京都府公立学校教職員

コンプライアンス
ハンドブック

令和２年８月

京　都　府　教　育　委　員　会

京都府市町村教育委員会連合会

教 職 員 の 皆 さ ん へ

教育は、学校・教職員と児童生徒・保護者・地域との信頼関係の上に成り立っています。そして、その信頼関係は、教職員の皆さんが自らの資質や指導力向上のために、日頃から不断の努力を重ねることによって培われ、より一層強固なものになっていきます。

しかし、教職員の皆さんがそのようにして築き上げたかけがえのない教育への信頼も、一部の心ない者の不祥事によって一瞬にして崩壊してしまいます。

教職員の皆さんには、このことを十分に踏まえていただき、不祥事を他人事ではなく、自らにも起こり得る問題として謙虚に受け止めていただくとともに、自らの、そして周りの教職員の行動を見つめ直していただく必要があります。

京都府教育委員会と京都府市町村教育委員会連合会では、その一助として、教職員の皆さんがコンプライアンス意識の一層の向上に取り組んでいただくことを願い、このハンドブックを作成しました。

このハンドブックでは、教職員がとるべき行動のよりどころとして、服務の基本である憲法や地方公務員法等から説き起こし、人権の尊重など12項目の指針が記載されていますが、それぞれの内容は、どれも当たり前のことばかりです。

教職員の皆さんは、このハンドブックに目を通すことによって、より適切に判断し、行動できるように日頃から心がけていただくとともに、職場での研修などにも活用していただき、コンプライアンス意識の一層の向上に努めてください。

平成25年３月

京　都　府　教　育　委　員　会
京都府市町村教育委員会連合会

改 訂 版 の 発 行 に つ い て

教職員の皆さんにコンプライアンス意識を一層向上していただくことを願い、京都府教育委員会と京都府市町村教育委員会連合会が共同でこのハンドブックを平成25年に作成・発行しました。

その後、平成27年３月には、体罰やいじめの問題のほか、悪質で危険な運転者への対応等を踏まえた法令の制定・改正等を踏まえて、また、平成30年３月には、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する法令の改正等を踏まえて、改訂をしてきたところです。

この度、いわゆる女性活躍推進法等の改正により、パワハラ防止の法制化や、セクハラ等の防止対策が強化され、令和２年６月１日から施行されたことなどを受けて、それらの内容を盛り込んだ改訂版を発行することとしました。教職員の皆さんには、時間の許す限りこのハンドブックに目を通していただくとともに、職場での研修などにも積極的に活用していただき、コンプライアンス意識の更なる向上に努めてください。

令 和 ２ 年 ８ 月

京　都　府　教　育　委　員　会
京都府市町村教育委員会連合会

目　　次

Ⅰ　はじめに
１　京都府の教職員に求められること　・・・・・・・・・・・・・　1
２　コンプライアンス　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2
(1) コンプライアンスとは
(2) コンプライアンス意識向上のための取組

Ⅱ　コンプライアンス意識向上に向けた指針
１　服務の基本　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
２　人権の尊重　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5
３　体罰の禁止　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　8
４　わいせつ行為の禁止　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　11
５　セクシュアル・ハラスメントの禁止　・・・・・・・・・・・・　14
６　パワー・ハラスメントの禁止　・・・・・・・・・・・・・・・　16
７　妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの禁止　・・　19
８　適正な会計処理　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　21
９　府民の疑惑を招く行為の禁止　・・・・・・・・・・・・・・・　23
10　交通法規の遵守　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　25
11　個人情報の保護　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　28
12　情報セキュリティの確保　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　30
13　知的財産権の保護　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　31

Ⅲ　懲戒処分の状況（平成27年４月～令和２年３月）　・・・・・・　32

Ⅳ　コンプライアンス・チェックシート　・・・・・・・・・・・・・　34

（参考資料）
懲戒処分の基準一覧　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　39

Ⅰ　はじめに

1　京都府の教職員に求められること

地方公務員は、全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務しています。

そのため、地方公務員には、一般府民以上に高い規範意識を持つことが求められますが、このことは、公立学校において直接・間接を問わず児童生徒の教育に携わる教職員にとって大変重要なことです。

教職員には、自己の崇高な使命を深く自覚しながら、常に自らを律し、その職責の遂行に全力を傾注することが求められており、その積み重ねの結果、京都府の教育が府民の厚い信頼を獲得することができるのです。

特に、児童生徒の教育に直接携わる教員に関して、京都府教育委員会は「求められる京都府の教員像」の中で、「社会的良識と高いコンプライアンス意識を持ち、児童生徒や保護者、職場の同僚、地域社会から信頼される。」と示しています。

ここでも示されているように、社会人として当然持つべき「良識」や教育公務員としての自覚も、教員に求められます。

京都府の教員は、教育公務員として公教育に課された使命と責任を自覚し、諸法令を遵守するとともに、教職に対する愛着と誇りを持ち、心身の健康管理に留意して、豊かな人間性、広い社会性及び高い専門性を基盤とした実践的指導力の向上を図り、府民の信託と期待に応えなければなりません。

しかし、教職員の不祥事が起これば、児童生徒や保護者はもちろんのこと、府民全体からの京都府の教育への信頼を著しく失墜させてしまいます。そして、一旦失われた信頼を回復するためには、大変な努力と時間が必要となり、誠実に職務に取り組んでいる大多数の教職員に迷惑をかけるとともに、職場の士気を低下させ、教育活動に多大な支障を生じさせてしまうのです。

このような事態を未然に防止するためには、教職員の皆さんにコンプライアンス意識を一層高めていただく必要があります。

２　コンプライアンス

(1) コンプライアンスとは

コンプライアンスとは、一般的に「法令遵守」と訳されていますが、法令だけにとどまらず社会の規範やルールまで含めて遵守することをいうものであり、それによって府民の期待に応えることを意味します。

教職員には、府民の視点に立ち、教育の質を高めるために行動することが求められていますが、そのためには、法令に従って業務を遂行するという姿勢だけでは府民の信頼を得ることはできません。

やってはいけない（法令等で禁止されている）ことをやらないのは当然のことですが、法令等に基づく適正な手続による職務の遂行を最低限の基礎として、その上で、法令により禁止されていなくとも「それを行うことにより府民の信頼を損ねる」行為を行わない、さらには、法令により義務化されていなくとも「それを行うことで府民の満足度が向上する」行為を行うということがコンプライアンスです。

(2) コンプライアンス意識向上のための取組

公立学校の教職員を含め、地方公務員の業務に対する姿勢については、とりわけ地方公務員法第33条において「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」と定められています。

教職員として法令の精神を十分に汲み取り、機能させながら、府民の期待に応えていくためには、日常の業務を遂行する中で求められる規範を改めて確認するとともに、行動のよりどころを具体的かつ明確にする必要があります。

コンプライアンス意識を向上させるためには、このような考え方を具体的な行為として示していくこと、そして、その具体的な行為を日頃から当然のこととして行う職場風土を築き上げていく取組を繰り返し続けることが重要です。

Ⅱ コンプライアンス意識向上に向けた指針

1　服務の基本

教職員が、府民の信頼を得るため当然に守るべき原則は、憲法、地方公務員法、教育公務員特例法、京都府立学校職員服務規程等に定められています。

(1) 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わる規定は、次のとおりです。

ア　全体の奉仕者（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。

イ　憲法尊重･擁護義務（憲法第99条）

公務員は、憲法を尊重し擁護する義務を負う。

ウ　服務の根本基準（地公法第30条）

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、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

エ　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。

オ　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つて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、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。

カ　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。

キ　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。

ク　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。

ケ　政治的行為の制限（地公法第36条、教特法第18条）

職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくは役員となってはならず、または構成員となるよう（ならないよう）に勧誘運動をしてはならない。

また、職員は、その職員が属する地方公共団体の区域内において、特定の政党その他の政治団体等を支持（反対）する目的等をもって、公の選挙又は投票において投票するよう（しないよう）に勧誘運動することや署名運動に積極的に関与するなどの政治的行為をしてはならない。（文書、図画の掲示等は全国的に禁止）

さらに、公立学校の教育職員については、教特法により、国家公務員の例によるものとされており、国家公務員法第102条及びこれに基づく人事院規則14－７に規定されている政治的行為の制限が適用され、一般の職員と比較して政治的行為の制限の内容が厳重であり、かつ、その地域的範囲は全国に及ぶ。

コ　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、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。

サ　営利企業への従事等の制限（地公法第38条、教特法第17条）

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利企業(商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業をいう。)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。

公立学校の教育職員については、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、又は受けないで、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。

(2) 教職員に求められること

教職員の服務について定めた法令等に違反すると、懲戒処分等の対象になります。

これら関係法令等に今一度目を通し、認識することが、これからコンプライアンス意識の更なる向上に向けた取組を進めていくための第一歩になります。

【関係法令、資料等】

・日本国憲法
・地方公務員法(昭和25年法律第261号)
・教育公務員特例法(昭和24年法律第１号)
・公職選挙法(昭和25年法律第100号)
・職員の服務の宣誓に関する条例(昭和26年京都府条例第５号)
　※　市町(組合)立小中義務教育学校教職員の皆さんは、関係地方公共団体が制定した服務の宣誓に係る条例等を参照してください。
・京都府立学校職員服務規程(平成２年京都府教育委員会教育長訓令第１号)
　※　市町(組合)立小中義務教育学校教職員の皆さんは、各市町(組合)教育委員会が制定した「〇〇市(町･組合)立の小学校及び中学校に勤務する府費負担教職員の服務に関する規程」を参照してください。
・教職員の服務規律の確保について
　(令和２年７月２日付け２教企第343号 京都府教育委員会教育長通達)
・懲戒処分の基準について
　(平成17年10月14日付け７教職第463号　京都府教育委員会教育長通知　令和２年９月一部改正)

２　人権の尊重

人権とは、人間が生まれながらにして持っている「人として幸せに生きる権利」であり、日本国憲法において保障されている誰からも侵されることのない基本的な権利です。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

学校教育においては、児童生徒の人権意識の高揚を図る上で、教職員が重要な役割を果たします。そのため、教職員自らが、確かな人権意識を持つことや人権教育に関する知識・技能を向上させることが不可欠です。

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律第５条には、地方公共団体は、「人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する」と規定されています。

これを踏まえて、京都府では、京都府人権教育･啓発推進計画（第２次）を策定し、人権教育･啓発に関する施策を展開していますが、同計画では、教職員等を「人権に特に関係する職業従事者」と位置付け、重点的に人権研修が推進されているところです。

また、人権教育・啓発の実施にあたっては、いわゆる「子どもの貧困対策推進法」等教育の実質的な機会均等の実現を目指す法律や、いわゆる「障害者差別解消法」「ヘイトスピーチ解消法」「部落差別解消法」等差別のない社会の実現を目指した法律の目的や基本理念を踏まえた積極的・具体的な取組の推進が求められています。

(2) 教職員に求められること

学校は、関係者すべての人権が尊重されなければならない教育の場です。

教職員は、人権教育推進の担い手としての自覚を高め、未来を担う児童生徒の人権を尊重して、その自己実現や幸福追求を支援しなければなりません。また、教職員自らが人権尊重の理念等についての認識を深め、高い人権意識を持つ必要があります。

