

公立大学法人新潟県立看護大学職員懲戒規程

(平成 25 年 4 月 1 日規程第 28 号)

(目的)

第 1 条 この規程は、公立大学法人新潟県立看護大学職員就業規則(平成 25 年規則第 2 号。以下「職員就業規則」という。)第 39 条及び公立大学法人新潟県立大学非常勤職員等就業規則(平成 25 年規則第 3 号。以下「非常勤職員等就業規則」という。)第 39 条の規定に基づき、公立大学法人新潟県立大学(以下「法人」という。)の職員の懲戒の手續きに関し必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第 2 条 この規程において「職員」とは、職員就業規則及び非常勤職員等就業規則の適用を受けるすべての者をいう。

2 この規程において「部局長」とは、看護学部長及び事務局長をいう。

(懲戒の原則)

第 3 条 懲戒処分は、懲戒委員会の審査の結果を踏まえたものでなければならない。

2 懲戒処分は、同一の規律違反行為に対して、重ねて行うことはできない。

3 懲戒処分は、懲戒事由に該当する行為を実行した者だけではなく、教唆した者及び協力した者も対象とする。

(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。

(内部通報及び告発)

第 5 条 非違行為の事実を内部機関に通報した者は、通報したことにより、いかなる不利益も受けない。

2 自ら行った非違行為の事実を、発覚前に申し出た職員に対しては、懲戒処分の量定を軽減できる。

3 非違行為のうち、刑事事件に係る事実については、刑事訴訟法(昭和 23 年法律第 131 号)に定めるところにより告発又は告訴を行う。

(懲戒処分の対象となる行為の調査)

第 6 条 理事長は、職員について職員就業規則第 39 条及び非常勤職員就業規則第 39 条に定める懲戒事由のいずれかが存在すると思料する場合には、部局長に、当該懲戒事由に係る事実の調査を行わせるものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、部局長は、当該所属する職員について、懲戒事由のいずれかが存在すると思料する場合には、当該懲戒の事由に係る事実の調査を行うことができる。この場合には、部局長は、遅滞なく理事長に調査の開始を申し出て、その承認を得るものとする。
- 3 前2項の規定により調査を行った部局長は、遅滞なくその結果を理事長に報告しなければならない。

(審査の付議)

- 第7条 理事長は、前条第3項の規定により報告を受けた調査の結果に基づき、当該職員に対して懲戒処分を行うことが適当であると思料する場合には、懲戒委員会を設置し、審査を付議する。
- 2 理事長は、懲戒事由に係る事実の性質上特定の部局長に調査を行わせることが不相当である場合又は懲戒事由に係る事実の内容が極めて明白である場合には、前条に定める部局長による調査を経ることなく、直ちに懲戒委員会を設置し、審査を付議することができる。

(懲戒委員会における審査)

- 第8条 懲戒委員会は、前条の規定により審査の付議を受けたときは、第5条に定める調査の結果に基づく審査及び懲戒処分の要否並びに次条に定める懲戒処分を要する場合の量定案を決定するものとする。
- 2 懲戒委員会が審査を行うときは、対象となる職員に対し、書面又は口頭により弁明を行う機会を与える。
 - 3 懲戒委員会は、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聴取することができる。
 - 4 懲戒委員会が懲戒事由に係る事実の性質上特定の部局長に調査を行わせることが不相当である場合に該当するものとして前条第2項の規定により審査の付議を受けたときは、懲戒委員会は懲戒事由に係る事実の調査を行うことができる。

(懲戒処分の量定等)

- 第9条 懲戒委員会は、次に掲げる事項を総合的に考慮のうえ懲戒処分の量定等の案を決定するものとする。
- (1) 規律違反行為の動機、態様及び結果
 - (2) 故意又は過失の程度
 - (3) 規律違反行為を行った職員の職責及びその職責と規律違反行為との関係
 - (4) 他の職員及び社会に与える影響
 - (5) 過去の規律違反行為の有無
 - (6) 日頃の勤務態度や規律違反行為後の対応
 - (7) その他人事委員会が必要と認める事項

(損害賠償等との関係)

第10条 故意又は重大な過失によって法人に損害を与えたときの損害賠償又は不当利得の返還は、懲戒処分によって免除されるものではない。

(処分決定までの措置)

第11条 懲戒処分に関する事実を調査し、または審査するため、当該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は、懲戒処分の決定に至るまでの間、当該職員を自宅に待機させることができる。

(懲戒処分の決定)

第12条 職員の懲戒処分は、第8条及び第9条に定める懲戒委員会の審査及び理事会の付議を経て、理事長がこれを行う。

(懲戒処分書の交付等)

第13条 懲戒処分は、職員に別記様式による懲戒処分書を交付して行う。

2 懲戒の効力は、懲戒処分書を職員に交付したときに発生する。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、書面を受けるべき者の所在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。この場合には、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懲戒処分書の交付があったものとみなす。

(減給の方法)

第14条 職員就業規則第40条第2号及び非常勤職員就業規則第40条第2号に定める減給は、その効力発生後の給与支給日に減額分を差し引くこととする。

2 減給する額の総額が、給与支給日に支給される給与の総額の10分の1を超える場合は、その超える額については翌月以降の給与の支給日に減給する。

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

(期間の計算)

