

情報・システム研究機構職員懲戒規程

〔平成16年 4月 1日
制 定〕
最近改正 令和 2年 8月 1日

(趣旨)

第1条 この規程は、情報・システム研究機構職員就業規則（以下「就業規則」という。）第42条第2項の規定に基づき、情報・システム研究機構（以下「機構」という。）における職員の懲戒に関し必要な事項を定めるものとする。

(懲戒の手続)

第2条 就業規則第2条第2項に規定する研究教育職員の懲戒処分は、情報・システム研究機構研究教育職員の懲戒処分の手続き等に関する細則第4条に定める研究教育職員懲戒委員会において審査し、教育研究評議会及び役員会の議を経て、機構長が行う。

2 前項に規定する研究教育職員以外の職員の懲戒処分は、情報・システム研究機構本部各種委員会規程第2条に定める人事委員会において審議し、役員会の議を経て、機構長が行う。

(懲戒の原則)

第3条 同一の行為に対して、懲戒処分を重ねて行うことはできない。

2 懲戒処分は、同じ程度に違反した行為に対して、就業規則第40条に定める懲戒の区分が異なってはならない。

3 懲戒処分を行おうとする場合には、対象となる職員に対し、書面又は口頭による弁明の機会を与える。

(量定の決定)

第4条 量定の決定に当たっては、次に掲げる事項を総合的に考慮の上、判断するものとする。

- 一 非違行為の動機、態様及び結果
- 二 故意又は過失の程度
- 三 非違行為を行った職員の職責及びその職責と非違行為の関係
- 四 他の職員及び社会に与える影響
- 五 過去の非違行為の有無
- 六 日頃の勤務態度や非違行為後の対応等

2 量定については、懲戒処分標準例（別表第1）による。ただし、個別の事案の内容によ

っては、懲戒処分標準例に掲げる量定以外の量定とすることができるものとする。

- 3 懲戒処分標準例に掲げられていない非違行為は、懲戒処分標準例に掲げる取扱いを参考として、懲戒処分とすることがある。

(懲戒処分書等の交付)

第5条 懲戒処分は、職員に、懲戒処分書及び処分説明書を交付して行わなければならない。

(第1項に規定するため削除)

- 2 懲戒処分の効力は、懲戒処分書及び処分説明書を職員に交付したときに発生する。
- 3 前項の文書の交付は、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、その内容を官報に掲載することをもってこれに替えることができるものとし、掲載された日から2週間を経過したときに文書の交付があったものとみなす。
- 4 懲戒処分書の様式は別紙1のとおりとし、当該懲戒処分に応じて次の各号に掲げる事項を記載するものとする。
 - 一 懲戒解雇する場合
「甲（根拠となる就業規則の条項を表示する。以下同じ。）により、懲戒処分として懲戒解雇する。」
 - 二 諭旨解雇する場合
「甲により、懲戒処分として諭旨解雇する。」
 - 三 出勤停止とする場合
「甲により、懲戒処分として、月（日）間出勤停止とする。」
 - 四 減給する場合
「甲により、懲戒処分として、（日額の2分の1かつ月額額の10分の1以内）を減給する。」
 - 五 戒告する場合
「甲により、懲戒処分として戒告する。」
- 5 処分説明書の様式は別紙2のとおりとする。

(出勤停止の期間計算及び効果)

- 第6条 出勤停止の期間計算は、暦日計算によるものとし、その期間は、処分の効力発生日を算入せず、その翌日から起算する。
- 2 出勤停止とされた職員は、職員としての身分を保有するが、その期間については、給与を支給しない。

(減給の原則)

第7条 減給は、休職、病気休暇等のため、基本給を減ぜられている場合でも、本来受ける

べき基本給の月額（基本給の調整額を含む。）を基礎として計算した額を、給与から減ずるものとする。

- 2 減給は、職員が本来受けるべき基本給を変更するものではなく、基本給を計算の基礎とする手当等に影響を及ぼさない。
- 3 減給は、その効力発生の日の直後の基本給の支給日（効力発生の日と基本給の支給日とが同日の場合は、次の基本給の支給日）から減額分を差し引くものとする。
- 4 減給の計算については、当該処分に処された時の基本給を基礎とする。

（懲戒処分の特例）

第8条 第2条から前条までの規定にかかわらず、機構長は、懲戒処分に関する調査又は審査及び審議を行うため、対象となる職員が出勤することが適当でないと認める場合には、懲戒処分を決定するまでの間、当該職員の就業を差し止めることができる。

- 2 前項の規定に基づき、就業を差し止めた期間については、情報・システム研究機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する細則第9条第1項第18号の規定を適用できるものとする。

（不服申立て）

第9条 懲戒処分を受けた職員は、1回に限り書面により不服申立てをすることができる。

- 2 前項に規定する不服申立ては、処分説明書を受領した日の翌日から起算して14日以内に機構長に対してしなければならない。処分があった日の翌日から起算して1月を経過したときは、することができない。

（懲戒の公表）

第10条 懲戒処分の公表を行う場合の基準については、別に定める。

（雑則）

第11条 この規程に定めるもののほか、職員の懲戒に関し必要な事項は別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

