

○国立大学法人東京科学大学職員の懲戒等に関する規程

令和 6 年 10 月 1 日

規程第 66 号

(趣旨)

第 1 条 この規程は、国立大学法人東京科学大学（以下「大学」という。）に勤務する職員の懲戒処分又は厳重注意等（以下「懲戒等」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第 2 条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 懲戒処分 国立大学法人東京科学大学職員就業規則（令和 6 年規則第 27 号。以下「職員就業規則」という。）第 52 条第 2 項、国立大学法人東京科学大学無期雇用職員就業規則（令和 6 年規則第 34 号。以下「無期雇用職員就業規則」という。）第 106 条第 2 項、国立大学法人東京科学大学有期雇用職員就業規則（令和 6 年規則第 35 号。以下「有期雇用職員就業規則」という。）第 107 条第 2 項、国立大学法人東京科学大学非常勤講師（雇用）就業規則（令和 6 年規則第 28 号。以下「非常勤講師（雇用）就業規則」という。）第 57 条第 2 項及び国立大学法人東京科学大学日々雇用職員就業規則（令和 6 年規則第 50 号。以下「日々雇用職員就業規則」という。）第 86 条第 2 項に規定する懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給及び戒告をいう。
- 二 厳重注意等 職員就業規則第 54 条、無期雇用職員就業規則第 108 条、有期雇用職員就業規則第 109 条、非常勤講師（雇用）就業規則第 59 条及び日々雇用職員就業規則第 88 条に規定する厳重注意及び注意をいう。
- 三 部局等 国立大学法人東京科学大学組織運営規則（令和 6 年規則第 1 号）に規定する組織をいう。
- 四 倫理規則 国立大学法人東京科学大学役職員倫理規則（令和 6 年規則第 54 号）をいう。

(懲戒処分の原則)

第 3 条 懲戒処分は、職員就業規則第 52 条第 1 項各号、無期雇用職員就業規則第 106 条第 1 項各号、有期雇用職員就業規則第 107 条第 1 項各号、非常勤講師（雇用）就業規則第 57 条第 1 項各号又は日々雇用職員就業規則第 86 条第 1 項各号のいずれかに該当する行為（以下「非違行為」という。）でなければ、これを行うことはできない。

2 懲戒処分は、同一の行為に対して、重ねて行うことはできない。

(懲戒処分の決定)

第 4 条 懲戒処分の種類及び程度は、別表の基準例を参考とし、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。

- 一 非違行為の動機、態様及び結果

- 二 故意又は過失の度合い
 - 三 非違行為を行った職員の職責及びその職責と非違行為との関係
 - 四 他の職員及び社会に与える影響
 - 五 過去の非違行為の有無
 - 六 日頃の勤務態度及び非違行為後の対応
- 2 基準例に掲げられていない非違行為についても、基準例を参考とし、懲戒処分の種類及び程度を決定することができる。
- 3 前2項に定めるもののほか、非違行為を犯した職員又はその監督者で懲戒処分に該当するに至らない者に対して、厳重注意等を行うことができる。
- （事案の報告）
- 第5条 部局等の長は、当該部局等の職員に関し、非違行為（以下「事案」という。）が発生し、又は発覚したときは、その旨を速やかに理事長に報告しなければならない。
- （事案の調査）
- 第6条 理事長は、前条の報告を受けたときは、当該部局等の長に当該事案の調査を付託するものとする。ただし、次の各号に掲げる事案については、当該各号に定める規則の定めるところによるものとする。
- 一 ハラスメントに関する事案 国立大学法人東京科学大学におけるハラスメントの防止等に関する規則（令和6年規則第57号）
 - 二 情報倫理に関する事案 国立大学法人東京科学大学情報倫理規則（令和6年規則第69号）
 - 三 教育研究資金の不正使用に関する事案 別に定める規則
 - 四 研究活動の不正行為に関する事案 別に定める規則
- 2 理事長は、前条の報告の有無にかかわらず、調査の必要があると認めたときは、前項の規定に準じ、部局等の長に事案の調査を付託し、又は学長、理事若しくは副学長を委員長とする調査委員会を設置することができる。
- 3 部局等の長は、前2項の調査を付託された場合は、速やかに調査委員会を設置して事実関係の調査を行うものとする。
- 4 第1項又は第2項の調査を付託された部局等の長及び第2項の規定により理事長が設置した調査委員会の委員長は、事実関係の調査の結果を理事長に報告しなければならない。
- （懲戒等の審査）
- 第7条 理事長は、前条第4項の報告に基づき、懲戒等の必要があると認めたときは、学長、理事又は副学長を委員長とする責任所在委員会を設置して、当該事案について懲戒等の種類及び程度（懲戒等いずれの処分も行わないことを含む。）に係る審査を付託するものとする。
- 2 前項の審査を付託された責任所在委員会は、速やかに審査を行い、その結果（以下「審査結果」という。）を理事長に報告しなければならない。
- 3 理事長は、前項の審査結果の内容が、懲戒処分とするものである場合には、これを役員会の議に付すものとする。

