

# 国立大学法人岩手大学職員懲戒規則

平成16年4月1日 制定  
令和5年3月29日 最終改正

## (目的)

第1条 この規則は、国立大学法人岩手大学職員就業規則第45条第3項の規定に基づき、国立大学法人岩手大学（以下「岩手大学」という。）の職員の懲戒に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

## (懲戒処分の量定)

第2条 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のうえ決定するものとする。

- 一 非違行為の動機、態様及び結果
  - 二 故意又は過失の程度
  - 三 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
  - 四 他の職員及び社会に与える影響
  - 五 過去の非違行為の有無
  - 六 日頃の勤務態度や非違行為後の対応
- 2 懲戒処分の量定については、別紙の「懲戒処分標準例」を参考に定める。ただし、個別の事案の内容によっては、これによらない場合もあるものとする。
- 3 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。

## (部局等の長)

第3条 この規則において、部局等の長とは、各学部長、各研究科長、各教育研究施設長、各教育研究基盤施設長、各教育研究支援施設長、各特定事業推進室長、法人運営部長（事務局、監査室及び戦略企画・評価分析室を含む。）及び総括技術部長をいう。

## (審査等)

- 第4条 労務を担当する理事又は副学長、国立大学法人岩手大学ハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」という。）、岩手大学研究者倫理調査委員会（以下「倫理調査委員会」という。）若しくは経費不正使用に係る調査委員会（以下「経費不正使用調査委員会」という。）は、職員に係る審査事案が発生したときは、国立大学法人岩手大学懲戒審査委員会（以下「審査委員会」という。）に報告する。
- 2 審査委員会は、速やかに事実関係を調査の上、懲戒処分等の必要性について審査し、その結果を学長に報告するものとする。ただし、防止委員会、倫理調査委員会又は経費不正使用調査委員会から報告のあった事案については、調査を省略することができるものとする。
- 3 学長は、審査委員会から審査事案に係る審査結果の報告を受け、懲戒処分の検討が必要と認めたときは、審査委員会及び教育研究評議会に附議するものとする。ただし、教育研究評議会に附議する事案は教員（附属学校教員を除く。）に係る審査事案に限るものとする。

## (審査説明書の交付)

第5条 審査委員会及び教育研究評議会は、審査を行うに当たっては、当該職員に審査説明書を交付し、口頭又は書面による陳述の機会を与えるものとする。この場合にお

いて、当該職員は審査委員会における口頭による陳述を行うに当たり、審査委員会の承認を得て、補佐する者を同席させることができるものとする。

(委員以外の者の出席)

第6条 審査委員会及び教育研究評議会は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(懲戒処分書の交付)

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

2 前条の文書の交付は、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。

(部局等の長への通知)

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部局等の長へ懲戒処分書の写しを添えて通知しなければならない。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年12月25日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年6月24日から施行し、平成20年6月5日から適用する。

附 則

この規則は、平成20年6月24日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年12月25日から施行し、平成24年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則  
この規則は、平成26年1月1日から施行する。

附 則  
この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則  
この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則  
この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則  
この規則は、平成30年3月29日から施行する。

附 則  
この規則は、平成30年10月1日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

附 則  
この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則  
この規則は、令和2年10月1日から施行する。

附 則  
この規則は、令和4年10月11日から施行する。

附 則  
この規則は、令和5年4月1日から施行する。

## 懲戒処分標準例

### 1. 一般服務関係

#### (1) 欠勤

- 一 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。
- 二 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。
- 三 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、諭旨退職又は停職とする。

#### (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) 職場内秩序びん乱

- 一 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。
- 二 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、懲戒解雇又は諭旨退職とする。

#### (8) 秩序・風紀びん乱

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

- 一 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、諭旨退職又は停職とする。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。
- 二 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、職務上の秘密が漏えいし、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

岩手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、事業者その他の者の談合を唆すこと、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、諭旨退職又は停職とする。

#### (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) 公文書の不適正な取扱い

- 一 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文

書を毀棄した職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。

二 決裁文書を改ざんした職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。

三 公文書を改ざんし、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、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。

(14) セクシャル・ハラスメント

一 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は上司・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、諭旨退職又は停職とする。

二 相手の意に反することを認識の上で又は相手の意に反することを認識すべきであるにもかかわらず、わいせつな言辭、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「わいせつな言辭等の性的な言動」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辭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、諭旨退職又は停職とする。

三 相手の意に反することを認識の上で又は相手の意に反することを認識すべきであるにもかかわらず、わいせつな言辭等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

四 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。

(15) パワー・ハラスメント

一 パワー・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な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

