

池田市職員分限処分指針

平成23年1月1日

池田市

池田市職員の分限処分の指針

平成23年1月1日

1. 分限処分の趣旨

地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）に定める分限処分は、職員が情実に左右されず、全体の奉仕者として公正に職務を遂行できる環境を確保するために設けられた身分保障を前提に、その職に必要な適格性の欠如等が認められる職員が存在して公務能率の維持・確保ができなくなるおそれのある場合に、公務の適正かつ能率的な運営を図るために当該職員を免職、降任又は休職させるものである。

この指針は、分限事由に該当するか又は可能性のある職員に対して、公務能率を阻害している職員に改善を求め、改善できなければ厳正に分限処分を行い、恣意的な処分とならぬよう適切かつ合理的な判断を行うために、分限処分の検討が必要となる典型的な事例について、各所属において行うことが考えられる手続や留意点等の対応措置をまとめるとともに、分限事由である勤務実績不良（法第28条第1項第1号）又は適格性欠如（同項第3号）の徴表と評価することができる事実の例（参考1）、それらを判断する客観的な資料の例（参考2）及び国において実際に分限処分が行われた例（参考3）を示し、参考に供することとする。

なお、希望降任については、この指針によらず別に定めるところによる。

2. 所属長及び分限権者の責務等

各所属においては、日ごろから、職員が分限事由に該当する可能性のある場合には、職員に公務能率を阻害している状況等を認識させてその改善を求めたり、研修の実施等の必要な措置を講ずるなど、適切な人事管理を行う必要がある。その際、心身の故障があると思われる職員に対しては、職員の健康の保持・増進及び安全の確保に必要な措置を講ずることとされている責務を果たすことが求められる。

その上で、法に定められた分限事由の有無の判断に当たっては、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、恣意的な処分とならないよう、客観的な資料により、分限制度の趣旨に沿い、適切かつ合理的な判断を行う必要がある。

3. 分限事由と分限処分の内容

職員が、所定の手続を経てもなお、次の分限事由に該当すると判断された場合は、それぞれに定める分限処分を行う。

1 勤務実績不良（法第28条第1項第1号関係） 免職又は降任

職員が担当すべきものとして割り当てられた職務内容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、その実績があがらない場合をいい、当該職員の出勤状況や勤務状況が不良な場合もこれに当たる。

2 心身の故障（法第28条第1項第2号関係） 免職又は降任

将来回復の可能性のない、あるいは、分限休職期間中には回復の見込みが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 適格性欠如（法第28条第1項第3号関係） 免職又は降任

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

4 受診命令違反（法第28条第1項第3号関係） 免職

「病気による休職期間の終了」、「心身の故障と思われる理由による勤務実績不良又は適格性欠如の疑い」について、医師への受診命令に従わない場合

5 行方不明（法第28条第1項第3号関係） 免職

1月以上にわたる行方不明の場合

4. 分限処分の検討が必要となる場合の対応措置

1 勤務実績不良及び適格性欠如・・・免職又は降任

勤務実績不良の職員又はその職への適格性に疑いを抱かせるような問題行動を起こしている職員に対しては、一定期間にわたり、注意・指導を繰り返し行うほか、必要に応じて、担当職務の見直し、研修等を行い、それによっても勤務実績不良の状態又は適格性に疑いを抱かせる状態が継続する場合には、分限処分（免職又は降

任)が行われる可能性がある旨警告する文書(警告書)を交付する。その上で、一定期間経過後もこれらの状態が改善されていないことにより当該職員が法第28条第1項第1号又は第3号に該当するときには、**分限処分(免職又は降任)**を行う。

(参考1参照)

(1) 手続

注意・指導、担当職務の見直し等

人事当局及び職場の管理監督者は、**勤務実績不良の職員(勤務実績不良の徴表と評価することができる事実が認められる職員)**又はその職への**適格性に疑い**を抱かせるような問題行動を起こしている職員(**適格性欠如の徴表と評価することができる事実が認められる職員**)に対し、勤務実績の改善を図るため又は問題行動を是正させるための注意・指導を繰り返し行うほか、必要に応じて、担当職務の見直し、配置換又は研修を行うなどして、**勤務実績不良の状態又は適格性に疑い**を抱かせる状態が改善されるように努める。

