

## 国立大学法人京都工芸繊維大学職員懲戒規則

平成20年10月16日制定  
最終改正 平成~~29~~年~~9~~月~~28~~日

## (趣旨)

第1条 この規則は、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則（平成16年4月1日制定。以下「就業規則」という。）第55条の2の規定に基づき、国立大学法人京都工芸繊維大学の職員（就業規則第2条第1項に規定する職員をいう。以下同じ。）の懲戒に関し必要な事項を定めるものとする。

## (懲戒の原則)

第2条 懲戒は、就業規則第54条各号に掲げる事由（以下「懲戒事由」という。）がなければ、これを行うことはできない。

2 懲戒事由に該当する非違行為の例及びその懲戒の程度の例は、別紙懲戒の量定の基準（以下「基準」という。）のとおりとする。

3 基準に掲げる非違行為以外の行為であっても懲戒事由に該当するものについては、非違行為として基準を参考に懲戒を行うことがある。

4 懲戒は、教授、准教授、講師、助教及び助手の職にある職員（以下「教員」という。）にあっては教育研究評議会の審査を経て、教員以外の職員にあっては第~~9-8~~条に規定する人事審査会の審査を経て行わなければならない。

5 懲戒は、同一の非違行為に対して、重ねて行うことはできない。

## (懲戒の量定)

第3条 懲戒の量定は、基準に基づき、次に掲げる事項を総合的に考慮の上、行うものとする。

- (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、学生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

## (所属長の責務)

第4条 各学系長、大学戦略推進機構及び教育研究基盤機構に置く各組織の長、法人に置く委員会その他の組織の長、高度技術支援センター長並びに各課長（以下「所属長」という。）は、所属し、又は業務を担当する教員又は教員以外の職員について、懲戒事由に該当する非違行為があると思慮するときは、速やかに事実関係を把握し、学長に報告するものとする。この場合において、大学戦略推進機構の各拠点に置くセンターの長は拠点長を経て学長に報告するものとする。

## (調査委員会の設置)

第5条 学長は、前条に規定する報告を経て、速やかに調査委員会を設置して事実関係を調査するものとする。ただし、前条に規定する報告が、ハラスメント等に係る事案にあっては京都工芸繊維大学におけるハラスメントの防止等に関する規則（平成16年4月1日制定）の定めるところにより、役職員倫理に係る事案にあっては国立大学法人京都工芸繊維大学役職員倫理規則（平成16年4月1日制定。以下「倫理規定」という。）の定めるところにより、研究活動の不正行為に係る事案にあっては京都工芸繊維大学における研究活動の不正行為の取扱いに関する規則（平成20年3月27日制定）の定めるところにより、公的研究費の不正な使用に係る事案にあっては別に定めるところにより当該事実関係を調査するものとする。

2 学長は、前条に規定する報告がない場合であっても、懲戒事由に該当する非違行為があると思慮するときは、所属長に対して、事実関係の把握及びその報告を指示することができる。

## (調査委員会の構成等)

第6条 調査委員会は、事案ごとに置くものとし、次に掲げる委員で組織する。ただし、事実関

係の調査の対象となる教員又は教員以外の職員と利害関係のあると認められた者は、委員となることができない。

- (1) 学長が指名する理事
- (2) 次に掲げる者のうちから学長が指名する者
  - ア 教員に係る事案にあつては、教育研究評議会の評議員
  - イ 教員以外の職員に係る事案にあつては、課長
- (3) その他学長が必要と認める者

2 調査委員会に委員長を置き、~~前第1~~項第1号の委員のうちからあらかじめ学長が指名するものをもって充てる。

3 委員長が必要と認めたときは、委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を求めることができる。

4 調査委員会は、学長への報告をもって解散する。

(教育研究評議会への附議等)

第7条 学長は、第5条に規定する調査の結果、当該事案について懲戒を検討する必要があると認めるときは、教員に係る事案にあつては教育研究評議会に附議して、教員以外の職員に係る事案にあつては第9条に規定する人事審査会を設置して、第3条各号に掲げる事項及び懲戒の量定の審査に当たらせるものとする。

