

信頼される学校づくりのために

不祥事防止に向けて

<改訂版>

《事例・チェックリスト》

平成21年8月

高知県教育委員会

高知県の求める教師像

高知県はこんな先生を求めています。

これからの学校は、子どもたちがよく学びよく遊び、心身ともに健やかに育つことを目指し、高い資質能力を備えた教員が自信を持って指導に当たり、そして保護者や地域も加わって、学校が生き生きと活気ある活動を展開することが求められています。

こうした学校づくりを進めていくためには、子どもたちの教育に直接携わる教員の資質能力の向上を図ることが大切です。

そして、変化の激しい時代の中で、子どもたちや保護者の価値観は多様化し、刻々と変化している状況の中でも、子どもたちを本当に好きで、慈しみ育てたいという情熱のある、次のような人を求めています。

1 教師の仕事に対する使命感や誇り、子どもに対する愛情や責任感などのある人

子どもたちへの優しさや愛情は、教員の資質の中でも最も大切なものの一つです。子どもたちの確かな成長を願い教育への熱い情熱と責任感のある人を求めます。

2 教育の専門家として、教科指導力、子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級づくりの力などのある人

様々な子どもたちを受け止め、子どもたちに寄り添い、温かく励まし見守りながら、共に成長していくことができる人、研究と創意工夫を惜しまず、楽しくわかりやすい授業を創造し、温かい学級づくりのできる人を求めます。

3 豊かな人間性や社会性、常識と教養、対人関係能力などを備え、組織の一員としての自覚を持った人

個性と創造力を発揮し、他の教職員と連携・協力しながら、学校組織の一員として教育活動にあたることのできる人を求めます。

「高知県公立学校教員採用候補者選考審査説明会」資料より

目 次

【不祥事防止のために】—はじめに—	1・2
【不祥事の問題点と防止のためのチェックポイント】	3～20
《セクシュアル・ハラスメント》・・・・・・・・・・・・・・・・	3
《おいせつ行為》・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	6
《体 罰》・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	8
《飲酒運転》・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
《スピード違反》・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	14
《個人情報の紛失・盗難》・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	16
《公金等の不正処理》・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	18
《その他》・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20
【不祥事を起こしたらどうなる】	21
【高知県公立学校教職員の懲戒処分の公表について】	22

【不祥事防止のために】

—はじめに—

□現 状

不祥事の根絶については、県教育委員会として真正面からしっかりと取り組んでいくという観点から、平成19年度に、現状分析と課題整理を行った冊子「今、職場が変わるとき」をまとめ、全ての学校で校内研修を行うなど、その周知に努めてきました。

しかしながら、その後もセクシュアルハラスメント・わいせつ行為、情報漏えい等の不祥事が連続して発生しており、教育に情熱を持って真摯に取り組んでいる殆どの教職員の思いに水を差し、保護者や地域の皆様の不信を招く極めて遺憾な結果となっています。

不祥事を根絶するためには、教職員一人ひとりが教育は信頼なくして存在し得ないとの自覚を改めて喚起し、法令遵守を徹底していく必要があります。加えまして、「本県の教育の向上のために先頭に立っているのは、われわれ教育関係者である」との認識のもと、学校の現状を踏まえて、その教育課題の解決に向け学校全体で具体的な中期目標や年次目標を掲げ、前向きに取り組むことも必要です。

このように、守りだけでなく、攻める教職員集団づくりを行うことで、高い倫理観を持った健全な組織風土や組織文化を培い、教職員の資質・指導力を高め、不祥事が起きない意欲的な学校づくりに取り組んでいく必要があります。

□小冊子作成の目的

この小冊子は、教職員の不祥事を根絶するための一助として作成しました。

教職員のみなさんは、児童生徒や保護者の人権を侵害する行為（不作為の行為も含め）が許されないことは当然理解していることと思いますが、刑法をはじめ道路交通法などの各種の法令に違反する行為とはどういうものであるか、また、具体的にどういう結果や影響が生じるのかということをしつかりと理解しているでしょうか。

