

○公立大学法人釧路公立大学職員懲戒規程

令和5年4月1日
法人規程第43号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人釧路公立大学職員就業規則(令和5年法人規則第1号。以下「職員就業規則」という。)第42条第2項の規定に基づき、公立大学法人釧路公立大学(以下「法人」という。)に勤務する職員の懲戒に関し必要な事項を定めるものとする。

(懲戒の原則)

第2条 職員の懲戒処分は、法人に設置する賞罰等審査委員会(以下「審査委員会」という。)の審査の結果に基づき、理事長がこれを行う。

2 懲戒処分は、同一の非違行為に対して、重ねて行うことはできない。

(手続の開始)

第3条 職員に非違行為に該当するおそれのある事案が発生した場合は、当該職員が所属する学部、部局又は事務局(以下「学部等」という。)の長は、速やかに理事長に報告するとともに、その事実関係の調査を行わなければならない。

2 学部等の長は、前項の調査の結果、非違行為の事実が確認された場合は、理事長に対し、懲戒処分の審査について、申立てを行うものとする。

3 理事長は、前項の申立てがあった場合は、審査委員会を設置し、当該事案を付託するものとする。

4 第1項の報告及び第2項の申立ては、当該職員が教員の場合は、学長を経由して行うものとする。

(審査委員会の任務)

第4条 審査委員会は、前条第3項の規定により理事長から付託された事案に関し、公正かつ中立な立場で、次に掲げる事項についての審査を行う。

(1) 懲戒事由に該当する事実の存否及び内容

(2) 懲戒の種類及びその程度に対する懲戒処分の量定

(3) その他懲戒を行う上で必要な事項

(審査委員会の組織)

第5条 審査委員会は、次に掲げる委員によって組織する。

(1) 経済学部長

(2) 附属図書館長

(3) 事務局長

(4) 総務課長

(5) 理事長が指名する職員 若干名

2 審査委員会に委員長を置き、前項第1号又は第2号の委員から理事長が指名する。

3 委員は、自らが審査の対象となる事案に関わりがあることが明らかになった場合又は公平な審査を行うことが困難であると認められる場合は、当該事案に係る審査に参加することができない。この場合において、委員長は、当該委員の代替者を指名するものと

する。

- 4 委員長に事故がある場合又は委員長が欠けた場合は、委員長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(審査委員会の審査)

第6条 審査委員会は、委員の3分の2以上の出席がなければ、会議を開くことができない。

- 2 審査委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数の場合は、委員長の決するところによる。

(参考人の意見聴取等)

第7条 審査委員会が必要と認める場合は、参考人を出席させて意見を聴取し、又は資料を提出させることができる。

(弁明の機会の付与)

第8条 審査委員会は、審査の対象となった職員に次に掲げる事項を記載した審査説明書を交付し、口頭又は書面により弁明の機会を与えなければならない。

- (1) 審査の対象となった職員の所属及び名前
- (2) 懲戒事由に該当する非違行為があると思料する理由
- (3) 口頭による弁明の日時及び場所又は弁明書の提出期限

(審査結果の報告)

第9条 審査委員会は、審査を終了したときは、当該審査の結果を速やかに理事長に報告するものとする。この場合において、審査の対象となった職員が教員であるときは、学長にも報告するものとする。

(懲戒処分の基準)

第10条 理事長は、懲戒処分の種類及び内容の決定に当たっては、審査委員会の審査の結果並びに非違行為の内容及び程度を総合的に考慮し、別表に掲げる基準に従い判断するものとする。

- 2 理事長は、前項の決定を行う場合において、懲戒処分の対象となる職員が教員であるときは、学長の申出に基づき行うものとする。

(懲戒処分の方式)

第11条 懲戒処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行うものとする。

(不服申立て)

第12条 懲戒処分を受けた職員は、その懲戒処分の種類及び内容等について不服がある場合は、理事長に対し、書面により不服を申立てることができる。

- 2 前項の規定による不服申立てをする場合は、通知書の交付があった日の翌日から起算して60日以内に行わなければならない。
- 3 理事長は、第1項の規定による不服申立てにより事実確認の必要性を認めた場合は、審査委員会に当該事案の再審査を付託するものとする。
- 4 理事長は、前項の規定による審査委員会による再審査の結果に基づき、不服申立てに対する決定の結果を、当該不服申立てをした者に対し通知するものとする。

