

教員懲戒制度改革の基本的方向性について

令和8年3月24日

教員懲戒制度の在り方検討ワーキンググループ

中間まとめ

目 次

0. はじめに

1. 現行制度の成り立ちと現在までの経過、現行制度・運用の課題

2. 教員懲戒についての基本的な考え方の整理

3. 教員懲戒の組織・手続の全般的・抜本的改善

(1) 教員懲戒委員会の組織改革——幹事会（仮称）の設置等

(2) 弁護士との関与の強化——委員化・複数化

(3) 先行手続との関係の整理——教員懲戒制度固有の役割の明確化

(4) 調査対象者の協力義務の明文化

(5) 補論——手続の複線化（迅速手続）について

4. 量定判断の基準の明確化

5. 教員懲戒委員会と総長の権限の整理

6. その他の改善策

(1) 部局における一次調査（教員懲戒手続規程第2条）の廃止

(2) 教員懲戒処分公表の在り方

(3) 教員懲戒手続と並行した総長による職務命令の在り方

0. はじめに

教員懲戒制度の在り方検討ワーキンググループ（以下「WG」という。）は、本学における教員懲戒制度及びその運用に関する諸課題を調査及び検討し、所要の改善を図ることを目的とし、令和8年2月5日に設置されて以降、現在までに5回のWGを開催し、教員懲戒制度の適切な機能発揮に向けた改革の議論を進めてきた。

この中間まとめは、今後の制度の詳細にわたる検討を行うにあたり、懲戒制度の重要性に鑑み、これまでのWGにおける議論を踏まえ、検討の方向性をとりまとめるものである。

1. 現行制度の成り立ちと現在までの経過、現行制度・運用の課題

現行の「東京大学教員懲戒手続規程」（以下「教員懲戒手続規程」という。）は、平成16年4月の国立大学の法人化に際し、いわゆる「人事の自治」の観点から教育公務員としての身分保障について定めていた「教育公務員特例法」の規定を踏まえて策定された。

その後、平成26年に、学長のリーダーシップの下で戦略的に大学を運営できるガバナンス体制を構築するための学校教育法等の改正が行われたことを受け、それまで教員に対する懲戒は、総長が、教員懲戒委員会が決定した案に「基づいて」行うこととされていたところ、教員懲戒委員会が決定した案を「踏まえて」行うこととする改正を行っている（東京大学教員懲戒手続規程第9条。なお、現行の教員懲戒手続等のフローは参考資料2を参照。）。

この間、制度や運用を本格的に見直すことは行われてこなかったが、本WGにおける運用の実態の検討を踏まえ、全体として手続に要する時間の長さ（「遅さ」）、量定判断の難しさ、専門性や機動性といった観点からの教員懲戒委員会の構成の問題、教員懲戒委員会と総長の権限の整理等といった点に課題があることが確認されている。

特に、手続に要する時間は、事案ごとに事実調査及び量定判断の難易の別はあるにせよ、全体として時間がかかりすぎているとの非難は免れない。後に述べるように、教員懲戒制度は本学が迅速・適切な自浄作用を発揮する制度であり、不必要に時間を要する処分は、それ自体が自浄作用の効果を減殺しかねない。

今回問題となった社会連携講座（カンナビノイド学社会連携講座）に関連する案件と懲戒手続との関係については、別途第三者機関（プロセス検証委員会）で検証が行われているが、この間の学内の議論においても、手続進行及び量定に関する教員懲戒委員会の判断は妥当であったかが課題として指摘されている。本学として、主体的に、事案の特性に応じた迅速・適切な懲戒判断を担保する制度のあり方を検討する必要がある。

本WGでは、現行の教員懲戒の制度及び運用について指摘される各課題の実情及び原因を分析するとともに、教員懲戒についての基本的な考え方を改めて整理し、適切な機能を発揮しうる教員懲戒制度の改革の方向性を検討することとした。

2. 教員懲戒についての基本的な考え方の整理

【検討課題】

本学における教員懲戒制度について検討を行うにあたっては、前提として、教員懲戒制度をどのように位置づけるかという基本的な考え方の整理が必要である。

一方で、「学問の自由」を支える教員の身分保障の観点、他方で、大学の自浄作用の実現、法人としての社会一般や本学ステークホルダーに対する説明責任、これらの要請の間で教員懲戒制度の基本的考え方をどう整理するか検討する必要がある。

【WGにおける主な意見】

- 「学問の自由」や「大学の自治」は、教員への懲戒を甘くするという方向に作用してはならず、教員に対し高い倫理意識が求められることや、大学として自浄作用を果たすということと表裏のものと捉えるべきもの。
- 「学問の自由」や「大学の自治」については、法人化後国立大学が自立した主体となったことも踏まえ、今日における大学としてどうあるべきかという観点で考えるべき。
- 教員に対する懲戒を適切に行ううえで、教員によるピア・レビューという形は維持されるべき。
- 説明責任を果たし、信頼を確保する対象である「社会」とは何か、十分に整理することも必要。
- 学問の自由から、学問の自由を享受する主体が社会からの信頼を確保するために自らを律する必要があること、教育研究の内容によって懲戒処分が行われることはあってはならないことが導かれるが、手続を厳正に行う必要があるということも言えても、懲戒処分を緩くするという意味での身分保障であってはならない。

【改革の方向性】

組織及び構成員の規律を守り、もって社会からの信頼を確保するということは組織の種類を問わず必要であり、懲戒処分はそのための重要な制度である。本学の教員懲戒処分制度もまた、この目的を共有する。

そのうえで、構成員の懲戒制度をどのように設計するかはそれぞれの組織の性質によっても異なりうる。教員に対する懲戒処分に係る制度は、大学が、教育研究を行う機関としてどのように自浄作用を発揮し、社会一般及び本学の幅広いステークホルダー（直接関係をもつステークホルダーとして、具体的には、学生、附属病院利用者、

研究資金提供者、共同研究パートナー、各種連携パートナー、寄付者等)の信頼を得ていくべきかという観点から考えるべきものである。

世界の大学で普遍的に見られるように、教員の身分保障は「学問の自由」を支える重要な要請であり、とりわけ、法令や研究倫理規範に違反する場合は別として、教育や研究の内容により教員が懲戒処分の対象となることはあってはならないことは当然である。

他方で、実際に教員懲戒手続に付される案件には、明らかに教育や研究とは関係しない非違行為も少なくなく、それらについては、大学として毅然とした対応が求められる。迅速・適切な自浄作用の発揮を示すことは「世界の公共性に奉仕する大学」(東京大学憲章)を謳う本学が当然に果たすべき責務であり、それによって社会一般及び本学ステークホルダーの信頼も確保される。

以上の点を踏まえ、教員懲戒制度は本学が迅速・適切な自浄作用を発揮する制度であるとの観点から、本学の現行の教員懲戒制度の在り方を厳しく見直し、真に「世界の公共性に奉仕する大学」たる本学に相応しい教員懲戒制度を構築することが重要である。

3. 教員懲戒の組織・手続の抜本的改善

組織の構成員に懲戒処分を行うにあたっては、正しい事実認定や認定された事実に対する適切な評価が不可欠であり、そのためには十分な証拠の収集とそれに基づく事実認定作業が必要であることから、自ずと一定の時間を要することとなる。

