

新居浜市職員の適正な処遇の概要

1 趣旨

地方公務員法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、職務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、降任等させるものである。

各部局においては、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じるなど、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ている。

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、適正かつ合理的な判断を行う必要がある。

そのようなことから、要綱の制定を行ったものである。

なお、国においては、平成18年10月13日付けで人事院から各省庁に対して、職員が分限事由に該当する可能性のある場合の対応措置について通知し、また、愛媛県においても、平成18年6月28日付けで勤務成績不良等職員の指導に関する要綱の改正を行っている。

2 勤務実績不良及び適格性欠如

勤務実績不良の職員又は職務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、

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、研修等を行う。

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、分限処分が行われる可能性がある旨を通告する。

その上で、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号（勤務実績不良）又は第3号（適格性欠如）に該当するときは、分限処分（免職又は降任）を行う。

3 心身の故障

3年間の病気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

病気休職中であって今後職務遂行が可能となる見込がないと判断される場合

病気休暇や病気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、医師2名の受診をさせて、法第28条第2号（心身の故障）に該当するかどうかを判断する。

4 行方不明（法28条第3号）

原則として1月以上にわたる行方不明は、免職とする。

職務不適応等職員への処遇フロー（概要）