作成にあたっては、対処から予防へという視点を基本として、不祥事問題をより身近に自分の問題として考えることができるよう、県内の事例も含めて掲載しています。

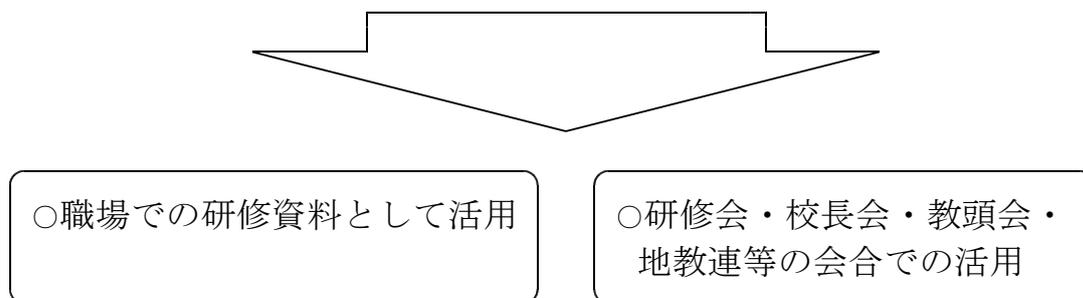
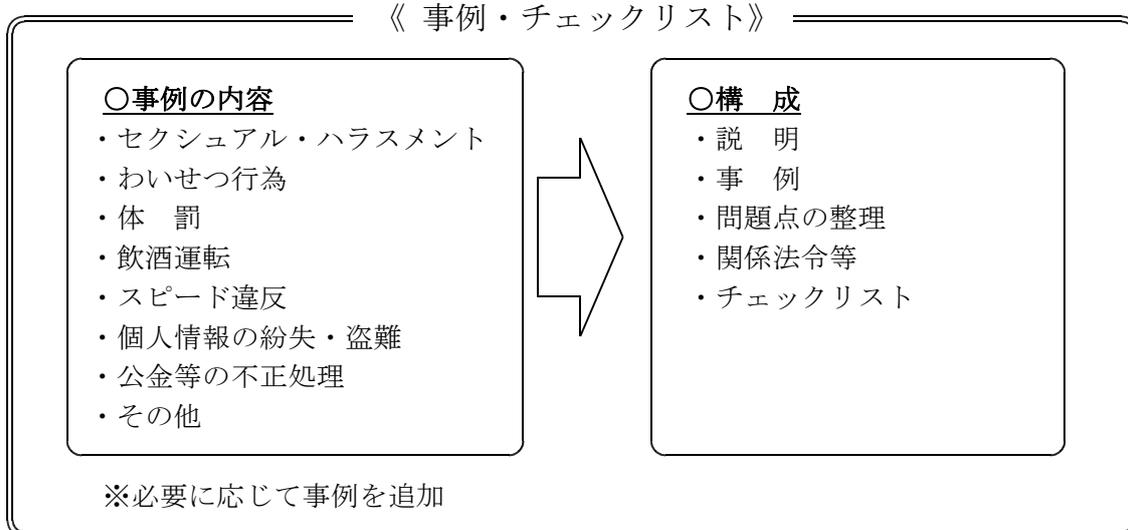
また、事例をもとに問題点を考え、課題を認識することにより、教職員一人ひとりが自己点検できるよう、併せて、判断の基準となる法令等も参考にできるよう工夫しています。内容は、8つの項目に整理していますが、項目としてすべてを網羅しているものではありませんので、校内研修等の場で必要に応じて、平成19年9月作成・発行の冊子「今、職場が変わるとき」も参考にするなどして活用してください。

□チェックリストについて

この小冊子にあるチェックリストは、不祥事の事例から、共通すると考えられる兆候や予防のために役立つと思われるチェックポイントをリストアップし、管理職員を含むすべての教職員が“自己点検”を行えるように工夫しました。

不祥事の根絶のためにこの小冊子を、個人や校内研修の場で活用して、自分自身の職務遂行や生活の状況などについて振り返り、確認してみましょう。

□小冊子の活用方法について
～対処から予防へ～



管理職員を含む全ての教職員が自己点検
自己点検及び校内点検

教職員の服務規律の確立
児童生徒・保護者・地域との信頼関係の構築

□不祥事の問題点と防止のためのチェックポイント

《セクシュアル・ハラスメント》 ～人の尊厳に対する侵害行為～

教職員による児童生徒へのセクシュアル・ハラスメントは、児童生徒の心を傷つけ、その後の成長に避けがたい影響を与えるとともに、人の尊厳や人権を著しく侵害する悪質な行為であり、一度発生すれば学校教育への大きな不信感を広げることになります。

また、同僚や保護者へのセクシュアル・ハラスメントも同様に人の尊厳や人権を著しく侵害する行為であり、職場における就業意欲の低下や人間関係の悪化などを招き、学校の役割を果たすことができなくなることがあります。お互いの人格を尊重し、一人ひとりが大切なパートナーであることを認識しなければなりません。

すべての教職員が、セクシュアル・ハラスメントは絶対に許されない行為であることを理解し、学校全体で防止しなければなりません。

《事例1》

中学校に勤務する男性教諭Aは、顧問を務めていた部活の女子生徒Bが、その言動から自分に好意をもっていると思い込んでいた。偶然、部室で2人きりになり、教諭Aは生徒Bに、「僕の好みのタイプだ。」などの発言を繰り返し、携帯電話のメールアドレスを教えるようしつこく迫った。

生徒Bは、しつこく迫る教諭Aが急に怖くなり、仕方なく教えてしまった。それ以降は、教諭Aを避けるようにしたが、教諭Aからは執拗にメールが届くようになった。

教諭Aは、他の生徒にも人気があり、部活の顧問として保護者にも信頼されていたため、生徒Bは誰にも相談できず、結局、部活をやめてしまい、学校も休みがちになってしまった。理由を知った生徒Bの保護者は、校長に抗議の電話をした。校長はこの時初めて事実を知った。

《事例2》

男性教頭Aは、歓送迎会の2次会の席で、その場を盛り上げようと女性教諭Bを誘い、肩に手を回しながらカラオケでデュエット曲を歌った。教諭Bは内心はいやだったが、手を払いのけるわけにもいかず一緒に歌った。その後、教頭Aはチークダンスを踊ろうと教諭Bをフロアに誘った。教諭Bは、一度は「踊れません。」と断ったが、何度もしつこく誘われ、その場の雰囲気壊してはいけないと思い、結局、その言葉に従った。周囲も面白がって拍手をするだけで、教頭Aを止めようとする者はいなかった。

《本県で実際に起きた事例1》

高等学校男性教諭Aは、部活動の指導中に傷めた自分の足のケアのため、約3ヶ月間部活動の際に数人の生徒にテーピングやマッサージをさせていた。そのうちの一人の生徒と校内の狭い部屋で二人だけになってマッサージをさせた際、性的刺激を感じたことがあった。また、その生徒の臀部を1ヶ月の間に繰り返し触ったりつまんだりした。

《本県で実際に起きた事例2》

高等学校男性実習助手Aは約半年の間、勤務校の女性卒業生とメールを数十回にわたって交換した。これらのメールの中には性的な表現を含む内容のものが一部あり、またわいせつな画像が添付されているものがあった。実習助手Aは、教職員と卒業生という立場で、当時、女性卒業生が未成年であることを知りながら不適切な内容のメール交換を続けた。

