

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人金沢大学職員就業規則(以下「就業規則」という。)第72条の規定に基づき、国立大学法人金沢大学に勤務する職員(以下「職員」という。)の懲戒に関し必要な事項を定める。

(懲戒処分の原則)

第2条 職員は、役員会の審査の結果によるものでなければ、懲戒処分を受けることはない。ただし、教育職員にあっては、教育研究評議会の審査の結果に基づき、役員会の議を経るものとする。

2 懲戒処分は、就業規則第72条第1項に掲げる事由(以下「懲戒事由」という。)に該当する行為でなければ、これを行うことはできない。

(懲戒処分の量定)

第3条 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上決定するものとする。

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意又は過失の程度
- (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) 日頃の勤務態度及び非違行為後の対応

2 量定については、別紙「懲戒処分標準例」による。ただし、個別の事案の内容によっては、懲戒処分標準例に掲げる量定以外とする場合もある。

3 懲戒処分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。

(調査委員会)

第4条 部局長(金沢大学防災規程第3条第2号に定めるものをいう。以下同じ。)は、当該部局の職員に懲戒処分に該当する非違行為があると思料したときは、直ちに調査委員会を設置し、事実調査の上、当該顛末を学長に報告しなければならない。ただし、ハラスメント又は公益通報に関する非違行為にあっては、国立大学法人金沢大学ハラスメント防止等に関する規程(以下「防止規程」という。)又は国立大学法人金沢大学公益通報者保護規程(以下「保護規程」という。)の定めるところによる。

2 学長は、調査委員会による事実調査の結果、懲戒処分の審査の必要があると思料するときは、第2条第1項の規定に基づき、役員会又は教育研究評議会(以下「役員会等」という。)に懲戒処分の審査を付託するものとする。

(審査委員会)

第5条 役員会等は、審査のため必要と認めるときは、審査委員会を設置し、懲戒処分に係る事実認定及び懲戒処分の量定に係る審議並びに第6条第3項に定める陳述請求に対する対応を行わせることができる。

2 審査委員会が行う懲戒処分に係る事実認定は、前条第1項に定める調査委員会、防止規程第5条に定めるハラスメント防止委員会及び保護規程第7条に定める調査委員会の調査結果を精査して行う。なお、必要に応じ、追加の調査を独自に行い、又は当該調査委員会に命ずることができる。

3 審査委員会は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める委員をもって組織する。ただし、第1号のイ及び第2号のイに定める委員は、設置の時点において、全委員の半数を超えることはできない。なお、委員の選出に当たっては、審査の対象となる事案の関係者を除外するなど、審査の公平性の確保に努めるものとする。

(1) 役員会の設置に係る審査委員会

- ア 理事 2人
- イ 学長補佐 1人
- ウ 総務部長
- エ その他必要と認められる者 若干人

(2) 教育研究評議会の設置に係る審査委員会

- ア 評議員 5人
- イ その他必要と認められる者 若干人

- 4 審査委員会に委員長を置き、学長が指名する委員をもって充てる。

(審査説明書の交付等)

第6条 役員会等は、審査を行うに当たっては、その職員に対し、審査の事由を記載した説明書(以下「審査説明書」という。)を速やかに交付しなければならない。ただし、前条第1項の規定に基づき審査委員会を設置する場合は、当該審査委員会の設置後速やかに審査説明書を交付しなければならない。

- 2 審査説明書の交付に当たり、職員がその受取を拒否するときは配達証明書付内容証明郵便の郵送により、職員の所在を知ることができないときは公示送達により、これを行う。
- 3 役員会等は、職員が審査説明書を受理した日の翌日から起算して14日目の17時までに請求した場合には、その職員に対し、口頭又は書面で陳述する機会を与えなければならない。

(懲戒処分書及び審査決定書の交付)

第7条 懲戒処分は、職員に懲戒処分書及び審査決定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、懲戒処分書及び審査決定書を職員に交付したときに発生するものとする。

- 2 第6条第2項の規定は、懲戒処分書及び審査決定書の交付について準用する。

(不服申立て)

第9条 懲戒処分を受けた職員は、その懲戒の種類及び内容等について不服がある場合には、学長に対し、1回に限り書面により不服を申し立てることができる。

- 2 学長は、前項の不服申立てがあった場合は、役員会等に再審査を付託するものとする。
- 3 第5条の規定は、前項の役員会等の再審査について準用する。この場合において、同条第1項中「審査」とあるのは「再審査」と、「第6条第3項に定める陳述請求」とあるのは「第9条第1項に定める不服申立て」と読み替えるものとする。
- 4 学長は、役員会等から再審査の結果に関する報告に基づき、不服申立ての内容について判断し、その結果を当該申立者に対し通知する。
- 5 第1項の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14日目の17時までに行わなければならない。

