

# 学校法人鶴岡学園職員の懲戒処分等の措置に関する基準

(平成 25 年 12 月 24 日 理事会決定)

## (目的)

- 第1 この基準は、学校法人鶴岡学園就業規則（以下「就業規則」という。）第2条第1項に規定する職員が、就業規則第21条から第24条に規定する服務上の義務に違反し、又は就業規則第42条及び43条に規定する服務上の諸願届出等を怠った場合並びに職務上の適正な命令に従わなかった場合における、就業規則第58条及び第59条に規定する懲戒等（懲戒処分に至らない場合の措置「訓告」を含む。）の懲戒処分の量定についての基準を定めるものである。
- 2 この基準は、就業規則第3条に定める嘱託職員就業規則、臨時職員就業規則及び特別嘱託職員就業規則が適用される職員についても準用する。

## (服務の原則)

- 第2 職員は、その職務を遂行するにあたっては、就業規則及び学内規程等を遵守し、上司の職務上の命令に従って、誠実、公正かつ能率的にその職務を遂行しなければならない義務を負っている。
- 2 職員に課せられている職務上の義務とは、次のような義務である。
- ① 命令に従う義務（第21条関係）  
教育職員は、職務の遂行にあたって、法令及び学園の定める諸規程に従い、かつ上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。
  - ② 職務専念義務（第22条関係）  
職員は、定められた勤務時間内は、誠実に職務に専念し、許可なく勤務場所を離れてはならない。
  - ③ 兼業の制限（第23条関係）  
職員は、理事長の許可なくして他の職業に従事してはならない。
- 3 職員に課せられている身分上の義務とは、職務の内外を問わず、学園の信用を傷つけ又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならないとされており、次のような義務である。
- ① 学園の信用を傷つけ、又は職員全体の名誉を毀損すること
  - ② 職務上知り得た秘密、学園に不利益となる事項を漏らすこと
  - ③ 学園の秩序又は規律を乱すこと
  - ④ 職務上の地位を利用して、自己の利益を図ること

## (職務上の命令)

- 第3 職員は、上記第2の2の①で命令に従う義務を課せられているが、上司の職務上の命令とは、当該教員を指揮監督する機能や権限を有する上位の職位にある者が発する命令のことで、各職員が所属する学部・学科、事務局等の学部長又は学科長等が発する職務上の命令をいう。

2 上司の発する職務命令は、部下職員の職務に関するものでなければならない。特に、教育職員は教育に直接従事することを本務とするものではあるが、通常の教育・研究活動以外の本学の管理運営に必要な業務を命じられた場合でも、有効な職務上の命令として従わなければならない。

なお、職務上の命令は、法律上の不能（非違・犯罪行為）や事実上の不能（物理的に実現不可能）な内容を含むものでないこととされている。

3 上司の発する職務命令は、一定の形式があるわけではなく、内容や対象に応じて適切な方法によって、その意思が明確に伝達されることが肝要であり、文書又は口頭等特別な形式を必要としていない。

（勤務時間、休日等）

第4 職員は、就業規則第26条により原則として1日8時間、1週40時間の勤務時間が定められており、第27条に規定する勤務時間内は休憩・休息時間を除き上記第2の2の②により職務に専念しなければならない。

2 上記の勤務時間とは、職員が上司の職務上の命令を受けて、特別の定めがある場合を除き、その職務のみに専念し、職務遂行に努めなければならない義務を負った時間ということができる。

3 所属長等は、業務の都合により前項に規定する勤務時間を変更すること又は勤務を要しない日に勤務を命じることができる。

4 前項後段により、勤務を要しない日に勤務させた場合は、勤務を要しない日を他の勤務日に振替えることができる。

（休暇等）

第5 有給休暇は、年次休暇、特別休暇及び病気休暇（臨時職員就業規則適用者を除く。）とする。

2 前項に規定する休暇の申請は事前申請を原則とし、病気等でやむを得ない事由により事前申請できない場合には、電話等により連絡するとともに、事後速やかに所属長の承認を受けなければならない。

3 職員に付与された年次休暇は、計画的に利用すること。所属長は、請求された時季に年次休暇を与えることに業務の運営上支障がある場合は、その時季を変更することができる。

