

# コンプライアンス研修資料

## 不祥事の根絶に向けて 実例演習

[ 解説編 ]

平成26年5月

仙台市教育委員会

# 目 次

## (解説編)



### 1 事例(解説)

- (1) 児童生徒に対する非違行為関係
  - 【事例1・解説】体罰・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
  - 【事例2・解説】体罰・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2
  - 【事例3・解説】わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント・・ P 3
- (2) 一般服務関係
  - 【事例4・解説】遅刻・早退・・・・・・・・・・・・・・・・ P 4
  - 【事例5・解説】パソコンの不適正利用・・・・・・・・ P 5
  - 【事例6・解説】個人情報の秘密漏えい・不当利用・・ P 6
  - 【事例7・解説】個人情報の紛失・盗難・・・・・・・・ P 7
  - 【事例8・解説】わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント・・ P 8
  - 【事例9・解説】無許可兼業・・・・・・・・・・・・・・・・ P 9
  - 【事例10・解説】不適正な事務処理・・・・・・・・ P 10
- (3) 公の財産取扱い関係
  - 【事例11・解説】給与等の違法支払・不適正受給・・ P 11
  - 【事例12・解説】公金の不適正処理・・・・・・・・ P 12
- (4) 交通事故・交通法規違反関係
  - 【事例13・解説】飲酒運転（酒酔い運転又は酒気帯び運転）・・ P 13
  - 【事例14・解説】交通事故・措置義務違反・・・・・・・・ P 14
  - 【事例15・解説】交通法規違反（速度違反等）・・ P 15
- (5) 公務外非行関係
  - 【事例16・解説】酩酊による粗野な言動等・・・・・・・・ P 16
  - 【事例17・解説】わいせつ行為・・・・・・・・ P 17

### 2 資料

- 学校職員に係る懲戒処分の基準（平成26年4月1日改訂）・・ P 18～24
- 懲戒処分の種類と効果（県費）・・・・・・・・ P 25
- 懲戒処分の種類と効果（市費）・・・・・・・・ P 26

## 事例 1 【体罰】 解説

### 事件発生の背景，問題点，影響等

- A教諭は、「部を強くするためなら，効果的な指導法として体罰はある程度許されるだろう」という思いがあった。
- 柔道部の行き過ぎた指導について，一部の生徒や保護者から担任などに相談があった。しかし，相談内容については校長や教頭まで報告されておらず，見過ごされてきた。
- A教諭の他にも，熱心に指導はするが，生徒に罵声を浴びせたり手を挙げたりする顧問もあり，校内に体罰を容認するような風潮があった。

### 対応策及びチェックポイント

- 部活動は教育課程外ではあるが，学校としての教育活動である。顧問と部員の関係は教師と生徒の信頼感を基盤とするものであり，教育的な配慮や視点が重要である。
- 校長（教頭）は，教員が体罰に対して「これぐらいなら許されるだろう」という甘い認識を持たないように，部活動指導の実態を常に把握しておく必要がある。
- 生徒や保護者からの声は担任等にとどめず，校長（教頭）にも伝わるような体制作りが大切である。

※体罰防止ハンドブック（H25.5：仙台市教委）も参照のこと。

#### 〔チェックポイント〕

	確 認 事 項	確 認
1	厳しい指導と体罰をはき違えていませんか。	
2	部員や保護者から信頼されていれば体罰も許されると思っていませんか。	
3	暴力的・威圧的な指導にならないよう，学校全体が共感的な態度で生徒指導に取り組んでいますか。	
4	勝つためであれば，体罰が容認されると思っていませんか。	

### 類似の事例

サッカー一部顧問の男性教諭は，練習試合に負けたため，「気合いが入っていない」との理由で，炎天下の中部員全員に校庭を50周走るように命じた。走っている最中，数名の生徒が体調の不良を訴えたがA教諭は走り続けるように命じ，うち1名が熱中症の疑いで救急車で搬送される事態となった。

## 事例2 【体罰】 解説

<b>事件発生背景，問題点，影響等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bの授業態度には普段から問題があり，A教諭は，これまでも繰り返し声掛けを行ってきたが，なかなか改善されなかった。</li> <li>● 最近Bの授業態度に影響を受け，授業態度が乱れがちな他の児童もクラス内に出てきており，A教諭は厳しい指導が必要だと考えていた。</li> <li>● A教諭は，自身の指導力が不足していると思われるのが嫌で，学級の状況について学年主任や教頭には相談していなかった。</li> <li>● A教諭はBの反抗的な態度に，つい，かっとなってしまった。</li> </ul>															
<b>対応策及びチェックポイント</b>	<p>○ 児童生徒への指導に当たっては，その場の一時の感情に左右されることなく，児童の生活環境や家庭環境等の背景を十分に理解した上で，カウンセリングマインドを持って接していくことが必要である。</p> <p>○ 問題行動のある児童生徒の指導に当たっては，担任任せにせず，学年や学校全体で対応していくことが大切である。特に学級担任制である小学校では，児童に関する情報を教職員間で共有することに努めるとともに，組織的対応の重要性や必要性について共通理解を深めておくことが必要である。</p> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確認項目</th> <th style="width: 15%;">確認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>児童生徒の気持ちに配慮し，適切な言葉遣いをしていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>児童生徒に問題行動があったときの報告・連絡・相談の体制が整っていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>生徒指導を一部の教員のみ任せず，チームとしての生徒指導体制ができていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>実態に即した指導ができるように，児童生徒理解を深めるための情報交換が行われていますか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確認項目	確認	1	児童生徒の気持ちに配慮し，適切な言葉遣いをしていますか。		2	児童生徒に問題行動があったときの報告・連絡・相談の体制が整っていますか。		3	生徒指導を一部の教員のみ任せず，チームとしての生徒指導体制ができていますか。		4	実態に即した指導ができるように，児童生徒理解を深めるための情報交換が行われていますか。	
	確認項目	確認														
1	児童生徒の気持ちに配慮し，適切な言葉遣いをしていますか。															
2	児童生徒に問題行動があったときの報告・連絡・相談の体制が整っていますか。															
3	生徒指導を一部の教員のみ任せず，チームとしての生徒指導体制ができていますか。															
4	実態に即した指導ができるように，児童生徒理解を深めるための情報交換が行われていますか。															
<b>類似の事例</b>	<p>小学校4年生のクラスで，「児童2名が授業中に関係のない話をしていた」として，担任の教諭（40歳）が，当該児童のいすを取り上げ，一日中いすを使わせないことにした。担任が午後から出張だったため，別の教員が授業に行った際，いすを使うよう児童に話したが，児童は「担任の先生に怒られるから」と言っ，いすなしでの学習を続けた。</p>															

### 事例3【わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント】 解説

<p><b>事件発生の背景，問題点，影響等</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● メールやSNSを媒体とする事件や青少年問題が多発しており，中学生の携帯電話の所有や使い方について慎重に対応・指導すべき立場にある教員自らが，部員との連絡にメールを用いていたことがそもそもの間違いである。</li> <li>● 最初はBからの返信があったため，A教諭は，「Bも自分に好意を持っているだろう」と勝手に考えていた。</li> <li>● Bは，相手が中学校時代の顧問であったため，どうしたらよいか分からず，しばらくは周囲に相談することができなかった。</li> <li>● A教諭は，端正な顔立ちと均整のとれた容姿で，女子生徒たちに人気もあったが，自身の男女交際に対してルーズな面も見受けられた。</li> <li>● 職場で他の女性教員との噂が立つこともあったが，プライベートなことなので深く追及されることもなかった。</li> <li>● 校長や教頭は，A教諭の私生活における性癖や行動までは把握する手立てはなかった。</li> </ul>															
<p><b>対応策及びチェックポイント</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 青少年の健全育成に携わる立場にある教職員のわいせつ行為やセクシュアル・ハラスメントについては，被害にあった児童生徒に大きなショックを与えるばかりでなく，将来にわたって大きな心の傷を残すことになる。また，個人の行為であっても，保護者や地域住民に学校全体に対する不信感を抱かせることになる。</li> <li>○ 校長（教頭）は，教職員が公務員としての自覚と責任を常に意識して行動し，わいせつ行為やセクシュアル・ハラスメントを行うことのないように，防止に努めなければならない。</li> <li>○ 携帯電話やメール等を生徒との連絡に使用する行為は，教員と児童生徒との規律ある関係を損ねるとともに，誤解を受けたり非違行為に発展したりする場合もあることを認識することが必要である。</li> <li>○ 児童生徒が卒業した後も，教職員には責任ある言動や守秘義務が課せられていることを自覚しなければならない。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確認項目</th> <th style="width: 15%;">確認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>児童生徒に指導する際に， unnecessaryな身体接触はありませんか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>性に関する言動の受け止め方には，男女間や個人間で差があることを意識していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>保護者，異性の同僚等との関係においても，セクシュアル・ハラスメントが起こり得ることを認識していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>児童生徒や保護者等に対し，安易に携帯電話やメール等を使っていませんか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確認項目	確認	1	児童生徒に指導する際に， unnecessaryな身体接触はありませんか。		2	性に関する言動の受け止め方には，男女間や個人間で差があることを意識していますか。		3	保護者，異性の同僚等との関係においても，セクシュアル・ハラスメントが起こり得ることを認識していますか。		4	児童生徒や保護者等に対し，安易に携帯電話やメール等を使っていませんか。	
	確認項目	確認														
1	児童生徒に指導する際に， unnecessaryな身体接触はありませんか。															
2	性に関する言動の受け止め方には，男女間や個人間で差があることを意識していますか。															
3	保護者，異性の同僚等との関係においても，セクシュアル・ハラスメントが起こり得ることを認識していますか。															
4	児童生徒や保護者等に対し，安易に携帯電話やメール等を使っていませんか。															
<p><b>類似の事例</b></p>	<p>小学校の男性教諭が，陸上記録会の指導をする際に，フォームの指導という名目で，女子児童の身体に必要以上に接触した。恐怖を感じた女子児童が保護者に相談し，事実が判明した。この男性教諭は，指導という名目で他の女子児童にも同様の行為を繰り返していることが分かった。</p>															

