

不祥事予防に向けて

自 己 点 検
《チェックリスト・例》

〈改訂版〉

令和2年3月

大阪府教育委員会

目 次

はじめに	1
《教育公務員として》	2
《体 罰》	3
～法律で明確に禁止されている行為～	
《児童・生徒、同僚教職員へのハラスメント》	6
～個人の尊厳を侵害する行為～	
《わいせつ行為等》	10
～極めて悪質な絶対に許されない犯罪～	
《個人情報の紛失・流出等》	13
～個人情報の適正な管理・保管～	
《飲酒運転・交通法規違反》	16
～飲酒運転の根絶を～	
《横領・不適切な会計処理等》	19
～会計の適正な管理執行を～	
《違法薬物の所持や使用》	21
～教職員としての自覚を～	
《その他：欠勤、通勤手当の不正受給など》	23
～常に公務員としての自覚を～	
＜不祥事を起こしたらどうなる？＞	26
参考例規集	28

はじめに

《改訂にあたって》

教育は、教職員や学校に対する信頼関係の上に成り立っています。ところが、ひとたび不祥事案が生起すれば、幼児・児童・生徒や保護者、地域からの信頼は一気に崩れ去ってしまいます。

そのようなことから、教職員は、教育の場において直接幼児・児童・生徒を指導するという職責に鑑み、平素から自粛自戒し、厳正な服務規律を保たなければなりません。

これまで府教育庁では、毎年 7 月と 12 月に、府立学校校長・准校長及び市町村教育委員会教育長あて、教職員の服務規律の厳正を図るための通達・通知を発出しています。

また、新規採用者や新任校長・教頭を対象とした不祥事防止に向けた研修の実施や日常的に不祥事防止を意識することを目的に、教職員への不祥事防止必携の配付などの取組みを行っています。

しかしながら、平成 30 年度には懲戒処分者数が 71 名にのぼり、昭和 55 年度以降過去最多(平成 23、24 年度と同数)の結果となりました。

不祥事に至る教職員の多くは、当該行為が不適切であることは漠然とは認識していますが、「これまで許されてきた」「これぐらいはいいだろう」「自分だけはばれないだろう」などと誤った思い込みを持ち、当該行為が幼児・児童・生徒や保護者、学校、自分自身に及ぼす影響にまで十分考えが至っていません。

不祥事防止のためには、ストレスのない職場・同僚性の高い職場づくりが大切であることはもちろんですが、何よりも教職員一人ひとりの意識改革、自覚と責任の醸成が重要です。

そのため、教職員みなさんが、本冊子を活用し、不祥事を他人事とせず、自分自身の意識や行動を見つめなおし、不祥事の防止・根絶に努めてください。

《本冊子の活用の仕方》

不祥事を、自分自身の問題に置き換えて考えていただくために、過去に生起した不祥事を参考に事例としてまとめるとともに、事例に関係する法令等を【関係法令等】として示しています。

また、管理職員を含む全ての教職員自身が“自己点検”ができるよう過去に生起した不祥事的事例から、共通すると思わ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【チェックリスト・例】として示しています。

しかし、これらはチェックポイントの例ですから、自分自身で気がついたことがあれば、チェックリストに加えてください。あわせて、学校の状況により必要な項目があれば、チェックリストに加えていただければより有意義なものになります。そのために、各チェックポイントの下には余白を設けてあります。

すべてのチェックリストの □ にチェックが入ることが不祥事の防止・根絶につながります。すぐに使えるように備えておいて、こまめにチェックするようにしてください。

《教育公務員として》

公務員は住民全体の奉仕者であって公共の利益のために勤務し、かつ職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければなりません。

特に教職員にあつては、幼児・児童・生徒の人格形成を支援するという重大かつ崇高な責務を担っているという自覚をもって、教育にあたる必要があります。

教職員は、勤務時間中はもとより私生活においても教育公務員としての自覚をもって行動すべきであり、府民に対して、疑惑や不信を招くような行為は厳に慎まなければなりません。

【チェックリスト・例】

〔管理職員〕

- ☐ 自ら率先して服務規律を確保し、監督責任を自覚し、教職員の指導及び助言にあたっているか。
- ☐ 研修等を通じて機会のあるごとに教職員としての意識を啓発するよう努めているか。
- ☐ 教職員がいつでも気軽に管理職員に相談、報告できるように風通しの良い開かれた職場づくりを心がけているか。
- ☐

〔教職員〕

- ☐ 保護者、府民からの厳しい視線が注がれていることを認識しているか。
- ☐ 仕事に対して、常に向上心をもって謙虚な姿勢で執務しているか。
- ☐ 幼児・児童・生徒に対して、常に公平に接しているか。
- ☐ 保護者や地域住民に対して丁寧かつ誠実な態度・言葉づかいで対応しているか。
- ☐ 職場内の協力・連携を重視し、コミュニケーションを大切にしながら風通しのよい職場づくりを心がけているか。
- ☐ 期限や時間を守って規律のある行動をしているか。
- ☐ 職場の備品や消耗品は大切に使用しているか。
- ☐ 勤務時間外であっても、自らの行動が教育全体の信頼に影響を与えることを常に意識して行動しているか。
- ☐

《体罰》 ～法律で明確に禁止されている行為～

体罰は、学校教育法第11条において禁止されているだけではなく、傷害、暴行等の刑法犯罪であり、絶対に許されません。実際、過去には教員が刑事罰に問われたこともあります。

児童・生徒に体罰を加えることは、教員としての指導力の不足を表しているものです。また、児童・生徒に暴力行為を容認する気持ちを醸成させるなど、心身に悪影響を与え、教育的効果は一切ありません。

残念ながら、一部の教員には、未だに「体罰は時として必要だ」との誤った価値観が残っていることもあり、こうした価値観は変えていかねばなりません。確かに生徒指導において、児童・生徒が教員に対して礼儀を欠いた態度で対峙するような場合もありますが、それに対する指導は、暴力や暴言によって児童・生徒を従わせるという方法によるべきではなく、府教育庁が作成している「5つのレベルに応じた問題行動への対応チャート」に記載されているような、様々な児童・生徒へのフォローアップ指導など、指導の技術によるべきです。

また、多種多様な指導技術を様々な場面で使い分けられることができるからこそ、指導・支援のプロとしての存在意義が認められるのです。

自分自身はもちろん、同僚の体罰行為も絶対に許さないとの認識のもと、学校全体で児童・生徒の指導に取り組む必要があります。

《体罰》

■概要

教諭は、担任をしていた児童の保護者から届けられた忘れ物を、当該児童が受け取らなかったことに苛立ち、叱責した。同教諭は、話をしようと他の教室に移動を始めたが、当該児童がその場を離れようとしたため、引き留めようとして当該児童の襟の後部を掴んだ。その際、同教諭の爪が当該児童の首後部に当たり、引っかき傷を負わせた。その後、同教諭は、当該児童の襟の後部を掴んだまま、力づくで体の向きを反転させた結果、一時的に首が絞まる状態となり、首に全治1週間の怪我を負わせた。

■発覚の経緯

校長が同僚から同教諭と当該児童がトラブルになっているとの報告を受けたため、発覚。

■動機等

「忘れ物を受け取らずにその場を離れようとする当該児童の行動が理解できず、力づくで引き留めようとしてしまった。」

■処分内容

教諭「減給3月(10分の1)」、校長「訓告」(管理監督責任)

《体罰》

■概要

教諭は、隣の教室から、大きな声が聞こえたため、その教室をのぞいてみると、生徒Aの周りに5人の生徒が囲むように立っていた。同教諭は、生徒Aが5人の生徒からいじめられていると勘違いし、とっさに教室に入り、生徒Bの腿を背後から蹴った。さらに、同教諭は、続けざまに、他の生徒4人の腿や膝を蹴った。

■発覚の経緯

被害生徒が担任に訴え出て発覚。

■動機等

「生徒Aがいじめられているのではないかと心配で、その様子を見てカッとなった。」

■処分内容

教諭「減給3月(10分の1)」、校長「訓戒」(管理監督責任)

《体罰》

■概要

教諭 A は、顧問を務めるクラブの指導中、指示をしたことを失念し、泣きながら謝罪する女子生徒に対して、こめかみの辺りと頬を叩いた。さらに、過去にも常態的にクラブの指導中、生徒の肩や頭を叩くことを繰り返していた。

■発覚の経緯

他の部員から養護教諭等に訴えがあったことにより発覚。

■動機等

「感情的になってしまった。」「『頑張れよ』という意味合いで、部員の肩などを軽く叩いていた。生徒が『軽く』をどのように感じていたのかわからずに行ってしまった。」

■処分内容

教諭「減給4月(10分の1)」

同僚教諭「訓戒」

※体罰を現認したが、制止しなかった。また、同僚教員から管理職に体罰を現認したことを申し出るように進言を受けたが、報告しなかった。

校長「訓戒」(管理監督責任)

【関係法令等】

○ 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。

○ 刑法

(傷害)

第204条 人の身体を傷害した者は、十五年以下の懲役又は五十万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、二年以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

○ 参考例規集の通達・通知

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
二十五	児童又は生徒に体罰をすること。	戒告、減給又は停職

【体罰：チェックリスト・例】

[管理職員]

- ☐ 授業や部活動等の状況把握に努め、教職員に体罰禁止の趣旨を平素から周知し、徹底しているか。
- ☐ 指導が困難な児童・生徒の指導を特定の教員だけに任せきりしないよう、チームによる支援体制を構築しているか。
- ☐ 学校全体で体罰防止の方策や児童・生徒理解に基づく指導のあり方等についての研修を行っているか。
- ☐ 管理職員への報告、連絡、相談体制や組織的な対応等についてのマニュアルを作成し、周知しているか。
- ☐ 児童・生徒が、日頃から教職員に相談しやすい雰囲気づくりができてしているか。
- ☐

[教職員]

