

懲戒処分の方針

制定	平成24年	4月	1日	教育長決裁
改正	平成25年	4月	1日	教育長決裁
	平成25年	8月28日		教職員課長決裁
	平成28年	8月30日		教育長決裁
	平成29年	3月28日		教育長決裁

この方針は、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。）を行った場合の標準的な懲戒処分の基準を明確にすることにより、非違行為の防止を図り、市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

- 1 この方針が対象とする職員は、市立学校（幼稚園を含む。）の教育職員、学校栄養職員及び事務職員（高等学校、総合ビジネス専門学校及び幼稚園の事務職員を除く。）とする。
- 2 この方針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分例を掲げたものである。

具体的な処分内容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) 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、標準例に掲げる処分以外とすることもある。また、第2に掲げる複数の非違行為等に該当する場合は、標準例よりさらに重い処分を行うこともある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、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 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転

酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転

(イ) 酒気帯び運転による人身事故を起こした職員は、免職とする。

(イ) (イ)以外の場合で、酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こして必要な措置を講じなかった職員は、免職とする。

ウ 飲酒運転の同乗者等

他の者が、飲酒運転をしていることを知りながら同乗し、又は運転することが明らかであるにもかかわらず飲酒を勧め、若しくは飲酒運転をすることを知りながら他の者に自動車等を提供した職員は、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転以外の交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をし、又は教育委員会に事故の報告を怠った職員は、免職又は停職とする。

イ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反により人に傷害を負わせた職員は、停職又は減給とする。この場合において、措置義務違反をし、又は教育委員会に事故の報告を怠った職員は、免職又は停職とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

悪質な交通法規違反により運転免許の取消しの行政処分を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こした職員は、停職又は減給とし、その後の措置義務違反をし、又は教育委員会に事実の報告を怠った職員は、停職とする。

- (4) 前3号に該当する場合において、処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

2 体罰等

- (1) 体罰により、児童生徒を負傷させた職員は、減給又は戒告とする。ただし、児童生徒が死亡し、又は重大な後遺症（失明等）を残す負傷を負った場合は、免職又は停職とし、児童生徒が重傷を負った場合は、停職又は減給とする。
- (2) 前号以外の場合であっても、過去に体罰により処分（訓告等の措置を含む。）を受けた職員が体罰を行った場合は、減給又は戒告とする。
- (3) 暴言又は不適切な言動等により、児童生徒に恐怖感、侮辱感、人権侵害等の著しい精神的な苦痛を与えた職員は、体罰の量定に準じて取り扱うものとする。

3 児童生徒に対するわいせつ行為等

- (1) 児童生徒に対して、法律又は条例等に違反するわいせつな行為をした職員は、免職とする。
- (2) 児童生徒に対して、セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職又は減給とする。

※ わいせつな行為が規定されている法律及び条例等とは

刑法（明治40年法律第45号）、児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号）、軽犯罪法（昭和23年法律第39号）、ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）、熊本県少年保護育成条例（昭和46年熊本県条例第30号）、熊本県迷惑行為等防止条例（昭和39年熊本県条例第58号）等をいい、刑事事件になることを要しない。

※ 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における性的な言動及び他の職員、児童生徒等を不快にさせる職場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当たる。

4 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) 遅刻等
- 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
- 病欠休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、停職、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頻繁に離れて職務を怠り、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) 他の職員に対する暴行・暴言
- 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し、又は故意に報告を怠り業務に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。
- (7) 不適切な事務処理
- ア 預け・書き換え
- 預け・書き換え等、不正な経理処理を行った職員は、減給又は戒告とする。
- イ 事務処理のけ怠
- 事務処理のけ怠により、公務の運営に重大な支障を生じさせ、かつ、市民その他の関係者に重大な損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- ウ その他の不適切な事務処理（故意又は重大な過失によるもの）

- (ア) 故意に適切な事務処理を怠り、虚偽の事務処理を行い、又は業務遂行上必要な上司への報告を怠り、公務の運営に重大な支障を生じさせ、かつ、市民その他の関係者に重大な損害を与えた職員は、免職、停職又は減給とする。
- (イ) 重大な過失により公務の運営に重大な支障を生じさせ、かつ、市民その他の関係者に重大な損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (8) 違法な職員団体活動
- ア 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第37条第1項前段の規定に違反してストライキ等の争議行為を行い、又は職場の活動能率を低下させる怠業の行為をした職員は、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。
- (9) 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職員は、免職又は停職とする。
- (10) 違法な政治的行為
- 地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定に違反する政治的行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (11) 個人情報の紛失、盗難
- 重要な児童生徒の個人情報を持ち出して、著しく注意義務を怠って紛失し、又は盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。
- (12) 職務命令違反
- 上司からの職務命令に違反した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- (13) 兼業の承認を得る手続のけ怠
- 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職員は、減給又は戒告とする。
- (14) 収賄
- 職務に関して賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。
- (15) 入札談合等に関与する行為
- 市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そそのかすこと、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る行為を行った職員は、免職又は停職とする。
- (16) 地位の不当利用
- 本来支払うべき使用料、手数料等を不正な手段を用いて支払いを免れる等、職務上若しくは職員としての地位を利用し、又は他の職員にその地位を利用させ、自ら不正に利益を得、又は他人に不正に利益を得させた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (17) 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。
- (18) 個人情報の不当利用
- 職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した職員は、免職、停職又は減給とする。
- (19) セクシュアル・ハラスメント
- 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、わいせつな言辭、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「わいせつな言辭等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合において、わいせつな言辭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、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職員は、減給又は戒告とする。