## 事例4【年休の不適切な使用・遅刻】 解説

<b>事件発生の背景，問題点，影響等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A教諭は、「年休は労働者の権利であり、理由を追及されるのはおかしい」と主張している。</li> <li>● 年次有給休暇について、「任命権者等は公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」と規定されている。自分の趣味を優先し、職務の遂行や生徒の安全に対する注意義務をないがしろにする行為は厳に慎まなければならない。</li> <li>● 年次有給休暇の取得の手続きは、あらかじめ校長の承認を得なければならないものである。急病等により出勤時刻まで出勤できない場合も速やかに校長に電話連絡を行う必要がある。こうした手続きを踏むことなく、度々無断で遅刻を繰り返すことは服務規律違反となる。</li> </ul>																		
<b>対応策及びチェックポイント</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 校長は、公務の運営上の支障の有無について適切に判断し、必要に応じて年次有給休暇の時季変更権を行使するとともに、年次有給休暇の計画的な取得について職員を指導しなければならない。</li> <li>○ 校長（教頭）は、A教諭のような勤務実態が学校全体の信用を傷つけるものであることを再認識し、信用失墜行為を未然に防止する姿勢が必要である。</li> <li>○ 校長（教頭）の指示や命令は、地方公務員法及び、地方教育行政の組織及び運営に関する法律に規定されているように「職務命令」として従わなければならないという認識を、職員に周知徹底する必要がある。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確認事項</th> <th style="width: 15%;">確認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>勤務時間や旅行命令、休暇等に関わる規定について理解していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>管理職から服務に関わる規定について注意や説明があった際、自分には関係ないと思っていないですか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>服務に関わる規定などを少しくらい守らなくても大丈夫という意識がありませんか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>年次有給休暇や特別休暇の手続きを適正に行っていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>遅くまで働いた分、自分の判断で、別の日に勤務終了時刻より早く帰ってもよいと思っていないですか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確認事項	確認	1	勤務時間や旅行命令、休暇等に関わる規定について理解していますか。		2	管理職から服務に関わる規定について注意や説明があった際、自分には関係ないと思っていないですか。		3	服務に関わる規定などを少しくらい守らなくても大丈夫という意識がありませんか。		4	年次有給休暇や特別休暇の手続きを適正に行っていますか。		5	遅くまで働いた分、自分の判断で、別の日に勤務終了時刻より早く帰ってもよいと思っていないですか。	
	確認事項	確認																	
1	勤務時間や旅行命令、休暇等に関わる規定について理解していますか。																		
2	管理職から服務に関わる規定について注意や説明があった際、自分には関係ないと思っていないですか。																		
3	服務に関わる規定などを少しくらい守らなくても大丈夫という意識がありませんか。																		
4	年次有給休暇や特別休暇の手続きを適正に行っていますか。																		
5	遅くまで働いた分、自分の判断で、別の日に勤務終了時刻より早く帰ってもよいと思っていないですか。																		
<b>類似の事例</b>	<p>小学校の女性教諭が、住居が遠いことを理由に遅刻を繰り返し、再三にわたる校長（教頭）の指導にもかかわらず改善策を講じることなく、他の遠距離通勤をしている同僚の不評を買い、また、朝の会で教室に行くのも遅れることが多いことから、児童及び保護者の信頼も著しく損ねた。</p>																		

## 事例5【パソコンの不適正利用】 解説

<b>事件発生の背景, 問題点, 影響等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● パソコンで検索をしているときに、広告のサイトが画面に出てくることはよくあることである。勤務時間であるにもかかわらず、そこをクリックしてしまった軽率さが今回の事件につながった。</li> <li>● 教育を通じて国民全体に奉仕すべき立場にあることや、職務に専念することへの意識が欠けていた点が問題であった。</li> <li>● パソコンの私的利用に対する感覚が麻痺していたことが大きな問題である。職場におけるパソコンは、公の財産であり、当然ながら、校務以外に使用することは不適切であることが認識されていない。</li> <li>● 閲覧しただけで、悪意のあるプログラムを実行する Web ページがあり、個人情報の流出など、重大な事件に発展する可能性があることが認識されていない。</li> </ul>															
<b>対応策及びチェックポイント</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「いつでも買い物ができる便利だったので」「時間がなかったので」「おもしろそうだったので」という、軽率で自己中心的な考えを正す必要がある。</li> <li>○ 勤務時間中は、職務に専念する義務があることを職場で再確認することが必要である。</li> <li>○ 学校のパソコンを利用しての物品購入は、公的物品等の私的利用となることを認識する必要がある。</li> <li>○ 仙台市教育委員会が定めた「学校職員に係る懲戒処分の基準」には「コンピュータの不適正な利用（不正アクセス、わいせつ文書・図画の閲覧、電子データの損壊等）は、停職、減給又は戒告とする」と明示されている。尚、校内パソコンから不正アクセスは、全て市教委が調査、把握している。</li> <li>○ 仙台市教育委員会が定める「<b>仙台市立学校における個人情報等の管理に関する指針</b>（情報管理指針）の実施手順を再度全員で確認するなどして、事件防止を図る必要がある。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 85%;">確認項目</th> <th style="width: 10%;">確認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>「ついでに」とか「ちょっとだけ」などと安易な気持ちで、学校でパソコンの私的利用をしていませんか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念することを行っていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>学校のパソコンの不適正な利用は、懲戒処分の対象になる可能性があることを認識していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>閲覧しただけで、悪意のあるプログラムを実行する Web ページがあることを認識していますか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確認項目	確認	1	「ついでに」とか「ちょっとだけ」などと安易な気持ちで、学校でパソコンの私的利用をしていませんか。		2	国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念することを行っていますか。		3	学校のパソコンの不適正な利用は、懲戒処分の対象になる可能性があることを認識していますか。		4	閲覧しただけで、悪意のあるプログラムを実行する Web ページがあることを認識していますか。	
	確認項目	確認														
1	「ついでに」とか「ちょっとだけ」などと安易な気持ちで、学校でパソコンの私的利用をしていませんか。															
2	国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念することを行っていますか。															
3	学校のパソコンの不適正な利用は、懲戒処分の対象になる可能性があることを認識していますか。															
4	閲覧しただけで、悪意のあるプログラムを実行する Web ページがあることを認識していますか。															
<b>類似の事例</b>	<p>A中学校のB主事は、事務室のパソコンからアダルトサイトへのアクセスを試みた。フィルタにブロックされることが多かったが、偶然アクセスできることもあった。データセンターから市教委への月例報告でA中学校のアクセス記録が多かったことから、市教委が調査をした結果、B主事のパソコンであり、また、アクセス時刻もほとんどが超過勤務の時間帯であることも判明した。</p>															