一方で、不必要に時間を要し懲戒処分が遅くなることは、それ自体組織の自浄作用の意義を減殺するため、事案の特性に応じた過不足のない期間で迅速に手続を進めること(迅速化)が必要であり、それを可能にする制度設計と運用の整備が求められる。

なお、本中間まとめにおいて「迅速化」は、「拙速」とは異なる。単に時間のみを短縮することではなく、かといって徒に不必要に時間を費やすことは厳に戒め、事案の特性に即して適切で社会的にも説明可能な所要時間で対応するという意味である。

(1) 教員懲戒委員会の組織改革——幹事会(仮称)の設置等

【検討課題】

迅速・適切な教員懲戒を実現するにあたり、現在の教員懲戒委員会の構成が適切かどうかについても検討する必要がある。教員懲戒委員会は現在23名の教員(評議員8名、教授・准教授15名)から構成されているが、このような体制に機動性等の観点から問題がないかどうか、十分検証することが必要であるものとする。

また、教員懲戒委員会の在り方を考える上では、懲戒処分が無効・取り消し等の訴訟が提起され、あるいはその結果として敗訴するといった、いわゆる「訴訟リスク」についてどう考えるかという点も課題となる。

以上と関連し、教員懲戒委員会の意思決定の責任を明確化し、また、機動性を高める工夫も必要である。

【WGにおける主な意見】

- 教員のスケジュール調整が難しく、授業等との関係もあり数週間程度集中的に調査することは困難なことから、実際には数か月は要することとなる。
- 教員懲戒委員会の人数がやや多い点について、その構成も含め検討するということができれば、合理化する方向性になるのではないかと。具体的には、弁護士に参画いただき教員の調査負担を軽減することで、委員会の構成をコンパクトにすることができるのではないかと。
- 重要性の低い事案等については、委員長の判断に応じて書面審理によって迅速化を図ることも考えられる。
- 事実調査に携わる委員はできるだけ少数とすることが望ましく、例えばハラスメント防止委員会のように、教員1名・弁護士1名を原則とすることも考えられる。
- 事実認定を十分に行わない場合には訴訟で敗訴する可能性がある。従前は訴訟を提起されても敗訴しないように事実認定を行うスタンスで懲戒手続を行ってきたところであるが、敗訴してもよいものとするか、敗訴した場合どのように対応するか等について整理が必要。
- 誤った事実認定の下で懲戒処分を行い、訴訟を提起された上で懲戒処分が無効とされた場合であっても、対象教員の名誉は事実上回復することができない。事実認定を拙速に行うことは望ましいとはいえない。
- 懲戒手続における事実認定の強度は刑事手続とは異なり、強制捜査権も有しないため、その範囲で明らかにしえなかった事実が司法の場で提示され結論が覆った場合であっても、大学としては可能な手続を行ったものでやむを得ないと考えられるのではないかと。
- 競争的研究費の不正使用に係る規則のように、具体的な調査手続の期限に関する規定を設けない限り、調査期間の短縮は難しいのではないかと。

【改革の方向性】

① 幹事会（仮称）の設置について

教員懲戒委員会の意思決定の責任体制を明確化し、また機動性を高めるため、教員懲戒委員会に、正副委員長及び弁護士を含む数名の委員からなる幹事会（仮称。以下同じ）を設置する。幹事会は、総長から教員懲戒委員会に対する付議がなされた場合、その案件の手続進行に関する基本的な方針及び審議計画（総長からの付議に際して特に迅速な対応を要する等の指示があった場合の対応方針を含む）並びにその他の

留意点等を整理し、その趣旨を、調査委員会（教員懲戒手続規程第5条第1項）に伝達する。また、幹事会は、当該事案が「懲戒事由にかかる事実の内容が極めて明白である場合」（同第5条第6項）の判断を適時に行い、これに該当する場合は、教員懲戒委員会による調査（同項）を主導する。これらによって、幹事会が事案の迅速・適切な処理について責任を負う体制を確立する。

② 教員懲戒委員会の構成・事務局機能の強化について

また、教員懲戒委員会の構成について検証し、次項（2）に述べる弁護士との関与の強化及び教員委員と弁護士委員の役割分担の明確化等を前提に、よりコンパクトな体制とすることで、委員会の臨時開催が必要となる場合を含め、機動性を高める方向で具体策を検討する。

教員懲戒手続を円滑に行うためには、教員懲戒委員会の改革だけでなく、それを支える事務局機能の強化が必要であることにも、十分留意が必要である。

③ いわゆる「訴訟リスク」についての考え方

訴訟において、懲戒処分に至る手続が適正でなかったとして、大学法人や懲戒処分に関与した個人に過失（注意義務違反）があると判断されるリスクを負わないように、手続を適切に制度化し運用すべきことは言うまでもない。

かかる意味での訴訟リスクに関して、その可能性を合理的に判断し、必要な事実認定のための労力と時間を投入するという考え方自体は、教員懲戒制度の適切な運用の観点から引き続き必要と考えられる。また、訴訟において本学の懲戒手続が拙速と判断されるリスクについても十分考慮しなければならない。

一方で、大学として可能な手段を講じ、適切なプロセスを踏んだ以上、訴訟手続等の場において懲戒時点で判明していなかった事実が明らかになり、結果として敗訴したとしても一定程度やむを得ない状況もあると考えられる。

教員懲戒において訴訟リスクは一般的には回避できないものであり、少なくとも、それに過剰に反応して手続が徒に長期化し、あるいは量定判断が不適切に影響を受ける事態は望ましいことではない。最終的には事案ごとの判断とならざるを得ないが、訴訟リスクの適切な評価と判断の在り方については、新設する幹事会（上記）が果たすべき役割、及び、次項（2）に述べる弁護士との関与の強化、特にその複数化による多様な視点の導入を踏まえ、基本的考え方の整理をさらに行うものとする。

④ 手続の期限に関する規定の創設

加えて、たとえば「懲戒委員会への付議から委員会としての案の決定までの期間を原則として半年以内とする」など、手続の期限に関する規定を設ける方向性で、具体的な規定の内容についてさらに検討する。（手続の期限に関する規定の例としては、例えば、国立大学法人東京大学における競争的研究費等の不正使用に係る通報及び調査手続に関する規則第20条第3項がある）。

内容の複雑性や事実認定の困難性は事案により様々であり、調査等に必要な時間は異なるものであるが、このような期限を設けることが大学として迅速・適切な自浄作用を発揮することにつながりうるものとする。ただし、事情に照らして十分な時間を要する事案に関しては、真に必要な場合に限り例外的な取り扱いとすることは排除されない。

(2) 弁護士との関与の強化——委員化・複数化

【検討課題】

現在、弁護士は事実調査に参画するのみであり、懲戒委員会の委員にはなっていない。懲戒における判断過程全体の専門性、迅速性及び適切性を高めるために、懲戒委員会委員に弁護士を加えることについて検討の余地がある。

また、単独・特定の弁護士ではなく、多様な知見を取り入れることができるよう、複数の弁護士が参画することとするについても検討が必要である。

【WGにおける主な意見】

- 迅速化という観点からは、多大な費用は要するものの、事実認定は弁護士に一任した上で、量定を含めた処分判断を教員からなる委員会で行うことは考えられる。他方、研究不正等の事案に関しては、事実認定に教員の参画が必要。
- 初動は費用を要してでも外部の専門家に事実調査を任せ、社会通念上の問題や法令等への違反が明らかかな場合には速やかに判断することで、大学の教員の判断を「陪審団」的に限定することも考えられるのではないか。
- 教員が事実認定に時間を割いていることは課題。法的専門家の力を適切に活用することが重要である。
- 事実認定が難しい事案が多く、また、大学教員はそのような認定に不慣れである。多数の事案が生じたときに対応することが難しいということもあり、費用は要するが、弁護士に事実認定に参画いただくことが考えられる。

