

国立大学法人琉球大学職員懲戒処分の指針

平成27年7月2日
制 定

第1 基本事項

本指針は、国立大学法人琉球大学職員懲戒等規程(平成27年7月2日制定)第3条の規定に基づき、懲戒処分の量定を決定するに当たっての参考に供するため、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上、判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類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の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 非違行為の業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の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 一般服務關係

(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、降格又は停職とする。

(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、特別休暇又は非常勤職員就業規則に定める年次有給休暇以外の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 他の職員に対する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 他の職員に対する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、諭旨解雇、降格又は停職とする。

(8) 兼業の承認を得る手続の怠

営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(9) 入札談合等に関与する行為

国立大学法人琉球大学（以下「本学」という。）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、降格又は停職とする。

(10) 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。

(11) ハラスメント(他の者を不快にさせる職場における言動及び他の職員を不快にさせる職場外における言動)

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、諭旨解雇、降格又は停職とする。

イ 相手を不快にさせるわいせつな言辞、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は、当該職員は懲戒解雇、諭旨解雇、降格又は停職とする。

ウ 相手を不快にさせる、わいせつな言辞等の性的な言動(悪質なものに限る。)を行った職員は、減給又は戒告とする。

エ 職務上の影響力を利用して、暴行、脅迫、その他不当な言動(悪質なものに限る。)により、修学、就労上の環境を損ねた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職、減給又は戒告とする。

(12) 研究活動の不正行為

ア 捏造

存在しないデータ、研究結果等を作成した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職、減給又は戒告とする。

イ 改ざん

研究資料・機器・過程を変更する操作を行い、データ、研究活動によって得られた結果等を真正でないものに加工した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職、減給又は戒告とする。

ウ 盗用

他の研究者のアイデア、分析・解析方法、データ、研究結果、論文又は用語を当該研究者の了解若しくは適切な表示なく流用した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職、減給又は戒告とする。

エ 証拠隠滅又は立証妨害

上記アからウの行為の証拠隠滅又は立証妨害をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職、減給又は戒告とする。

(13) 公的研究費の不正使用

公的研究費の使用及び管理において、不正な行為をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職、減給又は戒告とする。

(14) 重大な経歴詐称

採用等にあたり、重要な経歴（不正、非違行為を含む。）を偽り、又は隠ぺいした職員は、自白又は判明時において懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(15) 虚偽又は悪意に基づく通報

懲戒事由に関わる事実について、虚偽又は悪意に基づく通報を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(16) 調査の妨害

不正又は非違行為に関わる調査を妨害した職員は、降格、停職、減給又は戒告とする。

(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上、判断するものとする。

2 本学所有の財物取扱い関係

(1) 横領

本学所有の財物を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職又は減給とする。

(2) 窃取

本学所有の財物を窃取した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職又は減給とする。

(3) 詐取

人を欺いて本学所有の財物を交付させた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職又は減給とする。

(4) 紛失

本学所有の財物を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により本学所有の財物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 本学所有の財物損壊

故意に職場において本学所有の財物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において本学所有の財物の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

(8) 諸給与の規則違反支払・不適正受給

故意に国立大学法人琉球大学職員給与規程等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) 本学所有の財物処理不適正

自己保管中の本学所有の財物の流用等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、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、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財物（本学所有の財物を除く。）を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職、減給又は戒告とする。

(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、降格、停職、減給又は戒告とする。

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、諭旨解雇、降格、停職、減給又は戒告とする。

(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、諭旨解雇、降格又は停職とする。

(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 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、懲戒解雇とする。

イ 酒酔い運転で人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格又は停職とする。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た職員は、懲戒解雇とする。

ウ 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職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格又は停職とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、懲戒解雇とする。

エ 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、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、降格又は停職とする。

オ 酒酔い運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職又は減給とする。この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こしてその後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格又は停職とする。

カ 酒気帯び運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、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、懲戒解雇、諭旨解雇、降格、停職又は減給とする。

キ 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、諭旨解雇、降格、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、降格、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、降格又は停職とする。

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上、判断するものとする。

5 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。

第3 附属小学校及び附属中学校において勤務する職員に関する特例

附属小学校及び附属中学校において勤務する職員（国立大学法人琉球大学就業規則第2条第2項第4号に規定する附属学校教員及び同項第5号に規定する一般職員並びに国立大学法人非常勤職員就業規則第2条の2に規定する非常勤職員のうち附属小学校及び附属中学校において勤務する者をいう。）並びに附属学校統括（以下、これらの者を総称して「職員」という。）については、その従事する職務の特性を考慮し、本指針第2に掲げる標準例に加えて、以下の標準例と沖縄県教育委員会懲戒処分の指針（平成14年10月24日沖縄県教育長決裁）も参考にして処分を行う。

