

○群馬県警察条件付採用職員の分限の取扱いに関する訓令の制定について（例規通達）

平成26年3月10日群本例規第16号（務）警察本部長

改正

令和3年6月25日群本例規第16号（広）

この度、群馬県警察条件付採用職員の分限の取扱いに関する訓令（平成26年群馬県警察本部訓令甲第3号。以下「訓令」という。）を制定したところであるが、その解釈及び運用上の留意事項について次のように定め、平成26年4月1日から施行することとしたので、誤りのないようにされたい。

記

1 総則

- （1）条件付採用職員の分限については、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第29条の2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除外とされ、その必要な事項については、条例で定めることができることとされているが、条例の定めがないことから、訓令の定めるところにより、任命権者たる警察本部長（以下「本部長」という。）の裁量行為として処分を行うこととなる。
- （2）群馬県警察条件付採用職員の分限の取扱いに関する訓令の解釈及び運用上の留意事項については、この例規通達に定めるもののほか、群馬県警察職員の分限の取扱いに関する訓令の制定について（平成26年群本例規第15号）の規定を準用すること。
- （3）条件付採用職員の失職については、法第28条第4項の規定が適用されることから、正規の職員と同様、群馬県警察職員の分限の取扱いに関する訓令（平成26年群馬県警察本部訓令甲第2号）に基づき運用すること。

2 趣旨（第1条関係）

正規の職員の分限については、法第27条及び第28条並びに群馬県職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（昭和26年群馬県条例第53号。以下「条例」という。）により、その基準、分限対象事由、分限の種類、手続、効果等が定められているが、条件付採用職員の分限については、法の規定が適用除外されているほか、法第29条の2第2項の規定により条例で定めることができることとなっているものの、条例の定めがないことから、訓令は、条件付採用職員の分限の基準、分限対象事由、分限の種類、手続、効果等を定めるとともに、その取扱いに関し必要な事項を定めるものである。

3 定義（第2条関係）

「条件付採用の期間」とは、法第22条第1項並びに職員の任用に関する規則（昭和36年群馬県人事委員会規則第9号）第19条から第21条までの規定により、巡査である警察官が採用時教養を受け場合は、初任科が終了するまでの期間、その他の職員については、条件付採用の期間の開始後6か月間（当該期間において実際に勤務した日数が90日に満たない場合においては、その日数が90日に達するまでの期間）とされている。

4 条件付採用職員の分限対象事由（第3条関係）

条件付採用職員の分限には、休職の処分がないことに留意すること。そのため、心身の故障のため、長期の休養を要する場合、刑事事件に関し起訴された場合、水難、火災その他の災害により生死不明又は所在不明となった場合等正規の職員の休職事由に当たる事案が発生した場合は、第3条各号の分限対象事由に照らし、判断を行うこととなる。

5 所属長の責務（第4条関係）

条件付採用職員を分限手続に付する必要があるかどうかの判断基準は、おおむね次表に掲げるとおりとする。

分限事由	判断基準
勤務実績不良 （第3条第2号）	勤務実績に係る書面その他資料を事実即して、客観的かつ総合的に評価し、勤務実績が良くないと認められる場合
心身の故障 （第3条第3号）	長期の療養又は休養によっても治癒し難い疾患、障害その他心身の故障のため、職員としての責務の遂行に支障があり、又はこれに堪えられないと認められる場合

適格性の欠如 (第3条第4号)	客観的事実に基づき、素質、能力、性格等により職務の円滑な遂行に支障があるなど、警察職員としての適格性を欠くと認められる場合
その他 (第3条第4号)	水難、火災その他の災害により生死不明又は所在不明となった場合その他客観的事実に基づき、その職に引き続き任用しておくことが適当でない場合

6 警務課長等の責務（第5条関係）

- (1) 警務課長は、条件付採用職員が分限対象事由に該当すると認める場合は、本部長に対し、独立して申立てをすることができる。この場合において、警務課長は、必要な事実関係の調査を行うときは、当該職員の所属長と相互に連携を図ること。
- (2) 懲戒処分と分限処分は本質的に異なるものであるが、両処分には共に組織的かつ適正な対応が求められることから、警務部監察課長は、監察及び規律違反の調査等の過程で条件付採用職員の分限対象事由について把握した場合は、警務課長に通報しなければならないこととした。

7 分限審査委員会（第9条関係）

群馬県警察条件付採用職員分限審査委員会は、分限対象事由の事案の有無、分限処分適用の判断並びに分限処分の種別及び程度について必要な審査を行うほか、分限処分を行わない場合における条件付採用期間の延長の要否についても審査を行うものとする。

8 審査の通知（第15条関係）

- (1) 「被申立者の所在が判明しない場合」とは、被申立者宅への訪問、架電、家族への連絡等の方法によっても、被申立者の所在が判明しない場合をいう。
- (2) 所属長は、被申立者の所在を知ることができない場合において、被申立者に対する通知を省略したときは、その経過を明らかにし、書面で委員長に報告すること。
- (3) 被申立者が分限審査通知書の受領を拒否した場合には、通知を受けたこととならないことから、被申立者は、口頭審査を要求することができない。
- (4) 口頭審査の要求は、被申立者のみが行うことができ、その親族等はこれを行うことはできない。

9 委員会の審査（第16条関係）

- (1) 「7日間は、委員会の審査を行うことができない」としている理由は、関係書類の送達期間、被申立者の口頭審査準備期間等に配慮したものである。
- (2) 「関係者」とは、関係人、関係条件付採用職員等分限対象事由の審査を行うために必要と認められる全ての者をいう。
- (3) 委員長が必要と認めて関係者の出席を求める場合は、口頭によるほか、群馬県警察の公文書の管理に関する訓令（令和3年群馬県警察本部訓令甲第5号）第21条第11号に定める往復文書により伝達するものとする。
- (4) 持回り審査であっても、あくまで委員会の審査であり、議決の要件は訓令第16条第4項の規定に定めるところによるものとする。

10 口頭審査の手続（第17条関係）

第2項の「相当の理由がなく口頭審査に出席しないとき」には、委員会における弁明の機会を自ら放棄したものと解し、被申立者の出席なしでの口頭審査又は書面審査の方法によることとしたものである。

11 委員会の報告（第20条関係）

「その他必要と認める事項」には、分限処分を行わない場合における条件付採用期間の延長の要否を含むものとする。

12 解雇予告（第22条関係）

解雇予告手当は、群馬県職員退職手当条例（昭和28年群馬県条例第51号）第9条本文の規定により、一般の退職手当に含まれており、当該退職手当を支給する場合は、改めて、解雇予告手当を支給する必要はない。ただし、勤続期間が6か月未満の者は、一般の退職手当の支給の対象とならないことから、同条ただし書の規定による手当を支給する必要がある。

13 分限処分の手続（第23条関係）

条件付採用職員の分限処分は、行政不服審査法の規定が適用されず、その理由について教示する必要がないものの、行政事件訴訟法の規定については適用されるため、人事異動通知書及び教示書のみを交付することによって行うこと。