

○国立大学法人筑波大学職員懲戒規程

〔平成17年3月24日
法人規程第22号〕
改正 平成20年法人規程第18号
平成21年法人規程第17号
平成25年法人規程第33号
平成26年法人規程第21号
平成27年法人規程第17号
平成28年法人規程第78号
平成29年法人規程第21号
平成30年法人規程第29号
平成31年法人規程第29号
令和5年法人規程第25号
令和6年法人規程第39号

国立大学法人筑波大学職員懲戒規程

(趣旨)

第1条 この法人規程は、国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則（平成17年法人規則第7号。以下「本部等職員就業規則」という。）第98条、国立大学法人筑波大学附属病院職員就業規則（平成17年法人規則第12号。以下「附属病院職員就業規則」という。）第97条及び国立大学法人筑波大学附属学校職員就業規則（平成17年法人規則第17号。以下「附属学校職員就業規則」という。）第93条並びに国立大学法人筑波大学本部等非常勤職員就業規則（平成17年法人規則第10号。以下「本部等非常勤職員就業規則」という。）第60条、国立大学法人筑波大学附属病院非常勤職員就業規則（平成17年法人規則第15号。以下「附属病院非常勤職員就業規則」という。）第63条及び国立大学法人筑波大学附属学校非常勤職員就業規則（平成17年法人規則第20号。以下「附属学校非常勤職員就業規則」という。）第63条の規定に基づき、国立大学法人筑波大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の懲戒に関し必要な事項を定めるものとする。

(懲戒の原則)

第2条 懲戒処分は、本部等職員就業規則第95条各号、附属病院職員就業規則第94条各号若しくは附属学校職員就業規則第91条各号又は本部等非常勤職員就業規則第58条各号、附属病院非常勤職員就業規則第61条各号若しくは附属学校非常勤職員就業規則第61条各号に規定する事由でなければ行うことができない。

2 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。

(懲戒処分の量定)

第3条 懲戒処分の量定は、次に掲げる事項を総合的に考慮の上決定するものとする。

- (1) 非違行為の動機、態様及び効果
- (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) 日頃の勤務態度及び非違行為後の対応

(懲戒処分の量定の標準例)

第4条 懲戒処分は、別表の標準例に掲げる非違行為に対応する懲戒処分の種類によるものとする。ただし、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる以外の種類の懲戒処分を行うことができるものとする。

- 2 標準例に掲げられていない非違行為についても、標準例に掲げる取扱いを参考とし、懲戒処分とすることができるものとする。

(懲戒処分の取扱い)

第5条 職員が減給の処分を受けたときは、当該処分の効力が発生した日の直後の給与の支給日に支給される給与から減額を行うものとする。

- 2 停職の期間は、当該処分書の交付の日の翌日から起算するものとする。
- 3 学長が懲戒処分を行ったときは、その旨を人事記録に記載するものとする。

(停職の期間に関する特例)

第5条の2 前条第2項の規定にかかわらず、停職の処分を受ける職員が次の各号に掲げるいずれかに該当する場合には、停職の期間は、国立大学法人筑波大学職員の育児休業及び介護休業等に関する規程（平成17年法人規程第20号）に規定する育児休業又は介護休業（以下本条において「育児休業又は介護休業」という。）の期間が終了した日の翌日から起算するものとする。

- (1) 当該処分に係る処分書を交付しようとする日において、当該職員が育児休業又は介護休業をすでに開始している場合
- (2) 当該職員の育児休業又は介護休業に係る申出によりその期間がすでに確定し、前条第2項に基づいて停職の処分を行ったとしても当該育児休業又は介護休業が開始する日の前日までに当該停職の期間が終了しない見込みである場合

(非違行為の報告)

第6条 服務監督者は、所属する職員の非違行為を知ったときは、速やかに事実関係を調査し、その結果、懲戒に該当すると判断した場合は、大学教員に係る懲戒にあつては、教員会議等の議を経て、学長に懲戒処分について申し出るものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、学長は、懲戒事由に該当すると思われる事案を知ったときは、服務監督者に対し当該事案に係る事実関係の調査を命じ、又は事実関係が明白なときは、服務監督者に事実関係の調査を命ずることなく、懲戒処分を行うことができる。

(陳述の機会の付与)

