

国立大学法人東京農工大学職員懲戒規程の一部改正

現行	改正	改正理由
(別紙) 懲戒処分指針 様式 [別紙参照]	(別紙) 懲戒処分指針 様式 [別紙参照]	セクシュアルハラスメントを含む性暴力等の防止に向けた取組の更なる推進に伴う改正

附 則 (令和6年1月29日教規程第52号)

この規程は、令和6年1月29日から施行する。

(現行)

(別紙) 懲戒処分指針

懲戒処分指針は、下記のとおりとする。本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

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上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、本指針に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。例えば、本指針に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- 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

がある。また、例えば、本指針に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- 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

がある。以上を勘案し、役員会において処分の加重、減免を行うことができる。

なお、本指針に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては本指針に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

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、出勤停止又は

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、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(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 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、出勤停止又は減給とする。

二 他の職員に対する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) 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、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、出勤停止、減給又は戒告とする。

(8) 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。

(9) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

一 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・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、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。）を繰り返した職員は、出勤停止又は減給とする。こ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す

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は、当該職員は懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

三 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、減給又は戒告とする。

(10) その他のハラスメント

前号に掲げるもののほか、国立大学法人東京農工大学ハラスメントの防止及び対策等に関する規程第3条第1号に規定するハラスメントを行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

(11) 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職員は、減給又は戒告とする。

(12) 入札談合等に関与する行為

法人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、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(13) 研究活動上の不正行為

東京農工大学における研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規程第2条第1号に規定する不正行為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

2. 業務上の取扱い関係

(1) 横領

法人の金品を横領した職員は、懲戒解雇する。

(2) 窃取

法人の金品を窃取した職員は、懲戒解雇する。

(3) 詐取

人を欺いて法人の金品を交付させた職員は、懲戒解雇する。

(4) 紛失

法人の金品を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により法人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法人の設備、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法人の設備、器物の出火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

故意に法人の規程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) 法人の金品・備品等の処理不適正

自己保管中の法人の金品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、業務の運営支障を生じさせた職員は、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、懲戒解雇する。

(2) 殺人

人を殺した職員は、懲戒解雇する。

(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

一 自己の占有する他人の物を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

二 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 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、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(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、出勤停止とする。

(10) 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、懲戒解雇する。

(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、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職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、出勤停止又は減給とする。

(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、出勤停止又は減給とする。

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、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、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇とする。

二 削除

三 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。

この場合において人を死亡させ、又は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（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は懲戒解雇）とする。

四 削除

五 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らず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、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、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、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、出勤停止又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

一 削除

二 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、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) 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、減給又は戒告とする。

(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た職員は、減給又は戒告とする。

(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た職員は、出勤停止又は減給とする。

(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。

(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、減給又は戒告とする。

(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した職員は、減給又は戒告とする。

(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した職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。

(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した職員は、減給又は戒告とする。

(14) 削除

(15) 利害関係者と共に遊技又はゴルフ（(11)の場合を除く。）をした職員は、戒告とす

る。

- (16) 利害関係者と共に旅行（(12)及び(13)の場合を除く。）をした職員は、戒告とする。
- (17) 利害関係者に要求して、第三者に対し国立大学法人東京農工大学役職員倫理規程（以下「倫理規程」という。）第5条第1項第1号から第9号までに掲げる行為をさせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。
- (18) 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の供与を受けた職員は、減給又は戒告とする。
- (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った利害関係者にその者の負担として支払させた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。
- (20) 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っ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させた職員は、減給又は戒告とする。
- (21) 倫理規程第8条各号に掲げる書籍等の監修又は編纂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、減給又は戒告とする。
- (22) 他の職員の倫理規程第5条、第7条又は第8条の規定に違反する行為によって当該他の職員（倫理規程第5条第1項第10号の規定に違反する行為にあつては、同号の第三者）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した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。
- (23) 職員の職務に係る倫理の保持に責任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科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した職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
- (24) 部下が倫理規程等違反行為を行った疑いがあると思科するに足りる事実を黙認した職員は、出勤停止又は減給とする。
- (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をする場合において、自己の飲食に要する経費が一万円を超えるとき（倫理規程第8条の3各号に掲げる場合を除く。以下同じ。）に、倫理監督者が定める事項について倫理監督者に届け出なかった職員は、戒告とする。
- (26) 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をする場合において、自己の飲食に要する経費が一万円を超えるときに、倫理監督者が定める事項について倫理監督者に虚偽の事項を届け出た職員は、減給又は戒告とする。
- (27) 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、出勤停止又は減給とする。

(改正)