## 事例6【個人情報の秘密漏えい・不当利用】 解説

<b>事件発生の背景, 問題点, 影響等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 個人情報を扱う際に、児童生徒がいる教室で作業をすることは不適切である。教室から離れる際に、児童生徒に見られる可能性も大きい。</li> <li>● 授業中に自習をさせながら、大切な書類を作成したことも問題である。早急に作業をしなければならないものがあつたとしても、別の時間にすべきである。</li> <li>● 成績や受験校などの個人情報の漏えいは、児童生徒に心理的・精神的な被害を与える。</li> </ul>																					
<b>対応策及びチェックポイント</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 児童生徒の個人情報を取り扱う際には、教職員に貸与されているパソコンを使用し、生徒と情報を共有するコンピュータ室のパソコンで扱うことは厳禁である。児童生徒の個人情報は必ず業務用ユーザーで共有フォルダに保存し、学習用ユーザーから隔離することを徹底しなければならない。</li> <li>○ 本来行うべき授業をせず、生徒に自習をさせ他の業務を行うことは生徒の学習権の侵害にも関わり、勤務態度不良にあたる可能性がある。</li> <li>○ 個人情報の流出については、停職、又は減給の懲戒処分になることを認識する必要がある。個人情報の保護に関する法律によると、『『個人情報』とは生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものをいう』とされている。学校が管理する個人情報には、指導要録等の学籍関係や家庭環境調査票等の教務関係の情報だけでなく児童生徒の答案、作文等がある。何が個人情報に当たり、それが適切に管理されているか確認する必要がある。</li> <li>○ 教員は児童生徒をはじめ、多くの人々の個人情報を知り得る立場にあるが、地方公務員法第34条に示されているとおり、教員には守秘義務がある。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確認項目</th> <th style="width: 15%;">確認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>学校内のパソコンのネットワークの仕組みを理解し、成績などの業務用データは、必ず業務用ユーザーで共有フォルダに保存していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>学校HPや学校だより等に児童生徒の氏名や顔写真を掲載する場合や、学校にマスコミが入る場合など、どのような配慮が必要か理解していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>個人情報の流失は児童生徒や保護者の心を傷つける重大な過失であり、処分の対象になる可能性があることを認識していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>学校が管理する個人情報には、どのようなものがあるか分かりますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>個人情報の不当利用・秘密漏えいは、法律等で禁じられていることや、具体的に人々にどのような被害を与えるか認識していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td>学校や児童生徒に関わる個人情報や内部情報を個人的なブログ等に掲載していませんか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確認項目	確認	1	学校内のパソコンのネットワークの仕組みを理解し、成績などの業務用データは、必ず業務用ユーザーで共有フォルダに保存していますか。		2	学校HPや学校だより等に児童生徒の氏名や顔写真を掲載する場合や、学校にマスコミが入る場合など、どのような配慮が必要か理解していますか。		3	個人情報の流失は児童生徒や保護者の心を傷つける重大な過失であり、処分の対象になる可能性があることを認識していますか。		4	学校が管理する個人情報には、どのようなものがあるか分かりますか。		5	個人情報の不当利用・秘密漏えいは、法律等で禁じられていることや、具体的に人々にどのような被害を与えるか認識していますか。		6	学校や児童生徒に関わる個人情報や内部情報を個人的なブログ等に掲載していませんか。	
	確認項目	確認																				
1	学校内のパソコンのネットワークの仕組みを理解し、成績などの業務用データは、必ず業務用ユーザーで共有フォルダに保存していますか。																					
2	学校HPや学校だより等に児童生徒の氏名や顔写真を掲載する場合や、学校にマスコミが入る場合など、どのような配慮が必要か理解していますか。																					
3	個人情報の流失は児童生徒や保護者の心を傷つける重大な過失であり、処分の対象になる可能性があることを認識していますか。																					
4	学校が管理する個人情報には、どのようなものがあるか分かりますか。																					
5	個人情報の不当利用・秘密漏えいは、法律等で禁じられていることや、具体的に人々にどのような被害を与えるか認識していますか。																					
6	学校や児童生徒に関わる個人情報や内部情報を個人的なブログ等に掲載していませんか。																					
<b>類似の事例</b>	<p>A教諭は個人的にブログを立ち上げている。帰宅後はほぼ毎日ブログを更新しているが、その中に児童名は匿名にしてあるものの、担任しているクラスの出来事やその日の様子、学級懇談会での保護者からの要望、校長への不満や同僚職員の噂なども掲載していた。</p>																					

## 事例7【個人情報の紛失・盗難】 解説

<b>事件発生 の背景、 問題点、 影響等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 個人情報の校外持ち出しは、原則、禁止であるにも関わらず、校長に無断で持ち出したことが、まず問題である。</li> <li>● やむを得ず持ち出さざるを得ない時は、校長の許可を得て、市教委で貸与しているUSBメモリに保存することとされている。また、個人情報を自宅で使用しているパソコンのハードディスクに保存することは認められていない。こうしたことが職員の意識の中に根付いていなかったため、安易に個人情報を持ち出す結果となった。</li> <li>● 個人情報を盗まれた場合、児童や保護者が重大な被害を受ける可能性があるという認識が不足していた。</li> </ul>																		
<b>対応策及び チェック ポイント</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教員は盗難の被害者ではあっても、個人情報を漏えいさせた場合は加害者となる。本人にとっても児童にとっても、大きな不利益を被ることになり、学校や他の教員の信用を失墜させる行為となることを理解する必要がある。</li> <li>○ パソコンのパスワードは解析ソフトによって容易に解析される可能性があることを認識しておく必要がある。</li> <li>○ 個人情報を校外に持ち出すことの危険性について、改めて職場で徹底することが必要である。また、やむを得ず個人情報を校外に持ち出す場合は、定められた手順を順守することを徹底する。また、電子媒体に保存した情報については目的を終えた段階で、確実に消去する必要がある。</li> <li>○ 個人情報の漏えいに関しては、民事裁判を起こされる事例もある。最近では、一人分の情報漏えいによる損害賠償金が15,000円という事例があり、成績などの資料が流出した場合にはさらに高額になる。一クラス分だけでも100万円以上になる可能性がある。</li> <li>○ 仙台市教育委員会が定めた「学校職員に係る懲戒処分の基準」には、「児童生徒等に係る重要な個人情報を、情報管理指針に従い持ち出し、重大な過失により、紛失若しくは流失し、又は盗難に遭った場合は、減給、又は戒告とする。」ことが明示されていることを確認する必要がある。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確認項目</th> <th style="width: 15%;">確認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>個人情報の持ち出しの手続きが面倒だと、無断で校外へ持ち出そうとする職場の雰囲気はありませんか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>仙台市が設置するサーバ以外に個人情報を保存することは、情報管理指針により固く禁じられていることを理解していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>学校貸与のUSBメモリを持ち出した際には、紛失しないよう常に注意していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>目的を終えた個人情報は確実に消去していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>学校に私物USBメモリを持ち込んでいませんか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確認項目	確認	1	個人情報の持ち出しの手続きが面倒だと、無断で校外へ持ち出そうとする職場の雰囲気はありませんか。		2	仙台市が設置するサーバ以外に個人情報を保存することは、情報管理指針により固く禁じられていることを理解していますか。		3	学校貸与のUSBメモリを持ち出した際には、紛失しないよう常に注意していますか。		4	目的を終えた個人情報は確実に消去していますか。		5	学校に私物USBメモリを持ち込んでいませんか。	
	確認項目	確認																	
1	個人情報の持ち出しの手続きが面倒だと、無断で校外へ持ち出そうとする職場の雰囲気はありませんか。																		
2	仙台市が設置するサーバ以外に個人情報を保存することは、情報管理指針により固く禁じられていることを理解していますか。																		
3	学校貸与のUSBメモリを持ち出した際には、紛失しないよう常に注意していますか。																		
4	目的を終えた個人情報は確実に消去していますか。																		
5	学校に私物USBメモリを持ち込んでいませんか。																		
<b>類似の事例</b>	<p>B中学校の女性教諭は、学年末に自宅で成績をまとめる作業をしようと思い、資料を私物USBメモリに記録して持ち帰った。帰宅途中にスーパーで買い物をしたが、その際にポケットに入れてあったUSBメモリを落としてしてしまった。買い物から帰ったらUSBメモリがないことに気づき、警察に遺失届を出した。個人情報の流出に加え、学年全員の成績データもなくなり、成績処理に困難をきたしてしまった。</p>																		

## 事例8 【わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント】 解説

<b>事件発生の背景, 問題点, 影響等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A教頭には、親身になって相談にのっているので、「これくらいの『励まし』や『慰め』等の気持ちを表現するスキンシップは許されるであろう」という思いがあった。</li> <li>● 管理職であり、セクハラ相談員でもある教頭が、自らセクハラ行為に及んだことは、極めて重大な問題である。</li> <li>● セクシュアル・ハラスメントは、対象となった人の尊厳や名誉を不当に傷つける行為であり、人権侵害であるという認識が十分に浸透していなかった。</li> </ul>															
<b>対応策及びチェックポイント</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 校長は、教頭、および被害職員から、迅速かつ適切に事実確認を行い、教育委員会に正確に報告しなければならない。</li> <li>○ 被害者である職員へのメンタルケアを慎重に行う必要がある。</li> <li>○ どのような行為が、セクハラに該当するのかをしっかりと理解するための研修の機会を、計画的に持つべきである。</li> <li>○ 校長（教頭）は、セクハラに対して「これぐらいなら許されるだろう」という甘い認識を持たないように、職員に対して日頃から指導・監督する必要がある。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確 認 項 目</th> <th style="width: 15%;">確 認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>職員同士で、お互いの言動について気軽に指摘し合い、見直せるような雰囲気や人間関係を醸成するよう心がけていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>職員同士で相談に乗る場合などにおいては、場の設定等に十分配慮していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>セクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、その行為を受けた方が不快に感じるかどうかであることを認識していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>セクシュアル・ハラスメントは、職員の執務能率や職場秩序に悪影響を与えることを理解していますか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確 認 項 目	確 認	1	職員同士で、お互いの言動について気軽に指摘し合い、見直せるような雰囲気や人間関係を醸成するよう心がけていますか。		2	職員同士で相談に乗る場合などにおいては、場の設定等に十分配慮していますか。		3	セクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、その行為を受けた方が不快に感じるかどうかであることを認識していますか。		4	セクシュアル・ハラスメントは、職員の執務能率や職場秩序に悪影響を与えることを理解していますか。	
	確 認 項 目	確 認														
1	職員同士で、お互いの言動について気軽に指摘し合い、見直せるような雰囲気や人間関係を醸成するよう心がけていますか。															
2	職員同士で相談に乗る場合などにおいては、場の設定等に十分配慮していますか。															
3	セクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、その行為を受けた方が不快に感じるかどうかであることを認識していますか。															
4	セクシュアル・ハラスメントは、職員の執務能率や職場秩序に悪影響を与えることを理解していますか。															
<b>類似の事例</b>	<p>男性のD教諭は、歓迎会の三次会に同僚の女性職員を誘い、スナックで飲酒した。その際、D教諭は隣に座った女性職員の大腿部を触る等の行為を行った。</p>															

