

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会職員の懲戒処分の基準に関する規則

平成 22 年 9 月 1 日
神社協規則第 7 号

(目的)

第 1 条 この規則は、社会福祉法人神栖市社会福祉協議会（以下「本会」という。）事務局職員就業規則第 4 8 条、本会常勤職員就業規則第 4 5 条及び本会非常勤職員就業規則第 4 0 条の規定に基づき、職員の懲戒処分について、その基準及び懲戒事由の審査等に関する事項を定め、もって懲戒処分の公正を確保することを目的とする。

(懲戒処分の基準)

第 2 条 会長は、職員が次の違反をしたときは、当該職員が行った行為の態様、内外に与える影響、当該職員の職責、当該行為の前後における当該職員の態度等を考慮し、当該非違行為に応じ別表に規定する基準に従って当該職員に対し懲戒処分を行うものとする。

- (1) 本会の諸規程に違反したとき
- (2) 職務上の義務に違反し、または職務を怠った場合
- (3) 本会の職員にふさわしくない非行があった場合

2 懲戒処分等は、事故の原因及び結果等を総合判断して決定する。

3 会長は、懲戒処分の種類及び程度を決定するにあたり、別表に掲げる懲戒処分の標準的な事例を参考にして適正に判断するものとする。

4 訓告、嚴重注意の処分は、懲戒処分に至らない程度の行為に対し文書又は口頭をもって行う。

5 一の行為が二以上の懲戒事項に該当する場合は、その重きによる。

6 二以上の行為がそれぞれ懲戒事項に該当する場合は、併合して処分する。

7 事故の情状が酌量すべきものである場合は、その事故の程度によって、その処分を軽減または免除することができる。

8 次の各号の一に該当する場合は、その処分を加重する。

- (1) 過去 3 年以内に懲戒処分を受けているとき
- (2) 第 5 項の規定により併合処分を行うとき
- (3) 職務上の立場を利用したとき
- (4) 発生した事故を隠ぺいしたとき
- (5) 事故が著しく悪質なとき、またはその結果が重大なとき
- (6) 行政処分あるいは刑事処分の有無及びその程度

9 次の各号の一に該当する場合は、その処分を軽減する。

- (1) 当該職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき
- (2) 当該職員が、自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- (3) 当該職員が行った行為の違反の程度が軽微である等特別の事情があるとき

1 0 懲戒処分等を軽減または加重する場合は、おおむね次の例による。

懲戒処分等	軽減する場合	加重する場合
解雇	出勤停止または減給 6 月	
出勤停止	減給	解雇
減給	戒告	出勤停止
戒告	訓告	減給
訓告	嚴重注意	戒告
嚴重注意	不問	訓告

1 1 職員が行った行為が非違行為に該当する場合であって、別表に規定する非違行為に該当しないときは、当該行為に類似する同欄に掲げる非違行為に対する懲戒処分の取扱いに準じて当該行為に対する懲戒処分を決定するものとする。

(懲戒処分の手続)

第 3 条 会長は懲戒処分を行うに当たっては、次条に規定する懲戒処分審査会の意見を聞かなければならない。

(懲戒処分審査会)

第 4 条 職員の懲戒処分を適正に行うため、懲戒処分審査会(以下「審査会」という。)を置く。

2 審査会は、会長の諮問に応じ懲戒処分の対象となるべき事由の存否等について調査し、第 2 条に規定する基準に従い処分の可否及び程度について審査を行うものとする。

(審査会の組織)

第 5 条 審査会は、委員長及び委員若干名で組織する。

2 委員長は、副会長をもって充てる。

3 委員は、会長が理事及び職員のうちから任命する。

(委員長)

第 6 条 委員長は、委員会の事務を総理し、会議の議長となり、会議を掌理する。

2 委員長に事故あるとき、または委員長が欠けたときは、あらかじめ委員長の指名した委員がその職務を代理する。

(会議)

第 7 条 審査会は、委員長が招集する。

2 審査会は、委員長を含め委員の半数以上の出席がなければ会議を開くことができない。

3 審査会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 委員は、自己若しくは配偶者または 4 親等内の親族に関する審査については、その議事に参与することはできない。

5 審査会は非公開とする。

(関係者からの意見の聴取)

第 8 条 審査会は、必要があると認めるときは、懲戒処分の審査の対象となっている職員及び関係者から意見若しくは説明を聴き、または審査に必要な資料の提出を求めることができる。

(委員の服務)

第9条 審査会の委員は審査に関する秘密を漏らしてはならない。また、その職を退いた後も同様とする。

(報告)

第10条 委員長は、審査会において決定した事項及び会議のてん末について、文書により速やかに会長に答申しなければならない。

(庶務)

第11条 審査会の庶務は、会長の委任を受け、本所地域福祉推進センターにおいて処理する。

(委任)

第12条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

付 則

- 1 この規則は、平成22年9月1日から施行する。
- 2 この規則は、平成24年4月1日から施行する。
- 3 社会福祉法人神栖市社会福祉協議会職員の交通事故等に関する懲戒処分等の基準は、平成24年3月31日をもって廃止する。