1 児童生徒等に対するわいせつ行為等関係

- (1) みだらな性交または性交類似行為をした職員は、懲戒解雇とする。
- (2) わいせつな行為をした職員は、懲戒解雇とする。
- (3) わいせつな目的で撮影等をした職員又はこれを試みた職員は、懲戒解雇とする。
- (4) 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、性的な内容のSNSを利用した情報の発信、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下、これらの行為を総称して「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、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。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は、当該職員は懲戒解雇とする。
- (5) わいせつな言辞等の性的な言動をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

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

2 児童生徒等に対する体罰等の関係

- (1) 体罰等により，児童生徒に重傷を負わせた職員は，懲戒解雇，諭旨解雇又は停職とする。
 - (2) 体罰等により，児童生徒に軽傷を負わせた職員は，停職又は減給とする。
 - (3) 上記(1)(2)には該当しないものの，児童生徒に体罰等をした職員は，戒告とする。
- (注) 「体罰等」とは，児童生徒に対する体罰，暴力，暴言などの行為のことをいう。
「重傷」とは，30日以上の治療を要する負傷のことをいう。
「軽傷」とは，30日未満の治療を要する負傷のことをいう。

附 則

この指針は，平成27年7月2日から施行する。

附 則（令和3年10月27日）

この指針は，令和3年10月27日から実施し，同日以降に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。

懲戒処分標準例

事由		懲戒 解雇	論 旨 解雇	降 格	停 職	減 給	戒 告
1 一 般 服 務 関 係	(1) 欠勤						
	ア 10日以内					●	●
	イ 11日以上20日以内				●	●	
	ウ 21日以上	●	●	●	●		
	(2) 遅刻・早退						●
	(3) 休暇の虚偽申請					●	●
	(4) 勤務態度不良					●	●
	(5) 職場内秩序を乱す行為						
	ア 暴行				●	●	
	イ 暴言					●	●
	(6) 虚偽報告					●	●
	(7) 秘密漏えい	●	●	●	●		
	(8) 兼業の承認を得る手続きの怠					●	●
	(9) 入札談合等に関与する行為	●	●	●	●		
	(10) 個人の秘密情報の目的外収集					●	●
	(11) ハラスメント						
ア 強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為	●	●	●	●			
イ 相手を不快にさせる性的な言動の繰り返し				●	●		
執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患	●	●	●	●			
ウ 相手を不快にさせる性的な言動					●	●	
エ 職務上の影響力を利用した不当な言動等による修学、就労上の環境悪化	●	●	●	●	●	●	
(12) 研究活動の不正行為							
ア 捏造	●	●	●	●	●	●	
イ 改ざん	●	●	●	●	●	●	
ウ 盗用	●	●	●	●	●	●	
エ 証拠隠滅、立証妨害	●	●	●	●	●	●	
(13) 公的研究費の不正使用	●	●	●	●	●	●	
(14) 重大な経歴詐称	●	●					
(15) 虚偽又は悪意に基づく通報				●	●	●	
(16) 調査の妨害			●	●	●	●	
2 本 学 所 有 財 物 取 扱	(1) 横領	●	●	●	●	●	
	(2) 窃盗	●	●	●	●	●	
	(3) 搾取	●	●	●	●	●	
	(4) 紛失						●
	(5) 盗難						●
	(6) 本学所有の財物毀損					●	●

附属小学校及び附属中学校において勤務する職員に関する特例

事由		懲戒 解雇	論旨 解雇	降格	停職	減給	戒告
1 児童 生徒 等 に 対 す る わ い せ つ 行 為 等 関 係	(1) みだらな性交、性交類似行為	●					
	(2) わいせつな行為	●					
	(3) わいせつな目的で撮影またはこれを試みた行為	●					
	(4) わいせつな言辞等の性的な言動の繰り返し	●	●		●		
	執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患	●					
(5) わいせつな言辞等の性的な言動				●	●	●	
2 児 童 生 徒 等 の 等 関 係 に 対 す	(1) 体罰等により児童生徒に重傷を負わせる行為	●	●		●		
	(2) 体罰等により児童生徒に軽傷を負わせる行為				●	●	
	(3) (1)(2)に該当しないものの児童生徒に体罰等をする行為						●