

あなたは大丈夫？

甘い認識が落とし穴に…

教職員のコンプライアンス ハンドブック

～ よりよい学校づくりのために ～



令和6年2月

北海道教育庁総務政策局総務課

目 次

はじめに	-----	P 1
1 スクールコンプライアンス	-----	P 2
(1) スクールコンプライアンスとは		
(2) 教育公務員に求められる倫理		
2 自己管理を徹底するためのチェックリスト	-----	P 3
3 過去の処分事例	-----	P 5
4 演習資料	-----	P 8
(1) 飲酒運転		
(2) 不適切な性的行為（法令に違反する重大な性的行為）		
(3) 不適切な性的行為（セクシュアル・ハラスメント）		
(4) パワー・ハラスメント		
(5) 体罰		
(6) 金銭事故		
(7) 個人情報の紛失、流失又は盗難		
5 教職員の服務に関する基本原則	-----	P22
(1) 教職員の服務		
(2) 服務の基本原則		
6 人権の尊重	-----	P26
7 法令の遵守	-----	P27
(1) 交通法規の遵守		
(2) 不適切な性的行為の禁止		
(3) パワーハラスメントの禁止		
(4) 体罰の禁止		
(5) 個人情報の保護		
8 懲戒処分	-----	P37

【 凡 例 】

- | | |
|-------|---|
| ・懲戒指針 | 懲戒処分の指針（平成17年12月16日 北海道教育委員会） |
| ・基本指針 | 北海道教育委員会のハラスメント防止等に関する基本指針（令和5年5月16日 北海道教育委員会教育長） |
| ・運用要綱 | 北海道教育委員会のハラスメント防止等に関する基本指針運用要綱（令和5年5月16日 北海道教育委員会教育長） |

は じ め に

教職員という職業には、子どもたち一人ひとりを直接育み、その成長を間近に見ながら、幸福で充実した生涯と豊かな人生を実現してもらう、そんな人づくりに大きく貢献できるという魅力があります。

しかし、多くの教職員が子どもたちへの愛情と教育への信念を持ち、教育活動に励んでいる中で、管理職員を含めた教職員のわいせつ行為や体罰、交通違反・事故、個人情報紛失などの多様な不祥事が後を絶たず、極めて深刻な状況にあります。

道教委では、これまで、教職員の不祥事根絶に向けて、繰り返し通知・通達を発出し、綱紀粛正を強く求めるとともに、不祥事根絶ポータルサイトの開設、校内研修資料やリーフレットの配布などにより、教職員に教育公務員としての自覚を促してきたところです。

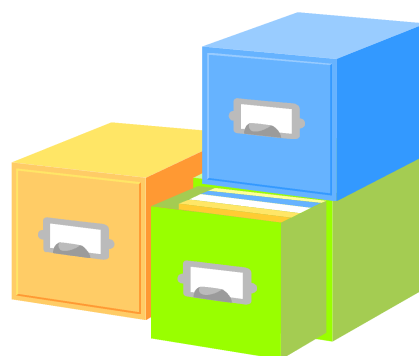
教育に寄せられる大きな期待に応えていくためには、日常の教育活動のみならず、自身の生活全体を通じて求められる行動規範を改めて確認することが必要です。

また、道教委では、令和5年3月に改訂した「北海道における教員育成指標」の中で、教員として必要な資質能力の一つとして、「教育公務員として遵守すべき法令や服務等を理解する力」を掲げるとともに、「懲戒処分の指針」において、これら法令等に抵触した場合の処分の標準例を示し、公務規律の維持を図ることとしています。

このハンドブックは、スクールコンプライアンスの定義や教職員の服務に係る基本原則、人権尊重、法令遵守、懲戒処分について具体的に説明することで、コンプライアンスの観点から、適切な判断や行動ができるように作成しました。また、演習資料として、各事例毎にケース・メソッドを取り入れ校内研修で活用しやすいものにしました。

サービス監督権者及び所属長においては、是非、このハンドブックをコンプライアンス確立月間中の校内研修や人事評価制度における期首面談等で積極的に活用することで、不祥事防止につながる人材育成の視点に立ったチーム学校の構築に向けて最善を尽くしていただきたいと思います。

また、教職員においては、児童生徒、保護者から信頼していただける教職員であるため、折りに触れてハンドブックの内容を確認しながら、教育公務員として法令等を遵守し、公正な行動がとれるよう心掛けていただきたいと思います。



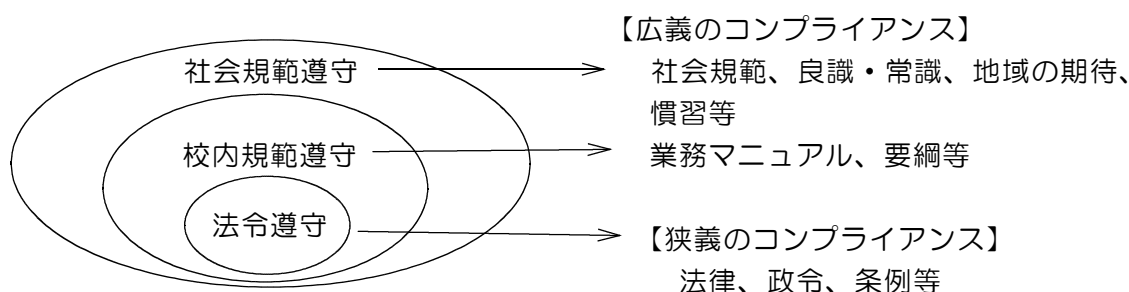
1 スクールコンプライアンス

(1) スクールコンプライアンスとは

コンプライアンス【compliance】とは、英語で「命令・要求に従うこと」という意味であり、文字通り解釈するなら、「法律や条例を遵守すること」となります。児童・生徒に遵法精神を指導する立場にある教職員は、法令だけにとどまらず社会規範やルールまで含めて遵守しながら、教育活動を行っていくことが求められます。

教職員は、公務員であり全体の奉仕者であるという認識のもとに、道民の視点で教育活動を考える機会を持つことや環境への配慮、社会貢献活動への参加が、日頃の教育活動の向上に資するものと考えられます。

教職員は、地域社会の一員として自覚を持って行動することが求められます。



(2) 教育公務員に求められる倫理

公務員においては、法令により禁止されていないが、それを行ったら道民の信頼を損なうと考えられる行為を行わない、法令に定められていないが、それを行えば道民、住民のためになるという行為を行うという、より高い次元の倫理が求められています。

まして、教育公務員は、普段、児童生徒に遵法精神を指導する立場にありその一挙手一投足が児童生徒の人間形成に重大な影響を及ぼすことから、教育者にふさわしい、より一層高い倫理観と厳しい自律心が求められます。

2 自己管理を徹底するためのチェックリスト ～ あなたは大丈夫？

- ・ スクールコンプライアンスとは、学校と教職員の社会的責任であり、保護者や地域社会からの期待や信頼に応えるというものでなければなりません。
- ・ 本チェックシートは、教職員のコンプライアンス意識の向上のために作成したものであり、コンプライアンスを「法令遵守」という意味だけでなく、教育公務員としての倫理を踏まえた「児童生徒、保護者、地域社会に対する誠実さ」として捉えてみましょう。

その1

(総括)

yes	no	項 目
		教職員には、教職員として果たさなければならない道徳的・社会的な責任・義務があるとともに、高い倫理観と自律心が求められると考え、コンプライアンス等を徹底している。
		一件の危機の裏には、多数のトラブル・苦情・失敗や、さらに多数の危機の芽があり、危機を回避するためには、トラブル・苦情・失敗に適切かつ迅速に対応し、危機の芽をつみ取ることが大切であることを理解している。
		不祥事を他人事と捉えず、いつでも、どこでも、誰にでも起こりえるものと捉え、当事者意識、危機意識を持っている。
		不祥事を起こした場合、懲戒処分の他にも、法律上の責任として刑事責任や民事責任が問われることがあることを知っている。
		懲戒処分に付されると、履歴書に記載されるとともに、昇給や各種手当、年金に影響するなど、生涯にわたって大きな経済的不利益を被ることを知っている。
		自校で、不祥事が起きれば、不祥事に対する事後処理や、児童生徒や保護者への対応、さらには不祥事を起こした教職員の業務の肩代わりなど、本来業務に使うべき多くの労力と時間をつぎ込まねばならないことを理解している。
		教職員が相互に言動について指摘し合える「風通しのよい、空気がよどまない、働きやすい、働きがいのある」職場環境づくりや人間関係づくりを推進している。
		「懲戒処分の指針」及び「学校教職員の飲酒運転根絶に向けた『決意と行動』」の内容について知っている。
		同僚の児童生徒に対する指導等について互いに関心を高め、無関心な態度をとらないよう心掛けている。
		同僚の言動等に何らかの危機的な兆候を把握した場合には、管理職員や他の同僚と一緒に状況を確認している。
		自ら、定期的に、チェックシートを検証するとともに、自分の生徒指導及び同僚との対応に問題はないか、自戒・自省している。
		自校のサービス倫理委員会（不祥事防止委員会等）が講じた対策や管理職からの指導を、進んで実践している。

その2

(業務に関する姿勢)

yes	no	項 目
		従来のやり方にとどまらず、新しく効果的で効率的な進め方を志向している。
		必要な知識や技能を習得するため、積極的に研修を受講している。
		児童生徒・保護者・地域住民のニーズを把握するための工夫をしている。
		職務上知り得た秘密は、絶対に漏らさない。
		不祥事を他人事と考えず、危機意識を持っている。

