

国立大学法人山形大学における懲戒処分の指針

第 1 基本事項

本学における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したうえで決定するものとする。

- ① 非違行為の動機、態様及び結果
- ② 故意又は過失の度合い
- ③ 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
- ④ 他の職員及び社会に与える影響
- ⑤ 過去の非違行為の有無
- ⑥ 日常における勤務態度及び非違行為後の対応

又、個別事案の内容によっては標準例に掲げる量定よりも重い処分又は軽い処分とすることもあり得る。

なお、標準例に掲げられていない非違行為については、標準例に掲げる取扱を参考として判断し、懲戒処分とすることがある。

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、減給又は譴責とする。

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、譴責とする。

(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、減給又は譴責とする。

(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、減給又は譴責とする。

(5) 職場内秩序びん乱

ア 上司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 上司に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は譴責とする。

(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、減給又は譴責とする。

(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・風紀びん乱

賭博，宗教活動，暴行等及び不適切な営利行為等その他これに類する行為により大学内の秩序・風紀を著しく乱した職員は，減給又は譴責とする。

(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) 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「わいついせつな言辞等の）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，減給又は譴責とする。

エ 性的な画像・文書の掲示，提示行為を行った職員は，譴責とする。

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) 窃取

法人の金品を窃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

法人の金品を紛失した職員は，譴責とする。

(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，譴責とする。

(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，減給又は譴責とする。

(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，譴責とする。

(8) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に法人の規則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

は譴責とする。

(9) 法人の金員・備品等の不適切な処理

自己保管中の法人の金員の流用等又は備品等の不適切な処分をした職員は、減給又は譴責とする。

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、諭旨解雇、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、減給又は譴責とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は譴責とする。

(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、諭旨解雇又は停職とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を搾取した職員は、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、減給又は譴責とする。

イ 常習として賭博をした職員は、停職とする。

(10) 麻薬・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、減給又は譴責とする。

(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、停職又は減給とする。

(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 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、又は重篤な傷害を負わせた職員は、懲戒解雇する。

イ 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。この場合において道路交通法第72条第1項における措置義務違反（以下「措置義務違反」という。）をした職員は、懲戒解雇する。

ウ 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。

エ 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）

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。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は譴責とする。この場合において措置義務違反をした職員は、停職又は譴責とする。

(3) 交通法規関係

ア 酒酔い運転をした職員は、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、諭旨解雇又は停職とする。

イ 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、減給又は譴責とする。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 倫理規則違反関係

(1) 各種報告書を提出しなかった職員は、譴責とする。

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

(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、諭旨解雇、停職、減給又は譴責とする。

(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、諭旨解雇又は停職とする。

(6) 関係業者等から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は譴責とする。

(7) 関係業者等から無償で物品の貸付けを受けた職員は、減給又は譴責とする。

(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、減給又は譴責とする。

- (10) 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。
- (11) 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、減給又は譴責とする。
- (12) 関係業者等から遊技又はゴルフの接待を受けた職員は、減給又は譴責とする。
- (13) 関係業者等から海外旅行の接待を受けた職員は、停職、減給又は譴責とする。
- (14) 関係業者等から国内旅行の接待を受けた職員は、減給又は譴責とする。
- (15) 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、譴責とする。
- (16) 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、譴責とする。
- (17) 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、譴責とする。
- (18) 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、減給又は譴責とする。
- (19) 関係業者等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) 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、減給又は譴責とする。
- (21) 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、減給又は譴責とする。

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、減給又は譴責とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

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