(処分の決定までの措置)

第13条 理事長は、懲戒処分に関する事実を調査し、又は審査するため、当該職員が出

勤することが適当でないと認める場合は、当該懲戒処分に関する決定に至るまでの間、当該職員を自宅に待機させることができるものとする。

- 2 理事長は、懲戒処分に該当するおそれのある職員については、懲戒処分に関する決定に至るまでの間、退職させてはならない。

(懲戒処分の公表)

第14条 理事長は、次の各号のいずれかに該当する懲戒処分は、別に定める公表基準に従い、速やかに公表するものとする。

(1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分

(2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、懲戒解雇又は停職である懲戒処分

- 2 前項の規定による公表は、特に軽微な事案であると認められる場合については、一定期間ごとに一括して行うことができるものとする。

(理事会への報告)

第15条 理事長は、懲戒処分を行ったときは、速やかに理事会に報告するものとする。

- 2 前条第2項の規定は、前項の規定による報告に準用する。

(委任)

第16条 この規程に定めるもののほか、職員の懲戒の手續に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和5年4月1日から施行する。

(施行日前の行為に対する経過措置)

- 2 この規程の施行日の前日以前における職員の行為が、職員就業規則第41条第1項各号に掲げる懲戒の事由に該当するときは、当該行為に対して職員就業規則第42条第1項各号に規定する種類に応じた懲戒に処することができる。

(施行日前の懲戒の効果に関する経過措置)

- 3 この規程の施行の前日以前において地方公務員法(昭和25年法律第261号)第29条の規定による懲戒処分とされた者で、その処分の種類及び程度(以下「種類等」という。)の効果が施行日以降においても及ぶ懲戒処分とされたものについては、当該処分の種類等を職員就業規則第42条第1項各号に定める懲戒の種類とみなし、特に発令がされない限り、なお従前の懲戒処分の種類等の効力を維持するものとする。

附 則

(施行期日)(令和7年3月4日法人規程第5号)

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

別表（第10条関係）

職員の懲戒処分標準基準

1 採用・服務・業務関係

(1) 採用時の経歴等詐称

法令等に反して又は経歴等を詐称して職員として採用されたものは、解雇又は停職とする。

(2) 欠勤

ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いたものは、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ものは、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ものは、解雇又は停職とする。

(3) 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ものは、減給又は戒告とする。

(4) 休暇等の虚偽申請

病気休暇、特別休暇等について虚偽の申請をしたものは、停職、減給又は戒告とする。

(5) 勤務態度不良

所定の勤務時間内において、私用等のため職務を怠ったものは、減給又は戒告とする。

(6) 怠業等による業務能率の低下

怠業若しくは怠業的行為、又は職場を放棄し、業務能率を低下させたものは、減給又は戒告とする。

(7) 事務処理の過怠

事務の処理を怠り又は遅延させたものは、停職、減給又は戒告とする。

(8) 諸給与金等の不適正な取扱い

諸給与金、賦課金、税金等の取扱いを怠り又は誤ったものは、減給又は戒告とする。

(9) 職場内秩序を乱す行為

職場規律を乱す行為をしたものは、停職、減給又は戒告とする。

(10) 犯罪事実等の隠ぺい

職責上知り得た犯罪事実又は重大な事故を隠ぺいしたものは、停職、減給又は戒告とする。

(11) 不正等の黙認・隠ぺい

職責上知り得た職員の不正・非行を黙認し、又は隠ぺいしたものは、減給又は戒告とする。

(12) 不正等のそそのかし・不当な指示

職員に不正・非行をそそのかし、又は不当な指示をしたものは、解雇、停職又は減給とする。

(13) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行ったものは、減給又は戒告とする。

(14) 別記に掲げる行為

別記に掲げる行為をしたものは、解雇、停職、減給又は戒告とする。

(15) 秘密漏えい

ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、法人の運営に重大な支障を生じさせたものは、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ものは、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などにより、職務上の秘密が漏えいし、法人の運営に重大な支障を生じさせたものは、停職、減給又は戒告とする。

(16) 承認等を得ない兼業等の行為

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ものは、停職、減給又は戒告とする。

(17) 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、当該入札等の公平を害すべき行為を行ったものは、解雇又は停職とする。

