

京都市教育委員会職員の 懲戒処分に関する指針

平成14年10月
(平成18年4月改正)
(平成18年9月改正)
(平成20年5月改正)
(令和2年6月改正)
(令和7年6月改正)

京都市教育委員会職員の懲戒処分に関する指針

第1 指針の目的

地方公務員法第29条（以下「法」という。）においては、職員が

- ① 法その他の法令に違反した場合、
- ② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、
- ③ 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

のいずれかがあった場合には、懲戒処分として免職、停職、減給、戒告の処分を行うことができることとされている。

本市においては、これまでから、処分事案が発生した場合には、平等取扱いの原則及び公正の原則に従い、法の規定により適切、妥当な処分を行ってきたところである。

本指針は、地方公務員として、更には、教育委員会事務局職員が職務を行ううえで特に留意すべき事項に関して、過去の不祥事例を類型化し、標準的な懲戒処分の基準を掲げることにより、服務規律違反等に対してより一層厳正かつ公正に対処するとともに、不祥事の発生防止に資することを目的とする。

第2 基本事項

具体的な処分の決定に当たっては、

- ① 非違行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等、
- ② 故意又は過失の度合い、
- ③ 非違行為を行った職員の職責、
- ④ 日頃の勤務態度や非違行為後の対応等、
- ⑤ 過去における非違行為又は懲戒処分等の有無、
- ⑥ 選択する処分が他の職員及び社会に与える影響

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非違行為についても、当然懲戒処分の対象となるものであり、これらについては第3及び第4の規定を参考としつつ判断する。

第3 処分基準

1 一般服務関係

(1) 欠勤

正当な理由なく欠勤した職員は、免職又は停職とする。

(2) 遅刻

勤務時間の始めに繰り返し勤務を欠いた職員は、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽申請等

病気休務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職員は、免職または停職とする。

また、病気休務又は病気を理由とする休職期間中に遊興する、又は通院を怠るなど、療養に専念していないと認められる職員についても同様とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱し、又は私的な行為を行うなどして職務を怠り、又は職務遂行に当たって上司の命令に従わない等によ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。この場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職とする。

(5) 職場の秩序を乱す行為

ア 上司、所属職員その他の職員に対して暴力行為により傷害を負わせ、職場の秩序を乱した職員は、免職又は停職とする。

イ 上司、所属職員その他の職員に対して暴行し、職場の秩序を乱した職員は、停職とする。

ウ 上司、所属職員その他の職員に対する暴言や嫌がらせ等、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い、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。

(7) 虚偽公文書等作成

職務に関して、行使の目的で虚偽の文書又は図画を作成し、又は変造した職員は、免職とする。

(8) 争議行為等

法第37条第1項の規定に違反して、同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、若しくは本市の活動能率を低下させる怠業的行為をした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、若しくはあおった職員は、最も重い処分を免職とし、最も軽い処分を戒告とする。

(9) 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職員は、免職又は停職とする。

(10) 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など不当な目的に使用した職員は、免職又は停職とする。

(11) 副業行為

許可を得ずに、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員等の地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事した職員は、最も重い処分を免職とし、最も軽い処分を戒告とする。

(12) セクシュアルハラスメント等（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、免職とする。

イ 相手の意に反することを認識のうえで、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「性的な言動」という。）を繰り返した職員は、免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反して、性的な言動を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(13) パワーハラスメント

ア パワーハラスメント（「京都市ハラスメント防止に関する方針」に規定するパワーハラスメントをいう。以下同じ。）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職員は、最も重い処分を免職とし、最も軽い処分を戒告とする。

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た職員は、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、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

(14) 情報セキュリティポリシー違反

ア 情報システムの取扱いの不備、情報システムの出力帳票又は電子情報の管理不備等により、非公開情報を漏えいし又は漏えいの危険を生じさせた職員は、最も重い処分を免職とし、最も軽い処分を戒告とする。

イ 故意又は重大な過失により、本市の情報システムにウイルスを感染させ、又は不正なアクセスを行い、被害を生じさせ、又は被害の危険を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 本市の情報システムを無許可でインターネット等の外部ネットワークへ接続した職員、並びに無許可でソフトウェアの導入、ソフトウェアの設定の変更及び周辺機器等の接続等を行うことにより本市の情報システムの構成を変更した職員は、減給又は戒告とする。

エ ID、パスワード等の識別符号を他人に提供し、又は他人の識別符号を利用したことにより、本市の情報資産に被害を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

※ 「情報システム」とは、コンピュータ、ソフトウェア（コンピュータを動作させる手順及び命令をコンピュータが理解できる形式で記述したものをいう。）、記録媒体及びネットワーク（複数のコンピュータを通信回線で結合し、所定の通信様式に従って情報を送受信するための通信回線網をいう。）により業務処理を行う仕組みをいう。

※ 「電子情報」とは、情報システムで扱う電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録）をいう。

※ 「情報資産」とは、電子情報、情報システム並びにこれらを開発、運用及び保護するために必要となるすべてのものをいい、コンピュータ、ソフトウェア、ネットワーク、ファイル（コンピュータで使用する、意味を持った情報の集まりの最小単位をいう。）及びこれらに関連する文書を含む。

(15) 不適切な事務処理

上記に掲げるもののほか、故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、

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。この場合において、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。

2 公金及び公物の取扱い関係

(1) 横領等

公金又は公物を横領し、窃取し又は詐取した職員は、免職とする。

(2) 紛失

公金又は公物を紛失し、本市に損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(3) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭い、本市に損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 公物損壊