(問題点の整理)

- ・ 指導場所
- ・ セクハラとなる行為や場面
- ・ 部活動のあるべき姿
- ・ 児童生徒と教職員とのあるべき関係

[関係法令・例]

■雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

第11条（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配慮）

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女性労働者の対応により当該女性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女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

[参考／通知]

「セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて」

(平成20年5月20日付け20高教政第1103号)

【チェックリスト・例】

■管理職員

- セクハラは、相手がいやがったり、不快に思ったらセクハラになることを教職員に周知しているか。
- セクハラは、相手がどう思うかにかかわらず、まわりの者が見ていて不快に感じた場合にも成立することを周知しているか。
- セクハラ相談窓口など相談体制が整備されているか。また、児童生徒、保護者に周知しているか。
- 相談員の人選、相談場所など相談しやすい雰囲気づくりができているか。
- 男女平等意識が徹底されているか。
- 管理職員への報告、連絡、相談体制はできているか。また、周知しているか。
- 異性の児童生徒から個別の相談を受ける際には、場合によっては相談者と同性の職員を同席させるなどの配慮が出来ているか。
- 宿泊を伴う行事・活動でのセクハラが発生予防に努めているか。
- 障害のある児童生徒に対する適切な介助や指導方法などについて、教職員に周知しているか。
- 普段から研修会などを通じて被害者の立場を考えるなど、個人の尊厳や人権侵害の認識を深めているか。

■教職員

- セクハラは、相手がいやがったり、不快に思ったらセクハラになることを理解しているか。
- セクハラは、相手がどう思うかにかかわらず、まわりの者が見ていて不快に感じた場合にも成立することを知っているか。
- 性的言動を不快に感じるかどうかは、個人間、男女間、世代間で受け止め方に大きな差があることを認識しているか。
- 児童生徒は、明確な意思表示をできないことが多いことを理解しているか。
- 児童生徒に対して、絶対に性的言動を行ってはならないことが守れているか。
- 児童生徒や保護者との間で、どんな問題についても話し合えるような関係づくりができているか。
- 児童生徒の相談を受ける際に、被害者の言葉に疑問を挟まない、被害者の非を責めないなど、注意すべき事項を理解しているか。
- セクハラ被害に遭った児童生徒の心の痛みを受け止める感性を養っているか。
- セクハラは、被害を受けた児童生徒及びその家族のみならず、加害教職員の家族やその人生をも狂わせ、計り知れない影響を与えることを認識しているか。
- 障害のある児童生徒に対する適切な介助や指導方法及び配慮がなされているか。

《わいせつ行為》 ～極めて悪質な犯罪～

児童生徒に対するわいせつ行為は、被害に遭った子どもの心に大きな傷を残し、その将来に影響を与えるものであり、人として絶対許されない行為です。わいせつ行為は教職員による不祥事の中できわめて悪質なものの一つです。当然、同僚の教職員や保護者などに対しても絶対許されない行為です。

わいせつ行為は、一度発生してしまうと、教育公務員に対する大きな不信感が広がることになり、信頼を回復することは容易ではありません。学校をあげて、わいせつ行為を起こさないための教職員の意識づけや校内での相談体制づくりが必要です。

《事例》

小学校男性教諭Aは、友だちとの仲がうまくいかなくなって落ち込んでいる女子児童を放課後教室に残し話を聞いていた。その際、励ますつもりで、児童の手を握ったり、肩を触ったりした。その後も相談にのると声をかけ、女子児童が何も言わないので「がんばれよ。」などと言って頭や頬を撫でたり、胸を触るなどのわいせつな行為をした。

そして、「このことは誰にも言うてはいけないよ。」と口止めをした。

女子児童は、しばらくして養護教諭に「教諭Aに身体を触られた。」と打ち明けた。

《本県で実際に起きた事例》

中学校講師Aは、女子中学生と電話やメールでやりとりするようになり、香水や指輪などを数回贈るなどした。そして約3ヶ月の間に、女子中学生に対して、自宅や車、ホテルで数回にわたりみだらな行為を行った。

その後、事態に気付いた女子中学生の家族が警察に相談し、講師Aは、県青少年保護育成条例違反の疑いで逮捕された。

(問題点の整理)

- ・ 指導の方法や場所の選定
- ・ 児童への接触行為
- ・ 口止めなどの隠ぺい工作
- ・ 教諭Aの意識
- ・ 講師Aのわいせつ行為

[関係法令・例]

■ 刑法

第174条 (公然わいせつ)

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。

第176条 (強制わいせつ)

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。

第177条 (強姦)

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
第4条（児童買春）

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。

※この法律において「児童」とは、18歳に満たない者をいう。

※この法律において「児童買春」とは、児童等に対し、対償を供与し、又は供与の約束をして、児童に対して性交、性交類似行為等を行うことをいう。

■高知県青少年保護育成条例

第18条（みだらな性行為等の禁止）

何人も、青少年に対し、みだらな性行為又はわいせつな行為をしてはならない。

3 何人も、青少年に対し、みだらな性行為又はわいせつな行為を教え、又は見せてはならない。

第31条（罰則）

第18条第1項若しくは第2項又は第20条第1項の規定に違反した者は、2年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

2 第18条第3項の規定に違反した者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- わいせつな行為の概念は、被害者の年齢等によって大きく違ってくことを理解しているか。
- 教職員が、児童生徒へ間違った興味を示していないか注意しているか。
- 勤務時間外といえども所属教職員が犯罪を犯した場合には、管理監督責任を問われることを知っているか。
- わいせつ事案に関する法令（刑法、軽犯罪法、ストーカー行為等の規制等に関する法律、高知県青少年保護育成条例等の内容）について教職員に周知しているか。
- 過去のわいせつ関係事案の新聞記事等を使うなどして、職員会の時などに教職員に注意喚起や周知をしているか。

