国立研究開発法人物質・材料研究機構
懲戒手続規程

平成１８年３月３１日
１８規程第１１号

（趣旨）

第１条　この規程は、国立研究開発法人物質・材料研究機構（以下「機構」という。）の定年制職員、キャリア形成職員、任期制職員及び無期労働契約転換職員（以下「職員等」という。）に対する懲戒の手続に関し、必要な事項を定めるものとする。

（懲戒の原則）

第２条　理事長は、第５条の懲戒審査委員会の審査を経て、懲戒処分を行うものとする。

２　懲戒処分は、国立研究開発法人物質・材料研究機構定年制職員就業規則（平成１８年３月３１日　１８規程第４６号）第７１条、国立研究開発法人物質・材料研究機構キャリア形成職員就業規則（平成２０年３月３１日　２０規程第１６号）第７１条及び国立研究開発法人物質・材料研究機構任期制職員就業規則（平成１８年３月２８日　１８規程第４７号）第６２条に規定する懲戒の事由（以下「懲戒事由」という。）に該当する行為でなければ、これを行うことができない。

３　懲戒事由を、その制定前の事案に対して遡及的に適用してはならない。

４　懲戒処分は、同一の事案に対して、重ねて行うことはできない。

５　懲戒処分は、同じ程度の事案に対して、懲戒の種類及び程度が異なってはならない。

（懲戒処分の量定）

第３条　懲戒処分の量定（以下「処分量定」という。）の決定に当たっては、非違行為の種類及び程度その他次に掲げる事項を総合的に考慮のうえ、相当なものとしなければならない。

（１）非違行為の動機、態様及び結果
（２）故意又は過失の程度
（３）非違行為を行った職員等の職責及び職責と非違行為との関連
（４）他の職員等及び社会に与える影響
（５）過去の非違行為の有無
（６）その他日頃の勤務態度及び非違行為後の対応等

２　処分量定については、別紙の非違行為欄に掲げる非違行為の区分に応じ、別紙の処分の種類に掲げるとおりとする。ただし、個別の事案の内容によっては、別紙に掲げる処分量定以外とすることがある。

３　職員等が、国立研究開発法人物質・材料研究機構倫理規程（平成１８年３月３１日　１８規程第１２号）第１７条に定める倫理監督者に相談し、その指導又は助言に従って行った行為が別紙に掲げる違反行為に該当するときは、当該職員等に対し懲戒処分を行わないことができる。

４　別紙に掲げられていない非違行為についても、別紙に掲げる取扱いを参考として判断し、懲戒処分とすることがある。

（非違行為の調査等）

第４条　国立研究開発法人物質・材料研究機構組織規程（令和５年２月２８日　２０２３規程第７号。以下「組織規程」という。）第２章に規定する組織の長（以下「研究センター長等」という。）は、当該組織に所属する職員等について懲戒事由に該当する非違行為があると思料するときは、速やかに理事長に報告しなければならない。

２　理事長は、前項による報告を受けた場合は、当該研究センター長等（当該研究センター長等が適当でないと認められるときは、懲戒審査委員会）に前項に係る非違行為について調査を要請し、当該調査結果の報告を求めるものとする。

３　理事長は、第１項の報告によるほか、懲戒事由に該当する非違行為があると思料するときは、当該研究センター長等（当該研究センター長等が適当でないと認められる場合は、懲戒審査委員会）に当該非違行為について調査を要請し、当該調査結果の報告を求めるものとする。

４　研究センター長等は、前３項に規定する非違行為の調査及び報告について、人事・総務部門人事室（以下「人事室」という。）と密接に連絡をとるものとする。

５　非違行為の調査に当たり、懲戒事由に該当する非違行為があると思料した職員等（以下「審査対象職員等」という。）が希望した場合には、当該職員等の希望する職員等１名についても調査の対象とすることができる。

