

目次

- 第1章 総則（第1条）
- 第2章 表彰（第2条－第7条）
- 第3章 懲戒
 - 第1節 懲戒の基本方針（第8条－第11条）
 - 第2節 懲戒等の手続（第12条－第15条）
- 第4章 賞罰審査委員会（第16条－第23条）
- 第5章 補則（第24条）

附則

- 第1章 総則
（趣旨）

第1条 この規程は、地方独立行政法人名護市行政事務機構職員就業規則（令和6年規則第1号。以下「職員就業規則」という。）第39条第2項及び第40条第3項、地方独立行政法人名護市行政事務機構センターパート職員就業規則（令和6年規則第2号。以下「パート職員就業規則」という。）第45条第2項及び第46条第3項並びに地方独立行政法人名護市行政事務機構ハラスメントの防止等に関する規程（令和6年規程第10号。以下「ハラスメント防止等規程」という。）第4条第2項の規定に基づき、職員（パート職員を含む。以下同じ。）の賞罰の取扱いについて、必要な事項を定める。

2 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）に基づき名護市から派遣されている職員については、法人と名護市との間の取り決めにおいて別段の定めがある場合を除き、この規程を適用する。

- 第2章 表彰
（表彰の種類等）

第2条 表彰の種類は、次のとおりとする。

- (1) 功績表彰
 - (2) 永年勤続表彰
- 2 功績表彰は、次の各号のいずれかに該当する職員に対して行う。
- (1) 業務運営上顕著な功績のあった者
 - (2) 災害又は事故の際、特別な功労があった者
 - (3) 社会的功績により、法人の名誉、信用を高めた者
 - (4) その他特に他の職員の模範として推奨すべき実績又は善行のあった者
- 3 永年勤続表彰は、パート職員以外の職員として勤続年数が引き続き20年に達し、かつ、その勤務成績が良好である者に対して行う。
- 4 前項の勤続年数は、毎年3月31日現在における勤続年数とし、停職期間のある者については、その期間の2分の1に相当する期間をその者の勤続年数から除算する。

- （表彰の方法）

第3条 表彰は、表彰状を授与して行い、金品その他理事長が適当と認めるものを副賞として付することができる。

- （代理授与）

第4条 表彰を受けるべき者が表彰前に死亡、所在不明その他の理由により本人に表彰状の授与を行うことができないときは、これを次の順序に従い、その親族に交付する。

- (1) 配偶者

- (2) 子
- (3) 養父母
- (4) 実父母
- (5) 孫
- (6) 兄弟姉妹

2 前項の規定による表彰状を受ける者がいないときは、その功績を広報するに止める。
(表彰の時期)

第5条 永年勤続表彰は、原則として、毎年8月に行う。ただし、必要に応じて随時行うことができる。

2 功績表彰は、必要に応じて随時行う。
(表彰の方法及び決定)

第6条 事務局長は、所属の職員で第2条第2項及び第3項の規定に該当するものがあるときは、所定の書面により、理事長に内申する。

2 理事長は、前項の内申に基づき、第16条に定める委員会に諮問し、表彰を決定するものとする。
(表彰の取消し)

第7条 理事長は、表彰を受けた者が次条に掲げる懲戒処分を受けたときは、表彰を取り消すことができる。

2 前項の規定により表彰を取り消そうとするときは、第16条に定める委員会に諮問し、これを決定するものとする。

第3章 懲戒

第1節 懲戒の基本方針

(懲戒の種類)

第8条 パート職員以外の職員に対する懲戒の種類及びその効果は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 戒告 その責任を指摘し、その将来を戒める。

(2) 減給 1日以上6か月以下の期間において、給料月額（地方独立行政法人名護市行政事務機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（令和6年規程第5号）第2条第2号に規定する短時間勤務職員にあっては、一給与支払期間の給料総額）の10分の1以下を減ずる。

(3) 停職 1日以上6か月以下の期間において、その職を保有するが職務に従事せずその期間中いかなる給与も支給しない。

(4) 降任 職務上の地位を下げ、給料表の職務の級を下げる。

(5) 諭旨解雇 退職を勧告し、退職届を提出させる。ただし、これに応じない場合は懲戒解雇とする。

(6) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

2 パート職員に対する懲戒の種類及びその効果は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 戒告 その責任を指摘し、その将来を戒める。

