

懲戒処分の指針の一部改正について

1 概要

懲戒処分の指針(※参照。以下「本件指針」という。)の改正内容について協議を依頼するもの。

※ 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。)を対象とするもの

2 主な改正内容(案)

- (1) 懲戒処分の指針(人事課所管のもの)の一部改正(令和6年(2024年)12月1日施行)に伴い、「敷地内禁煙」、「公文書の不適正な取扱い」及び「公印の偽造又は不正使用」に係る標準例を新設するなど、所要の改正を行うもの。
- (2) 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(令和3年法律第57号)の施行に伴い、「児童生徒等」について新たに定義した上で「児童生徒性暴力等」に係る類型を定めるなど、わいせつな行為等に係る標準例について所要の改正を行うもの。
- (3) 同じ飲酒運転であっても、運転する車両が自動車や原動機付自転車である場合と自転車などの軽車両である場合とでは危険性の程度が異なる(追突した場合、一般的に、軽車両の方が自動車や原動機付自転車よりも人を死亡させる、人に重篤な傷害を負わせる等のリスクが低い)ことに鑑み、飲酒運転に係る標準例のうち、処分量定が「免職」のみのものについて、運転した車両が軽車両である場合(酒酔い運転をした場合において、人身事故を起こしたとき又は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ときを除く。)の処分量定を「免職又は停職」とする。

3 新旧対照表及び改正後の本件指針(いずれも案)

それぞれ別添のとおり

4 施行期日

令和7年(2025年)4月1日

※ ただし、同日前に行われた非違行為については、改正前の規定により処分を行う。

懲戒処分の指針（平成24年4月1日教育長決裁）新旧対照表

改正後（案）	現行	備考
懲戒処分の指針 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 令和 2年 3月23日教育長決裁 令和 7年 3月 日教育長決裁 この指針は、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 この指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（非常勤講師を含む。）、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 この指針は、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。	懲戒処分の指針 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 令和 2年 3月23日教育長決裁 この指針は、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 この指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（非常勤講師を含む。）、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 この指針は、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、標準例より更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 飲酒運転・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(運転した車両

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。

∴ 懲戒処分の指針（人事院）第2

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

が軽車両である場合（人身事故を起こした場合及び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場合を除く。）は、免職又は停職）とする。

イ 酒気帯び運転

(7) 酒気帯び運転による人身事故を起こした職員は、免職（運転した車両が軽車両である場合は、免職又は停職）とする。

(イ) (7)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車両を提供した職員は、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、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

イ 酒気帯び運転

(7) 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) (7)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

ア 酒酔い運転をした職員は、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た職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職又は停職（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 飲酒運転をした職員に対し、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、停職、減給又は戒告とする。

(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。

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

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) 体罰を加えたことにより、**児童生徒等（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（令和3年法律第57号）第2条第2項に規定する児童生徒等をいう。以下同じ。）（総合ビジネス専門学校の生徒を含む。以下この項及び第4項第12号において同じ。）**が死亡し、又はおおむね30日

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) 体罰を加えたことにより、**児童生徒**が死亡し、又はおおむね30日以上の治療期間を要する傷害を負った場合は、免職又は停職とする。

イ以下 略

∴ 改正後の懲戒処分の指針（人事課）第2の4

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

ア 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、又は任命権者に事実の報告を怠った職員は、停職とする。

イ 略

(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うえ判断するものとする。

∴ 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（令和三年法律第五十七号）

（定義）

第二条 この法律において「学校」とは、学

以上の治療期間を要する傷害を負った場合は、免職又は停職とする。

- (2) 体罰を加えたことにより、**児童生徒等**が傷害(前号に掲げるものを除く。)を負った場合は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、体罰が常習的に行われていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なものであったときは、免職又は停職とする。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、**児童生徒等**に体罰を加えた職員は、減給又は戒告とする。この場合において、体罰が常習的に行われていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なものであったときは、停職又は減給とする。
- (4) 暴言又は不適切な言動等により、**児童生徒等**に恐怖感、侮辱感、人権侵害等の精神的苦痛を与えた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