また、全国的に問題となっているいじめ事象については、いじめを受けた児童生徒の教育を受ける権利を著しく侵害する決して許されない人権侵害であるという認識のもとに、教職員は､未然防止と早期発見・早期対応のために児童生徒一人一人を大切にした教育を推進することはもちろん、いじめを決して見逃さない研ぎ澄まされた人権感覚を養う必要があります。

【関係法令等】

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へられる。

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。

※　日本国憲法では、第３章「国民の権利及び義務」に人権に関する多くの規定が設けられていますが、ここでは、基本的人権が「侵すことのできない永久の権利」として規定された第11条及び法の下の平等が規定された第14条を挙げています。

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（平成12年法律第147号）

（目的）

第１条　この法律は、人権の尊重の緊要性に関する認識の高まり、社会的身分、門地、人種、信条又は性別による不当な差別の発生等の人権侵害の現状その他人権の擁護に関する内外の情勢にかんがみ、人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、必要な措置を定め、もって人権の擁護に資することを目的とする。

（定義）
第２条　この法律において、人権教育とは、人権尊重の精神の涵養を目的とする教育活動をいい、人権啓発とは、国民の間に人権尊重の理念を普及させ、及びそれに対する国民の理解を深めることを目的とする広報その他の啓発活動（人権教育を除く。）をいう。
（基本理念）
第３条　国及び地方公共団体が行う人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用、国民の自主性の尊重及び実施機関の中立性の確保を旨として行われなければならない。
（地方公共団体の責務）
第５条　地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。
（国民の責務）
第６条　国民は、人権尊重の精神の涵養に努めるとともに、人権が尊重される社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

子どもの貧困対策の推進に関する法律（平成25年法律第64号）
（目的）
第１条　この法律は、子どもの将来がその生まれ育った環境によって左右されることのないよう、貧困の状況にある子どもが健やかに育成される環境を整備するとともに、教育の機会均等を図るため、子どもの貧困対策に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにし、及び子どもの貧困対策の基本となる事項を定めることにより、子どもの貧困対策を総合的に推進することを目的とする。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）
（目的）
第１条　この法律は、障害者基本法（昭和45年法律第84号）の基本的な理念にのっとり、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とする。

本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（平成28年法律第68号）
（目的）
第１条　この法律は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消が喫緊の課題であることに鑑み、その解消に向けた取組について、基本理念を定め、及び国等の責務を明らかにするとともに、基本的施策を定め、これを推進することを目的とする。

部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年法律第109号）
（目的）
第１条　この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

いじめ防止対策推進法（平成25年法律第71号）

（目的）

第１条　この法律は、いじめが、いじめを受けた児童等の教育を受ける権利を著しく侵害し、その心身の健全な成長及び人格の形成に重大な影響を与えるのみならず、その生命又は身体に重大な危険を生じさせるおそれがあるものであることに鑑み、児童等の尊厳を保持するため、いじめの防止等（いじめの防止、いじめの早期発見及びいじめへの対処をいう。以下同じ。）のための対策に関し、基本理念を定め、国及び地方公共団体等の責務を明らかにし、並びにいじめの防止等のための対策に関する基本的な方針の策定について定めるとともに、いじめの防止等のための対策の基本となる事項を定めることにより、いじめの防止等のための対策を総合的かつ効果的に推進することを目的とする。

（基本理念）

第３条　いじめの防止等のための対策は、いじめが全ての児童等に関係する問題であることに鑑み、児童等が安心して学習その他の活動に取り組むことができるよう、学校の内外を問わずいじめが行われなくなるようにすることを旨として行われなければならない。

２　いじめの防止等のための対策は、全ての児童等がいじめを行わず、及び他の児童等に対して行われるいじめを認識しながらこれを放置することがないようにするため、いじめが児童等の心身に及ぼす影響その他のいじめの問題に関する児童等の理解を深めることを旨として行われなければならない。

３　いじめの防止等のための対策は、いじめを受けた児童等の生命及び心身を保護することが特に重要であることを認識しつつ、国、地方公共団体、学校、地域住民、家庭その他の関係者の連携の下、いじめの問題を克服することを目指して行われなければならない。

（学校及び学校の教職員の責務）

第８条　学校及び学校の教職員は、基本理念にのっとり、当該学校に在籍する児童等の保護者、地域住民、児童相談所その他の関係者との連携を図りつつ、学校全体でいじめの防止及び早期発見に取り組むとともに、当該学校に在籍する児童等がいじめを受けていると思われるときは、適切かつ迅速にこれに対処する責務を有する。

（いじめに対する措置）

第23条　学校の教職員、地方公共団体の職員その他の児童等からの相談に応じる者及び児童等の保護者は、児童等からいじめに係る相談を受けた場合において、いじめの事実があると思われるときは、いじめを受けたと思われる児童等が在籍する学校への通報その他の適切な措置をとるものとする。

【関係資料等】

・世界人権宣言

・京都府人権教育･啓発推進計画（第２次）（平成27年12月）

※　市町（組合）立小中義務教育学校教職員の皆さんは、関係地方公共団体で策定された人権教育・啓発推進計画等にも目を通してください。

・京都府教育振興プラン（平成28年度改定版）

・人権教育を推進するために（令和２年度版　京都府教育委員会）

・人権教育指導資料－２つのアプローチから－第４版（令和元年度 京都府教育委員会）

３　体罰の禁止

体罰とは、殴る、蹴る等の身体に対する侵害のほか、正座、直立等の特定の姿勢を長時間にわたり保持させるなど、児童生徒に肉体的苦痛を与える重大な人権侵害行為です。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

体罰は、児童生徒への人権に対する認識の欠如から発生します。体罰によって児童生徒が表面上は従ったように見えても、実際は、屈辱感を持ったり、自尊感情を低下させたりするほか、暴力やいじめ等の背景になる場合もあります。

時と場合によりある程度の体罰は必要であるとか、児童生徒が体罰を受け止めているなどと考えるのは、大人の勝手な思い込みです。教職員は、保護者や地域の願いを受け止め、期待に応えるために努力しなければなりませんが、結果を求めるあまり、自分の思うようにならない場合に体罰を加えることは、児童生徒を人格を持った一人の人間として尊重していることにはなりません。

また、教職員間の相互理解や協力体制が不十分であると、効果的な指導とならず、互いにストレスがたまり、体罰を誘発してしまうこともあります。

そして、体罰を加えた結果、当該教職員だけでなく、学校全体が児童生徒や保護者、地域からの信頼を失い、教育活動に多大な支障が生じてしまいます。

(2) 教職員に求められること

懲戒を行う際に身体に対する侵害を是認する法令はないこと、そして、体罰は決して指導の手段ではなく、人権を侵害する暴力であり、程度の軽重や児童生徒・保護者の理解によって肯定されるものではないことを認識しなければなりません。

そして、学校から体罰を一掃するために、すべての教職員が、人権尊重の視点で自己の教育実践を点検するとともに、校内に体罰を黙認するような雰囲気があれば、その払拭に努めなければなりません。

また、「体罰は決して許されない」という共通理解の下、学校全体で組織的な連携や指導ができるよう一貫した指導体制の充実に努めるとともに、保護者や地域に対しても、教職員と児童生徒との信頼関係に基づく「体罰を許さない教育」について、様々な機会を通じて理解と協力を求めることが重要です。

【懲戒処分事例】

○　部活動合宿中における指導の際、左腕を蹴る等の体罰を行い骨折させた。また、部活動や研修旅行中に生徒に対し、頭を叩く、頭突きをする等の体罰を行った。**（減給）**

○　授業中に注意する際、生徒の頭を平手で叩いた。また、部活動の指導中、生徒に対して髪を引っ張り上げる、ボールを投げつける等の体罰を行った。**（戒告）**

【関係法令等】

学校教育法（昭和22年法律第26号）

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。

刑法（明治40年法律第45号）

（傷害）

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

（暴行）

第208条　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。

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（平成25年３月13日付け24文科初第1269号 各都道府県教育委員会教育長等あて 文部科学省初等中等教育局長スポーツ･青少年局長通知）（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員等へ報告・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、厳正な対応を行うことが必要である。

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に固執せず、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持って、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。

【関係資料等】

・京都府立学校ハラスメントの防止に関する要綱（平成11年４月１日）
・教職員の服務規律の確保について
　（平成25年４月24日付け５教職第339号　京都府教育委員会教育長通達）
　（平成26年４月16日付け６教職第366号　京都府教育委員会教育長通達）
　（令和２年７月２日付け２教企第343号　京都府教育委員会教育長通達）
・体罰防止の手引き～体罰の根絶に向けて～（平成25年４月　京都府教育委員会）
・運動部活動指導ハンドブック（令和元年９月　京都府教育委員会）

４　わいせつ行為の禁止

わいせつ行為は、相手の人としての尊厳を傷つけ、その心に取り返しのつかない大きな傷を残すとともに、とりわけ、児童生徒の安心・安全に学ぶ権利を損ね、その能力を伸ばしていく機会を奪うなど、人権を著しく侵害する極めて悪質な行為です。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

わいせつ行為は、許すことのできない人権侵害であり犯罪です。例えば、刑法の規定による強制わいせつ等や、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の規定による児童買春、児童ポルノの製造・所持等のほか、児童福祉法及び府の青少年の健全な育成に関する条例の規定による淫行及びわいせつ行為、京都府迷惑行為等防止条例の規定による盗撮等の卑わいな行為等を指します。

※　京都府迷惑行為等防止条例は、令和２年に主として次の５点に関し改正されています。

① 「卑わいな言動」を包括的に規制

② 「着衣等で覆われている他人の下着等の盗撮」の規制場所を「公衆の目に触れるような場所」から「公共の場所、公共の乗物、事務所、教室、タクシーその他不特定又は多数の者が出入りし、又は利用する場所又は乗物」に改正（**教室、スクールバス内も対象**）

③ 住居や宿泊施設の客室、職場の便所や更衣室等での盗撮行為を規制対象としたこと。

④ 盗撮目的で、下着等に撮影機器を「向ける行為」や事前に「設置する行為」も規制対象としたこと。

⑤ つきまとい行為等に「住居等の付近をみだりにうろつくこと」を追加規制としたこと。

また、スマートフォン(携帯電話)によるメールやＬＩＮＥ等のＳＮＳ(ソーシャルネットワーキングサービス)を用いた児童生徒とのやり取りは、公私の混同につながる可能性があることから、たとえ校務や業務のためであっても原則禁止としています。(連絡手段がない等、やむを得ない場合は、事前に生徒の範囲、使用目的を校長に届け出し許可を得ること)

(2) 教職員に求められること

教職員は、児童生徒の教育をつかさどるという崇高な使命を深く自覚し、自らを厳しく律しなければなりません。

わいせつ行為は人として極めて恥ずべき行為であり、とりわけ、児童生徒に対するわいせつ行為は断じて許されないという認識を強く持つことが必要です。

【懲戒処分事例】

○　路上において、女子高生を呼び止め、胸を触った。**（懲戒免職）**

○　生徒に裸の写真を送信させ、保存した。**（懲戒免職）**

○　顧問をしていた部活動の女子生徒に対し、ホテル等において、みだらな行為を行い、その様子を撮影した。**（懲戒免職）**

○　同僚教員と飲酒し、帰宅途中、自動車内で当該教員の頭、肩、胸を複数回触った。**（停職）**

【関係法令等】

刑法(明治40年法律第45号)

