

大阪市教育基本条例案

目 次

前 文

- 第1章 目的及び基本理念（第1条－第4条）
- 第2章 各教育関係者の役割分担（第5条－第12条）
- 第3章 教育行政に対する政治の関与（第13条・第14条）
- 第4章 校長及び副校長の人事（第15条－第18条）
- 第5章 教員及び職員の人事（第19条－第21条）
 - 第1節 任用（第19条）
 - 第2節 人事評価（第20条）
 - 第3節 優れた教員の確保・育成（第21条）
- 第6章 懲戒・分限処分に関する運用（第22条－第42条）
 - 第1節 懲戒処分の手続き及び効果（第22条－第27条）
 - 第2節 分限処分の手続き（第28条－第34条）
 - 第3節 職務命令違反に対する処分の手続き（第35条－第38条）
 - 第4節 組織改廃に基づく分限処分の手続き（第39条－第40条）
 - 第5節 分限免職・分限休職の効果（第41条）
 - 第6節 適切な処分を行う責務（第42条）
- 第7章 学校制度の運用（第43条・第44条）
- 第8章 学校の運営（第45条－第50条）
- 第9章 最高規範性（第51条）

附 則

大阪市における教育行政は、選挙を通じて民意を代表する議会及び首長と、教育委員会及び同委員会の管理下におかれる学校組織（学校教職員を含む）が、法令に従ってともに役割を担い、協力し、補完し合うことによって初めて理想的に実現されるものである。教育行政からあまりに政治が遠ざけられ、教育に民意が十分に反映されてこなかった結果生じた不均衡な役割分担を改善し、政治が適切に教育行政における役割を果たし、民の力が確実に教育行政に及ばなければならない。

教育の政治的中立性や教育委員会の独立性という概念は、従来、教育行政に政治は一切関与できないかのように認識され、その結果、教員組織と教育行政は聖域扱いされがちであった。しかし、教育の政治的中立性とは、本来、教育基本法（平成18年法律第120号）第14条に規定されているとおり、「特定の政党を支持し、又はこれに反対するための政治教育」などを行ってはならないとの趣旨であって、教員組織と教育行政に政治が関与できない、すなわち住民が一切の影響力を行使できないということではない。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）では、第23条

及び第24条において、教育委員会と地方公共団体の長の職務権限の分担を規定し、教育委員会に広範な職務権限を与えている一方、第25条においては、教育委員会及び地方公共団体の長は、事務の管理・執行に当たって、「条例」に基づかなければならない旨を定めている。すなわち、議会が条例制定を通じて、教育行政に関与し、民意を反映することは、禁じられているどころか、法律上も明らかに予定されているのである。

大阪市における教育の現状は、市内学校の子どもたちが十分に自己の人格を完成、実現されているとはいえない状況にある。とりわけ加速する昨今のグローバル社会に十分に対応できる人材育成を実現する教育には、時代の変化への敏感な認識が不可欠である。大阪市の教育は、常に世界の動向を注視しつつ、激化する国際競争に対応できるものでなければならない。教育行政の主体が過去の教育を引きずり、時宜にかなった教育内容を実現しないとなれば、国際競争から取り残されるのは自明である。

我々は、我が国の未来を担う子どもたちの適切な教育を受ける権利に対して責任を負うことを自覚し、この条例を制定する。

第1章 目的及び基本理念

(目的)

第1条 この条例は、教育基本法（平成18年法律第120号）、学校教育法（昭和22年法律第26号）、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号。以下「地方教育行政法」という。）その他国の法令が定める教育目標を大阪市（以下「市」という。）において十分に達成するべく、これらの法令を補完することを目的とする。

(基本理念)

第2条 市における教育行政は、教育基本法第2条に掲げる目標のほか、次の各号に掲げる具体的な教育理念に従ったものでなければならない。

- (1) 個人の自由とともに規範意識を重んじる人材を育てること
- (2) 個人の権利とともに義務を重んじる人材を育てること
- (3) 他人への依存や責任転嫁をせず、互いに競い合い自己の判断と責任で道を切り開く人材を育てること
- (4) 不正を許さず、弱者を助ける勇気と思いやりを持ち、自らが社会から受けた恩恵を社会に還元できる人材を育てること
- (5) 我が国及び郷土の伝統と文化を深く理解し、愛国心及び郷土愛に溢れるとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する人材を育てること
- (6) グローバル化が進む中、常に世界の動向を注視しつつ、激化する国際競争に迅速的確に対応できる、世界標準で競争力の高い人材を育てること

(児童・生徒の教育を受ける権利)

第3条 市内におけるすべての児童・生徒は、等しく教育を受ける権利を有する。

2 市は、自立支援が必要な児童・生徒、学習障がい及びこれに類似する学習上の困難を有する児童・生徒が等しく教育を受けるために必要な措置を講ずるよう、教育

環境の整備に努めなければならない。

(定義)

第4条 この条例において「校長」とは、市立学校のうち、学校教育法に定める小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校（以下この条において「市立学校」という。）の校長をいう。

2 この条例において「副校長」とは、市立学校の副校長及び教頭をいう。

3 この条例において「教員」とは、市立学校及び市立の幼稚園に勤務する教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第2条第2項に定める教員（副校長を除く。）をいう。

4 この条例において「職員」とは、市立学校及び市立の幼稚園に勤務する事務職員、技術職員その他の職員であって、校長、副校長、教員以外の者をいう。

第2章 各教育関係者の役割分担

(基本指針)

第5条 市における教育行政は、教育委員会の独立性という名目のもと、政治が教育行政から過度に遠ざけられることのないよう、選挙を通じて民意を代表する市議会及び市長と、教育委員会及び同委員会の管理下におかれる学校組織（学校の教職員を含む）が、地方教育行政法第25条に基づき、適切に役割分担を果たさなければならない。

2 児童・生徒の保護者及び周辺地域住民も、クラブ活動をはじめとする学校運営に参加するなど、主体的に積極的な役割を果たすよう努めなければならない。

(市長)

