

# 新潟市教職員懲戒処分の基準

平成20年 5月15日 制 定

平成28年 4月 1日 一部改正

平成29年 4月 1日 一部改正

令和 4年 4月 1日 一部改正

## 第1 基本事項

### 1 目的

本基準は、教職員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、教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。

### 2 処分量定について

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
- ⑥ 日頃の勤務態度や非違行為後の対応

を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。

例えば、標準例に掲げる量定より重いものとすることが考えられる場合として、

- 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
  - 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等その職責が特に高いとき
  - ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
  - 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
  - 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
- がある。

また、例えば、標準例に掲げる量定より軽いものとすることが考えられる場合として、

- 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
  - 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
- がある。

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。

## 第2 標準例

### 1 一般服務關係

#### (1) 欠勤

ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた教職員は、減給又は戒告とする。

イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた教職員は、停職又は減給とする。

ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた教職員は、免職又は停職とする。

#### (2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた教職員は、戒告とする。

#### (3) 休暇の虚偽申請

休暇について虚偽の申請を行った教職員は、減給又は戒告とする。

#### (4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠るなどして公務の運営に支障を生じさせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (5) 職場内秩序びん乱

ア 他の教職員に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員は、停職又は減給とする。

イ 他の教職員に対する暴言等により職場の秩序を乱した教職員は、減給又は戒告とする。

#### (6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った教職員は、減給又は戒告とする。

#### (7) 違法な職員団体活動

ア 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は市の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした教職員は、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった教職員は、免職又は停職とする。

#### (8) 秘密漏えい

ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、免職又は停職とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした教職員は、免職とする。

イ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (9) 個人情報の流出、紛失又は盗難

注意義務を怠り、幼児児童生徒等の個人情報を流出し、紛失し、又は盗難に遭った教職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (10) 個人情報の目的外閲覧・目的外収集・不正利用

ア その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人情報が記録された文書等を閲覧・収集した教職員は、減給又は戒告とする。

イ 職務上知ることのできた個人情報を不正に利用した教職員は、免職、停職又は減給とする。

#### (11) 政治的行為の制限違反

ア 地方公務員法第36条第1項若しくは第2項の規定に違反し、又は教育公務員特例法第18条第1項の規定により国家公務員の例によることとされる政治的行為の制限に違反して政治的行為を行った教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第36条第3項の規定に違反し、又は教育公務員特例法第18条第1項の規

定により国家公務員の例によることとされる政治的行為の制限に違反して政治的行為を行うよう教職員に求める等の行為をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 公職選挙法第136条の2又は第137条の規定に違反して公務員又は教育上の地位を利用して選挙運動をした教職員は、免職又は停職とする。

## (12) 営利企業等の従事

許可なく営利企業等に従事した教職員は、停職、減給又は戒告とする。

## (13) ハラスメント行為

ア セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の教職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

(ア) 職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び、若しくはわいせつな行為をした教職員は、免職又は停職とする。

(イ) 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した教職員は、停職又は減給とする。この場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該教職員は、免職又は停職とする。

(ウ) 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った教職員は、減給又は戒告とする。

イ パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ担当可能な範囲を超える言動であって、教職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員の勤務環境を害することとなるようなもの）

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

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

(ウ) パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた教職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ その他ハラスメント行為

ア及びイに規定するハラスメント行為のほか、ハラスメント行為が確認された教職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

## (14) 官製談合

入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律第2条第5項に規定する「入札談合等関与行為」を行った教職員は、免職又は停職とする。

## (15) 収賄・供応関係

ア 職務に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした教職員は、免職とする。

イ 職務に関し、利害関係者から贈答品等を收受し、又は接待、会食等の供応を受けた教職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

## (16) 教育情報セキュリティポリシー違反

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

### (17) 事務処理の不適正

- ア 故意又は重大な過失によってその職務に関し法令等に違反するなど不適正な事務処理を行い、公務の運営に支障を与えた教職員は、停職、減給又は戒告とする。
- イ 故意又は重大な過失によってその職務に関し法令等に違反するなど不適正な事務処理を行い、公務の運営に重大な支障を与えた教職員は、免職又は停職とする。

