

岐阜県教育委員会職員の分限処分の指針の策定について

教育長に対する権限の委任等に関する規則第4条第1項の規定により、岐阜県教育委員会職員の分限処分の指針を策定し、令和2年4月1日に次のとおり専決したので報告し、その承認を求める。

令和2年4月17日提出

岐阜県教育委員会

教育長

安福正寿

< 根拠法令 >

○教育長に対する権限の委任等に関する規則

第1条 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号。以下「法」という。）第二十五条第一項の規定に基づき、教育委員会は、次に掲げる事項及び岐阜県教育委員会の権限に属する事務の委任及び補助執行に関する規則（平成二十九年岐阜県教育委員会規則第十五号。以下「委任等規則」という。）の規定により知事の補助機関である職員に委任し、又は補助執行させる事務を除き、その権限に属する教育事務を教育長に委任する。

一から十まで 略

十一 教育委員会規則その他教育委員会の定める規程の制定又は改廃に関すること。

十二から二十まで 略

2 略

第4条 教育長は、緊急の場合には、第一条第一項各号に規定する事務を専決することができる。

2 教育長は、前項の規定により処理したときは、次回の教育委員会にこれを報告し、その承認を求めなければならない。

岐阜県教育委員会職員の分限処分の指針の概要

1 策定の趣旨

職員が分限事由に該当する可能性のある場合の具体的な事例や、その場合における手続等を定めることにより、手続の公正性及び透明性を高めるとともに、一定の事由によりその職責を十分に果たすことのできない職員に対して適切な対応をとり、もって公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保を図ることを目的とする。

2 指針の内容

地方公務員法第28条第1項第1号から第3号まで、並びに岐阜県職員の分限に関する条例第2条の3及び第2条の4に定める分限事由に該当する可能性がある場合の具体的な事例や、その場合における分限処分の手続等を定める。

○分限処分の種類

降任、免職、降給

○分限事由に該当する可能性がある場合の具体的な事例（主なもの）

(1) 勤務実績不良等

勤務実績の不良又は適格性の欠如（以下「勤務実績不良等」という。）と評価することができる事実の例

- ・人事評価における能力評価又は業績評価の全体標語が最下位の段階。
- ・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。
- ・業務と関係のない用事で度々無断で長時間席を離れた。

(2) 心身の故障

- ・3年間の病気休職の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、職務を遂行することが困難である場合。
- ・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場合

○分限処分の指針に定める手続

(1) 勤務実績不良等の場合

- ・資料の収集
- ・支援措置等の実施
- ・希望降任、任用替、自主退職の制度説明
- ・警告書の送付
- ・弁明の機会の付与
- ・分限処分

(2) 心身の故障の場合

- ・医師2名による診断
- ・診断結果による分限処分の検討

(3) 行方不明の職員への対応

(4) その他

- ・岐阜県教育委員会職員適性審査会による審査
- ・降給の取扱い

岐阜県教育委員会職員の分限処分の指針
(職員が分限事由に該当する可能性がある場合における対応指針)

第1 目 的

この指針は、岐阜県教育委員会（以下「教育委員会」という。）に勤務する職員（次に掲げる職員を除く。以下「職員」という。）について、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条第1項第1号から第3号まで、並びに岐阜県職員の分限に関する条例（昭和26年岐阜県条例第23号。以下「条例」という。）第2条の3（第4号を除く。）及び第2条の4に定める分限事由に該当する可能性がある場合の具体的な事例や、その場合における分限処分の手続等を定めることにより、手続の公正性及び透明性を高めるとともに、一定の事由によりその職責を十分に果たすことのできない職員に対して適切な対応を採り、もって公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保を図ることを目的とする。

- 一 県立学校に勤務する教員
- 二 市町村立学校職員給与負担法第1条及び第2条に規定する職員

第2 分限処分の種類、分限事由、具体的事例

1 分限処分の種類

(1) 降任・免職

教育委員会は、職員が、法第28条第1項第1号から第3号までのいずれかに該当する場合においては、その意に反してこれを降任し、又は免職することができる。

降任とは、職員をその職員が現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。（法第15条の2第1項第3号）