■教職員

- 刑法では、13歳未満の児童に対しては、たとえ、合意があっても強制わいせつ罪になることを知っているか。
- 「親切」や「可愛さ」等の気持ちを表現する行為であっても、わいせつ行為になることを知っているか。
- 勤務時間外でも、公務員としての自覚ある行動が求められていることを認識しているか。
- 児童生徒を性的対象として見ていないか。
- 児童ポルノを扱った雑誌やインターネットに興味を持っていないか。

《体 罰》 ～学校教育法で明確に禁止されている行為～

「ことの重大さを分からせるためには、愛のムチが必要だ。」とか、「たたかれて痛いだろうが、たたく方も痛いのだ。」との言い訳で体罰を肯定してしまうことはありませんか。

しかし、体罰は教員の一時の感情から起こしてしまったという場合がほとんどであり、いかなる理由をつけても、教員としての指導力の未熟さを示すだけであり、本当の教育的指導ではありません。また、身体面だけでなく、感情的な暴言によって児童生徒に精神的苦痛を与えることも認識する必要があります。

体罰は児童生徒の人権を踏みにじり、心身にマイナスの影響を与えるだけでなく、暴力を肯定する気持ちやいじめを容認することにもつながります。

体罰は、学校教育法第 11 条ただし書きで明確に禁止されている行為であり、絶対に起こしてはならない行為です。体罰を指導方法の視点から捉えるのではなく、「人権」の問題として考えていくこと、また、児童生徒の指導を一人の教員に任せきりにせず、学校全体で取り組む体制をつくっていくことが大切です。

《事例》

小学校 4 年生の担任 A は、児童 B が算数の宿題をしてこなかったことに腹を立て、学級の児童の前で「宿題ができていないのは B だけ。恥ずかしくないか。」と怒鳴り、罰として放課後の居残りを命じた。

放課後の教室では、約 2 時間にわたりトイレに行くことも許さず、「こんな簡単な問題もわからないのか。」とか「何で覚えられないのか。」などと、しつこく責めながら児童 B に宿題をさせた。児童 B は、ほとんど口をきかずじっと我慢をしていた。

翌日、児童 B はストレスから腹痛をおこし学校を欠席した。

《本県で実際に起きた事例》

高等学校教諭 A は野球部の練習中、生徒 B がミスをして平気な顔をしているとして、生徒 B の額にバットの先端を数回あてた。また、他の生徒 3 名にも同様の行為を 1 回または 2 回ずつ行った。

また別の日、練習試合中、教諭 A は生徒 B に選手交代を告げたところ生徒 B がふてくされて返事をしたとしてベンチ裏で顔を約 10 回、間隔をおいて平手で叩いた。

別日には、練習試合中、生徒 C が牽制でアウトになったことから、ベンチにおいて生徒 C の顔を平手で 1 回叩いた。

(問題点の整理)

- ・行きすぎた生徒指導、学習指導
- ・傷害罪、暴行罪
- ・事後の対応の在り方
- ・管理職員の責任

[関係法令・例]

■学校教育法（体罰の禁止）

第 11 条（学生・生徒等の懲戒／体罰の禁止）

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。

■刑法

第 204 条（傷害）

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。

第 208 条（暴行）

暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったときは、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（不法行為による損害賠償）

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。

■国家賠償法

第 1 条（公務員の加害行為に基づく損害賠償責任・その公務員に対する求償権）

国又は公共団体の公権力の行使に当たる公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によっ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。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 体罰の禁止の趣旨を平素から周知し、徹底しているか。
- 体罰を受けた時に、児童生徒が相談しやすい雰囲気づくりができてしているか。
- 指導が困難な児童生徒への対応を、一人の教員だけに任せきりにしていないか。
- 体罰を容認する保護者がいても、体罰が許されるものではないことを教職員に周知しているか。
- 体罰等について、「これぐらいならいいか。」という認識になっていないか。
- 学校全体で体罰に頼らない指導のあり方を議論しているか。
- 体罰を行ったり、体罰が行われていることを知った時に、管理職員へ報告、連絡、相談する体制はできているか、また、周知しているか。
- 障害のある児童生徒に対する適切な指導方法を周知しているか。
- 「運動部活動の指針」により、部活動の意義や位置づけを周知しているか。

■教職員

- 児童生徒への指導は、自分の感情を抑え、冷静に行っているか。
- 児童生徒の問題行動に対して体罰に頼らない適切な指導ができてしているか。
- 厳しい指導を期待する保護者がいても、体罰が許されないという認識をもっているか。
- 激励の気持ちなどで軽くたたく行為も、児童生徒の側からは、体罰と受け止める場合のあることを認識しているか。
- 体罰が人格を傷つける行為であり、児童生徒の人権を侵害する行為であることを認識しているか。
- 体罰を行っている同僚を目撃したら、すぐに止めることができるか。
- 体罰を行ったり、体罰が行われていることを知った時に、速やかに管理職員に報告しているか。
- 児童生徒が成長し上達するまで待つという、ゆとりをもった指導をしているか。
- 人間関係ができていても、少しの体罰でも問題になることを認識しているか。
- 部活動において勝利至上主義に陥り、体罰をもうとわなないという気持ちになっていないか。

《飲酒運転》 ～教職員の飲酒運転の根絶を～

飲酒運転は、飲酒量の多少にかかわらず道路交通法第 65 条で禁止されている違法な行為であり、児童生徒に遵法精神を教える教育公務員の信頼を失うもので、絶対に許されません。

