

公益社団法人四街道市シルバー人材センター

懲戒処分の基準

公益社団法人四街道シルバー人材センター懲戒処分の基準

第1 基本事項

本基準は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものであり、公益社団法人四街道シルバー人材センターに勤務する職員及び臨時職員等を対象とする。

具体的な量定の決定に当たっては、

- (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
- (2) 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- (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
- (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
- (5) 過去に非違行為を行っているか等のほか、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。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることができる。

また、懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認められるときは、懲戒処分以外の訓告等の措置を行うこともできる。

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。

第2 標準例

1 一般服務関係

- (1) 欠勤
 - ア 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。
 - イ 正当な理由なく8日以上14日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。
 - ウ 正当な理由なく15日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。
 - エ 断続的に勤務を欠いた場合において、当該勤務を欠いた日数は連続したものとみなす。
- (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) 休暇等の虚偽申請
療養休暇等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るなど職務上の義務に違反し、センター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) 職場内秩序びん乱
- ア 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。
 - イ 上司等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) 秘密漏えい
- 職務上知ることのできた秘密を漏らし、センターの運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。
- (8) 個人情報紛失、盗難
- 重要な個人情報を、重大な過失により、紛失し又は盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。
- (9) 個人の秘密情報の目的外収集
- 専ら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。
- (10) 公文書の偽造
- 公文書を不正に作成し、使用した職員は、免職又は停職とする。
- (11) 収賄
- 賄賂を収受した職員は、免職とする。
- (12) 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）
- 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した職員は、免職又は停職とする。
 - 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、停職又は減給とする。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、当該職員は免職又は停職とする。
 - 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、減給又は戒告とする。

2 公金公物取扱い関係

- (1) 横領
- 公金又は公物（諸会計に係る財産を含む。以下同じ。）を横領した職員は、免職とする。
- (2) 窃取
- 公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。
- (3) 詐取
- 人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。
- (4) 紛失
- 公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に条例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。

(8) 公金公物処理不適正

自己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職員は、減給又は戒告とする。

(9) 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、公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 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での交通事故

飲酒運転（酒酔い及び酒気帯び運転をいう。以下同じ。）で交通事故（人身及び物損事故（自損を含む。）をいう。以下同じ。）を起こした職員は、免職とする。

(2) 飲酒運転での交通法規違反（発覚）

ア 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

(3) 飲酒運転における同乗者等

飲酒運転であることを知りながらその車両に同乗していた職員、又は運転することを知りながら飲酒をすすめた上、飲酒運転を止めなかった職員は、免職又は停職とする。

(4) 飲酒運転以外での交通事故

ア 麻薬、覚せい剤等の影響により正常な運転ができないおそれがある状態での運転、又は共同危険行為等禁止違反により、交通事故を起こした職員は、免職とする。

イ ひき逃げにより、人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、免職とする。

ウ 無免許運転により、人を死亡させた職員は、免職とし、傷害を負わせ、又は物損事故を起こした職員は、停職とする。

エ 過労運転又は速度超過（超過速度30km/h（高速道路にあっては40km/h）以上）違反により、交通事故を起こした職員は、停職、減給又は戒告とする。

オ 上記以外の交通法規違反により、交通事故を起こした職員に対し、戒告又は訓告処分を行う場合がある。

(5) 交通法規違反（発覚）

ア 麻薬、覚せい剤等の影響により正常な運転ができないおそれがある状態での運転、又は共同危険行為等禁止違反をした職員は、免職とする。

イ 無免許運転をした職員は、減給とする。

4 その他の非違行為関係

(1) 放火、殺人

放火をした職員及び人を殺した職員は、免職とする。

(2) 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 横領

自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。

(6) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。

(7) 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、免職又は停職とする。

(8) 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職員は、免職とする。

(9) 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。

(10) わいせつな行為等

ア 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、免職とする。

イ 18歳未満の者に対して、みだらな性行為又はわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。

エ のぞき、不適切な裸体・下着姿の撮影（隠し撮りを含む。）その他のわいせつな行為を行った職員は、免職、停職又は減給とする。

(11) ストーカー行為

つきまとい、待ち伏せ、押しかけ等のストーカー行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

5 量定の加算

(1) 処分の状況に応じ、原則として戒告処分、減給処分及び停職処分を2回受けた者は降格とする。降格の範囲は公益社団法人四街道市シルバー人材センター事務規程第2章第3条に規定されている職を基準とする。

(2) 処分の状況に応じ、原則として降格処分を2回受けた者は分限免職または懲戒免職とする。

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、停職又は減給とする。

第3 施行年月日

この指針は、平成24年11月21日から施行する。