

# 懲戒処分等の指針

## 第1 基本事項

この指針は、代表的な懲戒処分の事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の処分量定を掲げたものであり、鳥取県教育委員会の事務局及び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並びに市町村（学校組合）立学校に勤務する県費負担教職員（臨時的任用職員を除く。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、様態及び結果はどうであったか。
- 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（管理職手当が支給される教職員への適用に当たっては、厳しい運用を図ることとする。）、勤務状況（業務量、超過勤務など）、体調等はどのようなものであったか。それらと非違行為との関係はどうか認められるか。情状として考慮できるか。
- ④ 非違行為が慣例等として行われているものであったか。
- ⑤ 他の教職員及び社会に与える影響はどうであったか。
- ⑥ 過去に非違行為を行っているか。
- ⑦ 非違行為に関与している教職員が教育業務改善ヘルプライン等により自主的にその非違行為等について通報したか。

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応、処分により被処分者が受ける影響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、標準例に掲げる量定以外（懲戒処分に至らない訓告及び注意を含む。）とすることも有り得るものとする。

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にする。

また、処分の量定の決定は、鳥取県教育委員会教職員の処分等に係る評価委員会の意見も参考として、鳥取県教育委員会が行う。

## 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) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠った教職員は、減給又は戒告とする。

#### (4) 秩序びん乱

職場の内外を問わず、暴行、暴言等により他の教職員に対し精神的または肉体的に著しい負担を強いた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (5) 営利企業の従事等

許可なく営利企業に従事等をした教職員は、減給又は戒告とする。

#### (6) 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及び怠業その他の争議行為をなし、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。

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。

(7) 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。

(8) 個人情報の漏えい等

ア 業務に係る重要な個人情報を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、停職又は減給とする。

イ 業務に係る重要な個人情報を重大な過失により流出し、又は重大な過失により紛失し、若しくは盗難に遭った教職員は、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) コンピュータ等の不適正利用

インターネットへの不正アクセス等職場のコンピュータ関連機器等を職務外の目的で不適正に使用した教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(11) 公文書の偽造等

公文書及び公印の取扱いについて、故意に次に掲げる行為を行った教職員は、停職又は減給とする。ただし、これらの行為により県、県民等に重大な損害若しくは不利益等を与え、又は自己の利益を得るためにこれらの行為を行った教職員は、免職とする。

ア 公文書の偽造・変造

イ 虚偽の公文書作成

ウ 公印の偽造・不正使用

エ 公文書の毀棄

オ アからエまでに掲げるもののほか、次に掲げる行為

(ア) 適正な手続を経ない公文書の施行

(イ) 公文書等の改ざん

(ウ) 正当な理由がない決裁後の公文書の未施行

(12) 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をいう。）

ア 暴行・脅迫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した上で、わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した教職員は、停職又は減給とする。なお、当該言動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。なお、当該言動により相手が強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患したときは、当該教職員は停職又は減給とする。

(13) 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。

2 公金公物取扱い関係（業務上取扱う公金公物に準ずるものを含む）

- (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) 詐欺  
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。
- (9) 公金公物処理不適正  
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。

### 3 職務遂行関係

- (1) 汚職  
職務の遂行に関し、賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした教職員は、免職とする。
- (2) 利害関係者からの利益の供与等  
職務上の利害関係者から、供応接待、財産上の利益の供与、無償又は時価よりも著しく低い対価による役務の提供等を受けた職員は、免職、停職又は減給とする。
- (3) 利害関係者でない者からの利益の供与等  
職務上の利害関係者でない者から、社会通念上相当と認められる程度を超えて前号に掲げる利益の供与等を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (4) 法令等違反  
職務の遂行に関し、法律、条例、規則、訓令、内訓、要綱及び要領並びに通知（以下「法令等」という。）に明らかに違反し、又は法令等の適用・解釈を著しく誤ったことにより、県又は県民等へ損害、不利益等を与えた教職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (5) 職務怠慢等  
職務の遂行に関し、その遂行を著しく長期間放置し、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、又は児童・生徒、保護者、関係事業者等に対し明らかに誤った指示を与え、若しくは確認等を怠ったこと等により、県又は県民等へ損害、不利益等を与えた教職員は、減給又は戒告とする。
- (6) 体罰  
職務の遂行に関し、児童・生徒に対し体罰を加えた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- (7) 児童生徒へのわいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント  
職務の遂行に関し、児童・生徒に対しわいせつな行為又はセクシュアル・ハラスメントを行った教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- (8) 監督責任