- ☐ 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。
- ☐ 児童・生徒への指導にあたり、感情を抑え、ていねいな言葉で冷静に行っているか。
- ☐ 「子どものために」「愛情表現」等の理由で、安易に叩くなど、体罰を行っていないか。
- ☐ 児童・生徒の問題行動に対して体罰に頼らない適切な指導ができてしているか。
- ☐ 児童・生徒の不安や喜びなど心の内面を共感的に受け止める姿勢を養っているか。
- ☐ 先入観や憶測で児童・生徒の指導にあたっていないか。
- ☐ 自分本位の指導観や画一的な指導に陥っていないか。
- ☐ 問題を一人で抱え込んでいないか。他の教職員と連携して指導ができてしているか。
- ☐ 部活動指導において、勝利至上主義に陥っていないか。
- ☐ 部活動において生徒が上達するまで待つという、ゆとりをもった指導をしているか。
- ☐ 児童・生徒への指導の際に、人間性まで否定するような言葉を使っていないか。
- ☐ 教職員の体罰や暴力を傍観したり、見過ごしたりしていないか。
- ☐ 体罰を知ったら、速やかに管理職員に報告するなどの対応ができるか。
- ☐ 指導等を行う場合は、密室となるような場所で行わないようにしているか。やむを得ず行う場合は、複数の教員で行うようにしているか。
- ☐ 配慮の必要な児童・生徒の個別の指導方法を理解しているか。
- ☐ 教職員間で、児童・生徒の指導方法の改善等について、日常的に意見交換を行っているか。
- ☐

《児童・生徒、同僚教職員へのハラスメント》

～個人の尊厳を侵害する行為～

教職員による児童・生徒へのセクシュアル・ハラスメントは、児童・生徒の心身を深く傷つけ、その後の成長過程にも悪影響を及ぼし、将来にわたって個人の尊厳や人権を著しく侵害する、絶対に許されない行為です。

また、同僚教職員へのセクシュアル・ハラスメントも、人権侵害であるとともに、当事者だけでなく、周囲も巻き込んで職場のモラルを低下させる許されない行為です。

たとえ、児童・生徒のことを考えて行ったことでも、また、同僚教職員とのコミュニケーションのつもりでも、相手が不快だと感じた場合には、セクシュアル・ハラスメントになることを強く意識しなければなりません。

「児童・生徒と適正な距離感」を保てず、個人的な関係に発展することがないように、今一度、教職員として児童・生徒を指導する立場であることを自覚することが必要です。

パワー・ハラスメントについては、令和元年6月に、職場でのハラスメント防止を義務付ける関連改正法が公布され、12月には「パワハラ指針」が策定されました。指針では、パワハラについて、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものと定義されています。

指針では、「優越的な関係を背景とした言動」については、職務上の地位が上位の者による言動のみならず、『同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの』についても該当するとされています。

また、「労働者の就業環境が害される」とは、『当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。』と定義されています。

パワー・ハラスメントは、対人関係の中で生じる問題であり、パワー・ハラスメントが生じると、職場秩序や業務の遂行を阻害し、組織にとって大きな損失をもたらすものです。これは、経験等に差がある教職員間においても起こりうることです。

府教育庁においては、ハラスメントに関する教職員への啓発、研修及び相談体制の整備など総合的・組織的な対策を講じていますが、校長等管理監督者はもとより、教職員一人ひとりが、ハラスメントについて基本的な認識をもって、すべての職場でハラスメントのない快適な働きやすい職場環境づくりを進めることが大切です。

《卒業生へのセクシュアル・ハラスメント》

■概要

教頭は、卒業生の女性と2人きりで、人影がほとんどない公園内の休憩所で話をした際、当該女性が泣き出したため、当該女性を抱きしめ、キスをし、不快感や嫌悪感を抱かせた。また、当該女性の自宅ポストに謝罪文を投函するなどし、当該女性の保護者に不安感を抱かせた。

■発覚の経緯

当該女性の保護者から、市教委に電話相談があったことで発覚。

■動機等

「泣き出した卒業生を、慰めようとして抱きしめた。慰めと恋愛感情を混同してしまった。」

■処分内容

教頭「減給1月(10分の1)」

《生徒への不適切な言動》

■概要

教諭は、勤務校に在籍する女子生徒と、LINE のやり取りや、二人きりで外出して食事をおごること、また、旅行に誘うなどの不適切な行為をした。

また、同教諭は、当該生徒に対し「勉強なしで遊びに行こう。」などの不適切な発言をした。

■発覚の経緯

当該女子生徒が、担任に同教諭に関する相談があったことから発覚。

■動機等

「気持ちのリフレッシュを目的に、学校外で被害生徒と食事をしたかった。」

■処分内容

教諭「減給3月(10分の1)」

校長「訓告」(管理監督責任)

《生徒に好意を寄せる内容のメールを送信》

■概要

教諭は、勤務校の女子生徒の携帯電話に好意を寄せる内容のメールを繰り返し送った。また、当該女子生徒の教科ノートに「結婚しよう。」と書いて返却した。

■発覚の経緯

女子生徒が、管理職に相談し発覚。

■動機等

「女子生徒が自分に好意を持ってくれており、将来、自分と結婚してくれるものと勘違いした。」

■処分内容

教諭「減給6月(10分の1)」

校長「訓告」(管理監督責任)

《同僚教職員へのセクシュアル・ハラスメント》

■概要

教諭は、自家用自動車で通勤している同僚の女性教諭に対し、最寄り駅までの送迎を要求した。女性教諭は、この日を含めて計3回、教諭の要求を断り切れず、教諭を同乗させた。教諭は、その車中において、女性教諭が嫌がっているにもかかわらず、女性教諭の私生活を執拗に聞くとともに、自身の性生活の話をするなど、セクシュアル・ハラスメントにあたる発言を繰り返した。

■発覚の経緯

女性教諭が、同僚に相談し、相談を受けた同僚が校長に報告し発覚。

■動機等

「女性教諭を性の対象とみなして接した。」「女性教諭が嫌がっていると感じなかった。」

■処分内容

教諭「停職4月」

《同僚教職員へのパワー・ハラスメント》

■概要

教諭は、職員室において初任者の教諭Aに対し「お前と話をしていると腹が立つ」と言いながら、太腿に膝蹴りを行った。また、同教諭Aが業務でミスをしたことから、職員室において額を指で叩いた。さらに、「ポンコツ」「愚か者」等の発言を繰り返した。

また、有志の宴席において、同教諭Aに対し、関節技をかける、首を絞める行為により全治1週間のけがを負わせた。

■発覚の経緯

宴席に参加した同僚教員が宴席の状況を校長に報告し発覚。

■動機等

「この程度なら許されると思っていた。」

■処分内容

教諭「停職1月」

【関係法令等】

○ 参考例規集の通達・通知

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
九	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱すこと。	減給又は停職
十	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱すこと。	戒告又は減給
二十一	相手の意に反することを認識した上で、わいせつな発言、性的な内容の電話、性的な内容の手紙又は電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動(以下「性的な言動」という。)をすること。	戒告又は減給
二十二	二十一の項のうち、常習的に性的な言動をすること。	減給又は停職
二十三	二十二の項のうち、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾患に罹患させること。	停職又は免職

【児童・生徒、同僚教職員へのハラスメント：チェックリスト・例】

〔管理職員〕

- ☐ ハラスメントの防止に関する指針を日頃から周知徹底しているか。
- ☐ ハラスメントに当たるか否かは、被害者側の判断によるものであることを認識し、周知しているか。
- ☐ ハラスメントは、周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認識し、周知しているか。
- ☐ ハラスメントが顕在化しにくいことを認識し、ハラスメント相談窓口の設置や相談しやすい体制を確立し、児童・生徒、保護者に周知しているか。
- ☐ 教科準備室を含め、校内に注意や監督が行き渡りにくい場所はないか点検、管理しているか。
- ☐ ハラスメントを「しない、させない、見逃さない」といった職場づくりに努めているか。
- ☐ 教職員を育成するという認識をもって指導しているか。
- ☐ パワー・ハラスメントは、相手の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、また、これを受けた者だけでなく、周囲の者など、職場にとって損失が大きいことを理解しているか。
- ☐ 指導するタイミング、場所、方法など状況に応じた適切な指導を心がけているか。
- ☐

〔教職員〕

- ☐ セクシュアル・ハラスメントは、被害を受けた児童・生徒、教職員の心身を深く傷つけることを認識しているか。
- ☐ セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手が不快だと思うかどうか、相手の判断によるものであることを認識しているか。
- ☐ ハラスメントは、周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認識しているか。
- ☐ 指導等を行う場合は、密室となるような場所で行わないようにしているか。やむを得ず行う場合は、複数の教員で行うようにしているか。
- ☐ 部活動等の指導に関わって、スキンシップやマッサージと称して児童・生徒の体に触ったり、指導者の体を触らせたりしていないか。
- ☐ 配慮の必要な児童・生徒に対し、児童・生徒が不快に感じるような適切な支援や指導の方法を身につけているか。
- ☐ 同僚教職員に対して感情にまかせたような発言や、大勢の前で個人名をあげて非難するようなことをせず、お互いの人格を尊重し合っているか。
- ☐ 被害者は、ハラスメント受けても明確な意思表示ができない場合が多いことを理解しているか。
- ☐ 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たり、自分は相手との信頼関係ができていてと独りよがりの思い込みをしたりしていないか。
- ☐ ハラスメントを受けたり、見聞きしたりした場合には一人で抱え込まず、管理職員や同僚教職員等に相談できるか。
- ☐

《わいせつ行為等》～極めて悪質な絶対に許されない犯罪～

痴漢や盗撮等のわいせつ行為は、人権を侵害する極めて重大な犯罪です。教職員によるわいせつ事件が一旦発生すれば、児童・生徒や保護者に大きな不信感が広がり、教育に対する信用が著しく損なわれます。

