

コンプライアンスハンドブック ケース集

『指導する子どもに恥じない行動を』

平成22年8月

徳島県教育委員会

はじめに

コンプライアンス向上の取組は、「誠実な教職員が働く、信頼できる組織」にするるとともに、不祥事の発生を根絶し、県民の信頼に応えられる質の高い教育の提供につなげていくことを目的としています。

そのために、私たち教職員は、公務員としての使命を自覚し、自信と誇りをもって誠実に職務を遂行できるように、コンプライアンス意識を醸成する研修や啓発活動に継続して取り組むとともに、教職員間の情報交換（報告・連絡・相談）や活発なコミュニケーションができる職場環境づくりを進める必要があります。

そこで、県教育委員会は、平成21年6月、教職員がとるべき行動のよりどころとして、教職員に求められるサービスの根本原則などを取りまとめた『コンプライアンスハンドブック』を作成しました。

この度は、さらに、これを補足する資料として、具体的なケースで解説した『コンプライアンスハンドブック ケース集』を作成しました。どうか、本冊子のケースに学ぶとともに、自らの行動を省みて、不祥事の根絶が図れるよう、ハンドブックともども研修や啓発活動で積極的に御活用くださるようお願いいたします。

平成22年8月

徳島県教育委員会

ケース集の活用の仕方

本ケース集は、教職員の不祥事の防止等について、各所属における研修や啓発活動に活用していただくために作成したものです。

ケースによる研修用資料としては、教職員の不祥事の中でも、特に代表的な「交通違反・事故」、「わいせつ・セクシュアルハラスメント」、「体罰」、「情報セキュリティ・個人情報保護」、「公金の違法な取扱い」の5つを全国の学校で起こった事例等に見られる要素を加味して、研修用教材として創作しました。

また、職場の安全衛生管理として「ヒヤリ・ハット」などを取り上げ、教職員が知っておくべき内容としては、新聞報道された事例などを参考に「知っておきたいポイント」を取り上げました。最後に、「教職員の懲戒処分の指針」より、「標準的な処分量定」の演習問題を掲載しました。

本ケース集でケースを活用した研修（目次1～5に当たる部分）の標準的な流れは、次のようになります。

【ケース研修の流れ（例）】

- (1) ケースの分析・・・不祥事の問題点、要因、背景等を分析する。
- (2) 問われる責任の検討・・・懲戒処分、刑事責任等を検討する。
- (3) 関連する法令等の確認・・・法令、条例、規則等を具体的に確認する。
- (4) 対応策の検討・・・具体的に善後策や再発防止策を検討する。
- (5) セルフチェック・・・各教職員が自らの認識についてチェックする。

※各ケースには解答例を記載しておりますが、実際の研修では、解答例を
消去するなどして御活用ください。

目 次

- 1 交通違反・事故のケース 1
- 2 わいせつ・セクシュアルハラスメントのケース . . . 6
- 3 体罰のケース 12
- 4 情報セキュリティ・個人情報保護のケース . . . 17
- 5 公金等の違法な取扱いのケース 20
- 6 職場の安全衛生管理 22
- 7 知っておきたいポイント 27
- 8 演習「教職員の懲戒処分」 30

1 交通違反・事故のケース

●ケース 1-①（飲酒運転及び事故の場合）

A教諭は、地元の町民運動会に係員として参加した後、夕刻からの懇親会に出席することとなったが、この日は酒は飲まないつもりで自家用車で会場へ向かった。ところが、懇親会では、勤務校のPTA役員など、日頃世話になっている人々や同僚教員も来ており、勧められて断りきれずにコップ2～3杯のビールを口にした。懇親会終了後、タクシーで帰ろうかとも思ったが、翌日の出勤には自家用車が必要になることもあり、時間も経っているので、この程度の飲酒なら大丈夫だろうと、自ら運転し、一緒に参加していた同僚のB教諭を同乗させ、帰路についた。帰宅途中、前を走っていた自動車に追突し、乗っていた人に頸部捻挫などのけがを負わせてしまった。呼気検査をされるとアルコール反応が出て、道路交通法違反（酒気帯び運転）と自動車運転過失傷害の疑いにより、その場で逮捕された。同乗していたB教諭も検挙された。

(1) ポイントを整理してみましょう！

- ◇飲酒しないつもりで自家用車で会場に行っているが、断りきれずに飲んでいる。
- ◇時間も経っており、「あまり飲んでいないから大丈夫」という甘い判断をしている。
- ◇B教諭もA教諭の飲酒を認識していた可能性が高いのに、同乗している。
- ◇酒気帯び運転だけでなく、交通事故を起こしケガをさせてしまった。

(2) どのような責任が問われる可能性があるのでしょうか？

- ◇身分上の責任 **懲戒免職**
(参考) 懲戒免職になった場合、教員免許状は効力を失い、退職手当は支給されない。
- ◇行政上の責任 **運転免許取消**
(参考) 呼気中のアルコール濃度、ケガの状況により違反点数、免許の欠格期間が異なる。
- ◇刑事上の責任 **自動車運転過失致死傷罪**
(参考) 7年以下の懲役若しくは100万円以下の罰金。執行猶予付きであっても禁錮刑以上の場合は、欠格条項に該当し失職する。
- ◇民事上の責任 **被害者に対する治療費・慰謝料・車両の修理費等の損害賠償責任**

※同乗者も運転者と同様の責任を問われる可能性がある。

(3) 関連する法令等にはどのようなものがあるのでしょうか？

- ◇地方公務員法
(欠格条項)
第16条 次の各号の一に該当する場合は、条例に定める場合を除くほか、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。
二 禁錮以上の刑に処され、その執行を終るまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
(降任、免職、休職等)

第28条

4 職員は、第16条各号（第三号を除く。）の一に該当するに至つたときは、条例に特別の定めがある場合を除く外、その職を失う。

(懲戒)

第29条 職員が次の各号の一に該当する場合においては、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57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

(法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)

第32条 職員は、その職務を遂行するに当たつて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規定に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第33条 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

◇教育職員免許法

(失効)

第10条 免許状を有する者が、次の各号のいずれかに該当する場合には、その免許状はその効力を失う。

- 二 公立学校の教員であつて懲戒免職の処分を受けたとき。

◇道路交通法

(車間距離の保持)

第26条 車両等は、同一の進路を進行している他の車両等の直後を進行するときは、その直前の車両等が急に停止したときにおいてもこれに追突するのを避けることができるため必要な距離を、これから保たなければならない。(5万円以下の罰金、高速道路なら3月以下の懲役又は5万円以下の罰金)

(酒気帯び運転等の禁止)

第65条 何人も、酒気を帯びて車両等を運転してはならない。(重い罰則の場合：5年以下の懲役又は100万円以下の罰金)

- 4 何人も、車両（トロリーバス及び道路運送法第2条第3項に規定する旅客自動車運送事業（以下単に「旅客自動車運送事業」という。）の用に供する自動車で当該業務に従事中のものその他の政令で定める自動車を除く。以下この項、第117条の2の2第四号及び第117条の3の2第二号において同じ。）の運転者が酒気を帯びていることを知りながら、当該運転者に対し、当該車両を運転して自己を運送することを要求し、又は依頼して、当該運転者が第1項の規定に違反して運転する車両に同乗してはならない。(重い罰則の場合：3年以下の懲役又は50万円以下の罰金)

◇刑法

(危険運転致死傷)

第208条の2 アルコール又は薬物の影響により正常な運転が困難な状態で自動車を走行させ、よつて、人を負傷させた者は15年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は1年以上の有期懲役に処する。その進行を制御することが困難な高速度で、又はその進行を制御する技能を有しないで自動車を走行させ、よつて人を死傷させた者も、同様とする。

(業務上過失致死傷等)

第211条 業務上必要な注意を怠り、よつて人を死傷させた者は、5年以下の懲役若しくは禁錮又は100万円以下の罰金に処する。重大な過失により人を死傷させた者も、同様とする。

- 2 自動車の運転上必要な注意を怠り、よつて人を死傷させた者は、7年以下の懲役若しくは禁錮又は100万円以下の罰金に処する。ただし、その傷害が軽いときは、情状により、その刑を免除することができる。

◇民法

(不法行為による損害賠償)

第709条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(財産以外の損害の賠償)

第710条 他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、前条の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。

◇教職員の懲戒処分の指針 (標準的な処分量定)

(4) 対応策について検討してみましょう！

- ◇適切な初期対応を行う (事実関係の把握、被害者への謝罪等)。
- ◇管理職を中心に組織的に対応する (情報・意思決定の一元化、取材対応等)。
- ◇不安や動揺の広がりを防ぐため、保護者・児童生徒等への説明責任を果たす。
- ◇所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。
- ◇研修計画を見直し、教職員のコンプライアンス意識を向上させる交通法規の研修などの具体的な取組を行う。
- ◇教職員が酒席に参加する場合は、帰宅方法の事前確認やハンドルキーパーバッジの着用などの飲酒運転防止策を徹底して行う。

(5) セルフチェックしてみましょう！

	項目	ア	イ	ウ
1	「教職員の懲戒処分の指針 (標準的な処分量定)」で示された飲酒運転した場合の処分を理解している。			
2	飲酒したら絶対運転しないという強い意志をもっている。			
3	酒席には車両でいかにしないようにするか、誤って運転しないような対策をとっている。			
4	酒席で酒を勧めるときは、相手が車両を運転しないことを確認している。			
5	翌日、車両を運転しなければならない場合は、早めに飲酒を切り上げている。			
6	深夜まで飲酒した翌日は、車両を運転しないようにしている。			

(ア: はい イ: どちらとも言えない ウ: いいえ)

★参考

★飲酒運転等に関する罰則

項目	罰則等 (飲酒関係)	
酒酔い運転	5年以下の懲役または100万以下の罰金	
酒気帯び運転	3年以下の懲役または50万円以下の罰金	
車両の提供	酒酔い運転	5年以下の懲役または100万以下の罰金
	酒気帯び運転	3年以下の懲役または50万円以下の罰金
酒類の提供及び同乗	酒酔い運転	3年以下の懲役または50万円以下の罰金
	酒気帯び運転	2年以下の懲役または30万以下の罰金
飲酒検知拒否	3か月以下の懲役または50万円以下の罰金	

★「酒気帯び運転」: 呼気中アルコール濃度1リットルあたり0.15ミリグラム以上。

★「酒酔い運転」: アルコール濃度とは厳密な関係がなく、「アルコール等の影響により正常な運転が困難な状態にある」ことを指す。直立不動が可能か、歩行困難な状態ではないか、言語能力は正常かなどを調べた上で判断され、一般的には酒気帯びの基準値以上のアルコールが検出されるのが条件だが、数値的な基準はない。

●ケース1-②（スピード違反の場合）

A教諭は、連休を利用して家族旅行に自動車で出かけ、法定速度時速50kmの国道を時速90kmで走行し、自動速度取締機に検知され、道路交通法第22条違反により検挙された。

