

# 枚方市分限処分の指針

平成 28 年 2 月

## 第 1 指針の目的等

### 1. 本指針の目的

地方公務員法第 28 条では、職員の勤務実績が良くない場合や、心身の故障のため職務の遂行に支障があり又は職務遂行が困難な場合、及びその職に必要な適格性を欠く場合は、当該職員の意に反して降任又は免職を行うことができると規定されており、また、平成 28 年 4 月施行の法改正では、職員の意に反して降任又は免職することができる場合として、「人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績が良くない場合」と規定されたことから、分限事由に該当する行動例などについて、明確にすることが必要となっています。

ついては、分限処分に係る法の趣旨からも、勤務実績不良やその職に必要な適格性の欠如等が認められ、公務能率の維持・確保ができなくなる恐れのある場合には、その職員に対して公務上問題があることを自覚させ、個別指導等の必要な措置を講じることにより、勤務実績の改善を図る必要があります。一方で、必要な措置を講じつつ、適切な支援を行うことでその改善を図ることを基本としながらも、なおその改善が見られない場合には、毅然とした措置をとる必要があります。

あわせて、心身の故障等により、職務の遂行に支障がある、又はこれに堪えない状況にある職員への対応や、職員が行方不明となった場合の対応についても、職員の身分保障と公務能率の維持・確保の観点から整理を行い、分限処分制度の適切な運用を確保するため「枚方市分限処分の指針」を策定するものです。

### 2. 分限処分とは

分限処分は、地方公務員法（以下「法」といいます。）に定められた、公務の能率の維持およびその適正な運営の確保のため行われる処分であり、その種類として、免職・降任・休職がありますが、本指針では以下の事由による、免職又は降任について対象とします。

#### (1) 処分事由

##### ① 勤務実績不良（法第28条第1項第1号）

職員が担当すべきものとして割り当てられた職務を遂行して、その職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績が不十分な場合。（出勤状況または勤務状況が不良な場合を含む。）

##### ② 心身の故障（同項第2号）

将来回復の可能性のない、若しくは、分限休職期間中には回復の見込みの乏しい長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合。

##### ③ 適格性の欠如（同項第3号）

当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に起因してその職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合。

### 3. 本指針の対象

本指針は、地方公務員法の適用を受ける、一般職の職員全てを対象とし、正職員以外の職員についても、公務能率の維持・向上の観点から、本指針の内容を踏まえ、適切に対応するものとしてします。

分限処分は職員に不利益な身分変動を生じさせるものであることから、職員が法に定められた分限事由に該当するかどうかの判断にあたっては、恣意的な処分とならないよう、客観的な基準に基づき、適切かつ合理的な判断を行う必要があります。

また、法の趣旨が公務能率の維持・向上にあることに鑑み、安易に分限処分を行うことなく、問題がある職員に対する粘り強い指導育成等による意識・能力の改善や、心身の故障からの回復を図ることを主眼において対応します。

## 1. 勤務実績不良及び適格性欠如（法第28条第1項第1号及び第3号関係）

### （1）勤務実績不良又は適格性欠如に該当する職員の具体的事例等

法に規定する「人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合」と判断する際の具体的な基準（行動例）は、以下のとおりとします。

#### ① 勤務実績不良の場合

- ア 事前に承認を得ず、年次有給休暇を取得することが頻繁にある。
- イ 連絡なく遅刻・早退をすることが頻繁にあり、業務に支障を及ぼす。
- ウ 勤務時間中、業務に関係のない用事で、無断で自席を離れることが頻繁にある。
- エ 業務に関係しない電話、電子メール又はインターネットに興じるなどして職務に専念しない。
- オ 指定された研修等を欠席することが度々ある。
- カ 初歩的な業務上のミスを繰り返し、又は業務における成果物、処理数が一般的な水準に比べ著しく劣る。
- キ 所定の業務の処理手続きを無視して業務を行い、又は上司への報告、相談等を怠るなどして独断で業務を行う。
- ク 担当業務を1人で処理することができず、日常的に同僚など他の職員の支援を要する。
- ケ 職務を遂行するに当たって、予定の期限を大幅に過ぎることが頻繁にある。
- コ 正当な理由なく、上司の指導または職務命令に従わない。
- サ 上記アからコまでに掲げる事例以外で、勤務実績不良等が認められる。

#### ② 適格性欠如の場合

- ア 威嚇的な言葉や、粗暴な態度など、周囲の職員等に不快感を与える言動を繰り返す。
- イ 上司や同僚など他の職員に対して暴言、誹謗又は中傷を繰り返す。
- ウ 協調性に欠け、同僚など他の職員等ともめごとを繰り返す。
- エ 粗暴な言動等により、市民とトラブルやもめごとを繰り返す。
- オ 公務員として必要な適格性に疑問を抱かせるような問題行動、発言を繰り返す。

#### ③ 総合評価制度において2年連続で評価ランク「B」を受けた場合

### （2）勤務実績不良又は適格性欠如に該当する職員への対応

上記（1）に該当する職員に対しては、公務能率の維持・向上と人材育成の観点から粘り強い指導・育成等により問題行動等の改善を促すこととなりますが、その流れは以下のとおりとなります。

