

信頼される学校づくりのために

不祥事防止に向けて

〈第二次改訂版〉

《事例・チェックリスト等》

平成25年4月

高知県教育委員会

高知県の求める教員像

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— P 1～P 2

【不祥事の問題点と防止のためのチェックポイント】

《ハラスメント》 P 3～P 7

《わいせつ行為》 P 8～P 9

《体 罰》 P 10～P 19

《飲酒運転》 P 20～P 22

《スピード違反》 P 23～P 24

《個人情報の紛失・盗難》 P 25～P 26

《公金等の不正処理》 P 27～P 28

《その他》 P 29

【不祥事を起こしたらどうなる】 P 30～P 31

【参考資料／通知等】 P 32～P 50

- 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）
- セクシュアル・ハラスメントの防止について（平成 20 年 5 月 20 日付け 20 高教政第 231 号）等
- 児童生徒に対する指導における体罰の根絶について（平成 25 年 1 月 16 日付け 24 高教福第 1084 号）等
- 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）
- 教職員の服務規律の徹底について（平成 24 年 12 月 7 日付け 24 高小中第 1421 号）
- 教育長メッセージ（平成 24 年 6 月 1 日）
- 中央教育審議会答申（平成 24 年 8 月 28 日） 等

【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、飲酒運転、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ほとん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が必要です。

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。

■本冊子作成の目的

この冊子は、教職員の不祥事の根絶を目指し、校内研修等の場で有効に活用していただくために作成しました。

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、具体的にどのような結果や影響が生じるのかということをしかりと認識されているでしょうか。

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、教職員の皆さん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。

■本冊子の活用方法について

～対処から予防へ～

《事例・チェックリスト》

○事例の内容

- ・ハラスメント
- ・わいせつ行為
- ・体罰
- ・飲酒運転
- ・スピード違反
- ・個人情報の紛失・盗難
- ・公金等の不正処理
- ・その他

○構成

- ・説明
- ・事例
- ・問題点の整理等
- ・関係法令等
- ・チェックリスト

※必要に応じて事例等を追加

☆職場での研修資料として活用

☆研修会・校長会・教頭会・地教連等の
の会合での活用

管理職を含むすべ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】

《ハラスメント》

～人の尊厳に対する侵害行為～

●セクシュアル・ハラスメント ●パワー・ハラスメント ●各種ハラスメント

【セクシュアル・ハラスメントとは】

セクシュアル・ハラスメントとは、職場内外における他の者を不快にさせる性的な言動のことです。

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、学校教育への信頼を損ねる重大な非違行為です。

また、同僚や保護者へのセクシュアル・ハラスメントも、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。

(例)

- ・食事やデートにしつこく誘う。
- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
- ・酒席で、上司の側に席を指定したり、デュエットを強要したりする。
- ・「安産型のお尻だな」「そろそろ結婚しろよ」などと言う。
- ・身体に不必要に接触したり、身体を執拗に眺めまわす。
- ・性的な内容の電話をかけたり、メールを送ったりする。
- ・「男のくせに～」「だから女は～」などと言う。
- ・女性ということでお茶くみ、掃除、私用等押し付ける。

【パワー・ハラスメントとは】

(平成 22 年 1 月 8 日付け職職一1 人事院事務総局職員福祉局職員福祉課長通知)

(厚生労働省：平成 24 年 3 月 15 日 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議
職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言) から抜粋

職場のパワー・ハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、本来の業務の適正な範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

(パターン)

- ・暴言（人格の否定にならないような叱り方をしていますか？）
- ・執拗な非難（部下にうまく助言・指導していますか？）
- ・威圧的な行為（セルフコントロールができていますか？）
- ・実現不可能・無駄な業務の強要（明らかに無理・無駄な業務を指示していませんか？）
- ・仕事を与えない（部下の好き嫌いなく仕事を与えていますか？）
- ・仕事以外の事柄の強要（私生活に権限を持ち込んでいませんか？）

【職場のハラスメントをなくすために】（予防・解決に向けた取組）

○ 管理職の責務

- ① 組織のトップマネジメントの立場にある方には、職場のハラスメントは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことが求められています。
- ② 自らがハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理することが重要です。ハラスメントに関する相談を受けたときは、プライバシーに十分配慮してから、必要な調査を行うなど、事案の内容に応じ適切に対応する必要があります。
- ③ また、管理職には自らの権限を発揮し、職場をまとめ、人材を育成していく役割があり、必要な指導を適正に行う事までためらってはなりません。指導や注意は「事柄」を中心に行い「人格」攻撃に陥らないようにすることが重要です。

○ 職員が留意すべき事項

- ① 職場の一人ひとりが、自分も相手も等しく不当に傷つけられてはならない尊厳や人格を持った存在であることを認識した上で、それぞれの価値観、立場、能力などといった違いを認めて、互いを受け止め、その人格を尊重し合うことが重要です。（相手の立場に立って考えましょう。男女が対等であることを意識しましょう。）
- ② 働きやすい職場づくりのために、普段からお互いがコミュニケーションを大切にし、風通しの良い職場となるよう努めましょう。仕事の進め方をめぐって疑問や戸惑いを感じるがあればそうした気持ちを適切に伝えることも重要です。
- ③ ハラスメントを見聞きした場合、周囲の職員は、被害を受けた職員が一人で悩みを抱え込むことがないよう、積極的に声かけをするとともに、必要な場合は、被害を受けた職員の同意を得たうえで、その状況を管理職や相談窓口等に相談することも大切です（見て見ぬふりはやめましょう。）。

【もし、ハラスメントが起きてしまったら】

◆ハラスメントを受けたと思ったら

- ① 問題を自分一人で抱え込まないように、管理職又は職場の同僚や知人等の身近な信頼できる人に悩まず相談しましょう。
- ② 職場内で解決することが困難な場合や、管理職等に相談できない場合は、相談窓口を活用しましょう。

◇ハラスメント相談窓口

- 次の高知県教育委員会事務局 教職員・福利課ホームページを参照してください。
<http://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/310601/>

《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ついて」（平成20年5月20日付け 20高教政第231号）等

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 相手がいやがったり、不快に思ったらハラスメントになることを教職員に周知しているか。
- ハラスメントは、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。
- ハラスメント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。
- 厳しく叱ることも指導をする上で時には必要だが、その場合も言葉を選んで適切に対応できているか。
- 職員間で理解し協力し合う適切なコミュニケーションの形成に向け努力をしているか。

■教職員

- 相手がいやがったり、不快に思ったらハラスメントになることを理解しているか。
- ハラスメントは、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。
- 他人に対して好き嫌いが激しくならないよう注意しているか。
- 部下や同僚には厳しく、上司に対しては自己主張を抑えるような態度をとっていないか。
- 他人に対して言い方が厳しいと指摘されないように言動に注意しているか。

《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など、絶対に許されない行為であり、教職員による不祥事の中で極めて悪質な行為の一つです。当然、同僚の教職員や保護者などに対して行うことも許されるものではありません。