第6条の2 懲戒処分を行おうとする場合は、事前に、当該者に対し懲戒に該当する事実及び懲戒の種類又は程度を通知し、通知した日の翌日から起算して5日（職員の休日を除く。）以内に当該者から申立てがあった場合は、文書又は口頭による陳述の機会を与えるものとする。

- 2 前項の陳述の機会の付与に当たっては、口頭による場合は陳述の日時、場所等、文書による場合は提出期日等を、当該陳述の日時又は期日の5日前までに、文書により、当該者に通知す

るものとする。

(懲戒処分書等の交付)

第7条 懲戒処分は、別記様式第1号の懲戒処分書及び別記様式第2号の処分説明書（以下「懲戒処分書等」という。）を交付して行う。

2 懲戒処分の効力は、懲戒処分書等を交付したときに発生する。

3 第1項の懲戒処分書等の交付を行う際に、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。この場合において、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等の交付があったものとみなす。

(処分の通知)

第8条 国等の機関の職員又は役員から人事交流により法人に採用している職員に懲戒処分を行った場合は、学長が、法人に採用される以前に在職していた機関の長に、その旨通知するものとする。

(懲戒処分の公表)

第9条 懲戒処分を行った場合は、法人の業務の透明性を確保するとともに、職員の服務に関する自覚を促し、不祥事の再発防止に資するため、当該事案及び処分についての概要等を公表することがある。

(雑則)

第10条 この法人規程に定めるもののほか、大学教員の懲戒に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この法人規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平20. 3. 13法人規程18号）

この法人規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平21. 3. 26法人規程17号）

1 この法人規程は、平成21年4月1日から施行する。

2 改正後の第5条の2の規定は、この法人規程の施行の日（以下「施行日」という。）以後に懲戒該当事由があった職員に対し懲戒を行う場合について適用し、施行日前に懲戒該当事由があった職員に対し懲戒を行う場合については、なお従前の例による。

附 則（平25. 3. 28法人規程33号）

この法人規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平26. 3. 27法人規程21号）

この法人規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平27.3.26 法人規程17号）
この法人規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平28.12.22 法人規程78号）
この法人規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平29.3.23 法人規程21号）
この法人規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平30.3.22 法人規程29号）
この法人規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平31.4.26 法人規程29号）
この法人規程は、平成31年5月1日から施行する。

附 則（令5.3.23 法人規程25号）
この法人規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令6.3.28 法人規程39号）
この法人規程は、令和6年4月1日から施行する。

別表 標準例（第4条第1項関係）

1 一般服務関係

非違行為	懲戒処分の種類
(1) 欠勤	
ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合	減給又は戒告
イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた場合	停職又は減給
ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
(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場合	戒告
(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場合	減給又は戒告
(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、大学の業務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
(5) 職場内秩序びん乱	
ア 暴行により職場の秩序を乱した場合	停職又は減給
イ 暴言により職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告
(6) 虚偽報告	
事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合	減給又は戒告
(7) 秘密漏えい	
ア 職務上知ることのできた秘密を漏らし、大学の業務の運営に重大な支障を生じさせた場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
イ アの場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合	懲戒解雇
ウ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、大学の業務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告
(8) 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	減給又は戒告

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場合	
(9) 兼業	
ア 職務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じる兼業又は その他法人の信用を傷つけ、法人の不名誉となる兼業に従事した 場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、 減給
イ 兼業の承認等を得る手続を怠った場合	停職、減給又は戒告
(10) 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る行為を行った場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停 職
(11) セクシュアルハラスメント・性暴力等	
ア 修学上又は就労上の地位や人間関係などの優位性を背景 に、性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停 職
イ 上記アの場合において、刑法（明治40年法律第45号） 上の犯罪行為である不同意性交等又は不同意わいせつに該当 し得る行為を行ったとき	懲戒解雇
ウ 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。）を繰り返した場合	停職又は減給
エ 上記ウの場合において、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	懲戒解雇、諭旨解雇又は停 職
オ 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場合	減給又は戒告
(12) アカデミックハラスメント	
教育・研究上の優位性を背景に、教育、研究又は修学上の不利 益や損害を与える言動をした場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、 減給又は戒告
(13) パワーハラスメント	
職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、