(期間計算)

第10条 減給の期間は、1年以下とする。

- 2 出勤停止の期間は、1日以上1年以下とする。

(雑則)

第11条 この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 国立大学法人法附則第4条の規定により、国立大学法人金沢大学職員となった者がこの規程の施行日前に懲戒事由に該当する非違行為を行ったことが明らかになった場合には、この規程により懲戒処分とする。
- 3 この規程の施行日前に国家公務員法第82条の規定により、懲戒処分として減給又は停職とされた者で、その減給又は停職の期間が、この規程の施行日において、なお継続している場合には、この規程により減給又は出勤停止とされたものとみなす。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年7月17日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

別紙

懲戒処分標準例

1 一般服務関係

(1) 欠勤

- イ 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。
- ロ 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、出勤停止又は減給とする。
- ハ 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、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(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

病欠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) 職場内秩序を乱す行為

- イ 暴行により職場の秩序を乱した職員は、出勤停止又は減給とする。
- ロ 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) 重大な経歴詐称

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、その他これに類する反社会的行為により大学内の秩序・風紀を乱した職員は、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、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠

国立大学法人金沢大学職員兼業規程に定める兼業の承認又は届出の手続きを怠り、これらの兼業を行った職員は、減給又は譴責とする。

(11) 入札談合等に関与する行為

法人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、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(12) 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、減給又は譴責とする。

(13) セクシュアル・ハラスメント

- イ 強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係又はわいせつな行為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。
- ロ 意に反することを認識の上で性的な言動を繰り返す行為を行った職員は、出勤停止又は減給とする。
- ハ 意に反することを認識の上で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積による精神的疾患に罹患させた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。
- ニ 意に反することを認識の上で性的な言動行為を行った職員は、減給又は譴責とする。
- ホ 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、器物等を損壊した職員は、減給又は譴責とする。
- (7) 失火
過失により職場において法人の設備、器物等の出火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、減給又は譴責とする。
- (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、減給又は譴責とする。
- (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、出勤停止又は減給とする。
- (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物(法人の金品を除く。)を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。
- (7) 窃盗・強盗
 - イ 他人の財物を窃取した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。
 - ロ 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、諭旨解雇又は出勤停止とする。
- (9) 賭博
 - イ 賭博をした職員は、減給又は譴責とする。
 - ロ 常習として賭博をした職員は、出勤停止とする。
- (10) 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した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。
- (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、出勤停止又は減給とする。

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、諭旨解雇又は出勤停止とする。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、懲戒解雇する
 - イ 酒気帯び運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。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、諭旨解雇又は出勤停止（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りながら

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、出勤停止、減給又は譴責とする。

(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、出勤停止又は減給とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

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、出勤停止又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外での交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、出勤停止、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、出勤停止又は減給とする。

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、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) 部下の倫理規程等違反を黙認し、又は隠ぺいした職員は、出勤停止又は減給とする。

(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、出勤停止、減給又は譴責とする。

(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、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(6) 利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は譴責とする。

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

(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、出勤停止又は減給とする。

(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、出勤停止、減給又は譴責とする。

(10) 利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、出勤停止又は減給とする。

(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、減給又は譴責とする。

(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、出勤停止、減給又は譴責とする。

(13) 利害関係者から海外旅行の接待を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。

(14) 利害関係者から国内旅行の接待を受けた職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。

(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、減給又は譴責とする。

(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。）した職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。

(17) 利害関係者をして第三者に対し(4)から(16)までの違反行為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、出勤停止、減給又は譴責とする。

(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、減給又は譴責とする。

(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、出勤停止又は減給とする。

(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、減給又は譴責とする。

(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、出勤停止、減給又は譴責とする。

(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、出勤停止、減給又は譴責とする。

(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ぺいした職員は出勤停止、減給又は譴責とする。

(24) 部下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出勤停止又は減給とする。

(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管理者への届出を怠った職員は譴責とする。

(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管理者に届け出た職員は減給又は譴責とする。

(27) 倫理管理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、減給又は譴責とする。

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、管理管理者としての指導監督に適性を欠いていた職員は、減給又は譴責とする。

(2) 非行の隠ぺい又は黙認

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、出勤停止又は減給とする。