○北海道警察条件付採用期間中の職員の免職及び降任取扱規程の運用について

令和２年３月27日

道本務第5003号

／警察本部各部、所属の長／警察学校長／各方面本部長／各警察署長／宛て

北海道警察条件付採用期間中の職員の免職及び降任取扱規程（平成26年警察本部訓令第16号。以下「訓令」という。）の解釈及び運用方針については、「北海道警察条件付採用期間中の職員の免職及び降任取扱規程の制定について」（平26.６.25道本務第1688号。以下「旧通達」という。）に基づき実施してきたところであるが、この度、北海道警察職員任用規程（昭和60年警察本部訓令第９号）の一部改正に伴う所要の見直しを行い、新たに「北海道警察条件付採用期間中の職員の免職及び降任取扱規程の運用について」を定め、令和２年４月１日から実施することとしたので、適正な運用に努められたい。

なお、旧通達は、同日付けで廃止する。

記

第１　見直しの要旨

北海道警察職員任用規程の一部改正に伴い、会計年度任用職員の条件付採用期間に関する解釈及び運用方針を明記した。

第２　解釈及び運用方針

項　　目	解釈及び運用方針
１　趣旨（第１条関係）	⑴　特定分限処分は、訓令に定める取扱手続に従い、厳正かつ公正に行わなければならない。 ⑵　条件付採用の期間は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）、職員の任用の方法及び手続に関する規則（昭和28年道人事委員会規則６－０）及び北海道警察職員任用規程に基づき、巡査である警察官が初任教養を受けるときは初任教養の終了するまでの期間、会計年度任用職員については条件付採用の期間の開始後１月間（ただし、当該期間において実際に勤務した日数が15日に満たない場合は、実際に勤務した日数が15日に達するまでの期間）、その他の職員については条件付採用の期間の開始後６月間（ただし、当該期間において実際に勤務した日数が90日に満たない場合は、実際に勤務した日数が90日に達するまでの期間）とされている。
２　所属長の責務（第４条関係）	所属長は、条件付採用職員が特定分限処分の事由に該当するおそれがあるか否かについては、別表の「特定分限処分事由判断基準及び具体例」に従って判断するものとする。
３　監察官の責務（第５条関係）	監察官が警務課長への通報を行うこととしたのは、監察事案の調査等の過程で把握した条件付採用職員の特定分限処分事由についても組織的な対応を行うことを目的にしたものである。
４　警務課長の責務（第６条関係）	警務課長は、条件付採用職員の事実関係の調査を行う場合において、当該職員の所属長と連携して行うものとする。
５　警告等の措置（第７条関係）	⑴　「必要な措置」とは、訓令第３条第１号及び第３号に掲げる事由に該当する場合には警告等の措置を、訓令第３条第２号に掲げる事由に該当する場合には受診命令の措置を行うことをいう。

