

▶プログラム◀

第Ⅰ部：職員の身分保障の基本を理解する

1. 職員の身分を保障するための制度
2. 分限処分及び懲戒処分の基本（公正の原則）
3. 分限処分とは
4. 失職
5. 懲戒処分とは
6. 退職手当の支給制限
～令和5年6月27日最高裁判決を踏まえて～
7. 分限処分と懲戒処分の関係
8. 不利益処分に関する審査請求

第Ⅱ部：問題ある職員への対応①

〔個別ケースへの対応：健康問題への対応〕

- 第1. はじめに
- 第2. 労働者の健康問題に対する最高裁の考え方
 1. 職場における健康の意味と責任主体
 2. 最高裁電通事件判決の考え方
- 第3. 労働者の健康問題と労働時間管理等
 1. 時間外労働の上限規制
 2. 労働時間管理の手法等（時間管理がルーズな職員への対応）
 3. 安衛法及び労災認定における労働時間の計算方法（自宅での持帰り残業）
 4. 労働時間管理のポイント
- 第4. 労働者の健康問題と労働安全衛生法
 1. 健康診断（労働安全衛生法66条以下）を拒否する職員への対応
 2. ストレスチェックを拒否する職員への対応
 3. 精神疾患が疑われる職員に対し受診命令ができるか
- 第5. 健康診断とプライバシー・個人情報
 1. 地方公共団体が健康診断の結果を知るために職員の同意が必要か
 2. 職員の健康状態にアクセスすることはプライバシー侵害になるか
 3. 取得後の健康・医療情報の管理
 4. 精神障害の健康診断結果を家族に知らせることはプライバシー権の侵害にあたるか
- 第6. 健康問題と採用時の留意点
 1. 健康障害を理由とする採用拒否と面接時の留意点
 2. 任用後に過去の病歴等が発覚した場合の対応
 3. 障害者雇用促進法と精神障害を理由とする不採用
- 第7. 精神障害を発症した場合の実務対応
 1. 発症前の時間外労働時間数を目安として着目
 2. 業務との因果関係に関する判断は基金に委ねる
- 第8. 分限休職からの復職を判断する際の留意点
 1. 休職期間満了時における復職の判断と主治医の診断書の取り扱い
 2. 傷病休職・復職が繰り返される場合の対応策

3. 問題行動が心の不健康に起因すると思われる場合の対応
4. リハビリ出勤（トライアル勤務・試し勤務）の注意事項
5. 復職判断とテレワーク

第9. 降任、退職、免職の際の留意点

1. 降任と賃金
2. 分限休職に付することなく分限免職ができるか
3. 退職勧奨を行う場合の留意点
4. 精神患者を「その職に必要な適格性を欠く」との理由で分限免職できるか

第Ⅲ部：問題ある職員への対応②

〔個別ケースへの対応：健康問題以外〕

- 第1. 勤務実績不良・適格性欠如への対応
 1. 出勤不良の職員
 2. 勤務態度不良の職員
- 第2. ハラスメント問題への対応
 1. セクシュアルハラスメント
 2. マタハラ等（妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント）
 3. パワーハラスメント
 4. 職場内での録音行為
- 第3. その他の問題行動への対応
 1. 職員の批判的言動への対応は
 2. 始末書の提出に応じない職員への対応は
 3. 服装や髪がだらしない職員への対応は
 4. 退職後に不正が発覚した場合の対応策
- 第4. 私生活で問題を起こす職員への対応
 1. サラ金で多重債務を抱えている職員への対応は
 2. いわゆるヤミ金融業者から執拗な電話・来訪を受けたことで公務に支障が生じた場合に、借金した職員に対して懲戒処分は可能か
 3. 自己破産者に対して懲戒処分は可能か
 4. 宗教の勧誘で同僚等とトラブルを起こす
 5. 職場外で刑事事件（万引、自動車事故等）を起こした職員に対して懲戒処分は可能か
 6. 職場外でアルバイトに励む

講師紹介

柘木野 一紀氏

1998年 早稲田大学法学部卒業
2001年 司法試験合格
2003年 司法修習修了（56期）
弁護士登録（第一東京弁護士会）
石嵩信憲法律事務所
（現 石嵩・山中総合法律事務所）入所
2019年 第一東京弁護士会 副会長（2020年まで）
2020年 東京簡易裁判所 調停委員
2022年 関東弁護士会連合会 常務理事（2023年まで）
2023年 石嵩・山中総合法律事務所
シニアパートナー就任

※令和6年度より、FAXでのお申込は廃止いたしました。
下記URLよりお申込みください。

<https://www.noma.or.jp/seminar/tabid/138/Default.aspx>

NOMA 講座

検索

NOMA
NIPPON OMNI-MANAGEMENT ASSOCIATION