

○国立大学法人宮崎大学職員懲戒等規程

〔平成 16 年 4 月 1 日  
制 定〕

改正 平成 23 年 3 月 30 日 平成 29 年 3 月 23 日  
平成 30 年 3 月 22 日 平成 31 年 4 月 26 日  
令和 2 年 3 月 26 日 令和 3 年 12 月 23 日  
令和 5 年 3 月 23 日

(目的)

第 1 条 この規程は、国立大学法人宮崎大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第 42 条第 2 項及び第 44 条、国立大学法人宮崎大学有期契約職員就業規則（以下「有期契約職員就業規則」という。）第 42 条第 2 項及び第 44 条並びに国立大学法人宮崎大学非常勤職員就業規則（以下「非常勤職員就業規則」という。）第 46 条第 2 項及び第 48 条の規定に基づき、国立大学法人宮崎大学（以下「本法人」という。）に勤務する職員（以下「職員」という。）の懲戒、訓告及び厳重注意について、必要な事項を定める。

(懲戒の原則)

第 2 条 懲戒処分は、職員就業規則若しくは有期契約職員就業規則の各第 42 条第 1 項又は非常勤職員就業規則第 46 条第 1 項各号に掲げる事由（以下「懲戒事由」という。）に該当する行為でなければ、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。

3 懲戒処分の種類及び程度の決定にあたっては、次の各号に掲げる事項等のほか、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ことを基本とする。

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意又は過失の程度
- (3) 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
- (4) 他の職員、社会及び本法人の名誉・信用に与える影響
- (5) 過去の非違行為の有無

4 懲戒事由が存在する場合であっても、事情により懲戒しないことができる。ただし、服務を厳正にし、必要があるときは学長は訓告又は厳重注意の処分をすることができる。

(非違行為に対応した標準となる懲戒処分の種類)

第 2 条の 2 懲戒処分は、別表の懲戒処分標準例（以下「標準例」という。）に掲げる非違行為に対応する懲戒処分の種類によるものとする。ただし、個別の案件の内容によっては、次に掲げる判断基準により標準例に掲げる非違行為に対応した懲戒処分の種類以外の種類の懲戒処分を行うことができるものとする。

(1) 標準例に掲げる処分の種類より重いものとする場合

ア 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。

イ 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。

ウ 非違行為の業務内外に及ぼす影響が特に大きいとき。

エ 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。

オ 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。

(2) 標準例に掲げる処分の種類より軽いものとする場合

ア 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。

イ 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。

2 標準例に掲げられていない非違行為についても、標準例に掲げる取扱いを参考とし、懲戒処分とすることができるものとする。

(実施権者)

第 3 条 懲戒処分並びに訓告及び厳重注意（以下「懲戒処分等」という。）は学長が行う。

(審査の機関)

第 4 条 懲戒処分の手続きは、大学教育職員については国立大学法人宮崎大学教育研究評議会（以下「教育研究評議会」という。）、大学教育職員以外の職員については懲戒審査委員会（以下

「委員会」という。)で審査し、役員会での審査を経て行うものとする。

2 訓告及び厳重注意については審査を経ないで行うことができる。

(審査の手続)

第5条 教育研究評議会及び委員会は、前条の審査を行うにあたっては、審査を受ける者に対し審査の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

2 前項の説明書の交付については、これを受け取る者の所在を知ることができない場合においては第6条第3項の方法による。

3 教育研究評議会及び委員会は、審査を受ける者が説明書を受領した後14日以内に陳述の機会を請求した場合に限り、その者に対し口頭又は書面で陳述する機会を与えなければならない。

4 教育研究評議会及び委員会は、第4条第1項の審査を行う場合において必要があると認めるときは、参考人の出頭を求め又はその意見を徴することができる。

5 前4項に規定するもののほか、前条の審査に関し必要な事項は、大学教育職員については教育研究評議会が定め、大学教育職員以外の職員にあっては別に定める。

6 学長は、前5項の規定により懲戒処分が決定するまでの間、当該職員に自宅待機を命ずることがある。

7 訓告及び厳重注意について、第1項記載の説明書の交付及び第3項記載の陳述の機会を与えることは要しない。

(懲戒処分等の告知等)