処分を恐れてA教諭は校長に報告していなかったが、運転免許停止処分になっていたことが同僚にわかり、同僚から管理職に伝わってしまった。

管理職がA教諭に確認したところ、検挙された事実を認め、校長に速やかに事情が報告されていなかった事実が明らかになった。

(1) ポイントを整理してみましょう！

- ◇公務員の交通安全に対する意識を問われている中、より安全運転に徹すべきなのに、交通三悪の1つのスピード違反をしている。
- ◇死亡事故にもつながりかねない大幅なスピード違反をしている。
- ◇背景には、事故さえ起こさなければ大丈夫だろうという安易な考えがある。
- ◇本来、校長に報告すべき検挙の事実を報告できていない。

(2) どのような責任が問われる可能性があるのでしょうか？

- ◇身分上の責任 減給又は戒告
(参考) 隠ぺいしようとしたと判断された場合は、報告義務違反として停職の可能性もある。
- ◇行政上の責任 30日間の運転免許停止処分（過去3年間処分歴なしの場合）
(参考) 運転免許証の違反点数：6点
- ◇刑事上の責任 道路交通法違反により懲役又は罰金
(参考) 6月以下の懲役又は10万円以下の罰金。

(3) 関連する法令等にはどのようなものがあるのでしょうか？

◇地方公務員法第32条、第33条（前出）

◇道路交通法

（最高速度）

第22条 車両は、道路標識等によりその最高速度が指定されている道路においてはその最高速度を、その他の道路においては政令で定める最高速度をこえる速度で進行してはならない。

（無免許運転の禁止）

第64条 何人も、第84条第1項の規定による公安委員会の運転免許を受けないで（第90条第5項、第103条第1項若しくは第4項、第103条の2第1項、第104条の2の3第1項又は同条第3項において準用する第103条第4項の規定により運転免許の効力が停止されている場合を含む。）、自動車又は原動機付自転車を運転してはならない。

（罰則）

第117条の4 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

2 法令の規定による運転の免許を受けている者（第107条の2の規定により国際運転免許証等で自動車等を運転することができることとされている者を含む。）でなければ運転し、又は操縦することができないこととされている車両等を当該免許を受けないで（法令の規定により当該免許の効力が停止されている場合を含む。）又は国際運転免許証等を所持しないで（第88条第1項第二号から第四号までのいずれかに該当している場合、又は本邦に上陸した日から起算して滞在期間が1年を超えている場合を含む。）運転した者

第118条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する。

1 第22条(最高速度)の規定の違反となるような行為をした者

◇道路交通法施行令
(最高速度)

第11条 法第22条第1項の政令で定める最高速度(以下この条、次条及び第27条において「最高速度」という。)のうち、自動車及び原動機付自転車が高速自動車国道の本線車道(第27条の2に規定する本線車道を除く。次条第3項において同じ。)以外の道路を通行する場合の最高速度は、自動車にあつては60キロメートル毎時、原動機付自転車にあつては30キロメートル毎時とする。

◇徳島県立学校規則(事務局・教育機関職員については徳島県教育委員会職員服務規則第31条の2)
(事故その他の事案の報告)
第35条の2

2 次の各号のいずれかに該当する事故その他の事案が発生したときは、校長は、速やかにその事情を文書をもって委員会に報告しなければならない。

五 職員の職員に係る交通事故が発生したとき。

六 職員が重大な交通違反により検挙されたとき。

3 職員は、次の各号のいずれかに該当する事故その他の事案が発生したときは、速やかにその事情を校長に報告しなければならない。

二 交通事故が発生したとき。

三 交通違反により検挙されたとき。

◇教職員の懲戒処分の指針(標準的な処分量定)

(4) 対応策について検討してみましょう!

◇違反や事故をしたときは、速やかに上司に報告することを徹底する。

◇校長又は教育委員会に報告すべき違反や事故について、規則を確認する。

◇所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。

◇旅行や出張など、自動車を運転するときは、時間的なゆとりを持って出かけ、決して無謀な運転をしないようにする。

◇交通安全宣言文に全教職員が署名し、児童生徒に対して交通安全教育を行う立場にあることの自覚する。

◇研修計画を見直し、交通法規に精通する研修を実施する。

◇「教職員の懲戒処分の指針」の「標準的な処分量定」を研修資料として取り上げ、具体的な非違行為の内容とその顛末を理解する。

◇報告・連絡・相談がスムーズに行える風通しの良い職場環境づくりに、管理職が率先して取り組む。

(5) セルフチェックしてみましょう!

	項目	ア	イ	ウ
1	「教職員の懲戒処分の指針(標準的な処分量定)」で示された交通違反・事故をした場合の処分を理解している。			
2	速やかにその事情を校長又は教育委員会に報告しなければならない違反や事故は何かを理解している。			
3	交通三悪とは何かを理解している。			
4	日ごろから交通ルールを守り、安全運転に努めている。			
5	交通違反は、法を犯す行為であり、事故などを起こした場合は刑事罰を受け、失職することがあることを理解している。			

(ア:はい イ:どちらとも言えない ウ:いいえ)

2 わいせつ・セクシュアルハラスメントのケース

● ケース2-①（盗撮の場合）

A教諭は仕事熱心で、同僚や生徒、保護者からの信頼が厚かった。そのため、学校では重要な仕事を任され、忙しい毎日を過ごしていた。そのような生活が続く中で、徐々にストレスがたまり、「なぜ自分だけ苦労しなければならないのか」と不満が募ってイライラしていた。

そんなある日、デパートに買い物に出かけたA教諭は、本屋に立ち寄って、近くにいた女性のスカートの中にカメラ付き携帯電話を差し込んで撮影してしまった。その時は気づかれなかったのですが、A教諭は時々こっそり盗撮するようになってしまった。そんなある日、いつものように女性に近づき、盗撮しようとしたが、不審な行動に気づいた女性がすぐに店員に連絡し、A教諭は店員に取り押さえられてしまった。

警察に連行されたA教諭の携帯電話には、数人の女性を盗撮したと思われる画像が保存されており、取り調べで、A教諭は盗撮の事実を認め逮捕された。

(1) ポイントを整理してみましょう！

- ◇もともとA教諭は、仕事熱心で模範的な先生であった。
- ◇重要な仕事を任され、毎日忙しく、「なぜ自分だけが」と徐々に不満が募り、ストレスを抱えるようになっていった。
- ◇A教諭は模範的であったが故に、仕事上の不満や悩みを相談できる同僚や上司がいなかったのではないかと考えられる。
- ◇最初は、魔が差して、でき心でつい盗撮してしまった。
- ◇最初の盗撮が見つからなかったため、自分自身の行動をコントロールできなくなり、盗撮の常習者になりつつあった。

(2) どのような責任が問われる可能性があるのでしょうか？

◇身分上の責任 懲戒免職又は停職

(参考) 懲戒免職になった場合、教員免許状は効力を失い、退職手当は支給されない。

◇刑事上の責任 徳島県迷惑防止条例違反により懲役又は罰金

(参考) 6月以下の懲役又は50万円以下の罰金。執行猶予付きであっても禁錮刑以上の場合、欠格条項に該当し失職する。

◇民事上の責任 被害者への慰謝料等の損害賠償責任

(3) 関連する法令等にはどのようなものがあるのでしょうか？

- ◇地方公務員法第16条、第28条、第29条、第32条、第33条（前出）
- ◇教育職員免許法第10条（前出）

◇徳島県迷惑行為防止条例

(卑わいな行為の禁止)

第4条 何人も、次に掲げる行為をしてはならない。

- 一 公共の場所にいる人又は公共の乗物に乗っている人に対し、その性的しゅう恥心を著しく害し、又はその人に不安を覚えさせるような方法で、衣服等の上から又は直接身体に触れること。
- 二 公共の場所にいる人又は公共の乗物に乗っている人に対し、その性的しゅう恥心を著しく害し、又はその人に不安を覚えさせるような方法で、衣服等で覆われている下着又は身体をのぞき見し、又は撮影すること。
- 三 公共の場所にいる人又は公共の乗物に乗っている人に対し、写真機等を使用して衣服等を透かして見る方法により、その人の下着又は身体を見、又は撮影すること。
- 四 公衆が利用することができる浴場、便所、更衣室その他人が通常衣服の全部又は一部を着けない状態である場所にいる人を、正当な理由がないのに、撮影すること。
- 五 前各号に掲げるもののほか、公共の場所にいる人又は公共の乗物に乗っている人に対し、その性的しゅう恥心を著しく害し、又はその人に不安を覚えさせるような卑わいな言動をすること。

(罰則)

第16条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第4条の規定に違反した者

◇民法第709条、第710条 (前出)

◇教職員の懲戒処分の指針 (標準的な処分量定)

(4) 対応策について検討してみましょう！

- ◇適切な初期対応を行う (事実関係の把握、被害者への謝罪等)。
- ◇管理職を中心に組織的に対応する (情報・意思決定の一元化、取材対応等)。
- ◇不安や動揺の広がりを防ぐため、保護者・児童生徒等への説明責任を果たす。
- ◇所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。
- ◇研修計画を見直し、わいせつ行為に関連する法令等に精通する研修を実施する。
- ◇「教職員の懲戒処分の指針」の「標準的な処分量定」を研修資料として取り上げ、具体的な非違行為の内容とその顛末を理解させる。
- ◇校務分掌の見直しを行い、特定の教職員に加重負担を強くないような体制づくりを進める。
- ◇報告・連絡・相談がスムーズに行える風通しの良い職場環境づくりに、管理職が率先して取り組む。

(5) セルフチェックしてみましょう！

	項目	ア	イ	ウ
1	「教職員の懲戒処分の指針 (標準的な処分量定)」で示されたわいせつ行為等を行った場合の処分を理解している。			
2	県民の教育に対する信頼を損なうことがないように、勤務時間内外を問わず、常に自らの行動を律している。			
3	法令等 (刑法・徳島県青少年保護育成条例・徳島県迷惑行為防止条例等) に示されたわいせつな行為の内容と罰則について理解している。			
4	仕事上の悩みを一人で抱え込まず、上司や同僚、家族の中に相談できる人がいる。			
5	児童生徒を性的な対象として意識することはない。			

(ア:はい イ:どちらとも言えない ウ:いいえ)

● ケース 2-② (児童生徒へのいん行の場合)

高校で新任3年目のA教諭は、2年生を担当し、教科指導、部活動ともに熱心で、誰にでも優しく、ていねいな指導は定評があり、女子生徒にも人気があった。

ある日の放課後、A教諭が一人で教科準備室で翌日の授業の準備をしていたら、担任していた女子生徒Bが落ち込んだ様子で相談にきた。Bは進路や友人関係の悩みを打ち明けた。A教諭は、優しく対応し、Bは元気を取り戻して帰っていった。

Bはその後時折A教諭の準備室を訪ねてくるようになり、2人は徐々に親密な関係になり、休日には車で郊外へでかけ、ホテルで関係を持つようになった。

関係は数ヶ月続いたが、Bは次第に成績が下がるとともに精神状態が不安定となってきたため、母親が問いただすと、BはA教諭との関係を母親に打ち明けた。

後日、保護者からの抗議が学校と教育委員会にあり、A教諭とBの不適切な関係が明らかになった。

(1) ポイントを整理してみましょう!