## 事例9【無許可兼業】 解説

<b>事件発生 の背景、 問題点、 影響等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● B教諭は、許可を得ないで講演料を受け取ることができないこと、たとえ年休を取得しても身分上の義務（営利企業等従事の制限）は何ら変わらないことを理解していなかった。</li> <li>● 学校の取組内容を講演するにもかかわらず、校長に講師として参加することの了解を得ていなかった。</li> <li>● 特定の民間団体や教育関連会社等との恒常的な関わりは、公教育に対する市民の疑惑を招き、教育公務員としての信頼が損なわれる結果を招くことを認識していなかった。</li> </ul>															
<b>対応策及び チェック ポイント</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公務員が利益を追求する営利企業に従事したり、他の事業もしくは事務に従事したりすることは、その職責に反することになり、原則として禁止されている。しかし、教員の場合は、「教育に関する他の事業若しくは事務に従事する」ことが本務の遂行に支障がないと判断される時にかぎり認められる。  <ul style="list-style-type: none"> <li>※認められている例</li> <li>・ 大学における非常勤講師</li> <li>・ 正規の勤務時間外の英語検定試験の監督</li> <li>・ 教育に関する図書の執筆 等</li> </ul> </li> <li>○ 年休を取得していても、公務員としての身分上の義務が存在していることを十分に理解していなければならない。</li> <li>○ 校長は、職員の管理監督者であり、職員の年休中の行為であっても、管理監督責任が発生する場合がある。</li> <li>○ 公務員、特に教職員は世間から常に注視される立場にあることを認識すべきである。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確認項目</th> <th style="width: 15%;">確認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>兼職兼業を行う場合、まず校長に相談していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>兼職兼業を行う場合、教育委員会に届け出を出し、許可、承認が必要なことを知っていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>兼職兼業にあたらなくても、例えば土日に活動している個人的な研究サークルの仕事を、勤務時間に行うことはありませんか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>年次有給休暇を取得して従事する場合でも、正規の勤務時間が割り振られた時間は、給与が支払われていることを知っていますか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確認項目	確認	1	兼職兼業を行う場合、まず校長に相談していますか。		2	兼職兼業を行う場合、教育委員会に届け出を出し、許可、承認が必要なことを知っていますか。		3	兼職兼業にあたらなくても、例えば土日に活動している個人的な研究サークルの仕事を、勤務時間に行うことはありませんか。		4	年次有給休暇を取得して従事する場合でも、正規の勤務時間が割り振られた時間は、給与が支払われていることを知っていますか。	
	確認項目	確認														
1	兼職兼業を行う場合、まず校長に相談していますか。															
2	兼職兼業を行う場合、教育委員会に届け出を出し、許可、承認が必要なことを知っていますか。															
3	兼職兼業にあたらなくても、例えば土日に活動している個人的な研究サークルの仕事を、勤務時間に行うことはありませんか。															
4	年次有給休暇を取得して従事する場合でも、正規の勤務時間が割り振られた時間は、給与が支払われていることを知っていますか。															
<b>類似の事例</b>	<p>小規模中学校のD教諭は、全学年、全学級の英語の授業を自分1人で担当している。授業の中で英語検定の申し込みを受け付け、校長に実施計画を出すことなく、無断で、土曜日に検定を実施した。その際の監督代や会場費についても、全て自分のものとした。</p>															

## 事例 10【不適正な事務処理】 解説

<b>事件発生 の背景、 問題点、 影響等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 保護者から提出された重要書類を机に出したままにしている状態で、鍵をかけずに事務室を無人の状況にしていることなど、保管・管理がずさんであった。</li> <li>● 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の認識が不足していた。</li> <li>● 事務手続きの処理や決裁方法が適切に行われていなかった。</li> <li>● 就学援助は事務職員にとって定型的な校務処理であったが、手順書やチェックシートを整備する等のミス防止策が講じられていなかった。</li> <li>● 提出されたこと自体を忘れ、事件発生後の処置もなされていなかった。</li> </ul>												
<b>対応策及び チェック ポイント</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 校長（教頭）は、日頃から適正な事務処理が行われているかを指導監督すべきである。</li> <li>○ 事務手続きの処理方法についての見直しを図り、複数の人間でチェックできる体制を整備する必要がある。</li> <li>○ 学校で扱う書類には個人情報を含め、様々な重要な情報が含まれていることをしっかり認識することが重要である。</li> <li>○ 重要書類については、机の上に置きっぱなしにすることなく、素早く処理するとともに、机の引き出しを施錠する等の習慣をつけることが大切である。</li> <li>○ 事務室に誰もいなくなる時は、短時間であっても施錠することが大切である。</li> <li>○ 事務職員が1名しかいない学校では、採用後間もない職員の場合、組織的なバックアップが必要である。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確 認 項 目</th> <th style="width: 15%;">確 認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>施錠するなど、事務室に誰もいなくなる時のルールを明確にし徹底していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>個人情報等を含む重要書類は、施錠できる場所に保管していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>事務処理について、日頃から計画的に進め、進捗状況等、校内でチェック体制を整えていますか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確 認 項 目	確 認	1	施錠するなど、事務室に誰もいなくなる時のルールを明確にし徹底していますか。		2	個人情報等を含む重要書類は、施錠できる場所に保管していますか。		3	事務処理について、日頃から計画的に進め、進捗状況等、校内でチェック体制を整えていますか。	
	確 認 項 目	確 認											
1	施錠するなど、事務室に誰もいなくなる時のルールを明確にし徹底していますか。												
2	個人情報等を含む重要書類は、施錠できる場所に保管していますか。												
3	事務処理について、日頃から計画的に進め、進捗状況等、校内でチェック体制を整えていますか。												
<b>類似の事例</b>	<p>C中学校の事務職員Dは、年度初めの事務作業が煩雑な時期、病気休暇代替講師として着任した講師Eの通勤手当及び住居手当の処理を滞らせてしまった。4月の給料日に、通勤手当や住居手当が入っていないことを不審に思った講師が、校長に相談して事実が明らかになった。</p>												

事例 11【給与等の違法支払・不適正受給】 解説

<p><b>事件発生の背景, 問題点, 影響等</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出張は職務命令であり、旅費は、その職務命令の裏付けとして支払われる公金であるという認識がA教諭に不足していた。</li> <li>● A教諭は、出張命令の内容と、実際の出張の内容が変更になったことを報告する義務があったが、それを怠った。</li> <li>● その結果、旅費等を不正受給することとなったが、額面の大小に関わらず、このことが詐取等にあたることを認識していなかった。</li> <li>● 復命等による県外出張の報告が直ちに行われていなかった。また、校長は、その報告を求めなければならなかった。</li> </ul>												
<p><b>対応策及びチェックポイント</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 校長（教頭）は、職員の出張の際には、業務内容に加え、交通手段等の確認を適切に行う必要がある。</li> <li>○ 特に泊を伴った場合、校長は復命の際に交通手段や宿泊費等の報告をさせ、適切であったかを確認しなければならない。</li> <li>○ 諸手当等で不適正受給が多いとされるのは通勤手当である。公共交通機関の定期券を確認したり、マイカー通勤の最短経路と最短距離を確認したりするなど、防止に努める必要がある。</li> <li>○ 職員に対して、旅費の不正受給や申請書を偽る行為は、文書偽造罪、詐取等にあたることを周知徹底することが必要である。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 75%;">確 認 項 目</th> <th style="width: 20%;">確 認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>通勤手当等の各種手当の申請、各種休暇の申請を適切に行っていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>出張の事前・事後の手続きを適正に行っていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>出先から職場に戻らずに帰宅する場合には、必ず校長（教頭）に連絡をしていますか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確 認 項 目	確 認	1	通勤手当等の各種手当の申請、各種休暇の申請を適切に行っていますか。		2	出張の事前・事後の手続きを適正に行っていますか。		3	出先から職場に戻らずに帰宅する場合には、必ず校長（教頭）に連絡をしていますか。	
	確 認 項 目	確 認											
1	通勤手当等の各種手当の申請、各種休暇の申請を適切に行っていますか。												
2	出張の事前・事後の手続きを適正に行っていますか。												
3	出先から職場に戻らずに帰宅する場合には、必ず校長（教頭）に連絡をしていますか。												
<p><b>類似の事例</b></p>	<p>B教諭は、出張の際、友人の車に便乗したにもかかわらず、公共交通機関を利用したかのように偽り、不正な旅費を受給した。</p> <p>C教諭は、自家用車で通勤しているが、自宅と学校の最短距離を偽って実際よりも長く届け出て、不正な通勤手当を受給していた。</p>												