故意に公物を損壊した職員は、免職、停職又は減給とする。

(5) 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、停職又は減給とする。

(6) 公金公物処理不適正

無断流用等、自己が保管する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。

3 収賄・供給関係

(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次の行為を行った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職員は、最も重い処分を免職とし、最も軽い処分を戒告とする。

ア 利害関係者と次の行為を行うこと。

- ① 接待を受けること。
- ② 金銭、物品又は不動産の贈与を受けること。
- ③ 金銭の貸付けを受けること。
- ④ 無償で物品又は不動産の貸付けを受けること。
- ⑤ 無償で役務の提供を受けること。
- ⑥ 未公開株式を譲り受けること。
- ⑦ 飲食をすること。
- ⑧ 遊戯又はゴルフをすること。
- ⑨ 旅行（公務のための旅行を除く。）をすること。

イ 利害関係者に該当しない事業者等から接待を繰り返し受ける等一般の社交の程度を超えて接待又は財産上の利益の供与を受けること。

ウ 自己が行った物品若しくは不動産の購入等の対価を、その場に居合わせなかった事業者等に支払わせること。

4 監督責任関係

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、又は黙認する等、管理監督者として指導監督に適正を欠いた職員は、停職又は減給とする。

5 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 暴行（傷害を含む。）

人に暴行を加えた職員は、免職又は停職とする。

(3) 脅迫

人を脅迫した職員は、免職又は停職とする。

(4) 公務執行妨害・職務強要・偽計業務妨害・威力業務妨害

ア 公務の執行を妨害した職員及び公務員にある処分をさせ、又はさせないため、あるいは辞職させるために暴行・脅迫を加えた職員は、免職又は停職とする。

イ 虚偽の風説を流布し、又は偽計を用いて、あるいは威力を用いて、他人の業務を妨害した職員は、免職又は停職とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、最も重い処分を免職とし、最も軽い処分を戒告とする。

(6) 窃盗・詐欺・恐喝

他人の財物を窃取した職員は、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職員は、免職とする。

(7) 住居侵入

正当な理由なく、人の住居等に侵入した職員は、免職又は停職とする。

(8) 賭博

賭博をした職員は、最も重い処分を免職とし、最も軽い処分を戒告とする。

(9) 麻薬・覚せい剤等の使用又は所持

麻薬・覚せい剤等を使用又は所持した職員は、免職とする。

(10) 淫行・痴漢行為等

ア 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、若しくは供与することを約束することにより、又は精神的、知的未熟若しくは情緒不安定に乗じて淫行をした職員は、免職又は停職とする。

イ 公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(11) 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。

(12) 破産・民事再生等

無計画な借金等により破産宣告又は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職員は、減給又は戒告とする。

(13) 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、拘禁刑以上の刑罰と規定されている行為を行った職員は、免職とする。

6 交通事故・交通法規違反関係

(1) 公務中の交通事故等

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。この場合において事故後の救護を怠る等措置義務違反をした職員は、免職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において事故後の救護を怠る等措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 著しい速度超過等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。

エ 重過失により物損事故を起こした職員は、減給又は戒告とする。この場合において事故後の危険防止を怠る等措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(2) 一般交通事故等

ア 飲酒運転をした職員は、免職又は停職とする。

イ 飲酒運転であることを知りながら、当該車両に同乗した職員は、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職員についても同様とする。

ウ 無免許運転をした職員は、免職又は停職とする。

エ 人身事故を起こし、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

オ 物損事故を起こし、事故後の危険防止を怠る等措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

※ 「飲酒運転」とは、酒酔い運転及び酒気帯び運転のことをいう。

第4 処分の加重又は軽減等

1 複数の非違行為を行った場合の取扱い

職員が第3に掲げる非違行為に該当する行為を二以上行ったときは、当該職員に対し、当該非違行為に応じ規定されたそれぞれの懲戒処分のうち最も重い懲戒処分より重い懲戒処分を行うことができる。この場合、規定する懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分が停職の場合にあっては免職、減給の場合にあっては停職、戒告の場合にあっては減給とする。

2 情状等による加重及び軽減等

(1) 処分の加重について

第3及び第4の1により懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、これらの規定により行うことができる懲戒処分より重い懲戒処分を行うことができる。この場合、規定する懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分（第4の1の規定により最も重い懲戒処分より重い懲戒処分を行うことができる場合にあつては、当該重い懲戒処分）が停職の場合にあつては免職、減給の場合にあつては停職、戒告の場合にあつては減給とすることを原則とする。

- ① 職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき。
- ② 職員が違法行為を継続した期間が長期にわたるとき。
- ③ 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき。
- ④ 職員が非違行為を行ったことを理由として過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。

(2) 処分の軽減について

第3及び第4の1により懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、これらの規定により行うことのできる懲戒処分より軽い懲戒処分を行うことができる。この場合、規定する懲戒処分の種類のうち最も軽い懲戒処分が停職の場合にあつては減給、減給の場合にあつては戒告とすることを原則とする。

- ① 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。
- ② 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき。
- ③ 職員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別の事情があるとき。

また、非違行為に該当する懲戒処分の種類に戒告が含まれている場合で、当該非違行為の態様等に照らし懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認めるときは懲戒処分を行わないことができる。

第5 報告義務

処分基準に掲げるような非違行為を行った職員及び交通法規違反により免許停止又は免許取消の処分を受けた職員は、速やかに所属長に報告しなければならない。

第6 適用区分

本指針は、令和7年6月1日以後に発生した事案について適用する。