警告書の交付

の措置を一定期間継続して行っても**勤務実績不良の状態又は適格性欠如**の徴表と評価することができる行為が頻繁に見受けられるなど**適格性に疑い**を抱かせる状態が続いている場合には、任命権者は、当該職員に対して、次の内容の記載がある文書(以下「警告書」という。様式の例は別紙1参照)を交付する。

(ア) **勤務実績不良又は適格性欠如の徴表と評価することができる具体的事実**

(イ) **勤務実績不良又は適格性欠如の徴表と評価することができる状態の改善を求める旨の文言**

(ウ) 今後、これらの状態が改善されない場合には、法第28条第1項第1号又は第3号に基づいて**分限処分(免職又は降任)**が行われる可能性がある旨の文言

弁明の機会の付与

任命権者が職員に の警告書を交付した場合には、当該職員に**弁明の機会**を与える。

警告書交付後の観察

人事当局及び職場の管理監督者は、警告書交付後も、一定期間注意・指導等を行いつつ、**勤務実績不良**の状態又は**適格性に疑い**を抱かせる状態が改善されているかどうか、注意深く観察・確認を行う。

分限処分

任命権者は、 から までの措置を講じたにもかかわらず、職員の**勤務実績不良**の状態又は**適格性に疑い**を抱かせる状態が改善されていないことにより当該職員が法第28条第1項第1号又は第3号に該当すると判断した場合は、**分限処分（免職又は降任）**を行う。

（２） 留意点

資料収集

勤務実績不良又は**適格性欠如**に該当するか否かの判断は、単一の事実や行動のみをもって判断するのではなく、一連の行動等を相互に有機的に関連付けて行うものであるので、参考2に掲げるような客観的な資料を収集した上で行う必要があり、特に、仕事上の失敗・トラブル・第三者からの苦情等の具体的な事実が発生した場合には、その都度、詳細に記録を作成しておく。また、注意・指導、警告書の交付等の措置を行った場合は、その内容を記録しておく。

問題行動が心の不健康に起因すると思われる場合

問題行動が心の不健康に起因すると思われる場合には、管理監督者は、職員に積極的に話しかけて事情を聞くほか、必要に応じ同僚等に職員の状況の変化の有無を聞き、また、健康管理者、健康管理医、専門家等と対応を相談する。

（ 国の「職員の心の健康づくりのための指針について（平成16年3月30日勤職 - 75）」参照）

懲戒処分との関係

問題行動が懲戒処分の対象となる場合には、任命権者は、総合的な判断に基づいて懲戒処分を行うなど厳正に対応する必要がある。

降任と免職

- ・ **降任**・・・下位の職であれば良好な職務遂行が期待できると判断するとき
- ・ **免職**・・・下位の職でもそれが期待できないと判断するとき

行為の態様等に応じた手続の省略

問題行動の態様や業務への影響等によっては、任命権者の判断と責任に基づいて、裁量の範囲内で、警告書の交付などの手続を省略することができる。

2 心身の故障・・・免職又は降任

3年間の**病気による休職期間**が満了するにもかかわらず**心身の故障**の回復が不十分で職務遂行が困難であると考えられる場合、**病気による休職中**であって今後職務遂行が可能となる見込みがないと判断される場合又は**療養休暇や病気による休職**を繰り返して休職期間の累計が3年を超え、そのような状態が今後も継続して、職務の遂行に支障があると見込まれる場合には、医師2名の受診をさせて、法第28条第1項第2号に該当するかどうかを判断する。

この場合において、病気による休職から復職後、1年以内に再度の病気により休職（心身故障の内容が明らかに異なる場合を除く。）となり、休職期間が通算して3年に至るにもかかわらず、病状が回復せず、今後も職務の遂行に支障があると見込まれる場合は、免職又は降任とする。

