

## IV 資料編

- ①沖縄県教育委員会懲戒処分の指針 ..... 46
  - ②沖縄県職員倫理規程 ..... 52
  - ③児童憲章 ..... 54
  - ④児童懲戒権の限界について ..... 55
  - ⑤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… 56
  - ⑥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… 60
- 同法に基づく「基本的な指針」は以下のリンクから入手してください。
- [https://www.mext.go.jp/content/20220323-mxt\\_kyoikujinzai01-000011979\\_02.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20220323-mxt_kyoikujinzai01-000011979_02.pdf)
- 
- ⑦沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント防止規程及び運用通知 ..... 68
  - ⑧沖縄県教育委員会の所管に属する職員のパワー・ハラスメントの防止に関する指針 ..... 76
  - ⑨沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員の妊娠、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指針 ..... 81
  - ⑩沖縄県知事選挙における職員の服務規律の確保について…… 85
  - ⑪教職員の年末年始における綱紀粛正及び服務規律の確保について ..... 87
  - ⑫日頃の教育活動（体罰防止）に関する事故点検票 ..... 89
  - ⑬懲戒処分の状況 ..... 91

# 沖縄県教育委員会懲戒処分の指針

(平成14年10月24日 教育長決裁)  
一部改正 平成18年9月25日 教育長決裁  
一部改正 平成30年2月28日 教育長決裁  
一部改正 令和3年3月30日 教育長決裁

この指針は、職員が非違行為を行った場合、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条に規定する懲戒処分（以下「懲戒処分」という。）に付すべきものと判断した事案についての標準的な処分量定を明らかにすることにより、職員の懲戒処分を厳正かつ公正に行うとともに、県民の不信や疑惑を招くような不祥事を防止し、県民の教育行政に対する信頼を確保することを目的とする。

## 第1 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- (2) 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- (3) 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- (4) 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- (5) 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。

例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- (1) 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
  - (2) 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
  - (3) 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
  - (4) 過去に非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
  - (5) 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき
- がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- (1) 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
  - (2) 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき
- がある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

## 第2 標準例

(1) 児童生徒等に対するわいせつ行為等関係

- ア みだらな行為をした職員は、免職とする。
- イ わいせつな行為をした職員は、免職とする。
- ウ わいせつな目的で撮影等をした職員又はこれを試みた職員は、免職とする。
- エ わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、性的な内容のSNSを利用した情報発信、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、免職又は停職とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動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積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職とする。
- オ わいせつな言辞等の性的な言動をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等を情状として考慮の上判断するものとする。

(2) 体罰関係（教職員対象）

児童生徒に対する体罰等の行為

- ア 体罰等により、児童生徒が重傷を負った場合は、免職又は停職とする。
- イ 体罰等により、児童生徒が軽傷を負った場合は、停職又は減給とする。
- ウ 上記ア、イに該当しないが、児童生徒に体罰等をした職員は、戒告とする。

(注) 「体罰等」とは、児童生徒に対する体罰、暴力、暴言などの行為をいう。  
「重傷」とは、体罰等によって負傷し、30日以上の治療を要する場合をいう。  
「軽傷」とは、体罰等によって負傷し、30日未満の治療を要する場合をいう。

(3) 一般サービス関係

ア 欠勤

- (ア) 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。
- (イ) 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。
- (ウ) 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

イ 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、戒告とする。

ウ 休暇等の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇等について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

エ 勤務態度不良

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た職員は、減給又は戒告とする。

オ 職場内秩序を乱す行為

- (ア) 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。
- (イ) 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。

カ 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

キ 違法な政治的行為

地方公務員法第36条第1項又は同条第2項の規定に違反する政治的行為を行った職員（現業職員を除く。）は、停職、減給又は戒告とする。

ク 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、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た職員は、減給又は戒告とする。

(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、若しくはあおった職員は、免職又は停職とする。

#### ケ 秘密漏えい

(ア) 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員は、免職とする。

(イ) 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### コ 個人の秘密情報の目的外収集

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等を収集した職員は、減給又は戒告とする。

#### サ 兼業の承認等を得る手続きの怠

営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

#### シ 入札談合等に関与する行為

県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すこと、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すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員は、免職又は停職とする。

#### ス 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職員は、免職又は停職とする。

(イ) 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

(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職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### セ セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場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）

(ア) 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、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した職員は、免職又は停職とする。

(イ) 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動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積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

(ウ) 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### ソ パワー・ハラスメント

(ア) パワー・ハラスメント（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、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は勤務環境を害することとなるようなものをいう。以下同じ。)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職員は、停職、減給又は戒告とする。

- (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職員は、停職又は減給とする。
- (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職員は、免職、停職又は減給とする。

(注)セ及びソに関する事案について処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

#### (4) 公金・公物取扱い関係

##### ア 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

##### イ 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

##### ウ 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

##### エ 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

##### オ 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

##### カ 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

##### キ 出火

過失により職場において公物の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

##### ク 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職員は、減給又は戒告とする。

##### ケ 公金・公物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

##### コ コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータをその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た職員は、減給又は戒告とする。

#### (5) 公務外非行関係

##### ア 放火

放火をした職員は、免職とする。

##### イ 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

##### ウ 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

##### エ 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったときは、減給又は戒

告とする。

**オ 器物損壊**

故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

**カ 横領**

(ア) 自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。

(イ) 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、減給又は戒告とする。

**キ 窃盗・強盗**

(ア) 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

(イ) 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。

**ク 詐欺・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職員は、免職又は停職とする。

**ケ 賭博**

(ア) 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

(イ) 常習として賭博をした職員は、停職とする。

**コ 麻薬等の所持等**

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、免職とする。

**サ 酩酊による粗野な言動等**

酩酊して、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又は乱暴な言動をした職員は、減給又は戒告とする。

**シ 淫行**

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対象として供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員は、免職又は停職とする。

**ス 痴漢行為**

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

**セ 盗撮行為**

公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員は、停職又は減給とする。

**ソ わいせつ行為等**

(ア) 公然とわいせつな行為をした職員は、停職又は減給とする。

(イ) 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

(ウ) ストーカー行為（同一の者に対し、つきまとい等を反復してすること）をした職員は、停職又は減給とする。

**(6) 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係**

**ア 飲酒運転**

(ア) 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

(イ) 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

(ウ) 酒酔い運転又は酒気帯び運転を教唆した職員は、免職とする。

(エ) 酒酔い運転又は酒気帯び運転を幫助した職員は、停職とする。

**イ 飲酒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職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

(イ) 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

**ウ 飲酒運転以外の交通法規違反**

無免許運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(注) 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。

なお、事件・事故の報告を怠り懲戒処分を免れようとした場合は、標準例に掲げる量定を超えて処分するものとする。

**(7) 監督責任関係**

**ア 指導監督不適正**

部下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職員は、減給又は戒告とする。

**イ 非行の隠ぺい、黙認**

部下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、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

**附 則**

この基準は、平成14年11月1日から施行する。

**附 則**

この基準は、平成18年10月1日から施行する。

**附 則（平成30年2月28日付け教総第10118号）**

1 この指針は、平成30年4月1日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。

2 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）附則第5項により同法の規定を準用する職員（いわゆる「現業職員」）については、なお従前の例による。

**附 則（令和3年3月30日 教総第1380号、教人第2105号）**

1 この指針は、令和3年4月1日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。

2 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）附則第5項により同法の規定を準用する職員（いわゆる「現業職員」）については、なお従前の例による。

# 沖縄県職員倫理規程

平成9年12月9日

訓令第34号

## (目的)

第1条 この訓令は、沖縄県職員（特別職の職員を除く。以下「職員」という。）が当該職員の職務に利害関係のある業者及び個人（これらの者の集合体であって法人格を有しないものを含む。）並びに職員の地位等の客観的な事情から当該職員が事実上影響力を及ぼしうると考えられる他の職員の職務に利害関係のある業者及び個人（これらの者の集合体であって法人格を有しないものを含む。）（以下これらを「関係業者等」という。）との接触等に関し遵守すべき事項等を定めることにより、公正な職務の執行を図り、県民の疑惑や不信を招くような行為を防止し、公務に対する信頼を確保することを目的とする。

## (職員の基本的な心構え)

第2条 職員は、その服務について、地方公務員法（昭和25年法律第261号）その他関係法令を遵守するほか、この訓令に従わなければならない。

2 職員は、全て公務員が県民全体の奉仕者であって、一部の奉仕者でないことを自覚し、公正な職務の執行に当たるとともに、公共の利益の増進を目指して職務を遂行しなければならない。

3 職員は、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを認識するとともに、日常の行動について常に公私の別を明らかにし、職務やその地位を私的な利益のために用いてはならない。

