

大阪公立大学工業高等専門学校教職員懲戒規程

制 定 平成 31. 4. 1 規程 104

最近改正 令和 7. 5. 26 規程 200

(趣旨)

第1条 この規程は、大阪公立大学工業高等専門学校教職員就業規則（以下「教職員就業規則」という。）第53条、大阪公立大学工業高等専門学校職務限定職員就業規則（以下「職務限定職員就業規則」という。）第42条及び大阪公立大学工業高等専門学校有期雇用教職員就業規則（以下「有期雇用教職員就業規則」という。）第41条の規定に基づき、大阪公立大学工業高等専門学校の教職員の懲戒に関する事項について定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において「教職員」とは、教職員就業規則第2条第1項に定める教職員、教職員就業規則第3条第3項第1号に定める職務限定職員、有期雇用教職員就業規則の適用を受ける有期雇用教職員及び大阪公立大学工業高等専門学校無期雇用教職員就業規則（以下「無期雇用教職員就業規則」という。）の適用を受ける無期雇用教職員をいう。

2 この規程において、「教員」とは、教職員就業規則第2条第2項に定める教員をいう。

3 この規程において、「職員」とは、教職員のうち教員以外の者をいう。

(懲戒の手続)

第3条 教職員に対し、戒告、減給、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の処分（以下「懲戒処分」という。）をするには、その教職員が教職員就業規則、職務限定職員就業規則、有期雇用教職員就業規則又は無期雇用教職員就業規則（以下「就業規則」という。）に定める懲戒の事由のいずれかに該当すると認められる客観的事実の明らかな場合でなければならない。

2 懲戒処分は、その旨を記載した書面を当該教職員に交付して行わなければならない。

3 前項の書面の交付を行う際に、これを受けるべき教職員の所在を知ることができない場合においては、その内容を民法（明治29年法律第89号）第98条第2項に定める方法によって公示することにより、懲戒処分の意思表示を行う。この場合には、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書面の交付があったものとみなす。

4 懲戒処分の効力は、第2項の書面を教職員に交付したときに発生する。

(教員の懲戒)

第4条 大阪公立大学工業高等専門学校長（以下「校長」という。）は、当該組織の教員に懲戒事由に該当するおそれのある事実が発生したときは、速やかに事実関係を調査するとともに、その調査の結果を大阪公立大学長（以下「学長」という。）に報告するものとする。

- 2 学長は、前項の報告に基づき、懲戒に該当する非違行為があると思料するときは、公立大学法人大阪教員の人事に関する規程第6条に定める人事委員会（以下「教員人事委員会」という。）に審査を行わせるものとする。
- 3 学長は、懲戒事由にかかる事実の性質上校長が調査の結果を報告することが不適當である場合又は懲戒事由にかかる事実の内容が極めて明白であるときは、第1項による校長からの報告を経ることなく、教員人事委員会に審査を行わせるものとする。
- 4 教員人事委員会は、前2項の審査の指示があった場合には、速やかにその事案に係る事実の確認を行うとともに、懲戒処分の要否及び程度について審査するものとする。
- 5 教員人事委員会は、前項の審査を行うに当たっては、その者に対し、審査の事由を記載した説明書を交付するとともに、校長に通知するものとする。
- 6 教員人事委員会は、審査を受ける者が前項の説明書を受領した後14日以内に請求した場合には、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。
- 7 審査対象者は、前項の口頭による陳述の際、法人の教職員のうちから1名の補佐人を付すことができる。
- 8 審査対象者は、補佐人を付すときは、あらかじめその者の氏名及び職名を書面により教員人事委員会に届け出なければならない。
- 9 教員人事委員会は、第4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。
- 10 教員人事委員会は、審査が終了したときは、その結果を学長に報告するものとする。
- 11 学長は、前項の報告があったときは、その結果を理事長に申し出るものとする。
- 12 第5項から第9項までに規定するもののほか、第4項の審査に関し必要な事項は、教員人事委員会が定める。

（職員の懲戒）

- 第5条 高専事務部長は、当該組織の職員に懲戒事由に該当するおそれのある事実が発生したときは、速やかに事実関係を調査するとともに、その調査の結果を理事長に報告するものとする。
- 2 理事長は、前項の報告に基づき、懲戒に該当する非違行為があると思料するときは、処分案を検討し、公立大学法人大阪職員の人事に関する規程第5条に規定する人事委員会（以下「職員人事委員会」という。）に当該処分案に係る審査を行わせるものとする。
 - 3 理事長は、懲戒事由にかかる事実の性質上高専事務部長が調査の結果を報告することが不適當である場合又は懲戒事由にかかる事実の内容が極めて明白であるときは、第1項による高専事務部長からの報告を経ることなく、職員人事委員会に審査を行わせるものとする。
 - 4 職員人事委員会は、前項の審査の指示があった場合には、速やかにその事案に係る事実の確認を行うとともに、懲戒処分の要否及び程度について審査するものとする。
 - 5 職員人事委員会は、前項の審査を行うに当たっては、その者に対し、審査の事由を記載

した説明書を交付するとともに、高専事務部長に通知するものとする。

- 6 職員人事委員会は、審査を受ける者が前項の説明書を受領した後 14 日以内に請求した場合には、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。
- 7 職員人事委員会は、第 4 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。
- 8 職員人事委員会は、審査が終了したときは、その結果を理事長に申し出るものとする。
- 9 第 5 項から第 7 項までに規定するもののほか、第 4 項の審査に関し必要な事項は、職員人事委員会が定める。

第 6 条 前 2 条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合については、教員人事委員会又は職員人事委員会の審査を経ずに、懲戒処分することがある。

(1) 拘禁刑以上の刑に処せられた場合

(2) その者から聴取した事項又は調査により判明した事実を照らして、法定の最低刑が拘禁刑以上である犯罪を犯したことが明白である場合

- 2 前項の適用を受けて懲戒処分を受けた教職員が、教職員就業規則第 72 条、職務限定職員就業規則第 59 条又は有期雇用教職員就業規則第 56 条による不服申立てをした場合については、教員人事委員会又は職員人事委員会により審査を行うものとする。
- 3 教員人事委員会又は職員人事委員会は、不服申立てをした者が請求した場合には、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 第 4 条第 6 項から第 8 項まで及び第 10 項並びに前条第 6 項及び第 8 項の規定は、第 2 項の審査の場合に準用する。

(減給の方法)

第 7 条 減給は、その効力発生の日の直後の給与の支給日（効力発生の日と給与の支給日とが同日の場合は、次の給与の支給日）に減給分を差し引くこととする。

- 2 減給する額の総額が、給与の支給日に支給される給与の総額の 10 分の 1 を超える場合は、その超える額については翌月以降の給与の支給日に減給する。
- 3 減給を行う給与の支給日前に退職等した場合には、その退職等をもって減給を打ち切るものとする。

(期間の計算)

第 8 条 停職の期間は、暦日により計算する。

- 2 前項の期間の起算は、懲戒処分の効力発生日を算入せず、その翌日から起算する。

(委任)

第 9 条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (令和 3. 3. 31 規程 57)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和3.8.31 規程 239）

この規程は、令和3年9月1日から施行する。

附 則（令和4.3.31 規程 414）

（施行期日）

- 1 この規程は、令和4年4月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）以降の懲戒処分について、必要な手続きその他の行為のうち、施行日の前日までになされたものについては、この規程によりなされたものとみなす。

附 則（令和7.5.26 規程 200）

この規程は、令和7年6月1日から施行する。