

分限制度の概要

分限とは

職員の身分保障を前提として、官職との関係における身分関係の変動(休職、免職など)を意味するもの。

すべて職員の分限、懲戒及び保障については、公正でなければならない。(国公法第74条第1項)

身分保障

職員が意に反してみだりにその官職を失ったり、官職の保有に基づく各種の権利をみだりに制限され、又は奪われることのないよう、制度上これを保障すること。

職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。(国公法第75条第1項)

分限処分と懲戒処分の異同

分限処分

公務能率の確保等の観点から、当該職員を官職あるいは職務から排除するもの

懲戒処分

職員の義務違反あるいは非行等に対する公務秩序維持の観点から行う制裁

分限処分の種類

降任

職員をその職員が現に任命されている官職より下位の職制上の段階に属する官職に任命すること

免職

職員をその意に反して退職させること

降任・免職 の事由

- ① 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
- 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 その他その官職に必要な適格性を欠く場合
- ④ 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合
(国公法第78条)

休職

職員としての身分を保有させたまま、職務に従事させないこと

休職の事由

- ① 国公法に規定する休職の事由(国公法第79条)
 - 病気休職(心身の故障のため、長期の休養を要する場合)
 - 起訴休職(刑事事件に関し起訴された場合)
- ② 人事院規則に規定する休職の事由(規則11-4第3条)
 - 研究休職、共同研究休職、役員兼業休職、設立援助休職、災害による行方不明休職、過員休職