

分限処分のあり方と関係条例、規則の見直し

報 告 書

令和2年2月14日

エス・ティ・アート

目 次

1. 東須磨小学校の教員間暴行・暴言問題の概要	1
(1)問題の主な経緯	1
2. 市の対応について	5
(1)教育行政の対応	5
①体制の整備	5
②加害教諭への対応	5
(2)分限条例の改正	7
①条例改正案	7
②附帯決議案の提出	10
③分限懲戒審査会の意見	11
3. 分限処分について	13
(1)分限・懲戒処分の状況	13
①分限処分の状況	13
②懲戒処分の状況	14
(2)本事案における処分状況	15
①職員間ハラスメント事案に係る調査委員会の調査結果	15
②加害教員の処分結果	16
4. 学識者の意見	19
5. 分限条例等の検討	25
(1)分限条例の他都市との比較分析	25
①他都市とのデータ比較	25
②他都市との比較検討	28
(2)関係する条例・規則の他都市との比較分析	71
(3)教育公務員の懲戒処分の方針の他都市との比較分析	75
6. 改正案の検討	92
資料編	107

1. 東須磨小学校の教員間暴行・暴言問題の概要

(1) 問題の主な経緯

2019年9月、東須磨小学校の男性教諭(25)が、先輩教諭4人(30代の男3人、40代の女1人)から暴力行為やパワーハラスメントなどの職場いじめを受ける問題が発生した。

問題の主な経緯は次のとおりである。

2018年	
2月下旬	一部の教員が「職員室で被害教員に対するふざけの度が過ぎる」と校長に訴える。校長が加害教員を指導するも、具体的な内容は確認せず。
3学期	加害教員が別の教員に激辛ラーメンを食べさせたと聞き、校長が指導する。
2019年	
6月20日	市教委の定例の学校訪問で「若手教員に対する度が過ぎるからかいがある」と現校長が報告
7月1日	加害教員の暴行行為について、教頭が被害教員や別の教員との面談で把握する。
7月2・3日	教頭が校長に報告する。被害教員に詳細を確認する。
7月3・4日	校長が加害教員を指導する。加害教員の一人は被害教員に「謝るんやったら謝ったるで」と暴言した。
7月5日	校長が被害教員に毎日様子を確認している旨を伝える。
7月上旬	校長が職員会議でパラスメント行為について注意する。
7月9日	校長が市教委に「4人を指導した」と報告する。具体的な説明はせず。
9月2日	被害教員が親族と相談窓口へ。市教委が問題を把握する。
10月1日	加害教員を校務から外す。

10月8日	東須磨小で保護者説明会
10月9日	校長と市教育委員会が会見
10月11日	被害教員が兵庫県警に被害届を提出
10月18日	弁護士による調査委員会が初会合
10月28日	加害教諭を「分限処分」にして給与を差し止める 条例改正案を提出。翌29日成立。
10月28日	加害教諭を「分限処分」にする。
11月18日	県警が加害教諭の任意聴取に着手。
2020年	
2月21日	市教委が報告書を公表。
2月28日	市教委が懲戒処分を発表。悪質なハラスメントを 繰り返した男性2教諭は免職、男性教諭を減給、 女性教諭を停職処分とした。
3月11日	県警が加害教諭を書類送検。
3月27日	神戸地検が加害教諭を起訴猶予処分とした。

先輩教諭らから男性教諭への行為は、他の女性教諭へ性的なメッセージを送るよう強要されたり、男性教諭の車の上に乗られたり、その車内に飲み物をわざとこぼされたりした。ほか、物で叩く、プロレス技をかける、刺激物（激辛カレー）を食べさせる、目に擦りつけるなどの暴行を受け、暴言も浴びせられた。

男性教諭は、これらを含め約50項目のいじめがあったと9月11日に兵庫県警に被害届を提出した。

当初、同校の管理職は神戸市教育委員会に対して「人間関係のトラブル」などと矮小化して報告したとされる。

神戸市教育委員会の調査により、加害側の4人は他にも同校の教諭3人にセクハラなどの行為をしていたことも判明した。

10月15日、亀岡文部科学副大臣と佐々木文部科学政務官が神戸市教育委員会を訪れ、長田淳教育長と面会する。

亀岡副大臣は「本来いじめをなくすよう指導にあたる教師が、こんなことを起こしたのは信じがたい気持ちでいっぱいだ」と述べ、神戸市教育委員会に対し原因究明の徹底と加害教諭の厳正な処分を求めた。

長田教育長は「教育行政に対する信頼を著しく失墜させたことを、深くおわび申し上げます」と謝罪し、第三者委員会を設置して事実関係を調査したうえで、関係者を厳正に処分する方針を説明した。

10月16日夜、市教委は、同校で保護者向けの説明会を開き、男性教諭に対するいじめ行為や学校側の対応などについて説明した。

保護者から加害教諭に謝罪を求める声が相次いだが、市教委側は「加害教諭も精神的に不安定で、すぐには難しい」などと応じた。保護者からは「先生のいじめ行為がショックで、登校できない児童がいるという話も出た。安心して勉強できる環境を整えてほしい」などの意見があった。

2. 市の対応について

(1) 教育行政の対応

① 体制の整備

10月17日に、総合教育会議を開催し、市長、教育長、教育委員と今後の対応を協議した。そして、

- ・調査委員会による事実解明を早期に、できれば年内に明らかにするが、明白な事実は速やかにその都度公表を行い、説明責任を果たすこと。
- ・その上で、関係職員に対し厳正な処分を行うこと。
- ・被害教員に対するケアを適切に実施するとともに、当該小学校の児童・保護者に寄り添った対応を行うこと。
- ・今回の事案は教育委員会のガバナンス欠如によるものと考えられ、教育委員会と学校現場が密に連携することを主眼として、外部人材の登用及び連署内申方式の見直しを含め、早急に抜本的な改革を行うこと。
- ・学校現場における状況、教育行政の積極的な情報発信を行うこと。

以上のような方針のもと、神戸市教育行政の信頼回復に向けて、教育委員会と市長が連携して全力で取り組むこととした。

これを受け、教育委員会の独立性を尊重しながら神戸市教育委員会の改革を支援するため、市長部局を含め組織体制を強化した。

- ・11月1日 教育委員会に教育委員会のガバナンス強化やマネジメントを補佐する「改革特命担当課長」を配置する。
- ・11月1日 市長部局に総合教育会議を適宜開き、市長と市教委の間で問題意識を共有し議論して改革の方向性を打ち出す「総合教育会議」の事務担当の「教育行政支援課」を新設する。

② 加害教諭への対応

- ・問題発生後の10月1日から加害教諭4人を自宅で待機させていたが、有給休暇を取得する形式で給与が支払われていたため市民から苦情が殺到した。
- ・そのため、分限条例を改正し、10月31日市教育委員会は、有

給休暇中の加害教諭 4 人を分限休職処分とし、給与の支払いを停止した。

- ・ また、自主退職すると退職金が支給されるため、自主退職は認めないとした。
- ・ 2月21日 市教委は、報告書を公表する。
- ・ 2月28日 市教委は、懲戒処分を発表する。

悪質なハラスメントを繰り返した男性教諭 2 名を免職

男性教諭を減給

女性教諭を停職処分

(2) 条例の改正

① 条例改正案

- ・ 問題発生後の 10 月 1 日から加害教諭 4 人を自宅で待機させていたが、有給休暇を取得する形式で給与が支払われていたため市民から苦情が殺到した。
- ・ 懲戒処分前に給与を停止できる制度がないため、職員が起訴されたり、公務に重大な支障が生じたりするおそれがある場合は、処分前でも休職で給与を差し止め出来るよう分限条例を改正した。

条例改正、分限休職処分に至る経緯

10 月 24 日 15 時	市長が記者会見で加害教諭 4 人への給与支払い停止を可能にする条例改正の方針を表明
10 月 28 日 10 時	市が、市議会に改正条例を提出
10 月 28 日 15 時～	市議会総務財政委員会で条例案を議論し、可決
10 月 29 日 10 時～	市議会本会議で改正条例案が 1 会派を除く賛成多数で可決。慎重な手続きを求める付帯決議案も可決。
10 月 30 日	改正市条例が公布・施行
10 月 30 日 9 時	処分の可否を諮問された分限懲戒審議会が「不相当」との意見をまとめる。
10 月 30 日 10 時	市教委の臨時会議で加害教諭 4 人を分限休職処分とし、給与を停止すると決定。夕方までに決定を各教諭に通知する。

次のような条例改正案が提出された。

条例改正案

第 95 号議案

職員の分限及び懲戒に関する条例等の一部を改正する条例の件
職員の分限及び懲戒に関する条例等の一部を改正する条例を次のように制定する。

令和元年 10 月 28 日提出

神戸市長 久 元 喜 造

職員の分限及び懲戒に関する条例等の一部を改正する条例

(職員の分限及び懲戒に関する条例の一部改正)

第 1 条 職員の分限及び懲戒に関する条例(昭和 27 年 2 月条例第 8 号)の一部を次のように改正する。

第 2 条に次の 1 号を加える。

(3) 重大な非違行為があり、起訴されるおそれがあると認められる職員であって、当該職員が引き続き職務に従事することにより、公務の円滑な遂行に重大な支障が生じるおそれがある場合

第 4 条第 2 項中「第 5 項」を「第 6 項」に改め、同条中第 7 項を第 8 項とし、第 6 項を第 7 項とし、同条第 5 項中「第 2 項」の次に「、第 4 項」を加え、同項を同条第 6 項とし、同条第 4 項の次に次の 1 項を加える。

5 第 2 条第 3 号の規定に該当する場合における休職の期間は、同号の事由が消滅するまでの間とする。

附則第 5 項中「第 4 条第 5 項」を「第 4 条第 6 項」に、「第 5 項」とあるのは「第 5 項又は兵庫県分限条例」を「第 6 項」とあるのは「第 6 項又は兵庫県分限条例」に改める。

(職員の給与に関する条例の一部改正)

第 2 条 神戸市職員の給与に関する条例(昭和 26 年 3 月条例第 8 号)の一部を次のように改正する。

第 21 条第 4 項中「法第 28 条第 2 項第 2 号」の次に「又は職員の

分限及び懲戒に関する条例（昭和 27 年 2 月条例第 8 号）第 2 条第 3 号」を加え、「支給することができる。」を「支給し、又は支給しないことができる。」に改め、同条第 5 項中「（昭和 27 年 2 月条例第 8 号）第 2 条各号」を「第 2 条第 1 号又は第（ 2 ） 2 号」に改める。

（職員退職手当金条例の一部改正）

第 3 条 神戸市職員退職手当金条例（昭和 24 年 9 月条例第 147 号）の一部を次のように改正する。

第 7 条第 4 項第 1 号中「第 2 条に規定する休職」を「第 2 条第 1 号又は第 2 号の規定に該当する場合における休職」に改め、同項第 2 号中「その他これに準ずる事由」の次に「又は職員の分限及び懲戒に関する条例第 2 条第 3 号の規定に該当する場合における休職」を加える。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、公布の日から施行する。

（消防団条例の一部改正）

2 神戸市消防団条例（昭和 58 年 10 月条例第 23 号）の一部を次のように改正する。

第 9 条第 4 項中「第 5 項から第 7 項まで」を「第 6 項から第 8 項まで」に改める。

理 由

重大な非違行為があり、起訴されるおそれがあると認められる職員であって、当該職員が引き続き職務に従事することにより、公務の円滑な遂行に重大な支障が生じるおそれがある場合に分限休職処分する等に当たり、条例を改正する必要があるため。

② 附帯決議案の提出

第 95 号議案に対し、次のような附帯決議案が提出された。

第 95 号議案に対する附帯決議案

第 95 号議案に対する附帯決議案を次のとおり提出する。

令和元年 10 月 29 日提出

提出者 神戸市会議員

吉田謙治	大澤和士	北川道夫
壬生潤	藤本浩二	沖久正留
菅野吉記	軒原順子	堂下豊史
高瀬勝也	徳山敏子	門田まゆみ

第 95 号議案に対する附帯決議（案）

本議案は、地方公務員法が規定する分限休職処分の対象範囲を拡大するものであるところから、任命権者が職員の分限及び懲戒に関する条例の恣意的な運用を行わないよう、同条例第 7 条に規定するとおり、人事委員会等において、処分に際しては必ず審査会に諮問し、弁明の機会を保障するなど、公務員の身分保障を十分担保する規則・規程を設けることとし、各任命権者が定めている分限懲戒審査会に関する規則・規程についても所要の改正を行うことを強く求める。

③分限懲戒審査会の意見

条例に従い分限懲戒審査会が行われ、次のような意見が出された。

須磨区内小学校における不祥事案に係る教員の分限処分 についての分限懲戒審査会のコメント

この度の神戸市の職員の分限及び懲戒に関する条例第2条ほかの改正により、職員をその意に反して休職にすることができる場合として、「重大な非違行為があり、起訴されるおそれがあると認められる職員であって、当該職員が引き続き職務に従事することにより、公務の円滑な遂行に重大な支障が生じるおそれがある場合」が付け加えられた。

地方公務員法第28条第2項に定める意に反する休職の事由は、事由の存否が客観的に明らかなものであるので、職員の権利擁護に問題はないが、今回の条例改正で追加された休職を命ずることが出来る事由は、重大な非違行為であるかどうか、起訴されるおそれがあるか、公務の円滑な遂行に重大な支障が生じるかの3点の要件について、判断しなければならない。しかもその判断は、職員の権利に重大な不利益を及ぼすものであるから、正確な事実認定と厳格な判断・解釈が必要とされるであろう。

本来、そのような判断は懲戒処分においてなされるべきであり、そのような判断ができるのであれば、それはもはや休職を命ずるよりは、懲戒処分として停職や免職を命ずるべきものであろう。本件は、厳格な解釈・判断が求められる一方、確定的な判断をする懲戒処分の前に行わなければならないという、ジレンマを内包しているのである。

そこで、本件について現段階での調査資料による限り、重大な非違行為とは言え、加害職員4人の間にもその行為に軽重があって、一律には論じられない。刑事処罰に関する動きにしても、被害届が出されて警察の捜査が始まった段階であり、事案の性質上、起訴される蓋然性が高いとは言えない。また、一部の教諭においては、その蓋然性が非常に低いと思われる。従って、当審査会としては、本件について、改正条例を適用することは不相当であると考えます。むしろ、第三者委員会の報告が出た後、速やかに懲戒処分をされるべきである。

神戸市教育委員会職員分限懲戒審査会

分限懲戒審査会の意見を受けて、市長がコメントを発表する。

神戸市教育委員会における分限処分決定に関する市長コメント

昨日、施行された職員の分限及び懲戒に関する条例規定の改正に基づき、教育委員会は本日、加害教員 4 人に対する分限休職処分を行った。このことは、地方公務員法および神戸市の関係条例の規定を正しく解釈・適用したものであり、その判断は適切であると考えている。

一方、これに先立ち、神戸市教育委員会分限懲戒審査会（以下、「審査会」という。）は、「本件について、改正条例を適用することは不相当である」と判断しているが、本条例の提案者の立場から、以下の点を指摘せざるを得ない。

審査会では「起訴される蓋然性が高いとは言えない」あるいは、「その蓋然性が非常に低いと思われる」ことをもって、「本件について、改正条例を適用することは不相当であると考えている」としている。しかしながら、改正条例の趣旨は、起訴される蓋然性が高いことまで求めるものではない。本件事案においては、すでに被害者から被害届が警察に提出されていること、4 人いずれもの加害行為が被害者の意思に反し、著しい苦痛を与えた結果、被害者に重大な損害を生じさせたことは明らかであり、刑法のいずれか、あるいは複数の刑事罰規定に該当し、少なくとも「起訴されるおそれがある」と判断するのが相当である。

また、審査会は、本件の場合には、「懲戒処分として停職や免職を命ずるべき」とするが、分限処分と懲戒処分は、その目的・内容が効果を異にしており、同一の事実に対して両方の処分を行うことができることは確定した法律解釈である。今回の条例改正は今後正確な事実認定に基づき、懲戒処分が行われることを前提として、分限休職処分事由を追加したものであり、懲戒処分を行うべきであるから分限処分を行うことができないものではない。

以上のことから、審査会の判断は法律及び改正条例の解釈として適切かどうか疑問である。

令和元年 10 月 31 日

久 元 喜 造

3. 分限処分について

(1)分限・懲戒処分の状況

①分限処分の状況

神戸市の事業所別における平成26年度～30年度5年間の分限処分者は以下のとおりである。

区分	休職														
	病気休職					起訴休職					条例に定める事由				
	H26	H27	H28	H29	H30	H26	H27	H28	H29	H30	H26	H27	H28	H29	H30
市長部局等	147	146	151	147	165	1	0	2	0	0	3	4	6	3	1
消防局	4	4	16	12	8	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
水道局	2	7	5	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
交通局	5	5	9	3	10	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
教育委員	88	63	64	115	130	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0
合計	246	225	245	281	318	1	0	6	2	1	3	4	6	3	1
区分	免職					降任					合計				
	H26	H27	H28	H29	H30	H26	H27	H28	H29	H30	H26	H27	H28	H29	H30
市長部局等	0	1	1	0	0	-	-	1	0	0	151	151	161	150	166
消防局	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	4	4	17	13	8
水道局	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	2	7	5	4	5
交通局	0	1	0	0	0	-	-	0	0	0	5	6	10	3	10
教育委員	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	88	63	66	116	131
合計	0	2	1	0	0	-	-	1	0	0	250	231	259	286	320

②懲戒処分の状況

神戸市の教育委員会における平成26年度～30年度5年間の懲戒処分者は以下のとおりである。

区分	戒告					減給					H26	H27	H28	H29	H30
	H26	H27	H28	H29	H30	H26	H27	H28	H29	H30					
給与・任用に関する不正	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0					
一般服務違反関係	2	6	9	3	9	1	2	3	2	4					
一般非行関係	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0					
収賄等関係	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
道路交通法違反	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
監督責任	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0					
合計	3	6	10	3	9	2	3	3	6	4					

区分	停職					免職					合計				
	H26	H27	H28	H29	H30	H26	H27	H28	H29	H30	H26	H27	H28	H29	H30
給与・任用に関する不正	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
一般服務違反関係	2	1	1	2	3	0	1	0	2	0	5	10	13	9	16
一般非行関係	3	3	3	2	0	3	2	1	1	3	6	6	5	3	3
収賄等関係	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
道路交通法違反	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0
監督責任	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4	0
合計	6	6	17	6	3	3	3	1	4	3	14	18	18	19	19

(2) 本事案における処分状況

① 職員間ハラスメント事案に係る調査委員会の調査結果

1) 調査概要

構成メンバーの弁護士 3 名により、令和元年 10 月 17 日～令和 2 年 21 日までの期間において、委員会 3 回、関係者ヒアリング計 34 回ほどが行われ、令和 2 年 21 日報告がなされた。

2) 調査委員会の見解

調査委員会の意見を要約すると次のとおりである

ア. ハラスメントに至った原因背景について

このような事態を起した原因は、程度の差こそあれ、加害教員らの規範意識の低さ、ハラスメント意識の欠如という個人的資質によるところが大きい。しかしながら、状況を阻止し改善できなかった本小学校の歴代管理職らの対応、姿勢に従たる原因があるとしている。

また、このような状況を放置、助長することとなった市教委・学校の制度・体制上の問題もあるとしている。さらに、職員室における教員間の関係性や、文化・風土も原因の一端としている。複合的な要因が、ハラスメントの発生、継続阻止できなかった原因とした。

イ. 原因～歴代管理職らの責任

前校長の言動が威圧的であり、被害教員を含めて誰も管理職に相談しにくい環境であったことも要因としている。また、現校長においては、威圧的言動を皆無だが、逆に加害教員らをコントロール出来ていないと受け取られており、その中で次第に職員室内の風紀が緩み、加害教員らのハラスメントを助長したとしている。また、配慮不足により報復的言動を阻止することができなかったとした。

ウ. 再発防止

a. 適切で実効的な研修の実施

ハラスメントは未然に防止することが重要で、そのためには適切で実効的な研修の実施が効果的である。

管理職からの通り一遍の研修では、およそ行動の改善にはつながらない。従って、外部専門家等による適切な研修を定期的受講することが求められるとしている。

b. 学校現場の外部への開放等

学校現場「世界の狭さ」が問題の早期発見と解決を阻む大きな事情のひとつのように思われる。例えば、職員室等にPTAや地域の方が出入りすることができるようにするなど、学校現場を積極的に外部へ開くことも、教員の世界の閉そく感を打破するための一つの手段であるとしている。

c. 実効的な通報窓口の設置

現在、教員は職員組合を除けば管理職か教育委員会にしか相談するすべがない。

形式的な窓口の設置だけではなく、誰が相談にのるのか、秘密はどのように厳守されるのか、等具体的な措置まで明確に周知されている窓口が望まれるとしている。

d. 職場環境の改善

教員が「ゆとり」をもった活動をすることも、再発防止に重要な事柄を思われる。

「働き方改革」も、教員のストレスを軽減し、ハラスメントを可及的に防止するためには有意義であると考えている。

e. いじめ被害者への注意喚起

いじめの認知方法、対応について、各教員に適切に認知がなされているか、確認することで、おのずと他人に対する感性が磨かれていくことが期待できる。教育的な知識のみならず、心理的、法律的、福祉的、組織的な観点からも多角的な知識を取り入れることが必要であるとしている。

f. 人事制度の見直し

360度評価によって自らの位置づけを客観的に認識できるような評価制度の構築や、担任のみに負担がかかる学級運営を改善する組織づくり等、人事制度の見直しによって対応できる課題も少なくないと思われるとしている。

②加害教員の処分結果

神戸市教育委員会は調査委員会から受けた報告書をもとに、加害教員や校長などあわせて8人の処分を行った。

- ・ 93 件のハラスメント行為が認定された男性教員 (34) — 懲戒免職
- ・ 39 件のハラスメント行為が認定された男性教員 (34) — 懲戒免職
処分理由については、報復的な言動で職場の秩序を乱した
ことや、認定されている行為の中に悪質なセクハラも含まれ
ていたため。
- ・ 男性教員 (37) — 3 か月間の減給
- ・ 女性教員 (45) — 3 か月の停職処分
- ・ 現校長 — 3 か月の減給
- ・ 前校長 — 3 か月の停職
- ・ 前々校長 — 戒告処分

4. 学識者の意見

学識者に次のような意見を頂いた。

神戸市職員の分限及び懲戒に関する条例等の改正に関する意見書

関西大学社会安全学部 教授 山崎栄一
(専攻：憲法・行政法・政策法学)

今回の一連の立法措置ならびに法令の適用については、いくつかの問題点がある。以下において説明をする。

法令不遡及の原則からの逸脱

今回の改正条例の加害教員 4 人に対する適用は、過去の事実（いじめによる加害行為）に対する適用であって「法令不遡及の原則」に反するものである。不遡及させるほどの強度の公益性（緊急性や重大性など）があったのか、それを立証できているのか。

立法ルールからの逸脱

立法のあり方という視点からして、いくつかの問題を抱えている。すなわち、改正条例の条文は、分限休職の対象につき「重大な非違行為があり、起訴されるおそれがあると認められる職員であって、当該職員が引き続き職務に従事することにより、公務の円滑な遂行に重大な支障が生じるおそれがある場合」をも追加するものである。ただし、ここにいう二箇所の「おそれがある」という文言であるが、過度に広範な概念であり、恣意的に運用される危険性が高く、立法のあり得べき姿から逸脱している。

また、分限休職の要件について文言上は抽象的に規定しているものの、一連の立法過程からして完全に加害教員を念頭においた「ねらいうち立法」であり、この点においても、立法のある得べき姿から逸脱している。

要件該当性からの逸脱

改正条例により、分限休職の対象が上記のように拡大されたもの

の、少なくとも審査請求をしている加害教員については、「重大な非違行為」という要件には該当しないと思われる。

また、「起訴されるおそれ」に該当するかどうかであるが、検察官が広範な裁量権を有しており、必ずしも起訴されるとは限らないのであって、判断そのものが困難である。

ここにいう「公務の円滑な遂行に重大な支障が生じる」とは、加害教員がこのような事件が発覚した後も、公然と職場に出勤し、引き続き職場において加害教員がいじめ行為を継続するとか、加害教員が教壇に立つことにより、児童生徒が動揺することで PTSDなどを発症するという事態が該当すると考えられる。今回のケースにおいては、すでに有給休暇を取っているのであるから、いじめ行為の継続や児童生徒への直接的な影響が出るとは考えられない。

審査会の諮問尊重からの逸脱

本来は、審査会の諮問を尊重すべきところ、市教育委員会は諮問を尊重しない形で 10 月 31 日から 4 人を分限処分をしている。諮問については、原則的には尊重すべきである。

ここまでの評価として、今回の事例は、立法や法令の運用について問題のある政策法務の一事例として、法学のテキストにも紹介されることとなり、恒久的に神戸市政に汚点を残す可能性がある。

以下においては、どのように対応すべきであったのか、対応すべきなのかについて意見を述べることにする。

苦情電話に対する評価と対応

給与支給に対する抗議の電話が殺到したというが、給与支給だけが抗議の一因ではあっても唯一の原因ではないと思われる。

前校長への対応も含め、これだけのことがあったのだから、懲戒処分が下されるまで何らかの抗議の電話は想定できる範囲のことである。

有給休暇に関する苦情については、その多くが「法令不遡及の原則」や「立法による解決の限界」について知識を有しない人々によってなされたものであると推察される。

そのような苦情電話が殺到した時点で、市は、法令不遡及の原則

や立法による解決には限界があることを述べた上で、加害教員が受けることになる懲戒手続について、ある程度の見通しを市民に会見等で説明するべきであった。今回の一連の措置は、そのような説明責任を怠った上での、世論への安易な迎合に起因した措置であるといわれても仕方がない。

今回は、加害教員が実質的に自主的な謹慎をしてくれたのであるから、学校現場への影響は縮小されたといってもよい。これでも、堂々と学校に勤務しようとしていたら、教育委員会付けで学校から引き離すなどの措置をとるしかなかった。

今後の対応

今回の条例改正については、少なくとも二つの「おそれがある」という条項を見直すべきである。

神戸市職員分限懲戒審査会に関する規則についても、附帯決議にあるように手続き的な保障がなされるように改正をすべきである。

今後の措置については、とにかく、加害教員 4 人に対しては適切な懲戒処分を行い、学校現場の体質改善を徹底的に行い、地道に信頼を回復するしかない。

その他の学識者の意見を、新聞記事等から整理する。（掲載日順）

名古屋大学大学院 中嶋哲彦教授（教育行政学）

分限休職の対象拡大について、「調査段階の対象者に事実上の罰を与えることにつながり、適正手続の保護という観点から疑問がある。」と指摘。「市議会は条例改正を認めつつ、客観的で丁寧な個別審査を求める付帯決議も可決している。いずれにしろ時間をかけるよう求めるなら、正式な懲戒処分を待てばよく、条例改正の必要性に疑問符がつく。」と指摘している。