(2) 減給 給与の一部を減額する。ただし、一回の額は平均賃金の半日分、その総額は一給与支払期間の給与総額の10分の1を限度とする。

(3) 停職 1日以上6か月以下の期間において、出勤を停止し、その間における給与を支給しない。

(4) 諭旨解雇 退職を勧告し、退職届を提出させる。ただし、これに応じない場合は懲戒解雇とする。

(5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

(懲戒の基本方針)

第9条 理事長は、職員が非違行為を行ったときは、組織の規律と業務遂行の秩序を維持して、同種の事案の再発防止を徹底し、公の信頼の回復を図るため、次条に定める基準により、適正かつ迅速に懲戒を行うものとする。

2 職員に対して行う懲戒は、当該職員が非違行為を行ったと認められる客観的事実が明らかかな場合に行うものとする。

3 懲戒を行った理事長は、当該懲戒の理由となった非違行為が、当該職員の故意又は重過失による職務上の義務に違反するものである場合においては、法令の定めるところにより、当該職員に対し、適正かつ厳格に損害賠償請求権又は求償権を行使するものとする。

4 懲戒を行った理事長は、当該懲戒に係る職員の行為と同内容の行為の再発を防止するため、研修の実施その他の必要な措置を講じなければならない。

(懲戒の基準)

第10条 理事長は、別表の非違行為の欄に掲げる非違行為の内容に応じ、同表の標準的な懲戒の種類を定める懲戒の種類のうちから、次の各号に掲げる事項を総合的に考慮して、1の種類を懲戒（懲戒の種類が1である場合にあっては、当該種類の懲戒）を適用するものとする。

(1) 職員が行った非違行為の動機及び態様

(2) 内外に与える影響

(3) 当該職員の職責

(4) 当該非違行為の前後における当該職員の態度

2 複数の非違行為を行った職員に対し懲戒処分を行う場合は、それぞれの非違行為に係る別表の標準的な懲戒の種類を定める懲戒の種類のうち最も重い懲戒（懲戒の種類が1である場合にあっては、当該種類の懲戒）より重い懲戒を適用することができる。

(指導上の措置)

第11条 理事長は、懲戒処分に至らないが、監督の地位にある者が、職員の非違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次の各号に掲げる行為（以下「指導上の措置」という。）を行うことができる。

(1) 訓告 理事長名で文書により行う注意

(2) 厳重注意 理事長名又は事務局長名で文書又は口頭により行う注意

第2節 懲戒等の手続

(非違行為の調査及び報告)

第12条 事務局長は、職員が非違行為を行った疑いがあることを把握したときは、速やかに事実関係を調査しなければならない。

2 事務局長は、前項の調査の結果、当該職員に、第8条の懲戒又は前条の指導上の措置（以下「懲戒等」と総称する。）を行うべき客観的事実があると認めるときは、根拠資料を添えて、理事長に報告しなければならない。

3 理事長は、前項の報告を受けたときは、当該職員に弁明の機会を与えなければならない。

(自宅待機)

第13条 理事長は、職員が非違行為を行った客観的事実がある場合又はその疑いがある場合において、関係者への影響を考慮し必要と認めるときは、懲戒等を行うことが決定するまでの間、当該職員に自宅待機を命ずることができる。

(懲戒等の実施)

第14条 理事長は、懲戒等を行うか否かの決定及びその量定の決定に当たっては、第16条に定める委員会に諮問しなければならない。

2 懲戒処分は、その旨を記載した書面を交付して行わなければならない。

3 指導上の措置は、その旨を記載した書面の交付又は口頭により行う。

(公表)

第15条 理事長は、懲戒処分を行ったときは、速やかに次の各号に掲げる事項を公表しなければならない。

(1) 懲戒処分を受けた職員の所属、補職の区分、年齢及び性別

(2) 懲戒処分の内容

(3) 懲戒処分を行った年月日

(4) 事実の概要

2 前項の場合において、解雇については、氏名についても公表することができる。

3 理事長は、前2項の規定にかかわらず、懲戒処分を受けた職員の行為による被害者が当該各項の規定による公表をしないよう求めたとき、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、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は、当該各項の規定による公表をしないことができる。

第4章 賞罰審査委員会

(設置)

第16条 表彰及び懲戒等の公正を期すため、地方独立行政法人名護市行政事務機構賞罰審査委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(所掌事務)

第17条 委員会は、第6条第2項及び第7条第2項に規定する表彰に関する諮問並びに第14条第1項に規定する懲戒等に関する諮問を審議し、これに答申する。

(組織)