4 就業規則第39条に規定する病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とされている。

（職務専念義務免除等）

第6 教育職員は、就業規則第41条各号に規程に該当する場合は、あらかじめ所属長等の承認を得て、必要と認められる期間、職務に専念する義務を免除されることができる。

- ① 伝染病予防法の規定により交通遮断又は隔離によって勤務が不可能になった場合
  - ② 風・水・震・火災その他の非常災害により、職員の住居が滅失又は破壊された場合、若しくは交通機関の事故等の不可抗力の原因により勤務不可能となった場合
  - ③ 証人、鑑定人及び参考人として国会、地方議会及び官公署の呼出しに応ずる場合
  - ④ 選挙権その他公民としての権利を行使し、義務を履行する場合
  - ⑤ 国又は地方公共団体の機関、学校その他の団体から委嘱を受け、学術に関し講演・講義を行う場合
  - ⑥ 学校経営上その地位を兼ねることが特に必要と認められる団体等の役職員の地位を兼ね、その事務を行う場合
  - ⑦ 職務上必要と認められる研修を受ける場合
  - ⑧ 職員の厚生に関する計画の実施に参加する場合
  - ⑨ 前各号のほか、理事長が特に認める場合
- 2 教育職員は、前項の規定によるほか、職務に支障のない限り、所属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。
- 3 上記1の⑤については、就業規則第23条（兼業の制限）で理事長の許可無くして他の業務に従事してはならないと規定されているが、あらかじめ所属長の承認を得て、職務専念義務が免除される。なお、他大学等において非常勤講師を担当する場合は、「授業時間等に関する申合せ（平成18年3月22日付理事会決定）」により、担当時間数は2コマを超えてはならないので留意すること。

（服務上の諸願届出等）

第7 就業規則第4節で、職員に課している出勤簿押印、諸願届出について次のとおり規定している。

- 2 職員は、所定の勤務時刻までに出勤し、出勤簿に押印しなければならないこと。
- 3 職員は、次の各号の一に該当する場合は、あらかじめ所属長に届出をし、又は承認を受けなければならないこと。ただし、やむを得ない理由により手続きを取ることができないときは、電話等により、その旨を連絡すると共に、事後速やかにその手続きを取らなければならないこと。
  - ① 年休の届出をする場合
  - ② 特別休暇・病気休暇の承認、若しくは振替休日を請求する場合
  - ③ 職務に専念する義務の免除の承認を受ける場合
- 4 前項第2号による病気休暇の承認を受ける場合で、その日数が7日以上にわたるときは医師の診断書を添えて提出しなければならない。

（出張命令）

第8 職員の出張については、就業規則第44条で所属長は、業務の必要がある場合には、所属職員に出張を命ずることができると規定されている。

- 2 職員の出張は、所属長が承認した出張命令が前提であり、出張を命ぜられた職員は所定の手続きを取った上で、当該業務を遂行し、帰任後速やかに所属長に復命しなけ

ればならない。

- 出張に伴う旅費については、別に定める学校法人鶴岡学園旅費規程により支給することとなるので、併せて同規程に基づき所定の手続きを取ること。

(安全衛生及び災害補償)

第9 職員は、就業規則第5章に規定する健康診断、就業禁止等に関して学園の措置に従わなければならない。

- 学園が実施する、定期健康診断を必ず受診すること。
- 病気等の事由により、医師の診断等に基づき就業を禁止すること及び保健衛生上必要な就業制限等の措置に従うこと。

(懲戒及び服務上の措置)

第10 職員の職務上の義務違反や信用失墜行為が認められた場合は、就業規則第58条に基づき理事会の議に基づき、懲戒処分が科せられる。

- 上記の懲戒処分は、就業規則59条第1項に定める懲戒区分とするが、同区分に至らない場合であっても、同条第3項の規定により厳重に注意し、反省を求める措置として訓告を行うことがある。

(懲戒処分等の措置に関する基準)

第11 懲戒処分は、理事会において事案の原因及び結果等を総合判断して決定されるが、懲戒処分等(訓告を含む。)の標準的な量定基準は別表1のとおりとする。

- 訓告の措置は、前項の懲戒処分に至らない程度の行為に対して、職員に反省を促し、職員の資質向上と業務の遂行の改善に資するため行うものとする。
- 上記の訓告の措置は、当該職員が所属する組織の所属長等上位の職位の者から適宜行うものとし、訓告の措置を講じた場合は、その旨理事長に報告するものとする。
- 懲戒事案の内容が、情状が酌量すべきものである場合又はその程度によって、その処分の軽減又は免除することができる。
- 懲戒処分等を軽減又は加重する場合は、概ね別表2のとおりとする。

(基準の改廃)

第12 この基準の改廃は、理事会の議によるものとする。

(附則)

