

## 公立大学法人宮城大学職員懲戒規程

平成21年4月1日

規程第61号

### (趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人宮城大学基本規則（平成21年宮城大学規則第1号。以下「基本規則」という。）第22条第7項及び第50条第2項の規定に基づき、基本規則、公立大学法人宮城大学就業規則（平成21年宮城大学規則第3号。以下「就業規則」という。）及び公立大学法人宮城大学有期雇用職員就業規則（平成26年宮城大学規則第5号。以下「有期雇用職員就業規則」という。）に定めるもののほか、公立大学法人宮城大学（以下「法人」という。）の職員の懲戒その他の不利益処分への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、就業規則の適用を受ける職員及び有期雇用職員就業規則の適用を受ける有期雇用職員をいう。

### (懲戒の原則)

- 第3条 職員の懲戒処分は、基本規則第22条第1項の懲戒審査会（以下「審査会」という。）の審査結果を踏まえたものでなければならない。
- 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、違反の程度が同一である行為に対して、就業規則63条第1項及び第2項に定める懲戒の種類及び程度が異なってはならない。
  - 4 懲戒処分は、懲戒の事由に該当する行為を実行した職員だけでなく、教唆又は協力した職員に対してもこれを行う。

### (懲戒の事由)

第4条 懲戒の事由は、別表に定めるとおりとする。

### (事案発生に係る申出等)

- 第5条 職員、宮城大学の学生その他法人の関係者は、就業規則第45条及び第46条の規定に違反する事案、同規則第63条の規定に該当する事案又はこれらに違反し、若しくは該当するおそれのある事案が生じたと認めるときは、その事実を証する資料を添えて、理事長に申し出るものとする。
- 2 理事長は、法人の関係者以外の者から、事実を証する資料を添えて、職員に前項の事案が生じ、又は生じた疑いがある旨の申出があったときは、これを受理するものとする。

### (懲戒処分の対象となる行為の調査)

- 第6条 理事長は、前条の申出があった場合及び職員に第4条に定める懲戒の事由に該当する行為等があったと認める場合には、関係する学群等の長及びあらかじめ指定する事務局職員に当該懲戒処分の事由に係る調査を行わせるものとする。
- 2 前項の調査を担当する職員は、当該調査を終了したときは、遅滞なくその結果を理事長に報告しなければならない。

### (審査会への諮問)

## 第4編人事労務 職員懲戒規程

第7条 理事長は、前条の調査結果に基づき、審査会で審査することが適当であると認めるときは、当該事案に係る懲戒等について審査会に諮問しなければならない。

### (審査会の会議)

第8条 審査会の会議は、委員長が招集し、委員長がその議長となる。

2 審査会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 審査会の議事は、出席者の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

### (審査の方法及び手続き)

第9条 審査会は、第7条の諮問を受けたときは、第6条第2項の調査の結果に基づき、速やかに審査を行わなければならない。

2 委員長は、前項の審査を行うに当たり、審査の対象職員（以下「対象職員」という。）に対し、審査の事由を記載した懲戒審査説明書（様式第1号）を交付するとともに、当該対象職員が構成又は所属する学群等の長に懲戒審査の開始を通知しなければならない。

3 審査会は、対象職員に対し、口頭又は書面により弁明の機会を与えなければならない。

4 前項の場合において、口頭による弁明を行うときは、対象職員は他の職員のうちから補佐人1人を付すことができる。この場合においては、あらかじめその職員の氏名及び職名を書面で審査会に届け出なければならない。

5 審査会は、審査を行うに当たり必要があると認めるときは、参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

6 委員長は、審査が終了したときは、その結果を直ちに理事長に報告しなければならない。

7 審査会の審査の方法等に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

### (懲戒の手続き)

第10条 理事長は、審査会の審査結果の報告を受けたときは、当該報告を踏まえ、対象職員の懲戒処分の内容を決定の上、理事会の議を経て懲戒処分を行う。

2 前項の懲戒処分は、その旨を記載した懲戒処分書（様式第2号）を対象職員に交付して行う。

### (懲戒処分の効力)

第11条 懲戒処分の効力は、懲戒処分書を対象職員に交付したときに発生するものとする。

2 理事長又はその委任を受けた者は、懲戒処分書を対象職員に対し直接に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、懲戒処分書を受けべき職員の所在を知ることができないとき、又は配達証明郵便等による方法で送達しても受領を拒否したときは、その旨及び当該懲戒処分書に記載された事項を法人の定める方法により公告し、交付に代えることができるものとする。

4 前項の公告を行った場合には、当該公告を行った日から2週間を経過したときに当該懲戒処分書の交付があったものとみなす。

### (減給の方法)

第12条 就業規則第61条第4項に規定する減給は、懲戒処分の効力発生の日直後の給与の支給日（効力発生の日と給与の支給日とが同日の場合及び効力発生の日と給与の支給日と

## 第4編人事労務 職員懲戒規程

が近接する場合は、次の給与の支給日) から、支給日ごとに減給分を差し引くこととする。

2 減給を行う給与の支給日前に退職した場合には、その退職をもって減給を打ち切るものとする。

(停職の期間の計算)

第13条 就業規則第61条第5項に規定する停職の期間は、暦日により計算するものとする。

2 前項の期間は、懲戒処分の効力発生の日の翌日から起算するものとする。

(懲戒処分決定までの措置)