飲酒をすると、運動機能が低下するとともに、反応や行動が鈍くなり、そのような状態で車を運転すると、人身事故など、無関係の人を巻き込んだ重大な事故を引き起こす危険性が著しく高くなります。飲酒運転の責任を問われれば、本人だけでなく家族にまで大きな影響を与え、家庭の崩壊にもつながることを認識しなければいけません。

《事例 1》

中学校教諭Aは、金曜日の勤務時間終了後、忘年会に参加するため、車を運転して会場に行った。当初は飲酒しないつもりで同僚の勧めを断っていたが、同僚からの執拗な勧めで、少しぐらいならとビールを飲み始めた。

教諭Bは、教諭Aが車で来ていることを知っていたので注意しようと思ったが、その場の雰囲気壊してはいけないと思い、注意できなかった。

会の終了後、教諭Aは、代行運転業者を呼んで帰ろうとしたが、金曜日でもありすぐに来てくれなかった。「飲酒後3時間が経過し、量も少なかったので大丈夫だろう。」と判断し車を運転し帰宅する途中、酒気帯び運転で摘発された。

《事例 2》

小学校教諭Aは、仕事始めの宴会に参加した。会場へは自家用車で行き、同僚と深夜まで酒を飲んだ。帰りは代行運転を利用し帰宅した。

翌日、少しアルコールが残っているようにも感じたが、仕事を休むわけにもいかず、このくらいなら問題ないだろうと考え、いつものように自家用車で学校に向かう途中、酒気帯び運転で摘発された。

(問題点の整理)

- ・ 教諭Aの判断と責任
- ・ 執拗に勧めた同僚の責任
- ・ 教諭Bの責任
- ・ 管理職員の責任
- ・ 教諭Aの責任及び家族への影響
- ・ 飲酒運転に対する家族の認識
- ・ 児童生徒への影響

[関係法令・例]

■ 道路交通法

(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。

2 何人も、酒気を帯びている者で、前項の規定に違反して車両等を運転することとなるおそれがあるものに対し、車両等を提供してはならない。

- 3 何人も、第1項の規定に違反して車両等を運転することとなるおそれがある者に対し、酒類を提供し、又は飲酒をすすめてはならない。
- 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4号及び第117条の3の2第2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。

第117条の2 次の各号のいずれかに該当する者は、5年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

1. 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第1項の規定に違反して車両等を運転した者で、その運転をした場合において酒に酔った状態（アルコールの影響により正常な運転ができないおそれがある状態をいう。以下同じ。）にあつたもの
2. 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第2項の規定に違反した者（当該違反により当該車両等の提供を受けた者が酒に酔った状態で当該車両等を運転した場合に限る。）

第117条の2の2 次の各号のいずれかに該当する者は、3年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

1. 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第1項の規定に違反して車両等（軽車両を除く。次号において同じ。）を運転した者で、その運転をした場合において身体に政令で定める程度以上にアルコールを保有する状態にあつたもの
2. 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第2項の規定に違反した者（当該違反により当該車両等の提供を受けた者が身体に前号の政令で定める程度以上にアルコールを保有する状態で当該車両等を運転した場合に限るものとし、前条第2号に該当する場合を除く。）
3. 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第3項の規定に違反して酒類を提供した者（当該違反により当該酒類の提供を受けた者が酒に酔った状態で車両等を運転した場合に限る。）
4. 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第4項の規定に違反した者（その者が当該同乗した車両の運転者が酒に酔った状態にあることを知りながら同項の規定に違反した場合であつて、当該運転者が酒に酔った状態で当該車両を運転したときに限る。）

■刑法

第208条の2（危険運転致死傷／要約）

飲酒死亡事故は1年以上の有期懲役刑

第211条（業務上過失致死傷等／要約）

業務上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、5年以下の懲役若しくは禁固又は100万円以下の罰金に処する。

[参考／通知]

「飲酒運転の根絶について」（平成9年11月12日付け9教職第401号）

※飲酒運転を行った職員の処分については、原則免職とした。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 飲酒運転の根絶に係る教育長通達（「懲戒免職を含む厳しい処分」となること）を教職員に周知しているか。
- 職場の歓送迎会・親睦会など飲酒を伴う会合を行う際には、飲酒運転をすることのないよう事前指導を徹底しているか。
- 飲酒運転の反社会性について、被害者やその関係者また本人、家族の立場を考え、日頃から研修を実施するなど、意識の定着を図っているか。
- 飲酒運転を相互に戒め合う職場の雰囲気づくりを普段からしているか。
- 飲酒運転に係る不祥事が他で発生した場合には、職員朝礼の時などに教職員に知らせ注意を喚起しているか。
- 飲酒運転の防止のための具体的な方策を職員間で話し合い、講じているか。

■教職員

- アルコールの影響で、ブレーキを踏むまでの時間が遅くなり、体感速度がマヒすることを知っているか。
- アルコールにより、眠気に襲われ、居眠り運転につながることを知っているか。
- 飲酒量の多少にかかわらず、たとえ微量であっても、「飲んだら乗るな・乗るなら飲むな。」の心構えを持っているか。
- アルコールが抜けていないのに、「自分はもう酔っていない、大丈夫。」という根拠のない判断が、飲酒運転につながることを認識しているか。
- アルコールは、体質や飲酒量によって半日以上熟睡しても抜けきらない場合があることを知っているか。
- 飲酒する場所に車両等で行かないという心構えを常に持っているか。
- 深夜まで飲んだ時は、翌日、車両等に乗らないようにしているか。
- 車両等を運転する者に酒を勧めること、飲酒運転と知って同乗することも自ら運転を行うことと同様に許されないことを認識しているか。
- 飲んで車両等に乗ろうとしている同僚に「乗るな。」とキッパリ言えるか。
- 飲酒運転やそれに伴う事故は、極めて重い責任を伴うことを理解しているか。