3 わいせつな行為等

(1) 児童生徒等に対する性暴力等

ア 児童生徒等に対して、児童生徒性暴力等を行った職員は、免職とする。

※ 「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

- (2) 体罰を加えたことにより、**児童生徒**が傷害(前号に掲げるものを除く。)を負った場合は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、体罰が常習的に行われていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なものであったときは、免職又は停職とする。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、**児童生徒**に体罰を加えた職員は、減給又は戒告とする。この場合において、体罰が常習的に行われていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なものであったときは、停職又は減給とする。
- (4) 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、人権侵害等の精神的苦痛を与えた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

3 児童生徒に対するわいせつ行為等

【追加】

(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。

【追加】

校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条に規定する幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校並びに就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成十八年法律第七十七号)第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園をいう。

2 この法律において「児童生徒等」とは、次に掲げる者をいう。

- 一 学校に在籍する幼児、児童又は生徒
二 十八歳未満の者(前号に該当する者を除く。)

3 この法律において「児童生徒性暴力等」とは、次に掲げる行為をいう。

一～五 略

4～6 略

∴ 懲戒処分の指針(熊本県教育委員会)第

2の3 わいせつな行為等

(1) 児童生徒等に対する性暴力等

ア 児童生徒等(※1)に対して、児童生徒性暴力等(※2)を行った職員は、免職とする。

等に関する法律第2条第3項に規定する児童生徒性暴力等のほか、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）、児童福祉法（昭和22年法律第164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）等に違反するわいせつな行為等をいい、刑事事件として有罪となることを要しない。

イ 児童生徒等に対して、セクシュアル・ハラスメント（児童生徒性暴力等を除く。）をした職員は、免職、停職又は減給とする。

【削る】

※ 「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における性的な

(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

イ 児童生徒等に対して、セクシュアル・ハラスメント（※3）（アに該当するものを除く。）をした職員は、免職、停職又は減給とする。

（2）（1）以外の者に対するわいせつな行為等

ア わいせつな行為等（※4）をした職員は、免職又は停職とする。

イ 公共の乗り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。

ウ及びエ 略

※1 「児童生徒等」とは、次に掲げる者をいう。

- 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 「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のほか、「軽犯罪法」、「ストーカー行

言動及び他の職員又は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。

(2) 児童生徒等以外の者に対するわいせつな行為等

わいせつな行為等をした職員は、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。

※ 「わいせつな行為等」とは

刑法（明治40年法律第45号）、軽犯罪法、ストーカー行為等の規制等に関する法律、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（令和5年法律第67号）、熊本県迷惑行為等防止条例等に違反するわいせつな行為等をいい、刑事事件として有罪となることを要しない。

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。

【追加（※現行の第2の6(12)から移動）】

為等の規制等に関する法律」、「児童福祉法」、「熊本県少年保護育成条例」、「熊本県迷惑行為等防止条例」等に該当するわいせつな行為等をいい、刑事事件として有罪となることを要しない。

※3 「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又は学校（以下、「職場等」という。）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等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。

※4 「わいせつな行為等」とは

「刑法」、「軽犯罪法」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、「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」、「熊本県迷惑行為等防止条例」等に該当

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

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

するわいせつな行為等をいい、刑事事件として有罪となることを要しない。

∴ 現行の第2の6

(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。

∴ 改正後の懲戒処分の指針（人事課）第2

勤務時間中に職場を離脱（喫煙のための離脱を含む。）して勤務を怠り、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) 敷地内喫煙

敷地内禁煙となっている市の施設で喫煙した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

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。

【追加】

(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。

の1

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱（喫煙のための離脱を含む。）して勤務を怠り、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) 敷地内喫煙

