

令和 5年 3月23日
人 事 部

教職員の主な非行に対する標準的な処分量定の一部改正について

1 一部改正の理由及び概要

別添1「教職員の主な非行に対する標準的な処分量定の一部改正について」のとおり

2 一部改正の内容

別添2「新旧対照表」のとおり

3 施行年月日

令和5年4月1日

4 その他

令和5年4月1日以降に発生した服務事故から適用する。

教職員の主な非行に対する標準的な処分量定の一部改正について

教職員が児童生徒に対して、わいせつ行為等を行うことは、児童生徒や保護者のみならず、東京都の教育に対する都民からの信頼を裏切る行為であり、社会に与える影響も重大であることから、東京都教育委員会においては、このような行為について決して許されないものとして、特に厳しい姿勢で臨んできた。

折しも、令和4年4月1日に「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3年法律第57号)が施行され、教育職員等が児童生徒性暴力等を行うことを明確に禁じる規定が置かれ、教育職員等が児童生徒性暴力等を行うことは、全て法律違反となることとされた。

このことを踏まえ、児童生徒性暴力等に該当する行為を教職員の主な非行に対する標準的な処分量定に明記するとともに、性暴力やセクシュアル・ハラスメントに係る行為及び処分量定を整理した。

1 改正の内容

(1) 前文について

教職員の職責の重要性について自覚を促すこと及び服務規律の徹底を図ることを目的とすることに修正

(2) 児童生徒性暴力等について

「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」第2条第3項に示された行為及び同行為を行った場合の処分量定を明記

(3) 内部通報及び告発について

児童生徒性暴力等に係る事案で犯罪の疑いがあると思われるときは、所管警察署に相談あるいは通報を行うこととすることを明記

(4) SNS等を利用した私的なやり取りについて

「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指針の策定について(通知)」(令和4年3月18日付3文科教第1351号)を受けて新設

(5) その他

文言の整理をするとともに、刑法、条例等に違反した場合の処分量定を明記

2 施行日

令和5年4月1日

3 公表方法

(1) 東京都教育委員会のホームページにおいて公表

(2) 全都立学校教員に電子メールで配信

(3) 各区市町村教育委員会を通して、都内全公立学校教員に周知

教職員の主な非行に対する標準的な処分量定（改定案）

平成18年4月27日	教育長決定	全文改正
平成18年10月27日	一部改正	
平成20年3月1日	一部改正	
平成26年4月1日	一部改正	
平成28年4月1日	一部改正	
令和2年6月1日	一部改正	
令和4年4月1日	一部改正	
令和5年4月1日	一部改正	

教職員は、その職務を果たすため、勤務時間内外を問わず、常に教職員としての自覚と使命感及び全体の奉仕者としての意識をもって行動することが求められており、その職の信用を傷つけ、職全体の不名誉となるような非行を行ってはならない。

本表は、教職員が違法行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行行為等を行った場合の懲戒処分の目安としての標準的な処分量定を明らかにするとともに、教職員としての自覚を促し、服務規律の徹底を図ることを目的とするものである。

1 処分量定の決定

(1) 一般的な非行行為に係る処分量定について

- ① 非行行為の態様、被害の大きさ及び司法的動向など社会的重大性の程度
 - ② 非行行為を行った職員の職責、過失の大きさ及び職務への影響など信用失墜の度合い
 - ③ 日常の勤務態度及び常習性など非行行為を行った職員固有の事情
- 以上のほか、適宜、非行行為後の対応や社会一般から見た処分量定の妥当性等も含め、総合的に考慮のうえ判断するものとする。
- 表の処分量定は、あくまでも標準であり、個別の事案の内容や処分量定の加重によっては、表に掲げる処分量定以外となることもあり得る。
- また、下に掲げられていない非行行為についても、懲戒処分の対象となり得る。
- 過去に非行行為を行い懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び同様の非行行為を行った場合は、処分量定を加重することができるものとする。

(2) 児童生徒性暴力等に係る処分量定について

- 「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4年4月1日施行）第2条第3項に掲げられた以下の行為については、原則として免職とする。
- ① 児童生徒等に性交渉をすること又は児童生徒等をして性交渉をさせること
 - ② 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（①に掲げるものを除く。）
 - ③ 児童宣誓、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（④において「児童ポルノ法」という。）第9条から第8条までの罪に当たる行為をすること（①及び②に掲げるものを除く。）
 - ④ 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若しくは羞恥させ、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若しくはそのような行為をさせること（①～③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2条第3項第3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 浴衣や裸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。
 - ⑤ 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（①～④に掲げるものを除く。）