【改革の方向性】

①教員懲戒委員会への弁護士の参画（委員化）

現行制度の基礎には、教員団による審査を基本とする考え方があるが、教員は必ずしも事実調査についての専門的なスキルを持たない。現在でも、調査委員会には弁護士が補助者として参加しているが、事実調査に必要な専門性を強化し、事実調査の迅速性及び適切性を実現するうえで、弁護士等の専門家の関与の一層の強化は不可欠と考える。それは、事実調査のみならず、量定判断を含めた懲戒における判断過程全体の迅速性及び適切性を高めるためにも有益である。

教員懲戒手続規程第4条第5項は、教員懲戒委員会委員のうち「総長の提案に基づき評議会が定める数の専門委員」（同条第2項第3号。いわゆる3号委員）について

「本学の教職員以外の法律家等からも選任することができる」としており、この規定を活用し、弁護士を教員懲戒委員会の委員に加える方向で、具体的な方策の検討を進める。

②複数の弁護士の参画（複数化）

事案の特徴の把握や認定事実の評価、量定判断等については、弁護士によっても見解が分かれることがありうる。教員懲戒委員会の判断が特定の弁護士の考え方によって過剰に影響される事態（属人化）は避けるべきである。弁護士の多様な知見を取り入れることができるよう複数の弁護士が参画する（複数化）方向でさらに具体策の検討を進める。

複数の弁護士の参画は、複数の懲戒事案が並行する場合に、手続進行を停滞させず、同時並行で各事案に迅速に対応するためにも有益である。視点の多様化の方策としては、一般法務や労務管理の視点に加えて、研究倫理やリスク管理等の知見を持つ弁護士の参画や助言を得られる体制の整備を進める。

③教員と弁護士の役割分担

以上を前提に、例えば、事実認定の作業は弁護士等が主導し、認定された事実の評価及び量定等の判断には教員である委員が主体的に参加するといった役割分担が考えられる（ただし、研究不正等の事案のように、事実認定に教員の参画が必要である事案については、教員委員も事実認定に主体的に参画するものとする）。

また、現在教員委員3名、補助者である弁護士1名となっている調査委員会の構成をより弁護士に比重を置いたコンパクトな構成とすることも、現在の運用において確認されている、教員委員の日程調整の困難等から調査手続が必要以上に遅延するといった事態を避けるためにも検討に値する。これらについて今後具体的検討を進める。

なお、上記①～③のような施策を本格的に講じるためには、相当程度多額の費用を要することが想定される。それは、本学が適切な自浄作用を発揮するために必要なコストとして早急に対応すべき課題である。

（3）先行手続との関係の整理——教員懲戒制度固有の役割の明確化

【検討課題】

懲戒処分の適時化へ向けては、教員懲戒手続に先立って行われる研究不正や競争的研究費等の不正使用、コンプライアンス、ハラスメントに係る手続（「先行手続」）との関係についても検証が必要である。先行手続における調査と懲戒委員会における調査との間に重複がないか、あるいは懲戒手続を進める上で必要な要素が先行手続における調査において不足していないか等の観点で想定される。

【WGにおける主な意見】

- 現在でも教員懲戒委員会では先行調査の結果を活用しており、加えて懲戒手続で再度一次的な調査を行う必要はないのではないか。
- 先行手続との関係が不明確であり、整理が必要ではないか。
- 懲戒手続自体が遅延するというより、先行調査に時間を要している印象があり、その点に関する改善が必要ではないか。
- 基本的には先行調査の結果を教員懲戒委員会の調査においても継承することを前提とし、先行調査の資料を教員懲戒委員会の資料として利用できることを明文規定として設けることにより、調査期間の短縮を図ることができるのではないか。

【改革の方向性】

本学においては、先行手続においても十分な調査や事実認定が行われていることを前提としつつ、懲戒手続固有の役割をより明確に整理する方向で検討を進める。

また、仮に先行手続における調査が不十分であれば懲戒手続に時間がかかることとなり、また、先行手続に時間がかかればそれだけ懲戒処分が遅れることとなるため、必要に応じ、先行手続についてさらに調査及び判断の精度を高め、あるいは速やかに対応するよう要請することも含めて検討する。

（４）調査対象者の協力義務の明文化

【検討課題】

大学として強制的な調査権限がない中、対象者が調査に非協力的であること等により手続が遅延するという事態も生じている。このことに対し、調査への協力義務を明文化することも検討する必要がある。

【WGにおける主な意見】

- 調査協力義務の明文化は、対象教員による不当な引き延ばしの防止により迅速化を図る点で必要な措置。
- 関係者へのヒアリングが同人の精神状態上の理由から困難な場合には、必要に応じ精神科の医師等のアドバイスに基づき調査協力義務を課すことも考えられる。
- メンタルヘルスに不調を抱える者へのヒアリングを行う際には、産業医に関与を要請することが考えられる。調査委員が産業保健スタッフに意見を求めやすくなるよう、規定上の根拠を設けるとよいのではないか。

【改革の方向性】

対象者の不当な引き延ばし等に対応し、迅速・適切な手続進行の拠り所とするため、調査協力義務を明文化することとし、具体的な規定内容等をさらに検討する。

また、メンタルヘルスに不調を抱える者等への対応については、それらの症状が真に生じている場合は当然一定の配慮が必要であるが、他方で、手続の引き延ばしや弁明ができないための口実とされている可能性も全く考えられないわけではなく、それらの場合の対応についてあらかじめ考え方を整理することとする。例えば、診断書等を提出し弁明機会（教員懲戒手続規程第6条）への対応（書面又は口頭による弁明）を引き延ばしつつ、日常の研究活動や、学会等での発表その他の学内外での活動を平常通り継続しているような事態について、産業医の活用を含めて、考え方を整理する。

（5）補論——手続の複線化（迅速手続）について

【検討課題】

本WGでは、上に述べた教員懲戒の組織及び手続の抜本的改善の諸方策に加えて、例外的に手続を簡略化し迅速に事案を処理する特別の手続（以下、「迅速手続」という）を新たに設けることの可否についても検討した。

【WGにおける主な意見】

- 学問の自由など大学の存立意義とは直接に関係せず、一般的市民として明らかに法規違反とされる行為や本学の規程への明確な違反が認められる行為は、教員の代表が含まれる委員会が総長に懲戒処分を提案する。一方、学問の自由などの解釈により、あるいは事実調査の結果に不明点がある等により法令や学内規則への違反の判断が分かれる場合は、従来の標準的な手続を行うことが考えられるのではないか。
- 迅速手続を適用するか否かの「前捌き」に教員が深く関与し、「前捌き」を所定の期間内に行うことを規定することで、社会からの信頼や組織としてのガバナンスを確保した上で、大学としての特性も考慮した仕組みにできるのではないか。
- 学問や研究の自由に関係するか否かについて検討した上で「前捌き」を行うことは容易ではないのではないか。教育研究との関連性が否定できない事案が相当数あり、いずれに該当するかを明確に判断できるものではない。
- 学問の自由に関係するかどうかを総長個人で判断することは困難であり、教員チームによる事実認定が必要となるが、その場合、実質的には懲戒手続が開始されていることと変わらず、むしろかえって原則類型の遅延を招くのではないか。「前捌き」における判断と教員懲戒委員会における判断が異なる場合の処理も課題となる。
- ツートラックを明確に分けることは、線引きの基準を設けることの難しさに加えて、誰がどのような手続で判断するかという点でも難しい。「社会的に問題がある」かどうかについては事実関係を調査しないことには明らかにならない場合があり、