- ◇ A教諭は、教科指導や部活動の指導に定評があり、生徒から人気があったので、生徒が恋愛対象と見なす可能性があった。
- ◇ A教諭は、女子生徒であるBを教科準備室という密室に招き入れている。
- ◇ A教諭は、18歳未満であると知りながら、高校2年生の女子生徒とみだらな関係を持つようになってしまった。
- ◇ A教諭との不適切な関係の中で、Bは成績が下がり、精神的にも不安定な状態になってしまった。
- ◇ A教諭とBとの不適切な関係を保護者が知り、管理する立場の校長や教育委員会に抗議してきた。

(2) どのような責任が問われる可能性があるのでしょうか?

◇ 身分上の責任 懲戒免職

(参考) 懲戒免職になった場合、教員免許状は効力を失い、退職手当は支給されない。

◇ 刑事上の責任 徳島県青少年健全育成条例違反により懲役又は罰金

(参考) 2年以下の懲役又は100万円以下の罰金。執行猶予付きであっても禁錮刑以上の場合、欠格条項に該当し失職する。

◇ 民事上の責任 女子生徒Bへの慰謝料等の損害賠償責任

(3) 関連する法令等にはどのようなものがあるのでしょうか?

◇ 地方公務員法第16条、第28条、第29条、第32条、第33条 (前出)

◇ 教育職員免許法第10条 (前出)

◇ 児童福祉法

(定義)

第4条 この法律で、児童とは、満18歳に満たない者をいい、児童を左のように分ける。

- 一 乳児 満1歳に満たない者
- 二 幼児 満1歳から、小学校就学の始期に達するまでの者

三 少年 小学校就学の始期から、満18歳に達するまでの者
(児童保護のための禁止行為)

第34条 何人も、次に掲げる行為をしてはならない。

六 児童に淫行をさせる行為

(禁止行為違反の罪)

第60条 第34条第1項第六号の規定に違反した者は、これを10年以下の懲役又は300万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

◇徳島県青少年健全育成条例

(定義)

第5条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 青少年 18歳に満たない者をいう。

(いん行及びわいせつな行為の禁止)

第14条 何人も、青少年に対し、いん行又はわいせつな行為をしてはならない。

2 何人も、青少年に対し、前項の行為を教え又は見せてはならない。

(罰則)

第24条 次の各号のいずれかに該当する者は、2年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

一 第14条第1項又は第2項の規定に違反した者

◇民法第709条、第710条 (前出)

◇教職員の懲戒処分の指針 (標準的な処分量定)

(4) 対応策について検討してみましょう！

◇適切な初期対応を行う (事実関係の把握、被害者への謝罪等)。

◇生徒のプライバシーを保護するために、管理職を中心に必要最小限の教職員で対応する。

◇スクールカウンセラーや養護教諭などを活用し、当該生徒や保護者のメンタルヘルスケアに努める。

◇所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。

◇管理職は、職員室以外で校務を行っている教職員の勤務状況を把握し、必要に応じて指導を行う。

◇研修計画を見直し、わいせつ行為に関連する法令等に精通する研修を実施する。

◇「教職員の懲戒処分の指針」の「標準的な処分量定」を研修資料として取り上げ、具体的な非違行為の内容とその顛末を理解させる。

(5) セルフチェックしてみましょう！

	項目	ア	イ	ウ
1	「教職員の懲戒処分の指針 (標準的な処分量定)」で示されたわいせつ行為等を行った場合の処分を理解している。			
2	県民の教育に対する信頼を損なうことがないように、勤務時間内外を問わず、常に自らの行動を律している。			
3	合意の上でも、18歳未満の青少年とみだらな関係を持つと処罰されることを知っている。			
4	児童生徒を性的な対象として意識することはない。			
5	勤務時間中は、誰に見られても恥ずかしくないよう、職務に専念することを心がけている。			

(ア:はい イ:どちらとも言えない ウ:いいえ)

● ケース2-③ (セクシュアルハラスメントの場合)

A教諭(男性)は普段から冗談を言ったり、若い教員をからかったりすることがよくあった。特に、今年赴任したB教諭(女性)に対しては、「先生、付き合いよう人おるん。」とか、「先生、まだ結婚せん。」ということをよく言っていた。

B教諭は「そんな人いませんよ。」とか、「まだ結婚なんか考えていませんよ。」と言って受け流していたが、A教諭が頻繁に話題にするので、見るに見かねたセクハラ相談員であるC教諭(女性)が「A先生、それはセクハラですよ。」と注意した。

A教諭は「冗談、冗談。C先生もそんな堅いこと言わんでも。B先生やって気にしてないし。」と言って、しばらくはその話題には触れなかった。

しかし、A教諭が再びB教諭に対して、「先生、美人やけんもてるんだろ。」とか、「今日は彼氏とデート?」とかしつこく言いだしたので、B教諭もさすがに辛抱も限界がきて精神的に不安定になり、C教諭に相談して、管理職からA教諭に注意してもらおうことにした。

(1) ポイントを整理してみましょう!

- ◇A教諭は、普段から若い教員をからかうことがよくあった。
- ◇A教諭は、頻繁に今年赴任してきたばかりのB教諭にセクハラと思われる発言を繰り返していた。
- ◇セクハラ相談員のC教諭は、見るに見かねた状態になって、ようやくA教諭に注意を喚起している。
- ◇A教諭は、注意された後もセクハラ発言を繰り返した。
- ◇A教諭は、辛抱も限界の状態がきて、ようやく管理職と相談することにした。

(2) どのような責任が問われる可能性があるのでしょうか?

- ◇身分上の責任 (状況により) 減給又は戒告
(参考) わいせつな言辞等の性的言動を繰り返したと判断された場合は停職の場合もある。
- ◇民事上の責任 (状況により) B教諭への慰謝料等の損害賠償責任
(参考) 学校には教職員の不法行為により発生した損害を賠償する使用者責任がある。

(3) 関連する法令等にはどのようなものがあるのでしょうか?

- ◇地方公務員法第32条、第33条(前出)
- ◇男女雇用機会均等法
(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)
第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- ◇民法
(使用者等の責任)
第715条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りではない。

- 2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。
- 3 前2項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

◇教職員の懲戒処分の指針（標準的な処分量定）

(4) 対応策について検討してみましょう！

- ◇双方の主張を公平に聴取し、正確な事実関係を把握する。特に女性から聴取する場合は、必ず同性のセクハラ担当者等を加える。
- ◇問題解決後に円満に業務に当たれるよう、双方のプライバシーを尊重し、情報管理に注意する。
- ◇A教諭の言動が就業環境を悪化させる行為であることを説明し、再発防止を図るとともに、当事者間のわだかまりを解消するなどの関係改善も図る。
- ◇状況により、所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。
- ◇B教諭の精神的ダメージが大きく、メンタルヘルスケアが必要な場合は、専門家の指示に基づいて、適切に対応する。
- ◇相談体制の見直しを行い、セクハラ防止研修にも重点的に取り組む。
- ◇報告・連絡・相談がスムーズに行える風通しの良い職場環境づくりに、管理職が率先して取り組む。

(5) セルフチェックしてみましょう！

	項目	ア	イ	ウ
1	「教職員の懲戒処分の指針（標準的な処分量定）」で示されたセクハラ行為等を行った場合の処分を理解している。			
2	相手が嫌がったり、不快に感じるような言動は、セクハラになることを理解している。			
3	児童生徒の人権を尊重し、異性の同僚は仕事上のパートナーとして敬意をはらっている。			
4	仕事上の悩みを一人で抱え込まず、上司や同僚、家族の中に相談できる人がいる。			
5	異性の児童生徒への個別指導は、児童生徒と同性の教職員を同席させるか、複数で対応している。			

(ア：はい イ：どちらとも言えない ウ：いいえ)

☆参考

◇刑法

(公然わいせつ)

第174条 公然とわいせつな行為をした者は、6月以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

(強制わいせつ)

第176条 13歳以上の男女に対し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした者は、6月以上10年以下の懲役に処する。13歳未満の男女に対し、わいせつな行為をした者も、同様とする。

(強姦)

第177条 暴行又は脅迫を用いて13歳以上の女子を姦淫した者は、強姦の罪とし、3年以上の有期懲役に処する。13歳未満の女子を姦淫した者も、同様とする。

◇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

(児童買春)

第4条 児童買春をした者は、5年以下の懲役又は300万円以下の罰金に処する。

3 体罰のケース

●ケース3-①（小学校の場合）

小学3年生の学級担任をしているA教諭は、4時間目の授業が始まってすぐに、昨日指示しておいた授業の準備物の確認を行った。ところが、いつものように学級の4分の1ほどの児童が、準備物を持ってくるのを忘れていた。

一人の児童が、忘れた理由についてA教諭に告げようとしたところ、A教諭は、聞く耳を持たず、「言い訳をするな。」とどなった。そして、忘れた児童全員を床に正座させ、いすを机代わりにして、その時間の授業を受けさせた。

その日の夕方、ある保護者から校長に対し、「体罰を受けた。」と抗議の電話があった。保護者がひどく怒った様子であったので、校長は、「A先生も、非常に熱心なもので」と取りなした。

●ケース3-②（中学校の場合）

中学2年生の数学を担当しているA教諭は、その日、昼休みが終わると、1組の授業でTTと一緒に担当しているB教諭とともに教室へ向かった。

1組の教室横の廊下では、以前から授業を抜け出すことの多い男子生徒Cとその他の生徒数名が、おしゃべりをしていた。

A教諭が、Cの名前を大声で叫び、他の生徒とともに教室に入るよう注意したところ、他の生徒は素直に従ったが、Cだけはその場から立ち去ろうとした。そこで、A教諭は、Cの肩をつかみ制止しようとしたが、Cが逆にくっついてかかってきたので、頬を平手打ちにした。頬は少しはれていたが大したことはないと判断し、そのまま教室に連れて行き、授業を受けさせた。

B教諭も、以前からCの指導には手を焼いており、この場面では何もできず、ただ見ているだけであった。しかし、A教諭の行為は、明らかに体罰であり、このままにしてよいものかと悩んでいる。

●ケース3-③（高等学校の場合）

高校2年生の担任をしているA教諭は、卓球部の顧問として熱心に指導に取り組んでいた。大会前のある日、以前から再三注意してきた卓球部員の生徒Bは、その日も練習中にふざけて遊んでいたので、「真面目に練習できないのなら出ていけ。」とどなりながら、右の手のひらで頬を数回叩く体罰を行った。