第18条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

(1) 副理事長

(2) 理事

2 委員会の委員長は、副理事長をもって充てる。副理事長を置かないとき、又は欠けるときは、地方独立行政法人名護市行政事務機構理事会規程（令和6年規程第1号）第5条による職務代行を行う理事をもって充てる。

3 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

4 委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、あらかじめ委員長が指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第19条 委員会の会議は、委員長が招集し、委員長がその議長となる。

2 委員会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数の場合は、議長の決するところによる。

(関係者の出席)

第20条 委員会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

(排斥)

第21条 委員は、自己又はその配偶者若しくは三親等内の親族に関する事件の会議には、出席することができない。

(庶務)

第22条 委員会の庶務は、事務局において行う。

(委任)

第23条 この章に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

第5章 補則

第24条 この規程（前章は除く。）に定めるもののほか、職員の賞罰の手続その他必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、理事会の承認した日から施行し、令和6年8月1日から適用する。

別表（第10条関係）

標準例

1 一般服務関係

項目	行為等の様態	標準量定				指導
		懲戒処分				
		解雇	停職	減給	戒告	
欠勤	(1) 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員			●	●	
	(2) 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		●	●		
	(3) 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員	●	●			
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				●	●
休暇の虚偽申請	病気休暇その他の特別休暇について虚偽の申請をした職員			●	●	
就業規則違反	(1) 職員就業規則第28条又はパート職員就業規則第22条の規定に違反し、業務の運営に支障を生じさせた職員			●	●	●
	(2) (1)の場合において業務の運営に重大な支障を生じさせた職員	●	●			
勤務態度不良	勤務時間中にみだりに職場を離脱し職務を怠り、業務の運営に支障を生じさせた職員			●	●	●
職場内の秩序を乱す行為	(1) 暴行により職場の秩序を乱した職員		●	●		
	(2) 暴言により職場の秩序を乱した職員			●	●	●
虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員			●	●	
秘密漏えい	(1) 職務上の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	●	●			
	自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした職員	●				
	(2) 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					
営利企業等への従事制限違反	職員就業規則第30条又はパート職員就業規則第24条の規定に違反して、必要な許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った職員			●	●	●
入札談合等に関する行為	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漏らすこと、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した職員	●	●			
個人情報の目的外収集	その職権を乱用して、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			●	●	
セクシャルハラスメント	(1) 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	●	●			
	(2) 相手の意に反することを認識した上で、わいせつな言葉、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（以下「性的な言動」という。）を繰り返した職員			●	●	
	(3) (2)の場合において、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り精神疾患を患ったとき。	●	●			
	(4) 相手の意に反することを認識の上で、性的な言動を行った職員			●	●	
	(5) セクシャルハラスメントを受けている事実を把握しながら、これを黙認した職員			●	●	●
パワーハラスメント	(1) ハラスメント防止等規程第4条第1項第1号に規定する禁止行為を行った職員			●	●	
	(2) (1)の禁止行為を繰り返し行った職員			●	●	
	(3) (1)又は(2)の場合において、相手が強度の心的ストレスの重積により精神疾患を患ったとき。	●	●			
	(4) パワーハラスメントを受けている事実を把握しながら、これを黙認した職員			●	●	●

妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント	(1) ハラスメント防止等規程第4条第1項第3号に規定する禁止行為を行った職員			●	●	
	(2) (1)の禁止行為を繰り返し行った職員		●	●		
	(3) (1)又は(2)の場合において、相手が強度の心的ストレスの重積により精神疾患を患ったとき。	●	●			
	(4) 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントを受けている事実を把握しながら、これを黙認した職員			●	●	●
収賄	賄賂を收受した職員	●	●			
法令等違反又は不適正な事務処理等	職務の遂行に関して法令等に違反し、又は不適正な事務処理等を行うことにより、業務の運営に重大な支障を与え、又は市民等に重大な損害を与えた職員		●	●	●	●

2 公金等取扱い関係

項目	行為等の様態	標準量定				指導
		懲戒処分				
		解雇	停職	減給	戒告	
横領	公金又は公有の財産を横領した職員	●				
窃取	公金又は公有の財産を窃取した職員	●				
詐欺	人を欺いて公金又は公有の財産を交付させた職員	●				
紛失	公金又は公有の財産を紛失した職員				●	
盗難	重大な過失により公金又は公有の財産の盗難に遭った職員				●	
公有財産の損壊	故意に、職場において公有の財産を損壊した職員			●	●	
失火	過失により職場において公有の財産の出火を引き起こした職員				●	
給料・諸手当の違法支払・不適正受給	故意に法令に違反して給料・諸手当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給料・諸手当を不正に受給した職員			●	●	
公金又は公有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公有の財産の不適正な処理をした職員			●	●	
コンピュータの不適正利用	(1) 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		●	●	●	
	(2) 他人のパスワード等を無断で使用		●	●		