６　理事長は、第１項及び第２項又は第３項の報告により、懲戒事由に該当する非違行為があると思料する場合は、懲戒審査委員会に審査を付託する。

（懲戒審査委員会）

第５条　機構に、職員等に対する懲戒処分に関する審査を行うため、懲戒審査委員会（以下「委員会」という。）を置く。

（委員会の任務）

第６条　委員会は、第４条第６項により理事長から付託された事案について、公正かつ中立な立場で、次に掲げる事項について審査を行う。

（１）懲戒事由に該当する事実の存否及び内容

（２）懲戒の種類及びその程度

（３）その他懲戒を行う上で必要な事項

２　委員会は、必要に応じて第４条第２項及び第３項の調査を行う。

（委員会の組織）

第７条　委員会は、次に掲げる委員（以下「委員」という。）によって組織する。

２　委員長は人事・総務部門担当理事とし、会務を総理する。

３　委員は、審議役、経営企画室長、人事・総務部門長、法務・コンプライアンス室長、必要に応じて理事長が指名する職員若干名及び外部有識者若干名をもって充てる。

４　委員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、委員会に出席することができない。

（１）審査対象職員等と親族関係にある場合

（２）審査対象職員等が国立研究開発法人物質・材料研究機構定年制職員評価実施規程（平成１８年３月３１日　１８規程第１７号）に規定する被評価者に該当する場合

（３）その他公平な審査を行うことが困難であると認められる場合

５　前条のほか、委員が職員等である場合において、自らが審査対象職員等となった場合は、委員会に出席することができない。

６　理事長は、委員が前２項に該当する場合は、代わりの者を指名する。
７　委員長に事故がある場合又は第４項に該当する場合は、委員長があらかじめ指名した者がその職務を代理する。

（委員会の運営）
第８条　委員会は、委員長のほか、委員３名以上の出席がなければ、委員会を開き議決することができない。
２　委員会は、審査を行う上で必要と認めるときは委員会に参考人を出席させて事情等を聴取し、又は資料を提出させることができる。
３　委員会は、委員長を含む出席委員の過半数で決し、可否同数の場合は、委員長が決定する。
４　委員会の庶務は、人事室が行う。

（委員会の非公開）
第９条　委員会は、公開しない。

（弁明の機会の通知）
第１０条　委員会は、審査対象職員等に次に掲げる事項を記載した書面を手交し、弁明の機会を与えなければならない。
（１）審査対象職員等の所属及び氏名
（２）懲戒事由に該当する非違行為があると思料する理由
（３）口頭弁明の日時及び場所又は弁明書の提出期日
２　前項の書面を手交できない場合においては、当該審査対象職員等の最新の通勤届の住所に当該書面を発送するものとし、発送した日の翌日から起算して２日を経過した日に手交したものとみなす。

（委員会への出席又は弁明書の提出）
第１１条　審査対象職員等は、口頭弁明の場合においては指定された日時に委員会に出席し、書面による弁明の場合においては指定された期日までに弁明書を委員会に提出しなければならない。

（理事長への報告）
第１２条　委員会は、審査が終了したときは、速やかに理事長に報告しなければならない。

（処分決定までの措置）
第１３条　理事長は、審査対象職員等を出勤させることが適当でないと認める場合には、必要な期間自宅に待機させることができる。
２　前項の自宅待機に係る期間は、有給とする。

（懲戒処分の決定）
第１４条　理事長は、委員会からの報告に基づき、懲戒処分の決定を行う。
２　懲戒処分の効力は、当該懲戒処分の対象となる職員等に対し、懲戒処分の内容を記載した懲戒処分通知書（別紙様式１。以下「通知書」という。）を手交したときに発生するものとする。
３　前項の通知書を手交できない場合においては、当該職員等の最新の通勤届の住所に通知書を発送するものとし、発送した日の翌日から起算して２日を経過した日に手交したものとみなす。

（懲戒処分の概要の公表）

第１５条　理事長は、次の各号のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

（１）職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分

（２）職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、懲戒解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止である懲戒処分

２　理事長は、前項の場合において、事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、職名等の被処分者の属性に関する情報を、個人を識別されない内容のものとすることを基本として公表するものとする。

３　理事長は、被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合、軽微な事案である場合等においては、前二項の規定にかかわらず、公表内容の全部又は一部を公表しないことができる。

４　理事長は、懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表することができる。

（手続の特例）

第１６条　理事長は、懲戒処分事由に該当することが客観的に明白であって、かつ、緊急に懲戒解雇を行う必要がある場合に限り、第２条第１項の規定にかかわらず、委員会の審査を経ないで懲戒処分を行うことができる。