また、わいせつ行為は、学校教育への信頼を損ねる重大な非違行為であり、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ってはいけないよ。」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。」や「たたかれて痛いだろうが、たたく方も痛いのだ。」などの判断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、決して教育的配慮に基づく指導であるとは言えません。また、体罰は児童生徒に、身体的、精神的苦痛を与え、教育的効果を低下させるばかりか、児童生徒の人権を踏みにじり、心身にマイナスの影響を及ぼし、暴力を肯定する気持ちや態度を助長させ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。

～体罰に関する考え方について～

法令等における考え方について

I 「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。

II 文部科学省初等中等教育局長、文部科学省スポーツ・青少年局長通知

(24文科初第1269号：平成25年3月13日付け)

体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について（通知）より抜粋

1 体罰の禁止及び懲戒について

体罰は、学校教育法第11条において禁止されており、校長及び教員（以下「教員等」という。）は、児童生徒への指導に当たり、いかなる場合も体罰を行ってはならない。体罰は、違法行為であるのみならず、児童生徒の心身に深刻な悪影響を与え、教員等及び学校への信頼を失墜させる行為である。

体罰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連鎖を生む恐れがある。もとより教員等は指導に当たり、児童生徒一人一人をよく理解し、適切な信頼関係を築くことが重要であり、このために日頃から自らの指導の在り方を見直し、指導力の向上に取り組むことが必要である。懲戒が必要と認める状況においても、決して体罰によることなく、児童生徒の規範意識や社会性の育成を図るよう、適切に懲戒を行い、粘り強く指導することが必要である。

ここでいう懲戒とは、学校教育法施行規則に定める退学（公立義務教育諸学校に在籍する学齢児童生徒を除く。）、停学（義務教育諸学校に在籍する学齢児童生徒を除く。）、訓告のほか、児童生徒に肉体的苦痛を与えるものでない限り、通常、懲戒権の範囲内と判断されると考えられる行為として、注意、叱責、居残り、別室指導、起立、宿題、清掃、学校当番の割当て、文書指導などがある。

2 懲戒と体罰の区別について

(1) 教員等が児童生徒に対して行った懲戒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。この際、単に、懲戒行為をした教員等や、懲戒行為を受けた児童生徒・保護者の主観のみにより判断するのではなく、諸条件を客観的に考慮して判断すべきである。

(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もの（殴る、蹴る等）、児童生徒に肉体的苦痛を与えるようなもの（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 正当防衛及び正当行為について

(1) 児童生徒の暴力行為等に対しては、毅然とした姿勢で教職員一体となって対応し、児童生徒が安心して学べる環境を確保することが必要である。

(2) 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、目前の危険を回避したり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、正当防衛又は正当行為等として刑事上又は民事上の責めを免れうる。

4 体罰の防止と組織的な指導体制について

(1) 体罰の防止

① 教育委員会は、体罰の防止に向け、研修の実施や教員等向けの指導資料の作成など、教員等が体罰に関する正しい認識を持つよう取り組むことが必要である。

- ② 学校は、指導が困難な児童生徒の対応を一部の教員に任せきりにしたり、特定の教員が抱え込んだりすることのないよう、組織的な指導を徹底し、校長、教頭等の管理職や生徒指導担当教員を中心に、指導体制を常に見直すことが必要である。
- ③ 校長は、教員が体罰を行うことのないよう、校内研修の実施等により体罰に関する正しい認識を徹底させ、「場合によっては体罰もやむを得ない」などといった誤った考え方を容認する雰囲気がないか常に確認するなど、校内における体罰の未然防止に恒常的に取り組むことが必要である。また、教員が児童生徒への指導で困難を抱えた場合や、周囲に体罰と受け取られかねない指導を見かけた場合には、教員個人で抱え込まず、積極的に管理職や他の教職員へ報告・相談できるようにするなど、日常的に体罰を防止できる体制を整備することが必要である。
- ④ 教員は、決して体罰を行わないよう、平素から、いかなる行為が体罰に当たるかについての考え方を正しく理解しておく必要がある。また、機会あるごとに自身の体罰に関する認識を再確認し、児童生徒への指導の在り方を見直すとともに、自身が児童生徒への指導で困難を抱えた場合や、周囲に体罰と受け取られかねない指導を見かけた場合には、教員個人で抱え込まず、積極的に管理職や他の教員等へ報告・相談することが必要である。

(2) 体罰の実態把握と事案発生時の報告の徹底

- ① 教育委員会は、校長に対し、体罰を把握した場合には教育委員会に直ちに報告するよう求めるとともに、日頃から、主体的な体罰の実態把握に努め、体罰と疑われる事案があった場合には、関係した教員等からの聞き取りのみならず、児童生徒や保護者からの聞き取りや、必要に応じて第三者の協力を得るなど、事実関係の正確な把握に努めることが必要である。あわせて、体罰を行ったと判断された教員等については、体罰が学校教育法に違反するものであることから、厳正な対応を行う事が必要である。
- ② 校長は、教員に対し、万が一体罰を行った場合や、他の教員の体罰を目撃した場合には、直ちに管理職へ報告するよう求めるなど、校内における体罰の実態把握のために必要な体制を整備することが必要である。
- また、教員や児童生徒、保護者等から体罰や体罰が疑われる事案の報告・相談があった場合は、関係した教員等からの聞き取りや、児童生徒や保護者からの聞き取り等により、事実関係の正確な把握に努めることが必要である。
- 加えて、体罰を把握した場合、校長は直ちに体罰を行った教員等を指導し、再発防止策を講じるとともに、教育委員会へ報告することが必要である。

- ③ 教育委員会及び学校は、児童生徒や保護者が、体罰の訴えや教員等との関係の悩みを相談することができる体制を整備し、相談窓口の周知を図ることが必要である。

5 部活動指導について

(1) 部活動は学校教育の一環であり、体罰が禁止されていることは当然である。成績や結果を残すことのみ固執せず、教育活動として逸脱することなく適切に実施されなければならない。

(2) 他方、運動部活動においては、生徒の技術力・身体的能力、又は精神力の向上を図ることを目的として、肉体的、精神的負荷を伴う指導が行われるが、これらは心身の健全な発達を促すとともに、活動を通じて達成感や、仲間との連帯感を育むものである。ただし、その指導は学校、部活動顧問、生徒、保護者の相互理解の下、年齢、技能の習熟度や健康状態、場所的・時間的環境等を総合的に考えて、適切に実施しなければならない。

指導と称し、部活動顧問の独善的な目的をもって、特定の生徒たちに対して、執拗かつ過度に肉体的・精神的負荷を与える指導は教育的指導とは言えない。

(3) 部活動は学校教育の一環であるため、校長、教頭等の管理職は、部活動顧問に全て委ねることなく、その指導を適宜監督し、教育活動としての使命を守ることが求められる。

.....