	⑵　「警告等の措置」とは、警告書（別記第１号様式）の交付、弁明の機会の付与及び警告書交付後の観察を行うことをいう。 ⑶　警告書には、勤務実績の不良又は適格性の欠如と評価することができる具体的事実を記載して交付するものとする。 ⑷　所属長は、警告書を交付した場合には、当該条件付採用職員に弁明の機会を与えるものとする。 ⑸　所属長は、警告書を交付した後においても、一定期間指導等を行いつつ、勤務実績不良の状態又は適格性欠如を疑わせる状態が改善されているかどうか観察を行うものとする。 ⑹　「受診命令の措置」とは、条件付採用職員が心身の故障が疑われるため、指定する医師の受診を指示したにもかかわらず、これに従わない場合に、受診命令書（別記第２号様式）を交付することをいう。
6　特定分限処分の申立て（第８条関係）	⑴　警務課長は、条件付採用職員を特定分限処分の手続に付する必要があるかどうかの認定は、事実の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ものである。 ⑵　警務課長は、警告等の措置を講じたにもかかわらず、条件付採用職員の勤務実績不良の状態又は適格性欠如を疑わせる状態が改善されていないことにより、その官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認めるときは、警察本部長に条件付採用職員の特定分限処分を申し立てる。ただし、事案の性質や緊急性に鑑み、当該措置を講ずることなく特定分限処分を申し立てる場合はこの限りでない。
7　北海道警察条件付採用職員特定分限審査委員会（第９条関係）	⑴　北海道警察条件付採用職員特定分限審査委員会（以下「委員会」という。）は、特定分限処分を慎重かつ公正に行うため、警察本部長の諮問機関として設置したものである。 ⑵　委員会は、特定分限処分事由に係る事実の有無、特定分限処分適用の判断並びに特定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。
8　審査の通知（第12条関係）	⑴　委員会に対して審査の要求があったときに被申立者にその旨を通知することとしたのは、職員が特定分限手続に付されていることを知らずに特定分限処分が行われることがないようにするための配慮及び第13条第１項の規定により、口頭審査を要求することができることを告知するためのものである。 ⑵　特定分限処分審査通知書による通知は、所属長を経て行うものとする。 ⑶　所属長は、被申立者が病状等により当該通知の内容を理解することが困難であると認めるときは、民法（明治31年法律第９号）第725条各号に掲げる親族のうち適当と認められる者に当該通知書の写しを交付するものとする。 ⑷　「被申立者の所在が明らかでないとき」とは、被申立者宅への訪問、電話連絡、家族からの確認等によっても、被申立者の所在が判明しないときをいう。 ⑸　所属長は、被申立者の所在が明らかでないため、被申立者に対する通知

	を省略したときは、そのてん末を明らかにし、書面で委員長に報告するものとする。
9　審査の方法（第13条関係）	⑴　委員会による審査は、被申立者からの意思表示がない限り、書面による審査を行うものとする。 ⑵　委員会には、委員長（第９条第４項の規定により委員長の職務を代理する者を含む。）が必ず出席することを要することとする。
10　口頭審査の要求（第14条関係）	⑴　被申立者は、委員長に口頭審査要求書を提出するときには、所属長を経由して行うものとする。 ⑵　所属長は、被申立者が特定分限処分審査通知書の受領を拒んだとき又は口頭審査要求書を提出したときは、直ちに警務課長（札幌方面以外の方面の所属長にあっては、当該方面本部の警務課長を通じ警務課長）を経由して委員長に報告しなければならない。
11　証人尋問の要求（第15条関係）	証人の尋問は、警察本部警務課の担当者が行い、その結果に関する報告書を作成し、委員会の口頭審査に付すものとする。
12　特定分限処分（第19条関係）	⑴　特定分限処分書及び解雇予告通知書（以下「処分書等」という。）の交付は、所属長を経て行うものとする。 ⑵　所属長は、被処分者が処分書等の受領を拒否したときは、その状況を書面により、速やかに警務課長（札幌方面以外の方面の所属長にあっては、当該方面本部の警務課長を通じ警務課長）を経由して警察本部長に報告するものとする。 ⑶　警察本部長は、被処分者の責に帰すべき事由に基づいて免職する場合以外で、30日前に解雇予告を通知しないときは、北海道職員等の退職手当に関する条例（昭和28年道条例第149号）第９条の規定により、予告を受けない退職者の退職手当を支給するものとする。 ⑷　「受領を拒んだとき」とは、受領できる状態にありながら受領しない場合を含むものである。