- ① 行動記録などの事実に基づき、所属長から注意、指導を行います。
- ② 人事担当課と協議の上、「指導・育成制度」により、問題行動等の改善を図ります。  
対象者と所属長が、問題行動の事実や改善目標の共有を行った上で、6か月のOJTなどによる指導・育成を行った後、達成状況の評価を行います。

- ③ 6か月の指導・育成で改善が不十分と判断した場合は、目標等の再設定を行った上で引き続き3か月の指導・育成を行います。
- ④ 計9か月の指導・育成を経てもなお、改善が不十分な場合は「警告書」を交付し、分限処分が行われる可能性があることを告知します。その上で再度、3か月の指導・育成を行います。
- ⑤ 計12か月の指導・育成を経てもなお、改善が不十分な場合は、問題行動等の原因に心身の故障が疑われる場合は産業医の意見を聞くなど、必要な調査を行った上で、分限処分についての判断を行います。

上記、指導・育成の過程で、問題行動や職員の業務に対する取り組み姿勢などが改善していくことにより、公務能率の維持・向上が図れるものと考えますが、相当期間にわたる粘り強い指導育成によっても、改善が見られない場合には、分限**免職**又は**降任**とします。

### **(3) 正職員以外の職員への適用について**

正職員以外の職員に対しても、勤務実績不良や適格性欠如に該当する具体的事例や、そういった行動が見られる職員に対し、所属長から注意、指導を行うといった基本的な対応は同様となりますが、それぞれの職において次に該当する場合には、新規又は継続の任用をしないものとします。

#### **① 再任用職員**

**新規**： i 過去5年間に、(1)に掲げる具体的な行動例（以下、「行動例」という）が見受けられ、所属長からの再三の注意・指導にもかかわらず「指導・育成制度」の適用を受け、かつ1回目（6か月）の指導・育成の終了後も行動が改善されなかった場合。

ii 総合評価制度において、過去5年間に評価ランク「B」を2回以上受けた場合、あるいは60歳（定年）年度において、評価ランク「B」を受けた場合。

**更新**： i 1年間の任期中に、行動例が見受けられ、所属長から注意・指導を受けたにもかかわらず、改善が不十分であった場合。

ii 当該年度の総合評価制度において、評価ランク「B」を受けた場合。

#### **② 任期付職員（選考による任用の職の場合）**

3年間の任期中において、行動例が見受けられ、所属長からの再三の注意・指導にもかかわらず「指導・育成制度」の適用を受け、かつ1回目（6か月）の指導・育成で改善されなかった場合。

#### **③ 非常勤職員（1年任期の2回更新など）**

1年間の任期中に、行動例が見受けられ、所属長から注意・指導を受けたにもかかわらず、改善が不十分であった場合。

#### **④ 臨時的任用職員**

任期中に行動例が見受けられ、所属長から注意・指導を受けたにもかかわらず、改善が不十分であった場合。

#### **⑤ その他**

条件付採用職員（新たに採用された任期付職員を含む）について、勤務実績不良又は適格性欠如に該当する具体的事例が見受けられ、所属長の日常的な指導・助言によっても改善しない場合で、所属長同席のもと人事担当課において面談を行った結果、問題行動の内容が事実であった場合は正式採用しない。（1か月前に通知）

## 2. 心身の故障（法第 28 条第 1 項第 2 号関係）

### （1）心身の故障により職務の遂行に堪えないと判断する具体的事例

- ① 病気休職の期間が連続して3年に達しようとしている場合
- ② 病気休職中であるが、今後、回復して就労可能となる見込みがない場合
- ③ 病気休職から復職後、1年以内に再度の病気休職（前回の病気休職と心身の故障の内容が明らかに異なる場合を除く。）となり、その休職の期間が2年を超えた場合
- ④ 1の（1）に掲げる勤務実績不良又は適格性欠如が、心身の故障に起因すると疑われる場合

### （2）心身の故障に該当する職員への対応

心身の故障により、上記（1）の状態に至った職員については、円滑な復職に向け、複数の医師による診断を求めるなど、客観的な資料に基づき、復職に向けた取り組みを行うこととしますが、就労可能の見込がないと判断された場合、もしくは受診命令に従わない場合には、分限免職とします。

### （3）正職員以外の職員への適用について

正職員以外の職員についても、円滑な復職に向けた取り組みを基本に、任期の更新にあたっては、心身の故障や治療の状況等を、次年度以降の任用の判断基準として活用することとし、それぞれの職において次に該当する場合には、新規又は継続の任用をしないものとし、

#### ① 再任用職員、非常勤職員

病気休職を取得し続け、任用期間を満了した場合。

#### ② その他

条件付採用職員（新たに採用された任期付職員を含む）で、条件付採用期間の6か月のうち、実際に勤務した日数が90日に満たない場合は、勤務日数が90日に達するまでの間、その条件付採用の期間を延長します。ただし、延長の期間は、条件付採用期間の開始後1年を超えないものとし、

## 3. 行方不明

### （1）対応措置が必要となる事例

災害等により生死不明の場合や、懲戒処分事由に該当する場合などを除き、職員が行方不明となった場合は、1か月が経過すれば法に定める「適格性の欠如」として分限免職とします。

## 4. その他

本指針に定める、職員の指導・育成に関する手続の詳細や、分限処分を行うにあたり必要な事項（判断基準、手続、留意点、様式など）については、別に定めるものとし、