

市町（組合）立学校教職員が分限事由に該当する可能性がある場合の取扱指針

第1 趣旨

この指針は、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1項第1号から第3号までの分限事由に該当する可能性がある場合の取扱いを定め、適正に執行することにより、公務の能率の維持及びその適正な運営の確保を図ることを目的とする。

第2 対象教職員

この指針の対象となる教職員は、市町（組合）立学校に勤務する府費負担教職員であって、次のいずれかの場合に該当する教職員をいう。

なお、教諭、助教諭及び講師の勤務実績が不良又は公務に対する適格性を欠く場合への対応は、「指導力に課題を有する教員への対応に関する規則」によるものとし、同規則の対象とならない事由について、この指針により対応する。

- (1) 勤務実績が不良又は公務に対する適格性を欠く場合
- (2) 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
- (3) 受診命令に違反したことにより公務に対する適格性を欠く場合
- (4) 行方不明の場合

第3 勤務実績が不良又は公務に対する適格性を欠く場合

1 校長による事前指導等

校長は、第2(1)に該当する可能性がある教職員について、勤務実績の改善を図るため又は公務に対する適格性を欠くと認められる問題行動を是正させるための注意・指導を繰り返すとともに、当該教職員の言動等を記録した勤務状況等記録票（以下「記録票」という。）（様式1（総括）、同（個表））を作成し、必要に応じて参考資料を添付の上、市町（組合）教育委員会（以下「市町教委」という。）に提出するものとする。

2 市町教委による事実の確認

市町教委は、校長から提出のあった記録票の内容を確認し、意見を付して京都府教育委員会（以下「府教委」という。）に提出する。また、必要に応じて、校長の立会の下、当該教職員に対して面談を実施する。

3 改善指導書の交付

府教委は、2の記録票の提出を受けた場合には、必要な調査を行った上で、当該教職員に対する措置について、教職員の分限に関する措置等評価委員会（以下「評価委員会」という。）に諮り、評価委員会から、矯正のための措置が必要と判断された場合は、その旨、当該市町教委に通知する。

当該市町教委は、当該教職員に対して個別研修を勤務校において実施する。この場合、当該市町教委は、次の内容を記載した改善指導書（様式2）を当該教職員に交付する。

- (1) 勤務実績不良又は公務に対する適格性欠如（以下「勤務実績不良等」という。）と認められる具体的事実
- (2) 研修の実施と研修の概要等

4 個別研修の実施

3の研修は、対象となる教職員の態様等に応じ、校長が府教委及び市町教委と協議の上、その都度、内容等を定める。

5 個別研修の実施報告

校長は、個別研修終了後、個別研修の状況を市教委に報告する。

市町教委は、校長からの報告の内容を確認し、意見を付して府教委に報告する。

6 改善命令書の交付

市町教委からの報告により、3の措置を行っても勤務実績不良等と認められる状態が続いていると認められる場合には、府教委は、当該教職員に対する措置について評価委員会に諮り、改善が必要と判断された場合は、対象教職員に対して、次の内容を記載した改善命令書（以下「命令書」という。）（様式3）を交付する。

- (1) 勤務実績不良等と認められる具体的事実
- (2) 勤務実績不良等と認められる状態の改善を命じる旨の文言
- (3) 今後、これらの状態が改善されない場合には、法第28条第1項第1号又は第3号の規定により分限処分を行う可能性がある旨の文言

7 弁明の機会の付与

府教委は、教職員に命令書を交付した場合には、当該教職員に弁明の機会を与える。

8 命令書交付後の対応

校長は、命令書が交付された後も、一定期間注意・指導等を行いつつ、勤務実績不良等の状態が改善されているかどうか、注意深く観察・確認を行う。

9 分限処分

府教委は、1から8までの措置を講じたにもかかわらず、教職員の勤務実績不良等と認められる状態が改善されていないことにより、当該教職員が法第28条第1項第1号又は第3号に該当すると判断した場合は、評価委員会に諮り、分限処分を行う。この場合、評価委員会において、下位の職位であれば良好な職務遂行が期待できると判断されたときは降任処分とし、下位の職位でもそれが期待できないと判断されたときは、免職処分とする。

