

京都府警察職員分限取扱規程の解釈、運用等について（通達）

最終改正 令和 2. 3. 26 例規務第13号
京都府警察本部長から各部長、各所属長あて

京都府警察職員分限取扱規程（平成15年京都府警察本部訓令第17号。以下「規程」という。）の制定に伴い、その解釈、運用等留意すべき事項について下記のように定め、平成15年12月1日から実施することとしたから、誤りのないようにされたい。

記

1 制定の趣旨（規程第1条関係）

京都府警察における分限処分については、従来、病気に伴う休職事由に該当する場合に適用してきたところであるが、当該事由以外の分限対象事由についても適用する必要が認められることから、分限処分に当たり、厳正かつ公平に実施するため、申立て、審査、処分決定等の一連の取扱手続について細部的な規程を制定したものである。

2 職員の範囲（規程第2条関係）

- (1) 「条件付採用期間中の者及び臨時的に任用された者」とは、地方公務員法（以下「法」という。）第22条又は第22条の3に規定する職員をいい、これらの者には、法第29条の2第1項の規定により、法第27条第2項及び第28条第1項から第3項までの規定が適用されないことから、規程の適用は除外される。
- (2) 地方警務官の分限については、分限処分権者が異なるため、規程は適用されない。

3 所属長等の責務（規程第3条・第4条関係）

- (1) 所属長は、職員が分限対象事由に該当すると認める場合においては、公務能率上の見地から分限処分を行うか否かを判断する必要があることから、客観性を担保しつつ事実を調査し、その上で分限手続に付する必要があると認められる場合においては、分限処分の申立てを行うこととしたものである。
- (2) 職員が分限対象事由（別表の左欄に掲げるものに限る。）に該当するか否かについての判断は、おおむね同表に掲げる基準に従い、行うものとする。
- (3) 所属長は、職員が法第28条第1項第2号又は職員の降給に関する条例（平成28年京都府条例第12号。以下「降給条例」という。）第3条第1号イに該当すると認める場合の事実の調査に当たっては、必要に応じて受診指導書（別記様式第1号）を交付するなどして、当該職員に対し、本部長の指定する医師2人の診断を受けさせるよう努めるものとする。
- (4) 所属長は、調査の結果、分限処分の申立てをしなかった場合においても、当該調査に係る職員について改善のための指導をする必要があると認めるときは、当該職員に改善指導書（別記様式第2号）を交付するなどして必要な指導を行い、当該指導によってもなお改善が見込まれないときは、分限処分の申立てをするものとする。
- (5) 警務課長に職員の分限に関する調査及び分限処分の申立てを行う責務を与えたのは、所属長（警務課長を除く。）の行う事実の調査及び分限処分の申立てを補てんさせる趣旨である。
- (6) 首席監察官が警務課長への通報を行うこととした趣旨は、監察及び規律違反の調査等の過程で把握した職員の分限対象事由についても組織的な対応を行うこととするためである。

4 委員会の設置等（規程第5条―第8条関係）

分限処分権は、法第6条の規定により、任命権者である本部長の権限であるが、分限処分を慎重かつ公正に行うため、本部長の諮問に応じる合議体の組織として京都府警察職員分限審査委員会（以下「委員会」という。）を設置し、分限処分に関する審査を行わせようとするものである。

5 審査の要求（規程第10条関係）

本部長は、分限処分権を有し、審査に付することなく権限を行使することもできるのであるが、委員会制度を設けた趣旨からも、分限手続に付する必要があるものとして規程に定める申立てを受けた場合には、原則として、委員会の審査に付することとした。

6 審査の通知（規程第12条関係）

委員会は、本部長から審査の要求があったときは、被申立者に対し、その旨を通知することとした趣旨は、職員が分限手続に付されていることを知らずに分限処分が行われることがないようにとの配慮からであり、かつ、口頭審査を要求しようとする者にその機会を与えるためである。

なお、この通知は、職員の身分保障の重要性を考慮し、書面によることとした。

7 審査の方法（規程第13条関係）

(1) 委員会の審査は、書面審査を原則とし、被申立者が口頭審査を要求した場合にのみ、口頭審査を開催するものとした。したがって、被申立者からの明示の意思表示がない限り、審査は書面審査で行うこととなる。

(2) 委員会の議事の決定は、書面審査及び口頭審査のいずれも多数決により行われる。

8 口頭審査の要求（規程第14条関係）

被申立者が、規程第12条の規定により通知を受けた場合において、委員会に出席し、及び陳述しようとするときは、被申立者の属する所属長を経由して口頭審査要求書を委員長に提出することとなる。

9 口頭審査の開催通知等（規程第15条関係）

口頭審査の要求があったときは、要求した被申立者に対し、審査の期日及び場所を委員長が当該審査の期日の1週間前までに通知しなければならないこととした趣旨は、被申立者が、証人の出席を要求し、及び必要な証拠を提出することができる期日（審査の期日の3日前）までに若干の期間を置く必要があるからである。

10 口頭審査手続（規程第16条関係）

被申立者からの要求により、口頭審査が行われることとなったにもかかわらず、被申立者が、相当な理由がなくて、審査の場所を退席した場合又は審査の期日に出席しない場合は、円滑な分限手続が阻害されることとなる。このような場合には、委員長の権限により、被申立者の出席なしで口頭審査を行い、又は書面審査に移行することができることとした。

