

奈良市職員の分限処分に関する指針

奈良市

令和3年4月1日施行

目 次

- 1 目的
- 2 分限処分の考え方
 - (1) 職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じている状況
 - (2) 必要な措置
 - (3) 状況に応じた処分
- 3 分限処分の手順・手続き等
 - (1) 分限処分の手順（流れ）
 - (2) 手続き等
- 4 その他
 - (1) 記録等
 - (2) 再度の昇任

1 目的

分限処分とは、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の身分保障を前提として、公務の適正かつ能率的な運営を確保するため、一定の事由によりその責務を十分に果たすことができないと認められる職員に対して、地方公務員法の規定に基づき行う処分のことを指します。そして、この分限処分が不利益処分であるという観点から、恣意的な処分とならないよう、処分に当たっては客観的な資料等により適切かつ合理的な判断に基づいて行う必要があります。そこで、分限処分の考え方や職場での指導方法、手続き等を明確にし、適正な運用を行っていくため本指針を定めることとします。

2 分限処分の考え方

任命権者は、公務の適正かつ能率的な運営を確保するため、職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じているなどの状況にあり、職員がその責務を十分に果たすことができないと認められる場合には、職務遂行の状況が改善されるよう、その原因に応じて必要な措置を講ずる必要があります。必要な措置を講じてもおお、状況に改善が見られず、職責を十分に果たすことができないと認められる場合には、その状況に応じた処分の検討を行います。

(1) 職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じている状況

職員が職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じていると認められる状況とは、職務遂行に必要な知識や能力等が不足しており、割り当てられた職務を遂行しても実績が上がらない場合、又は出勤状況や勤務状況が不良であり、割り当てられた職務の遂行に支障が出ている場合、簡単に矯正することができない持続性のある素質、能力、性格等が原因で職務の円滑な遂行に支障が生じている、あるいは支障が生じる可能性が極めて高いと認められる場合、心身の故障のため、長期の休養を要する場合、もしくは心身の故障のため、職務の遂行に支障があり又はこれに堪えないと認められる場合などを指し、その具体的な例としては次のものが考えられます。

なお、職務の遂行に支障等が生じているか否かの判断は、当該職員が本来通常行うべき職務（当該職員本来の能力、経験、職種、職位等に照らして、配置可能な職務や担当すべき業務量）を基準とするとともに、当該職員に割り当てられた職務に対してどの程度の成果が得られているかという視点だけではなく、他の職員や職場全体の職務の遂行にどのような影響を与えているかという点も考慮するものとします。

- ① 人事考課等において成績が不良であった。
- ② 勤務を欠くことにより職務を遂行しなかった。
 - ・長期間にわたる欠勤や、遅刻、早退を繰り返す。
 - ・勤務時間中に職務とは関係なく無断で頻繁に長時間席を離れる。
- ③ 割り当てられた業務のうち特定の業務を行わなかった。

- ・自分の好む業務のみを行う。
 - ・所定の業務処理（上司への業務報告、業務日誌の作成等）を行わなかった。
- ④ 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。
- ・業務の程度や作業効率が著しく低かった。
 - ・初歩的な業務上の誤りを繰り返した。
 - ・業務を1人では完結できず、他の職員の負担を増加させた。
 - ・全力をあげて業務に専念しなかった。
 - ・定められた手順や手続きによらず独善的に業務を遂行した。
- ⑤ 業務上の重大な誤りを繰り返した。
- ⑥ 職務命令に違反したり職務命令を拒否したりした。
- ⑦ 上司や同僚に対する暴力、暴言、誹謗中傷を繰り返した。
- ⑧ 他の職員等の職務遂行の妨害を繰り返した。
- ⑨ 協調性に欠け、他の職員や住民と頻繁にトラブルを起こした。
- ⑩ 能力や健康状態により職責よりも低度の業務を担当している。
- ⑪ 言動や行動等が異常で、通常の職務遂行が可能な精神状態ではない。
- ⑫ 心身の故障により勤務できない、又は休みを繰り返す。
- ⑬ 行方不明になり出勤しなかった。
- ⑭ 心身の故障が疑われ医師の診断を命じたが、これに従わなかった。

（2）必要な措置とは

上記のように、職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じていると認められる状況が発生している場合は、職務遂行の状況が改善されるよう、その原因に応じて必要な措置を講じる必要があります。具体的な措置としては、その原因が、職務遂行に必要な知識や能力等の不足による場合、出勤状況や勤務状況が不良である場合、あるいは素質、能力、性格等が原因となっている場合には、一定期間にわたり注意や指導を繰り返すなどして改善を促したり、また、心身の故障が原因である場合には、本人に療養を促すとともに療養に専念できる職場環境等を整えたりすることなどです。必要な措置を講ずる際は、所属長を中心に職場全体で協力し、当該職員の職務遂行の改善等が図られるよう努める必要があります。