- ア 職務の遂行に関し、部下教職員が県又は県民等へ損害、不利益等を与える等した場合で、部下職員等に対する通常行うべき指導、監督、進行管理、確認等を怠った教職員は、減給又は戒告とする。
- イ 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。

#### 4 公務外非行関係

##### (1) 殺人

人を殺した教職員は、免職とする。

##### (2) 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。

##### (3) 暴行

暴行を加え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。

##### (4) わいせつ行為等

ア わいせつな行為（被害者に対して著しく性的な羞恥心や嫌悪感を抱かせる行為の他、痴漢、盗撮、青少年（18歳未満の者をいう。）に対するみだらな行為等を含む。）をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

イ ストーカー行為（同一の者に対し、つきまとい等を反復してすること）をした教職員は、停職又は減給とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、教職員以外の者にわいせつな言辞等性的な言動を行った教職員は、減給又は戒告とする。

##### (5) 横領

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

##### (6) 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。

##### (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教職員は、免職又は停職とする。

##### (8) 放火

放火をした教職員は、免職とする。

##### (9) 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。

##### (10) 粗野な言動等

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。

##### (11) 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。

##### (12) 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。

#### 5 交通事故・交通法規違反関係

##### (1) 無免許運転

道路交通法（昭和35年法律第105号。以下「法」という。）第64条の規定に違反し、

無免許運転をした教職員は、免職とする。

(2) 交通事故の場合の措置義務違反

法第72条の規定に違反し、ひき逃げ又はあて逃げ等交通事故の場合の措置を怠った教職員は、免職とする。

(3) 酒酔い運転又は酒気帯び運転（以下「飲酒運転」という。）

法第65条の規定に違反し、飲酒運転をした教職員は、次の処分を行うものとする。

- ア 相手方を死にいたらしめ、又は相手方に著しい後遺症を伴う傷害を与えた教職員は、免職とする。
- イ アに至らない人身事故を起こした教職員は、免職又は4月以上の停職とする。
- ウ 家屋その他他人（法人を含む）の所有物に対する物損事故（以下「物損事故」という。）を起こした教職員、人への傷害若しくは家屋等への損害を与えない交通事故（自損事故を含む。以下「軽微な事故」という。）を起こした教職員又は事故を伴わない違反をした教職員は、免職又は3月以上の停職とする。
- エ 飲酒をした者の車に、飲酒の事実を知らずながら同乗するなどその行為を容認した教職員及び運転することを知らずながら酒を勧めたり、事後の隠蔽に関与するなど飲酒運転をほう助した教職員は、免職又は停職とする。
- オ イ及びウにおいて、停職は、前日に飲酒した場合など、飲酒後に一般的に酒酔いが醒めたと判断し得る程度の時間が経過している状況において、酒気帯び運転で検挙された場合など酒気帯び運転の経緯、態様及び結果並びに他の交通法規違反の状況から原因・動機において重い非難に値するような事情がなく、悪質性が相当程度低いと認められる場合に限定して適用するものとする。

なお、この場合において、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした教職員は、その処分を加重する。

(4) 最高速度違反

法22条の規定に違反し、最高速度違反をした教職員は、次の処分を行うものとする。

- ア 交通事故を伴う違反
  - (ア) 相手方を死にいたらしめ、又は相手方に著しい後遺症を伴う傷害を与えた教職員は、免職、停職又は減給とする。
  - (イ) (ア)に至らない人身事故を起こした教職員又は物損事故を起こした教職員は、停職、減給又は戒告とする。
  - (ウ) 軽微な事故を起こした教職員は、停職、減給、戒告又は文書訓告とする。
- イ 交通事故を伴わない違反
  - (ア) 時速50 k m以上の最高速度違反を行った教職員は、減給又は戒告とする。
  - (イ) 時速30 k m（高速道路は時速40 k m）以上時速50 k m未満の最高速度違反を行った教職員は、文書訓告とする。  
ただし、当該教職員が公用車を運転していた場合は、戒告とする。
  - (ウ) 30 k m（高速道路は時速40 k m）未満の最高速度違反を行った教職員は、所属長からの口頭厳重注意とする。

(5) その他の交通事故

交通事故を起こした教職員（上記（1）から（4）の教職員を除く。）は、次の処分を行うものとする。

- ア 相手方を死にいたらしめた教職員は、免職、停職又は減給とする。
- イ 相手方に著しい後遺症を伴う傷害を与えた教職員は、停職、減給又は戒告とする。
- ウ ア又はイに至らない人身事故を起こした教職員又は物損事故を起こした教職員は、減給、戒告、文書訓告又は所属長からの口頭厳重注意とする。
- エ 軽微な事故を起こした教職員（教職員の過失割合が相手方より低い場合は除く。）は、

