

社会福祉法人南台五光福祉協会 懲戒処分の指針

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懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分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、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の業務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたときがある。また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、
 - ① 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
 - ② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるときがある。

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 一般服務關係

(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、降格又は停職とする。

ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は降格とする。

(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り、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 他の職員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 他の職員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。

ウ 所属長又は関連上司の業務上の指示、命令に従わない職員は、減給又は戒告とする。また、その行為が著しい場合は、免職、降格又は停職とする。

エ 著しく協調性に欠け不当に人を中傷する等、職場環境に配慮しない職員は、減給又は戒告とする。

オ 上司に暴行脅迫を加え、又は職員として著しく常軌を逸する粗暴な行為を行った職員は、免職とする。

カ 法人の経営権を侵し、若しくは経営基盤をおびやかす行動、画策をなし、又は経営方針に反する行動、画策により正常な運営を阻害若しくは阻害させようとした職員は、免職とする。

キ 法人の運営に関して、故意に真相をゆがめ、又は事実を捏造して宣伝流布する等の行為により、法人の名誉、信用を傷つけた職員は免職とする。

ク 正当な理由なく職場配置、休職、復職、配置転換、出張、職位決定、降格、給与決定、降給等の人事命令を拒否した職員は、免職とする。

(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

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職員は、免職、降格又は停職とする。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、免職とする。

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、停職、減給又は戒告とする。

(8) 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、戒告とする。

(9) 兼業の承認等を得る手続のけ怠

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又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、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を怠り、これらの兼業を行った職員は、懲戒、降格又は停職とする。

(10) 入札談合等に関与する行為

法人が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等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職員は、免職、降格又は停職とする。

(11) 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、減給又は戒告とする。

(12) 公文書の不適正な取扱い

ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員は、免職、降格又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした職員は、免職、降格又は停職とする。

ウ 公文書を改ざんし、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、停職、減給又は戒告とする。

(13) セクシュアルハラスメント（ハラスメント防止規程第2条第1項に規定するセクシュアルハラスメントをいう。）

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、降格又は停職とする。

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、降格、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、降格又は停職とする。

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、停職、減給又は戒告とする。

(14) パワーハラスメント

ア パワーハラスメント（ハラスメント防止規程第2条第2項に規定するパワーハラスメントという。）を行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、降格、停職、減給又は戒告とする。

イ パワーハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワーハラスメントを繰り返した職員は、降格、停職又は減給とする。

ウ パワーハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、降格又は停職とする。

(15) その他のハラスメント

ア (13) (14) 以外のハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、降格、停職、減給又は戒告とする。

イ 当該ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、当該ハラスメントを繰り返した職員は、降格、停職又は減給とする。

ウ 当該ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、降格又は停職とする。

(注) (13)、(14) 及び (15) に関する事案について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上判断するものとする。

2 金銭、財産取扱い関係

(1) 横領

利用者及び法人の金銭又は財産を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

利用者及び法人の金銭又は財産を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて利用者及び法人の金銭又は財産を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

利用者及び法人の金銭又は財産を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により利用者及び法人の金銭又は財産の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 財産損壊

故意に職場において利用者及び法人の財産を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において利用者及び法人の財産の出火を引き起こした職員は、戒告

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、減給又は戒告とする。

(9) 金銭、財産処理不適正

利用者及び法人の金銭の流用等、利用者及び法人の金銭又は財産の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

(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、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。

3 業務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、降格、停職又は減給とする。

(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、減給又は戒告とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物を横領した職員は、免職、降格又は停職とする。

イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、減給又は戒告とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、免職、降格又は停職とする。

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。

(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、免職、降格又は停職とする。

(9) 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、降格又は停職とする。

(10) 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、免職とする。

(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、減給又は戒告とする。

(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、免職、降格又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物等において痴漢行為をした職員は、免職、降格又は停職とする。

(14) 盗撮行為

公共の場所若しくは乗物等において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けていない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員は、免職、降格又は停職とする。

4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、免職、降格又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職、降格、停職又は減給とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職、降格又は停職（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職）とする。

ウ 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職員の飲酒を知らずながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、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、免職、降格、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職、降格、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職、降格又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、降格、停職又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、降格、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、降格、停職又は減給とする。

(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上判断するものとする。

5 虐待行為関係

(1) 以下に示されているア、イ、ウ、エ、オの虐待を行った場合は、免職とする。

ア 利用者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある著しい暴行を加え、又は正当な理由なく利用者の身体を長時間に渡って拘束すること（身体的虐待）

イ 利用者にわいせつな行為をすること又は利用者に対してわいせつな行為をさせること（性的虐待）

ウ 利用者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動その他の利用者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと（心理的虐待）

エ 利用者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者によるアからウまで掲げる行為と同様の行為の放置その他の利用者を擁護すべき職務上の義務を著しく怠ること（放棄・放任）

オ 利用者の財産を不当に処分すること。その他利用者から不当に財産上の利益を得ること（経済的虐待）

(2) (1) に示されている虐待のうち、利用者の人権を侵害する虐待若しくは不適切な行為であると判断された事案であって、アの事例までに至らない身体的虐待、ウの事例までに至らない心理的虐待、エの事例までには至らない放棄・放任の場合は、降格、停職又は減給とする。