（雑則）

第１７条　この規程に定めるもののほか、懲戒の手続について必要な事項は、理事長が別に定める。

附　則

１．この規程は、平成１８年４月１日から施行する。

２．施行日前における職員等の行為が改正前の職員就業規則第５９条に定める懲戒の事由に該当し、当該行為が施行日以後において発覚した場合は、改正前の規定に基づき懲戒の処分をすることができる。

３．懲戒規程（１７規程第１８号）は、廃止する。

附　則（平成１９年７月１７日　１９規程第５０号）

この規程は、平成１９年７月１７日から施行する。

附　則（平成２０年３月３１日　２０規程第４９号）

この規程は、平成２０年４月１日から施行する。

附　則（平成２１年３月９日　２１規程第２７号）

この規程は、平成２１年４月１日から施行する。

附　則（平成２２年３月２９日　２２規程第６号）

この規程は、平成２２年４月１日から施行する。

附　則（平成２３年５月１１日　２３規程第５９号）

この規程は、平成２３年５月１１日から施行し、平成２３年４月１日から適用する。

附　則（平成２７年３月２４日　２７規程第３５号）

この規程は、平成２７年４月１日から施行する。

附　則（平成２８年４月２８日　２８規程第８０号）

この規程は、平成２８年４月２８日から施行し、平成２８年４月１日から適用する。

附　則（平成２８年９月２７日　２８規程第１３１号）

この規程は、平成２８年１０月１日から施行する。
附　則（平成２９年１月１７日　２９規程第１号）
この規程は、平成２９年　１月１７日から施行する。
附　則（平成３０年１２月２５日　３０規程第５０号）
この規程は、平成３０年１２月２５日から施行する。
附　則（令和２年１１月２４日　２０２０規程第５９号）
この規程は、令和２年１１月２４日から施行する。
附　則（令和５年２月２８日　２０２３規程第３１号）
この規程は、令和５年４月１日から施行する。
附　則（令和７年３月２６日　２０２５規程第３９号）
この規程は、令和７年４月１日から施行する。

別紙
懲戒処分の標準例
１　一般服務関係
（１）欠勤
ア　正当な理由なく１０日間以内の間勤務を欠いた職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
イ　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、降格、出勤停止又は減給とする。
ウ　正当な理由なく２１日以上の間勤務を欠いた職員は、解雇、諭旨退職、降格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）休暇の虚偽の申請
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、出勤停止、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、機構の運営に支障を生じさせた職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
（５）職場内秩序びん乱
ア　他の職員等に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、降格、出勤停止又は減給とする。
イ　他の職員等に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、出勤停止、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、出勤停止、減給又は戒告とする。
（７）秘密漏えい
ア　職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、機構の運営に重大な支障を生じさせた職員は、解雇、諭旨退職、降格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、解雇とする。
イ　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、機構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、出勤停止、減給又は戒告とする。

（９）兼業の承認等を得る手続のけ怠
ア　国立研究開発法人物質・材料研究機構兼業等規程（平成１８年３月２８日１８規程第１０号。以下「兼業等規程」という。）の規程に違反して、兼業又は自営の事業に従事することの許可等を得る手続きを怠り、これらの事業を行った職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
イ　兼業等規程の規定に違反して、副業を行った職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
（10）公文書の不適正な取扱い
ア　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、解雇、諭旨退職又は出勤停止とする。
イ　決裁文書を改ざんした職員は、解雇、諭旨退職又は出勤停止とする。
ウ　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。
（11）セクシュアルハラスメント（国立研究開発法人物質・材料研究機構ハラスメント防止規程（平成１３年６月１４日　１３規程第３３号、以下「ハラスメント防止規程」という。）第２条第５号に規定するセクシュアルハラスメントをいう。）
ア　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結び若しくはわいせつな行為をした職員は、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。
イ　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、降格、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、当該職員は解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。
ウ　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、出勤停止、減給又は戒告とする。
(12) パワーハラスメント
ア　パワーハラスメント（ハラスメント防止規程第２条第６号に規定するパワーハラスメントをいう。以下同じ。）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。
イ　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。
ウ　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、解雇、諭旨退職、降格、出勤停止又は減給とする。
（注）上記（11）又は(12)の各号に基づき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うえ判断するものとする。
２　公金官物取扱い関係
（１）横領
機構の金品を横領した職員は、解雇とする。
（２）搾取
機構の金品を搾取した職員は、解雇とする。
（３）詐取
人を欺いて機構の金品を交付させた職員は、解雇とする。
（４）紛失