【朝日新聞 2019年10月25日】

関西学院大学 北山俊哉教授（地方自治論）

給与の差し止めを可能にする条例改正案について「例えば、『君が代を歌わなかったら給与を差し止める』など、『非違行為』が拡大解釈されてしまう可能性もある。条例は全ての市職員が対象となるので、正しい運用が求められる。」と指摘している。

【神戸新聞 2019年10月25日】

神戸大学 馬場健一教授（法社会学）

「4人を狙い撃ちするような条例改正は、普遍的に適用せられる法令としては不適切。条文は曖昧で恣意的な運用も可能だ。」と将来的な乱用を危惧するとしている。4人の処分には十分な調査が必要なことを強調した上で、「市民感情に任せた付け焼刃的な対応。迅速な手続きで、生きるために必要な給与を取り上げるべきではない。」と批判している。加えて、処分を受けた4人から逆に訴訟を起こされるリスクも指摘している。

【毎日新聞 2019年11月1日】

立命館大学 鵜養幸雄教授（行政学）

「市民感情を法令に取り入れ、市長の政治的判断があっても構わない」との立場だ。ただ、今回の措置については、「理屈が後付で違和感がある。懲罰感情が先行すれば、条例適用の裁量を誤りかねない。」との懸念を示し、「加害教諭個人の問題と捉えるのではなく、学校や教育委員会という組織のあり方に目を向けるべき」と指摘している。

【毎日新聞 2019年11月1日】

鹿児島大学 渡辺弘准教授（憲法学・法教育論）

「改正条例は、事後に作ったルールでそれ以前の行為を理由に不利益を課すことを禁じた憲法の趣旨に触れる可能性がある。」と指摘する。恣意的な運用を防ぐ措置も不十分だとして、条例を再検討するべきと指摘している。

【朝日新聞 2019年11月2日】

5. 分限条例等の検討

(1) 分限条例の他都市との比較分析

① 他都市とのデータ比較

各政令指定都市の人口、普通会計職員数、学校教育員数は、以下のとおりである。

表一政令指定都市別人口、普通会計職員数、学校教育員数

都市名	人口 2020年4月1日現在	普通会計職員 2019年4月1日現在	学校教育職員 2019年4月1日現在
神戸市	1,522,944	18,140	8,762
札幌市	1,970,057	19,016	9,340
仙台市	1,090,263	11,622	5,536
さいたま市	1,307,931	12,694	5,516
千葉市	980,203	10,061	4,634
横浜市	3,748,781	36,171	16,838
川崎市	1,530,457	15,538	6,754
相模原市	722,828	7,383	3,009
新潟市	796,500	9,386	4,372
静岡市	691,185	7,626	2,956
浜松市	791,770	8,342	4,075
名古屋市	2,327,557	26,410	11,856
京都市	1,466,264	16,550	6,765
大阪市	2,740,202	31,984	13,221
堺市	827,971	8,757	4,041
岡山市	720,865	7,880	3,605
広島市	1,199,359	13,258	5,891
北九州市	940,141	10,935	4,867
福岡市	1,592,657	14,743	7,624
熊本市	739,393	8,615	3,785

※北から順

各政令指定都市の平成 30 年度における分限処分の状況は、以下のとおりである。

表一 政令指定都市別分限処分の状況（平成 30 年度）

都市名	降任	免職	休職			その他	降給	合計
			起訴 休職	病気 休職	うち 精神 疾患			
神戸市				125	68			125
札幌市				84	65			84
仙台市				29	20			29
さいたま市				48	31			48
千葉市			2	34	28			38
横浜市				176	137			176
川崎市				71	52			71
相模原市				32	21			32
新潟市				40	26			40
静岡市				22	14			22
浜松市		1	1	22	15			24
名古屋市			1	121	108			122
京都市	1	1	1	84	68			87
大阪市			1	165	127			166
堺市				41	28			41
岡山市				37	22			37
広島市				64	36			64
北九州市		1		43	27			44
福岡市			1	88	66			89
熊本市			1	21	16			22

※北から順

各政令指定都市の平成26年度から30年度5年間における精神疾患による病気休職者の推移は、以下のとおりである。

表一 政令指定都市別精神疾患による病気休職者の推移

都市名	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	対教育職員数割合 30年度(%)
神戸市	21	16	9	58	68	0.83%
札幌市	76	62	55	57	65	0.77%
仙台市	30	34	34	38	20	0.38%
さいたま市	28	25	29	24	31	0.54%
千葉市	15	25	23	21	28	0.62%
横浜市	142	135	126	121	137	0.83%
川崎市	55	52	54	57	52	0.80%
相模原市	23	20	18	13	21	0.68%
新潟市	22	26	16	21	26	0.63%
静岡市	15	14	15	18	14	0.46%
浜松市	14	17	14	10	15	0.39%
名古屋市	87	92	91	106	108	0.97%
京都市	52	48	58	64	68	0.93%
大阪市	119	116	110	128	127	1.00%
堺市	20	27	39	27	28	0.63%
岡山市	23	25	35	24	22	0.61%
広島市	63	55	48	46	36	0.59%
北九州市	41	37	27	27	27	0.52%
福岡市	41	37	36	54	66	0.86%
熊本市	11	16	18	20	16	0.40%

※北から順

②他都市との比較検討

各政令指定都市の分限条例の制定状況は、以下のとおりである。
次に、他都市との比較検討を行う

都市名	条例名	
神戸市	職員の分限及び懲戒に関する条例	
札幌市	職員の分限及び懲戒に関する条例	
仙台市	職員の分限に関する条例	
さいたま市	職員の分限に関する手続及び効果に関する条例	
千葉市	職員の分限に関する手続及び効果に関する条例	
横浜市	横浜市一般職職員の分限に関する条例	
川崎市	職員の分限に関する条例	
相模原市	一般職の職員の分限に関する条例	
新潟市	職員の分限に関する手続及び効果に関する条例	
静岡市	職員の分限に関する条例	
浜松市	職員の分限に関する条例	
名古屋市	職員分限条例	
京都市	京都市職員の分限に関する条例	
大阪市	大阪市職員基本条例 第9章職員の分限(第32条-第44条)	
堺市	職員の分限に関する条例	
岡山市	職員の分限に関する基準、手続及び効果に関する条例	
広島市	職員の分限に関する条例	
北九州市	職員の分限に関する条例	
福岡市	職員の分限に関する条例	
熊本市	職員の分限及び懲戒等に関する条例	

分限条例都市別比較表 1

	神戸市	横浜市	名古屋市	京都市	大阪市
	職員の分限及び懲戒に関する条例	横浜市一般職職員の分限に関する条例	職員分限条例	京都市職員の分限に関する条例	大阪市職員基本条例 第9章 職員の分限(第32条―第44条)
目的	(趣旨) 第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)の規定に基づき、職員の分限及び懲戒等に関し必要な事項を定めるものとする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下法という。)第27条第2項及び第28条第3項の規定に基づき、一般職職員(以下職員という。)の分限に関し必要な事項を定めることを目的とする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)の定めるところに基き、職員の降任、免職及び休職等に関して規定することを目的とする。	第1条 この条例は、地方公務員法(以下「法」という。)第27条第2項並びに第28条第3項及び第4項の規定に基づき、職員の分限に関し必要な事項を定めるものとする。	第32条 任命権者は、職員が法第28条第1項第1号から第3号まで又は第2項各号のいずれかに該当する場合においては、公務の適正かつ能率的な運営を確保することを目的として、同条第1項又は第2項の規定による処分を適正に行うものとする。
					(処分に当たって考慮すべき事項) 第33条 法第28条第1項第1号又は第3号に該当する職員に対する処分は、当該職員に対し指導その他の必要な措置を講じたにもかかわらず、なお当該各号に該当する場合に行うこととする。この場合において、任命権者は、次に掲げる事項を総合的に評価して、降任又は免職の処分を行うか否か及びいずれの処分を行うかを決定するものとする。 (1) 職員の勤務の状況又は結果 (2) 職員の経歴、性格、態度又は行動の態様、背景若しくは状況 (3) 社会環境その他職員の適格性を判断するために必要な事項 2 法第28条第1項第2号に該当する職員に対する処分は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の回復及び今後の職務の遂行の可否を判断し、降任又は免職の処分を行うか否か及びいずれの処分を行うかを決定するものとする。 3 法第28条第2項第1号に該当する職員に対する処分は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の回復及び今後の職務の遂行の可否を判断し、休職の処分を行うか否かを決定するものとする。
休職の事由	第2条 法第28条第2項に規定する場合の外、職員が次の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することができる。 (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設においてその職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (2) 事務の都合により特に必要がある場合 (3) 重大な非違行為があり、起訴されるおそれがあると認められる職員であつて、当該職員が引き続き職務に従事することにより、公務の円滑な遂行に重大な支障が生じるおそれがある場合	第2条 職員が、次の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することができる。 (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合 (2) 刑事事件に関し起訴された場合 (3) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合 (4) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設(外国のこれらの施設を含む。)において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (5) 政府又はこれに準ずる公共的機関(外国のこれらの機関を含む。)の委嘱又は招きにより、その職員の職務に関連があると認められるこれらの機関の業務に従事する場合	第2条 法第28条第2項に規定する場合の外、職員が次の各号の一に該当する場合においては、その意に反して、これを休職することができる。 (1) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じ、若しくは一の職から他の職に転ずる場合において、待命の必要がある職員を生じた場合 (2) 学校、研究所その他これに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (3) 外国の政府又はこれに準ずる公共的機関の招きにより、その職員の職務と関連があると認められるこれらの機関の業務に従事する場合 (4) 水難、火災その他の災害により、職員の生死又はその所在が不明となった場合	第2条 職員が、次の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することができる。 (1) 勤務実績がよくない場合 (2) 傷病のため、職務遂行に支障があり、若しくはこれに堪えない場合又は長期の休養を要する場合 (3) 前2号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合 (4) 刑事事件に関し起訴された場合 (5) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合その他庁務の都合により特に必要がある場合	第35条 職員が法第28条第2項各号のいずれかに該当する場合のほか、学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設(外国のこれらの施設を含む。)において、当該職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合においては、当該職員を休職することができる。
降給の種類	第2条の2 降給の種類は、降格(当該職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。)及び降号(当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。)とする。				

分限条例都市別比較表 1

	神戸市	横浜市	名古屋市	京都市	大阪市
降給の事由	<p>第2条の3 職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに該当する場合においては、その意に反して当該職員を降格することができる。</p> <p>(1) 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよくない場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められる場合</p> <p>(2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合</p> <p>(3) 前2号に掲げる場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合</p> <p>2 職員の人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよくない場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合、その意に反して当該職員を降号することができる。</p>			<p>第3条 職員を降任した場合においては、その意に反して降給することができる。</p>	
				<p>(降任又は免職の事由及び基準)</p> <p>第34条 法第28条第1項第1号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。</p> <p>(1) 人事評価の結果の区分が2年以上継続して最下位の区分であって、勤務実績が良くないと認められる場合</p> <p>(2) 勤務の状況が不良であって、業務に著しい支障を及ぼす場合</p> <p>(3) 前2号に掲げる場合のほか、担当すべきものとして割り当てられた職務を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績が良くないと認められる場合</p> <p>2 法第28条第1項第2号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。</p> <p>(1) 法第28条第2項第1号に掲げる事由による休職をしている職員であって、当該休職の期間が満了したにもかかわらず、なお心身の故障が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある場合</p> <p>(3) 前号に掲げる場合のほか、将来回復の可能性のない、又は長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合</p> <p>3 法第28条第1項第3号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。</p> <p>(1) 第36条第4項に規定する命令に従わなかった場合</p> <p>(2) 1月以上行方が不明である場合(災害によることが明らかな場合を除く。)</p> <p>(3) 正当な理由なく法第32条の上司の職務上の命令(以下「職務上の命令」という。)に再三にわたり従わない場合</p> <p>(4) 上司その他の職員又は市民に対し、暴力、暴言又は中傷を繰り返す場合</p> <p>(5) 懲戒処分を受けた日から10年以内に懲戒処分を受けるべき行為した場合であって、その職に必要な適格性を欠くと明らか認めれるとき</p> <p>(6) 前各号に掲げる場合のほか、簡単に矯正することのできない持続性の高い素質、能力又は性格等に起因して、その職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる蓋然性が高いと認められる場合</p> <p>4 前3項に規定する場合において、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務の遂行を期待することができる場合は、職務の遂行能力に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけではなく、公務員として通常要求される勤務成績又は適格性を欠くときは、免職とする。</p>	

分限条例都市別比較表 1

	神戸市	横浜市	名古屋市	京都市	大阪市
					<p>(任命権者が講じる措置)</p> <p>第36条 任命権者は、第34条第1項各号又は同条第3項各号(第2号及び第5号を除く。)に該当する職員(以下「対象職員」という。)の勤務実績の記録、上司の指導又は注意の状況の記録その他の対象職員の勤務に係る記録の収集を行うものとする。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により収集した記録の内容を踏まえ、対象職員に対し、次に掲げる措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 対象職員に対し、指導又は注意を繰り返すこと (2) 対象職員が担当する業務の見直しを行うこと (3) 対象職員に対し、医師の診断を受けるよう勧奨すること (4) 対象職員に対する研修その他改善のために必要な措置を行うこと</p> <p>3 任命権者は、前項の措置を講じたにもかかわらず、対象職員について勤務実績の不良又は適格性の欠如と評価することができる状態が改善されない場合は、対象職員に対し、降任又は免職の処分が行われることがあることを示した文書(以下「警告書」という。)を交付し、これらの状態の改善を促すものとする。</p> <p>4 任命権者は、対象職員が正当な理由なく第2項第3号の診断を受けない場合は、当該診断を受けるよう職務上の命令を発することができる。</p> <p>5 任命権者は、対象職員が第2項第4号の研修を受講しない場合は、当該研修を受講するよう職務上の命令を発することができる。</p>
降任、免職及び休職の手續	<p>第3条 法第28条第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職するには、客観的事実に基づき勤務実績の良くないことを判定して行わなければならない。</p> <p>2 法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、任命権者が指定する医師2名以上の診断をあらかじめ受けさせなければならない。</p> <p>3 法第28条第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降任し又は免職するには、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることができない場合でなければならない。</p> <p>4 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>第3条 法第28条第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職する場合は、勤務実績の評定の結果による等、客観的事実に基いてその職員の勤務実績を判定して行うものとする。</p> <p>2 法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し若しくは免職する場合、又は前条第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合は、医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。但し、結核性疾患により降任、免職又は休職を命ずる場合には、衛生管理審査委員会の審査をもつて、本文に規定する医師2名の診断にかえることができる。</p> <p>3 前項に規定する衛生管理審査委員会の組織、運営その他必要な事項は、任命権者が定める。</p> <p>4 法第28条第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職する場合は、その職員が他の同等の職に必要な適格性を欠くと認められた後に行うものとする。</p> <p>5 法第28条第1項第4号の規定に該当するものとして職員を降任し若しくは免職する場合、又は前条第3号の規定に該当するものとして職員を休職する場合において、誰を降任、免職又は休職するかは、任命権者の定める勤務実績の評定等の基準により行うものとする。</p> <p>6 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>第3条 任命権者が、法第28条第1項第1号又は第3号に該当するものとして職員を降任し、又は免職する場合には、次に示す事実に基づくこと。</p> <p>(1) 第1号の規定による場合は、人事評価又は勤務の状況を示す事実に基づくこと。</p> <p>(2) 第3号の規定による場合は、その職員を、その現に有する適格性を必要とする他の職に転ずることができない場合に限ること。</p> <p>2 任命権者が、法第28条第1項第2号に該当するものとして、職員(法第22条の2第1項各号に掲げる者を除く。以下この項において同じ。)を降任し、若しくは免職する場合又は法第28条第2項第1号に該当するものとして職員を休職する場合には、名古屋市職員傷病審議会条例(平成27年名古屋市条例第49号)第1条の規定に基づき設置する名古屋市職員傷病審議会に諮問しなければならない。</p> <p>第4条 職員の意に反する降任又は免職若しくは休職の処分を行う場合には、その際、その旨を記載した辞令を交付する。</p> <p>2 法第49条第1項に規定する説明書は、前項の辞令の交付に際して交付する。</p>	<p>(降任、免職、休職及び降給の手續)</p> <p>第4条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し若しくは免職する場合又は第2条第2号の規定に該当するものとして職員を休職する場合には、医師2名以上を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。</p> <p>2 職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>第37条 任命権者は、法第28条第1項第1号又は第3号に該当するものとして降任又は免職の処分を行うか否か及びいずれの処分を行うかの決定に当たっては、人事監察委員会の意見を聴かななければならない。</p> <p>2 任命権者は、法第28条第1項第2号に該当するものとして降任又は免職の処分を行う場合又は同条第2項第1号に該当するものとして休職の処分を行う場合においては、医師を指定してあらかじめ診断を行わせ上、当該診断の結果について、任命権者が命じ、又は委嘱する医師の意見を聴くものとする。</p> <p>3 職員の意に反する降任、免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p>

分限条例都市別比較表 1

	神戸市	横浜市	名古屋市	京都市	大阪市
降給の手続等	<p>第3条の2 第2条の3第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降格し、又は同条第2項の規定に該当するものとして職員を降号するには、客観的事実に基づき、勤務実績の良くないことを判定して行わなければならない。</p> <p>2 第2条の3第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降格するには、任命権者が指定する医師2名以上の診断をあらかじめ受けさせなければならない。</p> <p>3 第2条の3第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降格するには、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることができない場合でなければならない。</p> <p>4 職員の意に反する降給の処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。</p>				
					<p>(組織の改廃等に基づく分限処分の手続)</p> <p>第38条 任命権者は、第25条の規定により組織及び定数の管理に取り組んだ結果、職員が法第28条第1項第4号に該当することとなった場合は、同項の規定による分限処分を行うものとする。</p> <p>2 市長は、任命権者が前項の分限処分を行おうとするときは、あらかじめ、廃職又は過員を生じる原因となった職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に関し、議会に報告しなければならない。</p> <p>3 任命権者は、第1項の分限処分の対象となる職員の選定に当たっては、職員の配置転換により最大限に同項の分限処分の回避に努めた上で、職員の勤務成績、勤続年数その他の客観的な事情を考慮して公正に行わなければならない。</p> <p>4 前項の配置転換は、職員の適性及び資質を評価することなく、安易に行ってはならない。</p> <p>5 任命権者は、第1項の分限処分として職員を免職しようとするときは、あらかじめ、当該分限処分の対象となり得る職員の範囲を定めて、退職を希望する職員を募集しなければならない。</p> <p>6 任命権者は、前項に規定する分限免職の対象となり得る職員が希望する場合は、第47条第5項に規定する人材データバンク制度その他の透明性を確保した手段により、職員の再就職の支援に努めるものとする。</p>
					<p>(民営化等による分限処分)</p> <p>第39条 任命権者は、事業の民営化により職制が廃止される場合又は本市の事務を地方自治法(昭和22年法律第67号)第284条第1項の一部事務組合が行うことに伴い職制が廃止される場合であって、これらの職制に所属する職員に対し、民営化後に当該事業を行う法人又は当該一部事務組合に就職する機会が与えられているときは、当該職制に所属する職員を分限処分として免職することができる。</p>

分限条例都市別比較表 1

	神戸市	横浜市	名古屋市	京都市	大阪市
休職の効果	<p>第4条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、休養を要する程度に応じ、第2条第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、その必要に応じ、別表に掲げる期間の範囲内において、それぞれ個々の場合について任命権者が定める。</p> <p>2 前項の規定により定めた休職の期間が別表に掲げる期間に満たない場合には、その休職を発令した日から引続き別表に掲げる期間をこえない範囲内において、これを更新することができる。但し、第6項の規定により復職を命ぜられた日から6箇月以内に再び法第28条第2項第1号の規定に該当する場合には、前の休職の期間を通算する。</p> <p>3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>4 第2条第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、1年以内とする。</p> <p>5 第2条第3号の規定に該当する場合における休職の期間は、同号の事由が消滅するまでの間とする。</p> <p>6 第1項、第2項、第4項及び前項の休職期間中にその事由が消滅したときは、休職は当然終了したものとし、任命権者は、すみやかに復職を命じなければならない。</p> <p>7 休職者は、休職の期間中その身分を保有するが職務に従事しない。</p> <p>8 休職者には、別に条例で定める給与の外、いかなる給与も支給されない。</p>	<p>第4条 第2条第1号及び第3号から第5号までの規定に該当する場合における休職の期間は、教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第14条第1項(公立の学校の事務職員の休職の特例に関する法律(昭和32年法律第117号)及び教育公務員特例法施行令(昭和24年政令第6号)第9条第2項において準用される場合を含む。)の規定による場合を除くほか、3年を超えない範囲内において、必要に応じ、個々の場合において任命権者が定める。</p> <p>2 前項の期間は、通算して3年を超えない範囲内において、引き続き更新することができる。</p> <p>3 任命権者は、第1項の規定による休職の期間中であつても、その事由が消滅したと認められるときは、すみやかに復職を命じなければならない。</p> <p>4 第2条第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>第5条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>2 休職者に対する給与については別に定める。</p>	<p>第5条 法第28条第2項第1号の規定に基づく休職の期間は、休養を要する程度に応じ、個々の場合について、任命権者が定める。ただし、休職の期間は、公務に起因すると認められるときは通じて4年、その他のときは通じて3年を超えない範囲内において、引き続き更新することができる。</p> <p>2 前項の場合において、休職中の職員が復職し、その復職日後1年以内に同一の傷病により再び法第28条第2項第1号の規定に基づき休職したときは、前後の休職の期間を合算し、同項但書の規定を適用する。</p> <p>3 休職前に心身の故障のため、引き続き勤務していなかった者の第1項但書に規定する期間は、同項但書の規定にかかわらず当該期間からその引き続き勤務していなかった期間相当の期間を控除したものとす。</p> <p>4 法第28条第2項第2号の規定に基く休職の期間は、刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>5 第2条第1号の規定に基く休職の期間は、1年以内とし、同条第2号から第4号までの規定に基く休職の期間は、その従事する期間又は生死若しくは所在不明の事情に応じ、いずれも通じて3年をこえない範囲内において、それぞれ個々の場合について、任命権者が定める。</p> <p>6 休職の期間中その事由が消滅したときは、休職は、当然終了したものとし、任命権者はすみやかに復職を命じなければならない。</p> <p>第6条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>第7条 削除</p>	<p>第5条 休職の期間は、第2条第4号の規定に該当する場合を除き、3年を超えない範囲内において任命権者が定める。但し、3年に満たない休職の期間を定めた場合においては、その休職発令の日から引続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であつてもその事由が消滅したと認められるときは、すみやかに復職を命ずるものとする。</p> <p>3 第2条第4号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>第6条 休職者は、職員としての身分は保有するが、職務に従事することはできない。</p> <p>第7条 休職者は、休職の期間中、条例に別段の定めがあるもののほか、いかなる給与も支給されない。</p>	<p>第40条 法第28条第2項第1号に掲げる事由による休職の期間は、引き続き2年を超えない範囲内において、任命権者が定める。ただし、任命権者は、休職の期間が2年を経過した場合において、特別の事由があると認めるときは、1年を超えない範囲内において、休職の期間を延長することができる。</p> <p>2 第35条の規定による休職の期間は、必要に応じ、個々の場合について任命権者が定める。ただし、当該期間は、引き続き3年を超えることができない。</p> <p>3 前項の規定により定められた休職の期間中にその事由が消滅したときは、当該休職は当然終了したものとし、任命権者は速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>4 法第28条第2項第2号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>5 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、また休職の期間中、条例に別段の定めがあるもののほか、いかなる給与も支給されない。</p>
					(復職の手続) 第42条 休職者を復職させる場合においては、第37条第3項の規定を準用する。
失職の例外	<p>第4条の2 法第16条第2号に該当するに至った職員のうち、刑の執行を猶予された者については、任命権者が情状により特に必要と認めるときは、失職しないものとすることができる。</p>	<p>第5条の2 法第16条第2号に該当するに至った職員のうち、刑の執行を猶予された者は、その罪が過失によるものであり、かつ、任命権者が情状を考慮して特に必要と認めるときは、その職を失わない。</p>	<p>第8条 任命権者が情状により特にしんしゃくすべきものがあると認定した事実を原因として、法第16条第2号の規定に該当するに至った職員のうち、その罪が過失によるものであって、且つ、刑の執行を猶予された者は、当該猶予を取り消されない限り、その職を失わない。</p>	<p>第8条 法第16条第2号に該当するに至った職員のうち、刑の執行を猶予せられた者については、情状により、特に失職しないものとするすることができる。</p>	
懲戒の手続	<p>第5条 第3条第4項の規定は、懲戒処分に準用する。</p>				
懲戒の効果	<p>第6条 戒告は、当該職員の責任を指摘し、及びその将来を戒めるものとする。</p> <p>2 減給は、6月を越えない期間において、1月につき、給料及び地域手当の月額額の10分の1以下を減ずるものとする。</p> <p>3 停職の期間は、1日以上6月以下とする。停職者は、その職を保有するが職務に従事することができず又いかなる給与も支給されない。</p>				

分限条例都市別比較表 1

	神戸市	横浜市	名古屋市	京都市	大阪市
					<p>(職務命令違反に対する分限処分)</p> <p>第43条 任命権者は、職務上の命令(書面により行われたものに限る。以下この条において同じ。)に違反する行為(以下「職務命令違反行為」という。)を行ったことにより懲戒処分を受けた職員に対し、警告書の交付、研修の実施その他当該職員による職務命令違反行為を防止するために必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 職務上の命令を受けた職員は、当該職務上の命令が違法又は不当であると思料するに足る相当の理由がある場合は、相当の期間内に当該職務上の命令を発した職員又はその上司に対し、意見を申し出ることができる。</p> <p>3 前項の職務上の命令を発した職員又はその上司は、同項の規定による申出に理由があると認める場合は、当該職務上の命令を取り消さなければならない。</p> <p>4 職務命令違反行為を繰り返す職員に対する第1項の研修は、当該職員に職務上の命令に違反することに対する意識の改善があると認められるまでの間、第14条第2項の職場外での研修として、実施しなければならない。</p> <p>5 任命権者は、前項の規定による措置を受けた職員になお職務命令違反行為があった場合であって、当該職員による職務命令違反行為の累計が5回となるとき又は同内容の職務命令違反行為の累計が3回となるときは、第33条第1項並びに第34条第3項及び第4項の規定にかかわらず、法第28条第1項第3号に該当するものとして、当該職員を分限処分として免職することができる。</p> <p>6 前項の規定は、職務命令違反行為があることを理由として職員を懲戒処分として免職することを妨げない。</p>
				<p>(委員会)</p> <p>第9条 市長又は教育委員会(以下「市長等」という。)は、職員の分限処分に関する事項について、市長等の諮問に応じ、調査し、及び審議させるため、委員会を置くことができる。</p>	
				<p>(委員会の組織)</p> <p>第10条 委員会は、それぞれ委員15人以内をもって組織する。</p> <p>2 委員は、学識経験のある者その他市長等が適当と認める者のうちから、市長等が委嘱し、又は任命する。</p>	
				<p>(委員の任期)</p> <p>第11条 委員の任期は、2年以内においてそれぞれ委員会ごとに市長等が定める期間とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。</p> <p>2 委員は、再任されることができる。</p>	
				<p>(委員会に関する委任)</p> <p>第12条 前3条に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、市長等が定める。</p>	
委任	<p>第7条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。</p> <p>2 地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条第1項に規定する職員及び地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)附則第5項に規定する職員については、前項中「人事委員会」とあるのは、「任命権者」と読み替えるものとする。</p>	<p>第6条 この条例実施のための手続その他その執行についての必要な事項は人事委員会規則で定める。ただし、水道局、交通局及び医療局病院経営本部の職員並びに法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員については、任命権者が定める。</p>	<p>第9条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会規則(地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条第1項に規定する企業職員にあつては、管理規程)で定める</p>	<p>第13条 この条例の施行に関し必要な事項(委員会に関するものを除く。)は、任命権者が定める。</p>	<p>(分限処分の実施の細目)</p> <p>第44条 この条例に定めるもののほか、分限処分の実施に関し必要な事項は、任命権者が定める。</p>
施行日					