また、療養休暇については、職場復帰後、20日以内に再度の療養休暇（公務若しくは通勤又は結核性疾患によるものを除く。）を使用したときは、当該再度の療養休暇と直前の療養休暇の期間は連続しているものとみなす。ただし、心身の故障の内容が明らかに異なる場合は、この限りでない。

（1） 手続

医師2名による診断

任命権者は、職員が3年間の**病気による休職期間**が満了するにもかかわらず**心身の故障**の回復が不十分で職務遂行が困難であると考えられる場合、**病気による休職中**であって今後職務遂行が可能となる見込みがないと判断される場合又は**療養休暇や病気による休職**を繰り返してそれらの期間の累計が3年を超え、そのような状態が今後も継続して、職務の遂行に支障があると見込まれる場合には、当該職員に対して、法第28条第1項第2号に該当するか否かを判断するために、医師2名を指定して受診を促す。この場合において、職員が指定された医師2名の診断を受けようとしなない場合には、職務命令として受診を命じる。

医師 2 名の診断結果による判断

(ア) 医師 2 名により心身の故障があると診断された場合

指定した医師 2 名によって、池田市職員の分限に関する条例第 3 条第 2 項に規定する診断（長期の療養若しくは休養を要する疾患又は療養若しくは休養によっても治ゆし難い心身の故障があるとの診断）がなされ、その疾患又は故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えられないことが明らかな場合は、**分限処分（免職）**とする。

(イ) 医師 2 名による心身の故障があるとの診断が得られなかった場合

指定した医師 2 名のうち、少なくとも 1 名が池田市職員の分限に関する条例第 3 条の 2 に規定する診断をしなかった場合には、法第 28 条第 1 項第 2 号に該当すると判断することはできず、職員本人及び主治医・健康管理医等と相談の上、円滑な職場復帰を図っていくなどの対応を行う必要がある。なお、当該職員が管理職であって、事務執行上、特に重大な支障が生じる場合は、**分限処分（降任）**とする。

(2) 留意点

医師による適切な診断を求める努力

心身の故障の回復の可能性の判断は、医師の専門的診断に基づく必要があるが、職場の実態や職員の職場における実情等について、診断する医師の十分な理解を得ることなどを通じて、適切な診断を求めていくことが必要である。

病気による休職期間満了前からの準備

3 年間の**病気による休職**の期間が満了する場合には、その期間満了前から、当該職員や主治医と緊密に連絡を取って病状の把握に努め、医師 2 名の診断を求める必要があるかどうか検討しておく。

複数の異なる内容の心身の故障が原因の場合

療養休暇や病気による休職を繰り返してその累計が 3 年を超える場合であっても、例えば、精神疾患の病状が回復し職場復帰した後に交通事故による外傷によって**病気による休職**等とされた場合のように、当該**病気による休職**等の原因である心身の故障の内容が明らかに異なるときには、この事例には該当しないものとして取り扱う。

3 受診命令違反・・・免職

3年間の病気による休職期間が満了するに当たって心身の故障の回復が不十分で職務遂行が不可能であると考えられたことなどから、再三にわたり医師の受診を命じたにもかかわらずこれに従わない場合又は勤務実績不良若しくはその職への適格性に疑いを抱かせるような問題行動を起こしている職員について、それらが心身の故障に起因すると思われるため再三にわたり医師の受診を命じたにもかかわらずこれに従わない場合には、医師2名の受診を受診命令書により命じ、これに従わないときは、法第28条第1項第3号により分限処分（免職）とする。

(1) 手続

受診命令書の交付

次の内容の記載がある受診命令書（様式の例は別紙2参照）を交付して受診を命じる。

(ア) 任命権者の指定する医師2名の診断を受け、診断書を提出するよう命ずる旨の文言

(イ) この受診命令が法第28条第1項第2号に該当する可能性があるか否かを確認することを目的とするものである旨の文言

(ウ) 正当な理由なくこの受診命令に従わない場合、法第28条第1項第3号に該当するとして分限処分（免職）が行われる可能性がある旨の文言
分限免職

の受診命令書の交付により行う受診命令に対し、職員が正当な理由なく従わない場合、法第28条第1項第3号により分限処分（免職）とする。

(2) 留意点（適格性欠如の要件を確認しておく必要性）

この分限処分（免職）は、法第28条第1項第3号に基づく処分であるから、職員が正当な理由なく受診命令を拒否したことのほか、当該職員が有していると思われる疾患又は故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない状況にあると認められること、受診命令拒否その他の行動、態度等から、当該職員がその職に必要な適格性を欠くと認められることを客観的資料により確認して行うことが必要である。