(18) 収賄、贈賄

職務に関連して収賄したもの又は贈賄したものは、解雇又は停職とする。

(19) 個人の秘密情報の目的外収集

職権を濫用し、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又は情報等を収集したものは、減給又は戒告とする。

(20) 文書の不適正な取扱い

ア 文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の文書を作成し、又は文書を毀棄したものは、解雇又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんしたものは、解雇又は停職とする。

ウ 文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、法人の業務の運営に重大な支障を生じさせたものは、停職、減給又は戒告とする。

(21) セクシャル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

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ものは、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。）を繰り返したものは、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り精神疾患に罹患させたものは、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ものは、減給又は戒告とする。

(22) パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動により、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの）

ア 相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えたものは、停職、減給又は戒告とする。

イ 当該ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、当該ハラスメントを繰り返したものは、停職又は減給とする。

ウ 当該ハラスメントを行ったことにより、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ものは、解雇、停職又は減給とする。

(23) アカデミック・ハラスメント

ア 教員と学生又は研究指導者と研究指導を受けるものの関係における優位な立場や権限を濫用することにより、学生や研究指導を受けるものに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ものは、解雇、停職又は減給とする。

イ 暴言、相手方の研究能力・学習能力若しくはその人格を否定するような内容の言動又は電話若しくは手紙・電子メールの送付等を行ったものは、減給又は戒告とする。

ウ 当該ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、当該ハラスメントを繰り返したものは、停職又は減給とする。

エ 当該ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、当該ハラスメントを繰り返したことにより、相手に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ものは、解雇、停職又は減給とする。

(24) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

ア 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的苦痛を与えたものは、停職、減給又は戒告とする。

イ 当該ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、当該ハラスメントを繰り返したものは、停職又は減給とする。

ウ 当該ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、当該ハラスメントを繰り返したことにより、相手に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ものは、解雇、停職又は減給とする。

(注) (21) から (24) に関する事案についての処分を行う際は、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

(25) その他のハラスメント

公立大学法人釧路公立大学におけるハラスメントの防止及び対策に関するガイドラインで定義するその他のハラスメントについては、(21) から (24) までの基準を準用し、ハラスメント行為の態様、頻度、悪質性の程度、ハラスメントを受けたものの

精神的・身体的苦痛等を勘案して、処分を決定する。

2 法人の金銭及び物品等の取扱い関係

(1) 横領

法人の金銭その他の資金又は物品（以下「法人の金品等」という。）を横領したものは、解雇とする。

(2) 窃取

法人の金品等を窃取したものは、解雇とする。

(3) 詐取

法人の金品等を詐取したものは、解雇とする。

(4) 紛失

法人の金品等を紛失したものは、解雇、停職、減給又は戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により法人の金品等の盗難に遭ったものは、解雇、停職、減給又は戒告とする。

(6) 法人の財産又は物品の損壊

故意に職場において法人の財産又は物品を損壊したものは、解雇、停職、減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において法人の建造物、法人の金品等の出火を引き起こしたものは、停職、減給又は戒告とする。

(8) 諸給与の違法支払及び不適正受給

ア 故意に法令に違反して諸給与を不正に受給したもの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ものは、解雇、停職、減給又は戒告とする。

イ 職員の身分、進退の措置過怠により、諸給与金を不正に得たものは、減給又は戒告とする。

(9) 法人の金品等処理不適正

法人の金品等の流用など不適正な処理をしたものは、減給又は戒告とする。

(10) 法人の財産等の不適正使用

職場のコンピュータ等の法人の財産又は物品をその職務に関連しない不適正な目的で使用し、法人の運営に支障を生じさせたものは、減給又は戒告とする。

(11) 研究活動上の不正行為（故意又は研究者としてわきまえる基本的な注意義務を著しく怠った行為）

ア 存在しないデータ、研究成果等を作成する行為をしたものは、解雇、停職、減給又は戒告とする。

イ 研究資料・機器・過程を変更する操作を行い、データ、研究活動によって得られた結果等を真正でないものに加工する行為をしたものは、解雇、停職、減給又は戒告とする。

ウ 他の研究者のアイデア、分析・解析手法、データ、研究結果、論文若しくは用語

を当該研究者の了解又は適切な表示なく流用する行為をしたものは、解雇、停職、減給又は戒告とする。

エ 不正行為の疑いが存在すると思料するに足りる合理的な根拠がないことを知りながら調査の申立てをしたものは、停職、減給又は戒告とする。

(12) 研究費の不正使用

実態とは異なる謝金又は給与の請求、物品購入に係る架空請求、不当な旅費その他関係法令、競争的資金等の公募型の研究資金等の配分機関の定め、学内関係規程等に違反して研究費を使用したものは、解雇、停職、減給又は戒告とする。ただし、故意又は重大な過失によるものでないことが根拠をもって明らかにされる場合は、研究費の不正使用には当たらないものとする。