の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を害する言動をした場合	減給又は戒告
(14) マタニティハラスメント等	
妊娠・出産又は育児休業、介護休業等の制度の利用等を理由として、不利益を与える又は就業環境を害する言動をした場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
(15) 生徒等に対するわいせつな行為等	
幼児、児童、生徒若しくは18歳未満の者と性的関係を結び又は当該者に対してわいせつな行為をした場合	懲戒解雇
(16) 学生等に対する体罰等	
ア 体罰により幼児、児童、生徒、学生等法人で教育を受ける又は教育上の便宜が供与される全ての者（以下「学生等」という。）を死亡させ、又は学生等に重篤な後遺症を負わせた場合	懲戒解雇
イ 体罰により学生等に傷害を負わせた場合	停職又は減給
ウ 学生等に上記以外の体罰を行った場合	戒告
エ 暴言又は威嚇を行った場合で、学生等の苦痛の程度が重いとき	停職、減給又は戒告
(17) 研究活動に係る不正行為	
ア 研究の提案、実行、見直し又は成果報告におけるデータその他研究結果の捏造、改ざん又は盗用を行った場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
イ アに掲げる行為の証拠隠滅又は立証妨害を行った場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告

(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 資金物品取扱い関係

非違行為	懲戒処分の種類
(1) 横領	
大学の業務運営のための資金(以下「資金」という。)又は大学の所有にかかる物品(以下「物品」という。)を横領した場合	懲戒解雇
(2) 窃盗	
資金又は物品を窃盗した場合	懲戒解雇

(3) 詐取	
人を欺いて資金又は物品を交付させた場合	懲戒解雇
(4) 紛失	
資金又は物品を紛失した場合	戒告
(5) 盗難	
重大な過失により資金又は物品の盗難に遭った場合	戒告
(6) 物品損壊	
故意に職場において物品を損壊した場合	減給又は戒告
(7) 出火・爆発	
過失により職場において物品の出火、爆発を引き起こした場合	戒告
(8) 賃金の違反支払・不適正受給	
故意に諸規則に違反して賃金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賃金を不正に受給した場合	減給又は戒告
(9) 資金物品処理不適正	
自己保管中の資金の流用等資金又は物品の不適正な処理をした場合	減給又は戒告
(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、大学の業務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告

3 業務外非行関係

非違行為	懲戒処分の種類
(1) 放火	
放火をした場合	懲戒解雇
(2) 殺人	
人を殺した場合	懲戒解雇
(3) 傷害	
人の身体を傷害した場合	停職又は減給
(4) 暴行・けんか	

暴行を加え、又はけんかをした場合において、人を傷害するに至らなかったとき	減給又は戒告
(5) 器物損壊	
故意に他人の物を損壊した場合	減給又は戒告
(6) 横領	
ア 自己の占有する他人の物(資金及び物品を除く。)を横領した場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した場合	減給又は戒告
(7) 窃盗・強盗	
ア 他人の財物を窃取した場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	懲戒解雇
(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場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
(9) 賭博	
ア 賭博をした場合	減給又は戒告
イ 常習として賭博をした場合	停職
(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用	
麻薬、大麻、あへん、覚せい剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした場合	懲戒解雇
(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場合	減給又は戒告
(12) 性暴力等	
ア 刑法上の犯罪行為である不同意性交等に該当し得る行為を行った場合	懲戒解雇
イ 刑法上の犯罪行為である不同意わいせつに該当し得る行為を行った場合	懲戒解雇又は諭旨解雇

ウ 18歳未満の者に対して、法令に違反して淫行又はわいせつな行為をした場合（上記ア及びイに掲げるものを除く。）	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
エ 公共の乗物等において痴漢行為をした場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給
オ 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場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

非違行為	懲戒処分の種類
(1) 飲酒運転	
ア 酒酔い運転をした場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
イ 酒酔い運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	懲戒解雇
ウ 酒気帯び運転をした場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給
エ 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
オ 上記エの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をしたとき	懲戒解雇
カ 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場合又は職員の飲酒を知らずながら該職員が運転する車両に同乗した場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
(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場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給
イ 上記アの場合において、措置義務違反をしたとき	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
ウ 人に傷害を負わせた場合	減給又は戒告
エ 上記ウの場合において、措置義務違反をしたとき	停職又は減給
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反	

