

○東京藝術大学職員懲戒規則

〔平成20年3月21日〕
制 定

改正 平成20年12月22日 平成25年10月24日
平成27年3月26日

(目的)

第1条 この規則は、東京藝術大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第43条第4項、東京藝術大学事務等非常勤職員就業規則（以下「事務等非常勤職員就業規則」という。）第52条第4項、東京藝術大学教育研究等非常勤職員就業規則（以下「教育研究等非常勤職員就業規則」という。）第51条第4項、東京藝術大学招聘教員就業規則（以下「招聘教員就業規則」という。）第49条第4項及び東京藝術大学卓越教員就業規則（以下「卓越教員就業規則」という。）第48条第4項の規定に基づき、本学に勤務する職員の懲戒に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規則における職員とは次の各号に定めるものをいう。

- (1) 教員等 職員就業規則第2条第1項第1号、教育研究等非常勤職員就業規則第2条、招聘教員就業規則第2条及び卓越教員就業規則第2条に定める者
- (2) 事務職員等 就業規則第2条第1項第2号から第4号及び事務等非常勤職員就業規則第2条に定める者

(原則)

第3条 懲戒処分は、職員就業規則第44条、事務等非常勤職員就業規則第53条、教育研究等非常勤職員就業規則第52条、招聘教員就業規則第50条及び卓越教員就業規則第49条に定める事由でなければ行うことができない。

- 2 懲戒処分は、教員等にあつては教育研究評議会、事務職員等にあつては役員会の審査を経て行わなければならない。
- 3 懲戒処分は、同一の非違行為に対して重ねて行うことはできない。

(調査委員会の設置)

第4条 学長は、職員の懲戒に該当する非違行為が発生したときは、速やかに懲戒調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置し、公正かつ中立な立場で、その事案の事実関係の確認並びに処分の要否及び量定の案を決定させるものとする。ただし、ハラスメントに係る事案については東京藝術大学ハラスメントの防止等に関する規則に定める防止対策委員会の報告に基づき、調査委員会を設置するものとする。

- 2 調査委員会は、審議の結果について書面で学長に報告するものとする。
- 3 前2項に規定するもののほか、審議に必要な事項は、調査委員会がこれを定める。

(調査委員会の構成)

第5条 調査委員会は、次の委員によって構成する。

- (1) 学長が指名する理事 1人
- (2) 学長が指名する職員（教員等の審議にあつては教育研究評議会構成員から、

事務職員等の審議にあつては課長・事務長相当職から指名する。) 3人

(3) 事務局長

(4) その他学長が必要と認める者 若干人

(事実確認等調査会)

第6条 調査委員会は、審査に当たり事実確認等の調査が必要があると認めるときは、事実確認等調査会を設置してその調査を行うことができる。

2 事実確認等調査会の構成等は、事案に応じてその都度これを定める。

3 事実確認等調査会は、調査結果について書面で調査委員会に報告するものとする。

(懲戒処分 of 決定)

第7条 学長は、調査委員会の審議の結果を受け、教員等にあつては教育研究評議会、事務職員等にあつては役員会の審査を経て懲戒処分を決定する。

2 教育研究評議会又は役員会は、審査を受ける職員に陳述の機会を与えなければならない。

3 教育研究評議会又は役員会は、審査を行う上で必要があると認めるときは、参考人の出席を求め、又はその意見を徴することができる。

4 教育研究評議会又は役員会は、必要があると認めるときは、第4条で設置された調査委員会に調査等を依頼することができる。

5 第2項から前項までに規定するもののほか、審査に必要な事項は、別に定める。

(懲戒 of 量定)

第8条 処分量定の決定に当たっては、次に掲げる事項に留意し、別紙1の懲戒処分の指針に基づき総合的に判断するものとする。

(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との関係

(4) 他の職員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

2 懲戒処分の指針に掲げられていない非違行為については、懲戒処分の指針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 of 手続)

第9条 懲戒処分は、職員に処分の事由を記載した別紙2の懲戒処分書及び別紙3の処分説明書(以下「懲戒処分書等」という。)を交付して行わなければならない。

2 懲戒処分は、懲戒処分書等を職員に交付したときにその効力を発生する。

3 懲戒処分書等の交付は、これ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拒否等により交付できない場合は、その内容を民法に定める方法により公示し、公示された日から2週間を経過したときに懲戒処分書等の交付があったものとみなす。

(停職期間 of 計算)

第10条 停職の期間の計算は、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。
(減給の方法)

第11条 減給は、その効力発生日の直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。

(自己都合退職の予告期間)

第12条 懲戒事由に該当する疑いのある職員が自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに退職届を提出しなければならない。

この場合において、就業規則第20条第1項、事務等非常勤職員就業規則第12条第1項、教育研究等非常勤職員就業規則第12条第1項、招聘教員就業規則第13条第1項及び卓越教員就業規則第12条第1項のただし書きは適用しない。

(処分の公表)

第13条 職員に対し懲戒処分を行ったときは、原則として公表するものとする。

2 前項の公表内容及び方法等については、別紙4の懲戒処分公表の指針に基づき、学長が決定する。

(雑則)

第14条 特別の事情によりこの規則によることができない場合又はこの規則によることが著しく不相当であると学長が認める場合は、別段の取扱いをすることができる。

附 則

1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。

2 この規則の施行日前に懲戒処分を発令されたもののうち、施行日以降も懲戒処分の効果が終了していない場合は、これを継承する。

3 この規則の施行日前において、懲戒事由に相当する事実があり懲戒処分を発令されていないものについては、この規則に基づき懲戒処分を行うものとする。

4 国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則第4条の規定により承継された職員にあつては、平成16年3月31日以前に行った国家公務員法(昭和22年法律第120号)に定める職務上の義務違反に該当する行為に対しても適用する。

