

令和3年11月

教育委員会定例会議案等

新潟市教育委員会



# 令和3年11月教育委員会定例会議事日程

新潟市教育委員会

日 時	令和3年11月19日（金） 午後3時30分 開会
場 所	新潟市役所ふるまち庁舎4階 教育会議室1
日 程	<p>第1 会議録署名委員の指名</p> <p>第2 付議</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和3年11月議会臨時会の議案について……………1</li> <li>・令和3年12月議会定例会の議案について……………5</li> </ul> <p>第3 報告</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニティ・スクールについて……………別冊</li> <li>・新潟市教職員懲戒処分の基準の一部改正について……………1</li> <li>・和解及び損害賠償額の決定に係る専決処分について……………10</li> </ul> <p>第4 次回日程</p> <p>12月定例会 令和 3年12月20日（月）午後3時30分</p> <p>第5 閉会</p>



# 報 告



## 新潟市教職員懲戒処分の基準の一部改正の概要

これまで、職員の懲戒に係る処分基準については、教職員と市長部局等の職員とで異なる定めとなっており、同じ市職員であるにもかかわらず、一部の非違行為に対する処分量定に不均衡を生ずる状態にあったことから、これを解消するため、① 市長部局等の処分基準に合わせることを基本としつつ、② 内容の充実も図るなど、新潟市教職員懲戒処分の基準の一部を改正する。

### 1 改正要旨

#### 【①に該当するもの】

##### ○加重・軽減事項の例示

処分量定の標準よりも加重する、又は軽減する可能性がある場合を例示する。

##### ○飲酒運転の取扱いの変更

原則免職としていた「飲酒運転」を「酒酔い運転」と「酒気帯び運転」に区分し、処分量定の標準に差（酒酔い運転：免職、酒気帯び運転：免職又は停職）を設ける。

##### ○全標準例の見直し

全ての標準例について、市長部局等の処分基準との間に不均衡を生じないように、見直す。

#### 【②に該当するもの】

##### ○ハラスメント行為に係る標準例の充実化

既に標準例としていた「セクシュアル・ハラスメント」に加え、「職場内秩序びん乱」に含めていた「パワー・ハラスメント」を標準例に位置付け、内容も充実させる。また、これら以外の全てのハラスメント行為に対応できるよう、見直す。

##### ○幼児児童生徒に対するわいせつ行為の明確化

教員わいせつ防止法<sup>\*</sup>の制定を機に、必ずしも明確でなかった幼児児童生徒に対するわいせつ行為について、その対象となる被害者及び加害行為の範囲について、明確化を図る。<sup>\*</sup>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）

### 2 施行期日等

##### ○施行期日

令和4年4月1日（幼児児童生徒に対するわいせつ行為関係は、教員わいせつ防止法の施行の日）

##### ○経過措置

基準改正の施行前にした非違行為の懲戒処分については、改正前の基準の例による。

## 新潟市教職員懲戒処分の基準の一部改正

新潟市教職員懲戒処分の基準（平成20年5月15日制定）の一部を次のように改正する。

改正後	改正前
<p>新潟市教職員懲戒処分の基準</p> <p>第1 基本事項</p> <p>1 目的</p> <p>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、<u>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。</u></p> <p>2 処分量定について</p> <p>具体的な量定の決定に当たっては、</p> <p>①～⑤ (略)</p> <p>⑥ <u>日頃の勤務態度や非違行為後の対応</u>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。</p> <p><u>例えば、標準例に掲げる量定より重いものとするのが考えられる場合として、</u></p> <p>① <u>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</u></p> <p>② <u>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</u></p> <p>③ <u>非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき</u></p> <p>④ <u>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</u></p> <p>⑤ <u>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</u></p> <p><u>がある。</u></p> <p><u>また、例えば、標準例に掲げる量定より軽いものとするのが考えられる場合として、</u></p> <p>① <u>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</u></p> <p>② <u>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</u></p> <p><u>がある。</u></p>	<p>新潟市教職員懲戒処分の基準</p> <p>第1 基本事項</p> <p>1 目的</p> <p>本基準は、教職員（<u>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）</u>）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「<u>処分</u>」<u>という。</u>）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、<u>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。</u></p> <p>2 処分量定について</p> <p>具体的な量定の決定に当たっては、</p> <p>①～⑤ (略)</p> <p><u>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。</u></p>