敷地内禁煙となっている市の施設で喫煙した職員は、減給又は戒告とする。

【「事務処理」を「事務処理等」とする改正は行わない（↓と異なる。）。）】

∴ 改正後の懲戒処分の方針（人事課）第2の1

(8) 不適切な事務処理等

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。

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）

(7) 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。

(4) 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。

(9) 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的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

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）

(7) 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。

(4) 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的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

する。

イ 事務処理等のけ怠

事務処理等のけ怠により、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等（故意又は重大な過失によるもの）

(7) 故意に適切な事務処理等を怠り、虚偽の事務処理等を行い、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。

(4) 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。

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、唆し、若しくはあおった職員は、免職又は停職とする。

(10) 秘密漏えい

ア 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。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、職務上の秘密が漏れいし、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。

(11) 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。

(12) 個人情報の紛失、盗難

重要な児童生徒等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

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。

【追加】

(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

∴ 改正後の懲戒処分の指針（人事課）第2の1

(9) 秘密漏えい

ア 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。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、職務上の秘密が漏れいし、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。

は、減給又は戒告とする。

(13) 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。

(14) 兼業の承認等を得る手続の怠

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。

(15) 収賄

職務に関して賄賂を受受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

(16) 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る行為を行った職員は、免職又は停職とする。

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) 兼業の承認等を得る手続の怠

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受受し、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。

∴ 懲戒処分の指針（熊本県教育委員会）第2の4

(12) 兼業の承認等を得る手続の怠

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。

∴ 改正後の懲戒処分の指針（人事課）第2の1

(16) 入札談合等に関与する行為

熊本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

(17) 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しめた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(18) 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。

(19) 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

(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しめた職員は、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

き行為を行った職員は、免職又は停職とする。

∴ 懲戒処分の指針（熊本県教育委員会）第2の4

(13) 入札談合等に関与する行為

県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。

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。

(20) 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。

(21) 公印の偽造又は不正使用

公印を偽造し、又は不正使用した職員は、停職又は減給とする。

(22) 児童生徒等以外の者に対するセクシュアル・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。

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。

【追加】

【追加】

(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。

∴ 改正後の懲戒処分の指針（人事課）第2の1

(12) 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。

(13) 公印の偽造又は不正使用

公印を偽造し、又は不正使用した職員は、停職又は減給とする。

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、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。

(23) 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

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、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。

(24) 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上で、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

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

∴ 改正後の懲戒処分の指針（人事課）第2の1

(20) モラル・ハラスメント等のハラスメント

上記のハラスメントのほか、相手の意に反することを認識の上で、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り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。

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

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

ア 自己の占有する他人の物（公金等及び公物を除く。）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。

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。

【追加】

∴ 改正後の第2の5

(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。）

(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。

(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。

を横領した職員は、免職とする。

∴ 改正後の懲戒処分の指針（人事課）

第2の2

(1) 横領

公金等（熊本市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。）又は官物（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。

第2の3

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物（公金等及び官物を除く。）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。

(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。

【削る（※改正後の第2の3(2)へ）】

(12) 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。

(13) 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

(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。 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。 附 則 1 この指針は、令和2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。	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。 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。 附 則 1 この指針は、令和2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

1 この指針は、令和7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。

懲戒処分の指針

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
	令和2年	3月23日	教育長決裁
	令和7年	3月	日教育長決裁

この指針は、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

- この指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（非常勤講師を含む。）、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。
- この指針は、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、

- 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。
- 故意又は過失の度合いはどの程度であったか。
- 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。
- 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。
- 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、標準例より更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 飲酒運転・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（運転した車両が軽車両である場合（人身事故を起こした場合及び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場合を除く。）は、免職又は停職）とする。

イ 酒気帯び運転

(7) 酒気帯び運転による人身事故を起こした職員は、免職（運転した車両が軽車両である場合は、免職又は停職）とする。

(イ) (7)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車両を提供した職員は、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、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