※通知中の【別紙】より抜粋

学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰等に関する参考事例

本紙は、学校現場の参考に資するよう、具体の事例について、通常、どのように判断されるかを示したものである。本紙は飽くまで参考として、事例を簡潔に示して整理したものであるが、個別の事案が体罰に該当するか等を判断するに当たっては、本通知2(1)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。

(1) 体罰 (通常、体罰と判断されると考えられる行為)

○ 身体に対する侵害を内容とするもの

- ・ 体育の授業中、危険な行為をした児童の背中を足で踏みつける。
- ・ 帰りの会で足をぶらぶらさせて座り、前の席の児童に足を当てた児童を、突き飛ばして転倒させる。
- ・ 授業態度について指導したが反抗的な言動をした複数の生徒らの頬を平手打ちする。

- ・ 立ち歩きの多い生徒を叱ったが聞かず、席につかないため、頬をつねって席につかせる。
- ・ 生徒指導に応じず、下校しようとしている生徒の腕を引いたところ、生徒が腕を振り払ったため、当該生徒の頭を平手で叩（たた）く。
- ・ 給食の時間、ふざけていた生徒に対し、口頭で注意したが聞かなかったため、持っていたボールペンを投げつけ、生徒に当てる。
- ・ 部活動顧問の指示に従わず、ユニフォームの片づけが不十分であったため、当該生徒の頬を殴打する。

○ **被罰者に肉体的苦痛を与えるようなもの**

- ・ 放課後に児童を教室に残留させ、児童がトイレに行きたいと訴えたが、一切、室外に出ることを許さない。
- ・ 別室指導のため、給食の時間を含めて生徒を長く別室に留め置き、一切室外に出ることを許さない。
- ・ 宿題を忘れた児童に対して、教室の後方で正座で授業を受けるよう言い、児童が苦痛を訴えたが、そのままの姿勢を保持させた。

(2) 認められる懲戒（通常、懲戒権の範囲内と判断され则认为られる行為）（ただし肉体的苦痛を伴わないものに限る。）

※ 学校教育法施行規則に定める退学・停学・訓告以外で認められると認められるものの例

- ・ 放課後等に教室に残留させる。
- ・ 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。
- ・ 練習に遅刻した生徒を試合に出さずに見学させる。

(3) 正当な行為（通常、正当防衛、正当行為と判断され则认为られる行為）

○ **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**

- ・ 児童が教員の指導に反抗して教員の足を蹴ったため、児童の背後に回り、体をきつく押さえる。

○ **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、目前の危険を回避するためにやむを得ずした有形力の行使**

- ・ 休み時間に廊下で、他の児童を押さえつけて殴るという行為に及んだ児童がいたため、この児童の両肩をつかんで引き離す。
- ・ 全校集会中に、大声を出して集会を妨げる行為があった生徒を冷静にさせ、別の場所で指導するため、別の場所に移るよう指導したが、なおも大声を出し続けて抵抗したため、生徒の腕を手で引っ張って移動させる。
- ・ 他の生徒をからかっていた生徒を指導しようとしたところ、当該生徒が教員に暴言を吐きつばを吐いて逃げ出そうとしたため、生徒が落ち着くまでの数分間、肩を両手でつかんで壁へ押しつけ、制止させる。
- ・ 試合中に相手チームの選手とトラブルになり、殴りかかろうとする生徒を、押さえつけて制止させる。

Ⅲ **判例から：最高裁判所第三小法廷判決（平成 21 年 4 月 28 日）（一部抜粋等）**

- 公立小学校教員が、悪ふざけをした 2 年生の男子を追い掛けて捕まえ、その胸元を右手でつかんで壁に押し当て、大声で「もう、すんなよ。」と叱った行為は、上記男子が、休み時間に、通り掛かった女子数人を蹴った上、これを注意した上記教員のでん部付近を 2 回にわたって蹴って逃げ出したことから、このような悪ふざけをしないように指導するために行われたものであり、悪ふざけの罰として肉体的苦痛を与えるために行われたものではないなど判示の事情の下においては、**その目的、態様、継続時間等から判断して、教員が児童に対して行うことが許される教育的指導の範囲を逸脱するものではなく、学校教育法第 11 条ただし書にいう体罰に該当せず、国家賠償法上違法とはいえない。**
- 教員の行った行為が体罰に当たるかどうかの判断基準として、その行為の「目的、態様、継続時間等から判断して、教員が児童に対して行うことが許される教育的指導の範囲」であるかどうかを考えるべきである。



上記のⅠ～Ⅲを参考にして、教職員の皆さんが体罰に関して共通理解を図り、適切な指導に取り組めるようにするため、次に「体罰を判断する要素」を掲載します。

〈体罰を判断する要素〉

※最高裁判所第三小法廷判決（平成 21 年 4 月 28 日）から

(1) 目的・・・教育的指導の範囲を逸脱するものであったかどうか。

※ 当初の目的が「指導するため」であったとしても、その言動が冷静さを失った行為となった場合、教育的指導を逸脱するものとみなすことがある。

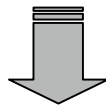
(2) 態様・・・児童生徒の身体に対する侵害行為・肉体的苦痛を与える行為等があったかどうか。

※ 身体に対する有形力の行使以外の行為であっても、用便を許さない、又は食事時間を過ぎても食事を取らせない等は、肉体的苦痛を与えるものと見なすことがある。

※ 児童生徒を辱めたり、児童生徒に対して日常的に暴言を浴びせたりするなど、精神的苦痛を与える行為についても含めるものとする。

(3) 継続時間等・・・児童生徒に与えた影響等があったかどうか。

※ 当該児童生徒の健康、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や頻度、その後の当該児童生徒の状況、負傷の有無等も含めるものとする。



■上記の(1)～(3)について、総合的かつ客観的に考え、個々の事案ごとに体罰に当たるかどうか判断します。

《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1》

中学校のA教諭は、自分の担当する部活動の練習中に、部員の動きを確認せずに練習内容を進める指示をしたキャプテンに対し、指示の仕方を指導せずに、手の平で頭を数回強く叩いた。

また、別の日の練習試合後のミーティングを行っているとき、前回の試合で注意したことが改善されていないという理由から感情的になり、3名の部員に対し手の平で頭や頬を数回強く叩いた。

《本県で実際に起きた事例2》

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A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

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。

【参考／通知】

「児童生徒に対する指導における体罰の根絶について（通知）」等
（平成25年1月16日付け 24高教福第1084号）

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 体罰の根絶について、そ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ないことを教職員に周知しているか。
- 体罰について、「これぐらいならいいか。」という安易な雰囲気を許していないか。
- 学校全体で体罰に頼らない指導のあり方を取りあげ研修しているか。
- 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。(軽い気持ちで叩くというような指導を行っていないか。)
- 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。
- 体罰を知ったら、速やかに管理職員に報告、相談する等の対応を承知しているか。
- 児童生徒の話をじっくり聴いたり、児童生徒が理解し、習得するまで待ったりするなど、ゆとりを持った対応や指導をしているか。
- 児童生徒との人間関係を過信し、1回くらい叩いても、信頼関係があれば大丈夫だというような思い込みはないか。
- 部活動において勝利至上主義に陥り、体罰をもいとわないという気持ちになっていないか。
- 「子どものために」、「指導方法の一つである」等の理由で、自分の行為を正当化して厳しい指導を行っていないか。
- 児童生徒から相談等を受けたとき、そのままにしていないか。
- 厳しく児童生徒を指導するタイプの同僚に、指導を任せきりにしていないか。
- 指導にあたっては、複数の教員で対応しているか。
- スクールカウンセラーや養護教諭など、他の教職員等と連携して指導にあたっているか。

