

国立大学法人島根大学職員懲戒規程

(平成 16 年島大規則第 23 号)
(平成 16 年 4 月 1 日制定)
〔平成 17 年 3 月 8 日一部改正〕
〔平成 17 年 6 月 22 日一部改正〕
〔平成 18 年 3 月 22 日一部改正〕
〔平成 19 年 1 月 16 日一部改正〕
〔平成 20 年 3 月 25 日一部改正〕
〔平成 20 年 6 月 17 日一部改正〕
〔平成 20 年 9 月 24 日一部改正〕
〔平成 21 年 3 月 25 日一部改正〕

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人島根大学職員就業規則（平成16年島大規則第7号。以下「職員就業規則」という。）第82条第3項、国立大学法人島根大学有期雇用職員就業規則（平成16年島大規則第34号。以下「有期雇用職員就業規則」という。）第48条第3項及び国立大学法人島根大学病院診療職員就業規則（平成20年島大規則第86号。以下「病院診療職員就業規則」という。）第73条第3項の規定に基づき、国立大学法人島根大学（以下「大学」という。）に勤務する職員の懲戒処分に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において部局長とは、各副学長、各学部長、法務研究科長、医学部附属病院長、附属図書館長、学内共同教育研究施設の長及び保健管理センター所長をいう。

(懲戒の原則)

第3条 懲戒処分は、教授、准教授、講師、助教及び助手にあつては教育研究評議会、その他の職員にあつては、懲罰委員会の審査に基づき行うものとする。

- 2 懲戒処分は、職員就業規則第81条第1項各号、有期雇用職員就業規則第47条第1項各号又は病院診療職員就業規則第72条第1項各号のいずれかに該当する行為でなければ、これを行うことはできない。
- 3 懲戒処分は、同一の行為に対して、重ねて行うことはできない。
- 4 懲戒処分は、同じ程度に違反した行為に対して、公正に行うものとする。

(懲戒処分の量定)

第4条 懲戒処分の量定の決定に当たっては、別表に掲げる懲戒処分の標準例を参考とし、次に掲げる事項を総合的に判断し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、別表の懲戒処分の標準例を参考とするが、個別の事案の内容によっては、別表に掲げる量定以外とする場合もある。
 - 3 別表に定める懲戒処分の標準例に掲げられていない非違行為は、懲戒処分の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。

(調査及び報告)

第5条 部局長は、所属する職員に係る懲戒又は訓告等に該当すると認める事案が発生したときは、速やかに事実関係を調査し、当該事案に関する調査結果を学長に報告しなければならない。

2 学長は、部局長又は倫理監督者若しくはセクシュアル・ハラスメント防止委員会から懲戒又は訓告等に該当すると認める事案に係る調査報告があり、当該事案について職員の懲戒を行う必要があると判断した場合には、教育研究評議会又は懲罰委員会に審査を委ねるものとする。

(懲罰委員会の審査)

第6条 懲罰委員会は、前条第2項に規定する審査を行うにあたっては、審査を受ける者に対し、審査の事由を記載した審査説明書を交付しなければならない。

2 懲罰委員会は、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には、その者に対し、口頭又は書面で陳述する機会を与えなければならない。

3 懲罰委員会は、審査を行う場合において必要があると認めたときは、参考人の出頭を求め、又はその意見を徴することができる。

4 懲罰委員会は、審査の結果について書面で学長に報告しなければならない。

5 前4項に規定するもののほか、審査に関し必要な事項は、懲罰委員会が定める。

(懲戒処分書の交付)

第7条 懲戒処分は、職員に懲戒処分書及び処分説明書（以下「処分書等」という。）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、処分書等を職員に交付したときに発生するものとする。

2 前条の処分書等の交付は、当該処分を受けるべき職員が処分書等の受取を拒否するときは、配達証明付内容証明郵便により郵送するものとし、当該処分を受けるべき職員に配達された日付をもって、交付が行われたものとみなす。

3 前条の処分書等の交付は、当該処分を受けるべき職員の所在を知ることができない場合は、その内容を公示送達によ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処分書等の交付があったものとみなす。

(停職の期間の計算)

第9条 停職期間の計算は、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10条 減給は、その効力発生日の翌月の給与支給日に減給分を差し引くものとする。

2 減給する額の総額が、給与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、翌月以降の給与支給日に減給する。

(部局長等への通知)

第11条 懲戒処分を決定した場合は、被処分者の所属する部局長へ処分書等の写を交付する。

2 第6条第4項の規定に基づく審査結果は、第5条第2項に規定する調査報告を行った者に対して通知する。

(その他)

第12条 この規程に定めるもののほか、懲戒に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

第1条 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

第2条 この規程の施行日前に国家公務員として在職中に行った非違行為等についても、職員就業規則、非常勤就業規則及びこの規程に基づき懲戒処分を行うことができるものとする。