	し、又は不正に情報システムにアクセスした職員					
(3)	(2)の場合において、行政情報及び情報システムの破壊、改ざん若しくは消去を行い、又は情報を漏洩した職員	●				
(4)	情報システム管理者又はパスワード等を付与されている利用権者のパスワード等を第三者に提供した職員		●	●		
(5)	(4)の場合において、提供を受けた第三者が行政情報及び情報システムの破壊、改ざん若しくは消去を行い、又は情報を漏洩させたとき。	●				
(6)	故意にウイルス又は不正なプログラム等を利用して行政情報及び情報システムを破壊、改ざん若しくは消去を行い、又は情報を漏洩させた職員	●				

3 業務外非行関係

項目	行為等の様態	標準量定				指導
		懲戒処分				
		解雇	停職	減給	戒告	
放火	放火をした職員	●				
殺人	人を殺した職員	●				
傷害	人の身体を傷害した職員		●	●		
暴行・けんか	暴行又はけんか（いずれも人を傷害するに至らなかったとき。）をした職員			●	●	
器物損壊	故意に他人の物を損壊した職員			●	●	
横領	(1) 自己の占有する他人の物（公金及び公有の財産を除く。）を横領した職員	●	●			
	(2) 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物（公金及び公有の財産を除く。）を横領した職員			●	●	
窃盗・強盗	(1) 他人の財物を窃取した職員	●	●			
	(2) 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	●				
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	●	●			
賭博	(1) 賭博をした職員			●	●	
	(2) 常習として賭博をした職員		●			
麻薬・覚せい剤	麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員	●				

い剤等の所持又は使用	員					
酒に酔っての迷惑行為等	酒に酔い公共の場所や乗り物において、公衆に迷惑をかけるような著しく礼儀を欠く又は乱暴な言動をした職員			●	●	●
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	●	●			
痴漢	痴漢行為をした職員		●	●		
盗撮	盗撮行為をした職員		●	●		

4 交通事故・交通法規違反関係

項目	行為等の様態	標準量定					指導
		懲戒処分					
		解雇	停職	減給	戒告		
飲酒運転等	(1) 酒酔い運転をした職員	●	●				
	人を死亡させ、又は人に負傷を負わせた職員	●					
	(2) 酒気帯び運転をした職員	●	●	●			
	ア 人を死亡させ、又は人に負傷を負わせた職員	●	●				
	イ 事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員	●					
	エ 物損事故を起こして危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員	●	●				
(3) 飲酒運転をした職員に対し車両若しくは酒類を提供した職員若しくは飲酒を勧めた職員又は職員の飲酒を知りながら当該職員が運転する車両に同乗した職員	●	●	●	●			
飲酒運転以外の人身事故	(1) 人を死亡させ、又は人に負傷を負わせた職員	●	●	●			
	事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員	●	●				
	(2) 人に傷害を負わせた職員			●	●		
	事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員		●	●			
交通法規違反	(1) 著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員		●	●	●		
	(2) 物損事故又は自損事故を起こして危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員		●	●			
業務中の物損事故	(1) 過失割合が50%以上の職員					訓告	
	(2) 過失割合が50%未満の職員					厳注	

業務中の自 損事故	(1) 10万円以上の損害を与えた職員					訓告
	(2) 10万円未満の損害を与えた職員					厳注

注1 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。

2 道路交通法で刑罰・行政処分の対象とならない酒気を帯びての運転であっても、処分の検討を行う。

※飲酒運転の定義

交通違反の種類	呼気中のアルコール濃度	違反点数
酒酔い運転	—	35
酒気帯び運転	0.25mg/ℓ以上	25
	0.15mg/ℓ以上0.25mg/ℓ未満	13

※悪質な交通法規違反の定義

1回の交通法規違反の点数が6点以上のものをいう。

5 監督責任関係

項目	行為等の様態	標準量定				
		懲戒処分				指導
		解雇	停職	減給	戒告	
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			●	●	●
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		●	●		