機構の金品を紛失した職員は、戒告とする。
（５）盗難
重大な過失により機構の金品の盗難にあった職員は、戒告とする。
（６）官物損壊
故意に職場において機構の物を損壊した職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
（７）出火・爆発
過失により職場において機構の物の出火、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
故意に法令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、出勤停止、減給又は戒告とする。
（９）金品処理不適正
自己保管中の金品の不適正な処理をした職員は、出勤停止、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、機構の運営に支障を生じさせた職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
(11) 研究費不正使用
国立研究開発法人物質・材料研究機構研究費不正使用防止規程（平成２７年３月２４日２７規程第１０２号）の規定に違反して、研究費の不正使用を行った職員は、解雇、諭旨退職、降格、出勤停止、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、解雇とする。
（２）殺人
人を殺した職員は、解雇とする。
（３）傷害
人の身体を傷害した職員は、解雇、諭旨退職、降格、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、出勤停止、減給又は戒告とする。
（５）器物損壊
故意に他人の者を損壊した職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
（６）横領
自己の占有する他人の者（機構の金品を除く。）を横領した職員は、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。
（７）窃盗・強盗
ア　他人の財物を窃取した職員は、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。
イ　暴行又は恐喝を用いて他人の財物を強手した職員は、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、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。
（９）賭博
ア　賭博をした職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。

イ　常習として賭博をした職員は、降格又は出勤停止とする。
（10）麻薬・覚せい剤等の所持又は使用
麻薬、大麻、あへん、覚せい剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、解雇とする。
（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、出勤停止、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象として供与し、又は供与することを約束して淫行した職員は、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。
（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、降格、出勤停止又は減給とする。
４　交通事故・交通法規違反関係
（１）飲酒運転での交通事故（人身事故を伴うもの）
ア　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、解雇とする。
イ　酒酔い運転で人に傷害を負わせた職員は、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。
ウ　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、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。この場合において措置義務違反をした職員は解雇とする。
エ　酒気帯び運転で人に傷害を負わせた職員は、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。この場合において措置義務違反をした職員は、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。
（２）飲酒運転以外での交通事故
ア　人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、解雇、諭旨退職、降格、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、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。
イ　人に傷害を負わせた職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、降格、出勤停止又は減給とする。
（３）交通法規違反
ア　酒酔い運転をした職員は、解雇、諭旨退職、降格、出勤停止又は減給とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こしてその後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。
イ　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、降格、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、降格、出勤停止又は減給とする。
（注）上記（３）に基づき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うえ判断するものとする。
５　倫理規程違反関係
（１）国立研究開発法人物質・材料研究機構倫理規程（平成１８年３月３１日１８規程第１２号。以下「倫理規程」という。）第１３条第１項又は第２項に違反して同規程第１３条第１項に規定する贈与報告書を提出しない職員は、戒告とする。
（２）倫理規程第１３条第１項の規定に違反して虚偽の事実を記載した贈与報