分限条例都市別比較表 2

	神戸市	札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	川崎市
	職員の分限及び懲戒に関する条例	職員の分限及び懲戒に関する条例	職員の分限に関する条例	職員の分限に関する手続及び効果に関する条例	職員の分限に関する手続及び効果に関する条例	職員の分限に関する条例
目的趣旨	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)の規定に基づき、職員の分限及び懲戒等に関し必要な事項を定めるものとする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第3章第5節各条の規定により必要とする事項について規定することを目的とする。	第一条 この条例は、地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。)第二十七条第二項並びに第二十八条第三項並びに第四項の規定に基づき、職員の分限に関し規定するものとする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第28条第3項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職及び休職の手続及び効果に関し必要な事項を定めるものとする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第28条第3項及び第4項の規定に基づき職員の意に反する降任、免職及び休職の手続及び効果並びに失職の特例に関し規定することを目的とする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第27条第2項並びに第28条第3項及び第4項の規定に基づき、職員の分限に関し必要な事項を定めるものとする。
休職の事由	第2条 法第28条第2項に規定する場合の外、職員が次の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することができる。 (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設においてその職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (2) 事務の都合により特に必要がある場合 (3) 重大な非違行為があり、起訴されるおそれがあると認められる職員であって、当該職員が引き続き職務に従事することにより、公務の円滑な遂行に重大な支障が生じるおそれがある場合	第2条 任命権者は、職員に懲戒処分すべき行為があつたと認めるときは、調査のためその職員をその意に反して休職することができる。	第一条の二 法第二十八条第二項に規定する場合のほか、職員が次の各号の一に該当することができる。 一 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設(外国のこれらの施設を含む。)において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 二 外国の政府又はこれに準ずる公共的機関の招きにより、その職員の職務に関連があると認められるこれらの機関の業務に従事する場合 三 水難、火災その他の災害により、生死不明となった場合			第1条の2 法第28条第2項の規定に該当する場合のほか、職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては、これを休職することができる。 (1) 学校、研究所、病院その他公共的施設(外国のこれらの施設を含む。)において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (2) 水難、火災その他の災害により、職員の生死又はその所在が不明となった場合
降給の種類	第2条の2 降給の種類は、降格(当該職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。)及び降号(当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。)とする。	(降給の種類及び効果) 第6条の3 降給の種類及び効果は、次に掲げるとおりとする。 (1) 降格 当該職員に適用する給料表の職務の級(以下この条において「級」という。)を当該職員が現に受けている級の下位の級に変更する。 (2) 降号 当該職員に適用する給料表の号俸を当該職員が現に受けている号俸の下位の号俸(同一の級における8号俸の範囲内に限る。)に変更する。				
降給の事由	第2条の3 職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに該当する場合においては、その意に反して当該職員を降格することができる。 (1) 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよくない場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められる場合 (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 (3) 前2号に掲げる場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合 2 職員の人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよくない場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合、その意に反して当該職員を降号することができる。	第2条の2 任命権者は、職員の勤務実績がよくないと認めるときは、その意に反して降給することができる。				

分限条例都市別比較表 2

	神戸市	札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	川崎市
降任、免職及び休職の手續	<p>第3条 法第28条第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職するには、客観的事実に基づき勤務実績の良くないことを判定して行わなければならない。</p> <p>2 法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、任命権者が指定する医師2名以上の診断をあらかじめ受けさせなければならない。</p> <p>3 法第28条第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降任し又は免職するには、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることができない場合でなければならない。</p> <p>4 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>(降任及び免職の手續)</p> <p>第3条 任命権者は、法第28条第1項各号の規定により職員を降任し、又は免職しようとする場合は、次に掲げる手續をとらなければならない。</p> <p>(1) 第1号の事由による場合においては、人事評価書又は勤務の状況を示す事実を証する書類等により、その職員の勤務実績が良くないことを確認すること。</p> <p>(2) 第2号の事由による場合においては、医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせ、その職員が勤務を遂行できないことを確認すること。ただし、その職員が診断を拒否した場合は、この限りではない。</p> <p>(3) 第3号の事由による場合においては、その職員がその職について適格性を欠くことにつき、3人以上の関係職員に諮って確認すること。</p> <p>(4) 第4号の事由による場合においては、降任にあつては勤務実績、勤続年数その他の事実に基づき公正に判断し、免職にあつてはあらかじめ一般に退職希望者を募ること。</p> <p>(休職の手續)</p> <p>第4条 任命権者は、職員を休職しようとする場合は、次に掲げる手續をとらなければならない。</p> <p>(1) 法第28条第2項第1号の事由による場合においては、医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせ、その職員が長期の休養を要することを確認すること。但し、その職員が拒否した場合は、この限りでない。</p> <p>(2) 法第28条第2項第2号の事由による場合においては、その職員が起訴されたことを裁判所につき確認すること。</p> <p>(3) 第2条の事由による場合においては、その職員の口頭による意見を聴くこと。ただし、その職員が面接しようとしない場合、又はその職員に面接することの困難な場合は、この限りでない。</p>	<p>第二条 任命権者は、法第二十八条第一項第二号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第二項第一号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師二名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。</p> <p>2 職員の意に反する降任、若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p> <p>3 前項の書面の交付は、当該職員の所在を知ることができない場合においては、書面に記載された事項を市役所前掲示場に掲示することによって、これに替えることができるものとし、掲示の日から二週間を経過したときに書面の交付があったものとみなす。</p>	<p>第2条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして、職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして、職員を休職する場合においては、医師2人を指定して、あらかじめ診断を行わせなければならない。</p> <p>2 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>第2条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。</p> <p>2 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>第2条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、指定医師をして予め診断を行わせなければならない。</p> <p>2 職員の意に反する降任、免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を、当該職員に交付して行わなければならない。</p>
降給の手續等	<p>第3条の2 第2条の3第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降格し、又は同条第2項の規定に該当するものとして職員を降号するには、客観的事実に基づき、勤務実績の良くないことを判定して行わなければならない。</p> <p>2 第2条の3第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降格するには、任命権者が指定する医師2名以上の診断をあらかじめ受けさせなければならない。</p> <p>3 第2条の3第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降格するには、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることができない場合でなければならない。</p> <p>4 職員の意に反する降給の処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>第6条の2 第3条第1号の規定は、降給の手續にこれを準用する。</p>				
		<p>(免職及び降任の効果)</p> <p>第3条の2 免職及び降任の効果は、次に掲げるとおりとする。</p> <p>(1) 免職 その職を失わせる。</p> <p>(2) 降任 現在の職より直近下位の職に任命する。</p>				

分限条例都市別比較表 2

	神戸市	札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	川崎市
休職の効果	<p>第4条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、休養を要する程度に応じ、第2条第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、その必要に応じ、別表に掲げる期間の範囲内において、それぞれ個々の場合について任命権者が定める。</p> <p>2 前項の規定により定めた休職の期間が別表に掲げる期間に満たない場合には、その休職を発令した日から引続き別表に掲げる期間をこえない範囲内において、これを更新することができる。但し、第6項の規定により復職を命ぜられた日から6箇月以内に再び法第28条第2項第1号の規定に該当する場合には、前の休職の期間を通算する。</p> <p>3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>4 第2条第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、1年以内とする。</p> <p>5 第2条第3号の規定に該当する場合における休職の期間は、同号の事由が消滅するまでの間とする。</p> <p>6 第1項、第2項、第4項及び前項の休職期間中にその事由が消滅したときは、休職は当然終了したものとし、任命権者は、すみやかに復職を命じなければならない。</p> <p>7 休職者は、休職の期間中その身分を保有するが職務に従事しない。</p> <p>8 休職者には、別に条例で定める給与の外、いかなる給与も支給されない。</p>	<p>(休職の期間)</p> <p>第5条 法第28条第2項第1号の事由による休職の期間(公務上の負傷又は疾病によるものを除いては、3年を超えない範囲内の期間)は、休職を要する程度に応じ、任命権者が定める。この場合、任命権者は、休職の期間中であつてもその事由が消滅したと認めるときは、速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>2 前項の場合において、復職を命ぜられた日から1年以内に再び法第28条第2項第1号の事由による休職(公務上の負傷及び疾病及び通勤による負傷又は疾病による休職を除く。)を要するときは、当該休職の期間に当該復職の直前の休職の期間(この項の規定により通算されたものを含む。)を通算する。ただし、当該復職の直前の休職の事由とされた傷病と明らかに異なる傷病により休職を要する場合で、任命権者がこれらの休職の期間を通算することが適当でないと判断したときは、この限りでない。</p> <p>3 法第28条第2項第2号の事由による休職の期間は、その刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>4 第2条の事由による休職の期間は、その職員が懲戒処分されるまで、又は懲戒処分されないことが決定するまでの間とする。</p> <p>5 法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員に対する第1項の規定の適用については、同項中「公務上の負傷又は疾病によるものを除いては、3年を超えない範囲内」とあるのは「法第22条の2第1項及び第2項の規定に基づき任命権者が定める任期の範囲内」とする。</p> <p>(休職の効果)</p> <p>第6条 休職にされた職員は、職員としての身分を保有するが職務に従事しない。</p> <p>2 休職にされた職員には、その休職の期間中、他の条例に別段の定めがない限り、いかなる給与も支給しない。ただし、第2条の規定により休職にされた職員で、懲戒処分されなかつたもの及び免職以外の懲戒処分を受けたものにあつては、この限りでない。</p>	<p>第三条 第一条の二又は法第二十八条第二項第一号の規定に該当する場合における休職の期間は、三年を超えない範囲内において、必要に応じ、個々の場合について、任命権者が定める。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により定めた休職の期間が三年に満たない場合には、その休職を発令した日から引続き三年を超えない範囲内において、これを更新することができる。</p> <p>3 任命権者は、前二項の規定による休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときは、休職は当然終了したものとし、速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>4 法第二十八条第二項第二号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>第四条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>2 休職者は、休職の期間中別に定めがある場合を除くほか、給与を支給されない。</p>	<p>第3条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において休養を要する程度に応じ、個々の場合については任命権者が定める。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であっても、その事故が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>(休職者の身分取扱い)</p> <p>第4条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</p>	<p>第3条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ、個々の場合について、任命権者が定める。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により定めた休職の期間が3年に満たない場合には、その休職した日から引続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。ただし、次項の規定により復職を命ぜられた日又は休職の期間の満了により復職する日から1年以内に再び法第28条第2項第1号の規定に該当する場合(公務上の災害及び通勤による災害を受けたことに起因して同号の規定に該当する場合を除く。)には、前の休職の期間を通算する。</p> <p>3 任命権者は、前2項の規定による休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときは、すみやかに復職を命じなければならない。</p> <p>4 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>第4条 休職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事しない。</p> <p>2 休職者は、その休職の期間中、条例で別段の定をしない限りなんらの給与を受けてはならない。</p>	<p>第3条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ、個々の場合について任命権者が定める。</p> <p>2 第1条の2の規定に該当する場合における休職の期間は、いずれも3年を超えない範囲内において、それぞれの場合について任命権者が定める。</p> <p>3 任命権者は、前2項の規定による休職の期間中であってもその事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>4 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>5 いかなる休職もその事由が消滅したときは、当然に終了したものとみなされる。</p> <p>第4条 休職者は、職員として身分を保有するが職務に従事しない。</p> <p>2 休職者は、休職の期間中条例で別段の定めある場合を除くの外、いかなる給与も支給されない。</p>
失職の例外	<p>第4条の2 法第16条第2号に該当するに至つた職員のうち、刑の執行を猶予された者については、任命権者が情状により特に必要と認めるときは、失職しないものとすることができる。</p>	<p>第6条の4 任命権者は、法第16条第2号に該当するに至つた職員のうち、その罪が過失によるものであり、かつ刑の執行を猶予された者については、情状により特にその職を失わないものとするすることができる。</p> <p>2 職員は、前項の場合において、当該刑の執行猶予が取り消されたときは、その日においてその職を失うものとする。</p>	<p>第五条 任命権者は、法第十六条第一号に該当するに至つた職員のうち、その罪が過失によるものであり、かつ、刑の執行を猶予された者については、情状により特にその職を失わないものとするすることができる。</p>	<p>第5条 任命権者は、法第16条第1号に該当するに至つた職員のうち、刑の執行を猶予された者については、その者の罪が公務上又は通勤(地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。)により生じた事故によるものであり、かつ、その原因がその者の過失による場合において、その情状を考慮して特に必要があると認めるときに限り、その職を失わないものとする。</p> <p>2 前項の規定によりその職を失わなかつた職員が刑の執行猶予を取り消されたときは、その職を失うものとする。</p>	<p>第5条 任命権者は、法第16条第1号に該当するに至つた職員のうち、刑の執行を猶予された者については、その者の罪が公務上又は通勤(地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。)により生じた事故によるものであり、かつ、その原因がその者の過失による場合において、その情状を考慮して特に必要があると認めるときに限り、その職を失わないものとする。</p> <p>2 前項の規定によりその職を失わなかつた職員が刑の執行猶予を取り消されたときは、その職を失うものとする。</p>	<p>第4条の2 法第16条第1号の規定に該当するに至つた職員のうち、禁錮の刑に処せられその刑の執行を猶予された者については、その罪が過失によるものであり、かつ、その情状を考慮する必要を特に認めるときは、任命権者は別に市長の定める分限委員会にはかり、その職を失わないものとする。</p>

分限条例都市別比較表 2

	神戸市	札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	川崎市
懲戒の 手続	第5条 第3条第4項の規定は、懲戒処分に準用する。	(文書の交付) 第6条の5 職員の意に反する降任、免職、休職又は降給の処分は、その旨を記載した文書を当該職員に交付して行なわなければならない。 2 前項の文書の交付は、これを受けるべき者の所在を知ることができない場合においては、その内容を官報に掲載することをもってこれに替えることができるものとし、掲載された日から2週間を経過したときに、文書の交付があつたものとみなす。 (懲戒の手続) 第7条 任命権者は、職員を懲戒処分しようとする場合は、その職員にその事由となるべき事実を告げ、期日を定めて意見の聴取を行わなければならない。ただし、その職員が所在不明の場合は、この限りでない。 2 前項本文の場合において、その職員が意見の聴取に際し証拠を提示したときは、これを検討しなければならない。 3 第6条の5の規定は、懲戒の手続にこれを準用する。				
		(地方公共団体又は国の事務等と密接な関連を有する法人) 第8条 法第29条第2項に規定する条例で定める法人は、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第7条の2第1項に規定する公庫等とする。				
懲戒の 効果	第6条 戒告は、当該職員の責任を指摘し、及びその将来を戒めるものとする。 2 減給は、6月を越えない期間において、1月につき、給料及び地域手当の月額10分の1以下を減ずるものとする。 3 停職の期間は、1日以上6月以下とする。停職者は、その職を保有するが職務に従事することができず又はいかなる給与も支給されない。	第9条 懲戒の効果は、次に掲げるとおりとする。 (1) 戒告 戒告書を手交し、将来を戒める。 (2) 減給 1日以上6月以内給料(札幌市立学校教育職員の給与等に関する特別措置条例(平成28年条例第49号)第2条第1項に規定する教職調整額を含む。)の10分の1以内に相当する額を給与から減ずる。 (3) 停職 1日以上6月以内職務に従事せず、その期間中、いかなる給与も支給しない。 (4) 免職 その職を失わせる。 2 法第22条の2第1項第1号に掲げる職員に対する前項第2号の規定の適用については、「給料」とあるのは「給料に相当する報酬」とする。				
委任 この条例の 実施に関 し必要な事 項	第7条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。 2 地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条第1項に規定する職員及び地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)附則第5項に規定する職員については、前項中「人事委員会」とあるのは、「任命権者」と読み替えるものとする。	第10条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。ただし、地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条第1項に規定する企業職員については、任命権者が定める。	第六条 この条例の実施に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。 2 地方公営企業法(昭和二十七年法律第二百九十二号)の適用を受ける職員及び地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和二十七年法律第二百八十九号)附則第五項に規定する職員については、前項中「人事委員会規則で」とあるのは「任命権者が」と読み替えるものとする。	第5条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。	第6条 この条例の実施に関し、必要な事項は、人事委員会規則で定める。	第5条 この条例の実施に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。
施行日						

分限条例都市別比較表 3

	神戸市	相模原市	新潟市	静岡市	浜松市	堺市
	職員の分限及び懲戒に関する条例	一般職の職員の分限に関する条例	職員の分限に関する手続及び効果に関する条例	職員の分限に関する条例	職員の分限に関する条例	職員の分限に関する条例
目的趣旨	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)の規定に基づき、職員の分限及び懲戒等に関し必要な事項を定めるものとする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第27条第2項並びに第28条第3項及び第4項の規定に基づき一般職の職員(以下「職員」という。)の分限に関し必要な事項を定めるものとする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第28条第3項及び第4項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職及び休職の手続及び効果並びに失職の例外に関し規定することを目的とする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第27条第2項並びに第28条第3項及び第4項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職、休職及び降給並びに失職の例外に関し必要な事項を定めるものとする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第28条第3項及び第4項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職及び休職の手続及び効果並びに失職の例外に関し規定することを目的とする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第27条第2項並びに法第28条第3項及び第4項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職及び休職の事由、手続及び効果並びに失職の例外について必要な事項を定める。
						(処分に当たって考慮すべき事項) 第2条 法第28条第1項第1号又は第3号の規定に該当する場合は、事案に応じて、次に掲げる事項を総合的に考慮し、免職又は降任の処分の要否及び処分の内容を決定するものとする。 (1) 職員の勤務の状況又は結果 (2) 当該職員の経歴、性格、態度又は行動の態様、背景若しくは状況 (3) 社会環境その他職員の適格性を判断するために必要な事項 2 法第28条第1項第2号の規定に該当する場合は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の回復の状況及び今後の職務の遂行の可否を判断し、降任又は免職の処分の要否及び処分の内容を決定するものとする。 3 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の状況及び今後の職務の遂行の可否を判断し、休職の処分の要否を決定するものとする。
休職の事由	第2条 法第28条第2項に規定する場合の外、職員が次の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することができる。 (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設においてその職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (2) 事務の都合により特に必要がある場合 (3) 重大な非違行為があり、起訴されるおそれがあると認められる職員であつて、当該職員が引き続き職務に従事することにより、公務の円滑な遂行に重大な支障が生じるおそれがある場合	第2条 任命権者は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、その意に反してこれを休職することができる。 (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、当該職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (2) 政府その他公共的機関の要請により、市の業務又は当該職員の職務に関連があると認められるこれらの機関の業務に従事する場合		第2条 法に定めのあるもののほか、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、休職を命ずることができる。 (1) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合 (2) 学校、養成所その他これに準ずる施設において、その職員の職務に関連があると任命権者が認める教育を受ける場合		第4条 職員が、法第28条第2項各号のいずれかに該当する場合のほか、次の各号のいずれかに該当する場合には、これを休職することができる。 (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、当該職員の職務に関連があると認められる事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (2) 災害により、生死不明又は所在不明となった場合
降給の種類	第2条の2 降給の種類は、降格(当該職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。)及び降号(当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。)とする。	第3条 降給の種類は、降格(職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。)及び降号(職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。)とする。				

分限条例都市別比較表 3

	神戸市	相模原市	新潟市	静岡市	浜松市	堺市
降給の事由	<p>第2条の3 職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに該当する場合においては、その意に反して当該職員を降格することができる。</p> <p>(1) 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよい場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められる場合</p> <p>(2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合</p> <p>(3) 前2号に掲げる場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合</p> <p>2 職員の人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよい場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合、その意に反して当該職員を降号することができる。</p>	<p>第3条の2 任命権者は、職員を降任した場合のほか、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該職員の意に反して、当該職員を降格することができる。</p> <p>(1) 勤務実績がよい場合</p> <p>(2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合</p> <p>(3) 前2号に規定する場合のほか、その職務の級に分類されている職務を遂行することについて適格性を欠く場合</p> <p>(降号の事由)</p> <p>第3条の3 任命権者は、職員の勤務実績がよい場合であり、かつ、その職務の級に分類されている職務を遂行することが可能である場合は、当該職員の意に反して、当該職員を降号することができる。</p>		<p>第3条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、降給を行うことができる。</p> <p>(1) 勤務成績がよい場合</p> <p>(2) その職に必要な適格性を欠く場合</p>		<p>(降任又は免職の事由等)</p> <p>第3条 法第28条第1項第1号の規定に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。</p> <p>(1) 当該職員の人事評価(堺市職員及び組織の活性化に関する条例(平成24年条例第30号。以下「職員活性化条例」という。)第13条に規定する人事評価をいう。)の結果の区分が2年間継続して最下位の区分であって、研修その他必要な措置を実施しても勤務実績の改善がない場合</p> <p>(2) 出勤の状況が不良であって、業務に著しい支障を及ぼす場合</p> <p>(3) 前2号に掲げる場合のほか、担当すべきものとして割り当てられた職務を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績がよいと認められる場合</p> <p>2 法第28条第1項第2号の規定に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。</p> <p>(1) 法第28条第2項第1号の規定による休職をしている職員であって、当該休職の期間が満了するにもかかわらず、なお心身の故障が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある場合</p> <p>(2) 法第28条第2項第1号の規定による休職を繰り返している職員であって、それらの期間が5年間で通算して3年を超え、職務の遂行に支障がある場合</p> <p>(3) 前2号に掲げる場合のほか、将来回復の可能性のない、又は長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合</p> <p>3 法第28条第1項第3号の規定に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。</p> <p>(1) 第7条第3項の命令に従わなかった場合</p> <p>(2) 1月以上行方が不明である場合(正当な理由なく欠勤をした場合又は災害によることが明らかな場合を除く。)</p> <p>(3) 正当な理由なく再三にわたり上司の職務上の命令に従わない場合</p> <p>(4) 上司その他の職員又は市民に対し、暴力、暴言又は中傷を繰り返す場合</p> <p>(5) 前各号に掲げる場合のほか、簡単に矯正することのできない持続性の高い素質、能力、性格等に起因して、その職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる蓋然性が高いと認められる場合</p> <p>4 前3項に規定する場合において、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務の遂行を期待することができる場合は職務の遂行能力に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけではなく、公務員として通常要求される勤務成績又は適格性を欠くときは免職とする。</p>

分限条例都市別比較表 3

	神戸市	相模原市	新潟市	静岡市	浜松市	堺市
						<p>(任命権者が講ずる措置) 第5条 任命権者は、第3条第1項から第3項までの各号(第3項第2号を除く。)のいずれかに該当するおそれがある職員(以下「対象職員」という。)に対し、次の各号のいずれかに掲げる措置を講ずるものとする。 (1) 注意又は指導を繰り返し行うこと。 (2) 担当する業務の見直しを行うこと。 (3) 医師の診断を受けるよう勧奨すること。 (4) 研修の受講を命ずること。 (5) 前各号に掲げるもののほか、対象職員の矯正のために必要な措置を講ずること。 2 任命権者は、上司による指導の状況に関する記録その他の対象職員の勤務に係る記録の収集を行うものとする。 3 任命権者は、第1項の措置を講じたにもかかわらず、対象職員の勤務実績が良くない状態又は適格性を欠くと認められる状態が改善されない場合は、当該対象職員に対し、降任又は免職の処分が行われることがあることを文書で警告し、これらの改善を促すものとする。</p>
						<p>(廃職又は過員による降任又は免職) 第6条 法第28条第1項第4号の規定による降任又は免職の処分は、転任その他の方法によっても過員が生ずる場合にすることができる。この場合において、職種の変更を伴う転任に必要な能力の実証は、適正に行わなければならない。 2 任命権者は、前項の規定により免職する場合は、あらかじめ相当の範囲で職員に退職を勧奨しなければならない。 3 任命権者は、第1項の規定により免職する場合は、事案に応じて、勤務成績、勤続年数その他の客観的な事情を総合的に考慮し、公正に行わなければならない。 4 任命権者は、事業の全部又は一部を国その他公共団体以外の法人又は一部事務組合に譲渡し、又は移管する場合において、当該事業に従事する職員に事業の譲渡又は移管を受けた者に就職する機会が与えられているときは、原則として当該職員を免職することができる。 5 任命権者は、第1項又は前項の規定により免職となる職員が希望する場合は、本市以外の法人その他のものに雇用されるよう支援に努めるものとする。</p>