降任は、職員が、現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職の職務を遂行することが期待できると認められる場合に行うものとする。

免職は、職員が、現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職の職務を遂行することが期待できないと認められる場合に行うものとする。

(2) 降給

教育委員会は、職員が、条例第2条の3及び第2条の4に該当する場合においては、その意に反してこれを降給することができる。

降給の種類は、降格（職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。）及び降号（職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。）とする。（条例第2条の2）

2 分限事由

(1) 降任・免職（法第 28 条第 1 項第 1 号から第 3 号まで）

ア 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（第 1 号）

次に掲げる場合であって、職務能力向上支援プログラムによる指導その他の措置を行ったにもかかわらず、なお、勤務実績が不良なことが明らかな場合をいう。

(ア) 当該職員の人事評価における能力評価又は業績評価の全体標語が最下位の段階である場合

(イ) (ア) に掲げる場合のほか、当該職員の勤務の状況を示す事実に基づき、勤務実績がよくないと客観的に認められる場合

イ 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（第 2 号）

任命権者が指定する医師 2 名によって、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癒し難い心身の故障があると診断され、その疾患若しく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ことが明らかな場合をいう。

ウ その職に必要な適格性を欠く場合（第 3 号）

職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、当該職員の容易に矯正することができない持続性を有する素質、能力、性格等に基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であって、指導その他の措置を行ったにもかかわらず、適格性を欠くことが明らかな場合をいう。

(2) 降給（条例第 2 条の 3、第 2 条の 4）

ア 降格

(1) アからウまでのいずれかに該当する場合

イ 降号

(1) アに該当する場合

3 具体的事例

2 (1) に掲げる分限事由に該当する可能性がある場合の具体的な事例としては、次のようなものが挙げられる。

(1) 勤務実績不良等

勤務実績の不良（2 (1) ア）又は適格性の欠如（2 (1) ウ）（以下「勤務実績不良等」という。）と評価することができる事実の例

ア 当該職員の人事評価における能力評価又は業績評価の全体標語が最下位の段階

であった。

イ 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。

(例)

(ア) 連絡なしに出勤しなかったり、遅刻・早退することを繰り返した。

(イ) 病気休暇や年次休暇が不承認となっているにもかかわらず、病気等を理由に出勤しなかった。

(ウ) 上司の指示を無視し、資料整理に従事するなど称して職務に従事しなかった。

ウ 業務と関係のない用事で度々無断で長時間席を離れた（欠勤処理がなされていない場合でも勤務実績不良と評価され得る。）。

(例)

(ア) 事務室内を目的もなく歩き回り、自席に座っていることがほとんどなかった。

(イ) 勤務時間中に自席で又は席を外して長時間にわたり私用電話をした。

エ 割り当てられた特定の業務を行わなかった。

(例)

(ア) 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処理しなかった。

オ 業務遂行の水準や作業能率が著しく低かった。

(例)

(ア) 業務の成果物が著しく拙劣であった。

(イ) 職務遂行の数が職員の一般的な水準に比べて著しく劣った。

カ 業務上のミスを繰り返した。

(例)

(ア) 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。

(イ) 見直しをすれば容易に発見できる書類の記載誤りを繰り返した。

キ 業務を1人では完結できなかった。

(例)

(ア) 他の職員と比べて窓口対応等でトラブルが多く、他の職員が処理せざるを得なかった。

(イ) 上司からの度重なる指導にもかかわらず、適切な事務処理を行うことができず、常に他の職員がその一部を代行せざるを得なかった。

ク 所定の業務処理を行わなかった。

(例)

