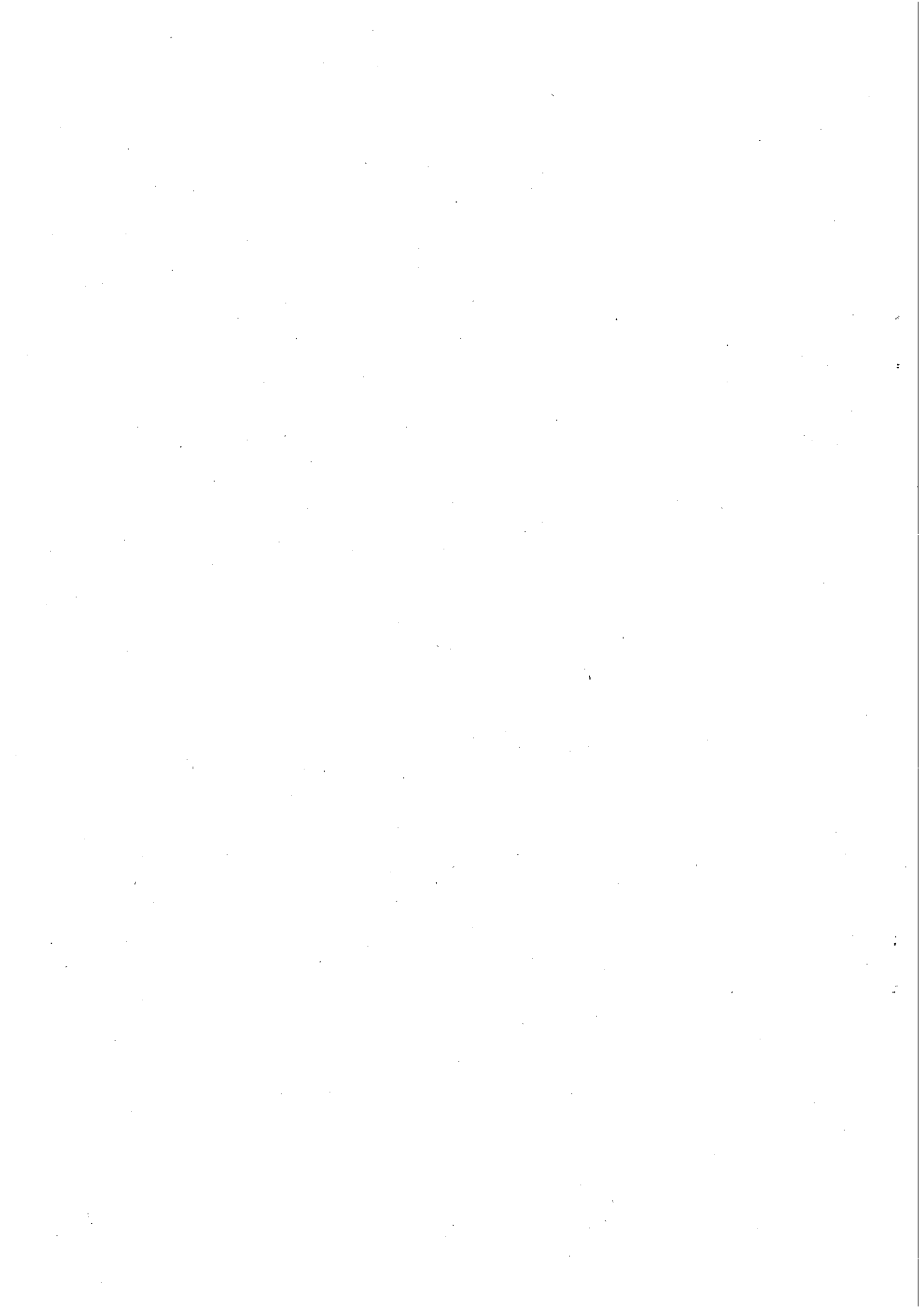


職員基本条例案

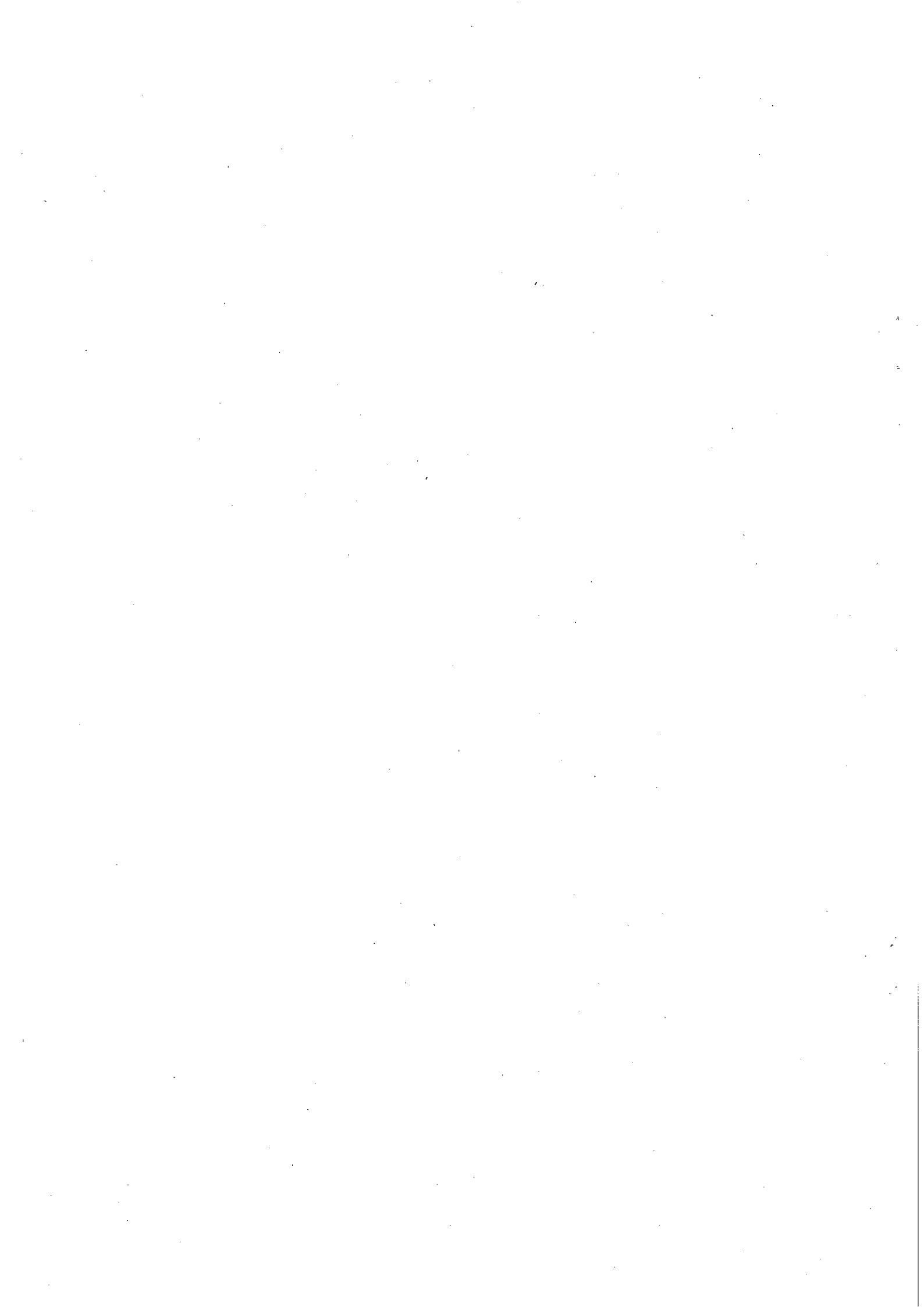
大阪維新の会

大阪府議会議員団



目次

前文	3
第1章 目的	3
第2章 職員の定義	3
第3章 人事の原則	4
第4章 任用	5
第5章 人事評価	5
第6章 給与その他の勤務条件	7
第1節 給与原則	7
第2節 給与水準・勤務条件	7
第7章 定数・人件費管理	8
第8章 懲戒処分・分限処分	8
第1節 懲戒処分の手続き及び効果	8
第2節 分限処分の手続き及び効果	11
第3節 職務命令違反に対する処分の指針	15
第4節 組織改廃による分限処分の指針	16
第5節 免職、停職、休職の効果	17
第6節 任命権者の責務	18
第9章 再任用	18
第10章 天下りの根絶	19
第11章 人事監察委員会	20
第12章 最高規範性	23
附則	23
別表1(準特別職員関係)	24
別表2(懲戒処分関係)	24
別表3(分限処分関係)	28
別表4(別表3第1号関係)	29
別表5(別表3第2号関係)	29
別表6(別表3第3号関係)	30