第6条 市長は、市教育委員を任命する権限のみならず、地方教育行政法の定める範囲において、市内の学校における教育環境を整備する一般的権限を有する。

2 市長は、教育委員会との協議を経て、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校教育において市立小学校、市立中学校、市立高等学校及び市立特別支援学校が実現すべき目標を設定する。

(教育委員会)

第7条 教育委員会は、前条第2項において市長が設定した目標を実現するため、具体的な教育内容を盛り込んだ指針を作成し、校長に提示する。

2 教育委員会は、市内の小中学校における学力調査テストを行わなければならない。

3 教育委員会は、前項の結果について、学校別の結果をホームページ等で公開するよう努めなければならない。

(校長及び副校長)

第8条 校長は、前条第1項の提示した指針をもとに、学校の具体的・定量的な目標を設定したうえ、当該目標の実現に向けて、幅広い裁量を持って学校運営を行う。

2 校長は、学校運営を行うに当たり、具体的計画を提示して、教育委員会に当該計画を実行するための予算を要求することができる。

3 校長は、第1項の目標について、学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）

に定めるガイドラインに基づき、自己評価を行い、第12条に定める学校運営協議会の評価も加え、これをホームページ等で公表するとともに教育委員会に報告する。

- 4 校長は、第12条に定める学校運営協議会との協議を経て、採択すべき教科書を推薦することができる。
- 5 教育委員会は、前項の校長の推薦を尊重して、教科書を採択しなければならない。
- 6 教育委員会が、前項の規定にかかわらず、校長の推薦する教科書を採択しないときには、教育委員会はその理由を付して市議会に報告しなければならない。
- 7 市立の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校には、副校長を置かなければならない。
- 8 副校長は、校長を補佐し、その命を受けて学校運営を行う。
- 9 校長及び副校長は、学校運営を行うに当たり、教員及び職員に対して職務命令を発する権限を有し、教員及び職員はこれに従う義務を負う。
- 10 副校長は、校長に事故があるときはその職務を代理し、校長が欠けたときはその職務を行う。この場合において、副校長が二人以上あるときは、あらかじめ校長が定めた順序で、その職務を代理する。

(教員及び職員)

第9条 教員は、自己の崇高な使命を深く自覚するとともに、組織の一員という自覚を持ち、教育委員会の決定、校長の職務命令に従うとともに、校長の経営指針にも服さなければならない。

- 2 教員は、児童・生徒により良い教育を提供するため、充実した教育内容、授業技術の習得など、絶えず研鑽に励まなければならない。
- 3 職員は、組織の一員として、教育委員会の決定、校長の職務命令に従うとともに、校長の経営方針にも服し、学校運営の一翼を担わなければならない。

(保護者)

第10条 保護者は、学校運営に主体的に参画し、より良い教育の実現に貢献するよう努めなければならない。

- 2 保護者は、教育委員会、学校、校長、副校長、教員及び職員に対し、社会通念上不当な態様で要求等をしてはならない。
- 3 保護者は、学校教育の前提として、家庭において、児童・生徒に対し、生活のために必要な社会常識及び基本的な生活習慣を身に付けさせる教育を行わなければならない。

(周辺地域住民)

第11条 周辺地域住民は、地域コミュニティの一員として、クラブ活動を初めとする学校運営に主体的に関わるよう努めなければならない。

- 2 周辺地域住民は、教育委員会、学校、校長、副校長、教員及び職員に対し、社会通念上不当な態様で要求等をしてはならない。

(学校運営協議会)

第12条 校長は、保護者、周辺地域住民及び教育関係者（当該学校の教員及び職員を

除く。)の意見を聞き、学校運営を行うため、学校運営協議会を設置しなければならない。

2 学校運営協議会は、次に掲げる権限を有する。

- (1) 第5条2項及び第48条に定めるクラブ活動等の運営
- (2) 第8条第3項に定める校長の評価
- (3) 第8条第4項に定める教科書の推薦に関する協議
- (4) 学校の評価
- (5) 教員の評価

第3章 教育行政に対する政治の関与

(教育委員の罷免)

第13条 市長は、第6条第2項に定める目標を、規則により定める。

2 教育委員会の委員が前項に定める規則に違反して目標を実現する責務を果たさない場合、又は第6章の規定に基づき懲戒若しくは分限処分、又はその手続をすべきであるにも関わらずこれを怠った場合等、その職務上の義務を果たしていないと認められる場合、地方教育行政法第7条第1項に定める罷免事由に該当するものとする。

(議会の関与)

第14条 教育委員会が、第6条第2項に定める目標に従っていない場合、又は第6章の規定に基づき懲戒若しくは分限処分、又はその手続をすべきであるにも関わらずこれを怠った場合等、その職務上の義務を果たしていないと認められる場合は、市議会は教育委員会に対し、報告を求めることができる。

2 市議会が、前項の場合に当たると議決した場合、市長は教育委員会に対して是正を行うよう要請するものとする。

第4章 校長及び副校長の人事

(任用)

第15条 教育委員会は校長及び副校長を任用するときは、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成17年大阪市条例第18号)により任期又は在職期間を定めて行う。ただし、再任を妨げない。

2 教育委員会は、前項の任用に当たり、年齢、職歴、教員としての在職期間等を問わず、マネジメント能力(組織を通じて経営方針を有効に実施させる運営能力)の高さを基準として、教員を含む意欲ある多様な人材を積極的に登用しなければならない。

3 教育委員会は、校長の任用に当たっては、外部有識者による面接を実施し、その結果を尊重しなければならない。

4 教育委員会は、副校長の任用に当たっては、外部有識者の面接の結果に加えて、校長の意見も尊重しなければならない。

5 前2項に定める外部有識者の採用に際しては、産業界、法曹界、労働界、教育界

(教育委員会が人事権を有する者を除く。)など広く人材を求めなければならない。

(人事評価)

第16条 教育委員会は、設定された目標に照らして、校長の業績に基づき人事評価を行い、その結果を、給与及び任免に反映しなければならない。

2 校長の人事評価に当たっては、第12条に定める学校運営協議会での学校評価の結果も参照しなければならない。

(兼職規制の緩和)

