

京都市立学校幼稚園教職員の処分等に関する指針

平成18年4月
(平成18年9月改正)
(平成18年12月改正)
(平成20年5月改正)
(令和2年7月改正)
(令和5年11月改正)

京都市立学校幼稚園教職員の処分等に関する指針

第1 指針の目的

本市では、教職員の意識改革と熱意溢れる教育実践のもと、説明責任と保護者・地域・市民の参画を基調とする「開かれた学校づくり」を推進し、地域ぐるみ・市民ぐるみの教育改革を着実に前進させている。

言うまでもなく教職員は子どもたちにとって最大の教育環境であり、その日々の行動が子どもたちに与える影響は計り知れないものがある。このため、今後とも保護者・地域・市民との双方向の信頼関係を一層深め、さらなる改革を進めていくためには、公教育に携わる教職員の使命と役割についての自覚を高めるとともに、服務規律等の遵守を徹底していくことが必要である。

本指針は、こうした認識のもと、教職員の非違行為に対する地方公務員法第29条に基づく懲戒処分及び嚴重文書訓戒、文書訓戒等の服務監督権上の措置（以下「処分等」という。）を行うに際しての基本的な考え方を定めるものである。

第2 基本事項

1 基本事項

具体的な処分等の量定の決定に当たっては、

- ① 当該行為の動機、態様、結果、影響等
- ② 故意又は過失の度合い
- ③ 当該行為を行った教職員の職責
- ④ 日頃の勤務態度や当該行為後の対応等
- ⑤ 過去における不適切若しくは違法な行為又は処分等の有無

を総合的に考慮のうえ判断するものとする。

なお、第3の処分基準に掲げられていない不適切若しくは違法な行為についても、当然処分等の対象となる。

2 処分等の量定の加重について

次のいずれかの事由があるときは、処分等の量定を加重することがある。

- ① 児童等の良好な教育環境や市民・保護者の信頼を著しく損なう事態を招いたとき。
- ② 教職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき。
- ③ 教職員が違法行為を継続した期間が長期にわたるとき。
- ④ 教職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職責の度が高いとき。
- ⑤ 教職員が過去に処分等を受けたことがあるとき。
- ⑥ 自らの不適切若しくは違法な行為を隠ぺいしたとき。

(注) 本指針において「児童等」とは本市立学校・幼稚園に在籍する「幼児・児童生徒」を指す。

3 処分等の量定の軽減について

次のいずれかの事由があるときは、処分等の量定を軽減すること又は処分等を行わないことがある。

- ① 教職員の日頃の勤務態度又は教育実践が極めて良好であるとき。
- ② 教職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出るなど、非違行為に対する深い反省が顕著に見られるとき。
- ③ その他処分等の軽減又は行わないことに相当な理由があると認められるとき。

第3 懲戒処分基準

以下は懲戒処分を行うにあたっての標準的な量定を掲げたものであり、具体的な事案が発生した場合は第2基本事項と本基準に基づき判断する。

1 一般服務関係

(1) 欠勤

正当な理由なく欠勤した教職員は、免職又は停職とする。

(2) 勤務態度不良等

勤務時間中の職場離脱又は私的行為、遅刻、早退の繰り返し、不適正な事務処理等により公務の運営に支障を生じさせた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(3) 病気休暇（病気休務を含む。以下同じ。）又は休職期間中の療養義務違反等

病気休暇又は特別休暇その他承認を要する休暇等について虚偽の申請をして承認を受けた教職員は、免職又は停職とする。

また、病気休暇又は休職期間中であるにもかかわらず、療養に専念しなかった教職員についても同様とする。

(4) 虚偽報告等

事実をねつ造して虚偽の報告、申請、届出等を行い、又は故意に必要な報告、申請、届出等を怠った教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(5) 職場の秩序を乱す行為

管理職、その他の教職員に対する暴行、暴言、嫌がらせ等、又は職場における器物損壊等により、職場の秩序を乱した教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(6) セクシュアルハラスメント

ア 18歳以上の者に対し、わいせつ行為を行った教職員は、免職とする。

イ 上記アにおいてセクシュアルハラスメントを行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 上記アにおいてセクシュアルハラスメントを繰り返し行った教職員は、免職又は停職とする。

(7) パワーハラスメント

ア 相手を強度の心的ストレスの重積により精神疾患にり患させるなどの重大なパワーハラスメントを行った教職員は、免職、停職又は減給とする。

イ パワーハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワーハラスメントを繰り返し行った教職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ パワーハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(注) 本指針における、「わいせつ行為」とは、刑法等に規定する不同意性交、不同意わ

いせつ、淫行、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、売春・買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、青少年健全育成条例等違反、不適切な裸体・下着姿その他性的姿態等の撮影、提供等（隠し撮り等を含む）、わいせつ目的をもって体に触ることその他これらに類する行為をいう。