初動のタイミングで調査することは難しい。教員懲戒委員会での手続自体の迅速化や懲戒処分以外の業務命令により対応することは方向性として十分ありうる。

- 総長の先入見により適正な手続をとらずに処分を行ったのではないかという点について、被処分者に対する説明だけでなく社会的な説明を求められる点に注意が必要。
- 学外の単純な犯罪や事件、特に学問の自由の観点が全く意味をなさないような事件については、先行調査をもって事実調査はほぼ尽きている。このような場合、調査委員会では調査をほぼ行わず、先行調査における事実関係を前提として懲戒処分の原案を作成し懲戒委員会に付議すると思われ、このような事案について懲戒手続をさらに短縮する必要性はほぼ存在しないのではないか。
- 「前捌き」において学問の自由とは関係ない事案と判断することには慎重になるものと考えられ、少しでも関係する可能性がある事案は通常手続によることとなるのであれば、迅速手続による事案は交通事故等の単純な事案に限られる。そうであるならば、単純な事案は教員懲戒委員会の通常手続の中で迅速化を図る方法を検討することが適切ではないか。

【検討結果】

本WGにおいて慎重検討した結果、迅速手続には一定の意義が認められるものの、その導入には以下の通り検討すべき課題がある。

《迅速手続導入の課題》

- ・ 迅速手続で対応するかどうかについての基準の設定が難しい。また、初動の段階での判断の困難さや、その判断プロセスを設けることによりかえって手続全体が遅くなることへの懸念等、制度設計の難しさも課題となる。
- ・ 事実関係や悪質性が単純かつ明白な事案については、(1)～(4)に述べた正規の手続の改革により、教員懲戒委員会が迅速に決定することが可能と考えられる。一方で、複雑な事案や本人が事実関係を否認している事案については簡素な手続になじまない。

教員懲戒を迅速・適切に行うことにより、組織としての規律を維持し、それを本学教員の高い倫理性の保持につなげるとともに、もって社会の信頼を獲得するとの問題意識は、本WGも深く共有するところである。そのうえで検討した結果、この間議論された事案のうち、学外の単純な犯罪や事件、特に学問の自由の観点が全く意味をなさないような事件については、先行調査をもって事実調査はほぼ尽きていることを前提に、(1)～(4)に述べた改善策を徹底することによって迅速かつ適切な対応が十分可能であると思われる。同様に、今回問題となった社会連携講座（カンナビノイド学社会連携講座）事案についても、その詳細な検証はプロセス検証委員会の判断を待たなければならないが、本WGが把握する事実の限りでは、(1)～(4)に述べた改

善策、特に、幹事会の設置による教員懲戒委員会の責任体制の明確化及び機動的判断、複数の弁護士の参画による多様な専門的視点の導入、手続の期限に関する規定の創設、先行手続における調査との関係整理等によってより迅速かつ適切な対応が十分可能であると思われる。

むしろ、効果が明確ではなく、かつ、制度設計や運用にあたって多くの課題や困難性がある制度を十分な議論のないまま導入することは、かえって今後の教員懲戒制度の迅速・適切な機能に混乱を生じさせかねない。

本WGとしては、法人としての迅速かつ適切な自浄作用の発揮という教員懲戒制度本来の目的に立ち返り、例外事象に対応する手続ではなく、教員懲戒手続の全体について、事案の特性に応じて迅速かつ適切に処理する仕組みへと改革し、さらにその趣旨を徹底する方向で実効的運用を図ることが適当であると判断した。

4. 量定判断の基準の明確化

【検討課題】

現在、懲戒処分の際の量定判断に当たっては、人事院が定める国家公務員の基準を参照しているほかには特段の基準がなく、実務に当たって判断が困難との指摘もある。何らかの基準を設けるか、あるいはその他の工夫により、判断の一貫性・適切性を担保することが必要と考えられる。

【WGにおける主な意見】

- 教員の非違行為は学生に大きな影響を与えられ、懲戒処分の際の基準を明確化する際には、この点を意識する必要があるのではないか。
- 国家公務員と労働法の適用を受ける本学教職員の懲戒は異なるため、国家公務員の標準量定をそのまま本学教職員に適用することは必ずしも適切ではない。
- 硬直した運用にならないよう、あくまでも標準例であって、最終的には個別の事案に応じて判断するものであることを明記することが実務上は重要。

【改革の方向性】

量定判断の一貫性・適切性を担保するため、人事院の指針を参考としつつ、他の教職員や社会に与える影響に加え、学生等へ与える影響についても特に考慮しながら、本学独自の基準を明文化する方向で検討する。

他方、量定判断は、その性格上基準に掲げる諸要素の総合的衡量とならざるを得ないが、その場合に留意すべき事項について、衡量判断の指針等として示すことも併せて検討する。そのような事項としては、例えば、本学教員として相応しい高い倫理観の保持の必要性を前提に量定判断を行うことが考えられる。

なお、法令や研究倫理規範に違反する場合は格別、教育・研究の内容により懲戒処分の対象となること等があってはならないことは当然である。

5. 教員懲戒委員会と総長の権限の整理

【検討課題】

本学の教員懲戒手続は基本的に教員団による審査の考え方に立脚しているものであるが、一方で、懲戒処分を発令する権限は総長に存する。

教員懲戒手続規程第9条において、総長は、教員懲戒委員会が決定した懲戒処分の内容の案を踏まえて懲戒処分を発令することとされているが、この総長と教員懲戒委員会の関係については必ずしも明確ではなく、整理が必要である。

【WGにおける主な意見】

- 総長が教員懲戒委員会の判断をオーバーライドすることが頻繁に起きるのは望ましくない。オーバーライドする場合、その理由については記録に残す必要がある。
- 行政における不服審査の場合を参考に、総長が教員懲戒委員会の判断を覆す場合には、その理由を評議会に報告することとすることが考えられる。
- 懲戒は法人としての判断であり役員はその判断に共に責任を負うことになるところ、役員に言及がない点は気がかり。懲戒処分の決定前に役員に共有することが必要ではないか。

【改革の方向性】

総長と教員懲戒委員会との関係について以下の方向性を想定し、明確化を図ることとする。

- 1) 総長が、教員懲戒委員会の事実認定を不適切・不十分であると考えた場合
事実認定が不適切・不十分である場合には、総長自身にとっても判断の拠り所となるべき事実関係が不明であり、直ちに判断を行うことはできない。
そのため、このような場合には、総長は、教員懲戒委員会の判断を差し戻し、具体的課題を示した上で調査の補充ややり直しを指示することが適当であると考えられる。
- 2) 総長が、認定事実を踏まえた上で教員懲戒委員会の判断を不適切であると考えた場合
この場合には、総長が自ら判断を行う。この総長の判断の正当性を説明責任の履行によって強化するため、その経緯及び理由については、教員懲戒手続規程第10条に基づく評議会への報告において説明することが適当であると考えられる。

