

国立大学法人東京医科歯科大学職員懲戒規則

平成 16 年 4 月 1 日
規則 第 45 号

（目的）

第 1 条 この規則は、国立大学法人東京医科歯科大学職員就業規則（平成 16 年規程第 2 号。以下「就業規則」という。）第 43 条に規定する懲戒について、その取扱いに関する必要な事項を定めることを目的とする。

（懲戒権者）

第 2 条 懲戒処分は、学長がこれを行う。

（懲戒の手続き）

第 3 条 学長は、就業規則第 43 条第 1 項に規定する懲戒の事由に該当すると認められる非違の行為が発生した場合に、懲戒委員会の審査に基づき、懲戒処分を行う。

2 前項の規定にかかわらず、組織運営上、特に必要と学長が認めた場合は、前項の懲戒委員会の審査に基づき、役員会の議を経て、懲戒処分を行うものとする。

3 学長は、必要に応じ調査委員会を設置し、事実の確認について諮問することができる。

4 懲戒を行うにあたり、審査を受ける職員に対し、書面又は口頭による弁明の機会を与えなければならない。ただし、当該職員が、弁明の機会を与えられたにもかかわらず、正当な理由なく欠席し、又は文書を提出しなかった場合は、この権利を放棄したものとみなす。

5 懲戒は、学長が職員に、別紙第 1 の様式による処分説明書及び別紙第 2 の様式による懲戒処分書を交付して行う。

6 前項の懲戒処分書の交付は、これを受けるべき者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をもってこれに替えることができるものとし、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の交付があったものとみなす。

7 懲戒の効力は、懲戒処分書を職員に交付したときに発生する。

8 懲戒委員会及び調査委員会については、別に定める国立大学法人東京医科歯科大学懲戒委員会等規則（平成 16 年規則第 46 号）による。

（懲戒処分の量定）

第 3 条の 2 職員の行う非違の行為と懲戒処分の種類は別表のとおりとする。

2 懲戒処分の量定の決定に当たっては、別表の他、次に掲げる事項を総合的に考慮のうえ決定するものとする。

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意の有無又は過失の程度
- (3) 非違行為を行った職員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) 非違行為発覚以前の勤務態度や非違行為後の対応

(懲戒処分書)

第4条 懲戒処分書に懲戒処分の内容を記入するについては、当該処分に応じて次の各号に掲げる事項を記入するものとする。

- (1) 懲戒解雇する場合 「国立大学法人東京医科歯科大学職員就業規則第43条第1項第号及び第44条第1項第1号の規定により、懲戒処分として解雇する。」
- (2) 降任する場合 「国立大学法人東京医科歯科大学職員就業規則第43条第1項第号及び第44条第1項第3号の規定により、懲戒処分として、 に降任する。(以下給与発令)」
- (3) 停職する場合 「国立大学法人東京医科歯科大学職員就業規則第43条第1項第号及び第44条第1項第4号の規定により、懲戒処分として、 月(日)間停職する。」
- (4) 減給する場合 「国立大学法人東京医科歯科大学職員就業規則第43条第1項第号及び第44条第1項第5号の規定により、懲戒処分として、 月間給与から 円を減ずる。」
- (5) 戒告する場合 「国立大学法人東京医科歯科大学職員就業規則第43条第1項第号及び第44条第1項第6号の規定により、懲戒処分として戒告する。」

(期間の計算)

第5条 停職の期間の計算は、暦日計算による。

- 2 前項の期間の起算は、処分の効力発生日を算入せず、その翌日から起算する。

(減給の方法)

第6条 減給は、その効力発生の日の直後の給与の支給日(効力発生の日と給与の支給日とが同日の場合は、次の給与の支給日)に減給分を差し引くこととする。

- 2 減給する額の総額が、給与の支給日に支給される給与の総額の10分の1を超える場合は、その超える額については翌月以降の給与の支給日に減給する。
- 3 減給を行う給与の支給日前に退職等した場合には、その退職等をもって減給を打ち切るものとする。

(不服申立て)