(審査説明書の交付)

第8条 理事長は、役員会が前条第3項の規定により付された審査結果に基づく懲戒処分の種類及び程度を承認した場合、審査対象である職員（以下「審査対象職員」という。）に対し、審査の事由、懲戒処分の種類及び程度並びに次条第1項の規定に基づく弁明の権利についての教示を記載した審査説明書（別紙様式1）を交付しなければならない。

- 2 審査説明書の交付を受けるべき職員の所在を知ることができない場合においては、大学の所定の掲示板に審査対象職員に対する呼び出し状（別紙様式2）を掲示して、審査説明書の受領を催告し、掲示された日の翌日から起算して2週間を経過しても交付ができないときは、審査説明書の交付がされたものとみなす。
- 3 審査説明書の交付を受けるべき職員が受取りを拒否した場合においては、配達証明付郵便により郵送し、配達された時点で審査説明書の交付がされたものとみなす。

(弁明の機会)

第9条 審査対象職員は、次の各号のいずれかの方法により、審査説明書に記載された審査の事由並びに懲戒処分の種類及び程度について、弁明することができる。

- 一 審査説明書の交付を受けた日の翌日から起算して14日以内に、弁明の内容を記載した弁明書（別紙様式3）を理事長に提出する方法
 - 二 審査説明書の交付を受けた日の翌日から起算して14日以内に聴聞会開催請求書（別紙様式4）を理事長に提出し、その後指定された日時及び場所で行われる聴聞会において口頭で弁明する方法
- 2 審査説明書の交付を受けた日の翌日から起算して14日以内に弁明書の提出がなされないとき、聴聞会の開催の請求がなされないとき、又は指定された聴聞会に正当な理由なく出席しないときは、審査対象職員は弁明の権利を放棄したものとみなす。
 - 3 第1項第2号の規定に基づき、審査対象職員が聴聞会の開催を請求したときは、理事長は、責任所在委員会に、聴聞会の開催を指示するものとする。
 - 4 責任所在委員会は、前項の規定により聴聞会の開催を指示されたときは、速やかに聴聞会を開催し、聴聞の結果を理事長に報告するものとする。

(再審査)

第10条 理事長は、前条第1項第1号の規定に基づき弁明書が提出されたとき又は前条第4項の規定により聴聞の結果の報告を受けたときは、役員会の議を経て、審査の事由並びに懲戒処分の種類及び程度について検証の要否を判断し、検証が必要と認める場合は、学長、理事又は副学長を委員長とする責任所在検証委員会を設置し、再審査を付託するものとする。

- 2 前項の再審査を付託された責任所在検証委員会は、速やかに審査の事由並びに懲戒処分の種類及び程度の相当性又はこれを変更する必要があると認める

ときは変更後の審査の事由並びに懲戒処分の種類及び程度について再審査を行い、その結果を理事長に報告しなければならない。

(懲戒等の決定)

第11条 理事長は、第7条第2項の規定により報告を受けた審査結果が厳重注意等（懲戒等いずれの処分も行わない場合を含む。）である場合、第9条第1項の規定に基づく弁明がされなかった場合（第9条第2項の規定により弁明の権利を放棄したものとみなす場合を含む。）、又は前条第1項の規定により審査の事由並びに懲戒処分の種類及び程度の検証を必要と認めない場合には、第7条第2項の規定による審査結果に基づく懲戒等の種類及び程度について、役員会の議に付すものとする。