（施行日）

- 1 この規程は、令和2年8月1日から施行する。
（施行日前の行為に対する経過措置）
- 2 この規程の施行日以後、施行日前に行われた職員の非違行為等が発覚した場合は、当該行為等に対する懲戒処分については、なお従前の例による。

(施行日前の懲戒の効果に関する経過措置)

- 3 この規程の改正前の規程に基づき懲戒処分が行われたものの処分の種類及び程度の効果については、施行日以後も引き続くものとする。

別表第1（第4条関係）

懲戒処分標準例

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) 重大な経歴詐称

重要な経歴を偽り、採用された職員は、懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(8) 秩序・風紀紊乱

賭博、政治活動、宗教活動その他これに類する行為により機構内の秩序・風紀を乱した職員は、減給又は戒告とする。

(9) 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。

(10) 許可等のない兼業

許可若しくは届出がなく兼業を行った職員又は許可された内容若しくは届出の内容と異なる兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。この場合において、機構に対して特に重大な損害等を生じさせた職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(11) 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。

(12) 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。

(13) 公文書の不適正な取扱い

一 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

二 決裁文書を改ざんした職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は出勤停止とする。

三 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、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。

(14) セクシュアル・ハラスメント（情報・システム研究機構ハラスメントの防止等に関する規程（以下「ハラスメント防止等規程」という。）第2条に規定するセクシュアル・ハラスメントをいう。）

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。

(15) パワー・ハラスメント（ハラスメント防止等規程第2条に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）

一 パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。

二 パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した職員は、出勤停止又は減給とする。

三 パワー・ハラスメントを行ったことにより、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、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止又は減給とする。

(16) その他のハラスメント

ハラスメント防止等規程第2条に規定するハラスメント((14)及び(15)を除く。)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) (14)、(15)及び(16)に関する事案について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、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

故意に法人の規則等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、業務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

3 研究活動に係る不正行為

研究成果の発表又はその取りまとめの過程において行われた研究データ，調査データその他研究結果のねつ造，改ざん及び盗用並びにその行為の証拠隠滅又は立証妨害を行った職員は，懲戒解雇，諭旨解雇，停職，減給又は戒告とする。

4 公的研究費の不正使用

法令その他機構の規程等に反して公的研究費を使用した職員又は偽りその他不正な手段により公的研究費を受給した職員は，懲戒解雇，諭旨解雇，停職，減給又は戒告とする。

5 業務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は，懲戒解雇とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は，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，懲戒解雇又は諭旨解雇とする。

(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、懲戒解雇とする。

(1 1) 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。

(1 2) 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。

(1 3) 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。

(1 4) 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。

6 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 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。

三 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

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。

7 情報・システム研究機構職員倫理規程（以下「倫理規程」という。）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（(11)から(13)の職員を除く。）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) 利害関係者と共に遊技又はゴルフをした職員（(11)の職員を除く。）は、戒告とする。
- (15) 利害関係者と共に旅行をした職員（(12)及び(13)の職員を除く。）は、戒告とする。
- (16) 利害関係者に要求して、第三者に対し倫理規程第4条第1項第1号から第9号に掲げる行為をさせた職員は、上記(3)から(15)までの違反行為に応じ、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。
- (17) 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。

- (18) 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。
 - (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。
 - (20) 倫理規程第6条の2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。
 - (21) 他の職員が倫理規程第4条、第6条又は第6条の2の規定に違反する行為によって当該他の職員（倫理規定第4条第1項第9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。
 - (22) 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。
 - (23) 自らが管理又は監督をする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を黙認した職員は、出勤停止又は減給とする。
 - (24) 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1万円を超えるとき（倫理規程第9条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。
 - (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1万円を超えるときに、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。
 - (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て講演等をした職員は、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等も考慮の上判断するものとする。

8 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。

別紙1

懲 戒 処 分 書

(氏名)	(現職名及び職務の級)
(処分の内容)	
(発令日付) 年 月 日	(交付日付) 年 月 日
任命権者 情報・システム研究機構長 印	

懲戒処分書の記載要領

- (1) (現職名及び職務の級) 欄には、懲戒処分を受ける職員が占める職の組織上の名称、職名及び職務の級を記載すること。
- (2) 懲戒処分を受ける職員の処分の理由となる主要な事実が、非違行為を行った他の職員に対する監督者としての職責遂行が十分でなかったことに係る場合は、記載した処分の内容の末尾に「(監督者責任)」の文言を付記すること。

処 分 説 明 書

(教示) この処分についての不服申立ては、この説明書を受領した日の翌日から起算して14日以内に機構長に対してすることができます。ただし、処分があった日の翌日から起算して1月を経過した後は、することができません。

なお、不服申立ては、文書により人事担当課長に提出して下さい。

1. 処分者		
情報・システム研究機構長		印
2. 被処分者		
所属	氏名 (ふりがな)	
職名	級及び号	
3. 処分の内容		
処分発令日 年 月 日	処分効力発生日 年 月 日	処分説明書交付日 年 月 日
根拠規定	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		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		