

# ○国立大学法人上越教育大学職員懲戒規程

(平成16年4月1日規程第43号)

最終改正 令和4年4月13日規程第31号

(目的)

**第1条** この規程は、国立大学法人上越教育大学職員就業規則（平成16年規則第10号。以下「就業規則」という。）第34条の規定に基づき、国立大学法人上越教育大学（以下「本法人」という。）の職員の懲戒について必要な事項を定める。

(懲戒処分の量定)

**第2条** 量定については、別記「懲戒処分の指針」によるものとする。

(懲戒処分の決定)

**第3条** 職員の懲戒は、役員会の審議を経て、学長が決定する。

(大学教員の非違行為の審査)

**第4条** 大学教員に係る就業規則第35条に規定する懲戒の事由に該当すると認められる非違行為（以下「非違行為」という。）が発生した場合は、教育研究評議会の審査を行うものとする。

2 教育研究評議会は、前項の審査を行うに当たり、次の各号に掲げる手続を経なければならない。

(1) 審査を受ける者に対し、審査の事由を記載した説明書を交付すること。

(2) 審査を受ける者が前項の説明書を受領した後14日以内に請求した場合、その者に対し、口頭又は書面で陳述する機会を与えること。

(3) 必要があると認めるときは、参考人の出頭を求め、又はその意見を徴すること。

3 前項に規定するもののほか、第1項の審査に関し必要な事項は、教育研究評議会が定める。

(大学教員以外の非違行為の審査)

**第5条** 大学教員以外の職員に係る非違行為が発生した場合は、速やかに事実関係の調査、処分の検討を行う。

2 前項の調査、検討を行うに当たっては、審議の対象となる職員に対し、書面又は口頭により陳述する機会を与えるものとする。

(懲戒の手続)

**第6条** 懲戒は、職員に懲戒処分書及び処分説明書（以下「懲戒処分書等」という。）を交付して行う。

2 前項の懲戒処分書の交付を行う際に、これを受けるべき職員の所在を知ることができない場合においては、その内容を民法（明治29年法律第89号）第98条第2項に定める方法によって公示することにより、懲戒処分の意思表示を行うものとする。この場合において、第98条第3項の規定により、公示された日から2週間を経過したときに懲戒処分書等の交付があったものとみなす。

3 懲戒の効力は、懲戒処分書等を職員に交付したときに発生する。

(期間の計算)

**第7条** 停職の期間の計算は、暦日計算による。

2 前項の期間の起算は、処分の効力発生日を算入せず、その翌日から起算する。

(減給の方法)

**第8条** 就業規則第34条第2号に定める減給は、その効力発生の日の直後の給与の支給日(効力発生の日と給与の支給日とが同日の場合は、次の給与の支給日)に減給分を差し引くこととする。

2 減給する額の総額が、給与の支給日に支給される給与の総額の10分の1を超える場合は、その超える額については翌月以降の給与の支給日に減給する。

3 減給を行う給与の支給日前に退職等した場合には、その退職等をもって減給を打ち切るものとする。

(不服申立て)

**第9条** 懲戒を受けた職員は、その処分の種類及び内容等について異議がある場合には、学長に対し1回に限り、書面をもって不服申立てをすることができる。

(不服申立期間)

**第10条** 前条に規定する不服申立てをする場合は、懲戒処分書の交付があった日の翌日から起算して60日以内にしなければならない。

(細則)

**第11条** この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関する事項は、学長が必要な都度定める。

#### 附 則

1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

2 国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則第4条の規定により承継された職員にあっては、平成16年3月31日以前に国家公務員法に定める職務上の義務違反に該当する行為があった場合についても、本法人に対する行為とみなし、就業規則第34条又は第35条の規定を適用するものとする。

**附 則(平成21年規程第21号(平成21年6月12日))**

この規程は、平成21年6月12日から施行する。

**附 則(平成27年規程第21号(平成27年3月24日))**

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

**附 則(令和4年規程第31号(令和4年4月13日))**

この規程は、令和4年5月1日から施行する。

## 別記（第2条関係）

### 懲戒処分の指針

#### 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処分量定を掲げたものである。

具体的な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うえ判断するものとする。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。例えば、標準例に掲げる量定より重いものとするの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 非違行為の業務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の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、標準例に掲げる量定よりも軽いものとするの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ものとする。

#### 第2 標準例

##### 1. 一般服務関係

###### (1) 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、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

###### (2) 遅刻・早退

労働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。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

労働時間中に職場を離脱して職務を怠り、業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) 職場内秩序びん乱等

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。

ウ その他の行為により職場内の秩序・風紀を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 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。

(7) 重大な経歴詐称

重要な経歴を偽り、採用された職員は、懲戒解雇とする。

(8) 秘密漏えい

ア 職務上知ることのできた秘密を漏らし、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。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、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

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、業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。

(9) 兼業の承認等を得る手続の怠

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の役員等を兼ね、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。

(10) 入札談合等に関与する行為

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、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(11) 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。

(12) セクシュアル・ハラスメント

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行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、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、相手を強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患させたときは、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