前文

これからの都市間競争を勝ち抜くためには、新たな地域経営モデルが必要となる。しかしながら、新たな地域経営モデルは、現在の硬直した公務員制度下で実現することは困難であると言わざるを得ない。時代と社会の変化に迅速に対応できる政策立案能力を構築するためには、新たな公務員制度が不可欠なのである。我が国社会の停滞を打破し、「民」主体の社会を実現するために公務員制度改革を行うべく、この条例を制定する。

この条例は、地方公務員法第5条において、「この法律に定める根本基準に従い、条例で」、法律の精神に反しない範囲で、「職員に関する事項について必要な規定を定めるものとする」とされ、さらに第6条において、地方公共団体の長その他の任命権者は、法律だけでなく、条例に従って、人事権を行使すると定められているのであって、かかる法律の趣旨に基づき、大阪府を意欲あふれる公務員が地域の「民」のため全力を尽くす、優れた行政機関にすることを目的とする。

この目的を達成するため、この条例では能力と業績に応じた人事を徹底し、年功序列や身分制的な人事運用を排除する。成果をあげる職員には、責任ある仕事の機会を与え、それにふさわしい処遇を行う。一方、「民」のために貢献しない職員まで、公務員という理由だけで、特権的な身分階級のごとく扱ってきた人事運用からは決別する。これにより、大阪府において、真に「民」のための行政機関を実現する。

第1章 目的

(目的)

第1条 この条例は、前文の趣旨を達成するため、法の諸規定を補完して、府の行政執行を担う公務員に関する制度について、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第5条に基づき、職員に関する基本的な事項を定めることを目的とする。

第2章 職員の定義

(職員の定義)

第2条 この条例は、法第3条第2項に定める一般職の公務員のうち、議長、知事、

教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、労働委員会、海区漁業調整委員会、収用委員会(以下「任命権者」という。)の管理に属する者(以下「職員」という。)に適用する。

2 職員を次に掲げる各号に分類する。

一 準特別職員 別表第1に掲げる職及び任命権者の指定する職の職員

二 現業職員 法第57条に定める単純な労務に雇用される職員及び地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第15条に定める企業職員

三 教員等 府立学校及び府内の市町村立学校のうち、学校教育法に定める小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校(指定都市の府費負担教職員その他府教育委員会に任命権の属しない者が勤務する学校を除く。)に勤務する校長、副校長、教員及び職員

四 一般職員 第1号から第3号までの職員に該当しない職員

3 前項第3号の教員等については、第4章、第5章、第7章及び第8章を適用せず、別途条例で定める。

4 地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第20条に定める職員については、この条例に沿って、規則で定める。

第3章 人事の原則

(人事の一般原則)

第3条 職員の人事は、能力と業績に関する人事評価に基づき、任命権者及び任命権者が指定した上級の職員が定めた業務目標を最も効率的かつ効果的に達成することを目的として行い、勤務年数に依拠した年功序列、給与その他の処遇を目的とする処遇本位であってはならない。

2 人事制度の構築及びその運用は、府民の信頼が確保されるものでなければならず、知事が指名した外部有識者(産業界、労働界、法曹界、教育界など)の意見を参考にしなければならない。

3 府は広く人材を求め、官民を問わず高い専門性のある人材を確保することに努めなければならない。

4 任命権者は、職員の処遇のみを目的とした部下を有しない管理職を設置してはならない。

(人事の基準及び結果の公開)

第4条 任命権者は、職員の人事について、全てその基準、結果を公開する。

第4章 任用

(採用)

第5条 職員の採用は、次に掲げる各号による。

- 一 準特別職員 広く公募による中途採用、または再任による
- 二 現業職員 新規及び中途採用による
- 三 一般職員 新規及び中途採用並びに交流人事による

2 準特別職員を任用するときは、一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成14年大阪府条例第86号)に定める選考により任期を定めて行う。ただし、再任を妨げない。