（3）状況に応じた処分とは

必要な措置を講じてもなお、状況に改善が見られず、職員が職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じていると認められる場合や心身の故障が治癒しないと認められる場合等には、その状況に応じた処分の検討を行います。具体的な処分としては次のものがあり、奈良市職員分限懲戒審査委員会への諮問・答申に基づいて処分（休職の場合を除く。）を行うこととなります。

降任……職員が現に任用されている職より下位のものに任命することをいい、下位の職位であれば良好な職務遂行が期待できる場合に適用します。

免職……職員としての身分を失わせることをいい、下位の職位であっても良好な職務遂行が期待できない場合又は心身の故障などが原因で職務遂行ができない場合などに適用します。

休職……仕事を休むように命ずることをいい、心身の故障のため長期の休養を要すると認められる場合に適用します。

※ 上記のほか、刑事事件に起訴された場合等にも休職の適用があります。

降給……給料額を減額変更することをいい、勤務実績が良くない場合に適用します。

3 分限処分の手順・手続き等

分限処分の手順や手続きは次のとおりとします。

(1) 分限処分の手順（流れ）

①職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じている職員の把握

↓

②その原因の確認（心身の故障によるものか、それ以外によるものか）

↓

③職務遂行の改善又は心身の故障の治癒のための措置の実施

↓

④職務遂行が改善しない又は心身の故障が治癒しない場合

↓

⑤「奈良市職員分限懲戒審査委員会」に諮問し分限処分を判断

(2) 手続き等

①職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じている職員の把握

任命権者は、職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じている職員を人事考課又は職務行動記録（職務行動（面談）記録シート）等により把握します。

②その原因の確認（心身の故障によるものか、それ以外によるものか）

任命権者は、職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じている原因が、職員の心身の故障によるものか、それ以外によるものかを、所属長、産業医又は保健師との連携をもとに確認します。その結果、心身の故障が疑われる場合には、医師の受診を勧奨して診断書の提出を求めることとします。

③～⑤ 職務遂行の改善又は心身の故障の治癒のための措置の実施等

上記により、職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じている原因が、心身の故障によるものではないと確認された場合には、次の「ア 心身の故障以外が原因である場合」の措置を、医師の診断により、その原因が心身の故障によるものであることが判明した場合には、次の「イ 心身の故障が原因である場合」の措置を適用するものとします。

ア 心身の故障以外が原因である場合

1) 職務遂行改善の指導

任命権者は、一定の期間にわたり注意・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、配置転換を行うなどにより当該職員の職務遂行の改善に努めるものとします。

なお、職務遂行改善のための注意・指導やその結果の判断は、「職務支援プログラム」の手順に従って行うものとします。

2) 警告書の交付・弁明の機会の付与

任命権者は、一定期間にわたり注意・指導を繰り返しても職務の遂行に改善が見られない場合には、当該職員に対して、その理由と分限処分が行われる可能性がある旨を記載した文書（警告書）を交付するものとします。

また、任命権者は、職員に「警告書」を交付した場合は、必要に応じて当該職員に弁明の機会を与えるものとします。

3) 警告書交付後の観察

任命権者は、「警告書」の交付後、さらに一定の期間、注意・指導を行い、改善の状況を観察するものとします。

なお、職務遂行改善のための注意・指導やその結果の判断は、「職務支援プログラム」の手順に従って行うものとします。

4) 奈良市職員分限懲戒審査委員会への諮問

任命権者は、分限処分の要否及びその内容等について奈良市職員分限懲戒審査委員会に諮問し答申を得ることができ、最終的にこれら答申の結果を踏まえて分限処分の要否を判断するものとします。

イ 心身の故障が原因である場合

1) 心身の故障を治療するために休養を要する場合

任命権者は、心身の故障を治療するため、療養休暇期間満了後も引き続き仕事を休む必要があると認められ、かつ3年以内の期間に復職が見込まれる職員に対しては、医師の診断書に基づき、必要と認められる期間の休職を発令す

るものとしします。

この休職期間の上限は3年間とし、当初の1年間は給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当（再任用職員は扶養手当及び住居手当を除く）の8割を支給し、残りの2年間は無給となります。また、休職からの復職や休職期間の通算についての判断基準は、次のとおりとしします。

