

国立大学法人鳴門教育大学職員懲戒規程

平成16年 4月 1日

規程第 24 号

改正 平成20年 3月24日規程第 62 号

平成24年 3月14日規程第 5 号

平成28年12月 6日規程第 67 号

平成31年 3月19日規程第 73 号

令和 2年11月11日規程第 46 号

令和 4年 3月23日規程第 38 号

令和 6年 1月10日規程第 1 号

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人鳴門教育大学職員就業規則（平成16年規則第23号。以下「就業規則」という。）第49条第2項の規定に基づき、本学に勤務する職員の懲戒に関する事項を定める。

(大学教員の懲戒)

第2条 教授、准教授、講師（常時勤務する者に限る。）、助教及び助手（以下「大学教員」という。）は、国立大学法人鳴門教育大学教育研究評議会（以下「教育研究評議会」という。）の審査の結果によるのでなければ、懲戒処分を受けることはない。

(調査申立て)

第3条 各専攻長（専攻に所属しない大学教員にあってはその所属の長をいう。以下同じ。）は、所属する大学教員に、就業規則第50条各号に掲げる事由（以下「懲戒事由」という。）に該当するおそれのある事実が発生したときは、速やかに事実関係を把握し、その結果、懲戒処分を行う理由があると思料されたときは学長に対して調査申立てを行うものとする。

2 学長は、各専攻長から調査申立てがあったときは、教育研究評議会に付議するものとする。

3 学長は、第1項による各専攻長からの調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、教育研究評議会に付議できるものとする。

(調査委員会の設置)

第4条 教育研究評議会は、前条第2項又は第3項の規定に基づき、必要があると認めたときは、調査委員会を設置し、当該事実関係を調査する。

2 調査委員会は、調査結果を教育研究評議会に報告する。

3 教育研究評議会は、調査結果に基づき、当該大学教員に対し必要な措置を行う。

(審査委員会の設置)

第5条 教育研究評議会は、懲戒処分を行うのに十分な理由があると思料されたときは、審査委員会を設置する。

2 審査委員会は、審査結果を教育研究評議会に報告する。

(審査の手続き)

第6条 教育研究評議会は、第2条の審査を行うに当たっては、当該大学教員に対し、審査の事由を記載した審査説明書を別紙様式1により作成し、交付しなければならない。

2 教育研究評議会は、審査を受ける者が前項の審査説明書を受領した後14日以内に請求した場合には、当該大学教員に対し、口頭又は書面で陳述する機会を与えなければならない。

3 教育研究評議会は、審査を行う場合において必要があると認めるときは、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 前3項に規定するもののほか、審査に関し必要な事項は、教育研究評議会が定める。

(大学教員以外の職員の懲戒)

第7条 大学教員以外の職員の懲戒は、学長が行う。

2 学長が、懲戒処分を行うに当たっては、審査会を設置し事実関係を調査するものとする。審査会の構成等は事案に応じてその都度これを定める。

3 審査会は、審査を受ける職員に陳述する機会を与えなければならない。

4 審査会は、審査を行う上で必要があると認めるときは、参考人の出席を求め、又はその意見を徴することができる。

(懲戒の原則)

第8条 懲戒処分は、懲戒事由に該当する行為において、行うものとする。

2 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。

3 懲戒処分は、同じ規律に同じ程度に違反した行為に対して、就業規則第49条各号に掲げる懲戒の種類、程度が異ならないこととする。

4 懲戒処分の内容(量定)は、規律違反の種類・程度その他の事情に照らして相当なものでなければならない。

(懲戒処分の量定)

第9条 教育研究評議会又は審査会は、次に掲げる事項を総合的に考慮のうえ懲戒処分の量定を決定し、学長に上申するものとする。

(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) 日頃の勤務態度や非違行為後の対応

2 量定については、別紙1「懲戒処分の指針」による。ただし、個別の事案の内容によっては、別紙1に掲げる量定以外とする場合もあり得るものとする。

3 別紙1に掲げられていない非違行為については、別紙1に掲げる取扱いを参考として判断し、懲戒処分の対象とすることがある。

(懲戒処分書の交付)