改正後	改正前
<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>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。</p> <p>第2 標準例</p> <p>1 一般服務関係</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) <u>休暇の虚偽申請</u>  <u>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。</u></p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) 職場内秩序びん乱  ア・イ (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>(7) 違法な職員団体活動  ア (略)  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。</p> <p>(8) 秘密漏えい  <u>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。</u>  <u>イ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。</u></p> <p>(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、<u>停職</u>、減給又は戒告とする。</p> <p>(10) 個人情報の<u>目的外閲覧・目的外収集・不正利用</u></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>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。</p> <p>第2 標準例</p> <p>1 一般服務関係</p> <p>(1)・(2) 略</p> <p>(3) <u>虚偽の休暇取得</u>  <u>病気休暇、特別休暇、介護休暇又は組合休暇について虚偽の理由により承認を得た教職員は、減給又は戒告とする。</u></p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) 職場内秩序びん乱  ア・イ (略)  <u>※ パワー・ハラスメント（職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える言動）は、この項に該当する。暴言等の中には、業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害をしたり、業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたりすること等も含む。</u></p> <p>(6) (略)</p> <p>(7) 違法な職員団体活動  ア (略)  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、<u>停職又は減給</u>とする。</p> <p>(8) 秘密漏えい  職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、免職又は停職とする。</p> <p>(9) 個人情報の流出、紛失又は盗難  <u>著しく注意義務を怠り、幼児児童生徒等の重要な個人情報を流出し、若しくは紛失し、又は盗難に遭った教職員は、減給又は戒告とする。</u></p> <p>(10) 個人情報の目的外収集・<u>利用</u></p>

改正後	改正前
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(11) 政治的行為の制限違反</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>ウ (略)</p> <p>(12) 営利企業等の従事</p> <p>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。</p> <p>(13) ハラスメント行為</p> <p>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）</p> <p>(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。</p> <p>(イ) 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辭等の性的な言動」という。）を繰り返した教職員は、停職又は減給とする。この場合において、わいせつな言辭等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該教職員は、免職又は停職とする。</p> <p>(ウ) 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭等の性的な言動を行った教職員は、減給又は戒告とする。</p> <p>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）</p> <p>(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。</p>	<p>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記録された文書等を収集し、又は利用した教職員は、減給又は戒告とする。</p> <p>(11) 政治的行為の制限違反</p> <p>ア 地方公務員法36条第1項若しくは第2項又は教育公務員特例法第18条第1項の規定に違反して政治的行為を行った教職員は、減給又は戒告とする。</p> <p>イ 地方公務員法36条第3項又は教育公務員特例法第18条第1項の規定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、停職又は減給とする。</p> <p>ウ (略)</p> <p>(12) 営利企業等の従事</p> <p>許可なく営利企業等に従事した教職員は、減給又は戒告とする。</p> <p>(13) 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）</p> <p>ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強い性的関係を結び、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。</p> <p>イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辭等の性的な言動」という。）を繰り返した教職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辭等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該教職員は免職又は停職とする。</p>