分限条例都市別比較表 3

	神戸市	相模原市	新潟市	静岡市	浜松市	堺市
降任、免職及び休職の手續	<p>第3条 法第28条第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職するには、客観的事実に基づき勤務実績の良くないことを判定して行わなければならない。</p> <p>2 法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、任命権者が指定する医師2名以上の診断をあらかじめ受けさせなければならない。</p> <p>3 法第28条第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降任し又は免職するには、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることができない場合でなければならない。</p> <p>4 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>第4条 任命権者は、法第28条第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合、第3条の2第1号の規定に該当するものとして職員を降号する場合は、職員評価(職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行う勤務成績の評価をいう。以下同じ。)の結果その他勤務の状況を示す事実を証する資料等に基づいて客観的に当該職員の勤務実績を判定して行うものとする。</p> <p>2 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は第3条の2第2号の規定に該当するものとして職員を降格する場合は、あらかじめ当該職員に指定する医師2名の診断を受けさせなければならない。</p> <p>3 任命権者は、法第28条第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職する場合は、当該職員が他の同等の職に必要な適格性を欠くと認められた後に行うものとする。</p> <p>4 任命権者は、法第28条第1項第4号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職する場合は、任命権者の定める客観的に妥当性のある基準により行うものとする。</p> <p>5 任命権者は、法第28条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合は、あらかじめ当該職員に医師の診断を受けさせなければならない。この場合において、任命権者は、特に必要があると認めるときは、当該職員に指定する医師の診断を受けさせるものとする。</p> <p>6 職員の意に反する降任、免職、休職(休職の期間の延長を含む。)又は降給の処分は、任命権者が当該職員にその旨を記載した書面を交付して、行わなければならない。</p>	<p>第2条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。</p> <p>2 職員の意に反する降任、若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>(降任、免職、休職及び降給の手續)</p> <p>第4条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師2人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。</p> <p>2 職員の意に反する降任、免職、休職又は降給の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>第2条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして、職員を降任し若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。</p> <p>2 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>第7条 任命権者は、法第28条第1項第1号又は第3号の規定により降任又は免職の処分をしようとする場合においては、上司その他関係者の意見を聴くものとする。</p> <p>2 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職しようとする場合においては、医師2人を指定してあらかじめ診断を受けさせなければならない。</p> <p>3 任命権者は、法第28条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職しようとする場合においては、当該職員にあらかじめ医師の診断を受けさせた上で、堺市附属機関の設置等に関する条例(平成25年条例第4号)第2条第1項の規定により設置された堺市職員医療審査会(教職員(職員活性化条例第26条第5項に規定する教職員をいう。第8条第3項及び第10条において同じ。)を休職しようとする場合については、堺市附属機関の設置等に関する条例第2条第1項の規定により設置された堺市学校職員健康審査会)に諮問しなければならない。この場合において、任命権者は、特に必要があると認めるときは、医師1人を指定してあらかじめ診断を受けさせなければならない。</p> <p>4 任命権者は、職員が前2項の診断を拒んだ場合又は故意に当該診断を受けない場合は、診断を受けるよう職務上の命令をすることができる。</p> <p>5 任命権者は、職員活性化条例第26条第5項の規定により職員活性化条例第30条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会又は職員活性化条例第30条の2第1項に規定する堺市教職員懲戒等審査会に諮問した結果を踏まえ、法第28条第1項の規定による降任又は免職の処分の要否及びその内容を決定するものとする。</p> <p>6 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、当該職員に辞令書を交付して行わなければならない。</p>
降給の手續等	<p>第3条の2 第2条の3第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降格し、又は同条第2項の規定に該当するものとして職員を降号するには、客観的事実に基づき、勤務実績の良くないことを判定して行わなければならない。</p> <p>2 第2条の3第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降格するには、任命権者が指定する医師2名以上の診断をあらかじめ受けさせなければならない。</p> <p>3 第2条の3第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降格するには、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることができない場合でなければならない。</p> <p>4 職員の意に反する降給の処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。</p>					

分限条例都市別比較表 3

	神戸市	相模原市	新潟市	静岡市	浜松市	堺市
		(受診命令に従う義務) 第4条の2 職員は、任命権者に前条第2項及び第5項の規定により医師の診断を受けるよう命ぜられた場合は、これに従わなければならない。				
休職の効果	<p>第4条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、休養を要する程度に応じ、第2条第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、その必要に応じ、別表に掲げる期間の範囲内において、それぞれ個々の場合について任命権者が定める。</p> <p>2 前項の規定により定めた休職の期間が別表に掲げる期間に満たない場合には、その休職を発令した日から引続き別表に掲げる期間をこえない範囲内において、これを更新することができる。但し、第6項の規定により復職を命ぜられた日から6箇月以内に再び法第28条第2項第1号の規定に該当する場合には、前の休職の期間を通算する。</p> <p>3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>4 第2条第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、1年以内とする。</p> <p>5 第2条第3号の規定に該当する場合における休職の期間は、同号の事由が消滅するまでの間とする。</p> <p>6 第1項、第2項、第4項及び前項の休職期間中にその事由が消滅したときは、休職は当然終了したものとし、任命権者は、すみやかに復職を命じなければならない。</p> <p>7 休職者は、休職の期間中その身分を保有するが職務に従事しない。</p> <p>8 休職者には、別に条例で定める給与の外、いかなる給与も支給されない。</p>	<p>第5条 法第28条第2項第1号又は第2条の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において必要に応じ、個々の場合について任命権者が定める。</p> <p>2 前項の休職の期間は、通算して3年を超えない範囲において引き続き延長することができる。</p> <p>3 任命権者は、前2項の規定による休職の期間中であってもその事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>4 法第28条第2項第1号の規定に該当して休職の処分を受けた職員が復職した場合で、当該職員が再び同一の傷病により休職の処分を受けたときの当該職員の休職の期間は、復職前の休職の期間に引き続いたものとする。ただし、復職後1年(人事委員会規則で定める傷病にあつては、6月)を経過したときは、この限りでない。</p> <p>5 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>6 職員は、法第28条第2項第2号の規定に該当した場合は、速やかに起訴事実を任命権者に通報しなければならない。</p> <p>(休職者の身分) 第6条 休職者は、職員としての身分は保有するが、職務に従事することができない。</p> <p>2 休職者に対する給与については、別に条例で定める。</p>	<p>第3条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において任命権者が定める。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であっても、その事故が消滅したと認められるときは、すみやかに復職を命じなければならない。</p> <p>3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>第4条 休職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事しない。</p> <p>2 休職者の休職期間中における給与は、給与支給に関する条例で別に定める。</p>	<p>第5条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において任命権者が定める。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であっても医師の診断によりその事故が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>3 第1項の規定により休職の期間を定めようとする場合において、職員が当該期間の初日前1年以内に法第28条第2項第1号の規定に該当して休職の処分(以下「過去の休職」という。)を受けていたときは、第1項の規定により定める休職の期間は、3年から過去の休職の期間(前項の規定により復職したときは過去の休職の期間の初日から当該復職の日の前日までの期間とし、当該過去の休職につきこの項の規定により減算した過去の休職の期間があるときは当該期間を通算する。)を減算した期間を超えない範囲内において任命権者が定める。ただし、休職の期間を定めようとする休職の事由となる心身の故障が、過去の休職に係るものと明らかに異なる場合で、任命権者が当該過去の休職の期間を減算することが適当でないとき認めるときは、この限りでない。</p> <p>4 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>5 第2条第1号の規定に該当する場合における休職期間は、1年とする。</p> <p>6 第2条第2号の規定に該当する場合における休職期間は、その教育が終了するまでの間とする。</p> <p>第6条 休職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事しない。</p> <p>2 休職期間中の給与については、別に条例で定める。</p>	<p>第3条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年をこえない範囲内において休養を要する程度に応じ、個々の場合について任命権者が定める。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であってもその事故が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>第4条 休職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事しない。</p>	<p>第8条 法第28条第2項第1号の規定による休職(教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第14条第1項(公立の学校の事務職員の休職の特例に関する法律(昭和32年法律第117号)において準用する場合を含む。)に規定する結核性疾患による休職に該当するものを除く。)の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ個々の場合について任命権者が定める。</p> <p>2 法第28条第2項第1号の規定により休職にされた者が復職後1年以内に再び休職を命ぜられたときは、その休職期間は前の休職期間に通算する。</p> <p>3 前項の規定にかかわらず、法第28条第2項第1号の規定により休職にされた教職員(学校栄養職員を除く。)が復職後1年以内に結核性疾患のため同号の規定により再び休職にされたときは、その休職期間は、当該復職前の休職期間に通算しない。</p> <p>4 任命権者は、第1項の規定による休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>5 法第28条第2項第2号の規定による休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>第9条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>2 休職者は、休職の期間中、条例に別段の定めのない限り、いかなる給与も支給されない。</p>
失職の例外	<p>第4条の2 法第16条第2号に該当するに至った職員のうち、刑の執行を猶予された者については、任命権者が情状により特に必要と認めるときは、失職しないものとすることができる。</p>	<p>第6条の2 法第16条第1号の規定に該当するに至った職員のうち、禁錮の刑に処せられその刑の執行を猶予された者は、その罪が過失によるものであり、かつ、任命権者が情状を考慮する必要を認めるときは、その職を失わない。</p>	<p>第5条 任命権者は、職務遂行中又は通勤途上の過失による交通事故により禁錮以上の刑に処せられ、その刑の執行を猶予された職員について、情状を考慮して特に必要があると認めるときは、その職を失わないものとする。</p> <p>2 前項の規定によりその職を失わないものとされた職員がその刑の執行猶予の言渡しを取り消されたときは、その職を失う。</p>	<p>第7条 任命権者は、法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その罪が過失によるものであり、かつ、刑の執行を猶予された者については、情状により特にその職を失わないものとする。</p> <p>2 職員は、前項の場合において、当該刑の執行猶予が取り消されたときは、その日においてその職を失うものとする。</p>	<p>第5条 任命権者は、法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その罪が過失によるものであり、かつ、刑の執行を猶予された者については、情状により特にその職を失わないものとする。</p> <p>2 職員は、前項の場合において、当該刑の執行猶予が取り消されたときは、その日においてその職を失うものとする。</p>	<p>第10条 法第28条第4項の規定に基づく条例で定める場合は、職務の遂行に伴い、過失により法第16条第2号の規定に該当するに至った職員(教職員を除く。)が、その刑の執行を猶予された場合とする。</p>

分限条例都市別比較表 3

	神戸市	相模原市	新潟市	静岡市	浜松市	堺市
		(その他の職員の分限) 第7条 法第22条第2項の規定により任用された職員には、この条例は適用しない。				
懲戒の手續	第5条 第3条第4項の規定は、懲戒処分に準用する。					
懲戒の効果	第6条 戒告は、当該職員の責任を指摘し、及びその将来を戒めるものとする。 2 減給は、6月を越えない期間において、1月につき、給料及び地域手当の月額額の10分の1以下を減ずるものとする。 3 停職の期間は、1日以上6月以下とする。停職者は、その職を保有するが職務に従事することができず又いかなる給与も支給されない。					
委任 この条例の実施に関し必要な事項	第7条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。 2 地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条第1項に規定する職員及び地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)附則第5項に規定する職員については、前項中「人事委員会」とあるのは、「任命権者」と読み替えるものとする。	第8条 この条例の施行について必要な事項は、人事委員会規則で定める。	第6条 この条例の実施に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。	第8条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。	第6条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行について必要な事項は、人事委員会規則で定める。	第11条 この条例の施行について必要な事項は、人事委員会規則で定める。
施行日						

分限条例都市別比較表 4

	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
	職員の分限及び懲戒に関する条例	職員の分限に関する基準、 手続及び効果に関する条例	職員の分限に関する条例	職員の分限に関する条例	職員の分限に関する条例	職員の分限及び懲戒等に関する条例
目的趣旨	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)の規定に基づき、職員の分限及び懲戒等に関し必要な事項を定めるものとする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第27条第2項の規定に基づき条例で定める休職及び降給の基準並びに法第28条第3項の規定に基づき職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手続及び効果に関し必要な事項を定めるものとする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第27条第2項、第28条第3項及び第4項並びに第29条の2第2項の規定に基づき、職員の分限に関し規定することを目的とする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第27条第2項、第28条第3項および同条第4項の規定にもとづき、職員の分限について必要な事項を定めることを目的とする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第27条第2項並びに第28条第3項及び第4項の規定に基づき、福岡市職員(以下「職員」という。)の意に反する降任、免職、休職、降給等に関し必要な事項を定めることを目的とする。	第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第27条第2項、第28条第3項及び第4項並びに第29条第4項の規定に基づき一般職に属する熊本市職員(以下「職員」という。)の意に反する降任、免職、休職、降給及び懲戒等に関し必要な事項を定めることを目的とする。
					(適用範囲) 第2条 この条例において職員とは、法第3条第2項に規定する一般職に属するすべての職員をいう。	
休職の事由	第2条 法第28条第2項に規定する場合の外、職員が次の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することができる。 (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設においてその職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (2) 事務の都合により特に必要がある場合 (3) 重大な非違行為があり、起訴されるおそれがあると認められる職員であって、当該職員が引き続き職務に従事することにより、公務の円滑な遂行に重大な支障が生じるおそれがある場合	第2条 法第27条第2項の規定に基づき、職員が次の各号の一に該当する場合には、これを休職することができる。 (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査又は研究に従事する場合 (2) 外国の政府又はこれに準ずる公共的機関の招きにより、その職員の職務と関連があると認められるこれらの機関の業務に従事する場合(外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例(平成28年市条例第58号)第2条第1項の規定により外国の地方公共団体の機関等に派遣される場合を除く。) (3) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合	第2条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反してこれを休職することができる。 (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究等に従事する場合 (2) 政府又はこれに準ずる公共的機関の委嘱又は招きにより、その職員の職務と関連があると認められるこれらの機関の業務に従事する場合 (3) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合 2 法第28条第2項各号又は前項各号のいずれかに該当して休職された職員がその休職の事由の消滅又はその休職の期間の満了により復職した場合において定数に欠員がないときは、その意に反してこれを休職することができる。法第55条の2第1項ただし書若しくは地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)第6条第1項ただし書に規定する許可(以下「専従許可」という。)を受けた職員が復職した場合、外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例(昭和63年広島市条例第11号)第2条第1項の規定により派遣された職員(同条例附則第2条第1項の規定により派遣職員となった者を含む。)が職務に復帰した場合、職員の自己啓発等休業及び配偶者同行休業に関する条例(平成27年広島市条例第6号)第2条の規定により自己啓発等休業をした職員が職務に復帰した場合、同条例第12条の規定により配偶者同行休業をした職員が職務に復帰した場合又は地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第2条第1項の規定により育児休業をした職員が職務に復帰した場合において定数に欠員がないときについても、同様とする。	第2条 法第28条第2項に規定する場合のほか、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反して休職することができる。 (1) 学校、研究所その他これに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (2) 水難火災その他の災害により生死不明、所在不明となった場合	第3条の2 任命権者は、職員(福岡市一般職の任期付職員の採用に関する条例(平成14年福岡市条例第51号)第2条の規定により任期を定めて採用された職員を除く。)が学校、研究所、病院その他これらに準じる公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合には、これを休職することができる。	第3条 法第28条第2項に規定する場合のほか、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを休職することができる。 (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (2) 国の招きにより、その職員の職務に関連があると認められる業務に従事する場合 (3) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合

分限条例都市別比較表 4

	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
降給の種類	第2条の2 降給の種類は、降格(当該職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。)及び降号(当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。)とする。				(職員の意に反する降給の場合) 第7条 任命権者は、職員が次の各号の一に該当し、且つ降任又は免職するに至らない場合若しくは転任させることができない場合においては、その意に反して、これを降給させることができる。 (1) 勤務実績が良くない場合 (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合	
降給の事由	第2条の3 職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに該当する場合においては、その意に反して当該職員を降格することができる。 (1) 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績が良くない場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められる場合 (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 (3) 前2号に掲げる場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合 2 職員の人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績が良くない場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合、その意に反して当該職員を降号することができる。	(降給の効果及び事由) 第2条の2 職員の意に反する降給は、降格(職員の意に反して、当該職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。)とする。 2 任命権者は、職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに該当する場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降給するものとする。この場合において、第2号の規定により職員のうちいずれを降給させるかは、任命権者が、勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断して定めるものとする。 (1) 次に掲げる事由のいずれかに該当する場合(職員が降任された場合を除く。) ア 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績が良くない場合において、その職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められるとき。 イ 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 ウ ア及びイに掲げる場合のほか、その職務の級に分類されている職務を遂行することについての適格性を欠くと認められる場合 (2) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により職員の属する職務の級の職の数に不足が生じた場合			(降給の効果) 第8条 前条の規定により職員を降給させる場合におけるその者の号給は、職員が現に受けている号給より2号給下位の号給(当該受けている号給が職員の属する職務の級の最低の号給の直近上位の号給である場合にあつては、当該最低の号給)とする。	第6条 任命権者は、職員が次の各号のいずれかに該当し、かつ、降任し、若しくは免職するまでに至らない場合又は転任させることができない場合においては、降給させることができる。 (1) 勤務実績が客観的に普通より劣る場合 (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
降任、免職及び休職の手續	第3条 法第28条第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職するには、客観的事実に基づき勤務実績の良くないことを判定して行わなければならない。 2 法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、任命権者が指定する医師2名以上の診断をあらかじめ受けさせなければならない。 3 法第28条第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降任し又は免職するには、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることができない場合でなければならない。 4 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。	第3条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合若しくは同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合又は前条第2項第1号イの規定に該当するものとして職員を降給する場合においては、医師2名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。 2 職員の意に反する降任若しくは免職若しくは休職又は降給の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。	第3条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師を指定してあらかじめ診断を行わなければならない。 2 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。 3 任命権者は、法第28条第1項に規定する処分を行ったときは、その日から10日以内に法第49条第1項に規定する説明書の写し1部を人事委員会に提出しなければならない。ただし、地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条に規定する企業職員(以下「企業職員」という。)及び法第57条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する職員で企業職員以外のもの(以下「技能業務職員」という。)に係るものについては、この限りでない。	第3条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、もしくは免職する場合、または同条第2項第1号の規定に該当するものとして、職員を休職する場合においては、医師2人以上を指定して、あらかじめ診断を行わなければならない。 2 職員の意に反する降任もしくは免職または休職の処分は、その旨を記載した文書を当該職員に交付して行わなければならない。	第9条 任命権者は、職員の意に反してこれを降任、免職、休職又は降給する場合には、辞令を交付して行わなければならない。 2 任命権者は、職員の意に反して、これを降任し又は免職した場合には、法第49条に規定する説明書の写2通をすみやかに人事委員会に提示しなければならない。但し、当該職員が地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条第1項にいう企業職員並びに法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員である場合はこの限りでない。	第10条 職員の意に反する降任、免職、休職、降給又は懲戒処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。 2 前項の辞令の交付は、これを受けるべき者の所在を知ることができない場合においては、その内容を市役所及び各区役所の掲示場に掲示することをもってこれに代えることができるものとし、掲示された日から2週間を経過したときに辞令の交付があったものとみなす。

分限条例都市別比較表 4

	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
降給の手続等	<p>第3条の2 第2条の3第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降格し、又は同条第2項の規定に該当するものとして職員を降号するには、客観的事実に基づき、勤務実績の良くないことを判定して行わなければならない。</p> <p>2 第2条の3第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降格するには、任命権者が指定する医師2名以上の診断をあらかじめ受けさせなければならない。</p> <p>3 第2条の3第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降格するには、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることができない場合でなければならない。</p> <p>4 職員の意に反する降給の処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。</p>				<p>(降任及び免職する場合の条件)</p> <p>第3条 法第28条第1項第1号の規定により職員をその意に反して降任又は免職することができる場合は、勤務成績評定表その他勤務成績を評定するに足ると認められる客観的事実に基づき勤務実績の不良なことが明らかな場合とする。</p> <p>2 法第28条第1項第2号の規定により職員をその意に反して降任又は免職することができる場合は、任命権者の定める医師2名によつて職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないと診断された場合とする。</p> <p>3 法第28条第1項第3号の規定により職員をその意に反して降任又は免職することができる場合は、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることのできない場合に限るものとする。</p> <p>4 法第28条第1項第4号の規定により職員をその意に反して降任又は免職することができる場合において、いずれを降任し又は免職するかは、任命権者が定める。</p>	<p>(降任及び免職)</p> <p>第2条 法第28条第1項第1号の規定により、職員を降任し、又は免職することができる場合は、人事評価その他勤務成績を評定するに足りと認められる客観的事実又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績の不良なことが明らかな場合とする。</p> <p>2 法第28条第1項第2号の場合は、任命権者の定める医師2名以上によって同号に規定された診断がなされた場合とする。</p> <p>3 法第28条第1項第3号の場合は、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることのできない場合に限るものとする。</p> <p>4 法第28条第1項第4号の場合は、法第13条に規定する平等取扱の原則及び法第56条に規定する不利益取扱の禁止の規定に違反しない場合に限るものとする。</p>
						<p>(降給の効果)</p> <p>第7条 前条に規定する降給は、職員が現に受けている給料の号給の直近下位の号給からその職員の属する職務の級(同一の職制上の段階に係る職務の級が複数ある場合にあってはその最も下位の職務の級)の最低の号給までの範囲内においてそれぞれの該当事情に応じ決定しなければならない。</p>

分限条例都市別比較表 4

	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
休職の効果	<p>第4条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、休養を要する程度に応じ、第2条第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、その必要に応じ、別表に掲げる期間の範囲内において、それぞれ個々の場合について任命権者が定める。</p> <p>2 前項の規定により定めた休職の期間が別表に掲げる期間に満たない場合には、その休職を発令した日から引続き別表に掲げる期間をこえない範囲内において、これを更新することができる。但し、第6項の規定により復職を命ぜられた日から6箇月以内に再び法第28条第2項第1号の規定に該当する場合には、前の休職の期間を通算する。</p> <p>3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>4 第2条第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、1年以内とする。</p> <p>5 第2条第3号の規定に該当する場合における休職の期間は、同号の事由が消滅するまでの間とする。</p> <p>6 第1項、第2項、第4項及び前項の休職期間中にその事由が消滅したときは、休職は当然終了したものとし、任命権者は、すみやかに復職を命じなければならない。</p> <p>7 休職者は、休職の期間中その身分を保有するが職務に従事しない。</p> <p>8 休職者には、別に条例で定める給与の外、いかなる給与も支給されない。</p>	<p>(休職の期間)</p> <p>第4条 法第28条第2項第1号に該当する場合における休職の期間は、休養を要する程度に応じ、第2条各号の規定による休職の期間は、必要に応じ、いずれも3年をこえない範囲内において、それぞれ 個々の場合について、任命権者が定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職にした日から引き続き3年をこえない範囲内において、これを更新することができる。ただし、公務上負傷し、又は疾病にかかった場合及び第2条第3号の規定に該当して休職にされた場合で、その原因である災害が公務上の災害と認められる場合における休職期間については、個々の場合に応じ3年をこえて休職期間を定めることができる。</p> <p>2 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>(復職)</p> <p>第5条 任命権者は、前条の規定による休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるとき、又は休職の期間が満了したときは、すみやかに復職を命じなければならない。</p> <p>(休職者の身分)</p> <p>第6条 休職者は、職員としての身分を保有するが職務には従事しない。</p>	<p>第4条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は休養を要する程度に応じ、第2条第1項第3号の規定に該当する場合における休職の期間は必要に応じ、いずれも3年をこえない範囲内において、それぞれ個々の場合について、任命権者が定める。</p> <p>この休職の期間が3年に満たない場合においては、職員を休職させた日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。</p> <p>2 第2条第1項第1号又は第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、任命権者が定める。</p> <p>3 前項の期間又はこの項の規定により更新された期間は、任命権者が特に必要があると認めるときは、2年を超えない期間で更新することができる。</p> <p>4 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>5 第2条第2項の規定に該当する場合における休職の期間は、定数に欠員が生ずるまでの間とする。この場合において欠員の数が同項の規定による休職者の数より少ないときは、いずれの休職者について欠員を生じたものとするか、任命権者が定めるものとする。</p> <p>第5条 法第28条第2項第1号及びこの条例第2条第1項各号に掲げる休職の事由が消滅したときにおいては、任命権者は、当該職員が離職し、又は他の事由により休職されない限り、すみやかにその職員を復職させなければならない。</p> <p>2 休職の期間又は専従許可の有効期間が満了したとき又は専従許可が取り消されたときにおいては、当該職員は、当然復職するものとする。</p> <p>第6条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>2 休職者は、別段の定のある場合の外、その休職の期間中いかなる給与も支給されない。</p>	<p>第4条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を超えない範囲内において休養を要する程度に応じ、それぞれの場合について任命権者が定める。</p> <p>2 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>3 第2条の規定に該当する場合における休職の期間は、いずれも3年を超えない範囲内において、それぞれの場合について任命権者が定める。</p> <p>4 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であっても、その理由が消滅したと認めるときは、速やかに復職を命じなければならない。</p> <p>第5条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>2 休職者には、条例で別段の定めをしない限り、いかなる給与も支給されない。</p>	<p>第4条 法第28条第2項第1号の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じそれぞれの場合について任命権者が定める。</p> <p>2 前項の規定により定めた休職期間が3年に満たないときは、3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。</p> <p>3 第6条の規定により復職を命じられた日から1年以内に再び法第28条第2項第1号に該当する場合には、第1項の休職の期間を定めるに当たり、当該復職前の休職期間(この項の規定により通算された休職期間を含む。)を通算する。</p> <p>4 法第28条第2項第2号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>5 前条の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、必要に応じそれぞれの場合について任命権者が定める。</p> <p>6 前項の規定により定めた休職期間が3年に満たないときは、その休職を発令した日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。</p> <p>第5条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事することができない。</p> <p>2 休職者は、条例で別段の定めをしない限り、その休職期間中何等の給与も受けてはならない。</p> <p>第6条 いかなる休職もその事由が消滅した場合は、当然終了したものとする。この場合においては、任命権者はすみやかに復職を命じなければならない。</p>	<p>第3条の2 法第28条第2項第1号の規定による休職の期間は、別表に定める期間を超えない範囲内において、任命権者の指定する医師2名以上の診断の結果をしんしゃくし、休養を要する程度に応じ個々の場合について、任命権者が定める。</p> <p>2 前項の規定による休職の期間が別表に定める期間に満たない場合においては、休職にした日から引き続き同表に定める期間を超えない範囲内において、これを更新することができる。</p> <p>3 勤務可能の認定を受けて復職し、結核性疾患により1年以内に、又は結核性疾患以外の傷病により6月以内に再休養する場合の休職期間は、前の休職期間と通算して第1項の別表に定める期間に達するまでとする。</p> <p>4 法第28条第2項第2号の規定による休職の期間は、その事件に関する裁判が確定するまでの間とする。</p> <p>第4条 休職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事することができない。</p> <p>2 休職者は、休職期間中、条例で別段の定めをしない限り、何らの給与も受けることができない。</p> <p>第5条 任命権者は、休職者がその休職の事由が消滅した場合は、速やかに復職を命じなければならない。</p>
			<p>(条件付採用期間中の職員の特例)</p> <p>第7条 条件付採用期間中の職員は、法第28条第1項第4号に掲げる事由に該当する場合又は勤務実績の不良なこと、職務の遂行に支障を及ぼす傷病若しくは心身の障害があることその他の事実に基づいてその職に引き続き任用しておくことが適当でないとする場合には、いつでも降任させ、又は免職することができる。</p>			