- 2 前項のほか、理事長は、前条第2項の規定による再審査の結果の報告を受けた場合には、当該報告に基づく審査の事由並びに懲戒等の種類及び程度について、役員会の議に付すものとする。
- 3 理事長は、前2項の役員会の議を経て、当該事案に係る懲戒等の種類及び程度を決定するものとする。

(懲戒等の実施)

第12条 懲戒処分は、理事長が、職員に懲戒処分書（別紙様式5）及び処分説明書（別紙様式6）を交付して行う。

- 2 厳重注意及び注意は、理事長が、文書又は口頭により行う。

(懲戒等の効力)

第13条 懲戒等の効力は、懲戒処分書等を職員に交付したときに発生する。ただし、口頭で行うときは、口頭でこれを伝えたときに効力が生ずる。

- 2 懲戒処分書等の交付は、これを受けるべき職員の所在を知ることができない場合においては、民法（明治29年法律第89号）第98条第2項に定める公示の方法によるものとし、公示された日から2週間を経過したときに、懲戒処分書等の交付がされたものとみなす。
- 3 第8条第3項の規定は、第1項の懲戒処分書等の交付について準用する。

(不服の申出)

第14条 懲戒等を受けた職員は、懲戒処分書等の交付等があった日の翌日から起算して14日以内（前条第2項の規定により懲戒処分書等の交付があったものとみなした場合にあっては、1年以内）に、不服申出をすることができる。

- 2 前項の申出は、国立大学法人東京科学大学職員の不服等の申出等に関する規則（令和6年規則第58号）によるものとする。

(停職の期間計算)

第15条 職員就業規則第52条第2項第3号、無期雇用職員就業規則第106条第2項第3号、有期雇用職員就業規則第107条第2項第3号、非常勤講師（雇用）就業規則第57条第2項第3号及び日々雇用職員就業規則第86条第2項第3号に規定する停職の期間は、暦日計算によるものとする。

- 2 前項の期間は、懲戒処分の効力が発生した日の翌日から起算する。

(減給の取扱い)

第16条 職員就業規則第52条第2項第4号、無期雇用職員就業規則第106条第2項第4号、有期雇用職員就業規則第107条第2項第4号、非常勤講師（雇用）就業規則第57条第2項第4号及び日々雇用職員就業規則第86条第2項第4号に規定する減給の取扱いについては、次に掲げるとおりとする。

- 一 休職等のため基本給を減ぜられている場合は、当該減ぜられた基本給を基礎として計算した額を、賃金から減ずるものとする。
- 二 減給は、基本給を計算の基礎とする手当等に影響を及ぼすものではない。
- 三 減給は、その効力の発生の日の直後の基本給の支給定日（効力発生の日と基本給の支給定日とが同日の場合は、次の基本給の支給定日）に減給の額を差し引くものとする。
- 四 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支給日に減給する。
- 五 減給を行う給与の支給日前に退職した場合には、その退職をもって減給を打ち切る。

（人事交流及び定年前継続雇用短時間勤務職員の在職期間中の行為に対する懲戒等）

第17条 職員が、理事長の要請に応じ交流機関職員（国立大学法人東京科学大学職員退職手当規程（令和6年規程第32号）に定める在職期間が通算され、又は職員としての在職期間とみなされる法人に使用される者をいう。以下同じ。）となるため退職し、交流機関職員として在職した後、引き続いて再び職員として採用された場合において、当該退職までの職員としての在職期間中に職員就業規則第52条第1項各号のいずれかに該当したときは、これに対し懲戒等を行う。職員就業規則第27条第2項に定める定年前継続雇用短時間勤務職員（以下「定年前継続雇用短時間勤務職員」という。）が、同条第1項に定める者となった日までの引き続く職員としての在職期間（理事長の要請に応じた退職前の在職期間を含む。）中に同規則第52条第1項各号のいずれかに該当したとき又は同規則第27条の規定によりかつて定年前継続雇用短時間勤務職員として在職していた期間中に同規則第52条第1項各号のいずれかに該当したときも、同様とする。