第7条 懲戒を受けた職員は、その処分の種類及び内容等について異議がある場合には、学長に対し書面をもって不服申立てをすることができる。ただし、不服申立てにより懲戒の効力は停止しない。

- 2 学長は、前項の不服申立てがあった場合には、不服申立審査委員会に事件の再調査又は再検討を行わせることができる。
- 3 不服申立審査委員会は、再調査又は再検討の結果を学長に報告する。
- 4 再調査又は再検討の結果、処分内容に変更があった場合、学長は当該職員にその旨を報告しなければならない。
- 5 不服申立審査委員会については、別に定める国立大学法人東京医科歯科大学懲戒委員会等規則(平成16年規則第46号)による。

(不服申立て期間)

第8条 前条に規定する不服申立てをする場合は、懲戒処分書を受領した日の翌日から起算して14日以内にしなければならない。

(刑事裁判との関係)

第9条 懲戒処分に付されるべき事由が刑事裁判所に係属する間においても、学長は、同一事件について、適宜に、懲戒手続きを進めることができる。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成25年3月22日規則第30号）

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成28年8月5日規則第115号）

この規則は、平成28年8月5日から施行し、平成28年8月1日から適用する。

附 則（平成29年1月11日規則第4号）

この規則は、平成29年1月11日から施行し、平成29年1月1月から適用する。

附 則（平成30年2月28日規則第5号）

この規則は、平成30年2月28日から施行し、平成30年1月1月から適用する。

附 則（令和2年7月30日規則第83号）

この規則は、令和2年7月30日から施行し、令和2年6月1日から適用する。

附 則（令和3年4月19日規則第50号）

この規則は、令和3年4月19日から施行する。

附 則（令和4年6月29日規則第100号）

この規則は、令和4年7月1日から施行する。

附 則（令和5年11月30日規則第148号）

この規則は、令和5年12月1日から施行する。

別紙第 1 (第 3 条関係)

処 分 説 明 書

(教示) この処分についての不服申立ては、国立大学法人東京医科歯科大学職員懲戒規則第7条及び第8条の規定により、この説明書を受領した日の翌日から起算して14日以内に、学長に対してすることができます。

1 処分者

国立大学法人東京医科歯科大学

学 長 _____ 印

2 被処分者

所属

氏名（ふりがな）

職名

級及び号給

3 処分の内容

処分発令日

年 月 日

処分効力発生日

年 月 日

処分説明書交付日

年 月 日

根拠規定

処分の種類及び程度

刑事裁判との関係

起訴日 年 月 日

処分理由

別紙第 2 （第 3 条関係）

懲 戒 処 分 書

(氏名)	(現職名および職務の級)
(処分の内容)	
(発令日付) 年 月 日	(交付日付) 年 月 日
懲戒権者 国立大学法人東京医科歯科大学長	

印

別 表（第3条の2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、降任又は停職
(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		減給又は戒告
(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		
ア 勤務時間中に職場を離脱するなど、勤務を行う上で不適切な行為を行った場合		減給又は戒告
イ 業務放置、業務不履行、業務遅延、及びこれらに類する不適切な行為により業務の正常な運営に支障を生じさせた場合		停職、減給又は戒告
(5) 重要な経歴の詐称をした場合		懲戒解雇又は諭旨解雇
(6) 虚偽報告		
事実と異なる虚偽の報告を行い、又は必要な報告を怠った場合		停職、減給又は戒告
(7) 暴行、暴言その他社会的相当性を逸脱する行為により大学の秩序又は風紀を乱した場合		懲戒解雇、諭旨解雇、降任、停職、減給又は戒告
(8) 秘密漏えい		
ア 故意又は過失（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のけ怠を含む）により職務上知ることのできた秘密等を漏らした場合、又は当該秘密等を記録した外部記憶媒体等を紛失若しくは盗難に遭った場合		減給又は戒告
イ アの場合において大学の業務運営に重大な支障を生じさせた場合		懲戒解雇、諭旨解雇、降任又は停職
自己の不正な利益を図る目的で職務上知ることのできた秘密等を漏らした場合		懲戒解雇又は諭旨解雇
(9) 政治的目的を有する文書の配布		
政治的目的を有する文書を配布した場合		戒告
(10) 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場合	減給又は戒告
(11) 入札談合等に関与する行為	
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場合	懲戒解雇、諭旨解雇、降任又は停職
(12) 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場合	減給又は戒告
(13) セクシュアル・ハラスメント	
ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為（性暴力等）をし、又は修学・就労上の地位や人間関係等の優位性に基づく影響力を用いることにより強いて 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、降任又は停職
イ 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
ウ イの場合において、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場合	懲戒解雇、諭旨解雇、降任又は停職
エ 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
(14) パワー・ハラスメント	懲戒解雇、諭旨解雇、降任、停職、減給又は戒告
(15) アカデミック・ハラスメント	懲戒解雇、諭旨解雇、降任、停職、減給又は戒告
(16) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	懲戒解雇、諭旨解雇、降任、停職、減給又は戒告
(17) その他のハラスメント	懲戒解雇、諭旨解雇、降任、停職、減給又は戒告
(18) 研究活動に係る不正行為	懲戒解雇、諭旨解

