

○国立大学法人筑波技術大学職員懲戒規程

〔平成19年10月26日〕  
規程第16号

最終改正 令和6年3月5日規程第9号

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人筑波技術大学（以下「本学」という。）の職員に対する懲戒に関して、必要事項を定めることを目的とする。

(教育職員の懲戒)

第2条 教育職員は、教育研究評議会（以下「評議会」という。）の審査の結果によるのでなければ、懲戒処分を受けることはない。

(調査委員会の設置)

第3条 産業技術学部長、保健科学部長、障害者高等教育研究支援センター長及び保健管理センター長（以下「組織の長」という。）は、所属する教育職員に、国立大学法人筑波技術大学職員就業規則（平成17年法人規則第5号。以下「職員就業規則」という。）

第43条各号に規定する事由に該当するおそれのある事実が発生したときは、速やかに事実関係を把握し、その結果、懲戒処分を行う理由があると判断した場合は、学長に対して報告するものとする。

2 学長は、前項の報告があったときは、評議会の議を経て、調査委員会を設置するものとする。

3 学長は、組織の長からの報告がなかった場合でも、事実関係が明白であり、懲戒処分の検討が必要と認めたときは、前項の規定にかかわらず、評議会の議を経て、調査委員会を設置するものとする。

4 調査委員会は、調査結果を評議会に報告する。

(調査委員会の構成)

第4条 調査委員会は、次の委員によって構成する。

- (1) 学長が指名する理事又は副学長
- (2) 学長が指名する教育職員 3人
- (3) その他学長が必要と認める者

(審査委員会の設置)

第5条 評議会は、第3条第4項の調査結果に基づき、懲戒処分を行うのに十分な理由があると認めるときは、審査委員会を設置する。

2 審査委員会は、審査結果を評議会に報告する。

(審査委員会の構成)

第6条 審査委員会は、次の委員によって構成する。

- (1) 評議会が指名する理事又は副学長

(2) 評議会が指名する評議会委員 3人

(3) その他評議会が必要と認める者

(評議会の議事)

第7条 評議会が懲戒処分について議決するためには、委員の3分の2以上が出席し、出席者の3分の2以上の賛成を得なければならない。

(審査の手続き)

第8条 評議会は、第2条第1項の審査を行うに当たっては、当該教育職員に対し、審査の事由を記載した審査説明書を別記様式第1により作成し、交付しなければならない。

2 評議会は、審査を受ける者が前項の審査説明書を受領した後14日以内に請求した場合には、当該教育職員に対し、口頭又は書面で陳述する機会を与えなければならない。

3 評議会は、審査を行う場合において必要があると認めるときは、参考人の出頭を求め、又はその意見を徴することができる。

4 前3項に規定するもののほか、審査に関し必要な事項は、評議会が定める。

(教育職員以外の職員の懲戒)

第9条 教育職員以外の職員の懲戒は、学長が行う。

2 学長が、懲戒処分を行うに当たっては、審査会を設置し事実関係を調査するものとする。審査会の構成等は事案に応じてその都度これを定める。

3 審査会は、審査を受ける職員に陳述する機会を与えなければならない。

4 審査会は、審査を行う上で必要があると認めるときは、参考人の出席を求め、又はその意見を徴することができる。

(懲戒の原則)

第10条 懲戒処分は、職員就業規則第43条各号又は国立大学法人筑波技術大学契約職員就業規則(平成17年法人規則第6号。以下「契約職員就業規則」という。)第51条各号に規定する事由でなければ行うことはできない。

2 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。

3 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42条各号又は契約職員就業規則第50条各号に規定する懲戒の種類、程度が異なってはならない。

(懲戒処分の量定)

第11条 懲戒処分の量定は、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。

(1) 非違行為の動機、態様及び結果

(2) 故意又は過失の程度

(3) 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

(4) 他の職員及び社会に与える影響

(5) 過去の非違行為の有無

(6) 日頃の勤務態度や非違行為後の対応

(懲戒処分の量定の標準例)

第12条 懲戒処分は、別表の標準例に掲げる非違行為に対応する懲戒処分の種類によるものとする。ただし、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる以外の種類の懲戒処分を行うことができるものとする。

2 標準例に掲げられていない非違行為についても、標準例に掲げる取扱いを参考とし、懲戒処分とすることができるものとする。

(懲戒処分書の交付)