## (管理・監督者の遵守事項)

第3条 本庁課長相当職以上の職にある者及び出先機関の長の職にある者（以下「管理・監督者」という。）は、率先垂範して服務規律の確保を図るとともに、監督責任を十分に自覚し、部下職員に対する指導監督を怠ってはならない。

2 管理・監督者は、この訓令の遵守について自省自戒及び率先垂範し、あわせて会議等の場を通じて、相互の注意喚起をするとともに、その異動に際しては、新任者に対しこのことを徹底させなければならない。

## (関係業者等との接触に当たっての禁止事項)

第4条 職員は、関係業者等との接触に当たっては、次に掲げる行為をしてはならない。ただし、家族関係、個人的友人関係等に基づく私生活面における行為であって、職務に関係のないものについては、この限りでない。

(1) 会食（パーティーを含む。）をすること。

(2) 遊技（スポーツを含む。）、旅行をすること。

(3) 転任、海外出張等に伴うせん別等を受けること。

(4) 中元、歳暮等の贈答品を受領すること。

(5) 講演、出版物への寄稿等に伴い報酬を受けること。

(6) 金銭、小切手、商品券等の贈与を受けること。

(7) 本来自らが負担すべき債務を負担させること。

(8) 対価を支払わずに役務の提供を受けること。

(9) 対価を支払わずに不動産、物品等の貸与を受けること。

(10) 前各号に掲げるもののほか、接待又は一切の利益や便宜の供与（社会一般の接遇として容認される湯茶の提供等を除く。）を受けること。

2 前項の規定は、職務上必要な会議において会食をする場合又は対価を支払って会食をする場合等例外的な場合であって、次に掲げる場合には、適用しない。ただし、第6条に規定する総括サービス管理者があらかじめ指定するものについては、所属長において届出又は報告を了承したものとみなす。

(1) 事前に所属長に対し届出をし、その了承を得た場合

(2) やむを得ない事情により前号の届出をすることができない場合には、事後、速やかに所属長に報告し、その了承を得た場合



**(公益法人等、国及び他の地方公共団体への準用)**

第5条 前条の規定は、職員が、公益法人等設立に許認可を要する関係法人の役職員と接触する場合について、これを準用する。

2 前条の規定は、職員が、国、他の地方公共団体等の職員と接触する場合について、県民の疑惑や不信を招くようなことの防止を基本として、職務上の必要性に留意しつつ、これを準用する。

**(総括サービス管理者及びサービス管理者)**

第6条 この訓令の遵守及びサービス規律の徹底を図るため、総括サービス管理者及びサービス管理者を置く。

2 総括サービス管理者は、総務部長をもって充てる。

3 サービス管理者は、別表に掲げる者をもって充てる。

**(総括サービス管理者の任務)**

第7条 総括サービス管理者は、この訓令の遵守及びサービス規律の徹底に関し、サービス管理者と緊密な連携を図るとともに、必要に応じ、サービス管理者に対し、助言、指示を行うものとする。

**(サービス管理者の任務)**

第8条 サービス管理者は、各部局（沖縄県部等設置条例（昭和47年沖縄県条例第32号）により設置された部等並びに出納事務局及び労働委員会事務局をいう。）において、この訓令の遵守及びサービス規律の徹底に関し職員に対し必要な助言、指導を行い、又は職員の相談に応ずるものとする。

**(サービス管理者会議)**

第9条 この訓令の遵守及びサービス規律の徹底を図るため、サービス管理者会議を置く。

2 サービス管理者会議は、この訓令の遵守及びサービス規律の徹底に関して必要な事項について審議する。

3 サービス管理者会議は、総括サービス管理者及びサービス管理者で構成し、必要に応じ、総括サービス管理者が招集する。

**(違反行為があった場合の処分等)**

第10条 職員が地方公務員法等関係法令に違反する行為又はこの訓令に違反する行為（以下これらを「違反行為」という。）をするおそれがあると認められる場合においては、当該職員の所属長は、サービス管理者と連絡を取りつつ、直ちに実情調査を行わなければならない。この場合において、サービス管理者は、必要に応じ、総括サービス管理者に報告するものとする。

2 総括サービス管理者は、職員に違反行為があったと疑うに足る相当の理由がある場合においては、サービス管理者と連携して、直ちに、当該職員から事情聴取を行うなど実情調査を行い、この結果、違反行為があったと認められた場合においては、知事に報告するものとする。

3 前項の場合においては、知事は、その違反の程度に応じて、当該職員に対し地方公務員法第29条に基づく懲戒処分又は訓告若しくは厳重注意を行うものとする。

4 知事は、違反行為があったと認められる職員から辞職の申出があった場合において、当該職員を懲戒処分に付すことにつき相当の事由があると思料するときは、その承認を留保し、前項の措置を講ずるものとする。

**(細則)**

第11条 総務部長は、この訓令の運用にあたり必要な細則を定めることができる。

# 児童憲章

昭和26（1951）年5月5日

われらは、

日本国憲法の精神にしたがい、児童に対する正しい観念を確立し、すべての児童の幸福をはかるために、この憲章を定める。

児童は、人として尊ばれる。

児童は、社会の一員として重んぜられる。

児童は、よい環境の中で育てられる。

- 一 すべての児童は、心身ともに健やかに生まれ、育てられ、その生活を保証される。
- 二 すべての児童は、家庭で、正しい愛情と知識と技術をもつて育てられ、家庭に恵まれない児童には、これにかわる環境が与えられる。
- 三 すべての児童は、適当な栄養と住居と被服が与えられ、また、疾病と災害からまもられる。
- 四 すべての児童は、個性と能力に応じて教育され、社会の一員としての責任を自主的に果たすように、みちびかれる。
- 五 すべての児童は、自然を愛し、科学と芸術を尊ぶように、みちびかれ、また、道徳的心情がうちかわれる。
- 六 すべての児童は、就学のみちを確保され、また、十分に整った教育の施設を用意される。
- 七 すべての児童は、職業指導を受ける機会が与えられる。
- 八 すべての児童は、その労働において、心身の発育が阻害されず、教育を受ける機会が失われず、また、児童としての生活がさまたげられないように、十分に保護される。
- 九 すべての児童は、よい遊び場と文化財を用意され、悪い環境からまもられる。
- 十 すべての児童は、虐待・酷使・放任その他不当な取扱からまもられる。あやまちをおかした児童は、適切に保護指導される。
- 十一 すべての児童は、身体が不自由な場合、または精神の機能が不十分な場合に、適切な治療と教育と保護が与えられる。
- 十二 すべての児童は、愛とまことによつて結ばれ、よい国民として人類の平和と文化に貢献するように、みちびかれる。

# 児童懲戒権の限界について

昭23. 12. 22 調査2 発18  
国家地方警察本部長官・厚生省社会局・文部省学校教育局あて  
法務庁法務調査意見長官回答

本年6月16日附及び7月27日附、別紙高知県警察隊長の照会に対し、当職は、左のとおり、意見を回答するから、同警察隊長に伝達方取り計らいたい。

## 第1問

学校教育法第11条にいう「体罰」の意義如何。たとえば放課後学童を教室内に残留させることは「体罰」に該当するか。また、それは、刑法の監禁罪を構成するか。

## 回 答

1 学校教育法第11条にいう「体罰」とは、懲戒の内容が身体的性質のものである場合を意味する。すなわち

- (1) 身体に対する侵害を内容とする懲戒-なぐる・けるの類-がこれに該当することはいうまでもないが、さらに
- (2) 被罰者に肉体的苦痛を与えるような懲戒もまたこれに該当する。たとえば端座・直立等、特定の姿勢を長時間にわたって保持させるというような懲戒は体罰の一種と解せられなければならない。

2 しかし、特定の場合が右の(2)の意味の「体罰」に該当するかどうかは、機械的に制定することはできない。たとえば、同じ時間直立させるにしても、教室内の場合と炎天下または寒風中の場合とでは被罰者の身体に対する影響が全く違うからである。それ故に、当該児童の年齢・健康・場所的および時間的環境等、種々の条件を考え合わせて肉体的苦痛の有無を制定しなければならない。

3 放課後教室に残留させることは、前記1の定義からいって、通常「体罰」には該当しない。ただし、用便のためにも室外に出ることを許されないとか、食事時間を過ぎて長く留めておくとかいうことがあれば、肉体的苦痛を生じさせるから、体罰に該当するであろう。

4 右の教室に残留させる行為は、肉体的苦痛を生じさせない場合であっても、刑法の監禁罪の構成要件を充足するが、合理的な限度をこえてこのような懲戒を行えば、監禁罪の成立をまぬかれない。