（退職願の取扱い）

第18条 理事長は、懲戒処分の審査対象となっている職員から、退職の願い出があったときは、懲戒処分の有無の決定後に当該退職の取扱いについて決定するものとする。

（退職し、又は解雇された職員の在職中の非違行為に対する措置）

第19条 職員が退職し、又は解雇された後において、その在職中に職員就業規則第52条第1項、無期雇用職員就業規則第106条第1項、有期雇用職員就業規則第107条第1項、非常勤講師（雇用）就業規則第57条第1項又は日々雇用職員就業規則第86条第1項に定める事由に該当する行為を行ったことが判明し、かつ、その責任を認定することが必要なときは、当該職員であった者が

大学の職員であれば付されるべき懲戒処分を認定し、その責任を認定することができる。

(雑則)

第20条 この規程に定めるものほか必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

- 1 この規程は、令和6年10月1日から施行する。
- 2 次に掲げる規則等は、廃止する。
 - 一 国立大学法人東京工業大学職員の懲戒等に関する規則（平成30年規則第44号。以下「旧東工大懲戒等規則」という。）
 - 二 国立大学法人東京工業大学職員の倫理規則違反行為に係る懲戒処分の基準に関する細則（平成16年細則第8号。以下「旧東工大倫理違反細則」という。）
 - 三 国立大学法人東京医科歯科大学職員懲戒規則（平成16年規則第45号。以下「旧医科歯科大懲戒規則」という。）
 - 四 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）
- 3 この規程施行の日（以下「施行日」という。）前に旧東工大懲戒等規則が適用される職員がした行為に対する懲戒処分の種類及び懲戒処分の基準例については、旧東工大懲戒等規則第2条第1号、第4条及び別表並びに旧東工大倫理違反細則の規定は、施行日以後も、なおその効力を有する。
- 4 施行日前に旧医科歯科大懲戒規則が適用される職員がした行為に対する懲戒処分の種類については、旧医科歯科大懲戒規則第3条の2及び別表の規定は、施行日以後も、なおその効力を有する。
- 5 施行日前に懲戒等を受けた旧東工大懲戒等規則が適用されていた職員に対する第14条の規定の適用については、「14日」とあるのは「3月」とする。

別表 基準例（第4条関係）

イ 一般服務関係

非違行為の具体例	懲 戒 解 雇	諭 旨 解 雇	停 職	減 給	戒 告
(1) 欠勤					
イ 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合				●	●
ロ 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			●	●	

ハ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	●	●	●		
(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					●
(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				●	●
(4) 勤務態度不良					
イ 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、大学の業務の運営に支障を生じさせた場合				●	●
ロ 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			●	●	●
(5) 職場内秩序を乱す行為					
イ 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合	●	●	●	●	
ロ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合				●	●
(6) 重要な経歴の詐称をした場合	●	●			
(7) 虚偽報告 事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合			●	●	●
(8) 秘密漏えい					
イ 職務上知ることのできた秘密を漏らし、大学の業務の運営に重大な支障を生じさせた場合	●	●	●		

ロ 上記イの場合において、自己の不正な利益を図る目的で職務上知ることでの きた秘密等を漏らしたとき	●	●		
ハ 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、職務上の秘密が漏洩した場合		●	●	●
(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				●
(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場合			●	●
(11) 兼業の承認等を得る手続の怠 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			●	●
(12) 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	●	●	●	
(13) セクシュアル・ハラスメント、性暴力等				
イ 暴行若しくは脅迫を用いて、又は修学、就労、教育及び研究 ((14)イにおいて「修学・就労」という。) 上の地位若しくは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、性的關	●	●	●	