2 内部通報及び告発

- ① 非行行為の事実を内部機関に通報した教職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けない。
- ② 非行行為の事実を、自ら発覚前に申し出た教職員に対しては、懲戒処分の量定を軽減できる。
- ③ 教職員が行った非行行為のうち、刑事事件に係る事案については、教職員は刑事訴訟法に定めるところにより告発を行う。また、児童生徒性暴力等に係る事案で犯罪の疑いがあると思われるときは、所管警察署に相談あるいは通報を行う。

教職員の主な非行に対する標準的な処分量定（現行）

平成18年4月27日	教育長決定	全文改正
平成18年10月27日	一部改正	
平成20年3月1日	一部改正	
平成26年4月1日	一部改正	
平成28年4月1日	一部改正	
令和2年6月1日	一部改正	
令和4年4月1日	一部改正	

東京都教育委員会では、教職員による体罰、わいせつ行為等の非行に対しては、学校教育の信頼を失わせる行為として、懲戒処分をもって厳正に対応してきました。しかし残念ながらこうした非行は後を絶たず、その数は年々増加の一途をたどっています。

こうした状況を踏まえ、教職員の更なる自覚を促し、服務規律の徹底を図るため、このたび、多くの非行事例に対応した処分量定を示すとともに、処分量定の決定や加重する際の考え方を明らかにしました。

1 処分量定の決定

- ① 非行行為の態様、被害の大きさ及び司法的動向など社会的重大性の程度
 - ② 非行行為を行った職員の職責、過失の大きさ及び職務への影響など信用失墜の度合い
 - ③ 日常の勤務態度及び常習性など非行行為を行った職員固有の事情
- 以上のほか、適宜、非行行為後の対応や社会一般から見た量定の妥当性等も含め、総合的に考慮のうえ判断するものとする。
- 表の処分量定は、あくまでも標準であり、個別の事案の内容や処分量の加重によっては、表に掲げる処分量定以外となることもあり得る。
- また、下に掲げられていない非行行為についても、懲戒処分の対象となり得る。

2 処分量定の加重等

- ① 過去に非行行為を行い懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び同様の非行行為を行った場合は、量定を加重する。
 - ② 欠勤等の懲戒処分については、本人の責めに帰さない事由がある場合は除く。
- 注：水難、火災その他の災害又は危機により3週間以上の間生死不明又は所在不明となった場合は、分限免職とすることができる。

3 内部通報及び告発

- ① 非行行為の事実を内部機関に通報した職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けないものとする。
- ② 非行行為の事実を、自ら発覚前に申し出た職員に対しては、懲戒処分の量定を軽減できるものとする。
- ③ 職員が行った非行行為のうち、刑事事件に係る事案については、刑事訴訟法に定めるところにより告発又は告発を行う。