(人権の尊重)

yes	no	項 目
		人権問題が身近に存在していることを意識している。
		どのような言動が人権侵害にあたるかを理解している。
		差別的な言動を行っていない。
		積極的に人権研修を受講している。
		セクハラやパワハラ、マタハラなども人権侵害の一つであると認識している。

(アカウンタビリティ)

yes	no	項 目
		自分の業務の目的や内容について、児童生徒、保護者、地域住民に対して具体的に説明することができる。
		分かりやすい情報を、積極的に児童生徒、保護者、地域住民等に提供するように工夫している。

(苦情等への対応)

yes	no	項 目
		苦情等に関する情報は、職場内で共有している。
		対応は丁寧に行うことを心掛けている。
		不正・不当な要求に対しては、毅然とした態度で対応している。

(利害関係者との関係)

yes	no	項 目
		自分にとって利害関係者とはどういう関係の人なのかを理解している。
		保護者、事業者からサービスや金銭・物品の供与を受けたことはない。
		事業者との打ち合わせ等の際は、複数で対応している。
		利害関係者以外であっても、地域住民等から疑惑や不信を招くようなことはしていない。
		相手が利害関係者かどうか、相手方との行為が許されるかどうかなどの疑問を、すぐに上司や同僚等に相談している。

3 過去の処分事例 ～ あなたの学校でも起きていませんか？

(酒気帯び運転、わいせつ事故…)

【飲酒運転】

	停職5か月
○ 中学校男性教諭(26歳)は、前日、寝付けず午前1時頃、出勤時間まで6時間あるので大丈夫だと思い缶酎ハイ1本(500ml)を飲酒して就寝した。翌朝、出勤途中、丁字路を右に曲がりきれず直進し、民家の庭木に自車を衝突させ、駆けつけた警察官の呼気検査により、 <u>酒気帯び運転違反の基準値を超えるアルコール濃度0.3mg/l</u> が検出されたが、後日、警察は本件事故を飲酒運転として立件せず、物損事故として処理した。	
○ 特別支援学校男性教諭(57歳)、午後9時頃から翌日午前2時までの間に、焼酎600mlを飲酒して就寝し、同日午前9時45分頃、自家用車を運転し、近所のコンビニに向かった。コンビニの駐車場から道路に出る際、自家用車を電柱に衝突させ、駆けつけた警察官の呼気検査により、 <u>アルコール濃度0.2mg/l以上</u> が検出され、酒気帯び運転とされた。二日酔いの感覚はあったが、運転に支障をきたす程ではないと判断し運転した。	停職5か月
関連項目	4 演習資料 ～ P8、 7 法令遵守 ～ P27

【不適切な性的行為(法令に違反する重大な性的行為)】

	懲戒免職
○ 高校男性教諭(31歳)は、他市で開催された運動競技の大会に出場する自校女子生徒達の臨時コーチとして同行中、 <u>宿舍ホテルの自身が宿泊する部屋において、不適切な行為であると認識しながら、2年生女子生徒を自分の部屋に呼び、同生徒の体のケアと言ってアイシングや直接肌に触れてのマッサージを行った際、同生徒の陰部や胸部を着衣の上から触った。</u>	
○ 小学校男性教諭(34歳)は、スマートフォンのアプリを介して知り合った18歳未満の女性に対して、 <u>わいせつな動画をスマートフォンで撮影して送るよう要求し、自身のスマートフォンに送信させ、パソコン等に保存した。また、同女性をSNS等で誘い出し、車内でみだらな行為を行った。</u> (児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律違反(児童ポルノ製造)容疑等で逮捕)	懲戒免職
○ 中学校男性教諭(27歳)は、自校3年生で18歳未満の女子生徒に対し、「好きだ」「会いたい」等の不適切なメールを送り、ドライブに誘った。郊外のレストランで食事をした後、 <u>駐車場に停めてあった車内で同生徒を抱きしめてキスをした。</u> その後、 <u>ラブホテルにおいて複数回にわたりみだらな行為を行った。</u>	懲戒免職
関連項目	4 演習資料 ～ P10、 7 法令遵守 ～ P29

【不適切な性的行為（セクシュアル・ハラスメント）】

停職 1 か月	<p>○ 高校男性教諭（37歳）は、顧問を務めている女子バレーボール部の生徒に対し、不適切な内容の電子メールを送信したり、<u>肩を触ったり、左胸と肩の間を手の甲で叩いたりした。</u></p> <p>さらに、部活動におけるウォーミングアップの際に背中を両手で押したり、日常の学校生活において、<u>肩や首を触ったりするとともに、下着に関する内容の言葉を発したりするなど、不快感を与えた。</u></p>
停職 1 か月	<p>○ 高校男性教諭（25歳）は、教科担任する2年生女子生徒に、毎日、LINEでメッセージを送るようになり、最初は日常会話のような内容であったが、次第に「<u>恋愛対象として見ている</u>」「<u>写真を送って</u>」「<u>かわいいよ</u>」「<u>下着を見せて</u>」「<u>裸を見せて</u>」等のメールを送り不快感を与えた。</p>
関連項目	4 演習資料 ～ P12、 7 法令遵守 ～ P30

【パワー・ハラスメント】

減給 1 か月	<p>○ 高校男性校長（60歳）が、事務処理に遅れが生じていた同校の教員に対し、3ヶ月にわたって継続的に、「馬鹿」「しゃべるな」「俺たちの給料ください」「8時間おまえに付き合わされて、何、カツカレー一つか」など職務上の地位を背景とし、<u>通常許される範囲を超えた暴言や執拗な非難などの不適切な言動を行い、精神的な苦痛を与え、勤務環境の悪化を招いた。</u></p>
関連項目	4 演習資料 ～ P14、 7 法令遵守 ～ P32

【体罰】

減給 1 か月	<p>○ 中学校男性教諭（42歳）は、担任を務める3年生男子生徒に対して、<u>清掃中にガムを噛んでいることを注意した際に、素直に謝らなかつたことに腹を立て、右の拳で同生徒の左頬の顎に近い部分を1回殴ったことにより、同生徒に全治5日の打撲のけがを負わせた。</u></p>
減給 6 か月	<p>○ 小学校女性教諭（31歳）は、担任を務める2年生のクラスの児童のうち、忘れ物をした児童8名に対して、<u>給食を無理に食べさせたり、給食のマスクを忘れた児童2名や授業中私語が多い児童1名に対して口にガムテープを貼ったり、授業中手遊びを止めない2名の児童の手とペンをガムテープで巻いたりした。</u>さらに、授業中、ふざけていた児童2名を長時間廊下に立たせたり、休み時間、友達への悪口を止めない児童1名をベランダに出して鍵をかけたりした。</p>
関連項目	4 演習資料 ～ P16、 7 法令遵守 ～ P35

【金銭事故】

		懲戒免職
<p>○ 中学校男性教諭（42歳）は、公金の会計担当として、<u>偽造した領収書を使って支出伺書を作成し、同会計口座から10,000円と7,000円をそれぞれ不正に払い出した上で横領し、これらの架空請求及び支出を元に虚偽会計文書作成を行った。横領した17,000円をデジタルカメラの購入にあて、購入した物品及び残金は全て着服した。</u></p>		
関連項目	4 演習資料（6）～ P18	

【個人情報の紛失、流出又は盗難】

		戒告
<p>○ 小学校男性教諭（51歳）は、<u>児童調査票（担任を務めるクラスの児童、保護者の氏名、年齢、住所、電話番号、家族構成等が記載されている。）が綴じてあるファイルについて、適切な保管をしていなかったことにより、同ファイルを紛失する事態を生じさせた。児童の家庭へ連絡しようとした際、保管していた机の引き出しにないことから発覚した。</u></p>		
		減給1か月
<p>○ 小学校女性教諭（38歳）は、退勤後に自家用車で立ち寄った施設駐車場において車上荒らしに遭い、校内規定に反して持ち出した<u>個人情報記録されたUSBメモリー及び生徒指導に係る記録がメモされた手帳を入れた荷物を紛失した。</u></p>		
関連項目	4 演習資料（7）～ P20、 7 法令遵守（5）～ P36	

4 演習資料 ～ その時、あなたは どうする？

(1) 飲酒運転

教諭 A は、町内会の夏祭りの運営に携わった後、夕刻からの懇親会に出席することになったが、この日は酒を飲まないつもりで自家用車で会場へ向かった。懇親会では、勤務校のPTA役員など、日頃世話になっている人々や担任する児童の保護者も来ており、勧められて断りきれずにコップ 2～3 杯のビールを口にした。

懇親会終了後、タクシーで帰ろうかとも思ったが、翌日の出勤には自家用車が必要になることもあり、時間もたっているので、この程度の飲酒なら大丈夫だろうと、自ら運転し、一緒に参加していた同僚の B 教諭を同乗させ、帰宅することにした。

帰宅途中、前を走っていた自転車に追突し、乗っていた人に頸椎捻挫などのけがを負わせてしまった。呼気検査をされるとアルコール反応が出て、道路交通法違反（酒気帯び運転）と自動車運転過失傷害の疑いにより、その場で逮捕された。同乗していた B 教諭も検挙された。

