

小諸市社会福祉協議会職員の懲戒処分等の指針

令和4年4月1日内規

第1 基本事項

全ての職員は、常に地域福祉を推進する団体の職員として、職務はもちろん職務の遂行とは関係のない職員個人の行為であっても社協職員であることの自覚をもち、服務規律の確保と社会倫理を保持し、市民から信頼される職員としての行動が必要です。

本指針は、懲戒処分等に関する透明性、公平性を確保するために、小諸市の指針を参考に、それぞれにおける標準的な懲戒処分又は指導上の措置（以下「懲戒処分等」という。）を示しつつ、職員に社協職員としての自覚を喚起し、不祥事防止を図ることを目的とするものです。

具体的な量定の決定にあたっては、

- 1 違法行為の動機、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 違法行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は違法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 過去に違法行為を行っているか。

などのほか、適宜、日頃の勤務態度や違法行為後の対応等も含め総合的に考慮の上、判断するものです。

このため、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ます。

なお、標準例に掲げられていない違法行為等についても、懲戒処分等の対象となり得るものであり、それらについては、標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断します。

また、過去に違法行為を行い、懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び同様の違法行為を行った場合は、量定を加重します。

第2 懲戒処分等の種類

1 懲戒処分

会長が書面により、職員の違法行為に対して懲罰として行う次の処分

- (1) 解 雇 社協職員としての身分を失わせる処分
- (2) 出勤停止 1 月以上 6 月以下の間、職務に従事させない処分
- (3) 減 給 6 月以下の間、給料の月額^の10分の 1 以下に相当する額を
給与から減ずる処分
- (4) 戒 告 違法行為に係る責任を確認させ、その将来を戒める処分

2 指導上の措置

会長及び事務局長が、職員の違法行為に対してその責任を確認させ、将来を戒めるために行う行為で、1 に当たらない次のもの

- (1) 訓 告 会長名で文書により行う注意
- (2) 嚴重注意 会長名で文書により行う注意
- (3) 口頭注意 口頭により行う注意

第3 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、減給又は戒告とする。

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、解雇又は出勤停止とする。

(2) 遅刻・早退

勤務の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、訓告とする。

(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、戒告又は訓告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、又は、上司の正当な職務命令に背き、業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。

(5) 職場内秩序を乱す行為

ア 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 暴言により職場の秩序を乱した職員は、戒告又は訓告とする。

ウ 上司の正当な職務命令に背き職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告と

する。

(6) 事業文書不正使用・偽造及び会長印等不正使用

ア 事業文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の事業文書を作成し、

又は事業文書を毀棄した職員は、出勤停止又は減給とする。

イ 決裁文書を改ざんした職員は、出勤停止又は減給とする。

ウ 事業文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、減給、戒告又は訓告とする。

エ 公印を不正に使用した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 職務怠慢

職務怠慢により職務に重大な支障を与えたり信用失墜に至った職員は、訓告、嚴重注意又は口頭注意とする。

(8) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、戒告又は訓告とする。

(9) 営利企業等の従事

許可なく営利企業等に従事した職員は、戒告又は訓告とする。

(10) 秘密漏えい

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たり、又は、個人情報保護規程に違反して職務上知ることのできた個人情報をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用した職員は、出勤停止又は減給とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員は、出勤停止とする。

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、職務上の秘密が漏えいし、業務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、減給、戒告又は訓告とする。

(11) 個人の秘密情報の目的外収集

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、戒告又は訓告とする。

(12) 施設利用者等に対する暴行・傷害

ア 施設利用者等に暴行を加えた職員が、傷害するに至らなかったときは、出勤停止又は減給とする。

イ 施設利用者等の身体を傷害した職員は、解雇又は出勤停止とする。

(13) 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・部下等のその地位を利用した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、解雇又は出勤停止とする。

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、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、減給又は戒告とする。この場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を行っ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、当該職員は出勤停止又は減給とする。

(14) 倫理違反

利害関係者から供応接待を受けた職員は、戒告又は訓告とする。

(15) 内部通報

ア 違法行為の事実を内部機関に通報した職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした職員は、減給又は誠告とする。

イ 事実をねつ造して違法行為を内部機関に通報した職員は、減給又は誠告とする。

(16) コンピュータの不適正利用

職場のコンピュータを不正な目的で使用した職員は、戒告又は訓告とする。

2 公金等取り扱い関係

(1) 横領

公金又は社協の財産を横領した職員は、解雇とする。

(2) 窃取^{せつしゅ}

公金又は社協の財産を窃取した職員は、解雇とする。

(3) 詐取^{さしゅ}

人を欺いて公金又は社協の財産を交付させた職員は、解雇とする。

(4) 紛失

公金又は社協の財産を紛失した職員は、戒告又は訓告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は社協の財産の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 社協の財産の損壊

ア 故意に社協の財産を損壊及び破損した職員は、減給又は戒告とする。

イ 不注意により社協の財産（コンピュータを含む。）を損壊及び破損した職員は、訓告、厳重注意及び口頭注意とする。

(7) 出火・爆発

過失により職場において社協の財産の出火、爆発を引き起こした職員は、戒告とする。

(8) 放火

社協の財産に放火した職員は、解雇とする。

(9) 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、減給又は戒告とする。

(10) 公金又は社協の財産の処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は社協の財産の不適正な処理をした職員は、戒告又は訓告とする。

3 業務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、解雇とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、解雇とする。

(3) 暴行・傷害

ア 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。

イ 人の身体を傷害した職員は、出勤停止又は減給とする。

(4) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告する。

(5) 横領

自己の占有する他人の物を横領した職員は、解雇又は出勤停止とする。

(6) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、解雇又出勤停止とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、解雇とする。