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、降格、停職又は減給とする。

7 適用時期

この指針は、令和7年6月2日以降の懲戒処分等について適用する。なお、就業規則第51条の2から第51条の4の規定は適用しないこととする。

また、就業規則第51条から第51条の4の規定される内容は、本指針に規定される懲戒処分の内容に読み替えるものとする。

標準例一覧

事由		免職	降格	停職	減給	戒告
1 一般 服務 関係	(1)欠勤					
	ア 10日以内				●	●
	イ 11日以上20日以内		●	●		
	ウ 21日以上	●	●			
	(2)遅刻・早退					●
	(3)休暇の虚偽申請				●	●
	(4)勤務態度不良				●	●
	(5)職場内秩序を乱す行為					
	ア 暴行			●	●	
	イ 暴言				●	●
	ウ 上司等の指示に従わない				●	●
	上記行為が著しい場合	●	●	●		
	エ 著しく協調性に欠け、人を中傷する等				●	●
	オ 上司に暴行脅迫を加える等	●				
	カ 法人の経営権を侵し、運営を妨げる等	●				
	キ 法人の運営に関し、事実を捏造等	●				
	ク 正当な理由なく人事命令を拒否する	●				
	(6)虚偽報告				●	●
	(7)秘密漏えい					
	ア 故意の秘密漏えい	●	●	●		
	ア 自己の不正な利益による漏えい	●				
	イ 情報セキュリティ対策のけ怠による			●	●	●
	(8)政治的目的を有する文書の配布					●
	(9)兼業の承認等を得る手続きのけ怠	●	●	●		
	(10)入札談合等に関与する行為	●	●	●		
	(11)個人情報の目的外収集				●	●
	(12)公文書の不適正な取扱い					
	ア 偽造、変造、虚偽文書作成等	●	●	●		
	イ 決裁文書の改ざん	●	●	●		
	ウ 公文書紛失、棄損等			●	●	●
(13)セクシャルハラスメント						
ア 不同意わいせつ、上司等の影響力 利用による性的関係、わいせつな行為	●	●	●			
イ 意に反することを認識の上での わいせつな言辞を繰り返す行為		●	●	●		
イ 上記行為を繰り返し、精神疾患に罹患	●	●	●			
ウ 意に反することを認識の上での わいせつな言辞行為			●	●	●	
(14)パワーハラスメント						
ア 著しい精神的又は身体的な苦痛		●	●	●	●	
イ 上記を繰り返す行為		●	●	●	●	
ウ 上記行為を繰り返し、精神疾患に罹患	●	●	●			
(15)その他のハラスメント						
ア 著しい精神的又は身体的な苦痛		●	●	●	●	
イ 上記を繰り返す行為		●	●	●	●	
ウ 上記行為を繰り返し、精神疾患に罹患	●	●	●			

事 由		免職	降格	停職	減給	戒告
2 金銭、 財産取扱い 関係	(1)横領	●				
	(2)窃取	●				
	(3)詐取	●				
	(4)紛失					●
	(5)盗難					●
	(6)財産損壊				●	●
	(7)失火					●
	(8)諸給与の違法支払・不適正受給				●	●
	(9)金銭、財産処理不適正				●	●
	(10)コンピュータの不適正使用				●	●
3 業務外非 行行為	(1)放火	●				
	(2)殺人	●				
	(3)傷害		●	●	●	
	(4)暴行・けんか				●	●
	(5)器物損壊				●	●
	(6)横領					
	ア 横領	●	●	●		
	イ 遺失物等横領				●	●
	(7)窃盗・強盗					
	ア 窃盗	●	●	●		
	イ 強盗	●				
	(8)詐欺・恐喝	●	●	●		
	(9)賭博					
	ア 賭博				●	●
イ 常習賭博		●	●			
(10)麻薬等の所持等	●					
(11)酩酊による粗野な言動等				●	●	
(12)淫行	●	●	●			
(13)痴漢行為	●	●	●			
(14)盗撮行為	●	●	●			
4 飲酒運 転・交通 法規違反 (公務上)	(1)飲酒運転					
	ア 酒酔い	●	●	●		
	ア 酒酔い(人身事故あり)	●				
	イ 酒気帯び	●	●	●	●	
	イ 酒気帯び(人身事故あり)	●	●	●		
	イ 酒気帯び(人身事故あり、措置義務違反あり)	●				
	ウ 飲酒運転者への車両提供、同乗行為等 ※飲酒運転をした職員の出分量定、関与の程度を考慮し決定	●	●	●	●	●
	(2)飲酒運転以外での人身事故					
	ア 死亡又は重篤な傷害	●	●	●	●	
	ア 死亡又は重篤な傷害(措置義務違反あり)	●	●	●		
	イ 傷害				●	●
	イ 傷害(措置義務違反あり)		●	●	●	
(3)飲酒運転以外の交通法規違反						
ア 著しい速度超過等悪質な交通法規違反		●	●	●	●	
ア 上記中、物損・措置義務違反あり		●	●	●		

事 由		免職	降格	停職	減給	戒告
5 虐待行為関係	(1)虐待行為					
	ア 身体的虐待	●				
	イ 性的虐待	●				
	ウ 心理的虐待	●				
	エ 放棄・放任	●				
	オ 経済的虐待	●				
	(2)(1)に示された虐待のうち、ア、ウ、エの事例にまで至らない場合は、降格、停職又は減給とする。		●	●	●	
6 監督責任	(1)指導監督不適正				●	●
	(2)非行の隠蔽、黙認		●	●	●	