※　別記様式は省略

別表（第２の２の事項関係）

特定分限処分事由判断基準及び具体例

特定分限処分事由	判断基準	具体例
１　訓令第３条第１号（勤務実績が良くない場合）	北海道警察職員人事記録取扱規程（昭和57年警察本部訓令第12号）に規定する特別評定の評定項目等を事実に即して客観的かつ総合的に評価し、勤務実績が著しく不良であって、指導等によって改善することが困難であると認められるとき。	ア　職務専念意識の欠如 ・勤務中に居眠りするなどして勤務態度に真摯さが認められない。 ・業務に関する基礎的知識の修得意欲が欠如している。 ・正当な理由なく、遅刻、早退、業務け怠及び無断欠勤をする。 イ　組織秩序遵守意識の欠如 ・上司等からの指導に対して自己の非を認めず、言い逃れや責任転嫁をする。 ・上司等の指示・命令に対して、無視や放置等の反抗的態度を示したり、誹謗中傷等をする。 ・警察職員としての職責を自覚せず、無責任な行動をする。 ・周囲への配慮を欠き、自分本位な行動をする。 ・他人とコミュニケーションをとることが苦手で組織的活動ができない。 ウ　規律遵守・品位保持意識の欠如 ・上司等から指導を受けても規律違反をする、又は規律を保持するための措置に応じない。 ・警察職員としての品性を欠く服装や身だしなみ等を指摘・指導されても改善しようとしない。 エ　基礎能力の不足 ・初任教養時における成績測定試験等の結果が不良であり、補修授業等によっても改善の見込みがない。 ・やむを得ない事情もないのに、初任教養時において各種検定に合格できない。 ・与えられた課題等の未提出や成果の著しい稚拙さが繰り返しの指導によっても改善されない。 ・指導内容の真意をつかめず、指示されたことを実践できない。 ・警察官として必要な最低限度の体力が欠落している。
２　訓令第３条第２号（心身の故	警察本部長が指定する医師２名により、長	ア　療養等のため、授業を受けられない日の合計が初任教養期間の実日数の４分の１に達するな

障による場合）	期の療養又は休養によっても治癒し難い程度の心身の故障があると診断され、職務の遂行に支障があり、又は職務に堪えないと認められるとき（公務上の負傷による等の特別の事情がある場合を除く。）。	どして、勤務できない日が長期間に及び、補完措置を講じても能力の実証を行うことができない。 イ　初任教養時において、心身の故障に伴う症状の固定により、体育、術科、実務研修等の身体の運動を伴う活動に堪えられない。 ウ　将来の治癒が望めない疾病又は難病に指定された疾病にかかり、通常勤務に支障がある。 エ　後遺障害等により、従事可能な業務が限定され、又は他の職員の援助を必要とする。
３　訓令第３条第３号（適格性を欠く場合）	北海道警察職員の職務倫理及び服務に関する訓令（平成14年警察本部訓令第９号）に抵触する行為を行うなど、警察職員としての適格性を欠き、簡単に矯正することができない持続性を有する素質、能力、性格等により職務の円滑な遂行に支障があると認められるとき。	ア　法令違反 ・刑法犯に該当する行為 ・特別法犯に該当する行為 ・道路交通法違反（非反則行為）に該当する行為 イ　規律に反する行為 ・職務上知り得た情報の漏えい ・長期間の所在不明 ・警察学校生活の秩序維持に係る規定の違反 ・規律違反の発覚を免れるために行う問題行動（虚偽申告、隠蔽工作、文書偽造等） ・装備品、書類等の管理け怠（紛失、毀損等） ウ　健全性・品性を疑われる行為 ・自殺企図又は自傷行為（刺青を含む。） ・成績測定試験におけるカンニング等の不正行為 ・ハラスメント行為（心理的・物理的攻撃により精神的・肉体的な苦痛を感じさせる行為等） ・遊興費名目等の使途理由が不健全な借財 ・故意による物品の毀損 ・過度のギャンブル遊興 ・飲酒に伴うトラブル（粗野又は乱暴な言動、脱衣の酒癖等） ・度重なる虚言 ・適格性の欠如が疑われる場合における医師の受診指示に対する拒否 エ　不適切な交際 ・不倫（部内外を問わず。） ・利害関係者との不適切な交際 ・反社会的組織構成員との交友 オ　採用前における不適格行為 ・現在の職の適格性を欠くと認められる採用前の行為の発覚