

○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（例規通達）

平成26年3月10日群本例規第15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。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) 条件付採用職員及び臨時的任用職員は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第27条第2項及び法第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、訓令の適用も除外した。ただし、条件付採用職員の分限については、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）に基づき、運用すること。
- (2) 臨時的任用職員の分限については、関係規定を整備していないが、このことは、この者に対し、警察本部長（以下「本部長」という。）が直ちに分限処分を行うこととしたものではないことから、所属長は、臨時的任用職員について分限に該当する事案が発生した場合は、警務部警務課長（以下「警務課長」という。）を経由して必要な処分を本部長に上申するなど公正な取扱いに努めること。
- (3) 前記(1)及び(2)の規定にかかわらず、法第28条第4項の規定による失職については、条件付採用職員及び臨時的任用職員も適用されることから、正規の職員と同様、訓令の規定に基づき運用すること。

2 趣旨（第1条関係）

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ことから、訓令は、その取扱いに関し必要な事項を定めるものである。

3 所属長の責務（第3条関係）

- (1) 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 （法第28条第1項第1号）	おおむね過去3年間の勤務実績に係る書面その他資料を事実にして、客観的かつ総合的に評価し、勤務実績が明らかに不良であると認められる場合
重大な心身の故障 （法第28条第1項第2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 （法第28条第1項第3号）	おおむね過去3年間の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
心身の故障 （法第28条第2項第1号）	群馬県職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年群馬県条例第35号）第13条及び群馬県職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成6年群馬県人事委員会規則第21号）第11条に規定する病気休暇の期間を経過しても復職できる程度に回復しない場合
災害による生死不明又は所在不明 （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。））	職員が水難、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

第1条の2)