## 2 公金公物取扱い関係

### (1) 横領

公金又は公物を横領した教職員は、免職とする。

### (2) 窃取

公金又は公物を窃取した教職員は、免職とする。

### (3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた教職員は、免職とする。

### (4) 紛失

公金又は公物を紛失した教職員は、減給又は戒告とする。

### (5) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った教職員は、減給又は戒告とする。

### (6) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

### (7) 失火・爆発

過失により職場において公物の失火、爆発を引き起こした教職員は、減給又は戒告とする。

### (8) 給与、旅費等の違法支払・不適正受給

故意に法令等に違反して給与、旅費等を不正に支給した教職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給与、旅費等を不正に受給した教職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

### (9) 公金公物処理不適正

財務規則その他の関係規程に反する公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした教職員は、減給又は戒告とする。

## 3 公務外非行関係

### (1) 放火

放火をした教職員は、免職とする。

### (2) 殺人

人を殺した教職員は、免職とする。

### (3) 傷害

人の身体を傷害した教職員は、免職、停職又は減給とする。

### (4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした教職員が人を傷害するに至らなかったときは、停職、減給又は戒告とする。

### (5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した教職員は、停職、減給又は戒告とする。

**(6) 横領**

ア 自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した教職員は、免職又は停職とする。

イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した教職員は、減給又は戒告とする。

**(7) 窃盗・強盗**

ア 他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員は、免職とする。

**(8) 詐欺・恐喝**

人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた教職員は、免職又は停職とする。

**(9) 脅迫**

人を脅迫した教職員は、停職、減給又は戒告とする。

**(10) 賭博**

ア 賭博をした教職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした教職員は、停職とする。

**(11) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用**

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した教職員は、免職とする。

**(12) 酩酊による粗野な言動等**

酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした教職員は、減給又は戒告とする。

**(13) 痴漢行為**

公共の乗物等において痴漢行為をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

**(14) 強制わいせつ行為**

暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした教職員は、免職又は停職とする。

**(15) その他わいせつ行為**

前2号に規定するわいせつ行為のほか、法律又は条例に違反して盗撮、のぞきその他のわいせつ行為を行った教職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度等に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

**4 交通事故・交通法規違反関係**

別表（標準例一覧）のとおりとする。

**5 幼児児童生徒等に対する非違行為関係**

**(1) わいせつ行為等**

ア 幼児児童生徒又は18歳未満の者に対してわいせつ行為その他の性暴力等（教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律第2条第3項各号に掲げる行為をいう。）を行った教職員は、免職とする。

※ この場合における「幼児児童生徒」とは、当該教職員が勤務する学校園に在籍する幼児、児童及び生徒に限るものではなく、広く学校園に在籍する幼児、児童及び生徒をいうものとする。

イ 幼児児童生徒に対してセクシュアル・ハラスメントを行った教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

## (2) 体罰

- ア 体罰により幼児児童生徒を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員は、免職、停職、又は減給とする。
- イ 体罰により幼児児童生徒に傷害を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。
- ウ その他体罰により、幼児児童生徒の人権を著しく侵害した教職員は、減給又は戒告とする。

## (3) 不適切な言動及びいじめへの加担等

- ア 幼児児童生徒に対する不適切な言動、幼児児童生徒間のいじめへの加担・助長又は幼児児童生徒間のいじめの実態を把握しながら放置した教職員で、重大な事態を招いた場合、その様態が特に悪質な場合、又は隠ぺいや常習性がある場合は、免職、停職又は減給とする。
- イ 幼児児童生徒に対する不適切な言動、幼児児童生徒間のいじめへの加担・助長又は幼児児童生徒間のいじめの実態を把握しながら放置した教職員で、その様態が悪質な場合は、停職、減給又は戒告とする。

- ※ 重大な事態とは、一 幼児児童生徒の生命、心身又は財産に重大な被害が生じた場合  
二 幼児児童生徒が相当の期間学校園を欠席することを余儀なくされた場合 を指す。

【いじめ防止対策推進法第28条第1項】

## 6 監督責任関係

### (1) 指導監督不適正

部下教職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた教職員は、減給又は戒告とする。

### (2) 非行の隠ぺい、黙認

部下教職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した教職員は、停職又は減給とする。

## 第3 懲戒処分等の公表基準

### 1 公表対象

- (1) 地方公務員法に基づく懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）について公表する。
- (2) 地方公務員法に基づく職務に関連する懲戒処分事案により行われる管理監督責任処分については、行政上の措置（訓戒等）も原則公表する。
- (3) 地方公務員法に基づく刑事事件で起訴された場合の分限休職処分について公表する。

