資料2

議題２　勤務成績が不良の職員に対する分限処分について（田原市提出）

市名	回答			
	（１）分限処分を行った事例の有無	（２）「有」の場合		（３）注意（配慮）すべき点について
		勤務成績不良の理由	処分内容	
名古屋市	無			
豊橋市	有	①職務遂行能力の欠如 ・対人折衝ができない ・業務を一人で完結できない ・上司への業務報告ができない ②職務命令への不服従 ・業務命令に従わず、特定の仕事以外行わない ・上司の指示や指導を無視し、勝手な行動をとる ③熱意の欠如 ・話しかけても反応が薄く、周囲との会話がない	分限免職	・障害の疑いがある場合は、医師の判断を十分確認する必要がある （障害者の合理的配慮の観点） ・本人に交付する処分説明書については、判断に至った経緯を詳細に記す 必要がある（本人が何を根拠に処分を受けたかが分かるようにするため）
岡崎市	有	・担当業務に求められる処理過程やその結果が、信頼できる水準に至っていなかった ・担当業務に求められる進捗状況の把握ができていなかった ・職責を自覚し、困難な業務であっても最後までやり遂げることができなかった ・自分の役割を理解し、その役割を果たすように行動できていなかった　等	降号、降格、降任	人事評価結果に基づき審査会にて処分内容を決定するが、免職処分を行う場合には、労働基準法第20条の規定により、30日前に処分予告をするor30日分の解雇予告手当の支給が必要となるため、スケジュールに留意する必要がある。
一宮市	無			
瀬戸市	無			
半田市	無			
春日井市	無			
豊川市	無			
津島市	無			
碧南市	無			
刈谷市	無			
豊田市	有	人事考課結果が一定の基準を下回った場合に、分限処分審査会において勤務実績が良くない職員として認定する。	免職、降任、降給等	
安城市	無			
西尾市	無			
蒲郡市	有	職に必要な適格性を著しく欠いている。勤務実績がかなり不良。	免職	公平委員会への不服申立て（口頭審理）が長期化している。
犬山市	無			
常滑市	無			
江南市	無			
小牧市	無			

議題２　勤務成績が不良の職員に対する分限処分について（田原市提出）

市名	回答			
	（１）分限処分を行った事例の有無	（２）「有」の場合		（３）注意（配慮）すべき点について
		勤務成績不良の理由	処分内容	
稲　沢　市	無			
新　城　市	無			
東　海　市	無			
大　府　市	無			
知　多　市	無			
知　立　市	無			
尾 張 旭 市	無			
高　浜　市	無			
岩　倉　市	無			
豊　明　市	無			
日　進　市	無			
田　原　市	無			
愛　西　市	無			
清　須　市	無			
北名古屋市	無			
弥　富　市	無			
み よ し 市	無			
あ　ま　市	無			
長 久 手 市	無			