

## 対馬市社会福祉協議会職員の懲戒処分に関する指針

### (趣旨)

第 1 この指針は任命者が本会就業規則第 45 条に規定する懲戒処分(以下「懲戒処分」という。)に付すべきものと判断した事案について、代表的な事例を選び、職員の懲戒処分を厳正かつ公正に行うため、標準的な処分量定に関する基準を定めるものとする。

### (考慮事項)

第 2 任命権者は、懲戒処分の種類及び程度を決定するに当たり、次に掲げる事項を総合的に考慮し、別表に掲げる懲戒処分の対象となる非違行為及び当該非違行為に係る懲戒処分の標準的な事例(以下「標準例」という。)を参考にして、適正に判断するものとする。なお、標準例に記載のない非違行為については、標準例に掲げる事例のうち、類似のものを参考に判断するものとする。

- (1) 非違行為の動機、態様及び効果
- (2) 故意、過失、その他の非違行為実行時における当該非違行為を行った職員の責任の度合
- (3) 非違行為を行った職員の職責及び職責と非違行為との関係性
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 過去における非違行為の有無
- (6) 日常の勤務態度及び非違行為の前後における態度

### (所属長の責務)

第 3 所属長は、常に所属職員の行動の把握に努め、所属職員が非違行為を現に行い又は行ったことが明らかであると判断した場合は、遅滞なくその旨を本所事務局長に報告するものとする。

### (指揮監督する者の責任)

第 4 職員の懲戒処分を行った場合において、当該職員を指揮監督する者(以下「監督者」という。)が次のいずれかに該当するときは、当該監督者に対しても懲戒処分を行うものとする。

- (1) 所属職員が懲戒処分を受けることに関し、指揮監督に適性を欠いていた場合
- (2) 所属職員の非違行為を了知していたにも関わらず、その事実を隠蔽し、又はこれを黙認した場合

### (関係職員の懲戒処分)

第 5 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どれかに該当するときは、当該関係職員に関しても懲戒処分を行うものとする。

- (1) 非違行為をした職員に対し、当該非違行為にかかる事項を教唆し、又は当該非違行為を幫助したと認められる場合
- (2) 職員の非違行為を了知していたにも関わらず、これを黙認し、又は当該職員と共に非違行為の全部又は一部を行った場合

### 施行期日

この指針は、平成27年1月1日より施行する。

別表

非違行為の種類	非違行為の具体例	懲戒処分の種類
1.一般服務		
欠勤	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合	減給又は戒告
	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	停職又は減給
	正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	免職又は停職
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	戒告
休暇の虚偽申請	特別休暇等について虚偽の申請をした場合	減給又は戒告
勤務態度不良	勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
職場内秩序を乱す行為	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合	停職又は減給
	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告
虚偽報告	事実を捏造して虚偽の報告を行った場合	減給又は戒告
違法な職員団体活動	地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は公務の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合	減給又は戒告
	地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そのおかし、若しくはあつた場合	免職又は停職
秘密漏えい	職務上知り得た秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職又は停職
個人情報の目的外収集利用	職務上知り得た個人情報を当該業務以外の目的で使用した場合	免職又は停職
	職権を濫用して個人情報を当該業務以外の目的で収集した場合	減給又は戒告
汚職	職権濫用、収賄等汚職の罪を犯した場合	停職又は減給
政治的目的を有する文書の配布	政治的目的を有する文書等を配布した場合	戒告

非違行為の種類	非違行為の具体例	懲戒処分の種類
セクシュアル・ハラスメント (他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動)	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場合	免職又は停職
	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動を繰り返した場合	停職又は減給
	わいせつな言辭等の性的な言動を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場合	免職又は停職
	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辭等の性的な言動を行った場合	減給又は戒告
モラル・ハラスメント (陰湿な精神的嫌がらせ、精神的虐待・暴力行為)	言葉や態度、身振りや文書などによって、職員の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせた場合	停職又は減給
	上記行為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場合	免職又は停職
パワー・ハラスメント (組織の規範や慣習、また職務権限というパワーを使って行う強制や嫌がらせ)	職場における役職などの力関係による嫌がらせやいじめなどを行った場合	停職又は減給
	上記行為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場合	免職又は停職
入札談合等に関与する行為	市が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者やその他の業者に談合を唆すこと、事業者やその他の者に予定価格等の入札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場合	免職又は停職
営利企業等従事	任命権者の許可なく営利企業に従事した場合	停職、減給又は戒告