同生徒は鼻血を出したが、日ごろから「部活動では厳しい指導が必要だ。」と考えていたA教諭は、校長にも報告しなかった。しかし、翌日、被害にあった生徒とは別の生徒の保護者から、教育委員会に連絡があり、A教諭の体罰が発覚した。

(1) ポイントを整理してみましょう！

(3-①の場合)

- ◇A教諭が担任している学級には、忘れ物が多い児童が4分の1程度いる。
- ◇正当な理由があるかもしれない児童の言い分を聞こうとしていないだけでなく、どなりつけている。
- ◇A教諭の行った長時間正座させる指導は、肉体的苦痛を与える懲戒に該当するので、体罰と判断される可能性が高い。
- ◇A教諭の指導は、校長に報告されていなかったため、保護者からの抗議の電話ではじめて校長の知るところとなった。
- ◇怒っている保護者に、校長は「非常に熱心」なためと釈明している。

(3-②の場合)

- ◇男子生徒Cは、授業を抜け出すなど生徒指導上の問題を抱えた生徒である。
- ◇A教諭は、他の生徒の前で、Cの名前を大声で叫んでいる。
- ◇A教諭が、立ち去ろうとしたCの肩をつかみ制止しようとしたため、Cが反発した。
- ◇反発したCを叩いたA教諭の行為は、身体に対する侵害を内容とする懲戒に該当し、体罰とみなされる。
- ◇A教諭は、Cの頬がはれていても係わらず、しかるべき手当を行っていない。
- ◇B教諭は、日ごろからCによい印象を持っておらず、A教諭の行為を傍観しているだけであった。あるいは、何もできなかった。
- ◇B教諭は、このままにしてはよくないと思いつつも、行動に移すことはできていない。

(3-③の場合)

- ◇A教諭は、部活動に熱心に取り組む指導者である。
- ◇生徒Bは、常日頃から不真面目な部員であった。
- ◇事件のあった日は、大会の直前であった。
- ◇A教諭の行為は、身体に対する侵害を内容とする懲戒に該当し、体罰とみなされる。
- ◇A教諭は、体罰を厳しい指導のために必要な行為と考えているところがある。
- ◇A教諭は、Bに必要な手当もせず、校長にも報告していない。
- ◇A教諭の体罰を別の生徒の保護者が教育委員会に連絡していることから、他にもこの事件を知っている者がいると思われる。

(2) どのような責任が問われる可能性があるのでしょうか？

- ◇身分上の責任 (状況により) 懲戒免職・停職・減給・戒告

(参考) 懲戒免職になった場合、教員免許状は効力を失い、退職手当は支給されない。

- ◇刑事上の責任 (状況により) 刑法による傷害罪・暴行罪により懲役又は罰金

(参考) 傷害罪：15年以下の懲役又は50万円以下の罰金。暴行罪：2年以下の懲役又は30万円以下の罰金。執行猶予付きであっても禁錮刑以上の場合、欠格条項に該当し失職する。

- ◇民事上の責任 (状況により) 被害者への慰謝料等の損害賠償責任

(3) 関連する法令等にはどのようなものがあるのでしょうか？

◇学校教育法

第11条 校長及び教員は、教育上必要があると認めるときは、文部科学大臣の定めるところにより、児童、生徒及び学生に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。

◇学校教育法施行規則

第26条 校長及び教員が児童等に懲戒を加えるに当つては、児童等の心身の発達に応ずる等教育上必要な配慮をしなければならない。

◇地方公務員法第16条、第28条、第29条、第32条、第33条（前出）

◇教育職員免許法第10条（前出）

◇刑法

（傷害）

第204条 人の身体を傷害した者は、15年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

（傷害致死）

第205条 身体を傷害し、よつて人を死亡させた者は、3年以上の有期懲役に処する。

（現場助勢）

第206条 前2条の犯罪が行われるに当たり、現場において勢いを助けた者は、自ら人を傷害しなくても、1年以下の懲役又は10万円以下の罰金若しくは科料に処する。

（暴行）

第208条 暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかつたときは、2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

◇民法第709条、第710条（前出）

◇国家賠償法

（公務員の加害行為に基く損害賠償責任・その公務員に対する求償権）

第1条 国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によつて違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。

2 前項の場合において、公務員に故意又は重大な過失があつたときは、国又は公共団体は、その公務員に対して求償権を有する。

◇教職員の懲戒処分の方針（標準的な処分量定）

(4) 対応策について検討してみましょう！

◇適切な初期対応を行う（事実関係の把握、被害者への謝罪等）。

◇管理職を中心に組織的に対応する（情報・意思決定の一元化、取材対応等）。

◇所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。

◇児童生徒にメンタルヘルスケアが必要な場合は、専門家の指示に基づいて、適切に対応する。

◇体罰を容認する土壌があれば、これを一掃し、不適切な指導に対して、教職員相互に点検し合える環境づくりに努める。

◇校内研修等で、体罰によらない生徒指導の在り方について、研究に努める。

◇特定児童生徒への個別指導については、1人の教員に任せることなく、複数である体制を整える。

◇児童生徒が何でも気軽に話せる教育相談体制の充実に努める。

(5) セルフチェックしてみましょう！

	項目	ア	イ	ウ
1	体罰は人権を侵害する行為であり、学校教育法などで禁止されていることを知っている。			
2	「教職員の懲戒処分の指針（標準的な処分量定）」で示された体罰等を行った場合の処分を理解している。			
3	児童生徒を指導に当たっては、感情的にならず、教育的に配慮して、冷静に対応するよう心がけている。			
4	「時には力による指導も必要だ」と体罰を肯定する考えは誤りで、体罰によらない指導ができてこそ教育のプロだと思う。			
5	体罰を見逃さず、注意したり、管理職に報告したりすることができる。			

(ア：はい イ：どちらとも言えない ウ：いいえ)

☆参考

【「問題行動を起こす児童生徒に対する指導について」（平成19年2月5日 文部科学省初等中等教育局長通知）-抜粋-】

3 懲戒・体罰について

- (1) 校長及び教員(以下「教員等」という。)は、教育上必要があると認めるときは、児童生徒に懲戒を加えることができ、懲戒を通じて児童生徒の自己教育力や規範意識の育成を期待することができる。しかし、一時の感情に支配されて、安易な判断のもとで懲戒が行われることがないように留意し、家庭との十分な連携を通じて、日頃から教員等、児童生徒、保護者間での信頼関係を築いておくことが大切である。
- (2) 体罰がどのような行為なのか、児童生徒への懲戒がどの程度まで認められるかについては、機械的に判定することが困難である。また、このことが、ややもすると教員等が自らの指導に自信を持ってない状況を生み、実際の指導においても過度の萎縮を招いているとの指摘もなされている。ただし、教員等は、児童生徒への指導に当たり、いかなる場合においても、身体に対する侵害(殴る、蹴る等)、肉体的苦痛を与える懲戒(正座・直立等特定の姿勢を長時間保持させる等)である体罰を行ってはならない。体罰による指導により正常な倫理観を養うことはできず、むしろ児童生徒に力による解決への志向を助長させ、いじめや暴力行為などの土壌を生む恐れがあるからである。
- (3) 懲戒権の限界及び体罰の禁止については、これまで「児童懲戒権の限界について」(昭和23年12月22日付け 法務庁法務調査意見長官回答)等が過去に示されており、教育委員会や学校でも、これらを参考として指導を行ってきた。しかし、児童生徒の問題行動は学校のみならず社会問題となっており、学校がこうした問題行動に適切に対応し、生徒指導の一層の充実を図ることができるよう、文部科学省としては、懲戒及び体罰に関する裁判例の動向等も踏まえ、今般、「学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰に関する考え方」(別紙)を取りまとめた。懲戒・体罰に関する解釈・運用については、今後、この考え方によることとする。

「学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰に関する考え方」(別紙)

1 体罰について

- (1) 児童生徒への指導に当たり、学校教育法第11条ただし書という体罰は、いかなる場合においても行ってはならない。教員等が児童生徒に対して行った懲戒の行為が体罰に当たるかどうかは、当該児童生徒の年齢、健康、心身の発達状況、当該行為が行われた場所的及び時間的環境、懲戒の態様等の諸条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある。
- (2) (1)により、その懲戒の内容が身体的性質のもの、すなわち、身体に対する侵害を内容とする懲戒(殴る、蹴る等)、被罰者に肉体的苦痛を与えるような懲戒(正座・直立等特定の姿勢を長時間にわたって保持させる等)に当たると判断された場合は、体罰に該当する。
- (3) 個々の懲戒が体罰に当たるか否かは、単に、懲戒を受けた児童生徒や保護者の主観的な言動により判断されるのではなく、上記(1)の諸条件を客観的に考慮して判断されるべきであり、特に児童生徒一人一人の状況に配慮を尽くした行為であったかどうか等の観点が必要である。
- (4) 児童生徒に対する有形力(目に見える物理的な力)の行使により行われた懲戒は、その一切が体罰として許されないというものではなく、裁判例においても、「いやしくも有形力の行使と見られる外形をもった行為は学校教育法上の懲戒行為としては一切許容されない」とすることは、本来学校教育法の予想するところではない」としたもの(昭和56年4月1日東京高裁判決)、「生徒の心身の発達に応じて慎重な教育上の配慮のもとに行うべきであり、このような配慮のもとに行われる限りにおいては、状況に応じ一定の限度内で懲戒のための有形力の行使が許容される」としたもの(昭和60年2月22日浦和地裁判決)などがある。
- (5) 有形力の行使以外の方法により行われた懲戒については、例えば、以下のような行為は、児童生徒に肉体的苦痛を与えるものでない限り、通常体罰には当たらない。
 - 放課後等に教室に残留させる(用便のためにも室外に出ることを許さない、又は食事時間を過ぎても長く留め置く等肉

的苦痛を与えるものは体罰に当たる)。

- 授業中、教室内に起立させる。
- 学習課題や清掃活動を課す。
- 学校当番を多く割り当てる。
- 立ち歩きの多い児童生徒を叱って席につかせる。

(6) なお、児童生徒から教員等に対する暴力行為に対して、教員等が防衛のためにやむを得ずした有形力の行使は、もとより教育上の措置たる懲戒行為として行われたものではなく、これにより身体への侵害又は肉体的苦痛を与えた場合は体罰には該当しない。また、他の児童生徒に被害を及ぼすような暴力行為に対して、これを制止したり、目の危険を回避するためにやむを得ずした有形力の行使についても、同様に体罰に当たらない。これらの行為については、正当防衛、正当行為等として刑事上又は民事上の責めを免れうる。