**事例 12【公金の不適正処理】 解説**

<p><b>事件発生 の背景、 問題点、 影響等</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 簡単に決裁印が使用できるような環境であった。</li> <li>● 本人は、一時的な私的流用であり、後日戻し入れをすれば、横領にはならないという認識だった。</li> <li>● 収納金や預金等の執行、確認について、複数でのチェック体制が不備であり、定期的な諸帳簿の点検等がなされていなかった。</li> <li>● 学校徴収金等の通帳に使用する印鑑等の保管、管理が適切でなかった。</li> </ul>															
<p><b>対応策及び チェック ポイント</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 銀行等の口座からの引き出し基準、決裁手続きを明確にし、公印・通帳印等の保管・管理を厳重に行う。</li> <li>○ 現金、預金の収納、管理は、必ず複数の職員でチェックする。</li> <li>○ 定期的な諸帳簿の点検を行うことは当然であるが、特に担当者が異動した場合は、引継ぎとともに詳細な点検を行う必要がある。〔学校長に報告〕</li> <li>○ 公金の取扱いについては、一時的であっても個人保管することなく、適切に処理するように日頃から心掛けることが大切である。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 85%;">確 認 項 目</th> <th style="width: 10%;">確 認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>会計事務処理要領等に基づいた会計処理をおこなっていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>会計の印鑑・通帳の保管、管理を分散する体制を整えていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>「収入伺」「支出伺」の決裁は、複数の者が行う体制を整えていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>定期的に諸帳簿等の点検を行っていますか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確 認 項 目	確 認	1	会計事務処理要領等に基づいた会計処理をおこなっていますか。		2	会計の印鑑・通帳の保管、管理を分散する体制を整えていますか。		3	「収入伺」「支出伺」の決裁は、複数の者が行う体制を整えていますか。		4	定期的に諸帳簿等の点検を行っていますか。	
	確 認 項 目	確 認														
1	会計事務処理要領等に基づいた会計処理をおこなっていますか。															
2	会計の印鑑・通帳の保管、管理を分散する体制を整えていますか。															
3	「収入伺」「支出伺」の決裁は、複数の者が行う体制を整えていますか。															
4	定期的に諸帳簿等の点検を行っていますか。															
<p><b>類似の事例</b></p>	<p>B教諭は、部活の備品を購入する際に馴染みの業者に発注し、金額的にサービスしてもらったが、その値引き分で私用の物品を受け取っていた。</p>															

**事例 13【飲酒運転】 解説**

<p><b>事件発生の背景, 問題点, 影響等</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A教諭は、当初、自家用車を自宅において慰労会に参加する予定であったが、その時間がなくなったことから自宅に戻るのを止め、運転代行を利用して帰宅すればよいと考えた。会場近くの駐車場に車を駐車して会に参加した。</li> <li>● 帰宅するため代行業者へ電話したところ、当日は大変混雑していたため、2時間以上の待ち時間があるということであった。2時間待つのであれば、車内で仮眠して酔いを覚ませば自家用車で帰宅しても大丈夫だろうと考えた。また、代行費用もかからないと思った。</li> <li>● 目が覚めた時、すっきりしていたので酔いも覚めたものと勝手に判断し、自家用車を運転して駐車場を出た。</li> <li>● 仮眠をとったということで、自分自身が飲酒運転をしているという意識はほとんどなかった。</li> </ul>															
<p><b>対応策及びチェックポイント</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 一人一人が飲酒運転根絶の意識を強く持つ必要がある。</li> <li>○ 校長（教頭）は、機会ある度に飲酒運転は絶対しないよう指導することはもちろんのこと、酒席への自家用車での参加なども避けるよう指導する必要がある。職場の酒席については、自家用車で参加している者がいたならば、帰宅方法について十分に指導し把握しておかなければならない。</li> <li>○ 職場から「飲酒運転者を出さない。」という雰囲気・土壌が必要である。</li> <li>○ 飲酒運転で問われる責任             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 身分上の責任(懲戒処分)※懲戒免職等</li> <li>(2) 行政責任(道路交通法による)※免許停止・免許取消処分等</li> <li>(3) 刑事責任※道路交通法違反により懲役または罰金</li> <li>(4) 民事責任※被害者に対して、車両の修理費、治療費、慰謝料等の損害賠償責任</li> </ul> </li> <li>○ 免職となった場合、本人は退職金と職を失う。また共済組合の資格を失うことから、借入金の一括返済を求められるとともに、年金の受取額も少なくなる。</li> <li>○ 飲酒しての自転車の運転も禁止されている。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確 認 項 目</th> <th style="width: 15%;">確 認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>飲酒する場合は、自家用車で出掛けないようにしていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>飲酒後に睡眠をとっても、飲酒運転になる場合があることを知っていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>翌朝の酒気帯び運転防止のため、深酒を避けるようにしていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>車を運転して帰宅する者には、決して飲酒させないようにしていますか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確 認 項 目	確 認	1	飲酒する場合は、自家用車で出掛けないようにしていますか。		2	飲酒後に睡眠をとっても、飲酒運転になる場合があることを知っていますか。		3	翌朝の酒気帯び運転防止のため、深酒を避けるようにしていますか。		4	車を運転して帰宅する者には、決して飲酒させないようにしていますか。	
	確 認 項 目	確 認														
1	飲酒する場合は、自家用車で出掛けないようにしていますか。															
2	飲酒後に睡眠をとっても、飲酒運転になる場合があることを知っていますか。															
3	翌朝の酒気帯び運転防止のため、深酒を避けるようにしていますか。															
4	車を運転して帰宅する者には、決して飲酒させないようにしていますか。															
<p><b>類似の事例</b></p>	<p>B教諭は、早朝6時半に家を出て学校へ向かった。途中スピード違反取締の検問で停止を求められた。呼気中のアルコール濃度検査も行われ、酒気帯び運転と速度超過で検挙された。前夜10時に飲酒を終えており、約8時間睡眠をとったので大丈夫だと思っ</p> <p>て運転した。(アルコールの処理能力は個人差が大きい)</p>															

## 事例 14【交通事故・措置義務違反】 解説

<b>事件発生 の背景、 問題点、 影響等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A教諭は、事故を起こした際に運転者がとるべき義務（①救護措置，②警察官への報告，③警察官の指示に従う）についての認識が不十分だった。</li> <li>● 特に被害者が未成年者の場合などは，十分な判断ができないことを前提とした対応をとる必要があった。</li> <li>● 人身事故の場合，時間が経過してから症状が現れる場合があることや，傷害の状況によっては後遺症が残る可能性があることについて認識が不足していた。</li> <li>● コンプライアンスの研修を受けてきたが，いざ自分がその場面に遭遇した時に，「きっと大丈夫だろう」という誤った判断をしてしまい，研修で学んだような適切な行動を取ることができなかった。</li> </ul>												
<b>対応策及び チェック ポイント</b>	<p>○ 教員は，交通安全教育を推進する立場にあり，交通法規の遵守に努め，交通事故の根絶を期し，安全運転を心掛ける必要がある。</p> <p>○ 人身事故については，被害者に対して肉体的・精神的な苦痛を与える。家族等への影響も大きい。傷害の状態によっては，治療に長期間を要し，その間多大な労力と費用負担を必要とすることになり，職務に影響を与え，公務員としての信用も傷つけることになる。また状況によっては，業務上過失致死傷が科せられることも考えられる。</p> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確認項目</th> <th style="width: 15%;">確認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>交通事故や交通違反については，速やかに校長等に報告しなければならないことを認識していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>道路交通法における「救護義務」及び「報告義務」を知っていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>交通法規を守るとともに誰もが交通事故に遭う危険性を踏まえ，注意して運転していますか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確認項目	確認	1	交通事故や交通違反については，速やかに校長等に報告しなければならないことを認識していますか。		2	道路交通法における「救護義務」及び「報告義務」を知っていますか。		3	交通法規を守るとともに誰もが交通事故に遭う危険性を踏まえ，注意して運転していますか。	
	確認項目	確認											
1	交通事故や交通違反については，速やかに校長等に報告しなければならないことを認識していますか。												
2	道路交通法における「救護義務」及び「報告義務」を知っていますか。												
3	交通法規を守るとともに誰もが交通事故に遭う危険性を踏まえ，注意して運転していますか。												
<b>類似の事例</b>	<p>B教諭は，自家用車を運転中，青信号で横断歩道を歩行していた小学生と接触し，負傷させた。B教諭は，知人宅でビールをコップ一杯飲んでいたので，飲酒運転になるのが怖くなり，被害者の救護，危険防止への対応，警察への報告の義務を果たさず逃げ去った。</p>												

