別表（第３条関係）

国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学懲戒処分の指針

1. 一般服務関係

|  |
| --- |
| （１）欠勤　　①　正当な理由なく１０日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は譴責とする。　　②　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、出勤停止又は減給とする。　　③　正当な理由なく２１日以上の間勤務を欠いた職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。 |
| （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、譴責とする。 |
| （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、減給又は譴責とする。 |
| （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、減給又は譴責とする。 |
| （５）職場内秩序びん乱　　①　暴行により職場の秩序を乱した職員は、出勤停止又は減給とする。　　②　暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は譴責とする。 |
| （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、減給又は譴責とする。 |
| （７）内部通報　　①　非違行為の事実を通報した職員に不利益な取扱いをした職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。　　②　事実をねつ造して非違行為を通報した職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。 |
| （８）重大な経歴詐称　　学位、学歴、研究業績、賞罰歴（前職等での懲戒処分歴を含む。）等、重要な経歴を偽り、採用された職員は、懲戒解雇とする。 |
| （９）秩序・風紀びん乱　　賭博その他これに類する行為により大学内の秩序・風紀を乱した職員は、減給又は譴責とする。 |
| （１０）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、懲戒解雇又は出勤停止とする。 |
| （１１）兼業の許可を得る手続のけ怠　　営利企業の役員等の職を兼ねること、自ら営利企業を営むこと、報酬を得て営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ねること又はその他事業若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、減給又は譴責とする。 |
| （１２）入札談合等に関与する行為　　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、懲戒解雇又は出勤停止とする。 |
| （１３）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の属する事項が記録された文書等を収集した職員は、減給又は譴責とする。 |
| （１４）本学構成員へのハラスメント等　　①　強制わいせつ、性的同意のない性的関係又はわいせつな行為を行った職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。　　②　相手を不快にさせる性的な言動を行った職員は、減給又は譴責とする。　　③　相手を不快にさせる性的な言動を繰り返す行為を行った職員は、出勤停止又は減給とする。　　④　相手を不快にさせる性的な言動を執拗に繰り返し、相手を強度の心的ストレスの重複による精神的疾患に罹患させた職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。　　⑤　性的な画像・文書の掲示、提示行為を行った職員は、譴責とする。　　⑥　職務・研究・修学・課外活動における職務上の地位若しくは権限又は事実上の優位性を不当に利用し、相手に精神的又は身体的苦痛を与える行為を行った職員及び就労又は修学上の差別等不利益な取扱いを行った職員は、懲戒解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。　　　（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。 |

1. 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、懲戒解雇とする。 |
| （２）窃取　　法人の金品を窃取した職員は、懲戒解雇とする。 |
| （３）詐取　　人を欺いて法人の金品を交付させた職員は、懲戒解雇とする。 |
| （４）紛失　　法人の金品を紛失した職員は、譴責とする。 |
| （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、譴責とする。 |
| （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、減給又は譴責とする。 |
| （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、譴責とする。 |
| （８）諸給与の違法支払・不適正受給　　故意に法人の規則等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、減給又は譴責とする。 |
| （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、減給又は譴責とする。 |
| （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、減給又は譴責とする。 |

1. 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、出勤停止又は減給とする。 |
| （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、減給又は譴責とする。 |
| （５）器物損壊　　故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は譴責とする。 |
| （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、懲戒解雇又は出勤停止とする。 |
| （７）窃盗・強盗　　①　他人の財物を窃取した職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。　　②　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、懲戒解雇又は出勤停止とする。 |
| （９）賭博　　①　賭博をした職員は、減給又は譴責とする。　　②　常習として賭博をした職員は、出勤停止とする。 |
| （１０）麻薬・覚せい剤等　　麻薬・覚せい剤等を所持、使用、譲渡等をした職員は、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、減給又は譴責とする。 |
| （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、懲戒解雇又は出勤停止とする。 |
| （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、出勤停止又は減給とする。 |
| （１４）盗撮・ストーカー行為　　盗撮行為又はつきまとい等のストーカー行為を行った職員は、懲戒解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。 |