3 府の職員は、職員としての地位を失うことなく前項に規定する選考に応募することができる。

4 準特別職員には、年齢、職歴等を問わず、マネジメント能力(組織を通じて運営方針を有効に実施させる運営能力)の高さを基準として、府の職員も含めた意欲ある多様な人材を積極的に登用しなければならない。

5 第2項の選考に当たっては、知事が指名した外部有識者による面接を実施し、その結果を尊重しなければならない。

6 職員の採用に関して必要な事項は、規則で定める。

(中途採用・交流人事)

第6条 府は、中途採用した職員を職務に従事させることにより行政運営の活性化を図るため、中途採用を継続的に実施するものとする。

2 府は、一定数以上の一般職員について、官民を問わず広く交流人事を行う。

第5章 人事評価

(評価権者)

第7条 人事評価は、任命権者及び任命権者が指定した上級の職員(以下「評価権者」という。)が実施するものとする。

2 人事評価の適切な実施を確保するため、職員に対する研修など必要な措置を講じなければならない。

(評価項目)

第8条 人事評価は、次の各号に掲げる評価及びその総合評価により行う。

一 能力評価 職員がその職務を遂行するに当たり、発揮した能力を把握した上で行われる評価

二 業績評価 職員がその職務を遂行するに当たり、挙げた業績を把握した上で行われる評価

2 評価権者は、組織の業務目標に応じて業績評価を行わなければならない。

3 能力評価、業績評価及び総合評価について、客観性が担保される基準を規則で定め、公開する。

(評価期間)

第9条 人事評価の評価期間は、概ね1年を単位とし、継続実施する。

(面談の実施)

第10条 人事評価に当たって、評価権者は、期首、期中、期末の3回、被評価者と個別に面談しなければならない。

2 期中面談、期末面談前に、被評価者は自己評価を行い、評価者は被評価者の自己評価についての評価を行わなければならない。

(人事評価の結果)

第11条 評価権者は、能力評価、業績評価及び総合評価を基準に、職員の人事評価を行う。人事評価はSを最上位とする5段階評価で行い、概ね次に掲げる分布となるよう評価を行わなければならない。

一 S 5パーセント

- 二 A 20パーセント
- 三 B 60パーセント
- 四 C 10パーセント
- 五 D 5パーセント

(任用及び給与等への反映)

第12条 人事評価の結果は、その直近の任用及び給与に適切に反映されなければならない。

2 期末手当及び勤勉手当については、直近の人事評価の結果を適切に反映して、明確な差異が生じるように措置を講じなければならない。

第6章 給与その他の勤務条件

第1節 給与原則

(給与原則)

第13条 給与は職務に応じて支給する。また、給料表の各級の最高給料額は、上位の級の最低給料額を超えないように努めなくてはならない。

2 職員の給与水準は、同一労働同一賃金の原則に基づき、民間の同一職種又は相当する職種と同じ水準とする。

3 準特別職員の給与は、一般職の任期付職員の採用等に関する条例で別途定める。

第2節 給与水準・勤務条件

(給与水準及び勤務条件の決定)

第14条 人事委員会は、法及び前条に定める原則に従い、統計法(平成19年法律第53号)に基づく直近の賃金構造基本統計調査並びにその他の調査及び資料を基礎として、給与水準及び勤務条件について勧告を行わなければならない。

2 人事委員会は前項の勧告を行うに当たり、幅広い民間事業者における給与水準

及び勤務条件の実態及び府の財政状況を考慮しなければならない。

3 職員の給与水準及び勤務条件の決定に当たっては、人事委員会の勧告を尊重するものとする。

4 前項の決定に当たっては、職員団体との協議内容を斟酌するよう努めなければならない。

(勤怠管理の厳格化)

第15条 任命権者は、厳格に職員の勤怠管理を行うため、具体的方策を講じなければならない。

第7章 定数・人件費管理

(目標の策定)

第16条 知事は、この条例の施行後6月以内に人件費の総額及び定数についての削減目標を設定する。

2 知事は、前項の目標を4年毎に見直すものとする。

3 第1項の目標の設定に当たっては、知事が指名した外部有識者による評価を受けなければならない。

第8章 懲戒処分・分限処分

第1節 懲戒処分の手続き及び効果

(懲戒処分)