2 児童生徒を教室外に退去させる等の措置について

- (1) 単に授業に遅刻したこと、授業中学習を怠けたこと等を理由として、児童生徒を教室に入れず又は教室から退去させ、指導を行わないままに放置することは、義務教育における懲戒の手段としては許されない。
- (2) 他方、授業中、児童生徒を教室に入れず又は教室から退去させる場合であっても、当該授業の間、その児童生徒のために当該授業に代わる指導が別途行われるのであれば、懲戒の手段としてこれを行うことは差し支えない。
- (3) また、児童生徒が学習を怠り、喧騒その他の行為により他の児童生徒の学習を妨げるような場合には、他の児童生徒の学習上の妨害を排除し教室内の秩序を維持するため、必要な間、やむを得ず教室外に退去させることは懲戒に当たらず、教育上必要な措置として差し支えない。
- (4) さらに、近年児童生徒の間に急速に普及している携帯電話を児童生徒が学校に持ち込み、授業中にメール等を行い、学校の教育活動全体に悪影響を及ぼすような場合、保護者等と連携を図り、一時的にこれを預かり置くことは、教育上必要な措置として差し支えない。

【「児童懲戒権の限界について」(昭和23年12月22日 法務庁法務調査意見長官回答)】

- 1 学校教育法第11条にいう「体罰」とは、懲戒の内容が身体的性質のものである場合を意味する。すなわち
 - (1) 身体に対する侵害を内容とする懲戒一なぐる・けるの類一がこれに該当することはいうまでもないが、さらに
 - (2) 被罰者に肉体的苦痛を与えるような懲戒もまたこれに該当する。たとえば端坐・直立等、特定の姿勢を長時間にわたって保持させるというような懲戒は体罰の一種と解せられなければならない。
- 2 しかし、特定の場合が右の(2)の意味の「体罰」に該当するかどうかは、機会的に制定することはできない。たとえば、同じ時間直立させるにしても、教室内の場合と炎天下または寒風中の場合とでは被罰者の身体に対する影響が全く違うからである。それ故に、当該児童の年齢・健康・場所的および時間的環境等、種々の条件を考へ合わせて肉体的苦痛の有無を制定しなければならない。
- 3 放課後教室に残留させることは、前記1の定義からいって、通常「体罰」には該当しない。ただし、用便のためにも室外に出ることを許さないとか、食事時間を過ぎて長く留めおくとかいうことがあれば、肉体的苦痛を生じさせるから、体罰に該当するであろう。
- 4 右の、教室に残留させる行為は、肉体的苦痛を生じさせない場合であっても、刑法の監禁罪の構成要件を充足するが、合理的な限度をこえない範囲内の行為ならば、正当な懲戒権の行使として、刑法35条により違憲性が阻却され、犯罪は成立しない。合理的な限度をこえてこのような懲戒を行えば、監禁罪の成立をまぬかれない。
つぎに、然らば右の合理的な限度とは具体的にどの程度を意味するのか、という問題になると、あらかじめ一般的な標準を立てることは困難である。個々の具体的な場合に、当該非行の性質、非行者の性行および年齢、留め置いた時間の長さ等、一切の条件を総合的に考察して、通常理性をそなえた者が当該の行為をもって懲戒権の合理的な行使と判断するであろうか否かを標準として決定する外はない。

【「生徒に対する体罰禁止に関する教師の心得」(昭和24年8月2日 法務府発表)】

- (1) 用便に行かせなかったり食事時間が過ぎても教室に留め置くことは肉体的苦痛を伴うから体罰となり、学校教育法に違反する。
- (2) 遅刻した生徒を教室に入れず、授業を受けさせないことは例え短時間でも義務教育では許されない。
- (3) 授業時間中怠けた、騒いだからといって生徒を教室外に出すことは許されない。教室内に立たせることは体罰にならない限り懲戒権内として認めてよい。
- (4) 人の物を盗んだり、こわしたりした場合など、こらしめる意味で、体罰にならない程度に、放課後残しても差支えない。
- (5) 盗みの場合などその生徒や証人を放課後訊問することはよいが自白や供述を強制してはならない。
- (6) 遅刻や怠けたことによって掃除当番などの回数を多くするのは差支えないが、不当な差別待遇や酷使はいけぬ。
- (7) 遅刻防止のための合同登校は構わないが軍事教練の色彩を帯びないように注意すること。

4 情報セキュリティ・個人情報保護のケース

●ケース4

中学3年の学級担任をしているA教諭は、家事や子育て等で遅くまで学校で仕事ができないので、生徒の成績等のデータが入った個人用のUSBメモリを自宅に持って帰り、自宅のパソコンを使用して進学事務等をするようになった。

ところが、ある日、バッグに入れて持ち運びしていたUSBメモリを探したが、見あたらなかった。

よく考えてみると、一昨日、自宅で仕事をした時にUSBメモリを使用し、その後は使用していなかったことまでわかった。そこで、昨日からの自分の行動をすべてチェックし、心当たりの場所を何度も探してみたが、やはり見つからなかった。

翌日、学校長に生徒のデータが入ったUSBメモリを紛失したことを報告した。

(1) ポイントを整理してみましょう！

- ◇A教諭は3年生の担任で、進学事務などの校務と家事の両立をしなければならず、多忙な毎日を過ごしていた。
- ◇A教諭は、多忙なため、学校で仕事を処理しきれず、自宅に持って帰るようになった。
- ◇A教諭は、登録したものではないUSBメモリに、生徒の個人情報を保存して持ち帰っているなど、「情報セキュリティポリシー」を守れていない。
- ◇USBメモリを学校と自宅のパソコンに接続しているので、学校のネットワークが、コンピュータウイルスに感染する可能性がある。
- ◇もし、個人情報がインターネット上に流出した場合は、データを完全に回収することは不可能であり、回復困難な不利益が生じる。
- ◇USBメモリの管理が十分でなく、情報持ち出しに対する危機管理意識が希薄で、情報セキュリティに関する知識が身につけていない。

(2) どのような責任が問われる可能性があるのでしょうか？

◇身分上の責任 減給又は戒告

◇民事上の責任 (状況により) 被害者への慰謝料等の損害賠償責任

(3) 関連する法令等にはどのようなものがあるのでしょうか？

◇地方公務員法第32条、第33条（前出）

（秘密を守る義務）

第34条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

（罰則）

第60条 左の各号の1に該当する者は、1年以下の懲役又は3万円以下の罰金に処する。

二 第34条第1項又は第2項の規定に違反して秘密を漏らした者

◇徳島県個人情報保護条例

(適正管理)

第10条 実施機関は、個人情報取扱事務の目的を達成するために必要な範囲内で、その保有する個人情報に過去又は現在の事実と合致するよう努めなければならない。

2 実施機関は、個人情報の漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人情報の適正な管理のために必要な措置を講じなければならない。

3 実施機関は、保有する必要がなくなった個人情報を速やかかつ確実に廃棄し、又は消去しなければならない。ただし、歴史的・文化的価値を有する資料として保存する必要があると認められるものについては、この限りでない。

(職員の義務)

第11条 実施機関の職員は、職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(事業者の責務)

第45条 事業者は、個人情報の保護の重要性を認識し、個人情報の取扱いに伴う個人の権利利益の侵害の防止に関し必要な措置を自主的に講ずるとともに、個人情報の保護に関する県の施策に協力しなければならない。

2 事業者は、第6条第3項に規定する個人情報を特に慎重に取り扱わなければならない。

3 事業者のうち、県が資本金、基本金その他これらに準ずるものを出資している法人であつて規則で定めるものは、その取り扱う個人情報の保護に関し実施機関に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

(罰則)

第58条 実施機関の職員若しくは職員であつた者又は第12条第3項の業務に従事している者若しくは従事していた者が、正当な理由がないのに、個人の秘密に属する事項が記録された保有個人情報を含む情報の集合物であつて、一定の事務の目的を達成するために特定の保有個人情報を電子計算機を用いて検索することができるように体系的に構成したもの(その全部又は一部を複製し、又は加工したものを含む。)を提供したときは、2年以下の懲役又は100円以下の罰金に処する。

◇民法第709条、第710条(前出)

◇国家賠償法第1条(前出)

◇教職員の懲戒処分の方針(標準的な処分量定)

(4) 対応策について検討してみましょう!

◇適切な初期対応を行う(事実関係の把握等)。

◇管理職を中心に組織的に対応する(情報・意思決定の一元化、取材対応等)。

◇不安や動揺の広がりを防ぐため、保護者・児童生徒等への説明責任を果たす。

◇所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。

◇学校・家庭で、徹底的にUSBメモリを探す。

◇インターネット上に生徒の個人情報流出がないか監視し、流出の可能性があった場合は、至急プロバイダに削除依頼する等、関係機関への対応を行う。

◇「情報セキュリティポリシー」の内容を十分理解する研修を実施し、個人情報漏えいの危険性を周知し、取り扱う者としての意識を高める。

◇原則として、学校から個人情報は持ち出さないようにし、やむを得ず持ち出す場合は、情報管理者の許可を得るなどのルールを明確化し、紛失・漏えい防止策を徹底する。

◇電子ファイルの暗号化やパスワードの設定など、情報を管理する上で必要な基本的知識の習得ができているか、全教職員を対象に調査し、必要な研修を行う。

(5) セルフチェックしてみましょう！

	項 目	ア	イ	ウ
1	学校で取り扱う情報の多くが個人情報であり、守秘義務があることを理解している。			
2	「教職員の懲戒処分の指針（標準的な処分量定）」で示された個人情報の盗難紛失又は流出した場合の処分を理解している。			
3	個人情報は持ち出さないことを原則とし、やむを得ず持ち出す場合は、管理職への報告等、決められたルールを守っている。			
4	個人情報の盗難や流出等を防ぐためクリアデスクに心がけ、個人情報の入った文書等は、鍵のかかる場所に保管している。			
5	個人情報の入った文書や電子メール等は、誤送付・誤送信しないよう、宛先を厳重にチェックしている。			

(ア：はい イ：どちらとも言えない ウ：いいえ)

☆参考

徳島県教育委員会情報セキュリティポリシーの概要について

情報セキュリティポリシーは、すべての教職員が理解して実行することが大切です。情報は水と同じで、どこかに穴があればそこから漏れ出します。漏れたら最後、もとに戻すことはできません。

重要なポイントは、答案・成績表・住所録など紙に印刷されたものや電子媒体に保存されたものは、「情報資産」であるということです。このような「情報資産」を保護するため、徳島県教育委員会では情報セキュリティに関する対策に取り組んでいます。

組織人として、公務員（教職員）として、情報セキュリティに対する意識を高め、「情報資産」を守っていくことが大切です。

『徳島県教育委員会情報セキュリティポリシーにおける基本方針』（抜粋）

（情報セキュリティポリシー対策の根本的な考え方を表しています。）

第10条 教職員等は、情報セキュリティの重要性について共通の認識を持ち、業務の遂行に当たって情報セキュリティポリシーを守らなければならない。



『徳島県教育委員会情報セキュリティ対策基準』（抜粋）

（基本方針を実現するために、何をしなければならないか示しています。）

- ・ 所属長を「情報セキュリティ管理者」として、所属内に情報セキュリティ委員会を設置しなければなりません。
- ・ 教職員等は、業務以外の目的で、情報資産を外部へ持ち出したり、電子メールを送信したり、インターネットにアクセスしてはいけません。



