

## 公立大学法人滋賀県立大学職員の懲戒等に関する規程

平成 18 年 4 月 1 日  
公立大学法人滋賀県立大学規程第 40 号

### (目的)

第 1 条 この規程は、公立大学法人滋賀県立大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）、公立大学法人滋賀県立大学特任職員就業規則（以下「特任職員就業規則」という。）、公立大学法人滋賀県立大学契約職員就業規則（以下「契約職員就業規則」という。）、公立大学法人滋賀県立大学無期転換契約職員就業規則（以下「無期転換契約職員就業規則」という。）、公立大学法人滋賀県立大学非常勤職員就業規則（以下「非常勤職員就業規則」という。）および公立大学法人滋賀県立大学高等専門学校開校準備特定有期職員就業規則（以下「開校準備職員就業規則」という。）に基づき、公立大学法人滋賀県立大学（以下「法人」という。）における職員の懲戒その他の職員の不利益処分 of 取扱いに関し必要な事項を定めるものとする。

### (定義)

第 2 条 この規程において職員とは、職員就業規則、特任職員就業規則、契約職員就業規則、無期転換契約職員就業規則、非常勤職員就業規則または開校準備職員就業規則の適用を受けるすべての者およびこれら就業規則を準用して適用することとなるすべての者をいう。

### (懲戒の原則)

第 3 条 職員は、懲戒等審査委員会の審査の結果によるものでなければ、懲戒処分を受けることはない。

- 2 懲戒処分は、別記「懲戒処分方針」に該当する行為について行う。
- 3 懲戒処分は、同一の行為に対して、重ねて行うことはできない。
- 4 懲戒処分は、同じ程度に違反した行為に対して、職員就業規則第 4 6 条第 1 項、特任職員就業規則第 5 2 条第 1 項、契約職員就業規則第 5 6 条第 1 項、無期転換契約職員就業規則第 6 7 条第 1 項および非常勤職員就業規則第 3 1 条第 1 項、開校準備職員就業規則第 4 6 条第 1 項に定める懲戒の種類および程度が異なってはならない。ただし、非常勤職員には諭旨解雇は適用しない。
- 5 懲戒処分は、懲戒事由に該当する行為を実行した者だけではなく、教唆した者および協力した者も対象とする。

### (審査の請求等)

第 4 条 各部局の長（以下「部局長」という。）は、所属する職員に係る懲戒処分審査事案が発生したときは、速やかに事実関係を調査し、その結果、懲戒処分の検討が必要と認めるときは、理事長に対して審査請求を行うものとする。

- 2 理事長は、部局長から審査請求があったときは、懲戒等審査委員会に付議するものとする。
- 3 理事長は、第 1 項による部局長からの請求がない場合であっても、懲戒処分の検討が必要と認めるときは、懲戒等審査委員会に付議することができるものとする。
- 4 懲戒等審査委員会における審査手続きについて必要な事項は、公立大学法人滋賀県立大学職員の懲戒等の審査手続きに関する規程の定めるところによる。

### (懲戒等審査委員会)

第 5 条 懲戒等審査委員会は、理事長、副理事長および理事全員により構成する。

### (処分説明書の交付)

第 6 条 懲戒処分は、職員に人事発令書および処分説明書を交付して行わなければならない。

### (懲戒処分の効力)

第7条 懲戒処分の効力は、辞令および処分説明書を職員に交付したときに発生するものとする。

2 理事長は、前項に規定する書面を職員に直接交付しなければならない。ただし、直接に交付し難いときは、配達証明郵便等確実な方法により送達するものとする。

3 前項ただし書の場合において、書面を受けるべき者の所在を知ることができないときは、その旨ならびに当該書面に記載された事項を法人が定める公告の方法をもって交付にかえることができるものとし、公告された日から2週間を経過したときに書面の交付があつたものとみなす。

(部局長への通知)

第8条 理事長は、懲戒等審査委員会が懲戒処分を決定した場合は、被処分者が所属する部局長へ審査決定書の写しを交付しなければならない。懲戒等審査委員会が懲戒処分を決定しなかった場合も同様とする。

(停職の期間)

第9条 職員就業規則第46条第1項第3号、特任職員就業規則第52条第1項第3号、契約職員就業規則第56条第1項第3号、無期転換契約職員就業規則第67条第1項第3号および非常勤職員就業規則第31条第1項第3号、開校準備職員就業規則第46条第1項第3号に定める停職の期間は、日または月を単位として定め、勤務を要しない日を算入して期間の計算を行なうものとする。

(損害賠償等との関係)

