

国立大学法人富山大学職員懲戒規則

平成17年10月1日制定	平成20年6月10日改正
平成20年7月22日改正	平成21年12月1日改正
平成22年4月1日改正	平成24年8月1日改正
平成24年10月1日改正	平成25年9月24日改正
平成26年3月25日改正	平成26年6月24日改正
平成27年4月1日改正	平成28年2月9日改正
平成28年4月1日改正	平成28年4月21日改正
平成28年12月1日改正	平成28年12月20日改正
平成30年3月27日改正	令和元年9月24日改正
令和2年2月26日改正	令和2年7月28日改正
令和3年4月20日改正	令和4年1月11日改正
令和4年3月22日改正	令和4年6月28日改正
令和6年4月23日改正	令和6年12月24日改正

(趣旨)

第1条 この規則は、国立大学法人富山大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第38条第2項に基づき、国立大学法人富山大学に勤務する職員（以下「職員」という。）の懲戒に関し必要な事項を定めるものとする。

(懲戒の原則)

第2条 学長は、職員の懲戒にあたっては、役員会の審査に基づき処分を決定する。

2 懲戒処分は、就業規則第38条第1項各号（以下「懲戒事由」という。）のいずれかに該当する非違行為に対して行う。

3 懲戒処分は、同一の非違行為に対して、重ねて行うことはできない。

4 懲戒処分は、同じ程度の非違行為の事案ごとに、就業規則第39条各号に掲げる懲戒の種類、程度を異なるものとしてはならない。

(懲戒処分の量定)

第3条 懲戒処分の量定は、次に掲げる事項を総合的に考慮の上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) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 過去の非違行為の有無
- (6) 日頃の勤務態度や非違行為後の対応

2 懲戒処分の量定の決定にあたっては、別紙の「懲戒処分標準例」を参考に行うものとする。ただし、事案の内容が、この「懲戒処分標準例」に該当しない場合又はこの「懲戒処分標準例」によることが著しく不適當であると学長が認める場合には、別段の取扱いにより処分の決定を行う。

(審査の申立等)

第4条 部局等の長（別表に定めるものをいう。以下同じ。）は、所属する職員に係る審査事案が発生したときは速やかに事実関係を調査し、その結果、懲戒処分の検討が必要と認

めたときは、学長に対して審査申立を行うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、富山大学ハラスメント等防止委員会で扱う事案については、同委員会委員長が学長に対して審査申立を行うものとする。

3 学長は、前2項による審査申立があったときは、役員会に付議するものとする。

4 学長は、第1項及び第2項による審査申立がない場合であっても、懲戒処分の検討が必要であると認めたときは、役員会に付議できるものとする。

(定足数及び議決数)

第5条 懲戒処分を審査する役員会は、構成員の3分の2以上の出席がなければ議事を開くことができない。

2 処分の最終議決を行う場合には、出席者の4分の3以上の賛成を得なければならない。

(役員除斥)

第6条 役員会が審査にあたって特別の利害関係を有すると認めた役員は、議決権を行使することができない。この者については、前条第2項の出席役員の数に算入しない。

(審査手続等)

第7条 懲戒の審査は、別に定める「国立大学法人富山大学職員の懲戒の審査規則」(以下「懲戒の審査規則」という。)に基づき行うものとする。

2 役員会は、就業規則第2条第2項に規定する教育職員(以下「教育職員」という。)の懲戒処分にかかる審査の結果を教育研究評議会に報告する。

(懲戒処分書及び審査処分説明書の交付)

第8条 学長は、役員会の審査に基づき懲戒処分を決定した場合には、別記様式第1号の懲戒処分書及び別記様式第2号の審査処分説明書(以下「懲戒処分書等」という。)を職員に交付しなければならない。

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、公示送達によりこれを行う。

(懲戒処分の効力)

第9条 懲戒の効力は、懲戒処分書等を職員に交付したときに発生する。

2 前条第2項による場合には、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、懲戒処分書等の交付があったものとみなす。

(申立部局等への通知)

第10条 学長は、懲戒処分を決定した場合は、処分を受けた職員が所属する部局等の長に審査処分説明書の写しの送付をもって通知するものとする。

(再審査の請求等)

第11条 懲戒処分を受けた職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、学長に対して再審査の請求(以下「再審請求」という。)をすることができる。

