

## ○懲戒規程

(平成27年4月1日改定)

(懲戒の目的)

第1条 調和のある円滑な人間関係のもとに、職場の秩序を維持し、教育・研究機関としての法人設立目的及び社会的使命を果たすために、懲戒規程をおく。この運用に当たっては、その職場秩序の違反行為の程度に応じた内容の懲戒処分を、適正手続により実現するよう配慮するものとする。

(懲戒の種類)

第2条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2) 減給 戒告の上、1回の行為につき平均給与の1日分の半額を超えない限度で給与から減給する。ただし、その総額は給与月額額の10分の1を超えることはできない。
- (3) 謹慎 戒告の上、1回につき14日以内の期間を定めて、出勤を停止し、その間の給与は支給しない。
- (4) 懲戒休職 戒告の上、15日以上3カ月以内の期間を定めて休職を命ずる。その間の給与は支給しない。
- (5) 賞与減額 戒告の上、懲戒日以降1年以内に支給する賞与の全部又は一部を減額する。
- (6) 昇給停止 戒告の上、1回の昇給を停止する。
- (7) 降格・降級、降級、降号 戒告の上、降格・降級、降級、降号する。
- (8) 諭旨解雇 30日分の給与を支払い即時に解雇するか、又は、30日前に予告して解雇する。この場合退職金は、半額を限度として減額することができる。
- (9) 懲戒解雇 30日分の給与を支払い即時に解雇し、退職金を支払わない。ただし、労働基準監督所長の認定を受けたときは、30日分の給与を支払わない。

(懲戒の事由)

第3条 職員が次の各号の一つに該当するときは、戒告、減給、謹慎、懲戒休職、賞与減額、昇給停止、降格・降級、降級、降号とする。ただし、情状によって懲戒を免じ訓告にとどめることができる。

(出退勤関係)

(1) 就業規則第47条の手続きを経ない遅刻、早退、及び勤務時間中の職場離脱、又は、正当な理由なく、遅刻、早退、及び勤務時間中に職場離脱したとき。

[\[就業規則第47条\]](#)

(2) 就業規則第46条の手続きを経ない無断欠勤、又は、正当な理由のない欠勤をしたとき。

[\[就業規則第46条\]](#)

(3) しばしば無断欠勤、又は、理由のない欠勤、その他出勤状態が不良のとき。

(4) 出退勤関係書類に不正の記入をしたとき。なお、職員本人の虚偽不正のみならず、他人のための虚偽不正を含む。

(5) 就業規則第45条の規定に違反して、学校の施設に入場し、又は、退去に応じなかったとき。

(業務命令関係)

(6) 職務怠慢、又は、業務上の指示・命令に従わず、法人の業務に支障を生じさせたとき、あるいは、その行為によって支障を生ずるおそれのあるとき。

(7) その他就業規則・法人の諸規程に定める業務遂行上、遵守すべき事項に違反したとき。

(服務規律関係)

(8) 無断、又は、無免許で、法人の自動車、機械等を運転したとき。

(9) 火気の取り扱いを粗略にし、又は、所定の場所以外において喫煙・その他火災発生のおそれのある行為をなしたとき。

(10) 職場の秩序を乱し、他の職員の業務遂行に支障を生ぜしめたとき。

(11) 法人の許可なく、法人の施設へ、備品・器具及び自動車等の物品を持ち込み、使用し、置き、又は、法人施設から持ち出したとき。

(12) 職務上知り得た機密を、他に漏らしたとき、若しくは、漏らそうとしたとき。

(13) 研究費の使用に際し、物品購入に係る不正、旅費に係る不正受給、人件費・謝金に係る不正、役務に係る不正等の不適切な行為をなしたとき。

また、研究費の使用を管理する立場の者が適切な管理を怠り、研究費の不正使用を生じさせたとき。

(14) 研究活動および研究成果の発表において、捏造、改ざん、盗用等の不正を行ったとき。

(15) その他各号に準ずる服務規律に関する事項に違反したとき。

(職場秩序・施設管理関係)

(16) 法人の施設内において、許可なく集会・演説・文書の配布・貼付・掲示又は放送等をなしたとき。

(17) 火災、その他の重大な事故を起こし、施設、設備を毀損したとき。

(18) その他、前号に準ずる程度に法人の秩序を乱し、施設管理システムを侵害し、又は、そのおそれのある行為をしたとき。

(違法又は不誠実行為)

(19) 正当な理由なく、法人の施設の内外において、法人の不利益となる言動をしたとき。

(20) 前号に準ずる違法、ないし、不誠実な言動をなしたとき。

(風紀又は信用失墜行為)

(21) 法人の施設の内外において、風紀を乱し、社会秩序に違反する非行行為を行い、法人の名誉・信用を失墜し、あるいは、そのおそれを生ぜしめたとき。

(22) 法人の施設の内外において、職員が、法人、又は、職員に迷惑を及ぼす行為を行い、法人、又は、職員の名誉・信用を失墜したとき。

(部下の管理監督責任関係)

(23) 部下の管理監督、業務上の指導、又は、必要な指示、注意を怠ったとき。

(24) 建物・施設・備品・金銭等の管理・運営の指導又は管理を怠ったとき。

(25) 部下の非行行為を知りながら、必要な注意等をなさなかったとき。

(教唆関係)

(26) 他の職員を教唆し、又は、せん動して、前各号に該当する行為をさせ、又は、させようとしたとき。

(その他)

(27) その他、前各号に準ずる行為のあったとき。

(懲戒解雇の事由)