(公然わいせつ)

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

(強制わいせつ)

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

(強制性交等)

第177条　13歳以上の者に対し、暴行又は脅迫を用いて性交、肛門性交又は口腔性交(以下｢性交等」という。)をした者は、強制性交等の罪とし、５年以上の有期懲役に処する。13歳未満の者に対し、性交等をした者も、同様とする。

（準強制わいせつ及び準強制性交等）
第178条　人の心神喪失若しくは抗拒不能に乗じ、又は心神を喪失させ、若しくは抗拒不能にさせて、わいせつな行為をした者は、第176条の例による。
２　人の心神喪失若しくは抗拒不能に乗じ、又は心神を喪失させ、若しくは抗拒不能にさせて、性交等をした者は、前条の例による。

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（平成11年法律第52号）
（児童買春、児童ポルノの所持その他児童に対する性的搾取及び性的虐待に係る行為の禁止）
第３条の２　何人も、児童買春をし、又はみだりに児童ポルノを所持し、若しくは第２条第３項各号のいずれかに掲げる児童の姿態を視覚により認識することができる方法により描写した情報を記録した電磁的記録を保管することその他児童に対する性的搾取又は性的虐待に係る行為をしてはならない。
（児童買春）
第４条　児童買春をした者は、５年以下の懲役又は300万円以下の罰金に処する。
（児童ポルノ所持、提供等）
第７条　自己の性的好奇心を満たす目的で、児童ポルノを所持した者（自己の意思に基づいて所持するに至った者であり、かつ、当該者であることが明らかに認められる者に限る。）は、１年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。自己の性的好奇心を満たす目的で、第２条第３項各号のいずれかに掲げる児童の姿態を視覚により認識することができる方法により描写した情報を記録した電磁的記録を保管した者（自己の意思に基づいて保管するに至った者であり、かつ、当該者であることが明らかに認められる者に限る。）も、同様とする。
２　児童ポルノを提供した者は、３年以下の懲役又は300万円以下の罰金に処する。電気通信回線を通じて第２条第３項各号のいずれかに掲げる児童の姿態を視覚により認識することができる方法により描写した情報を記録した電磁的記録その他の記録を提供した者も、同様とする。
３　前項に掲げる行為の目的で、児童ポルノを製造し、所持し、運搬し、本邦に輸入し、又は本邦から輸出した者も、同項と同様とする。同項に掲げる行為の目的で、同項の電磁的記録を保管した者も、同様とする。
４　前項に規定するもののほか、児童に第２条第３項各号のいずれかに掲げる姿態をとらせ、これを写真、電磁的記録に係る記録媒体その他の物に描写することにより、当該児童に係る児童ポルノを製造した者も、第２項と同様とする。
５　前２項に規定するもののほか、ひそかに第２条第３項各号のいずれかに掲げる児童の姿態を写真、電磁的記録に係る記録媒体その他の物に描写することにより、当該児童に係る児童ポルノを製造した者も、第２項と同様とする。
６　児童ポルノを不特定若しくは多数の者に提供し、又は公然と陳列した者は、５年以下の懲役若しくは500万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。電気通信回線を通じて第２条第３項各号のいずれかに掲げる児童の姿態を視覚により認識することができる方法により描写した情報を記録した電磁的記録その他の記録を不特定又は多数の者に提供した者も、同様とする。
７　前項に掲げる行為の目的で、児童ポルノを製造し、所持し、運搬し、本邦に輸入し、又は本邦から輸出した者も、同項と同様とする。同項に掲げる行為の目的で、同項の電磁的記録を保管した者も、同様とする。
８　第６項に掲げる行為の目的で、児童ポルノを外国に輸入し、又は外国から輸出した日本国民も、同項と同様とする。
※　この法律において「児童」とは、18歳に満たない者をいう。（第２条第１項）

児童福祉法（昭和22年法律第164号）
第34条　何人も、次に掲げる行為をしてはならない。
６　児童に淫行をさせる行為

青少年の健全な育成に関する条例（昭和56年京都府条例第２号）
（淫行及びわいせつ行為の禁止）
第21条　何人も、青少年に対し、金品その他財産上の利益若しくは職務を供与し、若しくはそれらの供与を約束することにより、又は精神的、知的未熟若しくは情緒的不安定に乗じて、淫行又はわいせつ行為をしてはならない。
２　何人も、青少年に対し、淫行又はわいせつ行為を教え、又は見せてはならない。

（罰則）
第31条　第21条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。
※　青少年　18歳未満の者（婚姻により成年に達したとみなされる者を除く。）をいう。（第12条第１号）

京都府迷惑行為防止条例（平成13年条例第17号）
（卑わいな行為の禁止）
第３条　何人も、公共の場所又は公共の乗物にいる他人に対し、他人を著しく羞恥させ、又は他人に不安若しくは嫌悪を覚えさせるような方法で、みだりに次に掲げる行為をしてはならない。
(1) 他人の身体の一部に触ること（着衣その他の身に着ける物（以下「着衣等」という。）の上から触ることを含む。）。
(2) 物を用いて他人の身体に性的な感触を与えようとすること。
(3) その意に反して人の性的好奇心をそそる姿態をとらせること。
(4) 着衣等で覆われている他人の下着又は身体の一部（以下「下着等」という。）をのぞき見すること。
(5) 前号に掲げる行為をしようとして他人の着衣等の中をのぞき込み、又は着衣等の中が見える位置に鏡等を差し出し、置く等をすること。
(6) 着衣等を透かして見ることができる機器を使用して、着衣等で覆われている他人の下着等の映像を見ること。
(7) 異性の下着を着用した姿等の性的な感情を刺激する姿態又は性的な行為を見せること。
(8) 人の性的好奇心をそそる行為を要求する言葉その他の性的な感情を刺激する言葉を発すること。
(9) 前各号に掲げるもののほか、卑わいな言動（次項から第４項までに規定する行為を除く。）をすること。
２　何人も、公共の場所、公共の乗物、事務所、教室、タクシーその他不特定又は多数の者が出入りし、又は利用する場所又は乗物にいる他人に対し、前項に規定する方法で、みだりに次に掲げる行為をしてはならない。
(1) 通常着衣等で覆われている他人の下着等を撮影すること。
(2) 前号に掲げる行為をしようとして他人の着衣等の中をのぞき込み、又は撮影する機能を有する機器（以下「撮影機器」という。）を通常着衣等で覆われている他人の下着等に向けること。
(3) 前項第６号に規定する機器を使用して、通常着衣等で覆われている他人の下着等の映像を撮影すること。
３　何人も、住居、宿泊の用に供する施設の客室、更衣室、便所、浴場その他人が通常着衣の全部又は一部を着けない状態でいるような場所にいる他人に対し、第１項に規定する方法で、みだりに次に掲げる行為をしてはならない。
(1) 当該状態にある他人の姿態を撮影すること。
(2) 前号に掲げる行為をしようとして、他人の姿態に撮影機器を向けること。
４　何人も、第１項に規定する方法で第２項に規定する場所若しくは乗物にいる他人の着衣等で覆われている下着等又は前項に規定する場所にいる着衣の全部若しくは一部を着けない状態にある他人の姿態を撮影しようとして、みだりに撮影機器を設置してはならない。

（罰則）
第10条　第３条第１項、第２項（第２号に係る部分に限る。）、第３項（第２号に係る部分に限る。）若しくは第４項又は第８条の規定に違反した者は、６月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。
２　第３条第２項（第２号を除く。）若しくは第３項（第１号に係る部分に限る。）又は第６条の規定に違反した者は、１年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。
３　常習として第３条第１項、第２項（第２号に係る部分に限る。）、第３項（第２号に係る部分に限る。）若しくは第４項又は第８条の規定に違反した者は、１年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。
４　常習として第３条第２項（第２号を除く。）若しくは第３項（第１号に係る部分に限る。）又は第６条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。

５　セクシュアル･ハラスメントの禁止

セクシュアル･ハラスメント（セクハラ）は、他の教職員や児童生徒を不快にさせる性的な言動を指しますが、特に、児童生徒に対する教職員の性的な言動であって、児童生徒の尊厳と人格を侵害し、学習意欲の低下などをもたらすものを「スクール･セクハラ」と呼び、いずれも許すことのできない人権侵害行為です。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

セクハラになり得る言動は様々であるとともに、不快であるか否かは受け手の主観に委ねられていますので、自分ではセクハラに該当しないと思っていても、受け手が不快に感じれば、セクハラになります。

性的な言動には、性別により役割分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づくものも含まれます。

【セクハラの具体例】

- 性的な内容のほか、年齢や体型に対するからかいや冗談を言うこと。
- 「男のくせに」、「女のくせに」等の発言をすること。
- 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象にしたりすること。
- 相手の身体に不必要に接触すること。
- 食事やデートに執拗に誘うこと。
- 執拗に電話したり、メールを送信したりすること。
- 雑誌等の卑わいな写真、記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

セクハラは、被害者である児童生徒や教職員の人格や個人としての尊厳を著しく傷つけるとともに、心身への悪影響や京都府の教育に対する府民の不信を招くのみならず、児童生徒の学習環境や教職員の勤務環境への重大な侵害になります。

（※　刑法やストーカー規制法の対象になる場合があります。）

(2) 教職員に求められること

教職員はハラスメントをしてはいけません。教職員は、教育をつかさどるという崇高な使命を深く自覚し、自らを厳しく律するとともに、常に次の点を十分に認識して行動することが求められます。

① 親しさを表すつもりの言動であったとしても、教職員本人の意図とは無関係に、児童生徒や同僚を不快にさせる場合があること。

② 不快に感じるか否かは、受け手によって個人差があること。

③ 「この程度のことは許容されるだろう」とか「良好な人間関係ができている」などといった勝手な憶測や思い込みはしないこと。

④ 相手が拒否し、また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さないこと。

⑤ セクハラであるかどうかについて､受け手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

【節度ある飲酒】

職場における節目での懇親会等で、様々なトラブルが発生しています。各自で自分が飲酒した時にどのような傾向になるのかといったことや飲酒の適量について認識し、くれぐれも理性を失うことがないように節度ある飲酒に努め、楽しい円滑なコミュニケーションを図る場となるよう注意することが大切です。

特に、懇親会の後などに、異性の教職員と２人きりになったりすることがないよう、注意してください。

(3) 管理職に求められること

管理職は、授業観察はもとより、放課後や休み時間にも定期的に校内を巡回するなど以下の観点から状況把握するよう努めることが大切です。

◆授業中や個別の生徒指導、部活動指導中の教職員や児童生徒の様子
◆施設や環境の面から、目の届きにくい場所の状況、特に扉を閉めると外から見えにくくなる場所や部屋の中に死角となる場所はないかなどの把握

管理職は、面談等の機会を通じて、不祥事防止の観点から必要に応じて指導助言することが大切です。相談しやすい雰囲気を整え、プライベートに配慮しながら家庭状況や悩み等を把握し改善すべき点だけでなく、評価できる点などを伝えることが必要です。

