

教職員の主な非行に対する標準的な処分量定

平成18年 4月27日 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

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方考え方を明らかにしました。

1 処分量定の決定

- ① 非違行為の態様、被害の大きさ及び司法の動向など社会的重大性の程度
- ② 非違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違行為を行った職員固有の事情

以上のほか、適宜、非違行為後の対応等も含め、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の加重によっては、表に掲げる処分量定以外とすることもあり得る。

また、下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。

2 処分量定の加重等

- ① 過去に非違行為を行い懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び同様の非違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難により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 非違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 非違行為の事実を、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 職員が行った非違行為のうち、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訴を行う。

| 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時（欠席・不登校等） | 免職 |
| | <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 | 停職 減給 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 体罰を行った場合 | 戒告 |
| | <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時（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 | 停職 減給 戒告 |
| 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・生徒間の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 | 免職 停職 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童・生徒へのいじめ又は児童・生徒間のいじめへの加担若しくは助長を行った場合 | 減給 戒告 |

| 非 行 の 種 類 | | 処分の量定 | |
|-------------------------|--|---|----------------|
| 性的行為、 セクシュアル・ハラスメント等 | <ul style="list-style-type: none"> 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、でん部等を触わる、又はキスをした場合 | 免職 |
| | | <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行為も含む。）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 わいせつな内容のメール送信・電話等又はメール等で性的行為の誘導・誘惑を行った場合 | 免職 停職 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 性的な冗談・からかい、食事・デートへの執ような誘い等の言動を行い性的不快感を与えた場合 | 減給 戒告 |
| | 保護者に対 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、でん部等を触わる、又はキスをした場合 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 わいせつな内容のメール送信・電話等又はメール等で性的行為の誘導・誘惑を行った場合 | 免職 停職 減給 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 性的な冗談・からかい、食事・デートへの執ような誘い等の言動を行い性的不快感を与えた場合 | 減給 戒告 |
| | 職場におけ るセクシュ アル・ハラ スメント等 | <ul style="list-style-type: none"> 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 わいせつな内容のメール送信・電話等、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 | 免職 停職 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> わいせつな内容のメール送信・電話等、身体接触、つきまとい等の性的な言動を繰り返した場合 相手の意に反することを知りながらわいせつな言辞等の性的な言動を行った場合 | 停職 減給 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 職場等において相手に性的な冗談・からかい、食事・デートへの執ような誘い等の言動を行い性的不快感を与えた場合 | 減給 戒告 |
| | 一般の者 に対する性的 行為等 | <ul style="list-style-type: none"> 性的な身体接触、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 | 停職 減給 戒告 |
| 公金公物の横領等 | <ul style="list-style-type: none"> 横領、窃盗、詐取 | 免職 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 故意に公物を損壊した場合 諸給与の違法支払・不適正受給 公金・学校徴収金の流用等不適正な処理をした場合 | 停職 減給 戒告 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 重大な過失により、公金又は公物の盗難に遭った場合 公金又は公物を紛失した場合 | 減給 戒告 | |
| | | | |
| 収賄、供給等 | <ul style="list-style-type: none"> 収賄をした場合 | 免職 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 利害関係者から供給を受けた場合 | 免職 停職 減給 戒告 | |

| 非 行 の 種 類 | | 処分の量定 | |
|---------------|---|--|----------------------------------|
| 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 ・ 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 | 停職 減給 戒告 | |
| | ・ 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行使した場合 | 免職 停職 | |
| | ・ 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 | 停職 減給 | |
| 欠 勤 | ・ 3週間以上無届欠勤を継続 | 免職 | |
| | ・ 無届欠勤5日又は私事欠勤15日以上 | 停職 | |
| | ・ 無届欠勤3日又は私事欠勤9日以上 | 減給 | |
| | ・ 無届欠勤1日又は私事欠勤5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、公務運営に重大な支障を生じさせた場合 | 免職 停職 | |
| 個人情報の不適切な取扱い | ・ 許可なく持ち出した個人情報を、盗まれ、紛失し、又は流出させた場合 | 停職 減給 戒告 | |
| | ・ 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 ・ 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 | |
| 違法な職員団体活動 | ・ 地方公務員法第37条に違反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、若しくはあおった場合 | 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 | 免職 |
| | | ・ 酒酔い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、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た場合 | 免職 停職 |
| | | ・ 人を死亡させ、又は重篤な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 ・ 人に傷害を負わせた場合 | 免職 免職 免職 停職 減給 戒告 |
| 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 | 免職 停職 | |

| 非 行 の 種 類 | | 処分の量定 | |
|---|---|-----------------------|----------------|
| 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 | 減給 戒告 | |
| 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 ・ 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 | 免職 | |
| | ・ 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 | 停職 減給 | |
| 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 | 停職 |
| | | ・ 1年以上従事した場合 | 減給 |
| | | ・ 1年未満従事した場合 | 戒告 |
| | 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 | ・ 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 ・ 部下職員の非違行為を隠ぺいし、又は黙認した場合 | 停職 減給 戒告 | |