『〇〇学校情報セキュリティ実施手順』

（各所属で、具体的な業務において、どのような手順に従って実行していくかを示しています。）

- ・ 情報セキュリティ管理者…所属長（学校長）が務めます。
- ・ 情報セキュリティ委員会…所属内での情報セキュリティの要となる組織です。
- ・ 情報資産の分類……………個々の情報の重要度を分類1～3に分けて管理します。
- ・ 情報資産の管理方法……………情報資産の保管・保存場所や取扱について規定します。
- ・ 教職員の遵守事項……………パソコン・外部記録媒体・ネットワーク・情報資産の取扱において、各個人が遵守すべきことを規定しています。
- ・ 研修体制……………情報セキュリティに関する研修を明確に位置づけます。
- ・ 評価と見直し……………自己点検・自己改善と実施手順の見直しを行うことを規定します。

5 公金等の違法な取扱いのケース

●ケース5

A高校に勤務するB主任は、普段からずさんな会計処理をするところがあり、上司から注意されることがときどきあった。

B主任は、学校の備品や消耗品の購入を担当していたが、年度末が近づいてきて会計に余裕があったので、後で何かに使えるだろうと、物品を購入するための文書を作成し、業者に虚偽の請求書を提出させ、物品が納入されていないのに代金だけを振り込んで業者に管理させる「預け」を行った。

そんなある日、買ったばかりの車を自宅の車庫から出そうとした時に、B主任は誤って車をこすってしまった。自分の入っていた保険では修理代は出ず、新車を買ったばかりだったので、金銭的にも余裕のなかったB主任は、業者に管理させている「預け」を思い出し、少しぐらい流用しても大丈夫だろうと考え、業者から図書カードを納入させて、それを金券ショップに持ち込んで換金し修理代に充てた。

この後、B主任はときどきこのような方法で私的流用を繰り返すようになったが、同僚が帳簿上に購入済みとなっている備品がいくつか見当たらないことに気づき、上司が担当者のB主任に問いただし、公金の私的流用が明らかになった。

(1) ポイントを整理してみましょう！

- ◇B主任は、普段からずさんな会計処理を行うところがあったので、上司は注意して監督する必要があった。
- ◇B主任は、業者に公金を管理させる不適正な経理の「預け」を行ってしまった。
- ◇B主任は、新車を購入したばかりで、金銭的にも余裕がなかった。
- ◇A高校では、B主任の公金の私的流用の繰り返しを見逃していた。

(2) どのような責任が問われる可能性があるのでしょうか？

◇身分上の責任

(参考) 懲戒免職になった場合、退職手当は支給されない。教員の場合、教員免許状は効力を失う。

◇刑事上の責任

(参考) 10年以下の懲役。執行猶予付きであっても禁錮刑以上の場合は、欠格条項に該当し失職する。

◇民事上の責任

(3) 関連する法令等にはどのようなものがあるのでしょうか？

◇地方公務員法第16条・第28条・第29条・第32条・第33条 (前出)

◇教育職員免許法第10条 (前出)

◇刑法

(公文書偽造等)

第155条 行使の目的で、公務所若しくは公務員の印章若しくは署名を使用して公務所若しくは公務員の

作成すべき文書若しくは図画を偽造し、又は偽造した公務所若しくは公務員の印章若しくは署名を使用し、又は公務所若しくは公務員の作成すべき文書若しくは図画を偽造した者は、1年以上10年以下の懲役に処する。

- 2 公務所又は公務員が押印し又は署名した文書又は図画を変造した者も、前項と同様とする。
- 3 前2項に規定するもののほか、公務所若しくは公務員の作成すべき文書若しくは図画を偽造し、又は公務所若しくは公務員が作成した文書若しくは図画を変造した者は、3年以下の懲役又は20万円以下の罰金に処する。

(虚偽公文書作成等)

第156条 公務員が、その職務に関し、行使の目的で、虚偽の文書若しくは図画を作成し、又は文書若しくは図画を変造したときは、印章又は署名の有無により区別して、前2条の例による。

(詐欺)

第246条 人を欺いて財物を交付させた者は、10年以下の懲役に処する。

- 2 前項の方法により、財産上不法の利益を得、又は他人にこれを得させた者も、同項と同様とする。

(背任)

第247条 他人のためにその事務を処理する者が、自己若しくは第3者の利益を図り又は本人に損害を加える目的で、その任務に背く行為をし、本人に財産上の損害を加えたときは、5年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

(横領)

第252条 自己の占有する他人の物を横領した者は、5年以下の懲役に処する。

- 2 自己の物であっても、公務所から保管を命ぜられた場合において、これを横領した者も、前項と同様とする。

(業務上横領)

第253条 業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、10年以下の懲役に処する。

◇民法第709条、第710条 (前出)

◇教職員の懲戒処分の指針 (標準的な処分量定)

(4) 対応策について検討してみましょう！

- ◇適切な初期対応を行う (事実関係の把握等)。
- ◇所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。
- ◇必要に応じて、保護者・児童生徒等への説明責任を果たす。
- ◇関係書類の管理や成果品・納品の確認を複数で定期的に行うチェック体制を確立する。
- ◇管理職は、定期的に予算の執行状況や業務の実施状況を点検し、適切な指示を行う。
- ◇利害関係者である納入業者とは、適切な関係を保つようにする。
- ◇校内研修などを通じて、教職員に適切な会計処理の手続きなどを身につける。

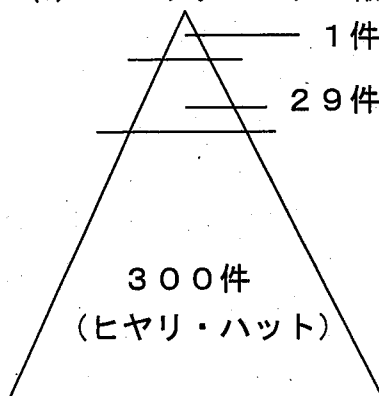
(5) セルフチェックしてみましょう！

	項目	ア	イ	ウ
1	「教職員の懲戒処分の指針 (標準的な処分量定)」で示された公金等の不適正な取扱いをした場合の処分を理解している。			
2	担当している会計の通帳や帳簿は整理しており、いつでも上司に見せることができる。			
3	納入業者とは、親密になり過ぎないように気をつけている。			
4	自分が管理すべき備品等の保管場所は知っており、整理・整頓もできている。			
5	公金や学校徴収金を一時的にでも個人的なことに流用したことはない。			
6	速やかに支払いし、手元に現金を置かないようにしている。			

(ア:はい イ:どちらとも言えない ウ:いいえ)

6 職場の安全衛生管理

(1) 「ヒヤリ・ハット報告書(例)」で学校に潜むリスクを洗い出しましょう!



1件の重大な事故の背景には、29件の軽微な事故があり、さらに、ケガにはならなかったが、ヒヤリ・ハットした事故が300件あるという法則を「ハインリッヒの法則」と言います。

すなわち、重大な事故を未然に防ぐには、ヒヤリ・ハットを無くしていけば良いということになります。

あなたの気づいたことを学校の事故防止に活かしましょう!

ヒヤリ・ハット報告書		重要度	A	B	C	報告者職氏名
いつ	平成 年 月 日 ()	午前・午後 時 分ごろ				
どこで	(略図)					
誰が						
何を して いて						
ヒヤリ ハット の内容						
原因と 思われ る状況 (該当するものすべてに ○印を記入)	<input type="checkbox"/> よく見えなかった <input type="checkbox"/> 気がつかなかった <input type="checkbox"/> 知らなかった <input type="checkbox"/> 考えごとをしていた <input type="checkbox"/> 急いでいた <input type="checkbox"/> 適当にやってしまった <input type="checkbox"/> その他 [<input type="checkbox"/> よく聞こえなかった <input type="checkbox"/> 忘れていた <input type="checkbox"/> 勘違いしていた <input type="checkbox"/> 大丈夫だと思った <input type="checkbox"/> イライラしていた <input type="checkbox"/> 体調が悪かった				
改善すべき点						
対応策 (管理職記入)						

[重要度 A : 至急対応が必要 B : 職員会議で検討が必要 C : 職員朝会で紹介し注意喚起]

このような報告書を活用して、日ごろから教職員が自らのヒヤリ・ハットの体験を報告し、職場全体で情報を共有することによって、重大な事故の未然防止に努めてください。

(2) 日常の「ヒヤリ・ハット」に学びましょう！

ケース1

高速道路でつい携帯電話に出ようとして、危うくセンターポールに当たりそうになった。

防止に向けた取組（例）

運転中は携帯電話に出ないようするために必ずドライブモードにするか、又は安全な場所に車を止めて使用する。

ケース2

部活動の女子部員にメールで連絡した際、可愛いと思ってハートのマークを付けたら「先生、気持ち悪い。セクハラ。」と言われた。

防止に向けた取組（例）

生徒の誤解や不適切な関係を防止するため、生徒との個人的なメールのやりとりはできるだけ避ける。どうしても必要な場合には、必要最小限の内容とする。

ケース3

別室で1対1で生徒指導していて、生徒の態度にカッとなって、机をたたいてしまった。

防止に向けた取組（例）

感情的になり体罰を振るうことなどが無いように、別室で生徒指導や教育相談を行う場合は、必ず複数の教職員で当たるようにする。

ケース4

バックアップのために生徒の成績を保存し、職員室の机の中に入れていた個人のUSBメモリが行方不明となったが、引き出しの奥から出てきた。

防止に向けた取組（例）

情報セキュリティポリシーを守り、個人のUSBメモリを職場のパソコンに接続したり、生徒の個人情報などを絶対に保存しない。

- ◆ 研修などで使用する際は、校内研修で出てきた「ヒヤリ・ハット」の事例などを上側の「ケース」の枠に入力し、下側の「防止に向けた取組」の枠を空欄にして各自で記入したり、意見交換の後に記入するなど工夫してください。最終的には『ヒヤリ・ハット防止マニュアル』のような各校オリジナルの冊子などにまとめてみてはいかがでしょうか。

(3) 「危険予知訓練 (KYT)」で、リスクを察知する訓練を行いましょ！

「危険予知訓練 (KYT)」とは、職場や作業現場に潜む危険要因とそれが引き起こす現象 (事故) を、職場や作業の状況を描いたイラストなどを使って、また、現場で実際に作業をさせたり、作業してみせたりしながら、少人数で話し合い、危険のポイントや重点実施項目を確認して、行動する前に事故を防ぎ、安全を先取りする訓練を行うものです。