また、児童・生徒が被害者となるケースも後を絶ちません。児童・生徒との適切な関係性を保つ方法や対応方法について職場で再度話し合う機会を設けてください。

Q. このような場合、児童・生徒へどのように対応しますか？（考えてみてください。）



最近の事例では、以下のような傾向があります。次の事例を参考に、児童・生徒や同僚、学校、自分の家族への影響にも考えを巡らせ、教職員に求められる倫理観や自律心とは何か考えてください。

- 児童・生徒を指導する立場にあるという「自覚の欠如」
- 「児童・生徒と適正な距離感」を保てず、個人的な関係に発展
- この程度なら大丈夫だと「自己中心的な行動」

《勤務校の生徒とのわいせつ行為》

■概要

講師は、勤務校の女子生徒から友人や家族のことで相談を受けるようになり、ツイッターで個人的なやり取りを行っていたが、女子生徒から自宅を見せてほしいと言われたことをきっかけに、自宅で女子生徒と過ごすとともに、わいせつな行為をし、児童福祉法違反の容疑で逮捕された。

■発覚の経緯

警察がサイバーパトロール中に、当該講師が中学生と使用済み下着を購入するやり取りをしていることを発見し、警察より学校へ連絡があり発覚。

■動機等

「楽しいという自分の気持ちだけで、まあいいかと思ってしまった。」

■処分内容

講師「懲戒免職」

《痴漢》

■概要

教諭は、夜間、歩行中の女性に、自転車で追い抜きざまに当該女性の胸を触りそのまま逃走した。その後、大阪府迷惑行為防止条例違反(卑わいな行為)の容疑で書類送検された。また、過去にも、同様の方法で痴漢行為を繰り返していた。

■発覚の経緯

被害女性が警察に被害届を提出。警察が付近の防犯カメラを調べ、容疑者として取り調べを行ったところ、当該教諭が犯行を認めた。その後、警察が、勤務校に連絡したことにより発覚。

■動機等

「深夜、女性が一人で人目のないところを歩いているのを見て、今なら触ってもばれないのではないかといった気持ちがわいた」

■処分内容

教諭「懲戒免職」

《駅構内における盗撮》

■概要

講師は、駅構内において、女性のスカート内の下着を撮影する目的で後をつけ、上りエスカレーターに乗り、スマートフォンで、当該女性のスカート内の下着等を撮影した。また、逮捕されるまでの間、5～6回、女性のスカート内の下着等を動画で撮影していた。

■発覚の経緯

警察より府教育庁に当該講師を逮捕した旨の連絡があり発覚。

■動機等

「ストレスが知らず知らずのうちに大きく蓄積していった。盗撮行為で得られるドキドキ感やスリル感がある種の快感となり、ストレスのはけ口になった。」

■処分内容

講師「懲戒免職」

【関係法令等】

○ 大阪府迷惑行為防止条例

第6条 何人も、次に掲げる行為をしてはならない。

一 人を著しく羞恥させ、又は人に不安を覚えさせるような方法で、公共の場所又は公共の乗物において、衣服等の上から、又は直接人の身体に触れること。

三 みだりに、写真機等を使用して透かして見る方法により、公共の場所又は公共の乗物における衣服等で覆われている人の身体又は下着の映像を見、又は撮影すること。

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
二十四	児童又は生徒にわいせつな行為をすること。	免職
二十六	相手の意に反することを認識した上で、児童又は生徒に性的な言動をすること。	戒告、減給又は停職
二十七	二十六の項のうち、常習的に性的な言動をすること。	免職

【わいせつ行為等：チェックリスト・例】

〔管理職員〕

- ☐ 教職員がストレスを抱えていないかを知る努力をしているか。また、相談しやすい環境づくりに努めているか。
- ☐ わいせつ事案に関する法令（刑法、ストーカー行為等の規制等に関する法律、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、大阪府青少年健全育成条例など）の内容について認識し、周知しているか。
- ☐ わいせつ関係の不祥事事案の新聞記事等を活用し、教職員に対して機会を捉えて適切に指導を行っているか。
- ☐

〔教職員〕

- ☐ 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など、人権を著しく侵害する極めて悪質な行為であることを知っているか。
- ☐ 刑法では、13歳未満の児童に対しては、たとえ、その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。
- ☐ 勤務時間外でも、教職員として高い倫理観と自律心が求められていることを認識しているか。
- ☐ 児童・生徒を恋愛対象として見ていないか。
- ☐ 教職員と児童・生徒との関係において、仮に児童・生徒が好意を伝えてきたとしても恋愛関係になることは決して許されないことを認識しているか。
- ☐ 性暴力を扱ったインターネットのサイトや雑誌等に興味を持ち始めているか。
- ☐ 過度の飲酒により自制心が低下した状態でとった行動を、深く反省した経験はないか。
- ☐

《個人情報紛失・流出等》～個人情報の適正な管理・保管～

学校には、児童・生徒、保護者等の様々な個人情報があり、教職員はこれらの個人情報に日々接し、処理しなければならない立場にあります。個人情報の紛失・流出等は、学校に対する信用を失墜させるばかりか、プライバシーの侵害につながり、大きな二次被害が発生する可能性もあります。

府教育庁では、統合ICTネットワークを全府立学校に導入したことにより、個人情報の保管媒体としてのUSBメモリの使用を禁止しています。

個人情報の取扱いには細心の注意を払い、学校におけるルールを策定し、適正な取扱いに努める必要があります。

《無許可で個人情報を持ち出し、懇親会後に紛失》

■概要

教諭は、テストの答案や児童の様子を書きためたノート等を、管理職に報告することなく校外に持ち出し、同僚との懇親会に出席して泥酔し、帰宅途中に紛失した。また、同教諭は、自宅で作業をするために、テストやプリントは2週間に1回程度、ノート等は毎日持ち帰っていた。

■発覚の経緯

紛失の翌日、教諭本人が管理職に報告したことで発覚。

■動機等

「自宅でテストの採点作業をしようと思った。」

■処分内容

教諭「減給1月(10分の1)」

校長「訓告」(管理監督責任)

《USBメモリの紛失》

■概要

講師は、管理職の許可を得ることなく、生徒の「個別の支援計画」、卒業生、在校生の成績等が保存された私物のUSBメモリを鞆に入れ、自宅に持ち帰った。その後、適切な管理を怠り、当該USBメモリを紛失し、保存した個人情報を流出させた。

■発覚の経緯

勤務校に、匿名の郵送によって当該USBメモリが届いたため発覚。

■動機等

「許可が必要なのは知っていたが、自宅で資料を作成するために持ち帰った。」

■処分内容

講師「戒告」

校長「厳重注意」(管理監督責任)

《SNS を介した個人情報流出》

■概要

教諭は、勤務する学校の児童等の答案等について、コメントとともに自らのツイッターへ、以下の内容を投稿した。

- ・漢字テストで、「火が消える」を「父が消える」と誤答した答案の画像を、「蒸発してた！」とのコメントを付して投稿
- ・漢字テストで、「皿洗いをする」を「血洗いをする」と誤答した答案の画像を、「人殺してた！」とのコメントを付して投稿

■発覚の経緯

同僚の教員からの投稿内容について報告を受けた校長が、当該教諭に確認して発覚。

■動機等

「児童の誤答等をまとめたサイト等を閲覧し、その内容に面白さを感じ、自分も投稿したら何か反応があるかもしれないと思い投稿した。」

■処分内容

教諭「訓告」

【関係法令等】

○ 大阪府(各市町村)個人情報保護条例

○ 参考例規集の通達・通知

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
十五	職務上知り得た重要な秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせること。	停職又は免職
十六	守秘義務が課されている職務上の事項について、故意に漏らすこと。	戒告又は減給
十七	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情報記録された文書等を収集し、又は職務上知り得た個人情報を流出させること。	戒告又は減給

【個人情報の紛失・流出等：チェックリスト・例】

〔管理職員〕

- ☐ 学校において、情報管理規定を定めているか。また、管理体制を確立しているか。
- ☐ 情報管理規定を教職員に周知し、適正に個人情報が管理されていることを定期的に確認しているか。
- ☐ 何処に、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や USB メモリなどに、個人情報を保管していないか。
- ☐ 個人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を適切に処理・廃棄しているか。
- ☐ 個人情報は、教職員のみならず、外部人材（スクールカウンセラー、支援員、看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、給食調理員、通学バス乗務員等）も関わっていることを日頃から意識しているか。
- ☐

〔教職員〕

- ☐ 個人情報を取り扱う場合は、各校で作成した情報管理規定を遵守しているか。
- ☐ 個人情報を目的外に利用していないか。また、使用目的が不明確な情報を収集していないか。
- ☐ 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。
- ☐ 個人情報を含む文書や機器等を校外へ持ち出す必要が生じた場合は、学校の情報管理規定に則って対応しているか。
- ☐ 机の上、コピー機・パソコンの周辺等に答案用紙や成績関係資料等の個人情報を放置していないか。
- ☐ 公用パソコン以外で個人情報を扱う作業を行っていないか。
- ☐ 個人情報を含むファイルをメールで送信する際は、必ずパスワードをかけているか。
- ☐ 個人情報を含む文書を封入する際やメールを送信する際には、宛先や内容等に誤りがないかを複数人で確認しているか。
- ☐ 定期考査等において、答案用紙を回収する際、きちんと枚数を確認しているか。また、監督者から採点者へ引継ぐ際、お互いに枚数を確認しているか。
- ☐

《飲酒運転・交通法規違反》～飲酒運転の根絶を～

飲酒運転は、飲酒の量にかかわらず、死亡事故等の重大な事故につながる非常に危険な行為です。飲酒運転は、自分の意志で防ぐことができる行為であり、児童・生徒に社会のルールを守ることの大切さを教える教職員の信頼を失わせるもので、絶対に許されません。

