

# 北九州市教育委員会における懲戒処分の指針

平成25年 4月 1日  
北九州市教育委員会

## 第1 目的

この指針は、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目安を明確にすることにより、非違行為の発生防止に資するとともに、市民の学校教育に対する信頼を確保することを目的とする。

## 第2 基本事項

### 1 対象

地方公務員法第3条第2項に規定する一般職の地方公務員であって、北九州市教育委員会の任命により北九州市立幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校、高等学校、高等専修学校及び各種学校に勤務する職員を対象とする。

### 2 処分量定の決定について

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。個別の内容によっては、標準例に掲げる処分の量定以外とすることもあり得るものとする。

なお、懲戒処分の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り扱いを参考にしつつ判断する。

### 3 処分の加重について

次のいずれかの事由があるときは、標準例よりも重い処分量定とすることができる。

- (1) 児童生徒の良好な教育環境や保護者等の信頼を著しく損なう事態を招いたとき
- (2) 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
- (3) 非違行為を継続した期間が長期に渡るとき

- (4) 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるとき
- (5) 過去に類似の非違行為を行ったことを理由に懲戒処分又は行政措置を受けたことがあるとき
- (6) 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

#### 4 処分の軽減等について

次のいずれかの事由があるときは、標準例よりも軽い処分量定とするか又は懲戒処分を行わないことができる。

- (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

#### 5 報告義務

標準例に掲げるような非違行為を行った職員、悪質な交通法規違反を行った職員又は当該行為等により免許停止若しくは免許取消の処分を受けた職員は、速やかに校長又は園長に報告しなければならない。また、報告を受けた校長又は園長は、速やかに教職員課へ報告するものとする。

なお、当該報告を怠った場合は、標準例に掲げる量定に加重して処分することがあり得る。

### 第3 懲戒処分の標準例

#### 1 児童生徒等に対する非違行為

##### (1) 体罰・いじめ等

ア 幼児、児童及び生徒（以下、「児童生徒等」という。）を死亡させ、又は児童生徒等に重大な後遺症が残る傷害を負わせる体罰をした職員は、免職又は停職とする。

イ 児童生徒等に上記以外の体罰をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 児童生徒等に対して著しく不適切な言動をした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

エ 児童生徒等間のいじめに加担した職員、児童生徒等間のいじめを助長した職員及び児童生徒等間のいじめを把握しているにもかかわらず、これを放置した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

##### (2) 児童生徒性暴力等

ア 児童生徒性暴力等を行った職員は、免職とする。

イ 児童生徒等に対して、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為（上記アに該当するセクシュアル・ハラスメントを除く。）をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

※ 「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」第2条第3項各号に該当する行為（以下「児童生徒性暴力等該当行為」という。）のほか、児童生徒等に対する「インターネット異性紹介事業を利用して児童を誘引する行為の規制等に関する法律」、「軽

犯罪法」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、「福岡県迷惑防止条例」、「福岡県迷惑防止条例」及び「児童福祉法」等に該当又は違反する行為（児童生徒性暴力等該当行為を除く。刑事罰が科されなかった行為も含む。）をいう。

※ 「セクシュアル・ハラスメント」とは、学校その他業務を遂行する場所（以下「職場」という。）における性的な言動及び職員が他の職員、児童生徒又は学校関係者を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。例えば、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動をいう。

## 2 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、減給又は戒告とする。

### (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、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、停職、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、又は本市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) 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。

**(10) 兼業の承認等を得る手続の懈怠**

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きを怠り、これらの兼業を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

**(11) 収賄・供応**

ア 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。

イ 関係業者及び業者団体との虚礼・贈答の授受を行い、又は接待・会食等の供応を受けた職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

**(12) 入札談合等に関与する行為**

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**

職権を濫用して、専ら職務の用以外の用に供する目的で個人情報記録された文書等を収集した職員は、停職、減給又は戒告とする。

**(14) 個人情報の盗難、紛失又は流出**

過失により個人情報を盗まれ、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、停職、減給又は戒告とする。