(1) 同一事案で懲戒の対象となった職員及びその配偶者、4親等以内の血族若しくは3親等以内の姻族である者又はこれらであった者がその審理に関与し、又は証人となったことが判明した場合

(2) 処分決定の基礎となった証拠資料が、偽造又は変造されたものであった場合

(3) 処分決定の基礎となった証人の証言が虚偽のものであった場合

(4) 審理の際、証拠調べが行われなかった重大な証拠が新たに発見された場合

(5) 処分決定に影響を及ぼすような事実について、判断の遺脱があった場合

2 学長は、前項の再審請求があったときは、役員会に付議するものとし、役員会は再審請求を受理することを決定したときは、再審査を行うものとする。

3 学長は、第1項による再審請求がない場合であっても、再審査の検討が必要であると認めたときは、役員会に付議し再審査を行うことができるものとする。

(再審請求の期間)

第12条 再審請求は、懲戒処分書等の交付を受けた日の翌日から起算して60日以内に行わなければならない。

(再審請求の受理及び却下)

第13条 役員会は、再審査請求の受理又は却下について決定する。

2 役員会は、再審請求が第11条第1項及び第12条に該当しないものと判定した場合は、これを却下する。

(再審査の処分決定)

第14条 学長は、再審査の結果、最初の処分決定を妥当と認めるときは、これを確認し、再審請求者及び当該者が所属する部局等の長に通知する。また、妥当でないと認めるときは、最初の処分決定を修正又は取り消し、あるいはこれに代えて新たに処分決定を行う。

(再審査の処分決定により採るべき措置)

第15条 学長は、再審査により最初の処分決定を取り消したときは、再審請求者に職員としての権利を回復するための必要かつ適切な処置を施し、再審請求者が処分によって受けた不当な処置を是正しなければならない。また、学長は、再審請求者が最初の処分によって失った本給を弁済しなければならない。

2 前項の規定は、最初の処分決定を修正、あるいはこれに代えて新たに処分決定を行った職員についても準用する。

(準用等)

第16条 第2条、第3条、第7条、第8条、第9条及び第10条の規定は、再審査について準用する。この場合において、第7条第2項中「審査の結果」とあるのは「再審査の結果」と、第9条中「懲戒処分」とあるのは「再審査の結果による処分」と、第10条第1項中「懲戒処分を決定した場合」とあるのは「再審査の結果により処分を決定した場合」と、「処分を受けた職員」とあるのは「再審請求者」と読み替えるものとする。

(その他)

第17条 この規則に定めるもののほか、懲戒に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

1 この規則は、平成17年10月1日から施行する。

2 国立大学法人富山大学職員が就業規則第38条に規定する懲戒事由に該当する非違行為をこの規則の施行日前に行ったことが明らかになった場合には、この規則により懲戒処分とする。

3 この規則の施行日前に旧富山大学法人、旧富山医科薬科大学法人及び旧高岡短期大学法人（以下「旧富山大学法人等」と総称する。）の規定により、懲戒処分として減給又は出勤停止とされた者で、その減給又は出勤停止の期間が、この規則の施行日前において、

なお、満了していない場合には、残りの期間は、この規則により減給又は出勤停止とされたものとみなす。

- 4 前項の規定により、出勤停止とみなされた場合の出勤停止の取扱いについては、この規則の施行日において旧富山大学法人等就業規則等に基づき定められた期間の残期間が、3月に満たない場合にあっては当該残期間、3月を超える場合にあっては3月とする。
- 5 この規則の施行日前に、旧富山大学法人等において懲戒処分案件として審議が係属中のものについては、この規則を適用し処分するものとする。

附 則

- 1 この規則は、平成20年6月10日から施行する。
- 2 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）前に懲戒処分を受け、施行日以後において出勤停止又は減給の処分中の職員については、この規則により当該懲戒処分が行われたものとする。
- 3 この規則の施行日後に、職員が施行日前に行った就業規則第38条に規定する懲戒事由に該当する非違行為が明らかになった場合は、この規則に基づいて懲戒処分を行うものとする。

附 則

この規則は、平成20年7月22日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年2月9日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年4月21日から施行し、平成28年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成28年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年12月20日から施行する。

附 則

この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年10月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 2 年 2 月 26日から施行する。

