

国立大学法人京都教育大学教職員懲戒規程

平成16年 4月 1日 制定
令和 3年12月13日 最終改正

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人京都教育大学教職員就業規則(以下「就業規則」という。)第37条第5項の規定に基づき、教職員の懲戒に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(懲戒の原則)

第2条 教職員は、役員会(大学教員の場合にあつては、教育研究評議会とする。以下第4条において同じ。)の審査の結果によるものでなければ、懲戒処分を受けることはない。

2 懲戒処分は、就業規則第37条第1項各号に掲げる事由(以下「懲戒事由」という。)に該当する行為でなければ、これを行うことはできない。懲戒事由が設けられる以前に行つた行為に対しても同様とする。

3 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。

4 懲戒処分は、同じ程度に違反した行為に対して、就業規則第37条第2項各号に掲げる懲戒の種類、程度が異なつてはならない。

(懲戒処分の量定)

第3条 量定の決定に当たっては、次に掲げる事項を総合的に考慮のうえ決定するものとする。

- 一 非違行為の動機、態様及び結果
- 二 故意又は過失の程度
- 三 非違行為を行つた教職員の職責及びその職責と非違行為との関係
- 四 他の教職員及び社会に与える影響
- 五 過去の非違行為の有無
- 六 日頃の勤務態度及び非違行為後の対応

2 量定については、別紙の「懲戒処分標準例」による。ただし、個別の事案の内容によっては、懲戒処分標準例に掲げる量定以外の量定とする場合もあるものとする。

3 懲戒処分標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分標準例に掲げる取扱いを参考として判断し、懲戒処分とすることがある。

(懲戒処分の審査等)

第4条 所属長は、所属する教職員に係る審査事案(ハラスメント事案、研究活動の不正行為及び研究費の不正使用に係る事案を除く。)が発生したときは、速やかに事実関係を確認し、その結果、処分の検討が必要と認めるときは、学長に対して審査申立てを行うものとする。

2 学長は、所属長から審査申立てがあつたときは、役員会に付議するものとする。

3 学長は、第1項による所属長からの審査申立てがなかつた場合でも、処分の検討が必要と認めるときは、役員会に付議できるものとする。

4 懲戒処分の審査手続き等については、別に定める。

(懲戒処分書及び処分説明書の交付)

第5条 懲戒処分は、当該教職員に懲戒処分書及び処分説明書を交付して行わなければならない。

(懲戒処分の効力)

第6条 懲戒処分の効力は、懲戒処分書及び処分説明書を当該教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、これを受けるべき教職員の所在を知ることができない場合においては、その内容を官報に掲載することをもってこれに替えるものとし、掲載された日から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7条 懲戒処分の事案については、別に定める基準により公表するものとする。

(準用)

第8条 この規程は、国立大学法人京都教育大学非常勤職員就業規則第22条に基づく懲戒処分に準用する。

(雑則)

第9条 この規程の実施に関し必要な事項は別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年規程3号)

この規程は、平成26年6月24日から施行する。

附 則 (平成28年規程28号)

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則 (平成29年規程第22号)

この規程は、平成30年1月1日から施行する。

附 則 (令和2年規程第35号)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則 (令和3年規程第9号)

この規程は、令和3年12月13日から施行する。

懲戒処分標準例

1 一般服務関係

(1) 欠勤

- 一 正当な理由なく無断で10日以内の間勤務を欠いた教職員は、減給又は譴責とする。
- 二 正当な理由なく無断で11日以上20日以内の間勤務を欠いた教職員は、出勤停止又は減給とする。
- 三 正当な理由なく無断で21日以上の間勤務を欠いた教職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。出勤の督促に応じなかったときは、懲戒解雇とする。

(2) 遅刻・早退

正当な理由なく無断で、労働時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた教職員は、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教職員は、減給又は譴責とする。

(4) 勤務態度不良

労働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教職員は、減給又は譴責とする。

(5) 大学内の秩序・風紀びん乱

- 一 暴行により職場の秩序を乱した教職員は、出勤停止又は減給とする。
- 二 暴言により職場の秩序を乱した教職員は、減給又は譴責とする。
- 三 賭博、勤務中の飲酒その他これに類する行為により大学内の秩序・風紀を乱した教職員は、減給又は譴責とする。
- 四 大学内で、喧騒その他の秩序・風紀を乱す行為により、業務の正常な運営を妨げた者は、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教職員は、減給又は譴責とする。

(7) 経歴詐称

重要な経歴を偽り、採用された教職員は、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教職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(9) セクシュアル・ハラスメント

- 一 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした教職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。
- 二 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動(以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。)を繰り返した教職員は、出勤停止又は減給

とする。この場合において、わいせつな言辞等の性的な言動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、当該教職員は懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

三 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った教職員は、減給又は譴責とする。

(10) アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメント

一 職務上の影響力をもって相手の意に反する不適切な言動を繰り返し行ったことにより、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、当該教職員は懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。

二 職務上の影響力をもって相手の意に反する不適切な言動を繰り返し行ったことにより、相手に修学上や就労上において損害、不利益又は支障を生じさせたとき、当該教職員は諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。

2 業務上における金品及びその他の取扱い関係

(1) 横領

法人の金品を横領した教職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(2) 窃取

法人の金品を窃取した教職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(3) 詐取

人を欺いて法人の金品を交付させた教職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(4) 紛失

法人の金品を紛失した教職員は、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教職員は、譴責とする。

(6) 器物損壊

故意に職場において法人の設備、器物を損壊した教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出火、爆発を引き起こした教職員は、譴責とする。

