

国立大学法人岡山大学職員の懲戒等に関する規程

〔平成16年4月1日〕
岡大規程第20号

改正 平成19年 3月30日規程第42号
平成19年12月13日規程第78号
平成20年 7月17日規程第83号
平成20年 9月27日規程第87号
平成21年 3月27日規程第28号
平成26年 3月31日規程第21号
平成27年 3月31日規程第72号
平成29年 3月31日規程第 7号
平成29年 8月 9日規程第49号

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人岡山大学職員就業規則（平成16年岡大規則第10号）第68条第3項の規定に基づき、国立大学法人岡山大学（以下「法人」という。）に所属する職員の懲戒並びに訓告及び厳重注意（以下「懲戒等」という。）に関し必要な事項を定めることを目的とする。

（法令との関係）

第2条 法人職員の懲戒等に関しては、労働基準法（昭和22年法律第49号）、国立大学法人法（平成15年法律第112号）その他の法令に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

（顛末の報告）

第3条 部局長は、当該部局の職員に関し、懲戒等に該当すると認められる事案が発生したときは、直ちに事実を調査し、当該事案に関する顛末を学長に速やかに報告しなければならない。ただし、次の各号に掲げる事案については、当該各号に定めるところによる。

- 一 公益通報者保護法（平成16年法律第122号）第2条第1項に規定する公益通報がなされた事案 国立大学法人岡山大学公益通報者保護規程（平成18年岡大規程第6号）第8条第1項の規定に基づき、調査部局の長が学長に報告する。
 - 二 国立大学法人岡山大学におけるハラスメント等の防止及び対応に関する規程（平成29年岡大規程第41号）第2条第1号に規定するハラスメント及び同規程第16条に規定する悪意による虚偽の措置申立に係る事案 同規程第21条第7項又は第23条第2項の規定に基づき、ハラスメント防止委員会委員長が学長に報告する。
 - 三 国立大学法人岡山大学における研究活動に係る不正行為への対応に関する規程（平成27年岡大規程第20号）第2条第1項及び第2項に規定する研究活動上の不正行為に係る事案 同規程第13条第4項及び第6項並びに第17条第3項の規定に基づき、研究活動調査委員会が学長に報告及び勧告する。
 - 四 国立大学法人岡山大学における公的研究費等の不正使用等防止に関する規程（平成19年岡大規程第70号）第2条第1項及び第2項に規定する公的研究費等の不正使用等に係る事案 同規程第17条第5項（第20条第2項において準用する場合を含む。）及び第21条の規定に基づき、公的研究費等の不正使用等に関する調査委員会が学長に報告及び勧告する。
- 2 学長は、前項の報告を受けた事案が教授、准教授、講師、助教及び助手（常勤の者に

限る。以下「大学教員」という。)に係るものである場合は、当該部局長に見解等を求めることができる。

3 第1項の顛末の報告(同項ただし書による報告等を除く。)は、次の事項について行うこととする。

- 一 当事者の所属、職名、氏名及び職務の級
- 二 事実の概要
- 三 事実の詳細(発覚の原因、発覚後の措置、平素の管理運営状況等)
- 四 事件についての警察署、検察庁等の調査状況
- 五 当事者及び監督者に対して取ろうとする処置
- 六 その他参考事項
(懲戒等の審査)

第4条 学長は、職員に懲戒等の処分を行おうとする場合は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める審査委員会を置き、当該委員会の審査結果により行うものとする。

- 一 大学教員 教育研究評議会の下に置く教員懲戒等審査委員会
 - 二 前号以外の職員 懲戒等審査委員会
- 2 前項の審査に当たり、必要があると認める場合は、第1号にあっては教員懲戒等審査委員会に、第2号にあっては懲戒等審査委員会にそれぞれ調査委員会を設置して調査することができる。
- 3 教員懲戒等審査委員会及び懲戒等審査委員会の組織、運営等に関し必要な事項は、別に定める。

(懲戒等の基準)

第5条 学長は、処分量定を定めるに当たっては、次の各号に掲げる事項に留意して、別表に掲げる懲戒処分標準例を参考とするほか、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に判断して決定するものとする。

- 一 非違行為の動機、態様及び結果
 - 二 故意又は過失の度合の程度
 - 三 非違行為を行った職員の職責及び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
- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合に該当するときは、懲戒処分標準例に掲げる処分量定より重いものとすることがある。
- 一 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。
 - 二 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。
 - 三 非違行為の法人内外に及ぼす影響が特に大きいとき。
 - 四 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。
 - 五 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。
- 3 第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合に該当するときは、懲戒処分標準例に掲げる処分量定より軽いものとすることがある。
- 一 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。
 - 二 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。

(審査説明書)

第5条の2 教員懲戒等審査委員会及び懲戒等審査委員会は、第4条の審査の結果、当該職員が懲戒に該当すると判断した場合には、当該審査結果及び理由を記載した文書（以下「審査説明書」という。）を当該職員に交付する。