非違行為の種類	非違行為の具体例	懲戒処分の種類
収賄・供応	勤務に関して賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした場合	免職
	職務に関して本市関係業者及び関係団体との虚礼・贈答の授受を行い、又は接待・会食等の場合(具体的な行為を状況、悪質性の程度に応じて)	免職、停職、減給又は戒告
2.公金・物品取扱		
横領	公金又は公物を横領した場合	免職
窃取	公金又は公物を窃取した場合	免職
詐取	人を欺いて公金又は公物を交付させた場合	免職
紛失	公金又は公物を紛失した場合	戒告
盗難	重大な過失により公金又は公物の盗難にあった場合	戒告
公物損壊	故意に職場において公物を損壊した場合	減給又は戒告
出火・爆発	過失により職場において出火、爆発を引き起こした場合	戒告
諸給与の違法支払・不適正受給	故意に法令に違反して給与等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給与等を不正に受給した場合	減給又は戒告
公金及び公物の処理不適正	事故保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした場合	減給又は戒告
3.公務外非行		
放火	放火をした場合	免職
殺人	殺人をした場合	免職
傷害	人の身体を傷害した場合	停職又は減給
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	減給又は戒告
器物損壊	故意に人の物を損壊した場合	減給又は戒告
横領	自己の占有する他人の物(公金及び公物を除く。)を横領した場合	免職又は停職
窃盗・強盗	他人の財物を窃取した場合	免職又は停職
	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	免職

非違行為の種類	非違行為の具体例	懲戒処分の種類
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場合	免職又は停職
賭博	賭博をした場合	減給又は戒告
	常習として賭博をした場合	停職
麻薬・覚せい剤等の所持又は使用	麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した場合	免職
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、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又はやん防な言動をした場合	減給又は戒告
淫行	18歳未満の者に対して、金品やその他財産上の利益を代償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合	停職又は減給
痴漢行為	公共の乗り物等において痴漢行為をした場合	停職又は減給
ストーカー行為	つきまとい等のストーカー行為をした場合	停職又は減給
4.道路交通事故・道路交通法違反		
対馬市社会福祉協議会職員の交通違反に関する懲戒規則要綱による		
5.道路交通事故・道路交通法違反以外の事故又は違反		
対馬市社会福祉協議会職員の交通違反に関する懲戒規則要綱に準ずる		
6.ネットワーク利用		
不正アクセス	他人のパスワードを使用し、又はコンピュータ・システムにおける安全上の不備を利用して不正にネットワークにアクセスし、システム又は情報資産等の破壊若しくは改ざんを行い又は情報を漏洩させた場合	免職又は停職
	他人のパスワードを利用し、又はコンピュータ・システムにおける安全上の不備を利用して不正にネットワークにアクセスした場合	停職又は減給
不正アクセス等の幫助	ネットワークの管理者又はパスワードを付与されている権利者のパスワードを第三者に提供した場合	停職又は減給
ウイルス・不正プログラム等の使用	故意にウイルス又は不正プログラムを利用してシステム又は情報資産等を損壊させた場合	免職又は停職
	故意にウイルス又は不正プログラムを利用してネットワークの適正な運用を妨げた場合	停職又は減給

非違行為の種類	非違行為の具体例	懲戒処分の種類
7.管理監督者・関係職員		
管理監督責任	所属職員の非違行為を了知していたにもかかわらず、その実態を隠蔽し、又は黙認した場合	停職又は減給
	所属職員が懲戒処分を受けることに関し、指揮監督に適性を欠いていた場合	減給又は戒告
関係職員の懲戒処分	非違行為をした職員に対し、当該非違行為にかかる事項を教唆、又は討議非違行為を幫助したと認められる場合	停職又は減給又は戒告
	職員の非違行為を了知していたにも関わらず、これを黙認し、又は当該職員と共に非違行為の全部又は一部を行った場合	減給又は戒告

#### 1. 処分の過重について

- (1) 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。
- (2) 懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。
  - ア 職員が行った行為の態様が極めて悪質であるとき
  - イ 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の度が特に高いとき
  - ウ 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき

#### 2. 処分の軽減について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの自由があるときは、標準例で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができる又は処分を行わないことができる。(処分を軽減する場合においては、標準例で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は市町文書訓告を原則とする。)

- (1) 職員の日頃の勤務態度がきわめて良好であるとき
- (2) 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- (3) 職員が行った行為の非違の程度が軽微であるなど特別な事情があるとき