(教員の懲戒審査の手続き)

第8条 教員の懲戒審査の手続きに関し必要な事項は、別に規則で定める。

(人事審査会)

第9条 人事審査会は、事案ごとに置くものとし、次に掲げる委員で構成する。ただし、当該事案の対象となる教員以外の職員と利害関係のあると認められた者は、委員となることができない。

- (1) 学長が指名する理事
- (2) 事務局長
- (3) 人事労務課長
- (4) 職員のうちから学長が指名する者

2 前項第4号の委員は、学長が委嘱し、その任期は、人事審査会が解散するまでとする。

3 人事審査会に委員長を置き、第1項第1号の委員のうちからあらかじめ学長が指名するものをもって充てる。

4 委員長が必要と認めたときは、委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を求めることができる。

5 人事審査会は、第11条に規定する報告を行った事案について学長が懲戒を決定したときに解散する。

(教員以外の職員の懲戒審査の手続き)

第10条 人事審査会は、審査を行うに当たっては、審査を受ける者に対し、審査の事由を記載した説明書を交付するものとする。

2 人事審査会は、審査を受ける者が前項の説明書を受領した後14日以内に請求した場合には、その者に対し、口頭又は書面で陳述する機会を与えるものとする。

3 人事審査会は、前項に規定する陳述の内容を踏まえ、懲戒事由の有無及び懲戒の量定の審査を行うものとする。

4 人事審査会は、前項の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。

5 前4項に定めるもののほか、教員以外の職員の懲戒審査に関し必要な事項は、人事審査会の議を経て、学長が定める。

(審査の報告)

第11条 教育研究評議会又は人事審査会は、審査を終了したときは、速やかに学長に報告する。

(懲戒の決定)

第12条 学長は、教育研究評議会又は人事審査会の審査結果を踏まえ、懲戒を決定する。

(懲戒通知書の交付等)

第13条 懲戒は、職員に懲戒通知書を交付して行う。

2 懲戒通知書を交付する際は、懲戒する事由を記載した懲戒説明書を交付するものとする。

(懲戒の効力)

第14条 懲戒の効力は、懲戒通知書を職員に交付したときに発生する。

2 懲戒通知書を受けるべき職員の所在を知ることができない場合又は受取り拒否等のため交付す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項に規定する方法によって公示し、公示した日から2週間を経過したときに懲戒通知書の交付があったものとみなす。

(懲戒の公表)

第15条 懲戒を行ったときは、別に定めるところにより公表する。

(守秘義務)

第16条 調査又は審査に従事した委員その他当該事案に関係した者(当該職を退いた者も含む。)は、公表した事項を除き、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(事務)

第17条 懲戒に関する事務は、別に定めがある場合を除き、人事労務課において処理する。

附 則

1 この規則は、平成20年10月16日(以下「施行日」という。)から施行する。

2 職員が施行日の前日までに行った就業規則第54条各号のいずれかに該当する行為で、施行日以降に就業規則第55条に規定する種類の懲戒を行うときは、この規則の定めるところによる。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成 年 月 日から施行する。

懲戒の量定の基準

1 一般服務関係

(1) 欠勤

ア 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。

イ 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。

ウ 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) 職場内秩序びん乱

ア 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。

イ 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、又は隠して採用された職員は、**懲戒解雇**とする。

(8) 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**停職**とする。~~

ア 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。

イ 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。

(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、減給又は戒告とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続の怠り

国立大学法人京都工芸繊維大学職員兼業規則（平成16年4月1日制定）に定める兼業の申請又は届出の手続きを繰り返し怠り、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(11) 入札談合等に関与する行為

本学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) セクシュアル・ハラスメント

ア 就労、教育又は研究（この号及び次号において「就労・就学」という。）上の関係に基づく影響力を利用して、強いて性的関係を結び、又はわいせつな行為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で性的な言動を繰り返し行った職員は、停職又は減給とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で性的な言動を執拗に繰り返し、その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、又はその相手を退職若しくは退学させた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