4 行方不明・・・免職

原則として1月以上にわたる行方不明は、分限処分（免職）とする。

留意点

被処分者となる職員の所在を知ることができないときには、池田市公告式条例（昭和25年池田市条例第24号）第2条第1項に規定する掲示場に、処分内容を掲示する。

参考 1 勤務実績不良又は適格性欠如の徴表と評価することができる事実の例

勤務実績不良又は適格性欠如の徴表と評価することができる事実の例としては、国家公務員においては、以下のようなものがある（表右側の「実例」は参考 2 の例と対応している。）。

なお、個々の例が法第 28 条第 1 項第 1 号の勤務実績不良又は同条同項第 3 号の適格性欠如のいずれの徴表に該当するかについては、諸般の要素を総合的に検討して判断する必要があるが、下記の例のうち、(1) から (5) までについては同条同項第 1 号又は第 3 号の徴表、(6) 及び (7) については同条同項第 3 号の徴表と評価することができる。

また、個々の例の中には、同時に懲戒処分の対象となる事実も含まれていることから、当該事実を把握した任命権者は、分限処分と懲戒処分の目的や性格に照らして、どの処分を行うかを判断する必要がある。

事 実 の 例		実例
勤務実績不良又は適格性欠如の徴表と評価することができる事実の例	(1) 勤務を欠くことにより職務を遂行しなかった。	
	長期にわたり又は繰り返し勤務を欠いたり、勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた。	ア オ カ
	連絡なしに出勤しなかったり、遅刻・早退をした。	
	事前に年次休暇等を申請せずに欠勤を繰り返し、業務に著しい支障を及ぼした（現実に連絡できない状況にあった場合を除く。）。	
	業務と関係ない用事で度々無断で長時間席を離れるなど職務に専念しなかった（欠勤処理されていない場合でも勤務実績不良等と評価され得る。）。	イ オ カ
	勤務時間中、頻繁に無断で自席を離れ、他の職員に著しい支障を及ぼした（緊急の場合を除く。）。	
	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かった（緊急の場合を除く。）。	
	(2) 割り当てられた特定の業務を行わなかった。	
	所属する係の所掌業務のうち、自分の好む業務のみを行い、他の命ぜられた業務を行わなかった。	
	(3) 不完全な業務処理により職務遂行の実績があがらなかった。	
	業務のレベルや作業能率が著しく低かった。	
	業務の成果物が著しく拙劣であった。	
	事務処理数が職員の一般的な水準に比べ著しく劣った。	
	業務ミスを繰り返し、業務に支障を及ぼした。	
計算業務を行うに当たって初歩的な計算誤りを繰り返した。		
業務を 1 人では完結できなかった。		
他の職員と比べて窓口対応等でのトラブルが著しく多く、他の職員が処理せざるを得なかった。	ア イ	
所定の業務処理を行わなかった。	ア カ	
上司への業務報告を怠った。		
書類の提出期限を守らなかった。		
業務日誌を作成しなかった。		
(4) 業務上必要なファイルや書類を許可なく廃棄するなど意図的な業務妨害を行った。		
(5) 職務命令に違反したり、職務命令を拒否した（受診命令の拒否を含む。）。	エ オ	
(6) 上司等に対する暴力、暴言、誹謗中傷を繰り返した。	ウ エ カ キ	
(7) 協調性に欠け、他の職員と度々トラブルを起こした。	ウ エ オ カ キ	