3 業務外非行関係

(1) 放火

放火をしたものは、解雇とする。

(2) 殺人

殺人をしたものは、解雇とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害したものは、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もの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ものは、減給又は戒告とする。

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物を横領したものは、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ものは、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ものは、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ものは、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ものは、解雇又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をしたものは、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をしたものは、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、譲渡等をしたものは、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い粗野又は乱暴な言動をしたものは、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ものは、解雇又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をしたものは、停職又は減給とする。

(14) 盗撮行為

公共の場所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付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ものは、停職又は減給とする。

(15) 飲酒運転・交通事故・交通法規違反

ア 飲酒運転

(ア) 酒酔い運転をしたものは、解雇又は停職とする。

(イ) 酒酔い運転をして人身事故を起こしたものは、解雇とする。

イ 酒気帯び

(ア) 酒気帯び運転をしたものは、解雇、停職又は減給とする。

(イ) 酒気帯び運転をして人身事故を起こしたものは、解雇又は停職とする。

(ウ) 酒気帯び運転をして人身事故を起こした上、措置義務違反を犯したものは、解雇とする。

ウ 飲酒運転者への車両提供、飲酒運転車両への同乗行為等をしたものは、解雇、停職、減給又は戒告とする。

(16) 飲酒運転以外での人身事故

ア 車両を運転して死亡事故又は重篤な傷害事故を起こしたものは、解雇、停職又は減給とする。

イ 車両を運転して死亡又は重篤な傷害事故を起こした上、措置義務違反を犯したものは、解雇又は停職とする。

ウ 車両を運転して相手に傷害を負わせたものは、減給又は戒告とする。

エ 車両を運転して相手に傷害を負わせた上、措置義務違反を犯したものは、停職又は減給とする。

(17) 飲酒運転以外の交通法規違反

ア 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反を犯したものは、停職、減給又は戒告とする。

イ 車両を運転して物損事故を起こした上、措置義務違反を犯したものは、停職又は減給とする。

4 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下職員の職務執行に関し、監督者としての周到な注意を怠ったため、重大な不正・非行を発生させ、又は監督者としての相当の注意を払えば、これを未然に防止し、あ

るいは早期に発見し得たものと認められ、監督者としての過怠のあったものは、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の不正・非行を知りながら、これを黙認し、若しくは隠ぺいするなどして、不正・非行に対する措置の適正を欠いたものは、停職又は減給とする。

(3) 職場規律の乱れの放置

職場規律の乱れを放置したため不正・非行を発生させ、明らかに監督者の職責に過怠のあったものは、減給又は戒告とする。

(4) 犯罪又は申告事件の不適正処理

犯罪又は申告事件の処理を怠り又は誤ったものは、減給又は戒告とする。

(5) 職権濫用

職権を濫用したものは、減給又は戒告とする。

(6) 出火責任

部下職員の引き起こした出火に関し、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていたものは、停職、減給又は戒告とする。

5 その他

信用失墜行為等

上記1から4までのほか、その職の信用を失墜し又は職員の職全体の名誉を汚したものは、解雇、停職、減給又は戒告とする。

【別記】 1 採用・服務・業務関係(14)に規定する行為

- ① 上司の適法な職務命令に従わない行為
- ② 権限ある上司の許可なく職務を放棄した行為
- ③ 勝手に自らの判断によって業務を行い、能率を故意に低下させた行為
- ④ 勝手に自らの判断によって、違法状態があると称して就労を拒否した行為
- ⑤ 集団的意思をもって、故意に所定の始業時刻より遅れて出勤した行為
- ⑥ 正当な時間外勤務の職務命令を拒否した行為
- ⑦ 勤務時間中に許可なく職場集会、デモ、ピケ、座込み等を行い、他の職員の業務を妨害した行為
- ⑧ 管理権者の許可なく、法人の建物及び施設等に、ポスター貼り又は落書き等により宣伝をする行為