また、教職員は交通法規を遵守し、安全運転を心がけなければなりません。万が一、交通事故を起こした場合には、直ちに負傷者の救護等に努め、必ず警察に通報することが必要です。交通事故を起こしたにもかかわらず、必要な措置を怠ると、ひき逃げ、当て逃げとして、より大きな責任が問われることになります。

飲酒運転や交通事故が学校や家族にもたらす影響を認識し、安全運転を心がけてください。

《交通事故後、飲酒運転の発覚を恐れ逃走》

■概要

教諭は、通勤に使用している自動車をコインパーキングに停めて、同僚教員と飲酒したあと、居眠り運転をして前方の自動車に衝突する事故を起こしたが、飲酒運転の発覚を恐れ事故現場から逃走した。

翌日、警察署に出頭したが、飲酒していたことを隠し、「学校からの帰宅途中に気分が悪くなって仮眠し、その後居眠り運転をして事故を起こした。」と虚偽の供述をし、また、一緒に飲酒した同僚教員らに「飲みに行かなかったことにしてほしい。」と隠ぺいを依頼した。

■発覚の経緯

本人が、校長に報告したことで交通事故が発覚。飲酒の事実は、隠ぺいを依頼された同僚教員が、校長に事実を述べ発覚。

■動機等

「電車を待つ間が寒く、また、翌日の部活動指導が朝早くからあり、コインパーキングに停めてある自動車を運転して帰った。」

■処分内容

教諭「懲戒免職」

同僚教員「訓戒」

※一緒に飲酒したことを隠すよう依頼されたことから、当初、管理職から確認された際、「飲みに行っていない。」と虚偽を述べた。

《酒気帯び運転》

■概要

講師は、勤務終了後、同僚教員らと食事をするため、オートバイを近くの駐輪場に停め、飲食店で飲食し、ビールを飲んだ。その後、同講師は、同僚と駅前のタクシー乗り場に向かったが、タクシーが1台しか待機しておらず、タクシーを同僚の教諭に譲った。同講師は次のタクシーを待ったが、早く寝たいという思いが強くなったため、オートバイで走行したところ、検問に気付き、車両を止め、走って逃げた。

■発覚の経緯

走って逃げたところ、警察官に追いつかれ逮捕されたことにより、発覚。

■動機等

「次のタクシーがいつ来るかわからず、早く寝床につきたいという思いで運転した。」

■処分内容

講師「懲戒免職」

【関係法令等】

○ 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。

3 何人も、第一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。

○ 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

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十五年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は一年以上の有期懲役に処する。

一 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

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十二年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は十五年以下の懲役に処する。

○ 参考例規集の通達・通知

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
六十二	酒酔い運転をすること。	免職
六十三	酒気帯び運転をすること。	停職又は免職
六十四	酒気帯び運転により人身、対物損壊等の事故を起こすこと。	免職
六十五	酒酔い運転又は酒気帯び運転となることを知りながら、運転する者に飲酒を勧めること又は酒酔い運転又は酒気帯び運転の車に同乗すること。	減給、停職又は免職
六十六	交通事故(六十二の項から六十五の項までに係るものを除く。)により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせること。	減給、停職又は免職
六十七	六十六の項のうち、交通事故を起こし、講ずべき措置を怠ること。	停職又は免職
六十八	交通事故(六十二の項から六十五の項までに係るものを除く。)により多数の人に傷害を負わせること。	戒告又は減給
六十九	六十八の項のうち、交通事故を起こし、講ずべき措置を怠ること。	減給又は停職
七十	著しい速度超過等の悪質な交通法規違反(六十二の項から六十五の項までに係るものを除く。)をすること。	戒告、減給又は停職
七十一	七十の項のうち、当該交通法規違反が原因となる事故を起こし、講ずべき措置を怠ること。	停職又は免職

【飲酒運転・交通法規違反：チェックリスト・例】

[管理職員]

- ☐ 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、事前に飲酒運転の禁止を周知・徹底しているか。
- ☐ 普段から教職員同士が飲酒量の多少にかかわらず、飲酒運転を相互に戒め合う職場の雰囲気づくりをしているか。
- ☐ 飲酒運転に係る不祥事案の新聞記事等を活用し、教職員に対して機会を捉えて適切に指導を行っているか。
- ☐

[教職員]

- ☐ 少しぐらいの飲酒なら大丈夫という甘い認識はないか。
- ☐ 飲酒をした翌日でも体内に残ったアルコール成分により、酒気帯び運転になる場合があることを認識しているか。
- ☐ 飲酒の影響は長時間に及ぶことを知っているか。
- ☐ 平成21年6月、道路交通法施行令の一部が改正され、飲酒運転が厳罰化されたことを知っているか。

参考：呼気中アルコール濃度 0.15～0.25mg 未満の場合

違反点数 13 点、免許 90 日、3 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金

- ☐ 飲酒運転の車に同乗した者や運転する者に飲酒を勧めた者も重い刑が科せられることを知っているか。
- ☐ 自転車も飲酒運転は禁止されており、罰則規定があることを知っているか。
- ☐ 交通事故を起こした場合、事故について警察官に報告することが義務付けられていることを認識しているか。
- ☐ 自動車等の運転中に携帯電話等で通話をしたり、画像を注視したりする行為が、道路交通法に違反することを知っているか。
- ☐ 公私を問わず、交通事故を起こした場合や速度超過等の交通法規違反(交通反則報告書(いわゆる青キップ)を除く。)で検挙された場合は、管理職員に報告する必要があることを知っているか。
- ☐

《横領・不適切な会計処理等》～会計の適正な管理執行を～

学校では、教育活動上必要な費用として、給食費、修学旅行積立金、PTA会費など様々な徴収金を取り扱っています。

これらの徴収金は、児童・生徒のために保護者から預かった金銭であり、学校教育活動に必要な経費として、公金に準じた厳正な取扱いが必要です。

以下に掲載している事例を参考に、不適切な会計処理や横領が発生する要因を考え、保護者等の信頼を得るに十分な会計処理の適正化・透明化を図ることが必要です。

《学校徴収金の横領》

■概要

主査は、約2年間、学校徴収金等を横領し、飲食代やパチスロの遊興費として費消した。また、学校徴収金の未納者に対する督促業務を担当していたが、横領の事実が発覚することを恐れ、督促業務を行わなかったために、滞納額を増大させた。

■発覚の経緯

第三者からの投書により発覚。

■動機等

「小遣いを使い果たしたところであったため、衝動的に取り込んでしまった。」「横領の事実が発覚することを恐れ、督促業務を行わなかった。」

■処分内容

主査「懲戒免職」

校長2名「減給3月(10分の1)」(管理監督責任)

《携帯電話使用料に係る不適切な会計処理》

■概要

主査は、7月分携帯電話の利用料金について、翌8月に経費支出命令を起案し、同日施行したが、支払期限までに納付手続きをしなかった。また、9月に資金前渡職員口座に振り込まれたお金で納付すべき7月分の携帯電話利用料金を自身の負担で納付した。

さらに、8月分の利用料金について、経費支出命令を怠り、資金前渡職員口座に残されていた7月分の携帯電話の利用料金が充当されることで支払われていた。

■発覚の経緯

事務長が予算執行状況を確認する中で発覚。

■動機等

「納付依頼書が私物に混入した上、私費の公共料金の納付書等と混同し、事務処理ミスの発覚を恐れ、とりつくろうと思った」

■処分内容

主査「訓戒」

校長「所属長注意」(管理監督責任)

【関係法令等】

○ 刑法(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、十年以下の懲役に処する。

○ 参考例規集の通達・通知

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
三十二	公金又は公物を横領すること。	免職
三十三	公金又は公物を窃取すること。	免職
三十四	人を欺いて公金又は公物を交付させること。	免職

【横領・不適切な会計処理等：チェックリスト・例】

[管理職員]

- ☐ 学校徴収金及び団体徴収金等の会計処理基準を熟知しているか。
- ☐ 会計処理基準に従った事務処理を行っているか。
- ☐ 会計事務を担当者に任せきりにしていないか。
- ☐ 金庫に何が保管されているか把握しているか。
- ☐ 複数の者が会計事務をチェックする体制となっているか。
- ☐ 毎月定期的に又は随時、預金通帳、金銭出納簿、収支に係る証拠書類を照合し、会計事務が適正か確認しているか。特に証拠書類の確認、預金残高の確認をしているか。
- ☐ 預金口座の銀行届出印と通帳の保管責任者を分離しているか(通常、銀行届出印は校長自身が、通帳を事務長等が管理する。)また、保管場所について、直接業務に携わる職員以外の職員が知っているようなことはないか。
- ☐ 物品購入等に係る支出命令時に、納品検査が適切に行われたかを確認しているか。
- ☐ 部活動の運営経費に関する会計報告を適正に確認しているか。
- ☐

[教職員]

- ☐ 学校徴収金について、たとえ一時的であっても、立替や流用をしていないか。
- ☐ 学校徴収金及び団体徴収金等の会計処理基準を熟知しているか。
- ☐ 会計処理基準に従った事務処理を行っているか。
- ☐ 業者等への支払い、転・退学者への返還金は口座振込みとしているか。
- ☐ やむを得ず現金で支払う場合は、複数で対応し領収書を証拠書類として保管しているか。
- ☐ 現金を机の引出しやロッカーなどに保管していないか。
- ☐ 支出手続後、速やかに領収書等の証拠書類を添付し管理職員へ報告しているか。
- ☐ 卒業時、転・退学時に学校徴収金等の返還金がある場合、速やかに行っているか。
- ☐ 物品購入等の際、納品検査と適切に行っているか。
- ☐ 部活動の運営経費に関して、適正に会計報告を行っているか。
- ☐

《違法薬物の所持や使用》～教職員としての自覚を～

違法薬物は本人の心身をむしばむだけでなく、社会にも害悪をもたらすものであり、これを所持・使用する行為は、重大な法令違反です。そのため、教職員一人ひとりが違法薬物や薬物乱用に関して正確に理解するとともに、当事者意識を持って自ら考えることで、教育公務員としての責任や法令順守義務について改めて認識を深めてください。