係を結び、又はわいせつ行為をした場合				
ロ 相手の意に反することを認識の上で、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		●	●	
ハ 上記ロの場合において、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とき	●	●	●	
ニ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合			●	●
(14) セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメント				
イ 修学・就労上の関係を持って、又は妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由として、不適切な言動（意図的な無視を含む。）又は不当な拘束等を行い、修学・就労に関連する一定の不利益、損害若しくは支障（以下「不利益等」という。）を生じさせた場合又は不利益等を生じさせるおそれがあると認められる行為を行った場合		●	●	●
ロ 上記イの場合において、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	●	●	●	
(15) 生徒に対する体罰、わいせつ行為				
イ 体罰により生徒にけがを負わせそのけがが重篤の場合、体罰を常習的に行っていた場合又は体罰の態様が悪質な場合	●	●	●	

口 上記イ以外の体罰を生徒にした場合			●	●	●
ハ 法律、条例等に違反するわいせつな行為を生徒にした場合	●				
ニ 上記ハ以外のわいせつな行為を生徒にした場合	●	●	●		

口 資金物品取扱い関係

非違行為の具体例	懲 戒 解 雇	諭 旨 解 雇	停 職	減 給	戒 告
(1) 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	●	●			
(2) 窃盗 資金又は物品を窃盗した場合	●	●			
(3) 詐取 人を欺いて資金又は物品を交付させた場合	●	●			
(4) 紛失 資金又は物品を紛失した場合					●
(5) 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					●
(6) 物品損壊 故意に職場において物品を損壊した場合				●	●
(7) 出火・爆発 過失により職場において物品の出火、爆発を引き起こした場合					●
(8) 賃金の違反支払・不適正受給 故意に諸規則に違反して賃金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賃金を不正に受給した場合				●	●

(9) 資金物品処理不適正 自己保管中の資金の流用等資金又は物品の不適正な処理をした場合			●	●
(10) コンピュータの不適正使用				
イ 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			●	●
ロ 上記イの場合において、大学の業務運営に重大な支障を生じさせたとき	●	●	●	

ハ 業務外非行関係

非違行為の具体例	懲 戒 解 雇	諭 旨 解 雇	停 職	減 給	戒 告
(1) 放火 放火をした場合	●				
(2) 殺人 人を殺した場合	●				
(3) 傷害 人の身体を傷害した場合			●	●	
(4) 暴行・けんか 暴行を加え、又はけんかをした場合において、人を傷害するに至らなかったとき				●	●
(5) 器物損壊 故意に他人の物を損壊した場合				●	●
(6) 横領 自己の占有する他人の物（資金及び物品を除く。）を横領した場合	●	●	●		
(7) 窃盗・強盗					
イ 他人の財物を窃取した場合	●	●	●		
ロ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	●				

(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場合	●	●	●		
(9) 賭博					
イ 賭博をした場合				●	●
ロ 常習として賭博をした場合			●		
(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用 麻薬、大麻、あへん、覚せい剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした場合	●				
(11) 酗釈による粗野な言動等 酗釈して、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場合				●	●
(12) 淫行 18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合	●	●	●		
(13) 痴漢行為 公共の乗物等において痴漢行為をした場合			●	●	

二 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

非違行為の具体例	懲 戒	諭 旨	停 職	減 給	戒 告
(1) 飲酒運転					
イ 酒酔い運転をした場合	●	●	●		
ロ 酒酔い運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた場合	●				
ハ 酒気帯び運転をした場合	●	●	●	●	
ニ 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は人	●	●	●		

に傷害を負わせた場合					
ホ 上記ニの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をしたとき	●				
ヘ 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場合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場合	●	●	●	●	●
	※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決定				
(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）					
イ 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	●	●	●	●	
ロ 上記イの場合において、措置義務違反をしたとき	●	●	●		
ハ 人に傷害を負わせた場合			●	●	
ニ 上記ハの場合において、措置義務違反をしたとき			●	●	
(3) 飲酒運転以外の交通法規違反					
イ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合			●	●	●
ロ 上記イの場合において、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とき			●	●	