附 則

この規則は、令和 2 年 7 月 28日から施行する。

附 則

この規則は、令和 3 年 4 月 20日から施行し、令和 3 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

この規則は、令和 4 年 1 月 11 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 4 年 6 月 28日から施行する。

附 則

1 この規則は、令和 6 年 5 月 1 日から施行する。

2 この規則の施行日の前日以前に処分事由となる非違行為があった事案については、なお従前の例による。

附 則

この規則は、令和 6 年12月24日から施行し、令和 6 年10月22日から適用する。

懲戒処分標準例

1 服務一般に関するもの

(1) 欠勤

- 一 正当な理由なくして10日以内の間にわたって勤務を欠いた職員は、減給又は譴責とする。
- 二 正当な理由なくして11日以上20日以内の間にわたって勤務を欠いた職員は、出勤停止又は減給とする。
- 三 正当な理由なくして21日以上にわたって勤務を欠いた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(2) 遅刻・早退

労働時間の始め又は終わりにおいて、繰り返し勤務を欠いた職員は、譴責とする。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇の取得にあたり虚偽の申請を行った職員は、減給又は譴責とする。

(4) 勤務態度不良

労働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、減給又は譴責とする。

(5) 職場内秩序びん乱

- 一 他の職員に対して暴行に及び、職場の秩序を乱した職員は、出勤停止又は減給とする。
- 二 他の職員に対して暴言を吐き、職場の秩序を乱した職員は、減給又は譴責とする。

(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、減給又は譴責とする。

(7) 重大な経歴詐称

採用等にあたり、重要な経歴（不正、非違行為及び性暴力等による処分歴を含む。）を偽り、又は隠ぺいした職員は、自白又は判明時において懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(8) 秩序・風紀びん乱

大学内における秩序や風紀を乱した職員は、減給又は譴責とする。

(9) 秘密漏えい

- 一 職務上知り得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、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。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、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。
- 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、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。

(10) 個人の秘密情報の目的外収集

職権を濫用して、専らその職務の用途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、減給又は譴責とする。

(11) 兼業の許可等を得る手続き及び報告の怠

兼業に従事するための申請、届出の手続きを怠りこれらの兼業に従事した職員又は兼業に従事した報告を怠った職員は、減給又は譴責とする。

(12) セクシャル・ハラスメント

一 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・SNS によるメッセージ等の送付、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。）を繰り返した職員は、出勤停止又は減給とする。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、又は退職若しくは退園若しくは退学したときは、当該職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

二 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職員は、減給又は譴責とする。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、又は退職若しくは退園若しくは退学したときは、当該職員は、出勤停止又は減給とする。

三 その他、国立大学法人富山大学ハラスメント等の防止・対策に関する指針（以下「指針」という。）第1第3項第1号の具体例のうち一及び二に該当しない行為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。

(13) セクシャル・ハラスメント以外のハラスメント

一 職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に不当な言動を行った職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。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、又は退職若しくは退園若しくは退学したときは、当該職員は懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

二 その他、指針第1第3項第2号から第5号の具体例のうち一に該当しない行為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。

(14) 性暴力等

一 刑法（明治40年法律第45号）第177条に規定する不同意性交等をする事又はさせることをした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

二 刑法第176条に規定する不同意わいせつをする事又はさせること（一に掲げるものを除く。）をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

三 刑法第182条の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号）第5条から第8条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和5年法律第67号）第2条から第6条までの罪に該当する行為（一及び二に掲げるものを除く。）をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

四 次に掲げる行為で相手を著しく羞恥させ、若しくは相手に不安を覚えさせるようなものをする事又はそのような行為をさせること（一から三に掲げるものを除く。）をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

① 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位（性器等若し

くはその周辺部、臀部又は胸部をいう。)その他の身体の一部に触れること。

② 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、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。

五 性的羞恥心を害する言動であって、相手の心身に有害な影響を与えた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。

(15) 官製談合

入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律第2条第5項に規定する「入札談合等関与行為」を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(16) 内部通報

ア 非違行為の事実を内部機関に通報した職員に不利益な取扱いをした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