【運動部活動の実践に向けて】



(20高ス健第102号：平成20年5月29日付けより抜粋)

- 運動部活動は、学校教育の一環として、学校の指導のもと、スポーツに興味と関心を持つ同好者で組織し、部員同士の切磋琢磨や自己の能力に応じてより高い水準の技能や記録に挑戦する中で、スポーツの楽しさや喜びを味わい、豊かな学校生活を経験することのできる活動です。変化の激しいこれからの社会を生きる生徒たちにとって、たくましく生きるための健康や体力の育成に向け、大変重要な活動です。
- このような運動部活動のよりよい実践を図るためには、その意義を十分に生かした運営や指導が重要となります。その実現に向け、基本的な考え方を示すことを目的に、高知県では「運動部活動の実践に向けて」の冊子を作成し、県内の各中・高等学校等に配布しております。(20高ス健第102号：平成20年5月29日付け)
- 上記「運動部活動の実践に向けて」の冊子には、Point⑥として、『よりよい指導者とは』の中に、部活動指導における体罰によらない指導の要点が掲載されていますので、参考としてください。

《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社会的信用を著しく失墜させるもので、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、その場の雰囲気を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B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。

《本県で実際に起きた事例》

小学校教諭Cは、保護者との懇親会に参加するため、自家用車で懇親会場の飲食店に向い、同店の駐車場に車を止め、午後7時頃に懇親会に参加した。午後10時過ぎまでにビールを中ジョッキで4杯飲酒し、午後10時過ぎに懇親会は解散となったが、引き続き数名の保護者とともに午前0時頃までビールをコップで数杯飲酒した。

教諭Cは、午前1時ごろに飲食店を出て同店駐車場に停めていた自家用車の中で30分ほど眠り、午前1時45分頃自家用車を発車させた。教諭Cは、午前1時50分頃、ハンドル操作を誤り、中央分離帯に乗り上げる自損事故を起こし、目撃者の通報で駆け付けた警察署員から飲酒検知を受け、酒気帯び運転で検挙された。

【問題点の整理】

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

【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、原則免職とする。

【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。
- 「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。
- 翌日、車両等に乘らなければならないのに、飲み会の予定を入れたりしていないか。
- 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（速度超過）は、道路交通法第22条で禁止されている違法な行為であり、ともすれば、大きな事故を引き起こし、自他の生命を脅かす危険性の極めて高い悪質重大な交通違反です。

《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、児童が登校する前に、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。」と思っていないか。
- 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、学校を異動する場合は、その引き継ぎや廃棄については、確実にを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、学校に対する信用を失墜させることになるため、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、テストの点数が記録されており、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グの盗難に遭い、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
- ・学校の備品の持ち帰り
- ・自宅での成績処理
- ・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。

【参考／通知】 「教育ネットの利用について」（平成23年7月20日付け 23高教政第562号）

「ツイッター等の民間ソーシャルメディアネットワークサービスを私的に使用する場合の取扱いについて」（平成24年9月21日付け 24高教政第532号）

【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。
- 情報管理に関し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。
- フェイスブック、ツイッター等のソーシャルメディアネットワークで、個人情報をやりとりしていないか。

《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を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と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
- ・保護者への説明
- ・チェック体制
- ・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、地方公務員法等の法令・規則に基づき、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」や「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、年次有給休暇、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、年次有給休暇、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】

～知っていますか、その後のこと～

- 不祥事を防ぐためには、教職員一人一人の自覚と取組が不可欠です。
- これくらいなら・・・という甘えや誤った理解が、結果的に不祥事に繋がることもあります。

法的責任など

●懲戒処分等

- ・地方公務員法第29条に基づき、懲戒処分(免職、停職、減給、戒告)が行われ、履歴事項として記録されます。
- ・懲戒処分には時効の制度はありません。
- ・免職の場合は、教職員の身分を失い、教壇に二度と立つことができません。
- ・懲戒処分に至らない場合でも、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、服務上の措置(厳重注意、文書注意(厳重)、文書注意、口頭注意)が行われます。

●刑事上の責任

- ・刑法、道路交通法、児童福祉法等により罰金や懲役刑などが科されます。
- ・禁固刑以上の刑(執行猶予を含む)に処せられた場合は、地方公務員法に基づき失職します。

●民事上の責任

- ・不法行為に基づく賠償として、被害者から治療費・慰謝料・修繕費などが請求されます。
- ・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、故意または重過失があれば自治体から求償されます。
- ・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ります。

●人権侵害救済

- ・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います。

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。

社会的影響など

一人の行為であったとしても・・・

- 教職員全体に対する信頼を著しく損ねます。
- 教育行政及び学校における教育の円滑な運営に支障を来します。
- 本人だけでなく、家族や親族にもその影響は及びます。

教員免許状

- 懲戒免職（禁固以上の刑による失職の場合も含む。）になると教員免許状は効力を失います。
※管理職（教員以外の職員を含む）の場合は、免許状の取り上げ処分を行います。
- 教員免許状が失効又は取り上げになると、当該失効又は当該処分の日から三年を経過しなければ、免許状は再授与されません。

給与等への影響

- 懲戒処分等を受けると、程度に応じて昇給や勤勉手当に影響があります。
また、退職するまでに受け取る給与の総額のみならず、退職手当の額にまで影響してきます。
- 懲戒免職の場合は、教職員として受け取るはずだった給与と退職手当を失うことにもなります。また、年金の支給開始から5年間、職域年金相当部分の100分の50が支給されません。
- 退職後であっても、在職期間中の非違行為等が発覚し、その内容が懲戒免職相当の処分に該当するものと認められた場合には、退職手当の全部又は一部が支給されなかったり、支給後に返納を求められることがあります。

参考資料／通知等

※同発出番号、同日付の文書については、紙面構成上の都合により、各市町村（学校組合）教育長あて文書のみを掲載しています。

【参考資料／通知等】



○ 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つた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。

20高教政第231号

平成20年5月20日

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育長

セクシュアル・ハラスメントの防止について（通知）

学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止については、平成11年4月1日付け11高教職第24号の教育長通知（平成15年8月26日付け15高教職第526号で一部改正）及び平成17年1月6日付け16高教職第1021号の教育長通知により各学校での取り組みをお願いしてきました。