2 前項の場合において、審査説明書の交付にあたり当該職員に審査説明書の内容を告知する場合は、当該告知を行うことをもって審査説明書の交付があったものとする。

3 第1項の交付は、交付日時を指定し、当該職員を監督する職員又は理事（以下「交付者」という。）から当該職員への直接交付を原則とする。

4 前項の方法により交付できない場合は、審査説明書を当該職員の就業の場所に送付し、送付の翌日に交付があったものとみなす。この場合、当該職員が送付の翌日に出張、休暇等により就業の場所での勤務を行わない場合は、就業の場所での勤務を開始した日を交付日とする。

5 前項の場合において、交付者が必要と認めた場合、当該職員の就業の場所への送付を当該職員の住所への郵送に代えることができる。この場合、当該職員の住所に到達した時に審査説明書の交付があったものとする。

6 前2項の規定により、審査説明書の送付又は郵送を行った場合には、当該職員に対し、電子メール等において、審査説明書の送付又は郵送を行ったことを通知しなければならない。

7 第5項の場合において、当該職員の所在を知ることができないときは、審査説明書の内容を民法（明治29年法律第89号）第98条第2項に定める方法によって公示するものとし、同条第3項の規定により、公示された日から2週間を経過した時に審査説明書の交付があったものとみなす。

（陳述の機会）

第5条の3 教員懲戒等審査委員会又は懲戒等審査委員会は、懲戒しようとする職員が審査説明書の交付があった日の翌日から起算して7日以内に請求した場合には、当該職員に対して、口頭又は書面による陳述の機会を与えなければならない。ただし、審査説明書を交付するまでの間に、当該職員が退職願を提出したときは、当該職員が陳述を請求できる期間を3日を限度に短縮することができる。

（懲戒の処分決定）

第5条の4 懲戒の処分は、教員懲戒等審査委員会又は懲戒等審査委員会の審査結果に基づき、役員会の議を経て学長が決定するものとする。

（懲戒処分書等の交付）

第6条 学長は、懲戒の処分を決定したときは、当該職員に懲戒処分書及び処分説明書（以下「処分書等」という。）を交付する。

2 懲戒は、処分書等を交付したときにその効力を発生する。

3 処分書等の交付については、第5条の2第2項から第7項までの規定を準用する。その場合、準用規定における「審査説明書」は「処分書等」に読み替える。

（懲戒等の報告）

第7条 学長は、大学教員に対して懲戒等の処分を行ったときは、処分書等の交付があった日以後の直近に開催される教育研究評議会にその内容を報告するものとする。

（訓告等）

第8条 訓告又は厳重注意は、原則として文書により行うものとするが、口頭により行うこともできるものとする。

附 則

1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

2 この規程施行の際、国家公務員として受けている懲戒等の処分については、この規程により処分されたものとする。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年12月13日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年7月17日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

2 この規程の施行日前に学長が第3条第1項の報告を受けた事案については、改正前の第9条の規定は、なおその効力を有するものとし、かつ、改正後の第5条の4の規定は、適用しない。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年8月9日から施行する。

別表（第5条関係）

事由		懲戒解雇	諭旨解雇	降任	降格	停職	減給	戒告
一般 服 務 関 係	1) 欠勤							
	ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いたとき						●	●
	イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いたとき					●	●	
	ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いたとき	●	●			●		
	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とき							●
	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とき						●	●
	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、法人業務の運営に支障を生じさせたとき						●	●
	5) 職場内秩序を乱す行為							
	ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱したとき					●	●	
	イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱したとき						●	●
	6) 虚偽報告 事実を捏造して虚偽の報告を行ったとき						●	●
	7) 秘密漏えい 職務上知り得た秘密を漏らし、法人業務の運営に重大な支障を生じさせたとき	●	●	●		●		
	8) 個人の秘密情報の目的外収集 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とき						●	●
9) 兼業の承認等を得る手続きの怠 営利企業の職を兼ねるとき、若しくは自ら営利を目的とした事業を行うとき、又はその他営利を目的としない事業若しくは事務に従事するときの承認を得る手続きを怠り、これらの兼業を行ったとき						●	●	
10) 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したとき、又は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し、若しく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とき	●	●			●			
11) セクシュアル・ハラスメント 他人を不快にさせる性的な言動又は性別による差別的言動を行ったとき	●	●	●	●	●	●	●	
12) アカデミック・ハラスメント 職務上、教育上若しくは研究上の地位又は人間関係などの優位性を背景に行われる、職務、教育又は研究の適切な範囲を超える言動であって、以下のいずれかの結果をもたらすものを行ったとき イ 他人に精神的又は身体的苦痛を与えること ロ 他人の職場環境、教育環境、又は研究環境を悪化させること	●	●	●	●	●	●	●	
13) マタニティ・ハラスメント 妊娠若しくは出産に関する言動又は妊娠若しくは出産に関する措置若しくは制度の利用に関する言動であって、職務、教育又は研究の適切な範囲を超え、他人の職場環境、教育環境又は研究環境を悪	●	●	●	●	●	●	●	