6. その他の改善策

(1) 部局における一次調査（教員懲戒手続規程第2条）の廃止

教員懲戒手続規程第2条に定める部局における一次調査は、実態として過去10年間にわたり行われていない。先行調査において必要に応じ部局調査が実施されていることに鑑み、同規定は廃止し、全学手続に集約する方向で検討を進める。

(2) 教員懲戒処分公表の在り方

本WGにおける検討の中では、組織外の公表だけでなく、組織秩序の維持という観点から組織内における公表についても検討すべきとの議論があった。

現在、本学における懲戒処分公表指針は国家公務員の例に準拠しているものであるが、企業秩序の維持や説明責任等の観点から、被処分者の実名等の取扱い等も含めて対応をあらかじめ明確にしておく必要があると考え、引き続き検討を進めることとする。

(3) 教員懲戒手続と並行した総長による職務命令の在り方

これまで述べた改革の諸方策によって、教員懲戒制度の迅速かつ適切な機能発揮が期待されるが、それでもなお、実際に教員懲戒処分が発令されるまでには一定の時間を要することは避けられない。事案の特性に応じて、総長が教員懲戒委員会に対して懲戒処分の要否及び懲戒処分を要する場合のその内容についての審査を付議すると同時に、あるいは教員懲戒手続の進行と並行して、総長の責任において法人としての姿勢を明確にすることが必要である場合も想定される。

現状においても、懲戒処分に至る前の段階で、自宅待機を命じ、あるいは教育・診療等の業務に従事させないという職務命令を行うことがある。

これらについては、現状、部局長の判断にて行われているところであるが、これを総長の権限と責任で行うことにより、大学として厳正に対処している姿勢を学内外に迅速かつ効果的に示すことが期待できる。厳密には教員懲戒制度そのものに関する論点ではないが、教員懲戒制度の適切な機能発揮を補強する論点として、このような措置を行う可能性についても具体的に検討・整理することとする。

(4) 継続的な効果検証

本WGの改革提案については、教員懲戒手続の迅速化・適切化に向け期待通りの効果を上げているかどうかに関し、継続的にモニタリングしていく必要がある。

- 参考資料 1 教員懲戒制度の在り方検討ワーキンググループの設置について
- 参考資料 2 現行教員懲戒手続等について
- 参考資料 3 教職員就業規則（抄）
- 参考資料 4 教職員懲戒規程
- 参考資料 5 教員懲戒手続規程
- 参考資料 6 懲戒処分の指針について（人事院事務総長通知）
- 参考資料 7 東京大学における懲戒処分の公表基準（総長裁定）

参考資料 1

教員懲戒制度の在り方検討ワーキンググループの設置について

令和8年2月5日

総長 裁定

(設置)

第1条 本学における教員懲戒制度（東京大学教員の就業に関する規程（平成16年東大規則第16号。以下「教員就業規程」という。）第9条及び東京大学教員懲戒手続規程（平成16年東大規則第19号。以下「手続規程」という。）に定めるものをいう。以下同じ。）及びその運用に関する諸課題を調査及び検討し、所要の改善を図ることを目的として、教員懲戒制度の在り方検討ワーキンググループ（以下「WG」という。）を設置する。

(任務)

第2条 WGは、教員懲戒制度及びその運用について、次の各号に掲げる事項を行う。

- (1) 諸課題の抽出及び分析
- (2) 改善に資する諸施策の検討及び提言
- (3) 教員就業規程、手続規程その他の関係規程等の改正等に係る検討

(組織)

第3条 WGは、座長及び委員をもって組織する。

2 座長は、総長が指名する者をもって充てる。

3 委員は、次の各号に掲げる者をもって充てる。

- (1) 総長の指名する理事又は副学長
- (2) 総長の指名する本学の教職員
- (3) 総長が委嘱する学外有識者

(陪席)

第4条 座長は、WGにおける検討を行うに際し、監事に陪席を求めることができる。

(情報提供の依頼)

第5条 WGは、その検討に必要な限度において、教員懲戒委員会（手続規程第4条に規定するものをいう。）の委員（過去に委員であったものを含む。）その他の関係者に対し、教員懲戒制度及びその運用並びに個別の案件に関する情報の提供を求めることができる。

(秘密保持)

第6条 WGの座長、委員及び陪席者は、WGの業務において知り得た秘密を漏らしてはならない。

(事務)

第7条 WGの事務は、本部労務・勤務環境課において処理する。

(補則)

第8条 この裁定に定めるもののほか、WGに関し必要な事項は、座長が別に定める。

附 則

この裁定は、令和8年2月5日から実施する。

教員懲戒制度の在り方検討ワーキンググループ委員名簿（敬称略）

（○座長）

理事・副学長（教員人事）	相原 博昭
理事・副学長（懲戒）	齊藤 延人
理事（コンプライアンス）	菅野 暁
執行役・副学長（ガバナンス改革）	佐藤 岩夫 ○
法学政治学研究科長	橋爪 隆
総合文化研究科長	寺田 寅彦
農学生命科学研究科長	東原 和成
史料編纂所長	尾上 陽介
先端科学技術研究センター所長	杉山 正和
法学政治学研究科教授	山本 隆司
ベイヒルズ株式会社 代表取締役	程 近智
日本赤十字社常任理事/ 雪印メグミルク株式会社社外取締役	板東 久美子
学校法人駒澤大学常勤監事	吉田 民
第一芙蓉法律事務所弁護士	小鍛冶 広道

参考資料 2

現行教員懲戒手続等について

1. 本学における教員懲戒手続（東京大学教員懲戒手続規程）

①調査の依頼（第2条）

- ・ 総長が教員に懲戒事由が存在すると思料する場合、部局長に調査を依頼。（近年実例無）
- ・ 部局に調査を行わせることが不相当である場合又は事実の内容が極めて明白である場合、部局による調査を経ることなく教員懲戒委員会に事実の調査・審査を付議
 - ※運用上、ハラスメント事案等先行調査を経て担当理事等から総長に報告された事案はこの取扱いによっている

②審査の付議（第3条）

- ・ 部局長は、調査結果を遅滞なく総長に報告。
- ・ 総長が当該教員に対し懲戒処分を行うことが相当であると思料する場合、教員懲戒委員会に事実の調査・審査を付議

教員懲戒委員会（第4条）

教育研究評議会の下に設置。

常置（R7年度は24名で構成）

構成メンバー：副学長（1名）、

総長の提案に基づき評議会が定める数の評議員（8名）

総長の提案に基づき評議会が定める数の専門委員（15名）

※専門委員には、教授・准教授のほか、教職員以外の法律家等を選任することもできる（従前は教授・准教授のみ）

③調査委員会による調査審議（第5条）、弁明の機会の付与（第6条）

- ・ 総長からの付議を受け、教員懲戒委員会が調査委員会を設置。
- ・ 調査委員会は教員懲戒委員会委員3名で構成。調査・審議のうえ、懲戒処分の要否、懲戒分を要する場合にはその内容案を決定する。
- ・ 調査に際し、対象教員に書面または口頭による弁明の機会を与えなければならない
- ※調査委員会は、必要に応じ、教職員以外の専門家の補助を求めることができる。
- ※事実の内容が極めて明白である場合には、調査委員会の設置を要しない。（従前は該当無）