イ 事実を捏造して非違行為を内部機関に通報した職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。

2 業務上の取扱いに関するもの

(1) 横領

法人の金品(競争的資金を含む。以下同じ)を横領した職員は、懲戒解雇とする。

(2) 窃取

法人の金品を窃取した職員は、懲戒解雇とする。

(3) 詐取

人を欺いて法人の金品を交付させた職員は、懲戒解雇とする。

(4) 紛失

法人の金品を紛失した職員は、譴責とする。

(5) 盗難

重大な過失により法人の金品の盗難を招いた職員は、譴責とする。

(6) 器物損壊

故意に法人の設備、器物を損壊した職員は、減給又は譴責とする。

(7) 失火

過失により職場において法人の設備、器物の失火を引き起こした職員は、譴責とする。

(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、減給又は譴責とする。

(9) 法人の金員・備品等の処理不適正(競争的資金を含む。)

自己が保管・管理する法人の金員の流用等を行い、又は備品等の不適正な処理を行った職員は、減給又は譴責とする。

(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職員は、減給又は譴責とする。

(11) 研究活動の不正行為

一 捏造

存在しないデータで研究成果を作成した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

二 改ざん

データ、研究結果等を不正に変更する目的で、研究資料・機器・過程を変更する操作を行い、得られた変更・変造データ等を報告若しくは論文等に利用した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

三 盗用

他人のアイデア、分析・解析方法、データ、研究成果、論文を故意に、当該他人の了解を得ず、又は適切な表示をせず流用した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

3 業務外における非違行為に関するもの

(1) 放火

放火した職員は、懲戒解雇とする。

(2) 殺人

殺人を犯した職員は、懲戒解雇とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、出勤停止又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員（前2号に該当する場合を除く。）は、減給又は譴責とする。

(5) 脅迫・強要

人を脅迫し、又は人に強要した職員は、出勤停止又は減給とする。

(6) 器物損壊

故意に他人の所有物を損壊した職員は、減給又は譴責とする。

(7) 横領

他人の所有物（法人の金品を除く。）を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(8) 窃盗・強盗

一 他人の財物を窃取した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

二 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、懲戒解雇とする。

(9) 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、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(10) 賭博

一 賭博行為を行った職員は、減給又は譴責とする。

二 賭博行為を常習的に行った職員は、出勤停止とする。

(11) 麻薬・覚せい剤等を所持し又は使用した職員は、懲戒解雇とする。

(12) 性暴力等

第1項第14号と同様とする。

(13) その他のわいせつ行為等

一 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した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

二 その他のわいせつ行為

法律・条例等に違反してわいせつな行為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。

※ 法律・条例等とは、主に次に掲げるものをいう。

- ・ 刑法
- ・ 軽犯罪法
- ・ 児童売春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律
- ・ 富山県青少年健全育成条例
- ・ 公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例

(14) ストーカー行為

つきまとい等のストーカー行為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給、又は譴責とする。

4 交通事故・交通法規違反に関するもの

(1) 飲酒運転による交通事故（人身事故を伴うもの）

一 酒酔い運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、懲戒解雇とする。

二 酒酔い運転で人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇とする。

三 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、懲戒解雇とする。

四 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

五 飲酒運転となることを知りながら飲酒を勧めた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。

六 飲酒運転となることを知りながら車両を提供した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。

七 飲酒運転であることを知りながら当該車両に同乗した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。

(2) 飲酒運転以外の事由による交通事故（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、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。
- 二 人に傷害を負わせた職員は、減給又は譴責とする。この場合において、措置義務違反をした職員は、出勤停止又は減給とする。

(3) 交通法規違反

- 一 酒酔い運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こしてその後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。
- 二 酒気帯び運転をした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。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、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。
- 三 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。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、出勤停止又は減給とする。

(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上、判断するものとする。

5 倫理規則違反に関するもの

- (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。)を提出しなかった職員は、譴責とする。
- (2) 虚偽の事項を記載した各種報告書を提出した職員は、減給又は譴責とする。
- (3) 利害関係者から金銭又は物品の贈与を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、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職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。
- (5) 利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は譴責とする。
- (6) 利害関係者から無償で物品の貸付けを受けた職員は、減給又は譴責とする。
- (7) 利害関係者から無償で不動産の貸付けを受けた職員は、出勤停止又は減給とする。
- (8) 利害関係者から無償で役務の提供を受けた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。
- (9) 利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、出勤停止又は減給とする。
- (10) 利害関係者から供応接待(飲食物の提供に限る。)を受けた職員は、減給又は譴責とする。
- (11) 利害関係者から遊技又はゴルフの接待を受けた職員は、減給又は譴責とする。
- (12) 利害関係者から海外旅行の接待を受けた職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。
- (13) 利害関係者から国内旅行の接待を受けた職員は、減給又は譴責とする。
- (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。)をした職員は、譴責とする。