## 事例 15【交通法規違反】 解説

<b>事件発生の背景, 問題点, 影響等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A教諭は普段からぎりぎりになって出かけることが多く、ゆとりを持った行動の欠如や焦りが速度違反につながった。</li> <li>● いつも通って慣れている道路であるため、安全運転に対する意識が薄くなった。</li> <li>● A教諭の他にも時間ぎりぎりになって出かける職員が、校内に2～3人見受けられた。</li> <li>● 児童生徒に交通安全指導を行う立場の教諭が、このような重大な速度違反を行うことは、児童生徒のみならず保護者や地域の学校に対する信頼を損なうものである。</li> </ul>															
<b>対応策及びチェックポイント</b>	<p>○ スピード違反は、飲酒運転と無免許運転とともに「交通三悪」と言われており、重大事故につながりかねない危険な行為である。校長（教頭）は、職員に対して普段から交通安全教育を推進する立場にある者としての自覚を強く持たせるために、様々な機会をとらえて指導することが必要である。</p> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確 認 項 目</th> <th style="width: 15%;">確認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>時間に余裕を持った出勤, 出張, 外出をしていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>交通安全について日頃から子どもたちに指導しているとおり, 率先して交通ルールを守り, 安全運転に努めていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>交通事故・交通法規違反は, 職務に影響を与えることもあったり, 公務員として, 信用を傷つける非違行為であることを認識していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>交通違反で, 減点処分及び反則金をとられることは, 運が悪かったと思っていないですか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確 認 項 目	確認	1	時間に余裕を持った出勤, 出張, 外出をしていますか。		2	交通安全について日頃から子どもたちに指導しているとおり, 率先して交通ルールを守り, 安全運転に努めていますか。		3	交通事故・交通法規違反は, 職務に影響を与えることもあったり, 公務員として, 信用を傷つける非違行為であることを認識していますか。		4	交通違反で, 減点処分及び反則金をとられることは, 運が悪かったと思っていないですか。	
	確 認 項 目	確認														
1	時間に余裕を持った出勤, 出張, 外出をしていますか。															
2	交通安全について日頃から子どもたちに指導しているとおり, 率先して交通ルールを守り, 安全運転に努めていますか。															
3	交通事故・交通法規違反は, 職務に影響を与えることもあったり, 公務員として, 信用を傷つける非違行為であることを認識していますか。															
4	交通違反で, 減点処分及び反則金をとられることは, 運が悪かったと思っていないですか。															
<b>類似の事例</b>	<p>B教諭は、免許更新手続きを怠り、失効していることを知りながら無免許運転を繰り返していた。座席ベルト装着義務違反で検挙されて発覚した。</p>															

## 事例 16【酩酊による粗野な言動等】 解説

<b>事件発生の背景, 問題点, 影響等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当日は、休日であり、昔の友人たちと飲食をする機会だったために、教育公務員としての自覚を失い、開放感の中でつい飲酒の量が増え、適量を超える相当量を飲酒し、自制心のきかない状態になっていた。</li> <li>● B教諭は、普段から一定以上の飲酒をすると、自分が粗暴になることを認識していたが、この日は私的な時間だという意識から気が緩み、つい飲み過ぎてしまった。</li> <li>● B教諭は、事件後、被害者のめがね修理代と見舞金を支払ったが、傷害罪として告訴される可能性がある。</li> <li>● 市民の衆目のなか、学校及び市全体の公教育に対する信頼が損なわれた。</li> </ul>															
<b>対応策及びチェックポイント</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職務外や勤務時間外であっても、教育公務員としての身分や立場を自覚することが必要である。</li> <li>○ 勤務内外における職員の信用失墜行為の防止のために、研修会、管理職との面談等を実施するなど、コンプライアンスについて年間を通し計画的に対策を講じる必要がある。</li> <li>○ 日頃から自分の飲酒の適量を把握し、健全なストレス解消法を身につけておくようにする。</li> </ul> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 80%;">確 認 項 目</th> <th style="width: 15%;">確 認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>教育公務員であるという自覚を常に持っていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>自制心を失うまでの飲酒等を控える心がけをしていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>飲酒について自分の適量を把握し、超してしまった場合に信用失墜行為に及んでしまう可能性があることを自覚していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>飲酒による「注意力や判断力の低下」が思わぬ事故を招き、事件を起こしたとき「記憶がない」「覚えていない」では済まされないことを理解していますか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確 認 項 目	確 認	1	教育公務員であるという自覚を常に持っていますか。		2	自制心を失うまでの飲酒等を控える心がけをしていますか。		3	飲酒について自分の適量を把握し、超してしまった場合に信用失墜行為に及んでしまう可能性があることを自覚していますか。		4	飲酒による「注意力や判断力の低下」が思わぬ事故を招き、事件を起こしたとき「記憶がない」「覚えていない」では済まされないことを理解していますか。	
	確 認 項 目	確 認														
1	教育公務員であるという自覚を常に持っていますか。															
2	自制心を失うまでの飲酒等を控える心がけをしていますか。															
3	飲酒について自分の適量を把握し、超してしまった場合に信用失墜行為に及んでしまう可能性があることを自覚していますか。															
4	飲酒による「注意力や判断力の低下」が思わぬ事故を招き、事件を起こしたとき「記憶がない」「覚えていない」では済まされないことを理解していますか。															
<b>類似の事例</b>	<p>A教諭は、酒に酔って、タクシーの運転手を車中から引きずり下ろし、自ら運転して他の車に接触する事故を起こした。</p>															

事例 17【わいせつ行為】 解説

<p><b>事件発生の背景、問題点、影響等</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 違法行為であるとの認識不足、露見することはないだろうとの思惑などから、自己の暗い欲望に従い非違行為に走ったものと思われる。</li> <li>● 教員は人格形成過程の児童生徒を教育指導する立場にあり、職務の内外において他の公務員以上に高度の倫理観と自律心の保持が求められている。</li> <li>● このような行為は、教育公務員に求められる期待を大きく裏切るものであり、学校内外において児童生徒の非行防止に努めている教育関係者に対する社会的信用を、著しく損なうものである。</li> <li>● 特に所属校の児童生徒の心には、大きな不安と動揺、教師不信に止まらず人間不信の深い傷を生涯にわたって負わせてしまうことになる。</li> </ul>															
<p><b>対応策及びチェックポイント</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職員が逮捕された場合、学校は市教委と緊密に連携しながら、児童生徒の心のケア、保護者の信頼回復等のための措置を講じていかなければならない。</li> <li>○ 校長（教頭）は教職員に対して、常に、事あるごとに、繰り返して、教育公務員としての高い自覚と使命感を喚起していくことが大切である。</li> <li>○ 自己の興味や欲望に安易に流されない自制心を持ち、日頃から健全なストレス解消法を身につけるとともに、充実した私生活を送ることができるよう、校長（教頭）は職員に働きかける必要がある。</li> </ul> <p>◆ 「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（18歳に満たない者）買春をした者は、5年以下の懲役又は300万円以下の罰金。</p> <p>◆ 「児童福祉法」 …児童（18歳に満たない者）に淫行をさせた者は、10年以下の懲役又は50万円以下の罰金。</p> <p>◆ 「宮城県青少年健全育成条例」 …青少年（18歳未満の者）に対して淫らな行為又はわいせつな行為をした者は、2年以下の懲役又は100万円以下の罰金。</p> <p>◆ 「刑法」 …暴行又は脅迫を用いてのわいせつな行為、心神喪失や抵抗不能に乗じてわいせつな行為をした者は、6か月以上10年以下の懲役。</p> <p style="text-align: center;">〔チェックポイント〕</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 85%;">確認項目</th> <th style="width: 10%;">確認</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>たとえ合意があっても、強制わいせつ罪になる場合があることを知っていますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>興味本位で、SNS等にのめり込んでいませんか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>過度の飲酒がわいせつ行為につながる場合があることを認識していますか。</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>わいせつ行為による信用失墜の影響について理解していますか。</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		確認項目	確認	1	たとえ合意があっても、強制わいせつ罪になる場合があることを知っていますか。		2	興味本位で、SNS等にのめり込んでいませんか。		3	過度の飲酒がわいせつ行為につながる場合があることを認識していますか。		4	わいせつ行為による信用失墜の影響について理解していますか。	
	確認項目	確認														
1	たとえ合意があっても、強制わいせつ罪になる場合があることを知っていますか。															
2	興味本位で、SNS等にのめり込んでいませんか。															
3	過度の飲酒がわいせつ行為につながる場合があることを認識していますか。															
4	わいせつ行為による信用失墜の影響について理解していますか。															
<p><b>類似の事例</b></p>	<p><b>【痴漢行為】</b>          C男性教諭は、電車内で女性の下半身を触ったとして、逮捕、起訴され、県迷惑防止条例違反罪で罰金40万円の判決が確定した。          他に余罪もあり、〇〇市教育委員会は懲戒免職処分とした。</p> <p><b>【盗撮】</b>          D男性教諭は、駅前のエスカレーターで女子高生の背後からデジタルカメラでスカート内を撮影し、県迷惑防止条例違反容疑で現行犯逮捕された。E簡裁で罰金30万円の略式命令を受けたこの男性教諭を、〇〇県教育委員会は、免職の懲戒免職処分とした。</p>															

