

公立大学法人青森公立大学職員懲戒規程

平成21年4月1日

規程第53号

改正 平成27年 3月規程第20号

改正 平成31年 3月規程第16号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人青森公立大学職員就業規則（平成21年規程第36号）第69条の規定に基づき、青森公立大学職員の懲戒に関し必要な事項を定めるものとする。

(懲戒処分の基準)

第2条 懲戒処分の量定の基準は、別表第1のとおりとする。

(事案の報告及び懲戒の審査)

第3条 部局長（青森公立大学部局長会議規程（平成21年規程第13号）第3条第1項各号に掲げる者をいう。）は、所属する職員に懲戒事由に該当するおそれのある事実が生じたときは、速やかに事実関係を調査するとともに、当該調査の結果を理事長に報告するものとする。

2 理事長は、前項の報告に基づき、懲戒事由に該当する非違行為があると思料するときは、当該非違行為に係る懲戒処分の要否及び量定等について、人事委員会（公立大学法人青森公立大学人事委員会規程（平成21年規程第11号）の規定に基づく人事委員会をいう。以下同じ。）の審議に付すものとする。

3 理事長は、第1項の報告がない場合であっても、職員に懲戒事由に該当する非違行為があると思料するときは、当該非違行為に係る懲戒処分の要否及び量定等について、人事委員会の審議に付すことができる。

4 人事委員会は、理事長から前2項の付議があったときは、速やかに当該事案に係る事実の確認を行うとともに、懲戒処分の要否及び量定について審議するものとする。

5 人事委員会は、前項の審議が終了したときは、その結果を理事長に報告するものとする。

(審議に当たっての除斥)

第4条 人事委員会の構成員は、自己又は自己の親族に関することについては、前条の規定による審査に参加することができない。

2 人事委員会の構成員（理事長を除く。）は、自己の所管する部局に属する職員に関することについては、前条の規定による審査に参加することができない。ただし、人事委員会の同意があったときは、会議に出席し、発言することができる。

(弁明の機会の付与)

第5条 人事委員会は、第3条の審議に際しては、審議の対象となる職員に対し、書面又は口頭による弁明の機会を与えなければならない。

(懲戒処分)

第6条 懲戒処分は、理事長が行う。

2 懲戒処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

(懲戒処分の公表)

第7条 懲戒処分を行ったときは、当該処分に係る事案及び処分の内容についての概要等を公表するものとする。

2 前項の公表を行う範囲は、別表第2のとおりとする。

(自動車事故等による懲戒処分)

第8条 職員の自動車の運転による事故又は道路交通法（昭和35年法律第105号）違反による懲戒処分等については、この規程に定めるもののほか、公立大学法人青森公立大学職員の自動車事故等による懲戒処分等に関する規程（平成21年規程第54号）の定めるところによる。

(その他)

第9条 この規程に定めるもののほか、職員の懲戒に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成27年規程第20号）

(施行期日)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月規程第16号）

(施行期日)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

別表第1（第2条関係）

職員の懲戒処分標準基準

【1】 任用関係

1 法令等に反して又は経歴等を詐称して職員として採用されたもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職にすることができる。

【2】 給与関係

1 虚偽の申告あるいは故意の届出過怠等により、諸給与金を不正に得たもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職又は減給6月まで軽減することができる。

情状の軽いものは減給又は戒告にすることができる。

2 職員の身分、進退の措置過怠により、諸給与金を不正に得たもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由のある場合は停職又は減給6月まで軽減することができる。

情状の軽いものは減給又は戒告にすることができる。

【3】 服務・業務関係

1 職務上知り得た秘密を漏洩したもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由のある場合は停職にすることができる。

情状の軽いものは減給又は戒告にすることができる。

2 長期無断欠勤したもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由のある場合は停職にすることができる。

情状の軽いものは減給にすることができる。

3 無断欠勤又は虚偽の理由により休暇等を請求・申請したもの

情状の重いものは停職にすることができる。

情状の軽いものは減給又は戒告にすることができる。

4 私用により始業時間への遅れが目立ち、注意、勧告しても改めないもの

情状の重いものは減給にすることができる。

情状の軽いものは戒告にすることができる。

5 許可を得ずに、報酬を得て、営利企業等に従事したもの

情状の重いものは停職又は3月以上の減給にすることができる。

情状の軽いものは3月以下の減給又は戒告にすることができる。

6 怠業若しくは怠業的行為をし、又は職場を放棄し、業務能率を低下させたもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職3月まで軽減することができる。

情状の軽いものは3月以下の停職又は減給にすることができる。

7 権限ある上司の職務上の命令に従わないもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職まで軽減することができる。

情状の軽いものは減給にすることができる。

8 職場の規律を乱すような行為をしたもの

情状の重いものは停職又は3月以上の減給にすることができる。

情状の軽いものは3月以下の減給又は戒告にすることができる。

9 所定の勤務時間内において、私用等のため職務を怠ったもの

情状の重いものは減給にすることができる。

情状の軽いものは戒告にすることができる。

10 職責上知り得た犯罪事実又は重大な事故を隠ぺいしたもの

情状の重いものは停職にすることができる。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は減給まで軽減することができる。

情状の軽いものは戒告にすることができる。

11 職責上知り得た職員の不正・非行を黙認し、若しくは隠ぺいしたもの

情状の重いものは減給にすることができる。

情状の軽いものは戒告にすることができる。

12 職員に不正・非行をそそのかし、又は不当な指示をしたもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職3月