第17条 職員の違法行為や非行等(以下「非違行為」という。)に対し、府が懲戒処分をするに際して、手続の透明性を高め、より一層厳正に行うことで、職員の不祥事を未然に防止し、府民の行政に対する信頼を確保することを目的として、法第29条第4項に基づき、職員の懲戒の手続及び効果を定める。

(懲戒処分の判断基準及び手続き)

第18条 法第29条第1項の規定により職員に対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分(以下「懲戒処分」という。)をするには、次の各号に掲げる事由のほか、日頃の勤務態度、非違行為後の対応等も含め総合的に考慮して行う。

- 一 非違行為の動機、態様及び結果
- 二 故意若しくは過失又は悪質性の程度
- 三 非違行為を行った職員の職責及び当該職責と非違行為の関係
- 四 他の職員及び社会に与える影響
- 五 上司等への迅速な報告の有無
- 六 過去の非違行為の有無

2 任命権者は、懲戒処分の可否及び処分内容について、第46条において規定する人事監察委員会の審査に付し、その結果を尊重し、懲戒処分を行わなければならない。

3 任命権者は、懲戒処分の対象となる職員(以下この条及び次条において「当該職員」という。)に弁明の機会を与えなければならない。

4 懲戒処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

(懲戒処分の効果)

第19条 戒告は、当該職員の責任を指摘し、その将来を戒めるものとする。

2 減給は、1日以上6月以下の期間において、1月につき、給料月額及び地域手当の月額の合計額の10分の1以下の額を減じて行うものとする。

3 現業職員に係る減給は、前項の規定にかかわらず、労働基準法(昭和22年法律第49号)第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1以下の額を減じて行うものとする。ただし、1月間の減給の総額は、その月における給与の総額の10分の1を超えてはならない。

4 停職の期間は、1日以上1年以下とする。停職者は、職員としての地位を保有するが、職務に従事しない。停職者は、停職の期間中、いかなる給与も支給されない。

5 懲戒処分として免職された職員の給料、退職手当その他の給与及びその職員が公務のため旅行中である場合の旅費については、職員の給与に関する条例(昭和40年大阪府条例第35号)、職員の退職手当に関する条例(昭和40年大阪府条例第4号)、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例(昭和39年大阪府条例第45条)、職員の旅費に関する条例(昭和40年大阪府条例第37号)による。

(懲戒処分の標準例)

第20条 別表第2の中欄に掲げる職員に対する標準的な懲戒処分は、別表第2の右欄に掲げるとおりとする。

2 別表第2にない非違行為については、別表第2との比較衡量のうえ、処分するものとする。

(監督責任)

第21条 部下の職員に対して通常指導すべき義務を負う職員(以下「管理監督者」という。)は、その義務を怠ったと認められる場合、部下の職員の非違行為に対する監督責任を負う。

2 前項の職員に対する懲戒処分の可否及び具体的な処分の決定等に当たっては、次の各号に掲げる事項を総合的に考慮して行う。

- 一 非違行為を行った部下の職員の処分内容
- 二 部下の職員の非違行為と公務との関係
- 三 管理監督者として通常行うべき指導等の有無
- 四 管理監督者の関与の程度
- 五 府の組織及び社会に与えた影響

3 部下の職員が懲戒処分を受けた場合、管理監督者としての指導監督を適切に行わなかった職員に対する標準的な懲戒処分は、減給又は戒告とする。

4 部下の職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した管理監督者に対する標準的な懲戒処分は、免職、停職または減給とする。

(懲戒処分の公表)

第22条 懲戒処分を行った場合は、府のホームページ等で公表するとともに、報道機関への資料提供等の方法により、次に掲げる事項を速やかに公表する。

- 一 処分年月日
- 二 所属及び氏名
- 三 職階及び職種
- 四 年齢
- 五 処分内容

六 処分理由の概要

2 職員の非違行為による被害者が公表しないように求めるとき、又は公表により被害者が特定される可能性が大きい場合など、被害者の人権に十分配慮する必要があると任命権者が認める場合は、当該職員の所属及び氏名を公表しないことができる。

第2節 分限処分の手続及び効果

(分限処分の総則)

第23条 一定の事由により職責を果たすことができない職員に対して、府が分限処分を行うに際して、手続の透明性を高め、厳正かつ適切に対応することにより、府民の行政に対する信頼を高めるとともに、公務の適正かつ能率的な運営を確保することを目的として、法28条第3項に基づき、分限処分の手続及び効果を定める。