《大麻取締法違反》

■概要

講師は、自宅において、大麻草を所持していたことから、大麻取締法違反の容疑で現行犯逮捕された。

■発覚の経緯

警察より府教育庁に当該講師を逮捕した旨の連絡があり発覚。

■動機等

「大麻はテンションを上げるのにもリラックスするのにも両方使えることが一番大きい。酒やたばこでは味わえない感覚だった。」

■処分内容

講師「懲戒免職」

《覚せい剤取締法違反》

■概要

教諭は、大阪市内のクラブで他の客から無理やり覚せい剤を注射され、爽快でストレスが無くなったと感じた。その後、インターネットのサイトで知り合った人物等から覚せい剤を購入し、月1回程度自宅で使用していたところ、内偵していた捜査当局に自宅を捜査され、覚せい剤所持で逮捕された。また、同教諭は、自宅で他の者に覚せい剤を注射し、また自分にも注射し、覚せい剤を使用したことから覚せい剤使用で再逮捕された。

■発覚の経緯

警察より府教育庁に当該教諭を逮捕した旨の連絡があり発覚。

■動機等

「無性に人としゃべりたくなり、一緒に覚せい剤を使用した友人としゃべり続けることで、ストレスの発散になった。」

■処分内容

教諭「懲戒免職」

【関係法令等】

○ 大麻取締法

第3条 大麻取扱者でなければ大麻を所持し、栽培し、譲り受け、譲り渡し、又は研究のため使用してはならない。

第24条の2 大麻を、みだりに、所持し、譲り受け、又は譲り渡した者は、五年以下の懲役に処する。

○ 覚せい剤取締法

第14条 覚せい剤製造業者、覚せい剤施用機関の開設者及び管理者、覚せい剤施用機関において診療に従事する医師、覚せい剤研究者並びに覚せい剤施用機関において診療に従事する医師又は覚せい剤研究者から施用のため交付を受けた者の外は、何人も、覚せい剤を所持してはならない。

第19条 左の各号に掲げる場合の外は、何人も、覚せい剤を使用してはならない。

- 一 覚せい剤製造業者が製造のため使用する場合
- 二 覚せい剤施用機関において診療に従事する医師又は覚せい剤研究者が施用する場合
- 三 覚せい剤研究者が研究者が研究のため使用する場合
- 四 覚せい剤施用機関において診療に従事する医師又は覚せい剤研究者から施用のため交付を受けた者が施用する場合
- 五 法令に基いてする行為につき使用する場合

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
五十六	麻薬、覚醒剤等を所持し、又は使用すること。	免職

【違法薬物の所持や使用:チェックリスト・例】

[管理職員]

- ☐ 教職員にストレスを与えるような大きな環境の変化があったかどうかを知る努力をしているか。
- ☐ 特定の教職員に業務が偏り、ストレスとなっていないかを把握するように努めているか。
- ☐ 普段から教職員同士が仕事上の悩みを相談できるような職場の雰囲気づくりをしているか。
- ☐

[教職員]

- ☐ 薬物が、身体や精神にどのような悪影響を及ぼすかを知っているか。
- ☐ 自分の弱さや短所、どのような場合にストレスを感じるかを自覚しているか。
- ☐ ストレスをため込んだままにしていないか。また、ストレス解消のための手段を持っているか。
- ☐ 仕事上の悩み等があった時、管理職員や同僚教職員に相談しているか。
- ☐

《その他：欠勤、通勤手当の不正受給など》

～常に公務員としての自覚を～

地方公務員には地方公務員法に基づき数々の服務義務が課せられています。とりわけ「信用失墜行為の禁止」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。

教職員として、公務員としての自覚と責任をもった行動を心がけてください。

《欠勤》

■概要

教諭は、心身の不調により、勤務校に連絡することなく、終日自宅で過ごしたが、年次有給休暇が残っておらず、また、病気休暇に必要な医師の診断も受けなかったことから、3時間の欠勤となった。

また、医師の診断を受け、病気休暇を取得するまでの5日間を欠勤したため、上記の欠勤とあわせて計5日間3時間、正当な理由なく欠勤した。

■動機等

「管理職に病院に行くことを勧められたが、当初休み始めの段階では、病院に行くべき状態とは思わず休んだ。」

■処分内容

教諭「戒告」

校長「訓告」(管理監督責任)

《認定と異なる方法で通勤し、通勤手当を不正受給》

■概要

教諭は、公共交通機関を利用する通勤認定を受け、これにより算出された通勤手当の支給を受けながら、自動車による通勤を常態化させ、1年5か月間、通勤手当を不正に受給した。

また、学校による通勤の実態確認の際、定期券の写しを提出していたが、実態確認が実施される時期しか定期券を購入していなかった。加えて、自動車で通勤した際、学校付近の商業施設の駐車場に無断で駐車することがあった。

■発覚の経緯

学校による通勤実態の確認により発覚。

■動機等

「自動車で通勤すると通勤時間が短縮できるため、楽な方法を選んでしまった。」

■処分内容

教諭「停職1月」

《学校敷地内・勤務時間内の喫煙》

■概要

教頭は、勤務時間中に学校敷地内の職員用トイレ内で加熱式タバコを喫煙した。

■発覚の経緯

他の複数の教職員が校長に報告したことで発覚。

■動機等

「付近に人がいなかったから。バレなければいいかと思った。」

■処分内容

教頭「戒告」

校長「嚴重注意」(管理監督責任)

《勤務時間中に鍼灸院等へ行き職場離脱》

■概要

教諭は、勤務時間中にもかかわらず、鍼灸院に行き、治療を受けたり、スーパー等で飲料や菓を購入したりするなどして、27回にわたり、計9時間45分間、職場離脱した。

■発覚の経緯

府教育庁への投書により発覚。

■動機等

「勤務時間中であつたが、生徒がいない時間帯であつたため気の緩みが生じた。」

■処分内容

教諭「減給6月(10分の1)」

准校長「訓告」(管理監督責任)

《所属長の許可を得ることなく教科用図書の執筆等により報酬を受領》

■概要

教諭は、地方公務員法第38条第1項の規定に違反し、所属長の許可を得ることなく、教科用図書の執筆をし、報酬を得ていた。

■発覚の経緯

文部科学省から、府教育庁に送付された「使用教科書著作編集関係者名簿」に、当該教諭が著作者として掲載されていたことにより発覚。

■動機等

「教科書会社から依頼を受けた時に許可を受ければ、翌年度以降は、申請する必要がないと思っていた。」

■処分内容

教諭「戒告」

【関係法令等】

○ 地方公務員法

第三十八条 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（以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。）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（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。

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
一	正当な理由なく十日以内の間欠勤すること。	戒告又は減給
七	勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせること。	戒告又は減給
三十九	故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給料、諸手当等を不正に受給すること。	減給又は停職

【その他：チェックリスト・例】

〔管理職員〕

- ☐ 教育委員会からの教職員の綱紀保持にかかる通知や通達の内容を教職員に周知・徹底しているか。
- ☐ 服務規律にかかる校内研修を、計画的に行っているか。
- ☐ 欠勤は、懲戒処分となることを理解しているか。
- ☐ 教職員の長期休業期間中の主な動向を把握しているか。
- ☐ 勤務時間の管理を適切に行っているか。
- ☐ 年次休暇、出張、承認研修、兼職・兼業、営利企業への従事等にかかる事務処理について、適正な手続きを周知しているか。
- ☐ 通勤手当、住居手当、扶養手当について、通知に基づき、適正に認定しているか。
- ☐ 教職員の通勤の実態を把握しているか。
- ☐

〔教職員〕

- ☐ 常に公務員としての自覚を持って行動しているか。
- ☐ 年次休暇、出張、承認研修、兼職・兼業、営利企業への従事等にかかる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服務義務が課されていることを知っているか。
- ☐ 通勤手段は届出どおりであるか、また、住居手当、扶養手当などの届出は適正に行っているか。
- ☐ 自分が取得できる年次休暇の残日数を把握しているか。
- ☐ 許可なく給与以外の収入を得ていないか。
- ☐ 出版社から教科書や問題集等の著作・編集や編集会議への参加の依頼を受け、謝礼等を受け取る際には、営利企業への従事等にかかる手続きを行っているか。
- ☐

<不祥事を起こしたらどうなる？>

◇ 責任

教職員が不祥事を起こした場合には、次のような責任が問われます。

○地方公務員法上の責任

根拠法：地方公務員法第29条

趣 旨：任命権者が教職員の義務違反に対し道義的責任を問うものであり、それによって公務における規律と秩序を維持することを目的とするもの。

懲戒処分の種類：免職、停職、減給、戒告

懲戒処分の効果

根拠規定：職員の懲戒に関する条例

停職＝1日以上6月以下の期間

停職期間中はいかなる給与も支給されない。

減給＝1日以上6月以下の期間

給料及び地域手当の合計額の10分の1以下を減ずる。

○刑事責任

- ・市民社会の秩序維持の観点から加えられる制裁で、刑法やその他の法律の刑罰規定に基づくもの。
- ・例えば、教員が生徒に体罰を加え、ケガをさせたときには、刑法上の傷害罪を構成する。
- ・近年、逮捕・勾留され、留置場に入り、拘置所に移されるなど、長期間身柄を拘束される事例が相次いでいる。

○民事責任

- ・民法に基づき、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えた場合に、金銭的な損害の賠償を求められる。
- ・国家賠償法に基づき、一義的に自治体が賠償責任を負う場合にも、故意又は重過失があれば自治体から求償される。