分限条例都市別比較表 4

	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
			(臨時的任用職員の特例) 第8条 臨時的に任用された職員は、勤務実績の不良なこと、職務の遂行に支障を及ぼす傷病又は心身の障害があることその他の事実に基づいてその職に引き続き任用しておくことが適当でないとする場合には、いつでも免職することができる。			
失職の例外	第4条の2 法第16条第2号に該当するに至った職員のうち、刑の執行を猶予された者については、任命権者が情状により特に必要と認めるときは、失職しないものとするができる。		第9条 任命権者は、法第16条第1号に該当するに至った職員のうち禁錮の刑に処せられその刑の執行を猶予された者については、その事故が公務中において過失により生じたものであり、かつ、その情状を考慮する必要を特に認めたときに限り、その職を失わないものとすることができる。 2 前項の規定によりその職を失わなかつた職員が刑の執行猶予を取り消されたときは、その職を失うものとする。	第6条 法第16条第2号の規定に該当するに至った職員のうち、禁錮の刑に処せられ、その刑の執行を猶予された者については、任命権者が、その罪が過失によるものであり、情状により特に必要と認めるときは、失職しないものとするができる。 2 前項の規定によりその職を失わなかつた職員が、刑の執行猶予を取り消されたときは、その職を失う。	第9条の2 任命権者は、法第16条第2号に該当するに至った職員のうち、その罪が過失によるものであり、かつ、刑の執行を猶予された者については、情状により特にその職を失わないものとするができる。 2 前項の規定によりその職を失わなかつた職員が、刑の執行猶予を取り消されたときは、その日においてその職を失うものとする。	第7条の2 任命権者は、法第16条第1号の規定に該当するに至った職員のうち、刑の執行を猶予された者で、その罪が過失によるものである場合は、市長が別に定める委員会に諮り、その情状を考慮して特に必要と認めるときに限り、その職を失わないものとするができる。 2 前項の規定によりその職を失わなかつた職員が刑の執行猶予を取り消されたときは、その日においてその職を失うものとする。
懲戒の手續	第5条 第3条第4項の規定は、懲戒処分に準用する。					
懲戒の効果	第6条 戒告は、当該職員の責任を指摘し、及びその将来を戒めるものとする。 2 減給は、6月を越えない期間において、1月につき、給料及び地域手当の月額10分の1以下を減ずるものとする。 3 停職の期間は、1日以上6月以下とする。停職者は、その職を保有するが職務に従事することができず又はいかなる給与も支給されない。					第8条 法第29条に基づき減給を命ずる場合には、6月を越えない期間を定めて、給料の月額(熊本市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置条例(昭和46年条例第61号)第3条第1項(同条例第6条において準用する場合を含む。))の規定により教職調整額の支給を受ける職員にあっては、給料の月額に教職調整額の月額を加算した額の10分の1以下(熊本市一般職の職員の給与に関する条例(昭和26年条例第5号)第24条又は熊本市立学校の教育職員の給与に関する条例(昭和29年条例第18号)第9条に規定する管理職手当の支給を受ける職員に対し減給を命ずる場合にあっては、5分の1以下)に相当する額を給与から減ずるものとする。 第9条 法第29条に基づき停職を命ずる場合の停職の期間は、6月を越えない期間とする。 2 停職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事することができない。 3 停職者は、停職期間中、何らの給与も受けることができない。
						(刑事裁判との関係) 第11条 任命権者は、懲戒に付せられる事件が裁判所に係属する間においても、同一事件について適宜に懲戒手続を進めることができる。
委任 この条例の実施に関し必要な事項	第7条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。 2 地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条第1項に規定する職員及び地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)附則第5項に規定する職員については、前項中「人事委員会」とあるのは、「任命権者」と読み替えるものとする。	第7条 この条例の実施に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。	第10条 この条例の実施に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。ただし、企業職員及び技能業務職員については、任命権者が定める。	第7条 この条例の施行について必要な事項は、人事委員会規則で定める。ただし、地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条第1項に規定する企業職員については、任命権者が定める。	第10条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。但し、地方公営企業法第15条第1項に規定する企業職員及び法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員については、任命権者が定める。	第12条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。
施行日						

(2) 関係する条例・規則の他都市との比較分析

各政令指定都市の分限条例に関係する条例・規則の制定状況は、以下のとおりである。

① 神戸市

◎ 職員の分限及び懲戒に関する条例

- ◇ 神戸市職員分限懲戒審査会に関する規則
- ◇ 神戸市教育委員会職員分限懲戒審査会規則
- ◇ 神戸市職員の初任給，昇給等の基準に関する規則
- ◇ 神戸市立小学校における職員間ハラスメント事案に係る調査委員会設置規則

② 札幌市

◎ 職員の分限及び懲戒に関する条例

③ 仙台市

◎ 職員の分限に関する条例

④ さいたま市

◎ 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例

- 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例施行規則

⑤ 千葉市

◎ 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例

- 職員の分限に関する手続及び効果に関する規則

⑥ 横浜市

◎ 横浜市一般職職員の分限に関する条例

- 分限に関する規則
- ◇ 懲戒の手続及び効果に関する規則

⑦ 川崎市

◎ 職員の分限に関する条例

- 川崎市職員の分限に関する規則

⑧ 相模原市

◎ 一般職の職員の分限に関する条例

- 一般職の職員の分限に関する規則

⑨ 新潟市

◎ 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例

- 職員の分限に関する手続及び効果に関する規則

- ◇ 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例の実施に関する規程

- ◇ 教育委員会職員分限取扱規程

⑩ 静岡市

◎ 職員の分限に関する条例

- ◇ 職員懲戒審査委員会規則

⑪ 浜松市

◎ 職員の分限に関する条例

- 職員の分限に関する規則

- ◇ 職員の懲戒の手続及び効果に関する条例

- ◇ 職員懲戒審査委員会規則

⑫ 名古屋市

◎ 職員分限条例

- 職員分限条例施行規則

- ◇ 職員懲戒条例

- ◇ 職員懲戒条例施行規則

⑬ 京都市

◎ 職員の分限に関する条例

- ◇ 職員の懲戒の手続及び効果に関する条例

⑭ 大阪市

- ◎職員基本条例 第9章 職員の分限(第32条—第44条)
 - ◇職員基本条例 第8章 職員の懲戒(第27条—第31条)
 - ◇職員倫理規則

⑮ 堺市

- ◎職員の分限に関する条例
 - 職員の分限に関する条例施行規則
 - ◇職員の懲戒の手續及び効果に関する条例
 - ◇職員及び組織の活性化に関する条例
 - ◇職員の懲戒処分の基準に関する規則
 - ◇職員懲戒等審査会規則

⑯ 岡山市

- ◎職員の分限に関する基準、手續及び効果に関する条例
 - 職員の分限に関する基準，手續及び効果に関する条例施行規則
 - 職員の分限処分等の基準等に関する規程
 - ◇職員に対する懲戒処分等の公表基準に関する規程
 - ◇職員の懲戒に関する手續及び効果に関する条例
 - ◇職員の懲戒の手續及び効果に関する規則

⑰ 広島市

- ◎職員の分限に関する条例
 - ◇職員分限懲戒審査会規程
 - ◇職員の懲戒の手續及び効果に関する条例
 - ◇職員懲戒審査委員会規則

⑱ 北九州市

- ◎職員の分限に関する条例
 - 職員の分限に関する規則
 - ◇職員の懲戒の手續及び効果に関する条例
 - ◇職員の懲戒の手續及び効果に関する規則

①9 福岡市

- ◎ 職員の分限に関する条例
 - ◇ 職員の懲戒に関する条例
 - ◇ 職員賞罰分限審議会規程
 - ◇ 職員懲戒審査委員会規則

②0 熊本市

- ◎ 職員の分限及び懲戒等に関する条例
 - ◇ 職員の分限及び懲戒等に関する条例第 7 条の 2 に規定する委員会に関する規則

(3) 教育公務員の懲戒処分の方針の他都市との比較分析

各政令指定都市の教育公務員の懲戒処分の方針の制定状況は、以下のとおりである。

次に、他都市との比較検討を行う

都市名	名称	
神戸市	教育公務員に適用する懲戒処分の指針	
札幌市	学校職員の懲戒処分に関する指針	
仙台市	教育委員会職員に係る懲戒処分の基準	
さいたま市	教職員の懲戒処分の指針	
千葉市	懲戒処分の指針	
横浜市	横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針	
川崎市	教育委員会における懲戒処分について	
相模原市	教職員懲戒処分の指針	
新潟市	教職員懲戒処分の基準	
静岡市	教育公務員の懲戒処分に関する指針	
浜松市	教職員の懲戒処分に関する基準	
名古屋市	名古屋市教育委員会における懲戒処分の取扱方針	
京都市	京都市立学校幼稚園教職員の処分等に関する指針	
大阪市	大阪市職員基本条例	
堺市	教職員の懲戒処分の基準に関する規則	
岡山市	教育委員会懲戒処分の基準に関する規程	
広島市	懲戒処分の標準例	
北九州市	教育委員会における懲戒処分の指針	
福岡市	教育委員会職員懲戒処分の指針	
熊本市	懲戒処分の指針	

教育公務員の懲戒処分の指針 都市別比較表 1

	神戸市	横浜市	名古屋市	京都市	大阪市
	教育公務員に適用する懲戒処分の指針	横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針	名古屋市教育委員会における懲戒処分の取扱方針	京都市立学校幼稚園教職員の処分等に関する指針	大阪市職員基本条例
目的	本指針は、教育公務員を対象とする懲戒処分のめやすとなる処分量定を定めたものである。教育公務員は、高い倫理意識が求められていることを踏まえ、特にセクシュアル・ハラスメント、わいせつ行為及び体罰について、市の懲戒処分の指針とは別の定めをするものである。	教育公務員の職務は、児童・生徒及び保護者等との信頼関係によって成り立つものであり、公務員の中でも一段と高いモラルが求められ、社会からより厳しい目で見られている。そのため、児童・生徒及び保護者等との信頼関係を一層深めるためには、公教育に携わる教育公務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必要がある。本指針は、こうした認識のもと、懲戒処分を行うに際しての基本的な考え方を定めるものである。	この取扱方針は、地方公務員法(昭和25年法律第26号)の規定に基づく懲戒処分の実施に関し、透明性及び公正性を確保しつつ、非違行為に対して厳正に対処するとともに、職員の自覚を喚起し、不祥事の発生防止を図ることで市民の市政への信頼を確保することを目的とする。	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厳重文書訓戒、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。	
基本方針					第27条 任命権者は、職員が法第29条第1項各号のいずれかに該当する場合は、組織の規律と公務遂行の秩序を維持して、同種の事案の再発防止を徹底し、市民の信頼の回復を図るため、次条に定める基準により、適正かつ迅速に懲戒処分を行うものとする。 2 法第29条第1項の規定により職員に対して行う懲戒処分としての戒告、減給、停職又は免職の処分は、当該職員が同項各号のいずれかに該当すると認められる客観的事実が明らかでない場合に行うものとする。 3 懲戒処分を行った任命権者は、当該懲戒処分の理由となった行為が、当該職員の故意又は重過失による職務上の義務に違反するものである場合においては、法令の定めるところにより、当該職員に対し、適正かつ厳格に損害賠償請求権又は求償権を行使するものとする。 4 懲戒処分を行った任命権者は、当該懲戒処分に係る職員の行為と同内容の行為の再発を防止するため、研修の実施その他の必要な措置を講じなければならない。
基本事項	具体的な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、他の教育公務員はもとより、教育関係者及び社会に与える影響はどのようなものであるか ⑤ 速やかに職場に報告を行ったか、あるいは非違行為を隠蔽しようとしたか ⑥ 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うえ判断するものとする。また、個別の事案の内容によっては、めやすとなる処分量定に掲げる量定以外とすることもあり得る。 具体的には、下記により処分の加重又は軽減等を考慮する。	具体的な処分等の量定にあたっては、 ① 当該行為の動機、態様、結果等 ② 故意又は過失の度合い ③ 当該行為を行った教育公務員の職責 ④ 司法判断 ⑤ 児童・生徒、保護者、地域、社会及び教育公務員に与える影響等 ⑥ 過去における不適切行為若しくは違法な行為又は処分等の有無 を総合的に考慮の上、判断するものとする。 また、教育公務員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。 なお、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とし、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考に判断する。	この取扱方針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものである。 具体的な量定の決定に当たっては、 ① 非違行為の原因、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、地域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 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うえ判断するものとする。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。 なお、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扱いを参考にしつつ判断する。 また、懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認められるときは、指導上の措置として、訓告等の事実上の行為を行うことができる。	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。	第28条 任命権者は、別表非違行為の種類欄に掲げる非違行為(職員が法第29条第1項各号のいずれかに該当することとなる行為をいう。以下同じ。)の種類に応じ、同表懲戒処分の種類欄に定める懲戒処分の種類のうちから、職員が行った非違行為の動機及び態様、公務内外に与える影響、当該職員の職責、当該非違行為の前後における当該職員の態度等を総合的に考慮して、1の種類懲戒処分(懲戒処分の種類が1である場合にあっては、当該種類の懲戒処分)を行うものとする。 2 複数の非違行為を行った職員に対し懲戒処分を行う場合は、それぞれの非違行為に係る別表懲戒処分の種類欄に定める懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分(懲戒処分の種類が1である場合にあっては、当該種類の懲戒処分)より重い懲戒処分を行うことができる。

教育公務員の懲戒処分の指針 都市別比較表 1

	神戸市	横浜市	名古屋市	京都市	大阪市
①処分の加重について	<p>①処分の加重について</p> <p>ア. 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。</p> <p>イ. 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、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。</p> <p>(ア)職員が行った行為の態様等が悪質であるとき</p> <p>(イ)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</p> <p>(ウ)職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき</p>	<p>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できる。</p> <p>① 児童・生徒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</p> <p>② 教育公務員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき</p> <p>③ 教育公務員が違法行為を継続した期間が長期に渡る時</p> <p>④ 教育公務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</p> <p>⑤ 教育公務員が過去に処分等を受けたことがあるとき</p> <p>⑥ 自らの不適切若しくは違法な行為を隠ぺいしたとき</p>		<p>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できる。</p> <p>① 児童・生徒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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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特に高いとき。</p> <p>⑤ 教職員が過去に処分等を受けたことがあるとき。</p> <p>⑥ 自らの不適切若しくは違法な行為を隠ぺいしたとき。</p>	<p>第28条</p> <p>3 前2項の定めるところにより懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各項の規定により行うことのできる懲戒処分より重い懲戒処分を行うことができる。</p> <p>(1) 職員が行った非違行為の態様等が極めて悪質であるとき</p> <p>(2) 職員が行った非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき</p> <p>(3) 職員が管理監督者であるときその他その占める職の責任の度が特に高いとき</p> <p>(4) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき</p> <p>(5) 職員が同種の非違行為を繰り返す場合その他重い懲戒処分によらなければ職員の更正が困難であると任命権者が認めるとき</p> <p>(6) 前各号に掲げる事由に類する特別の事情があると任命権者が認めるとき</p>
②処分の軽減について	<p>②処分の軽減について</p> <p>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、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか、処分を行わないことができることとする。(処分を軽減する場合において、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓戒を原則とする。)</p> <p>(ア)職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき</p> <p>(イ)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</p> <p>(ウ)職員が行った行為の非違の程度が極めて軽微であるとき</p> <p>なお、この指針に掲げられていない非違行為については、市の懲戒処分の指針によるものとする。</p> <p>また、教育委員会の監督責任については、全ての非違行為と職務との因果関係等を総合的に考慮のうえ判断し、その職責に応じ、厳正に対処するものとする。</p>	<p>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できる。</p> <p>① 教育公務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</p> <p>② 教育公務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</p> <p>③ 教育公務員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別な事情があるとき</p>		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第28条</p> <p>4 第1項又は第2項の定めるところにより懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各項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い、又は懲戒処分を行わないことができる。</p> <p>(1) 職員が行った非違行為の過失の程度が軽微であるとき</p> <p>(2) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき</p> <p>(3) 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</p> <p>(4) 職員が任命権者の行う調査に積極的に協力したときその他自らの非違行為に関連する不祥事案の全容解明に寄与したとき</p> <p>(5) 前各号に掲げる事由に類する特別の事情があると任命権者が認めるとき</p>
適用		<p>本指針における「教育公務員」とは、小学校・中学校・特別支援学校の校長、副校長、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師及び実習助手並びに、高等学校の校長、校長代理、副校長、主幹教諭、教諭、養護教諭、講師及び実習助手をいう。</p> <p>なお、学校栄養職員、学校事務職員(高等学校に勤務する事務職員を含む)及び学校用務員並びに、給食調理員については、基本的には本市市長部局の「懲戒処分の標準例」によるものとする。</p>			

分限条例都市別比較表 2

	神戸市	札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	川崎市
	教育公務員に適用する懲戒処分の指針	学校職員の懲戒処分に関する指針	教育委員会職員に係る懲戒処分の基準	教職員の懲戒処分の指針	懲戒処分の指針	教育委員会における懲戒処分について
目的	本指針は、教育公務員を対象とする懲戒処分のめやすとなる処分量定を定めたものである。教育公務員は、高い倫理意識が求められていることを踏まえ、特にセクシュアル・ハラスメント、わいせつ行為及び体罰について、市の懲戒処分の指針とは別の定めをするものである。	札幌市においては、平成24年5月に懲戒処分に関する透明性を確保するとともに、職員の非違行為を未然に防止する目的から「懲戒処分の指針」を策定した。学校に勤務する職員の職務は、児童生徒及び保護者等との信頼関係によって成り立つものであり、公務員の中でも高いモラルが求められるものである。また、処分の量定を決定する際には、児童生徒との関係や本市教育への影響を考慮することも必要とされる。本指針は、こうした認識のもと、懲戒処分を行うに際しての基本的な考え方を、市長部局の指針を基本としつつ、学校現場に特有の事由を追加・補正した上で、策定するものである。	この基準は、仙台市教育委員会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、市民の教育に対する信頼を確保することを目的とする。	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。	本指針は、代表的な事例を選びそれぞれにおける標準処分量定掲げたものである。	この定めは、懲戒処分に関する透明性を確保するとともに、職員の服務義務に対する理解を高めることを目的とするものである。
						2 懲戒処分の種類 職員の懲戒は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第29条第1項の規定に基づき、①地方公務員法等に違反した場合 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に、これらを事由として戒告、減給、停職又は免職のいずれかの処分を行うこととされている。
						3 懲戒処分の意義等 (1) 懲戒処分の意義 懲戒処分は、職員の服務義務違反に対して公務員関係の秩序を維持するために、教育委員会が任命権者として職員の道義的責任を追究して科する処分である。 (2) 懲戒処分の性格 任命権者は、懲戒処分するかどうか、いずれの処分を選択するかは、裁量権の範囲を逸脱しない限り、自由裁量によって決定できるものとされている。
基本事項	具体的な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務はどのようなものであったか、その職務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、他の教育公務員はもとより、教育関係者及び社会に与える影響はどのようなものであるか ⑤ 速やかに職場に報告を行ったか、あるいは非違行為を隠蔽しようとしたか ⑥ 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うえ判断するものとする。また、個別の事案の内容によっては、めやすとなる処分量定に掲げる量定以外とすることもあり得る。 具体的には、下記により処分の加重又は軽減等を考慮する。	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務はどのようなものであったか、その職務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。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得る。 なお、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扱いを参考としつつ判断する。	(1) この基準は、仙台市教育委員会の事務局及び学校その他の教育機関に勤務する一般職の職員を対象とする。 (2) この基準は、非違行為の態様ごとに懲戒処分の標準的な処分量定(以下、「標準例」という。)を示したものであり、ここに掲げられていない非違行為については、標準例に掲げる取扱いを参考として判断するものとする。 (3) 具体的な処分量定(処分には至らないが、服務上の措置を行う場合を含む。)の決定に当たっては、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。	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 非違行為を行った教職員の職務はどのようなものであったか、その職務は非違行為との関係でどのように評価すべきか ④ 他の教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 司法判断はどのようなものであるか ⑥ 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。	具体的な処分量定の決に当たっては、 (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) 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。 (4) 非違行為を行った職員の職務は、どのようなものであったか、その職務は非違行為との関係でどのように評価すべきか。 (5) 司法判断はどのようなものであるか。 (6) 過去に非違行為を行っているか。 等のほか、日頃の勤務態度や非違行為後等の対応等も含め、総合的に考慮した上で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の種類以外とすることもあり得る。	職員の非違行為に対しては、厳正な処分を行なうのは当然であるが、懲戒処分は不利益処分でもあり、単に厳しければ良いというものではなく、公平、公正であることはもちろん、広く納得性が得られるものでなければならぬ。 処分量定を決定するに当たっては、 ①非違行為の動機、態様及び結果がどのようなものであったか ②故意や過失の度合いがどうであったか ③非違行為を行なった職員の職務、また、その職務と非違行為との関係をどのように評価するか ④他の職員や社会に与える影響はどのようなものであったか ⑤過去に非違行為を行なっているか ⑥非違行為を行った後の職員の対応がどのようなものであったか 等のほか、適宜日ごろの勤務態度等も考慮のうえ総合的に判断するものとする。

分限条例都市別比較表 2

	神戸市	札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	川崎市
①処分の加重について	<p>①処分の加重について</p> <p>ア. 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。</p> <p>イ. 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、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。</p> <p>(ア)職員が行った行為の態様等が悪質であるとき</p> <p>(イ)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</p> <p>(ウ)職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき</p>	<p>次のいずれかの事由があるときは、処分量定を加重することができる。</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(3)非違行為を継続した期間が長期に渡るとき</p> <p>(4)非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき</p> <p>(5)過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき</p> <p>(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</p>	<p>(4)特に、次の場合は、処分量定を加重する。</p> <p>①管理職にある者が非違行為を行った場合</p> <p>②所属長への非違行為の報告義務を怠り、又は隠ぺいした場合</p> <p>③非違行為の重複や累積がある場合</p>	<p>個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとするが考えられる場合として、</p> <p>①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</p> <p>②非違行為を行った教職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に重いとき</p> <p>③非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき</p> <p>④過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき</p> <p>⑤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</p>	<p>例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとするが考えられる場合として、</p> <p>①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非違行為の結果が極めて重大であるとき</p> <p>②非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどそ責特高いとき</p> <p>③非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき</p> <p>④過去に類似の非違行為を行ったこと理由して懲戒処分を受けたことがあるとき</p> <p>⑤処分の対象となり得る複数の異なる非違行為をおこなっていたとき</p>	
②処分の軽減について	<p>②処分の軽減について</p> <p>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、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか、処分を行わないことができることとする。(処分を軽減する場合において、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓戒を原則とする。)</p> <p>(ア)職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき</p> <p>(イ)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</p> <p>(ウ)職員が行った行為の非違の程度が極めて軽微であるとき</p> <p>なお、この指針に掲げられていない非違行為については、市の懲戒処分の指針によるものとする。</p> <p>また、教育委員会の監督責任については、全ての非違行為と職務との因果関係等を総合的に考慮のうえ判断し、その職責に応じ、厳正に対処するものとする。</p>	<p>次のいずれかの事由があるときは、処分量定を軽減すること又は処分を行わないことができる。</p> <p>(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</p> <p>(2)非違行為を行うに至った経緯等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</p>		<p>また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとするが考えられる場合として、</p> <p>①教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</p> <p>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</p> <p>なお、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扱いを参考としつつ判断する。</p>	<p>例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとするが考えられる場合</p> <p>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</p> <p>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</p>	
適用						
		<p>報告義務</p> <p>標準例に掲げるような非違行為を行った職員は、速やかに校(園)長に報告しなければならない。</p> <p>なお、教育委員会への報告については、校(園)長が札幌市立学校管理規則に基づき対応するものとする。</p>				

分限条例都市別比較表 2

	神戸市	相模原市	新潟市	静岡市	浜松市	堺市
	教育公務員に適用する懲戒処分の指針	教職員懲戒処分の指針	教職員懲戒処分の基準	教育公務員の懲戒処分に関する指針	教職員の懲戒処分に関する基準	教職員の懲戒処分の基準に関する規則
目的	本指針は、教育公務員を対象とする懲戒処分のめやすとなる処分量定を定めたものである。教育公務員は、高い倫理意識が求められていることを踏まえ、特にセクシュアル・ハラスメント、わいせつ行為及び体罰について、市の懲戒処分の指針とは別の定めをするものである。	本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的は処分量定を掲げた。この指針は、相模原市立小学校及び中学校に勤務する職員(以下「教職員」という。)を対象とする。	本基準は、教職員(学校又は幼稚園の校長、園長、教頭、主幹教諭、教諭、幼稚園教諭、栄養教諭、栄養主査、学校栄養職員、養護教諭、養護助教諭、事務職員(小学校、中学校、特別支援学校に勤務する者及び任用の事情等を考慮して任命権者が指定する者)、講師及び実習助手をいう)に対する地方公務員法第29条第1項に規定する懲戒処分(以下「処分」という。)について、非違行為の代表的な事例ごとに標準的な処分量定を明確にすることにより、一層厳正かつ公正な処分を行うとともに、職員の公務員としての自覚を喚起し、非違行為の発生防止に資することを目的とする。	1 この指針は、教育公務員に対して静岡市教育委員会が懲戒処分を行う場合における標準的な量定の例(以下「標準例」という。)を示したものである。 2 この指針において「教育公務員」とは、教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第2条第1項に定める職にある者のうち静岡市教育委員会が任命権を有するものをいう。	(1) この基準は、浜松市教職員の懲戒処分の標準的な処分量定(以下「標準例」という。)を示したものである。 (2) この基準は、浜松市立高等学校の教職員及び浜松市立小中学校の教職員を対象とする。ただし、非常勤教職員等は除く。	(趣旨) 第1条 この規則は、堺市職員及び組織の活性化に関する条例(平成24年条例第30号)第28条の規定に基づき、同条例第26条第5項に規定する教職員(以下単に「教職員」という。)の懲戒処分の基準について必要な事項を定める。
						(懲戒処分の基準) 第2条 別表の中欄に掲げる非違行為(地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第29条第1項各号のいずれかに該当する行為をいう。以下同じ。)をした教職員に対する標準的な懲戒処分の種類は、同表の右欄に定めるとりとする。
						(別表に掲げられていない非違行為の取扱い) 第3条 教職員がした非違行為が別表の中欄に掲げる非違行為に該当しないときは、当該非違行為に対する懲戒処分の取扱いに準じて当該教職員がした非違行為に対する懲戒処分を決定するものとする。
基本事項	具体的な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、他の教育公務員はもとより、教育関係者及び社会に与える影響はどのようなものであるか ⑤ 速やかに職場に報告を行ったか、あるいは非違行為を隠蔽しようとしたか ⑥ 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うえ判断するものとする。また、個別の事案の内容によっては、めやすとなる処分量定に掲げる量定以外とすることもあり得る。 具体的には、下記により処分の加重又は軽減等を考慮する。	具体的な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 非違行為を行った教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、他の教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も含め総合的に考慮のうえ判断するものであが、標準例に掲げられている場合であっても、事案の内容によっては免職の処分もあり得るところであり、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る。 なお、過去に非違行為を行い、懲戒処分を受けたにもかかわらず再び行った場合は、量定が加重されることとなる。	具体的な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 非違行為を行った教職員の職位又は職責はどのようなものであったか、その職位又は職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか ④ 幼児児童生徒、保護者、他の教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うえ判断するものとする。したがって、個別の事案の内容によっては、その情状を考慮のうえ、標準例に掲げる量定を加重又は軽減して標準例に掲げる量定以外とすることもあり得るところである。 なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、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扱いを参考としつつ判断する。また、懲戒処分には当たらない場合であっても、その責任を確認し、将来を戒めるため、訓戒(訓告、文書注意、口頭注意)等の処分を行うこともあり得るものである。	3 具体的な量定の決定に当たっては、次の(1)から(5)までに掲げる事項のほか、適宜、日常の勤務態度や非違行為後の対応等も含め、総合的に判断するものとする。 (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)非違行為を行った教育公務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、学校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。 4 個別の事案の内容や具体的な行為の態様によっては、標準例に示す量定以外とすることもあり得る。 5 標準例に示さ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示す取扱いを参考としつつ判断する。 6 標準例については、必要に応じて見直しを行っていく。	懲戒処分を行うあたり以下に掲げるもののほか、日ごろ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。 (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)非違行為を行った教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、教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。 (6)個別の事案の内容や具体的な行為の態様によっては、標準例に示す量定以外とすることもあり得る。 (7)標準例に示さ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示す取扱いを参考としつつ判断する。	(考慮すべき事項) 第4条 教職員に懲戒処分をするときは、当該教職員がした非違行為の態様及び結果、動機、故意若しくは過失の別又は悪質性の程度、当該教職員の職責、当該非違行為の前後の当該教職員の態度、他の教職員又は社会に与える影響その他懲戒処分の検討に当たり必要な事項を考慮し、懲戒処分の可否及びその内容を決定するものとする。