参考2 実際に分限処分が行われた例

- (ア) 正規の手順に従って業務を処理せず、来訪者の照会に対しても必要なことを答えないなど、業務遂行に当たって常に同僚職員が応援する必要が生じ、再三の指示、指導にもかかわらず勤務実績の改善が見られず、かつ、遅刻、早退、終日欠勤などで無断欠勤を繰り返した。
- (イ) 来訪者への対応につき責任をもって行う立場にある者が、勤務時間のほとんどを図書室において個人的な研究や勉強などで時間を過ごし、緊急時を含め、来訪者への対応態度に消極性が顕著で、来訪者や同僚の信頼を得ず、組織協働的な業務運営を困難にした。
- (ウ) 上司・同僚・来訪者に対して、大声でその名誉・信用・人格を傷つけるような非難・中傷等を繰り返し、また、インターネットによりこれらの者を誹謗・中傷する内容の投稿をし、職員本人の業務が停滞しているだけでなく同僚職員の業務遂行にまで悪影響を及ぼした。
- (エ) 暴力を伴う言動及び意味不明な言動、職務命令の拒否、部内部外の者に対する長時間の迷惑電話、職員の業務を長時間にわたり中断させる行為などを繰り返し、周囲の職員、特に女性職員に対し恐怖感を与え続けた。
- (オ) 勤務状況について上司から度重なる注意、指導を受けるとともに、懲戒処分（減給）を受けたにもかかわらず、その後も勤務意欲に欠け、遅刻等について指導した上司に対する不適切な言動のほか、出勤後、庁舎の物置等に入り、職務命令を放棄したこともあった。また、事務室において管理者に長時間まとわりつき、管理者及び他の職員の業務の正常な遂行を妨害した。
- (カ) 課長から命ぜられた課の日常の業務及び特命の業務を行わず、課の内外を問わず大声で叫びあるいは暴言を吐くなどけん騒にわたる言動を繰り返して業務の妨害を行い、勤務時間内に職場を離脱するなどして役所やその関係団体の幹部職員のもとに赴いて執ように面会を求め、更にこれら職員の自宅を夜間や休日に訪問して執ように面会を求めるなどの行為を繰り返した。
- (キ) 繰り返し懲戒処分等に付され、上司から注意、指導、訓戒を受ける等嚴重に戒められていたにもかかわらず、数年間にわたって、勤務時間中の飲食、雑談などや遅刻によって勤務を欠き、また、ラジオを聞きながら作業を行う、上司等に暴行を加え暴言を浴びせる、故意に作業を遅くするなどの行為を繰り返し行った。

参考3 勤務実績不良又は適格性欠如を証明するための客観的な資料の例

- (1) 勤務評定記録書その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実を記録した文書
- (2) 勤務実績が他の職員と比較して明らかに劣る事実を示す記録
- (3) 仕事上の失敗・トラブル、苦情等の記録
- (4) 指導に関する記録、対話に関する記録
職務命令に従わない等、その職にふさわしくない言動に関する記録
その職に必要な能力、適性、知識を有していない事実に関する記録
- (5) 服務に関する記録（懲戒処分、分限処分等の記録を含む。）
- (6) 身上申告書、職務状況に関する報告
- (7) 研修、業務の割振り変更や他の職への配置換の結果報告

(別紙 1)