(分限処分の指針)

第24条 別表第3の中欄に掲げる職員に対する標準的な分限処分は、別表第3の右欄に掲げるとおりとする。

2 前項に規定する処分に当たっては、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務遂行が期待できるときは、職務遂行能力等に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけでなく、公務員として通常要求される勤務実績や適格性が欠けているときは、免職とする。

3 職員の意に反する降任、免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

4 別表第4に掲げる職員は、別表第3第1号に掲げる職員に該当する可能性のあるものとして、次条及び第26条に基づく対応を開始しなければならない。

5 別表第5に掲げる職員は、別表第3第2号に掲げる職員に該当する可能性のあるものとして、次条及び第27条に基づく対応を開始しなければならない。

6 別表第6に掲げる職員は、別表第3第3号に掲げる職員に該当する可能性のあるものとして、次条及び第26条に基づく対応を開始しなければならない。

7 別表第4から別表第6までに規定する職員は、別表第3各号中欄に掲げる職員に該当する可能性のあるものの例示であって、これに類する職員も分限の対象とす

ることを妨げるものではない。

(分限処分前の措置)

第25条 所属長及び任命権者の事務を補佐する者(以下「人事担当者」という。)は、共に連携・協力し、別表第3に掲げる職員(以下この条において「対象職員」という。)への対応について適切に取り組むものとする。

2 所属長は次の各号に掲げる役割を担うものとする。

一 対象職員の勤務実績の改善を図るため又は問題行動を是正させるための注意及び指導の実施

二 対象職員の担当業務の見直しの検討

三 対象職員の勤務実績不良の状況や問題行動及び所属における注意、指導等の状況に関する記録及び資料の収集

四 医師への受診の勧奨等対象職員の健康の保持増進及び安全確保

五 人事担当者へ対象職員に関する状況の報告

3 人事担当者は、次の各号に掲げる役割を担うものとする。

一 対象職員の状況の把握

二 所属長が行う対象職員への指導に対する助言及び支援

三 対象職員に対する面談、指導の実施

四 対象職員への警告書又は受診命令書の交付

五 対象職員に対する分限処分の検討

(勤務実績不良、適格性欠如の場合の分限手続き)

第26条 別表第4及び別表第6に掲げる職員(以下この条において「対象職員」という。)への対応は、次のとおりとする。

1 所属長は、対象職員に対し、勤務実績の改善を図るため又は問題行動を是正させるための注意又は指導を行うとともに、必要に応じて、対象職員の担当業務の見直しを行うなどして、勤務実績不良等の状態が改善されるよう努める。

2 所属長は、対象職員の勤務実績不良等の状況、問題行動、所属における注意又は指導等の状況について、記録及び資料の収集を行う。

3 人事担当者は、所属長に対して対象職員の状況の把握に努めるよう指導するとともに、所属長が行う対象職員への指導等に対する助言及び支援を行う。

4 所属長は、第1項の措置を実施したにもかかわらず、対象職員の勤務実績不良

等の状態が続いている場合には、人事担当者にその状況を報告する。

5 人事担当者は、所属長から報告のあった対象職員に対して、所属長の立会いのもと面談を実施し、勤務実績不良等の内容を確認する。

6 前項の面談の結果、勤務実績不良等の状態の改善及び是正が必要と明らかに認められない場合を除き、人事担当者は、法第28条第1項の規定に基づく分限処分が行われる可能性があることを記載した警告書を交付し、指導研修等によりその改善を求めなければならない。

7 前項の規定により対象職員に警告書を交付した場合は、対象職員に書面により弁明する機会を与えるものとする。

8 対象職員の勤務実績不良等の状態が心身の故障に起因することが疑われる場合、人事担当者は、医師の診断を受けることを促す。この場合において、対象職員が再三にわたりこれに従わなかったときは、受診命令書を交付して受診を命ずる。

9 対象職員の勤務実績不良等の状態の改善が困難と認められる場合、人事担当者は、所属長と協議の上、指導研修の実施を省略し、又は中止することができる。

10 指導研修の実施に当たり、人事担当者は、所属長と協議の上、指導研修計画書を作成する。なお、対象職員に心身の故障があるときは、必要に応じて、医師の意見を聴き取り、指導研修計画書を作成する。