非行の種類	処分の量定
体罰等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 体罰により児童・生徒を死亡させ、又は児童・生徒に重篤な後遺症を負わせた場合 ・ 極めて悪質又は危険な体罰を繰り返した場合で、児童・生徒の苦痛の程度が重いとき（欠席・不登校等） <p>免職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 常習的に体罰を行った場合 ・ 悪質又は危険な体罰を行った場合 ・ 体罰により傷害を負わせた場合 ・ 体罰の隠ぺい行為をした場合 <p>停職 減給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 体罰を行った場合 <p>戒告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 暴言又は威嚇を行った場合で、児童・生徒の苦痛の程度が重いとき（欠席・不登校等） ・ 常習的に暴言又は威嚇を繰り返した場合 ・ 暴言又は威嚇の内容が悪質である場合 ・ 暴言又は威嚇の隠ぺい行為を行った場合 <p>停職 減給 戒告</p>
児童・生徒へのいじめ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童・生徒へのいじめ又は児童・生徒間がいじめへの加担若しくは助長を行った場合で、その内容が悪質である場合、児童・生徒の苦痛の程度が重い場合（欠席・不登校等）、隠ぺいや常習性がある場合等を総合的に判断 <p>免職 停職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童・生徒へのいじめ又は児童・生徒間がいじめへの加担若しくは助長を行った場合 <p>減給 戒告</p>
・ 強制わいせつ、児童宣誓、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違反、公然わいせつ、住居侵入（わいせつ等目的）、のぞき、痴漢行為・盗撮等の迷惑防止条例違反、青少年健全育成条例違反、児童福祉法違反、ストーカー行為等の規制等に関する法律違反、わいせつ物頒布等、私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律違反等を行った場合（未遂が適用される法令違反については、未遂を含む。）	免職
児童・生徒を対象とした行為	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同意の有無を問わず、性交又は性交類似行為を行った場合（未遂を含む。） ・ 同意の有無を問わず、直接若しくは着衣の上から性的な部位（性器等若しくはその周辺部、でん部又は胸部）に触れる、又はキスをした場合 <p>免職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 性的行為と受け取られる直接又は着衣の上から身体に触れる行為を行った場合 ・ 指等上必要のない、直接又は着衣の上から身体に接する行為（マッサージ、薬品の塗布、テーピング等を行う際のも含む。）を行った場合 <p>免職 停職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 手段を問わず、わいせつな内容（※1）を送信等（※2）した場合 ・ 手段を問わず、わいせつな行為（※3）の誘導・誘惑を行った場合 ・ 性的羞恥心を害するような言動を繰り返した場合 <p>免職 停職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 性的な冗談・からかい、食事・デートへの執着な誘い、性的羞恥心を害するような言動等を行った場合（交際を求め、正当な理由なく自宅に入れたり、所属長の承認を受けることなく、自家用自動車等に同乗させたりする等を含む。） <p>停職 減給 戒告</p>

非行の種類	処分の量定
体罰等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 体罰により児童・生徒を死亡させ、又は児童・生徒に重篤な後遺症を負わせた場合 ・ 極めて悪質又は危険な体罰を繰り返した場合で、児童・生徒の苦痛の程度が重いとき（欠席・不登校等） <p>免職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 常習的に体罰を行った場合 ・ 悪質又は危険な体罰を行った場合 ・ 体罰により傷害を負わせた場合 ・ 体罰の隠ぺい行為をした場合 <p>停職 減給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 体罰を行った場合 <p>戒告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 暴言又は威嚇を行った場合で、児童・生徒の苦痛の程度が重いとき（欠席・不登校等） ・ 常習的に暴言又は威嚇を繰り返した場合 ・ 暴言又は威嚇の内容が悪質である場合 ・ 暴言又は威嚇の隠ぺい行為を行った場合 <p>停職 減給 戒告</p>
児童・生徒へのいじめ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童・生徒へのいじめ又は児童・生徒間がいじめへの加担若しくは助長を行った場合で、その内容が悪質である場合、児童・生徒の苦痛の程度が重い場合（欠席・不登校等）、隠ぺいや常習性がある場合等を総合的に判断 <p>免職 停職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童・生徒へのいじめ又は児童・生徒間がいじめへの加担若しくは助長を行った場合 <p>減給 戒告</p>
・ 強制わいせつ、児童ポルノの製造・所持・提供等、公然わいせつ、住居侵入（わいせつ等目的）、のぞき、下着窃盗、痴漢行為・盗撮等の迷惑防止条例違反、青少年健全育成条例違反、ストーカー行為等の規制等に関する法律違反等（未遂を含む。）を行った場合	免職
児童・生徒に対する性的行為等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同意の有無を問わず、性的行為を行った場合（未遂を含む。） ・ 同意の有無を問わず、直接陰部・乳房・でん部等を触る、又はキスをした場合 <p>免職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 性的行為と受け取られる直接身体に触れる行為（マッサージ、薬品の塗布、テーピング等を行う際のも含む。）を行った場合 ・ 性的行為と受け取られる着衣の上から身体に触れる行為を行った場合 <p>免職 停職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ メール、ソーシャルメディア又は電話等を用いてわいせつな内容を送信・発信した場合 ・ メール、ソーシャルメディア又は電話等を用いて性的行為の誘導・誘惑を行った場合 <p>免職 停職</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 性的な冗談・からかい、食事・デートへの執着な誘い等の言動を行い性的不快感を与えた場合 <p>減給 戒告</p>