(ア) 上司への業務報告を怠った。

- (イ) 書類の提出期限を守らなかった。
 - (ウ) 業務日誌を作成しなかった。
 - ケ 業務上の重大な失策を犯した。
 - コ 職務命令に違反したり、職務命令（第3の2(2)の受診命令を含む）を拒否した。
 - サ 上司等に対する暴力、暴言、誹謗中傷を繰り返した。
 - シ 協調性に欠け、他の職員と度々トラブルを起こした。
- (2) 心身の故障
- ア 3年間の病気休職の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、職務を遂行することが困難である場合
 - イ 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場合
 - ウ 病気休暇又は病気休職を繰り返してそれらの取得日数の累計が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場合
 - エ 勤務実績がよくない職員又は職への適格性を欠くと認められる職員について、それらが心身の故障に起因する場合
- (注) ウについて、当該病気休暇や病気休職の原因である心身の故障の内容が明らかに異なるものであるときは、これに該当しないものとして取り扱う。
- [例] 精神疾患の症状が回復し、職場復帰した後に、交通事故による外傷により病気休職等とされた場合

第3 分限処分の手続等

1 勤務実績不良等の職員への対応

(1) 資料の収集

第2の3(1)イからシまでに掲げるような事実が認められる場合でも、これが勤務実績不良等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行うのではなく、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、例えば次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る。

- a 職員の人事評価の結果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
- b 職員の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
- c 職員の職務上の過誤、当該職員についての苦情等に関する記録
- d 職員に対する指導等に関する記録
- e 職員に対する分限処分、懲戒処分その他服務等に関する記録

特に、職員の職務上の過誤や当該職員についての苦情等の具体的な事実が発生した場合には、所属長は、その都度、詳細に記録を作成しておくこと。

(2) 問題行動が心の不健康に起因すると思われる場合の対応

第2の3(1)イからシまでに掲げるような問題行動が認められる場合で、これが心の不健康に起因すると思われるときは、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、衛生管理者、健康管理医等と対応を相談するものとする。

(3) 懲戒処分との関係

問題行動の中には、懲戒処分の対象ともなる事実が含まれている場合もあることから、所属長等からの報告に基づき当該事実を把握した教育総務課長（県立学校にあっては「教職員課長」。以下「教育総務課長等」という。）は、分限処分と懲戒処分それぞれの目的や性格に照らし、総合的な判断に基づいて処分を検討するなど厳正に対応する必要がある。

(4) 支援措置等の実施

職員に第2の3(1)アからシまでに例示する事実が認められる等、勤務実績不良等と判断することができる事実が認められる場合には、所属長又は教育総務課長等は、次のとおり対応する。

- a 勤務成績改善のための支援措置その他矯正のために必要と認められる措置をとる。
- b 注意又は指導を繰り返し行う。
- c 職員の転任その他の当該職員が従事する職務を見直す。
- d 職員の矯正を目的とした研修の受講を命ずる。

※ a から d までの措置等を行った場合、所属長はその内容を記録しておくこと

(5) 勤務実績不良の状態が改善されない場合

(4)の対応を行った直後の能力評価又は業績評価の全体標語がなお最下位となり、かつ、直近の能力評価の全体標語が最下位の段階である職員については、結果として職員の矯正のために必要と認める措置を行ったにもかかわらず、勤務実績が不良なことが明らかな状態にあると通常解されることから、分限処分の実施を検討する。

(6) 警告書の交付

教育総務課長等は、分限処分を実施しようとするときには、当該職員に対し、警告書（様式第1号）を交付し、改善を求める。

警告書には、次に掲げる内容を記載するものとする。

ア 勤務実績の不良又は適格性の欠如と評価することができる具体的事実及びその状態の改善を求める旨

イ アの状態が改善されない場合には、分限処分（休職を除く。）が行われることがある旨

(7) 弁明の機会の付与

教育総務課長等は、警告書の交付を受けた職員に対して、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、この限りでない。

(8) 希望降任制度等の説明

教育総務課長等は、(6)の警告書を交付する際に、「岐阜県職員希望降任実施要綱」に基づく希望降任制度、「岐阜県職員任用替実施要綱」に基づく任用替制度及び職員自らの意思による退職の勧奨についても説明を行う。

(9) 分限処分

教育総務課長等は、警告書を交付して改善を求めたにもかかわらず、一定期間経過後も勤務実績不良等の状態が改善されない場合は、岐阜県職員適性審査会による審査を経て、分限処分を行う。