第10条 故意または重大な過失によって法人に損害を与えたときの損害賠償または不当利得の返還は、懲戒処分によって免除されるものではない。

(処分決定までの措置)

第11条 懲戒処分に関する事実を調査し、または審査するため、当該職員が出勤することが適当でないと理事長が認める場合は、懲戒処分の決定に至るまでの間、当該職員を自宅に待機させることができる。

(懲戒処分の公表)

第12条 懲戒処分を行った場合は、業務の透明性を確保するとともに、職員の服務に関する自覚を促し、不祥事の再発防止に資するため、当該事案および処分についての概要等を公表するものとする。

2 前項の公表を行う場合の基準については、別に定める。

(解雇の手続)

第13条 第4条から第8条の規定は、理事長が、職員就業規則第25条、特任職員就業規則第16条、契約職員就業規則第12条、無期転換契約職員就業規則第19条、非常勤職員就業規則第12条および開校準備職員就業規則第14条に規定する解雇を命じる場合に準用する。この場合において、第4条から第8条中「懲戒処分」とあるのは「解雇」と、第4条第1項中「懲戒処分審査事案」とあるのは「解雇審査事案」と読み替えるものとする。

(降任の手続)

第14条 第4条から第8条までの規定は、理事長が、職員就業規則第26条に規定する降任を命じる場合に準用する。この場合において、第4条から第8条中「懲戒処分」とあるのは「降任」と、第4条第1項中「懲戒処分審査事案」とあるのは「降任審査事案」と読み替えるものとする。

(委任)

第15条 この規程に定めるもののほか、懲戒その他職員の不利益処分に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

付 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

付 則

この規程は、平成19年1月9日から施行する。

付 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。（第1条、第2条、第3条、第9条、第13条関係）

付 則

この規程は、令和3年4月5日から施行する。（（別記）関係）

付 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

## (別記) 懲戒処分方針

懲戒処分方針は、下記のとおりとする。ただし、懲戒事由に該当した行為の内容及び懲戒事由を行った者の反省の程度等の情状を酌量し、懲戒等審査委員会において処分の加重、減免を行うことができる。

### 1. 一般服務関係

#### (1) 職務命令違反

職務上の義務に違反し、または職務を怠った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給および戒告とする。

#### (2) 欠勤

- 一 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員は、減給または戒告とする。
- 二 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、停職または減給とする。
- 三 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、諭旨解雇または停職とする。

#### (3) 遅刻・早退

勤務時間の始めまたは終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、戒告とする。

#### (4) 休暇の虚偽申請

特別休暇について虚偽の申請をした職員は、減給または戒告とする。

#### (5) 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、減給または戒告とする。

#### (6) 職場内秩序びん乱

- 一 上長に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職または減給とする。
- 二 上長に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給または戒告とする。

#### (7) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給または戒告とする。

#### (8) 秘密漏えい

- 一 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、諭旨解雇または停職とする。
- 二 具体的に命令され、また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、停職、減給または戒告とする。

#### (9) 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、減給または戒告とする。

#### (10) 政治的目的を有する文書の配布

政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。

#### (11) 兼業の承認等を得る手続のけ怠

営利企業の役員等の職を兼ね、もしくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続または報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業もしくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った職員は、減給または戒告とする。

#### (12) 入札談合等に関与する行為

法人が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予定価格等の入札等に関する秘密を教示することまた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、諭旨解雇または停職とする。

#### (13) 法人文書の不適正な取扱い

- 一 法人文書を偽造し、もしくは変造し、もしくは虚偽の法人文書を作成し、または法人文書を毀棄した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇または停職とする。
- 二 決裁文書を改ざんした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇または停職とする。

- 三 法人文書を改ざんし、紛失し、または誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給または戒告とする。
- (14)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 暴行もしくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、または職場における上長・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、諭旨解雇または停職とする。
- 二 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭、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「わいせつな言辭等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職または減給とする。この場合においてわいせつな言辭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、諭旨解雇または停職とする。
- 三 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭等の性的な言動を行った職員は、減給または戒告とする。
- (15)パワー・ハラスメント
- 一 パワー・ハラスメント（公立大学法人滋賀県立大学ハラスメントの防止等に関する規程第2条第4号に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）を行ったことにより、相手に著しい精神的または身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給または戒告とする。
- 二 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、停職または減給とする。
- 三 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責による精神疾患に罹患させた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職または減給とする。
- (注) (14)および(15)に関する事案について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. 業務上の取扱い関係