	化させたとき						
	14) 育児休業等に関するハラスメント 育児又は介護に関する措置又は制度の利用に関する言動であつて、職務、教育又は研究の適切な範囲を超え、他人の職場環境、教育環境又は研究環境を悪化させたとき	●	●	●	●	●	●
	15) その他のハラスメント 飲酒の強要、暴行、喫煙にまつわる不法行為又は誹謗、中傷若しくは風評の流布等により、他人の人権を侵害したり、他人を不快にさせる言動（前4号にあたるものを除く。）を行ったとき	●	●	●	●	●	●
	16) 障がい者に対する不当な差別的取扱い等 障がい者に対して不当な差別的取扱いをし、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的な配慮を提供しなかったとき	●	●	●	●	●	●
	17) 研究活動に係る不正行為 捏造（存在しないデータ、研究結果等を作成すること）、改ざん（研究資料、機器、過程を操作して、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こと）、盗用（他の研究者のアイデア、分析・解析方法、データ、研究成果、論文又は用語を、当該研究者の了解又は適切な表現なく流用すること）又は前記に掲げる行為の証拠隠滅又は調査の妨害（追試又は再現を行うために不可欠な実験記録等の資料の隠蔽、廃棄及び未整備を含む。）をしたとき	●	●	●	●	●	●
	18) 公的研究費等の不正使用等 虚偽の請求に基づき公的研究費等を支出したとき、又は法令等に違反して公的研究費等を支出したとき、若しくは偽りその他の不正な手段により公的研究費等の支給を受けたとき	●	●	●	●	●	●
資 金 ・ 物 品 等 の 取 扱	1) 横領、窃取、詐取 法人の資金又は物品を横領若しくは窃取し、又は人を欺いて交付させたとき	●					
	2) 紛失、盗難 法人の資金又は物品を紛失し、又は重大な過失により法人の資金又は物品の盗難に遭ったとき						●
	3) 施設・物品等損壊 故意に職場において法人の施設・物品等を損壊したとき					●	●
	4) 失火 過失により職場において法人の施設・物品等の出火を引き起こしたとき						●
	5) 諸給与の違法支払・不適正受給 故意に法令又は諸規則に違反して諸給与を不正に支給したとき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とき					●	●
	6) 資金・物品等処理不適正 自己保管中の法人の資金の流用等資金又は物品の不適正な処理をしたとき					●	●
	7) コンピュータの不適正使用 職場のコンピュータを職務に関連しない不適正な目的で使用し、法人業務の運営に支障を生じさせたとき					●	●
職 務 外	1) 放火、殺人 放火をしたとき、又は人を殺したとき	●					
	2) 傷害 人に身体を傷害したとき		●	●	●	●	
	3) 暴行・けんか、器物損壊 暴行を加え、若しくはけんかをした職員が人を傷害するに至らなかった					●	●

非 行	とき、又は故意に他人の物を損壊したとき								
	4) 横領 自己の占有する他人の物（法人の資金及び物品を除く。）を横領したとき	●	●	●	●	●			
	5) 窃盗・強盗								
	ア 他人の財物を窃取したとき	●	●	●	●	●			
	イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取したとき	●							
	6) 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とき	●	●	●	●	●			
	7) 賭博								
	ア 賭博をしたとき							●	●
	イ 常習として賭博をしたとき					●			
	8) 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とき	●							
	9) 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とき							●	●
10) 淫行 18歳未満の者に対して、金品や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とき	●	●	●	●	●				
11) 痴漢行為 公共の乗物等において痴漢行為をしたとき			●	●	●	●			
飲 酒 運 転 ・ 交 通 事 故 ・ 交 通 法 規 違 反 関 係	1) 飲酒運転								
	ア 酒酔い運転をしたとき	●	●			●			
	イ 酒酔い運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせたとき	●							
	ウ 酒気帯び運転をしたとき	●	●			●	●		
	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とき	●	●			●			
	オ エの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をしたとき	●							
	カ 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とき、又は職員の飲酒を知りながら当該職員が運転する車両に同乗したとき	●	●			●	●	●	
	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とき	●	●			●	●		
イ アの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をしたとき	●	●			●				
ウ 人に傷害を負わせたとき						●	●		
エ ウの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をしたとき					●	●			
3) 飲酒運転以外の交通法規違反									

※飲酒運転をした職員の処分
量定、飲酒 運転への関与の
程度等を考慮し決定

	ア 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をしたとき					●	●	●
	イ アの場合において、物の損壊に係る交通事故を起こしてその後の危険防止を怠る等の措置義務違反をしたとき					●	●	
監督責任	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とき						●	●
	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、又は黙認したとき	●	●	●	●	●		