- (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。）をした職員は、譴責とする。
- (16) 利害関係者をして第三者に対し第3号から前号までの違反行為を行わせた職員は、当該違反行為に応じた懲戒処分の種類に準じて、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。
- (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、減給又は譴責とする。
- (18) 利害関係者につけ回しをした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。
- (19) 利害関係者に該当しない事業者等につけ回しをした職員は、減給又は譴責とする。
- (20) 補助金や国の経費により作成される書籍等又は作成数の過半数を国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職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。
- (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職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は譴責とする。
- (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職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。
- (23) 部下の倫理規則違反の疑いのある事実を黙認した職員は、出勤停止又は減給とする。
- (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、倫理監督者に届け出を怠った職員は、譴責とする。
- (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、虚偽の事項を倫理監督者に届けた職員は、減給又は譴責とする。
- (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職員は、減給又は譴責とする。

6 児童生徒園児に対する非違行為に関するもの

(1) わいせつ行為

- 一 児童生徒園児（以下「児童等」という。）に対して、法律・条例等に違反するわいせつな行為を行った、教育職員は、懲戒解雇とする。
- 二 児童等に対して、一以外のわいせつな行為又はわいせつな言辞等の性的な言動（以下「わいせつな言動等」という。）を行った教育職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。
ただし、わいせつな言動等を執拗に繰り返すなど、特に悪質な場合は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(2) 体罰

- 一 体罰により、児童等を死亡させ、又は重大な後遺症が残る傷害を負わせた教育職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。
- 二 体罰により、児童等に傷害を負わせた教育職員は、出勤停止、減給又は譴責とする。
ただし、体罰を常習的に行っていた場合、体罰の態様が特に悪質な場合、体罰を行った

事実を隠蔽した場合又は特別な支援を要する児童等に体罰を行っていた場合は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

- 三 児童等に対して、体罰を行った教育職員は、減給又は譴責とする。ただし、体罰を常習的に行っていた場合、体罰の態様が特に悪質な場合、体罰を行った事実を隠蔽した場合又は特別な支援を要する児童等に体罰を行っていた場合は、出勤停止又は減給とする。

7 監督者責任に関するもの

(1) 指導監督不適正

部下である職員が懲戒処分を受ける等に至った場合で、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、減給又は譴責とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下である職員の非違行為を知り得たにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、出勤停止又は減給とする。

8 その他

第1項から第7項までの例に該当する非違行為が重複してある場合には、併合して量定し標準例よりも加重なものとすることがある。

別表 （部局等の長一覧）

部 局 等	部 局 等 の 長
学系（教育職員に限る。）	学系長
事務局及び法人監査室	事務局長
教養教育院	教養教育院長
研究科	研究科長
学部	学部長
学環	学環長
和漢医薬学総合研究所	和漢医薬学総合研究所長
附属病院	附属病院長
機構	機構長
学内共同教育研究施設	学内共同教育研究施設の長
先進軽金属材料国際研究機構	先進軽金属材料国際研究機構長又は 先進軽金属材料国際研究機構副研究 機構長
保健管理センター	保健管理センター長
未病研究センター	未病研究センター長
グローバル研究者形成拠点	グローバル研究者形成拠点長
ダイバーシティ推進センター	ダイバーシティ推進センター長

別記様式第 1 号

懲 戒 処 分 書

(氏 名)	(職 名)
(処分の内容)	
交付(発令) 日 年 月 日	
富山大学長	

別記様式第2号

審 査 処 分 説 明 書

1. 処分者		
富 山 大 学 長		
氏名 _____		
2. 被処分者		
所属	氏名(ふりがな) _____	
職名		
3. 処分の内容		
処分発令日 年 月 日	処分効力発生日 年 月 日	審査処分説明書交付日 年 月 日
根拠条文	処分の種類及び程度	
刑事裁判との関係 起訴日 年 月 日		
処分の理由		