

国立大学法人東京農工大学職員懲戒規程の一部改正

現行	改正	改正理由
<p>本則</p> <p>第1条～第2条 (略)</p> <p>(懲戒の原則)</p> <p>第3条 (略)</p> <p>2 処分量定については、別紙の「懲戒処分指針」による。ただし、個別の事案の内容によっては、「懲戒処分指針」に掲げる処分量定以外を科することができるものとする。</p> <p>(別紙)</p> <p>懲戒処分指針 [別紙参照]</p> <p>(別紙) 懲戒処分指針</p> <p>(略)</p> <p>個別の事案の内容によっては、本指針に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。例えば、本指針に掲げる処分の種類より重いものとする考えられる場合として、</p> <p>①② (略)</p> <p>③非違行為の <u>公務</u> 内外に及ぼす影響が特に大きいとき</p> <p>(略)</p>	<p>本則</p> <p>第1条～第2条 (略)</p> <p>第3条 (略)</p> <p>(別紙)</p> <p>懲戒処分指針 <u>様式</u> [別紙参照]</p> <p>(別紙) 懲戒処分指針</p> <p>(略)</p> <p>個別の事案の内容によっては、本指針に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。例えば、本指針に掲げる処分の種類より重いものとする考えられる場合として、</p> <p>①② (略)</p> <p>③非違行為の <u>業務</u> 内外に及ぼす影響が特に大きいとき</p> <p>(略)</p>	

<p>1. 一般服務関係 (1) ～ (4) (略) (5) 職場内秩序 <u>びん乱</u> 一、二 (略) (6) (略) (7) 秘密漏えい 職務上知ることのできた秘密を漏らし、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。</p> <p>(新設)</p> <p>(8) (略) (9) 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) 一～三 (略)</p> <p>(10) 兼業の承認等を得る手続きの<u>け怠</u> (略) (11) (略)</p> <p>2. 業務上の取扱い関係 (1) ～ (6) (略)</p>	<p>1. 一般服務関係 (1) ～ (4) (略) (5) 職場内秩序 <u>を乱す行為</u> 一、二 (略) (6) (略) (7) 秘密漏えい 二 職務上知ることのできた秘密を <u>故意に</u>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、諭旨解雇又は出勤停止とする。<u>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、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。</u> 二 <u>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、出勤停止、減給又は戒告とする。</u></p> <p>(8) (略) (9) 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) 一～三 (略)</p> <p><u>(注) 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。</u></p> <p>(10) 兼業の承認等を得る手続きの<u>け怠</u> (略) (11) (略)</p> <p>2. 業務上の取扱い関係 (1) ～ (6) (略)</p>	
---	--	--

<p>(7) <u>出火・爆発</u> 過失により職場において法人の設備、器物の<u>出火、爆発</u>を引き起こした職員は、戒告とする。</p> <p>(8) ～ (10) (略)</p> <p>3. 業務外非行関係</p> <p>(1) ～ (5) (略)</p> <p>(6) <u>横領</u> 自己の占有する他人の物 <u>(法人の金品を除く。)</u>を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。 (新設)</p> <p>(7) ～ (9) (略)</p> <p>(10) <u>麻薬・覚せい剤等の所持又は使用</u> 麻薬・<u>覚せい剤等</u>を所持 <u>又は</u>使用した職員は、懲戒解雇する。</p> <p>(11) (略)</p> <p>(12) <u>淫行</u> <u>(青少年の未成熟に乗じた不当な手段により行う性交又は性交類似行為のほか、青少年を単に自己の性的欲望を満足させるための対象として扱っているとしか認められないような性交又は性交類似行為をいう。)</u> 18歳未満の者に対して、淫行した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。</p> <p>(13) <u>痴漢行為</u> 公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、出勤停止又は減給とする。 (新設)</p>	<p>(7) <u>失火</u> 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。</p> <p>(8) ～ (10) (略)</p> <p>3. 業務外非行関係</p> <p>(1) ～ (5) (略)</p> <p>(6) <u>横領</u> 一 自己の占有する他人の物を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。 二 <u>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。</u></p> <p>(7) ～ (9) (略)</p> <p>(10) <u>麻薬等の所持等</u> 麻薬、大麻、あへん、<u>覚醒剤、危険ドラッグ等</u>の所持、<u>使用、譲渡等</u>をした職員は、懲戒解雇する。</p> <p>(11) (略)</p> <p>(12) <u>淫行</u> 18歳未満の者に対して、<u>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、諭旨解雇又は出勤停止とする。</u></p> <p>(13) <u>痴漢行為</u> 公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、出勤停止又は減給とする。</p> <p>(14) <u>盗撮行為</u> <u>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</u></p>	
---	---	--