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、減給又は戒告とする。

(13) アカデミック・ハラスメント

教育・研究上の地位又は権限を利用して、教育研究環境を悪化させ、又は精神的、身体的な不利益や損害を与える不適切な言動を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(14) パワー・ハラスメント

職務上の地位又は権限を利用して、就労環境を悪化させ、又は精神的、身体的な不利益や損害を与える不適切な言動を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(15) 妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業・介護休業に関する不当な言動等により、修学、就労上の環境を損なう行為を行い、又は精神的、身体的な不利益や損害を与えた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(16) その他のハラスメント

前記の(12)から(15)までに掲げるハラスメントのほか、他人を不当に不快にさせる言動又は精神的、身体的な不利益や損害を与えた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(17) 研究活動の不正行為

上越教育大学の研究活動における不正行為の防止及び対応に関する規程（平成27年規程第12号）に規定するところにより研究活動における不正行為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(18) 公的研究費の不正使用

国立大学法人上越教育大学研究費不正使用防止規程（平成19年規程第30号）に規定するところにより研究費の不正使用を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

2. 業務上の取扱い関係

(1) 横領

本法人の金品を横領した職員は懲戒解雇とする。

(2) 窃取

本法人の金品を窃取した職員は懲戒解雇とする。

(3) 詐取

人を欺いて本法人の金品を交付させた職員は、懲戒解雇とする。

(4) 紛失

本法人の金品を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により本法人の金品の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 器物損壊

故意に職場において本法人の設備、器物を損壊した職員は減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において本法人の設備、器物の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

(8) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に本法人の規程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。

(9) 本法人の金員・備品等の処理不適正

自己保管中の本法人の金品を流用するなどの不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(10) 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、業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。

3. 業務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、懲戒解雇とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、懲戒解雇とする。

(3) 傷害

人の身体に傷害を負わせた職員は、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員が人に傷害を負わせるに至らなかったときは、減給又は戒告とする。

(5) 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。

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物（本法人の金品を除く。）を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

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。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、懲戒解雇とする。

(8) 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、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(9) 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。

(10) 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、懲戒解雇とする。

(11) 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。

(12) 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償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

(14) 盗撮行為

公共の場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てい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。

4. 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。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、懲戒解雇とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。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、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、懲戒解雇）とする。

ウ 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(2) 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、懲戒解雇、諭旨解雇、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、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

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。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

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。

5. 児童生徒等に対する非違行為関係

(1) 幼児、児童及び生徒（以下「児童生徒等」という。）にわいせつな行為を行った職員は、懲戒解雇とする。

(2) 児童生徒等に対し、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、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

#### 6. 倫理規程違反関係

(1) 各種報告書を提出しなかった職員は、戒告とする。

(2) 虚偽の事項を記載した各種報告書を提出した職員は、減給又は戒告とする。

(3) 部下の倫理規程等違反を黙認し、又は隠蔽した職員は、停職又は減給とする。

(4) 利害関係者から金銭又は物品の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(5) 利害関係者から不動産の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(6) 利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

(7) 利害関係者から無償で物品の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

(8) 利害関係者から無償で不動産の貸付けを受けた職員は、停職又は減給とする。

(9) 利害関係者から無償で役務の提供を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(10) 利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、停職又は減給とする。

(11) 利害関係者から供応接待（飲食物の提供に限る。）を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(12) 利害関係者から遊技又はゴルフの接待を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(13) 利害関係者から海外旅行の接待を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 利害関係者から国内旅行の接待を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(15) 利害関係者と共に遊技又はゴルフ（遊技又はゴルフの接待を受ける場合を除く。）をした職員は、戒告とする。

(16) 利害関係者と共に旅行（旅行の接待を受ける場合を除く。）をした職員は、戒告とする。

(17) 利害関係者をして第三者に対し(4)から(16)までに掲げる行為をさせた職員は、(4)から(16)までの違反行為に応じ、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(18) 利害関係者に該当しない事業者等から通常一般の社交の程度を超えて供応接待又は財産上の利益の供与を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(19) 利害関係者につけ回しをした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。

(20) 利害関係者に該当しない事業者等につけ回しをした職員は、減給又は戒告とする。

(21) 本学の経費により作成される書籍等又は作成数の過半数を本学が買い入れる書籍等の監修又は編さんに対する報酬を受け取った職員は懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(22) 他の職員が倫理規程に違反する行為によって得た財産上の利益であることを知りながらこれを受け取り又は享受した職員は懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(23) 倫理規程等違反の疑いのある事実について虚偽の申述をし又は隠蔽した職員は停職、減給又は戒告とする。

(24) 自己や他の職員の倫理規程等違反の疑いのある事実について黙認した職員は停職又は減給とする。



- (25) 自己負担又は第三者負担で利害関係者と共に自己の費用が1万円を超える飲食をした場合に倫理監督者への届出を怠った職員は戒告とする。
- (26) 自己負担又は第三者負担で利害関係者と共に自己の費用が1万円を超える飲食をした場合に虚偽の事項を倫理監督者に届け出た職員は減給又は戒告とする。
- (27) 倫理監督者の承認を得ずに利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて講演等をした職員は、減給又は戒告とする。

## 7. 監督者責任関係

### (1) 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。

### (2) 非行の隠蔽，黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠蔽し、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。