- ① 事故に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？
- ② どのような責任が問われると思いますか？
- ③ どのような事後の対応策が考えられますか？
- ④ どのような未然防止策が考えられますか？
- ⑤ セルフチェック してみましょう！

yes	no	項 目
		「懲戒処分の指針」で示された飲酒運転した場合の処分の量定を理解している。
		飲酒したら絶対運転しないという強い意志を持っている。
		酒席には車両で行かないようにするか、誤って運転しないような対策をとっている。
		酒席で酒を勧めるときは、相手が車両を運転しないことを確認している。
		翌日、車両を運転しなければならない場合は、早めに飲酒を切り上げている。
		深夜まで飲酒した翌日は、車両を運転しないようにしている。

解説：(1) 飲酒運転

① 事故に至った経緯・問題点について整理してみましょう！

- ・ 飲酒しないつもりで自家用車で会場に行っているが、断り切れずに飲んでいる。
- ・ 時間もたっており、「この程度なら大丈夫」という甘い判断をしている。
- ・ B教諭もA教諭の飲酒を認識していた可能性が高いのに、同乗している。
- ・ 酒気帯び運転だけでなく交通事故を起こし、けがをさせてしまった。

等

② 事故者にはどのような責任が問われるのでしょうか？

身分上の責任	懲戒免職 参考：懲戒免職となった場合、教員免許状の失効、退職手当不支給
行政上の責任	運転免許取消又は停止 参考：呼気中のアルコール濃度、けがの状況により違反点数、欠格又は停止期間が異なる
刑事上の責任	自動車運転過失致死傷罪 参考：7年以下の懲役若しくは100万円以下の罰金、執行猶予付きであっても禁固刑以上の場合は、地公法の欠格条項に該当し失職
民事上の責任	被害者に対する治療費・慰謝料・車両の修理費等の損害賠償責任 同乗者も運転者と同様の責任を問われる可能性がある

③ 事故後の対策について考えてみましょう！

- ・ 適切な初期対応を行う（正確な事実関係の把握、被害者への謝罪等）。
- ・ 管理職員を中心に組織的に対応する（情報・意思決定の一元化、取材対応等）。
- ・ 不安や動揺の広がりを防ぐため、保護者・児童生徒等への説明責任を果たす。
- ・ 所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。

等

④ 未然防止策について考えてみましょう！

- ・ 研修計画を見直し、教職員のコンプライアンス意識を向上させる交通法規の研修などの具体的な取組を行う。
- ・ 教職員が酒席に参加する場合は、帰宅方法の事前確認や飲酒運転根絶カードの携帯などの飲酒運転防止策を徹底して行う。

等

(2) 不適切な性的行為（法令に違反する重大な性的行為）

高校で新任3年目の教諭Aは、2年生を担当し、教科指導、部活動ともに熱心で、誰にでも優しく、生徒に人気があった。

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

その後、教諭AとBはLINEで私的な内容のやり取りを毎日行うようになり、休日には車で郊外へでかけ、ホテルで性的関係を持つようになった。関係は数ヶ月続いたが、Bは次第に成績が下がるとともに精神状態が不安定になってきたため、母親が問いただすと、Bは教諭Aとの関係を母親に打ち明けた。

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

- ① 事故に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？
- ② どのような責任が問われると思いますか？
- ③ どのような事後の対応策が考えられますか？
- ④ どのような未然防止策が考えられますか？
- ⑤ セルフチェック してみましょう！

yes	no	項目
		「懲戒処分の指針」で示された不適切な性的行為の処分の量定を理解している。
		道民の教育に対する信頼を損なうことがないよう、勤務時間内外を問わず、常に自らの行動を律している。
		合意の上でも、18歳未満の青少年と淫らな関係を持つと処罰されることを知っている。
		児童生徒を性的な対象として意識したことはない。
		児童生徒への個別指導は、児童生徒の希望する教職員を同席させるか、複数で対応している。

解説：（２）不適切な性的行為（法令に違反する重大な性的行為）

① 事故に至った経緯・問題点について整理してみましょう！

- ・ LINE（各種SNSを含む。）で教諭と生徒が、私的なやり取りを行うことは、そもそも禁止されている。
- ・ 教諭Aは、女子生徒Bが、教科準備室を訪ねて来た際、いち早く、外側から見える部屋などに移動し、相談を聴くべきだった（密室にしない。）。
- ・ 教諭Aは、副担任等と一緒に、Bの様子や悩みを聴くなどの方法をとるべきだった。
- ・ 教諭Aは、18歳未満であることを知りながら、同校2年生の女子生徒と淫らな関係を持つようになってしまった。
- ・ 教諭Aとの不適切な関係の中で、Bは成績が下がり、精神的にも不安定な状態になってしまった。
- ・ 教諭AとBとの不適切な関係を保護者が知り、管理する立場の校長や教育委員会に抗議してきた。等

② 事故者にはどのような責任が問われるのでしょうか？

身分上の責任	懲戒免職 参考：懲戒免職となった場合、教員免許状の失効、退職手当不支給
刑事上の責任	北海道青少年健全育成条例違反により懲役又は罰金 参考：2年以下の懲役若しくは100万円以下の罰金、執行猶予付きであっても禁固刑以上の場合は、欠格条項に該当し失職 児童福祉法違反により懲役若しくは罰金、又はこれの併科 参考：10年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金、執行猶予付きであっても禁固刑以上の場合は、欠格条項に該当し失職
民事上の責任	女子生徒Bへの慰謝料等の損害賠償責任

③ 事故後の対応策について考えてみましょう！

- ・ 適切な初期対応を行う（正確な事実関係の把握、被害者への謝罪等）。
- ・ 生徒のプライバシーを守るために、管理職員を中心に必要最小限の教職員で対応する。
- ・ スクールカウンセラーや養護教諭などを活用し、メンタルヘルスケアに努める。
- ・ 所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。等

④ 未然防止策について考えてみましょう！

- ・ 研修計画を見直し、法令に違反する重大な性的行為に関連する法令等に精通する研修を実施する。
- ・ 「懲戒処分の指針」の標準的な処分量定を研修資料として取り上げ、具体的な非違行為の内容とその顛末を理解させる。等

(3) 不適切な性的行為（セクシュアル・ハラスメント）

教諭A（男性）は普段から冗談を言ったり、若い教員をからかったりすることが、よくあった。特に、今年赴任した教諭B（女性）に対しては、「先生、彼氏いるの。」とか「まだ結婚しないの。子どもできたらやばいじゃん。」ということをよく言っていた。

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

教諭Aは「冗談、冗談。C先生もそんな堅いこと言わないで。B先生だって気にしていなし。」と言って、しばらくはその話題に触れなかった。

しかし、教諭Aが再び教諭Bに対して「先生、美人だからもてるんだろう。」とか「今日はオシャレして、いい匂いもするし彼氏とデート？」とかしつこく言い出したので、教諭Bもさすがに辛抱も限界にきて精神的に不安になり、管理職員から教諭Aに注意してもらうことにした。

- ① 事故に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？
- ② どのような責任が問われると思いますか？
- ③ どのような事後の対応策が考えられますか？
- ④ どのような未然防止策が考えられますか？
- ⑤ セルフチェック してみましょう！

yes	no	項目
		「懲戒処分の指針」で示されたセクハラの処分の量定を理解している。
		相手が嫌がったり、不快に感じるような言動はセクハラになる可能性があることを理解している。
		児童生徒の人権を尊重し、同僚は仕事上のパートナーとして敬意を払っている。
		勤務時間中は、誰に見られても恥ずかしくないよう、職務に専念することを心掛けている。
		セクハラ判断においては、相手の感じ方が重要であるが、相手が「セクハラ」と主張すれば直ちにセクハラになるのではなく、平均的な女性（男性）職員の感じ方も考慮する必要があることを知っている。

解説：（３）不適切な性的行為（セクシュアル・ハラスメント）

① 事故に至った経緯・問題点について整理してみましょう！

- ・ 教諭 A は、普段から若い教員をからかうことがあったというが、教諭 B には特別な感情を持っていたのだろうか。
- ・ 教諭 A は、教諭 B にセクハラと思われる発言を繰り返した理由は何か。
- ・ 教諭 C は、見るに見かねた状態になって、ようやく教諭 A に注意を喚起している。（もっと早い段階で、周囲の職員が、教諭 A に注意すべきだった。）
- ・ 教諭 A は、注意された後もセクハラ発言を繰り返した理由として、どんなことが考えられるか。
- ・ 教諭 B は、辛抱も限界の状態になって、ようやく管理職員に相談することにした。

② 事故者にはどのような責任が問われるのでしょうか？

身分上の責任	（状況により）停職又は減給 参考：聞くに堪えない卑猥な冗談などの性的言動を繰り返したと判断された場合は停職
民事上の責任	（状況により）教諭 B への慰謝料等の損害賠償責任

③ 事故後の対応策について考えてみましょう！

- ・ 双方の主張を公平に聴取し、正確な事実関係を把握する。聴取する場合は、可能な限り希望する性別のセクハラ担当者等を加える。
- ・ 問題解決後に円満に業務に当たれるよう、双方のプライバシーを尊重し、情報管理に注意する。
- ・ 教諭 A の言動が就業環境を悪化させる行為であることを説明し、再発防止を図るとともに、当事者間のわだかまりを解消するなどの関係改善も図る。
- ・ 状況により、所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。
- ・ 教諭 B の精神的ダメージが大きく、メンタルヘルスケアが必要な場合、専門家の指示に基づいて、適切に対応する。等

④ 未然防止策について考えてみましょう！

- ・ 相談体制の見直し、セクハラ防止研修にも重点的に取り組む。等

(4) パワー・ハラスメント (パワハラ)

