

第 2 章 分限・懲戒

つがる西北五広域連合職員の分限に関する条例

平成 24 年 3 月 27 日
条 例 第 6 号
平成 29 年 3 月 30 日
条 例 第 1 号
令和 元年 7 月 16 日
条 例 第 1 号

つがる西北五広域連合職員の分限の手續及び効果に関する条例（平成 11 年つがる西北五広域連合条例第 5 号）の全部を改正する。

（趣旨）

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 27 条第 2 項並びに第 28 条第 3 項及び同条第 4 項の規定に基づき、職員の分限に関し必要な事項を定めるものとする。

（降任、免職、休職及び降給の手續）

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若しくは同条第 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又は第 7 条第 2 項第 2 号の規定に該当するものとして職員を降格する場合においては、医師 2 人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

2 職員の意に反する降任、免職、休職又は降給の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

（休職の効果）

第 3 条 法第 28 条第 2 項第 1 号の規定に該当する場合における休職の期間は、3 年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ個々の場合について任命権者が定める。ただし、公務上の負傷又は疾病による休職の期間は、その療養に必要な期間とする。

2 前項本文の規定により定めた休職の期間が 3 年に満たない場合においては、休職した日から引き続き 3 年を超えない範囲内において、任命権者はこれを更新することができる。

3 法第 28 条第 2 項第 2 号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

4 第 6 条の規定に該当する場合における休職の期間は、3 年を超えない範囲内において必要に応じ個々の場合について任命権者が定める。

5 任命権者は、第 1 項、第 2 項及び前項の規定による休職の期間中であってもその事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。

6 法第 22 条の 2 第 1 項に規定する会計年度任用職員についての第 1 項、第 2 項及び第 4 項の規定の準用については、第 1 項中「3 年を超えない」とあるのは「法第 22 条の 2 第 2 項の規定により任命権者が定める任期の」と、第 2 項中「3 年に」とあるのは「法第 22 条の 2 第 2 項の規定により任命権者が定める任期に」と、「3 年を」とあるのは

「当該任期を」と、第4項中「3年を超えない」とあるのは「法第22条の2第2項の規定により任命権者が定める任期の」とする。

第4条 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。

2 休職者の給与については、別に条例で定める。

(失職の特例)

第5条 任命権者は、法第16条第2号に該当するに至った職員のうち、その罪が業務上の過失によるものであり、かつ、刑の執行を猶予された者については、情状を考慮して特に必要と認めるときは、その職を失わないものとするができる。

2 職員は、前項の場合において当該刑の執行猶予が取り消されたときは、その日において、その職を失うものとする。

(休職の事由)

第6条 職員が、水難、火災その他の災害により、生死不明又は住所不明となった場合においては、これを休職にすることができる。

(降給の事由)

第7条 降給の種類は、降格（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い、降任に伴うものを除く。以下同じ。）及び降号（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。

2 任命権者は、職員が次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、当該職員を降格することができる。

(1) 法第23条の2第1項の人事評価の結果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、指導その他の規則で定める措置を行ったにもかかわらず、勤務実績がよくない状態がなお改善されないとき（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に限る。）

(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ことが明らかなる場合

(3) 前2号に掲げる場合のほか、その職務の級に分類されている職務を遂行することについての適格性を判断するに足りると認められる事実に基づき当該適格性を欠くと認められる場合において、指導その他の規則で定める措置を行ったにもかかわらず、当該適格性を欠く状態がなお改善されないとき。

3 任命権者は、職員の法第23条の2第1項の人事評価の結果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成績がよくないと認められる場合において、指導その他の規則で定める措置を行ったにもかかわらず、勤務実績がよくない状態がなお改善されないとき（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に限る。）は、その意に反して、当該職員を降号することができる。
(平成29年つがる西北五広域連合条例1号・追加)

(委任)

第8条 この条例の実施に関し必要な事項は、任命権者が別に定める。

(平成29年つがる西北五広域連合条例1号・一部改正)

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成24年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において五所川原市、つがる市、鱒ヶ沢町、鶴田町又は公立金木病院組合の職員であった者で、施行日において引き続きこの条例の適用を受けることとなった職員のうち、五所川原市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（平成17年五所川原市条例第30号）、つがる市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（平成17年つがる市条例第25号）、鱒ヶ沢町職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（昭和31年鱒ヶ沢町条例第16号）、鶴田町職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（昭和30年鶴田町条例第13号）又は公立金木病院組合職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（昭和33年公立金木病院組合条例第14号）の規定により休職を命じられた職員については、それぞれこの条例に規定する休職を命じられたものとみなし、その期間は通算する。

附 則（平成29年3月30日つがる西北五広域連合条例1号）

この条例は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（令和元年7月16日つがる西北五広域連合条例1号）

この条例は、令和2年4月1日から施行する。