【懲戒処分事例】

○　相手の意に反して、キスを求めたり、不必要なメールの送信を続けた。**（減給）**

【関係法令等】

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
（昭和47年法律第113号）
（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）
第11条　事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

【関係資料等】
・京都府立学校ハラスメントの防止に関する要綱（平成11年４月１日）
　※　市町（組合）立小中義務教育学校教職員の皆さんは、各市町（組合）教育委員会が制定したハラスメント防止要綱等を参照してください。
・教職員の服務規律の確保について
　（平成25年４月24日付け５教職第339号　京都府教育委員会教育長通達）
　（令和２年７月２日付け２教企第343号　京都府教育委員会教育長通達）
・セクシュアル･ハラスメント防止の手引き（平成13年９月　京都府教育委員会）
・スクール･セクハラ防止の手引き（平成20年８月　京都府教育委員会）
・セクシュアル・ハラスメント等の根絶に向けて（平成30年５月一部改正）
・教職員と生徒とのSNS等によるやりとりの禁止について」
　（平成29年８月４日付け９教人第205号京都府教育委員会教育長通知）

６　パワー･ハラスメントの禁止

パワー･ハラスメント（パワハラ）は、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務や指導上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、教職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものを指します。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

パワハラが発生すると、個人間のトラブルという問題のみならず､学校の秩序が乱れて雰囲気も悪くなるほか、人間関係に亀裂が生じ、正常な学校運営ができなくなります。

その結果、教職員の勤務環境及び児童生徒の学習環境（勤務・学習環境）が害され、メンタルの不調にもつながります。

【パワハラの具体例】

① 暴力・傷害
- 書類で頭を叩く。相手に物を投げつける。
- 殴ったり、蹴ったりする。

② 暴言・名誉毀損・侮辱
- 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。
- 他の教職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。
- 相手を罵倒・侮辱するような内容のメール等を複数の教職員あてに送信する。

③ 執拗な非難
- 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- 長時間厳しく叱責し続ける。

④ 威圧的な行為
- 目の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。
- 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わさず相手に責任転嫁したりする。

⑤ 実現不可能・無駄な業務の強要
- これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の教職員に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。
- 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。
- 業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

⑥ 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視
- 気に入らない教職員に仕事をさせない。
- 気に入らない教職員を無視し、会議にも参加させない。
- 全員に送付する業務連絡のメールを特定の教職員にだけ送付しない。
- 意に沿わない教職員を他の教職員から隔離する。

⑦ 個の侵害
- 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について仕事上の不利益を示唆して干渉する。
- 他人に知られたくない教職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

いずれの行為も、被害者である教職員や児童生徒の人格や個人としての尊厳を著しく傷つけるとともに、心身への悪影響や京都府の教育に対する府民の不信を招くほか、勤務・学習環境を著しく害することになります。

(2) 教職員に求められること

教職員はハラスメントをしてはいけません。教職員は、教育をつかさどるという崇高な使命を深く自覚し、自らを厳しく律するとともに、常に次の点を十分に認識して行動すること

が求められます。

① 指導に当たっては、相手の性格や能力を十分見極めた上で行うとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意しましょう。

② 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の教職員と能動的にコミュニケーションをとりましょう。

③ 教職員以外の者（教育実習生など）に対してもパワハラに類する言動を行ってはいけません。

④ 部活動については、指導者の意図に関わらず、生徒と支配・被支配の関係になる危険性があることを常に意識しながら、日頃から、生徒とのコミュニケーションを密に図りつつ、信頼関係の構築を図りましょう。

⑤ 個人の受取り方により、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合があったとしても、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示、指導、調整等についてはパワハラに該当しません。一方、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、パワハラになり得ます。

(3) 管理職に求められること

管理職は、日常の指導等によりパワハラの防止・排除に努めるとともに、パワハラに関する相談等があった場合、迅速かつ適切に対処することが求められます。

また、パワハラの相談等に関する調査において、相談等をした教職員や児童生徒が不利益を受けることがないようにしなければなりません。

【関係法令等】

刑法（明治40年法律第45号）

（傷害）

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

（暴行）

第208条　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。

（脅迫）

第222条　生命、身体、自由、名誉又は財産に対し害を加える旨を告知して人を脅迫した者は、２年以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

２　親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対し害を加える旨を告知して人を脅迫した者も、前項と同様とする。

（強要）

第223条　生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知して脅迫し、又は暴行を用いて、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害した者は、３年以下の懲役に処する。

２　親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対し害を加える旨を告知して脅迫し、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害した者も、前項と同様とする。

（名誉毀損）

第230条　公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者は、その事実の有無にかかわらず、３年以下の懲役若しくは禁錮又は50万円以下の罰金に処する。

（侮辱）

第231条　事実を摘示しなくても、公然と人を侮辱した者は、拘留又は科料に処する。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
（国、事業主及び労働者の責務）
第30条の３
３　事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
４　労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第１項の措置に協力するように努めなければならない。

【関係資料等】
・京都府立学校ハラスメントの防止に関する要綱（平成11年４月１日）
※　市町(組合)立小中義務教育学校教職員の皆さんは、各市町(組合)教育委員会が制定したハラスメント防止要綱等を参照してください。
・教職員の服務規律の確保について
（令和２年７月２日付け２教企第343号 京都府教育委員会教育長通達）

7　妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの禁止

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、職員が妊娠・出産をしたことや、職員の妊娠、出産、育児又は介護に係る制度等の請求・利用したことに関して、勤務条件に不利益な取扱いを示唆したり、制度等の利用を阻害するような言動や、嫌がらせ的な言動などにより、当該職員の勤務環境を害するような言動を指します。
また、業務に従事させなかったり、専ら雑務に従事させるような行為も含まれます。

※　業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントには、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、制度又は措置の利用に関する上司・同僚による言動により男女労働者の勤務環境が害されるものをいいます。

「状態への嫌がらせ型」とは、妊娠又は出産（不妊治療を含む）に関する上司・同僚による言動により女性労働者の勤務環境が害されるものをいいます。

【妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの具体例】

（制度等の利用への嫌がらせ）

- 産前休暇の取得を上司に相談したところ、退職をほのめかされた。
- 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の人事では昇任しないと思え」と言われた。
- 妊娠健診のために休暇を取得したいと上司に相談したところ、「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。
- 男性職員が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。
- 介護休暇について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。
- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしてずるい」と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事が手に付かない。

（状態への嫌がらせ）

- 先輩から「採用されたばかりのくせして妊娠して、産休・育休をとるなんて図々しい」と何度も言われ、勤労意欲が低下している。
- 上司同僚から「妊婦はいつ休むか分からないから仕事は任せられない」と繰り返し言われ、仕事をさせてもらえない状態になっている。

妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの問題は、ハラスメントを受けたことにより、流産等の精神的・身体的悪影響を及ぼすこともあります。

(2) 教職員に求められること

教職員はハラスメントをしてはいけません。教職員は、教育をつかさどるという崇高な使命を深く自覚し、自らを厳しく律するとともに、常に次の点を十分に認識して行動することが求められます。

①　特定の人に向けた言動でなくても、妊娠・出産や育児休業・介護休業制度の利用につい

て否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得るので、注意すること。

② 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があることについて理解すること。

③ 妊娠中・育児中の制度を利用しながら働いている教職員に対しては、業務の状況とともに、周囲とのコミュニケーションに関しても目配りすること。

(3) 管理職に求められること

管理職は、仕事と家庭の両立支援の趣旨や支援制度の理解を深め、自らが妊娠、出産、育児又は介護に関する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、職場をマネジメントすることが求められます。

教職員が妊娠・出産したり、育児や介護のための制度等を利用したことにより、周囲の教職員の業務負担に偏りがないよう、適切に業務分担の見直しや業務の点検、効率化等を行い、所属内の教職員の理解を得るよう努めましょう。

【関係法令等】

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（昭和47年法律第113号）

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第11条の３　事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第１項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第２項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する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、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
（平成３年法律第76号）

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第25条　事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

【関係資料等】

・京都府立学校ハラスメントの防止に関する要綱（平成11年４月１日）

※　市町（組合）立小中義務教育学校教職員の皆さんは、各市町（組合）教育委員会が制定したハラスメント防止要綱等を参照してください。

・教職員の服務規律の確保について
（令和２年７月２日付け２教企第343号 京都府教育委員会教育長通達）

８　適正な会計処理

学校では、公金以外にも、修学旅行積立金、教材費などをはじめとする様々な徴収金を取り扱っています。
公金はもちろんのこと、それ以外の様々な徴収金を取り扱う場合にも、紛失したり、不適切な処理をすることがないように最善の注意が求められます。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

公金や徴収金などは、法令、規則等に基づき厳正に取り扱う必要があります。もしも、不適正な、あるいは不明朗な取扱いがあれば、京都府や市町(組合)に損害を与えるだけではなく、学校に対する府民の信頼を大きく損なってしまいます。

また、公金はもちろんですが、修学旅行積立金、教材費などの様々な徴収金についても、児童生徒のために校長が保護者から預かった金銭であり、公金と同様の意識で取り扱うことが必要であって、その会計事務処理は、公金に準じた厳正な取扱いが必要です。

(2) 教職員に求められること

公金等を適正に処理するためには、常に責任感を持って取り扱うとともに、管理体制に不備がないかどうか不断の点検や見直しを行い、その改善に努める必要があります。

なお、保護者から集めた徴収金についても、一時的にせよ私的に使い込むことは横領（＝犯罪）に当たります。

【求められる対応例】

- 徴収金は、速やかに金融機関に入金すること。
- 現金の取扱いに関する事務は、決して一人の教職員に専従させるのではなく、複数で処理(チェック)する体制を取ること。
- 徴収金の会計状況(決算等)については、保護者に報告すること。

【関係法令等】

刑法(明治40年法律第45号)

(公文書偽造等)

第155条　行使の目的で、公務所若しくは公務員の印章若しくは署名を使用して公務所若しくは公務員の作成すべき文書若しくは図画を偽造し、又は偽造した公務所若しくは公務員の印章若しくは署名を使用して公務所若しくは公務員の作成すべき文書若しくは図画を偽造した者は、１年以上10年以下の懲役に処する。

(私文書偽造等)

第159条　行使の目的で、他人の印章若しくは署名を使用して権利、義務若しくは事実証明に関する文書若しくは図画を偽造し、又は偽造した他人の印章若しくは署名を使用して権利、義務若しくは事実証明に関する文書若しくは図画を偽造した者は、３月以上５年以下の懲役に処する。

(私印偽造及び不正使用等)

第167条　行使の目的で､他人の印章又は署名を偽造した者は、３年以下の懲役に処する。

２　他人の印章若しくは署名を不正に使用し、又は偽造した印章若しくは署名を使用した者も、前項と同様とする。

（横領）
第252条　自己の占有する他人の物を横領した者は、５年以下の懲役に処する。
（業務上横領）
第253条　業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、10年以下の懲役に処する。

京都府会計規則（昭和52年府規則第６号）
（関係職員の心構え）
第９条　府の会計事務を担当する職員は、常に良識と責任をもつて、この規則及び法令その他規定の定めるところに従い、適正な事務処理をしなければならない。
（出納員等の現金保管方法）
第60条　第51条の規定により出納機関又は金銭分任出納員の責任において保管する現金は、安全かつ確実な方法で保管しなければならない。