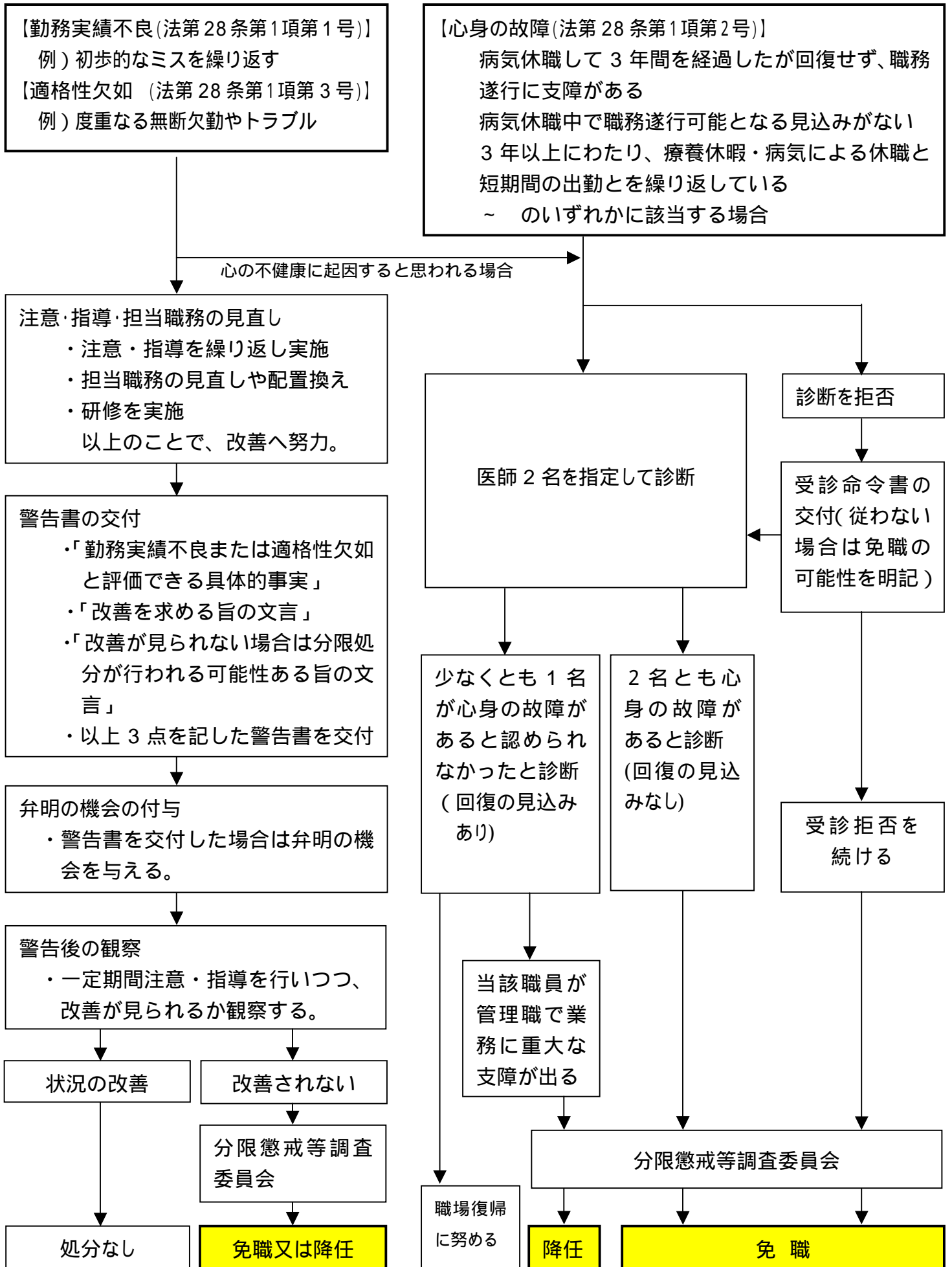
警 告 書	
(現職)	(氏名)
(内容) 1 あなたには、下記のとおり、勤務実績不良又は適格性欠如の徴表と評価することができる事実が認められますので、その改善を求めます。 2 今後、これらの状態が改善されない場合は、地方公務員法第28条第1項第1号又は第3号に基づいて分限処分(免職・降任)が行われる可能性があります。	
(勤務実績不良又は適格性欠如の徴表と評価することができる具体的事実)	
年 月 日	
任命権者	

(別紙2)

