

板橋区職員の分限処分に関する指針

平成28年3月24日区長決定

第1 趣旨

この指針は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条に基づく職員の意に反する免職、休職、降任及び降給の処分（以下「分限処分」という。）を行う場合の具体的な手続きその他の運用に関し必要な事項を定め、公務の適正かつ能率的な運営の確保並びに人材育成の促進を図ることを目的とする。

第2 分限事由と処分内容

法第28条第1項及び職員の分限に関する条例（昭和35年4月1日東京都板橋区条例第24号。以下「条例」という。）第2条第2項の定める分限事由に該当すると判断された場合には、以下に定める処分を行う。

1 勤務実績不良（法第28条第1項第1号、条例第2条第2項）

「勤務実績がよくない場合」とは次の（1）から（3）に掲げる場合をいい、降給、降任又は免職とする。

- （1）職員の板橋区勤務評定規程に定める第一次評定者の評定が最下位の段階であって、勤務実績が良くないと認められる場合
- （2）勤務の状況が不良であって、業務に著しい支障を及ぼす場合
- （3）前2号に掲げる場合のほか、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、その実績が良くないと認められる場合（出勤状況や勤務状況が不良な場合も含む。）

2 心身の故障（法第28条第1項第2号）

「心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合」とは次の（1）又は（2）に掲げる場合をいい、降任又は免職とする。

- （1）法第28条第2項第1号に掲げる事由による休職をしている職員であって、当該休職の期間が満了するにもかかわらず、なお心身の故障が回復せず、今後も職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- （2）前号に掲げる場合のほか、将来回復の可能性がない、又は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）

「その職に必要な適格性を欠く場合」とは次の（1）から（5）に掲げる場合をいい、（1）又は（2）に該当する場合は免職、（3）から（5）に該当する場合は降任又は免職とする。

- （1）第3-2（2）から（5）の規定により行った受診命令に従わなかった場合

- (2) 1月以上にわたり行方が不明である場合（意図的に継続して無断欠勤するなど懲戒事由に該当することが明らかな場合及び災害によることが明らかな場合を除く。）
- (3) 正当な理由なく法第32条の上司の職務上の命令に再三にわたり従わない場合
- (4) 上司その他の職員又は区民に対し、暴力、暴言又は中傷を繰り返す場合
- (5) 前各号に掲げる場合のほか、簡単に矯正することのできない持続性の高い素質、能力又は性格等に起因して、その職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる蓋然性が高いと認められる場合

4 処分選択の基準

処分にあたっては、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが可能と判断する場合は降給、現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、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は、職務遂行能力に応じた職に降任させるものとし、下位の職でも良好な職務遂行が期待できないと判断するときは免職とする。

第3 対応措置

1 勤務実績不良の職員への対応

- (1) 所属長は、人事課長と協力し、法第28条第1項第1号又は条例第2条第2項に該当する職員（以下「対象職員」という。）に対して、指導その他の人事委員会規則に定める措置を講じるものとする。
- (2) 所属長は、対象職員の勤務実績の記録、上司の指導又は注意の状況の記録その他の対象職員の勤務に係る記録を作成し、必要に応じて人事課長にその状況を報告するものとする。
- (3) 人事課長は、対象職員の勤務の状況が改善されていないと判断した場合には、対象職員に対して警告書を交付し、早期の改善を求めるものとする。
- (4) 前項の警告書には、勤務実績不良と評価することができる具体的事実及び勤務の状況が改善されない場合には分限処分が行われる可能性がある旨を記載しなければならない。
- (5) 人事課長は、対象職員に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ものとする。ただし、職員の勤務実績不良の程度、業務への影響等を考慮して、速やかに処分を行う必要があると認められる場合は、この限りではない。

2 心身に故障がある職員への対応

- (1) 所属長は、勤務実績不良又は適格性欠如の状態が心身の故障に起因することが疑われる職員及び病気休職中の職員について、職員の状況を適宜把握し、必要に応じて人事課長にその状況を報告するものとする。
- (2) 人事課長は、勤務実績不良又は適格性欠如の状態が心身の故障に起因することが疑われる場合には、当該職員に医師の診断を受けることを促すものとする。この場合において、当該職員が再三にわたり、これに従わなかった場合は、受診命令書を交付して医師の診断を受けることを命ずる。

- (3) 人事課長は、職員が病気休暇及び病気休職を繰り返し、それらが一定期間に相当の程度を超え、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認められる場合には、当該職員に受診命令書を交付して医師の診断を受けることを命ずる。
 - (4) 人事課長は、職員が病気休職中であって、今後、職務を遂行することが可能となる見込みがないと認められる場合には、当該職員に受診命令書を交付して医師の診断を受けることを命ずる。
 - (5) 人事課長は、3年間の病気休職期間が満了する職員に対して、受診命令書を交付して医師の診断を受けることを命ずる。
 - (6) 条例第6条の規定による復職の日（以下「復職日」という。）から起算して1年以内に再び同一疾病により療養の必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合は、病気休暇を承認せず病気休職処分を行う。
 - (7) 復職日から起算して1年以内に再び同一疾病により病気休職処分を行う場合は、復職前の病気休職期間を通算し、3年を超えない範囲とする。
 - (8) 心身の故障により免職を行う場合には、医師2名の診断を受けさせなければならない。
- 3 その職に必要な適格性を欠く職員への対応

前記第2-3(3)から(5)に該当する場合は、上記1における勤務実績不良の職員への対応と同様の対応を講じるものとする。

第4 懲戒処分との関係

分限事由に該当する事実の中に懲戒処分の対象となる事実も含まれている場合には、分限処分と懲戒処分の目的や性格に照らし、総合的な判断に基づいてそれぞれの処分を行うなど、厳正に対応するものとする。

第5 分限処分の決定

この指針に基づく分限処分については、板橋区職員懲戒分限審査委員会における審査を経て、任命権者が決定する。

付 則

この指針は、平成28年4月1日から施行する。