○服務上の措置

- ・服務監督権に基づき、職員の行為を戒め、注意を喚起するために行う。
- ・種類：訓戒、訓告、嚴重注意

◇ 懲戒処分による損失

- ◎ 大阪府教育委員会では、教職員が懲戒処分を受けた場合には、公表を行っています。
- ◎ また、教職員自身は、次のような損失を被ります。
 - 免職・公務員としての身分を失う
 - ・退職手当は原則支給なし
 - 停職・期間中の給与は支給なし
 - ・期末手当は在職期間の算定上停職の期間を除算
 - ・勤勉手当は勤務期間の算定上停職の期間勤務しなかった期間とみなす（但し、基準日（6月1日、12月1日）において停職中の場合は期末・勤勉手当の支給なし）、成績率を減率
 - ・退職手当は在職期間から停職期間の1／2を除算
 - ・昇給なし
 - 減給・期間中の給料・調整手当は減額
 - ・勤勉手当は成績率を減率
 - ・昇給なし、又は昇給を抑制
 - 戒告・勤勉手当は成績率を減率
 - ・昇給なし、又は昇給を抑制
- ◎ また、次のような影響もあります。
 - 履歴事項に記載
 - 懲戒免職の場合は、教員免許状が失効し、返納が必要
- ◎ 懲戒免職となった場合の給与、退職手当の損失額※
 - ・給 与 約1億7000万円
 - ・退職手当 約 2300万円
- 戒告・減給・停職処分を受けた場合、処分内容に応じて、数十万円～数百万円が減額される
- 懲戒処分を受けた場合、年金額の一部が給付制限される

※40歳の教諭が令和2年3月末で懲戒免職になったとして、定年の60歳まで勤務した場合と比較し、試算

参 考 例 規 集

[地方公務員法]

(懲戒)

第29条 職員が次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは第57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基づく条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

(服務の根本基準)

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。

(服務の宣誓)

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。

(法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)

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を定める規程に従い、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。

(信用失墜行為の禁止)

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。

(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。

(職務に専念する義務)

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。

(政治的行為の制限)

第36条 職員は、政党その他の政治団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員とはなつてはならず、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。(以下略)

(営利企業への従事等の制限)

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。

(罰則)

第60条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

二 第34条(中略)の規定に違反して秘密を漏らした者

[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。

※「体罰」とは、

一 法務調査意見長官回答昭和23年12月22日法務庁調査2発18

「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日文部科学省初等中等局長)

[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。

3 何人も、第一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。

[刑法]

(傷害)

第204条 人の身体を傷害した者は、十五年以下の懲役又は五十万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、二年以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

(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、十年以下の懲役に処する。

[通 達・通 知]

○不祥事の防止に向けて

- ・「不祥事防止に向けたワークシート集」(令和2年2月)
- ・「教職員の綱紀の保持について(通達)」(令和元年 11 月 29 日・教職人第 3708 号)
別添資料「信頼される教職員であり続けるために～不祥事の根絶に向けて～」
- ・「大阪府教育委員会服務指導指針」(平成 24 年 11 月 26 日改正)
- ・「大阪府教育委員会綱紀保持指針」(平成 23 年 10 月 4 日改正)

○体罰の防止に向けて

- ・「子どもを守る被害者救済システム」(平成 27 年 4 月改定)
- ・5 つのレベルに応じた 問題行動への対応チャート(平成 26 年 2 月)
- ・「体罰根絶に向けた取組の徹底について」(平成 25 年 8 月 20 日付け教委高第 2328 号)
- ・「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)」
(平成 25 年 3 月 21 日・教委高第 3966 号、平成 25 年 3 月 14 日付け教委小中第 3453 号)
- ・「府内公立学校で連続して生起する体罰の根絶について(通知)」
(平成 21 年 7 月 17 日付け教委児生第 1184 号)
- ・「体罰防止マニュアル(改訂版)」(平成 19 年 11 月)

○セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて

- ・「子どもを守る被害者救済システム」(平成 27 年 4 月改定)
- ・「児童生徒健康診断の実施におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止について」
(平成 29 年 12 月 8 日改正)
- ・「教職員による児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止のために」
(平成 29 年 5 月改訂)
- ・「障がいのある幼児・児童・生徒の指導や介助方法における留意点」(平成 22 年 11 月)
- ・「セクシュアル・ハラスメントを許さない学校に」(平成 21 年 4 月)
- ・「セクシュアル・ハラスメント・ガイドライン」(平成 20 年 3 月改訂)
- ・「教職員による児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントを防止するために QA集」
(平成 15 年 3 月)
- ・「児童生徒に対する性的暴力を防止するために」(平成 13 年 12 月)

○職場におけるハラスメントの防止に向けて

- ・「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」
(令和元年 10 月一部改訂)
- ・「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」
(平成 29 年 6 月)
- ・「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」(平成 29 年 6 月)
- ・「ハラスメント『0(ゼロ)』に向けて」教育長メッセージ
(平成 27 年 7 月 16 日付け教委職人第 1863 号)

○個人情報の紛失・流出の防止に向けて

- ・「個人情報の適正管理のために」(平成 30 年 9 月 12 日付け教高第 2583 号)
- ・「大阪府教育委員会における個人情報の安全管理に関する基本方針」及び「大阪府教育委員会における個人情報の取扱い及び管理に関する要綱」(平成 27 年 12 月 4 日)
- ・「個人情報の適正な管理について」(平成 27 年 6 月 3 日付け教委高第 1653 号)
- ・「学校における個人情報の保護に係る調査について」
(平成 26 年 8 月 8 日付け教委小中第 1481-2 号)
- ・「統合 ICT ネットワークへの個人情報データ移行について」
(平成 26 年 7 月 1 日付け教委高第 1910 号)
- ・「教育委員会情報セキュリティポリシー実施手順」(平成 26 年 4 月 1 日改正)
- ・「学校における個人情報の持出し等による漏えい等の防止について」
(平成 21 年 6 月 30 日付け教委小中第 1526 号)
- ・「個人情報の適正な管理等について」
(平成 24 年 6 月 20 日・教委高第 1776 号／教委施財第 1809 号)
- ・「個人情報の適正な管理・保管について」(平成 16 年 6 月 9 日付け教委学事第 1427 号)

○学校徴収金等の適正な管理・取扱いに向けて

- ・「大阪府 PCB 廃棄物適正管理の手引き」(令和元年 5 月 20 日改正)
- ・「学校徴収金等の会計処理基準」(平成 29 年 11 月 9 日付け教施財第 2936 号一部改正)
- ・「学校徴収金等取扱マニュアル」(平成 29 年 11 月一部改正)

○飲酒運転・交通事故の防止に向けて

- ・「交通事故に係る報告等について(通知)」(令和 2 年 2 月 18 日付け教職人第 4585 号)
- ・「安全運転の徹底等について(通達)」(平成 23 年 3 月 18 日付け教委職人第 3484 号)
教職員は、安全運転に努めるとともに、教職員が速度超過等の交通法規違反(交通反則告知書(いわゆる青色キップ)を除く)で検挙された場合は、直ちに校長・准校長に報告し、報告を受けた校長・准校長は、速やかに教職員人事課長に報告すること。
- ・「教職員による飲酒運転の根絶について(通達)」
(平成 21 年 9 月 18 日付け教委職人第 1808 号)
- ・「教職員による飲酒運転の根絶について(通達)」
(平成 14 年 11 月 12 日付け教委職人第 329 号)
 - ① “飲んだら乗るな・乗るなら飲むな”を徹底し、公務上はもとより私事においても、飲酒運転は絶対に行わないこと。
また、人身・物損事故が発生した場合はもとより、事故が発生していなくても、飲酒運転を行うこと自体、懲戒免職を含めた厳しい処分の対象となること。
 - ② 飲酒運転を命じ、勧め又は酒類の提供をした教職員及び飲酒運転の車に同乗するなど飲酒運転を容認・黙認した教職員についても、懲戒免職を含めた厳しい処分の対象となること。
 - ③ 自家用自動車の運転に当たっては、法令を遵守し、常に安全運転に努め、いやしくも府民の批判を受けることがないように努めるとともに、万一交通事故等を起こした場合には、速やかに校長に報告すること。
- ・「教職員の不祥事の防止について(通達)」(平成 13 年 4 月 6 日付け教委職人第 585 号)
校内駐車を原則禁止し、自家用自動車による通勤が認められている場合にあっても、校内事故の未然防止に万全を期すること。

○その他

- ・「勤務時間中における喫煙禁止の徹底について(通達)」
(令和元年6月20日付け教職人第1896号)
喫煙による職務専念義務違反は、職員の懲戒に関する条例別表7に該当する非違行為として、懲戒処分の対象となり得ることを各自自覚し、勤務時間中及び学校敷地内での喫煙は厳に慎むこと。
- ・「学校敷地内や勤務時間中における喫煙禁止の徹底について(通達)」
(平成30年7月13日付け教職人第2010号)
- ・「宿泊を伴う教育活動及び学校内における飲酒について(通達)」
(平成15年6月16日付け教委職人第1270号)
宿泊を伴う教育活動等、児童・生徒を引率中の飲酒、学校内における飲酒は勤務時間外であつても厳に慎むこと。
- ・「出勤簿管理について(通知)」
(平成30年3月20日付け教職人第4686号)
校長・准校長は、出勤簿の適正な管理を徹底し、正しい勤務時間管理を行うとともに、特に時間外勤務の多い教職員に対しては、必要に応じ業務処理方法の改善に関する指導若しくは助言を行うなど、適切な対応を行い、教職員の服務管理、健康管理に努めること。
- ・「交通用具の使用による通勤認定事務等の適正化に係る取扱いについて」
(平成31年3月11日付け教職企第2436号一部改正)
- ・「働き方改革に資する自動車等通勤認定要件の一部緩和について」
(平成29年9月7日付け教職企第1623号)
- ・「自家用自動車等の使用による通勤認定事務等の適正化について(通知)」
(平成19年3月1日付け教委職企第2059号一部改正)
- ・「教科書発行者による教科書等の執筆、編集、意見聴取等の依頼を受ける場合の遵守事項について(平成28年7月20日付け教高第2150号)
- ・「営利事業等の従事制限の許可に関する取扱いについて」
(平成28年3月31日付け教委職人第4328号最終改訂)
- ・「長期休業期間中の教育公務員特例法第22条第2項に基づく研修の制度運用について(通知)」(平成21年7月3日付け教委職企第1411号)
- ・「夜間定時制課程等における課業期間中の承認研修の取扱いについて(通知)」
(平成21年3月30日付け教委職企第2228号)
- ・「教育公務員特例法第22条第2項に基づく研修の制度運用について(通知)」
(平成17年9月21日付け教委職企第1529号)
- ・「教育公務員特例法第20条第2項の規程に基づく研修の取扱いについて(通知)」
(平成14年5月20日付け教委職企第78号)
教育公務員特例法による「勤務場所を離れて行う研修」については、文書による事前の研修計画書の提出及び校長承認並びに研修終了後の報告書提出を徹底し、法の趣旨に沿って実施すること。 ※現行法では、教育公務員特例法第22条第2項