11 指導研修を行う期間(以下「研修期間」という。)は、原則として3月単位とする。ただし、必要に応じて、その期間を延長し、又は短縮することができる。

12 人事担当者は、研修期間中、職員への指導及び研修の状況を記録した指導研修実施記録を作成する。

13 人事担当者は、研修期間終了後に指導研修の効果測定を行う。

14 人事担当者は、指導研修の結果、対象職員の勤務実績不良等の状態が改善されない場合又は改善が困難と認められる場合は、法第28条第1項第1号又は第3号の規定による分限処分(免職又は降任の処分に限る。)の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を任命権者に報告する。

15 任命権者は、前項の報告を尊重して分限処分を行う。

(心身の故障の場合の分限手続き)

第27条 別表第3第2号に掲げる心身の故障により長期にわたり勤務が困難な職員(以下この条において「対象職員」という。)については、療養に専念することにより、通常の業務に円滑に復帰させることを基本とするが、病気休職の期間が一定期間以上の長期にわたり、今後も通常の職務の遂行に支障があると見込まれる場合は、

次のとおり対応する。

- 1 所属長は、職員の病気休職期間が2年を超えた場合又は病気休職から復職後、1年以内に再度の病気休職(前回の病気休職と心身の故障の内容が明らかに異なる場合を除く。)となり、その休職期間が通算して3年を超えた場合には、人事担当者にその状況を報告するものとする。
- 2 人事担当者は、所属長から報告のあった職員に対して、随時、産業医の意見を聞いた上で、所属長の立会いのもと面談を実施するなどにより、心身の故障の状況を確認する。
- 3 人事担当者は、別表第5のいずれかに該当すると見込まれる対象職員に対して、産業医の意見を聞いた上で、所属長の立会いのもと面談を実施し、対象職員に対して、法第28条第1項第2号に該当するか否かを判断するため、医師2名を指定して受診を促す。この場合において、対象職員が受診勧奨に従わなかったとき、又は一定期間内に受診していないときは、受診命令書を交付して受診を命ずる。
- 4 指定した医師2名のうち、少なくとも1名が将来回復の可能性がない、又は病気休職の期間中には回復の見込みが乏しいとの診断をしなかった場合には、人事担当者及び所属長は、当該職員及び産業医等と相談の上、円滑な職場復帰に向けた対応等を行う。
- 5 指定した医師2名により、将来回復の可能性のない、又は病気休職の期間中には回復の見込みが乏しい長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障がある、又はこれに堪えないとの診断がなされた場合には、人事担当者は、法第28条第1項第2号の規定による分限処分(免職又は降任の処分に限る。)の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を任命権者に報告する。
- 6 人事担当者は、第3項及び前条第8項の規定により、対象職員に受診命令書を交付して再三にわたり指定する医師2名の診察を受けることを命令したにもかかわらず、対象職員がこれに従わない場合には、法第28条第1項第3号の規定による分限処分(免職の処分に限る。)の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を任命権者に報告する。
- 7 任命権者は、第5項又は前項の報告を受けたときは、その報告を尊重して分限処分を行う。

(行方不明の場合の分限手続き)

第28条 所属長は、職員が行方不明となった場合は、直ちに人事担当者に報告する。

2 人事担当者は、当該職員が意図的に継続して無断で欠勤するなど懲戒事由に該当することが明らかな場合又は行方不明の原因が水難その他の災害等によることが明らかな場合を除き、当該職員が行方不明となった日から1月を経過した場合、法第28条第1項第3号の規定による分限処分(免職の処分に限る。)の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を任命権者に報告する。

3 任命権者は、前項の報告を尊重して分限処分を行う。

第3節 職務命令違反に対する処分の指針

(職務命令)

第29条 この節において職務命令とは、職務上の特に重要な命令として書面で行うものをいう。

(職務命令に対する不服の申立て)

第30条 職務命令に不服のある職員は、当該職務命令のあった日から30日以内に限り任命権者に不服の申立てを行うことができる。ただし、過去に不服の申立てを行った結果が適正と決定された職務命令と同一の職務命令を除く。