研究成果の発表又はその取りまとめの過程において行われた研究データ、調査データその他研究結果のねつ造、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をした場合	雇、降任、停職、減給又は戒告
(19) 研究費等の不正使用 法令その他本学の規則等に反して研究費等を使用した場合、又は偽りその他不正な手段により研究費等を受給した場合	懲戒解雇、諭旨解雇、降任、停職、減給又は戒告
(20) 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	懲戒解雇又は諭旨解雇
(21) 窃取	
資金又は物品を窃取した場合	懲戒解雇又は諭旨解雇
(22) 詐取	
人を欺いて資金又は物品を交付させた場合	懲戒解雇又は諭旨解雇
(23) 紛失	
資金又は物品を紛失した場合	戒告
(24) 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
(25) 器物破損	
故意に職場において器物を損壊した場合	減給又は戒告
(26) 失火	
過失により職場において器物の出火を引き起こした場合	戒告
(27) 諸給与の違法支払・不適正受給	
故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した場合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場合	減給又は戒告
(28) 法人の金品・備品等の処理不適正	
自己保管中の金品の流用等又は備品等の不適正な処理をした場合	減給又は戒告
(29) コンピュータの不適正使用	
ア 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た場合	減給又は戒告
イ アの場合において、大学の業務運営に重大な支障を生じさせた場合	懲戒解雇、諭旨解雇、降任、停職
(30) 故意又は重大な過失等により大学に損害を与えた場合	懲戒解雇、諭旨解雇

	雇、降任、停職、減給又は戒告
(31) 刑罰法令に触れる行為その他業務外に本学の社会的信用を失墜させる行為を行った場合	
ア 刑罰法令に触れる行為で、行為態様・被害の程度等が社会通念上相当程度深刻と判断されるものを行ったとき	懲戒解雇
イ 刑罰法令に触れる行為で、上記に掲げる以外のものを行ったとき	諭旨解雇、降任、停職、減給又は戒告
ウ その他、業務外に本学の社会的信用を失墜させる行為を行ったとき	諭旨解雇、降任、停職、減給又は戒告
(32) 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場合	減給又は戒告
(33) 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	懲戒解雇、諭旨解雇、降任、停職、減給又は戒告
(34) 大学の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合	懲戒解雇、諭旨解雇、降任、停職、減給又は戒告
(35) その他法令又は本学規則等によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる行為があった場合	懲戒解雇、諭旨解雇、降任、停職、減給又は戒告

備考 1 事案の内容が、別表に該当しない場合又は別表によることが著しく不適当であると学長が認める場合には、別段の取扱いにより懲戒処分の量定の決定を行う。

2 次の各号に掲げる場合に該当するときは、別表に掲げる懲戒処分の種類より重いものとすることがある。

- (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

3 次の各号に掲げる場合に該当するときは、別表に掲げる処分量定より軽いものとすることがある。

- (1) 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