・休職からの復職の判断基準等

休職からの復職の承認は、「復職支援制度」の手順に従い、個々のケースに応じて総合的に判断することとしします。なお、現在の職位のままで復職を承認する場合の判断の目安としては、通常の状態に対して概ね7～8割まで回復し、2～3箇月程度の適応期間を経れば、体力や能力等が通常の状態程度に戻り、当該職員が本来通常行うべき職務（当該職員本来の能力、経験、職種、職位等に照らして、配置可能な職務や担当すべき業務量）が遂行できる状態まで回復していると認められる場合としします。

・休職期間の通算の判断基準

休職から復職した後、6箇月以内の期間に休職事由と関連性のある疾病（病因の同一性・関連性が認められる場合には、診断書上の病名にかかわらず、関連性のある疾病として取り扱う。）により、再度休養を要する状態となった場合は、病気休暇を承認せず休職を発令するものとし、前回までの休職期間に通算して期間を計算するものとしします。

2) 心身の故障が治癒せず、職務の遂行に支障があり又は堪えない場合

任命権者は、次に該当する場合には、病状等を確認するため医師2名を指定して当該職員に受診を勧奨し、診断書の提出を求めるものとしします。なお、勧奨に応じない場合は、職務命令として受診を命じることとしします。

- ・心身の故障による3年間の休職期間が満了するにもかかわらず回復が不十分であり、職務の遂行に堪えない（復職できない）又は現在の職位のままで復職すると職務の遂行に支障が生じると疑われる場合
- ・3年間の休職期間の満了前であっても、3年間の休職期間内には復職の見込みが極めて乏しいと見込まれる場合
- ・関連性のある疾病（病因の同一性・関連性が認められる場合には、診断書上の病名にかかわらず、関連性のある疾病として取り扱う。）による休職を繰り返しその累計が5年を超え、今後もその様な状態が断続的に続き、職務の遂行に支障があると見込まれる場合

診断の結果、少なくとも医師1名から、引き続き休養を要する又は休養によっても治癒しがたい心身の故障があるとの診断があり、当該心身の故障により、職務の遂行に支障があり又は職務の遂行に堪えない状態にあることが明らかな場合には、任命権者はこの事実を明らかにする関係書類を整えて奈良市職員分限懲戒審査委員会に諮問し、答申に基づき処分を行うか判断するものとします。

また、医師2名が、引き続き休養を要する又は休養によっても治癒しがたい心身の故障があるとは診断しなかった場合には、職員本人及び所属長、主治医、産業医、保健師と相談の上、円滑な復職を図っていくなどの対応を行うこととし、当該復職によってもなお、職務の遂行に支障があると疑われる状態が続く場合には、「心身の故障以外が原因である場合」の措置を適用するものとします。

ウ 受診命令に応じない場合

任命権者は、職員がその職務を遂行することができない又は職員の職務の遂行に支障が生じている原因が、心身の故障に起因していると疑われる職員や3年間の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あり職務の遂行に支障が疑われる職員等に対しては、その理由を明らかにし、又は病状等を確認するため、必要な場合はその都度受診を勧奨するものとします。

職員が当該受診勧奨に応じない場合には、職務命令として受診を命ずるものとし、再三にわたり受診を命じたにも関わらず受診に応じない場合には、書面（受診命令書）により受診命令を行うものとします。

当該書面による受診命令にも従わない職員に対しては、職員に必要な適格性を欠くものと判断し、この事実を明らかにする関係資料を整えて奈良市職員分限懲戒審査委員会に諮問し、答申に基づき処分を行うか判断するものとします。

エ 行方不明の場合

任命権者は、1箇月以上行方不明の職員については、職員に必要な適格性を欠くものと判断し、この事実を明らかにする関係資料を整えて奈良市職員分限懲戒審査委員会に諮問し、答申に基づき処分を行うか判断するものとします。

ただし、事件性があるなど、特別の事情があると認められる場合には、この期間を延長又は短縮することができるものとします。

4 その他

(1) 記録等

任命権者は、職務行動（面談）シートを使用するなどによって、職務を遂行することができない又は職務の遂行に支障が生じていると認められる職員の言動や事実について、できるだけ客観的かつ具体的な記録や資料を作成するとともに、その改善のために行っ

た注意や指導等の措置及び当該措置後の職員の状態についても、その都度詳細な記録を残すものとします。

(2) 再度の昇任

任命権者は、分限処分として降任した職員について、その後、職務遂行の状況が改善され、再度上位の職へ昇任させることが適当と認められる場合については、他の職員の昇任と同様に取り扱うこととします。