まで軽減することができる。

情状の軽いものは3月以下の停職又は3月以上の減給にすることができる。

- 13 過失により、公印、重要書類、帳簿等を棄却、亡失、毀損等をしたもの**
減給又は戒告にすることができる。

- 14 事務の処理を怠り又は遅延させたもの**

情状の重いものは停職又は3月以上の減給にすることができる。

情状の軽いものは3月以下の減給又は戒告にすることができる。

- 15 故意又は重大な過失により、法人の金品等を亡失、毀損又は盗難若しくは詐取されたもの**

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職又は3月以上の減給まで軽減することができる。

情状の軽いものは3月以下の減給又は戒告にすることができる。

- 16 過失により前項の行為のあったもの**

3月以下の減給又は戒告にすることができる。

- 17 必要な注意を怠り又は重大な過失により火災を発生させ、法人の建造物及び物品等を焼失させたもの**

情状の重いものは停職又は3月以上の減給にすることができる。

情状の軽いものは3月以下の減給又は戒告にすることができる。

- 18 諸給与金、賦課金、税金等の取扱いを怠り又は誤ったもの**

情状の重いものは3月以下の減給にすることができる。

情状の軽いものは戒告にすることができる。

- 19 信用失墜行為若しくは法人の職員たるにふさわしくない非行等に該当するハラスメントを行ったもの**

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職にすることができる。

情状の軽いものは減給又は戒告にすることができる。

- 20 職権を乱用し、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又は情報等を収集したもの**

情状の重いものは減給にすることができる。

情状の軽いものは戒告にすることができる。

21 法人の財産又は物品をその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせたもの

情状の重いものは減給にすることができる。

情状の軽いものは戒告にすることができる。

22 別記に掲げる行為をしたもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職にすることができる。

情状の軽いものは減給又は戒告にすることができる。

【4】 犯罪関係

1 文書、公印等の偽造行使等により、金銭横領等の不正行為をしたもの若しくはしようとしたもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職3月まで軽減することができる。

情状の軽いものは3月以下の停職又は3月以上の減給にすることができる。

2 法人の金品を一時横領し、又は不正流出したもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職又は減給6月まで軽減することができる。

情状の軽いものは減給又は戒告にすることができる。

3 法人の金銭及び公的研究費を含むその他の資金を窃取し、又は横領したもの若しくはしようとしたもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職3月まで軽減することができる。

情状の軽いものは3月以下の停職又は3月以上の減給にすることができる。

4 法人の物品を窃取したもの若しくはしようとしたもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職にすることができる。

情状の軽いものは減給にすることができる。

5 職務に関連して収賄したもの又は贈賄したもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職にすることができる。

情状の軽いものは減給にすることができる。

6 その職の信用を失墜し又は職員の職全体の名誉を汚したもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職にすることができる。

情状の軽いものは減給又は戒告にすることができる。

7 その他犯罪であると否とを問わず、社会通念上法人の職員としてふさわしくない非行のあったもの

情状の重いものは解雇にする。ただし、情状酌量すべき理由がある場合は停職にすることができる。

情状の軽いものは減給又は戒告にすることができる。

【5】 監督責任関係

1 部下職員の不正・非行を知りながら、これを黙認し、又は隠ぺいするなどして、不正・非行に対する措置の適正を欠いたもの

情状の重いものは停職又は3月以上の減給にすることができる。

情状の軽いものは3月以下の減給又は戒告にすることができる。

2 部下職員の職務執行に関し、監督者としての周到な注意を怠ったため、重大な不正・非行を発生させ、又は監督者としての相当の注意を払えば、これを未然に防止し、あるいは早期に発見し得たものと認められ、監督者としての過怠のあったもの

情状の重いものは減給にすることができる。

情状の軽いものは戒告にすることができる。

3 職場規律の紊乱を放置したため不正・非行を発生させ、明らかに監督者の職責に過怠のあったもの

減給又は戒告にすることができる。

4 犯罪又は申告事件の処理を怠り又は誤ったもの

減給又は戒告にすることができる。

5 職権を濫用したもの

情状の重いものは減給にすることができる。

情状の軽いものは戒告にすることができる。

6 出火責任

情状の重いものは停職又は3月以上の減給にすることができる。

情状の軽いものは3月以下の減給又は戒告にすることができる。

【別記】 3. 服務・業務関係第22項に規定する行為

- ① 上司の適法な職務命令に従わない行為
- ② 権限ある上司の許可なく職務を放棄した行為
- ③ 勝手に自らの判断によって業務を行い、能率を故意に低下させた行為
- ④ 勝手に自らの判断によって、違法状態があると称して就労を拒否した行為
- ⑤ 集团的意思を持って、故意に所定の始業時刻より遅れて出勤した行為
- ⑥ 正当な時間外勤務の職務命令を拒否した行為
- ⑦ 勤務時間中に許可なく職場集会、デモ、ピケ、座込み等を行い、他の職員の業務を妨害した行為
- ⑧ 管理権者の許可なく、法人の建物及び施設等に、ポスター貼り又は落書き等により宣伝をする行為

別表第2（第7条関係）

懲戒処分公表範囲

1 対象範囲

原則としてすべての懲戒処分とする。

2 公表内容

- (1) 事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、職名等の被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとすることを基本として公表する。
- (2) 解雇処分及び別表第1において「情状が重いものは解雇にする」とされている項目に該当する事案については、量定の軽重を問わず、所属、職、氏名を公表する。
- (3) 公的研究費の不正に該当する事案については、量定の軽重を問わず、所属、職、氏名及び不正の内容並びに処分の量定を公表する。

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ある。

4 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。

ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表することがある。

5 公表方法

青森公立大学のホームページに掲載して行う。