

☆～☆～☆～☆～☆～☆

本文書は、全学からの依頼に基づいて英文化チームで翻訳したものであり、本学の最新版・正式文書でないことがあります。このことにご注意の上、翻訳支援のツールとしてご利用ください。最新版・正式文書が必要な場合は、必ずその文書を管理している担当部局に照会して入手してください。

This document has been translated by the English Translation Team on request by University members. The documents may not be current or official University documents. Please keep this in mind and use this database as a translation support tool. If you require the most recent or the official version of a document, please inquire with the department responsible for managing the document to acquire it.

☆～☆～☆～☆～☆～☆

東海国立大学機構職員懲戒規程（改正：令和４年３月２４日機構規程第５９号）

Tokai National Higher Education and Research System Employee Disciplinary Action Rules (Revision: THERS Rule No. 59 of March 24, 2022)

翻訳年月日：令和５年１２月７日

Translation Date: December 7, 2023

東海国立大学機構職員懲戒規程

Tokai National Higher Education and Research System Employee Disciplinary Action Rules

（令和２年４月１日機構規程第２６号）

(THERS Rule No. 26 of April 1, 2020)

改正

Revision

令和４年３月２４日機構規程第５９号

THERS Rule No. 59 of March 24, 2022

（趣旨）

(Purpose)

第１条 東海国立大学機構に勤務する職員の懲戒については、東海国立大学機構職員就業規則（令和２年度機構規則第１号。以下「職員就業規則」という。）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

Article 1 Disciplinary action against employees of the Tokai National Higher Education and Research System shall be governed by the provisions of these Rules, in addition to the provisions of the Tokai National Higher Education and Research System Employee Work Rules (THERS Rule No. 1 of 2020; hereinafter referred to as the "Employee Work Rules").

（懲戒の原則）

(Principles of Disciplinary Action)

第２条 職員は、役員会の議を経ることなく懲戒処分を受けることはない。

Article 2 (1) An employee will not be subject to any disciplinary action without deliberations by the Board of Trustees.

２ 懲戒処分は、職員就業規則第４５条第１項各号のいずれかに掲げる事由（以下「懲戒事由」という。）に該当する行為でなければ、これを行うことはできない。

(2) Disciplinary action may be taken only when an employee's act falls under any of the reasons set forth in the items of Article 45, Paragraph (1) of the Employee Work Rules (hereinafter referred to as "reasons for disciplinary action").

3 懲戒処分は、同一の行為に対して、重ねて行うことはできない。

(3) More than one disciplinary action may not be taken for a single act.

4 懲戒処分は、懲戒事由に違反した程度が同じ場合、職員就業規則第46条第1項各号に掲げる懲戒の種類及び処分の程度が異なってはならない。

(4) If the degree of the reasons for disciplinary action is the same, different types and degrees of disciplinary action listed in the items of Article 46, Paragraph (1) of the Employee Work Rules must not be taken.

(懲戒処分の量定)

(Decisions on Level of Disciplinary Action)

第3条 懲戒処分の量定の決定に当たっては、別紙の懲戒処分の指針による。

Article 3 Decisions on level of disciplinary action shall be made in accordance with the attached disciplinary action guidelines.

(懲戒の審査)

(Disciplinary Review)

第4条 懲戒の審査は、東海国立大学機構職員の懲戒処分の審査等に関する規程（令和2年度機構規程第27号。以下「懲戒等審査規程」という。）による。

Article 4 Disciplinary review shall be governed by the Tokai National Higher Education and Research System Rules on Employee Disciplinary Action Review (THERS Rule No. 27 of 2020; hereinafter referred to as "Disciplinary Action Review Rules").

(懲戒処分書及び審査決定書の交付)

(Issuance of Notice of Disciplinary Action and Notice of Decision on Disciplinary Review)

第5条 懲戒処分は、職員に懲戒処分書及び懲戒等審査規程第17条の審査決定書（以下「審査決定書」という。）を交付して行わなければならない。

Article 5 Disciplinary action must be taken by issuing the employee with a Notice of Disciplinary Action and a Notice of Decision on Disciplinary Review under Article 17 of the Disciplinary Action Review Rules (hereinafter referred to as "Notice of Decision on Disciplinary Review").

