

静岡県公立大学法人 懲戒処分の基準

制定 平成 24 年 3 月 16 日

改正 令和 3 年 9 月 16 日

第 1 基本事項

- 1 本基準は、静岡県公立大学法人における懲戒処分の標準的な処分量定を掲げたものである。
- 2 本基準は、静岡県公立大学法人職員就業規則及び静岡県公立大学法人有期雇用職員就業規則の適用を受ける全ての職員（以下「職員」という。）を対象とする。
- 3 具体的な量定の決定に当たっては、
 - ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
 - ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
 - ③ 非違行為を行った職員の職位又は職責はどのようなものであったか、その職位又は職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
 - ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
 - ⑤ 過去に非違行為を行っているか等のほか、日ごろの勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断する。
- 4 個別の事案の内容によっては、標準例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、標準例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、
 - ① 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
 - ② 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
 - ③ 非違行為の業務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
 - ④ 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
 - ⑤ 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がある。
- 5 また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとする考えられる場合として、
 - ① 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
 - ② 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

がある。

- 6 なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては、標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

第2 標準例

1 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職員は、**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職員は、**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職員は、**懲戒解雇**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) 虚偽の休暇取得 特別休暇

介護休暇及び職免等について虚偽の理由により承認を得た職員は、**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職員は、**停職**又は**減給**とする。

イ 他の職員に対する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) 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏らし、業務の運営に支障を生じさせた職員は、**懲戒解雇**、**停職**又は**減給**とする。

(8) 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。

(9) 兼業の許可等を得る手続のけ怠

静岡県公立大学法人職員兼業規程で規定する兼業の許可を得る手続をけ怠し、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み、又は、同手続をけ怠し、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した職員は、**減給又は戒告**とする。

(10) セクシュアル・ハラスメント

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は教員と学生の関係若しく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辞等の性的な言動を執よう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職員は、**減給又は戒告**とする。

(11) アカデミック・ハラスメント

ア 教員と学生又は研究指導者と研究指導を受ける者の関係における優位な立場や権限を濫用することにより、学生や研究指導を受ける者に強度の心的ストレスを与え、精神疾患等を発症させた職員は、**懲戒解雇又は停職**とする。

イ 暴言、相手方の研究能力・学習能力若しくはその人格を否定するような内容の言動又は電話若しくは手紙・電子メールの送付等を行った職員は、**減給又は戒告**とする。

ウ イの場合において、繰り返し行った職員は、**停職又は減給**とする。

エ ウの場合において、相手方に強度の心的ストレスを与え、精神疾患等を発症させた職員は、**懲戒解雇又は停職**とする。

(12) パワー・ハラスメント

ア 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。

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職員は、**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職員は、**懲戒解雇、停職又は減給**

とする。

(13) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

ア 妊娠、出産、育児又は介護に関する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苦痛を与えた職員は、**停職、減給又は戒告**とする。

イ 妊娠、出産、育児又は介護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、当該ハラスメントを繰り返した職員は、**停職又は減給**とする。

ウ 妊娠、出産、育児又は介護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、停職又は減給**とする。

(14) その他のハラスメント

静岡県公立大学法人ハラスメントの防止等に関する規程第2条第1項第6号に規定するその他のハラスメントについては、(10) から (13) までの基準を準用し、ハラスメント行為の態様、頻度、悪質性の程度、ハラスメントを受けた者の精神的・身体的苦痛等を勘案して、処分を決定する。

(15) 入札談合等に関する行為 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職員は、**懲戒解雇又は停職**とする。

(16) 収賄 その職務に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、**懲戒解雇**とする。

(17) 法人文書の偽造等

ア 法人文書を偽造した職員は、**懲戒解雇、停職又は減給**とする。

イ 公印を偽造又は不正に使用した職員は、**停職、減給又は戒告**とする

(18) コンピュータの不適正利用

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、又は個人のコンピュータを不正にネットワークに接続のうえ利用し、業務の運営に支障を生じさせた職員は、**停職、減給又は戒告**とする。

(19) 職員倫理違反

ア 静岡県公立大学法人職員倫理細則（以下「倫理細則」という。）

第4条から第10条までの規定に違反し、利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与を受ける、供応接待を受ける等の行為をした職員は、**懲戒解雇、停職、減給又は戒告**とする。

イ 倫理細則第12条の規定に違反し、利害関係者以外の者等から供応接待を繰り返し受ける等の行為をした職員は、**減給又は戒告**とする。

(20) 事務処理の不適正 その職務に関して法令及び法人の規程に違反する

など不適正な事務処理を行うことにより、業務の運営に重大な支障を生じさせ、又は関係者に重大な損害を与えた職員は、**停職、減給又は戒告**とする。

2 法人所有の財物取扱い関係

(1) 横領

法人所有の財物を横領した職員は、**懲戒解雇**とする。

(2) 窃取

法人所有の財物を窃取した職員は、**懲戒解雇**とする。

(3) 詐取

人を欺いて法人所有の財物を交付させた職員は、**懲戒解雇**とする。

(4) 紛失

法人所有の財物を紛失した職員は、**戒告**とする。

(5) 盗難

重大な過失により法人所有の財物の盗難に遭った職員は、**戒告**とする。

(6) 法人所有の財物損壊

故意に職場において法人所有の財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法人所有の財物の出火を引き起こした職員は、**戒告**とする。