④調査委員会による報告（第7条）、教員懲戒委員会による決定及び報告（第8条）

- ・ 調査委員会は、調査・審議を終了したときには速やかに教員懲戒委員会に報告
- ・ 教員懲戒委員会は調査の結果に基づき審議を行い、懲戒処分の要否や内容の案を決定。
- ・ 決定は遅滞なく総長に報告

⑤懲戒処分の発令（第9条）、評議会への報告（第10条）

- ・ 総長は、教員懲戒委員会が決定した懲戒処分の内容の案を踏まえて、懲戒処分を発令
- ・ 発令した懲戒処分の概要を、直近に開催される評議会に報告

2. 教育公務員特例法との関係（平成16年国立大学法人化時の対応）

- 現在の東京大学教員懲戒手続規程は、平成16年4月の国立大学の法人化に際し、それまで「人事の自治」等の観点から教育公務員としての身分保障について定めていた「教育公務員特例法」の規定を踏まえて策定。

【大学における「人事の自治」】

- ・ 「大学における学問の自由を保障するために、伝統的に大学の自治が認められている。この自治は、大学の教授その他の研究者の人事について認められ、大学の学長、教授その他の研究者が大学の自主的判断に基づいて選任される。」（「東大ポポロ事件」最大判昭38.5.22）
- ・ 「研究・教育を担う教授その他の研究者の採用・昇任・懲戒等を外部からの不当な干渉なく大学構成員が自ら決定するという人事の自治は、研究教育機関たる大学にとって根幹的な重要性を有し、これは学問の自由を担う研究者の身分を手続面で保障することでもある。人事の自治の主要な担い手は、大学における教授会であり、評議会等の大学管理機関も関与するものとされてきた」（「憲法講義（第3版）本秀紀編（日本評論社）

3. 平成27年3月改正の趣旨

- 平成26年に、学長のリーダーシップの下で戦略的に大学を運営できるガバナンス体制を構築するための学校教育法等の改正が行われた（平成27年4月1日施行）。
- この際、文科省から、「法人化以降は教育公務員特例法に定められた教員の採用、昇任、転任、降任、免職、懲戒、懲戒等（以下「採用等」という。）に関する規定は適用されておらず、教員の採用等については、法律上、審議機関とされている教授会や教育研究評議会、教育研究審議機関に決定権は付与されていないことを踏まえながら、学長の校務に関する最終決定権が担保されているかという観点から、内部規則の適切な総点検・見直しを行うことが求められること」との通知※があったことも踏まえ、教員懲戒手続規程の改正が行われた。

※「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律及び学校教育法施行規則及び国立大学法人法の一部を改正する省令について」（通知）（平成26年8月29日 文部科学省高等教育局長／研究振興局長）

旧（H27.4.1以前）	新（H27.4.1以降）
<p>（懲戒処分 of 発令）</p> <p>第9条 総長は、前条第4項により教員懲戒委員会から懲戒処分を要する旨を決定したとの報告を受けた場合、同委員会が決定した懲戒処分の内容の案に基づいて、当該教員に対する懲戒処分を発令する。</p>	<p>（懲戒処分 of 発令）</p> <p>第9条 総長は、前条第4項により教員懲戒委員会から懲戒処分を要する旨を決定したとの報告を受けた場合、同委員会が決定した懲戒処分の内容の案を踏まえて、当該教員に対する懲戒処分を発令する。</p>
<p>（部局長及び教員の解雇、降任、配置換又は出向）</p> <p>第11条 部局長及び教員の解雇、降任、配置換又は出向を、本人の意に反して行おうとする場合には、教員懲戒委員会に付議してその同意を得なければならない。ただし、組織の廃止等により現に就いている職が消滅する場合に行う配置換又は出向については、この限りでない。</p>	<p>（部局長及び教員の解雇、降任、配置換又は出向）</p> <p>第11条 本人の意に反する部局長及び教員の解雇、降任、配置換又は出向は、教員懲戒委員会に付議し、その審査の結果を踏まえて行わなければならない。ただし、組織の廃止等により現に就いている職が消滅する場合に行う配置換又は出向については、この限りでない。</p>

4. 懲戒処分の量定判断

- 懲戒処分の量定を判断する際には、国の「人事院の懲戒処分の指針」も参考にしながら、非違行為の程度、情状、過去の処分事例との均衡等を総合的に考慮し決定している。

5. 懲戒処分の公表

- 「東京大学における懲戒処分の公表基準」（平成16年10月5日 総長裁定）に基づき、以下のとおり公表している。
 - ・ ①職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に関する懲戒処分、②職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職である懲戒処分については、公表する
 - ・ 事案の概要、処分量定・年月日、所属、役職段階等について、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表
 - ・ 被害者や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等の場合には、内容の一部または全部を公表しないこともある
 - ・ 処分発令後、できるだけ速やかに公表する。公表の方法は原則として大学記者会加盟報道機関への資料配付による。必要に応じて記者会見を行う。
- なお、実態としては、大学記者会加盟報道機関への資料配付及び本学ウェブサイトへの掲載をもって公表している。
 - ・ また、既に個人名を含めた報道がなされている等の場合においては、役職や個人名を併せて公表することもある。

参考資料3

東京大学教職員就業規則（抄）

（懲戒の事由）

第38条 教職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

- (1) 正当な理由なしに無断欠勤をした場合
- (2) 正当な理由なしにしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により大学法人に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (5) 大学法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で大学法人の秩序又は風紀を乱した場合
- (7) 重大な経歴詐称をした場合
- (8) その他この規則及び大学法人の諸規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合

（懲戒）

第39条 懲戒は、戒告、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の区分によるものとする。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1を超えず、その総額が一給与計算期間の給与総額の10分の1を超えない額を給与から減ずる。
- (3) 出勤停止 1日以上10日以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 停職 6月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (5) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日以上平均賃金を支払って解雇し、又は予告期間を設けずに即時に解雇する。
- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

（訓告等）

第40条 前条に規定する場合の他、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

参考資料4

東京大学教職員懲戒規程

(平成16年4月1日東大規則第31号)

改正 平成18年3月30日東大規則第122号

改正 令和2年3月26日東大規則第130号

(目的)

第1条 この規程は、東京大学教職員就業規則（平成16年規則第11号。以下「就業規則」という。）第39条に規定する教職員の懲戒について、その取扱いに関する必要な事項を定めることを目的とする。

(大学教員の懲戒)

第2条 東京大学教員の就業に関する規程（平成16年規則第16号）第2条第1号に規定する大学教員の懲戒手続きについては、同規程第9条の定めるところによる。

(懲戒の手續)

第3条 懲戒処分を行おうとする場合には、対象となる教職員に対し、書面又は口頭により弁明をする機会を与える。また、当該教職員は、本学の教職員の中から1名の補佐人を付けることができる。

2 懲戒は、教職員に、別紙の様式による懲戒処分書を交付して行う。

3 前項の懲戒処分書の交付を行う際に、これを受けるべき教職員の所在を知ることができない場合においては、その内容を民法（明治29年法律第89号）第98条第2項に定める方法によって公示することにより、懲戒処分の意思表示を行う。この場合には、民法第98条第3項の規定により、公示された日から2週間を経過したときに懲戒処分書の交付があったものとみなす。