第6条 懲戒処分は被処分者に対し別紙1の懲戒処分書を交付して行い、訓告及び厳重注意については文書又は口頭によって行う。

2 懲戒処分の効力は、懲戒処分書を職員に交付したときに発生し、訓告及び厳重注意については、文書を交付又は口頭で告知したときに発生する。

3 前項の懲戒処分書の交付は、これを受け取るべき者の所在を知ることができない場合においては、民法第98条第2項の方法により公示し、同条第3項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。

4 期限を限って雇用される職員の停職及び減給は、現に雇用されている期間内に限られる。

(停職期間の計算)

第7条 停職の期間計算は、暦日計算によるものとし、その起算の日は、当該処分の効力発生日の翌日とする。

(昇給停止)

第8条 懲戒処分を受けた者については、その処分実施直後の昇給は行わない。

(不服申立)

第9条 懲戒処分に関して不服のあるときは、懲戒処分書が交付された日の翌日から、60日以内に学長に対して書面をもって不服申立をすることができることとする。

2 懲戒処分を受けた職員から不服申立があった場合には、学長は、再審査委員会(仮称)を設置し、審議するものとする。

(公表基準)

第10条 学長は、職員に対し次のいずれかに該当する懲戒処分を行った場合は、公表するものとする。

(1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分

(2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職

(3) 前2号に関わらず、社会的影響が大きいなど公表する必要があると学長が判断した場合

2 公表する内容は、事案の概要、処分量及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報のうち、個人名が明示されない内容のものとする。ただし、前項に規定する懲戒処分のうち、次の各号に掲げる事案については、当該各号に掲げる規程等の定めるところにより、原則として氏名を含め公表するものとする。

(1) 研究活動上の不正行為に係る事案 宮崎大学における研究活動の不正行為防止等に関する規程

(2) 研究費等の不正使用に係る事案 国立大学法人宮崎大学における公的研究費の不正使用に係る取扱細則

3 被処分者以外の関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合など前2項によることが適当でない認められる場合は、前2項の規定にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないものとする。

(公表の時期及び方法)

- 第10条の2 公表の時期は、懲戒処分後、速やかに行う。ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表するものとする。
- 2 公表の方法は、原則として、報道機関への資料配付及び学内公示（宮崎大学ホームページ等への掲載を含む。）により行う。なお、当該事案の社会的影響、被処分者の職責等を勘案して重大な事案と認めるときは、総務担当理事その他の関係役職者による記者会見を行うものとする。
  - 3 学内公示の期間は、原則として1か月とする。

(雑則)

第11条 この規程に定めるもののほか、懲戒処分等の実施に関し必要な事項は学長が定める。

附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行日（以下「施行日」という。）の前日に宮崎大学の職員であった者で引き続き施行日に本法人の職員となった者の施行日前の国家公務員第82条に基づく懲戒処分については、この規程の定めるところにより懲戒処分されたものとみなす。

附 則

この規程は、平成23年3月30日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和元年5月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行の前に行われた非違行為で、施行の日以後に発覚した行為に対する懲戒処分については、この規程を適用する。
- 3 この規程の施行の際、現に調査中の行為に対する懲戒処分については、なお従前の例による。

附 則

この規程は、令和3年12月23日から施行する。

附 則

この規程は、令和5年3月23日から施行する。

別紙 1 (第 6 条関係)

懲 戒 処 分 書

(氏 名)	(現職名及び職務の級)
(処分の内容)	
(発令日付)  年 月 日	(交付日付)  年 月 日
国立大学法人宮崎大学長 氏名 印	

別表 懲戒処分標準例（第2条の2第1項関係）

1 一般服務関係

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	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	
勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、本法人の業務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
(5) 職場内秩序を乱す行為	
ア 暴行により職場の秩序を乱した場合	停職又は減給
イ 暴言により職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告
(6) 虚偽報告	
事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合	減給又は戒告
(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、本法人の業務の運営に重大な支障を生じさせた場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
イ 上記アの場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合	懲戒解雇又は諭旨解雇
ウ 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、職務上の秘密が漏れいし、本法人の業務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告
(8) 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る行為を行った場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
(9) 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
(10) 個人情報の盗難、紛失、毀損又は流出	
故意又は重大な過失により個人情報を盗まれ、紛失し、毀損し、又は流出させた場合	減給又は戒告
(11) 個人情報の不当利用	
職務上知り得た個人情報の内容を不当な目的に利用又は提供した場合	減給又は戒告
(12) 兼業の承認等を得る手続の怠り	
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等の役員等を兼ねその他事業若しくは業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
(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をし、又は上司・部下等の関係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
イ 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	懲戒解雇
ウ 上記イの場合において、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	懲戒解雇