第17条 校長及び副校長の兼職については、教育に支障が生じない範囲で柔軟に認めるよう、教育公務員特例法第17条第1項を弾力的に運用するものとする。

2 校長及び副校長が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に当たっては、事前に教育委員会に届け出なければならない。

(校長及び副校長の給与)

第18条 校長及び副校長の給与は、条例で別途定める。

第5章 教員及び職員の人事

第1節 任用

(任用)

第19条 教員の任用に当たっては、校長が一次的な選考を行い、教育委員会に意見具申しなければならない。

2 教育委員会は、前項の意見具申に基づき人事を行わなければならない。

3 教育委員会は、第1項の意見具申に反する人事を行った場合、その旨及び具体的理由を市議会に対して報告しなければならない。

第2節 人事評価

(人事評価)

第20条 校長は、授業・学力向上・進路指導・生活指導・学校経営等への貢献を基準に、副校長、教員及び職員の人事評価を行う。人事評価はSを最上位とする5段階評価で行い、概ね次に掲げる分布となるよう評価を行わなければならない。

(1) S 5パーセント

(2) A 30パーセント

(3) B 50パーセント

(4) C 10パーセント

(5) D 5パーセント

2 教員の評価に当たっては、第12条に定める学校運営協議会による教員評価の結果も参照しなければならない。

3 校長は、人事評価の結果を教育委員会に意見具申し、教育委員会はその評価を直近の給与及び任免に反映しなければならない。

4 教育委員会は、校長による人事評価の結果を直近の期末手当及び勤勉手当に適切に反映できる制度を設けなければならない。

第3節 優れた教員の確保・育成

(優れた教員の確保・育成)

第21条 教育委員会及び校長は、優れた教員の確保・育成を考慮して、適切な人事制度の構築及び運用を行わなければならない。

2 教員の兼職については、教育に支障が生じない範囲で柔軟に認めるよう、教育公務員特例法第17条第1項を弾力的に運用するものとする。

3 教員が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に当たっては、事前に教育委員会に届け出なければならない。

第6章 懲戒・分限処分に関する運用

第1節 懲戒処分の手続き及び効果

(総 則)

第22条 高い倫理意識が求められる校長、副校長、教員及び職員（以下この章で「教員等」という。）の違法行為や非行等（以下「非違行為」という。）に対し、教育委員会が懲戒処分をするに際して、手続の透明性を高め、より一層厳正に行うことで、教員等の不祥事を未然に防止し、市民の教育行政に対する信頼を確保することを目的として、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第29条第4項に基づき、教員等の懲戒の手続及び効果を定める。

(懲戒処分の指針)

第23条 法第29条第1項の規定により教員等に対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分（以下「懲戒処分」という。）をするには、次の各号に掲げる事由のほか、日頃の勤務態度、非違行為後の対応等も含め総合的に考慮して行う。

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意若しくは過失又は悪質性の程度
- (3) 非違行為を行った教員等の職責及び当該職責と非違行為の関係
- (4) 他の教員等及び社会に与える影響
- (5) 上司等への迅速な報告の有無
- (6) 過去の非違行為の有無

2 教育委員会は、懲戒処分の可否及び処分内容について、別に条例で定める大阪市人事監察委員会（以下「人事監察委員会」という。）の審査に付し、その結果を尊重し、懲戒処分を行う。

3 教育委員会は、懲戒処分の対象となる教員等（以下この条及び次条において「当該教員等」という。）に弁明の機会を与えなければならない。

4 懲戒処分は、その旨を記載した書面を当該教員等に交付して行わなければならない。

(懲戒処分の効果)

第24条 戒告は、当該教員等の責任を指摘し、及びその将来を戒めるものとする。

2 減給は、1日以上6月以下の期間において、1月につき、給与月額及び地域手当の月額の合計額の10分の1以下の額を減じて行うものとする。

- 3 第4条第4項に定める職員のうち事務職員、技術職員を除く職員に係る減給は、前項の規定にかかわらず、労働基準法(昭和22年法律第49号)第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1以下の額を減じて行うものとする。ただし、1月間の減給の総額は、その月における給与の総額の10分の1を超えてはならない。
- 4 停職の期間は、1日以上1年以下とする。停職者は、教員等としての職を保有するが、職務に従事しない。停職者は、停職の期間中、いかなる給与も支給されない。
- 5 懲戒処分として免職された教員等の給料、退職手当その他の給与及びその教員等が公務のため旅行中である場合の旅費については、職員の給与に関する条例(昭和31年大阪市条例第29号)、職員の退職手当に関する条例(昭和24年大阪市条例第3号)、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例(平成4年大阪市条例第85号)、職員の旅費に関する条例(昭和32年大阪市条例第46号)による。

(懲戒処分の基準)

第25条 別表第1の中欄に掲げる教員等に対する標準的な懲戒処分は、別表第1の右欄に掲げるとおりとする。

- 2 別表第1にない非違行為については、別表第1との比較衡量のうえ、処分するものとする。

(監督責任)

第26条 部下の教員等に対して通常指導すべき義務を負う教員等、副校長に対して指導すべき義務を負う校長及び校長に対して指導すべき義務を負う教育委員会(以下義務を負うべき者を総称して「管理監督者」という。)は、その義務を怠ったと認められる場合、その指導すべき者の非違行為に対する監督責任を負う。

- 2 前項の教員等に対する懲戒処分の可否及び具体的な処分の決定等に当たっては、次の各号に掲げる事項を総合的に考慮して行う

- (1) 非違行為を行った部下の教員等の処分内容
- (2) 部下の教員等の非違行為の公務性
- (3) 管理監督者として通常行うべき指導等の有無
- (4) 管理監督者の関与の程度
- (5) 市の組織及び社会に与えた影響

- 3 部下の教員等が懲戒処分を受けた場合、管理監督者としての指導監督を適切に行わなかった教員等の標準的な懲戒処分は、戒告又は減給とする。

- 4 部下の教員等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、又は黙認した教員等は、減給又は停職若しくは免職とする。

(公表基準)