4 懲戒の効力は、懲戒処分書を教職員に交付したときに発生する。

(減給の方法)

第4条 就業規則第39条第2号に定める減給は、その効力発生の日直後の給与の支給日（効力発生の日と給与の支給日が同日の場合は、次の給与の支給日）に減給分を差し引くこととする。

2 減給する額の総額が、給与の支給日に支給される給与の総額の10分の1を超える場合は、その超える額については翌月以降の給与の支給日に減給する。

3 減給を行う給与の支給日前に退職等した場合には、その退職等をもって減給を打ち切るものとする。

(期間の計算)

第5条 就業規則第39条第3号に定める出勤停止及び同条第4号に定める停職期間の計

算は、暦日計算による。

- 2 前項の期間の起算は、処分の効力発生日を算入せず、その翌日から起算する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
(施行日前の行為に対する経過措置)
- 2 この規程の施行日の前日以前における教職員の行為が、就業規則第38条に定める懲戒の事由に該当するときは、当該行為に対して同規則第39条に定める区分に応じた懲戒に処することができる。
(施行日前の懲戒の効果に関する経過措置)
- 3 この規程の施行日の前日以前において国家公務員法（昭和22年法律第120号）第82条の規定による懲戒処分とされた者で、その処分の種類及び程度（以下「種類等」という。）の効果が発行日以降においても及ぶ懲戒処分とされたものについては、当該処分の種類等を東京大学教職員就業規則（平成16年規則第11号）第39条に定める懲戒の区分とみなし、特に発令がされない限り、なお、従前の懲戒処分の種類等の効力を維持するものとする。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和 2年4月1日から施行する。

懲戒処分書

(氏名)	(現職名及び職務の級・号俸)
(処分の内容及び理由)	
(発令日付) 年 月 日	(交付日付) 年 月 日
<p>国立大学法人東京大学 代表者 総長</p>	

参考資料 5

東京大学教員懲戒手続規程

平成16年4月1日

役員会議決

東大規則第19号

[沿革](#)

(目的)

第1条 この規程は、東京大学教職員就業規則（平成16年規則第11号。以下「就業規則」という。）第3条ただし書並びに東京大学教員の就業に関する規程（平成16年規則第16号）第4条、第6条及び第9条に基づき、常勤の教員（教授、准教授、講師、助教及び助手をいう。以下単に「教員」という。）に対する懲戒処分の手続を定めることを目的とする。

(調査の依頼)

第2条 総長は、教員について、就業規則第38条に定める懲戒の事由（本条において「懲戒事由」という。）のいずれかが存在すると思料する場合には、当該教員が所属する部局（東京大学基本組織規則（平成16年規則第1号）第3章及び第4章に掲げる組織をいう。以下同じ。）に、当該懲戒事由にかかる事実の調査を行わせるものとする。

2 部局長（前項にいう部局の長をいう。以下同じ。）は、当該部局に所属する教員について、懲戒事由のいずれかが存在すると思料する場合には、当該懲戒事由にかかる事実の調査を行うことができる。この場合には、部局長は、遅滞なく総長に調査の開始を申し出て、その承認を得るものとする。

3 前2項の定めにかかわらず、懲戒事由にかかる事実の性質上特定の部局に調査を行わせることが不相当である場合又は懲戒事由にかかる事実の内容が極めて明白である場合には、総長は、部局による調査を経ることなく、直ちに第4条に定める教員懲戒委員会に事実の調査及び審査を付議することができる。

(審査の付議)

第3条 前条第1項又は第2項の調査を行った部局長は、遅滞なくその結果を総長に報告しなければならない。

2 総長は、前項によって報告を受けた調査の結果に基づき、当該教員に対して懲戒処分を行うことが適当であると思料する場合には、次条に基づき教育研究評議会（以下「評議会」という。）の下に設置する教員懲戒委員会に、懲戒処分の要否及び懲戒処分を要する場合のその内容についての審査を付議する。

(教員懲戒委員会)

第4条 教員懲戒委員会は、常置とする。

2 教員懲戒委員会は、次の各号に掲げる委員によって構成し、第1号に定める者を委員長とする。

- (1) 副学長 1 名
 - (2) 総長の提案に基づき評議会が定める数の評議員
 - (3) 総長の提案に基づき評議会が定める数の専門委員
- 3 委員長に事故があるときは、前項第 2 号に定める委員のうちからあらかじめ委員長の指名する委員が、その職務を代理する。
 - 4 第 2 項第 3 号の専門委員は、本学の教授又は准教授から選任する。
 - 5 第 2 項第 3 号の専門委員は、前項の委員のほか、本学の教職員以外の法律家等からも選任することができる。
 - 6 教員懲戒委員会の委員は、総長の提案に基づき、評議会が選任する。

(調査委員会による調査審議)

- 第 5 条 総長から、第 3 条第 2 項に基づき審査を付議され又は第 2 条第 3 項に基づき事実の調査及び審査を付議された場合には、教員懲戒委員会は、調査委員会を設置する。
- 2 調査委員会は、原則として、教員懲戒委員会委員 3 名で構成する。調査委員会委員には、少なくとも第 4 条第 2 項第 2 号に定める委員 1 名を含まなければならない。
 - 3 調査委員会は、必要に応じ、本学の教職員以外の法律家等の補助を求めることができる。
 - 4 調査委員会は、第 3 条第 2 項に基づき審査を付議された案件並びに第 2 条第 3 項に基づき事実の調査及び審査を付議された案件について、調査及び審議を行い、懲戒処分の要否及び懲戒処分を要する場合のその内容の案を決定する。
 - 5 前項の決定は、委員の過半数の賛成をもって行う。
 - 6 第 1 項の定めにかかわらず、懲戒事由にかかる事実の内容が極めて明白である場合には、調査委員会の設置を要しない。この場合には、教員懲戒委員会が、第 4 項に定める調査を行う。

(弁明の機会の付与)

- 第 6 条 前条第 4 項及び第 6 項に定める調査に際して、教員懲戒委員会又は調査委員会は、東京大学教職員懲戒規程（平成 16 年規則第 31 号）の定めるところにより、調査の対象となる教員に、書面又は口頭による弁明の機会を与えなければならない。

(調査委員会による報告)

- 第 7 条 調査委員会は、第 5 条第 4 項に定める調査及び審議が終了したときには、速やかにその結果及び結論を教員懲戒委員会に報告しなければならない。

(教員懲戒委員会による決定及び報告)

- 第 8 条 教員懲戒委員会は、前条に定める報告に基づき又は第 5 条第 6 項に定める調査の結果に基づき、審議を行い、懲戒処分の要否及び懲戒処分を要する場合のその内容の案を決定する。
- 2 前項の決定を行うにあたっては、委員の 3 分の 2 以上が出席していなければならない。

- 3 第1項の決定は、出席した委員の3分の2以上の賛成によって行う。
- 4 教員懲戒委員会は、第1項に定める決定をした場合には、遅滞なく総長に報告しなければならない。

(懲戒処分の発令)

第9条 総長は、前条第4項により教員懲戒委員会から懲戒処分を要する旨を決定したとの報告を受けた場合、同委員会が決定した懲戒処分の内容の案を踏まえて、当該教員に対する懲戒処分を発令する。

(評議会への報告)