### (1) 横領

法人の金品を横領した職員は、懲戒解雇する。

### (2) 窃取

法人の金品を窃取した職員は、懲戒解雇する。

### (3) 詐取

人を欺いて法人の金品を交付させた職員は、懲戒解雇する。

### (4) 紛失

法人の金品を紛失した職員は、戒告とする。

### (5) 盗難

重大な過失により法人の金品の盗難に遭った職員は、戒告とする。

### (6) 器物損壊

故意に職場において法人の設備、器物を損壊した職員は減給または戒告とする。

### (7) 出火・爆発

過失により職場において法人の設備、器物の出火、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・不適正受給

故意に法人の規程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、また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、減給または戒告とする。

### (9) 法人の金品・備品等の処理不適正

自己保管中の法人の金品の流用等金品または備品等の不適正な処理をした職員は、減給または戒告とする。

### (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、減給または戒告とする。

### 3. 業務外非行関係

#### (1) 放火

放火をした職員は、懲戒解雇する。

#### (2) 殺人

人を殺した職員は、懲戒解雇する。

#### (3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職または減給とする。

#### (4) 暴行・けんか

暴行を加え、また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、減給または戒告とする。

#### (5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、減給または戒告とする。

#### (6) 横領

自己の占有する他人の物（法人の金品を除く。）を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇または停職とする。

#### (7) 窃盗・強盗

一 他人の財物を窃取した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇または停職とする。

二 暴行または脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、懲戒解雇する。

#### (8) 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させ、または人を恐喝して財物を交付させた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇または停職とする。

#### (9) 賭博

一 賭博をした職員は、減給または戒告とする。

二 常習として賭博をした職員は、停職とする。

#### (10) 麻薬・覚せい剤等の所持または使用

麻薬・覚せい剤等を所持または使用した職員は、懲戒解雇する。

#### (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または乱暴な言動をした職員は、減給または戒告とする。

#### (12) 淫行

1 8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、または供与することを約束して淫行した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇または停職とする。

#### (13) 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、停職または減給とする。

### 4. 交通事故・交通法規違反関係

#### (1) 交通事故（飲酒運転での人身事故）

酒酔い運転をした職員または酒気帯び運転をして人身もしくは物損等の事故を起こした職員は、懲戒解雇とする。

#### (2) 交通事故（飲酒運転以外での人身事故）

一 人を死亡させ、または重篤な傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職または減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇または停職とする。

二 人に傷害を負わせた職員は、減給または戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、停職または減給とする。

#### (3) 交通法規関係

一 酒気帯び運転をした職員（4.(1)に該当する場合を除く。）は、原則として懲戒解雇とする。

- 二 酒酔い運転または酒気帯び運転となることを知りながら、運転する者に飲酒を勧めたり、飲酒運転をしていることを知りながら同乗した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇または停職とする。
- 三 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、減給または戒告とする。  
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、停職または減給とする。

#### 5. 倫理規程違反関係

- (1) 各種報告書を提出しなかった職員は、戒告とする。
- (2) 虚偽の事項を記載した各種報告書を提出した職員は、減給または戒告とする。
- (3) 利害関係者から金品の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給または戒告とする。
- (4) 利害関係者から不動産の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇または停職とする。
- (5) 利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、減給または戒告とする。
- (6) 利害関係者から無償で物品の貸付けを受けた職員は、減給または戒告とする。
- (7) 利害関係者からまたは利害関係者の負担により無償で不動産の貸付けを受けた職員は、停職または減給とする。
- (8) 利害関係者からまたは利害関係者の負担により無償で役務の提供を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給または戒告とする。
- (9) 利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、停職または減給とする。
- (10) 利害関係者から供応接待（飲食物の提供に限る。）を受けた職員は、減給または戒告とする。
- (11) 利害関係者から遊技またはゴルフの接待を受けた職員は、減給または戒告とする。
- (12) 利害関係者から海外旅行の接待を受けた職員は、停職、減給または戒告とする。
- (13) 利害関係者から国内旅行の接待を受けた職員は、減給または戒告とする。
- (14) 利害関係者と共に飲食（供応接待を受ける場合を除く。）した職員は、戒告とする。
- (15) 利害関係者と共に遊技またはゴルフ（遊技また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。
- (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。
- (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応接待または財産上の利益の供与を受けた職員は、減給または戒告とする。
- (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、停職または減給とする。
- (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、減給または戒告とする。
- (20) 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、減給または戒告とする。
- (21) 部下の倫理規程等違反を黙認し、または隠ぺいした職員は、停職または減給とする。

#### 6. 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、減給または戒告とする。

##### (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、または黙認した職員は、停職または減給とする。