全日制高校2年の学級担任をしていた勤務経験30年のベテラン教諭Aは、普段から、採用4年目の副担任教諭Bに対し、生徒の前でも「おい、B」と呼び捨てにするなど、乱暴な言葉使いで接し、ホームルームのやり方や教師としてのあり方などについて週に数回程度注意をしていた。それは、同僚から見ると、「注意」というよりは、怒られているというような感じを受けるものであった。教諭Bも、どうしたら良いか分からず悩み、同僚のほか、教頭にも相談したところ、教頭は、教諭Aに対し、「多少控えた方がよいのではないか」などと注意した。

8月×日、教諭Aは、教諭Bの生徒指導のあり方について踏み込みが足りないなどの不満を持ち、「その考え方を変えろとは言わないが」と言いつつ、「お前何もしてねーべ」「お前はどしたいの」などと30分以上にわたり執拗に説教ないし叱責を続けたため、教諭Bは緊張、混乱し、どう対応すれば良いか分からない心理状態に追い込まれ、その結果、教師としての自信を失い、その夜教頭にその旨相談し、心療内科を受診する旨伝えた。

教頭は直ちに教諭Aに対し、教諭Bの受診について伝えたところ、教諭Aはすぐに教諭Bに言い過ぎたなど謝罪の電話をした。

しかし、約1ヶ月後の9月×日、教諭Aは、その日の保護者対応について、教諭Bに、職員室で20分程度、「なんでそうしたの」「こうするべきじゃないの」などと、淡々とした口調で注意した。教諭Bは、それを黙ってうつむいて聞いていたが、翌日自殺した。

- ① 事故に至るまでの経過には、どこに問題があったのか？
- ② 誰のどのような責任が問われるのか？
- ③ どうすれば防ぐことができたのか？誰が何をしなければならなかったのか？
- ④ セルフチェックしてください！

yes	no	項目
		パワハラは、労働施策総合推進法や人事院規則の一部改正等を踏まえ、「北海道教育委員会のハラスメント防止等に関する基本指針」において、その定義が定められているが、そのほか、各職員のパワハラの禁止並びに管理職員のパワハラ防止及び排除の責務などについても定められていることを知っている。
		「懲戒処分の指針」に、パワハラがどのように規定されているか知っている。
		部下或いは後輩となる同僚職員への指導に当たっては、基本的に、処理すべき業務の質、量はもとより、相手の知識、経験のほか、持病、精神状態等知り得た情報を踏まえて、十分配慮する必要があることを理解している。
		他の職員が受けているパワハラを傍観せず、直接行為者に注意したり、管理職員やハラスメント相談員に相談したりすることがとても重要であることを理解している。
		部下が上司に対して行う言動も、状況によっては、パワハラに該当する場合があることを理解している。

解説：（４）パワー・ハラスメント（パワハラ）

① 本件事故に至った経緯・問題点について整理してみましょう！

- ・ 同僚の教諭を生徒の前で呼び捨てにするなど乱暴な言葉使いをすることは許されるのか。
- ・ 経験値の低い後輩の同僚教諭に対し、相手が混乱を来すような指導のあり方で良いのか。
- ・ 教諭 A は、教諭 B が心療内科を受診することを知らされたが、その後どうすべきだったのか。
- ・ 管理職員は、どうすれば良かったのか。特に教諭 B の受診およびその結果を知った後、どのような対応をすべきだったのか。

② 一般的にパワハラの事故者にはどのような責任が問われるのでしょうか？

身分上の責任	（状況により）懲戒免職、停職、減給、戒告 参考：懲戒免職となった場合、教員免許状の失効、退職手当不支給
刑事上の責任	（状況により）刑法による傷害罪・暴行罪により懲役又は罰金 参考：傷害罪は15年以下の懲役又は50万円以下の罰金。暴行罪は2年以下の懲役又は30万円以下の罰金、執行猶予付きであっても禁固刑以上の場合は、欠格条項に該当し失職
民事上の責任	（状況により）被害者への慰謝料等の損害賠償責任 ※實際上、道の責任が問われるのが一般的である（国家賠償法1条参照）。

③ 事故後の対応策について考えてみましょう！

- ・ 適切な初期対応を行う（事実関係の把握、関係者への謝罪等）。
- ・ 管理職員を中心に組織的に対応する（情報・意思決定の一元化、取材対応等）。
- ・ 所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。 等

④ このような事故を二度と繰り返さないための未然防止策について考えてみよう！

- ・ 校長等管理職員が、まず「パワハラ」とは何か、適切な指導叱責と違法なパワハラの違いはどうするのかなどについて理解を深め、そのうえで先頭に立って、パワハラを一切容認しない姿勢を鮮明に打ち出す。
- ・ 校内研修等で、パワハラによらない指導、助言のあり方について、相互に認識を深める。
- ・ 新規採用教職員の個別指導については、一人の職員に任せきりになることなく、可能な限り、複数あたる体制を整える（そうでない場合、管理職員が積極的に関わる）。
- ・ 部下或いは後輩となる同僚教職員への指導に当たっては、基本的に、処理すべき業務の質、量はもとより、相手のこれまでの知識、経験のほか、持病、精神状態等知り得た情報を踏まえ、十分伝え方などについて工夫し配慮する。
- ・ 管理職員は、知り得た情報等をもとに、部下教職員がパワハラと評価されるおそれのある言動をしていると判断した場合、速やかに当該教職員に注意、指導し、当該行為を止める（場合によっては事務分掌を変更する）とともに、本庁、局等の所管部局に報告する。

(5) 体罰

小学4年生の学級担任をしている教諭Aは、2時間目の授業が始まってすぐに、昨日指示しておいた授業の準備物の確認を行った。ところが、いつものように学級の4分の1ほどの児童が、準備物を持って来るのを忘れていた。

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

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

- ① 事故に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？
- ② どのような責任が問われると思いますか？
- ③ どのような事後の対応策が考えられますか？
- ④ どのような未然防止策が考えられますか？
- ⑤ セルフチェック してみましょう！

yes	no	項 目
		体罰は人権を侵害する行為であり、学校教育法で禁止されていることを知っている。
		「懲戒処分の指針」で示された体罰等を行った場合の処分を理解している。
		児童生徒の指導に当たっては、感情的にならず、教育的に配慮して、冷静に対応するよう心掛けている。
		「時には力による指導も必要だ」と体罰を肯定する考えは誤りで、体罰によらない指導ができてこそ教育のプロだと思う。
		体罰を見過ごさず、注意したり、管理職員に報告したりすることができる。

解説：(5) 体罰

① 事故に至った経緯・問題点について整理してみましょう！

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

② 事故者にはどのような責任が問われるのでしょうか？

身分上の責任	(状況により) 懲戒免職、停職、減給、戒告 参考：懲戒免職となった場合、教員免許状の失効、退職手当不支給
刑事上の責任	(状況により) 刑法による傷害罪・暴行罪により懲役又は罰金 参考：傷害罪は15年以下の懲役又は50万円以下の罰金。暴行罪は2年以下の懲役又は30万円以下の罰金、執行猶予付きであっても禁固刑以上の場合、欠格条項に該当し失職
民事上の責任	(状況により) 被害者への慰謝料等の損害賠償責任 ※實際上、道の責任が問われるのが一般的である(国家賠償法1条参照)。

③ 事故後の対応策について考えてみましょう！

- ・ 適切な初期対応を行う(事実関係の把握、被害者への謝罪等)。
- ・ 管理職員を中心に組織的に対応する(情報・意思決定の一元化、取材対応等)。
- ・ 児童生徒にメンタルヘルスケアが必要な場合は、専門家の指示に基づいて、適切に対応する。
- ・ 所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。 等

④ 未然防止策について考えてみましょう！

- ・ 体罰を容認する土壌があれば、これを一掃し、不適切な指導に対して、教員相互に点検し合える環境づくりに努める。
- ・ 校内研修等で、体罰によらない生徒指導のあり方について、研究に努める。
- ・ 特定児童生徒への個別指導については、一人の教員に任せることなく、複数であたる体制を整える。 等

(6) 金銭事故

高校に勤務する事務主任 A は、普段からずさんな会計処理をするところがあり、上司から注意されることがしばしばあった。

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

そんなある日、A は、買ったばかりの車を自宅の車庫から出そうとしたときに、傷つけてしまった。自分の入っていた保険では修理代は出ず、新車を買ったばかりだったので、金銭的に余裕がなかった A は、業者に管理させている「預け」を思い出し、少し位流用しても大丈夫だろうと考え、業者から図書カードを納入させて、それを金券ショップに持ち込んで換金し、車の修理代に充てた。この後、A は時々このような方法で私的流用を繰り返すようになったが、事務長 B が購入決定している備品がいくつか見当たらないことに気づき、事務長 B は、担当者の A に問いただし、公金の私的流用が明らかになった。

- ① 事故に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？
- ② どのような責任が問われると思いますか？
- ③ どのような事後の対応策が考えられますか？
- ④ どのような未然防止策が考えられますか？
- ⑤ セルフチェック してみましょう！

yes	no	項 目
		「懲戒処分の指針」で示された金銭事故をした場合の処分を理解している。
		担当している会計の通帳や経理簿は適宜に整理しており、いつでも上司に見せることができる。
		納入業者とは、親密になりすぎないように気をつけている。
		公金、学校徴収金及びPTA会費等を一時的にでも私的に流用したことはない。
		支払うべき債務がある場合は、速やかに事務処理し、手元に現金を置いていない。