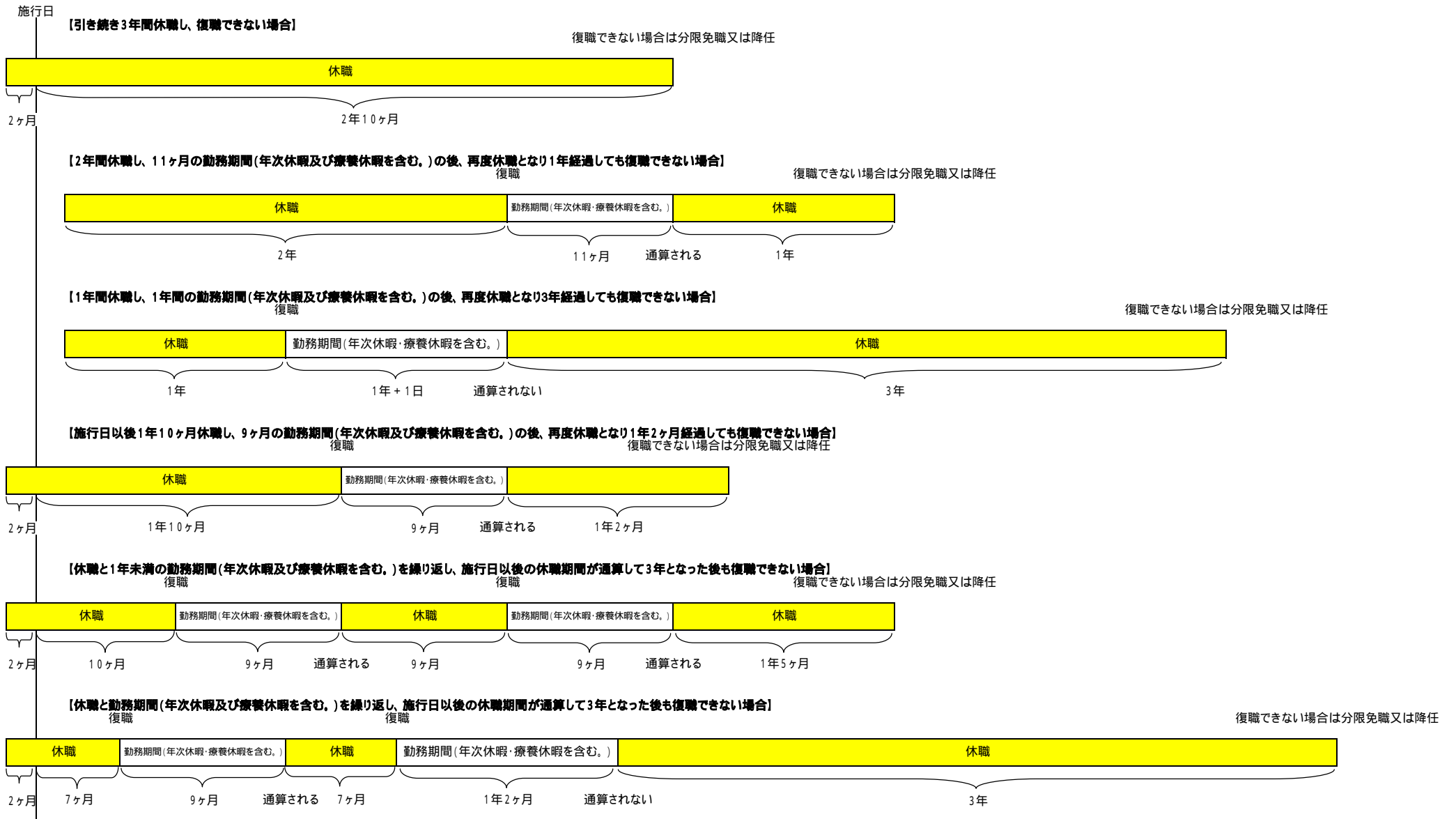
受 診 命 令 書	
(現職)	(氏名)
<p>(内容)</p> <p>1 あなたに対し、 年 月 日までに、次の医師2名の診断を受け、 診断書を提出するよう命じます。</p> <p>指定医師</p> <p>指定医師</p> <p>2 これは、地方公務員法第28条第1項第2号に該当する可能性があるか否かを 確認することを目的とするものです。</p> <p>3 あなたが正当な理由なくこの受診命令に従わない場合は、地方公務員法第28 条第1項第3号に該当するものとして、分限免職が行われる可能性があります。</p>	
年 月 日	
任命権者	