第15条 職員就業規則第40条第3号及び非常勤職員就業規則第40条第3号に定める停職期間の計算は、暦日計算による。

2 前項の期間の起算は、処分の効力発生日を算入せずその翌日から起算する。

(懲戒処分の公表)

第 16 条 法人の職員が懲戒処分を受けた場合、以下の基準により公表する。

(1) 解雇を行った場合

(2) 職務上の非違行為のうち、刑事事件に係る事案（過失による交通事故を除く。）に対して、停職、減給又は戒告の処分を行った場合

(3) 特に社会的な関心が高い事案又は社会に及ぼす影響の著しい事案

2 被害者が事件を公表しないよう求める場合又は公表により被害者が特定される可能性が大きい場合等、被害者の人権に配慮する必要がある場合は公表しない。

3 公表する内容は、原則として以下のとおりとする。

(1) 発生日月日

(2) 職種及び職層（職位）

(3) 所属

(4) 年齢及び性別

(5) 事件概要

(6) 処分内容

(7) 処分年月日

4 前項の規定にかかわらず、理事長が解雇を行った場合であって社会に及ぼす影響が大きいと判断する場合は、職名及び氏名等の個人情報公表する場合がある。

5 懲戒処分の公表は、処分を行った後に速やかに行う。

6 公表は、資料提供により行う。

(委任)

第 17 条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施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 25 年 4 月 1 日から施行する。

別表（第4条関係）

1 一般服務関連

(1) 欠勤

正当な理由なく勤務を欠いたとき。

(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とき。

(3) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、法人業務の運営に支障を生じさせたとき。

(4) 秘密漏洩

職務上知ることのできた秘密を漏らし、法人業務の運営に重大な支障を生じさせたとき。

(5) セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害

セクシュアル・ハラスメント（職員が、他の役員、職員、学生等又は関係者を不快にさせる性的な言動をいう。）、アカデミック・ハラスメント（職員が、他の職員又は学生等に対して、教育研究上の地位又は権限を利用して行う、教育研究上又は修学上の不適切な言動又は差別的取扱いをいう。）、パワー・ハラスメント（職員が、他の職員に対して、職務上の地位又は権限を利用して行う、就労上の不適切な言動又は差別的取扱いをいう。）、及び、その他のハラスメント（職員が、他の役員、職員、学生等又は関係者に対して行う、国籍、人種、信条、性別、社会的身分、障がいの有無、病気、身体的特徴、性的指向、年齢、地位等に基づく不適切な言動又は差別的取扱いをいう。）を行うことによって、相手方に不利益や不快感を与えて、教育・研究や就労・修学環境を悪化させたとき。

(6) 無届兼業

許可なく営利企業等に従事したとき。

2 業務上の取扱い関連

(1) コンピュータの不適正利用

職場のコンピュータを職務外の目的で使用したとき。

(2) 横領

法人の財産を横領したとき。

(3) 窃取

法人の財産を窃取したとき。

(4) 詐欺

詐術を用いて法人の財産を交付させたとき。

(5) 盗難

重大な過失により法人の財産が盗難に遭ったとき。

- (6) 損壊
故意に法人の財産を損壊したとき。
- (7) 給与の違法支払・不適正受給
給与支給に際し故意に不正支給をしたとき及び故意に届出を怠り又は虚偽の届出をするなどにより給与を不正に受給したとき。
- (8) 財産の不適正処理
法人の財産を不適正に処理したとき。

3 業務外非違行為関連

- (1) 殺人
人を殺したとき。
- (2) 傷害
人の身体に傷害を与えたとき。
- (3) 暴行等
前号の傷害に至らないものの、人に暴行を加えたとき。
- (4) 器物損壊
故意に他人のものを損壊したとき。
- (5) 横領
自己の占有する他人の物（法人の財産を除く。）を横領したとき。
- (6) 強盗
暴行又は脅迫を用いて他人の財物を奪ったとき。
- (7) 窃盗
他人の財物を奪ったとき。
- (8) 賭博
賭博をしたとき。
- (9) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用
麻薬・覚せい剤等を所持又は使用したとき。
- (10) 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、著しく粗野又は乱暴な言動をしたとき。
- (11) 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価として供与し、又は供与することを約束して淫行をしたとき。
- (12) 痴漢行為
痴漢行為をしたとき。

4 交通事故・交通法規違反関連

- (1) 交通法規違反
ア 酒酔い運転を行ったとき。

イ 酒気帯び運転を行ったとき。

ウ 酒酔い運転又は酒気帯び運転となることを知りながら、それを制止せず、運転を指示又は容認（黙認を含む）したとき。

(2) 交通事故

人を死亡させ、又は傷害を負わせたとき。

5 監督者責任関連

(1) 指導監督不適正

部下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とき。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下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とき。

6 刑法違反関係

上記に掲げるもののほか、刑法犯に該当する行為をしたとき。

7 その他

上記に掲げるもののほか、大学の職員としてふさわしくない行為をしたとき。

別記様式（第 13 条関係）

年 月 日

懲戒処分書

公立大学法人新潟県立看護大学
理事長

1 被処分者
氏 名
所 属
職 名

2 発令日付 年 月 日

3 処分の種類

4 処分の理由
(教示)