**(15) 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。

**(16) 公文書偽造等**

公文書を偽造し、若しくは変造し、又は偽造若しくは変造された文書を行使した職員は免職又は停職とする。

**(17) 私文書偽造等**

私文書を偽造し、若しくは変造し、又は偽造若しくは変造された文書を行使した職員は免職、停職、減給又は戒告とする。

**(18) 情報セキュリティ関連**

ア 故意に情報システム又は情報資産を破壊し、又は流出等させた職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 過失により情報資産を盗まれ、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。

**(19) 公益通報制度に関する要綱に違反する行為**

ア 通報した職員等を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとし

た職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 事実をねつ造して通報した職員は、停職、減給又は戒告とする。

## (20) 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、わいせつな言辞、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「わいせつな言辞等の性的な行動」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辞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、当該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行動を行った職員は、減給又は戒告とする。

エ 本人の意図にかかわらず、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為が確認された職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度などに応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

## (21) その他のハラスメント行為

本人の意図にかかわらず、ハラスメント行為（セクシュアル・ハラスメントを除く）が確認された職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度などに応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

ハラスメントとは、職場において、他の者の人格若しくは尊厳を著しく害し、精神的若しくは身体的な苦痛を与え、不利益若しくは勤労意欲の低下をもたらす不適切な言動の総称をいう。

### ア パワー・ハラスメント

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。

### イ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠、出産、不妊治療、育児休業・介護休業等の制度の利用等に関する言動により勤務環境が害する行為。

### ウ その他のハラスメント

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント以外のハラスメント行為。

## 3 公金公物取扱い関係

### (1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

### (2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

**(3) 詐取**

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

**(4) 紛失**

公金又は公物を紛失した職員は、減給又は戒告とする。

**(5) 盗難**

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

**(6) 公物損壊**

故意に職場において公物を損壊した職員は、停職、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、減給又は戒告とする。

**(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、免職、停職、減給又は戒告とする。

**(9) 公金公物処理不適正**

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

**(10) 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、停職、減給又は戒告とする。

**4 公務外非行関係**

**(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、免職又は停職とする。

**(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、停職、減給又は戒告とする。

**(5) 器物破損**

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**

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、停職、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、停職、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、免職又は停職とする。

## (10) 公租公課の滞納

公租公課を滞納し、給与の差押えを受けた場合で、公務に対する信用を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

## (11) 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。

## (12) 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、停職、減給又は戒告とする。

## (13) 不同意性交等・不同意わいせつ

不同意性交等又は不同意わいせつの行為をした職員は、免職とする。

## (14) 淫行

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員は、免職又は停職とする。

## (15) 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。

## (16) 盗撮行為

公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けていない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員は、免職又は停職とする。

## (17) その他のわいせつな行為

法律や条例等に違反して、のぞきその他のわいせつな行為を行った職員は、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。

## (18) ストーカー行為（つきまとい等の嫌がらせ行為を含む。）

ストーカー行為又はつきまとい等の嫌がらせ行為をした職員は、免職又は停職とする。

## 5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反

### (1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 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、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせて事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職とする。

ウ 飲酒をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた

職員又は職員の飲酒を知りながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、免職又は停職とする。

**(2) 飲酒運転以外での交通事故（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。

この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職、停職又は減給とする。

**(3) 飲酒運転以外の交通法規違反**

無免許運転や著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(注) 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上判断するものとする。

**6 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。

付 則

この指針は、平成25年4月1日から実施する。

付 則

(施行期日)

1 この指針は、平成29年4月1日から実施する。

(経過措置)

2 改正後の規定は、施行の日以後に行われた行為について適用する。

付 則

(施行期日)

1 この指針は、令和4年4月15日から実施する。

(経過措置)

2 改正後の規定は、施行の日以後に行われた行為について適用する。

付 則

(施行期日)

1 この指針は、令和4年5月27日から実施する。

(経過措置)

2 改正後の規定は、施行の日以後に行われた行為について適用する。



付 則

(施行期日)

1 この指針は、令和5年12月8日から実施する。

(経過措置)

2 改正後の規定は、施行の日以後に行われた行為について適用する。