第27条 懲戒処分を行った場合は、市のホームページ等で公開するとともに、報道機関への資料提供等の方法により速やかに公表する。

公表する内容は、原則として次に掲げるとおりとする。

- (1) 処分年月日
- (2) 学校種

- (3) 所属及び氏名
- (4) 職階及び職種
- (5) 年齢
- (6) 処分内容
- (7) 処分理由の概要

2 当該教員等の氏名の公表が当該教員等の勤務校等に在籍する児童・生徒に特に影響が及ぶと認められる場合、教員等の非違行為による被害者が公表しないように求めるとき、又は公表により被害者が特定される可能性が大きいなど、被害者の人権に十分配慮する必要があると認められる場合等は、当該教員等の所属及び氏名を公表しないことができる。

第2節 分限処分の手続き

(総 則)

第28条 一定の事由により職責を果たすことができない教員等に対して、教育委員会が分限処分を行うに際して、手続の透明性を高め、厳正かつ適切に対応することにより、市民の教育行政に対する信頼を高めるとともに、公務の適正かつ能率的な運営を確保することを目的として、法第28条第3項に基づき、分限処分の手続及び効果を定める。

(分限処分の指針)

第29条 教育委員会は、別表第2の中欄に掲げる教員等に対して、別表第2の右欄に掲げる分限処分を行わなければならない。

- 2 前項に規定する処分に当たっては、当該教員等が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務遂行が期待できるときは、職務遂行能力等に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけでなく、教員等として通常要求される勤務実績や適格性が欠けているときは、分限免職とする。
- 3 教員等の意に反する降任、免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該教員等に交付して行わなければならない。
- 4 別表第3に掲げる教員等は、別表第2第1項に掲げる教員等に該当する可能性のあるものとして、次条及び第31条に基づく対応を開始しなければならない。
- 5 別表第4に掲げる教員等は、別表第2第2項に掲げる教員等に該当する可能性のあるものとして、次条及び第33条に基づく対応を開始しなければならない。
- 6 別表第5に掲げる教員は、別表第2第3項に掲げる教員に該当する可能性のあるものとして、次条及び第32条に基づく対応を開始しなければならない。
- 7 別表第6に掲げる教員等は、別表第2第4項に掲げる教員等に該当する可能性のあるものとして、次条及び第31条に基づく対応を開始しなければならない。
- 8 別表第3から別表第6までに規定する教員等は、別表第2各項中欄に掲げる教員等に該当する可能性のあるものの例示であって、これに類する教員等も分限処分の対象とすることを妨げるものではない。

(教員等に対する分限処分前の措置)

第30条 校長及び教育委員会は、共に連携・協力し、別表第2に掲げる教員等（以下この条において「対象教員等」という。）への対応について適切に取り組むものとする。

2 校長は次の各号に掲げる役割を担うものとする。

- (1) 対象教員等の勤務実績の改善を図るため又は問題行動を是正させるための注意及び指導の実施
- (2) 対象教員等の担当業務の見直しの検討
- (3) 対象教員等の勤務実績不良の状況や問題行動及び所属における注意、指導等の状況に関する記録及び資料の収集
- (4) 医師への受診の勧奨等対象教員等の健康の保持増進及び安全確保
- (5) 教育委員会への対象教員等に関する状況の報告

3 教育委員会は次の各号に掲げる役割を担うものとする。

- (1) 対象教員等の状況の把握
- (2) 校長が行う対象教員等への指導に対する助言及び支援
- (3) 対象教員等に対する面談、指導の実施
- (4) 対象教員等への警告書又は受診命令書の交付
- (5) 対象教員等に対する分限処分の検討

(勤務実績不良、適格性欠如の場合の分限手続き)

第31条 別表第3及び別表第6に掲げる教員等（以下この条において「対象教員等」という。）への対応は次のとおりとする。

- (1) 校長は、対象教員等に対し、勤務実績の改善を図るため又は問題行動を是正させるための注意又は指導を行うとともに、必要に応じて、対象教員等の担当業務の見直しを行うなどして、勤務実績不良等の状態が改善されるよう努める。
- (2) 校長は、対象教員等の勤務実績不良等の状況、問題行動、学校現場における注意又は指導等の状況について、記録及び資料の収集を行う。
- (3) 教育委員会は、校長に対して対象教員等の状況の把握に努めるよう指導するとともに、校長が行う対象教員等への指導等に対する助言及び支援を行う。
- (4) 校長は、第1号の措置を実施したにもかかわらず、対象教員等の勤務実績不良等の状態が続いている場合には、教育委員会にその状況を報告する。
- (5) 教育委員会は、校長から報告のあった対象教員等に対して、校長の立会いのもと面談を実施し、勤務実績不良等の内容を確認する。
- (6) 前号の面談の結果、勤務実績不良等の状態の改善及び是正が必要と明らかに認められない場合を除き、教育委員会は、法第28条第1項の規定に基づく分限処分が行われる可能性があることを記載した警告書を交付し、指導研修等によりその改善を求めなければならない。
- (7) 前号の規定により対象教員等に警告書を交付した場合は、対象教員等に書面により弁明する機会を与えるものとする。

- (8) 対象教員等の勤務実績不良等の状態が心身の故障に起因することが疑われる場合、教育委員会は医師の診断を受けることを促す。この場合において、対象教員等が再三にわたりこれに従わなかったときは、受診命令書を交付して受診を命ずる。
- (9) 対象教員等の勤務実績不良等の状態の改善が困難と認められる場合、教育委員会は、校長と協議の上、指導研修の実施を省略し、又は中止することができる。
- (10) 指導研修の実施に当たり、教育委員会は、校長と協議の上、指導研修計画書を作成する。なお、対象教員等に心身の故障があるときは、必要に応じて、医師の意見を聴き取り、指導研修計画書を作成する。
- (11) 指導研修を行う期間（以下「研修期間」という。）は、原則として3月単位とする。ただし、必要に応じて、その期間を延長し、又は短縮することができる。
- (12) 教育委員会は、研修期間中、対象教員等への指導及び研修の状況を記録した指導研修実施記録を作成する。
- (13) 教育委員会は、研修期間終了後に指導研修の効果測定を行う。
- (14) 教育委員会は、指導研修の結果、対象教員等の勤務実績不良等の状態が改善されない場合又は改善が困難と認められる場合は、法第28条第1項第1号又は第3号の規定による分限処分（降任又は免職の処分に限る。）の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を尊重し、分限処分を行う。