告書を提出した職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
（３）倫理規程第４条第１項第１号の規定に違反して利害関係者から金銭又は物品の贈与　を受けた職員は、解雇、諭旨退職、降格、出勤停止、減給又は戒告とする。（（18）に掲げるものを除く。）
（４）倫理規程第４条第１項第１号の規定に違反して利害関係者から不動産の贈与を受けた職員は、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。（（18）に掲げるものは除く。）
（５）倫理規程第４条第１項第２号の規定に違反して利害関係者から金銭の貸付を受けた職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
（６）倫理規程第４条第１項第３号の規定に違反して利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品の貸付を受けた職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。（（18）に掲げるものは除く。）
（７）倫理規程第４条第１項第３号の規定に違反して利害関係者の負担により、無償で不動産の貸付を受けた職員は、降格、出勤停止又は減給とする。（（18）に掲げるものは除く。）
（８）倫理規程第４条第１項第４号の規定に違反して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、解雇、諭旨退職、降格、出勤停止、減給又は戒告とする。（（18）に掲げるものは除く。）
（９）倫理規程第４条第１項第５号の規定に違反して利害関係者から未公開株を譲り受けた職員は、降格、出勤停止又は減給とする。
（10）倫理規程第４条第１項第６号の規定に違反して利害関係者から供応接待（飲食物の提供に限る。）を受けた職員は出勤停止、減給又は戒告とする。（（11）から（13）に掲げるものを除く。）
（11）倫理規程第４条第１項第６号の規定に違反して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）倫理規程第４条第１項第６号の規定に違反して、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、降格、出勤停止、減給又は戒告とする。
（13）倫理規程第４条第１項第６号の規定に違反して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、出勤停止、減給又は戒告とする。
（14）倫理規程第４条第１項第７号の規定に違反して利害関係者と共に遊技又はゴルフをした職員は、戒告とする。（（11）に掲げるものを除く。）
（15）倫理規程第４条第１項第８号の規定に違反して利害関係者と共に旅行した職員は、戒告とする。（（12）及び（13）に掲げるものを除く。）
（16）倫理規程第４条第１項第９号の規定に違反して利害関係者を通して、第三者に対し同項第１号から第８号までに掲げる行為をさせた職員は、（３）から（15）までの違反行為に応じ当該各号の懲戒処分の種類に準じて、解雇、諭旨退職、降格、出勤停止、減給又は戒告とする。
（17）倫理規程第６条第１項の規定に違反して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、出勤停止、減給又は戒告とする。
（18）倫理規程第６条第２項の規定に違反して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払わせた職員は、解雇、諭旨退職、降格、出勤停止又は減給とする。

（19）倫理規程第６条第２項の規定に違反して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払わせた職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
（20）倫理規程第７条の規定に違反して書籍等の監修又は編纂に対する報酬を受けた職員は、解雇、諭旨退職、降格、出勤停止、減給又は戒告とする。
（21）倫理規程第８条第１項の規定に違反して、他の職員等の倫理規程第４条、第６条又は第７条の規定に違反する行為によって当該他の職員等（倫理規程第４条第１項第９号の規定に違反する行為にあっては、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、解雇、諭旨退職、降格、出勤停止、減給又は戒告とする。
（22）倫理規程第８条第２項の規定に違反して、理事長、倫理監督者その他機構において職員等の職務に係る倫理の保持に責務を有する者又は上司に対して、自己若しくは他の職員等が倫理規程に違反する行為を行った疑いがあると思料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、降格、出勤停止、減給又は戒告とする。
（23）倫理規程第８条第３項の規定に違反して、自ら管理し又は監督する職員等が倫理規程に違反する行為を行った疑いがあると思料する事実を黙認した職員は、降格、出勤停止又は減給とする。
（24）倫理規程第９条の規定に違反して、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飲食を共にする場合において、自己の飲食に要する費用が１０，０００円を超えるときに、倫理監督者が定める事項を倫理監督者に届け出なかった職員は、戒告とする。
（25）倫理規程第９条の規定に違反して、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費用が１０，０００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届出をした職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
（26）倫理規程第１０条第１項の規定に違反して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同項に規定する講演等をした職員は、出勤停止、減給又は戒告とする。
（27）上記（１）から（26）までに掲げる行為が、当該職員等の職務に関する行為をすること若しくは行為をしたこと若しくは行為をしないこと若しくは行為をしなかったことの対価若しくは当該職員等が請託を受けその地位を利用して他の職員等にその職務に関する行為をさせ、若しくはあっせんしたことの対価として供応接待若しくは財産上の利益の供与を受けた者であるとき又はこれらの対価として第三者に対して供応接待若しくは財産上の利益の供与をさせた職員は、解雇、諭旨退職、降格又は出勤停止とする。
６　監督責任関係
（１）指揮監督不適正
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、出勤停止、減給又は戒告とする。
（２）非行の隠ぺい、黙認
部下職員の非行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、降格、出勤停止又は減給とする。

様式１

懲戒処分通知書

被処分者 氏　名	（所属） （職名） （級号俸）

処分内容

処分の理由

（この欄に記入しきれない場合は、別の用紙に記載して添付ものとする。）

根拠規程

処分の効力発生日　　年　　月　　日

掲示裁判との関係　　起訴日　　年　　月　　日

処分発生日

年　　月　　日

国立研究開発法人物質・材料研究機構理事長　　印