

地方独立行政法人大阪市民病院機構職員懲戒規程

(趣旨)

第1条 この規程は、地方独立行政法人大阪市民病院機構（以下「法人」という。）に勤務する職員の懲戒の手續その他懲戒に関し必要な事項を定めるものとする。

(適用範囲)

第2条 この規程は、法人に勤務するすべての職員（以下「職員」という。）に適用する。

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）に基づき大阪市から派遣されている職員については、法人と大阪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。

(懲戒の基本方針)

第3条 職員が非違行為を行った場合は、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するため、次条に定める基準により適正かつ迅速に懲戒処分を行うものとする。

2 職員に行う懲戒処分としての地方独立行政法人大阪市民病院機構就業規則（以下「就業規則」という。）第52条に規定する処分は、当該職員が同条各号に規定する区分のいずれかに該当すると認められる客観的事実が明らかなる場合に行うものとする。

3 理事長は、当該懲戒処分の理由となった行為が、当該職員の故意又は重過失による業務上の義務に違反するものである場合においては、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。

(懲戒の原則)

第4条 理事長は、別表に掲げる非違行為の類型に応じ、同表懲戒処分の種類欄に定める懲戒処分の種類のうちから、職員が行った非違行為の動機及び態様、業務内外に与える影響、当該職員の職責、当該非違行為の前後における当該職員の態度等を総合的に考慮して、1の種類懲戒処分（懲戒処分の種類が1である場合にあつては、当該種類の懲戒処分）を行うものとする。

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懲戒処分の種類欄に定める懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分（懲戒処分の種類が1である場合にあつては、当該種類の懲戒処分）より重い懲戒処分を行うことができる。

3 懲戒処分については、理事長が行うものとする。

4 職員の懲戒処分は、別に定める職員懲戒等審査委員会（以下「委員会」という。）の答申を踏まえ、理事長が決定する。

5 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。

6 懲戒処分は、懲戒事由に該当する行為を実行した職員だけでなく、管理監督者、教唆した職員及び協力した職員も対象とする。

(懲戒処分の量定)

第5条 処分の量定については、就業規則第57条によるものとする。

2 前条第1項及び第2項の定めにより懲戒処分を行う場合において次の各号のいずれかに該当するときは、当該各項の規定により行うことのできる懲戒処分より重い懲戒処分を行うことができる。

- (1) 職員が行った非違行為の態様等が極めて悪質であるとき
- (2) 職員が行った非違行為の業務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- (3) 職員が管理監督者であるときその他その占める職の責任の度が特に高い

とき

- (4) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき
- (5) 職員が同種の非違行為を繰り返す場合その他重い懲戒処分によらなければ職員の更生が困難であると理事長が認めるとき
- (6) 前各号に掲げる事由に類する特別の事情があると理事長が認めるとき

3 前条第1項及び第2項の定めにより懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各項の規定により行うことのできる懲戒処分より軽い懲戒処分を行い、又は懲戒処分を行わないことができる。

- (1) 職員が行った非違行為の過失の程度が軽微であるとき
- (2) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき
- (3) 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
- (4) 職員が理事長の行う調査に積極的に協力したときその他自らの非違行為に関連する事案の全容解明に寄与したとき
- (5) 前各号に掲げる事由に類する特別の事情があると理事長が認めるとき

4 前項第3号及び第4号のいずれにも該当する場合において、同項の規定を適用しなかったとしたならば当該職員に対して行われることとなる懲戒処分の種類が解雇であるときは、当該職員により非違行為が特に悪質であると理事長が認める場合を除き、当該職員に対する懲戒処分の種類は、停職とする。

5 理事長は、非違行為を行った職員の管理監督者が適切な指導又は監督を怠った事実が認められるときは、当該管理監督者に対し、減給又は戒告の懲戒処分を行うものとする。この場合において、当該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、又は黙認していた管理監督者に対しては、停職又は減給の懲戒処分を行うものとする。

