

非違行為の種類		懲戒 解雇	昇給 停止	出勤 停止	減給	戒告	訓戒	
一 般 服 務	欠勤	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた場合				○	○	○
		正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた場合			○	○		
		正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた場合	○	○	○			
	早退・遅刻	勤務時間の始めまたは終わりに繰り返し勤務を欠いた場合					○	○
	休暇の虚偽申請	特別休暇等について虚偽の申請をした場合				○	○	○
	勤務態度不良	勤務時間中に勤務を離脱して勤務を怠り、業務の運営に支障を生じさせた場合				○	○	○
	勤務怠慢・注意義務違反	勤務の怠慢または注意の欠如により、業務の運営に支障を生じさせた場合				○	○	○
	職務上の命令違反	正当な理由なく上司の命令に従わない場合			○	○	○	○
	虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合				○	○	○
	文書の偽造	文書を不正に作成し、使用した場合	○	○	○			
	不適切な事務処理	故意または重大な過失により適切な事務処理を怠り、または虚偽の事務処理を行い、業務の運営に支障を生じさせた場合。この場合において、これを知りながら容認した場合			○	○	○	○
	営利企業等勤務	法人の許可なく営利企業等に従事した場合				○	○	○
	職場内秩序 びん乱	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した場合			○	○		
		他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合				○	○	○
	学歴・経歴・資格詐称	学歴、経歴、資格を詐称して採用された場合	○	○	○			
	セクシャル ・ハラスメント	強制わいせつ、上司等影響力利用による性的関係の場合	○	○	○			
		意に反することを認識の上での性的な言動の場合				○	○	○
	その他の ハラスメント	他の職員等の人権を侵害したり、強要したり、業務妨害した場合	○	○	○			
		他の職員等に不快な思いをさせ、法人の秩序、風紀を乱した場合				○	○	○
	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場合				○	○	○
秘密漏えい	職務上知ることのできた秘密を洩らした場合	○	○	○				
個人情報の 不当利用	職務上知ることのできた個人情報を自己または第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した場合	○	○	○	○			
個人情報保護 義務違反	個人情報のデータ改ざん等不適切な情報処理等により個人の人格的利益を著しく侵害した場合			○	○	○	○	
公金及び物品等 の処理不適正	自己保管中の公金または物品等について目的外の用途に使用するなど不適切な処理を行った場合			○	○	○	○	
横領	公金または物品を横領した場合	○						
収賄	賄賂を收受した場合	○						
飲酒運転での事故 (酒酔い、酒気帯び運転)	飲酒運転で事故を起こした場合	○	○	○				
上記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をした場合			○	○	○	○	
麻薬等の所持・使用	麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した場合	○						

1 次の各号に該当する場合は、その制裁を加重する。

- (1) 職員が行った行為の態様が極めて悪質な時又は、その結果が重大なとき
- (2) 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき
- (3) 職員が過去に制裁を受けたことがあるとき

2 次の各号に該当する場合は、その制裁を軽減することができる。

- (1) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき
- (2) 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- (3) 職員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別な事情があるとき