国立大学法人山梨大学職員懲戒規程

平成１６年　４月　１日制定　　平成１７年　４月　１日改正
平成１８年　１月　１日改正　　平成１８年　６月２１日改正
平成１８年　７月１０日改正　　平成２１年１１月２５日改正
平成２７年１２月２２日改正　　令和　４年　３月２９日改正
令和　６年　３月２５日改正

（趣旨）

第１条　この規程は，国立大学法人山梨大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第７５条第３項及び国立大学法人山梨大学非常勤職員就業規則（以下「非常勤職員就業規則」という。）第５１条第３項の規定に基づき，国立大学法人山梨大学（以下「本学」という。）に勤務する職員の懲戒について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，職員とは，常勤及び非常勤に拘わらず，全ての職員をいう。

２　この規程において，学部長等とは，職員就業規則第３条第１項に定めるものをいう。

（懲戒の原則）

第３条　職員の懲戒は，人事委員会の審査に基づくものでなければならない。

２　懲戒処分は，職員就業規則第７４条及び非常勤職員就業規則第５０条に掲げる事由（以下「懲戒事由」という。）に該当する行為でなければ，これをすることはできない。

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，職員就業規則第７３条及び非常勤職員就業規則第４９条に掲げる懲戒の種類，程度が異なってはならない。

（懲戒処分の量定）

第４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うえ決定するものとする。なお，職員就業規則第３９条第２項又は非常勤職員就業規則第２５条第２項の規定による報告を怠ったときは，量定を加重するものとする。

(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) 日頃の勤務態度や非違行為後の対応

２　懲戒処分の代表的な事例及びそれぞれにおける懲戒処分の量定については，別紙の「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，別紙の懲戒処分標準例に掲げる量定以外とする場合もあるものとする。

３　前項ただし書の規定により，次の各号のいずれかに該当する場合は，標準的な量定よりも重い量定とすることがある。

(1) 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質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等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

(6) その他第１号から第５号に準ずる理由があると認められるとき

４　第２項ただし書の規定により，次の各号のいずれかに該当する場合は，標準的な量定よりも軽い量定とすることがある。

(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

(3) その他第１号から第２号に準ずる理由があると認められるとき

５　別紙に定める懲戒処分標準例に掲げられていない非違行為は，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。

（審査の申立て等）

第５条　理事又は学部長等は，所属する職員に係る審査事案（国立大学法人山梨大学人権防止等に関する規程に係る事案を除く。）が発生したときは，速やかに事実関係を調査し，その結果，処分の検討が必要と認めたときは，学長に対して審査申立てを行うものとする。

２　学長は，前項による審査申立てがあったときは，人事委員会に審査の請求を行うものとする。

３　学長は，第１項による審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，人事委員会に審査の請求をすることができる。

（審査の方法等）

第６条　人事委員会は，審査を行うにあたっては，審査を受ける者に対し審査事由説明書を交付しなければならない。

２　人事委員会は，審査を受ける者が前項の審査事由説明書を受領した日の翌日から起算して１４日以内に請求した場合には，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　人事委員会は，第１項の審査を行う場合において必要があると認めるときは，参考人から事情を聴取することができる。
４　前各項に規定するもののほか，必要な事項は人事委員会がその都度定める。

（懲戒処分書等の交付）
第７条　学長は，人事委員会の審査の結果により，職員に懲戒処分を行うときは，懲戒処分書及び懲戒処分説明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，懲戒処分書を被処分者に交付したときに発生するものとする。

（申立て部局への通知）
第９条　学長は，懲戒処分を決定した場合は，被処分者が所属する理事又は学部長等へその内容を通知するものとする。

（その他）
第１０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，学長が別に定める。

附　則
１　この規程は，平成１６年４月１日から施行する。
２　この規程の施行日前に発生した事案について，施行日前までに処分等が確定されていないものについては，この規程の定めるところによるものとする。

附　則（平成１７年４月１日）
この規程は，平成１７年４月１日から施行する。

附　則（平成１８年１月１日）
この規程は，平成１８年１月１日から施行する。

附　則（平成１８年６月２１日）
この規程は，平成１８年６月２１日から施行する。

附　則（平成１８年７月１０日）
この規程は，平成１８年７月１０日から施行する。

附　則（平成２１年１１月２５日）
この規程は，平成２１年１２月１日から施行する。

附　則（平成２７年１２月２２日）
この規則は、平成２８年１月１日から施行する。

附　則（令和４年３月２９日）
この規程は、令和４年４月１日から施行する。

附 則（令和６年３月２５日）

この規程は，令和６年３月２５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

ア　正当な理由なく一の年において１０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。

イ　正当な理由なく一の年において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) 休暇等の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇等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　職場におけ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　職場におけ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・風紀びん乱

本学の敷地及び施設内で，秩序・風紀を乱し，職場環境を著しく悪化させた職員は，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（個人情報を除く。）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) 兼業の許可を得る手続のけ怠

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

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．人権侵害防止関係

(1) 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・学生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と部下若しくは職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，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，減給又は戒告とする。

エ　性的な画像・文書の掲示，提示行為を行った職員は，戒告とする。

(2) セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメント

ア　就学，就労，教育及び研究（以下「就学・就労等」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著しく不適切な言動（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不利益・損害を与えた職員は，停職とする。この場合において，その行為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，又は辞職若しくは退学させた職員は，懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