つぎに、然らば右の合理的な限度とは具体的にどの程度を意味するのか、という問題になると、あらかじめ一般的な標準を立てることは困難である。

個々の具体的な場合に、当該の非行の性質、非行者の性行および年齢、留め置いた時間の長さ等、一切の条件を総合的に考察して、通常理性をそなえた者が当該の行為をもって懲戒権の合理的な行使と判断するであろう。

(第2問以下略)

# 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. 3. 13 24文科初第1269号  
文部科学省初等中等教育局長  
文部科学省スポーツ・青少年局長

昨年末、部活動中の体罰を背景とした高校生の自殺事案が発生するなど、教職員による児童生徒への体罰の状況について、文部科学省としては、大変深刻に受け止めております。体罰は、学校教育法で禁止されている、決して許されない行為であり、平成25年1月23日初等中等教育局長、スポーツ・青少年局長通知「体罰禁止の徹底及び体罰に係る実態把握について」においても、体罰禁止の徹底を改めてお願いいたしました。

懲戒、体罰に関する解釈・運用については、平成19年2月に、裁判例の動向等も踏まえ、「問題行動を起こす児童生徒に対する指導について」（18文科初第1019号 文部科学省初等中等教育局長通知）別紙「学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰に関する考え方」を取りまとめましたが、懲戒と体罰の区別等についてより一層適切な理解促進を図るとともに、教育現場において、児童生徒理解に基づく指導が行われるよう、改めて本通知において考え方を示し、別紙において参考事例を示しました。懲戒、体罰に関する解釈・運用については、今後、本通知によるものとします。

また、部活動は学校教育の一環として行われるものであり、生徒をスポーツや文化等に親しませ、責任感、連帯感の涵養（かんよう）等に資するものであるといった部活動の意義をもう一度確認するとともに、体罰を厳しい指導として正当化することは誤りであるという認識を持ち、部活動の指導に当たる教員等は、生徒の心身の健全な育成に資するよう、生徒の健康状態等の十分な把握や、望ましい人間関係の構築に留意し、適切に部活動指導をすることが必要です。

貴職におかれましては、本通知の趣旨を理解の上、児童生徒理解に基づく指導が徹底されるよう積極的に取り組むとともに、都道府県・指定都市教育委員会にあっては所管の学校及び域内の市区町村教育委員会等に対して、都道府県知事にあっては所轄の私立学校に対して、国立大学法人学長にあっては附属学校に対して、構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた地方公共団体の長にあっては認可した学校に対して、本通知の周知を図り、適切な御指導をお願いいたします。

## 記

### 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。

### 〔別紙〕

#### 学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰等に関する参考事例

本紙は、学校現場の参考に資するよう、具体の事例について、通常、どのように判断されうるかを示したものである。本紙は飽くまで参考として、事例を簡潔に示して整理したものであるが、個別の事案が体罰に該当するか等を判断するに当たっては、本通知2(1)の諸条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある。

- (1) 体罰（通常、体罰と判断されると考えられる行為）
- 身体に対する侵害を内容とするもの
    - ・ 体育の授業中、危険な行為をした児童の背中を足で踏みつける。
    - ・ 帰りの会で足をぶらぶらさせて座り、前の席の児童に足を当てた児童を、突き飛ばして転倒させる。
    - ・ 授業態度について指導したが反抗的な言動をした複数の生徒らの頬を平手打ちする。
    - ・ 立ち歩きの多い生徒を叱ったが聞かず、席につかないため、頬をつねって席につかせる。
    - ・ 生徒指導に応じず、下校しようとしている生徒の腕を引いたところ、生徒が腕を振り払ったため、当該生徒の頭を平手で叩（たた）く。
    - ・ 給食の時間、ふざけていた生徒に対し、口頭で注意したが聞かなかつたため、持っていたボールペンを投げつけ、生徒に当てる。
    - ・ 部活動顧問の指示に従わず、ユニフォームの片づけが不十分であったため、当該生徒の頬を殴打する。
  - 被罰者に肉体的苦痛を与えるようなもの
    - ・ 放課後に児童を教室に残留させ、児童がトイレに行きたいと訴えたが、一切、室外に出ることを許さない。
    - ・ 別室指導のため、給食の時間を含めて生徒を長く別室に留め置き、一切室外に出ることを許さない。
    - ・ 宿題を忘れた児童に対して、教室の後方で正座で授業を受けるよう言い、児童が苦痛を訴えたが、そのままの姿勢を保持させた。

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

- ※ 学校教育法施行規則に定める退学・停学・訓告以外で認められると考えられるものの例
- ・ 放課後等に教室に残留させる。
  - ・ 授業中、教室内に起立させる。
  - ・ 学習課題や清掃活動を課す。
  - ・ 学校当番を多く割り当てる。
  - ・ 立ち歩きの多い児童生徒を叱って席につかせる。
  - ・ 練習に遅刻した生徒を試合に出さずに見学させる。

# 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（令和三年法律第五十七号）

## 目次

第一章 総則（第一条—第十一条）

第二章 基本指針（第十二条）

第三章 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する措置（第十三条—第十六条）

第四章 教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見及び児童生徒性暴力等への対処に関する措置等（第十七条—第二十一条）

第五章 特定免許状失効者等に対する教育職員免許法の特例等（第二十二条・第二十三条）

第六章 雑則（第二十四条）

附則

## 第一章 総則

### （目的）

第一条 この法律は、教育職員等による児童生徒性暴力等が児童生徒等の権利を著しく侵害し、児童生徒等に対し生涯にわたって回復し難い心理的外傷その他の心身に対する重大な影響を与えるものであることに鑑み、児童生徒等の尊厳を保持するため、児童生徒性暴力等の禁止について定めるとともに、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにし、基本指針の策定、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する措置並びに教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見及び児童生徒性暴力等への対処に関する措置等について定め、あわせて、特定免許状失効者等に対する教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百七十七号）の特例等について定めることにより、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を推進し、もって児童生徒等の権利利益の擁護に資することを目的とする。

### （定義）

第二条 この法律において「学校」とは、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校並びに就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園をいう。

2 この法律において「児童生徒等」とは、次に掲げる者をいう。

- 一 学校に在籍する幼児、児童又は生徒
- 二 十八歳未満の者（前号に該当する者を除く。）

3 この法律において「児童生徒性暴力等」とは、次に掲げる行為をいう。

- 一 児童生徒等に性交等（刑法（明治四十年法律第四十五号）第一百七十七条に規定す



る性交等をいう。以下この号において同じ。) をすること又は児童生徒等をして性交等をさせること(児童生徒等から暴行又は脅迫を受けて当該児童生徒等に性交等をした場合及び児童生徒等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。)

二 児童生徒等にわいせつな行為をすること又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせること(前号に掲げるものを除く。)

三 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(平成十一年法律第五十二号。次号において「児童ポルノ法」という。)第五条から第八条までの罪に当たる行為をすること(前二号に掲げるものを除く。)

四 児童生徒等に次に掲げる行為(児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。)であって児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなものをする事又は児童生徒等をしてそのような行為をさせること(前三号に掲げるものを除く。)

イ 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位(児童ポルノ法第二条第三項第三号に規定する性的な部位をいう。)その他の身体の一部に触れること。

ロ 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。

五 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であって、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものをする事(前各号に掲げるものを除く。)

4 この法律において「児童生徒性暴力等の防止等」とは、児童生徒性暴力等の防止及び早期発見並びに児童生徒性暴力等への対処をいう。

5 この法律において「教育職員等」とは、教育職員(教育職員免許法第二条第一項に規定する教育職員をいう。以下同じ。)並びに学校の校長(園長を含む。)、副校長(副園長を含む。)、教頭、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。

6 この法律において「特定免許状失効者等」とは、児童生徒性暴力等を行ったことにより教育職員免許法第十条第一項(第一号又は第二号に係る部分に限る。)の規定により免許状が失効した者及び児童生徒性暴力等を行ったことにより同法第十一条第一項又は第三項の規定により免許状取上げの処分を受けた者をいう。

(児童生徒性暴力等の禁止)

第三条 教育職員等は、児童生徒性暴力等をしてはならない。

(基本理念)

第四条 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、教育職員等による児童生徒性暴力等が全ての児童生徒等の心身の健全な発達に関係する重大な問題であるという基本的認識の下に行われなければならない。

2 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、児童生徒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教育職員等による児童生徒性暴力等を根絶することを旨として行われなければならない。