エ 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うえ判断するものとする。

(20) パワー・ハラスメント

他の者に対し、職務上の地位、人間関係等の職場内における優位性を背景として、業務上の適正な範囲を超えて継続的に人格及び尊厳を侵害する言動を行うことにより、精神的若しくは肉体的に苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、相手の意に反することを認識の上で、人格及び尊厳を侵害する言動を執拗に繰り返したことにより、相手が当該言動を主とした強度のストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、免職又は停職とする。

(21) モラル・ハラスメント等のハラスメント

前2号のハラスメントのほか、相手の意に反することを認識のうえで、他の者に対し、人格及び尊厳を侵害する言動を行い、又は職務上の過大若しくは過小な要求、人間関係からの切り離し等職場内での不当な差別的取扱いを行うことにより、精神的若しくは肉体的に苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、人格及び尊厳を侵害する言動を執拗に繰り返したことにより、相手が当該言動又は不当な差別的取扱いを主とした強度のストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、免職又は停職とする。

5 公金等、公物取扱い関係

(1) 横領

公金等（熊本市立学校公金外現金取扱要綱に規定する公金及び公金外現金をいう。以下同じ。）又は公物（熊本市物品会計規則に規定する重要物品及びこれに準じるものをいう。以下同じ。）を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金等又は公物を盗んだ職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金等又は公物を所得した職員は、免職とする。

(4) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、停職又は減給とする。

(5) 給与等の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して給与等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給与等を不正に受給した職員は、停職又は減給とする。

(6) 公金等公物処理不適正

公金等又は公物の不適正な処理をした職員は、停職又は減給とする。

(7) 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。

(8) 紛失

公金等又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

(9) 盗難

重大な過失により公金等又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(10) 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職員は、戒告とする。

6 公務外非行

(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、免職、停職又は減給とする。

(4) 暴行

人に暴行を加えた職員は、停職、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、停職、減給又は戒告とする。
- (6) 横領
自己の占有する他人の物（公金等及び公の財産を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。
- (7) 窃盗・強盗
 - ア 他人の金品を盗んだ職員は、免職又は停職とする。
 - イ 暴行又は脅迫により他人の金品を強奪した職員は、免職とする。
- (8) 詐欺・恐喝
人を欺いて金品を取得し、又は人を恐喝して金品を取得した職員は、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・覚せい剤等の所持又は使用
麻薬・覚せい剤等を所持し、又は使用した職員は、免職とする。
- (11) 酩酊による粗野な言動等
酩酊して、公共の場所や乗り物において、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。
- (12) 児童生徒以外の者に対するわいせつ行為
法律や条例等に違反するわいせつな行為をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職又は停職とする。
- (13) ストーカー行為
つきまとい等のストーカー行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。
- (14) その他刑法違反
上記に掲げるものを除くほか、刑法に規定する罪を犯した職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職又は減給とする。

7 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、管理監督者としての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隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

第3 懲戒処分等の公表

1 懲戒処分等の公表

次の各号のいずれかに該当する場合は、当該懲戒処分等に関する情報を公開する。

- (1) 地方公務員法第29条に基づく懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）を行った場合
- (2) 前号に関連しての服務監督に対する訓告を行った場合

2 公表の内容

- (1) 公表内容は、次に掲げる項目とする。
 - ア 処分発令日
 - イ 処分量定
 - ウ 処分事由
 - エ 事案の概要
 - オ 所属区分（小学校、中学校等）
 - カ 職名（校長、教頭、教諭等）
 - キ 年齢
 - ク 性別
- (2) 氏名等の公表
 - ア 次のいずれかに該当する場合は、前号の項目に加え、所属名及び氏名を公表する。
 - (イ) 免職の懲戒処分を行った場合
 - (ロ) 飲酒運転で懲戒処分を行った場合

イ ア以外で警察発表等によって既にその所属名や氏名が明らかになっている場合で社会的な影響が大きい場合は、所属名又は氏名を公表する。

ウ ア及びイにかかわらず、次のいずれかに該当する場合は、所属名及び氏名を公表しないことができる。

(ア) 児童生徒その他の被害者等が公表を拒んだ場合

(イ) 公表により児童生徒その他の被害者等が特定されるおそれがある場合

(ウ) 公表により第三者の権利利益が侵害されるおそれがある場合

3 公表の時期及び方法

処分後速やかに市政記者室への資料提供と記者発表により行う。

附 則

この指針は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

1 この指針は、平成25年4月1日から施行する。

2 この指針の施行の日前において行われた非違行為に対する指針の適用については、なお従前の例による。

附 則

この指針は、平成25年8月28日から施行する。

附 則

1 この指針は、平成28年12月1日から施行する。

2 この指針の施行の日前において行われた非違行為に対する指針の適用については、なお従前の例による。

附 則

この指針は、平成29年4月1日から施行する。