- (2) 所属長が行う「事実調査」とは、分限事由に係る事実の調査、素行の把握等をいい、所属長はこの調査に併せて対象職員に対する指導又は研修を実施するなどその原因を取り除く努力を怠らないようにすること。
 - (3) 所属長は、分限手続に付する必要性について判断する場合は、事実調査により収集した資料を客観的かつ総合的に判断して行うこと。
 - (4) 第1号の「聴取書又は始末書」は、職員を分限手続に付するに当たり、対象職員及び関係人の主張、弁明等を考慮するため提出させるものである。また、「その他やむを得ない事由」とは、言語又は上肢に障害がある場合等をいう。
 - (5) 第3号の「勤務実績に係る書面」とは、おおむね過去3年間（勤務年数が3年未満の職員については、その在籍期間）の勤務成績報告書、勤務整理簿等勤務実績を判定し得る書面をいい、「事実調査書」とは、分限事由に係る個々の事案ごとの調査結果を記載したものをいい、職務への取組姿勢、職務遂行状況等を具体的に記載すること。
 - (6) 対象職員が指定された医師の診察を拒否した場合は、受診命令を発すること。この場合において、対象職員が正当な理由なく拒否していることが明らかであるときは、その他の事実認定資料を基に分限手続申立てを行うこと。
 - (7) 第5号の「刑事事件に関し起訴されたことを証明し、又は認定するに足りる書面」とは、起訴状又は起訴通知書のほか、対象職員が刑事事件に関し起訴されたことを掲載している報道資料等をいう。
- 4 警務課長等の責務（第4条関係）
- (1) 警務課長は、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。
- 5 勤務に関する指示等（第7条関係）
- 第1項の「勤務に関する所要の指示」とは被申立者に対し配置換えその他の措置を講ずることをいい、「支給品若しくは貸与品の回収」とは制服等の支給品又は拳銃、警察手帳等の貸与品を被申立者に所持させておくことが適当でないとする場合に行う措置をいう。
- 6 分限審査委員会（第8条関係）
- (1) 分限処分は、本部長が法又は条例で定める事由の範囲内において行う裁量行為であることから、当該処分を慎重かつ適正に行うための諮問機関として群馬県警察職員分限審査委員会（以下「委員会」という。）を設置したものである。
 - (2) 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ものとする。
- 7 委員会の組織（第9条関係）
- 分限処分と懲戒処分とは目的及び種類が異なるものであるが、委員会の審査において一つの事実が分限対象事由と懲戒処分事由との両方に該当する場合は、両処分を併科すべきか、いずれかの処分を選択すべきかなどの検討が必要となる。しかし、委員会と群馬県警察職員懲戒審査委員会とは、設置の目的及び根拠が異なる組織であるため、両委員会を兼ねて開催することはできない。
- 8 審査の下命（第13条関係）
- 起訴休職については、休職の事由である刑事事件に関する起訴は検察庁が行う処分であり、申立書及び証拠資料によりその事実の確認ができることから、委員会の審査を省略できることとする。
- 9 審査の通知（第14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。
- 10 委員会の審査（第15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15条第4項の規定に定めるところによるものとする。
- 11 口頭審査の手続（第16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。
- 12 除斥（第17条関係）
- (1) 「親族」とは、民法（明治29年法律第89号）第725条に規定する親族をいう。
 - (2) 委員長及び委員は、被申立者が「自己又はその親族」以外の者である場合において、その審査に当たることが適当でないと認めるときは、委員会に対しその理由を明らかにして回避することができるものとする。
- 13 委員会の記録（第18条関係）
- 分限処分議事録は、第12条に規定する庶務において記録する。
- 14 委員会の報告（第19条関係）
- 委員長は、訓令第15条の規定により審査を行った場合は、その結果について遅滞なく本部長に報告すること。
- 15 解雇予告（第21条関係）
- (1) 解雇予告は、免職する日の少なくとも30日前に行うことを原則とするが、解雇予告手当（労働基準法第20条及び第21条の規定に該当する場合におけるこれらの規定による給付をいう。以下同じ。）を支給する場合は、この日数を減ずることができる。
 - (2) 「行政官庁」とは、労働基準法第36条第1項に規定する協定の取扱いについて（平成20年群本例規第7号）記の第1の4の表に掲げられている事業所の職員については当該表に掲げられている監督官庁、その他の職員については群馬県人事委員会となる。
- 16 分限処分の手続（第22条関係）
- (1) 人事異動通知書及び処分説明書の交付は、警務部長又は所属長を経て行うこと。
 - (2) 分限処分は人事異動通知書の交付をもって効力が発生するものであることから、被申立者がその受領を拒否した場合は、了知しうるべき状態に置かれたその時点をもって交付したものとみなすこととする。この場合において、被申立者が受領を拒否したときは、その状況等を明らかにした書面を作成するものとする。
- 17 願い出による休職（第23条関係）
- 休職の更新の願い出をすることができる者は、現に休職中の職員で、群馬県警察職員の健康安全管理に関する訓令（昭和53年群馬県警察本部訓令甲第2号）第35条及び第36条に規定する要療養の管理指導区分の変更事由がなく、かつ、その休職期間が3年を超えないものである。
- 18 失職（第25条関係）
- (1) 失職は、分限処分と異なり、失職事由が発生した場合に自動的に離職するもので、何らの行政処分を必要とするものでないが、当該事由が発生した時期を確認・特定するとともに、その経緯を明らかにするため、所要の手続を定めたものである。
 - (2) 人事異動通知書の交付については、これを行わなかったとしても、失職の効力に影響を与え

るものでないことから、これを受けるべき者の所在を知ることができない場合は、その経過を明らかにし、書面で報告すること。

19 人事異動通知書等交付時の留意事項

分限処分又は失職に係る人事異動通知書又は処分説明書（以下「人事異動通知書等」という。）の交付等に当たっては、次の事項に留意すること。

- (1) 被申立者が意識不明であるなどその意思を表示し、又は確認することができない状態にある場合は、親族その他の被申立人の分限処分又は失職に係る争訟権限を有する者に交付すること。
- (2) 人事異動通知書等は、原則として、経由先として指定された職にある者が直接交付すること。ただし、必要により、当該職にある者に指定された者が行うことができる。
- (3) 人事異動通知書等を交付した場合は、受領を確認した書面を徴すること。
- (4) 被申立者又は前記(1)に規定する者が人事異動通知書等の受領を拒否した場合は、その経過を明らかにし、書面で報告すること。