

公立大学法人秋田公立美術大学職員懲戒処分量定基準

平成25年4月1日

規程第90号

第1 趣旨

この基準は、公立大学法人秋田公立美術大学職員の懲戒の手續に関する規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第55号）第15条の規定に基づき、公立大学法人秋田公立美術大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の懲戒処分の対象となる代表的な非違行為およびその標準的な懲戒処分の量定（以下「標準例」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

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) 遅刻および早退

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) 休暇の虚偽申請

療養休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、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) 職場内秩序びん乱

ア 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 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、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、懲戒解雇又は停職とする。

(8) 禁止文書等の配布等

公立大学法人秋田公立美術大学職員就業規則（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第46号）第33条第2項又は第5項の規定により禁止されている文書又は図画の配布又は掲示をした職員は、戒告とする。

(9) 兼業申請の手続のけ怠

許可又は届出を行わず、公立大学法人秋田公立美術大学職員兼業規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第56号）第2条に規定する兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(10) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動およ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 暴行も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、も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、性的な内容の手紙又は電子メールの送付、身体的接触、付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) 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、免職、停職又は減給とする。

(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。

2 法人所有財産の取扱い関係

(1) 横領

法人の財産を横領した職員は、懲戒解雇とする。

(2) 窃取

法人の財産を窃取した職員は、懲戒解雇とする。

(3) 詐取

人を欺いて法人の財産を交付させた職員は、懲戒解雇とする。

(4) 紛失

法人の財産を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により法人の財産の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 財産損壊

故意に職場において法人の財産を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 出火および爆発

過失により職場において出火又は爆発を引き起こした職員は、戒告とする。

(8) 諸給与の違法支払および不適正受給

故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した職員およ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職員は、減給又は戒告とする。

(9) 財産処理不適正

自己保管中の法人の財産の流用その他の法人の財産の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(10) コンピュータの不適正使用

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、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。

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) 暴行およびけんか

暴行を加え、又はけんかをし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

ア 自己の占有する他人の物を横領した職員は、懲戒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職員は、減給又は戒告とする。

(7) 窃盗および強盗

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) 詐欺および恐喝

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、覚醒剤等の所持および使用

麻薬、覚醒剤等を所持し、又は使用した職員は、懲戒解雇とする。

(11) 酩酊^{めいてい}による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所又は乗物において、公衆に迷惑を掛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) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

(14) 盗撮行為

公共の場所も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もしくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部もしくは一部を着け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、停職又は減給とする。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での人身事故

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、懲戒解雇とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇又は停職とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、懲戒解雇とする。

(2) 飲酒運転以外での人身事故

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、停職又は減給とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、懲戒解雇又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減

給又は戒告とする。この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度、事故後の対応等も情状として考慮の上、判断するものとする。

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) 非行の隠蔽および黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠蔽し、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

6 倫理規程違反関係

(1) 公立大学法人秋田公立美術大学職員倫理規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第54号。以下「倫理規程」という。）第3条第1項第1号の規定に違反して関係業者等から接待を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(2) 倫理規程第3条第1項第2号の規定に違反して関係業者等と会食をした職員は、戒告とする。

(3) 倫理規程第3条第1項第3号の規定に違反して関係業者等と遊技又は旅行をした職員は、戒告とする。

(4) 倫理規程第3条第1項第4号の規定に違反して関係業者等から転任、海外出張等に当たってせん別等を受けた職員は、懲戒解雇、停職、減給又は戒告とする。

(5) 倫理規程第3条第1項第5号の規定に違反して関係業者等から中元、歳暮等の贈答品を受けた職員は、懲戒解雇、停職、減給又は戒告とする。

(6) 倫理規程第3条第1項第6号の規定に違反して関係業者等から金銭、物品又は不動産の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、停職、減給又は戒告とする。

(7) 倫理規程第3条第1項第7号の規定に違反して本来自らが負担すべき債務を関係業者等に負担させた職員は、懲戒解雇、停職、減給又は戒告とする。

- (8) 倫理規程第3条第1項第8号の規定に違反して関係業者等から対価を支払わずに役務の提供を受けた職員は、懲戒解雇、停職、減給又は戒告とする。
- (9) 倫理規程第3条第1項第9号の規定に違反して関係業者等から対価を支払わずに不動産、物品等の貸与を受けた職員は、停職又は減給とする。
- (10) 倫理規程第3条第1項第10号の規定に違反して関係業者等から金銭の貸付けを受けた職員は、停職又は減給とする。
- (11) 倫理規程第3条第1項第11号の規定に違反して関係業者等から未公開株式を譲り受けた職員は、減給又は戒告とする。
- (12) 倫理規程第3条第1項第12号の規定に違反して関係業者等から何らかの利益又は便宜の供与を受けた職員は、懲戒解雇、停職、減給又は戒告とする。

(令和3規程第4号・追加)

第3 標準例に掲げられていない非違行為

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、判断するものとする。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成27年3月30日規程第6号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (令和3年1月27日規程第4号)

この規程は、令和3年1月27日から施行する。