解説：(6) 金銭事故

① 事故に至った経緯・問題点について整理してみましょう！

- ・ Aは、普段からずさんな会計処理を行うところがあったので、上司は注意し監督する必要があった。
- ・ 内部けん制が機能していない。
- ・ 財務に関する基本的なルールが守れていない(納品検査がなされていない)。
- ・ 購入に当たって事務長など管理職員の決裁を得ず、Aが勝手に購入ができる。
- ・ Aは、業者に購入の実態のない代金を振り込み「預け」を行った時点で、会計職員としての責任を果たしていない。
- ・ 個人の支出に対して公金からの流用を思いついたこと、その方法として図書カードを購入し、金券ショップで換金したことは、極めて悪質性が高い。等

② 事故者にはどのような責任が問われるのでしょうか？

身分上の責任	懲戒免職 参考：懲戒免職となった場合、教員免許状の失効、退職手当不支給
刑事上の責任	(状況により) 詐欺罪又は業務上横領罪 参考：10年以下の懲役。執行猶予付きであっても禁固刑以上の場合は、欠格条項に該当し失職
民事上の責任	損害賠償責任

③ 事故後の対応策について考えてみましょう！

- ・ 適切な初期対応を行う（事実関係の把握、被害者への謝罪等）。
- ・ 所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。
- ・ 必要に応じて、保護者・児童生徒への説明責任を果たす。

等

④ 未然防止策について考えてみましょう！

- ・ 関係書類の管理や成果品・納品の確認を複数で定期的に行うチェック体制を確立する。
- ・ 管理職員は、定期的に予算の執行状況や業務の実施状況を点検し、適切な指示を行う。
- ・ 利害関係者である納入業者とは、適切な関係を保つようにする。
- ・ 校内研修などを通じて、教職員に適切な会計処理の手続きなどを身に付けさせる。

等

(7) 個人情報の紛失、流失又は盗難

小学6年生の学級担任をしている教諭Aは、家事や子育て等で遅くまで学校仕事ができないので、管理職員に無断で児童の成績等のデータが入った個人用のUSBメモリを作成し自宅に持って帰り、自宅のパソコンを使用して進学に関する事務等をするようになった。

ある日、教諭Aはバッグに入れて持ち運びをしていたUSBメモリを探したが、見当たらなかった。よく考えてみると、一昨日、自宅で仕事をしているときUSBメモリを使用し、その後は使用していないことに気が付いたので、一旦、自宅に戻り探したが見当たらなかった。その後、学校長に児童のデータが入ったUSBメモリを紛失したことを報告した。

- ① 事故に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？
- ② どのような責任が問われると思いますか？
- ③ どのような事後の対応策が考えられますか？
- ④ どのような未然防止策が考えられますか？
- ⑤ セルフチェック してみましょう！

yes	no	項 目
		学校で取り扱う情報の多くが個人情報であり、守秘義務があることを理解している。
		「懲戒処分の指針」で示された個人情報の盗難紛失又は流失した場合の処分を理解している。
		個人情報は持ち出さないことを原則とし、やむを得ず持ち出す場合は、管理職への報告等、決められたルールを守っている。
		個人情報の盗難や流出等を防ぐためクリアデスクに心がけ、個人情報等の入った文書等は、鍵のかかる場所に保管している。
		個人情報の入った文書や電子メール等は、誤送付・誤送信しないよう、宛先を2人以上で確認するなど厳重にチェックしている。

解説：(7) 個人情報の紛失、流失又は盗難

① 事故に至った経緯・問題点について整理してみましょう！

- ・ 教諭 A は 6 年生の担任で、進学事務などの業務と家事の両立をしなければならず、多忙な毎日を過ごしていた。
- ・ 仕事と家庭の両立がうまくできていないことを、管理職員や同僚に相談できていなかった（相談しやすい、風通しの良い職場作り）。
- ・ 教諭 A は多忙なため学校での仕事が処理しきれず、自宅に持って帰るようになった。
- ・ 教諭 A は、登録したものでない USB メモリに、児童の個人情報を保存し、持ち帰っているなど、「情報セキュリティポリシー」を守れていない。
- ・ USB メモリを学校と自宅のパソコンに接続しているので、学校のネットワークが、コンピュータウイルスに感染する可能性がある。
- ・ もし、個人情報がインターネット上に流出した場合は、データを完全に回収することは不可能であり、回復困難な不利益が生じる。等

② 事故者にはどのような責任が問われるのでしょうか？

身分上の責任	減給、戒告
民事上の責任	(状況により) 被害者への慰謝料等の損害賠償責任 ※實際上、道の責任が問われるのが一般的である(国家賠償法 1 条参照)。

③ 事故後の対応策について考えてみましょう！

- ・ 適切な初期対応を行う(事実関係の把握、被害者への謝罪等)。
- ・ 管理職員を中心に組織的に対応する(情報・意思決定の一元化、取材対応等)。
- ・ 不安や動揺の広がりを防ぐため、保護者・児童生徒等への説明責任を果たす。
- ・ 所管の教育委員会へ報告し、指導・助言を受ける。
- ・ インターネット上に児童生徒の個人情報が流出していないか監視し、流出の可能性があった場合は、至急プロバイダに削除依頼をするなど、関係機関への対応を行う。等

④ 未然防止策について考えてみましょう！

- ・ 「情報セキュリティポリシー」の内容を十分理解する研修を実施し、個人情報漏洩の危険性を周知し、取り扱う者としての意識を高める。
- ・ 原則として学校から個人情報を持ち出さないようにし、やむを得ず持ち出す場合は、情報管理者の許可を得るなどのルールを明確化し、紛失・漏洩防止策を徹底する。
- ・ 特定児童生徒への個別指導については、一人の教員に任せることなく、複数であたる体制を整える。
- ・ 電子ファイルの暗号化やパスワードの設定など、情報を管理するうえで必要な基本的知識の習得ができているか、全教職員を対象に調査し、必要な研修を行う。等

5 教職員の服務に関する基本原則

(1) 教職員の服務

服務とは、職員が守らなければならない義務のことです。

この義務は、職務を行うに当たって守るべき義務（**職務上の義務**）と、公務員の身分を有するため守らなければならない義務（**身分上の義務**）とに分けることができます。

(2) 服務の基本原則

● 教職員として知っておかなければならないこと

憲法、地方公務員法（地公法）及び教育公務員特例法（教特法）における教職員の服務に関する規定は、次のとおりです。

① 全体の奉仕者（憲法第15条第2項）、服務の根本基準（地公法第30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。

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。

② 服務の宣誓（地公法第31条）

職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

● 職務上の義務

公務員が勤務時間中に職務を遂行する上で守るべき義務。

③ 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地公法第32条）

職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関が定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

④ 職務に専念する義務（地公法第35条）

職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

● 身分上の義務

職務の内外を問わず、公務員がその身分を有することによって守るべき義務。

⑤信用失墜行為の禁止（地公法第33条）

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

⑥秘密を守る義務（地公法第34条）

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

⑦政治的行為の制限（地公法第36条）

職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となってはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。

⑧争議行為等の禁止（地公法第37条）

職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して、同盟罷業（ストライキ）、怠業（サボタージュ）その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠慢的行為をしてはならない。

なお、争議行為が禁止されている代償措置として、

ア 法律による身分保障

イ 勤務条件の制定（条例）

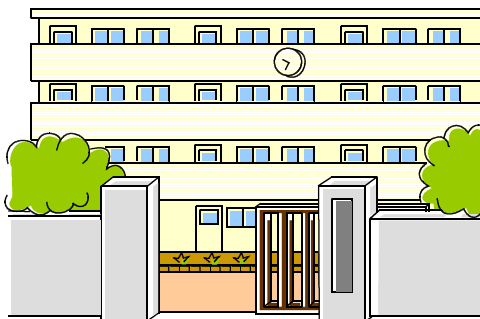
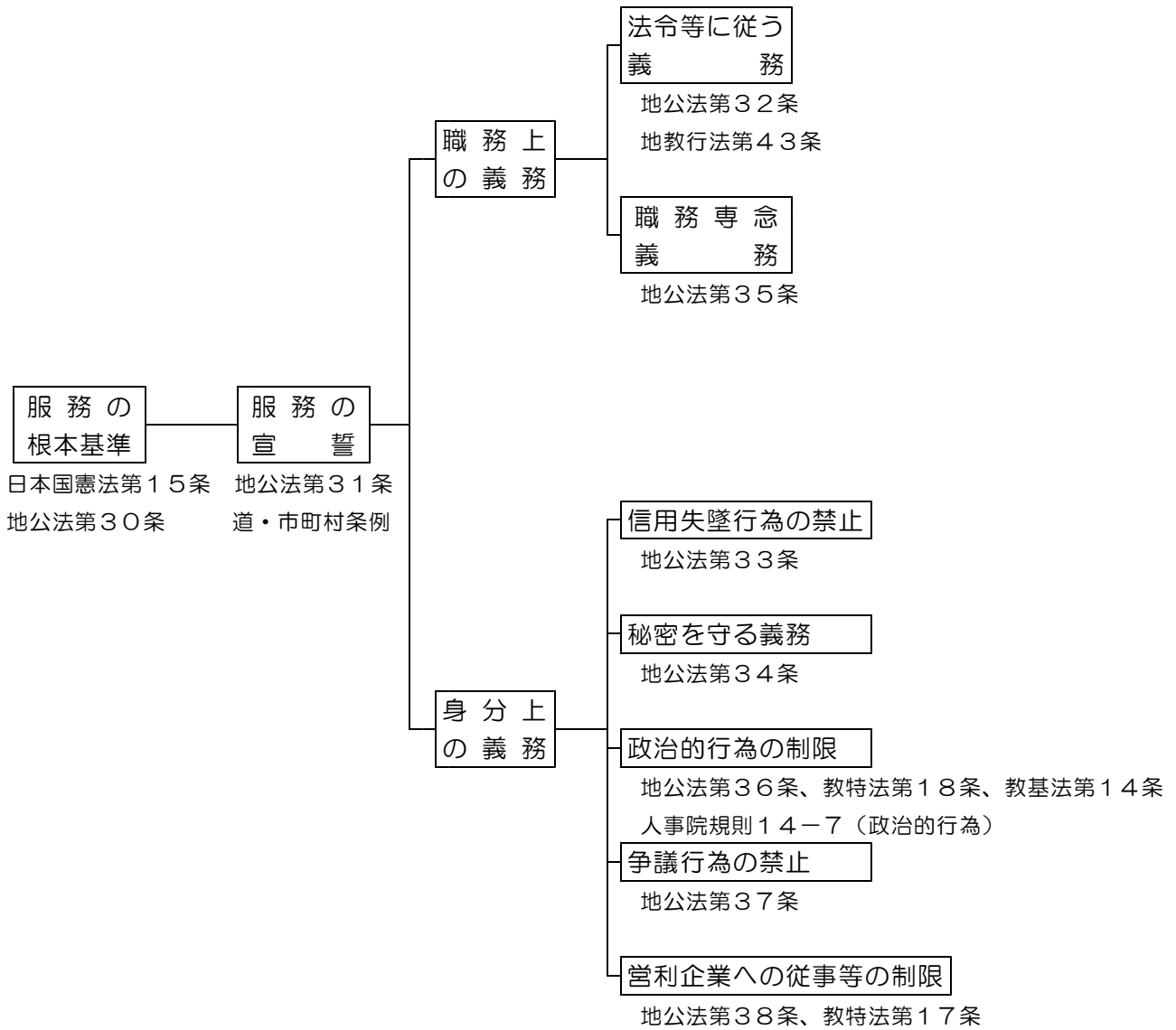
ウ 人事委員会制度