（指導力不足教員の特例）

第32条 別表第5に掲げる教員等（以下この条において「指導力不足教員」という。）への対応は次のとおりとする。

- (1) 校長は、指導力不足教員の指導力不足の状況、問題行動、学校現場における注意又は指導等の状況について、記録及び資料の収集を行う。
- (2) 校長は、指導力不足教員の指導力不足の状態が続いている場合には、教育委員会に意見書を提出する。
- (3) 教育委員会は、校長から意見書の提出があった指導力不足教員に対して、面談を実施し、指導力不足の内容を確認する。
- (4) 前号の面談の結果、指導力不足教員に指導力不足の状態が認められる場合、教育委員会は、指導力不足教員を大阪市教育センターにおいて、6月間の指導研修等によりその改善に努める。
- (5) 教育委員会は、大阪市教育センターにおける指導研修の結果、指導力不足教員の指導力不足の状態が改善されない場合又は改善が困難と認められる場合は、分限免職の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を尊重し、分限処分を行う。

（心身の故障の場合の分限手続き）

第33条 別表第2第2項に掲げる心身の故障により長期にわたり勤務が困難な教員等（以下この条において「対象教員等」という。）については、療養に専念することにより、通常の業務に円滑に復帰させることを基本とするが、病気休職の期間が

一定期間以上の長期にわたり、今後も通常の職務の遂行に支障があると見込まれる場合は、次のとおり対応する。

- (1) 校長は、対象教員等の病気休職期間が2年を超えた場合又は病気休職から復職後、1年以内に再度の病気休職（前回の病気休職と心身の故障の内容が明らかに異なる場合を除く。）となり、その休職期間が通算して3年を超えた場合には、教育委員会にその状況を報告するものとする。
- (2) 教育委員会は、校長から報告のあった対象教員等に対して、随時、産業医の意見を聞いた上で、校長の立会いのもと面談を実施するなどにより、心身の故障の状況を確認する。
- (3) 教育委員会は、別表第4のいずれかに該当すると見込まれる対象教員等に対して、産業医の意見を聞いた上で、校長の立会いのもと面談を実施し、対象教員等に対して、法第28条第1項第2号に該当するか否かを判断するため、医師2名を指定して受診を促す。この場合において、対象教員等が受診勧奨に従わなかったとき又は一定期間内に受診していないときは、受診命令書を交付して受診を命ずる。
- (4) 指定した医師2名のうち、少なくとも1名が将来回復の可能性がない、又は病気休職の期間中には回復の見込みが乏しいとの診断をしなかった場合には、教育委員会及び校長は、当該教員等及び産業医等と相談の上、円滑な職場復帰に向けた対応等を行う。
- (5) 指定した医師2名により、将来回復の可能性のない、又は病気休職の期間中には回復の見込みが乏しい長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障がある、又はこれに堪えないとの診断がなされた場合には、教育委員会は、法第28条第1項第2号の規定による分限処分（降任又は免職の処分に限る。）の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を尊重し、分限処分を行う。
- (6) 教育委員会は、第3号及び第31条第8号の規定により、対象教員等に受診命令書を交付して再三にわたり指定する医師2名の診察を受けることを命令したにもかかわらず、対象教員等がこれに従わない場合には、法第28条第1項第3号の規定による分限処分（免職の処分に限る。）の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を尊重し、分限処分を行う。

（行方不明の場合の分限手続き）

第34条 校長は、教員等が行方不明となった場合は、直ちに教育委員会に報告する。

- 2 教育委員会は、当該教員等が意図的に継続して無断で欠勤するなど懲戒事由に該当することが明らかな場合又は行方不明の原因が水難その他の災害等によることが明らかな場合を除き、当該教員等が行方不明となった日から1月を経過した場合、法第28条第1項第3号の規定による分限処分（免職の処分に限る。）の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を尊重し、分限処分を行う。

第3節 職務命令違反に対する処分の手続き

(職務命令)

第35条 この節において職務命令とは、職務上の特に重要な命令として書面で行うものをいう。

(職務命令に対する不服の申立て)

第36条 職務命令に不服のある教員等は、当該職務命令のあった日から30日以内に限り、人事監察委員会に対し、不服の申立てを行うことができる。ただし、過去に不服の申立てを行った結果が適正と決定された職務命令と同一の職務命令を除く。

2 人事監察委員会は、不服の申立てのあった日から30日以内に、職務命令が適正であるか不当であるかを決定しなければならない。

3 職務命令が不当であると決定された場合、教育委員会は、当該職務命令を取り消さなければならない。

(職務命令違反に対する処分)

第37条 職務命令に違反した教員等は、戒告又は減給とする。

2 過去に職務命令に違反した教員等が、職務命令に違反した場合は、停職とする。

3 前2項による懲戒処分を行ったときは、市のホームページ等で公開するとともに、報道機関への資料提供等の方法により速やかに公表する。ただし、前条に基づく不服の申立てが有効になされているときは、その不服の申立てに対する人事監察委員会の決定がなされるまでは公表を行わないものとする。

公表する内容は、原則として次に掲げるとおりとする。

- (1) 処分年月日
- (2) 学校種
- (3) 所属及び氏名
- (4) 職階及び職種
- (5) 年齢
- (6) 処分内容
- (7) 処分理由の概要

4 市立学校の教員等に対して、第2項に基づく停職処分を行ったときは、教育委員会は、分限処分に係る対応措置として、第31条第6号に基づき警告書の交付及び指導研修を実施し、必要に応じ同条第7号から第14号までに定める措置を実施しなければならない。

(常習的職務命令違反に対する処分)

第38条 前条第4項による指導研修を実施したにもかかわらず、5回目の職務命令違反又は同一の職務命令に対する3回目の違反を行った教員等は、直ちに分限免職とする。

2 前項の規定にかかわらず、懲戒免職とする事由のある場合は、懲戒免職とする。

第4節 組織改廃に基づく分限処分の手続き

(組織改廃に基づく分限処分)