(懲戒処分の効力)

(Effect of Disciplinary Action)

第6条 懲戒処分の効力は、懲戒処分書及び審査決定書を職員に交付したときに生じるものとする。

Article 6 (1) Disciplinary action shall take effect upon the issuance of the Notice of Disciplinary Action and the Notice of Decision on Disciplinary Review to the employee.

2 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、公示送達により行うものとする。

(2) The issuance of the notices set forth in the preceding paragraph shall be done through service by publication if the whereabouts of the employee to receive these notices are unknown.

(部局への通知)

(Notification to Relevant Department)

第7条 機構長は、懲戒処分を決定した場合は、被処分者が所属する部局の長等へ審査決定書の写しを交付しなければならない。

Article 7 After deciding to impose disciplinary action, the Chancellor must forward a copy of the Notice of Decision on Disciplinary Review to the director of the department to which the employee to whom the disciplinary action will be applied belongs.

(期間計算)

(Calculation of Periods)

第8条 職員就業規則第46条第1項第3号の出勤停止の期間計算は、暦日計算による。

Article 8 The period of suspension prescribed in Article 46 Paragraph (1) Item (iii) of the Employee Work Rules shall be calculated using calendar days.

この場合において、期間の初日はこれを算入しない。

In this case, the first day of the period shall be excluded from the calculation.

(懲戒処分の公表)

(Announcement of Disciplinary Action)

第9条 機構長は、懲戒処分を行った場合で、必要と認めるときは、別に定める基準に基づき、当該懲戒処分事案の概要等を公表するものとする。

Article 9 In the event that disciplinary actions are implemented and the Chancellor deems it necessary, the outlines, etc. of that disciplinary action case shall be announced in accordance with the separately prescribed standards.

(雑則)

(Miscellaneous Provisions)

第10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、機構長が定める。

Article 10 In addition to the provisions of these Rules, necessary matters regarding disciplinary action against employees shall be determined by the Chancellor.

附 則

Supplementary Provisions

1 この規程は、令和2年4月1日から施行する。

(1) These Rules shall come into effect on April 1, 2020.

2 この規程の施行日前に国立大学法人岐阜大学職員就業規則（平成16年4月1日岐阜大学規則第1号）第69条第1項各号又は名古屋大学職員就業規則（平成16年度規則第1号）第45条第1項各号に規定する懲戒事由に該当する非違行為が明らかになった場合で、職員就業規則第45条第1項各号に規定するものと同様の懲戒事由に該当し、かつ、処分を受けていない場合には、この規程により懲戒処分を決定する。

(2) When a person is found to have committed misconduct that constitutes any of the reasons for disciplinary action prescribed in the items of Article 69, Paragraph (1) of the National University Corporation Gifu University Employee Work Rules (Gifu University Rule No. 1 of April 1, 2004) or Article 45, Paragraph (1) of the Nagoya University Employee Work Rules (Rule No. 1 of 2004) before these Rules take effect, the same reasons for disciplinary action as the items of Article 45, Paragraph (1) of the Employee Work Rules apply and disciplinary

action has not been taken, disciplinary action shall be decided pursuant to these Rules.

3 前項の規定は、職員就業規則第47条に規定する訓告等を行う場合に準用する。

(3) The provisions of the preceding paragraph shall be applied in the event that admonishments, etc. as prescribed in Article 47 of the Employee Work Rules are carried out.

附 則（令和4年3月24日機構規程第59号）

Supplementary Provisions (THERS Rule No. 59 of March 24, 2022)

この規程は、令和4年4月1日から施行する

These Rules shall come into effect on April 1, 2022

別紙

Appended Form

懲戒処分の指針

Guidelines for Disciplinary Action

第1 基本事項

1. Basic Matters

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

These guidelines select representative examples of misconduct and lists the standard types of disciplinary actions for each case.

具体的な処分量定の決定に当たっては、

When determining the level of discipline:

①非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか

(1) What was the motive, manner, and result of the misconduct?

②故意又は過失の度合いはどの程度であったか

(2) What degree was the misconduct intentional or negligent?

③非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか

(3) What were the responsibilities of the employee who committed the misconduct, and how should those responsibilities be evaluated in relation to the misconduct?

④他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか

(4) What is the misconduct's impact on other employees and society?

