

大洲育成園職員の分限、懲戒審査会規定

(設置)

- 第1条 一般職に属する職員（以下「職員」という。）の分限及び懲戒に関する事項を審議するため、大洲育成園職員の分限、懲戒審査会（以下「審査会」という。）を置く。

(所掌事項)

- 第2条 審査会は、次の事項を審査する。
- (1) 職員の分限及び懲戒の基準に関すること。
 - (2) 職員の分限及び懲戒の処分に関すること。

(組織)

- 第3条 審査会は、会長及び委員若干人をもって組織する。
- 2 会長は、施設長をもって充て、委員は理事長が任命する。

(会長)

- 第4条 会長は、会務を掌理し、会議の議長となる。
- 2 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

- 第5条 審査会は、過半数の委員が出席しなければ会議を開くことができない。
- 2 審査会の議事は、委員の合議により決するものとする。
 - 3 会長及び委員は、自己又は3親等以内の親族及び配偶者に関する事件の会議に参加することができない。

(結果報告)

- 第6条 会長は、審査に付せられた事項について、その審議の経過及び結果を理事長に報告しなければならない。

(関係者の出頭)

- 第7条 審査会は、必要と認めるときは、関係者に出頭を求め、その陳述を聴くことができる。

(庶務)

- 第8条 審査会の庶務は、事務担当において処理する。

(その他)

第9条 この規定に定めるもののほか、審査会の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附則 この規定は、平成19年12月11日から施行する。

懲戒処分の指針について（内規）

平成19年12月11日

大洲育成園職員の分限、懲戒審査会において、懲戒処分を審議する場合において、処分の公正かつ適正な量定を決定するため次のとおり指針を定める。

記

第1 基本事項

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処分量定を掲げたものである。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 過去に非違行為をおこなっているか

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うえ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もあり得るものである。

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10日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又はけん責とする。

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、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、懲戒解雇又は出勤停止とする。

(2) 遅刻・早退

勤務時間の初め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、けん責とする。

- (3) 休暇の虚偽申請
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、減給又はけん責とする。
- (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、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又はけん責とする。
- (5) 職場内秩序びん乱
ア 上司に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、出勤停止又は減給とする。
イ 上司に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又はけん責とする。
- (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、減給又はけん責とする。
- (7) 違法な職員団体活動
ア 同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は政府の活動を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又はけん責とする。
イ 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、そそのかし、若しくはあおった職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。
- (8) 秘密漏えい
職務上知りえることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。
- (9) 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、減給又はけん責とする。
- (10) 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を配布した職員は、けん責とする。
- (11) 兼業の承認等を得る手続きのけん怠
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き又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役職等を兼ね、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、これらの兼業を行った職員は、減給又はけん責とする。
- (12) 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）
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、懲戒解雇又は出勤停止とする。
イ 相手の意を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、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、当該職員は懲戒解雇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、減給又はけん責とする。

（注）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 公金官物取り扱い関係

（1）横領

公金又は官物を横領した職員は、懲戒解雇とする。

（2）窃取

公金又は官物を窃取した職員は、懲戒解雇とする。

（3）詐欺

人を欺いて公金又は官物を交付させた職員は、懲戒解雇とする。

（4）紛失

公金又は官物を紛失した職員は、けん責とする。

（5）盗難

重大な過失により公金又は官物の盗難に遭った職員は、けん責とする。

（6）官物破損

故意に職場において官物を破損した職員は、減給又はけん責とする。

（7）出火・爆発

過失により職場において官物の出火、爆発を引き起こした職員は、けん責とする。

（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、減給又はけん責とする。

（9）公金官物処理不適正

自己管理中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理をした職員は、減給又はけん責とする。

（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、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又はけん責とする。

3 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、懲戒解雇とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、懲戒解雇とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、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、減給又はけん責とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、減給又はけん責とする。

(6) 横領

自己の占有する他人の物（公金及び官物を除く。）を横領した職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃盗した職員は、懲戒解雇又は出勤停止とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、懲戒解雇とする。

(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、懲戒解雇又は出勤停止とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした職員は、減給又はけん責とする。

イ 常習として賭博をした職員は、出勤停止とする。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等の所持又は使用した職員は、懲戒解雇とする。

(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、減給又はけん責とする。

(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職員は懲戒解雇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、出勤停止又は減給とする。

4 交通事故・交通法規違反関係

別途規定（職員の交通違反等に関する処分基準を定める規定の運用指針）に

よるものとする。

(注) 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 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、減給又はけん責とする。

(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、出勤停止又は減給とする。