1. 交通事故・交通法規違反関係

|  |
| --- |
| （１）飲酒運転　　①　酒酔い運転をした職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。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。　　②　酒気帯び運転をした職員は、懲戒解雇、出勤停止又は減給とする。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、懲戒解雇又は出勤停止（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）とする。③　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り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、出勤停止、減給又は譴責とする。 |
| （２）飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）　　　①　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、出勤停止又は減給とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。　　②　人に傷害を負わせた職員は、減給又は譴責とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、出勤停止又は減給とする。 |
| （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、出勤停止、減給又は譴責とする。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、出勤停止又は減給とする。 |

（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。

1. 倫理違反関係

|  |
| --- |
| （１）国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学役職員倫理規則（以下「倫理規則」という。）第１０条及び第１２条に規定する飲食許可申請書、講演等承認申請書又は贈与等報告書（以下「各種報告書等」という。）を提出しなかった職員は、譴責とする。　　　　　　　　　　　　　 |
| （２）虚偽の事項を記載した各種報告書等を提出した職員は、減給又は譴責とする。 |
| （３）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、出勤停止、減給又は譴責とする。 |
| （４）利害関係者から不動産の贈与を受けた職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。 |
| （５）利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は譴責とする。 |
| （６）利害関係者から無償で物品の貸付けを受けた職員は、減給又は譴責とする。 |
| （７）利害関係者から無償で不動産の貸付けを受けた職員は、出勤停止又は減給とする。 |
| （８）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、出勤停止、減給又は譴責とする。 |
| （９）利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、出勤停止又は減給とする。 |
| （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、減給又は譴責とする。 |
| （１１）利害関係者から遊技又はゴルフの接待を受けた職員は、減給又は譴責とする。 |
| （１２）利害関係者から海外旅行の接待を受けた職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。 |
| （１３）利害関係者から国内旅行の接待を受けた職員は、減給又は譴責とする。 |
| （１４）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、譴責とする。 |
| （１５）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、譴責とする。 |
| （１６）利害関係者をして、倫理違反関係（３）から（１５）までの違反行為を行わせた職員は、当該違反行為に応じた懲戒処分の種類に準じて、懲戒解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。 |
| （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又は財産上の利益の供与を受けた職員は、減給又は譴責とする。 |
| （１８）利害関係者につけ回しをした職員は、懲戒解雇、出勤停止又は減給とする。 |
| （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、減給又は譴責とする。 |
| （２０）他の職員が倫理規則に違反する行為によって得た財産上の利益であることを知りながら、当該利益の全部若しくは一部を受け取り、又は享受した職員は、懲戒解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。 |
| （２１）倫理監督者その他職員の職務に係る倫理の保持に責務を有する者又は上司に対して、自己若しくは他の職員が倫理規則違反の疑いのある事実に関して虚偽の申述又は隠ぺいした職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。 |
| （２２）自らが管理又は監督をする職員の倫理規則違反を黙認した職員は、出勤停止又は減給とする。 |
| （２３）自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食をする場合において、職務として出席した会議その他打合せのための会合の際における簡素な飲食以外の飲食（夜間におけるものに限る。）であるときに、倫理監督者に届け出を怠った職員は、譴責とする。 |
| （２４）自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食をする場合において、虚偽の事項を倫理監督者に届け出た職員は、減給又は譴責とする。 |
| （２５）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、減給又は譴責とする。 |

1. 研究活動上の不正行為関係

|  |
| --- |
| 国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学研究活動における不正行為の防止及び措置に関する規則に定める研究活動上の不正行為（ねつ造、改ざん、盗用、その他）をした職員は、懲戒解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。 |

1. 公的研究費の不正使用関係

|  |
| --- |
| 国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学公的研究費取扱規則に定める公的研究費の不正使用を行った職員は、懲戒解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。 |

1. 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、減給又は譴責とする。 |
| （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、出勤停止又は減給とする。 |

1. 関係職員の懲戒処分

|  |
| --- |
| （１）非行の教唆、ほう助　　非違行為をした職員に対し、当該非違行為に係る事項を教唆し、又は当該非違行為をほう助したと認められる職員は、懲戒解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。 |
| （２）非行の隠ぺい、黙認　　非違行為をした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、出勤停止、減給又は譴責とする。 |