また、平成19年10月16日付け19高教政第766号の教育長通知で「今、職場が変わるとき（不祥事対策研究会のまとめ）」を配付し、校内での研修でも活用いただき不祥事を起こさない学校づくりを進めていただいているところです。

特に、運動部活動におけるセクシュアル・ハラスメントは、密接な人間関係による指導のなかで、技術指導上身体への接触を伴うなど、他の教育活動とは異なる特殊な状況が生じるため、指導者は児童生徒の発達段階に応じた配慮のもと、適切な指導方法を選択する必要があります。

しかしながら、今回の懲戒事例のように運動部活動において、児童生徒が拒否の意思表示が明確にできないこと、指導者の勝手な思いこみや勘違いなどにより、自らの行動を律することができなく、生徒へのセクシュアル・ハラスメントが発生しています。

ほとんどの学校がよりよい学校づくりをめざし、学校組織として取り組んでいる中、県民の信頼を大きく損ねることとなり、県教育委員会としては極めて遺憾であり、危機的な状況であると言わざるを得ません。

については、教職員一人一人がこれまで以上に人権意識を高めるとともに、特に運動部活動においては適正な指導が行われるよう、校内の話し合いの場や研修会の際に別添チェックリストの視点も参考にし、セクシュアル・ハラスメントの理解を深め、学校をあげてその防止に努めるよう管内の各校長にご指導をよろしくお願いいたします。

なお、参考に県立学校長あての通知文も添付させていただきます。

《ハラスメント》関係

21高教政第1672号

平成22年2月22日

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育長

パワー・ハラスメントの防止について（通知）

いわゆる「パワー・ハラスメント」については、法令上の定義はありませんが、人事院の通知（平成22年1月8日付け職職一1人事院事務総局職員福祉局職員福祉課長通知。以下「人事院通知」という。）では、「一般に『職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用について不安を与えること』を指すといわれています。」とされています。

この「パワー・ハラスメント」は、セクシュアル・ハラスメントと同様に対人関係の中で生じる問題であるため、職場内での言動について、機械のマニュアルのように、「ここまでやって良い」、「しかし、これを超えてはいけない」というような、明確な線引きが出来るものではありませんが、別添の人事院通知を参考に「パワー・ハラスメント」を起こさない職場づくりに努めるよう貴管内小中学校に対し、適切な指導をお願いします。

また、人事院通知の内容について貴管内教育公務員に周知するとともに、外部相談員制度（20高教政第1739号）など教職員からのセクシュアル・ハラスメントも含めた相談窓口についても再度の周知について、格段のご配慮をお願いします。

25高小中第14号
平成25年4月1日

各市町村（学校組合）教育長 様

小中学校課長

教職員の服務規律の徹底について（通知）

昨年度は、例年になく、教職員の不祥事が続発した年度であり、公立小・中学校及び県立学校合わせて、7件で8名の教職員の懲戒処分を行いました。

特に酒気帯び運転にかかる懲戒処分においては、管理職を含む教員及び臨時講師の3名が懲戒免職となり、教諭1名が二日酔いの事案として停職1年の処分を受けています。

この飲酒運転にかかる処分件数が4件という数は、平成14年度に発生した件数と同じであり、異常と言っていいほどの件数です。このような状況にあっては、県民の公教育に対する信頼回復を図ることができず、本県の公教育にとって、異常事態であるといつてよいでしょう。

このような折、公立小学校の教諭による女性の盗撮という極めて卑劣な事案も明らかとなり、同教諭に対して、3月29日付けで停職6月の懲戒処分を行いました。

公教育にとって異常事態である現状を鑑み、「どのようにして教職員による不祥事を断ち切り、県民の信頼回復を図りますか？」という、この極めて重要な県民からの問いかけを本県の公教育に関わる皆さんで真剣に考える必要があります。

新年度がスタートするこの時期に、各市町村教育委員会及び各校長会・教頭会、そして各職場において、この問いかけについて真剣に話し合い、具体的な解決策を立ててください。

そして、服務規律の確保と不祥事の根絶に向けた自主的な取組を地道に実践していただきたいと思います。

24高教福第1084号
平成25年1月16日

各市町村（学校組合）教育長 様

高 知 県 教 育 長

児童生徒に対する指導における体罰の根絶について（通知）

年度末の総仕上げの時期を迎え、日々学校教育活動の充実にご尽力いただき、心よりお礼申し上げます。

さて、先般、大阪市の高等学校の男子生徒が自ら命を絶つという非常に痛ましい事件が発生しました。その背景には、生徒が所属する運動部の顧問教諭による度重なる体罰の実態があったということが新聞やテレビ等で大きく報道されています。

その実状については、今後、各関係機関等の調査で、明らかになっていくものと思われませんが、ひとりの若者の尊い命が失われた事実を鑑みた時、教育に携わる者として、誠にやりきれなく、胸が締めつけられる思いであり、本県においても、命を大切にする教育や望ましい教育環境の整備に全力で取り組まなければならないと改めて強く決意したところです。

そもそも、教育は、児童生徒の人格の完成を目指し、よりよい社会の形成者として自立するよう指導・支援することであり、教職員は、正しい児童生徒理解に立って信頼関係を築き、あらゆる教育活動を通して、将来に向けての生き抜く力を育む必要があります。

学校教育において、教職員が児童生徒に対し、生活態度や言動のあり方、善悪の判断等を適切に指導することはとても重要なことですが、たとえ、使命感や責任感に基づく指導であっても、児童生徒に精神的・肉体的苦痛を与える体罰に至れば、その信頼関係を根底から崩すばかりか、学校や教職員に対する社会の信頼も大きく損なう結果へと繋がりかねません。

つきましては、教職員による体罰は、児童生徒の人権侵害にかかわる問題であり、法律で厳に禁止された、決してあってはならない行為であるということを再認識していただくため、貴管内の各学校に対し、今一度、下記の冊子等（写しを添付）を参考に、指導徹底を図っていただくとともに、学校における体罰防止に関する取組や危機管理対応について再点検するなど、児童生徒や保護者、地域から信頼される学校づくりを進められるようお願いいたします。

記

- 1 高知県教育委員会作成 体罰防止リーフレット「子どもたちの健やかな成長のために」体罰のない学校づくりを目指して（平成17年2月）
- 2 高知県教育委員会作成 冊子「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〉（平成21年8月）8-9頁《体罰》学校教育法で明確に禁止されている行為
- 3 文部科学省初等中等教育局長通知 「問題行動を起こす児童生徒に対する指導について（通知）」（平成19年2月5日付け18文科初第1019号）

子どもたちの健やかな成長のために

体罰のない学校づくりを目指して

1 体罰が発生する背景・土壌について

○なぜ、体罰は起こるの？

- ・ 生徒指導に対する教師間の意識のずれと指導場面での教師の心理的状態
- ・ 「愛の鞭論」といった体罰を容認する風潮
- ・ 児童生徒、保護者、教職員間の体罰に対する認識の温度差
- ・ 学校や教師に対する保護者・地域からの過度の期待