附 則

この規程は、平成17年3月8日から施行し、この規程による改正後の国立大学法人島根大学職員懲戒規程第2条及び第11条第2項の規定は、平成16年4月1日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、平成17年6月22日から施行する。
- 2 この規程による改正後の国立大学法人島根大学職員懲戒規程の規定は、この規程の施行の日以後にした違反行為について適用し、同日前にした行為については、なお従前の例による。

附 則

- 1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 この規程による改正後の国立大学法人島根大学職員懲戒規程の規定は、この規程の施行の日以後にした違反行為について適用し、同日前にした行為については、なお従前の例による。

附 則

- 1 この規程は、平成19年1月16日から施行する。ただし、第3条第1項の改正規定は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 この規程（前項ただし書に規定する改正規定を除く。）による改正後の国立大学法人島根大学職員懲戒規程の規定は、平成19年1月16日以後にした違反行為について適用し、同日前にした行為については、なお従前の例による。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年6月17日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成20年10月1日から施行する。
- 2 病院診療職員がこの規程の施行日前に有期雇用職員として在職中に行った非違行為等についても病院診療職員就業規則及びこの規程に基づき、懲戒処分を行うことができるものとする。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

別表 懲戒処分の標準例（第4条関係）

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

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) 職場内秩序を乱す行為

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。

(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、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(8) 秩序・風紀を乱す行為

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、諭旨解雇又は停職とする。

(10) 個人情報取扱い違反

独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第59号）、当該法律に関連する法令、指針等及び大学が定める個人情報の取扱いに関する諸規則に反して個人情報を取り扱った職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、業務の運営に重大な支障を生じさせ、又は本学の信用を著しく傷つけ、若しくは本人に著しい不利益を与えた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(11) 兼業の許可を得る手続の怠り

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許可を得る手続き又は報酬を得て、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。

(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・部下若しくは教員と学生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ときは, 当該職員は懲戒解雇, 諭旨解雇又は停職とする。

ウ 相手の意に反するわいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は, 停職, 減給又は戒告とする。

(13) セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメント

ア 修学, 就労, 教育及び研究(以下「修学・就労」という。)上の関係に基づく影響力を持って, 相手の意に反する不適切な言動(あるいは意図的な無視)又は不当な拘束等を繰り返し行い, 学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を与えた職員は, 停職又は減給とする。この場合において, その行為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とき, 又は退職若しくは退学したときは, 当該職員は懲戒解雇, 諭旨解雇又は停職とする。

イ 相手の意に反する不適切な言動(あるいは意図的な無視)等により, 精神的な面を含めて, 修学・就労に一定の支障を生じさせ, 又はそのようなおそれがあると認められる行為を繰り返した職員は, 停職, 減給又は戒告とする。この場合において, その行為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とき, 又は退職若しくは退学したときは, 当該職員は諭旨解雇, 停職又は減給とする。

(14) 入札談合等に関する行為

本学が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。

2 業務上非行関係

(1) 横領

大学の金品を横領した職員は, 懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(2) 窃取

大学の金品を窃取した職員は, 懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(3) 詐取

人を欺いて大学の金品を交付させた職員は, 懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(4) 紛失

大学の金品を紛失した職員は, 戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により大学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大学の設備, 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大学の設備, 器物の出火を引き起こした職員は, 戒告とする。

(8) 給与の違法支払・不適正受給

故意に大学の規程に違反して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給与を不正に受給した職員は, 減給又は戒告とする。

(9) 大学の金品の処理不適正

自己保管中の大学の金銭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。

(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、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(3) 障害

人の身体を傷害した職員は、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物（大学の金品を除く。）を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(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、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(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、停職、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、諭旨解雇又は停職とする。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(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。

4 飲酒運転・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）

- ア 酒酔い運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。
- イ 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、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、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(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) 交通法規違反

- 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。
- 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。
- ウ 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。
- エ 過去に飲酒運転での交通事故又は飲酒運転により懲戒処分を受けた職員が再び飲酒運転をした場合は、ア及びイにかかわらず懲戒解雇とする。

(4) 飲酒運転の黙認等

自動車等を運転することを知りながら酒類を提供し、若しくは飲酒を勧めた職員、飲酒運転することを知りながら自動車等を提供した職員又は飲酒運転をしていることを知りながら同乗した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

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) 部下の倫理規程違反の疑いのある事実を黙認した職員は、停職又は減給とする。
- (4) 利害関係者から金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)までの行為に対して定められた懲戒処分の区分に準じて、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社会通念上相当と認められる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) 補助金や大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大学が買入れる書籍等の監修又は編さんに対する報酬を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。
- (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) 自己や他の職員が倫理規程又は倫理規程に基づく命令に違反する行為を行った疑いのある事実について虚偽の申述をし、又は隠ぺいした職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (24) 自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食をする場合において、自己の飲食に要する費用が1万円を超えるときに、倫理監督者が定める事項を倫理監督者に届け出なかった職員は、戒告とする。
- (25) 自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食する場合において、自己の飲食に要する費用が1万円を超えるときに、倫理監督者が定める事項について倫理監督者に虚偽の事項を届け出た職員は、減給又は戒告とする。
- (26) 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。

6 監督責任関係

(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。