6 前項の定めるところにより懲戒処分を行う場合において、当該管理監督者

の過失の程度が軽度であるとき又は当該非違行為を行った職員に対する懲戒処分の程度が軽いときは、同項の規定による懲戒処分の種類より軽い種類の懲戒処分を行い、又は懲戒処分を行わないことができる。

7 職員が行った行為が非違行為に該当する場合であって、当該非違行為に該当する別表に定める行為がない場合は、当該非違行為に類似する同欄に掲げる行為に対する懲戒処分の取扱いに準じて、当該非違行為に対する懲戒処分を決定するものとする。

(懲戒の種類)

第6条 懲戒の種類については、就業規則第52条によるものとする。

(審査の手続)

第7条 施設における管理者（以下「病院長等」という。）は、所属する職員が就業規則第51条に規定する懲戒の事由に該当する非違行為がある疑いが生じたときは、速やかに事実関係を調査し、その結果、懲戒処分を行うべき事実があると認められるときは、根拠資料を添えて、理事長に対して内申しなければならない。

2 理事長は、前項に定める病院長等からの内申がない場合でも、懲戒処分の検討が必要と認めるときは、病院長等に対して、事実関係の調査を指示し、報告を求めることができる。

(委員会への諮問)

第8条 理事長は前条第1項に規定する内申又は同条第2項に規定する報告に基づき、懲戒処分に該当する非違行為があると思料するときは、委員会に諮問しなければならない。

(懲戒の手続及び決定)

第9条 理事長は、委員会からの答申を参考に、当該職員の審査書類、記録及

びその他あらゆる客観的な事実又は資料に基づいて懲戒処分の有無について決定するものとする。

(懲戒処分書の交付)

第10条 理事長は、職員に対し懲戒処分を行う場合にはその内容及び理由を記した懲戒処分書を交付して行う。

(懲戒処分の効力)

第11条 懲戒処分の効力は、懲戒処分書を職員に交付したときに発生するものとする。

2 前項の懲戒処分書の交付は、職員が懲戒処分書の受領を拒否した場合、又は職員の所在を知ることができない場合においては、その内容を民法（明治29年法律第89号）第98条に規定する公示の方法により行うものとし、公示の日から2週間を経過したときには懲戒処分書の交付があったものとみなす。

(審査結果の通知)

第12条 理事長は、委員会が懲戒処分を答申し、懲戒処分を決定した場合は、病院長等へ懲戒処分書の写しを交付しなければならない。

(処分決定までの措置)

第13条 懲戒に関する事実の調査及び審査を行うため、当該職員が出勤することが適当でないと理事長が認める場合は、処分決定に至るまでの間、当該職員を自宅待機させることができる。

2 前項の自宅待機期間中の給与は支給しないこととする。

(刑事裁判との関係)

第14条 懲戒に付せられるべき事件が裁判所に係属する間においても、理事長は同一事件について適宜、懲戒手続を進めることができる。

(不服申立て)

第15条 懲戒処分を受けた職員は、その懲戒の内容等に不服がある場合には、

理事長に対し1回に限り書面による不服を申し立てることができる。

2 理事長は、前項の不服申立てがあった場合は、その妥当性について判断し、受理し、又は却下する。

3 理事長は、前項の規定により不服申立てを受理した場合は、委員会に再審査を諮問するものとする。

4 理事長は、委員会からの再審査の諮問に対する答申に基づき、不服申立ての内容について判断し、その結果を当該申立人に対し通知しなければならない。

5 第2項の規定により不服申立てを却下した場合は、当該申立人に対し通知しなければならない。

6 第1項の不服申立ては、懲戒処分書の交付があった日の翌日から2週間以内に行わなければならない。

(懲戒処分の公表)

第16条 懲戒における透明性を高め、処分の公正性及び公平性を担保し、社会の信頼の確保を図るとともに、職員の服務規律の確保につなげるため、次の各号のいずれかに該当する懲戒処分について公表するものとする。

