

国立大学法人東京農工大学職員懲戒規程の一部改正

国立大学法人東京農工大学職員懲戒規程を次のとおり改正する。

現行	改正	備考
<p>国立大学法人東京農工大学職員懲戒規程</p> <p style="text-align: center;">平成16年4月7日 16 経教 規程第37号</p> <p>第1条～第11条 省略</p> <p style="padding-left: 40px;">附 則 省略（現行どおり）</p> <p>（別紙）懲戒処分指針 懲戒処分指針は、下記のとおりとする。ただし、懲戒事由に該当した行為の内容及び懲戒事由を行った者の反省の程度等の情状を酌量し、役員会において処分の加重、減免を行うことができる。</p>	<p>第1条～第11条 省略（現行どおり）</p> <p style="padding-left: 40px;">附 則 省略（現行どおり）</p> <p>（別紙）懲戒処分指針 懲戒処分指針は、下記のとおりとする。<u>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懲戒処分の種類を掲げたものである。</u> <u>具体的な処分量定の決定に当たっては、</u> <u>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</u> <u>故意又は過失の度合いはどの程度であったか</u> <u>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</u> <u>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</u> <u>過去に非違行為を行っているか</u> 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。 <u>個別の事案の内容によっては、本指針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、本指針に掲げる処分の種類より重いものとする</u> <u>ことが考えられる場合として、</u> <u>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</u> <u>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</u> <u>非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき</u></p>	

<p>1. 一般服務關係  (1) ~ (4) 省略</p> <p>(5) 職場内秩序びん乱  一 <u>上司に対する暴行</u>により職場の秩序を乱した職員は、出勤停止又は減給とする。  二 <u>上司に対する職員に対する暴言</u>により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。</p> <p>(6) ~ (9) 省略</p>	<p><u>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</u>  <u>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</u>  <u>がある。また、例えば、本指針に掲げる処分の種類より軽いものとする</u>  <u>考えられる場合として、</u>  <u>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</u>  <u>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</u>  <u>と認められるとき</u>  <u>がある。以上を勘案し、役員会において処分の加重、減免を行うことができる。</u>  <u>なお、本指針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、これらについては本指針に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。</u></p> <p>1. 一般服務關係  (1) ~ (4) 省略 (現行どおり)</p> <p>(5) 職場内秩序びん乱  一 <u>他の職員に対する暴行</u>により職場の秩序を乱した職員は、出勤停止又は減給とする。  二 <u>他の職員に対する暴言</u>により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。</p> <p>(6) ~ (9) 省略 (現行どおり)</p> <p>(10) <u>兼業の承認等を得る手続きのけ怠</u>  <u>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</u>  <u>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</u>  <u>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</u>  <u>た職員は、減給又は戒告とする。</u></p> <p>(11) <u>入札談合等に関与する行為</u>  <u>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</u>  <u>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</u>  <u>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</u></p>
--	--

<p>2. ~ 3. 省略</p> <p>4. 交通事故・交通法規違反関係</p> <p>(1) 交通事故（飲酒運転での人身事故）</p> <p>一 <u>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、懲戒解雇する。</u></p> <p>二 <u>酒酔い運転で人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。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、懲戒解雇する。</u></p> <p>三 <u>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、諭旨解雇又は出勤停止とする。この場合において措置義務違反をした職員は、懲戒解雇する。</u></p> <p>四 <u>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、出勤停止又は減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。</u></p> <p>(2) 省略</p> <p>(3) 交通法規関係</p> <p>一 <u>酒酔い運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。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、諭旨解雇又は出</u></p>	<p><u>為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。</u></p> <p>2. ~ 3. 省略（現行どおり）</p> <p>4. 交通事故・交通法規違反関係</p> <p>(1) 飲酒運転</p> <p>一 <u>酒酔い運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。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。</u></p> <p>二 削除</p> <p>三 <u>酒気帯び運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。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、諭旨解雇又は出勤停止（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。</u></p> <p>四 削除</p> <p>五 <u>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り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、出勤停止、減給又は戒告とする。</u></p> <p>(2) 省略（現行どおり）</p> <p>(3) 飲酒運転以外の交通法規違反</p> <p>一 削除</p>	
---	--	--

<p><u>勤停止とする。</u></p> <p>二 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職員は、出勤停止、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、出勤停止又は減給とする。</p> <p>5 . ~ 6 . 省略</p>	<p>二 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、出勤停止、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、出勤停止又は減給とする。</p> <p><u>(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。</u></p> <p>5 . ~ 6 . 省略 (現行どおり)</p>	
---	---	--

附 則 ( 2 2 教規程第 2 4 号 )

この規程は、平成 2 2 年 4 月 1 日から施行する。