

群馬県病院局 懲戒処分指針

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り、群馬県病院局職員に適用するものである。

具体的な処分量定の決定にあたっては

- 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 非違行為の公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、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 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

が挙げられる。

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 懲戒処分の種類

地方公務員法第29条及び群馬県職員の懲戒の手續及び効果に関する条例に基づき、次の懲戒処分を行う。

- (1) 免職 職員たる身分を失わせる処分
- (2) 停職 一定期間（1日以上6月以下）、職務に従事させない処分
- (3) 減給 一定期間（1日以上6月以下）、給料の一定額を減ずる処分
- (4) 戒告 非違行為の責任を確認し、その将来を戒める処分

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、停職又は減給とする。
- ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

(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、特別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

勤務時間中に職場からの離脱等により職務を怠り、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。

(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) 違法な労働組合活動

ア 地方公営企業等の労働関係に関する法律第11条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の業務の正常な運営を阻害する行為をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 地方公営企業等の労働関係に関する法律第11条第1項後段の規定に違反して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、免職又は停職とする。

(8) 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、公務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。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、公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。

(9) 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法令等に違反して配布した職員は、戒告とする。

(10) 兼業の承認を得る手続きのけ怠

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きを怠り、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(11) 入札談合等に関する行為

県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、免職又は停職とする。

(12) 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。

(13) 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。

(14) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（「病院局パワー・ハラスメント防止等のための指針」（令和2年8月21日付病院局長通知）に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）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、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、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、停職又は減給とする。

(注) (13) 及び (14) 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 公金・財産等取扱い等関係

(1) 横領

公金又は財産を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は財産を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は財産を交付させた職員は、免職とする。

(4) **紛失**

公金又は財産を紛失した職員は、戒告とする。

(5) **盗難**

重大な過失により公金又は財産の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) **財産損壊**

職場において故意に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財産の失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) **公金・財産処理不適正**

自己保管中の公金の流用等公金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、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。

(11) **虚偽公文書作成**

ア その職務に関し、行使の目的で、公印を使用して、虚偽の公文書を作成し、又は公文書を変造した職員は、免職又は停職とする。

イ 公印を使用せずに、アに規定する行為をした職員は、減給又は戒告とする。

(12) **公印偽造**

行使の目的で、公印を偽造した職員は、免職又は停職とする。

(13) **公文書等毀棄**

故意に公文書又は公務の用に供する電磁的記録を毀棄した職員は、免職又は停職とする。

(14) **不適正事務処理**

故意又は重大な過失により自己の職務を不適正に処理した職員は、減給又は戒告とする。

3 倫理関係

(1) 収賄

職務に関する行為をすること若しくは行為をしたこと若しくはしないこと若しくはしなかったことの対価若しくは請託を受けてその地位を利用して他の職員にその職務に関する行為をさせ、若しくは行為をさせないようにあつせんすること若しくはあつせんしたことの対価として供応接待若しくは財産上の利益の供与を受けた又はこれらの対価として第三者に対し供応接待若しくは財産上の利益の供与をさせた職員は免職又は停職とする。

(2) 贈与

ア 職務に関して利害関係を有する事業者等（以下「利害関係者」という。）から、金銭、物品の贈与を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

イ 利害関係者から不動産の贈与を受けた職員は、免職又は停職とする。

(3) 貸付け

ア 利害関係者から金銭の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

イ 利害関係者から又は利害関係者の負担により無償で物品の貸付けを受けた職員は、減給又は戒告とする。

ウ 利害関係者から又は利害関係者の負担により無償で不動産の貸付けを受けた職員は、停職又は減給とする。

(4) 役務の提供

利害関係者から又は利害関係者の負担により無償で役務の提供を受けた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(5) 供応接待

利害関係者から供応接待を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(6) 第三者を通じた行為

利害関係者をして、第三者に対し、前（1）から（5）の行為をさせた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

4 公務外非行関係

(1) 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

(2) **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。

(3) **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。

(4) **横領**

ア 自己の占有する他人の物（公金及び財産を除く。）を横領した職員は免職又は停職とする。

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。

(5) **窃盗**

他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

(6) **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。

(7) **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、停職とする。

(8) **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。

(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、乱暴又は品性を欠く言動をした職員は、減給又は戒告とする。

(10) **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、免職又は停職とする。

(11) **痴漢行為**

公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、停職又は減給とする。

(12) **盗撮行為**

公共の場所もしくは乗り物につ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、停職又は減給とする。

5 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。
- ウ 酒気帯び運転で人を死亡させた職員は、免職とする。
- エ 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職とする。
- オ 酒気帯び運転により物の損壊に係る交通事故を起こした職員は、免職又は停職とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職とする。
- カ 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、停職、減給又は戒告とする。

(2) 悪質運転

- ア 無免許運転等の悪質な交通法規違反による運転で、人を死亡させた職員は免職とする。
- イ 無免許運転等の悪質な交通法規違反による運転で、人に傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職とする。
- ウ 無免許運転等の悪質な交通法規違反による運転で、物の損壊に係る交通事故を起こした職員は、免職又は停職とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職とする。
- エ 無免許運転等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職とする。

(3) その他の交通事故・交通法規違反

- ア 重大な交通事故により人を死亡させた職員は、免職、停職、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、免職とする。
- イ 重大な交通事故により人に傷害を負わせた職員は、停職、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、免職又は停職とする。

ウ 重大な交通事故により物を損壊させた職員は、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、停職又は減給とする。

エ その他重大な交通法規違反をした職員は戒告とする。

(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。

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。

附 則

- 1 この指針は、平成20年7月1日から適用する。
- 2 平成15年4月30日付け病院局長通知（「交通事故等に対する処分基準について」）は廃止する。

附 則

- 1 この指針は、平成29年6月1日から適用する。

附 則

- 1 この基準は、令和2年8月21日から適用する。