(1) 刑事事件に関するすべての懲戒処分

(2) 前号以外の処分で、社会に直接重大な影響を及ぼす事件にかかるすべての処分

2 前項に規定する処分については、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所属、役職及び年齢

(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 前項の規定にかかわらず、懲戒解雇又は3月以上の停職の懲戒処分を行ったときは、理事長は、直ちに前項各号に掲げる事項を公表しなければならない。

4 前3項の規定にかかわらず、理事長は、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当該各項の規定による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) 公表することが適当でないとして理事長が認めたとき

(減給の方法)

第17条 就業規則第52条に規定する減給は、その効力の発生日の直後の給与の支給日（効力の発生日と給与の支給日とが近接する場合は、当該給与の支給日の次の給与の支給日）に行うものとする。

(停職の期間の計算)

第18条 就業規則第52条に規定する停職の期間の計算は、暦日により計算するものとする。

2 前項の期間は、第11条に記載する懲戒の効力の発生日の翌日から起算するものとする。

(解雇の手続)

第19条 第7条から第9条までの規定は、理事長が就業規則第52条に規定する「諭旨解雇」及び「懲戒解雇」を命じる場合に準用する。この場合において、「懲戒処分」とあるのは「諭旨解雇」又は「懲戒解雇」と読み替えるものとする。

(損害賠償との関係)

第20条 職員が故意又は過失によって法人に損害を及ぼしたときは、その損害を賠償しなければならない。

2 前項の規定による損害の賠償等は、懲戒処分によって免除されることはない。

(施行の細目)

第21条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

この規程は平成26年10月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この改正規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

(施行日)

1 この改正規程は、令和3年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員懲戒規程別表第32項の2から第32項の4までの規定は、この規程の施行の日以後に生じた事由について適用し、同日前に生じた事由については、なお従前の例による。

附 則

- 1 この改正規程は、令和5年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員懲戒規程別表第20項の規定は、この規程の施行の日以後に生じた事由について適用し、同日前に生じた事由については、なお従前の例による。

附 則

- 1 この改正規程は、令和6年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規程による改正後の地方独立行政法人大阪市民病院機構職員懲戒規程別表第29項、第54項及び第62項の規定は、この規程の施行の日以後に生じた事由について適用し、同日前に生じた事由については、なお従前の例による。

別表

項目	非違行為の種類	懲戒処分の種類
1	正当な理由なく10日以内の間連続して、所定の勤務日に勤務しないこと	減給又は戒告
2	正当な理由なく11日以上20日以内の間連続して、所定の勤務日に勤務しないこと	停職又は減給
3	正当な理由なく21日以上の間連続して、所定の勤務日に勤務しないこと	解雇
4	正当な理由なく勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務しないこと	戒告
5	病気休暇、その他の休暇又は介護休業等の承認を受けるに当たり、虚偽の申請をすること	減給
6	前項の申請により承認を受けた休暇等に基づき、所定の勤務日又は勤務時間中に勤務しないこと	停職又は減給
7	前2項に掲げる行為を繰り返すこと	解雇又は停職
8	自らの出退勤打刻（出勤又は退勤の状況を記録するための装置に出勤又は退勤の時刻を記録することをいう。以下同じ。）を他人に行わせること（次項に該当する行為を除く。）	減給又は戒告
9	自らの出勤又は退勤の時刻と異なる時刻において、自らの出退勤打刻を他人に行わせること	停職
10	依頼を受けて他人の出退勤打刻を行うこと	減給又は戒告
11	正当な理由なく勤務時間中に職場を離脱し、又は私的な行為を繰り返し行う等して業務を怠り、業務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
12	業務命令違反行為により、業務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
13	前2項に掲げる行為により、業務の運営に重大な支障を生じさせること	解雇又は停職
14	上司その他の職員に対する暴行、暴言その他の不穏当な言動により、職場の秩序を乱すこと	停職、減給又は戒告
15	業務に関し、上司に虚偽の報告を行うこと	減給又は戒告
16	前項に掲げる行為により、業務の運営に重大な支	停職又は減給