○職員の懲戒に関する条例

昭和二十六年十一月八日

大阪府条例第四十二号

改正 昭和二十七年一月二七日条例第五一号

昭和三二年一月一日条例第三六号

昭和四三年三月一五日条例第一号

昭和四六年三月一一日条例第七号

平成十一年一月二九日条例第四〇号

平成一七年一月二八日条例第九六号

平成一八年三月二八日条例第九号

平成一八年一月二六日条例第一〇三号

平成二三年三月二二日条例第一四号

平成二四年三月二八日条例第八七号

平成二五年一月二四日条例第一一〇号

平成二七年一月二日条例第九三号

〔職員の懲戒の手續及び効果に関する条例〕をここに公布する。

職員の懲戒に関する条例

(平二四条例八七・改称)

(趣旨)

第一条 この条例は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。）第二十九条第四項（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第五十三条第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定に基づき、府の職員（警察法（昭和二十九年法律第百六十二号）第五十六条第二項に規定する地方警察職員を除く。）及び府が設立した地方独立行政法人法第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人（以下「特定地方独立行政法人」という。）の職員（以下「職員」という。）の懲戒の手續及び効果に関し必要な事項を定めるとともに、懲戒処分

の基準を定めるものとする。

(平一一条例四〇・平一七条例九六・平二四条例八七・一部改正)

(懲戒処分の基準)

第二条 別表の中欄に掲げる行為（法第二十九条第一項各号のいずれかに該当する行為をいう。以下「非違行為」という。）をした職員に対する標準的な懲戒処分の種類は、同表の下欄に定めるとおりとする。

2 任命権者（特定地方独立行政法人の理事長を含む。以下同じ。）は職員が別表の中欄に掲げる非違行為以外の非違行為をしたときは、当該非違行為に類似する同欄に掲げる非違行為に対する懲戒処分の取扱いを参考にして、当該非違行為に対する懲戒処分を決定することができる。

3 任命権者は、別表の中欄に掲げる非違行為をした職員に対し、懲戒処分をするときは、当該職員のした非違行為の態様及び結果、動機、故意若しくは過失の別又は悪質性の程度、当該職員の職責、当該違反行為の前後の当該職員の態度、他の職員又は社会に与える影響その他懲戒処分の検討にあたり必要な事項を考慮し、懲戒処分をするか否か及びいずれの懲戒処分を選択するかを決定するものとする。

4 任命権者は、懲戒処分をする場合において、複数の非違行為に該当するとき又は虚偽の報告を行ったときその他処分を加重すべき事情があるときは、これらの規定によりすることのできる懲戒処

分より重い懲戒処分をすることができる。

- 5 任命権者は、懲戒処分をする場合において、非違行為が発覚する前に職員自らが申し出たときその他処分を軽減すべき事情があるときは、これらの規定によりすることのできる懲戒処分より軽い懲戒処分をすることができる。

(平二四条例八七・追加)

(監督責任)

第三条 任命権者は、職員が懲戒処分を受ける場合において、当該職員を指導し、又は監督する立場にある職員が、当該職員に対する適切な指導又は監督を怠ったときは、戒告又は減給の懲戒処分をすることができるものとする。ただし、当該職員の行為を隠したときその他重大な責任がある場合は、停職又は免職とすることができる。

- 2 任命権者は、前項の懲戒処分をするときは、当該非違行為を行った部下の職員に対する懲戒処分の内容、当該部下の職員への指導の有無、他の職員又は社会に与える影響その他懲戒処分の検討に当たり必要な事項を総合的に考慮し、懲戒処分をするか否か及びいずれの懲戒処分を選択するかを決定するものとする。

- 3 前条第四項及び第五項の規定は、監督責任による懲戒処分を決定する場合について準用する。

(平二四条例八七・追加、平二七条例九三・一部改正)

(懲戒の手続)

第四条 任命権者は、懲戒処分をしようとする場合においては、関係者その他適当と認める者の意見を聴くものとする。

- 2 任命権者は、大阪府職員基本条例（平成二十四年大阪府条例第八十六号）第二十六条第三項の規定により大阪府人事監察委員会（同条例第四十二条に規定する大阪府人事監察委員会をいう。）の意見を聴いて、懲戒処分をするか否か及びいずれの懲戒処分を選択するかを決定するものとする。

- 3 懲戒処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

- 4 前項の規定による書面の交付をする場合において、当該処分を受けるべき職員の所在が知れないときは、同項の規定による書面の交付を、当該職員の氏名及び同項の書面をいつでも当該職員に交付する旨を任命権者に係る事務所の掲示場に掲示することによって行うことができる。この場合においては、掲示を始めた日から二週間を経過したときに、当該書面が当該職員に到達したものとみなす。

- 5 第二項の規定は、非常勤職員（法第二十八条の五第一項、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第十八条第一項又は一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成十四年大阪府条例第八十六号）第四条各項の規定により採用された職員を除く。以下同じ。）には、適用しない。

(平一一条例四〇・平一七条例九六・一部改正、平二四条例八七・旧第二条繰下・一部改正、平二五条例一一〇・平二七条例九三・一部改正)

(懲戒処分の公表)

第五条 任命権者は、懲戒処分をした場合は、次に掲げる事項を速やかに公表するものとする。

一 懲戒処分をした年月日

二 懲戒処分の内容

三 懲戒処分の理由

四 懲戒処分を受けた職員が勤務する部の名称又は学校の種類、職級及び職種（事務又は技術の区分に限る。）及び年齢

- 2 任命権者は、職員を懲戒処分として免職した場合、当該職員を刑事訴訟法（昭和二十三年法律第

百三十一号) 第二百三十条の規定により告訴し、若しくは同法第二百三十九条の規定により告発した場合又は罪を犯し警察等により職員の氏名が既に公表されている場合で、特に必要と認めるときは、前項各号に掲げる事項のほか、当該職員の氏名及び勤務する所属の名称を公表するものとする。

- 3 前二項の規定にかかわらず、任命権者は、懲戒処分を受けた職員の行為による被害者が前二項の規定による公表を求めない場合、公表することにより被害者が特定される可能性が大きい場合その他被害者の人権に十分配慮する必要があると任命権者が認めるときは、前二項の懲戒処分をしたことを公表しないことができる。

(平二四条例八七・追加)

(戒告の効果)

第六条 戒告は、職員の非違行為の責任を確認し、及びその将来を戒めるものとする。

(平二四条例八七・追加)

(減給の効果)

第七条 減給は、一日以上六月以下の期間、給料及びこれに対する地域手当の合計額（非常勤職員にあっては、報酬の額（非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例（昭和四十年大阪府条例第三十八号）第二条第五項に規定する報酬の額を除く。））の十分の一以下を減ずるものとする。

- 2 法第五十七条に規定する単純な労務に雇用される職員（以下「技能労務職員」という。）及び特定地方独立行政法人の職員（技能労務職員を除く。）の減給は、前項の規定にかかわらず、一回の額が労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条第一項に規定する平均賃金の一日の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

(昭二七条例五一・昭三二条例三六・昭四三条例一・昭四六条例七・平一一条例四〇・平一七条例九六・平一八条例九・平一八条例一〇三・平二三条例一四・一部改正、平二四条例八七・旧第三条繰下、平二七条例九三・一部改正)

(停職の効果)

第八条 停職の期間は、一日以上六月以下とする。

- 2 停職者は、その職を保有するが、職務に従事しない。
3 停職者は、停職の期間中、いかなる給与も支給されない。

(平一一条例四〇・平一八条例一〇三・一部改正、平二四条例八七・旧第四条繰下)

(懲戒処分を受けた者に対する指導等)

第九条 任命権者は、懲戒処分（免職を除く。）を受けた職員に対し、必要な指導を行うとともに、非違行為を反省し、今後非違行為を行わないことの誓約をさせることができる。

(平二四条例八七・追加)

(委任)

第十条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会規則（特定地方独立行政法人の職員に係るものにあつては、当該特定地方独立行政法人の規程）で定める。

(平一一条例四〇・平一七条例九六・一部改正、平二四条例八七・旧第五条繰下、平二七条例九三・一部改正)

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（昭和三二年条例第三六号）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、給料、報酬及び暫定手当については、昭和三十二年四月一日から適用する。
2 この条例施行前に支給された勤務地手当は、この条例の規定により支給された暫定手当とみなす。

附 則（昭和四三年条例第一号）抄

（施行期日）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

（適用区分）

- 2 次の各号に掲げる規定は、それぞれ当該各号に定める日から適用する。

一 第四条の規定による改正後の職員の退職手当に関する条例（以下「新退職手当条例」という。）

附則第四項（同項第一号を除く。）、第六項、第七項、第十一項及び第十四項の規定 昭和四十二年六月一日

二 第一条の規定による改正後の職員の給与に関する条例（同条例第十九条並びに第二十九条第五項及び第六項を除く。以下「新給与条例」という。）の規定、第二条の規定による改正後の職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例（以下「新期末手当条例」という。）の規定、新退職手当条例第五条第二項及び附則第三十四項の規定、第五条の規定による改正後の職員の懲戒の手續及び効果に関する条例（以下「新懲戒条例」という。）の規定並びに附則第七項、第八項、第十項から第十三項まで及び第十六項の規定 昭和四十二年八月一日