第13条 懲戒処分は、学長が職員に懲戒処分書を交付して行わなければならない。

2 懲戒処分書の様式は、別記様式第2のとおりとする。

(処分説明書)

第14条 懲戒処分に当たっては、懲戒処分書のほか処分説明書を併せて交付するものとする。

2 処分説明書の様式は、別記様式第3のとおりとする。

(懲戒処分の効力)

第15条 懲戒処分の効力は、懲戒処分書を職員に交付したときに発生するものとする。

2 前項の文書の交付は、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、その内容を民法（明治29年法律第89号）第98条第2項に定める方法によって公示することにより、懲戒処分の意思表示を行う。この場合において、民法第98条第3項の規定により、公示された日から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。

(懲戒処分の公表)

第16条 次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

(1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に関する懲戒処分

(2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、懲戒解雇、諭旨退職又は停職である懲戒処分

2 公表する内容は、事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、職位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を基本とする。ただし、国立大学法人筑波技術大学における研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規則（平成27年規則第7号）第34条の規定に基づき公表する場合は、この限りではない。

3 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前2項によることが適当でないと認められる場合は、前2項にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないものとする。

4 公表の時期は、懲戒処分発令後、速やかに行うものとする。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も差し支えないものとする。

5 公表の方法は、原則として、報道機関への資料配付及び大学ホームページへの掲載により行う。

附 則

この規程は、平成19年11月1日から施行する。

附 則（令和6年3月5日）

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

別記様式第 1 (第 8 条関係)

審 査 説 明 書

(氏 名)	(所 属)
(職 名)	(級及び号俸)
<p>(審査の事由)</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>	
<p>国立大学法人筑波技術大学教育研究評議会は、上記のとおり、国立大学法人筑波技術大学職員懲戒規程第 2 条の規定に基づき審査を行うことを決定したので、この審査説明書を交付する。</p> <p style="text-align: center;">国立大学法人筑波技術大学教育研究評議会議長</p> <p style="text-align: right;">印</p>	
(決定日付)	(交付日付)
<p>年 月 日</p>	<p>年 月 日</p>
<p>(教 示)</p> <p>国立大学法人筑波技術大学職員懲戒規程第 8 条第 2 項により、この審査説明書を受領した後 1 4 日以内に、国立大学法人筑波技術大学教育研究評議会に対して請求をした場合は、口頭又は書面で陳述する機会が与えられます。</p>	

別記様式第2（第13条関係）

懲戒処分書

(氏名)	(現職名及び職務の級)
(処分の内容)	
※記入例 国立大学法人筑波技術大学〇〇就業規則（平成〇年法人規則第〇号）第〇条第〇号の規定により、懲戒処分として〇〇〇〇する。	
(発令日付) 年 月 日	(交付日付) 年 月 日
国立大学法人筑波技術大学長	印



別表 標準例（第12条関係）

1 一般服務関係

事 由	懲 戒 解 雇	諭 旨 退 職	停 職	減 給	戒 告
(1) 欠勤					
ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いたとき				●	●
イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた場合			●	●	
ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	●	●	●		
(2) 遅刻・早退					
勤務時間の初め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた場合					●
(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場合				●	●
(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、大学の業務の運営に支障を生じさせた場合				●	●
(5) 職場内秩序を乱す行為					
ア 暴行により職場の秩序を乱した場合			●	●	
イ 暴言により職場の秩序を乱した場合				●	●
(6) 虚偽報告					
ア 事実を捏造して虚偽の報告を行った場合				●	●
イ 重大な経歴詐称を行った場合	●	●	●		
(7) 秘密漏えい					
ア 職務上知ることのできた秘密を漏らし、大学の業務の運営に重大な支障を生じさせた場合	●	●	●		
イ アの場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合	●				
ウ 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、大学の業務の運営に重大な支障を生じさせた場合			●	●	●
(8) 兼業の承認等を得る手続を怠った場合					
				●	●
(9) 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際し、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る行為を行った場合					
(10) 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場合				●	●
(11) 法人文書の不適正な取扱い					
ア 法人文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の法人文書を作成し、又は法人文書を毀棄した場合	●	●	●		
イ 決裁文書を改ざんした場合	●	●	●		
ウ 法人文書を改ざんし、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、大学の業務の運営に重大な支障を生じさせた場合			●	●	●
(12) ハラスメント行為（セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、その他のハラスメント及び性暴力等を行うことをいう。）					
ア 暴行若しくは脅迫を用いてハラスメント行為をし、又は修学・就労上の地位や人間関係などの優位性に基づく影響力を用いることによりハラスメント行為をした場合	●	●	●		
イ 繰り返しハラスメント行為をした場合			●	●	
ウ 上記イの場合において、ハラスメント行為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	●	●	●		
エ 上記ア及びイに至らない程度のハラスメント行為をした場合				●	●
(13) 研究活動に係る不正行為					
国立大学法人筑波技術大学における研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規則（平成27年規則第7号）第2条に規定する研究活動上の不正行為を行った場合	●	●	●	●	●
(14) 倫理規程違反行為					
ア 国立大学法人筑波技術大学職員倫理規程（平成17年規則第54号）に規定する禁止行為を行った場合	●	●	●	●	●
イ 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・著述・編さん等をした場合				●	●
ウ 贈与報告書を提出しない場合					●