二 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。

三 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、諭旨退職、停職又は減給とする。

(16) 妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメント

一 妊娠、出産、不妊治療、育児若しくは介護に関する事由又はそれらを事由とする制度や措置の利用に関して不当な言動等（以下「妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメント」という。）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。

二 妊娠、出産、育児又は介護等に関する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、妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。

三 妊娠、出産、育児又は介護等に関する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、諭旨退職、停職又は減給とする。

(17) その他のハラスメント

その他、(14)から(16)に規定する以外の不当な言動等により、精神的、身体的苦痛を与え、学生の修学上の環境又は職員の就労上の環境を損なう行為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨退職、停職、減給又は戒告とする。

(18) 幼児、児童生徒又は学生（以下「児童生徒学生等」という。）に対するわいせつ行為等

一 児童生徒学生等に対し、わいせつ行為を行った職員は、懲戒解雇とする。

二 児童生徒学生等に対し、わいせつな言辭等の性的な言動を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

三 児童生徒学生等に対し、わいせつな言辭等の性的な言動を常習的に行って

いた場合、又は特に悪質な態様のわいせつな言辭等の性的な言動を行った職員は、懲戒解雇とする。

四 他校の児童生徒学生等に対してわいせつ行為やわいせつな言辭等の性的な言動を行った職員は、上記一から三に準じて取り扱うものとする。

(19) 児童生徒学生等に対する体罰、不適切な言動等

一 体罰により児童生徒学生等を死亡させ、又は児童生徒学生等に重大な後遺症が残る傷害を負わせた職員は、懲戒解雇とする。

二 上記一に掲げるもののほか、体罰により児童生徒学生等に傷害を負わせた職員は、諭旨退職、停職、減給又は戒告とする。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学生等に対して体罰を行った職員は、懲戒解雇とする。

三 侮蔑的な言動等により児童生徒学生等に著しい精神的な苦痛を負わせるなど不適切な言動等をした職員は、上記一から二に準じて取り扱うものとする。

2. 業務上の取扱い関係

(1) 横領

岩手大学の金品を横領した職員は懲戒解雇する。

(2) 窃取

岩手大学の金品を窃取した職員は懲戒解雇する。

(3) 詐取

人を欺いて岩手大学の金品を交付させた職員は、懲戒解雇する。

(4) 紛失

岩手大学の金品を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により岩手大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岩手大学の設備、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岩手大学の設備、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

故意に岩手大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) 金員・備品等の処理不適正

自己保管中の岩手大学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、諭旨退職、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（法人の金品を除く。）を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。

(7) 窃盗・強盗

一 他人の財物を窃取した職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。

二 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、諭旨退職又は停職とする。

(9) 賭博

一 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

二 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) わいせつ行為等

一 暴行又は脅迫を用いてわいせつ行為をした職員は、懲戒解雇とする。

二 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、諭旨退職又は停職とする。

三 公共の場若しくは乗物において痴漢行為、のぞき、盗撮行為、その他上記一から二以外の刑法、軽犯罪法、条例等に違反するわいせつ行為をした職員は、懲戒解雇、諭旨退職、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

一 酒酔い運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨退職又は停職とする。この場合において、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇又は諭旨退職とする。

二 酒気帯び運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨退職、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、諭旨退職又は停職（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、懲戒解雇又は諭旨退職）とする。

三 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を考慮して、懲戒解雇、諭旨退職、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）

一 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、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。

二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、諭旨退職、停職、減給又は戒告とする。

(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、諭旨退職又は停職とする。

(6) 関係業者等から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

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

(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、減給又は戒告とする。

(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、減給又は戒告とする。

(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、減給又は戒告とする。

(13) 関係業者等から海外旅行の接待を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 関係業者等から国内旅行の接待を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(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、戒告とする。

(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、戒告とする。

(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、戒告とする。

(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、減給又は戒告とする。

(19) 関係業者等につけ回しをした職員は、懲戒解雇、諭旨退職、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、減給又は戒告とする。

(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、減給又は戒告とする。

6. 研究活動における不正行為

(1) 存在しないデータ、研究結果等を作成した職員は、懲戒解雇、諭旨退職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 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した職員は、懲戒解雇、諭旨退職、停職、減給又は戒



告とする。

(3) 他の研究者のアイデア、分析・解析手法、データ、研究結果、論文又は用語を、当該研究者の了解若しくは適切な表示なく流用した職員は、懲戒解雇、諭旨退職、停職、減給又は戒告とする。

(4) 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し立てをした職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### 7. 経費の不正使用

架空請求に係る業者への預け金、実体を伴わない旅費、給与又は謝金の請求その他本学の規則又は法令等に違反した経費の使用を行った職員は、懲戒解雇、諭旨退職、停職、減給又は戒告とする。

#### 8. 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。