

体罰の虚偽報告等に関する件

<p>通報内容</p>	<p>本件は、①Xが体罰をしているとのA校長のねつ造、虚偽報告によって、Xに指導改善研修が実施されていること、②A校長らは、個人情報の紛失について教育委員会への報告を怠っていること、③B教諭は毎日同僚の車に同乗し、通勤手当を不正に受給しており、A校長はこれを隠ぺいしていることを指摘する通報である。</p>
<p>委員の対応・不対応の判断及びその理由</p>	<p>1 体罰に関するねつ造、虚偽報告について まず、Xが体罰をしているとのねつ造、虚偽報告がなされ、Xに指導改善研修が実施されている旨の通報について検討する。 通報者は、特定日aにXによる体罰がねつ造されたとするが、所属から提出された、指導が不適切な教員の認定申請書を見ても、同日にXが体罰をしたとの記載は何ら見当たらない。したがって、Xが体罰をしているとのねつ造、虚偽報告があったとは認めることはできない。 また、教諭に対する指導改善研修は、教育公務員特例法第25条第1項に基づき、児童又は生徒に対する指導が不適切な教員に関する取扱規則及び児童又は生徒に対する指導が不適切な教員の認定手続等に関する要綱の定める手続により実施が決定されるところ、本件においては、これらの手続を経ていることは証拠等から確認できるから、手続上の瑕疵も認められない。</p> <p>2 個人情報の紛失について 次に、A校長らは、個人情報の紛失について教育委員会への報告を怠っている旨の通報について検討する。 横浜市では、横浜市個人情報の保護に関する条例等に基づき、個人情報等の保護に関し、必要な事項を定め、実施機関における個人情報等の保護を一層推進することを目的として、横浜市個人情報の適正な管理に関する要綱（以下「適正管理要綱」という。）を定めている。そして、適正管理要綱第6条第1項は、漏えい事故等発生時の対応として、「個人情報保護責任者は、個人情報の漏えい事故等が発生した場合は、個人情報保護推進者に直ちに報告する」と、第4項は「個人情報保護責任者は、…二次被害の防止等のため、第1項に掲げる事項を原則公表するものとする」と定めているから、学校において個人情報の漏えい事故等が発生した場合は、校長は、個人情報保護推進者（適正管理要綱第4条第3号）であるところの総務担当課長に直ちに報告しなければならないものといえる。 この点、所属調査報告書によれば、特定日bに、学校において個人情報を含む書類の紛失事案が発生したとのことであるが、A校長は、特定日cに教育委員会の事務所に紛失の事実を報告していることが認められるから、A校長らが当該紛失事案について報告を怠り、隠ぺいしたということとはできない。 なお、A校長の報告を受けた教育委員会の事務所は、適正管理要綱に則れば、個人情報保護推進者である総務担当課長への報告を行うべきであったところ、これを行わなかったとのことであり、その対応に不適切な点があったことは否めない。 しかし、当時、教育委員会の事務所は、当該紛失事案に係る新聞社からの取材回答報告を教育委員会事務局総務課に提出しており、隠ぺいの意図は認められないこと、本件通報を受け、個人情報保護推進者は、遅ればせながら特定日eに当該紛失事案について適正管理要綱に則り総務局コンプライアンス推進課に対し発生経過等を報告していること、教育委員会の事務所は、今後学校から連絡を受けた場合は速やかに個人情報保護推進者に報告する旨回答していること等の事情がある。 これらの事情を総合的に勘案し、当委員会としては、本件について、所属に対し、改善を勧告することはしないが、一方で、本件紛失事案の発生時に個人情報保護推進者への報告がされていなかったことを踏まえ、本件のような漏えい事故等が発生した場合には、適正管理要綱に則った対応について、遺漏なく実施していくことを望む。</p> <p>3 B教諭が毎日同僚の車に同乗していることについて 最後に、数年前に、B教諭は毎日同僚の車に同乗し、通勤手当を不正受給しており、A校長はこれを隠ぺいしている旨の通報について検討する。 当時、学校の教諭の通勤手当については、神奈川県为学校職員の給与等に関する条例（以</p>