附 則

この規則は、平成20年12月22日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年10月24日から施行し、平成25年7月18日から適用する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

別紙 1

懲戒処分の指針

第1 基本事項

本指針は、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たものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員、学生及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮のうえ判断するものとする。

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することもあり得るところである。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
 - ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
 - ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
 - ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
 - ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき
- がある。

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ① 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき

がある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

第2 標準例

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) 職場内秩序を乱す行為
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) 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。
- (8) 入札談合等に関与する行為
法人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、懲戒解雇又は停職とする。
- (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) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）
ア 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・部下若しくは教員と学生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職員は、懲戒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、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。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。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、又は辞職若しくは退学したときは、当該職員は懲戒解雇又は停職とする。
ウ 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職員は、減給又は戒告とする。
- (11) セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメント

ア 就学、就労、教育及び研究（以下「就学・就労」という。）上の関係に基づく影響力を持って相手の意に反する不適切な言動（或は意図的な無視）又は不当な拘束等を繰り返し行い、学業や職務遂行に関連して一定の不利益・損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、その行為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、又は辞職若しくは退学したときは、懲戒解雇又は停職とする。

イ 相手の意に反する不適切な言動（或は意図的な無視）等により、精神的な面を含めて、就学・就労上に一定の支障を生じさせ、又はそのような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、減給又は戒告とする。この場合において、その行為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、又は辞職若しくは退学したときは、当該職員は懲戒解雇、停職又は減給とする。

（注）処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

2 法人の金銭又は物品取扱い関係

（1）横領

法人の金銭又は物品を横領した職員は、懲戒解雇とする。

（2）窃取

法人の金銭又は物品を窃取した職員は、懲戒解雇とする。

（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、懲戒解雇とする。

（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）物品損壊

故意に職場において法人の設備、物品を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

（7）失火

過失により職場において法人の設備、物品の出火、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

故意に法人の規則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）法人の金銭又は物品処理不適正

自己保管中の法人の金銭の流用等金銭又は物品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、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（傷害するに至らなかった場合に限る。）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（法人の金銭及び物品を除く。）を横領した職員は、懲戒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、懲戒解雇とする。
- (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職員は、懲戒解雇とする。
- (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) 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をした職員は、懲戒解雇又は停職とする。
- (13) 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。

4 交通事故・交通法規違反関係

- (1) 飲酒運転での交通事故
 - ア 酒酔い運転をした職員は、懲戒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、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、懲戒解雇又は停職（事故後の救護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ず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、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、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。

(注) 処分を行うに際しては、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 倫理規則違反関係

(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) 東京藝術大学役職員倫理規則第3条第3項に定める利害関係者（以下「利害関係者」という。）から金品の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、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) 利害関係者から又は利害関係者の負担により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) 利害関係者から又は利害関係者の負担により無償で役務の提供を受けた職員は、懲戒解雇、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、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、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、減給又は戒告とする。

(14) 利害関係者と共に飲食（供応接待を受ける場合を除く。）した職員は、戒告とする。

(15) 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、戒告とする。

(16) 利害関係者と共に旅行（旅行の接待を受ける場合を除く。）をした職員は、戒告とする。

(17) 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越えて供応接

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、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) 倫理監督者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。

(21) 部下の倫理規則等違反を黙認し、又は隠ぺいした職員は、停職又は減給とする。

6 監督責任関係

(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) 非行の隠ぺい、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。

懲戒処分書

(氏名)	(現職名及び職務の級)
(処分の内容)	
(発令日付) (元号) 年 月 日	(交付日付) (元号) 年 月 日
<p style="text-align: center;">国立大学法人東京藝術大学長</p> <p style="text-align: right;">印</p>	

処 分 説 明 書

1. 処 分 者		
職 名 国立大学法人東京藝術大学長		印
2. 被 処 分 者		
所属部課	氏名（ふりがな）	
職 名	級及び号俸	
3. 処 分 の 内 容		
処分発令日 (元号) 年 月 日	処分効力発生日 (元号) 年 月 日	処分説明書交付日 (元号) 年 月 日
根拠法令	処分の種類及び程度	
(処分の理由)		

別紙 4

懲戒処分公表基準

(目的)

第1 東京藝術大学における懲戒処分事案を公表することにより、国立大学法人としての業務の透明性を確保するとともに、職員の誠実勤務に対する自覚を促し、不祥事の再発防止に資することを目的とする。

(公表の対象とする懲戒処分事案)

第2 次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

(1) 業務遂行上の行為又はこれに関連する行為に基づく懲戒処分（東京藝術大学役職員倫理規則又は同規則に基づく命令に違反したことを理由としたものを含む。）

(2) 業務に関連しない行為に基づく懲戒処分のうち、懲戒解雇又は停職である懲戒処分

(公表内容)

第3 公表の内容は、原則として、事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を公表するものとする。ただし、個人が識別されない内容に止めることを基本とする。

(公表の例外)

第4 被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等は、第2及び第3にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないこととする。

(公表の時期)

第5 処分発令後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表するものとする。

(公表の方法)

第6 原則として、関係報道機関等への資料配付によるものとする。なお、特に社会的影響の大きい事案など重大な事案については、記者会見を行う。