イ　相手の意に反する著しく不適切な言動（あるいは意図的な無視）等を繰り返し行うことにより，精神的な面を含めて就学・就労等に支障を生じさせた職員，又はそのような恐れがあると認められる行為を繰り返し行った職員は，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，又は辞職若しくは退学させた職員は，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，著しく不適切な言動（あるいは意図的な無視）等を繰り返し行った職員は，減給又は戒告とする。

３．業務上の取扱い関係

(1) 横領

本学の金品を横領した職員は，懲戒解雇とする。

(2) 窃取

本学の金品を窃取した職員は，懲戒解雇とする。

(3) 詐欺

人を欺いて本学の金品を交付させた職員は，懲戒解雇とする。

(4) 紛失

本学の金品を紛失した職員は，戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により本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本学の設備，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本学の設備，器物の出火，爆発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

故意に本学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) 本学の金品等の処理不適正

自己保管中の本学の金品の流用等又は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。

４．個人情報漏えい関係

(1) 国立大学法人山梨大学個人情報保護規則及び国立大学法人山梨大学特定個人情報に関する取扱規則に規定する個人の秘密に属する事項（以下「個人情報」という。）を職務の用以外の用に供する目的で意図して収集し、盗用又は第三者に提供した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(2) 個人情報を職務の用以外の用に供する目的で収集した職員は、減給又は戒告とする。

(3) 個人情報の適切な保管管理を怠った結果、当該個人情報を紛失又は外部に漏えいさせた職員は、減給又は戒告とする。

５．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

自己の占有する他人の物（本学の金品を除く。）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，減給又は戒告とする。

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。

(14) 盗撮行為

公共の場所等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。

6．飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア　酒酔い運転で人を死亡させ，又は人に重篤な傷害を負わせた職員は，懲戒解雇とする。

イ　酒酔い運転で人に傷害を負わせた職員は，懲戒解雇又は諭旨解雇とする。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，懲戒解雇とする。

ウ　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。

エ　酒気帯び運転で人を死亡させ，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，懲戒解雇とする。

オ　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。

カ　飲酒運転をした者に対し，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運転者の飲酒を知りながら当該車両に同乗した職員は，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，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）

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) 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。

7．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) 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，停職，減給又は戒告とする。

(4) 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。

(5) 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。
(6) 利害関係者から又は利害関係者の負担により，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。
(7) 利害関係者から又は利害関係者の負担により，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。
(8) 利害関係者から又は利害関係者の負担により，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。
(9) 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。
(10) 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。
(11) 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。
(12) 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。
(13) 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。
(14) 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。
(15) 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。
(16) 利害関係者をして，第三者に対し(3)から(15)までに掲げる行為をさせた職員は，(3)から(15)までの懲戒処分の種類に準じて，懲戒解雇，諭旨解雇，停職，減給又は戒告とする。
(17) 利害関係者に該当しない事業者等から供応接待を繰り返し受ける等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。
(18) 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。
(19) 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。
(20) 本学が直接支出する費用をもって作成される書籍等又は作成数の過半数を本学が買い入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。
(21) 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。
(22) 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，又はこれを隠ぺいした職員は，停職，減給又は戒告とする。
(23) 部下の倫理規程等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。
(24) 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する場合に，倫理監督者に届け出なかった職員は，戒告とする。

(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する場合に，虚偽の事項を倫理監督者に届け出た職員は，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。

８．児童生徒等に対する非違行為関係

(1) 体罰等

ア　体罰により幼児、児童及び生徒（以下「児童生徒等」という。）を死亡させ、又は児童生徒等に重大な後遺症が残る傷害を負わせた教職員は、懲戒解雇とする。

イ　体罰により児童生徒等に重傷を負わせた教職員は、懲戒解雇又は停職とする。ただし、体罰を常習的に行っていた場合、体罰の態様が特に悪質な場合、体罰を行った事実を隠蔽した場合、又は特別な支援を要する児童生徒等に対して体罰を行った場合は、懲戒解雇とする。

ウ　上記ア及びイに至らない程度の体罰を行った教職員は、停職又は減給とする。ただし、体罰を常習的に行っていた場合、体罰の態様が特に悪質な場合、体罰を行った事実を隠蔽した場合、又は特別な支援を要する児童生徒等に対して体罰を行った場合は、解雇又は停職とする。

エ　侮辱的な言動等により児童生徒等に著しい精神的な苦痛を負わせるなど不適切な指導をした教職員は、体罰の処分に準じて取り扱うものとする。

(2) 性暴力等

ア　教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する法律（以下「児童生徒性暴力等防止法」という。）第２条第３項第１号から第４号に規定する性暴力等（同意の有無を問わない。）を行った教職員は、懲戒解雇とする。

イ　児童生徒性暴力等防止法第２条第３項第５号に規定する言動（児童生徒等の心身に有害な影響があるか否かを問わない）を行った職員は、停職又は減給とする。ただし、常習的に行っていた場合、又は態様が特に悪質な場合は、懲戒解雇とする。

（注）処分を行うに際しては、教職員の地位、関与の程度、具体的な行為の態様、児童生徒等の怪我や被害状況等も情状として考慮の上判断するものとする。

９．性暴力等（児童生徒等に対するものを除く）

相手との関係性を問わず，同意のない性的な行為を強要し，又は暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は，懲戒解雇とする。

１０．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。