第14条 懲戒処分に関する事実を調査し、又は審査するため対象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には、懲戒処分の決定に至るまでの間、当該対象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15条 懲戒処分を行った場合には、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、当該事案及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は、別に定める。

(管理者責任)

第16条 審査会は、対象職員の懲戒審査に合わせて、就業規則第66条の管理者責任の有無及び程度についても審査するものとする。

2 理事長は、前項の審査会の審査結果の報告を受けたときは、当該報告を踏まえ、管理者責任の有無及び程度を決定の上、理事会の議を経て懲戒処分を行う。

3 前項の場合においては、理事会で必要に応じ理事長、副理事長及び各理事の管理責任も協議するものとする。

(訓告等)

第17条 理事長は、前各条に定めるもののほか、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、訓告、文書厳重注意、文書注意又は口頭注意を行うことができる。

(委任)

第18条 この規程に定めるもののほか、職員の懲戒その他の不利益処分に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (H26.3.26 第81回理事会)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (H28.3.23 第107回理事会)

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則 (H29.3.22 第120回理事会)

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（H30.3.28 第135回理事会）

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

別表（第4条関係）

懲戒の事由

- 1 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒処分として戒告、減給又は停職の処分を行うものとする。
  - 一 就業規則第42条の規定に違反したとき。
  - 二 同規則第43条第1項、第2項及び第4項の規定に違反したとき。
  - 三 同規則第45条に規定する服務上の遵守事項に違反したとき。
  - 四 同規則第46条第2項に規定に違反して人権侵害の行為をしたとき。
  - 五 酒気を帯びて運転をしたとき。
  - 六 法人の建物、施設、備品、現金等の管理を怠り、又は不適切な使用により法人に損害を与えたとき。
  - 七 利益相反行為（職員としての義務よりも、自己又は第三者の利益を優先させる行為をいう。以下同じ。）その他法人の利益に反する行為を行ったとき。
  - 八 研究倫理に違反したとき。
  - 九 研究費の不適切な使用があったとき。
  - 十 その他前各号に準ずる程度の非違行為があったとき。
- 2 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒処分として懲戒解雇の処分を行うものとする。
  - 一 正当な理由がないにもかかわらず、無断欠勤が21日以上に達したとき。
  - 二 減給又は停職の懲戒処分を受けたにもかかわらず、類似の行為を繰り返したとき。
  - 三 許可なく、法人の施設内において政治活動又は宗教活動を行ったとき。
  - 四 法人の施設の内外において、脅迫、暴行、傷害、賭博、麻薬使用又はこれらに類する行為を行ったとき。
  - 五 秘密を守る義務に違反して、職務上の知り得た重要な秘密又は個人情報を故意又は重大な過失により漏らしたとき。
  - 六 自己の重要な経歴を偽り、又は詐術その他の不当な方法により任用されたことが判明したとき。
  - 七 法人の内外において、刑法（明治40年法律第45号）その他の法令に触れる行為をし、法人の名誉又は信用を傷つけたとき。
  - 八 職場の安全及び健康に危険をもたらし、又は有害となる行為を故意に行ったとき。
  - 九 職務上の指示若しくは指揮又は法令等の規定に従わず、故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき。
  - 十 利益相反行為を行い、その内容が悪質なとき。
  - 十一 許可なく、6月以上の間、報酬を伴う兼業、兼職又は自営営業を行っていたことが判明したとき。
  - 十二 データねつ造、盗作等研究倫理に反する悪質な行為を行ったとき。
  - 十三 法人の金品を盗取若しくは横領し、背任行為を行い、又は研究費の私的流用等の不正行為をしたとき。
  - 十四 セクシャル・ハラスメントその他の人権侵害があり、その侵害等が重大なとき。

十五 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第58条の規定の適用を受けて、刑法その他の罰則の規定に触れる行為があったとき。

十六 その他前各号に準ずる程度の重大な非違行為があったとき。

- 3 前項の場合において、理事長が必要と認めるときは、理事長が当該職員に退職の勧告をし、これに応じて退職願が提出されたときは、懲戒解雇に代えて諭旨解雇の処分を行うことができる。この場合において、退職願が提出されないときは、懲戒解雇の処分を行うものとする。

様式第1号 (第9条関係)

懲戒審査説明書

氏名		所属名	
職名		補職名	
<p>公立大学法人宮城大学教職員懲戒規程第9条第2項の規定により、この説明書を交付する</p> <p style="text-align: right;">平成 年 月 日</p> <p style="text-align: center;">公立大学法人宮城大学懲戒審査会 委員長 氏名 印</p>			
審査受付日		審査開始日	
<p>審査の理由</p>			
<p>(教示)</p> <p>1. 公立大学法人宮城大学職員懲戒規程第9条第3項の規定により、この説明書を受領した後は口頭又は書面による弁明の機会が与えられます。</p> <p>2. 口頭による弁明の際、法人の職員のうちから1名の補佐人を付すことができます。</p> <p>3. 補佐人を付すときは、あらかじめその者の氏名及び職名を書面により懲戒審査会に届け出なければなりません。</p>			

様式第2号（第10条関係）

懲戒処分書

氏名		所属名	
職名		給料の級号	
<p>【処分の内容】</p> <p>公立大学法人宮城大学職員就業規則第〇〇条の規定により、懲戒処分として〇〇する。</p> <p>【処分の理由等】</p>			
(発令日)		(公布日)	
平成 年 月 日		平成 年 月 日	
<p>公立大学法人宮城大学 理事長 氏 名 印</p>			