別紙

懲戒処分標準例

1．一般服務関係

(1)　欠勤

一 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。

二 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。

三 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、解雇、諭旨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職員は、戒告とする。

(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

一 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。

二　 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)　重大な経歴詐称

重要な経歴を偽り、採用された職員は、解雇又は諭旨解雇とする。

(8)　秩序・風紀びん乱

賭博、政治活動、宗教活動その他これに類する行為により機構内の秩序・風紀を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(9)　秘密漏えい

一　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職員は、解雇、諭旨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職員は、解雇とする。

二　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、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(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)　兼業の許可を得る手続の懈怠

許可を得る手続きを怠り、下記のいずれかの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

一　奈良国立大学機構職員兼業規程(令和4年度機構規程第〇号。以下「兼業規程」という。)第3条第一号及び第二号に掲げる職を兼ねること。

二　報酬を得て、兼業規程第3条第三号から第五号までの職を兼ねること。

(12-1)　 セクシュアルハラスメント

一　相手の意に反することを認識の上で性的な言動を執拗に繰り返し、相手を強度の心的ストレスの重複による精神的疾患に罹患させた職員は、解雇、諭旨解雇又は停職とする。

二　相手の意に反することを認識の上で性的な言動を繰り返す行為を行った職員は、停職又は減給とする。

三　相手の意に反することを認識の上で性的な言動行為を行った職員は、減給又は戒告とする。

四　性的な画像・文書の掲示、提示行為を行った職員は、戒告とする。

(12-2)　その他のハラスメント

　　職務上の影響力を利用して、不当な言動等により、修学、就労上の環境を損なう行為を行った職員は、解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(12-3)　性暴力等（13-1に規定するものを除く。）

　　性暴力等を行った職員は、解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(13-1)　児童生徒等（教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号。以下「児童生徒性暴力等防止法」という。）第2条第2項に規定する児童生徒等。以下同じ。）への性暴力等

一　児童生徒性暴力等防止法第2条第3項第一号、第二号及び第三号に掲げる行為を行った職員は、解雇又は諭旨解雇とする。

二　児童生徒性暴力等防止法第2条第3項第四号に掲げる行為を行った職員は、解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。

三　児童生徒性暴力等防止法第2条第3項第五号に掲げる行為を行った職員は、解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。

(13-2）児童生徒等に対する体罰

児童生徒等に学校教育法（昭和22年法律第26号）第11条ただし書の体罰を行った職員は、解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(14)　入札談合等に関与する行為

機構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、解雇、諭旨解雇又は停職とする。

2．業務上の取扱い関係

(1)　横領

機構の金品を横領した職員は解雇する。

(2)　窃取

機構の金品を窃取した職員は解雇する。

(3)　詐取

人を欺いて機構の金品を交付させた職員は、解雇する。

(4)　紛失

機構の金品を紛失した職員は、戒告とする。

(5)　盗難

重大な過失により機構の金品の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6)　器物損壊

故意に職場において機構の設備、器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機構の設備、器物の出火、爆発を引き起こした職員は、戒告とする。

(8)　諸給与の違法支払・不適正受給

故意に機構の規則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)　機構の金員・備品等の処理不適正

自己保管中の機構の金員の流用等又は備品等の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切使用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適切な目的で使用し、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。

(11)　研究費等の不正使用

一　法令又は諸規則に違反して研究費等を使用又はその他の不正な手段により研究費等を受給した職員は、解雇、諭旨解雇又は停職とする。

二　前号の行為を幇助し、又はその事実を隠蔽し、若しくは黙認した職員は、解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

三　その指導監督を受けるべき職員が前二号の行為をした場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(12)　研究活動における不正行為

一　研究成果の発表又は取りまとめの過程において、研究データ、調査データその他研究成果のねつ造、改ざん及び盗用並びにその行為の証拠隠滅又は立証妨害等を行った職員は、解雇、諭旨解雇又は停職とする。

二　前号の行為を幇助し、又はその事実を隠蔽し、若しくは黙認した職員は、解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

三　その指導監督を受けるべき職員が前二号の行為をした場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、停職、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、解雇する。

(2)　殺人

人を殺した職員は、解雇する。

(3)　傷害

人の身体を傷害した職員は、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物(機構の金品を除く。)を横領した職員は、解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(7)　窃盗・強盗

一　他人の財物を窃取した職員は、解雇、諭旨解雇又は停職とする。

二　暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、解雇する。

(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、解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(9)　賭博

一　賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

二　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、解雇する。

(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わいせつな行為をした職員は、解雇又は諭旨解雇とする。

(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。

(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

一　酒酔い運転をした職員は、解雇、諭旨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職員は、解雇する。

二　酒気帯び運転をした職員は、解雇、諭旨解雇、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職員は、解雇、諭旨解雇又は停職(事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、解雇)とする。

三　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、解雇、諭旨解雇、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)

一　人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、解雇、諭旨解雇、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職員は、解雇、諭旨解雇又は停職とする。

二　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。

5．倫理規程違反関係

(1)　各種報告書を提出しなかった職員は、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職員は、減給又は戒告とする。

(3)　部下の倫理規程等違反を黙認し、又は隠ぺいした職員は、停職又は減給とする。

(4)　利害関係者から金銭又は物品の贈与を受けた職員は、解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(5)　利害関係者から不動産の贈与を受けた職員は、解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(6)　利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

(7)　利害関係者から無償で物品の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

(8)　利害関係者から無償で不動産の貸付けを受けた職員は、停職又は減給とする。

(9)　利害関係者から無償で役務の提供を受けた職員は、解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(10)　利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、停職又は減給とする。

(11)　利害関係者から供応接待(飲食物の提供に限る。)を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(12)　利害関係者から遊技又はゴルフの接待を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(13)　利害関係者から海外旅行の接待を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14)　利害関係者から国内旅行の接待を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(15)　利害関係者と共に飲食(供応接待を受ける場合を除く。)した職員は、戒告とする。

(16)　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。)をした職員は、戒告とする。

(17)　利害関係者と共に旅行(旅行の接待を受ける場合を除く。)をした職員は、戒告とする。

(18)　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超えて供応接待又は財産上の利益の供与を受けた職員は、減給又は戒告とする。

(19)　利害関係者につけ回しをした職員は、解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。

(20)　利害関係者に該当しない事業者等につけ回しをした職員は、減給又は戒告とする。

(21)　倫理監督官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職員は、減給又は戒告とする。

6．監督者責任関係

(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、管理監督者としての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。