(8) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に法人の規程に違反して諸給与を不正に支給した教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教職員は、減給又は譴責とする。

(9) 法人の金品の処理不適正

自己保管中の法人の金品の流用等金品の不適正な処理をした教職員は、減給又は譴責とする。

(10) 研究活動の不正行為及び研究費の不正使用

国立大学法人京都教育大学における公的研究費の適正な取扱いに関する規程に規定する研究費の不正使用又は国立大学法人京都教育大学における研究活動の不正行為の防止等に関する規程に規定する不正行為を認定された教職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、

出勤停止，減給又は譴責とする。

3 業務外非行関係

(1) 放火

放火をした教職員は，懲戒解雇とする。

(2) 殺人

人を殺した教職員は，懲戒解雇とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した教職員は，出勤停止又は減給とする。

(4) 横領

自己の占有する他人の物（法人の金品を除く。）を横領した教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇又は出勤停止とする。

(5) 窃盗・強盗

一 他人の財物を窃取した教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇又は出勤停止とする。

二 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員は，懲戒解雇とする。

(6) 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教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇又は出勤停止とする。

(7) 賭博

一 賭博をした教職員は，減給又は譴責とする。

二 常習として賭博をした教職員は，出勤停止とする。

(8) 麻薬・覚醒剤等の所持又は使用

麻薬，覚醒剤等を所持し，又は使用した教職員は，懲戒解雇とする。

(9) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して公共の場所や乗り物において，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教職員は，減給又は譴責とする。

(10) 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教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇又は出勤停止とする。

(11) 痴漢行為

公共の乗り物等において痴漢行為をした教職員は，出勤停止又は減給とする。

(12) 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教職員は，出勤停止又は減給とする。

(13) その他

上記のほか，刑法その他の刑罰法規の規定に該当し，大学の名誉又は信用を著しく傷つけたと認められる教職員は，上記に準じ，譴責，減給，出勤停止，諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

4 交通事故，交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での交通事故

- 一 酒酔い運転で人を死亡させ，又は重篤な傷害を負わせた教職員は，懲戒解雇とする。
- 二 酒酔い運転で人に傷害を負わせた教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇又は出勤停止とする。この場合において，事故後の救援措置を怠る等の措置義務違反をした教職員は，懲戒解雇又は諭旨解雇とする。
- 三 酒気帯び運転で人を死亡させ，又は重篤な傷害を負わせた教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇又は出勤停止とする。この場合において，措置義務違反をした教職員は，懲戒解雇又は諭旨解雇とする。
- 四 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇，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教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇又は出勤停止とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故

人を死亡させ，又は重篤な傷害を負わせた教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇，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教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇又は出勤停止とする。

(3) 交通法規違反関係

悪質な交通法規違反をして事故（人身事故を除く。）を起こした教職員は，出勤停止，減給又は譴責とする。この場合においては，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ものとする。

5 倫理規程違反関係

- (1) 各種報告書を提出しなかった教職員は，譴責とする。
- (2) 虚偽の事項を記載した各種報告書を提出した教職員は，減給又は譴責とする。
- (3) 部下の倫理規程等違反を黙認し，又は隠ぺいした教職員は，出勤停止又は減給とする。
- (4) 利害関係者から金銭又は物品の贈与を受けた教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇，出勤停止，減給又は譴責とする。
- (5) 利害関係者から不動産の贈与を受けた教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇又は出勤停止とする。
- (6) 利害関係者から金銭の貸付けを受けた教職員は，減給又は譴責とする。
- (7) 利害関係者から無償で物品の貸付けを受けた教職員は，減給又は譴責とする。
- (8) 利害関係者から無償で不動産の貸付けを受けた教職員は，出勤停止又は減給とする。
- (9) 利害関係者から無償で役務の提供を受けた教職員は，懲戒解雇，諭旨解雇，出勤停止，減給又は譴責とする。
- (10) 利害関係者から未公開株式を譲り受けた教職員は，出勤停止又は減給とする。
- (11) 利害関係者から供応接待（飲食物の提供に限る。）を受けた教職員は，減給又は譴責とする。
- (12) 利害関係者から遊技又はゴルフの接待を受けた教職員は，減給又は譴責とする。

- (13) 利害関係者から海外旅行の接待を受けた教職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。
- (14) 利害関係者から国内旅行の接待を受けた教職員は、減給又は譴責とする。
- (15) 利害関係者と共に飲食(供応接待を受ける場合を除く。)した教職員は、譴責とする。
- (16) 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。)をした教職員は、譴責とする。
- (17) 利害関係者と共に旅行(旅行の接待を受ける場合を除く。)をした教職員は、譴責とする。
- (18) 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教職員は、減給又は譴責とする。
- (19) 利害関係者につけ回しをした教職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。
- (20) 利害関係者に該当しない事業者等につけ回しをした教職員は、減給又は譴責とする。
- (21) 倫理監督官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教職員は、減給又は譴責とする。

6 監督者責任関係

(1) 指導監督不適正

部下教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教職員は、減給又は譴責とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下教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、又は黙認した教職員は、出勤停止又は減給とする。

7 その他

教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）第二条に規定する「児童生徒性暴力等」の行為をした「教育職員等」に該当する場合は、原則懲戒解雇とする。