

地方独立行政法人加古川市民病院機構職員賞罰規程

平成 23 年 4 月 1 日

規程番号 第 23 号

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この規程は、地方独立行政法人加古川市民病院機構職員就業規則（以下「就業規則」という。）

第 81 条の規定に基づき、地方独立行政法人加古川市民病院機構（以下「法人」という。）の職員の表彰及び懲戒処分に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(職員の意義)

第 2 条 この規程において職員とは、就業規則の適用を受ける職員をいう。

第 2 章 表彰

(表彰の種類及び手続)

第 3 条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当するものと認めるときは、これを表彰する。

- (1) 服務上の成績が優秀であって他の模範となる者
- (2) 災害を未然に防止し、又は災害に際し功労があった者
- (3) 業務上有益な研究、発明、考案又は改善を行い、事務能率の向上に成果をあげた者
- (4) 法人に多年在職し精励恪勤功績顕著な者
- (5) 勤務の内外を問わず職員全体の名誉を高めるような善行のあった者
- (6) 前各号に掲げるほか、理事長が特に表彰を適当と認める者

2 所属長は、その所属職員で前項の事由に該当し、表彰に価すると認められる者があるときは、所定の様式により理事長に内申するものとする。

(表彰の方法)

第 4 条 表彰は、次の各号のいずれか又は二以上を併せて行うものとする。

- (1) 表彰状の授与
- (2) 賞品又は賞金の授与
- (3) 昇任又は昇給

第 3 章 懲戒

(懲戒の手続)

第 5 条 理事長は、職員が別表の懲戒指針に該当する非違行為を行った場合は、懲戒処分をすることができる。

2 職員は、当該非違行為が勤務時間外、法人施設外での行為であることを理由にその責めを免れることはできない。

3 懲戒処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行う。

4 理事長は、前 3 項の規定により懲戒処分を行おうとするときは、あらかじめ加古川市民病院機構懲

戒審査委員会（以下「懲戒審査委員会」という。）において、懲戒に関する事項の審議を経なければならない。

（懲戒の種類）

第6条 懲戒の種類は、次の4種類とする。

- (1) 戒告 始末書を取り、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を取り、1回の額が労働基準法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額を超えず、総額が1給与期間における給与の総額の10分の1を超えない額を上限として給与を減ずる。
- (3) 停職 始末書を取り、1日以上6月以内を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 懲戒解雇 予告期間を設け、解雇する。ただし、行政官庁より解雇予告除外の認定を受けた場合は、即時解雇する。

（懲戒の原則）

第7条 懲戒処分は、同一の非違行為に対して重ねて行うことはできない。

（懲戒処分の基準及び量定）

第8条 懲戒処分は、別表に掲げる懲戒の指針を基準として、次の各号に掲げる事項を総合的に考慮して量定するものとする。

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意又は過失の度合い
- (3) 職責及び職責との関係における非違行為の評価
- (4) 法人、他の職員及び社会に与える影響
- (5) 日常の勤務態度、非違行為発覚後の対応
- (6) 情状などその他斟酌すべき事情
- (7) 他の行政処分及び刑事処分の程度

2 理事長は、前項各号の事項を総合的に考慮した結果、懲戒処分を行わない場合においても、訓告又は嚴重注意を行うことができる。

（管理監督者の責任）

第9条 理事長は、懲戒処分をする職員の管理監督の任にある者に対して、業務に関し指導又は管理に不行届きがあったときは、懲戒処分をすることができる。

（教唆者等の取扱い）

第10条 理事長は、非違行為を教唆、煽動、幫助、隠ぺい又は黙認した職員に対する懲戒処分は、当該非違行為を行った職員に対する懲戒処分に準じて懲戒処分を行うものとする。

（懲戒処分の決定までの勤務及び給与）

第11条 理事長は、職員が懲戒に該当する疑いがあるときは、職場の秩序を維持するため、懲戒処分を決定するまで勤務させないことができる。この場合において、当該期間中の給与は、就業規則第60

条第1項第2号に規定する休職にかかる規定を準用する。

（懲戒審査委員会の組織）

第12条 懲戒審査委員会は、委員5人をもって組織する。

- 2 委員は、理事長が任命する。
- 3 前項の委員を任命する場合において、同時に委員と同数の補充員を任命しなければならない。
- 4 委員に事故があるときは、そのつど理事長は補充員のなかから、これを補欠する。

（委員の任期）

第13条 委員及び補充員の任期は2年とする。

- 2 補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（所掌事務）

第14条 懲戒審査委員会は、懲戒処分について理事長の諮問に応ずるものとする。

（委員長）

第15条 懲戒審査委員会に、委員の互選により委員長を置く。

- 2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 3 委員長に事故あるときは、あらかじめ委員長の指名した委員がその職務を代理する。