三 第三条の規定による改正後の職員の暫定手当に関する条例（以下「新暫定手当条例」という。）の規定及び附則第九項の規定 昭和四十二年十月一日

（減給の場合の給与額の特例）

- 12 新懲戒条例第三条第一項の規定の適用については、同項中「これに対する調整手当」とあるのは、附則第八項の規定の適用を受ける職員にあつては「職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（昭和四十三年大阪府条例第一号）附則第八項の規定による調整手当」とし、附則第九項の規定の適用を受ける職員にあつては「これに対する調整手当（職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（昭和四十三年大阪府条例第一号。以下「改正条例」という。）附則第八項の規定の適用を受ける職員にあつては、同項の規定による調整手当）に改正条例附則第九項各号に定める額を加えた額」とする。

（減給の特例）

- 13 切替日から施行日の前日までの間に第五条の規定による改正前の職員の懲戒の手續及び効果に関する条例第三条第一項の規定の適用を受けた職員の新懲戒条例第三条第一項の規定の適用については、同項中「、これに対する調整手当及び暫定手当」とあるのは、「及びこれに対する調整手当の額（職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（昭和四十三年大阪府条例第一号）第三条の規定による改正前の職員の暫定手当に関する条例の規定による暫定手当の額に相当する額に限る。）」とする。

附 則（昭和四六年条例第七号）抄

（施行期日）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成一一年条例第四〇号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成一七年条例第九六号）

この条例は、平成十八年四月一日から施行する。

附 則（平成一八年条例第九号）抄

（施行期日）

- 1 この条例は、平成十八年四月一日から施行する。

（減給の特例）

18 施行日の前日までの間に第十一条の規定による改正前の懲戒条例第三条第一項の規定の適用を受けた職員の第十一条の規定による改正後の懲戒条例第三条第一項の適用については、同項中「地域手当」とあるのは、「地域手当（職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成十八年大阪府条例第九号）第十一条の規定による改正前の職員の給与に関する条例の規定による調整手当の額に相当する額に限る。））」とする。

19 附則第二項から前項までに定めるもののほか、この条例（第七条の規定を除く。）の施行に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

附 則（平成一八年条例第一〇三号）

（施行期日）

1 この条例は、平成十九年一月一日から施行する。

（経過措置）

2 この条例の施行の日前の行為に係る減給又は停職の処分の期間については、なお従前の例による。

3 この条例の施行の日前の行為及び同日以後の行為に係る一の減給又は停職の処分の期間については、前項の規定にかかわらず、改正後の職員の懲戒の手續及び効果に関する条例第三条第一項又は第四条第一項の規定を適用する。

附 則（平成二三年条例第一四号）

この条例は、平成二十三年四月一日から施行する。

附 則（平成二四年条例第八七号）抄

（施行期日）

1 この条例は、平成二十四年四月一日から施行する。

（経過措置）

3 この条例の施行の日前にした行為に係る法第二十九条第一項に規定する処分については、第二条の規定による改正後の職員の懲戒に関する条例の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（職員の給料及び管理職手当の特例に関する条例の一部改正）

5 職員の給料及び管理職手当の特例に関する条例（平成二十三年大阪府条例第三号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう〕略

附 則（平成二五年条例第一一〇号）抄

（施行期日）

1 この条例は、平成二十六年四月一日から施行する。

附 則（平成二七年条例第九三号）

この条例は、平成二十八年四月一日から施行する。

別表（第二条関係）

（平二四条例八七・追加）

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
一	正当な理由なく十日以内の間欠勤すること。	戒告又は減給
二	正当な理由なく十一日以上二十日以内の間欠勤すること。	減給又は停職
三	正当な理由なく二十一日以上の間欠勤すること。	停職又は免職
四	勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠くこと。	戒告
五	病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をすること。	戒告又は減給

六	五の項の虚偽の申請を繰り返し行うこと。	停職又は免職
七	勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせること。	戒告又は減給
八	七の項のうち、常習的に職場を離脱し、公務の運営に重大な支障を生じさせること。	停職又は免職
九	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱すこと。	減給又は停職
十	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱すこと。	戒告又は減給
十一	法第三十六条第一項及び第二項の規定に違反して、政治的行為をすること。	戒告又は減給
十二	法第三十六条第三項の規定に違反して、政治的行為をするよう職員に求める等の行為をすること。	減給又は停職
十三	法第三十七条第一項前段の規定に違反して、争議行為をし、又は職場の活動能率を低下させる怠業的行為をすること。	戒告又は減給
十四	法第三十七条第一項後段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、唆し、若しくはあおること。	停職又は免職
十五	職務上知り得た重要な秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせること。	停職又は免職
十六	守秘義務が課されている職務上の事項について、故意に漏らすこと。	戒告又は減給
十七	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情報記録された文書等を収集し、又は職務上知り得た個人情報を流出させること。	戒告又は減給
十八	府が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆し、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示し、又はその他の方法により入札等の公正を害する行為をすること。	停職又は免職
十九	法第三十八条第一項の規定に違反する行為をすること。	戒告又は減給
二十	暴行若しくは脅迫を用い、又は職場における上司、部下等の関係に基づく影響力を用いることにより、強いて性的関係を結び、若しくはわいせつな行為をすること。	停職又は免職
二十一	相手の意に反することを認識した上で、わいせつな発言、性的な内容の電話、性的な内容の手紙又は電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「性的な言動」という。）をすること。	戒告又は減給
二十二	二十一の項のうち、常習的に性的な言動をすること。	減給又は停職
二十三	二十二の項のうち、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾患に罹患させること。	停職又は免職
二十四	児童又は生徒にわいせつな行為をすること。	免職
二十五	児童又は生徒に体罰をすること。	戒告、減給又は停職
二十六	相手の意に反することを認識した上で、児童又は生徒に性的な言動をすること。	戒告、減給又は停職
二十七	二十六の項のうち、常習的に性的な言動をすること。	免職
二十八	二十六の項のうち、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾	免職

	患に罹患させること。	
二十九	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。	免職
三十	職務に関係して利害を有する者から金銭、物品等の贈与又は貸与を受けること。	戒告又は減給
三十一	三十の項のうち、定期的に金銭、物品等の贈与又は貸与を受けること。	停職又は免職
三十二	公金又は公物を横領すること。	免職
三十三	公金又は公物を窃取すること。	免職
三十四	人を欺いて公金又は公物を交付させること。	免職
三十五	公金又は公物を紛失すること。	戒告
三十六	重大な過失によって公金又は公物の盗難にあうこと。	戒告
三十七	故意に職場において公物を損壊すること。	戒告又は減給
三十八	過失により職場において公物に係る火災を引き起こすこと。	戒告
三十九	故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給料、諸手当等を不正に受給すること。	減給又は停職
四十	故意に公金等の不適正な会計処理を行い、現金等を捻出すること。	停職又は免職
四十一	故意に公金等の不適正な会計処理を行い、公金等を本来使用すべき目的又は用途以外の業務に使用すること。	減給又は停職
四十二	公金等を不適正に管理すること又は公金等に関する虚偽の報告を行うこと。	戒告又は減給
四十三	職場の電子計算機を職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせること。	戒告又は減給
四十四	放火をすること。	免職
四十五	人を殺すこと。	免職
四十六	人の身体を傷害すること。	減給又は停職
四十七	暴行を加え、又はけんかをすること（人の身体を傷害するに至らなかった場合に限る。）。	戒告又は減給
四十八	故意に人の物を損壊すること。	戒告又は減給
四十九	自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領すること。	停職又は免職
五十	他人の財物を窃取すること。	停職又は免職
五十一	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取すること。	免職
五十二	遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領すること。	戒告、減給又は停職
五十三	人を欺き、又は恐喝して財物を交付させること。	停職又は免職
五十四	賭博をすること。	戒告、減給又は停職
五十五	五十四の項のうち、常習的に賭博をすること。	停職又は免職
五十六	麻薬、覚醒剤等を所持し、又は使用すること。	免職
五十七	酩酊し、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野な、又は乱暴な言動をすること。	戒告又は減給
五十八	十八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すること。	停職又は免職
五十九	公共の乗物又は場所において痴漢行為、盗撮等をすること。	停職又は免職
六十	五十九の項のうち、常習的に痴漢行為、盗撮等をすること。	免職

六十一	暴行若しくは脅迫を用い、又は心神喪失若しくは抗拒不能に乗じてわいせつな行為をすること。	免職
六十二	酒酔い運転をすること。	免職
六十三	酒気帯び運転をすること。	停職又は免職
六十四	酒気帯び運転により人身、対物損壊等の事故を起こすこと。	免職
六十五	酒酔い運転又は酒気帯び運転となることを知りながら、運転する者に飲酒を勧めること又は酒酔い運転又は酒気帯び運転の車に同乗すること。	減給、停職又は免職
六十六	交通事故（六十二の項から六十五の項までに係るものを除く。）により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせること。	減給、停職又は免職
六十七	六十六の項のうち、交通事故を起こし、講ずべき措置を怠ること。	停職又は免職
六十八	交通事故（六十二の項から六十五の項までに係るものを除く。）により多数の人に傷害を負わせること。	戒告又は減給
六十九	六十八の項のうち、交通事故を起こし、講ずべき措置を怠ること。	減給又は停職
七十	著しい速度超過等の悪質な交通法規違反（六十二の項から六十五の項までに係るものを除く。）をすること。	戒告、減給又は停職
七十一	七十の項のうち、当該交通法規違反が原因となる事故を起こし、講ずべき措置を怠ること。	停職又は免職

