

NOMA行政管理講座開催(ご案内)

地方自治体における
問題ある職員への法的対応策と分限処分・懲戒処分のポイント

<令和7年6月26日(木)・27日(金)>

拝啓 時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

本会事業には、平素より格別のご支援・ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、公務員制度をめぐる情勢が混沌とする中、勤務態度不良や能力不足で職場の秩序を乱す「問題ある職員」は、現場の管理者や人事担当者にとって非常に悩ましい存在です。昨今では、メンタルヘルス、ハラスメント、ストーカー、多重債務、自己破産などに関わるトラブルも増加しており、こうした問題を抱える職員は、庁内への影響だけでなく、公務員自体のイメージ低下の要因ともなり得るため、迅速かつ的確な対応が求められています。とりわけコロナ禍を通じて普及したテレワークについては、復職との関係で判断が困難になるなどの事例が生じており、対応について考察しておく必要があります。さらに、退職手当の支給制限との関係で重要な最高裁判決が登場しており、その内容を踏まえて実務対応を検討する必要があります。

本講座では、自治体の「問題ある職員」への法的対応策や人事管理上の留意点について、判例や事例も交えてわかりやすく解説いたします。時節柄公務ご多忙の折とは存じますが、この機会に関係各位多数のご参加をお薦め申し上げます。

敬 具

記

(12:30から受付)

日 時：令和7年6月26日(木) 13:00～17:00
6月27日(金) 10:00～16:00

講 師：弁護士 ひらぎの かのり
柗木野 一紀氏

参加方法：[会場参加] 日本経営協会内専用教室
東京都渋谷区千駄ヶ谷 5-31-11
(住友不動産新宿南口ビル 13 階)
[オンライン参加] Zoom による Live 配信

参加料：会員(1名) 36,300 円(税込)
(負担金) 一般(1名) 39,600 円(税込)

申込方法：本会ホームページから講座名を検索していただき、お申込みください。

- ※令和6年度より、FAXでのお申込みは廃止いたしました。
- ・講座開催日の約1か月前より順次、参加券および請求書をご連絡担当者宛にお送りいたします。
- ・開催3営業日前までに参加券が届かない場合は、お手数ですがご連絡ください。
- ・お申込みは5営業日前までお願いいたします。
- ・定員になり次第締め切らせていただきます。受付状況は、本会ホームページからご確認ください。

キャンセル：お申込み後、キャンセルされる場合は必ず事前にご連絡下さい。

会場参加の場合、開催日の3営業日前～前日のキャンセルは参加料の30%、開催当日のキャンセル・ご欠席は100%をキャンセル料として申し受けます。オンライン参加の場合は、開催日の5営業日前～当日のキャンセルは100%をキャンセル料として申し受けます。

その他：参加者が少数の場合、天災、その他の不可抗力の場合などにおいては、中止・延期させていただく場合があります。

オンライン参加での留意事項

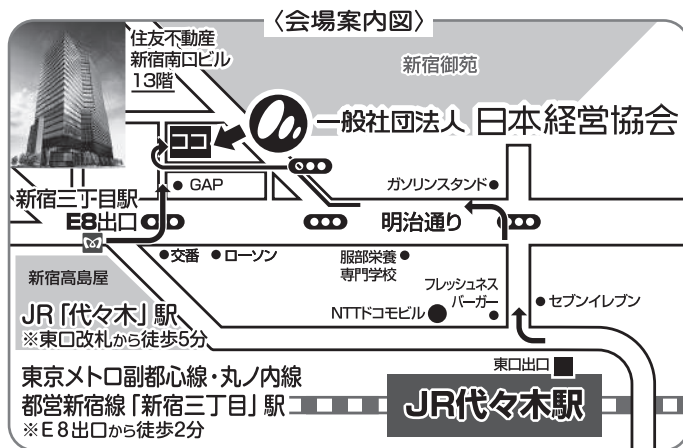
- ・オンライン参加の場合、セミナー実施3営業日前を目途に、ZOOM ID等をメールにてお知らせいたします。
- ・お申込みをいただいた参加者のみご受講をお願いします。お申込みをいただいていない方の配信閲覧は堅くお断りいたします。

お申込み
お問合せ先



一般社団法人 日本経営協会

(お問合せは平日の月曜日～金曜日の9:15～17:15にお願いいたします)



本部事務局 企画研修グループ

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5-31-11

TEL (03) 6632-7139

E-mail: tks@noma.or.jp URL http://www.noma.or.jp

▶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. 精神疾患患者を「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

柊木野 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）
石寄信憲法律事務所
（現 石寄・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 石寄・山中総合法律事務所
シニアパートナー就任

※当日は最新の情報を反映する等、一部内容を変更する場合がございます。予めご了承ください。

※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