第4条 職員が次の各号の一つに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、情状によって昇給停止、降格・降級、降級、降号、諭旨解雇の処分にとどめることができる。

(雇用関係)

(1) 経歴、学歴、賞罰、既応症、その他前歴に詐称、又は、不申告をすることで不当に採用されたとき。

(2) 本法人の許可なく他の事業に雇用され、又は、これと類似する二重就業行為があったとき。

(出退勤関係)

(3) 就業規則第47条の手続きを経ない遅刻、早退及び勤務時間中の職場離脱、又は、正当な理由のない遅刻、早退及び勤務時間中に職場離脱を繰り返し、第7条による懲戒を受けても、改めない場合。

[就業規則第47条] [第7条]

(4) 就業規則第46条の手続きを経ない無断欠勤、又は、正当な理由のない欠勤が継続14日以上に及んだとき。

[就業規則第46条]

(5) しばしば無断欠勤、又は、理由のない欠勤、その他出勤状態が不良で、第7条による懲戒を受けても改めないとき。

(業務命令関係)

[第7条]

(6) 就業規則、法人の諸規程に定める業務遂行上、遵守すべき事項に違反し、又は、業務上の指示命令に従わず、その行為が、重大、又は、悪質、若しくは、しばしば繰り返したとき。

[就業規則]

(7) 懲戒処分の命に服する意思が認められないとき。

(8) しばしば懲戒を受け、なお、改悔の見込みのないとき。

(服務規律関係)

(9) 法人の業務上の重大の機密を、外部に漏らしたとき、若しくは、漏らそうとしたとき。

(10) 法人の金品を盗取し、横領し、又は背任等の不正行為をなしたとき。

(11) 職務上の地位を利用し、金銭、物品その他を受け取り、又は贈与し、自己の利益をはかったとき。

(12) 研究費の私的流用を行ったとき。

(13) 研究活動および研究成果の発表において、法人の信用を失墜させる悪質な捏造、改ざん、盗用等の不正を行ったとき。

(14) 行使の目的をもって、法人の印章又は署名を使用して、文書若しくは図画を偽造し、法人に損害を及ぼしたとき、あるいは損害を発生する危険性を生ぜしめたとき。

(職場秩序・施設管理関係)

(15) 故意に法人の業務を妨げ、若しくは、妨げようとしたとき

(16) 法人の施設、又は、これに関連する施設・場所で、暴力・脅迫・傷害・賭博又はこれに類する行為、若しくは侮辱等の行為をなしたとき。

(17) 故意に他の職員の業務を妨げ、又は、就労の妨害をし、若しくは、妨害をしようとしたとき。

(18) 故意に法人の建物・施設・物品・文書記録等を汚損し、破壊し、又は、これらの行為をなさんとしたとき。

(違法又は不誠実行為)

(19) 法人の施設の内外において、窃盗・横領・暴行・傷害・賭博・ひき逃げ・飲酒運転事故、その他刑法法令に触れる行為を行ったとき。

(20) 前号に準ずる違法、ないし、不誠実な言動をなしたとき。

(その他)

(21) 第3条のいずれかに該当し、その行為が、重大、又は、悪質、若しくは、しばしば繰り返した場合。

[第3条]

(22) その他、前各号に準ずる行為のあったとき。

(懲戒の決定)

第5条 本規程に基づく懲戒は、懲戒委員会を組織し、その答申を得た上で理事会の議決によって決定する。

2 懲戒委員会については別に定める。

(懲戒の手続)

第6条 懲戒規程に抵触すると思われる行為があった場合、所属長はその旨を文書で理事長へ具申する。

2 具申を受けた理事長が、本規程に基づく懲戒手続を進めることが妥当であると判断した場合、常務理事会において懲戒委員会規程に基づき懲戒委員会を組織し、理事長が懲戒委員を委嘱する。

[懲戒委員会規程]

3 懲戒委員会は理事長から諮問を受けた事案について調査、審議の上、懲戒に関する意見を理事長に答申する。

4 理事長は、懲戒委員会の答申を参考に、懲戒の要ありと判断した場合には、理事会に理事長としての懲戒案を諮る。

5 懲戒は理事会の議決により決定する。

(懲戒の通知)

第7条 前条の手続により懲戒が決定した場合、理事長は速やかに、懲戒の事由、懲戒の種類と程度を当該職員に文書にて通知する。

(異議申し出)

第8条 懲戒の議に付された職員が、懲戒処分に関するこの規程の適用について異議があるときは、通知を受けた日から7日以内に理事長に対して、文書による異議の申し出をすることができる。

2 異議の申し出があった場合には、理事長は速やかに懲戒委員会を招集し、異議に関して答申を求めなければならない。

3 理事長は懲戒委員会の再答申を参考に、理事会に懲戒案を諮り、理事会において決定する。

4 再度の決定についての異議の申し出は受理しない。

(損害賠償)

第9条 被懲戒者は、第3条・第4条の懲戒によって損害賠償の責を免れない。

[第3条] [第4条]

(所管部署)

第10条 懲戒に関する所管部署は総務・人事部人事課とする。

附 則

この規程は平成12年4月1日から施行する(表彰・懲戒規程)。

附 則

この規程は平成16年9月2日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年12月1日から施行する(表彰・懲戒規程を表彰規程と懲戒規程に分離)。

附 則

この規程は、懲戒の事由および懲戒解雇の事由への研究費の不正使用および研究活動における不正行為に関する項目の追加と所管部署の修正をしたうえで、平成27年4月1日から施行する。