10 心身の故障が疑われる場合の対応

市町教委は、問題行動が心身の故障に起因すると疑われる場合には、専門家等と対応を相談の上、必要がある場合には評価委員会の意見を得て、医師2名を指定して受診を促す。この場合において、当該教職員が指定された医師2名の診断を受けようとしなない場合には、校長は職務命令として受診を命ずる。

11 繰り返し懲戒処分等を受けた場合の対応

(1) 府教委は、懲戒処分又は矯正措置※（軽微な交通法規違反等を除く。）を繰り返し受けた教職員に対しては、次の内容を記載した警告書（様式4）を当該教職員に交付する。

ア 懲戒処分等を繰り返し受けた具体的事実

イ 今後、再び懲戒処分等に該当する非違行為を行った場合には、法第28条第1項第3号の規定により分限免職処分が行われる可能性がある旨の文言

※ 「矯正措置」とは、地方公務員法上の懲戒処分を課すに至らない非違行為に対して行うものであり、量定の軽いものから順に「口頭注意」「口頭訓告」「文書訓告」の3種類がある。

(2) 府教委は、教職員が(1)の警告書交付後において再び懲戒処分等に該当する非違行為を行った場合には、過去の懲戒処分等に係る非違行為の事実について確認を行った上で法第28条第1項第3号に該当すると判断された場合には、分限免職処分を行う。

第4 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

1 受診の指示

(1) 校長は、第2(2)に該当する可能性がある教職員について、その状況を市町教委に報告する。

(2) 校長からの報告を受けた市町教委は、その内容を確認し、意見を付して府教委に報告する。

(3) 市町教委からの報告を受けた府教委は、評価委員会に諮り、評価委員会の意見

を市町教委に通知する。

- (4) 評価委員会の意見で医師の診断が必要とされた場合、校長は、法第28条第1項第2号に該当するか否かを判断するため、当該教職員に対して医師2名を指定して受診を促す。この場合において、当該教職員が指定された医師2名の診断を受けようとしなない場合には、校長は職務命令として受診を命ずる。

2 分限処分

府教委は、指定した医師2名の診断によって、その疾患又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は、評価委員会に諮り、分限処分を行う。この場合、評価委員会において、下位の職位であれば良好な職務遂行が期待できると判断されたときは降任処分とし、下位の職位でもそれが期待できないと判断されたときは免職処分とする。

3 職場復帰の対応

指定した医師2名のうち、少なくとも1名の医師から、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないとの診断が行われなかった場合には、府教委、市町教委及び校長は、当該教職員及び主治医等と相談の上、円滑な職場復帰に向けた対応に努めることとする。

4 退職勧奨

- (1) 校長は、当該教職員が医師2名の診断に基づき職場復帰した場合で、なおも職務遂行能力や職場環境への適応能力の回復が不十分と判断されるとき、又は再度の休務・休職が必要となったときは、市町教委に報告する。
- (2) 校長からの報告を受けた市町教委は、その内容を確認し、意見を付して府教委に報告する。
- (3) 市町教委からの報告を受けた府教委は、評価委員会に諮り、校長による退職の勧奨を行う。この場合において、当該教職員が退職の勧奨に応じない場合には、校長は、再度医師2名を指定して受診を命じることとする。

第5 受診命令に違反したことにより公務に対する適格性を欠く場合

1 受診命令書の交付

第2(1)に該当する可能性がある場合で、問題行動等が心身の故障に起因すると疑われるとき又は第2(2)に該当する可能性があるときに、指定する医師2名の受診を命じたにもかかわらず、この命令に従わない場合は、府教委は、次の内容を記載した受診命令書（別記様式5）を交付して受診を命じる。

- (1) 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じる旨の文言

- (2) この受診命令が法第28条第1項第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の文言
- (3) 正当な理由なくこの受診命令に従わない場合、法第28条第1項第3号の規定により、分限免職処分を行う可能性がある旨の文言

2 分限免職処分

府教委は、受診命令書の交付により行う受診命令に対し、教職員が正当な理由なく従わない場合は、法第28条第1項第3号の規定により、分限免職処分を行う。

第6 行方不明の教職員への対応

府教委は、原則として1月以上にわたり行方不明となった教職員に対して、法第28条第1項第3号の規定により、分限免職処分を行う。

第7 評価委員会

評価委員会の組織・運営等については、別に定める。