ホ 研究不正・研究費等不正関係

非違行為の具体例	懲戒	諭旨	停職	減給	戒告
	解雇	解雇			
(1) 研究活動における不正行為					

イ 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場合	●	●	●	
ロ 上記イの行為を帮助し、又はその事実を隠ぺいし、若しくは黙認した場合	●	●	●	●
ハ その指導監督を受けるべき職員が上記イ又はロ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とき		●	●	●
(2) 研究費等の不正使用				
イ 法令又は諸規則に違反して研究費等を使用した場合又は偽りその他の不正な手段により研究費等を受給した場合	●	●	●	
ロ 上記イの行為を帮助し、又はその事実を隠蔽し、若しくは黙認した場合	●	●	●	●
ハ その指導監督を受けるべき職員が上記イ又はロ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とき		●	●	●

へ 倫理規則違反関係

非違行為の具体例	懲 戒 解 雇	諭 旨 解 雇	停 職	減 給	戒 告
(1) 倫理規則に定める報告書等（以下「各種報告書」という。）を提出しないこと					●
(2) 虚偽の事項を記載した各種報告書を提出すること			●	●	
(3) 利害関係者から金銭又は物品の贈与を受けること ((18)に掲げるものを除)	●	●	●	●	●

く。)				
(4) 利害関係者から不動産の贈与を受け ること ((18)に掲げるものを除く。)	●	●	●	
(5) 利害関係者から金銭の貸付けを受け ること。			●	●
(6) 利害関係者から又は利害関係者の負 担により、無償で物品の貸付けを受ける こと ((18)に掲げるものを除く。)			●	●
(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る こと ((18)に掲げるものを除く。)			●	●
(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るこ と ((18)に掲げるものを除く。)	●	●	●	●
(9) 利害関係者から未公開株式を譲り受 けること			●	●
(10) 利害関係者から供應接待（飲食物の 提供に限る。）を受けること ((11)から(1 8)までに掲げるものを除く。)			●	●
(11) 遊技又はゴルフをするために要する 費用を利害関係者が負担して当該利害関 係者と共に遊技又はゴルフをすること			●	●
(12) 海外旅行をするために要する費用を 利害関係者が負担して当該利害関係者と 共に海外旅行をすること			●	●
(13) 国内旅行をするために要する費用を 利害関係者が負担して当該利害関係者と 共に国内旅行をすること			●	●
(14) 利害関係者と共に遊技又はゴルフを すること ((11)に掲げるものを除く。)				●
(15) 利害関係者と共に旅行をすること ((12)及び(13)に掲げるものを除く。)				●
(16) 利害関係者をして、第三者に対し(3) から(15)までに掲げる行為をさせること	●	●	●	●
	※	※	※	※

					※(3)から(15)までに掲げる非違行為に応じその右欄に掲げる懲戒処分の種類に準じる。
(17) 利害関係者に該当しない事業者等から供応接待を繰り返し受ける等社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待又は財産上の利益を受けること				●	●
(18) 自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかつた利害関係者にその者の負担として支払わせること	●	●	●	●	
(19) 自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかつた利害関係者に該当しない事業者等にその者の負担として支払わせること				●	●
(20) 補助金や大学の経費により作成される書籍等又は作成数の過半数を大学が買入れる書籍等の監修又は編さんに対する報酬を受けること	●	●	●	●	●
(21) 倫理規則に違反して他の職員が得た財産上の利益であることを知りながら、当該利益の全部若しくは一部を受け取り、又は享受すること	●	●	●	●	●
(22) 倫理監督者その他職員の職務に係る倫理の保持に責務を有する者又は上司に対して、自己若しくは他の職員が違反行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実について、虚偽の申述を行い、又はこれを隠ぺいすること			●	●	●
(23) 自らが管理又は監督をする職員が違			●	●	

反行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実を黙認すること				
(24) 自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食する場合において、自己の飲食に要する費用が1万円を超えるときに、倫理監督者に届け出ないこと				●
(25) 自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食する場合において、自己の飲食に要する費用が1万円を超えるときに、倫理監督者に虚偽の事項を届け出ること			●	●
(26) 倫理監督者の承認を得ずに利害関係者からの依頼に応じ報酬を受けて講演等をすること			●	●

ト 監督責任関係

非違行為の具体例	懲 戒 解 雇	諭 旨 解 雇	停 職	減 給	戒 告
(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とき				●	●
(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、又は黙認した場合	●	●	●	●	●