

# 半田市職員の懲戒処分基準

## 第1 目的

半田市職員の懲戒処分を厳正かつ公正に行うため、非違行為による処分量定を決定するに当たっての基準を次のとおり定めるものとする。

## 第2 代表的な事例及び標準的な処分量定

懲戒処分の対象となる非違行為の代表的な事例並びに当該行為に係る懲戒処分の種類及び程度（以下「標準例」という。）は、次に掲げるところによるものとする。

### 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、介護休暇、職免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。度重なる休暇の虚偽申請等をした職員は、免職又は停職とする。

#### (4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、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) 違法な職員団体活動

ア 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第37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) 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。
- (10) 個人情報の盗難、紛失又は流出  
過失により個人情報盗まれ、紛失し、又は流出させ、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) 政治的行為の制限違反  
ア 地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定に違反して政治的行為をした職員は、減給又は戒告とする。  
イ 地方公務員法第36条第3項の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした職員は、停職又は減給とする。  
ウ 公職選挙法第136条の2の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした職員は、免職又は停職とする。  
※ 法令違反の該当性については、司法判断によるものとする。
- (12) 営利企業への従事等の許可を得る手続の怠り  
商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの営利企業への従事等を行った職員は、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（半田市職員のハラスメント防止等に関する要綱第2条に定めるパワー・ハラスメントという。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

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。

(15) 収賄

職務に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

(16) 贈与等（利害関係者）

正当な理由なく、利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与（香典、供花、餞別、祝儀その他これらに類するものとして、社会通念上の範囲を超えるものを含む。）を受け取った職員は、当該贈与の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。

(17) 供応等（利害関係者）

正当な理由なく、利害関係者から供応、接待を受けた職員は、当該供応等の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。

(18) 入札談合等に関与する行為

入札談合等関与行為の排除及び防止に関する法律第2条第5項に規定する「入札談合等関与行為」を行った職員は、免職又は停職とする。

(19) 内部通報

ア 非違行為の事実を内部機関に通報した職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした職員は、停職又は減給とする。

イ 事実を捏造して非違行為を内部機関に通報した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(20) 公文書の不適正な取扱い

ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員は、免職又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

ウ 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、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。

(21) 公印偽造・不正使用

公印を偽造又は不正使用した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(22) 法令等違反・不適正な事務処理等

職務の遂行に関して法令等に違反するなど、不適正な事務処理や対応等を行うことにより、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。

## 2 公金、公物取扱関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃盗した職員は、免職とする。

- (3) 詐取  
人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。
- (4) 紛失  
公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。
- (5) 盗難  
重大な過失により公金又は公物を盗難により亡失した職員は、戒告とする。
- (6) 公物損壊  
故意に職場において公物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。
- (7) 失火  
過失により職場において公物の出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、公物の不適正処理  
自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした職員は、停職、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、停職、減給又は戒告とする。

### 3 公務外非行関係

- (1) 放火  
放火をした職員は、免職とする。
- (2) 殺人  
人を殺した職員は、免職とする。
- (3) 傷害  
人の身体を傷害した職員は、免職、停職又は減給とする。
- (4) 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、停職、減給又は戒告とする。
- (5) 脅迫  
人を脅迫した職員は、停職又は減給とする。
- (6) 強要  
人に強要した職員は、免職、停職又は減給とする。
- (7) 器物損壊  
故意に他人の物を損壊した職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (8) 横領  
ア 自己の占有する他人の物を横領した職員は、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。

(9) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。

(10) 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。

(11) 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、免職又は停職とする。

(12) 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。

(13) 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又は乱暴な言動をした職員は、減給又は戒告とする。

(14) 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。

(15) 痴漢行為・盗撮行為

公共の場所等において痴漢行為又は盗撮行為をした職員は、停職又は減給とする。

(16) ストーカー行為

ストーカー行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(17) 不同意わいせつ

不同意わいせつをした職員は、免職とする。

(18) 住居侵入

住居侵入をした職員は、停職又は減給とする。

(19) 私文書偽造

私文書を偽造した職員は、免職、停職又は減給とする。

(20) 供応等（利害関係者以外）

利害関係者に該当しない事業者等であっても、その者から供応接待を繰り返し受ける等社会通念上の範囲を超えて供応接待又は財産上の利益の供与を受けた職員は、当該供応等の程度等を考慮して、減給又は戒告とする。

4 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、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職又は停職（事故後の救護を怠る等

の措置義務違反をした職員は、免職)とする。

ウ 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ず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) 飲酒運転以外での交通事故(人身事故を伴うもの)

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、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。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過(一般道路 30km/h 以上、高速道路 40km/h 以上)等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

※処分に際しては、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。

### 第3 処分量定の決定

個々の事案の具体的な処分量定の決定に当たっては、第2に規定する標準例を基にして、以下の状況を総合的に考慮したうえで行うものとする。

- (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、また、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。
- (6) 上司への報告はあったか。
- (7) 日常の勤務態度や非違行為後の対応等はどのようなものであったか。

2 標準例に掲げられていない非違行為については、標準例を参考として判断する。

3 任命権者は、職員が非違行為を理由として起訴された場合は、直ちに当該職員を休職とする。この場合において、処分量定は、裁判の経過に応じて決定するものとする。

### 第4 処分の加重又は軽減

第3に規定するもののほか、以下に該当する場合は、標準例に掲げる処分量定以外とすることができる。

(1) 処分の加重について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。

ア 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当するとき。

イ 職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき。

ウ 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合いが特に高い

とき。

エ 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。

(2) 処分の軽減について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、標準例で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか又は処分を行わないことができることとする。(処分を軽減する場合においては、標準例で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓告を原則とする。)

ア 職員の日常の勤務態度が極めて良好であるとき。

イ 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。

ウ 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。

## 第5 報告義務

所属長は、職員が非違行為を行っていることが明らかであると判断した場合には、遅滞なくその旨を企画部人事課長に報告しなければならない。

## 第6 監督責任

(1) 指導監督不適正

所属職員が懲戒処分を受けることとなった場合で、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) 非違行為の隠ぺい、黙認

所属職員の非違行為を知り得たにもかかわらず、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。

## 第7 関係者の懲戒処分

非違行為をした職員の懲戒処分を行ったときは、次に該当する職員についても懲戒処分を行うものとする。

(1) 違反した職員に教唆し、又はほう助したと認められる職員

(2) 違反した職員と行動を共にした職員

※ 処分量定の決定に際しては、関与の程度を考慮のうえ、判断するものとする。

## 第8 昇給制限

懲戒処分(停職、減給、戒告)を受けた職員は、次期昇給日における昇給を制限する。

附 則

この基準は、平成17年4月1日から実施する。

附 則

この基準は、平成18年10月1日から実施する。

附 則

この基準は、令和2年8月1日から実施する。

附 則

この基準は、令和3年12月1日から実施する。

附 則

この基準は、令和6年2月13日から実施する。