【関係資料等】
・教職員の服務規律の確保について
（令和２年７月２日付け２教企第343号 京都府教育委員会教育長通達）
・「府立学校の事務等に関する規程」の改正について
（平成31年４月１日付け１教企第178号　京都府教育委員会教育長通知）
・学校預り金等の会計処理の適正化について
（平成27年12月１日付け７教管第549号　京都府教育委員会教育長通知）
・学校預り金等の会計処理について
（平成29年９月５日付け９教管第335号　管理課長通知）
・府立学校生産物等事務取扱要領の廃止及び府立学校生産製作品及び作業実習事務の手引の作成について
（平成28年３月18日付け８教管第83号　京都府教育委員会教育長通達）
※　市町（組合）立小中義務教育学校教職員の皆さんは、関係地方公共団体の会計に関する規則、通知等を参照してください。
・運動部活動指導ハンドブック（令和元年９月 京都府教育委員会）

９　府民の疑惑を招く行為の禁止

教職員は、児童生徒や保護者からの信頼を何よりも大切にしなければなりません。
そのような立場を常に認識し、周りから疑惑や不信などを招くような行為を行ってはなりません。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

業者、保護者等との対応に当たっては、職務執行との関わりの有無を問わず、府民からの疑惑や不信を招く行為を行ってはなりません。特に、名目を問わず、業者、保護者等からの金銭、贈答品、接待や便宜供与を受けないように徹底することが必要です。

【学校と関連のある業者】
- 遠足、修学旅行等の旅行業者
- 書籍出版業者
- 各種物品等販売業者
- 各種工事・修繕等請負業者

また、絶対にあってはならないことですが、その職務に関して賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をすることにより成立する収賄罪は、刑法上の「汚職の罪」に該当するとともに、地方公務員法上の懲戒処分事由にも該当します。このような罪に問われた場合は、当の本人ばかりでなく、京都府の教育全体の信用が損なわれてしまいます。

(2) 教職員に求められること

教職員一人一人が、常に客観的な視点を持ち、職務や地位を私的な利益のために用いていないか、見つめ直すことが必要です。

また、「これぐらいは大丈夫だろう」と一人で判断せず、上司などに相談するなどして慎重に判断することも必要です。

さらに、教職員相互間においても贈答品の授受等を行わないなど、虚礼廃止を一層徹底する必要があります。

【求められる対応例】
- 金額の多少に関わらず、贈答品等を受領しないこと。万一、受領した場合は、直ちに返却等の措置をとること。
- 転任等に際しての餞別等は、理由の如何に関わらず受領しないこと。
- 金銭を借り入れたり、適正な対価を支払わずに各種の便宜供与を受けたりすることなどがないようにすること。
- 職務の一環として行う寄稿、出講等に際しては、謝礼を受領しないこと。
- 業者等との打合せは、密室を避け、また、可能な限り複数で対応すること。
- 職務として参加するものを除き、業者、保護者等との会食等は避けること。

【関係法令等】

刑法（明治40年法律第45号）

（公務員職権濫用）

第193条　公務員がその職権を濫用して、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害したときは、２年以下の懲役又は禁錮に処する。

（収賄、受託収賄及び事前収賄）

第197条　公務員が、その職務に関し、賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をしたときは、５年以下の懲役に処する。この場合において、請託を受けたときは、７年以下の懲役に処する。

（第三者供賄）

第197条の２　公務員が、その職務に関し、請託を受けて、第三者に賄賂を供与させ、又はその供与の要求若しくは約束をしたときは、５年以下の懲役に処する。

（加重収賄及び事後収賄）

第197条の３　公務員が前２条の罪を犯し、よって不正な行為をし、又は相当の行為をしなかったときは、１年以上の有期懲役に処する。

２　公務員が、その職務上不正な行為をしたこと又は相当の行為をしなかったことに関し、賄賂を収受し、若しくはその要求若しくは約束をし、又は第三者にこれを供与させ、若しくはその供与の要求若しくは約束をしたときも、前項と同様とする。

３　公務員であった者が、その在職中に請託を受けて職務上不正な行為をしたこと又は相当の行為をしなかったことに関し、賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をしたときは、５年以下の懲役に処する。

（あっせん収賄）

第197条の４　公務員が請託を受け、他の公務員に職務上不正な行為をさせるように、又は相当の行為をさせないようにあっせんをすること又はしたことの報酬として、賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をしたときは、５年以下の懲役に処する。

【関係資料等】

・教職員の服務規律の確保について

（令和２年７月２日付け２教企第343号 京都府教育委員会教育長通達）

10　交通法規の遵守

交通事故は、一瞬の気のゆるみやちょっとした不注意から起こりますが、飲酒運転などによる悪質な事故については、免職も含む厳しい処分が科されます。
また、飲酒運転はもちろんですが、交通違反は、法令を遵守すべき公務員として誠にふさわしくない行為です。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

飲酒運転は、原則として懲戒免職処分の対象となります。

また、ひき逃げや飲酒運転などの悪質な違反の場合、その車両の同乗者など関係者も処分されることがあります。

なお、万一事故を起こしてしまった場合は、直ちに次の措置をとることが必要です。

- 負傷者の措置を最優先に行うこと。
- 関係機関に直ちに通報し指示を得ること。
- 校長等服務監督者に速やかに報告すること。
- 軽微な事故でも必ず警察に通報すること。
- その他状況に応じて必要な措置をとること。

さらに、自転車の運転についても、罰則があることを再確認してください。

- 飲酒運転　等 ‥‥ ５年以下の懲役又は100万円以下の罰金
- 信号無視、指定場所一時不停止、右側通行 等
  ‥‥ ３月以下の懲役又は５万円以下の罰金
- 無灯火運転、傘さし運転、急な進路変更 等 ‥‥ ５万円以下の罰金
- 並進通行、二人乗り 等 ‥‥ ２万円以下の罰金又は科料

※　自転車運転のルールや罰則等の詳細については、京都府警察本部のホームページ
(http://www.pref.kyoto.jp/fukei/kotu/koki_k_t/jitensha/)で確認してください。

なお、京都府内において自転車を利用する全ての方は、京都府条例により自転車損害保険へ加入することが義務化されています。

(2) 教職員に求められること

交通法規は、一人一人の心がけ次第で確実に遵守できます。

ゆとりのない運転や不注意が重大な事故の原因になりますので、法定速度、一時停止等の遵守はもちろんのこと、「自分は大丈夫」などと絶対に過信せず、時間的・精神的なゆとりを持って運転することが大切です。

なお、いうまでもありませんが、飲酒運転、速度超過、あおり運転、無免許運転などの悪質な違反行為は絶対に行ってはいけません。

また、交通事故を起こしてしまうと、刑事裁判により禁固以上の刑が確定した場合は失職するほか、民事責任及び行政責任が生じることについても十分認識するとともに、万が一の場合に備えて、被害者に対する責任を果たすため、適切な任意保険に加入しておくことも必要です。

【懲戒処分事例】

○　前日深夜まで飲酒し、酒気帯びの状態で早朝、自家用車を運転した。**（停職）**
○　自動車運転免許証が失効していることに気付きながら数年間、運転を続けた。**（停職）**
○　自家用車で走行中、道路を横断中の歩行者をはねて死亡させた。**（減給）**

【関係法令等】

道路交通法（昭和35年法律第105号）

（最高速度）

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

罰則　６月以下の懲役又は10万円以下の罰金（第118条）

（無免許運転の禁止）

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

罰則　３年以下の懲役又は50万円以下の罰金（第117条の２の２）

（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。

罰則　５年以下の懲役又は100万円以下の罰金（第117条の２・飲酒運転）
３年以下の懲役又は50万円以下の罰金（第117条の２の２・酒気帯び運転）

（過労運転等の禁止）

第66条　何人も、前条第１項に規定する場合のほか、過労、病気、薬物の影響その他の理由により、正常な運転ができないおそれがある状態で車両等を運転してはならない。

罰則　５年以下の懲役又は100万円以下の罰金（第117条の２・薬物等）
３年以下の懲役又は50万円以下の罰金（第117条の２の２・その他）

（安全運転の義務）

第70条　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。

（交通事故の場合の措置）

第72条　交通事故があつたときは、当該交通事故に係る車両等の運転者その他の乗務員は、直ちに車両等の運転を停止して、負傷者を救護し、道路における危険を防止する等必要な措置を講じなければならない。この場合において、当該車両等の運転者（運転者が死亡し、又は負傷したためやむを得ないときは、その他の乗務員。）は、警察官が現場にいるときは当該警察官に、警察官が現場にいないときは直ちに最寄りの警察署（派出所又は駐在所を含む。）の警察官に当該交通事故が発生した日時及び場所、当該交通事故における死傷者の数及び負傷者の負傷の程度並びに損壊した物及びその損壊の程度、当該交通事故に係る車両等の積載物並びに当該交通事故について講じた措置を報告しなければならない。

罰則　３月以下の懲役又は５万円以下の罰金（第119条）

自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律（平成25年法律第86号）

（危険運転致死傷）

第２条　次に掲げる行為を行い、よって、人を負傷させた者は15年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は１年以上の有期懲役に処する。

(1) アルコール又は薬物の影響により正常な運転が困難な状態で自動車を走行させる行為
(2) その進行を制御することが困難な高速度で自動車を走行させる行為
(3) その進行を制御する技能を有しないで自動車を走行させる行為
(4) 人又は車の通行を妨害する目的で、走行中の自動車の直前に進入し、その他通行中の人又は車に著しく接近し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転する行為

(5) 赤色信号又はこれに相当する信号を殊更に無視し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転する行為
(6) 通行禁止道路(道路標識若しくは道路標示により、又はその他法令の規定により自動車の通行が禁止されている道路又はその部分であって、これを通行することが人又は車に交通の危険を生じさせるものとして政令で定めるものをいう。)を進行し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転する行為

第３条　アルコール又は薬物の影響により、その走行中に正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で、自動車を運転し、よって、そのアルコール又は薬物の影響により正常な運転が困難な状態に陥り、人を負傷させた者は12年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は15年以下の懲役に処する。

２　自動車の運転に支障を及ぼすおそれがある病気として政令で定めるものの影響により、その走行中に正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で、自動車を運転し、よって、その病気の影響により正常な運転が困難な状態に陥り、人を死傷させた者も、前項と同様とする。

(過失運転致死傷アルコール等影響発覚免脱)

第４条　アルコール又は薬物の影響によりその走行中に正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で自動車を運転した者が、運転上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた場合において、その運転の時のアルコール又は薬物の影響の有無又は程度が発覚することを免れる目的で、更にアルコール又は薬物を摂取すること、その場を離れて身体に保有するアルコール又は薬物の濃度を減少させることその他その影響の有無又は程度が発覚することを免れるべき行為をしたときは、12年以下の懲役に処する。

(過失運転致死傷)

第５条　自動車の運転上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、７年以下の懲役若しくは禁錮又は100万円以下の罰金に処する。ただし、その傷害が軽いときは、情状により、その刑を免除することができる。

(無免許運転による加重)

