

## 国立大学法人電気通信大学懲戒処分の指針

平成23年7月20日  
役員会決定  
最終改正 令和5年12月22日

懲戒処分指針は、下記のとおりとする。ただし、懲戒事由に該当した行為の内容及び懲戒事由を行った者の反省の程度等の情状を酌量し、役員会において処分の加重、減免を行うことができる。

### 1. 一般サービス関係

#### (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、戒告又は減給とする。
- 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、減給、出勤停止又は停職とする。
- 三 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

#### (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、戒告又は減給とする。

#### (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、戒告又は減給とする。

#### (5) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、戒告又は減給とする。

#### (6) 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏らし、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

#### (7) ハラスメント(第8号を除く)

- 一 修学・就労、教育及び研究(以下「修学・就労」という。)上の関係を持って、不適切な言動(あるいは意図的な無視)又は不当な拘束等を行い、かつ、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行為を行った職員は、減給、出勤停止又は停職とする。
- 二 一の場合において、その行為により、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

#### (8) セクシュアル・ハラスメント

- 一 暴行若しくは脅迫を用いることによるわいせつな行為、修学、就労上の地位や人間関係などの優位性に基づく影響力を用いることによる性的関係又はわいせつな

行為を行った職員は、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

二 相手の意に反することを認識の上で性的な言動等を繰り返す行為を行った職員は、減給、出勤停止又は停職とする。

三 相手の意に反することを認識の上で性的な言動等を執拗に繰り返し、相手を強度の心的ストレスの重積による精神的疾患に罹患させた職員は、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

四 相手の意に反することを認識の上での性的な言動等を行った職員は、戒告又は減給とする。

#### (9) 性暴力等

一 学生等に性交等（刑法（明治四十年法律第四十五号）第一百七十七条第一項に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をする行為又は学生等をして性交等をさせる行為（学生等から暴行又は脅迫を受けて当該学生等に性交等をした場合及び学生等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）を行った職員は、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

二 学生等にわいせつな行為をすること又は学生等をしてわいせつな行為をさせること（前号に掲げるものを除く。）を行った職員は、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

三 刑法第八十二条の罪、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（平成十一年法律第五十二号。次号において「児童ポルノ法」という。）第五条から第八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（令和五年法律第六十七号）第二条から第六条までの罪（児童生徒等に係るものに限る。）に当たる行為をすること（前二号に掲げるものを除く。）を行った職員は、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

四 学生等に次に掲げる行為（学生等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって学生等を著しく羞恥させ、若しくは学生等に不安を覚えさせるようなものをする事又は学生等をしてそのような行為をさせること（前三号に掲げるものを除く。）を行った職員は、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

イ 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（児童ポルノ法第二条第三項第三号に規定する性的な部位をいう。）その他の身体の一部に触れること。

ロ 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 学生等に対し、性的羞恥心を害する言動であって、学生等の心身に有害な影響を与えるものをする事（前各号に掲げるものを除く。）を行った職員は、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

## 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戒告又は減給とする。
- (7) 出火・爆発  
過失により職場において法人の設備、器物の出火、爆発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、戒告又は減給とする。
- (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、戒告又は減給とする。

### 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、減給、出勤停止又は停職とする。
- (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、戒告又は減給とする。
- (5) 器物損壊  
故意に他人の物を損壊した職員は、戒告又は減給とする。
- (6) 横領  
自己の占有する他人の物（法人の金品を除く。）を横領した職員は、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
- (7) 窃盗・強盗
  - 一 他人の財物を窃取した職員は、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
  - 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、出勤停止、

停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

(9) 賭博

- 一 賭博をした職員は、戒告又は減給とする。
- 二 常習として賭博をした職員は、出勤停止又は停職とする。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は、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、戒告又は減給とする。

(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した職員は、減給、出勤停止又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、減給、出勤停止又は停職とする。

4. 交通事故・交通法規違反関係

(1) 交通事故(飲酒運転での人身事故)

- 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、懲戒解雇する。
- 二 酒酔い運転で人に傷害を負わせた職員は、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。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、出勤停止停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。この場合において措置義務違反をした職員は、懲戒解雇する。
- 四 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた職員は、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。この場合において措置義務違反をした職員は、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

(2) 交通事故(飲酒運転以外での人身事故)

- 一 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。この場合において措置義務違反をした職員は、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
- 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、減給、出勤停止又は停職とする。

(3) 交通法規関係

- 一 酒酔い運転をし、物の損壊に係る交通事故を起こした職員は、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。この場合において事故後の危険防止等を怠る等措置義務違反をした職員は、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
- 二 酒気帯び運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、戒告、減給、出勤停止又は停職とする。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、減給、出勤停止又は停職とする。

## 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、戒告又は減給とする。
- (3) 利害関係者から金品の贈与を受けた職員は、戒告、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
- (4) 利害関係者から不動産の贈与を受けた職員は、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
- (5) 利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、戒告又は減給とする。
- (6) 利害関係者から無償で物品の貸付けを受けた職員は、戒告又は減給とする。
- (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、減給、出勤停止又は停職とする。
- (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、戒告、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
- (9) 利害関係者から未公開株式を譲り受けた職員は、減給、出勤停止又は停職とする。
- (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、戒告又は減給とする。
- (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、戒告又は減給とする。
- (12) 利害関係者から海外旅行の接待を受けた職員は、戒告、減給、出勤停止又は停職とする。
- (13) 利害関係者から国内旅行の接待を受けた職員は、戒告又は減給とする。
- (14) 利害関係者と共に飲食（供応接待を受ける場合を除く。）した職員は、戒告とする。
- (15) 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、戒告とする。
- (16) 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、戒告とする。
- (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、戒告又は減給とする。
- (18) 利害関係者につけ回しをした職員は、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
- (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、戒告又は減給とする。
- (20) 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、戒告又は減給とする。
- (21) 部下の倫理規程等違反を黙認し、又は隠ぺいした職員は、減給、出勤停止又は停職とする。

## 6. 公的研究費の不正使用及び研究における不正行為関係

### (1) 公的研究費の不正使用

公的研究費（運営費交付金対象事業費、奨学寄附金、共同研究、受託研究及び競争的資金等、本学で執行する全ての資金をいう。）の使用に関して、不正を行った職員

で、私的に不正使用した場合は懲戒解雇、それ以外の不正使用の場合は戒告又は減給とする。

(2) 特定不正行為

電気通信大学における研究活動に係る不正行為の防止等に関する規程（以下「不正行為防止規程」という。）第2条第1項に定める次の各号に掲げる特定不正行為をした職員は、不正の程度、悪質性に応じて、戒告、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇のいずれかとする。

一 捏造

存在しないデータ、研究結果等を作成する行為を行った職員

二 改ざん

研究資料・機器・過程を変更する操作を行い、データ、研究活動によって得られた結果等を真正でないものに加工する行為を行った職員

三 盗用

他の研究者のアイデア、分析・解析手法、データ、研究結果、論文又は用語を当該研究者の了解もしくは適切な表示なく流用する行為を行った職員

7. 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、戒告又は減給とする。

(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、減給、出勤停止又は停職とする。

附 則（平成27年3月26日要領・細目等第2号）  
この指針は、平成23年7月20日から施行する。

附 則（平成23年7月20日要領・細目等第2号）  
この指針は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（令和5年12月22日要領・細目等第1号）  
この指針は、令和6年1月1日から施行する。