- 3 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、被害を受けた児童生徒等を適切かつ迅速に保護することを旨として行われなければならない。
- 4 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、教育職員等による児童生徒性暴力等が懲戒免職の事由（解雇の事由として懲戒免職の事由に相当するものを含む。）となり得る行為であるのみならず、児童生徒等及びその保護者からの教育職員等に対する信頼を著しく低下させ、学校教育の信用を傷つけるものであることに鑑み、児童生徒性暴力等をした教育職員等に対する懲戒処分等について、適正かつ厳格な実施の徹底を図るための措置がとられることを旨として行われなければならない。
- 5 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、国、地方公共団体、学校、医療関係者その他の関係者の連携の下に行われなければならない。

（国の責務）

第五条 国は、前条の基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第六条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策について、国と協力しつつ、その地域の状況に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（任命権者等の責務）

第七条 教育職員等を任命し、又は雇用する者は、基本理念にのっとり、教育職員等を任命し、又は雇用しようとするときは、第十五条第一項のデータベースを活用するものとする。

- 2 公立学校（地方公共団体が設置する学校をいう。次項において同じ。）の教育職員等の任命権者は、基本理念にのっとり、児童生徒性暴力等をした教育職員等に対する適正かつ厳格な懲戒処分の実施の徹底を図るものとする。
- 3 公立学校以外の学校の教育職員等を雇用する者は、基本理念にのっとり、児童生徒性暴力等をした教育職員等に対し、懲戒の実施その他の児童生徒性暴力等の再発の防止のために必要な措置を講ずるものとする。

（学校の設置者の責務）

第八条 学校の設置者は、基本理念にのっとり、その設置する学校における教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等のために必要な措置を講ずる責務を有する。

（学校の責務）

第九条 学校は、基本理念にのっとり、関係者との連携を図りつつ、学校全体で教育職員等による児童生徒性暴力等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生徒等が教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われるときは、適切かつ迅速にこれに対処する責務を有する。

(教育職員等の責務)

第十条 教育職員等は、基本理念にのっとり、児童生徒性暴力等を行うことがないよう教育職員等としての倫理の保持を図るとともに、その勤務する学校に在籍する児童生徒等が教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われるときは、適切かつ迅速にこれに対処する責務を有する。

(法制上の措置等)

第十一条 国は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を実施するために必要な法制上又は財政上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を実施するために必要な財政上の措置その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

## 第二章 基本指針

第十二条 文部科学大臣は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な指針（次項において「基本指針」という。）を定めるものとする。

2 基本指針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な方針
- 二 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策の内容に関する事項
- 三 その他学校において児童生徒等と接する業務に従事する者による児童生徒性暴力等の防止等に関する重要事項

## 第三章 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する措置

(教育職員等に対する啓発等)

第十三条 国及び地方公共団体は、教育職員等に対し、児童生徒等の人権、特性等に関する理解及び児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるための研修及び啓発を行うものとする。

2 国及び地方公共団体は、教育職員の養成課程における児童生徒性暴力等の防止等に関する教育の充実その他必要な措置を講ずるものとする。

3 教育職員の養成課程を有する大学は、当該教育職員の養成課程を履修する学生が児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるための措置その他必要な措置を講ずるものとする。

(児童生徒等に対する啓発)

第十四条 国、地方公共団体、学校の設置者及びその設置する学校は、児童生徒等の尊厳を保持するため、児童生徒等に対して、何人からも児童生徒性暴力等により自己の身体を侵害されることはあってはならないことについて周知徹底を図るとともに、特に教育職員等による児童生徒性暴力等が児童生徒等の権利を著しく侵害し、児童生徒等に対し生涯にわたって回復し難い心理的外傷その他の心身に対する重大な影響を与えるものであることに鑑み、児童生徒等に対して、教育職員等による児童生徒性暴

力等により自己の身体を侵害されることはあってはならないこと及び被害を受けた児童生徒等に対して第二十条第一項（第二十一条において準用する場合を含む。）の保護及び支援が行われること等について周知徹底を図らなければならない。

（データベースの整備等）

第十五条 国は、特定免許状失効者等の氏名及び特定免許状失効者等に係る免許状の失効又は取上げの事由、その免許状の失効又は取上げの原因となった事実等に関する情報に係るデータベースの整備その他の特定免許状失効者等に関する正確な情報を把握するために必要な措置を講ずるものとする。

2 都道府県の教育委員会は、当該都道府県において教育職員の免許状を有する者が特定免許状失効者等となったときは、前項の情報を同項のデータベースに迅速に記録することその他必要な措置を講ずるものとする。

（児童生徒性暴力等対策連絡協議会）

第十六条 地方公共団体は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関係する機関及び団体の連携を図るため、学校、教育委員会、都道府県警察その他の関係者により構成される児童生徒性暴力等対策連絡協議会を置くことができる。

#### 第四章 教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見及び児童生徒性暴力等への対処に関する措置等

（教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見のための措置）

第十七条 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校における教育職員等による児童生徒性暴力等を早期に発見するため、当該学校に在籍する児童生徒等及び教育職員等に対する定期的な調査その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 国及び地方公共団体は、教育職員等による児童生徒性暴力等に関する通報及び相談を受け付けるための体制の整備等に必要な措置を講ずるものとする。

（教育職員等による児童生徒性暴力等に対する措置）

第十八条 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者及び児童生徒等の保護者は、児童生徒等から教育職員等による児童生徒性暴力等に係る相談を受けた場合等において、教育職員等による児童生徒性暴力等の事実があると思われるときは、教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われる児童生徒等が在籍する学校又は当該学校の設置者への通報その他の適切な措置をとるものとする。

2 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者は、前項に規定する場合において犯罪の疑いがあると思われるときは、速やかに、所轄警察署に通報するものとする。

3 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者（公務員に限る。）は、第一項に規定する場合において犯罪があると思われるときは、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）の定めるところにより告発をしなければならない。

- 4 学校は、第一項の規定による通報を受けたときその他当該学校に在籍する児童生徒等が教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われるときは、直ちに、当該学校の設置者にその旨を通報するとともに、当該教育職員等による児童生徒性暴力等の事実の有無の確認を行うための措置を講じ、その結果を当該学校の設置者に報告するものとする。
- 5 学校は、前項の措置を講ずるに当たり、児童生徒等の人権及び特性に配慮するとともに、その名誉及び尊厳を害しないよう注意しなければならない。
- 6 学校は、第四項の規定による報告をするまでの間、教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われる児童生徒等と当該教育職員等との接触を避ける等当該児童生徒等の保護に必要な措置を講ずるものとする。
- 7 学校は、第四項の場合において犯罪があると認めるときは、直ちに、所轄警察署に通報し、当該警察署と連携してこれに対処しなければならない。

(専門家の協力を得て行う調査)

第十九条 学校の設置者は、前条第四項の規定による報告を受けたときは、医療、心理、福祉及び法律に関する専門的な知識を有する者の協力を得つつ、当該報告に係る事案について自ら必要な調査を行うものとする。

- 2 学校の設置者は、前項の調査を行うに当たり、児童生徒等の人権及び特性に配慮するとともに、その名誉及び尊厳を害しないよう注意しなければならない。
- 3 都道府県は、第一項の調査が適切に行われるよう、学校の設置者に対し、同項の専門的な知識を有する者に関する情報の提供その他の必要な助言をすることができる。

(学校に在籍する児童生徒等の保護及び支援等)

第二十条 学校の設置者及びその設置する学校は、医療、心理、福祉及び法律に関する専門的な知識を有する者の協力を得つつ、教育職員等による児童生徒性暴力等を受けた当該学校に在籍する児童生徒等の保護及び支援並びにその保護者に対する支援を継続的に行うものとする。

- 2 学校の設置者及びその設置する学校は、前項に規定する児童生徒等と同じ学校に在籍する児童生徒等に対する心理に関する支援その他当該児童生徒等及びその保護者に対する必要な支援を行うものとする。

(教育職員等以外の学校において児童生徒等と接する業務に従事する者による児童生徒性暴力等への準用)

第二十一条 第十七条から前条までの規定は、教育職員等以外の学校において児童生徒等と接する業務(当該学校の管理下におけるものに限る。)に従事する者による児童生徒性暴力等(当該学校の児童生徒等に対するものに限る。)について準用する。

## 第五章 特定免許状失効者等に対する教育職員免許法の特例等

(特定免許状失効者等に対する教育職員免許法の特例)

第二十二条 特定免許状失効者等(教育職員免許法第五条第一項各号のいずれかに該当する者を除く。)については、その免許状の失効又は取上げの原因となった児童生徒性

暴力等の内容等を踏まえ、当該特定免許状失効者等の改善更生の状況その他その後の事情により再び免許状を授与するのが適当であると認められる場合に限り、再び免許状を授与することができる。