非行の種類		処分の 重定	非行の種類		処分の 重定				
性的行為、セクシュアル・ハラスメント等	保護者を対象とした行為	同意の有無を問わず、性交又は性交類似行為を行った場合（未遂を含む。）	免職	性的行為、セクシュアル・ハラスメント等	保護者に対する性的行為等	同意の有無を問わず、性的行為を行った場合（未遂を含む。）	免職 停職 減給		
		同意の有無を問わず、直接又は着衣の上から、性的な部位（性器等若しくはその周辺部、でん部又は胸部）に触れる、又はキスをした場合	免職 停職 減給			性的行為と受け取られる直接又は着衣の上から身体に触れる行為をした場合	減給 戒告		
		性的行為と受け取られる直接又は着衣の上から身体に触れる行為をした場合	免職 停職 減給			性的な冗談・からかい、食事・デートへの執ような誘い、性的羞恥心を書きつけるような言動等を行った場合（交際を求める、正当な理由なく自宅に入れたり、所属長の承認を受けることなく、自家用自動車等に同乗させたりする等を含む。）	減給 戒告		
	同僚等を対象とした行為	手段を問わず、わいせつな内容（※1）を送信等（※2）した場合	免職 停職 減給		職場におけるセクシュアル・ハラスメント等	地位を利用して、性交又は性交類似行為を行った場合	免職	地位を利用して強いて性的関係を結び又はわいせつな行為を行った場合	免職 停職
		手段を問わず、わいせつな内容（※1）を繰り返し送信等（※2）したり、性的羞恥心を書きつけるような言動を繰り返したり、身体接触、つきまとい等の性的な言動を繰り返したりして、相手が強度の心的ストレスにより精神疾患に罹患する等した場合	免職 停職 減給			メール、ソーシャルメディア又は電話等を用いたわいせつな内容の送信・発信、身体接触、つきまとい等の性的な言動を繰り返して相手が強度の心的ストレスにより精神疾患に罹患した場合	停職 減給		
		手段を問わず、わいせつな行為（※3）の誘導・誘惑を行った場合	停職 減給			メール、ソーシャルメディア又は電話等を用いたわいせつな内容の送信・発信、身体接触、つきまとい等の性的な言動を繰り返して相手が強度の心的ストレスにより精神疾患に罹患した場合	停職 減給		
一般の者を対象とした行為	性的な身体接触を行った場合、手段を問わず、わいせつな内容（※1）を送信等（※2）をした場合、性的な発言等のわいせつ性が認められる言動や性的羞恥心を書きつけるような言動を行った場合	免職 停職 減給 戒告	一般の者に対する性的行為等	性的な身体接触、メール、ソーシャルメディア又は電話等を用いたわいせつな内容の送信・発信、性的な発言等のわいせつ性が認められる言動を行った場合	免職 停職 減給 戒告				
性的行為、セクシュアル・ハラスメント等の※1～※3は以下のものを示す。 ※1 内容には、文書、図画、画像、映像、音声等又はこれらを表示可能とする電子的情報を含む。 ※2 送信等には、発信、発行、交付、呈示又は提供等を含む。 ※3 わいせつな行為とは、性交、性交類似行為、身体接触、キス、陰部等の露出、衣服を脱がせる等を指す。									
SNS等を利用した私的な取り等	所属長の承認を受けることなく、児童・生徒に対して、電子メールやソーシャルネットワークサービス等を利用して、私的な取り等を行った場合	停職 減給 戒告							
パワー・ハラスメント	パワー・ハラスメントを行ったことにより、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場合	免職 停職 減給	パワー・ハラスメント	パワー・ハラスメントを行ったことにより、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場合	免職 停職 減給				
	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場合	停職 減給		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場合	停職 減給				
	パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた場合	停職 減給 戒告		パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた場合	停職 減給 戒告				
