

国立大学法人岩手大学職員懲戒規則

（目的）

第1条 この規則は、国立大学法人岩手大学職員就業規則第45条第3項に基づき、国立大学法人岩手大学（以下「本学」という。）の職員の懲戒に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

（懲戒処分の量定）

第2条 懲戒処分の量定の決定に当たっては、次に掲げる事項を総合的に考慮のうえ決定するものとする。

- 一 非違行為の動機、態様及び結果
- 二 故意又は過失の程度
- 三 非違行為を行った職員の職責及びその職責と非違行為との関係
- 四 他の職員及び社会に与える影響
- 五 過去の非違行為の有無
- 六 日頃の勤務態度や非違行為後の対応

2 懲戒処分の量定については、別紙の「懲戒処分標準例」を参考に定める。ただし、個別の事案の内容によっては、これによらない場合もあるものとする。

3 懲戒処分標準例に掲げられていない非違行為は、懲戒処分標準例に掲げる取扱いを参考として判断し、懲戒処分とすることがある。

（部局等の長）

第3条 この規則において、部局等の長とは、事務局にあっては総務部長、人文社会科学部長、教育学部長、工学部長、農学部長、連合農学研究科長、大学教育センター長、情報メディアセンター長、地域連携推進センター長、国際交流センター長及び保健管理センター長をいう。

（審査の申立て等）

第4条 部局等の長は、所属する職員に係る審査事案が発生したときは、速やかに事実関係を調査し、その結果、処分の検討が必要と認めたときは、学長に対して審査申立てを行うものとする。

2 学長は、部局等の長から審査申立てがあったときは、教員（附属学校教員を除く。）にあっては教育研究評議会及び教授会（教育研究支援施設にあっては運営委員会）に、附属学校教員及び事務職員等（以下「調査委員会」という。）に附議するものとする。

3 学長は、第1項による部局等の長からの審査申立てがなかった場合でも、処分の検討が必要と認めたときは、教員（附属学校教員を除く。）にあっては教育研究評議会及び教授会（教育研究支援施設にあっては運営委員会）に、附属学校教員及び事務職員等（以下「調査委員会」という。）に附議できるものとする。

（審査説明書の交付）

第5条 教育研究評議会及び教授会（教育研究支援施設にあっては運営委員会）又は調査委員会は、審査を行うに当たっては、当該職員に審査説明書を交付し、口頭又は書面による陳述の機会を与えるものとする。

（委員以外の者の出席）

第6条 教育研究評議会又は調査委員会は、必要があると認めたときは、委員以外の者

の出席を求め、その意見を聴くことができる。

（懲戒処分書の交付）

第7条 懲戒処分は、職員に懲戒処分書を交付して行わなければならない。

（懲戒処分の効力）

第8条 懲戒処分の効力は、懲戒処分書を職員に交付したときに発生するものとする。

2 前条の文書の交付は、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、その内容を官報に掲載することをもってこれに替えるものとし、掲載された日から2週間を経過したときに文書の交付があったものとみなす。

（申立て部局への通知）

第9条 学長は、懲戒処分を決定した場合は、被処分者が所属する部局等の長へ審査決定書の写しを交付しなければならない。

2 第4条第3項による場合についても同様とする。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

懲戒処分標準例

1. 一般服務関係

(1) 欠勤

- 一 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。
- 二 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。
- 三 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、諭旨退職又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

勤務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

勤務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

- 一 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。
- 二 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。

(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) 重大な経歴詐欺

重要な経歴を偽り、採用された職員は、懲戒解雇又は諭旨退職とする。

(8) 秩序・風紀びん乱

賭博、政治活動、宗教活動その他これに類する行為により大学内の秩序・風紀を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(9) 秘密漏えい

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、諭旨退職又は停職とする。

(10) セクシュアル・ハラスメント

- 一 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は上司・部下等の関係若しくは職員と学生と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職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。
- 二 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職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。
- 三 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。
- 四 性的な画像・文書の掲示、提示行為を行った職員は、戒告とする。

2. 業務上の取扱い関係

(1) 横領

法人の金品を横領した職員は懲戒解雇する。

(2) 搾取

- 法人の金品を搾取した職員は懲戒解雇する。
- (3) 詐取
人を欺いて法人の金品を交付させた職員は、懲戒解雇する。
- (4) 紛失
法人の金品を紛失職員は、戒告とする。
- (5) 盗難
重大な過失により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) 出火・爆発
過失により職場において法人の設備、器物の出火、爆発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) 法人の金員・備品等の処理不適正
自己保管中の法人の金員の流用等又は備品等の不適正な処理をした職員は、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、懲戒解雇する。
- (2) 殺人
人を殺した職員は、懲戒解雇する。
- (3) 傷害
人の身体を傷害した職員は、懲戒解雇、諭旨退職、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を傷害す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
自己の占有する他人の者（法人の金品を除く。）を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。
- (7) 窃盗・強盗
一 他人の財物を搾取した職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。
二 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、諭旨退職又は停職とする。
- (9) 賭博
一 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。
二 常習として賭博をした職員は、停職とする。
- (10) 麻薬・覚せい剤等を所持又は使用
麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は、懲戒解雇する。
- (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。
- (1 2) 淫行
1 8 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、諭旨退職、停職又は減給とする。

- (1 3) 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。

4 . 交通事故・交通法規違反関係

- (1) 飲酒運転での交通事故（人身事故を伴うもの）
- 一 酒酔い運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、懲戒解雇する。
 - 二 酒酔い運転で人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。この場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、懲戒解雇する。
 - 三 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。この場合において措置義務違反をした職員は、懲戒解雇する。
 - 四 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨退職、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、諭旨退職又は停職とする。
- (2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）
- 一 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、諭旨退職、停職又は減給とする。
 - 二 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、停職又は戒告とする。
- (3) 交通法規関係
- 一 酒酔い運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨退職、停職又は減給とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こしてその後の危険防止等を怠る等措置義務違反をした職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。
 - 二 酒気帯び運転、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 . 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) 部下の倫理規則違反を黙認し、又は隠ぺいした職員は、停職又は減給とする。
- (4) 関係業者等から金銭又は物品の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨退職、停職、減給又は戒告とする。
- (5) 関係業者等から不動産の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。
- (6) 関係業者等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) 関係業者等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) 関係業者等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) 関係業者等から無償で役務の提供を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨退職、停職、減給又は戒告とする。
- (1 0) 関係業者等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。
- (1 1) 関係業者等から供応接待（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。

- (1 2) 関係業者等から遊技又はゴルフの接待を浮けた職員は、減給又は戒告とする。
- (1 3) 関係業者等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。
- (1 4) 関係業者等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。
- (1 5) 関係業者等と共に飲食（ 供応接待を受ける場合を除く。）した職員は、戒告とする。
- (1 6) 関係業者等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。
- (1 7) 関係業者等と共に旅行（ 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。
- (1 8) 関係業者等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。
- (1 9) 関係業者等につけ回しをした職員は、懲戒解雇、諭旨退職、停職又は減給とする。
- (2 0) 関係業者等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。
- (2 1) 倫理管理者の承認を得ずに関係業者等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。

6 . 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) 非行の隠ぺい、黙認

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