社会的合意が形成されにくい

(1) 教職員の意識の問題

- 「厳しく指導してほしい」という保護者の期待や願いの一面的な解釈と「信頼関係があれば手を出しても大丈夫」という誤った認識
- 保護者や周囲の教職員からの無言の圧力を感じ、「自分が何とかしなければ」という責任感のあまり問題を早急に解決しようとする意識
- 基本的に「子どもは教師の指導に従うべきもの」、「子どもは未熟な存在で、指導してやるんだ」という観念と指導法に対する過信
- 教職員自身の指導法に対する自信のなさや厳しい指導をしないと児童生徒に「なめられる」という不安やあせり
- 口頭での注意だけでは生徒の問題行動を制止できないジレンマ
- 「罰を与えて指導しよう」とする思いがあり、児童生徒を「同じ人権を持つ存在」として見ようとしない人権意識
- 「どこまでが懲戒でどこからが体罰か」という境界線が明確でない
- 指導の過程において、「体罰でない」と言い切れない行為を「スキンシップの範疇だ」と捉える甘い認識
- 部活動において、「強くするためには、生徒に緊張感を持たせ、体で教えることが大切だ」といった指導者の経験に基づく旧態依然とした考え方



(2) 学校の組織や体制（制度）の問題

- 多忙な学校現場において、教職員のストレスが蓄積し、冷静な判断での指導がなされない場合がある。
- 問題を一人で抱え込まなければならない環境や個々の教職員の生徒指導に対して、周囲の者が批判しにくい雰囲気など、学校組織としての弱さがある。
- 決まりを守らせるための厳しい指導が体罰につながる場合が多い。現行の校則が必ずしも実態にあっていない状況もある。
- 部活動では、勝敗にこだわり過ぎるといふ課題があり、本来の教育目標である「人間形成」からかけ離れた指導をしているケースがある。

2 体罰の禁止

体罰とは

- ①身体に対する侵害を内容とする懲戒
- ②間接的に肉体的苦痛を与えるような懲戒

判 断

- ①心理面
- ②学習面
- ③子ども同士の人間関係
- ④子どもと教師の人間関係

人権侵害

児童の権利に関する条約

- ・第3条 「善悪の利益」
- ・第12条 「意見を表明する権利」
- ・第19条 「虐待からの保護」
- ・第37条 「拷問等の禁止」



学校教育法上の違法行為（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、監督庁の定めるところにより、学生、生徒及び児童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。

①行政上の責任
(公務員法上の処分及び措置)
懲戒処分(免職、停職、減給、戒告)を受ける

②刑事上の責任
暴行罪(刑法第208条)
傷害罪(刑法第204条)
監禁罪(刑法第220条)

教員の責任

③民事上の責任
損害賠償責任(民法第709条)

④道義上の責任
公教育に携わる教員として
あってはならない行為

学校は、子どもたちが楽しく安心して学ぶことができる場であり、教職員と児童生徒との人間的な交流の場でもある。また、教職員は、子どもたちの発達段階を考慮しつつ、あらゆる教育活動を通して、将来に向けての「生きる力」を育む必要がある。

しかしながら、学校教育における生徒指導や部活動の場面などで行き過ぎた指導が行われ、結果として体罰が発生したケースも報告されている。

また、こうした体罰事件が起きた場合、子どもたちが怪我をしたり、精神的な苦痛を受けたとして、保護者から訴えられる事態も生じている。

こうしたことから、学校は、今一度、体罰に対する認識を深め、「体罰は絶対に許さない」という強い信念のもと、十分な議論を行う必要がある。

高知県体罰防止検討会議まとめ 平成16年3月作成 抜粋

3 懲戒の限度

- ① 用便に行かせなかったり、食事時間を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、たと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、壊したりした場合など、懲らしめる意味で、体罰にならない程度に放課後残しても差し支えない。
- ⑤ 盗みの場合など、その生徒や証人を放課後尋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清掃当番などの回数を多くするのは差し支えないが、不当な差別待遇や酷使はいけない。

「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）

4 体罰の克服・防止

- ① 子どもや保護者との信頼関係を築く
- ② わかる魅力のある授業づくりのための指導力の向上に努める
- ③ 教職員一人ひとりの人権意識を高める
- ④ 教職員の共通理解と風通しのよい職場環境づくりを進める



- ⑤ 学校の教育相談体制を充実する
- ⑥ 開かれた学校づくりを一層推進し、学校・家庭・地域が一体となった環境づくりを進める

事例1

A教諭は、前日に校内で発生した問題行動の関係者として、担任する生徒Bから事情を聴取していた。事情聴取を始めて10分ほど経ったころ、同生徒が横柄な態度を見せ、素直に質問に応えないことに立腹したA教諭は、「どうして素直にしないのか」と怒鳴りながら、Bの座っている椅子を蹴り、Bは床に倒れた。その後、起きあがろうとしたBの頬を、2回平手打ちした。この際、1回がBの耳に当たった。この物音に気付いた隣室の教諭が制止に入り、その場は終わった。

翌日、耳の痛みを訴えたBは鼓膜裂傷で全治2週間と診断された。

事例2

練習試合で、日ごろの練習成果を見せるチャンスを与えようと起用した控え選手が、簡単なサインプレーを失敗したことから、奮起を促そうと、直後にベンチで数回頬を平手打ちした。

その時点では負傷はわからなかったが、翌日の水泳の授業で鼓膜が裂傷していることが判明した。

◇上記の事例は、これまでの実例をもとに創作したものです。

懲戒は児童・生徒が自ら行為を反省し、健全な生活態度を取り戻すことを目的としている以上、児童・生徒や保護者が懲戒を受ける理由を納得することが大切です。

体罰とは、直接生徒の身体に触れるものだけをいうのではなく、運動場を走らせたり、長時間起立させたりすることも、状況によっては体罰となる可能性があります。

体罰問題は教師自身が引き起こす問題ですから、学校における危機管理の中でも未然防止に向けた取組がもっとも実施しやすい問題だと言えます。「学校から暴力を一掃する」という強い決意を、まず教職員から身をもって示すことが重要です。

日常の生徒指導に対する姿勢を今一度見直し、確かな生徒理解に基づいた信頼される学校づくりを推進していくことこそが求められています。

高知県教育委員会

平成17年2月

○ 飲酒運転の根絶について（通知）

平成9年11月12日 9教職第401号
各県立学校長あて 高知県教育長通知

飲酒運転の撲滅は、県民挙げて取り組んできている大きな課題です。交通法規を率先して遵守すべき立場にある公務員には、あってはならない行為として、機会あるごとに注意を喚起してきました。殊に教職員については、その職務の性格上、より高い倫理観が求められています。

そういった中で、極めて残念なことに飲酒運転による違反行為が跡を絶たず、本年度においても相次いで教職員が検挙されるという事態が生じ、県民から強い批判の声が挙がっています。先の9月県議会においても「飲酒運転の根絶に関する決議」が行われました。