《スピード違反》 ～危険性の極めて高い交通違反～

スピード違反（速度オーバー）は飲酒運転と同様に道路交通法第 22 条で禁止されている違法な行為であり、特に大幅な速度超過は自己及び他車両に対する危険性の極めて高い悪質重大な交通違反です。

最近、高校野球の大会に向かう野球部員が乗った大型バスが横転するという悲惨な事故が起きました。運転手は、「速度を出しすぎてハンドル操作を誤った」と話しているようです。このように、速度オーバーは大きな事故につながる極めて危険な行為であるという認識を持つ必要があります。

《事例》

小学校教諭Aは、初めて担当するクラスの学級開きのため、教室の整備や学級通信の印刷などを行おうと朝食もそこそこに車で学校に向かった。前日は入学式のため、準備をする時間が十分にとれなかったため、生徒が登校する前に、少しでも早く学校に着きたかった。早く学校に行かなければという焦りと、早朝で他の走行車もほとんどなかったことから、法定速度をオーバーし走行していたところ、交通取り締まりのパトカーに停止を求められた。

《本県で実際に起きた事例》

高等学校教諭Aは、徳島自動車道上り車線において、私用により自家用車を運転中、1車線から2車線になったところで、前の車を追い越そうとして、制限速度70 km/hのところを61 km/h 超過する131 km/h で走行し、速度違反自動監視装置（オービス）に写真撮影され、道路交通法違反で摘発された。

（問題点の整理）

- ・心のあせり
- ・スピード違反に対する認識
- ・状況判断
- ・時間管理

〔関係法令・例〕

■ 道路交通法

第 22 条（最高速度）

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。

第 70 条（安全運転の義務）

車両等の運転者は、当該車両等のハンドル、ブレーキその他の装置を確実に操作し、かつ、道路、交通及び当該車両等の状況に応じ、他人に危害を及ぼさないような速度と方法で運転しなければならない。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 教職員に安全運転の徹底を呼びかけているか。
- 教職員にスピード違反や信号無視など道路交通法違反をしないように周知しているか。
- スピード違反は飲酒運転と同様に交通三悪として、道路交通法で禁止されている違法な行為であり、特に大幅な速度超過は危険性の極めて高い重大な交通違反だということを認識し指導しているか。
- 車両等は扱い次第で人の命を奪う凶器になるということを認識し指導しているか。
- 車両等を運転する場合には、時間的な余裕をもって行動するように指導しているか。

■教職員

- 心のどこかに、「スピード違反でつかまるのは、運が悪い。」とっていないか。
- 事故さえ起こさなければ、少しぐらい速度オーバーしてもかまわないと思っていないか。
- 私事旅行での運転等、私生活での違反については、自分で責任を取りさえすればよいと思っていないか。
- 時間的余裕をもって目的地への移動をしているか。
- スピード違反は飲酒運転と同様に交通三悪として、道路交通法で禁止されている違法な行為であり、特に大幅な速度超過は危険性の極めて高い重大な交通違反だということを認識しているか。
- 車両等は扱い次第で人の命を奪う凶器になるということを認識しているか。

《個人情報紛失・盗難》 ～個人情報の適正な管理・保管～

教職員は、日々、児童生徒や保護者等に関するたくさんの個人情報に触れながら教育活動を行っています。これらの情報は、職務上知り得た秘密であり、公務員として、現職はもちろん退職後も、他に漏らしてはならないものです。

また、こうした個人情報は、学校で管理すべきものであり、学校が変わる場合は、その引き継ぎや廃棄については、確実に行う必要があります。

個人情報の紛失や盗難は、個人のプライバシーが侵害され大きな被害を与える可能性があります。また学校に対する信用を失墜することになります。その取り扱いには十分な注意が必要です。

《事例》

中学校教諭Aは、学期末を控え、成績処理に追われていた。校内に遅くまで残れないため、やむを得ず自宅で成績処理をすることにした。そこで、学年主任にも相談し、学校の備品であるノートパソコンを持って帰ることにした。

学校からの帰りに、電気店に立ち寄った。この時、ノートパソコンの入ったバッグは助手席に置いたままであったが、短時間ならばと、鍵をかけ車を離れた。

買い物をして駐車場に戻ったところ、自家用車の窓ガラスが割られ、助手席に置いてあったノートパソコンの入ったバッグが盗まれていた。このパソコンのハードディスクには、テストの点数が入力されており、パスワードは設定されていなかった。

《本県で実際に起きた事例》

中学校教諭Bは、体育館で開催されていた部活動の試合観戦中に、生徒等の個人情報が記録されたUSBメモリの入ったバックの盗難に遭い、その結果、生徒の学業成績や行動の記録等の個人情報を紛失した。また、その中には前任校の3年生の全教科の評価や出欠状況などを記した高校に提出する調査書のデータなども含まれていた。

(問題点の整理)

- ・個人情報のとらえ方と取扱い
- ・自宅での成績処理
- ・学校の備品の持ち帰り
- ・助手席への放置
- ・学校での情報管理の在り方

[関係法令・例]

■地方公務員法

第34条（秘密を守る義務）

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。

第60条（罰則／要約）

第34条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者は、1年以下の懲役又は3万円以下の罰金に処する。

■個人情報の保護に関する法律

第 11 条（地方公共団体等が保有する個人情報の保護）

地方公共団体は、その保有する個人情報の性質、当該個人情報を保有する目的等を勘案し、その保有する個人情報の適正な取扱いが確保されるよう必要な措置を講ずることに努めなければならない。