改正後	改正前
<p><u>(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。</u></p> <p><u>(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。</u></p> <p><u>ウ その他ハラスメント行為</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>(14) (略)</p> <p>(15) 収賄・供応関係</p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>(16) 教育情報セキュリティポリシー違反</p> <p>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。</p> <p>(17) 事務処理の不適正</p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>2 公金公物取扱い関係</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) 紛失</p> <p>公金又は公物を紛失した教職員は、<u>減給又は戒告</u>とする。</p> <p>(5) 盗難</p> <p>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、<u>減給又は戒告</u>とする。</p> <p>(6)・(7) (略)</p> <p>(8) 給与、旅費等の違法支払・不適正受給</p> <p>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、<u>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</u>とする。</p>	<p><u>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。</u></p> <p>(14) (略)</p> <p>(15) 収賄</p> <p><u>賄賂を收受した教職員は、免職又は停職とする。</u></p> <p>(16) コンピュータの不適正利用</p> <p>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、<u>又は個人のコンピュータを不正にネットワークに接続のうえ利用し、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。</u></p> <p>(17) 事務処理の不適正</p> <p><u>その職務に関して法令等に違反するなど不適正な事務処理を行うことにより、公務の運営に重大な支障を与え、又は市民等に重大な損害を与えた教職員は、停職、減給又は戒告とする。</u></p> <p>2 公金公物取扱い関係</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) 紛失</p> <p>公金又は公物を紛失した教職員は<u>戒告</u>とする。</p> <p>(5) 盗難</p> <p>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、<u>戒告</u>とする。</p> <p>(6)・(7) (略)</p> <p>(8) 給与、旅費等の違法支払・不適正受給</p> <p>故意に法令に違反して給与、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、<u>減給又は戒告</u>とする。</p>

改正後	改正前
<p>(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。</p> <p>3 公務外非行関係 (1)・(2) (略) (3) 傷害 人の身体を傷害した教職員は、<u>免職</u>、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、<u>停職</u>、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、<u>停職</u>、減給又は戒告とする。 (6) 横領 <u>ア</u> 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。 <u>イ</u> 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した教職員は、減給又は戒告とする。 (7)・(8) (略) <u>(9) 脅迫</u> 人を脅迫した教職員は、<u>停職</u>、減給又は戒告とする。 <u>(10)～(12)</u> (略)</p> <p>(13)・(14) (略) <u>(15) その他わいせつ行為</u> 前2号に規定するわいせつ行為のほか、<u>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。</u></p> <p>4 (略)</p> <p>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 <u>ア</u> 幼児児童生徒又は18歳未満の者に対してわいせつ行為<u>その他の性暴力等（教育職員等</u></p>	<p>(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、<u>停職</u>、減給又は戒告とする。</p> <p>3 公務外非行関係 (1)・(2) (略) (3) 傷害 人の身体を傷害した教職員は、<u>停職</u>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、<u>減給又は戒告</u>とする。 (5) 器物損壊 故意に他人の物を損壊した教職員は、<u>減給又は戒告</u>とする。 (6) 横領 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。 (7)・(8) (略)</p> <p><u>(9)～(11)</u> (略) <u>(12) 淫行</u> <u>18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした教職員は、免職又は停職とする。</u> (13)・(14) (略)</p> <p>4 (略)</p> <p>5 幼児児童生徒に対する非違行為関係 (1) わいせつ行為等 <u>ア</u> 幼児児童生徒に対してわいせつ行為を行った教職員は、免職とする。</p>