第６条　第２条(第３号を除く。)の罪を犯した者(人を負傷させた者に限る。)が、その罪を犯した時に無免許運転をしたものであるときは、６月以上の有期懲役に処する。

２　第３条の罪を犯した者が、その罪を犯した時に無免許運転をしたものであるときは、人を負傷させた者は15年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は６月以上の有期懲役に処する。

３　第４条の罪を犯した者が、その罪を犯した時に無免許運転をしたものであるときは、15年以下の懲役に処する。

４　前条の罪を犯した者が、その罪を犯した時に無免許運転をしたものであるときは、10年以下の懲役に処する。

【関係資料等】

・教職員に係る交通事故防止の徹底について
　(平成元年６月26日付け元教職第212号 京都府教育委員会教育長通達)
・教職員の交通事故防止の徹底について
　(平成27年１月15日付け７教職第80号 京都府教育委員会教育長通達)
・自転車損害保険等加入状況の確認について
　(平成31年３月22日付け１教企第146号　京都府教育委員会教育長通知)
・教職員の服務規律の確保について
　(令和２年７月２日付け２教企第343号 京都府教育委員会教育長通達)

11　個人情報の保護

個人情報とは、個人に関する情報であって、その情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により、個人を特定することができるものをいいます。
多くの個人情報を保有している学校においては、情報管理のあり方が問われます。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

京都府個人情報保護条例では、収集の制限、利用及び提供の制限、適正管理、職員の義務等について規定されています。

【京都府個人情報保護条例の主なポイント】

① 適切な収集
- 個人情報の収集は、目的及び根拠を明確にして行わなければならない。
- 収集目的の達成のために必要な情報以外は、収集してはならない。

② 利用及び提供の制限
- 学校内部であっても、目的以外のために利用してはならない。
- 学校以外のものに提供してはならない。

③ 適正な管理
- 管理する個人情報については、事務の目的達成に必要な範囲において、正確なものに保つよう努めなければならない。
- 個人情報の漏えい、き損の防止その他の個人情報の適切な管理のため、必要な措置を講じなければならない。
- 管理する必要がなくなった個人情報については、確実かつ速やかに廃棄し、または消去しなければならない。

④ 開示
- 本人から請求があれば、原則としてすべての個人情報を開示しなければならない。

(2) 教職員に求められること

府内の学校でも、個人情報が漏えいする事故が毎年発生しており、その原因のほとんどは不注意によるものです。

成績等の個人情報を学校から持ち出さないことはもちろん、書類等の紛失、パソコンの盗難、パスワードの管理、データの誤消去、郵便やメールの誤送付などにも、日頃から十分注意する必要があります。

なお、府立学校においては、原則として職場でのＵＳＢメモリの利用は禁止されています。

また、ＳＮＳ(Facebook、LINE等のソーシャルネットワーキングサービス)等の私的利用に際しても、児童生徒の個人情報（写真を含む。）を掲載するなど、不適切な内容を発信することがあってはなりません。教職員と児童生徒との間で、校務や業務に関係のない私的なメールやＳＮＳのやりとりをすることがないように徹底する必要もあります。

個人情報の取扱いに迷ったら、一人で判断せず、必ず上司に相談することが重要です。

【懲戒処分事例】

○　自宅付近に駐車中の自家用車内に生徒等の個人情報が入ったパソコンを放置していたところ、車上盗難に遭い紛失した。**（戒告）**
○　帰宅途上、パチンコ店に立ち寄り遊興中、駐車中の自家用車が車上盗難に遭い、車内に置いたままにしていた生徒等の個人情報の入ったＣＤを紛失した。**（戒告）**
○　個人情報が記載された私物のＵＳＢメモリを校外に持ち出し、ずさんな取扱いにより紛失した。**（戒告）**

【関係法令等】

地方公務員法(昭和25年法律第261号)
(秘密を守る義務)
第34条　職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。
(罰則)
第60条　次の各号のいずれかに該当する者は、１年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。
(2) 第34条第１項又は第２項の規定（第９条の２第12項において準用する場合を含む。）に違反して秘密を漏らした者

京都府個人情報保護条例（平成８年条例第１号）
（定義）
第２条　この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによ

る。
(1) 個人情報　個人に関する情報であって、次のいずれかに該当するものをいう。
ア 個人が特定され得る情報であって、イに掲げるもの以外のもの（他の情報と照合することにより、個人が特定され得るものを含む。）
イ 個人識別符号（次のいずれかに該当する文字、番号、記号その他の符号のうち、規則で定めるものをいう。）が含まれるもの
(ア) 特定の個人の身体の一部の特徴を電子計算機の用に供するために変換した文字、番号、記号その他の符号であって、当該個人が特定され得るもの
(イ) 個人に提供される役務の利用若しくは個人に販売される商品の購入に関し割り当てられ、又は個人に発行されるカードその他の書類に記載され、若しくは電磁的方式（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式をいう。以下同じ。）により記録された文字、番号、記号その他の符号であって、その利用者若しくは購入者又は発行を受ける者ごとに異なるものとなるように割り当てられ、又は記載され、若しくは記録されることにより、その利用者若しくは購入者又は発行を受ける者が特定され得るもの
(2) 実施機関　知事、教育委員会、選挙管理委員会、人事委員会、監査委員、公安委員会、警察本部長、労働委員会、収用委員会、海区漁業調整委員会、内水面漁場管理委員会及び京都府公立大学法人をいう。
(3) 法令等　法令、条例又は法律若しくはこれに基づく政令の規定に基づく明示の指示をいう。
(4) 本人　個人情報から特定され得る個人をいう。
(5) 公文書　実施機関の職員（京都府公立大学法人にあっては、役員を含む。以下同じ。）が職務上作成し、又は取得した文書、図画（これらを撮影したマイクロフィルムを含む。以下同じ。）及び電磁的記録（電子的方式で作られた記録をいう。以下同じ。）であって、当該実施機関の職員が組織的に用いるものとして、当該実施機関が保有しているものをいう。
(6) 事業者　法人（国、独立行政法人等（独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第59号）第２条第１項に規定する独立行政法人等をいう。以下同じ。）、地方公共団体及び地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第２条第１項に規定する地方独立行政法人をいう。以下同じ。）を除く。）その他の団体又は事業を営む個人をいう。

（適正管理）
第８条　実施機関は、その管理する個人情報を事務の目的の達成に必要な範囲内において正確なものに保つよう努めなければならない。
２　実施機関は、個人情報の漏えい、き損及び滅失の防止その他の個人情報の適切な管理のために必要な措置を講じなければならない。
３　実施機関は、管理する必要がなくなった個人情報を確実かつ速やかに消去しなければならない。

（職員の責務）
第９条　実施機関の職員又は職員であった者は、その職務に関して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。

（罰則）
第41条　実施機関の職員若しくは職員であった者又は第10条第２項の受託業務に従事している者若しくは従事していた者が、正当な理由がないのに、個人の秘密に属する事項が記録された個人情報ファイル（個人情報を含む情報の集合物であって、一定の事務の目的を達成するために特定の個人情報を電子計算機を用いて検索することができるように体系的に構成した公文書をいい、その全部又は一部を複製し、又は加工したものを含む。）を提供したときは、２年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。
第42条　前条に規定する者が、その業務に関して知り得た公文書に記録された個人情報を自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で提供し、又は盗用したときは、１年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。
第43条　実施機関の職員がその職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書、図画又は電磁的記録を収集したときは、１年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。
※　市町(組合)立小中義務教育学校教職員の皆さんは、関係地方公共団体が制定した個人情報保護条例等を参照してください。

【関係資料等】
・教職員の服務規律の確保について
（令和２年７月２日付け２教企第343号 京都府教育委員会教育長通達）

12　情報セキュリティの確保

教職員は、重要な情報を漏えいや不正アクセスなどから守るとともに、情報システムをコンピュータウイルス等の脅威から守るため、情報機器を使用する際には、細心の注意を払わなければなりません。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

京都府では、情報セキュリティを確保するため「京都府情報セキュリティ基本方針」等を策定しています。

【職場の情報機器の使用上、特に注意すべきこと】

①　業務以外での情報機器の利用禁止

業務以外のメールの発信やホームページの閲覧は行ってはなりません。

②　情報漏えい対策の徹底

アカウントやパスワードは厳重に管理するとともに、業務で使用しているアカウントやパスワードは業務以外で使用してはいけません。

また、情報機器の紛失や盗難にも十分注意しなければなりません。

③　データの取扱い

職場でのＵＳＢメモリ等の記録媒体の利用は禁止されています。（責任者の承認がある場合を除く。）

また､クラウドストレージは決められた情報分類のデータのみアップロードできます。

④　私用の情報機器の接続禁止

私用の情報機器を職場のネットワークやパソコン等に接続することは禁止されています。（責任者の承認がある場合を除く。）

⑤　ソフトウェアの不正コピー禁止

必要なライセンスを取得せずに、無断でソフトウェアをコピーしたり、インストールしたりすることは違法です。

⑥　コンピュータウイルス対策

情報機器をウイルスから守るため、必要な対策を行ってください。

⑦　情報インシデント発生時の対応

インシデントが発生した時は､情報担当もしくは責任者に速やかに報告してください。

(2) 教職員に求められること

教職員一人一人が京都府情報セキュリティ基本方針等を熟知し、上記①～⑦の注意事項を常に遵守しながら、業務を遂行しなければなりません。

【関係資料等】

・京都府情報セキュリティ基本方針
・京都府立学校情報セキュリティ対策基準（平成16年５月１日）
・京都府立学校情報セキュリティ実施手順（令和２年７月31日）
・京都府教育情報ネットワークシステム(京都みらいネット)利用規程（平成９年10月28日）
・京都府教育情報ネットワークシステム利用細則（平成16年３月５日）
・京都府教育情報ネットワークシステム(京都みらいネット)に関する情報セキュリティ実施手順（平成16年５月14日）

※　市町(組合)立小中義務教育学校教職員の皆さんは、関係地方公共団体及び当該教育委員会が制定した情報セキュリティに関する規程等を参照してください。

13　知的財産権の保護

「知的財産権」とは、知的な創作活動によって何かを創り出した人に対して付与される「他人に無断で利用されない」といった権利であり、産業の発展を図る産業財産権（特許権、実用新案権、商標権及び意匠権）と文化の発展に寄与することを目的とした著作権の２つに大別できます。

(1) 教職員として知っておかなければならないこと

雑誌や新聞などをコピーする際の基準は著作権法に示されており、著作物を利用する場合は、原則として著作権者の許諾が必要です。個人的に使用する目的で著作物を複製することは一定認められていますが、職場内で業務上利用するために複製する場合は、個人的な使用(私的使用)には該当しないので、注意が必要です。

著作権に関する詳細は、文化庁のホームページ(https://www.bunka.go.jp/seisaku/chosakuken/index.html)で確認してください。

なお、著作物等の利用に関する主な相談窓口には、次のものがあります。

種類等	法人の名称
著作権全般	公益社団法人著作権情報センター（ＣＲＩＣ）
	一般社団法人授業目的公衆送信補償金等管理協会(ＳＡＲＴＲＡＳ)
放送	日本放送協会（ＮＨＫ）
	一般社団法人日本民間放送連盟（ＪＢＡ）
ｺﾝﾋﾟｭｰﾀ･ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ	一般社団法人コンピュータソフトウェア著作権協会（ＡＣＣＳ）
ビデオ	一般社団法人日本映像ソフト協会（ＪＶＡ）
	株式会社日本国際映画著作権協会（ＪＩＭＣＡ）
出版	一般社団法人日本書籍出版協会（ＪＢＰＡ）
写真	一般社団法人日本写真著作権協会（ＪＰＣＡ）
音楽	一般社団法人日本音楽著作権協会（ＪＡＳＲＡＣ）