下「県給与条例」という。)に基づき支給されていたところ、県給与条例第9条の5第1項では、通勤のために交通機関を利用してその運賃を負担することを常例とする職員に通勤手当を支給することとしている。また、神奈川県为学校職員の通勤手当に関する規則(以下「通勤手当規則」という。)第3条第1項は、通勤手当の支給を受けることとなる職員が、住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のために負担する運賃等の額に変更があった場合(同項第2号)等には、その通勤の実情を速やかに任命権者に届け出なければならないと定めている。

このように、本件は、県給与条例及び通勤手当規則の運用の問題ともいえるが、一般には個々の事情により、認定されている通勤方法及び通勤経路とは異なる通勤をすることも考えられるから、これを全て不正受給とするのは適当とはいえず、不正受給であるかについては、そのような通勤をする頻度や理由等を踏まえ、個々に判断すべきものと思われる。

これを本件についてみると、B教諭は、これらの規定により、鉄道及びバスを利用して通勤する経路及び当該経路に係る通勤手当が認定されていたことが証拠から認められる。

一方で、所属調査報告書によると、当時、A校長はB教諭から、通勤途上における不審者による迷惑行為を回避するため、乗車の都度ICカードにて支払をしており、定期券は購入していないこと、また、この半年程前の夏頃から多いときは週3回程、当該迷惑行為を回避するため、同僚の乗用車に同乗していることを聴取し、また、ICカード利用履歴を提出させるなどし、情報収集を進めたとのことである。そして、これらは当該迷惑行為に対する避難措置として行われたものであることも考慮すると、所属としては、不正受給と結論づけるには至らず、法令等に抵触するとまではいえないと判断している。

この点、当委員会で改めて検討するに、B教諭は、同僚の乗用車に同乗していた頻度は多いときで週3回程とのことであるし、その理由は不審者からの避難措置とのことであって、本件ではこれらを覆す事情も見当たらない。

もっとも、当時B教諭から提出された約1か月間のICカードの利用履歴をみると、通常考えられる勤務日数から週3回の同乗回数を控除しても、残りの日数に足りるだけの鉄道及びバスの利用実態を認めることができないから、同僚の乗用車に同乗した日を除いても、通勤届どおりの通勤がなされていたかについては疑問がないわけではない。

しかし、本件ではICカード利用履歴を1か月間しか確認することができないし、現時点で、この期間以外の利用履歴を確認することも、本件が数年前の事案であることから困難といわざるを得ない。さらに、当時の勤務状況等も本件では明らかとなっていない。

これらの事情を総合的に考慮すると、本件では、所属の判断を不適切ということとはできないが、一方で、上記のとおり、通勤届どおりの通勤がなされていたかについては疑問がないわけではないし、加えて、B教諭が定期券を所持していなかったとの状況も踏まえると、当時、B教諭の行為やA校長の判断に対し、他者から疑念を抱かれた可能性はある。

本件を受け、所属では、教職員には通勤手当の適正な申請を行うよう周知していくとするが、通勤手当に関する内部通報は本件以外にもされている状況や昨今でも職員が懲戒処分をされた例が見受けられることから、当委員会としては、不正受給との疑念を抱かれることのないよう、実効性のある通勤実態の確認等に取り組むことを強く要望する。

なお、本件では、A校長はB教諭の不正受給を隠ぺいしている旨の通報もなされているが、上記のとおり、本件では、所属の判断を不適切ということとはできないし、A校長はB教諭の事案については教育委員会の事務局にも報告していることが証拠から認められるから、通報にあるような事実は認めることができない。

以上のとおり、当委員会としては、本件について勧告は行わないが、所属に対しては、適正管理要綱に則った対応や通勤実態の確認等の徹底をするよう伝えて対応を終了する。

本市の対応

- 1 なし
- 2 個人情報の紛失時の対応について
個人情報の紛失があった場合には、速やかに教育委員会の事務局に連絡するよう指示、徹底する。また教育委員会の事務局が連絡を受けた場合には速やかに個人情報保護推進者に報告するよう、今後さらに指導を徹底していく。
- 3 通勤手当の適正な管理について
関係課と連携し、教職員には通勤手当の適正な申請を行うよう周知していく。また、教

職員の労務管理が適正に行われるよう努めていく。