第39条 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じたときは、教員等の免職を行う。

2 前項の免職を行うに当たっては、あらかじめ、廃職又は過員を生じる原因となった職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に関して、市議会の議決又は審議がなければならない。

3 分限免職となる教員等の選定に当たっては、被処分者の勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断しなければならない。

4 教育委員会は前項の判断に際し、配置転換が容易である場合は、配置転換の努力を尽くさなければならない。

5 前項の配置転換の努力に際しては、安易な職種転換をしてはならない。職種転換を行う場合には、外部からの採用と同等の競争環境を確保しなければならない。

6 教育委員会が教員等をこの条の規定により分限免職する場合は、人事監察委員会の審査に付し、その結果を尊重し、分限処分を行う。

7 この条の規定により教員等を分限免職するときは、あらかじめ、職員の退職手当に関する条例に定める整理退職等の場合の退職として算出される退職手当を支払うことを前提とした定年前希望退職を募らなければならない。

8 分限免職となる教員等が希望する場合は、市に設置された人材データバンク又は民間事業者により再就職支援を行わなければならない。

(学校法人化等による分限免職)

第40条 学校法人化等により職制が廃職される場合は、原則として当該職制に所属する教員等を分限免職することができる。

2 前項の規定により分限免職する場合で、当該職制に所属する教員等が学校法人化等された当該事業に再就職する機会が与えられているときは、前条第3項から第8項までの規定は適用しない。

第5節 分限免職・分限休職の効果

(分限免職・分限休職の効果)

第41条 法第28条第1項の規定により分限免職された教員等の給料、退職手当その他の給与及びその教員等が公務のため旅行中である場合の旅費については、職員の給与に関する条例、職員の退職手当に関する条例、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例、職員の旅費に関する条例による。

2 法第28条第2項第1号の規定による休職の期間は、引き続き2年をこえない範囲内において、教育委員会が定める。

3 法第28条第2項第2号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

4 休職者は、教員等としての身分を保有するが、職務に従事しない。休職の期間中

の給料その他の給与については、教員等の給与に関する条例、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例の規定による。

第6節 適切な処分を行う責務

(適切な処分を行う責務)

第42条 校長、教育委員会は、この章の第1節から第3節の規定に基づく適切な処分を迅速にとらなければならない。

2 前項に定める適切な処分を迅速に行わなかったときは、教育委員会は、市議会に報告しなければならない。

3 第1項に違反した疑いがあるときは、市議会は、教育委員会に対し報告を求めることができる。

第7章 学校制度の運用

(公開授業の義務化)

第43条 校長は、教員の研修のため、少なくとも年1回は、教育関係者に対し、公開授業を行わなければならない。

(柔軟な通学区域の選択)

第44条 教育委員会は、市立学校における通学区域については、学校と地域社会の結びつきにも配慮しつつ、より柔軟な選択が可能となるよう、隣接区域選択制又はブロック選択制などの実現に努めなければならない。

第8章 学校の運営

(校長による学校運営)

第45条 校長は、学校運営に関する全ての責任を負い、教員及び職員は第8条第9項に定める義務を負うとともに、如何なる会議・場所においても、これに反する意思決定をしてはならない。

(小学校における教科担任制)

第46条 小学校の校長は、教科担任制を採用することができる。

(土曜授業)

第47条 校長が学校運営上、必要があると判断するときは、土曜日に授業を行うことができる。

2 前項の土曜授業には、外部人材を講師として迎えることができる。

(クラブ活動)

第48条 校長は、学校におけるクラブ活動の適切な運営に努めなければならない。

2 校長は、クラブ活動については、教員が授業に最大限注力できるよう、保護者や周辺地域住民の参加・協力の下、個々の教員に過度に依存することなく実施できる環境の整備に努めなければならない。

(児童・生徒に対する懲戒)

第49条 校長、副校長及び教員は、教育上必要があるときは、必要最小限の有形力を行使して、児童・生徒に学校教育法第11条に定める懲戒を加えることができる。但

し、体罰を加えることはできない。

2 教育委員会は、前項の運用上の基準を定めなければならない。

(児童・生徒の出席停止)

第50条 小中学校の校長は、次に掲げる行為の一又は二以上を繰り返し行う等性行不良の児童・生徒であって、他の児童・生徒の教育に妨げがあると認めるときは、学校教育法35条に基づく出席停止を命ずるよう、教育委員会に要請することができる。

- (1) 他の児童・生徒に傷害、心身の苦痛又は財産上の損失を与える行為
- (2) 校長、副校長、教員又は職員に傷害又は心身の苦痛を与える行為
- (3) 施設又は設備を損壊する行為
- (4) 授業その他の教育活動の実施を妨げる行為

2 前項の要請があつたにも関わらず、教育委員会が当該児童・生徒に出席停止を命じない場合には、教育委員会は市議会に報告しなければならない。

第9章 最高規範性

(最高規範性)

第51条 この条例は、市の教育に関する最高規範であつて、この条例に反する一切の市における条例、規則、指針等は無効である。

附 則

(施行期日)

第1条 この条例の施行期日は、市規則で定める。

(経過規定)

第2条 この条例の施行の際に、校長及び副校長の職にある者は、この条例の施行日から当分の間、第15条第1項に規定によらず、その職を保有する。

遅くとも4年以内に、すべての学校の校長及び副校長を任期付職員に切り替えなければならない。

(条例の改廃等)

第3条 この条例の施行に伴い、この条例と関係する条例について、施行までの間に、改廃その他移行に伴う必要な措置を講ずる。

(規則への委任)

第4条 この条例の施行に伴い必要な事項については、別に市規則で定める。

別表第1 (第25条関係)

1	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた教員等	戒告又は減給
2	正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた教員等	減給又は停職
3	正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた教員等	免職
4	勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた教員等	戒告又は減給
5	病気休暇、介護休暇等の申請を必要とする各種休暇、職務免除について虚偽の申請をした教員等	減給