る精神疾患に罹患した場合	
エ 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	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
オ わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給
(14) アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	
アカデミック・ハラスメント行為、パワー・ハラスメント行為、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント行為を行った場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
(15) 研究活動に係る不正行為	
ア 全ての研究活動においてなされる論文作成及び結果報告におけるデータ並びに情報又は調査結果等のねつ造、改ざん又は盗用をした場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
イ アの行為の証拠隠滅又は調査の妨害をした場合	
(16) 研究費等の不正使用等	
法令その他本法人の規則等に反して研究費等を使用した場合又は不正に研究費等を受給した場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
(17) 公益通報	
ア 非違行為の事実を通報した職員に不利益な取扱いをした場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
イ 虚偽の通報、他人を誹謗中傷する通報その他の不正の目的の通報をした場合	

## 2 学生生徒児童園児関係

非 違 行 為	懲戒処分の種類
(1) 体罰	
体罰を加えたことにより、児童生徒園児を死亡若しくは負傷させ、又は児童生徒園児に重大な後遺症を負わせ、あるいは精神的苦痛を与えた場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
(2) セクシュアル・ハラスメント	
ア 学生生徒児童園児に対し、暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は教員・学生との関係若しくは学校等における教師・生徒児童等の関係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
イ わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した場合	懲戒解雇
ウ 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
エ わいせつな言辞等の性的な言動を行った場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給
(3) 不適切な指導	
生徒児童園児に対し、不適切な指導を行い、相手に対し精神的苦痛を与えた場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告

## 3 資金物品取扱い関係

非 違 行 為	懲戒処分の種類
(1) 横領	
本法人の業務運営のための資金（以下「資金」という。）又は本法人の所有に係る物品（以下「物品」という。）を横領した場合	懲戒解雇又は諭旨解雇
(2) 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
(3) 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
(4) 紛失	

資金又は物品を紛失した場合	戒告
(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	戒告
(6) 物品損壊	
故意に職場において物品を損壊した場合	減給又は戒告
(7) 失火	
過失により職場において出火を引き起こした場合	戒告
(8) 賃金の違反支払・不適正受給	
故意に本法人の規則等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	減給又は戒告
(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	減給又は戒告
(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、本法人の業務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告

#### 4 業務外非行関係

非 違 行 為	懲戒処分の種類
(1) 放火	
放火をした場合	懲戒解雇又は諭旨解雇
(2) 殺人	
人を殺した場合	懲戒解雇又は諭旨解雇
(3) 傷害	
人の身体を傷害した場合	停職又は減給
(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場合	減給又は戒告
(5) 器物損壊	
故意に他人の物を損壊した場合	減給又は戒告
(6) 横領	
自己の占有する他人の物を横領した場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
(7) 窃盗・強盗	
ア 他人の財物を窃取した場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	懲戒解雇又は諭旨解雇
(8) 詐欺・恐喝	
人を欺いて、又は人を恐喝して財物を交付させた場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
(9) 賭博	
ア 賭博をした場合	減給又は戒告
イ 常習として賭博をした場合	停職
(10) 麻薬等の所持等	
麻薬・大麻・あへん・覚せい剤・危険ドラッグ等を所持、使用又は譲渡等をした場合	懲戒解雇又は諭旨解雇
(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場合	減給又は戒告
(12) わいせつ行為等	
ア 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした場合	懲戒解雇又は諭旨解雇
イ 18歳未満の者に対して、法律や条例に違反して淫行をした場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
ウ 公共の場所等において痴漢行為をした場合	停職又は減給
エ 法律、条例等に違反して盗撮、のぞきその他のわいせつな行為	懲戒解雇、諭旨解雇、