第10条 総長は、前条に基づいて発令した懲戒処分の概要を、当該懲戒処分発令後の直近に開催される評議会に報告する。

(部局長及び教員の解雇、降任、配置換又は出向)

第11条 本人の意に反する部局長及び教員の解雇、降任、配置換又は出向は、教員懲戒委員会に付議し、その審査結果を踏まえて行わなければならない。ただし、組織の廃止等により現に就いている職が消滅する場合に行う配置換又は出向については、この限りでない。

- 2 前項の教員懲戒委員会の審査については、第8条第2項及び第3項を準用する。
- 3 教員懲戒委員会は、第1項に定める審査の結果を遅滞なく総長に報告しなければならない。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

沿革

東京大学教員懲戒手続規程

体系情報

- 第2編 総務及び人事
- 第3章 就業規則等

沿革情報

- ◆平成16年 4月 1日東大規則第 19号 役員会議決
- ◇平成19年 3月26日東大規則第118号
- ◇平成21年 3月26日東大規則第 84号
- ◇平成27年 3月26日東大規則第110号

参考資料6

懲戒処分の指針について

(平成12年3月31日職職一68)

(人事院事務総長発)

最終改正：令和2年4月1日職審一131

人事院では、この度、懲戒処分がより一層厳正に行われるよう、任命権者が懲戒処分に付すべきと判断した事案について、処分量定を決定するに当たっての参考に供することを目的として、別紙のとおり懲戒処分の指針を作成しました。

職員の不祥事に対しては、かねて厳正な対応を求めてきたところですが、各省庁におかれては、本指針を踏まえて、更に服務義務違反に対する厳正な対処をお願いいたします。

特に、組織的に行われていると見られる不祥事に対しては、管理監督者の責任を厳正に問う必要があること、また、職務を怠った場合（国家公務員法第82条第1項第2号）も懲戒処分の対象となることについて、留意されるようお願いいたします。

以 上

別紙

懲戒処分の指針

第1 基本事項

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
- 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、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- 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
 - 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。

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職員は、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、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り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

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

イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

(7) 違法な職員団体活動

ア 国家公務員法第98条第2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なし、又は政府の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 国家公務員法第98条第2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、職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 政治的目的を有する文書の配布

政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠

営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼

業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(11) 入札談合等に関与する行為

国が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき

行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(12) 個人の秘密情報の目的外収集

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の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員は、減給又は戒告とする。

(13) 公文書の不適正な取扱い

ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員は、免職又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

ウ 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 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職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

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

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職員は、減給又は戒告とする。

(15) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）第2条に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）を行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員

は、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、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した職員は、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（り）患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

（注）(14)及び(15)に関する事案について処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

2 公金官物取扱い関係

(1) 横領

公金又は官物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は官物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は官物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は官物を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は官物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 官物損壊

故意に職場において官物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において官物の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

(8) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。

(9) 公金官物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(10) コンピュータの不適正使用

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

放火をした職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

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

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物を横領した職員は、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職員は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、停職とする。

(10) 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、免職とする。

(11) 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職員は、減給又は戒告とする。

(12) 淫行

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職員は、免職又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

(14) 盗撮行為

公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けていない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員は、停職又は減給とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職又は停職（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職）とする。

ウ 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らずながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

（注） 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

5 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下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職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

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

標準例一覧

事由		免職	停職	減給	戒告
1 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) 職場内秩序を乱す行為				
	ア 暴行		●	●	
	イ 暴言			●	●
	(6) 虚偽報告			●	●
	(7) 違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			●	●
	イ あおり・そそのかし	●	●		
	(8) 秘密漏えい				
	ア 故意の秘密漏えい	●	●		
	自己の不正な利益を図る目的	●			
	イ 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい		●	●	●
	(9) 政治的目的を有する文書の配布				●
	(10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠			●	●
(11) 入札談合等に関与する行為	●	●			
(12) 個人の秘密情報の目的外収集			●	●	
(13) 公文書の不適正な取扱い					
ア 偽造・変造・虚偽公文書作成、毀棄	●	●			
イ 決裁文書の改ざん	●	●			
ウ 公文書の改ざん・紛失・誤廃棄等		●	●	●	
(14) セクシュアル・ハラスメント					
ア 不同意わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為	●	●			
イ 意に反することを認識の上でのわいせつな言辞等の性的な言動の繰り返し		●	●		
執拗な繰り返しにより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もの	●	●			
ウ 意に反することを認識の上でのわいせつな言辞等の性的な言動			●	●	
(15) パワー・ハラスメント					
ア 著しい精神的又は身体的な苦痛を与えたもの		●	●	●	
イ 指導、注意等を受けたにもかかわらず、繰り返したもの		●	●		
ウ 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もの	●	●	●		
2 公金 官物 取扱い	(1) 横領	●			
	(2) 窃取	●			
	(3) 詐取	●			
	(4) 紛失				●
	(5) 盗難				●
	(6) 官物損壊			●	●
	(7) 失火				●
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給			●	●
	(9) 公金官物処理不適正			●	●
	(10) コンピュータの不適正使用			●	●

事由		免職	停職	減給	戒告
3 公務外非行関係	(1) 放火	●			
	(2) 殺人	●			
	(3) 傷害		●	●	
	(4) 暴行・けんか			●	●
	(5) 器物損壊			●	●
	(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) 賭博				
	ア 賭博			●	●
イ 常習賭博		●			
(10) 麻薬等の所持等	●				
(11) 酩酊による粗野な言動等			●	●	
(12) 淫行	●	●			
(13) 痴漢行為		●	●		
(14) 盗撮行為		●	●		
4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反	(1) 飲酒運転				
	ア 酒酔い	●	●		
	人身事故あり	●			
	イ 酒気帯び	●	●	●	
	人身事故あり	●	●		
	措置義務違反あり	●			
	ウ 飲酒運転者への車両提供、飲酒運転車両への同乗行為等 ※飲酒運転をした職員の処分量定、飲酒運転への関与の程度等を考慮し決定	●	●	●	●
	(2) 飲酒運転以外での人身事故				
	ア 死亡又は重篤な傷害	●	●	●	
	措置義務違反あり	●	●		
イ 傷害			●	●	
措置義務違反あり		●	●		
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反					
著しい速度超過等悪質な交通法規違反		●	●	●	
物損・措置義務違反あり		●	●		
5 責監督	(1) 指導監督不適正			●	●
	(2) 非行の隠ぺい、黙認		●	●	

東京大学における懲戒処分公表基準

平成 16 年 10 月 5 日
総 長 裁 定

1. 目 的

東京大学における教職員の懲戒処分事案を公表することにより、本学が自治・自律の原則に基づいて公正に運営されていることを示すとともに、教職員の服務に関する自覚を促し、不祥事の再発防止に資することを目的とする。

2. 公表の対象とする懲戒処分事案

東京大学総長の任命に係る教職員に対し懲戒処分を行った事案で、次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分
職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職である懲戒処分

3. 公表する内容

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、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

4. 公表の例外

被害者又はその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 2 及び 3 によることが適当でないと認められる場合は、2 及び 3 にかかわらず、内容の一部又は全部を公表しないこともあることとする。

5. 公表の時期及び方法

処分発令後、できるだけ速やかに公表する。ただし、軽微な事案については、一定期間について一括して公表することもありうる。

公表の方法は、原則として大学記者会加盟報道機関への資料配付による。
なお、必要に応じて記者会見を行う。