### 2 公表内容

- (1) 事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を、次に掲げる内容で個人が識別されないものとするを基本として公表することとする。
  - ア 処分内容に関する情報  
事案の概要、処分量定、処分年月日
  - イ 被処分者の属性に関する情報  
所属の種別（幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校）、職級（校長、教頭、教諭等）、性別、年代
- (2) 懲戒免職処分を行った場合は、教職員の所属、氏名も公表し、それ以外の懲戒処分で社会的影響が大きい場合（収賄、横領、飲酒運転による交通事故等）も、教職員の所属、氏名を公表することがある。

### 3 公表対象の例外

被害者及び関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等においては、公表内容の一部又は全部を公表しないこととする。

### 4 公表時期

懲戒処分等を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表することができる。

### 5 公表方法

記者クラブ等への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。

附 則

この基準は、平成20年5月15日から施行する。

附 則

この基準は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この基準は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この新潟市教職員懲戒処分の基準の一部改正（以下「基準改正」という。）は、令和4年4月1日から施行する。ただし、第2の3（12）を削る改正規定及び第2の5（1）アの改正規定は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）の施行の日から施行する。

(経過措置)

- 2 基準改正の施行（第2の3（12）を削る改正規定及び第2の5（1）アの改正規定にあっては、前項ただし書の規定による施行をいう。）前にした行為の懲戒処分については、なお従前の例による。

# 標準例一覽 R4.4.1

事由		処分の基準				
		免職●	停職◎	減給○	戒告△	
一般 服 務 関 係	(1) 欠勤	ア 10日以内			○	△
		イ 11日以上20日以内		◎	○	
		ウ 21日以上	●	◎		
	(2) 遅刻・早退					△
	(3) 休暇の虚偽申請			○	△	
	(4) 勤務態度不良		◎	○	△	
	(5) 職場内秩序びん乱	ア 他の教職員に対する暴行による		◎	○	
		イ 他の教職員に対する暴言等による			○	△
	(6) 虚偽報告			○	△	
	(7) 違法な職員団体活動	ア 同盟罷業、怠業その他の争議行為又は怠業的行為			○	△
		イ 違法な行為の企て、その遂行の共謀、そそのかし、 あおり	●	◎		
	(8) 秘密漏えい	ア 故意の秘密漏えい	●	◎		
		イ 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい		◎	○	△
	(9) 個人情報の流出、紛失又は盗難			◎	○	△
	(10) 個人情報の目的外閲覧・目的外収集・不正利用	ア 職権濫用による文書等の閲覧・収集			○	△
		イ 個人情報の不正利用	●	◎	○	
	(11) 政治的行為の制限違反	ア 政治的行為	●	◎	○	△
		イ 政治的行為を行うよう求める等の行為	●	◎	○	
		ウ 公務員又は教育上の地位を利用した選挙運動	●	◎		
	(12) 営利企業等の従事			◎	○	△
(13) ハラスメント行為	ア セクシュアル・ハラスメント	—————				
	(ア) 上司・部下等の関係を用いたわいせつ行為等	●	◎			
	(イ)-1 相手の意に反して繰り返したわいせつな言辞等の性的な言動		◎	○		
	(イ)-2 イ-1で相手が強度の心的ストレス重積による精神疾患に罹患	●	◎			
	(ウ) 相手の意に反してわいせつな言辞等の性的な言動			○	△	
	イ パワー・ハラスメント	—————				
	(ア) 相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた		◎	○	△	
	(イ) 指導等を受けたにもかかわらず、パワーハラスメントを繰り返した		◎	○		
	(ウ) 相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患	●	◎	○		
ウ その他ハラスメント行為	●	◎	○	△		
(14) 官製談合		●	◎			
(15) 収賄・供応関係	ア 賄賂の收受、又はその要求若しくは約束をした	●				
	イ 利害関係者から贈答品等を收受し、又は接待、会食等の供応を受けた	●	◎	○	△	
(16) 情報セキュリティポリシー違反			◎	○	△	
(17) 事務処理の不適正	ア 公務の運営に支障を生じさせた		◎	○	△	
	イ 公務の運営に重大な支障を生じさせた	●	◎			
公 金 公 物 取 扱 い 関 係	(1) 横領	●				
	(2) 窃取	●				
	(3) 詐取	●				
	(4) 紛失			○	△	
	(5) 盗難			○	△	
	(6) 公物損壊			○	△	
	(7) 失火・爆発			○	△	
	(8) 給与、旅費等の違法支払・不適正受給	●	◎	○	△	
	(9) 公金公物処理不適正			○	△	