(2) 教職員に求められること

教職員一人一人が著作権などの知的財産権を侵害することがないよう留意するとともに、府が保有する権利についてはしっかり管理し、他者からの侵害を未然に防ぐことが必要です。

【関係法令等】

・知的財産基本法(平成14年法律第122号)
・特許法(昭和34年法律第121号)
・実用新案法(昭和34年法律第123号)
・意匠法(昭和34年法律第125号)
・商標法(昭和34年法律第127号)
・著作権法(昭和45年法律第48号)

Ⅲ　懲戒処分の状況（平成27年4月～令和2年3月）

1　年度別件数

年度	27	28	29	30	元	合計
件数	7	9	5	9	4	34
人数	7	10(1)	6(1)	10(1)	4	37(3)

※()内は監督責任で内数

2　校種別発生件数

校種	件数	割合
小学校	5	14.7%
中学校	14	41.2%
高校	10	29.4%
特別支援学校	5	14.7%
合計	34	100.0%

3　男女別処分件数

校種	件数	割合
男性	35(3)	94.6%
女性	2	5.4%
合計	37(3)	100.0%

※()内は監督責任で内数

4　職種別処分件数

校種	件数	割合	備考
校長	4(3)	10.8%	
副校長・教頭	1	2.7%	
教諭	22	59.5%	
その他	10	27.0%	臨時的任用5、事務職員3、実習助手1、技術職員1
合計	37(3)	100.0%	

※()内は監督責任で内数

5　年代別件数

年度	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	合計
件数	9	12	7	6	3(3)	37(3)
割合	24.3%	32.5%	18.9%	16.2%	8.1%	100.0%

※()内は監督責任で内数

6　勤務年数別処分件数

年度	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上	臨時的任用	合計
件数	4	10	3	3	12(3)	5	37(3)
割合	10.8%	27.0%	8.1%	8.1%	13.5%	8.9%	100.0%

※()内は監督責任で内数

7　処分量定別処分人数

量　定	27	28	29	30	元	計	割合	備　考
免　職	3	4	2	5	3	17	46.0%	
停　職	1	4	2	2	1	10	27.0%	
減　給	1	1		1		3	8.1%	
戒　告	2	1(1)	2(1)	2(1)		7(3)	18.9%	
合　計	7	10(1)	6(1)	10(1)	4	37(3)	100%	

※()内は監督責任で内数

8　行為別発生件数

行為	わいせつ・セクハラ	酒気帯び運転等	窃盗	体罰	交通事故	文書紛失等	その他	計
件数	20	1	5	3	1	1	3	34
割合	58.8%	2.9%	14.7%	8.9%	2.9%	2.9%	8.9%	100.0%

9　年度別事象発生件数

年度		27	28	29	30	元	計	
わいせつ・セクハラ	義務		5	2		2	9	20
	府立	2	3	2	2	2	11	
酒気帯び運転等	義務		1				1	1
	府立							
窃盗	義務				3		3	5
	府立	2					2	
体罰	義務	1			1		2	3
	府立				1		1	
交通事故	義務	1					1	1
	府立							
文書紛失等	義務	1					1	1
	府立							
その他	義務			1	1		2	3
	府立				1		1	
計	義務	3	6	3	5	2	19	34
	府立	4	3	2	4	2	15	
	計	7	9	5	9	4	34	

Ⅳ　コンプライアンス･チェックシート

このチェックシートは、教職員の皆さんに日頃から注意すべき事項について確認していただくことを目的としています。

このチェックシートで自己診断を行うことによって自らの問題点を自覚し、コンプライアンス意識の更なる向上に取り組んでください。

なお、このチェックシートを活用して職場研修等を行う場合は、学校ごとの実状に応じて項目を追加するなど適宜修正を行い、使用してください。

自己診断基準	A	そうである（できている）。
	B	どちらかといえば､そうである（できている）。
	C	どちらかといえば､そうではない(できていない)。
	D	そうではない（できていない）。

1　服務の基本

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　職務に従事するに当たっては、常に法令遵守を意識している。				
②　勤務時間の内外を問わず､公務員としての自覚を持って行動している。				
③　保護者や一般府民の目を意識している。				
④　職務上知り得た秘密は絶対に漏らさない。				
⑤　勤務時間中は、職務に専念している。				
⑥　保護者や地域住民などからの問合せに対して、丁寧かつ親切に対応している。				
⑦　不祥事を起こした場合には、懲戒処分を受けるほかにも刑事責任や民事責任を問われることがあることを理解している。				
⑧　不祥事を他人事と考えず、いつでも、どこでも、誰にでも発生することがあると危機意識を持つように努めている。				
⑨　京都府教育委員会の懲戒処分基準を知っている。				

2　人権の尊重

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　人権問題が身近に存在していることを意識している。				
②　何が人権侵害に当たる行為であるかを認識している。				
③　児童生徒を傷つけないように、常に自分の発言に注意している。				
④　児童生徒の不適切発言や問題行動を放置せず､その場で指導している。				
⑤　積極的に人権研修を受講している。				
⑥　毎年度示される京都府教育委員会の「人権教育を推進するために」を読み、その内容を理解するように努めている。				

３　体罰の禁止

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　どのような行為が体罰に当たるのかを理解している。				
②　体罰は絶対に許されない行為であると認識している。				
③　児童生徒を指導する際には、感情的にならず冷静に対応している。				
④　指導に当たって、児童生徒の言い分や意見を聞くようにしている。				
⑤　日頃から児童生徒と信頼関係を築くよう努めている。				
⑥　体罰を傍観したり、見過ごしたりしていない。				

４　わいせつ行為の禁止

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　特定の児童生徒への個別指導が、必要以上に多いことはない。				
②　特定の児童生徒と親密であるなどと噂が広がったりしていない。				
③　児童生徒を私的な用件で自家用車に乗せない。				
④　携帯電話、メールやLINE等のＳＮＳ(ソーシャルネットワーキングサービス)により、児童生徒とやりとりはしない。				
⑤　児童生徒を恋愛の対象として見ない。				
⑥　同僚が特定の児童生徒と親密であることが疑われる際に、見過ごさずに管理職等に相談することができる。				
⑦　インターネット上での過激な性的内容や盗撮のサイトにはアクセスしないようにしている。				
⑧　勤務時間外においても、自らの行為が誤解や批判を受けることのないよう厳しく律した言動に努めている。				

５　セクシュアル･ハラスメントの禁止

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　児童生徒を指導する際に、密室で児童生徒と２人きりにならない。				
②　児童生徒の指導中に、相手の体に不必要に触れない。				
③　相手がいやがったり、不快に思ったりしたらセクハラになることを理解している。				
④　セクハラは､周りの人が不快に感じても成立することを理解している。				
⑤　性に関する受け止め方には、個人差があることを認識している。				
⑥　人によっては、拒否できなかったり、嫌であることを意思表示できなかったりする場合が多いことを認識している。				
⑦　軽い気持ちで性的な話題を持ち出さない。				
⑧　懇親会の後などに、異性の教職員と２人きりになったりすることがないよう注意している。				
⑨　性的指向や性自認に関する差別的な言動をしていない。				

６－１　パワー･ハラスメントの禁止（教職員間等）

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　パワハラは、先輩・後輩や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものも含まれることを認識している。				
②　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り得る一方、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な指示、指導等についてはパワハラに該当しないことを認識している。				
③　言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることを認識している。				
④　教育実習生など、教職員以外の人に対してもパワハラと受け取られることのないよう意識している。				
⑤　職場では、教職員同士で明るくあいさつが交わされたり、気軽に話せる雰囲気があり、協力して仕事を進めることができる。				
⑥　同僚(上司･部下)の(から)人格を否定するような発言をする(される)ことはない。				

６－２　パワー･ハラスメントの禁止（教職員と児童生徒間）

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　懸命な指導が高じ、かえって児童生徒を追い詰めるようなことがないか、意識するようにしている。				
②　児童生徒と明るくあいさつが交わされている。				
③　児童生徒に対して「言うことを聞かないなら卒業(進級)させない」などと言うことはない。				
④　特定の児童生徒のことを無視するようなことはしない。				
⑤　児童生徒の通常人に知られたくないと思われる個人情報等を公表するようなことはしない。				
⑥　生徒を罵倒したり人格を否定したりするような発言はしていない。				
⑦　顧問をしている部の生徒に自分の用事を言いつけたりしていない。				

７　妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの禁止

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があることを理解している。				
②　特定の人に向けた言動でなくても、妊娠・出産や育児休業・介護休業制度の利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になるので、注意している。				
③　「子どもが小さいうちは家にいた方がいいのではないか」等、自分の価値観を押し付けていない。				
④　妊娠・育児・介護等の制度を利用しながら働いている教職員に対して､業務の状況や周囲とのコミュニケーションについて目配りしている。				

8　適正な会計処理

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　公金等と個人の金銭は、しっかり区別している。				
②　公金等について、一時的であっても流用したことはない。				
③　公金等について、立替払いをしたことはない。				
④　出納簿や領収書などは、常に整理されている。				
⑤　公金等の取扱いに関する事務は、複数の教職員で処理する体制をとっている。				
⑥　現金は、収納日当日に金融機関に払い込むなどし、ロッカーや机の中などに保管しない。				
⑦　通帳と通帳に使用する印鑑は、別々に厳重に保管している。				

※　「公金等」には、徴収金を含みます。

9　府民の疑惑を招く行為の禁止

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　業者､保護者等からサービスや金銭・物品の供与を受けたことはない。				
②　業者、保護者等との間で、どのような行為までが許されるのか理解している。				
③　業者、保護者等以外と対応する場合であっても、府民の疑惑を招くようなことは行っていない。				
④　業者等と打合せ等をする場合は複数で対応するなど、常に疑惑を招くことのないよう注意している。				

10　交通法規の遵守

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　いつも交通ルールを遵守して安全運転を心がけている。				
②　自動車の運転時には、シートベルトを必ず着用している。				
③　自転車は車両の一種であり、道路交通法に定められているルールを守らなければならない。				
④　運転中には、携帯電話を手に持って使用していない。				
⑤　飲酒を伴う行事等に参加する時は、公共交通機関等を利用して行く。				
⑥　飲酒した翌朝などは、酔いが覚めたと思っても、体内にアルコールが残っている場合があるので注意が必要である。				
⑦　同僚の酒気帯び･飲酒運転は黙認しない。				
⑧　眠気を催している時は、運転を続けない。				