これまでも、それぞれの所属で飲酒運転防止に向けた取り組みを工夫していただいておりますが、その更なる徹底を図ることはもちろんのこと、この度、飲酒運転の根絶を図る方策の一環として、飲酒運転に対する処分については、平成9年11月20日以後は下記の方針で臨むこととなりました。

については、所属職員一人一人に速やかに周知徹底を図ってください。

記

1 飲酒運転を行った職員の処分について

免職とする。ただし、管理職員については自損事故及び単なる違反の場合、その他の職員については物損事故、自損事故及び単なる違反の場合は、事案により諭旨退職とする場合があること。

なお、いわゆる「二日酔い」の場合は、事案により停職とする場合があること。

2 監督責任について

公務に関わる飲酒運転はもちろんのこと、職員の私的な時間帯での飲酒運転であっても日常の注意喚起を怠る等管理監督の責めを免れないと認められる場合は、所属長等の監督責任を問う場合があること。

なお、翌日に自動車の運行が予定されている職員には、節度ある飲酒について自覚を促すよう、日頃からの指導も併せて徹底すること。

○ 教職員の服務規律の徹底について（通知）

(24高小中第1421号：平成24年12月7日 小中学校課長通知)

ここ数年の間に度重なる飲酒運転にかかる不祥事が続発する中であって、県教育委員会としては、飲酒運転をはじめとするスピード違反など交通三悪と呼ばれる道路交通法違反につきましては、自らのみならず他者の身体生命に重大な危険を及ぼしかねない、許されない行為であり、各市町村教育委員会と連携を図り、その根絶に向け、各職場での指導の強化をお願いして参りました。

このような折り、またしても、公立小学校の教員（以下同教諭）が自損事故を起こし、酒気帯び運転の道路交通法違反で検挙されるという事案が発生し、同教諭に対して、平成24年12月7日付けで懲戒免職処分を行いました。

今回の事案は、新聞等で報道されていますが、同教諭は、午後7時ごろから他の教員とともに学校の近くの飲食店で、保護者との懇親会に出席し、ビールをジョッキやコップで数杯飲み、翌午後1時を過ぎてから代行運転を呼ぼうとしましたが、混んでいたために自ら家用車を運転して、途中で自損事故を起こしました。事故を知り駆け付けた警察署員から飲酒検知を受け、呼气1リットル中0.15ミリグラム以上のアルコール分が検出されたことで、同教諭は、酒気帯び運転の道路交通法違反の現行犯で検挙されました。

県教育委員会としましては、本年5月31日付けで、飲酒した直後に運転して物損事故を起こした小学校教頭に対して懲戒免職処分を行い、さらには、8月31日付けで、飲酒後に数時間就寝した後に、車を運転して酒気帯び運転で検挙された県立高等学校教諭に対して、停職1年の懲戒処分を行ったばかりです。

また、このように飲酒運転にかかる不祥事が続発する中であって、市町村教育委員会や校長会等との連携を図り、不祥事の防止、特に飲酒運転の根絶に向けて指導の徹底をお願いして、各職場の取組の強化を進めてきたばかりの事案であり、誠に残念でなりません。

このような不祥事を起こさないためには、何よりも教職員一人一人が教育公務員として自覚を高めるための自己研鑽に励むことと、職場全体で高い倫理観の確立と法令遵守の精神の高揚に努める取組が必要です。学校責任者である管理職には、教職員の授業力や児童生徒理解力などの指導力を高めるための取組とともに、適切な判断力や法令に従って自己を律することができる自律心を高めるなど、教育公務員としての資質を磨く取組を職場のOJTの中にしっかりと位置付け、実践していくことが不祥事の防止の取組として求められます。

併せて、平成24年6月1日付けで、高知県教育長からすべての教職員の皆さんにむけて不祥事の根絶にむけてのメッセージを届けさせていただきましたが、今一度、このメッセージの内容を管下の小中学校で再度ご確認をいただき、服務規律の確保や交通規則の遵守を徹底し、不祥事の根絶に向けた指導をお願いします。

《教育ネットの利用》

23 高教政第 562 号
平成 23 年 7 月 20 日

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育長

教育ネットの利用について（通知）

教職員の服務規律の確保については、日頃から十分に配慮され、適正な学校管理や教職員への指導に努められていることと存じます。

しかし、この度、高知県教育情報通信ネットワーク（以下、「教育ネット」という。）の利用状況について管理運営者側で通信記録の確認を行ったところ、教育ネットの利用者の一部に、私的なネットショッピングやネットオークションの利用などの職務専念義務及び教育ネット利用の基本原則に反する疑いがあるものが見受けられました。

このため、県教育委員会事務局では、教育ネットの適正な管理運営を図るためフィルタリングルールの見直しを行い、利用状況の監視を強化することとしました。

なお、管理運営者において不適切なアクセスと思われる通信記録を確認した場合、利用者等を特定したうえで、状況に応じて指導を行っているところです。

つきましては、教育ネットは公費によって維持されていることを念頭に置き、貴管内全ての教職員に対し、下記の点についてあらためて確認するとともに、教育ネットの不適切な利用を厳に慎むよう周知徹底をお願いします。

記

- 1 すべての教職員は、全体の奉仕者であって、勤務時間中は、全力を挙げて職務に専念しなければならないこと。
- 2 教育ネットを利用する者は、関係法令のもと他者の権利及び利益を侵害しないよう留意し、教育目的に沿った使用をすること。
- 3 「教職員の服務規律の確保について」(平成 23 年 3 月 15 日付け 22 高教政第 1742 号 高知県教育長通知)
 - 5, 情報の適正管理について（抜粋）
 - ・ 公的な I T 機器を活用してのインターネットやメールについては、設置の目的や教育内容に応じた適正な活用を遵守すること。

《個人情報紛失等》

24高教政第532号

平成24年9月21日

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育委員会事務局
教育政策課長
(公印省略)

ツイッター等の民間ソーシャルメディアネットワーク サービスを私的に使用する場合の取扱いについて（通知）

インターネットを利用して、サービス利用者間で双方向のコミュニケーションを可能とするツイッターやフェイスブック等のソーシャルメディアネットワークサービス（以下「ソーシャルメディアネットワーク」という。）については、情報発信の手段の一つとして大きな広がりを見せています。

しかしながら、ソーシャルメディアネットワークの私的な使用において、業務上知り得た情報や個人情報を含む写真、内容の投稿をはじめ、勤務時間中の投稿など、不適切な事例が県外において発覚し、その取扱いが問題となっています。

つきましては、貴管内の各教育機関において、教職員がソーシャルメディアネットワークを私的に使用する場合、守秘義務及び個人情報管理の徹底並びに情報モラルの順守を行うよう周知をお願いします。

なお、ソーシャルメディアネットワークについては、特定の限られた範囲内でのコミュニケーションにとどまらず、利用状況によって、その内容が全世界に発信される可能性があることを申し添えます。

記

(参考)