池田市職員の分限処分の流れ

法...地方公務員法

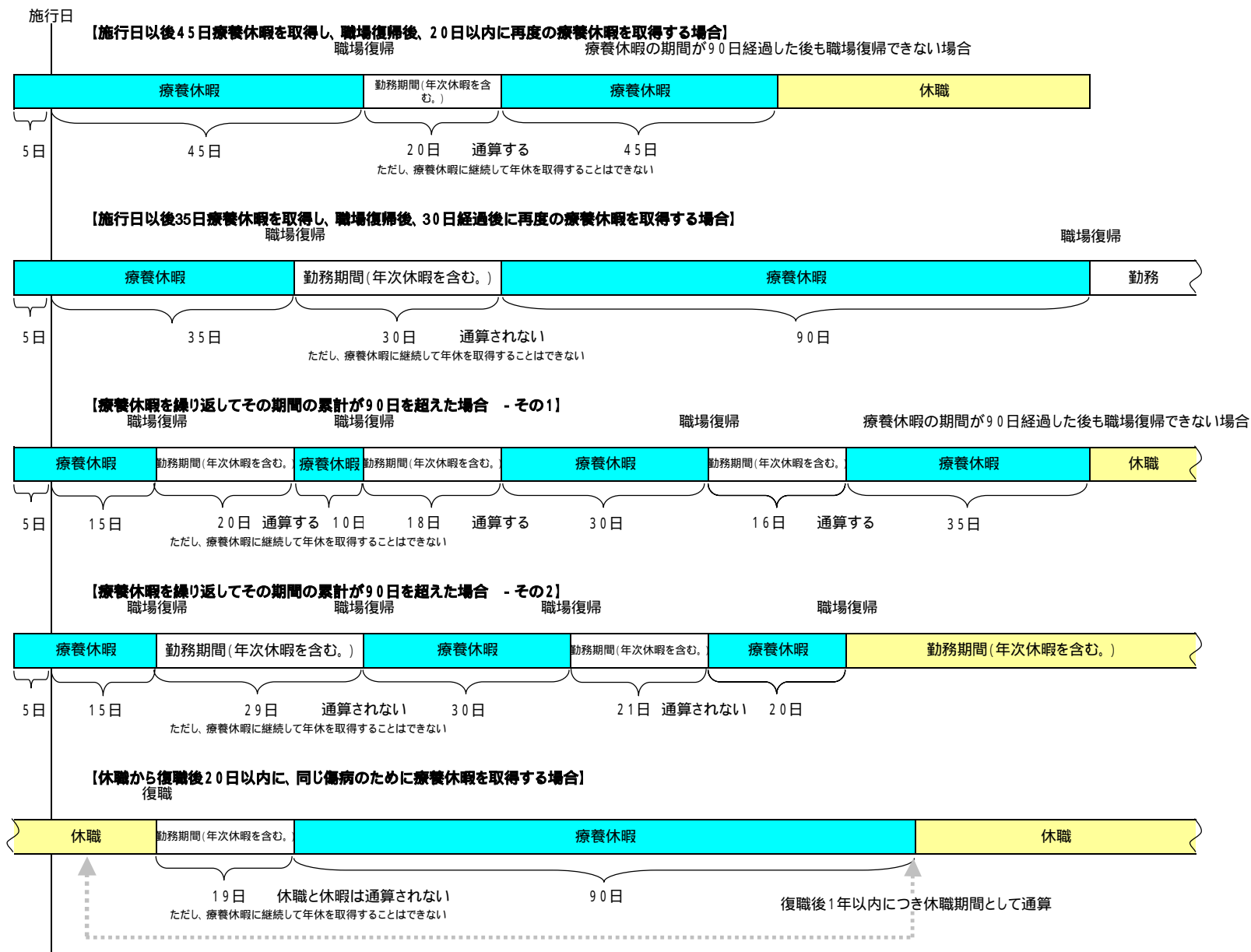


休職期間の通算について（復職後1年以内の再度の休職は通算）



ただし、心身故障の内容が明らかに異なる場合は通算されない。

療養休暇の期間の通算について（職場復帰後20日以内の再度の療養休暇は通算）



ただし、心身故障の内容が明らかに異なる場合は通算されない。