

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 (懲戒処分の量定) 第3条 処分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。 (1)～(6) (略) 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) 懲戒処分指針 様式 (別紙) 懲戒処分指針 懲戒処分指針は、下記のとおりとする。本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。 (略)</p> <p>1. 一般服務関係 (1)～(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 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職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。 二 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</p>	<p>本則 (略)</p> <p>(9) (略)</p> <p>一～三 (略)</p>	

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、出勤停止又は減給とする。この場

<p>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が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。</p> <p>三 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。</p> <p><u>(新設)</u></p> <p>(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。</p> <p>(10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠 (略)</p> <p>(11) 入札談合等に関与する行為 (以下略)</p>	<p><u>(10) その他のハラスメント</u></p> <p><u>前号に掲げるもののほか、国立大学法人東京農工大学ハラスメントの防止及び対策等に関する規程第3条第1号に規定するハラスメントを行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。</u></p> <p>(略)</p> <p>(11) 兼業の承認等を得る手続のけ怠 (略)</p> <p>(12) 入札談合等に関与する行為 (以下略)</p>	
--	---	--

附 則 (平成 31 年 4 月 1 日教規程第 25 号)

この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。