- 2 都道府県の教育委員会は、前項の規定により再び免許状を授与するに当たっては、あらかじめ、都道府県教育職員免許状再授与審査会の意見を聴かななければならない。
- 3 都道府県の教育委員会は、教育職員免許法第十条第二項（同法第十一条第五項において準用する場合を含む。）の規定により特定免許状失効者等から失効した免許状の返納を受けることとなった都道府県の教育委員会その他の関係機関に対し、当該特定免許状失効者等に係る免許状の失効又は取上げの原因となった児童生徒性暴力等の内容等を調査するために必要な情報の提供を求めることができる。

（都道府県教育職員免許状再授与審査会）

第二十三条 前条第二項に規定する意見を述べる事務をつかさどらせるため、都道府県の教育委員会に、都道府県教育職員免許状再授与審査会を置く。

- 2 都道府県教育職員免許状再授与審査会の組織及び運営に関し必要な事項は、文部科学省令で定める。

## 第六章 雑則

（政令への委任）

第二十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のための手続その他この法律の施行に関し必要な事項は、政令で定める。

## 附 則（抄）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、第七条第一項及び第十五条並びに附則第五条の規定は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（経過措置）

第二条 第二十二条の規定は、この法律の施行の日（以下この項において「施行日」という。）以後に児童生徒性暴力等を行ったことにより、特定免許状失効者等となった者に係る免許状の再授与について適用し、施行日前に児童生徒性暴力等を行ったことにより、特定免許状失効者等となった者に係る免許状の再授与については、なお従前の例による。

- 2 前項に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（教育職員免許法の一部改正）

第三条 教育職員免許法の一部を次のように改正する。

第十六条の二の次に次の一条を加える。

（特定免許状失効者等に係る免許状の再授与）

第十六条の二の二 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（令和

三年法律第五十七号) 第二条第六項に規定する特定免許状失効者等(第五条第一項各号のいずれかに該当する者を除く。)の免許状の再授与については、この法律に定めるもののほか、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の定めるところによる。

第十六条の三第三項中「前条第二項」を「第十六条の二第二項」に、「次条第二項」を「第十六条の三第二項」に改める。

#### 第四～六条 (略)

第七条 政府は、この法律の施行後速やかに、教育職員等以外の学校において児童生徒等と接する業務に従事する者による児童生徒性暴力等の防止に関する措置の在り方等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、この法律の施行後速やかに、児童生徒等の性的な被害を防止する観点から、児童生徒等と接する業務に従事する者の資格及び児童生徒等に性的な被害を与えた者に係る照会制度の在り方等について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

3 政府は、前二項に定めるもののほか、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント  
防止規程

平成11年11月30日  
教育委員会教育長訓令第4号  
(最終改正平成25年3月30日)

(趣旨)

第1条 この訓令は、沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員（以下「職員」という。）の良好な勤務環境の確保、職員の利益の保護及び職員の職務能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この訓令において、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) セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動
- (2) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題 セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること。

(所属長の責務)

第3条 所属長は、職員がその職務能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、職員が認識すべき事項等について別に定める指針に従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

- 2 職員を監督する地位にある者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(苦情相談への対応)

第5条 セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）に対応するため、総務課及び学校人事課に苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を置く。

- 2 相談員は、総務課長又は学校人事課長の指名する者をもって充てる。
- 3 学校に勤務する職員を除く職員については総務課長の指名する相談員が、学校に勤務する職員については学校人事課長が指名する相談員が、苦情相談に対応するものとする。
- 4 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、苦情相談への対応について別に定める指針に従い、関係者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重しなければならない。

(補則)

第6条 この訓令に定めるもののほか、この訓令の施行に関して必要な事項は、教育長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成11年12月1日から施行する。

附 則

この訓令は、平成25年4月1日から施行する。



## 沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント防止規程の運用について

平成11年11月16日教育長通知

最終改正：令和3年3月30日

沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント防止規程（平成11年沖縄県教育委員会教育長訓令第4号）の運用について、下記のとおり定めたので、平成11年12月1日以降はこれによってください。

### 記

#### 第1条関係

「セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除」とは、セクシュアル・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、セクシュアル・ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

#### 第2条関係

- 1 この条の第1号の「他の者を不快にさせる」とは、次のことをいう。
  - (1) 職員が他の職員を不快にさせること。
  - (2) 職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること。
  - (3) 職員以外の者が職員を不快にさせること。
- 2 この条の第1号の「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。
- 3 この条の第1号の「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を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言動も含まれる。
- 4 この条の第2号の「セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること」とは、職員が、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その職務能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。
- 5 この条の第2号の「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは、職務上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- 6 この条の第2号の「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。

#### 第3条関係

- 1 所属長の責務には、次のことが含まれる。
  - (1) セクシュアル・ハラスメント防止等のため、職員に対する研修計画を立て、実施すること。

なお、研修の内容には、性的指向及び性自認に関するものを含めるものとする。
  - (2) セクシュアル・ハラスメント防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図ること。

具体的には、パンフレット、ポスター等の啓発資料の配布、掲示又はイントラネットへの掲載、職員の意識調査の実施等が挙げられる。
  - (3) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。
  - (4) セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談があった場合に、その内容に応じて、迅速かつ適切な解決を図ること。
  - (5) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。
  - (6) 職員が他の任命権者の所管に属する職員（以下「他部局の職員」という。）からセクシュアル・ハラスメントを受けたとされる場合には、総務課長と連携して、当該他部局の職員に係る任命権者に対し、当該他部局の職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他部局の職員に対する指導等の対応を行うよう求めること。

また、他の任命権者から職員に対する同様の調査又は対応を求められた場合は、これに応じて必要と認められる協力を行なうものとする。
- 2 この条の 「不利益」には、勤務条件に関する不利益（昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。

#### 第4条関係

- 1 この条の第1項の「別に定める指針」は、別紙第1のとおりとする。
- 2 この条の第2項の「職員を監督する地位にある者」には、他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むものとする。

#### 第5条関係

- 1 苦情相談は、セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
  - (1) 他の職員がセクシュアル・ハラスメントをされているのを見て不快に感じる職員からの苦情の申し出
  - (2) 他の職員からセクシュアル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
  - (3) 部下等からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談
- 2 この条の第3項の「学校」とは、沖縄県教育庁組織規則第6条の学校人事課の分掌事務で規定する県立学校をいう。

- 3 セクシュアル・ハラスメントに関する職員の情報がプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意し、職員が苦情相談を申し出たこと等を理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けないよう特に留意するものとする。
- 4 苦情相談には、苦情相談を行う職員の希望する性の相談員が同席できるような相談員の指名をするよう努めるものとする。
- 5 この条の第3項の「別に定める指針」は、別紙第2のとおりとする。

## 別紙第 1

### セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針

#### 1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

##### (1) 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

ア お互いの人格を尊重しあうこと。

イ お互いが職場の大切なパートナーであるという意識を持つこと。

ウ 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。

エ 性別による優劣があるという意識をなくすこと。

##### (2) 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

ア 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、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、受け手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

(ア) 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。

(イ) 不快に感じるか否かには個人差があること。

(ウ) 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ないこと。

(エ) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。

イ 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さないこと。

ウ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場での地位、力関係、人間関係等を考え、否定することが出来ないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

エ 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害する恐れがあることから、勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。

オ 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び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なければならない。

- (3) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動  
セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

ア 職場内外で起きやすいもの

(7) 性的な内容の発言関係

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- (a) スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- (b) 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わすこと。
- (c) 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- (d) 性的な経験等について質問すること。
- (e) 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

b 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- (a) 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- (b) 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- (c) 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

(イ) 性的な行動関係

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- (a) ノードポスター等を職場に貼ること。
- (b) 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- (c) 身体を執拗に眺め回すこと。
- (d) 食事やデートにしつこく誘うこと。
- (e) 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- (f) 身体に不必要に接触すること。
- (g) 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

b 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

イ 主に職場外において起こるもの

(7) 性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

(イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- a カラオケでのデュエットを強要すること。
- b 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

(4) 懲戒処分等

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付されることがある。

## 2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に努力しなければならない。

- (1) 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することが出来る問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がける必要がある。

- (2) 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとる必要がある。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

ア セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

イ 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気がついたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

- (3) 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

### 3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

- (1) 基本的心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

ア 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流しているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

イ セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者を作らない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

- (2) セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたときに望まれる対応

職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努め

ることが望まれる。

ア 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

イ 信頼できる人に相談すること。

まず、職場の同僚や知人等身近に信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、4の苦情相談窓口相談すること。

また、上記苦情相談窓口のほかに人事委員会事務局に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会事務局への苦情相談は職員本人に限る。

なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

#### 4 苦情相談窓口

- (1) セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）については、「沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント防止規程（平成11年沖縄県教育委員会教育長訓令第4号）」により定めた、総務課に置かれた相談員により対応するものとする。
- (2) 職員は、(1)の相談員に対して直接、苦情相談を行うほか、教育委員会ホームページにおける相談窓口からの電子申請による苦情相談及び人事委員会に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会への苦情相談は職員本人に限る。

## 沖縄県教育委員会の所管に属する職員のパワー・ハラスメントの防止に関する指針

(平成25年3月29日教育長決裁)

(令和3年3月30日教育長決裁)

### 第1 目的

この指針は、パワー・ハラスメントの防止及び対応に関し必要な事項を定めることにより、良好な職場環境の確保、職員の利益の保護及び職員の能力の発揮を促進することを目的とする。

### 第2 定義等

#### (1) 定義

この指針において、「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、又は勤務環境を害することとなるようなものをいう。

#### (2) パワー・ハラスメントの該当性

ア (1)の「職務に関する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当該言動の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う。典型的なものとして、次に掲げるものが挙げられる。

(ア) 職務上の地位が上位の職員による言動

(イ) 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な状況下で行われるもの

(ウ) 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

イ (1)の「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ものをいい、例えば、次に掲げるものが含まれる。

なお、このような言動に該当するか否かは、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、職員の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断するものとする。

(ア) 明らかに業務上必要性がない言動

(イ) 業務の目的を大きく逸脱した言動

(ウ) 業務の目的を達成するための手段として不適当な言動

(エ) 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

### 第3 パワー・ハラスメントになり得る言動

パワー・ハラスメントになり得る代表的な言動の類型としては、以下の(1)から(7)までのものがある。ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列举ではないことに十分留意する必要がある。

なお、「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。

(1) 暴力・傷害

- ア 書類で頭を叩く。
- イ 部下を殴ったり、蹴ったりする。
- ウ 相手に物を投げつける。

(2) 暴言・名誉棄損・侮辱（人格の否定）

- ア 人格を否定するような言動を行うこと。（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。）
- イ 他の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。
- ウ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。

(3) 執拗な非難

- ア 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。
- イ 長時間厳しく叱責し続ける。

(4) 威圧的な行為

- ア 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。
- イ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスの有無を言わさず部下に責任転嫁したりする。

(5) 実現不可能・無駄な業務の強要

- ア これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。
- イ 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。
- ウ 部下に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

- ア 気に入らない部下に仕事をさせない。
- イ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。
- ウ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。
- エ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。

(7) 個の侵害

- ア 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。

イ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

#### 第4 所属長等の責務

##### (1) 所属長の責務

ア 所属長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、パワー・ハラスメントについて十分問題意識を持つとともに、自らパワー・ハラスメントを起こさないのはもちろんのこと、必要に応じて職場内研修等を行うなど、日頃から所属職員の意識啓発に努めなければならない。

また、パワー・ハラスメントが行われた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

イ 所属長は、他の任命権者の所管に属する職員（以下「他部局職員」という。）からパワー・ハラスメントを受けたとされる場合には、総務課長と連携して、当該他部局職員に係る任命権者に対し、当該他部局職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他部局職員に対する指導等の対応を求めなければならない。

また、他の任命権者から職員に対する同様の調査又は対応を求められた場合は、これに応じて必要と認められる協力を行なうものとする。

ウ 所属長は、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

エ 所属長は、職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービスをめぐるそれまでの経緯やその場の状況により、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該所属の業務の範囲や程度を明らかに越える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適正に職員の救済を図らなければならない。

##### (2) 職員の責務

ア 職員は、パワー・ハラスメントをしてはならない。

イ 職員は、第5の事項を十分認識して行動するよう努めなければならない。

ウ 管理又は監督の地位にある職員は、パワー・ハラスメントの防止のため、良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければならない。

#### 第5 職員が認識すべき事項

所属長を含む全ての職員は、パワー・ハラスメントを防止し円滑な業務運営を行うために以下の事項を深く認識し、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めるものとする。

##### (1) 基本的な心構え

ア パワー・ハラスメントは、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ものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。

イ 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。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、パワー・ハラスメントになり得ること。

ウ 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、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する必要があること。

エ 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。

オ 教育委員会内の職員間におけるパワー・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分であること。

例えば、職員がその職務に従事する際に接することとなる市町村教育委員会や知事部局の職員との関係にも十分留意しなければならない。

カ 職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。

例えば、他の事業主が雇用する労働者、教育実習生、児童生徒やその保護者などとの関係にも十分留意しなければならない。

## (2) 懲戒処分

パワー・ハラスメントは懲戒処分に付されることがある。職員以外の者に対し、パワー・ハラスメントに類する言動を行ったときも、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付されることがある。

## (3) 良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が大いことから、パワー・ハラスメントが行われることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

ア パワー・ハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見て問題を真摯に取り上げないこと、またはパワー・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片付けることがあってはならないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心掛けることが必要である。

イ 職場からパワー・ハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

(ア) パワー・ハラスメントやパワー・ハラスメントに当たるおそれがある言動が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

(イ) 被害を受けていることを見聞きした場合は、行為者に注意を促したり、被害者に声をかけて相談に乗るとともに、第7の苦情相談窓口に相談するよう勧めること。

ウ パワー・ハラスメントを直接に受けていない者も気持ちよく勤務できる環境をつくるために、パワー・ハラスメントと思われる言動が行われている状況について上司

等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

(4) 自分が受けている言動がパワー・ハラスメントではないかと考える場合に望まれる事項

職員は、自分が受けている言動がパワー・ハラスメントではないかと考える場合には、その被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

ア 一人で抱え込まずに、相談窓口や信頼できる人等に相談すること

問題を自分一人で抱え込まずに、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、第7の苦情相談窓口相談する方法を考える。

なお、相談するに当たっては、パワー・ハラスメントであると考えられる言動が行われた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

イ 当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーション

パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思つての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。

## 第6 職員の育成

(1) 総務課長及び学校人事課長は、パワー・ハラスメントの防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上に努めるものとする。

(2) 職務上の権限を持つ者や指導的立場にある者は、職員に対し、パワー・ハラスメントに関する基本的な事項及び役職段階ごとに求められる役割について理解させるため、以下の事項に留意しつつ、適切な指導や助言、研修を通して、職員の育成に努めるものとする。

ア 職員を育成するという意識を持って指導すること。

イ 業務の方向性を示した上で指導すること。

ウ 指導するタイミング、場所、方法など、状況に応じて適切に指導すること。

## 第7 苦情相談窓口

(1) パワー・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）については、「沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント防止規程（平成11年教育委員会教育長訓令第4号）」により定めた、総務課及び学校人事課に置かれた相談員により対応するものとする。

(2) 職員は、(1)の相談員に対して直接、苦情相談を行うほか、教育委員会ホームページにおける相談窓口からの電子申請による苦情相談及び人事委員会に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会への苦情相談は職員本人に限る。

(3) 相談員は、別紙「パワー・ハラスメントに関する苦情相談対応について」を参考に、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等を行い、必要に応じて、行為者とされる者の上司等と連携し、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

**沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員の妊娠、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指針**

〔令和4年3月24日教育長決裁〕

**第1 目的**

この指針は、妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントの防止及び対応に関し必要な事項を定めることにより、良好な職場環境の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を促進することを目的とする。

**第2 定義等**

1 定義

(1) この指針において「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、職場において職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることをいう。

ア 妊娠したこと。

イ 出産したこと。

ウ 妊娠又は出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状）により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。

エ 妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関すること。

オ 育児に関する制度又は措置の利用に関すること。

カ 介護に関する制度又は措置の利用に関すること。

2 妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントの該当性

(1) 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該当しない。

**第3 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとなり得る言動例**

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動として、例えば次のようなものがある。この場合において、これらは、限定列举ではなく、また妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントか否かの線引きは画一的には困難であり、行為の違法性や被害の程度（表現、回数、態様等）、業務上の必要性、他の職員との比較など多角的な視点から判断する必要があるとあり、例示する言動のすべてが直ちに妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当するとは限らないことに留意すること。