分限処分を行う場合は、その旨を記載した書面を当該職員に直接交付して行わなければならない（条例第3条、岐阜県職員の分限に関する条例施行規則（昭和29年人事委員会規則第4号。以下「規則」という。）第4条第1項）。ただし、直接に交付し難い事情のあるときは、確実な方法により送達するものとする（規則第4条第1項ただし書）。また、書面を送達することができないときは、その旨及び当該書面に記載された事項を岐阜県公報に登載することをもって交付に代えることができる（規則第4条第2項）。

2 心身に故障がある職員への対応

(1) 医師の診断

職員に第2の3(2)アからエまでに例示する事実が疑われる場合には、医師2名による診断を行わせる（条例第4条第2号）。

職員の心身の故障の回復の可能性及び職務遂行の可否を判断するための医師による専門的診断は、職場の実態や職員の職場における実情等に基づく必要がある。そのため、診断する医師にその実情を十分に伝え、適切な診断を求めることが必要である。

診断を行わせたときは、病名及び病状のほか、職務の遂行に支障があるかどうか又はこれに堪えないかどうか並びに休養を要する程度に関する具体的な所見が記載された診断書を医師から徴さなければならない（規則第3条第1項）。徴取した診断書は任命権者において保管する（同条第2項）。

(2) 受診命令

職員に、(1)の診断を受けるよう命ずるに当たり、文書を交付して行う場合は、当該文書には次に掲げる内容を記載した受診命令書（様式第2号）を交付するものとする。

- ア 任命権者が指定する医師2名の診断を受け、診断書を提出するよう命ずる旨
- イ 受診命令が法第28条第1項第2号又は条例第2条の3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

ウ 正当な理由なくこの受診命令に従わない場合には、法第 28 条第 1 項第 3 号の規定による免職が行われる可能性がある旨

(3) 医師により治癒し難い心身の故障があると診断がなされなかった場合

指定した医師 2 名のうち、少なくとも 1 名が、治癒し難い心身の故障があると診断しなかった場合には、法第 28 条第 1 項第 2 号又は条例第 2 条の 3 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した上で、円滑な職場復帰を図っていく等の対応を行う必要がある。

(4) 病気休職期間満了前からの準備

3 年間の病気休職の期間が満了する場合には、所属長及び教育総務課長等は、その期間満了前から、当該職員や主治医と緊密に連絡をとって病状の把握に努め、(1)により医師 2 名の診断を求める必要があるかどうかを検討しておくこと。

3 受診命令違反の職員への対応

2 (2)により職員に受診を命じたにもかかわらず、当該職員がこれに再三にわたり従わない場合には、その職に必要な適格性を欠くものとして法第 28 条第 1 項第 3 号による分限処分を検討する。この場合においては、当該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状況にあると認められること及び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 1 (1)に掲げる客観的資料により確認するものとし、分限処分の手続については、1 に定めるところによる。

4 行方不明の職員への対応

職員が行方不明の場合においては、当該職員の所在が明らかでないことの確認等、その適格性を欠いた状態が改善されないことを確認するために必要と認められる措置を行う。

原則として 1 月以上にわたる行方不明の場合は、法第 28 条第 1 項第 3 号の規定による免職とする。

被処分者となる職員の所在を知ることができない場合においては、規則第 4 条第 2 項に基づき、岐阜県公報に処分内容を登載して処分通知書の送達を行うものとする。

5 その他

(1) 岐阜県教育委員会職員適性審査会

1 から 4 までに該当する職員に対して分限処分を行うにあたっては、岐阜県教育委員会職員適性審査会による審査を経なければならない。同審査会の組織及び運営については別に定める。

(2) 降給の取扱い

ア 降格の場合の号給

職員を降格させた場合におけるその者の号給は、原則として、降格した日の前日に受けていた号給と同じ額の号給（同じ額の号給がないときは、直近下位の額の号給）とする（岐阜県職員初任給、昇格、昇給等の規則（昭和45年人事委員会規則第3号）第23条第1項）。

イ 降号の場合の号給

職員を降号させた場合におけるその者の号給は、原則として、2号給下位の号給とする。

附 則

この指針は、令和2年4月1日から施行する。