

# 令和5年2月市議会総務委員会資料

## 第30号議案 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例の一部を改正する 条例

### 目 次

条例改正の概要	.....	3~5 ページ
条例の新旧対照表	.....	6~8 ページ

総 務 部

令和5年2月



# 職員の分限に関する手続及び効果に関する条例の改正の概要

## 1 改正の理由

本市の職員に係る人事評価の結果を分限の契機として取り扱うことに伴い、職員を降給する場合の事由と手続きを条例で定める必要があるのと、その他所要の整備を行うため、条例の改正を行うもの。

分限…免職、降任、降給など、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらすもの

## 2 改正の内容

### (1) 降給の種類

降給の種類を次のとおり定義し明確にする。

降給の種類	定 義
降格	職員の意に反して、当該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。
降号	職員の意に反して、当該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。

### (2) 降給を行う場合の事由と手続き

降給を行う場合の事由と手続きを規定する。降給処分を行う前に指導その他の改善措置を行う旨を要件として定め、これを実施することにより、人事評価の目的の一つである職員の能力開発に資する。

降給の種類	降給する事由
降格	職員の人事評価の全体評語が最下位の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合において、指導その他の任命権者が定める措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されないときであって、当該職員が <u>その職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められる場合。</u>
降号	職員の人事評価の全体評語が最下位の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合であり、 <u>かつ、その職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合</u> であって、指導その他の任命権者が定める措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されない場合。

## 3 施行日

令和5年4月1日

## 参 考

### 1 人事評価制度について

地方公務員法により、人事評価は「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」として明確に定義され、公務においても能力・実績に基づく人事管理の徹底が求められている。

#### 《目的》

(1) 人材育成

職員の強み・弱みを把握して能力開発を促進する。

(2) 組織力の向上

職員の意欲を高め、組織全体の士気高揚を図り活力ある職場風土をつくることにより事務効率を向上させ、市政全体の成果向上を目指す。


(3) 能力・実績に基づく人事管理（任用、給与、分限その他）の推進

職員個々の能力・適性や実績等を的確に把握し、適材適所の人員配置やメリハリのある給与処遇を実現する。

評価の種類	評価の内容
能力評価	職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を評価する (倫理、説明力、企画力、育成力等) 【S～Dの5段階評価】
業績評価	職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を評価する (目標設定と達成度) 【S～Dの5段階評価】

## 2 人事評価結果に対する分限処分の取扱い（規則等で内容を定める）

人事評価の能力評価又は業績評価の全体評語が最下位（D）又はその他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合（全体評語が下位（C））となった場合、次のように分限の契機として取り扱う。

今回		改善措置と警告（※）	次回		分限処分等の内容
能力評価	業績評価		能力評価	業績評価	
どちらかD			D	C以下	免職・降任・降給
			C	C以下	降任・降給
一方がB以上 もう一方がC以下			再度の改善措置		
2回連続で どちらかC			どちらもC以下		降任・降給
		一方がB以上 もう一方がC以下		再度の改善措置	

### ※ 改善措置の内容

- ① 職場の上司等が、注意又は指導を繰り返し行う。
- ② 職員の転任その他の当該職員が従事する職務を見直す。
- ③ 職員の矯正を目的とした研修の受講を命ずる。
- ④ その他任命権者が職員の矯正のために必要と認める措置をとる。