改正後	改正前
<p>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。)を行つた教職員は、免職とする。</p> <p>※ 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。</p> <p>イ (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 不適切な言動及びいじめへの加担等</p> <p>ア・イ (略)</p> <p>※ 重大な事態とは、</p> <p>一 幼児児童生徒の生命、<u>心身又は財産に重大な被害が生じた場合</u></p> <p>二 幼児児童生徒が相当の期間<u>学校園</u>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】</p> <p>6 監督責任関係</p> <p>(1) 指導監督不適正</p> <p>部下教職員が懲戒処分を受ける等した場合で、<u>管理監督者</u>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。</p> <p>(2) (略)</p> <p>第3 懲戒処分等の公表基準</p> <p>1 (略)</p> <p>2 公表内容</p> <p>(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、<u>次に掲げる内容</u>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。</p> <p>ア <u>処分内容に関する情報</u></p> <p><u>事案の概要、処分量定、処分年月日</u></p> <p>イ <u>被処分者の属性に関する情報</u></p>	<p>イ (略)</p> <p>※ 「<u>わいせつ行為等</u>」とは、「<u>刑法</u>」，「<u>児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律</u>」，「<u>インターネット異性紹介事業を利用して児童を誘引する行為の規制等に関する法律</u>」，「<u>軽犯罪法</u>」，「<u>ストーカー行為等の規制等に関する法律</u>」，「<u>新潟県青少年健全育成条例</u>」，「<u>新潟県迷惑行為等防止条例</u>」等に該当するような行為をいい、刑事事件として有罪となることを要しない。</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) 不適切な言動及びいじめへの加担等</p> <p>ア・イ (略)</p> <p>※ 重大な事態とは、</p> <p>一 幼児児童生徒の生命、<u>身体又は財産に重大な被害が生じた場合</u></p> <p>二 幼児児童生徒が相当の期間<u>学校</u>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】</p> <p>6 監督責任関係</p> <p>(1) 指導監督不適正</p> <p>部下教職員が懲戒処分を受ける等した場合で、<u>監理監督者</u>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。</p> <p>(2) (略)</p> <p>第3 懲戒処分等の公表基準</p> <p>1 (略)</p> <p>2 公表内容</p> <p>(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、<u>個人が識別されない内容</u>のものとするを基本として公表することとする。</p> <p>ア <u>被処分者に関する情報</u></p> <p><u>所属の種別(幼、小、中、高、特別支援の別)、職級(校長、教頭、教諭等)、性別、年代</u></p> <p>イ <u>処分内容に関する情報</u></p>

改正後	改正前
<p style="text-align: center;"><u>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（校園長，教頭，教諭等），性別，年代</u></p> <p>(2) 懲戒免職処分を行った場合は，<u>教職員</u>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（<u>収賄，横領，飲酒運転による交通事故等</u>）も，<u>教職員</u>の所属，氏名を公表することがある。</p> <p>3 (略)</p> <p>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。<u>ただし，軽微な事案については，一定期間ごと一括して公表することができる。</u></p> <p>5 (略)</p> <p style="text-align: center;">附 則 (略)</p> <p>別表（標準例一覧） (別紙のとおり)</p>	<p style="text-align: center;"><u>処分の程度，処分日，事件概要</u></p> <p>(2) 懲戒免職処分を行った場合は，<u>職員</u>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も，<u>職員</u>の所属，氏名を公表することがある。</p> <p>3 (略)</p> <p>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。</p> <p>5 (略)</p> <p style="text-align: center;">附 則 (略)</p> <p>別表（標準例一覧） (別紙のとおり)</p>

備考 改正部分は，下線部分である。

附 則

(施行期日)

- 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)

- 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）アの改正規定にあつては，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。

別表

	事由	処分の基準			
		免職●	停職◎	減給○	戒告△
交通 事故 関係 ・ 交通 法規 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)				△
	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
	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	●	◎	△	○	
※ 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					

別表

	事由	処分の基準			
		免職●	停職◎	減給○	戒告△
交通 事故 関係 ・ 交通 法規 関係	飲酒(酒酔い・酒気帯び)運転	原則●			
	飲酒運転を行いながら、校長への報告を怠った場合	●			
	飲酒運転をしていることを知りながら同乗した場合、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、共同危険行為等禁止違反等、無免許運転、大型自動	原則●			
	速度超過(50km/h以上)			○	
	速度超過(30(高速40)km/h~50km/h未満)				△
	過労運転等				△
	事故の種別	死亡	重傷	軽傷	建造物破損等
	責任の度合	重	軽	重	軽
	速度超過(50km/h以上)	●	◎		○
過労運転等、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	●	◎	△	○	
※ 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:家屋及び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及び負傷者の負傷の治療に要する期間が15日未満の負傷の場合 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)				
※ 累犯(過去3年)については加重する					
※ 事故発生時、重大な過失があった場合若しくは注意義務を著しく怠った場合、相手方の負傷の程度又は物損の程度が著しい場合は、加重することもある					
※ 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					
※ 本人の反省度や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					