エ 虚偽の事項を記載した贈与等報告書を提出した場合				●	●
---------------------------	--	--	--	---	---

(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うえ判断する。

## 2 資金物品取扱い関係

事 由	懲 戒 解 雇	諭 旨 退 職	停 職	減 給	戒 告
(1) 横領					
大学の業務運営のための資金（以下「資金」という。）又は大学の所有にかかる物品（以下「物品」という。）を横領した場合	●				
(2) 窃取					
資金又は物品を窃盗した場合	●				
(3) 詐取					
人を欺いて資金又は物品を交付させた場合	●				
(4) 紛失					
資金又は物品を紛失した場合					●
(5) 盗難					
重大な過失により資金又は物品の盗難に遭った場合					●
(6) 物品損壊					
故意に職場において物品を損壊した場合				●	●
(7) 出火・爆発					
過失により職場において物品の出火、爆発を引き起こした場合					●
(8) 諸給与の違反支払・不適正受給					
故意に諸規則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場合				●	●
(9) 資金物品処理不適正					
自己保管中の資金の流用等資金又は物品の不適正な処理をした場合				●	●
(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、大学の業務の運営に支障を生じさせた場合				●	●

### 3 業務外非行関係

事 由	懲 戒 解 雇	諭 旨 退 職	停 職	減 給	戒 告
(1) 放火	●				
(2) 殺人	●				
(3) 傷害			●	●	
(4) 暴行・けんか					
暴行を加え、又はけんかをした場合において、人を傷害するに至らなかったとき				●	●
(5) 器物損壊					
故意に他人の物を損壊した場合				●	●
(6) 横領					
ア 自己の占有する他人の物（資金及び物品を除く。）を横領した場合	●	●	●		
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場合				●	●
(7) 窃盗・強盗					
ア 他人の財物を窃取した場合	●	●	●		
イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	●				
(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場合	●	●	●		
(9) 賭博					
ア 賭博をした場合				●	●
イ 常習として賭博をした場合			●		
(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用					
麻薬、大麻、あへん、覚せい剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした場合	●				
(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場合				●	●
(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場合	●	●	●		

(13) 痴漢行為				
公共の乗物等において痴漢行為をした場合	●	●	●	●
(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場合	●	●	●	●

#### 4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反

事 由	懲 戒 解 雇	諭 旨 退 職	停 職	減 給	戒 告
(1) 飲酒運転					
ア 酒酔い運転をした場合	●	●	●		
イ 酒酔い運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	●				
ウ 酒気帯び運転をした場合	●	●	●	●	
エ 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	●	●	●		
オ 上記エの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をしたとき	●				
カ 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場合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場合	●	●	●	●	●
(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）					
ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	●	●	●	●	
イ 上記アの場合において、措置義務違反をしたとき	●	●	●		
ウ 人に傷害を負わせた場合				●	●
エ 上記ウの場合において、措置義務違反をしたとき			●	●	
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反					
ア 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合			●	●	●
イ 上記アにおいて、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とき			●	●	

(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うえ判断する。

5 監督責任関係

事 由	懲 戒 解 雇	諭 旨 退 職	停 職	減 給	戒 告
(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性を欠いていた場合				●	●
(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、又は黙認した場合			●	●	