

大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員懲戒規程

平成17年7月1日
規程第102号
平成27年4月30日改正
令和2年9月28日改正
令和2年9月28日改正
令和6年3月25日改正

人間文化研究機構職員懲戒規程（平成16年4月1日人間文化研究機構規程第44号）の全部を改正する。

（目的）

第1条 この規程は、人間文化研究機構（以下「機構」という。）に勤務する職員の懲戒等に関する事項を定めることを目的とする。

（適用範囲）

第2条 この規程は、機構職員就業規則第3条、機構大学共同利用機関の長に関する就業規則第3条、機構定年前再任用短時間勤務職員就業規則第3条、機構暫定再任用職員就業規則第3条、機構特別研究員就業規則、機構契約職員就業規則第3条及び機構パートタイム職員就業規則第3条に定める職員（以下「職員」という。）に適用する。

（懲戒権者）

第3条 懲戒処分は、機構長が行う。

（懲戒の種類及び効果）

第4条 懲戒の種類及び効果は、次のとおりとする。

- 一 戒告 将来を戒める。
- 二 減給 給与を減額する。この場合において、1回の額は平均賃金の1日分の2分の1、1カ月の額は当該月における給与総額の10分の1の範囲内とする。
- 三 停職 1日以上1年以下の期間を定めて出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- 四 諭旨解雇 懲戒解雇に相当する理由があるが、退職勧告に応じて辞表を提出し退職すること。なお応じない場合は懲戒解雇とする。
- 五 懲戒解雇 解雇予告をせず即日解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署の認定を受けたときは労働基準法（昭和22年法律第49号）第20条に規定する解雇予告手当を支給しない。

(懲戒の原則)

第5条 機構長は、同一の行為に対して、懲戒処分を重ねて行うことはできない。

- 2 懲戒処分は、同じ程度に違反した行為に対して、前条に掲げる懲戒の種類及び効果が異なってはならない。
- 3 懲戒処分を行うにあたっては、対象となる職員に対し、書面又は口頭により弁明をする機会を与える。

(懲戒の手続)

第6条 職員のうち、機関の長及び研究教育職員（以下「研究教育職員等」という。）の懲戒処分は、機構が設置する大学共同利用機関（以下「機関」という。）の運営会議が設置する審査委員会の審査に基づき、教育研究評議会に設置する研究教育職員等懲戒委員会（以下「懲戒委員会」という。）において審議し、役員会の議を経て機構長が行う。

- 2 職員のうち、研究教育職員等を除く者の懲戒処分は、機構本部又は機関に置かれる調査委員会の調査に基づき、役員会の議を経て機構長が行う。

(懲戒処分の量定)

第7条 量定にあたっては、次に掲げる事項を総合的に考慮の上、決定するものとする。

- 一 非違行為の動機、態様及び結果
- 二 故意又は過失の程度
- 三 非違行為を行った職員の職責及びその職責と非違行為の関係
- 四 他の職員及び社会に与える影響
- 五 過去の非違行為の有無
- 六 日頃の勤務態度や非違行為後の対応

- 2 量定については、別紙1の「懲戒処分の指針」による。ただし、個別の事案の内容によっては、懲戒処分標準例に掲げる量定以外とする場合もあるものとする。
- 3 懲戒処分標準例に掲げられていない非違行為の量定は、懲戒処分標準例に掲げる取扱いを参考として判断する。

(懲戒処分書の交付)

第8条 機構長は、職員に懲戒処分書及び処分説明書を交付して、懲戒処分を行わなければならない。

- 2 懲戒処分の効力は、懲戒処分書及び処分説明書を職員に交付したときに発生する。
- 3 懲戒処分書の交付は、これを受けるべき職員の所在を知ることができない場合においては、その内容を官報に掲載することをもってこれに替えるものとし、掲載された日から2週間を経過したときに文書の交付があったものとみなす。
- 4 懲戒処分書の様式は別紙2のとおりとし、当該懲戒処分に応じて次の各号に掲げる事項を記載するものとする。

一 戒告する場合

「甲（根拠となる就業規則の条項を表示する。以下同じ。）により、懲戒処分として戒

告する」

二 減給する場合

「甲により、懲戒処分として、（日額の2分の1かつ月額額の10分の1以内）を減給する」

三 停職とする場合

「甲により、懲戒処分として、月（日）間停職とする」

四 諭旨解雇する場合

「甲により、懲戒処分として諭旨解雇する」

五 懲戒解雇する場合

「甲により、懲戒処分として懲戒解雇する」

5 処分説明書の様式は別紙3のとおりとする。

6 停職の期間計算は、暦日計算によるものとし、その期間は処分の効力発生日を算入せずその翌日から起算する。

（不服申立て）

第9条 懲戒処分を受けた職員は、1回に限り不服申立てをすることができる。

2 前項に規定する不服申立ては、処分説明書を受領した日の翌日から起算して14日以内に機構長に対して行わなければならない。

3 機構長は、研究教育職員等から第1項に規定する不服申立てがあった場合は、懲戒委員会に再審議を付託するものとする。

4 機構長は、研究教育職員等を除く者から第1項に規定する不服申立てがあった場合は、機構本部の調査委員会に再調査を付託するものとする。

5 機構長は、懲戒委員会の再審議又は機構本部の調査委員会の再調査の結果に基づき、不服申立ての内容について判断し、その結果を当該申立て者に対し通知する。

（その他）

第10条 この規程に定めるもののほか、懲戒に関し必要な事項は、機構長が別に定める。

附 則

1 この規程は、平成17年7月1日から施行する。

2 施行日以後、施行日前に行われた非違行為等が発覚した場合は、この規程により懲戒を行うことができる。

附 則

この規程は、平成27年4月30日から施行する。

附 則

この規程は、令和2年9月28日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年3月25日から施行する。