### ※ 警告の内容

評価結果の開示を行う際に警告書を交付することし、勤務成績不良の状態が改善されない場合には、分限処分の可能性があることを伝達するとともに、弁明の機会を与える。

## 3 活用予定時期

管理職（課長補佐以上）は令和5年度分の評価結果から活用。一般職は令和6年度分の評価結果から活用を検討。

職員の分限に関する手続及び効果に関する条例新旧対照表

改正前	改正案
<p>○職員の分限に関する手続及び効果に関する条例 (昭和26年長崎市条例第88号)</p> <p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条第3項及び第4項の規定に基づき、職員<del>の</del>意に反する降任、免職<del>及び</del>休職<del>の</del>手続及び効果並びに失職の例外に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(降任、免職<del>及び</del>休職<del>の</del>手続)</p> <p>第2条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師2名を指定してあらかじめ診断を<del>行な</del>わせなければならない。</p> <p>2 職員<del>の</del>意に反する降任<del>、若しくは免職又は休職</del>の処分は、その旨を記載した書面を、当該職員に交付して<del>行な</del>わなければならない。</p> <p>(休職の効果)</p> <p>第3条 略</p> <p>2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であつても、その事故が消滅したと認められるときは、<del>すみやかに</del>復職を命じなければならない。</p> <p>3 略</p> <p>4 法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員に対する第1項の規定の適用については、同項中「3年を超えない範囲内」とあるのは「法第22条の2第1項及び第2項の規定に基づき任命権者が定める任期の範囲内」とする。</p> <p>第4条 <del>休職者は職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</del></p> <p>2 <del>休職者は休職の期間中、別に定めるものを除くほか、いかなる給与も支給されない。</del></p>	<p>○職員の分限に関する手続及び効果に関する条例 (昭和26年長崎市条例第88号)</p> <p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条第3項及び第4項の規定に基づき、職員<del>の</del>意に反する降任、免職<del>、休職及び</del>降給<del>の</del>手続及び効果並びに失職の例外に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(降任、免職<del>、休職及び</del>降給<del>の</del>手続)</p> <p>第2条 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号の規定に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師2名を指定してあらかじめ診断を<del>行な</del>わせなければならない。</p> <p>2 職員<del>の</del>意に反する降任<del>若しくは免職、休職又は</del>降給<del>の</del>処分は、その旨を記載した書面を、当該職員に交付して<del>行な</del>わなければならない。</p> <p>(休職の効果)</p> <p>第3条 略</p> <p>2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であつても、その事故が消滅したと認められるときは、<del>速やかに</del>復職を命じなければならない。</p> <p>3 略</p> <p>4 法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員に対する第1項の規定の適用については、同項中「3年を超えない範囲内」とあるのは、「法第22条の2第1項及び第2項の規定に基づき任命権者が定める任期の範囲内」とする。</p> <p>第4条 <del>休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</del></p> <p>2 <del>休職者は、休職の期間中、別に定めるものを除くほか、いかなる給与も支給されない。</del></p>

改正前	改正案
<p><u>〔新設〕</u></p>	<p><u>(降給の種類)</u></p> <p><u>第5条 降給の種類は、降格(職員の意に反して、当該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。以下同じ。)及び降号(職員の意に反して、当該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。以下同じ。)とする。</u></p>
<p><u>〔新設〕</u></p>	<p><u>(降格の事由)</u></p> <p><u>第6条 任命権者は、職員が降任された場合のほか、職員の人事評価の全体評語が最下位の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合において、指導その他の任命権者が定める措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されないときであって、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められるとき(当該職員が降任された場合を除く。)において、必要があると認めるときは、当該職員を降格するものとする。</u></p>
<p><u>〔新設〕</u></p> <p>(失職の例外)</p> <p>第5条 略</p> <p>2 前項の規定によりその職を失わないものとされた職員が、その刑の執行猶予を取り消されたとき</p>	<p><u>(降号の事由)</u></p> <p><u>第7条 任命権者は、職員の人事評価の全体評語が最下位の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合であり、かつ、その職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合であって、指導その他の任命権者が定める措置を行ったにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されない場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降号するものとする。</u></p> <p>(失職の例外)</p> <p>第8条 略</p> <p>2 前項の規定によりその職を失わないものとされた職員が、その刑の執行猶予を取り消されたとき</p>

改正前	改正案
<p>は、その<u>取り消し</u>の日<sup>に</sup>その職を失うものとする。</p> <p>(この条例施行の細目)</p> <p>第<u>6</u>条 この条例の施行に関し必要な事項は、任命権者が定める。</p>	<p>は、その<u>取消し</u>の日<sup>に</sup>その職を失うものとする。</p> <p>(この条例施行の細目)</p> <p>第<u>9</u>条 この条例の施行に関し必要な事項は、任命権者が定める。</p>