■高知県個人情報保護条例

第 13 条（職員等の義務）

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。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 学校全体の情報管理に関するルールづくりをしているか。
- 個人情報の保護に関する法律や高知県（市町村）個人情報保護条例の趣旨を理解しているか。
- 個人情報の管理体制を確立しているか。
- どこに、どのような個人情報が保管、保存されているか把握しているか。
- 教職員が個人所有のパソコン内部のハードディスクや外部の記録媒体に、個人情報を保管していないかチェックしているか。
- 電子情報はパスワード等によるセキュリティを講じているか。
- 保存期間を過ぎた個人情報の処理・廃棄方法は適切か。
- 個人情報の取扱いいかんによっては、児童生徒、その家族にも関わる重大な問題に発展する可能性があることなどを認識しているか。
- 情報管理についての校内研修をしているか。

■教職員

- 児童生徒・保護者に関する情報は、個人情報であり、法令に基づく守秘義務があることを認識しているか。
- 個人情報を含む電子データは、パソコン内部のハードディスクに保存せず、外部の記録媒体に保存し、鍵のかかる場所に保管しているか。
- 机の上、コピー機・パソコンの周辺等に個人情報を放置していないか。
- 個人情報の入った文書などは、ロッカーなどに鍵をかけて保管しているか。
- 必要のなくなった個人情報は、必ずシュレッダー等で処分しているか。
- 職務上知り得た秘密を安易に家族等に漏らしていないか。
- 個人情報を目的外に利用していないか。
- 個人情報を安易に学校外へ持ち出していないか。
- やむを得ず学校外へ個人情報を持ち出す際には、常に最善の方法がとられているか。
また、自動車の中、自転車のカゴ、電車の網棚に放置することがないか。
- 前任校で使用していた個人情報を持っていないか。

《公金等の不正処理》 ～会計の適正な執行管理を～

教職員は、学級費などのさまざまな徴収金やPTA会計等を扱う立場にあります。こうした学校徴収金等については、校長の承認のもとに保護者から預けられる経費であることを認識し、いつ、誰が見ても分かる会計処理に心がけなければなりません。また、金銭管理は校長も含め複数で行うとともに、チェックする体制が必要です。

物品の購入にあたっては、会計規則など所定のルールに従って行うとともに、特定の業者に偏ることのないように配慮しなければなりません。公金を不正に自分の個人的利益とすると、刑法第253条の業務上横領となります。

《事例》

県立学校に勤務する運動部顧問の教諭Aは、普段から個人のお金と公金等を区別することなくさんな取扱いをしていた。

新しいユニフォーム10着（20万円相当）をスポーツ店に注文し、それぞれの部員から代金（一人2万円）を受け取った。しかし、支払う際にスポーツ店に値引きをさせ、スポーツ店には17万円しか支払わなかった。差額は部員に返さず、一部を私的な支払いに立て替え、残りは遠征費に充当した。

《本県で実際に起きた事例1》

高等学校教諭Aは、前任校で部活動のために購入した物品の代金を私費で支払った。その領収書を利用して、現任校で顧問を務める部活動の部費を詐取しようと考え、部の会計担当者に対し、部の物品を買って金を立て替えた旨の虚偽の説明をして、現金を受け取った。

教諭Aは、会計担当者から領収書を提出するよう何度も求められた後、領収書の但し書き部分の表示を消して提出した。

この領収書に不審な点があることから校長が調査を開始し、発覚した。

《本県で実際に起きた事例2》

高等学校事務職員Aは授業料と学校徴収金について次のとおり不適切な取扱いを行った。

- 1 授業料や学校徴収金を現金で預かった際、領収書控えの作成が不十分であった。
- 2 事務室で預かった現金を直ちに県口座に払い込んだり担当者に渡したりすることを怠り、現金のまま金庫等に長期間保管した。
- 3 保管していた現金を授業料として県口座に入金する際、生徒の名前や何月分の授業料かを間違えて入金した。
- 4 生徒から預かったと判断した授業料を私費で入金した。
- 5 保管していた現金を領収書控え等と突合するため、約1週間自宅に持ち帰ったことが数回あった。

(問題点の整理)

- ・個人のお金と公金等の区別
- ・チェック体制
- ・保護者への説明
- ・差額の扱い
- ・私的な立替え払い

[関係法令・例]

■刑法

第 159 条 (私文書偽造等/要約)

他人の印章等を利用して権利等に関する文書を偽造した者は、3 月以上 5 年以下の懲役。

第 252 条 (横領/要約)

自己の保有する他人の物を横領した者は、5 年以下の懲役。

第 253 条 (業務上横領/要約)

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。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 個人のお金と公金及び学校徴収金等の区別について教職員に徹底しているか。
- 公金及び学校徴収金等について立替えがあるかどうか的確に把握しているか。
- 明確な校内会計処理に基づく、予算の計画的な執行、適正な決算処理がなされているか。
- 複数の教職員のチェック体制をとるとともに、校長決裁のシステムがつくられているか。
- 学校徴収金等の通帳に使用する印鑑や通帳の保管、管理は厳重にしているか。
- 管理者が学校徴収金等の執行状況を定期的にチェックしているか。
- 関係書類一式は、規則等に基づいて保管できているか。
- 学校の計画に基き、購入の必要な用品等について年度初めに保護者に知らせているか。

■教職員

- 会計は単年度処理されているか。
- 業者を選定する際には、複数の業者から見積もりを徴取することなどにより、合理的な決定がなされているか。
- 現品と納品書との検認行為を適切に行い責任者に報告しているか。
- 業者が値引きした場合には、保護者に値引きした額で納付を依頼しているか。
- 現金の取扱いについては、ロッカーや机等に入れて保管せず、原則として収納日当日に指定金融機関等に払い込むなど適正に管理しているか。
- 公金及び学校徴収金等を、私的な支払いに一時的に借りたりしていないか。
- 業者への支払いは速やかに行われているか。
- 年度の収支終了後、すみやかに決算書を作成し、責任者の点検を受けて、残金は適正に処理されているか。