第10条 懲戒処分は、学長が職員に懲戒処分書を交付して行わなければならない。

2 懲戒処分書の様式は、別紙様式2のとおりとする。

(処分説明書)

第11条 懲戒処分に当たっては、懲戒処分書のほか処分説明書を併せて交付するものとする。

2 処分説明書の様式は、別紙様式3のとおりとする。

(懲戒処分の効力)

第12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 前項の文書の交付は、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。

(懲戒処分の公表)

第13条 学長は、懲戒処分を行った場合は、原則として公表するものとする。

2 前項の公表対象及び内容等については、別紙2「懲戒処分公表の指針」に基づき、学長が決定するものとする。

3 前項の決定に当たり、学長は当該懲戒処分の審査を行った教育研究評議会又は審査会に意見を求めることができる。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

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24年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和2年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年1月10日から施行する。

懲戒処分の指針

第一 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮のうえ判断するものとする。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得るところである。

例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の学内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ① 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき

がある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

また、標準例に掲げられていない非違行為であって、附属学校教員に係るものについては、徳島県教育委員会「教職員の懲戒処分の指針」における標準的な処分量定を参考としつつ判断する。

第二 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、減給又は戒告とする。
- 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、停職又は減給とする。
- 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
イ 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。
ロ 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) 重大な経歴詐称
重要な経歴を偽り、採用された職員は、懲戒解雇とする。
- (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
イ 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、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職員は、懲戒解雇とする。
ロ 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により、職務上の秘密が漏れいし、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (10) 兼業の承認等を得る手続の怠
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職員は、減給又は戒告とする。
- (11) 入札談合等に関与する行為
大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、懲戒解雇又は停職とする。
- (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、減給又は戒告とする。

(13)セクシュアル・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他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

イ 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は修学・就労上の地位や人間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、懲戒解雇又は停職とする。

ロ 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又は停職とする。

ハ 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。

(14)パワー・ハラスメント

イ パワー・ハラスメント（国立大学法人鳴門教育大学ハラスメントの防止等に関する規程（平成16年規程第16号）第2条第1項第8号に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）を行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

ロ パワー・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、パワー・ハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。

ハ パワー・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職員は、懲戒解雇、停職又は減給とする。

(注) (13)及び(14)に関する事案について処分を行うに際しては、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。

(注) (13)及び(14)に関する事案について処分を行うに際し、「6 幼児、児童、生徒、本学学生及び本学において教育等を受けるすべての者に対する性暴力等の非違行為関係」に規定する事案に該当する場合は、当該項による。

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、懲戒解雇とする。

(2) 窃取

法人の金品を窃取した職員は、懲戒解雇とする。

(3) 詐取

人を欺いて法人の金品を交付させた職員は、懲戒解雇とする。

(4) 紛失

法人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) 失火

過失により職場において法人の設備、器物の出火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) 金品処理不適正

自己保管中の法人の金品を流用するなど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、懲戒解雇とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、懲戒解雇とする。

(3) 傷害

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

イ 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、懲戒解雇又は停職とする。

ロ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 窃盗・強盗

イ 他人の財物を窃取した職員は、懲戒解雇又は停職とする。

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、懲戒解雇又は停職とする。

(9) 賭博

- イ 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。
- ロ 常習として賭博をした職員は、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、譲渡等をした職員は、懲戒解雇とする。

(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、懲戒解雇とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は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。

(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着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

- イ 酒酔い運転をした職員は、懲戒解雇又は停職とする。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、懲戒解雇とする。
- ロ 酒気帯び運転をした職員は、懲戒解雇、停職又は減給とする。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、懲戒解雇又は停職（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。
- ハ 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らず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、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