公金公物の横領等	横領、窃盗、詐取	免職	公金公物の横領等	横領、窃盗、詐取	免職				
	故意に公物を損壊した場合	停職 減給 戒告		故意に公物を損壊した場合	停職 減給 戒告				
	諸給与の違法支払・不適正受給（通勤手当を含む。）	停職 減給 戒告		諸給与の違法支払・不適正受給（通勤手当を含む。）	停職 減給 戒告				
	公金・学校徴収金の流用等不適正な処理をした場合	減給 戒告		公金・学校徴収金の流用等不適正な処理をした場合	減給 戒告				
	重大な過失により、公金又は公物の盗難に遭った場合	減給 戒告		重大な過失により、公金又は公物の盗難に遭った場合	減給 戒告				
収賄、供応等	収賄をした場合	免職	収賄、供応等	収賄をした場合	免職				
	利害関係者から供応を受けた場合	免職 停職 減給 戒告		利害関係者から供応を受けた場合	免職 停職 減給 戒告				
勤務態度不良	職務命令違反、職務専念義務違反（勤務時間中に、ソーシャルネットワークサービス等を利用したり、電子メール等を送信した場合を含む。）又は職場離脱を行った場合	停職 減給 戒告	勤務態度不良	職務命令違反、職務専念義務違反又は職場離脱を行った場合	減給 戒告				
	暴行・暴言等により、職場秩序をびん乱した場合	停職 減給		暴行・暴言等により、職場秩序をびん乱した場合	停職 減給 戒告				
	休暇等の虚偽申請、事実をねつ造して虚偽報告を行った場合	免職 停職		休暇等の虚偽申請、事実をねつ造して虚偽報告を行った場合	免職 停職				
	公文書偽造・変造、私文書偽造・変造若しくは虚偽公文書を作成した場合又は偽造・変造された公文書、私文書若しくは虚偽公文書を使用した場合	停職 減給		公文書偽造・変造、私文書偽造・変造若しくは虚偽公文書を作成した場合又は偽造・変造された公文書、私文書若しくは虚偽公文書を使用した場合	停職 減給				
欠勤 (会計年度任用職員を除く。)	故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職	欠勤	故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職				
	3週間以上無届欠勤を継続	停職		3週間以上無届欠勤を継続	停職				
	無届欠勤5日又は私事欠勤15日以上	減給		無届欠勤5日又は私事欠勤15日以上	減給				
	無届欠勤3日又は私事欠勤9日以上	戒告		無届欠勤3日又は私事欠勤9日以上	戒告				
秘密の漏えい	故意に職務上の秘密を漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職 停職	秘密の漏えい	故意に職務上の秘密を漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職 停職				
	許可なく持ち出した個人情報、盗まれ、紛失し、又は流出させた場合	停職 減給 戒告		許可なく持ち出した個人情報、盗まれ、紛失し、又は流出させた場合	停職 減給 戒告				
個人情報の不適切な取扱い	過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させた場合	減給 戒告	個人情報の不適切な取扱い	過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させた場合	減給 戒告				
	職務上知り得た個人情報を自己の利益のために不当利用した場合	免職 停職 減給 戒告		職務上知り得た個人情報を自己の利益のために不当利用した場合	免職 停職 減給 戒告				
	職権を濫用して、職務外の目的で、個人情報を目的外収集した場合	免職 停職 減給 戒告		職権を濫用して、職務外の目的で、個人情報を目的外収集した場合	免職 停職 減給 戒告				
	職権を濫用して、職務外の目的で、個人情報を目的外収集した場合	免職 停職 減給 戒告		職権を濫用して、職務外の目的で、個人情報を目的外収集した場合	免職 停職 減給 戒告				