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) 体罰を加えたことにより、児童生徒等（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（令和3年法律第57号）第2条第2項に規定する児童生徒等をいう。以下同じ。）（総合ビジネス専門学校の生徒を含む。以下この項及び第4項第12号において同じ。））が死亡し、又はおおむね30日以上の治療期間を要する傷害を負った場合は、免職又は停職とする。

(2) 体罰を加えたことにより、児童生徒等が傷害（前号に掲げるものを除く。）を負った場合は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、体罰が常習的に行われていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なものであったときは、免職又は停職とする。

(3) 前2号に掲げるもののほか、児童生徒等に体罰を加えた職員は、減給又は戒告とする。この場合において、体罰が常習的に行われていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なものであったときは、停職又は減給とする。

(4) 暴言又は不適切な言動等により、児童生徒等に恐怖感、侮辱感、人権侵害等の精神的苦痛を与えた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

3 わいせつな行為等

(1) 児童生徒等に対する性暴力等

ア 児童生徒等に対して、児童生徒性暴力等を行った職員は、免職とする。

※ 「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項に規定する児童生徒性暴力等のほか、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）、児童福祉法（昭和22年法律第164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）等に違反するわいせつな行為等をいい、刑事事件として有罪となることを要しない。

イ 児童生徒等に対して、セクシュアル・ハラスメント（児童生徒性暴力等を除く。）をした職員は、免職、停職又は減給とする。

※ 「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における性的な言動及び他の職員又は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。

(2) 児童生徒等以外の者に対するわいせつな行為等

わいせつな行為等をした職員は、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。

※ 「わいせつな行為等」とは

刑法（明治40年法律第45号）、軽犯罪法、ストーカー行為等の規制等に関する法律、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（令和5年法律第67号）、熊本県迷惑行為等防止条例等に違反するわいせつな行為等をいい、刑事事件として有罪となることを要しない。

4 一般勤務関係

(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（喫煙のための離脱を含む。）して勤務を怠り、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) 敷地内喫煙
敷地内禁煙となっている市の施設で喫煙した職員は、減給又は戒告とする。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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）
(イ) 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。
(ロ) 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。
- (9) 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、唆し、若しくはあおった職員は、免職又は停職とする。
- (10) 秘密漏えい
ア 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。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。
- (11) 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。
- (12) 個人情報の紛失、盗難
重要な児童生徒等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。
- (13) 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。
- (14) 兼業の承認等を得る手続のけ怠
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。
- (15) 収賄
職務に関して賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。
- (16) 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る行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(17) 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。

(18) 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。

(19) 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。

(20) 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。

(21) 公印の偽造又は不正使用

公印を偽造し、又は不正使用した職員は、停職又は減給とする。

(22) 児童生徒等以外の者に対するセクシュアル・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、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。

(23) 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。

(24) 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上で、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

ア 自己の占有する他人の物（公金等及び公物を除く。）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) 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。

(13) 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。

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。

附 則

1 この指針は、令和2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

1 この指針は、令和7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。

「懲戒処分の指針」の改正について

1 改正の経緯、目的

令和5年度の懲戒処分は、市長事務部局で5件（5人）、他任命権者で9件（12人）。市長事務部局における件数としては過去10年で2番目に多かった（最多は令和2年度の9件）。
事案としては、欠勤、公文書の不適正な取扱い、勤務時間中の喫煙等が相次ぎ、市全体としては飲酒運転事案も複数発生している。



今後の再発防止の一環として懲戒処分の指針の改正（厳罰化）を行う

2 今後の対応方針（総括）

- （1）以下の規定については、人事院の「懲戒処分の指針」と同様とすることで、本市の指針を厳罰化する。
- ア 欠勤
 - イ 勤務態度不良
 - ウ 秘密漏えい
 - エ 公文書の不適正な取扱い
 - オ 出火・爆発
 - カ コンピュータの不適正利用
 - キ 横領
 - ク 飲酒運転以外の交通法規違反
- （2）人事院の「懲戒処分の指針」にない以下の規定は、他都市の規定を参考にし、本市の指針を厳罰化する。
- ア 敷地内喫煙
 - イ 公印の偽造又は不正使用
- （3）その他
- ア 飲酒運転 人事院及び他都市と比べ、本市の指針を厳罰化する。
 - イ わいせつ行為等 刑法改正の内容を反映する。
 - ウ 不適切な事務処理 事務処理に限らず、不適切な対応を処分の対象とする。