11 除斥（規程第18条関係）

審査の公平性を担保するため、委員長、副委員長及び委員は、自己又はその親族に関する分限処分の審査から除斥することとしたものであるが、委員長、副委員長及び委員は、これ以外の場合においても審査に当たることが不相当と認めるときは、委員会に対しその理由を明らかにして審査に関与しないことができるものである。

12 分限処分（規程第20条関係）

(1) 本部長は、委員会の勧告に基づいて分限処分を行うこととしたものであるが、必ずしも委員会の勧告に拘束されるものではなく、法第6条による分限処分権者として、分限処分の種類及び程度を軽減し、又は加重することもできる。

(2) 被処分者に対する人事異動通知書及び処分説明書の交付

ア 分限処分は、法及び条例により書面の交付という要式行為が定められており、その効力は、書面（意思表示）が被処分者に到達した時から生じるが、この到達というのは、必ずしも被処分者が書面を現実に受領することを要件とせず、被処分者が了知できる状態にあれば足りる。例えば、書面を被処分者が受け取ると拒否した場合又は被処分者の不在中その家族に交付した場合も、被処分者に当該書面の交付があったものとして効力が発生する。

イ 被処分者の所在を知ることができない場合は、その家族に書面を交付するのみでは被処分者は分限処分を了知し得ないことが明白であるから、このような場合は、規程第20条第3項に規定する事項を京都府公報に登載することをもって、書面の交付に代えることができることとなる。

(3) 被処分者がその処分に対し不服があるときは、法第49条の2及び第49条の3の規定により、処分があったことを知った日の翌日から起算して3箇月以内に所定の手続により京都府人事委員会にその処分についての審査請求をすることができる。ただし、処分があった日の翌日から起算して1年を経過したときは、審査請求をすることができない。

13 分限手続の特例（規程第23条関係）

法第28条第2項第1号に該当する職員を休職処分とする場合には、一般的には、病気等の療養期間に応じた病気休暇の取得を経た後、休職処分となることから、当該休職処分の手続は、規程によることなく職員の健康管理に関する訓令（昭和48年京都府警察本部訓令第22号）に定めるところによることとした。

14 例規通達の改正

職員の健康管理に関する訓令等の運用について（昭和48. 12. 15：8京厚第213号、8京務第1238号）の例規通達の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

別表

分限対象事由判断基準

分限対象事由	判断基準
<p>(1) 法第28条第1項第1号 (2) 法第28条第1項第3号 (3) 降給条例第3条第1号ア (4) 降給条例第3条第1号ウ (5) 降給条例第4条</p>	<p>(1) 勤務を欠くことにより職務を適切に遂行しなかった場合 ア 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。 イ 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) 割り当てられた特定の業務を行わなかった場合 所属する課(係)の所掌事務のうち、自分の好む業務のみ行い、他の命じられた業務を処理しなかった。 (3) 不完全な業務処理により職務執行の実績があがらなかった場合 ア 業務のレベルや作業能率が著しく低かった。 イ 業務ミスを繰り返した。 ウ 業務を1人では完結することができなかった。 エ 所定の業務処理を行わなかった。 (4) 業務上の重大な失策を繰り返し犯した場合 (5) 上司の職務命令に違反したり、職務命令を拒否した場合 (6) 上司、同僚等に対する暴力、暴言又は誹謗中傷を繰り返した場合 (7) 協調性に欠け、他の職員等と度々トラブル等を起こした場合 (8) 懲戒処分又は矯正措置(軽微な交通違反に係るものを除く。)を繰り返し受けた場合 (9) 人事評価における能力評価及び業績評価の結果が最下位の段階にある場合 (10) (1)から(9)までに掲げる場合のほか、公務の能率の維持及びその適正な運営の確保を著しく妨げた場合</p>
<p>(1) 法第28条第1項第2号 (2) 降給条例第3条第1号イ</p>	<p>(1) 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、職務執行が困難と認められる場合 (2) 病気休職中であって、今後職務遂行が可能となる見込みがないと認められる場合 (3) 心身の故障のため病気休暇又は病気休職を繰り返す状態が続き、これらの累計が3年を超え、こ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</p>

別記

様式第1号

所 属

階級(職)

氏 名

殿

第

号

年

月

日

所 属 長

印

受 診 指 導 書

あなたに対し、下記のとおり指導を行います。

記

1 指導内容

年 月 日までに、次の医師2人の診断を受け、診断書を提出してください。

医 師①

医 師②

2 備考

(1) この指導は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第1項第2号又は職員の降給に関する条例（平成28年京都府条例第12号）第3条第1号イ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。

(2) あなたが正当な理由なくこの指導に従わない場合は、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、分限処分の申立てを行う可能性があります。

所 属

階級(職)

氏 名

殿

第

号

年

月

日

所 属 長



改 善 指 導 書

あなたには、下記のとおり、勤務実績不良又は公務に対する適格性欠如と認められる具体的事実がありますので、その改善を求めます。

記

- 1 勤務実績不良又は公務に対する適格性欠如と認められる具体的事実

- 2 備考

今後、これらの状態が改善されない場合は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第1項第1号若しくは第3号又は職員の降給に関する条例（平成28年京都府条例第12号）第3条第1号ア若しくはウ若しくは第4条に該当するものとして、分限処分の申立てを行う可能性があります。