	事由	処分の基準				
		免職●	停職◎	減給○	戒告△	
公務外非行関係	(1) 放火	●				
	(2) 殺人	●				
	(3) 傷害	●	◎	○		
	(4) 暴行・けんか		◎	○	△	
	(5) 器物破損		◎	○	△	
	(6) 横領	ア 横領	●	◎		
		イ 遺失物等横領			○	△
	(7) 窃盗・強盗	ア 窃盗	●	◎		
		イ 強盗	●			
	(8) 詐欺・恐喝		●	◎		
	(9) 脅迫			◎	○	△
	(10) 賭博	ア 賭博			○	△
		イ 常習賭博		◎		
	(11) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用		●			
	(12) 酩酊による粗野な言動等				○	△
(13) 痴漢行為		●	◎	○		
(14) 強制わいせつ行為		●	◎			
(15) その他わいせつ行為等		●	◎	○	△	
交通事故関係・交通法規関係		別表				
幼児児童生徒等に対する非行	(1) わいせつ行為等	ア わいせつ行為その他の性暴力等を行った場合	●			
		イ セクハラ等を行った場合	●	◎	○	△
	(2) 体罰	ア 死亡、重篤な傷害	●	◎	○	
		イ 傷害		◎	○	△
		ウ 幼児児童生徒の人権を著しく侵害した場合			○	△
(3) 不適切な言動及びいじめへの加担等	ア 重大な事態を生じた場合	●	◎	○		
	イ 態様が悪質な場合		◎	○	△	
監督責任	(1) 指導監督不適正			○	△	
	(2) 非行の隠ぺい、黙認		◎	○		

別表

	事由	処分の基準				
		免職●	停職◎	減給○	戒告△	
交通事故関係	酒酔い運転	●				
	酒気帯び運転	●	◎			
	飲酒(酒酔い・酒気帯び)運転となることを知りながら同乗した場合、自動車等を提供した場合、又は自動車等を運転することを知りながら飲酒を勧めた場合	●	◎	○		
	麻薬等運転、無免許運転、妨害運転、共同危険行為等	●				
	速度超過(50km/h以上)			○		
	速度超過(30(高速40)km/h以上50km/h未満)				△	
	過労運転等(麻薬等運転を除く)				△	
	交通事故加害事故	事故の種別	死亡	重傷	軽傷	建造物損壊等
		責任の度合	重	軽	重	軽
	交通安全法規関係	速度超過(50km/h以上)	●	◎		○
過労運転等(麻薬等運転を除く)、速度超過(一般道30km/h以上、高速道40km/h以上)等		●	◎		○	
	安全運転義務違反等	●	◎	△	原則訓戒	
	※ ひき逃げ、当て逃げについては、厳しく加重する	重傷:負傷者の負傷の治療に要する期間が30日以上(負傷者が複数人いる場合はそのうち最も負傷の程度が重い者の要治療期間を基準とする) 軽傷:負傷者の負傷の治療に要する期間が15日以上30日未満 建造物損壊等:家屋若しくはこれに類する建造物の構造部分そのものを損壊した場合又は負傷者の負傷の治療に要する期間が15日未満の場合 責任の度合 重~事故が専ら当該違反行為をした者の不注意によって発生したものである場合 軽~上記以外の場合(被害者側にも何らかの不注意がある場合)				
	※ 非違行為を繰り返した者は加重する					
	※ 次の場合は加重することもある					
	・事故発生時、重大な過失があった場合(信号無視、歩行者に対する横断歩道上の加害事故、一時不停止等)					
	・校長への報告を怠った場合					
	※ 監督、注意責任の面から、管理職や同乗者に対しても、その度合いに応じて措置する					
	※ 事後処理の適否などを考慮する					
	※ 管理職の地位にあるものについては加重することもある また、分限降任処分を行うこともある					