という形で、労働者としての職員の利益保護が図られています。

⑨営利企業等の従事制限（地公法第38条）

職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

● 教職員服務体系



● 教育公務員特例法

公立学校の教員は、地方公務員と教育公務員の2つの身分を有しているため、地方公務員法と教育公務員特例法の2つの法に従うことが求められています。

一方、教育公務員特例法は地方公務員法の特別法として規定されているので、地方公務員法と教育公務員特例法に同じ事項の規定がある場合は、教員（教育公務員）には教育公務員特例法が適用されます。

教育公務員特例法は地方公務員法と国家公務員法を基本としつつ、教育公務員にのみ適用される特例的事項を定めている法律です。

教育公務員特例法1条（この法律の趣旨）には、「この法律は、教育を通じて国民全体に奉仕する教育公務員の職務とその責任の特殊性に基づき、教育公務員の任免、給与、分限、懲戒、服務及び研修等について規定する。」とあり、公務員は「全体の奉仕者」とあるという規定のとおりです。

しかし、「**その職務と責任の特殊性**」が認められるため、**公務員と違う規定を設けています**。具体的には、「**政治的行為の制限**」と「**営利企業の従事制限**」です。

地方公務員法	教育公務員特例法
<p>「政治的行為の制限」 第36条 職員は、政党その他の政治的団体の結成に参与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。</p>	<p>「公立学校の教育公務員の政治的行為の制限」 第18条第1項 公立学校の教育公務員の政治的行為の制限については、当分の間、地方公務員法第36条の規定にかかわらず、国家公務員の例による。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>国家公務員法第102条 職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らの方法を以てするを問わず、これらの行為に参与し、あるいは選挙権の行使を除く外、人事院規則で定める政治的行為をしてはならない。</p>
<p>「営利企業従事制限」 第38条第1項 職員は任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。</p>	<p>「兼職及び他の事業等の従事」 第17条第1項 教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業も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任命権者において認める場合には、給与を受け、又は受けなくて、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。</p>

6 人権の尊重

人権とは、すべての人が生まれながらにして持っている権利で、人間が人間らしく生きていくための、誰からも侵されることのない権利です。

人権は、社会を構成するすべての人々が個人としての生存と自由を確保し、社会において幸福な生活を営むために欠かすことのできない権利です。

●世界人権宣言

第1条 すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

第2条 すべての人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。

●日本国憲法

第11条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

第13条 すべての国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

●主な人権課題

- ・女性 ・子ども ・高齢者 ・障がいのある者 ・同和問題 ・外国人
- ・インターネットによる人権侵害 ・刑を終えて出所した人
- ・犯罪被害者等 ・HIV感染者 ・性的マイノリティ
- ・さまざまな人権問題（ホームレス、人身取引、パワーハラスメントなどの職場での人権問題、いじめ（対応）、不登校（支援）、体罰、個人情報保護の問題等）

《教職員に求められること》

**教職員一人ひとりが、
常に自分の言葉や行動、考え方が人を傷つけたり
排除したりしていないか
振り返る必要があります
お互いの人格を尊重し、
差別的な言動を行わないようにしましょう**

7 法令の遵守

(1) 交通法規の遵守 (懲戒指針第2の1)

交通事故を未然に防止するとともに、児童生徒の安全教育を担う教職員として、交通法規の遵守が求められています。飲酒運転をはじめ、ひき逃げ、当て逃げ等の悪質な違反等については厳しい処分が科されます。

特に、飲酒運転は、飲酒量の多少に関わらず道路交通法で禁止されている違法な行為です。飲酒運転は自分の意思で防ぐことのできる行為であり、児童・生徒に遵法精神を説くべき教育公務員の信頼を失わせるもので、絶対に許されず、決して行ってはいけません。

交通四悪の根絶

特に危険性の高い事故の原因となる「暴走運転」、「ひき逃げ」、「無免許運転」、「飲酒運転（酒気帯び運転）」を指し、道徳的にも極めて悪質な違反であり、刑罰・処分は厳しいものとなります。

自転車の運転に係る罰則

自転車も道路交通法では「軽車両」と定められています。つい忘れてしまいがちです。今一度、確認しておきましょう。

（ 道路交通法では、「何人も、酒気帯びで運転をしてはならない。」としています。
なお、同法において「車両等」とは「車両（自動車、原動機付自転車、軽車両及びトロリーバス）及び路面電車」を言い、「軽車両」には「自転車」が含まれます。 ）

注意：飲酒した翌日の運転

アルコール1単位

- アルコール摂取量の基準とされるお酒の1単位とは、純アルコールに換算して20%です。次の1単位を各種アルコール飲料に換算すると次のようになります。

(以下は「公益財団法人アルコール健康医学協会」HPから)

【お酒の1単位（純アルコール20g）】

ビール	(アルコール度数5度) なら	中瓶1本	500ml
日本酒	(アルコール度数15度) なら	1合	180ml
焼酎	(アルコール度数25度) なら	0.6合	約110ml
ウイスキー	(アルコール度数43度) なら	ダブル1杯	60ml

ワイン	(アルコール度数14度) なら	1/4 本	約180m l
缶チューハイ	(アルコール度数5度) なら	1.5本	約520m l

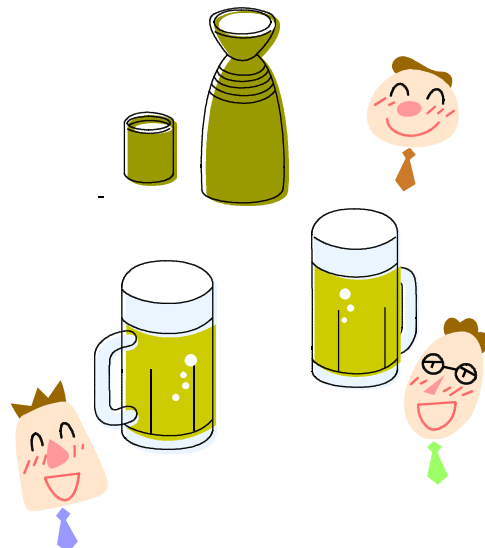
**アルコール量
の計算式 (g) = お酒の量 (m l) × [アルコール度数 (%) ÷ 100] × 0.8**

(例) ビール中瓶1本 500m l × (5% ÷ 100) × 0.8 = 20g

アルコールの代謝にかかる時間 (酔いが醒めるまでの時間)

- アルコール1単位は、体内で処理するのに約4時間かかり、日本酒1合とビール中瓶1本を飲んだ場合は、8時間はアルコールが体内に残ると言われていますが、8時間経ったので「もう大丈夫だろう」と、自分で勝手に判断することは大変危険です。
- アルコールの分解には、体質 (性差を含む)、体重、体調、飲み方などによる個人差があるため、場合によっては、更に長い時間がかかります。また、睡眠中は、アルコールの分解が遅れます。
- また、深夜まで飲酒していると、翌朝までアルコールが残っているため、翌日、酒気帯びの自覚が無く運転し、警察に検挙された事例が多くあります。

ある程度の量のお酒を飲めば、当然、翌朝になっても処理しきれないアルコールが体内に残ることとなり、その状態でハンドルを握れば飲酒運転となります。



(2) 不適切な性的行為の禁止 (懲戒指針第2の2)
(法令に違反する重大な性的行為の禁止、セクシュアル・ハラスメントの禁止)

教職員の児童生徒に対する不適切な性的行為は、児童生徒を守り、指導すべき立場にある教職員として、絶対にあってはならないことであり、教育に対する保護者、住民等の期待を大きく裏切る行為です。