【大阪府大阪市 報道発表】（2012年7月25日）

<http://www.city.osaka.lg.jp/hodoshiryo/kyoiku/0000178522.html>

○ 教育長メッセージ

すべての教職員の皆さんへ

教職員の皆様におかれましては、気持ちも新たに各々の目標に向けて平成24年度のスタートを切られたことと思います。

ご承知のとおり本県には、学力や体力の問題、不登校や暴力行為の生徒指導上の諸問題など、教育課題が山積しています。県教育委員会では、平成20年度から4年間の計画で「学ぶ力を育み心に寄りそう緊急プラン～学力向上・いじめ問題等対策計画～」に取り組んでまいりました。その間、県教育委員会と市町村教育委員会がこれまで以上にベクトルを合わせて取り組みを強化し、そして何よりも教職員の皆さんの頑張りがあって、学力面においては、小学校では、全国平均に達することができ、中学校においては、全国水準にはまだ及ばないものの、全国で最高の改善率となるなど、確実な成果を上げることができました。

このことで、私もやればできる、やらなければならないという思いを強くしたところです。今後、高知県の子どもたちの幸せのためにさらなる高みを目指し、今以上に学校が組織的に機能するよう、これまでの取り組みを問い直すことも、また当然のことです。

こうした状況下にあるにもかかわらず、教職員の不祥事が後を絶ちません。この度、公立小学校教頭が飲酒後に自動車を運転して物損事故を起こしたうえ、警察署等への連絡も怠ったという事案が発生したため、懲戒免職の処分を行ったところです。子どもたちのために一生懸命に取り組んでいる心ある教職員の思いに水を差し、同時に県民の皆様の公教育に対する不信を招くことになりました。

特に、ここ数年、飲酒運転やスピード違反など自動車運転にまつわる不祥事が連続して発生しておりますし、学校運営を任されている管理職による事案も多く、言い逃れのできない状況になっています。何としてもこの不祥事は断ち切り、公教育に対する県民の皆様の信頼を高めなければ、本県の子どもたちの幸せにつながりません。

こうした時、大切なことは学校が組織として取り組むことです。

もちろん教職員一人一人の自覚やモチベーションを高めることが必要ですが、人間は心の強い人もいれば弱い人もいます。また、心持ちの強い時もあれば弱い時もあります。一人一人の思いと集団としての思いが一致したときに大きな力を発揮することができます。この作用が、逆に一人一人の自覚やモチベーションを高めることにつながります。これが組織力であり、さらにこうしたことを組織風土・組織文化に昇華して、定着させていかなければなりません。

不祥事防止には、特定の者の問題として受け止めるのではなく、弱い人を、また弱っている人を健全な方向性をもった大きな集団の中に巻き込んでいくこと肝要です。

皆さんの学校はどうでしょうか。学校が組織として、開かれ難い体質や個に頼るような問題はありますか。

今一度、学校組織としての在り様を教職員全員で話し合ってください。そして、不祥事を断ち切り、皆で本県の教育の向上に取り組んで行かなければならないことを肝に銘じようではありませんか。

平成24年6月1日

高知県教育長 中澤 卓史

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）

（抜粋）

平成 24 年 8 月 28 日

中央教育審議会

1. これからの社会と学校に期待される役割

- グローバル化や情報通信技術の進展、少子高齢化など社会の急激な変化に伴い、高度化、複雑化する諸課題への対応が必要となっており、多様なベクトルが同時に存在・交錯する、変化が激しく先行きが不透明な社会に移行しつつある。
- こうした中で、幅広い知識と柔軟な思考力に基づいて、知識を活用し、付加価値を生み、イノベーションや新たな社会を創造していく人材や、国際的視野を持ち、個人や社会の多様性を尊重しつつ、他者と協働して課題解決を行う人材が求められている。
- これに伴い、21世紀を生き抜くための力を育成するため、これからの学校は、基礎的・基本的な知識・技能の習得に加え、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力・判断力・表現力等の育成や学習意欲の向上、多様な人間関係を結んでいく力の育成等を重視する必要がある。これらは、様々な言語活動や協働的な学習活動を通じて効果的に育まれることに留意する必要がある。さらに、地域社会と一体となった子どもの育成を重視する必要がある、地域社会の様々な機関等との連携の強化が不可欠である。
- また、学校現場では、いじめ・暴力行為・不登校等生徒指導上の諸課題への対応、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応、ICTの活用の要請をはじめ、複雑かつ多様な課題に対応することが求められている。加えて、社会全体の高学歴化が進行する中で教員の社会的地位の一層の向上を図ることの必要性も指摘されている。
- このため、教員がこうした課題に対応できる専門的知識・技能を向上させるとともに、マネジメント力を有する校長のリーダーシップの下、地域の力を活用しながら、チームとして組織的かつ効果的な対応を行う必要がある。
- もとより、教員の自己研鑽の意欲は高いものがあり、日本の授業研究の伝統は諸外国からも注目され、こうした自主的な資質能力向上の取組がこれまで日本の教育の発展を支えてきたとの指摘もある。今後、学校を取り巻く状況が大きく変化していく中で、そうした様々な校内・校外の自主的な活動を一層活性化し、教職員がチームとして力を発揮していけるような環境の整備、教育委員会等による支援も必要である。

2. これからの教員に求められる資質能力

○ これからの社会で求められる人材像を踏まえた教育の展開、学校現場の諸課題への対応を図るためには、社会からの尊敬・信頼を受ける教員、思考力・判断力・表現力等を育成する実践的指導力を有する教員、困難な課題に同僚と協働し、地域と連携して対応する教員が必要である。

○ また、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である（「学び続ける教員像」の確立）。



○ 上記を踏まえると、**これからの教員に求められる資質能力**は以下のように整理される。これらは、それぞれ独立して存在するのではなく、省察する中で相互に関連し合いながら形成されることに留意する必要がある。



- (i) 教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）
- (ii) 専門職としての高度な知識・技能
 - ・ 教科や教職に関する高度な専門的知識（グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む）
 - ・ 新たな学びを展開できる実践的指導力（基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的な学びなどをデザインできる指導力）
 - ・ 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力
- (iii) 総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）

☐ 服 務 の 宣 誓 に つ い て ☐

【日本国憲法第15条】

すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。

【地方公務員法第30条】（サービスの根本基準）

すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

【地方公務員法第31条】（サービスの宣誓）

職員は、条例の定めるところにより、サービスの宣誓をしなければならない。

【職員のサービスの宣誓に関する条例第2条】（職員のサービスの宣誓）

新たに職員となった者は、任命権者又は任命権者の定める上級の公務員の面前において、別記様式による宣誓書に署名してからでなければ、その職務を行ってはならない。

☐ 宣 誓 書 ☐

私は、ここに、主権が国民に存することを認める日本国憲法を尊重し、且つ、擁護することを固く誓います。

私は、地方自治の本旨を体するとともに公務を民主的且つ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として誠実且つ公正に職務を執行することを固く誓います。

年 月 日

氏 名

印