

## 公立大学法人青森公立大学職員懲戒規程

平成21年4月1日

規程第53号

改正 平成27年 3月規程第20号

改正 平成31年 3月規程第16号

改正 令和 4年 3月規程第 9号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人青森公立大学職員就業規則（平成21年規程第36号）第69条の規定に基づき、青森公立大学職員の懲戒に関し必要な事項を定めるものとする。

(懲戒処分の基準)

第2条 懲戒処分の量定の基準は、別表第1のとおりとする。

(事案の報告及び懲戒の審査)

第3条 部局長（青森公立大学部局長会議規程（平成21年規程第13号）第3条第1項各号に掲げる者をいう。）は、所属する職員に懲戒事由に該当するおそれのある事実が生じたときは、速やかに事実関係を調査するとともに、当該調査の結果を理事長に報告するものとする。

2 理事長は、前項の報告に基づき、懲戒事由に該当する非違行為があると思料するときは、当該非違行為に係る懲戒処分の要否及び量定等について、人事委員会（公立大学法人青森公立大学人事委員会規程（平成21年規程第11号）の規定に基づく人事委員会をいう。以下同じ。）の審議に付すものとする。

3 理事長は、第1項の報告がない場合であっても、職員に懲戒事由に該当する非違行為があると思料するときは、当該非違行為に係る懲戒処分の要否及び量定等について、人事委員会の審議に付すことができる。

4 人事委員会は、理事長から前2項の付議があったときは、速やかに当該事案に係る事実の確認を行うとともに、懲戒処分の要否及び量定について審議するものとする。

5 人事委員会は、前項の審議が終了したときは、その結果を理事長に報告するものとする。

(審議に当たっての除斥)

第4条 人事委員会の構成員は、自己又は自己の親族に関することについては、前条の規定による審査に参加することができない。

2 人事委員会の構成員（理事長を除く。）は、自己の所管する部局に属する職員に関することについては、前条の規定による審査に参加することができない。ただし、人事委員会の同意があったときは、会議に出席し、発言することができる。

(弁明の機会の付与)

第5条 人事委員会は、第3条の審議に際しては、審議の対象となる職員に対し、書面又は口頭による弁明の機会を与えなければならない。

(懲戒処分)

第6条 懲戒処分は、理事長が行う。

2 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わなければならない。

(懲戒処分の公表)

第7条 懲戒処分を行ったときは、当該処分に係る事案及び処分の内容についての概要等を公表するものとする。

2 前項の公表を行う範囲は、別表第2のとおりとする。

(自動車事故等による懲戒処分)

第8条 職員の自動車の運転による事故又は道路交通法（昭和35年法律第105号）違反による懲戒処分等については、この規程に定めるもののほか、公立大学法人青森公立大学職員の自動車事故等による懲戒処分等に関する規程（平成21年規程第54号）の定めるところによる。

(その他)

第9条 この規程に定めるもののほか、職員の懲戒に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成27年規程第20号）

(施行期日)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月規程第16号）

(施行期日)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和4年3月規程第9号）

(施行期日)

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

## 別表第1（第2条関係）

### 職員の懲戒処分標準基準

#### 1 採用・サービス・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**

職場の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) 職務命令違反**

権限ある上司の職務上の命令に従わないものは、解雇、停職又は減給とする。

**(11) 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。

**(12) 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、若しくは隠ぺいしたものは、減給又は戒告とする。

**(13) 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。

**(14) 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。

**(15) 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。

**(16) 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。

**(17) 政治的目的を有する文書の配布**

政治的目的を有する文書を配布したものは、戒告とする。

#### (18) 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ものは、停職、減給又は戒告とする。

#### (19) 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ものは、解雇又は停職とする。

#### (20) 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。

#### (21) 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。

#### (22) 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。

#### (23) 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）

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る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。

(24) 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であって、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 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ものは、停職又は減給とする。

ウ 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ものは、解雇、停職又は減給とする。

(注) (23) 及び (24) 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。

## 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支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。

**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く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) 職場規律の紊乱放置

職場規律の紊乱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（15）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 集团的意思を持って、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

## 別表第2（第7条関係）

### 懲戒処分公表範囲

#### 1 対象範囲

原則としてすべての懲戒処分とする。

#### 2 公表内容

- (1) 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。
- (2) 解雇処分に該当する事案については、所属、職、氏名を公表する。
- (3) 公的研究費の不正に該当する事案については、量定の軽重を問わず、所属、職、氏名及び不正の内容並びに処分の量定を公表する。

#### 3 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1及び2によることが適当でないと認められる場合は、1及び2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がある。

#### 4 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がある。

#### 5 公表方法

青森公立大学のホームページに掲載して行う。