この指針は、職員の処分に当たって戒告以上の懲戒処分を行うことが決定された場合の処分量定に関する指針であり、訓告等の措置とする場合は、その措置内容は役員会で審議の上決定することとなり、この指針は適用されない。

(別紙) 懲戒処分指針

懲戒処分指針は、下記のとおりとする。本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

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上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、本指針に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。例えば、本指針に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- 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

がある。また、例えば、本指針に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- 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

がある。以上を勘案し、役員会において処分の加重、減免を行うことができる。

なお、本指針に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては本指針に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

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、出勤停止又は減給とする。
- 三 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(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 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、出勤停止又は減給とする。
- 二 他の職員に対する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) 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、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、出勤停止、減給又は戒告とする。

(8) 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。

(9) 性暴力等

国立大学法人東京農工大学ハラスメント・性暴力等の防止及び対策等に関する規程第3条第2号に該当する、特に悪質性の高い性暴力等を行った職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(10) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及

び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動)

- 一 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・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、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。）を繰り返した職員は、出勤停止又は減給とする。こ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は、当該職員は懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。
- 三 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、減給又は戒告とする。

(11) その他のハラスメント

前号に掲げるもののほか、国立大学法人東京農工大学ハラスメントの防止及び対策等に関する規程第3条第1号に規定するハラスメントを行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

(12) 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職員は、減給又は戒告とする。

(13) 入札談合等に関与する行為

法人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、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(14) 研究活動上の不正行為

東京農工大学における研究活動上の不正行為の防止及び対応に関する規程第2条第1号に規定する不正行為を行った職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

2. 業務上の取扱い関係

(1) 横領

法人の金品を横領した職員は、懲戒解雇する。

(2) 窃取

法人の金品を窃取した職員は、懲戒解雇する。

(3) 詐取

人を欺いて法人の金品を交付させた職員は、懲戒解雇する。

(4) 紛失

法人の金品を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により法人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法人の設備、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法人の設備、器物の出火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

故意に法人の規程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) 法人の金品・備品等の処理不適正

自己保管中の法人の金品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、業務の運営支障を生じさせた職員は、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、懲戒解雇する。

(2) 殺人

人を殺した職員は、懲戒解雇する。

(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

一 自己の占有する他人の物を横領した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

二 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 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、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(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、出勤停止とする。

(10) 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、懲戒解雇する。

(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、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職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、出勤停止又は減給とする。

(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、出勤停止又は減給とする。

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、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、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、懲戒解雇とする。

二 削除

三 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。

この場合において人を死亡させ、又は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（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は懲戒解

雇)とする。

四 削除

五 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らず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、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、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、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、出勤停止又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

一 削除

二 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、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) 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、減給又は戒告とする。

(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た職員は、減給又は戒告とする。

(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た職員は、出勤停止又は減給とする。

(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。

(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、減給又は戒告とする。

- (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した職員は、減給又は戒告とする。
- (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した職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
- (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した職員は、減給又は戒告とする。
- (14) 削除
- (15) 利害関係者と共に遊技又はゴルフ（(11)の場合を除く。）をした職員は、戒告とする。
- (16) 利害関係者と共に旅行（(12)及び(13)の場合を除く。）をした職員は、戒告とする。
- (17) 利害関係者に要求して、第三者に対し国立大学法人東京農工大学役職員倫理規程（以下「倫理規程」という。）第5条第1項第1号から第9号までに掲げる行為をさせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。
- (18) 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の供与を受けた職員は、減給又は戒告とする。
- (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った利害関係者にその者の負担として支払させた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。
- (20) 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っ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させた職員は、減給又は戒告とする。
- (21) 倫理規程第8条各号に掲げる書籍等の監修又は編纂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、減給又は戒告とする。
- (22) 他の職員の倫理規程第5条、第7条又は第8条の規定に違反する行為によって当該他の職員（倫理規程第5条第1項第10号の規定に違反する行為にあつては、同号の第三者）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した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。
- (23) 職員の職務に係る倫理の保持に責任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科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した職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
- (24) 部下が倫理規程等違反行為を行った疑いがあると思科するに足りる事実を黙認した職員は、出勤停止又は減給とする。
- (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をする場合において、自己の飲食に要する経費が一万円を超えるとき（倫理

規程第8条の3各号に掲げる場合を除く。以下同じ。)に、倫理監督者が定める事項について倫理監督者に届け出なかった職員は、戒告とする。

(26) 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をする場合において、自己の飲食に要する経費が一万円を超えるときに、倫理監督者が定める事項について倫理監督者に虚偽の事項を届け出た職員は、減給又は戒告とする。

(27) 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、出勤停止又は減給とする。