（注）本指針における「セクシュアルハラスメント」及び「パワーハラスメント」とは、「京都市立学校及び幼稚園ハラスメント防止に関する方針」に規定するものをいう。

（８）政治的行為

地方公務員法又は教育公務員特例法に違反して政治的行為をした教職員、及び政治的行為を行うよう教職員に求める等の行為をした教職員、並びに公務員又は教育上の地位を利用して選挙運動をした教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

（９）争議行為等

地方公務員法に違反して、同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は本市の活動能率を低下させる怠業的行為をした教職員及びこれらの違法な行為を企て、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、停職、減給又は戒告とする。

（１０）秘密の漏えい

職務上知り得た秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

２ 情報管理関係

（１）個人情報の不当利用及び個人の秘密情報の目的外収集

ア 職務上知ることのできた個人情報をその職務の用以外に使用した教職員は、免職又は停職とする。

イ その職権を濫用して、専らその職務の用以外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教職員は、減給又は戒告とする。

（２）文書紛失

指導要録、児童等の学習指導、生徒指導、健康指導等の個人情報を記録した文書等を紛失した教職員は停職、減給又は戒告とする。

３ 公金等及び公物の取扱い関係

（１）横領等

公金及び預り金（以下「公金等」という。）又は公物を横領し、窃取し又は詐取した教職員は、免職とする。

（２）紛失・損壊等

公金等又は公物を紛失し、若しくは重大な過失により盗難に遭い、本市に損害を与えた教職員及び故意又は重大な過失により公物を損壊した教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

（３）公金等公物処理不適正

無断流用等、自己が保管する公金等又は公物の不適正な処理をした教職員は、停職、減給又は戒告とする。

4 児童生徒性暴力等・体罰・いじめ関係

(1) 児童生徒性暴力等

児童生徒性暴力等を行った教職員は免職とする。

(注) 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項に掲げる行為をいう。また、児童生徒等とは、とは、学校に在籍する幼児、児童又は生徒並びに18歳未満の者をいう。

(2) 児童生徒等に対するセクシュアルハラスメント

ア 児童生徒性暴力等に至らないセクシュアルハラスメントを行った教職員は停職、減給又は戒告とする。

イ 上記アにおいてセクシュアルハラスメントを繰り返し行った教職員は、免職又は停職とする。

(3) 児童等に対する体罰

ア 体罰を行い、児童等に重大な後遺症が残る傷害を負わせた教職員、及び常習的に体罰を行った教職員は、免職又は停職とする。

イ 体罰を行い、児童等を負傷させた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 体罰を行った教職員は、減給又は戒告とする。

(注) 児童等に対する暴言等の不適切な指導を行った教職員については、本基準に準じて処分等の量定を判断する。

(4) 児童等に対するいじめへの対応

児童等へのいじめに加担した教職員、及び児童等へのいじめを助長した教職員、並びに児童等へのいじめを把握しているにもかかわらず、これを放置した教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

5 収賄・供応関係

(1) 収賄

職務に関し、賄賂を收受し、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) 倫理保持義務違反

京都市職員の倫理の保持に関する条例及び同条例施行規則において禁止する行為を行った教職員及び同条例及び同規則において課されている義務に違反した教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

6 公務外非行関係

(1) 暴行

人に暴行を加えた教職員は、免職又は停職とする。

(2) 器物損壊

故意に他人のものを損壊した教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(3) 窃盗・詐欺・恐喝

他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とし、人を欺いて、又は人を恐喝して財物を交付させた教職員は、免職とする。

(4) 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) 公租公課の滞納

公租公課の滞納を繰り返す、又はこれにより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教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(6) 破産・民事再生等

無計画な借金等により給与の差押えを繰り返す、又は破産宣告や民事再生の認可等を受けた場合で、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教職員は、減給又は戒告とする。

(7) わいせつ行為等

上記1(6)以外の場合で、18歳以上の者に対して、わいせつ行為を行った教職員は、免職又は停職とする。

(8) その他の公務外非行

上記に掲げるもののほか、公務外において反社会的な行為を行った教職員は、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。この場合において、刑法、その他の法律及び条例により、最も軽い刑罰が、禁錮以上の刑罰と規定されている行為を行った教職員は、免職とする。

7 交通事故・交通法規違反関係

(1) 酒酔い運転又は酒気帯び運転（以下「飲酒運転」という。）、無免許運転

飲酒運転又は無免許運転をした教職員は、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転、無免許運転以外での交通事故

悪質な交通法規違反により交通事故を起こした教職員は免職、停職、減給又は戒告とする。

(3) 交通法規違反

悪質な交通法規違反をした教職員は減給又は戒告とする。

(4) 措置義務違反

事故後の救護を怠る、又は危険防止を怠る等の措置義務違反をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

(5) 飲酒運転の助長、容認

飲酒運転であることを知りながら、当該車両に同乗した教職員は、免職又は停職とする。飲酒運転となることを知りながら、その者に飲酒を勧めた教職員についても同様とする。

(注) 処分等を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等を考慮の上、判断するものとする。

8 監督責任関係

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、又は黙認する等、管理監督者として指導監督に適正を欠いた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

第4 適用期日

本指針は、令和5年11月29日から適用する。