場合	○	○	○		
		(4) 物損事故又は違反行為のみの場合		○	○	○	
4	著しい速度超過	(1) 人を死亡させ、又は重傷を負わせた場合	○	○			
		(2) 人に軽傷を負わせた場合	○	○	○		
		(3) 物損事故の場合		○	○	○	
		(4) 違反行為のみの場合			○	○	
5	措置義務違反(ひき逃げ、当て逃げ)	(1) 人を死亡させた場合	○				自転車も含む
		(2) 人に傷害を負わせた場合	○	○			
		(3) 物損事故の場合		○	○	○	
6	その他の違反行為	(1) 死亡させた場合	○	○	○		自転車も含む
		(2) 重傷を負わせた場合		○	○		
		(3) 軽傷を負わせた場合			○	○	
		(4) 物損事故の場合				○	

※「酒酔い運転」とは、アルコールの影響によって正常な運転ができないおそれがある状態で運転する行為をいう。

※「酒気帯び運転」とは、身体に道路交通法施行令で定める値以上のアルコールを保有した状態で運転する行為をいう。

※上記の「酒酔い運転」「酒気帯び運転」に該当しない場合であっても、酒気を帯びて運転を行った教職員は、行為の態様等を総合的に考慮した上で、懲戒処分の検討を行うものとする。

※「著しい速度超過」とは、法定最高速度を30km/h以上（高速自動車国道等では40km/h以上）超過して運転する行為をいう。

※「重傷」とは、傷害事故のうち、負傷の治療に要する期間が3月以上であるものをいい、「軽傷」とは、重傷以外のものをいう。

※事犯内容に係る行為の教唆又はほう助の罪に問われた場合は、事犯を引き起こした者に準ずる処分とする。

## VII 監督責任関係

処 分 事 由		免職	停職	減給	戒告	備 考
1	指導監督不適正			○	○	
2	非 違 行 為 の 隠 ぺ い・黙 認		○	○	○	

## 第3 施行期日

平成19年4月1日

平成30年4月1日

平成31年4月1日

令和2年7月20日

令和4年4月1日

令和5年8月31日

令和8年4月1日