6	前項に掲げる教員等のうち、繰り返し虚偽の申請を行うなど常習性が認められる教員等	停職又は免職
7	虚偽の申請により病気休暇、介護休暇等を不正に取得した教員等、又は申請のとおり適正に取得しない教員等	減給又は停職
8	カードリーダーの代理打刻を依頼し、勤務時間に影響があった教員等	停職
9	カードリーダーの代理打刻を依頼し、勤務時間に影響がなかった教員等	戒告又は減給
10	依頼を受けてカードリーダーの代理打刻を行った教員等	戒告又は減給
11	勤務時間中に職場を離脱・私的な行為を繰り返し行うなどして職務を怠り、又は、職務遂行にあたって上司の命令に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた教員等	戒告又は減給
12	前項に掲げる教員等のうち、公務の運営に重大な支障を生じさせた教員等	停職又は免職
13	他の教員等に対する暴行又は暴言、嫌がらせ等により職場の秩序を乱した教員等	戒告、減給又は停職
14	事実をねつ造して虚偽の報告を行った教員等	戒告又は減給
15	前項に掲げる教員等のうち、公務の運営に重大な支障を生じさせた教員等	減給又は停職
16	法第37条第1項前段の規定に違反して、ストライキ等の争議行為を行い、又は職場の活動能率を低下させる怠業的行為をした教員等	戒告又は減給
17	法第37条第1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、そそのかし、若しくはあおった教員等	停職又は免職
18	教育公務員特例法第18条に違反して政治的行為をした教員等	減給
19	前項に掲げる教員等のうち、再度、教育公務員特例法第18条に違反して政治的行為をした教員等	停職
20	前項に掲げる教員等のうち、再度、教育公務員特例法第18条に違反して政治的行為をした教員等	免職
21	職務上知ることのできた秘密を漏らした教員等	戒告又は減給
22	前項に掲げる教員等のうち、公務の運営に重大な支障を生じさせた教員等	停職又は免職
23	その他守秘義務が課されている職務上の事柄について、故意に漏らしたと認められる教員等	戒告又は減給
24	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た教員等	戒告又は減給

25	故意又は重大な過失により不適切な事務処理をし、職務上知ることのできた個人情報を出し、公務の運営に支障を生じさせた教員等	戒告又は減給
26	職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために不正な目的に使用した教員等	停職又は免職
27	児童・生徒の個人情報等の不適切な管理を行った教員等	戒告又は減給
28	任命権者の承認を得ることなく、第17条及び第21条第2項に反して、教育活動に重大な支障を生じた兼業を行った教員等	戒告、減給又は停職
29	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した教員等	停職又は免職
30	相手の意に反することを認識の上で、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、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。）を繰り返した教員等	戒告又は減給
31	前項に掲げる教員等のうち、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員等	停職又は免職
32	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教員等	戒告又は減給
33	児童・生徒にセクシュアル・ハラスメントを行った教員等	戒告、減給又は停職
34	前項に掲げる教員等のうち、性的な言動を繰り返し行うなど、常習性が認められる教員等	免職
35	第33項に掲げる教員等のうち、市の教育に対する重大な信用失墜を招いた当該教員等	免職
36	職務に関して賄賂を受取り、又はその要求若しくは約束をした教員等	免職
37	正当な理由なく、利害関係者から金銭や物品の贈与、金銭の貸付又は便宜の供与を受けた教員等	停職又は免職
38	正当な理由なく、利害関係者と共に会食、遊技、旅行、個人的な取引等を行った教員等	戒告、減給又は停職
39	綱紀保持に違反した教員等（前2項に掲げる教員等を除く）	戒告又は減給
40	公文書を不正に作成し、使用した教員等	停職又は免職
41	公文書を故意に毀棄し、公務の運営に重大な支障を生じさせた教員等	停職又は免職

42	重大な過失により公文書を紛失若しくは汚損し、又は重大な過失により盗難にあったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた教員等	戒告、減給又は停職
43	公的債権を滞納し、履行の督促等にもかかわらず滞納し続けた教員等	戒告又は減給
44	前項に掲げる教員等のうち、公的債権の滞納を繰り返した教員等	減給又は停職
45	無計画な借金等により破産宣告又は民事再生の認可等を受けた場合で、公務に支障を生じさせた教員等	戒告又は減給
46	児童・生徒に体罰を行い負傷させた教員等	減給、停職又は免職
47	児童・生徒に体罰を行い負傷させるに至らなかった教員等	戒告、減給又は停職
48	前項に掲げる教員等のうち、悪質又は常習的な体罰を行った教員等	停職又は免職
49	公金又は公物を横領、窃盗又は詐欺した教員等	免職
50	過失により公金又は公物を紛失し、又は盗難に遭った教員等	戒告
51	重大な過失により公金又は公物を紛失し、又は盗難にあった教員等	減給
52	故意に職場において公物を損壊した教員等	戒告又は減給
53	過失により職場において公物に係る火災を引き起こした教員等	戒告又は減給
54	故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した教員等、又は故意に届出を怠り、若しく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員等	減給、停職又は免職
55	諸給与の支給又は受給にかかわって、不適正な手続きをした教員等	戒告又は減給
56	正当な理由なく、自動車等の交通用具を常例的に使用して通勤した教員等	減給又は停職
57	故意に公金等の不適正な処理をした教員等	戒告又は減給
58	不適正資金（公金や公金外現金から不正に捻出し、いったんプールした後、通常の決裁手続きを経ずに支出するために保管している資金。以下同じ。）を捻出した教員等、又は不適正資金から支出した教員等	停職又は免職

59	預け（物品の納品なしに代金名目で一定額を取引事業者 に支払い、後の物品購入等の代金として、取引事業者 に管理させるものをいう。以下同じ。）を行った教員 等、又は預けから納品を行った教員等	停職又は免職
60	契約事務等にかかわって、関係規定等に違反する不 適正な処理をした教員等	戒告又は減給
61	入札等の必要な手続きを避けるために、故意に分 割して契約又は発注を行った教員等	戒告又は減給
62	実体のない契約を行った教員等	減給又は停職
63	前3項に掲げる教員等のうち、公務に重大な支障を 生じさせた教員等	停職又は免職
64	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そそのかし、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 べき行為を行った教員等	停職又は免職
65	職場のコンピューター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 た教員等	戒告又は減給
66	放火、殺人、強盗、強姦、覚せい剤の使用・所持を した教員等	免職
67	自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を 横領、窃盗、詐欺した、又は恐喝、脅迫、公務執行 妨害、職務強要をした教員等	停職又は免職
68	遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領 した教員等	戒告又は減給
69	人の身体を傷害した教員等	減給又は停職
70	暴行を加え、又はけんかをした教員等	戒告又は減給
71	故意に他人の物を損壊した教員等	戒告又は減給
72	賭博をした教員等	戒告又は減給
73	常習として賭博をした教員等	停職又は免職
74	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な、又は乱暴な言動をし た教員等	戒告又は減給
75	暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした教員等 、又は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、若しくは供与することを 約束して淫行をした教員等	免職
76	痴漢行為を行った教員等、又はつきまとい等のストー ーカー行為をした教員等	停職又は免職