文書訓告又は所属長からの口頭厳重注意とする。

(6) その他の交通法規違反

交通事故を伴わない交通法規違反をした教職員（上記（1）から（4）の教職員を除く。）は、原則として所属長からの口頭厳重注意とする。

ただし、特に悪質な場合は、上記（4）イとの均衡を考慮し、処分を行うものとする。

(7) 処分の基準

上記（1）から（6）の処分の基準については、別表1のとおりとする。

(8) 報告義務違反

上記（1）から（6）までに該当しながら、その報告を怠った者については、その処分を加重するものとする。

(9) 処分の加重減免

処分に当たっては、事故の具体的事情に即し、かつ、必要に応じ、次に掲げる事由を勘案してその処分を加重し、または減ずることができる。

(ア) 過失の程度

(イ) 公安委員会における行政処分の程度

(ウ) 刑事処分の程度

(エ) 県及び他人に与えた損害の程度

(オ) 交通事故の前歴

(カ) 交通事故の内外に及ぼした影響

(キ) 同時に2以上の違反を犯しているかどうか

(ク) 事故発生の要因

(ケ) その他勘案すべき事情

(10) 同乗者への処分

同乗していた教職員（（3）エの前段の教職員を除く。）についても、この基準を参考として処分する場合がある。

附 則

この指針は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成18年12月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成20年2月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成21年12月10日から施行する。

附 則

この指針は、平成25年8月9日から施行する。

附 則

この指針は、平成31年4月1日から施行する。

(別表1)

交通事故等を起こした教職員に対する懲戒処分等の基準一覧

鳥取県教育委員会

区分		交通事故																				交通違反のみ												
		死亡					著しい後遺症を伴う傷害					その他の傷害					家屋その他、他人(法人を含む)の所有物に対する損害										人への傷害又は家屋等の損害を伴わない交通事故(自損事故を含む)							
		免職	停職	減給	戒告	訓告	免職	停職	減給	戒告	訓告	免職	停職	減給	戒告	訓告	免職	停職	減給	戒告	訓告	注意	免職	停職	減給	戒告	訓告	注意	免職	停職	減給	戒告	訓告	注意
無免許運転	道交法(64条)	●					●					●					●						●						●					
ひき逃げ	(72条)	●					●					●					●						●											
飲酒運転	(65条)	●					●					●	●				●	●					●	●					●	●				
最高速度違反	(22条)	●	●	●			●	●	●			●	●	●			●	●	●				●	●	●	●					●	●	●	●
踏切通過違反	(33条)																																	
信号違反	(7条)																																	
追い越し違反	(28, 29, 30条)																																	
歩行者保護義務違反	(38, 38の2条)																																	
通行区分違反	(17条)																																	
徐行義務違反	(42条)	●	●	●			●	●	●			●	●	●			●	●	●	●			●	●					●	●				●
一時停止違反	(43条)																																	
通行禁止・制限違反	(8条)																																	
横断・転回・後退不適	(25条の2)																																	
車間距離不保持	(26条)																																	
右・左折違反	(34条)																																	
安全運転義務違反その他	(70条外)																																	

(備考)

※1. 教職員の過失割合が、75/100以上

※2. 教職員の過失割合が、50/100以上75/100未満

(別表 2)

不適正な経理処理に係る懲戒処分等の目安

		公金公物の用途 (目的) ※動機			
		私的使用・利得	公的使用		
		県又は県民等への損害・不利益等の発生 ※結果			
		損害・不利益等あり	なし		
故意・重過失	不適正な経理処理の内容 ※様態	①経理外の資金の造成 (金品の預けを含む)	免職、停職、減給	/	
		②事実を改ざん又は 隠ぺいした書類作成等 (偽造文書作成等)	免職 停職、減給		減給、戒告
		③その他の 不適正な経理処理	減給		戒告
過失		/	文書訓告、 口頭注意	口頭注意	

- ・ 私的使用の目的で行った不適正な経理処理 → 免職
- ・ 経理外の資金造成、業者への金品の「預け」 → 免職、停職、減給
- ・ 請求書の「差替え」等による不適正な物品購入 → 停職、減給、戒告
- ・ 故意による年度区分を跨いだ不適正な物品購入 → 停職、減給、戒告