(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、解雇又は出勤停止とする。

(8) 賭博

ア 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、出勤停止とする。

(9) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持し、又は使用した職員は、解雇とする。

(10) 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、戒告又は訓告とする。

(11) 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、解雇又は出勤停止とする。

(12) 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

(1) 飲酒運転事故等

ア 飲酒運転で人を死亡させた職員は、解雇とする。

イ 飲酒運転で人の身体を傷害した職員は、解雇又は出勤停止とする。この場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、解雇とする。

ウ 無免許で飲酒運転をした職員は、解雇とする。

エ 飲酒運転で物損事故を起こした職員は、解雇又は出勤停止とする。

オ 飲酒運転で自損事故を起こした職員は、解雇又は出勤停止とする。

カ 酒酔い運転をした職員は、解雇又は出勤停止とする。

キ 酒気帯び運転をした職員は、解雇、出勤停止又は減給とする。

ク 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飲酒を知らながら同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外の交通事故等

ア 人を死亡させた職員は、解雇、出勤停止、減給又は戒告とする。この場合において、無免許運転等の悪質な交通法規違反をした職員又は事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、解雇とする。

イ 人の身体を傷害した職員は、次の区分に従い、出勤停止、減給、戒告、訓告、嚴重注意又は口頭注意とする。この場合において、無免許運転等の悪質な交通法規違反をした職員又は事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、解雇又は出勤停止とする。

・速度超過（30km以上）

（ア） 過失割合10割かつ全治3月以上 出勤停止

（イ） 過失割合5割以上10割未満かつ全治3月以上 減給

（ウ） 過失割合5割未満かつ全治3月以上又は過失割合5割以上かつ全治1月以上3月未満 戒告

（エ） 過失割合5割未満かつ全治1月以上3月未満又は過失割合5割以上かつ全治1月未満 訓告

（オ） 過失割合5割未満かつ全治1月未満 嚴重注意

（カ） 上記以外 訓告、嚴重注意及び口頭注意

・その他の法令違反

（ア） 過失割合10割かつ全治3月以上 減給

（イ） 過失割合5割以上10割未満かつ全治3月以上 戒告

（ウ） 過失割合5割未満かつ全治3月以上又は過失割合5割以上かつ全治1月以上3月未満 訓告

（エ） 過失割合5割未満かつ全治1月以上3月未満又は過失割合5割以上かつ全治1月未満 嚴重注意

（オ） 過失割合5割未満かつ全治1月未満 口頭注意

- (カ) 上記以外 訓告、嚴重注意及び口頭注意
- ウ 他人の物を損壊し、又は社協に損害賠償を発生させた職員は、次の区分に従い、戒告、訓告、嚴重注意又は口頭注意とする。この場合において、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、戒告とする。
 - (ア) 過失割合 5 割以上かつ社協負担額100万円以上 戒告
 - (イ) 過失割合10割かつ社協負担額30万円以上100万円未満（職員に重大な過失又は著しい注意欠如がある場合に限る。） 戒告
 - (ウ) 過失割合10割かつ社協負担額10万円以上30万円未満 訓告又は嚴重注意
 - (エ) 過失割合10割かつ社協負担額10万円未満 口頭注意
 - (オ) 過失割合 5 割以上かつ社協負担額30万円以上100万円未満 訓告又は嚴重注意
 - (カ) 過失割合 5 割未満かつ社協負担額30万円以上100万円未満 訓告、嚴重注意又は口頭注意
 - (キ) 過失割合 5 割未満かつ社協負担額30万円未満 口頭注意
 - (ク) 業務外で過失割合 5 割以上 嚴重注意又は口頭注意
 - (ケ) 上記以外 訓告、嚴重注意及び口頭注意
- エ 無免許運転、速度超過等の交通法規違反
 - (ア) 無免許運転をした職員は、出勤停止又は減給とする。この場合において、他人の物を損壊する交通事故を起こしてその後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、出勤停止とする。
 - (イ) 著しい速度超過をした職員は、次の区分に従い、出勤停止、減給、戒告又は嚴重注意とする。
 - a 時速70キロメートル以上の速度超過 減給（業務中の場合は、出勤停止）
 - b 時速50キロメートル以上70キロメートル未満の速度超過 戒告（業務中の場合は、減給）
 - c 時速30キロメートル以上（高速道路にあっては、時速40キロメートル以上）50キロメートル未満の速度超過 訓告（業務中の場合は、戒告）
 - d 高速道路における時速30キロメートル以上40キロメートル未満の速度超過 嚴重注意（業務中の場合は、訓告）

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揮監督に適正を欠いていた職員は、減給、戒告、訓告、嚴重注意又は口頭注意とする。

(2) 非行の隠ぺい・黙認

部下職員の違法行為を知り得たにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、減給、戒告又は訓告とする。

第4 内部通報

1 違法行為の事実を内部機関に通報した職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けないものとする。

2 違法行為の事実を自ら発覚前に申し出た職員に対しては、懲戒処分等の量定を軽減することができるものとする。

第5 公表基準

1 公表する処分等

(1) 組織内での公表は、懲戒処分とする。ただし、プライバシーに配慮する必要があると認めた場合や、再発防止等公表効果が少ないと会長が判断したものは、この限りでない。

(2) 組織外への公表は、懲戒処分の内、社会に及ぼす影響の著しい事案について、市などの関係機関と協議し会長が判断する。

2 公表の内容

公表内容は、原則、処分事案の概要、処分等の内容、処分年月日とする。

第6 施行期日

この指針は、令和年4月1日から施行し、同日以後に処分事由となる違法行為があった事案について適用する。