※　特に「自動車」又は｢自転車」と断っていない場合は、両方に共通する項目です。

11　個人情報の保護

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　児童生徒の氏名、住所、成績等の個人情報は、上司の許可がなければ、学校の外へ持ち出さない。				
②　私物のパソコンやＵＳＢメモリに、個人情報を保存していない。				
③　SNS等に個人情報を載せるなど、不適切な発信をしていない。				
④　パソコンのパスワードは､他に知られないように適切に管理している。				
⑤　個人情報が記載された書類等を目につく場所に放置していない。				
⑥　児童生徒の個人情報を不用意に飲食店等で話題にしたり、家族などに漏らしたりしてしない。				
⑦　学校のホームページや印刷物に児童生徒の個人情報を掲載するときは、本人及び保護者の同意をとっている。				

12　情報セキュリティの確保

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　職場のパソコンは、業務以外には利用していない。				
②　パスワードは、他人に知られないよう厳重に管理している。				
③　ソフトウェアの不正コピーは行っていない。				
④　職場のパソコンに、許可なくソフトウェアを導入していない。				
⑤　許可なくＵＳＢメモリ等を使用したり、パソコン本体を無断で学校外に持ち出していない。				
⑥　定期的にＯＳやウィルス対策ソフト等のアップデートを行っている。				

13　知的財産権の保護

チェック項目	自己診断			
	A	B	C	D
①　日々の業務において、知的財産権の対象を認識している。				
②　知的財産権を侵害しないよう常に注意している。				
③　知的財産権が付与されているものは、原則的に権利者に無断で使用できないことを知っている。				
④　公的な資料に他者が作成した著作物を使用する場合は、著作権者の承諾を得ている。				
⑤　有償ソフトウェアの利用に際しては、正規品と確認できるものを使用している。				

結果はいかがでしたか。
このチェックシートは、「Ａ」のチェックが多いほど「コンプライアンス意識が高い」ことを示すようになっています。
定期的に自己診断を行い、自らのコンプライアンス意識を確認してください。

参考資料

懲戒処分の基準一覧

Ｎｏ．１

行為等の態様			処分の基準 免職	停職	減給	戒告
１ 一般服務関係	(1) 欠勤					
		ア 正当な理由なく１０日以内の間、勤務を欠いた教職員			●	●
		イ 正当な理由なく１１日以上２０日以内の間、勤務を欠いた教職員		●	●	
		ウ 正当な理由なく２１日以上の間、勤務を欠いた教職員	●	●		
	(2) 遅刻・早退 正当な理由なく、勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた教職員					●
	(3) 休暇の虚偽請求 病気休暇、特別休暇等について虚偽の請求をした教職員				●	●
	(4) 勤務態度不良 勤務時間中に職場を離脱する等、職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた教職員				●	●
	(5) 職場内秩序びん乱					
		ア 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員		●	●	
		イ 上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員			●	●
	(6) 虚偽報告 事実をねつ造して虚偽の報告を行った教職員				●	●
	(7) 違法な職員団体活動					
		ア 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、若しくは府あるいは市町村の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をなした教職員			●	●
		イ 地方公務員法第３７条第１項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった教職員	●	●		
	(8) 秘密漏えい 職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員		●	●		
	(9) 個人の秘密情報の目的外収集 その職権を乱用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した教職員				●	●
	(10) 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、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続きを怠り、これらの営利企業等の従事を行った教職員				●	●
	(11) 政治的行為の制限違反					
		ア 地方公務員法第３６条第１項又は第２項の規定（教育公務員特例法第２条に規定する教育公務員にあっては、同法第１８条の規定）に違反して政治的行為をした教職員			●	●
		イ 地方公務員法第３６条第３項の規定（教育公務員特例法第２条に規定する教育公務員にあっては、同法第１８条の規定）に違反して政治的行為を行うよう教職員に求める等の行為をした教職員		●	●	
		ウ 公職選挙法第１３６条の２の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした教職員	●	●	●	
		エ 公職選挙法第１３７条の規定に違反して教育上の地位を利用して選挙運動をした教職員	●	●	●	
	(12) 公文書の不適正な取扱い					
		ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した教職員	●	●		
		イ 決裁文書を改ざんした教職員	●	●		
		ウ 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員		●	●	●

懲戒処分の基準一覧

No. 2

行為等の態様			処分の基準			
			免職	停職	減給	戒告
1 一般服務関係	⒀ パワー・ハラスメント					
		ア パワー・ハラス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教職員		●	●	●
		イ パワー・ハラス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・ハラスメントを繰り返した教職員		●	●	
		ウ パワー・ハラス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教職員	●	●	●	
2 公金等の取扱い	(1) 横領 公金又は府若しくは市町村の財産(以下「公金等」という。)を横領した教職員		●			
	(2) 窃取 公金等を窃取した教職員		●			
	(3) 詐取 人を欺いて公金等を交付させた教職員		●			
	(4) 紛失 公金等を紛失した教職員					●
	(5) 盗難 重大な過失により公金等の盗難に遭った教職員					●
	(6) 損壊 故意に職場において府又は市町村の財産を損壊した教職員				●	●
	(7) 出火・爆発 過失により職場において府又は市町村の財産の出火、爆発を引き起こした教職員					●
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給 故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した教職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した教職員				●	●
	(9) 公金等の処理不適正 自己保管中の公金の流用等、公金等の不適正な処理をした教職員				●	●
	⑽ 情報機器の不適正使用					
		ア わいせつ動画・画像・文書の閲覧、インターネット等への不正アクセス行為、不正プログラム等の利用等、職場の情報機器を不適正に使用し、公務の運営に支障を生じさせた教職員		●	●	●
		イ コンピュータシステムや電子データを故意に損壊、改ざん、又は情報を不正取得若しくは漏えいした教職員、及びアの場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員	●	●		

※ この基準において、パワー・ハラスメントとは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務や指導上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、教職員や児童生徒等に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員や児童生徒等の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員や児童生徒等の勤務・学習環境を害することとなるものをいう。

懲戒処分の基準一覧

No. 3

	行　為　等　の　態　様	処分の基準			
		免職	停職	減給	戒告
3 公務外における非行	(1)　放火 放火をした教職員	●			
	(2)　殺人 人を殺した教職員	●			
	(3)　傷害 人の身体を傷害した教職員	●	●	●	
	(4)　暴行・けんか 暴行を加え、又はけんかをした教職員が人を傷害するに至らなかった場合			●	●
	(5)　器物損壊 故意に他人の物を損壊した教職員			●	●
	(6)　横領 自己の占有する他人の物（公金等を除く。）を横領した教職員	●	●		
	(7)　窃盗・強盗				
	ア　他人の財物を窃取した教職員	●	●		
	イ　暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員	●			
	(8)　詐取・恐喝 人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた教職員	●	●		
	(9)　賭博				
	ア　賭博をした教職員		●	●	●
	イ　常習として賭博をした教職員	●	●		
	(10)　麻薬・覚せい剤等の所持又は使用 麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した教職員	●			
	(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において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした教職員			●	●
4 交通事故等	(1)　無免許運転での交通事故（人身事故を伴うもの） 無免許運転で、人を死亡させ、又は傷害を負わせた教職員	●			
	(2)　無免許運転での交通事故（人身事故を伴わないもの）				
	ア　無免許運転で、物の損壊に係る交通事故を起こした教職員	●	●		
	イ　上記アの場合において、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした教職員	●			
	(3)　飲酒運転、無免許運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）				
	ア　人を死亡させ又は重篤な傷害を負わせた教職員	●	●	●	
	イ　上記アの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員	●			
	ウ　人に傷害を負わせた教職員		●	●	●
	エ　上記ウの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員	●	●		
	(4)　飲酒運転、無免許運転以外での交通事故（人身事故を伴わないもの）				
	ア　著しい速度超過等の悪質な交通法規違反で、物の損壊に係る交通事故を起こした教職員		●	●	●
	イ　上記アの場合において、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした教職員		●	●	
	(5)　交通法規違反				
	ア　酒酔い運転をした教職員	●			
	イ　酒気帯び運転をした教職員	●	●		
	ウ　無免許運転をした教職員		●	●	
	エ　著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした教職員			●	●
	(6)　飲酒運転、ひき逃げ、当て逃げの同乗				
	ア　酒酔い運転又は酒気帯び運転に同乗していた教職員			●	●
	イ　上記アの場合において、人を死亡させ、又は傷害を負わせる交通事故が生じた場合	●	●	●	
	ウ　上記アの場合において、物の損壊に係る交通事故が生じた場合		●	●	
	エ　人を死亡させ、又は傷害を負わせる交通事故の後、救護を怠る等の措置義務違反があった際に同乗していた教職員	●	●	●	
	オ　物の損壊に係る交通事故の後、危険防止を怠る等の措置義務違反があった際に同乗していた教職員		●	●	●

※　処分を行うに際しては、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。

懲戒処分の基準一覧

No. 4

行為等の態様			処分の基準 免職	停職	減給	戒告
5 わいせつ行為等	(1) 児童生徒に対するわいせつ行為等					
		ア 児童生徒に対し、わいせつ行為を行った教職員	●			
		イ 児童生徒にセクシュアル・ハラスメントを繰り返し行った教職員	●	●	●	
		ウ 児童生徒にセクシュアル・ハラスメントを行った教職員		●	●	●
	(2) 児童生徒以外に対するわいせつ行為等					
		ア １８歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした教職員	●			
		イ わいせつ行為を行った教職員	●	●		
		ウ セクシュアル・ハラスメントを繰り返し行った教職員		●	●	
		ウの場合でセクシュアル・ハラスメントを繰り返し行ったことにより相手に重大な被害又は不利益を与えた教職員	●	●		
		エ セクシュアル・ハラスメントを行った教職員			●	●
6 体罰・文書紛失等	(1) 体罰					
		ア 体罰を加えたことにより、児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせた教職員	●	●		
		イ 体罰を加えたことにより、児童生徒に治療期間が概ね３０日以上の傷害又は後遺症が残る傷害を負わせた教職員	●	●	●	
		ウ 上記ア、イの場合以外で、体罰を加えた教職員		●	●	●
	(2) 文書紛失等					
		ア 指導要録等の禁帯出文書を校外に持ち出した上、紛失した教職員		●	●	
		イ 児童生徒の学習指導、生徒指導、健康指導等の個人情報を記録した文書等を紛失し、又は紛失により被害を児童生徒に与えた教職員			●	●
	(3) 飲酒を伴う指導等					
		ア 未成年である児童生徒とともに飲酒・喫煙をする等の行為を行った教職員		●	●	
		イ 修学旅行、宿泊学習、部活動等において、指導の予定があるにもかかわらず飲酒した教職員				●
7 監督責任	(1) 指導監督不適正 部下教職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた教職員				●	●
	(2) 非行の隠ぺい等 部下教職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した教職員			●	●	

※ この基準において、わいせつ行為等とは、わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント行為をいう。

① 「わいせつ行為」とは、強制性交等、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及び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、売春・買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、青少年保護条例等違反、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、教職員や児童生徒等を不快にさせる職場における性的な言動及び教職員や児童生徒等を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。

※ この基準において、「重大な被害又は不利益」とは、強度の心的ストレスの重積により精神疾患に罹患した場合や退職せざるを得ない状況に追い込まれた場合等をいう。

京都府公立学校教職員
コンプライアンスハンドブック

平成25年３月発行
平成27年３月改訂
平成30年３月改訂
令和２年８月改訂

発　行　京　都　府　教　育　委　員　会
京都府市町村教育委員会連合会
編　集　京都府教育庁管理部教職員企画課