⑤過去に非違行為を行っているか

(5) Has the employee previously committed misconduct in the past?

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

In addition to the above, judgement shall be made comprehensively upon considering the employee's daily work attitude, response after committing the misconduct, and other factors, as appropriate.

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。

Depending on the details of individual cases, disciplinary action other than that listed in the standard examples may be necessary.

例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

There may be cases where disciplinary action may be more severe than those listed in the standard examples, such as:

①非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき

(1) When the motive or manner of the misconduct is extremely malicious or when the consequences of the misconduct are extremely serious.

②非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき

(2) When the employee who committed the misconduct is in a managerial or supervisory position with particularly high responsibilities.

③非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき

(3) When the effect of the misconduct on the public and private sectors is particularly significant.

④過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき

(4) When the employee has received disciplinary action for similar misconduct in the past.

⑤処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたときがある。

(5) When several different acts of misconduct that could be subject to disciplinary action have been committed.

また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとするのが考えられる場合として、

In addition, there may be cases where disciplinary action may be less severe than those listed in the standard examples, such as:

①職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき

(1) When the employee voluntarily reports the misconduct before it is discovered.

②非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるときがある。

(2) When circumstances such as those leading to the misconduct are found to be particularly extenuating.

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

Misconduct not listed in the standard examples may also be subject to disciplinary action and will be judged with reference to the standard examples.

第2 監督責任

2. Supervisory Responsibility

職員の懲戒処分を行った場合において、当該職員の管理監督者が次のいずれかに該当するときは、当該管理監督者に対しても懲戒処分を行うものとする。

When disciplinary action is taken against an employee, if the employee's manager or supervisor falls under any of the following, disciplinary action shall also be taken against the manager or supervisor.

①懲戒処分を受ける当該職員に対し、適正な指導監督を行っていなかったとき

(1) When proper guidance and supervision to the employee subject to disciplinary action was not provided.

②当該職員の非違行為を知っていたにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又はこれを黙認したとき

(2) When the manager or supervisor knew of the employee's misconduct but concealed the fact or acquiesced in it.

第3 関係職員の懲戒処分

3. Disciplinary Action Against Related Employees

職員の懲戒処分を行った場合において、当該職員以外の職員が次のいずれかに該当するときは、当該職員に対しても懲戒処分を行うものとする。

When disciplinary action is taken against an employee, if any of the following applies to any other employee, disciplinary action shall also be taken against that employee.

①非違行為をした職員に対し、当該非違行為に係る事項を教唆し、又は当該非違行為をほう助したと認められるとき

(1) When it is recognized that the employee has instigated an employee who committed the misconduct to do the matter pertaining to the misconduct or aided the misconduct.

②当該職員の非違行為を知っていたにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又はこれを黙認したとき

(2) When the employee knew of the employee's misconduct but concealed the fact or acquiesced in it.

第4 懲戒処分標準例

違反内容	服務義務違反詳細	懲戒等基準				
		懲戒解雇	諭旨退職	出勤停止	減給	譴責
1 一般服務						
(1) 欠勤	ア 正当な理由なく 10 日以内の間勤務を欠く				○	○
	イ 正当な理由なく 11 日以上 20 日以内の間勤務を欠く			○	○	
	ウ 正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠く	○	○	○		
(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く					○
(3) 休暇の虚偽申請	病気休暇又は特別休暇その他承認を要する休暇等について虚偽の申請をする				○	○
(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，又は職務遂行に当たって上司の命令に従わない等により業務の運営に支障を生じさせる				○	○
(5) 職場内秩序を乱す行為	ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱す			○	○	
	イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱す				○	○
(6) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行う				○	○
(7) 秘密漏洩	ア 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，職務上の秘密が漏洩し，業務の運営に重大な支障を生じさせる			○	○	○
(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する				○	○
(9) 兼業の承認等を得る手続きの怠	営利企業の役員等の職を兼ね，若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て，営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね，その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続きを怠り，これらの兼業を行う				○	○
(10) セクシュアル・ハラスメント	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を結び若しくはわいせつな行為をする	○	○	○		
	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。）を繰り返す					
	リイ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	○	○	○		
	エ 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う				○	○
(11) セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメント	ア 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、業務上必要かつ相当な範囲を超えた不適切な言動（あるいは意図的な無視）又は不当な拘束等を行い、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。）を生じさせる又は不利益等を生じさせるおそれがあると認められる行為をする。			○	○	○
	イ アの場合において、その行為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	○	○	○		
2 法人の金品等取扱い関係						
(1) 横領	法人の金品を横領する	○				
(2) 窃取	法人の金品を窃取する	○				
(3) 詐取	人を欺いて法人の金品等を交付させる	○				
(4) 紛失	法人の金品を紛失する					○
(5) 盗難	重大な過失により法人の金品の盗難に遭う					○
(6) 法人設備等損壊	故意に職場において法人の設備、器物を損壊する				○	○
(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す					○
(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する				○	○
(9) 法人の金品及び物品の不適正処理	自己保管中の法人の金品及び物品について不適正な処理をする				○	○
(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る				○	○
3 児童生徒等に対する非違行為関係						
(1) 体罰その他不適切な指導	ア 死亡又は重大な後遺症を残す負傷を負わせる	○	○	○		
	イ ア以外の負傷を負わせる			○	○	○
	ウ イの場合において、体罰が常習的又は体罰の態様が特に悪質なとき	○	○	○		