「懲戒処分の指針」新旧対照表

新	旧
第1 略 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)～(3) 略 (4) 勤務態度不良 勤務時間中に職場を離脱（喫煙のための離脱を含む。）して勤務を怠り、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) <u>敷地内喫煙</u> <u>敷地内禁煙となっている市の施設で喫煙した職員は、減給又は戒告とする。</u> <u>(6)</u> 職場内秩序びん乱 ア 他の職員に対する暴行等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等により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。 <u>(7)</u> 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。 <u>(8)</u> 不適切な事務処理等 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 事務処理等のけ怠	第1 略 第2 標準例 1 一般服務関係 (1) 欠勤 ア 正当な理由なく、<u>無断で</u>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、<u>無断で</u>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、<u>無断で</u>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)～(3) 略 (4) 勤務態度不良 <u>正当な理由なく、</u>勤務時間中に職場を離脱して勤務を怠り、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) 【新設】 <u>(5)</u> 職場内秩序びん乱 ア 他の職員に対する暴行等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等により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。 <u>(6)</u> 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。 <u>(7)</u> 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

事務処理等のけ怠により、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等（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等を行ない、虚偽の事務処理等を行い、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。 <u>（9） 秘密漏えい</u> <u>ア 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。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。</u> <u>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。</u> <u>（10） 個人の秘密情報の目的外収集</u> 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。 <u>（11） 個人情報の不当利用</u> 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。 <u>（12） 公文書の不適正な取扱い</u> <u>ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しく</u>	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行ない、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。 <u>（8） 秘密漏えい</u> <u>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。</u> <u>【新設】</u> <u>（9） 個人の秘密情報の目的外収集</u> 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。 <u>（10） 個人情報の不当利用</u> 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。 <u>（12） 【新設】</u>
---	---

<u>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。</u> <u>イ 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。</u> <u>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。</u> <u>(13) 公印の偽造又は不正使用</u> <u>公印を偽造し、又は不正使用した職員は、停職又は減給とする。</u> <u>(14) 営利企業等の従事許可を得る手続の懈怠</u> 任命権者の許可を得ることなく、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んだ職員又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、若しくはその他の事業若しくは事務に従事した職員は、減給又は戒告とする。 <u>(15) 収賄</u> 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。 <u>(16) 入札談合等に関与する行為</u> 熊本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。 <u>(17) 地位の不当利用</u> 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。 <u>(18) 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職員を不快にさせる職場外における</u>	<u>(13) 【新設】</u> <u>(11) 営利企業等の従事許可を得る手続の懈怠</u> 任命権者の許可を得ることなく、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んだ職員又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、若しくはその他の事業若しくは事務に従事した職員は、減給又は戒告とする。 <u>(12) 収賄</u> 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。 <u>(13) 入札談合等に関与する行為</u> 熊本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。 <u>(14) 地位の不当利用</u> 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。 <u>(15) 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職員を不快にさせる職場外における</u>
--	--