## 学校職員に係る懲戒処分の基準

平成18年2月3日

仙台市教育委員会

### 第1 目的

この基準は、学校職員が違法行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行等（以下、「非違行為」という。）を行った場合の標準的な懲戒処分の目安を明確にすることにより、非違行為の発生防止に資するとともに、市民の教育に対する信頼を確保することを目的とする。

### 第2 基本事項

- (1) この基準は、仙台市立学校・幼稚園に勤務する学校職員（非常勤を除く。）を対象とする。
- (2) この基準は、非違行為の態様ごとに懲戒処分の標準的な処分量定（以下、「標準例」という。）を示したものであり、ここに掲げられていない非違行為については、標準例に掲げる取扱いを参考として判断するものとする。
- (3) 具体的な処分量定（処分には至らないが、服務上の措置を行う場合を含む。）の決定に当たっては、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。
- (4) 特に、次の場合は、処分量定を加重する。
  - ① 管理職にある者が非違行為を行った場合
  - ② 所属長への非違行為の報告義務を怠り、又は隠ぺいした場合
  - ③ 非違行為の重複や累積がある場合

### 第3 標準例

#### 1 児童生徒（幼稚園児も含む。以下同じ。）に対する非違行為関係

- (1) 児童生徒に対する体罰
  - ① 体罰により、児童生徒を死亡させた場合又は長期入院を必要とする傷害や重大な後遺症を残す傷害等を負わせた場合は、免職又は停職とする。
  - ② 体罰により、児童生徒に重傷を負わせた場合は、停職又は減給とする。ただし、この場合において、体罰の態様が特に悪質な場合、又は体罰を常習的に行っていた場合は、免職又は停職とする。
  - ③ 体罰により、児童生徒に負傷等が無い場合又は負傷等の程度が軽い場合でも、体罰の態様が特に悪質な場合、体罰を常習的に行った場合、又過去に繰り返し体罰等行うといった反復性が認められる場合は、減給又は戒告とする。
- (2) 不適切な指導及び言動
  - ① 不適切な指導及び言動の態様が特に悪質若しくは常習的な場合、又は児童生徒の心身を著しく傷つけたり、児童生徒の人権を著しく侵害して、重度の精神的苦痛を与えた場合は免職、

停職又は減給とする。

② 不適切な指導及び言動により、児童生徒の心身を傷つけたり、児童生徒の人権を侵害して、精神的苦痛を与えた場合は、減給又は戒告とする。

(3) いじめへの対応

① 不適切な指導及び言動により、結果として児童生徒間のいじめを助長し、重大な状態を招いた場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

② 児童生徒間のいじめの実態を把握しながら、適切な対応を怠り、又は放置し、重大な状態を招いた場合は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 暴行

① 児童生徒に対して、感情的に暴行を加え、児童生徒の心身を著しく傷つけた場合は、免職又は停職とする。

② 児童生徒に対して、感情的に暴行を加えた場合は、停職又は減給とする。

(5) わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント

① わいせつ行為をした場合は、免職とする。

② セクシュアル・ハラスメントをした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

## 2 一般サービス関係

(1) 欠勤

① 正当な理由がなく10日以内の間、勤務を欠いた場合は、減給又は戒告とする。

② 正当な理由がなく11日以上20日以内の間、勤務を欠いた場合は、停職又は減給とする。

③ 正当な理由がなく21日以上の間、勤務を欠いた場合は、免職又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

正当な理由がなく勤務時間の始め又は終わりに、繰り返し勤務を欠いた場合は、戒告とする。

(3) 休暇等の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした場合は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場からの離脱等により職務を怠り、又は職務遂行に当たって上司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場合は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序びん乱

① 他の職員に対する暴行により傷害を負わせ、職場の秩序を乱した場合は、免職、停職又は減給とする。

② 他の職員に対する暴行により、職場の秩序を乱した場合は、停職又は減給とする。

③ 他の職員に対する暴言、虚偽の風説の流布等により、職場の秩序を乱した場合は、減給又は戒告とする。

(6) パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントをした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(7) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合は、減給又は戒告とする。

(8) 内部通報

- ① 非違行為の事実を内部機関に通報した教職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした場合は、停職又は減給とする。
- ② 事実をねつ造して非違行為を内部機関に通報した場合は、停職、減給又は戒告とする。

(9) コンピュータの不適正利用

職場のコンピュータの不適正な利用（不正アクセス、わいせつ文書・図画の閲覧、電子データの損壊等）をした場合は、停職、減給又は戒告とする。

(10) 個人情報の不当利用・秘密漏えい

職務上知ることのできた個人情報を自己若しくは第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した場合は、又は職務上知ることのできた秘密を漏らした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(11) 個人情報の紛失・盗難

- ① 児童生徒等に係る重要な個人情報を、仙台市立学校における個人情報等の管理に関する指針（以下「情報管理指針」という。）に従わず持ち出し、重大な過失により、紛失若しくは流出し、又は盗難に遭った場合は、停職、又は減給とする。
- ② 児童生徒等に係る重要な個人情報を、情報管理指針に従い持ち出し、重大な過失により紛失若しくは流出し、又は盗難に遭った場合は、減給又は戒告とする。

(12) わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント

- ① わいせつ行為をした場合は、免職又は停職とする。
- ② セクシュアル・ハラスメントをした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(13) 無許可兼業等

許可なく兼職又は他の事業等に従事した場合は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 違法な職員団体活動

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なし、若しくは本市の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をなし、又は同項後段に規定する違法な行為を企て、若しくはその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(15) 違法な政治的行為

地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定に違反する政治的行為を行った場合は、停職、減給又は戒告とする。

(16) 職務命令違反

上司からの職務命令に違反した場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(17) 不適正な事務処理

- ① 故意又は重大な過失により、保存すべき文書を紛失又は廃棄した場合は、停職、減給又は戒告とする。
- ② 提出すべき書類等について、合理的な理由なく締め切り期日を著しく遅延し、保護者等第三者に対して重大な損害を与えた場合は、減給又は戒告とする。

(18) 収賄等

- ① 職務に関する行為の対価として供応接待若しくは財産上の利益を受けた場合又はその要求若しくは約束をした場合は、免職又は停職とする。
- ② 利害関係者から金銭等の贈与を受けた場合又は無償で役務の提供を受けた場合は、停職又は減給とする。
- ③ 利害関係者から供応接待を受けた場合又は利害関係者の負担で旅行、食事若しくは遊戯等をした場合は、減給又は戒告とする。

3 公の財産取扱い関係

(1) 横領・窃取・詐取

公金又は公の物品等（校納金又はこれらに類するものを含む。以下「公金等」という。）を横領し、窃取し又は人を欺いて公金等を交付させた場合は、免職とする。

(2) 紛失

公金等を紛失した場合は、減給又は戒告とする。

(3) 盗難

重大な過失により公金等の盗難に遭った場合は、減給又は戒告とする。

(4) 損壊

故意に職場において公の物品等を損壊した場合は、減給又は戒告とする。

(5) 出火・爆発

過失により職場において出火、爆発を引き起こした場合は、減給又は戒告とする。

(6) 給与等の違法支払・不適正受給

故意に又は法令に違反して給与等を不正に支給した場合及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給与等を不正に受給した場合は、停職、減給又は戒告とする。

(7) 公金等の不適正な処理

自己保管中の公金等を流用するなど不適正な処理をした場合は、停職、減給又は戒告とする。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転・飲酒運転ほう助

- ① 自動車等の飲酒運転により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合は、免職とする。
- ② 自動車等の飲酒運転により人に傷害を負わせ、又は物を損壊した場合は、免職又は停職6月とする。
- ③ 自動車等の飲酒運転を行った場合は、停職5月以上とする。
- ④ 自動車等を飲酒運転していることを知りながら同乗した場合、又は運転することを知りな

がら飲酒を勧めた場合は、免職、停職又は減給5月以上とする。

(2) 飲酒運転以外の交通事故

① 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合は、免職、停職又は減給とする。この場合において、事故後の必要な措置（救護や危険防止への対応等）を講じなかった場合は、免職又は停職とする。