<p>4. 交通事故・交通法規違反関係</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 交通事故 (<u>飲酒運転以外での人身事故</u>) 一、二 (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>5. 倫理規程違反関係</p> <p>(1) ~ (2) (略)</p> <p>(3) 利害関係者から <u>金品</u> の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨 解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。</p> <p>(4) ~ (5) (略)</p> <p>(6) 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。</p> <p>(7) ~ (10) (略)</p> <p>(11) <u>利害関係者から遊技又はゴルフの接待を受けた職員は</u>、減給又は戒告とする。</p> <p>(12) <u>利害関係者から海外旅行の接待を受けた職員は</u>、出勤停止、減給又は戒告とする。</p> <p>(13) <u>利害関係者から国内旅行の接待を受けた職員は</u>、減給又は戒告とする。</p>	<p><u>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</u>、出勤停止又は減給とする。</p> <p>4. <u>飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係</u></p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>飲酒運転以外での交通事故 (人身事故を伴うもの)</u> 一、二 (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>5. 倫理規程違反関係</p> <p>(1) ~ (2) (略)</p> <p>(3) 利害関係者から <u>金銭又は物品</u> の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。</p> <p>(4) ~ (5) (略)</p> <p>(6) 利害関係者から <u>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</u>、減給又は戒告とする。</p> <p>(7) ~ (10) (略)</p> <p>(11) <u>遊技又はゴルフをするために要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に遊技又はゴルフをした職員は</u>、減給又は戒告とする。</p> <p>(12) <u>海外旅行をするために要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に海外旅行をした職員は</u>、出勤停止、減給又は戒告とする。</p> <p>(13) <u>国内旅行をするために要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に国内旅行をした職員は</u>、減給又は戒告とする。</p> <p>(14) <u>削除</u></p>	
---	---	--

<p><u>(14) 利害関係者と共に飲食（供給接待を受ける場合を除く。）した職員は、戒告とする。</u></p> <p><u>(15) 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。</u></p> <p><u>(16) 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。</u> <u>（新設）</u></p> <p><u>(17) 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給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。</u></p> <p><u>(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、出勤停止又は減給とする。</u></p> <p><u>(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。</u> <u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p>	<p><u>(15) 利害関係者と共に遊技又はゴルフ（(11)の場合を除く。）をした職員は、戒告とする。</u></p> <p><u>(16) 利害関係者と共に旅行（(12)及び(13)の場合を除く。）をした職員は、戒告とする。</u></p> <p><u>(17) 利害関係者に要求して、第三者に対し国立大学法人東京農工大学役職員倫理規程(以下「倫理規程」という。)第5条第1項第1号から第9号までに掲げる行為をさせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。</u></p> <p><u>(18) 利害関係者に該当しない事業者等から供給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給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。</u> <u>（削る）</u> <u>（削る）</u></p> <p><u>(19) 自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかった利害関係者にその者の負担として支払わせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。</u></p> <p><u>(20) 自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかった利害関係者に該当しない事業者等にその者の負担として支払わせた職員は、減給又は戒告とする。</u></p> <p><u>(21) 倫理規程第8条各号に掲げる書籍等の監修又は編纂に対する報酬を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。</u></p>	
---	---	--

<p>(新設)</p>	<p>(22) <u>他の職員の倫理規程第5条、第7条又は第8条の規定に違反する行為によって当該他の職員（倫理規程第5条第1項第10号の規定に違反する行為にあつては、同号の第三者）が得た財産上の利益であることを知りながら、当該利益の全部若しくは一部を受け取り又は享受した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。</u></p>	
<p>(新設)</p>	<p>(23) <u>職員の職務に係る倫理の保持に責任を有する者又は上司に対して、自己若しくは他の職員が違反行為を行った疑いがあると思科するに足りる事実について、虚偽の申述を行い又はこれを隠ぺいした職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。</u></p>	
<p>(21) <u>部下の倫理規程等違反を黙認し、又は隠ぺいした職員は、出勤停止又は減給とする。</u></p>	<p>(24) <u>部下が倫理規程等違反行為を行った疑いがあると思科するに足りる事実を黙認した職員は、出勤停止又は減給とする。</u></p>	
<p>(新設)</p>	<p>(25) <u>自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食をする場合において、自己の飲食に要する経費が一万円を超えるとき（倫理規程第8条の3各号に掲げる場合を除く。以下同じ。）に、倫理監督者が定める事項について倫理監督者に届け出なかった職員は、戒告とする。</u></p>	
<p>(新設)</p>	<p>(26) <u>自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食をする場合において、自己の飲食に要する経費が一万円を超えるときに、倫理監督者が定める事項について倫理監督者に虚偽の事項を届け出た職員は、減給又は戒告とする。</u></p>	
<p>(20) <u>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。</u></p>	<p>(27) <u>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。</u></p>	

附 則(平成 29 年 4 月 1 日教規程第 6 号)

この規程は、平成29年4月1日から施行する。