このトレーニングは、教職員のみならず、児童生徒に対しても有効で、学校内や登下校における事故や事件などの危険を回避する能力を育成することができます。

一般的によく用いられているのが、「4ラウンド法」と呼ばれるものです (中央労働災害防止協会)。ここでは、その「4ラウンド法」を紹介します。『ヒヤリ・ハット報告書』などで浮かび上がってきたリスクをイラスト・写真・動画などの視聴覚教材にしたり、実際に現場に行って確認するなどして、5～6人のグループを作り、トレーニングに取り組んでみてください。

「危険予知訓練 (KYT)」の進め方

第1ラウンド どんな危険がひそんでいるか？

- ◇現状を把握し、危険を予知してください。
- ◇みんなで話し合っって危険要因を発見し、その要因により引き起こされる事態をできるだけ書き出しましょう。

第2ラウンド これが危険のポイントだ！

- ◇予知した危険を重点化しましょう。
- ◇重要と思われる危険と危険要因に○印を付け、特に重要なものには◎をつけて危険を招くポイントにアンダーラインを引いてください。

第3ラウンド あなたならどうする？

- ◇具体的な対策を検討しましょう。
- ◇重要と判断した危険要因について、危険が現実のものにならないように、改善策や解決策をメンバーで検討してください。

第4ラウンド 私たちはこうする！

- ◇対策を絞り込み、目標を設定しましょう。
- ◇メンバーで討議して、現実的で実効性のある対策を選び、掲示物にしたり、発表することにより情報を共有し、危険を回避しましょう。

◆このような研修を定期的実施することにより、日常生活の中に潜んでいる危険を各自で考える習慣が身につくことも期待できます。

- (4) 「事業リスク・チェックシート(例)」を活用し、不祥事防止に取り組んでみましょう！
 1つ1つの事業について、事前にリスクを想定して、対応策を検討した上で実施すると、不祥事の発生する可能性は大幅に低減されます。

事業リスク・チェックシート						
校長	副校長・教頭	事務課長	教務課長	回 議	係	
次のとおりリスクに対応し、事業を実施してよろしいか。						
平成 年 月 日						
事業名	(行事等を記入)					
実施年月日	平成 年 月 日 (時 分～ 時 分)					
担当者	(職氏名)					
事業の概要・目的						
想定されるリスク (○印)	ア 法令等の違反 ウ 人権の尊重 オ かいせつ・セクハラ・パワハラ キ メンタルヘルス ケ その他()		イ 児童・生徒の生命・安全 エ 交通安全・違反 カ 情報セキュリティ・個人情報保護 ク 保護者等への説明責任			
そのリスクの原因 ()に 記号	() () () ()					
リスクへの対応策 ()に 記号	() () () ()					
校長	副校長・教頭	事務課長	教務課長	回 議	係	
事業が完了しましたので、事業実施に当たり生じたリスク等について報告します。						
平成 年 月 日						
ア 想定したリスクも生じず、無事に完了しました。 イ リスクが生じ、次のとおり対応しました。						
生じたリスク	・ ・					
対 応						

※ [校内球技大会における記入例]

事業リスク・チェックシート						
校長	副校長・教頭	事務課長	教務課長	回 議		係
次のとおりリスクに対応し、事業を実施してよろしいか。						
平成22年 7月 7日						
事業名	(行事等を記入) 校内球技大会					
実施年月日	平成22年 7月12日 (9時00分～15時30分)					
担当者	(職氏名) 教諭 ○ ○ ○ ○					
事業の概要・目的	夏季休業日前に校内球技大会を実施することにより、学年を越えての交流やスポーツで体を鍛えると同時に、クラスの団結を図り、クラスメートとの絆を深める。					
想定されるリスク (○印)	ア 法令等の違反 ウ 人権の尊重 オ かぜり・セハラ・パワハラ キ メンタルヘルス ケ その他 (イ 児童・生徒の生命・安全 エ 交通安全・違反 カ 情報セキュリティ・個人情報保護 ク 保護者等への説明責任)			
そのリスクの原因 ()に 記号	(イ①) 暑さのため、熱中症になる危険性がある。 (イ②) 競技中にケガをする可能性がある。 (イ③) 競技をしていない生徒同士がトラブルを起こす可能性がある。 ()					
リスクへの対応策 ()に 記号	(イ①) グラウンドにはテントをはり、水分も持参するように指導する。 (イ②) 各会場に教師を配置し、迅速に対応できるようにする。 (イ③) 担当割を決め、分担して教師が巡視する。 ()					
校長	副校長・教頭	事務課長	教務課長	回 議		係
事業が完了しましたので、事業実施に当たり生じたリスク等について報告します。						
平成22年 7月13日						
ア 想定したリスクも生じず、無事に完了しました。						
① リスクが生じ、次のとおり対応しました。						
生じたリスク	・転倒して、擦り傷を負った生徒が数名出た。					
対 応	保健室で治療し、経過を観察したが、腫れなどもなかった。念のため保護者に連絡し、家庭でも注意していただくよう担任から連絡した。					

7 知っておきたいポイント

Point 1 飲酒運転の根絶!

◇ 気をつけなければならないのは、飲酒したときの自動車の運転だけ？

- ◆ 飲酒した翌朝に、「酒気帯び運転」で検挙される事例が時々見受けられます。翌朝は自動車の運転をしないことが一番いいのですが、どうしても自動車の運転をしなければならない場合は、アルコールの摂取を控えるか、深夜に及ぶ飲酒は避けて、早めに切り上げてください。中には、翌日の午後に検挙された事例もあります。
- ◆ 「飲酒運転」は「自動車」の運転だけではありません。「自転車」の運転も飲酒運転になります。「今日は飲みに行くから、自転車で行けばよい。」という発想は止めましょう。

Point!

・ 帰宅方法の事前確認やハンドルキーパーバッジの着用など、職場全体で飲酒運転防止に努めましょう！
・ 飲酒した翌朝の車の運転で、「酒気帯び運転」にならないように気をつけましょう！

Point 2 「メール」って便利。でも・・・

◇ 電子メールを同時に複数へ送信する際の注意は？

- ◆ 電子メールのアドレスが、「個人情報」に該当する場合があります。
- ◆ 「TO (宛先)」や「CC」に全員のアドレスを入れた場合、受信者が全員のアドレスを知ることになります。「BCC」に全員のアドレスを入力すると、それを防ぐことができます。

Point!

・ メールを複数へ送信する場合、個人情報を保護するために、電子メールアドレスを「BCC (Blind Carbon Copy)」に入力しましょう！

◇ 電子ファイルの暗号化とは？

- ◆ どうしてもUSBメモリ等で情報を持ち出す必要がある場合には、情報漏えい対策として、「ファイル暗号化ソフト」を活用する方法があります。フリーソフト（無料でダウンロードして使用できるソフト）があるので、積極的に活用すると、リスクを低減できます。

- ◆ USBメモリ等によってファイルを持ち出した場合、紛失・盗難のリスクがあるだけでなく、コンピュータウイルスに感染するリスクも高まります。そこで、セキュリティポリシーに抵触することなく、安全且かつ迅速に受け渡しができる電子メールを活用する方法もありますが、誤送信というリスクもあるので、ここでもパスワードの設定や暗号化が求められます。

Point!

- ・ 個人情報とは、原則として職場から持ち出さないようにしましょう！
- ・ やむを得ず持ち出す場合は、ルールに則り、紛失・漏えい等の防止対策を徹底して行いましょう！
- ・ 重要な個人情報は、必ず鍵のかかる場所に保管しましょう！

Point 3 何気なくクリックしていませんか？コンピュータの不適正使用に注意！

◇ 何気なくクリックしていませんか？

- ◆ 勤務時間の内外を問わず、インターネットや電子メールは、公務以外で使用しないでください。パソコンの履歴を削除しても、ネットワーク管理者は、あなたのパソコンの使用状況をチェックすることが可能です。
- ◆ フィルタリングサービスでブロックされる回数が多い人は、不適切なサイトへの接続を試みている可能性が高いので、注意してください。
- ◆ ブロックされなくても、接続したサイトが不適切であることがあります。大切なことは、ブロックされるかどうかではなく、閲覧している内容が適切かどうかということで、不適切なサイトには接続しないでください。
- ◆ ソフトウェアの違法コピーや違法インストールは、著作権を侵害することになり、損害賠償請求や刑事告発を受けるおそれがありますので、絶対にしないようにしてください。
- ◆ 個人の外部記録媒体（USBメモリなど）を職場のパソコンに接続するとウイルスの感染の原因になったり、紛失すると情報漏えいにもつながります。使用しなければならない場合は、職場で登録しているものだけを使用するようにしましょう。

Point!

- ・ パソコンは、公務以外には使用しないようにしましょう！
- ・ 違法コピー・違法インストールは法律違反です！
- ・ 個人のUSBメモリは、職場のパソコンに接続しないようにしましょう！

Point 4 今は勤務時間？勤務時間外？

◇ 勤務時間を守れていますか？

- ◆ 授業日はもちろんのこと、長期休業日も勤務時間中は給料をいただいているという自覚を持つことが大切です。「少しぐらい大丈夫だろう。」というような安易な気持ちで、年休などを取得することなく、遅刻・早退するようなことがないようにしましょう。「職務専念義務違反」や「信用失墜行為」として、処分の対象にもなります。

◇ 出張や外出に問題はありませんか？

- ◆ 出張に当たり、勤務時間中にもかかわらず、出張経路を外れて自宅や商店などへ立ち寄ったりすることは、県民に不信感を持たれる原因となりますので、くれぐれも注意が必要です。
- ◆ 勤務時間中の私用で外出する場合は、必ず年休等を取得するなどして、勤務区分を明確にしておきましょう。

Point !