1 職員が制度等の利用や妊娠等をしたことに対し、上司が当該職員へ不利益な取扱いを示唆すること

(1) 言動例

- ・ 時間外勤務の免除について相談した部下に対し、「時間外勤務ができない人は評価しない」と言う。

- ・ 妊娠を報告した部下に対し、「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」と言う。
- 2 次の(1)から(4)までの言動により、職員が制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害すること（客観的にみて阻害されるものに限る。）
- (1) 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。
  - (2) 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げよう言うこと。
  - (3) 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。
  - (4) 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。
  - (5) 言動例
    - ・ 上司に育児休業の取得を相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況になった。
    - ・ 介護休業を請求することを同僚に伝えたところ、「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「それでも自分は請求したい」と再度同僚に伝えたが、再度同様の発言をされ、取得を諦めざるを得ない状況に追い込まれた。
- 3 職員が制度等の利用や妊娠等をしたことに対し、上司又は同僚が当該職員へ繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（当該職員がその意に反することを当該上司または同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うこと等を含み、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）
- (1) 言動例
    - ・ 上司が「時間外勤務の制限をしている人はたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみをさせ、勤務する上で看過できない程度の支障を生じさせる。
    - ・ 上司又は同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、勤務する上で看過できない程度の支障を生じさせる。

#### 第4 所属長の責務

所属長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、妊娠、出産、育児又は介護のハ

ラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。

## 第5 職員の責務

職員は、妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントをしてはならない。また、職員を監督する地位にある者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

## 第6 職員が認識すべき事項

所属長を含むすべての職員は、以下の事項に留意し、妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントの防止及び排除に努めるものとする。

### 1 基本的な心構え

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- ・ 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。
- ・ 沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員間における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントのみに留意するのではなく、職務に従事する際に接することになる他の任命権者に属する職員（以下「他任命権者職員」という。）との関係にも注意しなければならない。

### 2 監督者として認識すべき事項

- ・ 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- ・ 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

### 3 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項

- ・ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。
- ・ 業務の円滑な遂行の観点から、体調や制度等を利用する上では、周囲との円滑なコミュニケーションを取る必要があることを意識すること。

### 4 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに気付いたとき

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは当事者間の問題ではなく職場全体の問題として対応すること。

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを見聞きした場合は、加害者に注意を促したり、被害者に声をかけて話を聞いたりするとともに、被害者に第8の苦情相談窓口相談するように勧めること。
- 5 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けていると感じたとき
- ・ 一人で我慢せず、所属長や職場の同僚、知人等身近な信頼できる人にできるだけ早く相談すること。
  - ・ 職場内で解決することが困難な場合は、第8の苦情相談窓口相談すること。
  - ・ 第8の苦情相談窓口のほかに、人事委員会事務局に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会事務局への苦情相談は職員本人に限る。
  - ・ 相談に当たっては、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けた日時、内容等をできる限り具体的に記録しておくこと。
- 6 懲戒処分等
- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの態様等によっては、懲戒処分その他必要な措置を講ずる。

## 第7 職員の育成

総務課長及び学校人事課長は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等を図るため、職員の意識の啓発及び知識の向上に努めるものとする。

職務上の権限を持つ者や指導的立場にある者は、職員に対し、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する基本的な事項及び役職段階ごとに求められる役割について理解させるため、以下の事項に留意しつつ、適切な指導や助言、研修を通して、職員の育成に努めるものとする。

ア 職員を育成するという意識を持って指導すること。

イ 業務の方向性を示した上で指導すること。

ウ 指導するタイミング、場所、方法など、状況に応じて適切に指導すること。

## 第8 苦情相談窓口

- 1 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）については、「沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント防止規程（平成11年教育委員会教育長訓令第4号）」により定めた総務課及び学校人事課に置かれた相談員により対応するものとする。
- 2 職員は、1の相談員に対して直接、苦情相談を行うほか、教育委員会ホームページにおける相談窓口からの電子申請による苦情相談及び人事委員会に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会への苦情相談は職員本人に限る。
- 3 相談員は、別紙「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情相談対応について」を参考に、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等を行い、必要に応じて、行為者とされる者の上司等と連携し、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。



教人第800号  
令和4年8月19日

各県立学校長 殿

沖縄県教育委員会  
教育長 半嶺 満  
(公印省略)

沖縄県知事選挙における職員の服務規律の確保について（通知）

沖縄県知事選挙が令和4年8月25日告示、9月11日に投票が行われる予定であります。公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき職責にかんがみ、選挙運動等の政治的行為が制限されているとともに、地位利用による選挙運動等が禁止されています。

特に教育公務員については、教育の政治的中立の原則に基づき、学校において特定の政党の支持又は反対のために政治的活動をすることは禁止され、さらに選挙運動等の政治的行為の制限等についても公職選挙法及び教育公務員特例法に特別な定めがなされているところであります。

教職員の選挙運動等については、かねてから注意を促し、協力をいただいているところでありますが、このたびの選挙に当たっても下記の事項に留意の上、関係法令の周知徹底を図り、教職員が教職員個人の立場で行うか、教職員団体等の活動として行うかを問わず、これらの規定に違反する行為や、教育の政治的中立性を疑わしめる行為をすることにより、県民の教育に対する信頼を損なうことのないよう、管下の職員に対し、服務規律の確保について適切な指導をお願いします。

記

- 1 公務員がその地位を利用して選挙運動をすることは全面的に禁止され、また、候補者の推薦、後援団体の結成に参画するような選挙運動とみなされる行為をすることも禁止されていること。（公職選挙法第136条の2）
- 2 学校教育法に規定する学校の校長及び教員は、学校の児童・生徒等に対する教育上の地位を利用して選挙運動をすることができないこと。（公職選挙法第137条）

- 3 公務員には、公職選挙法による規制のほか、一定の政治的行為の制限がなされていること。（地方公務員法第36条及び国家公務員法第102条）
- (1) 公立学校の教育公務員の政治的行為の制限については、国家公務員の例によるものであり（教育公務員特例法第18条）、国家公務員について制限されている「政治的行為」とは、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を指すものであること。
- (2) したがって、公立学校の教育公務員について制限されている政治的行為は、教育公務員以外の地方公務員について制限されている政治的行為とは異なるものであり、かつ、その制限の地域的範囲は勤務地域の内外を問わずに全国に及ぶものであること。
- 4 以上の選挙運動の禁止又は制限は、公務員としての身分を有する限り、勤務時間の内外を問わず適用されるものであり（ただし人事院規則14-7第6項第16号については勤務時間内に限られる。）、休暇、休職（いわゆる在籍専従も含む。）、育児休業、停職等により現実に職務に従事しない者にあっても異なる取扱いを受けるものではないこと。
- 5 選挙運動等の禁止制限規定に違反する行為は、公務員の服務義務違反として懲戒処分の対象となるばかりでなく、上記1（公務員の地位利用による選挙運動）及び上記2（教育者の地位利用による選挙運動）の場合にあっては、刑事上の処罰の対象となるものであること。（公職選挙法第239条第1項第1号及び第239条の2第2項）
- 6 違反行為の例については、文部科学省ホームページ掲載の「教職員等の選挙運動の禁止等について（通知）」<sup>（注1）</sup>等を参照のこと。
- なお、具体的事例について判断するに当たっては、関係法令を参照し、誤りなきを期せられたいこと。

---

（注1） [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/nc/mext\\_00046.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/mext_00046.html)

各市町村教育委員会教育長 殿  
各県立学校長 殿

沖縄県教育委員会教育長  
( 公 印 省 略 )

### 教職員の年末年始における綱紀粛正及び服務規律の確保について（通知）

教職員の綱紀粛正及び服務規律の確保については、かねてから注意を喚起しているところではありますが、懲戒処分を受けた教職員は令和3年度に14人、今年度は3人（11月30日現在）となっております。

今年度の事案のうち飲酒に絡む事案は2件となっており、年末年始を控え飲酒の機会も増えることから、より一層取組を強化することが必要です。

貴職におかれては、日頃から服務指導等に尽力されていることと存じますが、改めて管下の教職員に下記事項の周知を行い、教職員の綱紀粛正及び服務規律の確保に向けた取組の徹底をお願いいたします。

#### 記

- 1 公務外の行動を含め、教職員として、その職の信用を傷つけ、又は職全体の不名誉となるような行為を行わないこと。
- 2 飲酒運転は絶対にしない、させないこと。また、他人をそそのかして飲酒運転をさせたり、運転することを知りながら酒を勧めたり、車に同乗するなどの行為を行わないこと。
- 3 飲酒後は正常な判断ができないことを肝に銘じ、飲酒後、自らが運転する可能性を排除すること。また、運転代行が手配できずに運転した事案、車で仮眠後運転して検挙された事案が多発していることから、飲酒の場には車で参加しないこと。
- 4 飲酒翌日は、自らの感覚を過信せず、酒が残っている可能性があれば絶対に運転しないこと。
- 5 飲酒の席でも、常に公務員としての自覚を持ち節度ある行動をとること。
- 6 職務上の利害関係者等との接触に当たっては、沖縄県職員倫理規程第4条に規定する禁止事項（会食、贈答品の受領等）を遵守すること。（県費負担教職員については各市町村の規定による。）
- 7 仕事納め、仕事始めの行事は、県民の不信を招くことがないようにするとともに、公務に支障が生じないようにすること。