① 法令に違反する重大な性的行為

「法令に違反する重大な性的行為」の例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部活動の遠征先のホテルで、マッサージと称し、女子中学生の胸や陰部を触った ・ 生徒指導を通じて親しくなった女子高生と性行為をした ・ インターネットの出会い系サイトで知り合った女子高生に対して、金銭を支払い性行為をした ・ デパートのエスカレーター付近で、前を歩いていた女性のスカートの中をデジタルカメラで盗撮した ・ 登下校中の女子高生に対し、自らの陰部を露出した
--------------------	---

刑事処分の例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 刑法第176条に規定する<u>不同意わいせつ※罪</u> → 6月以上10年以下の懲役刑 ・ 刑法第177条に規定する<u>不同意性交等罪</u> → 5年以上の有期懲役刑 ・ <u>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等</u>に関する法律第4条に規定する<u>児童買春</u> 児童（18歳未満の者）等に対し、対償を供与し、又はその供与の約束をして、当該児童に対し、性交等をした場合 → 5年以下の懲役又は300万円以下の罰金 ・ <u>青少年健全育成条例第38条に規定する淫行等</u> 青少年（18歳以上）対し淫行又はわいせつな行為をした場合 → 2年以下の懲役又は100万円以下の罰金 ・ <u>児童福祉法第34条1項6号に規定する児童に淫行させる行為</u> 児童（18歳未満の者）等に淫らな行いをした場合 → 10年以下の懲役又は300万円以下の罰金
--------	--

※「わいせつ」とは

「性欲を刺激、興奮又は満足させ、かつ、普通人の性的羞恥心を害し、善良な性的道義観念に反する行為」を言います。

懲戒処分の例（標準例）	<p>免職 （児童生徒に対するものであるかどうかを問わない）</p>
-------------	---

② セクシュアル・ハラスメント

「セクハラ」とは	<p>北海道教育委員会の「懲戒処分の指針」では、セクハラについて「相手の意に反することの認識若しくは認識可能性のある中で、他の者（児童生徒を含む。）を不快にさせる職場（学校等）における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動を指すものとし、性的な内容の発言、電話、性的な内容の手紙・電子メール・LINE等SNSによるメッセージの送付、身体的接触、つきまとい等がこれにあたる。」と定めています。</p> <p>教育の場で行われるセクハラ行為は、特に、スクール・セクハラと呼ばれており、教職員が児童生徒、保護者、卒業生、教育実習生などを被害者として行う性的な言動をいいます。</p>
----------	---

セクハラになり得る例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 性的な冗談やからかい ・ 食事やデートへの執拗な誘い ・ 性的な体験や容姿、異性関係等についての質問 ・ 性的な噂の流布 ・ 相手の体への不必要な接触、凝視 ・ 執拗な電話やメールの送付 <p style="text-align: right;">等</p>
------------	--

懲戒処分の例（標準例）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒に対するもの・・・免職又は停職 ・ 児童生徒以外に対するもの・・・停職又は減給 <p style="text-align: center;">※セクハラを執拗に繰り返したことにより、相手が強度の心的ストレスの重責による精神疾患を罹患した場合・・・免職又は停職</p>
-------------	--

【ソーシャルメディアの利用について教職員が留意すべき事項】

児童生徒に対する不適切な性的行為に至る経緯として、ソーシャルメディア（SNS等）の不適切な利用が発端となることがあります。

私たちの生活において重要な手段となっているソーシャルメディアは、一度発信した情報を完全に削除又は訂正することが困難であり、不正確な情報の発信や不用意な発言によって、意図しない問題を引き起こしたり、トラブルに巻き込まれたりすることがあります。

ソーシャルメディアの利用において、次の留意点に気をつけてください。

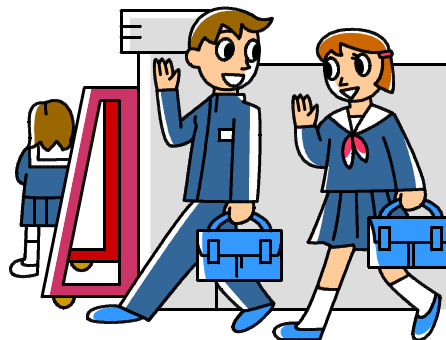
- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> ① SNS等で児童生徒と私的なやり取りをしていませんか？ ② X（旧ツイッター）などで職務に関する出来事を投稿していませんか？ ③ 個人のスマートフォンに児童生徒の写真を保存していませんか？ ④ SNS等で職務の重要情報のやりとりをしていませんか？ ⑤ 匿名であっても、誹謗中傷や差別発言、他者の著作権や肖像権、プライバシーを侵害する情報は絶対発信してはいけません！ |
|---|

【参考】

ソーシャルメディアの利用におけるチェックリスト

あなたが利用しているソーシャルメディアについて、次のチェックリストを使って確認してみましょう。

yes	no	項 目
		勤務時間中にソーシャルメディアの私的な利用はしていない。
		ソーシャルメディア上で、児童生徒や保護者と個人的なやりとりはしていない。
		児童生徒の成績や写真等、プライバシーに関する投稿はしていない。
		違う考えの書き込み等を批判したり、攻撃したりしていない。
		学校（職場）のネットワークに私物の端末（スマホ等）を接続していない。
		発信する前には、必ずその内容をチェックしている。
		投稿した画像に他人が写っている場合、写っている人物から許可を取っている。また、他人が作成した画像等を勝手に使用していない。
		あなたの個人情報や投稿記事、画像は、意図しない人たちから閲覧できないプライバシー設定になっている。



(3) パワー・ハラメントの禁止 (懲戒指針第2の3)

パワーハラは、その言動を受ける教職員に精神的又は身体的苦痛を与え、その人格や尊厳を害するのみならず、当該言動を見聞きしている周囲の教職員にも精神的苦痛を与え、これら教職員の勤務環境を害するものです。

パワーハラは、人権に関わるものとして、能力の発揮を妨げ、さらに職場の秩序や業務の遂行を阻害する問題として、社会的にも許されない行為です。

「パワーハラ」とは	職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。
-----------	--

ア 「優越的な関係を背景として行われる」言動とは

当該言動を受ける職員が、行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものをいいます。

イ 「業務上必要かつ相当な範囲を超える」※言動とは

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でない言動をいいます。

(例) (1) 明らかに業務上必要性がない言動

(2) 業務の目的を大きく逸脱した言動

(3) 業務の目的を達成するための手段として不適当な言動

(4) 当該行為の回数・時間、当該言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

※個々の具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、職員の属性（経験年数、年齢、障害等）及び心身の状況（精神的又は身体的な状況や疾患の有無等）、行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断します。

パワーハラ例	<ul style="list-style-type: none"> ・部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける ・他の職員の前で無能なやつだと言う ・長時間徹しく叱責し続ける ・大量の業務を未経験の部下に押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する ・気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない ・他人に知られたくない個人情報を使いふらす <p style="text-align: right;">等</p>
--------	--

懲戒処分 (標準例)	<p>(1) パワー・ハラメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた場合・・・停職、減給又は戒告</p> <p>(2) パワー・ハラメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラメントを繰り返した場合・・・停職又は減給</p> <p>(3) パワー・ハラメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた場合・・・免職、停職又は減給</p>
---------------	---

【ハラスメント防止のために教職員及び管理職員が留意すべき事項】

～特にセクハラやパワハラについて～

職場のコミュニケーション不足や、過去の常識や価値観を現在も正しいという思い込みが、ハラスメントを招きます。

全ての教職員及び管理職員が、次の点に留意し、ハラスメントの加害者にならないようにしましょう。

ア 教職員

(共通事項)

- ・ 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返してはいけません。
- ・ ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否や抗議等を行うことができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限りません。
- ・ ハラスメントは職場だけで起こるものではなく、職場の人間関係がそのまま持続する歓会の酒席のような場など勤務時間外におけるハラスメントについても十分注意しましょう。
- ・ 行政サービス行政サービスの相手方など職務に従事する際に接することとなる職員以外の者や、委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しましょう。
※信用失墜行為禁止違反（地方公務員法33条）で処分の対象となり得ます。
- ・ 電話や電子メール等により、恐怖心や精神的苦痛を与えることもハラスメントになります。

(個別事項) (基本指針第3の4, 運用要綱第2の1(1)及び2(2))

①セクハラ

- ・ 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、ハラスメントに当たるか否かは、相手の判断が重要です。
- ・ 行為者にとっては親しさを表すつもりでの言動であったとしても、本人の意図とは、別に相手を不快にさせてしまう場合があります。
- ・ 不快に感じるか否かには個人差があります。
- ・ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしてはいけません。
- ・ 相手とは良好な人間関係ができていているという勝手な思い込みをしてはいけません。

②パワハラ

- ・ 業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワハラになる可能性があります。
- ・ 指導に当たっては、相手の性格、能力、これまでの業務経験等を十分考慮した上で適切に行いましょう。
- ・ 言動の受け止め方は世代や個人によって異なることに留意しましょう。
- ・ 自らも仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、職員と能動的にコミュニケーションをとりましょう。



イ 管理職員 （基本指針第4，運用要綱第3）

特に所属長等の管理職員は、部下である教職員からハラスメント相談等がなされた場合には、教職員の安全に配慮するとともに勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければなりません。