(8) 給与、旅費等の規程違反支払・不適正受給

故意に法人の規程に違反して給与、旅費等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給与、旅費等を不正に受給した職員は、**停職、減給又は戒告**とする。

(9) 法人所有の財物処理不適正

自己保管中の法人所有の財物の流用等不適正な処理をした職員は、**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**とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、**懲戒解雇**とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、**停職又は減給**とする。

(4) 暴行

暴行を加え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（法人所有の財物を除く。）を横領した職員は、**懲戒解雇又は停職**とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、**懲戒解雇又は停職**とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、**懲戒解雇**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職員は、**懲戒解雇又は停職**とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした職員は、**減給又は戒告**とする。

イ 常習として賭博をした職員は、**停職**とする。

(10) 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) 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職員は、**懲戒解雇又は停職**とする。

(13) わいせつ行為

ア 強姦、強制わいせつ又はわいせつ目的を持って体に触れる等の行為をした職員は、**懲戒解雇又は停職**とする。

イ 公共の場所等において痴漢行為、盗撮行為若しくは公然わいせつ行為を行い、又は人の住居等をひそかにのぞき見した職員は、**懲戒解雇、停職又は減給**とする。

(14) ストーカー行為（同一の者に対し、つきまとい等を反復して行うこと）

ストーカー行為をした職員は、**懲戒解雇、停職又は減給**とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 酒酔い運転・酒気帯び運転

ア 酒酔い運転（アルコールの影響により正常な運転ができないおそれ

がある状態での運転)をした職員は、**懲戒解雇**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**とする。

イ 酒気帯び運転(身体に道路交通法施行令で定める程度以上にアルコールを保有する状態での運転)をした職員は、**懲戒解雇**、**停職**又は**減給**とする。この場合において人を死亡させた職員は**懲戒解雇**とし、人に傷害を負わせた職員は、**懲戒解雇**又は**停職**とする。

ウ 酒酔い運転又は酒気帯び運転(以下「飲酒運転」という)であることを知りながら同乗した職員若しくは飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めた職員は、**懲戒解雇**、**停職**又は**減給**とする。

(2) 無免許運転

ア 無免許運転をして人身事故を起こした職員は、**懲戒解雇**、**停職**又は**減給**とする。この場合において人を死亡させた職員は、**懲戒解雇**とする。

イ 無免許運転をして物損事故を起こした職員は**停職**、**減給**又は**戒告**とする。

ウ 無免許運転(人身事故及び物損事故を伴わないもの)をした職員は**減給**又は**戒告**とする。

(3) 著しい速度超過

ア 著しい速度超過(法定最高速度を30km/h以上(高速道路は40km/h以上)超過して運転する行為)をして人身事故を起こした職員は、**懲戒解雇**、**停職**又は**減給**とする。この場合において人を死亡させた職員は、**懲戒解雇**又は**停職**とする。

イ 著しい速度超過をして物損事故を起こした職員は、**停職**、**減給**又は**戒告**とする。

ウ 著しい速度超過(人身事故及び物損事故を伴わないもの)をした職員は**減給**又は**戒告**とする。

(4) その他の違反行為

ア 飲酒運転、無免許運転及び著しい速度超過以外の交通法規違反(以下「その他の交通法規違反」という。)をして人身事故を起こした職員は、**懲戒解雇**、**停職**、**減給**又は**戒告**とする。この場合において人を死亡させた職員は、**懲戒解雇**、**停職**又は**減給**とし、人に傷害を負わせた職員は**停職**、**減給**又は**戒告**とする。

イ その他の交通法規違反をして重大な物損事故を起こした職員は、**戒告**とする。

5 監督責任関係

(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。

第3 懲戒処分等の公表基準

1 公表の基準

- (1) 理事長が任命権者として行う懲戒処分（懲戒解雇、停職、減給、戒告）を対象とする。
- (2) 職務上の非違行為で刑事事件となっている場合等、社会的影響が大きいと判断される事案について、管理監督者に対して服務監督上の処分を行った場合は、その内容を公表する。

2 公表する内容

- (1) 公表内容は、原則として次のとおりとする。

- ア 処分年月日
- イ 処分量定
- ウ 部局名
- エ 職位
- オ 年齢
- カ 性別
- キ 事件概要

- (2) 氏名の公表

懲戒解雇となった場合又は刑事事件等で既に氏名等が報道機関等で公になっている場合には、当該職員の氏名を公表する。

- (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できる。

3 公表方法

公表は、処分後速やかに報道機関へ資料提供することにより行う。

附 則

この基準は、平成24年4月1日から適用する。

附 則

この基準は、令和3年12月1日から適用する。