	エ ア, イ及びウ以外の体罰をする					○
	オ エの場合において, 体罰が常習的又は体罰の態様が特に悪質なとき			○	○	
	カ 不適切な指導を行い, 相手に精神的苦痛を与える			○	○	○
(2) わいせつ行為その他不適切な行為	ア 児童生徒等に対し, 心理的な攻撃を加え, 又は深刻な苦痛を感じさせるなど不適切な行為をする	○	○	○	○	
	イ 児童生徒間のいじめ等に間接的に加担し, 又は助長した場合	○	○	○	○	
4 業務外非行関係						
(1) 放火	放火する	○				
(2) 殺人	人を殺す	○				
(3) 傷害	人の身体を傷害する			○	○	
(4) 暴行・けんか	暴行を加え, 又はけんかした職員が人を傷害するに至らなかったとき				○	○
(5) 器物損壊	故意に他人の物を損壊する				○	○
(6) 横領	ア 自己の占有する他人の物を横領する	○	○	○		
	イ 遺失物, 漂流物その他占有を離れた他人の物を横領する				○	○
(7) 窃盗・強盗	ア 他人の財物を窃取する	○	○	○		
	イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取する	○	○			
(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る	○	○	○		
(9) 賭博	ア 賭博をする				○	○
	イ 常習として賭博をする			○		
(10) 麻薬等の所持等	麻薬, 大麻, あへん, 覚醒剤, 危険ドラッグ等を所持又は使用する	○				
(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する				○	○
(12) 淫行	ア 児童生徒等に対して, 淫行(性交, 性交類似行為, 性的な部位への直接の接触等)をする	○	○	○		
	イ 児童生徒等に対して, 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する	○				
(13) 痴漢行為	公共の場所又は乗物において痴漢行為をする			○	○	
(14) 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			○	○	

(15) 児童生徒等に対する (13), (14) の行為		○	○	○	○	
5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係						
(1) 飲酒運転	ア 酒酔い運転をする	○	○	○		
	イ アの場合において、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせる	○	○			
	ウ 酒気帯び運転をする	○	○	○	○	
	エ ウの場合において、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせる	○	○	○		
	オ エの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をする	○	○			
	カ 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ながら当該職員が運転する車両に同乗する	○	○	○	○	○
	※飲酒運転をした職員の処分量定，飲酒運転への関与の程度等を考慮し決定					
(2) 飲酒運転以外での交通事故で人身事故を伴うもの	ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせる	○	○	○	○	
	イ アの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をする	○	○	○		
	ウ 人に傷害を負わせる				○	○
	エ ウの場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をする			○	○	
(3) 交通法規違反	ア 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をする			○	○	○
	イ アの場合において、物の損壊に係る交通事故を起こして、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をする			○	○	
6 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く				○	○
(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，又は黙認をする			○	○	

