

公立大学法人横浜市立大学 懲戒処分の標準例

1. 基本事項

以下については、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げています。具体的な量定の決定にあたっては、

- (1) 職務遂行にかかる非違行為か否か
- (2) 非違行為の動機、状況及び結果はどのようなものであったか
- (3) 故意又は過失の度合はどの程度であったか
- (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) 非違行為を行った職員の職務上の責任は、非違行為との関係でどのように評価すべきか
- (6) 司法判断はどのようなものであるか
- (7) 被害者との間で示談や和解がなされているか
- (8) 過去に非違行為を行っているか 等のほか、

日ごろの勤務態度や非違行為後の対応も含め、総合的に考慮した上で判断します。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外となることもあり得ます。

なお、標準例に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とし、これらについては、標準例に掲げる取り扱いを参考に判断します。

2. 標準例

(1) 一般服務関係

① 信用失墜行為

本学運営に対し、倫理規程に反するなどにより、重大な信用を失墜させた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。この場合において、法人の運営に、特に重大な支障を生じさせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇または停職とする。

② 他職員等の明白な非違行為の黙認

他の職員等が明白な非違行為を行った場合に黙認した職員は、減給又は戒告とする。

③ 教育組織及び医療機関勤務者としての不適切な指導

教育上又は医療上不適切な指導を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。また、学外学習や部活動指導中に、未成年者に対し飲酒や喫煙等を認めた職員も、停職、減給又は戒告とする。

④ 学歴詐称

学歴を詐称して採用された職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

⑤ 個人情報等の不適切な管理

学生・患者、職員等の個人情報を不適切に管理した職員は、停職、減給又は戒告とする。

⑥ 守秘義務違反

職務上知ることのできた秘密を漏らした職員は、減給又は戒告とする。この場合において、法人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。

⑦ 個人情報の不当利用

職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために、個人的に使用するなど、不当な目的に使用した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。

⑧ 勤務態度不良

正当な理由なく、遅刻・早退を繰り返し、勤務時間中に職場を離脱・私的な行為を繰り返すなどして職務を怠り、又は職務遂行にあたって上司の命令に従わない等により、法人運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において、法人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。

⑨ パソコン・インターネットの不正利用

職場のパソコンを業務以外の目的で利用し、又は勤務時間中に私用メールを送り、若しくは業務に関連のないWEBを閲覧するなど、本学インターネット情報基盤を職務目的外に利用した職員は、減給又は戒告とする。

⑩ 違法な政治的行為

公職選挙法第137条の規定に違反して選挙運動をした教員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

⑪ 違法な争議行為

違法な争議行為を企て、またはその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給または戒告とする。

⑫ 営利企業等従事

理事長の許可を得る手続きを怠り、営利企業等に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、自己の研究と関連のある営利企業などに従事した職員は、停職又は減給とする。なお、悪意をもって手続きを懈怠するなど悪質な場合は、諭旨解雇とする。

⑬ 欠勤

(ア) 正当な理由なく7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8日以上14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15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。

⑭ 休暇等の虚偽申請

特別休暇、介護休暇等について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

⑮ 職場内秩序びん乱

上司その他職員に対する暴行又は暴言等により、職場の秩序を乱した職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

⑯ 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。

⑰ ハラスメント

他の者を不快にさせるなど、ハラスメントに該当する行為を行った職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

⑱ 収賄・供応

本項目の「職務に関して」には、入学試験、卒業判定、修了判定、学位審査など学生に係る職務や、採用試験、昇任など職員の身分に係る職務及び病院等における診療等の医療行為に関連した行為も含む。

(ア) 職務に関して賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、懲戒解雇とする。

(イ) 職務に関して本法人関係業者及び業者団体との虚礼・贈答の授受を行い、又は接待・会食等の供応を受けた職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(ウ) 職員の身分に係る職務に関して賄賂を贈与し、または供応を申し出た職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