② 重大な過失により、人に傷害を負わせた場合、又は重大な損害を与える物損事故を起こした場合は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、事故後の必要な措置を講じなかった場合は、停職又は減給とする。

(3) 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場合は、減給又は戒告とする。この場合において、物損事故を起こして、必要な措置を講じなかった場合は、停職又は減給とする。

なお、この場合においても、処分等を行うに際しては、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 公務外非行関係

(1) 殺人

人を殺した場合は、免職とする。

(2) 放火

放火をした場合は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した場合は、免職、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

人に暴行を加えた場合は、停職、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場合は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

自己の占有する他人の物（公金等を除く。）を横領した場合は、免職又は停職とする。

(7) 窃盗・強盗

① 他人の金品を盗んだ場合は、免職又は停職とする。

② 暴行又は脅迫により他人の金品を強奪した場合は、免職とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて金品を取得し、又は人を恐喝して金品を取得した場合は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

① 賭博をした場合は、停職、減給又は戒告とする。

② 常習として賭博をした場合は、停職とする。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等の所持又は使用をした場合は、免職とする。

(11) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所や乗り物等において、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場合は、停職、減給又は戒告とする。

(12) わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント

① わいせつ行為をした場合は、免職又は停職とする。

② セクシュアル・ハラスメントをした場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(13) ストーカー行為

つきまとい、待ち伏せ、押しかけ等のストーカー行為をした場合は、停職、減給又は戒告とする。

(14) その他、法令等に反した場合

以上の他に、法令等に反する行為を行った場合は、免職、停職、減給又は戒告とする。

## 6 監督責任関係

### (1) 指導監督不適正

部下職員が懲戒処分等を受けた場合で、管理監督者としての指導責任に適正を欠いていた場合は、停職、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隠ぺいし、又は黙認した場合は、免職、停職又は減給とする。

## 第4 懲戒処分の公表

### 1 公表内容

(1) 公表する内容は、原則として次のとおりとする。

- ① 事案概要
- ② 学校の行政区名
- ③ 校種(小学校、中学校、その他の学校)
- ④ 年齢
- ⑤ 管理職、一般職の別
- ⑥ 教育職員と教育職員以外の別
- ⑦ 処分内容
- ⑧ 処分年月日

(2) 次の場合には、前記(1)とあわせて氏名、学校名、職名等の個人情報も公表する。

- ① 免職の懲戒処分を行った場合
- ② 飲酒運転を行った場合
- ③ 警察等で氏名等が公にされている場合
- ④ その他行為の内容、被害の程度及び社会的な影響等を考慮して公表する必要があると認め

られる場合

## 2 公表時期

- (1) 懲戒処分を行ったときは、原則として速やかに公表する。
- (2) 毎年5月に、前年度分の懲戒処分について、処分内容、件数等の状況を公表する。

## 3 公表の例外措置

児童生徒が被害者である場合等第三者の権利利益が害されるおそれがあり、教育的配慮が必要な処分事案等については、前記2(1)による公表は行わず、前記2(2)の公表において、被害児童生徒等が特定されない範囲で、処分内容等を公表する。

※ 第3標準例1(5)、2(12)、5(12)に係る「わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント」及び2(6)に係る「パワー・ハラスメント」について

①「わいせつ行為」とは、強姦、強制わいせつ（13歳以上の者への暴行・脅迫によるわいせつ行為および13歳未満の者へのわいせつ行為）、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、宮城県青少年健全育成条例等違反、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り等を含む）、わいせつ目的をもって体に触ること等をいう。

②「セクシュアル・ハラスメント」とは、職場の内外を問わず、他の者を不快にさせる性的な言動をいう。例えば、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をいう。

③「パワー・ハラスメント」とは、職務上の権限、地位、知識、技能、人間関係等における優位な立場を背景に、職務遂行上適正な範囲を逸脱して、継続的に職員又は職務上関わる者の人格・尊厳を傷つけ、若しくは勤務環境を害することにより、職員又は職務上関わる者に対し精神的・身体的苦痛を与える言動をいう。

附 則

この基準は、平成18年2月6日から施行する。

附 則

この基準は、平成26年4月1日から施行し、同日以後に行われる懲戒処分から適用する。

## 懲戒処分の種類と効果(県費)

「懲戒処分」とは、任命権者が職員の一定の義務違反に対し道義的責任を問う処分であり、それによってその地方公共団体における規律と公務遂行の秩序を維持することを目的としています。懲戒処分の種類、内容及び主な効果等は下表のとおりです。

種類	処分の内容	処分の主な効果等						
		給料(含調整額) 教職調整額	扶養・住居・通勤・ 単身赴任手当	期末手当 勤勉手当	昇給	退職手当	退職共済年金	その他
免職	懲罰として勤務関係から排除する処分	処分日の翌日から非支給	[扶養・住居・単身] 処分日の翌日から非支給 ----- [通勤] 処分日の属する月の翌月から非支給	免職後の基準日から非支給	—	原則として全額不支給	職域年金相当部分の額の1/2が5年間給付制限	教員免許状が失効
停職	懲罰として職務に従事させない処分	処分日の翌日から非支給	[扶養・住居・単身] 処分日の翌日から非支給 ----- [通勤] 処分日の属する月の翌月から非支給	基準日に停職中の場合は非支給 ----- 停職後の期末手当・勤勉手当(6月・12月)の期間率が除算・成績率が制限 [成績率:36/100]	昇給しない	勤続期間から停職期間の1/2が除算されて支給	職域年金相当部分の額の1/2が5年間給付制限	永年勤続表彰の延伸とこれに伴う昇給号俸加算の適用の延伸
減給	給料の一定割合を減額して支給する処分	処分日の翌日から1/10減額して支給	全額支給	勤勉手当(6月・12月)の成績率が制限 [成績率:46/100]	昇給しない	全額支給	全額支給	永年勤続表彰の延伸とこれに伴う昇給号俸加算の適用の延伸
戒告	規律違反の責任を確認し、その将来を戒める処分	全額支給	全額支給	勤勉手当(6月・12月)の成績率が制限 [成績率:56/100]	2号俸標準加算なし	全額支給	全額支給	永年勤続表彰の延伸とこれに伴う昇給号俸加算の適用の延伸
通常の場合		全額支給	全額支給	[良好:67~76/100]	標準4号俸+加算	全額支給	全額支給	

※1 懲戒処分を受けたという事実は履歴事項として人事記録等にすべて記録されます。

※2 懲戒処分はすべて公表され新聞等で報道されるだけでなく、当該懲戒処分の事由となった非違行為の内容によっては勤務する所属や氏名が公表されることがあります。

※3 「懲戒処分」の他に、「措置」があります。「措置」は規律違反の程度が懲戒処分中最も軽い戒告処分には至らないが、指揮監督の権限を有する上級の職員が、当該職員の職務履行の改善向上に資するため、その責任を確認し、将来を戒めるために行う行為です。事案の軽・重により、訓告、文書厳重注意、文書注意、口頭注意の4種類の措置を行っています。

## 懲戒処分の種類と効果(市費)

種類	処分の内容	処分の主な効果等						
		給料 教職調整額	扶養, 住居, 通勤, 単身赴任手当	期末手当 勤勉手当	昇給	退職手当	退職共 済年金	その他
免職	懲罰として職を免じられる処分	処分日の翌日から非支給	【通勤手当】 処分日の属する月の翌月から非支給 【通勤手当以外】 処分日の翌日から非支給	免職後の基準日から非支給	—	原則として 全額不支給	職域年金相当部分の額の1/2が60月間, 支給されない。	教育職員 免許状の 失効
停職	懲罰として職務に従事させない処分(1日以上6月以下)	処分日の翌日から非支給	処分日の翌日から非支給	基準日に停職中の場合は非支給  停職後, 最初の基準日の手当において在職期間から停職期間を除算。成績率40/100(管理職35/100)	処分日以後, 最初の昇給日における昇給なし	在職期間から停職期間の1/2が除算される	職域年金相当部分の額の一部が60月間, 支給されない。	—
減給	懲罰として給料の1/10以下に相当する額を給与から減じて支給する処分(1月以上から6月以下)	処分日の翌日以降, 最初の給与支給日に支給される給与から減額して支給	全額支給	処分日以後, 最初の基準日の手当における成績率50/100(管理職55/100)	処分日以後, 最初の昇給日における昇給において, 勤務実績に応じた昇給号俸数から3号俸減じる。	全額支給	—	—
戒告	規律違反の責任を確認し, その将来を戒める処分	全額支給	全額支給	処分日以後, 最初の基準日の手当における成績率60/100(管理職75/100)	処分日以後, 最初の昇給日における昇給において, 勤務実績に応じた昇給号俸数から2号俸減じる。	全額支給	—	—
通常の場合		全額支給	全額支給	成績率75/100(管理職95/100)	勤務実績に応じた昇給号俸数(標準4号)	全額支給		