77	公然わいせつ、盗撮、のぞき等のわいせつな行為をした教員等	減給、停職又は免職
78	前2項に掲げる教員等のうち、常習性が認められる教員等、又は児童・生徒に対する行為を行った教員等	免職
79	飲酒運転（酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。以下同じ）をした教員等	停職又は免職
80	飲酒運転により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教員等	免職
81	飲酒運転により人に傷害を負わせた職員	停職又は免職
82	前項に掲げる教員等のうち、措置義務違反（ひき逃げ、あて逃げ）をした教員等	免職
83	飲酒運転となることを知りながら、運転する者に飲酒を勧めた、又は飲酒運転の車に同乗した教員等	停職又は免職
84	飲酒運転以外での交通事故等により、人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教員等	減給、停職又は免職
85	前項に掲げる教員等のうち、措置義務違反（ひき逃げ、あて逃げ）をした教員等	停職又は免職
86	飲酒運転以外での交通事故等により、人に傷害を負わせた教員等	戒告又は減給
87	前項に掲げる教員等のうち、措置義務違反（ひき逃げ、あて逃げ）をした教員等	減給、停職又は免職
88	著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした教員等	戒告、減給又は停職
89	前項に掲げる教員等のうち、当該交通法規違反が原因となる事故を起こし、措置義務違反（ひき逃げ、あて逃げ）をした教員等	停職又は免職

別表第2（第29条、第30条、第33条関係）

1	担当すべきものとして割り当てられた職務（以下「担当業務」という。）を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績が不十分な教員等（出勤状況又は勤務状況が不良な教員等を含む。）	降任又は免職
2	将来回復の可能性のない、又は病気休職（法第28条第2項第1号に掲げる場合における休職をいう。以下同じ。）の期間中には回復の見込みの乏しい長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障がある、又はこれに堪えない教員等	降任又は免職

3	知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質、能力に課題があるため、日常的に児童等への指導を行わせることが適当でない教員（指導力不足教員）	免職
4	簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に起因してその職務の円滑な遂行に支障がある、又は支障が生ずる高度の蓋然性が認められる教員等	降任又は免職
5	病気休職の期間が満了するため又は勤務実績不良若しくは適格性欠如の状態が心身の故障に起因することが疑われるため、医師の診断を受けることを命令したにもかかわらず、これに従わない教員等	免職
6	原則として1月以上にわたり行方不明（意図的に継続して無断で欠勤するなど懲戒事由に該当することが明らかな場合又は水難、火災その他の災害によることが明らかな場合を除く。）の教員等	免職

別表第3（第29条、第31条関係）

1	人事評価において、2年連続最低ランクの評価となるなど、勤務実績が著しく悪い教員等
2	初歩的な業務上のミスを繰り返し、又は業務の成果物若しくは処理数が教員等の一般的な水準に比べて著しく劣る教員等
3	所定の業務の処理手続を無視し、又は上司への報告、相談等を怠るなどして、独断で業務を行う教員等
4	業務を一人で処理することができず、常に上司、他の教員等の支援を要する教員等
5	所定の業務に係る処理の期限を守らず、又は正当な理由なくその業務を行わない教員等
6	正当な理由なく、上司の指導又は職務命令に従わない教員等
7	勤務時間中、頻繁に無断で自席を離れ、又は業務に関係しない電話、電子メール又はインターネットに興じるなどして職務に専念しない教員等
8	事前に年次休暇等を申請せずに欠勤を繰り返し、業務に著しい支障を及ぼす教員等
9	心身の故障による休職から復職したにもかかわらず、出勤状況又は勤務実績が改善しない教員等
10	勤務実績不良等が認められる教員等（第1項から第9項までに掲げる教員等を除く）

別表第4（第29条、第33条関係）

1	2年間の病気休職の期間が満了するにもかかわらず、病状が回復せず、今後 も職務の遂行に支障がある教員等
2	病気休職中であるが、今後回復して就労が可能となる見込みがない教員等
3	病気休職から復職後、1年以内に再度の病気休職（心身の故障の内容が明らか に異なる場合を除く。）となり、休職期間が通算して3年に至るにもかかわらず、 病状が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある教員等

別表第5（第29条、第32条関係）

1	教える内容に誤りが多かったり、児童・生徒の質問に正確に答え得ることが できない等、教科に関する専門的知識、技術等が不足しているため、学習指 導を適切に行うことができない教員
2	ほとんど授業内容を板書するだけで、児童・生徒の質問を受け付けられない等、 指導方法が不適切であるため、学習指導を適切に行うことができない教員
3	児童・生徒の意見を全く聞かず、対話もしないなど、児童・生徒とのコミュ ニケーションをとろうとしない等、児童・生徒の心を理解する能力や意欲に 欠け、学級経営や生徒指導を適切に行うことができない教員

別表第6（第29条、第31条関係）

1	上司や他の教員等に対する暴力、暴言、ひぼう又は中傷を繰り返す教員等
2	協調性に欠け、上司や他の教員等ともめごとを繰り返す教員等
3	粗暴な言動等により市民ともめごとを繰り返す教員等
4	受診命令書を交付して再三にわたり指定する医師2名の診察を受けることを 命令したにもかかわらず、これに従わない教員等
5	1月以上にわたり、行方不明となっている教員等
6	公務員に必要な適格性に疑問を抱かせるような問題行動を繰り返す教員等