分限条例都市別比較表 2

	神戸市	相模原市	新潟市	静岡市	浜松市	堺市
①処分の加重について	<p>①処分の加重について</p> <p>ア. 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。</p> <p>イ. 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、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。</p> <p>(ア) 職員が行った行為の態様等が悪質であるとき</p> <p>(イ) 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</p> <p>(ウ) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき</p>				<p>懲戒処分を行うにあたり以下のような事由があるときは、上記の標準例よりも重い処分を課することができるものとする。</p> <p>(1) 職員の行った行為の態様等が著しく公序良俗に反する場合</p> <p>(2) 管理監督の地位にある職員が行った場合</p> <p>(3) 過去に懲戒処分を受けたことがある場合</p> <p>(4) 非違行為が複数にわたる場合</p>	<p>(情状等による加重及び軽減)</p> <p>第5条 教職員に懲戒処分をする場合において、当該教職員がした行為が複数の非違行為に該当するとき、当該教職員が虚偽の報告をしたときその他処分を加重すべき事情があるときは、第2条及び第3条の規定による懲戒処分よりも重い懲戒処分をすることができる。</p>
②処分の軽減について	<p>②処分の軽減について</p> <p>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、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか、処分を行わないことができることとする。</p> <p>(処分を軽減する場合において、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓戒を原則とする。)</p> <p>(ア) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき</p> <p>(イ) 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</p> <p>(ウ) 職員が行った行為の非違の程度が極めて軽微であるとき</p> <p>なお、この指針に掲げられていない非違行為については、市の懲戒処分の指針によるものとする。</p> <p>また、教育委員会の監督責任については、全ての非違行為と職務との因果関係等を総合的に考慮のうえ判断し、その職責に応じ、厳正に対処するものとする。</p>				<p>懲戒処分を行うにあたり以下のような事由がある場合は、上記の標準例よりも処分を軽減又は免除することができるものとする。</p> <p>(1) 職員の勤務態度、勤務成績が極めて良好である場合</p> <p>(2) 職員が自ら非違行為を申し出た場合</p> <p>(3) 緊急避難、正当な理由による不確知、職員の非違行為の程度が軽微であるなど情状を考慮する余地がある場合</p>	<p>2 教職員に懲戒処分をする場合において、非違行為が発覚する前に当該教職員が自ら申し出たときその他処分を軽減すべき事情があるときは、第2条及び第3条の規定による懲戒処分よりも軽い懲戒処分をすることができる。</p>
						<p>(管理監督責任)</p> <p>第6条 教職員に懲戒処分をする場合において、当該教職員(以下この項及び次項において「部下教職員」という。)を指導し、又は監督する立場にある教職員(以下この項及び次項において「管理監督教職員」という。)が、当該部下教職員に対する適切な指導又は監督を怠ったときは、当該管理監督教職員に対し減給又は戒告の処分をすることができる。ただし、当該部下教職員の非違行為を隠蔽したときその他重大な責任があるときは、当該管理監督教職員に対し免職又は停職の処分をすることができる。</p> <p>2 前項の規定により管理監督教職員に懲戒処分をするときは、非違行為をした部下教職員に対する懲戒処分の内容、当該部下教職員への指導の有無、他の教職員又は社会に与える影響その他懲戒処分の検討に当たり必要な事項を総合的に考慮し、懲戒処分の要否及びその内容を決定するものとする。</p> <p>3 前条の規定は、第1項の規定により懲戒処分を決定する場合について準用する。</p> <p>4 前3項の規定は、在職期間中における行為が非違行為に該当した教職員が懲戒処分を受けることなく退職した場合において、当該教職員に対して行うべき指導又は監督を怠った教職員について準用する。</p>

分限条例都市別比較表 2

	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
	教育公務員に適用する懲戒処分の指針	教育委員会懲戒処分の基準に関する規程	懲戒処分の標準例	教育委員会における懲戒処分の指針	教育委員会職員懲戒処分の指針	懲戒処分の指針
目的	本指針は、教育公務員を対象とする懲戒処分のめやすとなる処分量定を定めたものである。教育公務員は、高い倫理意識が求められていることを踏まえ、特にセクシュアル・ハラスメント、わいせつ行為及び体罰について、市の懲戒処分の指針とは別の定めをするものである。	第1条 この訓令は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。)第29条第1項の規定による懲戒処分を厳正かつ公平に行うため必要な基準を定めることにより、公務員倫理の保持及び服務規律の確保を図り、もって、市民の信頼に応えることを目的とする。		この指針は、職員が違法行為や全体奉仕者としてふさわしくない非等(以下「非違行為」という。)を行った場合の標準的な懲戒処分目安明確にする「非違行為」という。)を行った場合の標準的な懲戒処分目安明確にするこより、非違行為の発生防止に資すとも市民より、非違行為の発生防止に資すとも市民より、非違行為の発生防止に資すとも市民学校 教育に対する信頼を確保	本指針は、懲戒処分に関する透明性を確保し、非違行為に対して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。	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 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。
			対象者 広島市教育委員会の事務局及び教育機関に勤務する職員に適用する。	対象 地方公務員法第3条2項に規定する一般職の職であって、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に勤務する職員を対象とする。		対象 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、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。
基本事項	具体的な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、他の教育公務員はもとより、教育関係者及び社会に与える影響はどのようなものであるか ⑤ 速やかに職場に報告を行ったか、あるいは非違行為を隠蔽しようとしたか ⑥ 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うえ判断するものとする。また、個別の事案の内容によっては、めやすとなる処分量定に掲げる量定以外とすることもあり得る。 具体的には、下記により処分の加重又は軽減等を考慮する。	第2条 職員が行った行為が別表左欄に掲げる違反行為に該当するときは、当該職員が行った行為の動機、態様及び結果、故意又は過失の度合い、他の職員及び社会に与える影響、当該職員の職責、当該行為の前後における当該職員の態度等を考慮し、当該違反行為に応じ同表右欄に掲げる懲戒処分の種類のうち一の種類の懲戒処分(懲戒処分の種類が一である場合にあっては、当該種類の懲戒処分)を行うものとする。 (違反行為に該当する複数の行為を行った場合の取扱い) 第3条 職員が別表左欄に掲げる違反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、当該違反行為に応じ同表右欄に掲げるそれぞれの懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分(懲戒処分の種類が一である場合にあっては、当該種類の懲戒処分。以下同じ。)より重い懲戒処分を行うことができる。 2 前項の規定により重い懲戒処分を行うときは、別表左欄に掲げる違反行為に応じ同表右欄に掲げ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。	具体的な処分量定に当たっては、 (1) 非違行為の動機、態様及び結果 (2) 故意又は過失の程度 (3) 非違行為を行った職員の職責 (4) 他の職員及び社会に与える影響 (5) 過去に非違行為を行っているか 等を総合的に判断したうえ決定する。 このため、個別の事案の内容によっては、標準例に示した処分量定以外の量定とすることもある。なお、標準例に示し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る。	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にしつつ判断する。	本指針は、非違行為の例示的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものであり、ここに掲げられていない非違行為については、標準例に掲げる取扱いを参考として判断する。 具体的な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 司法の判断はどのようなものであるか ⑥ 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うえ判断するものとする。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。	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 (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にしつつ判断する。

分限条例都市別比較表 2

	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
①処分の加重について	<p>①処分の加重について</p> <p>ア. 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。</p> <p>イ. 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、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。</p> <p>(ア)職員が行った行為の態様等が悪質であるとき</p> <p>(イ)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</p> <p>(ウ)職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき</p>	<p>第4条 前2条の規定により懲戒処分を行う場合において、次の各号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も重い懲戒処分を行うことができる。</p> <p>(1)職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき。</p> <p>(2)職員が行った行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき。</p> <p>(3)職員が管理又は監督の地位にあるなどその占める職の責任の度が特に高いとき。</p> <p>(4)職員が違反行為に該当する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。</p> <p>2 前項の規定に基づき、前2条の規定により行うことのできる懲戒処分より重い懲戒処分を行うときは、別表左欄に掲げる違反行為に応じ同表右欄に掲げる懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分(前条の規定により最も重い懲戒処分よりも重い懲戒処分を行うことができる場合にあっては、当該重い懲戒処分)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ことを原則とする。</p>	<p>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、標準例よりも重い処分量定とすることができる。</p> <p>(1)職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき。</p> <p>(2)職員が管理又は監督の地位にあるとき。</p> <p>(3)職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。</p> <p>(4)職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当するとき。</p>	<p>次のいずれか事由があるときは、標準例よりも重い処分量定とすることができる。</p> <p>(1)児童生徒の良好な教育環境や保護者等信頼を著しく損なう事態を招いたとき</p> <p>(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</p> <p>(3)非違行為を継続した期間が長期に渡るとき</p> <p>(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</p> <p>(5)過去に類似の非違行為を行ったこと理由に懲戒処分又は行政措置を受けたことがあるとき</p> <p>(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</p>		
②処分の軽減について	<p>②処分の軽減について</p> <p>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、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか、処分を行わないことができることとする。</p> <p>(処分を軽減する場合において、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓戒を原則とする。)</p> <p>(ア)職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき</p> <p>(イ)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</p> <p>(ウ)職員が行った行為の非違の程度が極めて軽微であるとき</p> <p>なお、この指針に掲げられていない非違行為については、市の懲戒処分の指針によるものとする。</p> <p>また、教育委員会の監督責任については、全ての非違行為と職務との因果関係等を総合的に考慮のうえ判断し、その職責に応じ、厳正に対処するものとする。</p>	<p>第5条 第2条又は第3条の規定により懲戒処分を行う場合において、次の各号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も軽い懲戒処分を行うことができる。</p> <p>(1)職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。</p> <p>(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。</p> <p>(3)職員が行った行為の違反の程度が軽微である等特別な事情があるとき。</p> <p>2 前項の規定に基づき、第2条又は第3条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ときは、別表左欄に掲げる違反行為に応じ同表右欄に掲げる懲戒処分の種類のうち最も軽い懲戒処分(懲戒処分の種類が一である場合にあっては、当該種類の懲戒処分)が免職の場合にあっては停職、停職の場合にあっては減給、減給の場合にあっては戒告とすることを原則とする。</p> <p>第6条 職員が行った行為が別表左欄に掲げる違反行為に該当する場合において、当該職員が行った当該違反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られるとき(原則として当該違反行為に応じ同表右欄に掲げる懲戒処分の種類に戒告が含まれているときに限る。)は、懲戒処分を行わないことができる。</p>	<p>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、標準例よりも軽い処分量定とするか又は処分を行わないことができる。</p> <p>(1)職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき。</p> <p>(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。</p> <p>(3)職員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別な事情があるとき。</p>	<p>次のいずれか事由があるときは、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。</p> <p>(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</p> <p>(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</p>		

6. 改正案の検討

神戸市に無く他都市にある条項について、整理・分析を行い関係
条例、規則の見直し検討の参考とする。

神戸市職員の分限及び懲戒に関する条例 追加条項検討表

	神戸市	神戸市になく他都市にある条項 <small>(横浜市、名古屋市、京都市、大阪市、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市)</small>
目的	(趣旨) 第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)の規定に基づき、職員の分限及び懲戒等に関し必要な事項を定めるものとする。	
休職の事由	第2条 法第28条第2項に規定する場合の外、職員が次の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することができる。 (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設においてその職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合 (2) 事務の都合により特に必要がある場合 (3) 重大な非違行為があり、起訴されるおそれがあると認められる職員であって、当該職員が引き続き職務に従事することにより、公務の円滑な遂行に重大な支障が生じるおそれがある場合	(5) 政府又はこれに準ずる公共的機関(外国のこれらの機関を含む。)の委嘱又は招きにより、その職員の職務に関連があると認められるこれらの機関の業務に従事する場合 (5) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合その他庁務の都合により特に必要がある場合 (4) 水難、火災その他の災害により、職員の生死又はその所在が不明となった場合
降給の種類	第2条の2 降給の種類は、降格(当該職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。以下同じ。)及び降号(当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。)とする。	
降給の事由	第2条の3 職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに該当する場合においては、その意に反して当該職員を降格することができる。 (1) 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよくない場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められる場合 (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 (3) 前2号に掲げる場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合 2 職員の人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよくない場合であり、かつ、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合、その意に反して当該職員を降号することができる。	(2) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により職員の属する職務の級の職の数に不足が生じた場合

神戸市職員の分限及び懲戒に関する条例 追加条項検討表

	神戸市	神戸市になく他都市にある条項 <small>(横浜市、名古屋市、京都市、大阪市、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市)</small>
降任、免職及び休職の手續	<p>第3条 法第28条第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降任し、又は免職するには、客観的事実に基づき勤務実績の良くないことを判定して行わなければならない。</p> <p>2 法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、任命権者が指定する医師2名以上の診断をあらかじめ受けさせなければならない。</p> <p>3 法第28条第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降任し又は免職するには、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることができない場合でなければならない。</p> <p>4 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>(4) 第4号の事由による場合においては、降任にあつては勤務実績、勤続年数その他の事実に基づき公正に判断し、免職にあつてはあらかじめ一般に退職希望者を募ること。</p> <p>(3) (休職の手續きは)第2条の事由による場合においては、その職員の口頭による意見を聴くこと。ただし、その職員が面接しようしない場合、又はその職員に面接することの困難な場合は、この限りでない。</p> <p>3 前項の書面の交付は、当該職員の所在を知ることができない場合においては、書面に記載された事項を市役所前掲示場に掲示することによって、これに替えることができるものとし、掲示の日から二週間を経過したときに書面の交付があったものとみなす。</p> <p>4 任命権者は、職員が前2項の診断を拒んだ場合又は故意に当該診断を受けない場合は、診断を受けるよう職務上の命令をすることができる。</p> <p>5 任命権者は、職員活性化条例第26条第5項の規定により職員活性化条例第30条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会又は職員活性化条例第30条の2第1項に規定する堺市教職員懲戒等審査会に諮問した結果を踏まえ、法第28条第1項の規定による降任又は免職の処分の要否及びその内容を決定するものとする。</p> <p>3 任命権者は、法第28条第1項に規定する処分を行ったときは、その日から10日以内に法第49条第1項に規定する説明書の写し1部を人事委員会に提出しなければならない。ただし、地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条に規定する企業職員(以下「企業職員」という。)及び法第57条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する職員で企業職員以外のもの(以下「技能業務職員」という。)に係るものについては、この限りでない。</p> <p>人事監察委員会の意見を聴かななければならない。</p> <p>結核性疾患により降任、免職又は休職を命ずる場合には、衛生管理審査委員会の審査をもつて、本文に規定する医師2名の診断にかえることができる。</p> <p>3 前項に規定する衛生管理審査委員会の組織、運営その他必要な事項は、任命権者が定める。</p> <p>名古屋市職員傷病審議会条例(平成27年名古屋市条例第49号)第1条の規定に基づき設置する名古屋市職員傷病審議会に諮問しなければならない。</p>

神戸市職員の分限及び懲戒に関する条例 追加条項検討表

神戸市	神戸市にない他都市にある条項 <small>(横浜市、名古屋市、京都市、大阪市、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市)</small>
	<p>(処分に当たって考慮すべき事項) 第33条 法第28条第1項第1号又は第3号に該当する職員に対する処分は、当該職員に対し指導その他の必要な措置を講じたにもかかわらず、なお当該各号に該当する場合に行うこととする。この場合において、任命権者は、次に掲げる事項を総合的に評価して、降任又は免職の処分を行うか否か及びいずれの処分を行うかを決定するものとする。</p> <p>(1) 職員の勤務の状況又は結果 (2) 職員の経歴、性格、態度又は行動の態様、背景若しくは状況 (3) 社会環境その他職員の適格性を判断するために必要な事項</p> <p>2 法第28条第1項第2号に該当する職員に対する処分は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の回復及び今後の職務の遂行の可否を判断し、降任又は免職の処分を行うか否か及びいずれの処分を行うかを決定するものとする。</p> <p>3 法第28条第2項第1号に該当する職員に対する処分は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の回復及び今後の職務の遂行の可否を判断し、休職の処分を行うか否かを決定するものとする。</p>
	<p>(降任又は免職の事由及び基準) 第34条 法第28条第1項第1号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。</p> <p>(1) 人事評価の結果の区分が2年以上継続して最下位の区分であって、勤務実績が良くないと認められる場合 (2) 勤務の状況が不良であって、業務に著しい支障を及ぼす場合 (3) 前2号に掲げる場合のほか、担当すべきものとして割り当てられた職務を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績が良くないと認められる場合</p> <p>2 法第28条第1項第2号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。</p> <p>(1) 法第28条第2項第1号に掲げる事由による休職をしている職員であって、当該休職の期間が満了するにもかかわらず、なお心身の故障が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある場合 (3) 前号に掲げる場合のほか、将来回復の可能性のない、又は長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合</p> <p>3 法第28条第1項第3号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。</p> <p>(1) 第36条第4項に規定する命令に従わなかった場合 (2) 1月以上行方が不明である場合(災害によることが明らかな場合を除く。) (3) 正当な理由なく法第32条の上司の職務上の命令(以下「職務上の命令」という。)に再三にわたり従わない場合 (4) 上司その他の職員又は市民に対し、暴力、暴言又は中傷を繰り返す場合 (5) 懲戒処分を受けた日から10年以内に懲戒処分を受けるべき行為をした場合であって、その職に必要な適格性を欠くと明らか認めれるとき (6) 前各号に掲げる場合のほか、簡単に矯正することのできない持続性の高い素質、能力又は性格等に起因して、その職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる蓋然性が高いと認められる場合</p> <p>4 前3項に規定する場合において、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務の遂行を期待することができるときは、職務の遂行能力に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけではなく、公務員として通常要求される勤務成績又は適格性を欠くときは、免職とする。</p>

神戸市職員の分限及び懲戒に関する条例 追加条項検討表

	神戸市	<p>神戸市になく他都市にある条項<small>(横浜市、名古屋市、京都市、大阪市、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市)</small></p>
		<p><small>(任命権者が講じる措置)</small></p> <p>第36条 任命権者は、第34条第1項各号又は同条第3項各号(第2号及び第5号を除く。)に該当する職員(以下「対象職員」という。)の勤務実績の記録、上司の指導又は注意の状況の記録その他の対象職員の勤務に係る記録の収集を行うものとする。</p> <p>2 任命権者は、前項の規定により収集した記録の内容を踏まえ、対象職員に対し、次に掲げる措置を講ずるものとする。</p> <p>(1) 対象職員に対し、指導又は注意を繰り返し行うこと</p> <p>(2) 対象職員が担当する業務の見直しを行うこと</p> <p>(3) 対象職員に対し、医師の診断を受けるよう勧奨すること</p> <p>(4) 対象職員に対する研修その他改善のために必要な措置を行うこと</p> <p>3 任命権者は、前項の措置を講じたにもかかわらず、対象職員について勤務実績の不良又は適格性の欠如と評価することができる状態が改善されない場合は、対象職員に対し、降任又は免職の処分が行われることがあることを示した文書(以下「警告書」という。)を交付し、これらの状態の改善を促すものとする。</p> <p>4 任命権者は、対象職員が正当な理由なく第2項第3号の診断を受けない場合は、当該診断を受けるよう職務上の命令を発することができる。</p> <p>5 任命権者は、対象職員が第2項第4号の研修を受講しない場合は、当該研修を受講するよう職務上の命令を発することができる。</p>

神戸市職員の分限及び懲戒に関する条例 追加条項検討表

	神戸市	神戸市になく他都市にある条項 <small>(横浜市、名古屋市、京都市、大阪市、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市)</small>
降給の手続等	<p>第3条の2 第2条の3第1項第1号の規定に該当するものとして職員を降格し、又は同条第2項の規定に該当するものとして職員を降号するには、客観的事実に基づき、勤務実績の良くないことを判定して行わなければならない。</p> <p>2 第2条の3第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降格するには、任命権者が指定する医師2名以上の診断をあらかじめ受けさせなければならない。</p> <p>3 第2条の3第1項第3号の規定に該当するものとして職員を降格するには、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の職に転任させることができない場合でなければならない。</p> <p>4 職員の意に反する降給の処分は、その旨を記載した辞令を当該職員に交付して行わなければならない。</p>	<p>4 法第28条第1項第4号の規定により職員をその意に反して降任又は免職することができる場合において、いずれを降任し又は免職するかは、任命権者が定める。</p> <p>4 法第28条第1項第4号の場合は、法第13条に規定する平等取扱の原則及び法第56条に規定する不利益取扱の禁止の規定に違反しない場合に限るものとする。</p> <p>(降給の効果)</p> <p>第7条 前条に規定する降給は、職員が現に受けている給料の号給の直近下位の号給からその職員の属する職務の級(同一の職制上の段階に係る職務の級が複数ある場合にあってはその最も下位の職務の級)の最低の号給までの範囲内においてそれぞれの該当事情に応じ決定しなければならない。</p>
		<p>(組織の改廃等に基づく分限処分の手続)</p> <p>第38条 任命権者は、第25条の規定により組織及び定数の管理に取り組んだ結果、職員が法第28条第1項第4号に該当することとなった場合は、同項の規定による分限処分を行うものとする。</p> <p>2 市長は、任命権者が前項の分限処分を行おうとするときは、あらかじめ、廃職又は過員を生じる原因となった職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に関し、議会に報告しなければならない。</p> <p>3 任命権者は、第1項の分限処分の対象となる職員の選定に当たっては、職員の配置転換により最大限に同項の分限処分の回避に努めた上で、職員の勤務成績、勤続年数その他の客観的な事情を考慮して公正に行わなければならない。</p> <p>4 前項の配置転換は、職員の適性及び資質を評価することなく、安易に行ってはならない。</p> <p>5 任命権者は、第1項の分限処分として職員を免職しようとするときは、あらかじめ、当該分限処分の対象となり得る職員の範囲を定めて、退職を希望する職員を募集しなければならない。</p> <p>6 任命権者は、前項に規定する分限免職の対象となり得る職員が希望する場合は、第47条第5項に規定する人材データベース制度その他の透明性を確保した手段により、職員の再就職の支援に努めるものとする。</p> <p>第6条 法第28条第1項第4号の規定による降任又は免職の処分は、転任その他の方法によっても過員が生ずる場合にすることができる。この場合において、職種の変更を伴う転任に必要な能力の実証は、適正に行わなければならない。</p> <p>4 任命権者は、事業の全部又は一部を国その他公共団体以外の法人又は一部事務組合に譲渡し、又は移管する場合において、当該事業に従事する職員に事業の譲渡又は移管を受けた者に就職する機会が与えられているときは、原則として当該職員を免職することができる。</p> <p>5 任命権者は、第1項又は前項の規定により免職となる職員が希望する場合は、本市以外の法人その他のものに雇用されるよう支援に努めるものとする。</p>
		<p>(民営化等による分限処分)</p> <p>第39条 任命権者は、事業の民営化により職制が廃止される場合又は本市の事務を地方自治法(昭和22年法律第67号)第284条第1項の一部事務組合が行うことに伴い職制が廃止される場合であって、これらの職制に所属する職員に対し、民営化後に当該事業を行う法人又は当該一部事務組合に就職する機会が与えられているときは、当該職制に所属する職員を分限処分として免職することができる。</p>

神戸市職員の分限及び懲戒に関する条例 追加条項検討表

	神戸市	神戸市に なく 他都市にある条項 <small>(横浜市、名古屋市、京都市、大阪市、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市)</small>
休職の効果	<p>第4条 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、休養を要する程度に応じ、第2条第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、その必要に応じ、別表に掲げる期間の範囲内において、それぞれ個々の場合について任命権者が定める。</p> <p>2 前項の規定により定めた休職の期間が別表に掲げる期間に満たない場合には、その休職を発令した日から引続き別表に掲げる期間をこえない範囲内において、これを更新することができる。但し、第6項の規定により復職を命ぜられた日から6箇月以内に再び法第28条第2項第1号の規定に該当する場合には、前の休職の期間を通算する。</p> <p>3 法第28条第2項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。</p> <p>4 第2条第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、1年以内とする。</p> <p>5 第2条第3号の規定に該当する場合における休職の期間は、同号の事由が消滅するまでの間とする。</p> <p>6 第1項、第2項、第4項及び前項の休職期間中にその事由が消滅したときは、休職は当然終了したものとし、任命権者は、すみやかに復職を命じなければならない。</p> <p>7 休職者は、休職の期間中その身分を保有するが職務に従事しない。</p> <p>8 休職者には、別に条例で定める給与の外、いかなる給与も支給されない。</p>	
失職の例外	<p>第4条の2 法第16条第2号に該当するに至った職員のうち、刑の執行を猶予された者については、任命権者が情状により特に必要と認めるときは、失職しないものとすることができる。</p>	<p>2 職員は、前項の場合において、当該刑の執行猶予が取り消されたときは、その日においてその職を失うものとする。</p>
懲戒の手続	<p>第5条 第3条第4項の規定は、懲戒処分に準用する。</p>	<p>2 前項の文書の交付は、これを受けるべき者の所在を知ることができない場合においては、その内容を官報に掲載することをもつてこれに替えることができるものとし、掲載された日から2週間を経過したときに、文書の交付があつたものとみなす。</p> <p>2 前項本文の場合において、その職員が意見の聴取に際し証拠を提示したときは、これを検討しなければならない。</p> <p>3 第6条の5の規定は、懲戒の手続にこれを準用する。</p>
懲戒の効果	<p>第6条 戒告は、当該職員の責任を指摘し、及びその将来を戒めるものとする。</p> <p>2 減給は、6月を越えない期間において、1月につき、給料及び地域手当の月額額の10分の1以下を減ずるものとする。</p> <p>3 停職の期間は、1日以上6月以下とする。停職者は、その職を保有するが職務に従事することができず又いかなる給与も支給されない。</p>	