別表（第2条関係）

非違行為の種類		解雇	出勤停止	減給	戒告	
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				
		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				
		正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた場合				
	早退・遅刻	勤務時間の始めまたは終わりに繰り返し勤務を欠いた場合				
	休暇の虚偽申請	療養休暇，特別休暇等について虚偽の申請をした場合				
	勤務態度不良	勤務時間中に勤務を離脱して勤務を怠り，業務の運営に支障を生じさせた場合				
	勤務怠慢・注意義務違反	勤務の怠慢または注意の欠如により，業務の運営に支障を生じさせた場合				
	職場内秩序びん乱	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合				
		他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合				
	職務上の命令違反	正当な理由なく上司の命令に従わない場合				
	虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合				
	公文書の偽造	文書を不正に作成し，使用した場合				
	不適正な事務処理	事務処理に適正さを欠き，業務の運営に重大な支障を与え，または市民等に重大な損害を与えた場合				
	秘密漏えい	職務上知ることのできた秘密を漏らし，業務の運営に重大な支障を生じさせた場合				
	個人情報の外部提供違反	個人情報を不正に外部提供し，個人の権利利益を不当に侵害した場合				
	個人情報の収集制限違反	当該事務以外の目的で個人情報等を収集し，個人の権利利益を不当に侵害した場合				
	個人情報の目的外利用	個人情報を当該事務以外の目的で使用し，個人の権利利益を不当に侵害した場合				
	個人情報保護義務違反	個人情報のデータ改ざん等不適切な情報処理等により個人の人格的利益を著しく侵害した場合				
	収賄	賄賂を收受した場合				

非違行為の種類		解雇	出勤停止	減給	戒告	
一般 服 務	セクシャルハラスメント（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、また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				
		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・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（「わいせつな言辭等の性的な言動」という。）を繰り返した場合				
		わいせつな言辭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場合				
		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				
	パワーハラスメント（職権等を背景に、本来の業務範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること）	本人の意志ではどうにも変えることができないようなことについて非難し、人格と尊厳を傷つけた場合				
		暴力をふるったり、不正行為を強要した場合				
		客観的に見て達成不可能な目標を設定し、達成できなかったことを理由に責めた場合				
		客観的に見て他の人と異なる量や内容の仕事を強要、あるいは客観的に見て業務上必要のない指示命令をした場合				
		正当な理由がないにもかかわらず仕事を妨害したり、仕事を与えない場合				
		正当な理由がないにもかかわらず能力を低く評価するような言動を行なった場合				
金 銭 物 品 取 扱	横領	金銭または物品（本会が構成員となっていることや、本会から補助金等が交付されているなど、本会と密接な関連を有する関係団体の財産を含む。以下同じ）を横領した場合				
	窃取	金銭または物品を窃取した場合				
	詐取	人を欺いて金銭または物品を交付させた場合				
	紛失	金銭または物品を紛失した場合				
	盗難	重大な過失により金銭または物品の盗難にあった場合				
	物品損壊	故意に職場において物品を損壊した場合				
	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				
	諸給与の違法支払・不適正受給	故意に規程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、または虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した場合				
	金銭物品処理不適正	自己保管中の金銭の流用等金銭または物品の不適正な処理をした場合				

非違行為の種類		解雇	出勤停止	減給	戒告	
業務外非行	放火	放火をした場合				
	殺人	人を殺した場合				
	傷害	人の身体を傷害した場合				
	暴行・けんか	暴行を加え、また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				
	器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合				
	横領	他人の物（金銭及び物品を除く。）を横領した場合				
	窃盗・強盗	他人の財物を窃取した場合				
		暴行または脅迫を用いて他人の財物を強取した場合				
	詐欺・恐喝	人を欺いて財物を交付させ、または人を恐喝して財物を交付させた場合				
	賭博	賭博をした場合				
		常習として賭博をした場合				
	麻薬・覚せい剤等の所持または使用	麻薬・覚せい剤等を所持または使用した場合				
	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または乱暴な言動をした場合				
淫行	18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を代償として供与し、または供与することを約束して淫行をした場合					
痴漢行為	公共の乗物等において痴漢行為をした場合					
ネットワーク利用	不正アクセス	他人のパスワードを利用し、また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、システムまたは情報資産等の破壊若しくは改ざんを行いまたは情報を漏えいさせた場合				
		他人のパスワードを使用し、また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アクセスした場合				
	不正アクセスほう助	ネットワーク管理者またはパスワードを付与されている利用権者のパスワードを第三者に提供した場合				
	ウイルス・不正プログラム等の利用	ウイルスまたは不正なプログラム等を利用してシステムまたは情報資産等を損壊させた場合				
		ウイルスまたは不正なプログラム等を利用してネットワークの適正な運用を妨げた場合				
関係職員の懲戒処分	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、または当該職員とともに非違行為の全部または一部を行った場合					

非違行為の種類			解雇	出勤停止	減給	戒告
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、その事実を隠ぺいし、または黙認した場合				
		所属職員が懲戒処分を受けることに関し、管理監督者として指揮監督に適正を欠いていた場合				
	関係職員の懲戒処分	非違行為をした職員に対し、当該非違行為に関わる事項を教唆し、または当該非違行為をほう助したと認められる場合				
		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、または当該職員とともに非違行為の全部または一部を行った場合				
飲酒運転・交通事故・交通法規違反	飲酒運転	酒酔い運転				
		酒気帯び運転	人身事故を伴わない場合			
			人身事故あり			
			人身事故あり（措置義務違反あり）			
		飲酒運転者への車両提供、飲酒運転車両への同乗行為等				
	飲酒運転以外の人身事故	死亡または重篤な傷害				
		死亡または重篤な傷害（措置義務違反あり）				
		傷害				
		傷害（措置義務違反あり）				
	飲酒運転以外の交通法規違反	悪質な交通法規違反（無免許、著しい速度超過等）				
悪質な交通法規違反（物損・措置義務違反あり）						
再犯						
	過失により相手方の財産又は市社協所有財産に著しい損害を与えたとき					