	障を生じさせること	
17	業務上知り得た秘密を漏らすこと	減給又は戒告
18	前項に掲げる行為により、業務の運営に重大な支障を生じさせること	解雇又は停職
19	職権を濫用して、専らその業務の用以外の用に供する目的で個人情報を取得すること	減給又は戒告
20	故意又は重大な過失による不適切な事務処理により、保有個人情報（個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第60条第1項に規定する保有個人情報をいう。以下同じ。）を流出させ、業務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
21	保有個人情報を自己又は第三者の不正な利益を図る目的で利用すること	解雇又は停職
22	重大な過失により法人公文書（地方独立行政法人大阪市民病院機構法人公文書管理規程第2条第1号に規定する法人文書をいう。以下同じ。）を紛失し、又は汚損することにより、業務の運営に重大な支障を生じさせること	停職、減給又は戒告
23	重大な過失により法人公文書の盗難に遭うこと	停職、減給又は戒告
24	故意に保存期間の満了していない法人公文書を廃棄し、業務の運営に重大な支障を生じさせること	解雇又は停職
25	法人公文書を不正に作成し、使用すること	解雇又は停職
26	故意又は重大な過失により、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。以下同じ。）に記録されている事項の正確性又は完全性を損い、業務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
27	前項に掲げる行為により、業務の運営に重大な支障を生じさせること	解雇又は停職
28	理事長の許可を得ることなく、営利企業その他の団体の役員等の地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事すること	停職、減給又は戒告
29	暴行若しくは脅迫を用いること等により、同意し	解雇又は停職

	ない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ若しくはその状態にあることに乗じて、他の職員にわいせつな行為をし、又は業務上の権限に基づく影響力を行使して他の職員と性的関係を結び、若しくは他の職員にわいせつな行為をすること	
30	相手の意に反することを認識した上で、他の職員に対し、性的な内容の発言、わいせつな文書、図画、電磁的記録に係る記録媒体その他の物の送付、身体への接触、つきまといその他の性的な言動（以下「性的言動」という。）を行うこと	減給又は戒告
31	前項に掲げる行為を繰り返すこと	停職又は減給
32	第30項に掲げる行為を執拗に繰り返すことにより、相手に著しい不安を与え、これに起因する疾病に罹患させること	解雇又は停職
32の2	同じ職場で働く者に対して、職務上の地位、人間関係その他の職場内の優位性を背景として業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為をすること	停職、減給又は戒告
32の3	前項に掲げる行為をしたことについて指導を受けたにもかかわらず、当該行為を繰り返すこと	停職又は減給
32の4	第32項の2に掲げる行為により、相手に著しい不安を与え、これに起因する疾病に罹患させること	解雇、停職又は減給
33	業務に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をすること	解雇
34	正当な理由なく、利害関係者と共に遊技若しくはゴルフをし、又は旅行をすること	停職、減給又は戒告
35	正当な理由なく、利害関係者から金銭若しくは物品の贈与若しくは貸付け又は便宜の供与を受けること	解雇又は停職
36	公的な債権を滞納し、履行の督促にもかかわらず支払わないこと	減給又は戒告
37	前項に掲げる行為を繰り返すこと	停職又は減給
38	破産手続開始の決定又は再生手続開始の決定を受	減給又は戒告

