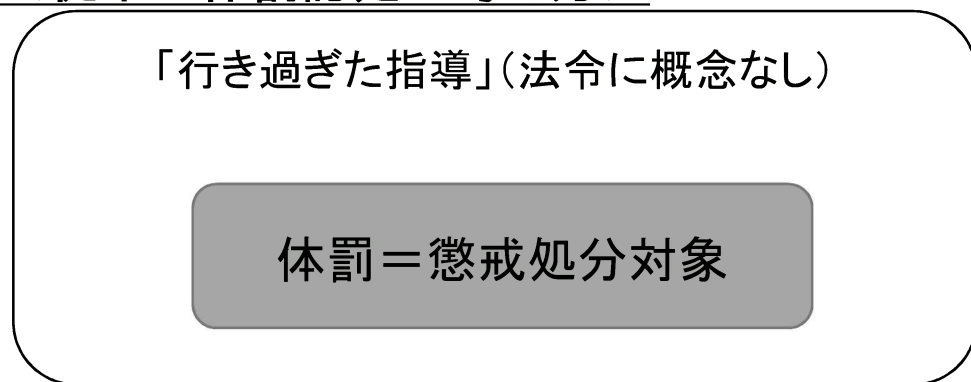


体罰認定の基本的な考え方（概念図）

<従来の体罰認定の考え方>

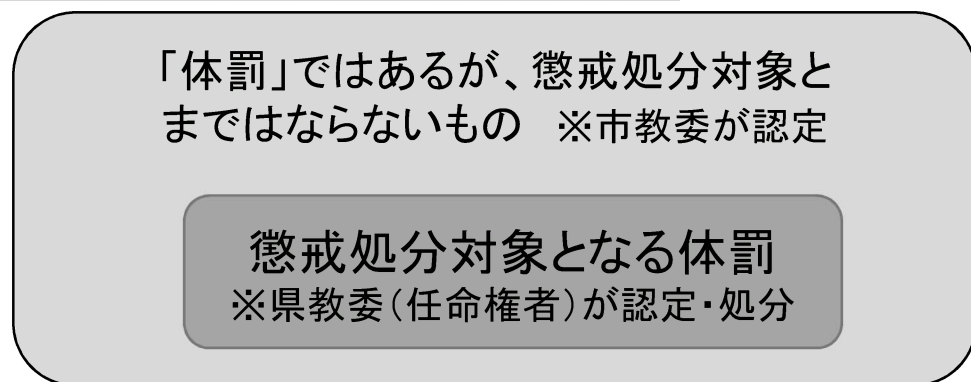


<効果>

- 「体罰＝懲戒処分」となるため、体罰の認定を厳格に行う方向に作用。(結果として、体罰が極めて疑わしい事案に対しても「行き過ぎた指導」と整理される可能性が生じる。
- 「行き過ぎた指導」は法令の概念ではないため、多くが、組織的な指導対象にならない。

<今回本市で採用した考え方>

3



<効果>

- 「体罰」の認定行為を、「処分」だけでなく、「未然防止」の効果も企図。
- 仮に懲戒処分の対象とならない場合でも、「体罰」の認定がなされた以上、当該教員は、指導対象(管理職による説諭・研修受講など)となる。

(参考) 地方公務員法
(懲戒)

第二十九条 職員が次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは第五十七条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

これら処分に加え、各自治体の条例において「訓告」、「口頭厳重注意」などのいわゆる「矯正措置」が定められている。