4. Standard Examples of Disciplinary Action

Details of Violation	Details of Violation of Duty of Service	Standards of Discipline etc.				
		Disciplinary Dismissal	Suggested Resignation	Suspension	Pay Reduction	Reprimand
1 General work duties						
(1) Absenteeism	(a) Absence from work for a period of 10 days or less without a justifiable reason				○	○
	(b) Absence from work for a period of 11 days or more and 20 days or less without a justifiable reason			○	○	
	(c) Absence from work for a period of 21 days or more without a justifiable reason	○	○	○		
(2) Late arrival and early departure	Repeatedly missing work at the beginning or end of the workday					○
(3) False application for leave	Making false applications for sick leave, special leave, or other leave requiring approval, etc.				○	○
(4) Poor work attitude	Leaving the workplace during working hours, neglecting work duties, or disobeying superiors' orders in the performance of work duties, etc., causing impediment to business operations				○	
(5) Disruptive behavior in the workplace	(a) Disrupting the workplace by assaulting another employee			○	○	
	(b) Disrupting the workplace through abusive language toward another employee				○	○
(6) False reports	Falsifying facts and making false reports				○	○
(7) Leakage of confidential information	(a) Intentionally divulging secrets learned in the course of duties causing serious impediment to business operations	○	○	○		
	(b) Failing to take specifically ordered or advised information security measures, resulting in the leakage of confidential information in the course of duties, causing serious impediment to business operations			○	○	○
(8) Collection of confidential personal information for	Collecting documents, etc. containing personal secrets with the intent of using them exclusively for purposes other than work duties by abusing one's authority				○	○

other purposes						
(9) Failure to follow procedures for obtaining approval, etc. for additional work duties.	Failing to follow the procedures for obtaining approval to serve as an officer, etc. of a for-profit business or to operate a for-profit business by oneself, or to serve as an officer, etc. of a business organization other than a for-profit business or to engage in other business or administrative work for remuneration, and engaging in these additional work duties				○	○
(10) Sexual harassment	(a) Committing an obscene act by using violence or threats, or forcing sexual relations or committing an obscene act by using influence based on the relationship between superiors and subordinates in the workplace	○	○	○		
	(b) Repeated sexual speech and behavior such as obscene language, sexually suggestive phone calls, sexually suggestive letters or e-mails, physical contact, or following someone (hereinafter referred to as "sexual speech and behavior such as obscene language") with the knowledge that the conduct is against the other party's will			○	○	
	(c) If in (b), the other party has suffered from a mental illness due to the accumulation of severe mental stress as a result of persistently repeated sexual speech and behavior such as obscene language	○	○	○		
	(d) Committing sexual speech and behavior such as obscene language with the knowledge that the conduct is against the other party's will				○	○
(11) Harassment other than sexual harassment	(a) Having studying, working, education and research (hereinafter referred to as "studying and working") relationships, and committing an act of inappropriate speech or behavior (or intentional neglect) or unjustified restraint, etc. that goes beyond what is necessary and reasonable in the course of business, or acts that cause a certain disadvantage, damage or impediment (hereinafter referred to as "disadvantage, etc.") or may cause a disadvantage, etc. related to studying and working			○	○	○
	(b) If in (a), the other party has suffered from a mental illness due to an accumulation of severe mental stress as a result of the act	○	○	○		

2 Handling of money and goods by corporations						
(1) Embezzlement	Embezzling corporate money or goods	<input type="radio"/>				
(2) Theft	Stealing corporate money or goods	<input type="radio"/>				
(3) Fraud	Deceiving a person into issuing corporate money, goods, etc.	<input type="radio"/>				
(4) Loss	Losing corporate money or goods					<input type="radio"/>
(5) Stolen	Being stolen corporate money or goods due to gross negligence					<input type="radio"/>
(6) Damage to corporate facilities, etc.	Intentionally damaging corporate facilities or equipment in the workplace				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(7) Fire due to negligence	Causing a fire in corporate facilities or of equipment in the workplace due to negligence					<input type="radio"/>
(8) Illegal payment and improper receipt of salary	Employees who intentionally pay salaries in violation of laws and regulations, and who have intentionally neglected to submit reports or submit false reports, etc. and improperly receive salaries				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(9) Improper handling of corporate money, goods, and assets	Improper handling of corporate money, goods and assets while in one's custody				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(10) Improper use of computers	Using computers in the workplace for improper purposes unrelated to the work duties, causing impediment to business operations				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Misconduct against children, students, etc.						
(1) Corporal punishment or other improper discipline	(a) Causing death or serious residual injuries	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	(b) Causing injuries other than those listed above			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(c) If in (b), the corporal punishment is habitual or the manner of the corporal punishment is particularly malicious	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	(d) Corporal punishment other than a, b, and c.					<input type="radio"/>
	(e) If in (d), the corporal punishment is habitual or the manner of the corporal punishment is particularly malicious			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	(f) Inappropriate disciplining, causing mental distress to the other party			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2) Obscene acts or other improper acts	(a) Improper acts such as psychologically attacking children, students, etc. or causing serious distress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