非行の種類		処分の 量定	非行の種類		処分の 量定
職場のコンピュータの不正利用等	・ 職務外の目的で、職場のコンピュータ等を使用し、公務の運営に支障を生じさせた場合	免職	職場のコンピュータ不正利用	・ 職務外の目的で、わいせつ画像・文書の閲覧、インターネットへの不正アクセス、電子データの損壊、不正プログラム等の利用、ウイルス感染等をした場合	停職 減給 戒告
	・ 職務外の目的で、わいせつ画像・文書の閲覧、インターネットへの不正アクセス、電子データの損壊、不正プログラム等の利用、ウイルス感染等をした場合	停職 減給 戒告			
違法な職員団体活動		停職 減給 戒告	違法な職員団体活動		停職 戒告
交通事故	飲酒運転での交通事故	・ 酒酔い運転又は酒気帯び運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた場合	飲酒運転での交通事故	・ 酒酔い運転又は酒気帯び運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた場合	免職
		・ 酒酔い運転で物損事故を起こした場合		・ 酒酔い運転で物損事故を起こした場合	
	飲酒運転以外での交通事故	・ 酒気帯び運転で物損事故を起こし、逃走した場合	飲酒運転以外での交通事故	・ 酒気帯び運転で物損事故を起こし、逃走した場合	免職 停職
		・ 酒気帯び運転で物損事故を起こした場合		・ 酒気帯び運転で物損事故を起こした場合	
悪質な交通法規違反		・ 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせ逃走した場合		・ 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせ逃走した場合	免職
		・ 人に傷害を負わせ逃走した場合		・ 人に傷害を負わせ逃走した場合	
		・ 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合		・ 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	
		・ 人に傷害を負わせた場合		・ 人に傷害を負わせた場合	
悪質な交通法規違反		・ 道路交通法に違反して、酒酔い運転をした場合	悪質な交通法規違反	・ 道路交通法に違反して、酒酔い運転をした場合	免職
		・ 以下のような道路交通法違反行為をした場合 ・ 酒気帯び運転をした場合 ・ 無免許運転、著しい速度超過等をした場合 ・ 飲酒運転になるおそれのあることを知りながら、車両又は酒類を提供した場合 ・ 飲酒運転であることを知りながら、同乗した場合		・ 以下のような道路交通法違反行為をした場合 ・ 酒気帯び運転をした場合 ・ 無免許運転、著しい速度超過等をした場合 ・ 飲酒運転になるおそれのあることを知りながら、車両又は酒類を提供した場合 ・ 飲酒運転であることを知りながら、同乗した場合	
傷害・暴行		・ 傷害の程度が重く、暴力行為が悪質で危険な場合	傷害・暴行	・ 傷害の程度が重く、暴力行為が悪質で危険な場合	免職 停職
		・ 傷害を負わせた場合、悪質な暴行		・ 傷害を負わせた場合、悪質な暴行	
殺人、放火、強盗、恐喝、強要、脅迫、横領、詐欺、窃盗、麻薬・覚せい剤・危険ドラッグ等の所持・使用、住居侵入（建造物侵入）、器物損壊、占有離脱物横領		・ 殺人、放火、強盗、恐喝、強要、脅迫、横領、詐欺、窃盗（万引きを含む。）を行った場合（予備又は未遂が適用される法令違反については、予備又は未遂を含む。）	強盗、恐喝、窃盗、横領、詐欺、麻薬・覚せい剤・危険ドラッグ等の所持・使用、占有離脱物横領、器物損壊	・ 強盗、恐喝、横領、詐欺、窃盗（万引きを含む。）を行った場合	免職
		・ 麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した場合		・ 麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した場合	
		・ 医薬品医療機器等法又は東京都薬物の濫用防止に関する条例により指定されている薬物を含む危険ドラッグを所持又は使用した場合		・ 医薬品医療機器等法又は東京都薬物の濫用防止に関する条例により指定されている薬物を含む危険ドラッグを所持又は使用した場合	
		・ 正当な理由なく、他人の住居又は建造物等に侵入した場合 ・ 故意に他人の器物を損壊した場合 ・ 占有離脱物を横領した場合		・ 占有離脱物を横領した場合 ・ 故意に他人の器物を損壊した場合	
無許可の兼業・兼職	教科書・教材等の作成に関するガイドライン違反	・ 4年以上従事した場合	無許可の兼業・兼職	教科書・教材等の作成に関するガイドライン違反	4年以上従事した場合
		・ 1年以上従事した場合		・ 1年以上従事した場合	
		・ 1年未満従事した場合		・ 1年未満従事した場合	
	上記以外	・ 期間、回数、業務の内容等を総合的に判断	上記以外	・ 期間、回数、業務の内容等を総合的に判断	停職 減給 戒告
監督責任		停職 減給 戒告	監督責任		停職 減給 戒告
		・ 部下職員が懲戒処分等を受けた場合で、指導監督に落度がある場合			・ 部下職員が懲戒処分等を受けた場合で、指導監督に落度がある場合
		・ 部下職員の非遵行を隠ぺいし、又は黙認した場合			・ 部下職員の非遵行を隠ぺいし、又は黙認した場合