性的な言動) 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、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、わいせつな言辭等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。 (注) 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。 <u>(19)</u> 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。 <u>(20)</u> モラル・ハラスメント等のハラスメント 上記のハラスメントのほか、相手の意に反することを認識の上で、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	性的な言動) 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、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、わいせつな言辭等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。 (注) 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。 <u>(16)</u> 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。 <u>(17)</u> モラル・ハラスメント等のハラスメント 上記のハラスメントのほか、相手の意に反することを認識の上で、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り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責による精神疾患に罹患したときは、免職又は停職とする。 2 公金等、官物取扱い関係 (1) ～ (6) 略 (7) 出火・爆発 過失により職場において官物の出火、爆発を引き起こした職員は、戒告とする。 (8) ～ (9) 略 (10) コンピュータの不適正利用 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職員は、減給又は戒告とする。 3 公務外非行関係 (1) ～ (5) 略 (6) 横領 <u>ア</u> 自己の占有する他人の物（公金等及び官物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。 <u>イ</u> <u>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。</u> (7) ～ (11) 略 (12) わいせつ行為等 <u>ア</u> <u>不同意性交等・不同意わいせつ</u> <u>不同意性交等、不同意わいせつ、監護者わいせつ又は監護者性交等</u>をした職員は、免職とする。 <u>イ</u> その他のわいせつな行為 法律や条例等に違反して、公然わいせつ、淫行、痴漢行為、盗撮、のぞきその他のわ	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り扱いを行<u>な</u>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責による精神疾患に罹患したときは、免職又は停職とする。 2 公金等、官物取扱い関係 (1) ～ (6) 略 (7) 出火・爆発 <u>重大な</u>過失により職場において官物の出火、爆発を引き起こした職員は、戒告とする。 (8) ～ (9) 略 (10) コンピュータの不適正利用 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<u>重大な</u>支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。 3 公務外非行関係 (1) ～ (5) 略 (6) 横領 <u>自己の占有する他人の物（公金等及び官物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。</u> <u>【新設】</u> (7) ～ (11) 略 (12) わいせつ行為等 <u>ア</u> <u>強姦・強制わいせつ</u> <u>強姦、準強姦、強制わいせつ又は準強制わいせつ行為</u>をした職員は、免職とする。 <u>イ</u> その他のわいせつな行為 法律や条例等に違反して、公然わいせつ、淫行、痴漢行為、盗撮、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。この場合において、常習性又は計画性が認められるときは、免職とする。 (13) ～ (14) 略 4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係 (1) 飲酒運転（酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。以下同じ。） ア 飲酒運転をした職員は、免職とする。<u>ただし、情状に特に酌量すべきものと認められるときは、停職とする。</u> <u>【削る】</u> <u>【削る】</u> <u>イ 飲酒運転となることを知りながら他の者に車両若しくは酒類を提供し、又は飲酒を勧めた職員は、免職とする。ただし、情状に特に酌量すべきものと認められるときは、停職とする。</u> <u>ウ 他の方が飲酒運転することを容認し、又は飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した職員は、免職とする。ただし、情状に特に酌量すべきものと認められるときは、停職とする。</u> (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、又は任命権者に事故の報告を怠った職員は、免職又は停職とする。 イ 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、又は任命権者	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。この場合において、常習性又は計画性が認められるときは、免職とする。 (13) ～ (14) 略 4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係 (1) 飲酒運転（酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。以下同じ。） ア 飲酒運転をした職員は、免職<u>又は停職</u>とする。 <u>イ 飲酒運転で物の損壊に係る交通事故を起こした職員は、免職又は停職とする。この場合において、措置義務違反をし、又は任命権者に事故の報告を怠った職員は、免職とする。</u> <u>ウ 飲酒運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。</u> <u>エ 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、又は飲酒を勧めた職員は、免職<u>又は停職</u>とする。</u> <u>オ 他の方が飲酒運転することを容認し、又は飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した職員は、免職<u>又は停職</u>とする。</u> (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、又は任命権者に事故の報告を怠った職員は、免職又は停職とする。 イ 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、又は任命権者
--	--

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 ア 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、又は任命権者に事実の報告を怠った職員は、停職とする。 イ 公用車運転中、重大な過失により交通事故を起こした職員は、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、又は任命権者に事故の報告を怠った職員は、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うえ判断するものとする。 5 略	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 ア 著しい速度超過等の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、又は任命権者に事実の報告を怠った職員は、停職とする。 イ 公用車運転中、重大な過失により交通事故を起こした職員は、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、又は任命権者に事故の報告を怠った職員は、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うえ判断するものとする。 5 略
---	--