《その他》 ～常に公務員としての自覚を～

教育公務員には、地方公務員法に基づき数々の服務義務が課せられています。とりわけ「信用失墜行為の禁止」、「営利企業等の従事制限」など、地方公務員という身分そのものに伴う義務は、勤務時間中はもちろん、勤務時間外においても守らなければならないものです。

私たちは、率先して法令を遵守する義務があり、常にコンプライアンス（法令遵守）を意識して行動する必要があると同時に、教育に携わる公務員としてのプロ意識を持って、子どもたちに接していく必要があります。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 長期休業期間に入る前の職員会議で服務規律の確保や、綱紀粛正の注意事項を周知しているか。
- 教職員の長期休業期間中の主な動向を把握しているか。
- 教職員の研修等の行き先、連絡方法等を把握しているか。
- 職務専念義務免除の研修、兼職・兼業、営利企業等従事、年次休暇、取得免許の確認等の事務処理について、適正な手続きを周知しているか。
- 日ごろから、風通しのよい職場づくりに努めているか。
- 納税に対する意識等、公務員として率先して法令を遵守することを意識させているか。

■教職員

- 長期休業期間中であっても、公務員としての自覚をもって行動しているか。
- 職務専念義務免除の研修、年次休暇、取得免許の確認等の事務手続きを適正に行っているか。
- 勤務時間外においても、信用失墜行為の禁止などの数々の服務義務を課せられていることを知っているか。
- 通勤手段の変更の届けを怠り、通勤手当を以前のまま受給していないか。
- 少額であったとしても、給与以外の収入を得るような行為を許可なく行っていないか。
- 許可を得ず土地や家屋を賃貸し、賃貸料収入を得ていないか。
- 宿泊を伴う教育活動等では、飲酒をしないことを徹底しているか。
- 自動車税等を納入期限までに納めるようにしているか。

【不祥事を起こしたらどうなる】

〔責 任〕

教職員が不祥事を起こした場合には、次のような責任が問われます。

○地方公務員法上の責任

- ・根拠法：地方公務員法第29条
- ・趣 旨：任命権者が教職員の服務義務違反に対し責任を追求し制裁を課するものであり、それによって公務における規律と秩序を維持することを目的とするもの。
- ・懲戒処分の種類：免職、停職、減給、戒告

○服務上の措置

- ・服務監督権に基づき、職員の行為を戒め、注意を喚起するために行う。
- ・種類：厳重注意、文書注意（厳重）、文書注意、口頭注意

○刑事責任

- ・市民社会の秩序維持の観点から加えられる制裁で、刑法やその他の法律の刑罰規定に基づくもの。
- ・例えば、教員が生徒に体罰を加え、ケガをさせた時には、刑法上の傷害罪を構成し、有罪になる。

○民事責任

- ・民法第709条等により、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えた場合に金銭的な損害の賠償を求められる。
- ・国家賠償法により、一義的に自治体が賠償責任を負う場合にも、故意又は重過失があれば自治体から求償される。
- ・訴訟になると、被告や証人として出頭したり、弁護士を依頼したりという多大な費用と労力と時間を費やすことになる。

○人権侵害救済

- ・セクシュアル・ハラスメントや体罰等の人権を侵害する行為をした場合には、被害者の求めに応じて法務局等が次のような対応を行う。
 - 説示：人権侵害をやめるよう注意する
 - 勧告：文書で必要な勧告をする
 - 通告：関係行政機関に対し、適切な措置を執るよう求める
 - 告発：刑事訴訟法の規定により告発する

高知県公立学校教職員の懲戒処分の公表について

平成20年5月12日
高知県教育委員会

高知県教育委員会が行った地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づく懲戒処分については、下記により公表する。

1 基本方針

地方公務員法第29条の規定に基づく、免職、停職、減給及び戒告の懲戒処分については、全て「所属校種」、「職名」、「処分の種類・程度」、「処分日」、「処分事由」を公表することを原則とする。

2 氏名等の公表

次のいずれかに該当する場合には、所属名、氏名及び年齢についても公表する。

- (1) 停職以上の処分
- (2) 氏名等が既に公にされている事案に関する処分
- (3) (1)・(2)に掲げるもの以外で社会に及ぼした影響が著しい事案に関する処分

3 公表の例外

被害者及び関係者のプライバシーその他の権利利益を保護するために、やむを得ないと判断される時は、1及び2に定める内容の一部または全部を公表しない場合がある。その判断基準等については、別紙で定めるものとする。

4 公表の時期及び方法

- (1) 懲戒処分の発令後すみやかに公表する。
- (2) 公表は資料提供により行う。

5 実施時期

平成20年5月12日以降に行う懲戒処分について実施する。

別 紙

公表の例外の判断基準等について

このことについて、次のとおり定めるものとする。

- 1 公表内容については、原則として、事前に被害者及び関係者に十分説明を行い、同意を得るものとする。
- 2 被害者及び関係者の同意が得られない場合でも、被害者が特定されることの無いよう被害者及び関係者のプライバシーその他の権利利益の保護に配慮し、以下の観点より総合的に判断し、できるだけ内容を公表するものとする。
 - (1) 被害者及び関係者が受けた身体的・精神的被害及び損害の内容・程度
 - (2) 公表により、さらに予想される被害者及び関係者の被害及び損害
 - (3) 被害者及び関係者に必要とされる教育的な配慮
- 3 1及び2にかかわらず、やむなく全部を非公表としたものについても、被害者及び関係者のプライバシーその他の権利利益の保護の必要がなくなると判断される時期に、一定の内容を公表することを原則とする。