	(b) Indirectly contributing to or encouraging bullying between children or students	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
4 Misconduct outside of working hours						
(1) Arson	Committing arson	<input type="radio"/>				
(2) Murder	Committing murder	<input type="radio"/>				
(3) Injury	Causing bodily injury to a person			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
(4) Assault, fights	When an employee who assaulted or fought with a person does not cause injury to the person				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(5) Property damage	Intentionally damaging another person's property				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(6) Embezzlement	(a) Embezzling another person's property while in one's possession	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	(b) Embezzling lost property, drifting property, or other property belonging to others that has left their possession				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(7) Theft, robbery	(a) Stealing another person's property	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	(b) Extorting another person's property through assault or intimidation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
(8) Fraud, extortion	Deceiving a person into issuing goods or extorting a person into issuing goods.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
(9) Gambling	(a) Gambling				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(b) Habitual gambling			<input type="radio"/>		
(10) Possession of narcotics, etc.	Possession or use of narcotics, marijuana, opioids, stimulants, dangerous drugs, etc.	<input type="radio"/>				
(11) Crude speech or behavior due to intoxication, etc.	Becoming inebriated and engaging in speech and behavior in an extremely crude and violent manner in public places and transportations that cause trouble to the public.				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(12) Sexual misconduct	(a) Committing sexual misconduct (sexual intercourse, acts similar to sexual intercourse, direct contact with sexual parts, etc.) with children, students, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	(b) Committing sexual misconduct with children, students, etc. by giving or promising to give money or goods or other property benefits as compensation	<input type="radio"/>				
(13) Molestation	Committing molestation in public places or vehicles			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
(14) Voyeuristic photography	Voyeuristic photographing of another person's underwear or body that is normally concealed by			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

	clothing in a public place or vehicle, or voyeuristic photographing of another person in a place where the person is not normally wearing all or part of their clothing					
(15) Actions described in (13) and (14) toward children, students, etc.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5 Drunk driving, traffic accidents and traffic law violations						
(1) Drunk driving	(a) Driving under the influence of alcohol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	(b) If in (a), causing death or injury to a person	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	(c) Driving while impaired by alcohol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	(d) If in (c), causing death or injury to a person	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	(e) If in (d), committing a hit and run such as failing to provide aid after an accident	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	(f) Providing a vehicle or alcoholic beverages to an employee who has driven drunk, encouraging that employee to alcoholic beverages, or riding in a vehicle driven by an employee with knowledge that the employee has been drinking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	*Decided with consideration for the amount of punishment for the employee that committed the drunk driving, the degree of involvement in the drunk driving, etc.					
(2) Traffic accidents other than drunk driving involving bodily injury	(a) Causing death or serious injury to a person	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	(b) If in (a), committing a hit and run 並 such as failing to provide aid after the accident	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	(c) Causing injury to a person				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(d) If in (c), committing a hit and run such as failing to provide aid after the accident			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
(3) Violation of traffic laws and regulations	(a) Committing malicious violations of traffic laws and regulations, such as significant excessive speeding			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	(b) If in (a), causing a traffic accident involving damage to property and committing a hit and run such as failing to take measures to prevent danger after the accident			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
6 Supervisory responsibility						
(1) Improper guidance or supervision	Lacking proper guidance and supervision as the supervisor or manager when a subordinate employee has been subjected to disciplinary action, etc.				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(2) Concealment or acquiescence of misconduct	Concealing or acquiescing in the wrongful act of a subordinate employee despite having knowledge of the fact of the misconduct			○	○	
---	--	--	--	---	---	--