この基準は、平成25年12月24日から施行する。

## 懲戒処分の標準的な量定基準

処件事由(非違行為の種類)		処分量定	
一般服務関係	欠勤	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合	減給又はけん責
		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	出勤停止又は減給
		正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	懲戒解雇又は出勤停止
	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	けん責
	休暇の虚偽申請	病気休暇又は特別休暇等について虚偽の申請をした場合	減給又はけん責
	職務怠慢・注意義務違反	職務の怠慢又は注意の欠如により学園の運営に支障を生じさせた場合	減給又はけん責
	職場内秩序紊乱	暴行により職場の秩序を乱した場合	出勤停止又は減給
		暴言により職場の秩序を乱した場合	減給又はけん責
		職務命令違反により職場の秩序を乱した場合	減給又はけん責
	虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合	減給又はけん責
	機密漏えい	職務上知ることのできた秘密を漏らし、学園の運営に重大な支障を生じさせた場合	懲戒解雇又は出勤停止
ハラスメント	ハラスメント事案は本学園のハラスメント防止等に関する規程等に基づき別途処理する。	左記委員会の審議結果を考慮する	
公金・項要物等取扱関係	横領	公金又は公用物を横領した場合	懲戒解雇又は出勤停止
	収賄	職務に関して賄賂を收受し、又はこれを要求し、若しくは約束した場合	懲戒解雇、出勤停止又は減給
	窃盗	公金又は公用物を窃取場合	懲戒解雇
	詐欺	人を欺いて公金又は公用物を交付させた場合	懲戒解雇
	紛失	公金又は公用物を紛失した場合	けん責
	盗難	重大な過失により公金又は公用物の盗難に遭った場合	けん責
	公用物損壊	故意に公用物を損壊した場合	減給又はけん責
	出火・爆発	過失により職場において公用物の出火又は爆発を引き起こした場合	減給又はけん責
	諸給与の違法支払い不適正受給	故意に法令等に違反して諸給与を不正に受給した場合又は故意に届出を怠り、若しくは虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給	減給又はけん責
	公金公用物処理不適正	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合	減給又はけん責
	公文書偽造・隠蔽	職務上知ることのできた秘密を漏らし、学園の運営に重大な支障を生じさせた場合	出勤停止、減給又はけん責
公務外非違行為関係	傷害	人の身体を傷害した場合	出勤停止又は減給
	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	減給又はけん責
	窃盗・強盗	他人の財物を窃取場合	減給又はけん責
		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
	脅迫	人を脅した場合	出勤停止又は減給
	麻薬・覚せい剤の所持又は使用	麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した場合	懲戒解雇

	酩酊等による粗野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗り物において、公衆に迷惑を掛けるような著しく粗野又は乱暴な言動をした場合	減給又はけん責
	わいせつ行為等	強姦・強制わいせつなどの行為をした場合	懲戒解雇又は出勤停止
		18歳未満の者に対して、金品等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	出勤停止又は減給
		公共の乗り物等において、痴漢行為をした場合	出勤停止又は減給
交通事故・交通法規違反関係	飲酒運転での交通事故（人身事故を伴う者）	酒酔い運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	懲戒解雇
		酒酔い運転で人に傷害を負わせた場合	懲戒解雇又は出勤停止
		上記において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	懲戒解雇
		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場合	懲戒解雇又は出勤停止
		上記において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	懲戒解雇
		酒気帯び運転で人に傷害を負わせた場合	懲戒解雇、出勤停止又は減給
		上記において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	懲戒解雇又は出勤停止
	飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴う者）	人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	懲戒解雇、出勤停止又は減給
		上記において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	懲戒解雇又は出勤停止
		人に傷害を負わせた場合	減給又はけん責
		上記において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	出勤停止又は減給
	交通法規違反	酒酔い運転をした場合	懲戒解雇又は出勤停止
		上記において物の損壊に係る事故を起こして、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした場合	懲戒解雇又は出勤停止
		酒気帯び運転をした場合	出勤停止又は減給
著しい速度違反等の悪質な交通法規違反をした場合		出勤停止、減給又はけん責	
上記において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合		懲戒解雇又は出勤停止	
その他	運転することをしながら飲酒を進めた場合又は酒酔い運転、酒気帯び運転と知りながら同乗した場合	懲戒解雇、出勤停止又は減給	
監督責任関係	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た場合	減給又はけん責
	非行の隠蔽、黙認	部下職員が非違行為を知徳したにもかかわらず、その事実を隠べいし、又は黙認した場合	出勤停止又は減給

別表2 (第11第5項関係)

懲戒処分等を軽減又は加重する場合の基準

懲戒処分等	軽減する場合	加重する場合
懲戒解雇	出勤停止又は減給6ヶ月	
出勤停止	減給	懲戒解雇
減給	けん責	出勤停止
けん責	訓告	減給
訓告	嚴重注意	けん責
嚴重注意	不問	訓告