(参考) 沖縄県教育委員会懲戒処分の指針

- (5) 公務外非行関係
- サ 酩酊による粗野な言動等  
酩酊して、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又は乱暴な言動をした職員は、減給又は戒告とする。
- (6) 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係
- ア 飲酒運転
- (ア) 酒酔い運転をした職員は、免職とする。  
(イ) 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。  
(ウ) 酒酔い運転又は酒気帯び運転を教唆した職員は、免職とする。  
(エ) 酒酔い運転又は酒気帯び運転を幫助した職員は、停職とする。

(参考) 沖縄県職員倫理規程

(関係業者等との接触に当たっての禁止事項)

- 第4条 職員は、関係業者等との接触に当たっては、次に掲げる行為をしてはならない。ただし、家族関係、個人的友人関係等に基づく私生活面における行為であって、職務に関係のないものについては、この限りでない。
- 1) 会食（パーティーを含む。）をすること。
  - 2) 遊技（スポーツを含む。）、旅行をすること。
  - 3) 転任、海外出張等に伴うせん別等を受けること。
  - 4) 中元、歳暮等の贈答品を受領すること。
  - 5) 講演、出版物への寄稿等に伴い報酬を受けること。
  - 6) 金銭、小切手、商品券等の贈与を受けること。
  - 7) 本来自らが負担すべき債務を負担させること。
  - 8) 対価を支払わずに役務の提供を受けること。
  - 9) 対価を支払わずに不動産、物品等の貸与を受けること。
  - 10) 前各号に掲げるもののほか、接待又は一切の利益や便宜の供与（社会一般の接遇として容認される湯茶の提供等を除く。）を受けること。

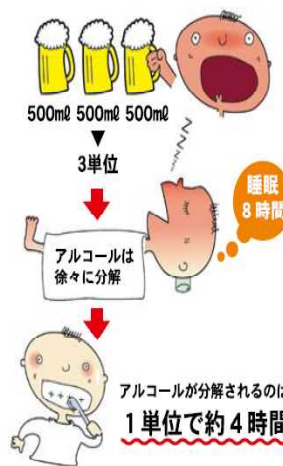
アルコールの単位、処理にかかる時間

\*\*\*\*\* アルコールの処理にかかる時間 \*\*\*\*\*

覚えてください! アルコール1単位=純アルコール20gを含む酒量

<p><b>ビール</b> 1単位 ▼ 500ml アルコール度 5%</p>	<p><b>日本酒</b> 1単位 ▼ 1合 180ml アルコール度 15%</p>	<p><b>ウイスキー</b> 1単位 ▼ ダブル1杯 60ml アルコール度 43%</p>
<p><b>ワイン</b> 1単位 ▼ 小グラス2杯 200ml アルコール度 12%</p>	<p><b>チューハイ</b> 1単位 ▼ 350ml アルコール度 7%</p>	<p><b>泡盛</b> 1単位 ▼ 100ml (コップ半分) アルコール度 25%</p>

ここにあげたのは、純アルコール約20グラムを含む酒類です。これを「アルコールの1単位」と呼びます。泡盛やウイスキーなどアルコール濃度が高いものほど、量が少ないことがわかるでしょう。



体内でのアルコールの処理は体重1kgにつき、1時間で0.1グラムという速度です。たとえば体重60kgの人が1単位処理するには3~4時間かかります。体重60kgの人が飲酒して8時間後に勤務したとします。2単位ならアルコールは検出されませんが、3単位だと...? 検出されることになりませぬ。

これはあくまでも目安です。日頃飲みすぎがたたって肝臓が弱っていたり、風薬を飲んでいたりしたら、アルコールの処理はもっと時間がかかるかもしれません。

つまり、**3単位×4時間=12時間**  
まだ体内には約1単位分のアルコールが残った状態なのです。

※『飲酒運転根絶活動マニュアル』から引用

発行・編集 沖縄県警察・沖縄県交通安全協会連合会

# 日頃の教育活動（体罰防止）に関する事故点検票

「体罰防止ハンドブック」の「体罰根絶のためのチェックシート」、「部活動等の在り方に関する方針（改定版）」の「暴力・暴言・ハラスメント根絶のためのチェックシート」も活用ください。（資料の入手は23ページを参照）

## 1 教師として、思い上がりはないか。

- 児童生徒は当然教師の指導に従わなければならないと思う。
- 児童生徒が反抗的な態度をとるのは当然児童生徒が悪いと思う。
- 児童生徒が指導に従わないのは自分の指導力の不足とは関係ないことだと思う。
- 生徒は部活動顧問に従うのは当然だと思う。
- 自分の指導が一番いい指導であると思う。
- 自分が指導して矯正してやる必要があると思う。

## 2 教師として、一人よがりの言動はないか。

- 自分の思いどおりに児童生徒を動かそうとする。
- 社会通念とかけ離れた指導でも自分の考えだけで行うことがある。
- 児童生徒の気持ちを傷つけるかどうかを気にせず自分が思った言葉を口にする。
- 自説に固執し、同僚等の意見をすぐに否定したりする。
- 児童生徒の考えを聞く機会をもつ努力をしていない。
- 児童生徒が自分の指示に従うのは、自分に指導力があるからだと考えている。

## 3 教師として、言行不一致はないか。

- 児童生徒に要求したことを、自ら守らないことがある。
- 時間を守れと言いながら、自分も授業に遅れることがある。
- 児童生徒は教師の言行が一致しているか常に見ていることを自覚していない。

## 4 児童生徒の心情や立場への思いやりを欠く一方的、画一的な指導を行っていないか。

- 児童生徒の性格や個性を考えずに指導を行っている。
- 児童生徒は一人一人発達段階に差があることを考慮しないで指導している。
- 児童生徒の創意を取り入れる努力をしていない。
- きまりや規則だけをよりどころとする指導になっている。

## 5 指導の成果を性急に求める傾向はないか。

- 指導の具体的な場面で、思わずカッとなることがある。
- 指導にあたって、その場の感情をそのまま言動に表すことがある。
- 指導したことを児童生徒はすぐに実行すべきだと考えている。
- 自分が予想したとおりに児童生徒が動かないとき、待つことができないでイライラすることがある。

## 6 腕力や体力など本来の指導力以外のものに頼る指導に陥っていないか。

- ふだんから教師の権威に頼った指導をしている。
- 指導力不足を威圧で補おうとしている。
- 自分の学生時代に受けた体罰による指導を肯定している。

## 7 部活動の指導に、勝利至上主義へのあせりはないか。

- 大会で勝つことだけが目的となっている。
- 大会で好成績をあげることが部活動顧問の実力であると考えている。
- 運動技術が向上しないのは、生徒の責任だと思う。
- レギュラーの生徒ばかりを指導する傾向がある。
- 試合に負けたとき、急に生徒の都合や予定を無視して、練習スケジュールを変更することがある。

## 8 体罰に対する認識が不足していたり、意識が低かったりすることはないか。

- 体罰は必要悪と考えることがある。
- 自分は体罰することがないから、関係ないと思うことがある。
- 体罰が行われているのを見過ごすことがある。
- 体罰が児童生徒に与える影響を無視する傾向がある。
- 生徒指導には体罰はつきものだと思えることがある。
- 体罰を行う同僚を指導力のある教師と思うことがある。
- 校内暴力が増えれば、体罰も増えるのは許されると考えている。
- 生徒指導の係だから、ある程度の体罰は許されると考えている。
- 生徒指導は生徒指導の係にまかせておけばよいと考えている。

# 懲戒処分の状況

## 沖縄県公立学校教育職員の懲戒処分の状況

	H29	H30	R1	R2	R3
交通違反・交通事故 (うち飲酒運転)	10 (8)	9 (7)	7 (7)	3 (3)	1 (1)
体罰	5	5	2	0	7
性犯罪・性暴力等	9	0	3	2	2
その他	1	3	4	5	4
<b>合計</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

出典：文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」

---

〔教職員のための研修資料〕

## 信頼される教職員をめざして

— 人権ガイドブック（令和5年2月改訂版） —

初版 平成12年3月17日

改訂 平成19年3月30日

改訂 令和5年2月6日

発行 沖縄県教育委員会 学校人事課  
〒900-8571 沖縄県那覇市泉崎1丁目2番2号  
☎ 098-866-2730 FAX 098-866-2724

---