神戸市職員の分限及び懲戒に関する条例 追加条項検討表

神戸市	神戸市になく他都市にある条項 <small>(横浜市、名古屋市、京都市、大阪市、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市)</small>
	<p>(刑事裁判との関係)</p> <p>第11条 任命権者は、懲戒に付せられる事件が裁判所に係属する間においても、同一事件について適宜に懲戒手続を進めることができる。</p>
	<p>(職務命令違反に対する分限処分)</p> <p>第43条 任命権者は、職務上の命令(書面により行われたものに限る。以下この条において同じ。)に違反する行為(以下「職務命令違反行為」という。)を行ったことにより懲戒処分を受けた職員に対し、警告書の交付、研修の実施その他当該職員による職務命令違反行為を防止するために必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 職務上の命令を受けた職員は、当該職務上の命令が違法又は不当であると思料するに足る相当の理由がある場合は、相当の期間内に当該職務上の命令を発した職員又はその上司に対し、意見を申し出ることができる。</p> <p>3 前項の職務上の命令を発した職員又はその上司は、同項の規定による申出に理由があると認める場合は、当該職務上の命令を取り消さなければならない。</p> <p>4 職務命令違反行為を繰り返す職員に対する第1項の研修は、当該職員に職務上の命令に違反することに対する意識の改善があると認められるまでの間、第14条第2項の職場外での研修として、実施しなければならない。</p> <p>5 任命権者は、前項の規定による措置を受けた職員になお職務命令違反行為があった場合であって、当該職員による職務命令違反行為の累計が5回となる時又は同内容の職務命令違反行為の累計が3回となる時は、第33条第1項並びに第34条第3項及び第4項の規定にかかわらず、法第28条第1項第3号に該当するものとして、当該職員を分限処分として免職することができる。</p> <p>6 前項の規定は、職務命令違反行為があることを理由として職員を懲戒処分として免職することを妨げない。</p>
	<p>(委員会)</p> <p>第9条 市長又は教育委員会(以下「市長等」という。)は、職員の分限処分に関する事項について、市長等の諮問に応じ、調査し、及び審議させるため、委員会を置くことができる。</p>
	<p>(委員会の組織)</p> <p>第10条 委員会は、それぞれ委員15人以内をもって組織する。</p> <p>2 委員は、学識経験のある者その他市長等が適当と認める者のうちから、市長等が委嘱し、又は任命する。</p>
	<p>(委員の任期)</p> <p>第11条 委員の任期は、2年以内においてそれぞれ委員会ごとに市長等が定める期間とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。</p> <p>2 委員は、再任されることができる。</p>
	<p>(委員会に関する委任)</p> <p>第12条 前3条に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、市長等が定める。</p>

神戸市職員の分限及び懲戒に関する条例 追加条項検討表

	神戸市	神戸市になく他都市にある条項 <small>(横浜市、名古屋市、京都市、大阪市、札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、川崎市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、堺市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市)</small>
委任	第7条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。 2 地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条第1項に規定する職員及び地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号)附則第5項に規定する職員については、前項中「人事委員会」とあるのは、「任命権者」と読み替えるものとする。	
施行日		

参考資料

国家公務員を対象とした人事院通達「分限処分に当たっての留意点等について」であるが、参考となるため以下に示す。

分限処分に当たっての留意点等について

(平成 21 年 3 月 18 日人企一536)

(人事院事務総局人材局長発)

最終改正：平成 26 年 5 月 29 日人企一657

職員の分限処分については、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）（以下「法」という。）第 74 条から第 81 条まで、人事院規則 11-4（職員の身分保障）（以下「規則」という。）及び「人事院規則 11-4（職員の身分保障）の運用について（昭和 54 年 12 月 28 日任企一548）」（以下「運用通知」という。）のほか、下記のとおり、留意点等について整理しましたので、平成 21 年 4 月 1 日以降、これによってください。各府省等におかれては、これを参考として、引き続き、分限制度の趣旨に則った対処に努めていただき、公務の適正かつ能率的な運営のより一層の確保をお願いいたします。

なお、「職員が分限事由に該当する可能性のある場合の対応措置について」（平成 18 年 10 月 13 日人企一1626 人材局長通知）は廃止します。

記

I 勤務実績不良及び適格性欠如の場合の留意点（法第 78 条第 1 号及び第 3 号関係）

1 規則第 7 条第 1 項第 2 号の勤務実績不良又は同条第 4 項の適格性欠如と評価することができる事実の例

(1) 勤務を欠くことにより職務を遂行しなかった。

① 長期にわたり又は繰り返し勤務を欠いたり、勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた。

[例]

ア 連絡なしに出勤しなかったり、遅刻・早退をした。

イ 病気休暇や年次休暇が不承認となっているにもかかわらず、病気等を理由に出勤しなかった。

ウ 上司の指示を無視し、資料整理に従事するなど称して出勤しなかった。

- ② 業務と関係ない用事で度々無断で長時間席を離れた（欠勤処理がなされていない場合でも勤務実績不良と評価され得る。）。

[例]

ア 事務室内を目的もなく歩き回り、自席に座っていることがほとんどなかった。

イ 勤務時間中に自席で又は席を外して職場外に長時間私用電話をした。

- (2) 割り当てられた特定の業務を行わなかった。

[例] 所属する係の所掌業務のうち、自分の好む業務のみを行い、他の命ぜられた業務を処理しなかった。

- (3) 不完全な業務処理により職務遂行の実績があがらなかった。

- ① 業務のレベルや作業能率が著しく低かった。

[例]

ア 業務の成果物が著しく拙劣であった。

イ 事務処理数が職員の一般的な水準に比べ著しく劣った。

- ② 業務ミスを繰り返した。

[例] 計算業務を行うに当たって初歩的な計算誤りを繰り返した。

- ③ 業務を1人では完結できなかった。

[例] 他の職員と比べて窓口対応等でトラブルが多く、他の職員が処理せざるを得なかった。

- ④ 所定の業務処理を行わなかった。

[例]

ア 上司への業務報告を怠った。

イ 書類の提出期限を守らなかった。

ウ 業務日誌を作成しなかった。

- (4) 業務上の重大な失策を犯した。

- (5) 職務命令に違反したり、職務命令（規則第14条の受診命令を含む。）を拒否した。

- (6) 上司等に対する暴力、暴言、誹謗中傷を繰り返した。

- (7) 協調性に欠け、他の職員と度々トラブルを起こした。

なお、個々の例が規則第7条第1項第2号の勤務実績不良又は同条第4項の適格性欠如のいずれに該当するかについては、諸般の要素を総合的に検討して判断する必要がある。

2 資料収集

(1) 規則第7条第1項第2号の勤務実績不良又は同条第4項の適格性欠如に該当するか否かの判断は、単一の事実や行動のみをもって判断するのではなく、一連の行動等を相互に有機的に関連付けて行うものであるので、運用通知第7条関係第4項に掲げる客観的な資料を収集した上で行う必要がある。

(参考) 運用通知第7条関係第4項に掲げる資料

- ① 職員の人事評価の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実を記録した文書
- ② 職員の勤務実績が他の職員と比較して明らかに劣る事実を示す記録
- ③ 職員の職務上の過誤、当該職員についての苦情等に関する記録
- ④ 職員に対する指導等に関する記録
- ⑤ 職員に対する分限処分、懲戒処分その他服務等に関する記録
- ⑥ 職員の身上申告書又は職務状況に関する報告

(2) 特に、職員の職務上の過誤や当該職員についての苦情等の具体的な事実が発生した場合には、その都度、詳細に記録を作成しておく。

(3) また、運用通知第7条関係第3項(1)の指導や同項(4)の措置を行った場合は、その内容を記録しておく。

3 問題行動が心の不健康に起因すると思われる場合の対応

問題行動が心の不健康に起因すると思われる場合には、管理監督者は、職員に積極的に話しかけて事情を聞くほか、必要に応じ同僚等に職員の状況の変化の有無を聞き、また、健康管理者、健康管理医、専門家等と対応を相談するものとする(「職員の心の健康づくりのための指針について(平成16年3月30日勤職一75)」参照)。

4 懲戒処分との関係

問題行動の中には懲戒処分の対象となる事実も含まれている場合もあることから、当該事実を把握した任命権者は、分限処分と懲戒処分の目的や性格に照らし、総合的な判断に基づいてそれぞれ処分を行うなど厳正に対応する必要がある。

II 心身の故障の場合の留意点（法第 78 条第 2 号関係）

1 治癒し難い心身の故障があるとの診断がなされなかった場合の対応

規則第 7 条第 3 項により任命権者が指定した医師 2 名のうち、少なくとも 1 名が同項に規定する診断をしなかった場合には、法第 78 条第 2 号に該当すると判断することはできず、職員本人及び主治医、健康管理医等と相談した上で、円滑な職場復帰を図っていくなどの対応を行う必要がある。

2 医師による適切な診断を求める努力

職員の心身の故障の回復の可能性及び職務遂行の可否を判断するための医師の専門的診断は、職場の実態や職員の職場における実情等に基づく必要がある。そのため、診断する医師にその実情を十分に伝え、適切な診断を求めていくことが必要である。

3 病気休職期間満了前からの準備

3 年間の病気休職の期間が満了する場合には、その期間満了前から、当該職員や主治医と緊密に連絡を取って病状の把握に努め、運用通知第 7 条関係第 5 項(1)により医師 2 名の診断を求める必要があるかどうか検討しておく。

4 病気休暇又は病気休職の累計が 3 年を超える場合の対応

運用通知第 7 条関係第 5 項(3)に該当する場合（病気休暇又は病気休職を繰り返してそれらの期間の累計が 3 年を超え、そのような状態が今後も継続して、職務の遂行に支障があると見込まれる場合）には、規則第 7 条第 3 項の医師の診断を求めることとなるが、当該病気休暇や病気休職の原因である心身の故障の内容が明らかに異なるときには、これには該当しないものとして取り扱う。

[例] 精神疾患の病状が回復し、職場復帰した後に、交通事故による外傷によって病氣休職等とされた場合

Ⅲ 受診命令違反の場合の留意点（法第78条第3号関係）

規則第14条の受診命令に従わない場合に行われる分限免職は、法第78条第3号に基づく処分であるから、職員が正当な理由なく受診命令を拒否したことのほか、①当該職員が有していると思われる疾患又は心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない状況にあると認められること及び②受診命令拒否その他の行動、態度等から、当該職員が官職に必要な適格性を欠くと認められることを運用通知第7条関係第4項に掲げる客観的な資料により確認して行うものとする。

Ⅳ 行方不明の場合の留意点（法第78条第3号関係）

原則として1月以上にわたる行方不明の場合は、法第78条第3号による免職とする。被処分者となる職員の所在を知ることができない場合においては、人事院規則8-12（職員の任免）第56条に基づき、官報に処分内容を掲載するものとする。

Ⅴ 人事院への報告

規則第13条及び運用通知第13条関係に基づき、任命権者が、職員をその意に反して、降任させ又は免職したときは、当該処分の発令の日から1月以内に、法第89条第1項に規定する説明書の写1通を人事院に提出することとされているが、このほか職員が法78条第1号から第3号に該当するとして、規則、運用通知及びこの通知に基づき分限処分に係る対応や手続を行っていたところ、当該職員から辞職の申し出がありこれを承認した場合又は当該職員の同意に基づき降任を行った場合は、その旨を人事院へ報告するものとする。

以 上

資 料 編

【2019年10月～2020年3月までの新聞記事】

市教委、世論盾に押し切る 東須磨小の加害教員給与差止め



分限休職処分について会見で説明する神戸市教育委員会の幹部ら = 31日午後、神戸市役所

神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で31日、加害教員4人を「分限休職処分」とし、給与を差止めた市教育委員会。市教委が諮問した有識者の職員分限懲戒審査会は「改正条例の適用は不相当」として同処分に「待った」をかけたが、厳しい世論を受けて4人の給与差止めを急ぐ当局が、押し切った格好となった。

「4人の行為に軽重があり、一律には論じられない」「起訴される蓋然（がいぜん）性（確実性の度合い）が高いとまでは言えない」。同日早朝に開かれた審査会では、否定的な意見が相次いだ。

有給休暇を消化する4人への批判を受けて30日に施行された改正条例については、市会が恣意（しい）的な運用にくぎを刺すため、審査会に必ず諮問するよう求める付帯決議案を可決していた。だが、市教委が出した結論は審査会とは正反対。会見で市教委は「例外的なことだと認識している」としつつ、審査会の意見に拘束力は「ない」と言い切った。

同処分を決めた教育委員会会議でも、4人を一律に処分することに慎重な意見が出たが、「警察による捜査が始まっており、今後起訴に至る可能性がある」として、条例適用の要件を全て満たすと判断した。4人は沈痛な表情で処分書を受け取り、体を震わせる加害教員もいたという。

会見で後藤徹也教育次長は「市会が改正条例案をスピード可決したのは大きな民意の表れ」とした上で、「条例を恣意的に解釈しているわけではない」と繰り返し強調した。

久元喜造市長は「条例の趣旨は、起訴される蓋然性が高いことまで求めるものではない。審査会の判断は法と条例の解釈として適切かどうか疑問」などとコメントした。（長谷部崇、堀内達成）

2019/11/1

教員間暴行で神戸市長「信頼回復を」 新ポストの課長2人に訓示



新ポストに就いた課長2人に訓示する久元喜造市長
(右) = 1日午後、神戸市役所

神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で1日、市や市教育委員会に設けられた新ポストに課長2人が異動し、久元喜造市長は「全庁一丸となって乗り切らなければならない」と訓示した。課長級の着任で、市長の訓示が公表されるのは異例。

企画調整局に新設された教育行政支援課の藤井重樹課長は、市長、教育長、教育委員からなる総合教育会議を担当。市教委事務局に新しく配置された下條裕介改革特命担当課長は、市教委のガバナンス強化や教育長のマネジメント補佐を担う。

久元市長は「総合教育会議を適宜開き、市長と市教委の間で問題意識を共有し、議論を尽くして改革の方向性を打ち出す必要がある」と狙いを説明。「信頼を回復できるよう、全力で取り組んでほしい」と激励した。（長谷部崇）

2019/11/1

被害教員が公務災害申請へ 東須磨小・教員間暴行



神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で、被害を受けて精神的に不安定になり、療養中の男性教員（25）が8日、民間企業の労災に当たる「公務災害」に認定するよう求める申請書類を、市教育委員会に提出したことが関係者への取材で分かった。市教委は近く地方公務員災害補償基金に書類を提出する。男性教員側は、精神状態の悪化は学校での公務中に受けた度重なる暴力や暴言が原因として治療費の給付を求める。

市教委によると、男性教員は採用1年目の2017年、当時の校長から飲み会への参加を強要されるなど、パワハラとみられる行為に直面。その後も家庭科室で加害教員に激辛カレーを食べさせられるなど、悪質な嫌がらせに悩んだ。

関係者によると、男性教員は今年春ごろから吐き気や睡眠障害、動悸などが強く出るようになった。加害教員への恐怖で次第に精神状態も悪化し、9月から仕事を休んで療養を余儀なくされている。

こうした心身の症状は、教員として公務をしている際の被害が原因だと男性教員は主張している。（佐藤健介）

2019/11/8

「職員室の荒廃そのままに」元教員、前校長の参考人招致を市議会に陳情 教員間暴行



教員間暴行が発覚した東須磨小学校 = 神戸市須磨区堀池町1



神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で、加害行為を助長したとして前校長らを参考人招致し、刑事告発を市教育委員会に勧告するよう求める陳情書を、元同小教員が市会に提出した。

前校長は同小教頭だった2017年、新規採用された被害教員に飲み会参加を強要。校長に昇任した18年度には、別の教員から加害教員4人について「（被害教員への）ふざけの度が過ぎる」との訴えを受けながら内容を確認せず、市教委に報告していなかった。

提出は8日付。「監督を放棄し、職員室の荒廃をそのままにした」とし、前々校長にも17年当時の管理責任を問うよう要望。元同小教員は市教委に対し「前校長らのパワハラを受けて退職した」と主張している。（佐藤健介）

2019/11/12

東須磨小問題 加害教員4人から任意聴取 兵庫県警



兵庫県警察本部 = 神戸市中
中央区下山手通5



神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間の暴行・暴言問題で、兵庫県警が加害教員4人全員から、任意で事情聴取を始めたことが18日、関係者への取材で分かった。被害を受けた男性教員（25）＝療養中＝が10月中旬に被害届を提出していた。暴行や強要容疑などを視野に捜査し、立件の可否を検討する。

関係者によると、任意聴取を受けたのは30～40代の加害教員の男女4人＝いずれも休職中。逃亡や証拠隠滅の恐れがないとして今後、任意捜査を継続する見通し。

被害教員については既に、体調を考慮しながら、須磨署が複数回にわたり事情を聴いている。コピー用紙の芯で尻をたたかれ腫れた－など約50項目に及ぶ被害内容を記した文書とともに、羽交い締めで激辛カレーを食べさせられている動画や、自家用車の上に乗られている写真なども提出されているという。

同署には問題発覚後、全国から「なぜ加害者を逮捕しないのか」「捜査を早く進めて」といった電話が多い日で10件以上寄せられていた。

一方、加害教員の間には意見や認識の違いもある。加害側4人の給与を差し止めた市教育委員会の処分について、30代の男性教員1人が不服として取り消しを求めており、代理人弁護士は「加害行為への加担度は他の（加害）教員より低い」と主張。捜査でもそれぞれの加害の程度が焦点の一つとなる。

この問題では、市教委が設置した弁護士による調査委員会も被害、加害側から聴取を進めており、年内に結果をまとめる方針。

2019/11/18

東須磨小で体罰調査 加害教員在籍時の全児童、卒業生対象



神戸市教育委員会が入るビル＝神戸市中央区東川崎町1

拡大

神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で、加害教員4人が同小に着任し始めた2015年度以降の全児童、卒業生計約千人を対象に、教員からの体罰があったかどうか、市教育委員会が調査を進めていることが分かった。児童が一部の加害教員に体罰を受けたと訴えていることを踏まえた対応で、市教委は4人の懲戒処分を巡り、体罰の有無も含めて判断するとみられる。

市教委は11月中旬、同小で4人に限らず教員から体罰があったかどうかを尋ねるアンケート用紙を、15年度以降に在籍した児童の保護者に送付。現時点で在校生から8～9割、卒業生から7割程度の返信があったという。

アンケート結果で児童が体罰を受けたり、目撃したりしたケースがあれば、市教委が保護者や教員に対して聞き取り調査を実施。事実関係を確認した上で処分するとしている。

教員間暴行・暴言問題の加害教員を巡っては、このうち40代女性教員から児童1人が「あなたのことが嫌い」と言われたとし、別の児童は座っていたいすを後ろに引かれて頭を打ったなどと訴えている。

教員間暴行・暴言問題は、弁護士でつくる調査委員会が関係者への聞き取りで事実の認定や原因の分析などを進め、年内をめどに市教委に報告書を提出する予定。（長谷部崇）

2019/11/25

教員異動の「神戸方式」 市教委が廃止一部前倒し



「神戸方式」廃止の一部前倒しなどが示された神戸市総合教育会議＝同市中央区八幡通4

神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で、同市教育委員会は26日、学校長の意向が強く働く人事異動ルール「神戸方式」の廃止時期について、2021年春の予定を一部で20年春に前倒しすることを明らかにした。対象は、音楽などの専科を除く各小学校の主幹教諭と、東須磨小の教諭。神戸方式は今回の問題で背景の一つに挙げられるが、全教員対象の異動で廃止するのは作業が間に合わないとして、主幹教諭での廃止を先行させる。（太中麻美）

同日の市総合教育会議で市教委が報告し、各校にも既に通知した。

神戸方式は、教諭本人の希望を基に勤務校と異動先の校長が異動の素案を作り、それを市教委が追認する独自の慣行。市教委は廃止を決めていたが、廃止時期は、教諭の情報を市教委事務局に集めて異動を検討する時間を考慮し、21年春からを予定していた。

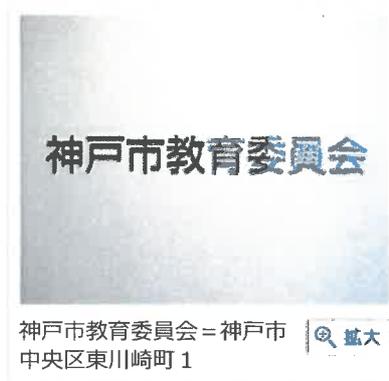
しかし、校長や教頭を補助し、他の教員を指導する役職である主幹教諭については、「新任教諭が多い学校などで指導力を発揮し、学校の体制強化に尽力してもらおう」（市教委）とし、20年春に制度廃止を前倒しする。東須磨小については、主幹教諭に限らず市教委主導で異動を実施し、同小の支援体制を整える。

神戸方式では同一校に最大9年勤務できたが、新たな異動の仕組みでは5～7年程度に短縮。業務の視野を広げ、専門性を高めるため、30代の若手教員や事務職員の市教委事務局への配置拡大も確認された。

また市教委は、独立性のある部署を設けて弁護士ら外部の人材を登用し、学校園を巡回、調査させる方針も示した。さらに、市内を地区ごとに担当する部長級の統括職員も市教委内に配置し、外部の人材と連携して学校の状況を報告させ、校長の人事評価も担当させる。いずれも20年度からの実施を目指すという。

2019/11/26

教員間暴行の報告書、公表先送り 市教委資料に漏れ



神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で、市教育委員会は17日、外部調査委員会に提供すべき被害内容の基礎資料19点のうち、10点を提供していなかったことを明らかにした。追加調査の必要性が生じたため、調査委による事実関係や背景、再発防止策を盛り込んだ報告書の公表は当初予定の20日から遅れ、越年する見込み。市教委は、早ければ年内に実施するとしていた加害教員らの処分も年明け以降に先送りする。

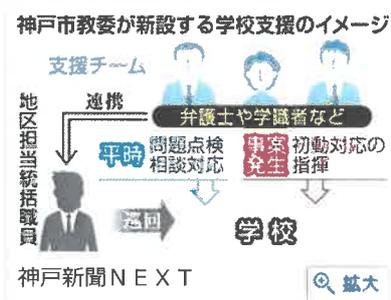
調査委は市教委が設置し、弁護士3人で構成。10月18日の初会合以来、市教委から提供を受けた資料を基に被害教員、加害教員の双方や同僚らに聞き取りを進めてきた。だが、市教委は初会合前に集めた資料18点のうち、メッセージアプリでのやりとりを写した画像など、被害教員に関する資料計9点を調査委に提供していなかった。同月下旬には、教員が被害内容を記載した資料1点が市教委に追加で届いたが、これについても提供しなかった。

市教委は今月13～14日、報告書取りまとめの参考にしてもらうため、集めた全資料の内容を整理して調査委に伝えた。その際、委員から「把握していない内容がある」と指摘され、資料の半数以上を提供していなかったことに気付いたという。調査委は20日に非公開で会合を開き、終了後、今後の調査の見通しなどを報道機関に説明する予定。

市教委教職員課は「資料が膨大で、時系列などで整理することに追われ、提供そのものを失念していた。調査が遅れ、申し訳ない」とした。（佐藤健介）

2019/12/17

教員間暴行 学校支援の専門部署新設へ 神戸市教委



神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題など相次ぐ不祥事を受け、神戸市教育委員会は2020年度、弁護士や学識経験者ら外部人材を登用し、学校運営の支援チームを新設する。各校を巡回してコンプライアンス（法令順守）の意識を浸透させるとともに、重大事案が起きた場合の初動対応を指揮する。全国的にも異例の取り組みといい、閉鎖的とされる学校に「外の風」を吹き込み、組織風土の改革につなげる。（長谷部崇）

市教委のガバナンス（統治）強化の一環。外部人材は教育や組織運営に詳しい弁護士や学識経験者を想定し、複数の人選を進めている。

市教委によると、学校現場にコンプライアンスの浸透を図るチームと、学校で重大事案が起きた場合に対応するチームの2本柱で構成。市教委事務局職員も配置する。

コンプライアンスのチームは全ての市立学校園を巡回し、調査票やヒアリングを通じて、学校現場にハラスメントなどの問題がないかを点検。健全な学校運営に向けた仕組みづくりを支援する。

一方、初動対応のチームは、学校内で重大事案が起きた場合、速やかに学校に入り、保護者対応や児童・生徒のケアなど、学校が取るべき行動を指導する。

また、日常的に学校を巡回し、校長や教員の相談に乗る「地区担当統括職員」も新設する方針。市教委の職員が外部人材のチームと連携しながら、各校が抱える課題解決に向けて手厚くサポートしていきたい考えだ。

東須磨小の問題では、市教委事務局の窓口となる人事担当課長が、同小校長から「若手教員に対する度を過ぎるからかいがある」との報告を受けていたが、被害教員が訴えるまで、事務局で状況の深刻さを認識できていなかった。さらに、問題発覚後は保護者説明会で「調査中」と繰り返すなど、後手に回った学校や市教委の対応にも批判が集まった。

市教委事務局は「外部の目を入れることでガバナンス強化を図り、教育行政の信頼を回復していきたい」としている。



昨年秋に発覚した教員間暴行・暴言問題は、社会に大きな波紋を広げました。神戸新聞社はこの報道を続けるとともに、教員を取り巻く現状や神戸の教育の課題を探っていきます。信頼回復や再生に向けて、広く皆さんと考えたいと思います。ご意見や提案をお寄せください。メールはhoudou@kobe-np.co.jp、ファクス078・360・

5501

2020/1/1

東須磨小問題 別の加害教員も給与差し止めで審査請求



神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で、市の条例改正によって「分限休職」処分を受け、給与が差し止められた30代の男性教員1人が29日、市人事委員会に審査請求した。「改正条例は違法」と主張し、処分の取り消しを求めている。同様の請求は加害教員4人のうち2人目。

市は昨年10月に4人の給与差し止めを念頭に条例改正し、分限休職処分の対象に「起訴される恐れがある」場合などを追加。市教育委員会は同10月末、4人の給与を差し止めた。

審査請求書で、教員側は「弁明の機会が与えられていない」「不起訴の可能性も十分に認められる」と主張。「責任を痛感している」とした上で、市教委のミスで外部調査委員会の報告が遅れ、経済的窮地に追い込まれていると訴えた。代理人の弁護士は「行政の中立、公平性の観点から問題。あしき前例となりかねない」としている。



一方、昨年11月に同様の審査請求をした30代の男性教員について、市教委が人事委員会に答弁書を提出したことが29日、分かった。市教委は昨年12月23日だった提出期限の延期を求めている。

答弁書は1月10日ごろ人事委に受理された。教員側が「起訴される蓋然（がいぜん）性（確実性の度合い）が非常に低く、要件を満たさない」と主張したのに対し、市教委は「警察が捜査している以上、起訴される恐れはある」という趣旨で答弁。「事後的に作った法令で不利益な処分をしている」とした点は、「過去の行為が契機となって、現在の公務に重大な影響が起きる恐れが出ている」などと反論しているという。

教員側の代理人弁護士は反論書を提出する方針。（小林伸哉、霍見真一郎）

2020/1/30

神戸市教委係長が自殺 教員間暴行扱う会議担当



神戸市教委の男性係長が飛び降りた東灘芦屋大橋 = 9日午後、芦屋市陽光町

拡大



男性係長が飛び降りた東灘芦屋大橋周辺（右） = 9日午後、芦屋市陽光町

拡大

9日午前6時15分ごろ、兵庫県芦屋市陽光町の東灘芦屋大橋の上から、同市に住む神戸市教育委員会総務課の男性係長（39）が飛び降り、死亡した。係長は、神戸市教委で教育委員が集まる会議を担当。会議では、同市立東須磨小学校で昨年10月に発覚した教員間の暴行・暴言問題が取り上げられることもあった。

芦屋署によると、同日午前4時10分ごろ、家族から「家に置き手紙をして、いなくなった」と110番があった。約2時間後、パトカーで捜索中の署員2人が橋の歩道を歩く姿を発見。署員が反対車線でパトカーを止めて声をかけたところ、橋の側壁（高さ約1・1メートル）を乗り越えて約25メートル下の地面に落下したという。同署は「現場の対応に問題はなかった」としている。