- イ 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、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、懲戒解雇又は停職とする。
- ロ 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) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、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) 部下の倫理規定等違反を黙認し、又は隠ぺいした職員は、停職又は減給とする。
- (4) 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、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、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。
- (16) 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。
- (17) 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。
- (18) 利害関係者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。
- (19) 利害関係者につけ回しをした職員は、懲戒解雇、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) 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 幼児、児童、生徒、本学学生及び本学において教育等を受けるすべての者（以下、本項において「児童生徒・学生等」という。）に対する性暴力等の非違行為関係

(1) 児童生徒・学生等への性交等

児童生徒・学生等に性交等（刑法第177条第1項に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をすること又は児童生徒・学生等をして性交等をさせること（児童生徒・学生等から暴行又は脅迫を受けて当該児童生徒・学生等に性交等をした場合及び児童生徒・学生等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）を行った職員は、懲戒解雇とする。

(2) 児童生徒・学生等へのわいせつな行為等

児童生徒・学生等に対し、法律、条例等に違反するわいせつな行為等（前号に掲げ

るものを除く。)を行った職員は、懲戒解雇とする。

7 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。

懲戒処分公表の指針

本指針は、懲戒処分の公表に係る原則的な取扱いを示したものであり、個別の事案に関し、当該事案の社会的影響、被処分者の職責等を勘案して公表対象、公表内容等について別途の取扱いをする場合がある。

1 目的

本学における懲戒処分事案を公表することにより、本学の業務遂行の透明性を確保するとともに、職員の服務に関する自覚を促し、不祥事の再発防止に資することを目的とする。

2 公表対象

次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

- (1) 業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) 業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

3 公表内容

事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、職名等の被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

4 公表の例外

被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等2及び3によることが適当でないと認められる場合は、2及び3にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないこともあることとする。

5 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表することもあることとする。

6 公表方法

徳島県記者クラブへの資料配付によるものとする。

なお、特に社会的影響の大きい事案など重大な事案については記者会見を行うこととする。

別紙様式 1

審 查 説 明 書

(氏 名)	(所 属)
(職 名)	(職務の級)
(処分の種類及び程度)	(根拠規定)
(審査の事由)	
国立大学法人鳴門教育大学教育研究評議会は、上記のとおり、国立大学法人鳴門教育大学職員懲戒規程第2条第1項の規定により審査することに決定した。よって、同規程第6条第1項の規定により、この審査説明書を交付する。 国立大学法人鳴門教育大学教育研究評議会 国立大学法人鳴門教育大学長 印	
(決定日付)	(交付日付)
年 月 日	年 月 日
(教 示)	
国立大学法人鳴門教育大学職員懲戒規程第6条第2項により、この審査説明書を受領した後14日以内に、鳴門教育大学教育研究評議会に対して請求した場合は、口頭又は書面で陳述する機会が与えられます。	

別紙様式 2

懲 戒 処 分 書

(氏名)	(現職名及び職務の級)
(処分の内容)	
(発令日付) 年 月 日	(交付日付) 年 月 日
国立大学法人鳴門教育大学長 印	

記 入 要 領

「処分の内容」欄の記入に当たっては、当該懲戒処分に応じて次の各号に掲げる事項を記入するものとする。

(1) 懲戒解雇する場合

「(就業規則第50条に掲げる該当号を表示)により、懲戒処分として解雇する。」

(2) 停職する場合

「(就業規則第50条に掲げる該当号を表示)により、懲戒処分として、 月(日)間停職する。」

(3) 減給する場合

「(就業規則第50条に掲げる該当号を表示)により、懲戒処分として、 月分給与のうち 円を減給する。」

(4) 戒告する場合

「(就業規則第50条に掲げる該当号を表示)により、懲戒処分として戒告する。」

処 分 説 明 書

1 処分者		
役 職 _____ 氏 名 _____ 印 _____		
2 被処分者		
所 属	氏 名（ふりがな）	
職 名	級及び号給	
3 処分の内容		
処分発令日 年 月 日	処分効力発生日 年 月 日	処分説明書交付日 年 月 日
根拠規定	処分の種類及び程度	
処分の理由 _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____		