懲戒処分の指針

第 1 基本事項

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。

具体的な処分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責はどのようなものであったか、その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、適宜、日頃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ものとする。

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のが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。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のが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。

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. 一般サービス関係

(1) 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、減給又は戒告とする。
- 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、停職又は減給とする。
- 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) 休暇の虚偽申請

病気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) 職場内秩序を乱す行為

- 一 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。
- 二 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) 重大な経歴詐称

重要な経歴を偽り、採用された職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(8) 秩序・風紀びん乱

賭博、政治活動、宗教活動その他これに類する行為により機構内の秩序・風紀を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(9) 秘密漏えい

- 一 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員は、懲戒解雇とする。
- 二 具体的に命令され、又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、職務上の秘密が漏れいし、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(10) 許可のない兼業

許可を得ないで兼業を行った職員又は許可された内容と異なる兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

この場合において、機構に対して特に重大な損害等を生じさせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(11) 入札談合等に関する行為

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、諭旨解雇又は停職とする。

(12) 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。

(13) 公文書の不適正な取扱い

- 一 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
- 二 決裁文書を改ざんした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
- 三 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、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、減給又は戒告とする。

(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、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。
- 四 学術的な意によらず、性的な画像・文書の掲示、提示行為を行った職員は、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（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、相手に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、相手の人格若しくは尊厳を害し、又は相手の勤務環境を害することとなるようなもの）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。
- 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、停職又は減給とする。
- 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積による精神疾患に罹患させた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。

(16) 研究活動に係る不正行為

研究成果の発表又はその取りまとめの過程において行われた研究データ、調査データその他研究結果のねつ造、改ざん及び盗用並びにその行為の証拠隠滅又は立証妨害を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(17) 公的研究費の不正使用

法令その他本機構の規程等に反して公的研究費を使用した職員、又は偽りその他不正な手段により公的研究費を受給した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

（注）(14)及び(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

故意又は過失により職場において法人の設備、器物を損壊した職員は減給又は戒告とする。

(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及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) 法人の金員・備品等の処理不適正

自己保管中の法人の金員の流用等又は備品等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。

(11) 命令拒否

職員が、上司の命令に正当な理由なく従わなかった場合は、減給又は戒告とする。

(12) 不正な命令

職員が、部下職員に対し公序良俗等に反する命令を行い、その命令に従わせようとした場合は、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、停職又は減給とする。

(4) 暴行・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

- 一 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、諭旨解雇又は停職とする。
- 二 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・強盗

- 一 他人の財物を窃取した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
- 二 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、諭旨解雇又は停職とする。

(9) 賭博

- 一 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。
- 二 常習として賭博をした職員は、停職とする。

(10) 麻薬等の所持

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は、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した職員は、懲戒解雇、諭旨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

公共の場所若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若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けてい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

- 一 酒酔い運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨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、諭旨解雇とする。
- 二 酒気帯び運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇）とする。
- 三 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

一 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、諭旨解雇、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、諭旨解雇又は停職とする。

二 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、停職又は戒告とする。

(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、過失の程度や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. 人間文化研究機構職員倫理規程違反関係

(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、減給又は戒告とする。

(3) 部下の倫理規程等違反を黙認し、又は隠ぺいした職員は、停職又は減給とする。

(4) 利害関係者から金銭又は物品の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(5) 利害関係者から不動産の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(6) 利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

(7) 利害関係者から無償で物品の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

(8) 利害関係者から無償で不動産の貸付けを受けた職員は、停職又は減給とする。

(9) 利害関係者から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、減給又は戒告とする。

(10) 利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、停職又は減給とする。

(11) 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、減給又は戒告とする。

(12) 利害関係者から遊技又はゴルフの接待を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(13) 利害関係者から海外旅行の接待を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14) 利害関係者から国内旅行の接待を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(15) 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。

(16) 利害関係者と共に遊技又はゴルフ（遊技又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。

(17) 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。

(18) 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又は財産上の利益の供与を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(19) 利害関係者につけ回しをした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。

(20)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、減給又は戒告とする。

(21)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、減給又は戒告とする。

6. 監督者責任関係

(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。

別紙2

懲戒処分書

(氏名)	(現職名及び職務の級)
(処分の内容)	
(発令日付) 令和 年 月 日	(交付日付) 令和 年 月 日
人間文化研究機構長	印

懲戒処分書の記載要領

- (1) (現職名及び職務の級) 欄には、懲戒処分を受ける職員が占める職の組織上の名称、職名及び職務の級を記載すること。
- (2) 懲戒処分を受ける職員の処分の理由となる主要な事実が、非違行為を行った他の職員に対する監督者としての職責遂行が十分でなかったことに係る場合は、記載した処分の内容の末尾に「(監督者責任)」の文言を付記すること。