同署によると、自宅に置いてあった手紙には自殺をほのめかす内容が書いてあったという。

市教委によると、係長は2019年4月に市長部局から市教委に出向。教育行政の意思決定機関である「教育委員会会議」の調整役を務め、大学教授や弁護士など教育委員5人との窓口役も担っていた。

同年10月の東須磨小の問題発覚後は同会議の頻度が増え、10日午後からも同会議が予定されていた。市教委は今後、係長の勤務状況などを詳しく調べる。

【連載・特集】神戸・東須磨小 教員間暴力

2020/2/10

神戸市教委が「監理室」設置 学校巡回「地区統括官」も



神戸市教育委員会は2020年度、組織風土の見直しを目指し、「監理室」を設置する。市立小中学校を巡回し、学校運営を支援する「地区統括官」（部長級・常勤）を新たに設け、校長経験者8人を任命。弁護士や学識経験者、臨床心理士など外部の専門家も加える。市立小学校の教員間暴行・暴言問題を受けた刷新策で、全国的にも異例の取り組み。（長谷部崇）

学校現場と市教委事務局をつなぐ役割を担う地区統括官は、校長経験者で、市教委の要職にも就いた経験があるベテランから人選。小学校と中学校に担当を分け、1人20～30校を受け持つ予定。日常的に学校を巡回し、校長や教諭との対話や相談を通じて、課題や問題がないか確認する。

また、教員間暴行・暴言問題を受けて昨年11月、市教委総務部に新設した改革特命担当課長を監理室長に移行する。監理室には、地区統括官や外部人材による学校支援をコーディネートする監理係3人と、教育委員会会議などを担当する調整係3人を配置する。

外部人材は、本年度から児童生徒課で1人採用している弁護士の「学校法務専門官（常勤）」を3～5人に増やしてチームを編成。教職員に対するコンプライアンス（法令順守）の指導・助言、学校園への訪問調査などを担う。臨床心理士や社会福祉士ら「学校支援専門官」（非常勤）も10人前後を任命。重大事案が発生した場合、学校に入り、保護者や児童対応などで教員をサポートする。

教育行政に詳しい学識経験者による「教育監理役」（同）も2、3人を任命する予定。教育行政全般について、市教委に助言してもらう。

■懸念される学校の官僚化

【名古屋大大学院の中嶋哲彦教授（教育行政学）の話】学校は本来、教育委員会から独立して運営されるものだが、これだけ大がかりな仕組みを作ってしまうと、校長以下の教職員に対する監視が強まり、萎縮させることが懸念される。学校の官僚化が進んでしまうのではないかと。例えば、臨床心理士や社会福祉士は、子どもや保護者の思いをくみ取って学校と必要な福祉サービスをつなぐ役割。問題が起きないようにする仕組みづくりの方が重要だ。今、神戸の教育に求められているのは、学校や市教委の教職員一人一人が、正しい見識を持って働くこと。市教委は手を打つべき所に打っていないような印象を受ける。

【連載・特集】神戸・東須磨小 教員間暴力

2020/2/14

東須磨小問題で調査報告書公表 125項目をハラスメント認定



東須磨小問題で、神戸市教委に報告する前に報告書の最終確認をする調査委員会のメンバー＝21日午後、神戸市中央区東川崎町1（撮影・後藤亮平）

拡大



委員長ら3人が出席した第3回調査委員会＝21日午後、神戸市中央区東川崎町1、神戸市教育委員会事務局（撮影・秋山亮太）

拡大

神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で、市教育委員会が設置した外部調査委員会の報告書概要版が21日、公表された。

調査委は、30代の男性教員2人が20代男性教員に激辛カレーを無理やり食べさせたり、唇や目の下に塗り付けたりするなど、加害教員4人の行為として計123項目をハラスメントと認定。さらに、どう喝的な言動で20代男性教員に懇親会への出席を事実上強要するなど、当時教頭だった前校長による2項目の行為も、ハラスメントと認定した。

報告書概要版は、加害教員4人による暴行・暴言の動機として「弱い者を『いじる』ことで笑いをとる、という典型的な『いじめ』の心理そのもの」と指摘。さらに「管理職が主として作り上げたともいえる職員室全体の雰囲気、結果として犯罪といえる行為を含むハラスメントを防止できず、一人の教員を精神的に追い詰めるに至った」と前校長、現校長の責任にも言及した。

また、東須磨小独自の問題点として、女性教員が約7割を占め、若い教員が多いという教員構成のいびつさ▽一部の教員間の確執▽一体感の欠如などを挙げた。市教委による体系的・実効的なハラスメント研修の欠如、外部相談窓口の不備とも重なり、暴行・暴言を未然に防止できなかったとした。

調査委の所見として「（今回の問題で）教員に対する偏見や予断が生じ、学校への信頼が失墜することのないよう、われわれが意識的に、社会全体で

学校・教員を支援することが、子どもに対してなし得る大きな貢献の一つだ」などと結んだ。



■神戸市長がコメント

報告書提出を受け、神戸市の久元喜造市長は「教育委員会においては、おぞましい行為を行った加害職員に対し厳正な処分を行うとともに、調査委員会の報告もひとつの参考とし、教育現場の再生に全力で取り組むよう強く求める」とコメントした。

【連載・特集】神戸・東須磨小 教員間暴力

2020/2/21

東須磨小調査報告 ハラスメントは4教員への行為



調査委員会の報告書を受け取る長田淳教育長（左）＝21日午後、神戸市中央区東川崎町1、市教育委員会事務局（撮影・秋山亮太）

調査委員会が認定した主なハラスメント	加害教員
・激辛カレーを胸や目の下に塗りつけた	A、B
・体育倉庫で髪の手や顔をボンドや洗濯のりまみれにした	A、B
・運動会準備中、わざと被害教員の指を金づちで打った	A
・職員室などで複数回、両手の人さし指で「かん羅」した	A
・職員室で、新婦の革靴を踏み、足形をつけた	B
・「なんぼでも謝ったるが一切近寄らんからな」と述べた	C
・職員室などで日常的に犬吠いして「ボチ」と叫んでいた	D
・どう喝的な言動により懇親会への出席を事実上強要した	前校長
・Xを「ボンゴツ」の意味で「ボンちゃん」と呼んだ	A、B、C、D
・YにBが使用した後のスプーンで激辛カレーを食べさせた	A
・Zに対し、日常的に「パンツ見えてるぞ」と言っていた	B

神戸新聞NEXT

拡大

神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で、弁護士3人による市教育委員会の外部調査委員会は21日、加害行為の事実関係や背景を盛り込んだ報告書を公表した。身体的暴力や言葉による嫌がらせ、セクハラなど加害教員4人で計123項目、当時教頭だった前校長による2項目の行為をハラスメントと認定。原因として加害教員の個人的資質とともに、管理職の責任も指摘した。

調査委は同日、長田淳教育長に報告書を提出。市教委は内容を基に2月中にも加害教員らを処分する。兵庫県警は暴行容疑などを視野に捜査を進めている。

報告書で示した加害者は、30代男性3人（A、B、C）、40代女性（D）の教員計4人と50代の前校長。療養中の男性被害教員（25）に加え、20代男性（X）と20代女性2人（Y、Z）の教員計4人への行為で、双方の証言が一致した項目を動画などの客観的資料も踏まえ事実認定した。

123項目には、加害教員1人の行為と、複数の加害教員が関わったため重複する行為があるが、A教員が89項目と最多。療養中の男性教員に2017年度以降、職員室などで殴る蹴る▽家庭科室で激辛カレーを繰り返し食べさせ、目の下や唇に塗り付ける－などの行為をしたとされた。

B教員は16年度以降、女性教員の体を触ったり、日常的にわいせつな言葉を掛けたりするなどの計34項目。C教員は肘で背中を強く押す行為など計7項目、D教員は児童の前で尻を蹴ったり、腹を殴ったりした計13項目

がそれぞれ認定された。前校長の2項目は、どう喝的な言動で懇親会出席を強要するなどの行為。

動機について、加害教員4人それぞれに異なるとしながらも、「人権感覚の欠如」を指摘。さらに「管理職が主として作り上げた職員室全体の雰囲気、ハラスメントを防止できず、一人の教員を精神的に追い詰めた」と前校長、現校長の責任に言及した。

背景には、同校にベテランが少なく、6年生を長く担任した加害教員が力を持った▽多忙を理由に他のことに干渉したがる教員が多い▽市教委でハラスメントに特化した研修がない－などの点を挙げた。

再発防止策として、実効的な研修や学校現場の外部への開放などを提案。調査委の渡辺徹委員長は「周囲に相談できず、人間関係の悪化を防げない閉鎖性を感じた。（同校の）今の環境や制度に、問題を是正する力が足りない」と批判した。（佐藤健介）



■報告書の骨子

- ・加害教員や前校長のハラスメント行為125項目を認定
- ・動機は、弱い者を「いじる」ことで笑いを取るという典型的な「いじめ」の心理そのもの
- ・前校長の言動が威圧的で相談しにくい環境だった。現校長は加害教員らをコントロールできず、職員室内の風紀が緩んだ

東須磨小教員間暴行 調査委「闇が深い」 一問一答



報告書提出後、会見する調査委のメンバー＝中央区東川崎町1（撮影・後藤亮平）

拡大



報告書提出後、会見する調査委のメンバー＝中央区東川崎町1（撮影・後藤亮平）

拡大

東須磨小学校（神戸市須磨区）の教員間暴言・暴行問題で21日、市教育委員会に報告書を提出した外部調査委員会の渡辺徹弁護士との主なやりとりは次の通り。

－被害状況を調べ、どう感じたか。

「加害教員の資質に問題があると言ったが、防げなかった学校も非常に残念。われわれも全貌を解明できたかどうか分からないが、闇が深いと感じた。信じられないようなものもあるが、理由や背景はそれなりに理解したつもり」

－加害教員と同じように関与をしていた同僚は他にいなかったのか。

「同じようなことをしていた教員は他にもいたが、被害教員に確認したところ、『加害教員として挙げる必要はない』と言われた。苦痛を受けるような言動ではなかったということだろう」

－じゃれ合いやからかいではなく、ハラスメント行為と言い切れる要因は。

「客観的に見ても度が過ぎているのではないかと感じられることが少なからず見受けられた。その行為、言動を継続的にされたらつらいだろうなとい

う行為についてはハラスメントと判断した」

－学校独特の文化や特異性は感じたか。

「個人的な意見だが、身体接触が異様に多いなと思った。職場で同僚と話をする時に肩をたたいたり抱いたり、頭をたたいたり、通常の企業では考えられないのではないかなと思う。児童と関わる関係で一般的になっているのかもしれないが。度を超えれば暴行になるし、受けた行為が苦痛になることもある」

－報告書ではあまり教育委員会の責任には言及していない印象がある。

「その点もいろいろ議論した。結果として市教委がもっと調べていればとは思うが、特に具体的な問責認定には至らなかった」

－これだけのハラスメント行為を、なぜ管理職は気付かなかったのか。

「われわれにとっても最大の疑問点。意識が低かったのかもしれないし、職員室と離れているからかもしれない」

－歴代3校長の聞き取りで違和感があったか。

「感じる人と感じない人がいた。前校長には強い違和感を持った。評価は非常に高く、学校経営が大変だった時期で同情的な面もあるが、威圧的な言動について多くの教員から声が出ているのに、全て否認されるとどうなのかなと思う」

－前校長も加害教員も評価が高い。

「むしろそういう人だから周りが我慢したり長く見抜けなかったり、一つの要因なのではないかなと思う」

神戸市の長田淳教育長は報告書を受け取った21日、「ハラスメント行為について非常に多くの事実が認定されており、提出された調査報告書をもとに処分について厳正に対処する」とのコメントを発表した。児童や保護者、地域、被害教員らにもあらためて謝罪し、「指摘された事実を真摯に受け止め、いただいた提言を踏まえ、再発防止と信頼回復に全力を挙げて取り組む」とした。

2020/2/21

職員室で飛び交う「死ね」「カス」 調査委が感じた闇



認定したハラスメント行為について説明する調査委員会の渡辺徹委員長（左）＝21日午後、神戸市中央区東川崎町1（撮影・後藤亮平）

拡大

「死ね」「カス」…。職員室で信じられないような暴言が飛び交っても、止める先生はいない。神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題を巡り、21日に公表された報告書。調査委員長を務めた渡辺徹弁護士は会見で「闇があると感じた」と述べ、「加害教員個人の資質の問題にしてはいけない」と強調。ハラスメントに気付くことも対応することもできず、職員室を異様な雰囲気にした管理職の責任を指弾した。

「赴任当初から、日常的に職員室内で汚い言葉が飛び交ったり、手が出たりしていた」

2018年に東須磨小へ転任した加害教員は、調査委の聞き取りにそう答えたという。報告書では「とにかく私語が多く、かつ平気で『死ね』『カス』などの暴言や下ネタが飛び交う職場」と表現。渡辺委員長は「全貌を解

明できたかは分からない」とし、「それなりに闇があるなと感じた」とも話した。

調査委が加害教員の資質に次ぐ要因として挙げたのが、歴代校長らの在りようだった。前校長については「死ね」「つぶす」「あいつはもう公開処刑や」など威圧的な言動を繰り返していたと多くの教員が証言。「その姿勢自体が加害教員らの異様な言動を違和感なく発生させた」と指摘した。

ただ、パワハラ行為について本人は具体的な心当たりがなく、「職場の雰囲気が悪いことすら気付いていなかった」と説明。渡辺委員長は「威圧的な言動について『訴えている方がおかしい』という感じで否定され、強い違和感を持っている」とした。

現校長も「加害教員らをコントロールできていないと（周囲の教員に）受け止められ、次第に職員室内の風紀が緩み、ハラスメントを助長した」と批判した。

こうした管理職の姿勢もあり「（ハラスメントを繰り返す）状況を容認、助長するような空気が校内にあったと結論付けざるを得ない」とした。

◇

続いて重苦しい雰囲気で始まった市教委の会見。前かがみで額にしわを寄せて会場に入ってきた後藤徹也教育次長は冒頭「学校生活の混乱により心に傷を負った児童や保護者におわびする」と10秒ほど頭を下げた。いじめを防ぐ立場にある教員が125項目ものハラスメントに加担したことが認定され、「お恥ずかしい限り。学生気分が抜け切っていない」とうなだれた。

その後は再発防止策を説明。「基本的な人権感覚から取り戻す必要がある。取り返しのつかない不信感を子どもに与えてしまった」と謝罪した。（井上 駿、長谷部崇）

2020/2/22

元教員「私へのパワハラ、報告書に反映されてない」教員間暴行の再調査を市長に要望



記者会見で自身へのパワハラを訴える元女性教員（右） = 27日午後、神戸市役所

東須磨小学校（神戸市須磨区）の教員間暴行・暴言問題の再調査を求め、同小に勤めていた元女性音楽教員（56）＝垂水区＝が27日、久元喜造市長あてに要望書を提出した。その後の記者会見で元教員は、「前々校長や前校長らにパワハラを受けたが、21日に公表された報告書には反映されていない」と主張。「市長部局の下に別の調査委員会を設置して」と訴えた。

元教員は2017年度に東須磨小に着任。前々校長から「音楽会前に早く帰るといのはどうなんや」、前校長からは「俺に話し掛けるな」などと、何度も暴言を浴びせられたと話す。元教員は精神的に追い詰められて同年度末に退職し、現在は別の自治体で臨時講師をしているという。

17年度の時点で被害を訴えていたという元教員は「その時に教育委員会がしっかり調べていれば、今回の被害教員たちへの暴行・暴言も激化しなかった」と述べた。その上で、報告書をまとめた外部調査委員会のような市教委下ではなく、市長部局の調査委でもう一度調査するよう求めた。（堀内達成）

2020/2/27

東須磨小の教員間暴行は「氷山の一角」 全学校園調査で他校でも同様事案



加害教員の処分内容を説明する後藤徹也教育次長（左から2人目）と長田淳教育長（右から2人目）ら＝28日午後、神戸市中央区加納町6、神戸市役所（撮影・中西幸大）

神戸市立東須磨小の教員間暴行・暴言問題を巡り、神戸市教育委員会は28日、2人の懲戒免職を含む計8人を処分した。長田淳教育長は「学校現場と一丸となって再発防止に取り組む」と強調したが、別の学校での教員間ハラスメントも明らかに。東須磨小の問題とも重なる構図で、根の深さと教育再生への道のりの険しさがあらわになった。（井上 駿）

この問題で、長田教育長が会見するのは初めて。「深い傷を負った児童生徒、保護者の皆さま、被害教員とご家族の皆さまに心より深くおわび申し上げます」と約10秒間、深く頭を下げた。

「模範となるべき教員が前代未聞の事案を起こした。子どもたちに対して一番申し訳ない」と苦渋の表情を浮かべ、自身と教育委員4人の給与の一部を自主返納する対応を述べた。

長田教育長は、同小の問題の背景に「中堅が少ないいびつな年代構成や、（人事異動の）神戸方式も影響していた面もある」とし、

「心理学や人材育成の専門家らを招き、早急に背景を分析したい」と強調した。

その後、全学校園の教職員を対象にしたハラスメント調査で発覚した事案の懲戒処分が公表された。パワハラと、男性教員が女性教員の体を触るセクハラが明らかになった。

パワハラは、先輩教員2人が若手教員に、食用の蚕のサナギを無理やり食べさせる▽職員旅行を盛り上げる企画として、丸刈りをさせる▽酒を強要する－などのハラスメント行為が認定された。学校名は被害者の希望で明らかにされていない。

東須磨小が「氷山の一角」だったことを物語るような事案。後藤徹也教育次長は「教員個人の資質の問題ではなく、教育委員会全体の問題と受け止めている」とした。

相次ぐ問題の背景を記者から問われると、考えながら答えた。「神戸の教育はこれまで、教員間の仲間意識を大切にしてきたが、いつの間にか人権意識が抜け落ち、暑苦しい人間関係だけが残ってしまった」

さらに現在、調査中の悪質なセクハラやパワハラが10件程度あるとも明かした。

「来年度の半ばまでに関係者からヒアリングを済ませ、処分をする。教員の仕事を一から見直していくしかない」とため息まじりに話した。

2020/2/28

教員間暴行 加害教員2人を懲戒免職 神戸市教委が処分



会場で謝罪する長田淳教育長（右から2人目）、後藤徹也教育次長（左から2人目）ら＝28日午後、神戸市中央区加納町6、神戸市役所（撮影・中西幸大）



保護者説明会が開かれる東須磨小学校＝28日午後、神戸市須磨区堀池町1（撮影・辰巳直之）

神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で、市教育委員会は28日、加害教員4人のうち、弁護士による外部の調査委員会から悪質なハラスメント行為を多数認定された34歳の男性教諭2人を懲戒免職とし、女性教諭（45）を停職3カ月、男性教諭（37）を減給10分の1（3カ月）とした。兵庫県警は4人を書類送検する方向で詰め捜査を進める。

調査委の報告書は、20代教員の男女4人に対するハラスメント行為計125項目を認定。うち療養中の男性被害教員（25）への行為は105項目に上った。

市教委はその内容を踏まえ、同日の教育委員会会議で処分を決定。

懲戒免職処分となった男性教諭の一人は、被害教員に激辛カレーを無理やり食べさせるなど認定行為は89項目と突出し、最も厳しい処分とした。34項目が認定されたもう一人の男性教諭は、女性教員への悪質なセクハラを続けていた点などを理由にした。

13項目が認定された女性教諭は、体罰と受け取れる児童への指導も加味。男性教諭の認定行為は7項目だが、校長の指導後も被害教員に報復するような言動をしたことなどを重く見た。

報告書で「ハラスメントと評価しうる」行為が分かった女性教諭（40）は、懲戒ではない文書訓戒処分。

管理監督者では、パワハラ2項目が認定され、威圧的な態度で教員が悩みを相談しにくい環境をつくったとして、前校長（55）を停職3カ月とした。校長（55）は、被害教員から相談を受けながら加害教員の報復を許すなどの不適切な対応で、減給10分の1（3カ月）に。教員間の人間関係を的確に把握していなかった元校長（62）を戒告とした。

長田淳教育長は報酬月額10分の2（3カ月）を、教育委員4人は同10分の1（3カ月）を自主返納。調査委に渡すべき資料の提出漏れと、加害教員に交付した分限休職処分辞令の法令根拠を誤った問題では、市教委教職員課の担当職員3人を戒告などとし、管理監督責任として教育次長ら3人を口頭訓戒などとした。

市教委は、全教職員へのハラスメント調査に伴う処分も発表。パワハラなどで3人を減給などとし、管理監督責任として校長ら2人を文書訓戒などとした。

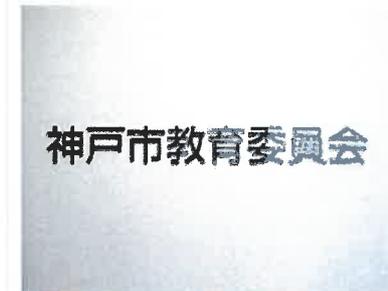
県警は昨年10月に男性被害教員から被害届を受け、暴行などの容疑で、既に加害教員4人から任意で事情聴取を済ませた。市教委による処分や調査委の報告書も参考にしながら捜査を進めている。（佐藤健介）

【連載・特集リンク】神戸・東須磨小 教員間暴行

【動画リンク】教員間暴行 激辛カレー強要

2020/2/28

神戸市教委 新設の「教育監理役」に弁護士ら3人



神戸市教育委員会 = 神戸市
中央区東川崎町 1

神戸市教育委員会は4日、教育行政の課題に対して専門的な見地から助言してもらった「教育監理役」（新設）に、弁護士や学識経験者など3人を選んだと発表した。月1、2回勤務の非常勤で、任期は同日から2年間。

市立小学校の教員間暴行・暴言問題を受けて、教職員にコンプライアンス意識の浸透を図る機構改革の一環。メンバーは、大津市で教員の不祥事を防ぐ検討委委員などを務めた井川一裕弁護士（大阪弁護士会）▽学校組織に詳しい鳴門教育大学の佐古秀一理事・副学長▽灘中学・高校の校長で、神戸市私立学校協会会長の和田孫博氏。（長谷部崇）

2020/3/5

東須磨小・教員間暴行 加害元教諭ら4人起訴猶予



神戸地方検察庁 = 神戸市中
央区橋通1

神戸市立東須磨小学校（同市須磨区）の教員間暴行・暴言問題で、神戸地検は27日、被害者の男性教諭（25）に対する4件の暴行と強要の疑いで書類送検された、加害側の元教諭と現職教諭の計4人を起訴猶予処分とした。地検は「社会的制裁を受けている点や、被害者の意向を踏まえた」としている。

起訴猶予になったのは、いずれも懲戒免職となったA元教諭（34）、B元教諭（34）▽停職処分の女性C教諭（45）▽減給処分の男性D教諭（37）。

この日、地検の花崎政之次席検事が会見。起訴猶予処分にした理由について、4人が懲戒免職などの処分を受けている点と、被害教員が4人の処分に納得し、刑事事件についても早期の終結を希望している点を挙げた。認否については「差し控える」としたが、聴取では4人とも反省の態度を示していたという。

一連の問題を巡っては、県警が2019年10月に被害届を受理し、任意で事情聴取。今年3月11日、4人を書類送検した。

書類送検容疑は、A元教諭、B元教諭は2018年9月、同校の家庭科室で、被害教員の目元や口元に激辛カレーを塗りつけたり、羽交い締めにして激辛カレーを食べさせたりしたほか、4人で共謀し19年2月、家庭科室で激辛ラーメンと唐辛子を無理やり食べさせたなど、計4件の暴行、強要の疑い。

一方、同市教育委員会が設置した外部調査委員会は今年2月、A元教諭のハラスメント行為として78項目、B元教諭で27項目を認定。市教委は同月、2人を懲戒免職とし、女性C教諭を停職3カ月、男性D教諭を減給10分の1（3カ月）の懲戒処分にした。

【起訴猶予】不起訴のうちの一つで、犯罪の証拠は十分にあり、裁判で有罪に向けての立証も可能だが、特別な事情に配慮し、検察が起訴しないこと。比較的軽い罪で、当事者が深く反省していたり、被害者と示談したりした場合に選択することが多い。同じ不起訴でも、犯罪の疑いはあっても証拠が十分でないため起訴を見送る「嫌疑不十分」や、犯罪の疑いがない「嫌疑なし」とは異なる。

2020/3/27

東須磨小・教員間暴行 加害教諭の起訴猶予、保護者「疑問拭いきれず」



神戸市立東須磨小学校の教員間暴行・暴言問題で、神戸地検は加害者の元教諭ら4人を、犯罪事実を認めつつも刑事責任を問わない起訴猶予処分とした。「いじめはだめだ」と教える教員が、後輩をいじめている。そんな驚くべき事案の発覚から半年。2月の神戸市教育委員会による懲戒処分に続き、刑事処分も区切りを迎えたが、教育、学校再生の道のりはこれからようやく本格化する。

■発覚半年、刑事処分に区切り

療養中の男性被害教諭（25）の代理人弁護士は「社会的制裁などが考慮された結果と聞いている。特に意見はない」とコメント。市教委によると、男性教諭は近く教壇に戻ることを目指しており、支援しているという。

保護者の受け止めは複雑だ。「裁判を通じて分かることがあったかもしれない。その機会がなくなり残念」と、加害教諭の1人が息子の担任だったという母親は語る。被害教諭が起訴猶予処分を受け入れているため「仕方ない」としつつ、4人とも法廷で裁かれない今回の判断を「外部調査委員会の調査報告書で事実が全て明らかになったか、疑問は拭いきれない。このまま市教委が再発防止に取り組むのには違和感が残る」と戸惑う。

神戸では同問題のほか、2016年に同市垂水区の女子中学生が自殺し、市教委の担当者がいじめを証言したメモを隠蔽（いんべい）した問題など不祥事が相次ぐ。同市教委は20年度から校長OBや弁護士、専門家らでつくる「監理室」を設け、学校現場の課題解決をサポートし、東須磨小の再生にも力を入れていくとする。

一方、全学校園の教職員を対象に始めたハラスメント調査は重大事案の調査が進んでおり、新年度にまとまる。同市教委の幹部は「神戸の教育に対する信頼は地に落ちた。二度とこのような問題を起こさないために、学校現場と一丸となってやっていくしかない」と強調した。（まとめ・井上 駿）

■学校改革自浄に委ねられた

【渡辺修・甲南大学法科大学院教授（刑事訴訟法）の話】（神戸市教育委員会による）懲戒処分では4人の処分に軽重があった。しかし4人が暴行・強要などを共謀して行った以上、刑事責任の大小はさほどなく、いずれも起訴猶予としたことはやむを得ない。

刑罰を科すために開く裁判は、教育改革や教師の資質向上を議論する場ではない。今回のような執行猶予が予想される事件であれば行政の懲戒処分での制裁としては十分だ。教師に前科をつけることは教育現場の改善にはつながらない。

これで子どもの健全な育成を支える「職員室の改善・改革」は学校組織の自浄に委ねられた。学校を明るく前向きな場にするため、保護者や地域、子どもたちを交えて学校のあり方を考える場が必要だ。

2020/3/28