（会議）

第16条 懲戒審査委員会は、委員全員が出席しなければ会議を開くことができない。

- 2 懲戒審査委員会の議事は、出席委員の過半数で決める。

（参与の禁止）

第17条 委員は、自己又は自己に関係のある事件については、その議事に参与することができない。

（審査）

第18条 懲戒審査委員会は、その審議に関し必要があると認めたときは本人の弁明を徴し、又は関係人を喚問し、若しくは書類並びにその写しの提出を求めることができる。

（報告）

第19条 懲戒審査委員会は、諮問をうけた事項について審議が終了したときは、その結果を速やかに文書をもって理事長に報告しなければならない。

（秘密の保持）

第20条 懲戒審査委員会に附議された事項及びその審議の経過並びに結果については、全て秘密にされなければならない。

（懲戒処分の公表）

第21条 理事長は、懲戒における透明性を高めるため、前年度に実施した懲戒処分について、毎年4月末までに法人のホームページにおいて一定期間、公表するものとする。

- 2 前項の処分については、次の各号に定める事項を公表するものとする。

- (1) 懲戒処分を受けた職員の職種

- (2) 懲戒処分の種類及びその量定
 - (3) 懲戒処分を行った日
 - (4) 非違行為の概要
- 3 理事長は、前2項の規定にかかわらず、第8条第1項各号に掲げる事情を総合的に考慮し、直ちに必要事項を公表することができる。
- 4 理事長は、前3項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは公表内容の一部又は全部を公表しないことができる。
- (1) 懲戒処分を受けた職員の行為による被害者が公表をしないよう求めたとき
 - (2) 公表することにより被害者が特定されるおそれがあるとき
 - (3) その他被害者の人権に十分に配慮する必要があると認めるとき
 - (4) 関係職員のプライバシー等の重大な権利侵害が発生する可能性があるとき
 - (5) 理事長が公表することが適当でないと認めたとき

第4章 雑則

(損害賠償)

第22条 職員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

(補則)

第23条 この規程の実施のための手続その他必要な事項は、理事長が定める。

(制定及び改廃)

第24条 この規程の制定及び改廃は、理事会の決議による。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年7月1日から施行する。

附 則（平成31年3月27日）

この規程は、2019年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、2020年6月1日から施行する。

附 則

この規程は、2021年2月1日から施行する。

附 則

この規程は、2023年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、2024年1月1日から施行する。

附 則（2024年1月10日）

この規程は、2024年2月1日から施行する。

別表 （第8条関係）

懲戒の指針

事 由		解雇	停職	減給	戒告
1 服 務 関 係	(1) 欠勤（過去1年以内）				
	ア 10日以内			●	●
	イ 11日以上20日以内		●	●	
	ウ 21日以上	●	●		
	(2) 勤務態度不良（過去1年以内の遅刻・早退・無断離席等）			●	●
	(3) 職場内秩序を乱す行為（暴行・暴言等）		●	●	●
	(4) 虚偽報告・申請		●	●	●
	(5) 秘密漏えい	●	●	●	●
	(6) 個人の秘密情報の目的外収集		●	●	●
	(7) 兼業の承認等を得る手続の怠			●	●
	(8) セクシャルハラスメント				
	ア 強制わいせつ、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性的な言動の繰り返し		●	●	
	ウ 執拗な繰り返しにより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もの	●	●		
	エ 意に反することを認識の上での性的な言動			●	●
	(9) パワー・ハラスメント				
	ア 著しい精神的又は身体的な苦痛を与えたもの		●	●	●
	イ 指導、注意等を受けたにもかかわらず、繰り返したもの		●	●	
	ウ 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もの	●	●	●	
	(10) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント				
	ア 不利益な取扱いによる公正な就業環境の妨害		●	●	●
	イ 意図的な制度等の利用を阻害する行為により就業環境に重大な影響を与えたもの	●	●	●	
	(11) その他のハラスメント	●	●	●	●
	(12) SNS等の利用に関する服務違反	●	●	●	●
2 倫 理 関 係	(1) 利害関係者との接触に関する禁止行為違反		●	●	●
	(2) 利害関係者以外の者との間における禁止行為違反			●	●

3 業務上非行関係	(1) 収賄・横領・窃取・詐取	●			
	(2) 紛失・盗難		●	●	●
	(3) 財物損壊		●	●	●
	(4) 失火		●	●	●
	(5) 諸給与・旅費等の違法支払・不適正受給		●	●	●
	(6) 金銭・財物処理不適正		●	●	●
	(7) 電子カルテ・コンピュータの不適正使用		●	●	●
	(8) 文書・印鑑の不適正処理		●	●	●
4 業務外非行関係	(1) 放火・殺人	●			
	(2) 傷害・暴行	●	●	●	●
	(3) 器物損壊		●	●	●
	(4) 横領	●	●	●	●
	(5) 窃盗・強盗	●	●		
	(6) 詐欺・恐喝	●	●		
	(7) 賭博		●	●	●
	(8) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用	●			
	(9) 酩酊による粗野な言動等		●	●	●
	(10) 痴漢・わいせつ行為	●	●	●	
5 交通事故・交通法規違反	(1) 飲酒運転				
	ア 酒酔い	●	●		
	人身事故あり	●			
	イ 酒気帯び	●	●	●	
	人身事故あり	●	●		
	ウ 飲酒運転者への車両提供、飲酒運転車両への同乗行為等	●	●	●	●
	(2) 飲酒運転以外での人身事故				
	ア 死亡又は重篤な傷害	●	●	●	
	イ 傷害		●	●	●
	(3) 飲酒運転以外の交通法規違反				
	著しい速度超過等悪質な交通法規違反		●	●	●
責任 6 監督	(1) 指導監督不適正			●	●
	(2) 非行の隠ぺい、黙認		●	●	