を行った場合	停職、減給又は戒告
(13) ストーカー行為	
ストーカー行為をした場合	懲戒解雇、諭旨解雇、 停職又は減給

5 交通事故・交通法規違反関係

非 違 行 為	懲戒処分の種類
(1) 飲酒運転での交通事故（人身事故を伴うもの）	
ア 酒酔い運転で人身事故を起こした場合	懲戒解雇又は諭旨解雇
イ 酒気帯び運転で人身事故を起こした場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
ウ 上記イの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をしたとき。	懲戒解雇
(2) 飲酒運転者への車両提供、飲酒運転車両への同乗行為等	
飲酒運転をした職員に対し車両若しくは酒類を提供した場合若しくは飲酒をすすめた場合又は職員の飲酒を知らずながら当該職員が運転する車両に同乗した場合	懲戒解雇、諭旨解雇、 停職、減給又は戒告 ※飲酒運転をした職員の処分量定、飲酒運転への関与の程度等を考慮して決定
(3) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）	
ア 重大な過失により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	懲戒解雇、諭旨解雇、 停職又は減給
イ 上記アの場合において、措置義務違反をしたとき。	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
ウ 人に傷害を負わせた場合	減給又は戒告
エ 上記ウの場合において、措置義務違反をしたとき。	停職又は減給
(4) 交通法規違反	
ア 酒酔い運転をした場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
イ 酒気帯び運転をした場合	懲戒解雇、諭旨解雇、 停職又は減給
ウ 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合	停職、減給又は戒告
エ 上記ウの場合において、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。	停職又は減給

6 倫理規程違反関係

非 違 行 為	懲戒処分の種類
(1) 飲食許可申請書、講演等承認申請書又は贈与等報告書（以下「各種報告書」という。）を提出しなかった場合	戒告
(2) 虚偽の事項を記載した各種報告書を提出した場合	減給又は戒告
(3) 利害関係者から金銭又は物品の贈与を受けた場合	懲戒解雇、諭旨解雇、 停職、減給又は戒告
(4) 利害関係者から不動産の贈与を受けた場合	懲戒解雇、諭旨解雇又は停職
(5) 利害関係者から金銭の貸付けを受けた場合	減給又は戒告
(6) 利害関係者から無償で物品の貸付けを受けた場合	減給又は戒告
(7) 利害関係者から無償で不動産の貸付けを受けた場合	停職又は減給
(8) 利害関係者から無償で役務の提供を受けた場合	懲戒解雇、諭旨解雇、 停職、減給又は戒告
(9) 利害関係者から未公開株式を譲り受けた場合	停職又は減給
(10) 利害関係者から供応接待（飲食物の提供に限る。）を受けた場合	減給又は戒告
(11) 利害関係者から遊技又はゴルフの接待を受けた場合	減給又は戒告



(12) 利害関係者から海外旅行の接待を受けた場合	停職、減給又は戒告
(13) 利害関係者から国内旅行の接待を受けた場合	減給又は戒告
(14) 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。）をした場合	戒告
(15) 利害関係者と共に旅行（旅行の接待を受ける場合を除く。）をした場合	戒告
(16) 利害関係者をして第三者に対し(3)から(15)までの違反行為を行わせた場合	当該違反行為に応じた懲戒処分に準じて、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
(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場合	減給又は戒告
(18) 利害関係者につけ回しをした場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給
(19) 利害関係者に該当しない事業者等につけ回しをした場合	減給又は戒告
(20) 本法人の経費により作成される書籍等又は作成数の過半数を本法人が買い入れる書籍等の監修又は編さんに対する報酬を受けた場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
(21) 他の職員が倫理規則に違反する行為によって得た財産上の利益であることを知りながらこれを受け取り又は享受した場合	懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告
(22) 倫理規則違反の疑いのある事実に関して虚偽の申述又は隠ぺいを行った場合	停職、減給又は戒告
(23) 部下の倫理規則違反の疑いのある事実に関して黙認した場合	停職又は減給
(24) 自己負担又は第三者負担で利害関係者と共に自己の費用が1万円を超える飲食をする場合において、倫理監督者に届け出を怠ったとき。	戒告
(25) 自己負担又は第三者負担で利害関係者と共に自己の費用が1万円を超える飲食をする場合において、虚偽の事項を倫理監督者に届けたとき。	減給又は戒告
(26) 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講演等を行った場合	減給又は戒告

## 7 監督責任関係

非 違 行 為	懲戒処分の種類
(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。	減給又は戒告
(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	停職又は減給