勤務時間中は、給料をいただいています。県民の信頼を失うような行為は慎みましょう！

8 演習「教職員の懲戒処分」

次の表は、教職員が懲戒処分を受けるような行為をした場合の「標準的な処分量定」をまとめたものです。可能性があると思われる処分すべてに「○」印を入れてください。(答えは、『コンプライアンスハンドブック』の27ページから33ページに掲載されています。)

I 一般的服務関係		免職	停職	減給	戒告
非遵行為等の分類・具体例					
1 欠勤 ※ 正当な理由なく勤務を欠いた教職員	(1) 10日間以内の間				
	(2) 11日以上20日以内の間				
	(3) 21日以上の間				
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				
3 休暇の虚偽申請	(1) 病気休暇又は特別休暇等について虚偽の申請をした教職員				
	(2) 度重なる虚偽の申請等を行った教職員				
4 勤務態度不良	(1) 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、又は上司の職務上の命令に従わない等により、公務の運営に支障を生じさせた教職員				
	(2) (1)の場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員				
5 法令等違反・不適正な事務処理	(1) 職務の遂行に関して法令等に違反し、又は不適正な事務処理や対応等を行うことにより、公務の運営に支障を与え、又は県民等に損害を与えた教職員				
	(2) (1)の場合において、公務の運営に重大な支障又は県民等に重大な損害を与えた教職員				
6 職場内秩序びん乱	(1) 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				
	(2) 他の教職員に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員				
7 違法な教職員団体活動	(1) 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、又は地方公共団体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				
	(2) 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				
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				
9 個人の秘密情報の目的外収集	その職務権を濫用して、その職務以外の用に供することを目的として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教職員				
10 個人情報の盗難紛失又は流失	過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流失させ、公務の運用に支障を生じさせた教職員				
11 個人情報の不当利用	職務上知り得た個人情報を自己の利益のために供する等、不当な目的で使用した教職員				

非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
12 コンピュータの不適正使用	(1) インターネットや電子メールの不適正な目的での使用、わいせつ文書・写真等の閲覧、職務以外の目的で記録媒体を持込み使用した場合など、職場のコンピュータを不適正に使用した教職員				
	(2) コンピュータシステムや情報資産を故意に損壊、改ざん、又は情報を不正取得若しくは漏えいした教職員、及び(1)の場合において、公務の運営に著しい支障を生じさせた教職員				
13 公文書偽造	公文書を偽造した教職員				
14 公印偽造・不正使用	公印を偽造又は不正使用した教職員				
15 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教職員				
16 営利企業等の従事許可を得る手続きの怠り	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教職員				
17 入札談合等に関する行為	県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教職員				
18 セクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメント ※ 他の者を不快にさせる性的な言動(セクシュアル・ハラスメント)を行った教職員	(1) 職場における上司・部下等のその地位を利用した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又はわいせつな行為をした教職員				
	(2) 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言動(以下「わいせつな言辭等の性的言動」という)を繰り返した教職員				
	(3) (2)の場合において、わいせつな言辭等の性的言動を繰り返したことにより、相手を強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患させた教職員				
	(4) 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言動を行った教職員				
	権力や地位などを背景として、本来の業務の範囲を超えて、他の教職員の人格と尊厳を傷つける言動(パワーハラスメント)を行った教職員についても、上記(2)～(4)に準じて処分を行う。				

II 公金等取扱関係					
非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
1 横領	公金（学校徴収金等を含む。以下同じ。）又は県等の財産（学校徴収金等の諸会計に係る財産を含む。以下同じ。）を横領した教職員				
2 窃取	公金又は県等の財産を窃取した教職員				
3 詐取	人を欺いて公金又は県等の財産を交付させた教職員				
4 紛失	公金又は県等の財産を紛失した教職員				
5 盗難	重大な過失により公金又は県等の財産を盗難により亡失した教職員				
6 損壊	故意に県等の財産を損壊した教職員				
7 出火・爆発	過失により県等の財産に出火、爆発を引き起こした教職員				
8 諸給与の違法支払い・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諸給与を不正に受給した教職員				
9 公金又は県等の財産の処理の不適正	自己保管中の公金の流用等、公金又は県等の財産の不適正な処理をした教職員				

III 職員倫理関係					
非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
1 報告物未提出	各種報告書（倫理条例及び倫理規則に基づく報告書をいう。以下同じ。）を提出しない教職員				
2 虚偽の報告書提出	虚偽の事項を記載した各種報告書を提出した教職員				
3 利害関係者からの便宜供与等	(1) 金銭又は物品の贈与を受けた教職員				
	(2) 不動産の贈与を受けた教職員				
	(3) 金銭の貸付けを受けた教職員				
	(4) 債務の保証、弁済、担保の提供を受けた教職員				
	(5) 無償で物品の貸付けを受けた教職員				
	(6) 無償で不動産の貸付けを受けた教職員				
	(7) 無償で役務の提供を受けた教職員				
	(8) 未公開株式を譲り受けた教職員				
	(9) 供応接待（飲食物の提供に限る。）を受けた教職員				
	(10) 遊技又はゴルフの接待を受けた教職員				
	(11) 海外旅行の接待を受けた教職員				
	(12) 国内旅行の接待を受けた教職員				

非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
	(13) 共に遊技又はゴルフを行った教職員（遊技又はゴルフの接待を受ける場合を除く。）				
	(14) 共に旅行をした教職員（旅行の接待を受ける場合を除く。）				
	(15) つけ回しをした教職員				
	(16) 利害関係者をして、第三者に対し、(1)から(15)までの違反行為に掲げる行為をさせた教職員	教職員が直接行った場合と同等の処分とする。			
4 事業者等からの便宜供与等	事業者等からの便宜供与等については、上記「利害関係者からの便宜供与等」の基準に基づき、状況に応じて判断する。	利害関係者の場合の下位の基準を基本とする。			
5 間接的な不当利益の享受	他の教職員が倫理条例・倫理規則等に違反する行為によって得た財産上の利益であることを知りながら、これを受け取り又は享受した教職員				
6 虚偽の申述又は隠ぺい	倫理条例・倫理規則等違反の疑いのある事実について、虚偽の申述をし又は隠ぺいした教職員				
7 他の教職員の行為の黙認	他の教職員の倫理条例・規則等違反の疑いのある事実を知りながら、黙認した教職員				

IV 公務外非行関係					
非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
1 放火	放火をした教職員				
2 殺人	人を殺した教職員				
3 傷害	人の身体を傷害した教職員				
4 暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをした教職員（人を傷害するに至らなかった場合）				
5 脅迫・強要	人を脅迫し、又は強要した教職員				
6 器物損壊	故意に他人の物を損壊した教職員				
7 横領・占有離脱物横領	(1) 自己の占有する他人の物（公金及び県等の財産を除く。）を横領した教職員				
	(2) 遺失物等、占有を離脱した他人の物を横領した教職員				
8 窃盗・強盗	(1) 他人の財物を窃取した教職員				
	(2) 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員				
9 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				
10 賭博	(1) 賭博をした教職員				
	(2) 常習として賭博をした教職員				

非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
11 麻薬・覚せい剤・大麻等の所持又は使用	麻薬・覚せい剤・大麻等を所持又は使用した教職員				
12 酩酊等による粗暴な言動等	酩酊して、公共の場所や乗り物において、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				
13 わいせつ行為等	(1)強姦 暴行又は脅迫を用いて婦女を姦淫した教職員				
	(2)強制的わいせつ 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした教職員				
	(3)淫行 18歳未満の者に対して、淫行をした教職員				
	(4)児童買春 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				
	(5)痴漢行為 公共の乗物等において痴漢行為をした教職員				
	(6)その他わいせつな行為 法律や条例等に違反して、盗撮、のぞき、その他わいせつな行為をした教職員				
14 ストーカー行為	(1)ストーカー行為をした教職員				
	(2)ストーカー規制法に基づく警察による警告を受けたにもかかわらず、なお、ストーカー行為を続けた教職員				
15 私文書偽造	私文書を偽造した教職員				
16 公的債権の滞納等	公的債権を滞納し、履行の督促等を受けたにもかかわらず滞納し続けた教職員				
17 破産・民事再生等	(1)無計画な借金等により、破産宣告又は民事再生等の許可を受けた場合で、公務に支障を生じさせた教職員				
	(2)無計画な借金等により、その返済を執拗に受けるなどの場合で、公務に支障を生じさせた教職員				

V 交通事故・交通法規違反関係					
非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
1 飲酒運転 ※ 飲酒運転をした管理職員(管理職手当の支給を受ける教職員)は、原則として、免職とする。	(1)相手方を死亡させた教職員				
	(2)相手方に重傷を負わせた教職員				
	(3)相手方に軽傷を負わせた教職員				
	(4)他人の所有物に損傷を与えるなど交通事故を起こした教職員(自損事故を含む)				
	(5)上記(1)～(4)以外で、飲酒運転をした教職員				

非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
2 無免許運転	(1)相手方を死亡させ、又は重傷若しくは軽傷を負わせた教職員				
	(2)上記(1)以外で、無免許運転を行った教職員(他人の所有物に損傷を与えた場合、自損行為の場合及び事故等はないが、無免許運転で検挙された場合を含む)				
3 ひき逃げ・あて逃げ	(1)相手方を死亡させ、又は重傷若しくは軽傷を負わせた教職員				
	(2)他人の所有物に損傷を与えた教職員				
4 速度違反 (30km以上) (高速道路の場合40km以上)	(1)相手方を死亡させた教職員				
	(2)相手方に重傷を負わせた教職員				
	(3)相手方に軽傷を負わせた教職員				
	(4)他人の所有物に損傷を与えた教職員				
	(5)上記(1)～(4)以外で、速度違反を起こした教職員(自損事故の場合及び事故等はないが、速度違反で検挙された教職員を含む)				
5 その他の交通法規違反	(1)相手方を死亡させた教職員				
	(2)相手方に重傷を負わせた教職員				
	(3)相手方に軽傷を負わせた教職員				
	(4)他人の所有物に損傷を与えた教職員				
	(5)上記(1)～(4)以外で、交通法規違反を起こした教職員(自損事故の場合及び事故等はないが、交通法規違反で検挙された教職員を含む)				
6 関係者の責任	(1)飲酒運転、ひき逃げ、あて逃げ等の悪質な法令違反の車両の同乗者及び道路交通法違反を教唆又はほう助したと認められる教職員				
	(2)飲酒運転等悪質な法令違反があった場合において、当該飲酒等の事実について責任があると認められる教職員				
7 加重軽減	<p>処分に当たっては、第2 処分量定の決定に定めるもののほか、次に掲げる事故の具体的事情を勘案する。</p> <p>(1)加重する場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・違反者に道路交通法令上の前歴がある場合 ・刑事処分又は公安委員会の行政処分が重い場合 <p>(2)軽減する場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相手側に過失があると認められる場合 				

VI 報告義務違反関係					
非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
1 虚偽報告	公務内外を問わず、事実をねつ造して虚偽の報告を行った教職員				
2 報告義務違反	公務内外を問わず、非違行為を行ったにもかかわらず、その事実を隠ぺいするなど、報告義務を怠った教職員				

VII 児童生徒に対する非違行為関係					
非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
1 わいせつ行為等	(1)児童生徒に対し、わいせつな行為を行った教職員				
	(2)児童生徒にセクシュアル・ハラスメントを行った教職員				
2 体罰等	(1)体罰により児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせた教職員				
	(2)体罰により児童生徒に傷害を負わせた教職員				
	(3)児童生徒に上記以外の体罰をした教職員				
	(4)侮蔑的な言動により児童生徒に著しい精神的苦痛を負わせた場合				体罰の量定に準じて取り扱う
3 生徒指導における不適切行為	修学旅行、宿泊学習、部活動、就学体験等児童生徒を引率中に飲酒をするなど、不適切な言動をした教職員				

VIII 管理監督責任関係					
非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
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				
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				

(注) あくまでも「標準的な処分量定」で、実際には、事例によって処分量定が加重されたり、軽減されたりすることがあります。詳しくは、「教職員の懲戒処分の指針」を御覧ください。(『コンプライアンスハンドブック』の25ページから26ページに掲載されています。)