ア 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合	停職、減給又は戒告
イ 上記アにおいて、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とき	停職又は減給
ウ 酒気帯び運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合	停職、減給又は戒告
エ 上記ウの場合において、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とき	停職又は減給

(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 監督責任関係

非違行為	懲戒処分の種類
(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とき	減給又は戒告
(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、又は黙認した場合	停職又は減給

6 倫理規則関係

違反行為	懲戒処分の種類
(1) 倫理	
ア 贈与等報告書を提出しない場合	戒告
イ 虚偽の事項を記載した贈与等報告書を提出した場合	減給又は戒告
ウ 利害関係者から金銭又は物品の贈与を受けた場合(ツに掲げるものを除く。)	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
エ 利害関係者から不動産の贈与を受けた場合(ツに掲げるものを除く。)	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
オ 利害関係者から金銭の貸付けを受けた場合	減給又は戒告
カ 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品の貸付けを受けた場合(ツに掲げるものを除く。)	減給又は戒告
キ 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場合(ツに掲げるものを除く。)	停職又は減給
ク 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場合(ツに掲げるものを除く。)	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告

ケ 利害関係者から未公開株式を譲り受けた場合	停職又は減給
コ 利害関係者から供応接待(飲食物の提供に限る。)を受けた場合(次号からツまでに掲げるものを除く。)	減給又は戒告
サ 遊技又はゴルフをするために要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に遊技又はゴルフをした場合	減給又は戒告
シ 海外旅行をするために要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に海外旅行をした場合	停職、減給又は戒告
ス 国内旅行をするために要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に国内旅行をした場合	減給又は戒告
セ 利害関係者と共に遊技又はゴルフをした場合(サに掲げるものを除く。)	戒告
ソ 利害関係者と共に旅行をした場合(シ及びスに掲げるものを除く。)	戒告
タ 利害関係者をして、第三者に対しウからソまでに掲げる行為をさせた場合	ウからソまでに掲げる違反行為に応じ当該各号に掲げる懲戒処分の種類に応じて、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
チ 利害関係者に該当しない事業者等から供応接待を繰り返し受ける等社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待又は財産上の利益を受けた場合	減給又は戒告
ツ 自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかった利害関係者にその者の負担として支払させた場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給
テ 自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかった利害関係者に該当しない事業者等にその者の負担として支払させた場合	減給又は戒告
ト 法人が直接支出する費用をもって作成される書籍等又は作成数の過半数を法人において買い入れる書籍等の監修又は編さんに対する報酬を受けた場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
ナ 倫理規則に違反して他の職員が得た財産上の利益であることを知りながら、当該利益の全部若しくは一部を受け取り、又は享受した場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
ニ 倫理監督者その他職員の職務に係る倫理の保持に責務を	停職、減給又は戒告

有する者又は上司に対して、自己若しくは他の職員が違反行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実について、虚偽の申述を行い、又はこれを隠ぺいした場合	
ヌ 自らが監督又は管理をする職員が違反行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実を黙認した場合	停職又は減給
ネ 自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食する場合において、自己の飲食に要する費用が1万円を超えるときに、倫理監督者に届け出ない場合	戒告
ノ 自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食する場合において、自己の飲食に要する費用が1万円を超えるときに、倫理監督者に虚偽の事項を届け出た場合	減給又は戒告
ハ 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報酬を受けて講演等をした場合	減給又は戒告

懲戒処分書

(氏名)	(現職名及び職務の級)
<p>(処分の内容)</p> <p>※記入例</p> <p>国立大学法人筑波大学〇〇職員就業規則（〇〇〇年法人規則第〇号） 国立大学法人筑波大学〇〇非常勤職員就業規則（〇〇〇年法人規則第〇号）</p> <p>第 条第 号の規定により、懲戒処分として する。</p>	
<p>年 月 日</p> <p>国立大学法人筑波大学 〇〇長 〇〇〇〇印</p>	

処 分 説 明 書

1. 処 分 者	
職 名	
氏 名 印	
2. 被 処 分 者	
所 属	氏 名（ふりがな）
職 名	級及び号俸 職員（ ） 級 号俸
3. 処分の内容	
処分発令日	年 月 日
根拠規定 国立大学法人筑波大学〇〇職員就業規則 国立大学法人筑波大学〇〇非常勤職員就業規則 第 条第 号	処分の種類及び程度 懲戒・
処分の理由	