エ 相手の意に反することを認識の上で性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

オ 性的な文書又は画像を掲示し、又は提示した職員は、戒告とする。

#### (13) セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメント

ア 就労・就学上の関係に基づく影響力を利用して、相手の意に反する不適切な言動（意図的な無視を含む。以下この号において同じ。）又は不当な拘束を繰り返し行い、その相手の学業又は職務遂行に、不利益又は損害を与えた職員は、停職又は減給とする。この場合において、その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、又はその相手が退職若しくは退学したときは、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

イ 相手の意に反する不適切な言動又は不当な拘束を行い、その相手の就労・就学に支障（精神的な支障を含む。以下この号において同じ。）を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、その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、又はその相手が退職若しくは退学したときは、停職又は減給とする。

ウ 他人の就労・就学に支障を生じさせるおそれがあると認められる行為を繰り返し行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (14) 研究活動における不正行為

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、立証妨害等をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

### 2 業務上の取扱い関係

#### (1) 横領

法人の金銭又は物品を横領した職員は、懲戒解雇する。

#### (2) 窃取

法人の金銭又は物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銭又は物品を交付させた職員は、懲戒解雇する。

#### (4) 紛失

法人の金銭又は物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銭又は物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、器物等を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

#### (7) 出火・爆発

重大な過失により職場において法人の設備、器物等の出火、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

故意に法人の規定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) 法人の金銭・備品等の処理不適正  
自己保管中の法人の金銭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。
- 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  
自己の占有する他人の物（法人の金銭又は物品を除く。）を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
- (7) 窃盗・強盗  
ア 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。  
イ 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  
ア 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。  
イ 常習として賭博をした職員は、停職とする。
- (10) ~~麻薬・覚醒剤等の所持又は使用等~~  
麻薬・覚せい剤、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等を所持又は使用の所持、使用、譲渡等をした職員は、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) 強制わいせつ又は強姦  
暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は暴行又は脅迫を用いて女子を姦淫した職員は、懲戒解雇する。
- (13) 淫行  
18歳未満の者に対して、金銭、物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。
- (14) 痴漢行為  
公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。
- (15) 盗撮又はのぞき

法令に違反して盗撮又はのぞきを行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(16) ストーカー行為

ストーカー行為をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 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、懲戒解雇とする。

イ 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（事故後の救援を怠る等の措置義務違反をした職員は、懲戒解雇）とする。

ウ 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）

ア 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。

イ 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。

5 倫理規定違反関係

(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) 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。

(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、諭旨解雇又は停職とする。

(5) 利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

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

(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、停職又は減給とする。

(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、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(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、減給又は戒告とする。

(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、停職、減給又は戒告とする。

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

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

(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、減給又は戒告とする。

(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。）した職員は、停職、減給又は

戒告とする。

- (16) 利害関係者を教唆して第三者に対し(3)から(15)までに掲げる行為をさせた職員は、(3)から(15)までの違反行為に応じ、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。
- (17) 利害関係者に該当しない事業者等から供応接待を繰り返し受ける等通常一般の社交の程度を超えるような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。
- (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、減給又は戒告とする。
- (20) 本学の経費により作成される書籍等又は作成数の過半数を本学が買い入れる書籍等に係る監修又は編さんに対する報酬を受け取った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。
- (21) 他の職員が倫理規定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、これを受け取り、又は享受した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。
- (22) 倫理規定等違反の疑いのある事実について、虚偽の申述をし、又は隠ぺいした職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (23) 部下の倫理規定等違反の疑いのある事実について黙認した職員は、停職又は減給とする。
- (24) 自己負担又は第三者負担で利害関係者と共に自己の費用が1万円を超える飲食をした場合において、倫理規定第4条の倫理監督員（以下「倫理監督員」という。）への届出を怠った職員は、戒告とする。
- (25) 自己負担又は第三者負担で利害関係者と共に自己の費用が1万円を超える飲食をした場合において、虚偽の事項を倫理監督員に届け出た職員は、減給又は戒告とする。
- (26) 倫理監督員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、管理者としての指導監督に適性適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

### (2) 非行の隠ぺい又は黙認

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。