また、その場合、当該教職員が、職場で不利益を受けることがないように配慮しなければなりません。

【道立学校に勤務する教職員の各種ハラスメントの各種相談窓口】

相談窓口	相談内容	留意事項
①パワハラに関する相談窓口	パワー・ハラスメントに関すること	※左記の①、②及び③の窓口については、同一案件の相談の場合、いずれかの窓口を選択し、御相談いただくこととなります。 例えば、パワハラの相談の場合、①及び②の両方の窓口にご相談できるわけではありませんので、ご注意ください。
②ハラスメント相談外部窓口	ハラスメントに関すること ※弁護士による対応	
③セクハラ・マタハラなどに係る相談窓口	職場でのセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関すること	
④ハラスメント110番	ハラスメントに関する通報	

教職員においては、**道立学校に勤務する方※**を対象に、**道教委**で上記の相談窓口を設けております。市町村立学校に勤務されている方は、所管の各市町村教育委員会に御相談頂くこととなります。

※会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を含みます。

(参考) 道教委のHPをご覧ください。

⇒ <https://www.dokyoι.pref.hokkaido.lg.jp/hk/sum/109572.html>

(4) 体罰の禁止 (懲戒指針第2の4)

教職員による体罰は、児童生徒の人権を侵害する行為として、あってはならない行為であり、教育に対する住民等の期待や信頼を大きく裏切るものです。

学校教育法第11条では、「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。」と規定し、体罰を禁止しています。

「体罰」とは	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）に当たる場合をいう。
--------	---

体罰の例	<ul style="list-style-type: none"> ・平手で頭をたたく。 ・足の裏で蹴る。 ・物を投げつける。 <div style="text-align: right;">等</div>
------	---

懲戒処分の例（標準例）	<ul style="list-style-type: none"> (1) 体罰を加え、児童生徒を死亡させ、又は重大な傷害を負わせた場合 ・・・免職又は停職 (2) 体罰を加え、児童生徒に傷害を負わせた場合・・・停職又は減給 (3) 上記以外の体罰を加えた場合・・・戒告
-------------	---

体罰に当たらないものであっても、「人格を否定するような暴言」「大きな声や威圧的な態度等の高圧的な指導」「不必要な身体接触」「無視いやがらせ」等、児童生徒を深く傷つける行為は教員として不適切なものであり、決して許されるものではありません。

「不適切な指導」と考えられる例	<ul style="list-style-type: none"> ● 大声で怒鳴る、ものを叩く等の威圧的、感情的な言動で指導する。 ● 児童生徒の言い分を聞かず、事実確認が不十分なまま思い込みで指導する。 ● 組織的な対応を全く考慮せず、独断で指導する。 ● 殊更に児童生徒の面前で叱責するなど、児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導を行う。 ● 児童生徒が著しく不安感や圧迫感を感じる場所で指導する。 ● 他の児童生徒に連帯責任を負わせることで、本人に必要以上の負担感や罪悪感を与える指導を行う。 ● 指導後に教室に一人にする、一人で帰らせる、保護者に連絡しないなど、適切なフォローを行わない。 <div style="text-align: right;">(生徒指導提要 第3章3.6) 等</div>
-----------------	---

(5) 個人情報の保護 (懲戒指針第2の23)

地方公共団体における個人情報の適正な取扱いについては、従前、各自治体ごとの条例等に基づき対応していましたが、「個人情報の保護に関する法律」が改正され、令和5年4月から、本道においても改正個人情報保護法の全国的な共通ルールが適用されることとなりました。(北海道個人情報保護条例は廃止)

個人情報を適切に取り扱い、個人情報の紛失や漏洩などの事故を絶対に起こさないために、職員一人一人が個人情報についての基本的な知識や個人情報を保護するための措置を身に付けて日々の業務に当たらなければなりません。

学校には、児童生徒の氏名や生年月日をはじめ、成績や家庭環境など、重要な個人情報が数多くあります。これらの情報をみだりに他人に知らせたり、紛失したりしないよう常に心掛けることが大切です。自らの不注意であっても、個人情報の漏洩は許されることではありません。

懲戒処分の例(標準例)	職務上収集した個人情報を許可なく持ち出し、相応の注意義務を怠って紛失し、又は流出させ、若しくは盗難にあった場合・・・減給又は戒告
-------------	--

「個人情報の保護に関する法律」(改正後・抜粋)

●個人情報の保有の制限等

第61条 行政機関等は、個人情報を保有するに当たっては、法令(条例を含む。)の定める所掌事務又は業務を遂行するため必要な場合に限り、かつ、その利用目的をできる限り特定しなければならない。

2 行政機関等は、前項の規定により特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を保有してはならない。

●安全管理措置

第66条 行政機関の長等は、保有個人情報の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の保有個人情報の安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない。

●従事者の義務

第67条 個人情報の取扱いに従事する行政機関等の職員は、その業務に関して知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。

●利用及び提供の制限

第69条 行政機関の長等は、法令に基づく場合を除き、利用目的以外の目的のために保有個人情報を自ら利用し、又は提供してはならない。

8 懲戒処分

教職員が公務員としての服務規律に違反し、道民の信頼を損ねる不祥事を起こした場合、地方公務員法に基づく懲戒処分を受けます。懲戒処分とは、**任命権者である道教育委員会が、教職員の道義的責任を問うことにより、服務規律の保持と秩序を維持するために行う処分**で、次の4つの区分があります。

① 4つの区分

	処分の内容	処分が与える影響
免 職	・ 職員の身分を失う	<ul style="list-style-type: none"> ・ 処分後の給料等は一切支給されず ・ 退職手当も原則支給されない ・ 共済年金の支給制限 ・ 教員免許状の失効
停 職	・ 期間は1日以上6月以下、その間職務に従事せず、いかなる給与も支給されない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 停職期間中は無収入 ・ 昇給が抑制される ・ 期末勤勉手当が減額又は不支給 ・ 退職手当は勤続期間から停職期間の1/2が除算され、計算される
減 給	・ 期間は1日以上6月以下、その期間、給料（教職調整額を含む）の月額額の1/10に相当する額を給与から減額する	<ul style="list-style-type: none"> ・ 処分期間中、給料は減額されて支給 ・ 勤勉手当が抑制される ・ 昇給が抑制される
戒 告	・ 職員の服務義務違反の責任を確認するとともに、その将来を戒めるもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤勉手当が抑制される ・ 昇給が抑制される

②懲戒処分の公表

※実際の処分内容等については、**道教委HP**（総務課メニュー→人事・服務→懲戒処分）を参照してください。

⇒ <https://www.dokyoi.pref.hokkaido.lg.jp/hk/sum>

③懲戒処分の金銭的な影響

【具体例】

教育職（中小）2級124号俸である45歳の教諭が各懲戒処分を受けたときの影響額は、概ね次のとおり。（懲戒処分を受けた場合、**退職するまでの損失額（試算）**）

・ 免 職	約 1億 1,316万円
・ 停職1月	約 428万円
・ 減給1月	約 63万円
・ 戒 告	約 23万円

【重大な懲戒処分について ～免職と停職～】

○免 職

<p>本 人</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 懲戒免職の場合は、職を失い、教員免許も失効し、教壇に立てません。 ・ 再就職先はなかなか決まりません。再就職するための面接で、教員を辞めた理由を聞かれたら、なんと答えたらよいか悩みます。 ・ 収入がなくなると、住宅ローンなどの支払いに苦慮します。自宅が差し押さえられるかもしれません。 ・ 家族からの信頼も失われます。 ・ 親類、近所の人たちとも、処分以前と同様に付き合うことが難しくなります。 ・ 不適切な性的な行為で、免職となった場合は、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」により、長期間データベースに記録されることになります。
<p>配 偶 者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 配偶者の非違行為では、ありませんが、職場や近所づきあい、親戚づきあいに支障が出るかもしれません。 ・ 金銭など様々な負担が重なると、婚姻関係が破綻することがよくあります。
<p>子 ど も</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通学している学校で噂が立つかもしれません。そのような状況に置かれた子どもの気持ちを考えると、いたたまれない気持ちになります。家族の絆にも影響を受けます。 ・ 収入がなくなるので、学資や仕送りが続かず中途退学により、子どもの夢や希望をあきらめさせる可能性も大きくなります。
<p>勤 務 校</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校と児童生徒や保護者、地域との信頼関係が崩れます。関係を修復するのに多大な努力が必要となります。これまでスムーズに運んでいたことも、一から丁寧に対応を求められ、莫大な労力と時間がかかります。

○停 職

<p>本 人</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 停職期間中は給与が支給されませんので、6か月の停職ですと給料、期末・勤勉手当を合わせて教員の平均給料月額（371,069円）の場合約241万円が支給されません。 ・ 昇給にも影響し、例えば教育職（中小）2級48号俸の教員（30歳）が4号俸あがると、8,100円アップしますが、停職6か月の処分を受けた場合、翌年の昇級は停止（昇級区分E）となり、翌々年以降からも月額に差が生じます。この影響が定年まで（29年）続いた場合、給料、期末勤勉手当を合わせて約210万円少なくなります。 ・ また、退職手当は退職日の給料月額により算定されるので、退職日の給料額が低くなれば、退職手当の額もその分減ります。生涯賃金の減少は、年金支給額にも影響します。
<p>勤 務 校</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校と生徒や保護者、地域との信頼関係が崩れます。 ・ 原則、代替教員は措置されないため、事故者の授業、校務分掌等の補充など同僚に多大な迷惑がかかります。

**学校におけるコンプライアンスとは、
学校と教職員の社会的責任であり、
保護者や地域社会からの期待や
信頼に応えるものでなければなりません。**