（２）法人の経費（各種研究費を含む）・物品取扱い関係

① 横領

法人の経費（各種研究費を含む）又は物品を横領した職員は、懲戒解雇とする。

② 窃取

法人の経費（各種研究費を含む）又は物品を窃取した職員は、懲戒解雇とする。

③ 詐取

人を欺いて法人の経費（各種研究費を含む）又は物品を交付させた職員は、懲戒解雇とする。

④ 紛失

法人の経費（各種研究費を含む）又は物品を紛失した職員は、減給又は戒告とする。

⑤ 盗難

重大な過失により法人の経費（各種研究費を含む）又は物品の盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

⑥ 物品損壊

職場において物品を損壊した職員は、戒告とする。この場合において故意又は重大な過失のある職員は、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出火、爆発を引き起こした職員は、減給又は戒告とする。この場合において、故意又は重大な過失のある職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

⑧ 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に法令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 法人の経費（各種研究費を含む）及び物品等の処理不適正

自己保管中の法人経費(各種研究費を含む)又は物品等について、目的外の用途に使用するなど不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

（３）職務外非行関係

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、懲戒解雇、諭旨解雇、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、停職、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 窃盗

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。

⑦ 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。

⑧ 賭博・ノミ行為

賭博・ノミ行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、賭場を開くなど胴元としての行為をした職員は懲戒解雇とする。

⑨ 麻薬・覚醒剤等の所持又は使用

麻薬・覚醒剤等を所持又は使用した職員は、懲戒解雇とする。

⑩ わいせつ行為等

(ア) 強制わいせつ

暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、懲戒解雇とする。

(イ) 淫行

18歳未満の者に対して、法律や条令等に違反して淫行をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(ウ) 痴漢行為

公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。ただし学生又は患者に対する行為の場合は懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(エ) その他わいせつな行為

法律・条例等に違反して盗撮、のぞきその他のわいせつな行為を行った職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。ただし学生又は患者に対する行為の場合は懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

※法律・条例等とは、主に次に掲げるものをいう。

刑法

軽犯罪法

児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律

神奈川県青少年保護育成条例

公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例

⑪ ストーカー行為

つきまとい等のストーカー行為をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。

(4) 交通事故・交通法規違反関係

① 職務中の交通事故等

(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、諭旨解雇又は停職とする。この場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をし、又は事故報告を怠った職員は、懲戒解雇とする。

(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、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をし、又は事故報告を怠った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(ウ) 重大な過失により他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。この場合において、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をし、又は事故報告を怠った職員は、停職又は減給とする。

(エ) 著しい速度超過等、悪質な交通法規違反をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職又は減給とする。

※処分量定の決定に際しては、運転を本務とするか否かを考慮のうえ、判断するものとする。

② 飲酒運転での交通事故等

(ア) 飲酒運転で事故を起こした職員は、懲戒解雇とする。

(イ) 飲酒運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇とする。ただし、この場合において、特段の事情があるときは、停職とすることができる。

(ウ) 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、又は飲酒を勧めた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。飲酒運転であることを知りながら、これに同乗した職員や、同乗しない場合であっても、飲酒運転であることを知りながら、それを容認した職員も同様とする。

なお、これらの場合において、飲酒運転をした者が本法人職員であり、その職員を懲戒処分とする時は、その処分量定と同じとする。

※飲酒運転とは、酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。

③ 一般交通事故等

(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、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をし、又は事故報告を怠った職員は、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、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をし、又は事故報告を怠った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。

(ウ) 著しい速度超過、無免許運転等の悪質な交通法規違反をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

※処分の決定に際しては、過失の程度や損壊等被害の状況、事故後の対応も考慮の上、判断する。

(5) 監督責任関係

① 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 部下職員の非行を知りながら、その事実を隠匿し、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

3. 処分の加重又は軽減等

(1) 処分の加重について

① 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。

② 懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。

(ア) 職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき

(イ) 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき

(ウ) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき

(2) 処分の軽減について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか、又は処分を行わないことができる。(処分を軽減する場合においては、標準例で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は理事長文書訓戒を原則とする。)

① 職員の日頃の勤務態度が、極めて良好であるとき

② 職員が自らの行為が発覚する前に、自主的に申し出たとき

③ 職員が行った行為の非違の程度が、軽微である等特別な事情があるとき