

第1 趣旨

本基準は、公立大学法人金沢美術工芸大学教職員懲戒規程（平成22年規程第31号）第8条の規定に基づき、代表的な事例を選び、公立大学法人金沢美術工芸大学（以下「法人」という。）に勤務する教職員の懲戒処分の対象となる代表的な非違行為およびその標準的な懲戒処分の量定等（以下「標準例」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

第2 基本事項

懲戒処分の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 非違行為を行った教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 他の教職員、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 非違行為を行った教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 教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3 標準例

1 一般サービス関係

(1) 欠勤

- ア 正当な理由なく 14 日以内の間勤務を欠いた教職員は、戒告とする。
- イ 正当な理由なく 15 日以上 21 日以内の間勤務を欠いた教職員は、減給とする。
- ウ 正当な理由なく 22 日以上の間勤務を欠いた教職員は、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教職員は、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇、特別休暇その他承認を要する休暇について虚偽の申請をした教職員は、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、若しくは私的な行為を繰り返し行うなどして職務を怠り、又は職務遂行に当たって上司の命令に従わない等により業務の運営に支障を生じさせた教職員、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

ア 他の教職員に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員は、停職又は減給とする。

イ 他の教職員に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(7) 秘密漏えい

ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、業務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、懲戒解雇又は停職とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした教職員は、懲戒免職とする。

イ 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、業務に重大な支障を生じさせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(8) 兼業の承認等を得る手続のけ怠

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教職員は、減給又は戒告とする。

(9) 入札談合等に関与する行為

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教職員は、懲戒解雇又は停職とする。

(10) 個人情報の目的外収集等

ア 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教職員は、減給又は戒告とする。

イ 職務上知ることのできた個人情報又はアにおいて収集した個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用した教職員は、懲戒免職、停職又は減給とする。

(11) セクシュアル・ハラスメント

ア 相手の意に反することを認識の上で、性的な言辞、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「性的な言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した教職員は、停職又は減給とする。この場合において性的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、当該教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、性的な言辞等の性的な言動を行った教職員は、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うえ判断するものとする。

(12) 性暴力

ア 教職員、学生等及び関係者に性交等（刑法（明治40年法律第45号）第177条に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をしたとき又は教職員、学生等及び関係者をして性交等をさせること（教職員、学生等及び関係者から暴行又は脅迫を受けて教職員、学生等及び関係者に性交等をした場合並びに教職員、学生等及び関係者の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）をしたときは、当該教職員は懲戒解雇とする。

イ 教職員、学生等及び関係者にわいせつな行為をしたとき又は教職員、学生等及び関係者をしてわいせつな行為をさせたときは、当該教職員（前アに掲げるものを除く。）は懲戒解雇又は停職とする。生徒及び18歳未満の者に対して、わいせつな行為をしたときは、当該教職員は、懲戒解雇とする。

ウ 教職員、学生等及び関係者に対し、衣服その他の身に着ける物の上から若しくは直接に人の性的な部位その他の身体の一部に触れること、又は通常衣服で隠されている人の下着若しくは身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること（教職員、学生等及び関係者の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって教職員、学生等及び関係者を著しく羞恥させ、若しくは教職員、学生等及び関係者に不安を覚えさせるような行為をすること又は教職員、学生等及び関係者をしてそのような行為をさせること（前ア及び前イに掲げるものを除く。）をしたときは、当該教職員は懲戒解雇又は停職とする。

エ 教職員、学生等及び関係者に対し、性的羞恥心を害する言動であって、教職員、学生等及び関係者の心身に有害な影響を与えるもの（前アから前ウまでに掲げるものを除く。）をしたときは、当該教職員は、停職又は減給とする。

(13) 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・損害を与えた教職員は、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教職員は、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、当該教職員は懲戒解雇、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。

(14) 不適正事務処理

故意又は重大な過失により適正な事務処理を怠り、業務に著しい支障を生じさせた教職員は、減給又は戒告とする。

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教職員は、懲戒解雇とする。

(2) 窃取

法人の金銭又は物品を窃取した教職員は、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教職員は、懲戒解雇とする。

(4) 紛失

法人の金銭又は物品を紛失した教職員は、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教職員は、戒告とする。

(6) 物品損壊

故意に職場において法人の設備、物品を損壊した教職員は、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や物品からの失火、爆発を引き起こした教職員は、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教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教職員は、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教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

3 業務外非行関係

(1) 放火

放火をした教職員は、懲戒解雇とする。

(2) 殺人

人を殺した教職員は、懲戒解雇とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した教職員は、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした教職員（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教職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物（法人の金銭及び物品を除く。）を横領した教職員は、懲戒解雇又は停職とする。

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教職員は、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教職員は、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教職員は、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教職員は、懲戒解雇又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした教職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした教職員は、停職とする

(10) 麻薬等の所持等

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(12) 淫行

18歳未満の者に対して、わいせつな行為をした教職員は、懲戒解雇とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした教職員は、懲戒解雇、停職又は減給とする。

(14) 盗撮行為

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教職員は、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 酒酔い運転をした教職員は、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教職員は、懲戒解雇とする。

イ 酒気帯び運転をした教職員は、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教職員は、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教職員は、懲戒解雇）とする。

ウ 飲酒運転をした教職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた教職員又は教職員の飲酒を知らずながら当該教職員が運転する車両に同乗した教職員は、飲酒運転をした教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教職員は、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教職員は、懲戒解雇又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた教職員は、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教職員は、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教職員は、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教職員は、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 倫理違反関係

(1) 各種報告書を提出しなかった教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(3) 物品購入等又は共同研究及び受託研究の契約を締結している事業者等、本学を卒業又は修了する予定の者、本学への入学を志願する者及びその関係者、本学に教職員として採用を希望する者及びその関係者などの教職員が職務として携わることで利害が発生する者（以下「利害関係者」という。）から金品の贈与を受けた教職員は、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教職員は、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教職員は、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教職員は、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教職員は、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教職員は、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教職員は、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。）を受けた教職員は、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教職員は、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教職員は、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教職員は、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。）した教職員は、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。）をした教職員は、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。）をした教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(18) 利害関係者につけ回しをした教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(20) 理事長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教職員は、減給又は戒告とする。

(21) 部下教職員の倫理違反を黙認し、又は隠ぺいした教職員は、停職又は減給とする。

6 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下教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教職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい・黙認

部下教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、又は黙認した教職員は、停職又は減給とする。

第4 施行日等

この基準は、令和7年7月1日から施行し、同日以後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。