	け、業務に支障を生じさせること	
39	過失により公金又は物品を紛失すること	戒告
40	過失により公金又は物品の盗難に遭うこと	戒告
41	故意に職場において物品を損壊させること	減給又は戒告
42	重大な過失により公金又は物品を紛失すること	減給
43	重大な過失により公金又は物品の盗難に遭うこと	減給
44	公金を横領し、窃取し、又は詐取すること	解雇
45	過失により職場において出火又は爆発を発生させること	減給又は戒告
46	故意に給与の支給に関し不正な手続を行うこと又は故意に届出を怠り、若しくは虚偽の届出をして給与を不正に受給すること	解雇、停職又は減給
47	正当な理由なく、道路交通法（昭和35年法律第105号）第2条第1項第9号に規定する自動車又は同項第10号に規定する原動機付自転車（以下これらを「自動車等」という。）を常例として通勤に使用すること	停職又は減給
48	公金の支出若しくは収入又は物品の購入若しくは管理に関し、不適正な処理をすること（次項に該当する行為を除く。）	減給又は戒告
49	公金の支出若しくは収入又は物品の購入に関し、不適正な資金を捻出し、又は当該資金から支出すること	解雇又は停職
50	契約関係規程に違反する不適正な契約事務を行うこと（次項又は第52項に該当する行為を除く。）	減給又は戒告
51	入札の手続を避けるための意図的な分割発注に係る契約事務を行うこと	減給又は戒告
52	当事者間に履行の意思のない架空の契約に係る契約事務を行うこと	停職又は減給
53	前3項に掲げる行為により、業務の運営に重大な支障を生じさせること	解雇又は停職
54	放火、殺人、強盗、不同意性交等又は麻薬若しくは覚醒剤の使用若しくは所持を行うこと	解雇
55	横領、窃盗、詐欺、恐喝、脅迫、公務執行妨害又は職務強要を行うこと	解雇又は停職
56	人の身体を傷害するに至らない暴行を行うこと	減給又は戒告
57	暴行を加えて人の身体を傷害すること	停職又は減給
58	故意に他人の物を損壊すること	減給又は戒告
59	賭博をすること	停職、減給又は戒告
60	常習として賭博をすること	解雇又は停職

61	公共の場所又は公共の乗物において、酒に酔っ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行うこと	減給又は戒告
62	暴行若しくは脅迫を用いること等により、同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ若しくはその状態にあることに乗じて、わいせつな行為をすること又は18歳未満の者にわいせつな行為をすること若しくは18歳未満の者にわいせつな行為をさせること	解雇又は停職
63	公共の場所若しくは公共の乗物において、人を著しくしゅう恥させ、若しくは人に不安を覚えさせるような卑わいな言動をすること又はストーカー行為（ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）第2条第3項に規定するストーカー行為をいう。）をすること	解雇又は停職
64	公然わいせつ、盗撮、のぞきその他のわいせつ行為を行うこと	解雇又は停職
65	前3項に掲げる行為を繰り返すこと	解雇
66	酒気帯び運転（酒気を帯びて自動車等を運転することをいう。以下同じ。）をすること（次項から第69項までに該当する行為を除く。）	解雇又は停職
67	酒気帯び運転（酒酔い運転（酒に酔った状態（アルコールの影響により自動車等の正常な運転ができないおそれがある状態をいう。）で自動車等を運転することをいう。以下同じ。）を除く。）により人を死亡させ、又は人に傷害を負わせること	解雇
68	酒気帯び運転（酒酔い運転を除く。）により他人の物を損壊させること	解雇
69	酒酔い運転をすること	解雇
70	酒気帯び運転となることを知りながら、運転者に飲酒をすすめ、又は自動車等に同乗すること	解雇又は停職
71	自動車等を運転して人を死亡させ、又は人に重篤な傷害を負わせること	解雇、停職又は減給
72	前項に掲げる行為の後、負傷者を救護し、道路における危険を防止する等の必要な措置を講じる義務（以下「措置義務」という。）を怠ること	解雇又は停職
73	自動車等を運転して人に傷害を負わせること	減給又は戒告
74	前項に掲げる行為の後、措置義務を怠ること	停職又は減給

75	自動車等を運転して他人の物を損壊させる行為の後、措置義務を怠ること	停職、減給又は戒告
76	著しい最高速度違反、無免許運転その他の悪質な道路交通法に違反する行為を行うこと	停職、減給又は戒告
77	前項に掲げる行為により人に傷害を負わせ、又は当該行為の後、措置義務を怠ること	解雇又は停職