2 任命権者は、不服の申立てのあった日から30日以内に、職務命令が適正であるか不当であるかを決定しなければならない。

3 職務命令が不当であると決定された場合、任命権者は当該職務命令を取り消さなければならない。

(職務命令違反に対する処分)

第31条 職務命令に違反した職員に対する標準的な懲戒処分は、減給又は戒告とする。

2 過去に職務命令に違反した職員が、職務命令に違反した場合の標準的な懲戒処分は、停職とする。

3 前項による停職処分を行ったときは、第22条第1項各号に掲げる事項を公表する。ただし、前条に基づく職務命令に対する不服の申立てが有効になされており、停職処分が取り消される可能性のある場合は、停職処分が確定したのちに公表を行う

ものとする。

4 第2項に基づく停職処分を行ったときは、人事担当者は、分限処分に係る対応措置として、第28条第6項に基づき警告書の交付及び指導研修を実施し、必要に応じ同条第7項から第14項までに定める措置を実施しなければならない。

(常習的職務命令違反に対する処分)

第32条 前条第4項による指導研修が終了したのちに、5回目の職務命令違反又は同一の職務命令に対する3回目の違反を行った職員に対する標準的な分限処分は、免職とする。ただし、第30条に規定する不服の申立てが有効になされている場合は、要件に該当することが確定したのちに免職とする。

2 前項の規定は、任命権者が前項に規定する職員を懲戒処分により免職とすることを妨げない。

第4節 組織改廃による分限処分の指針

(組織改廃に基づく分限手続)

第33条 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じたときは、職員の分限免職を行う。

2 前項の分限免職を行うに当たっては、あらかじめ、廃職又は過員を生じる原因となった職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に関して、議会の議決又は審議を経なければならない。

3 任命権者は、分限免職となる職員の選定に当たっては、被処分者の勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断しなければならない。

4 任命権者は前項の判断に際し、配置転換が容易である場合は、配置転換の努力を尽くさなければならない。

5 前項の配置転換の努力に際しては、安易な職種転換をしてはならない。

6 この条の規定により職員を分限免職する場合は、人事監察委員会の審査に付し、その結果を尊重し、分限処分を行わなければならない。

7 この条の規定により職員を分限免職する場合は、あらかじめ退職手当に関する条例に定める整理退職等の場合の退職として算出される退職手当を支払うことを前提とした定年前希望退職を募らなければならない。

8 この条の規定により分限免職となる職員が希望する場合は、府の人材バンク又は民間事業者により再就職支援を行わなければならない。

(民営化による分限処分)

第34条 民営化により職制が廃職される場合で、当該職制に所属する職員が民営化された当該事業に再就職する機会が与えられている場合は、原則として当該職制に所属する職員を分限処分により免職することができる。

(一部事務組合化等による分限処分)

第35条 一部事務組合化等による職制が廃止される場合で、当該職制に所属する職員が公務員として再就職する機会が与えられている場合は、原則として当該職制に所属する職員を分限処分により免職することができる。

第5節 免職、休職の効果

(分限処分の効果)

第36条 法第28条第1項の規定により免職された職員の給料、退職手当その他の給与及びその職員が公務のため旅行中である場合の旅費については、職員の給与に関する条例、職員の退職手当に関する条例、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例、職員の旅費に関する条例による。

2 法第28条第2項第1号の規定による休職の期間は、引き続き2年をこえない範囲内において、任命権者が定める。

3 法第28条第2項第2号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

4 休職者は、職員としての地位を保有するが、職務に従事しない。休職の期間中の給料その他の給与については、職員の給与に関する条例、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例による。

第6節 任命権者の責務

(適切な処分を行う責務)

第37条 任命権者は、この章の第1節から第3節の規定に基づく適切な処分を迅速にとらなければならない。

2 前項に違反した場合は、任命権者は、府議会に報告しなければならない。

第9章 再任用

(再任用)

第38条 法第28条の4第1項に規定する条例で定める者は、次に掲げる者とする。

一 25年以上勤続して退職した者であってその退職した日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者

二 前号に該当する者として再任用をされたことがある者(同号に掲げる者を除く。)

2 前項の者の再任用については、その必要性を厳格に審査し、運用しなければならない。

3 再任用された者は、公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(平成13年大阪府条例第71号)に定める派遣職員となることはできない。ただし、医師、看護師、弁護士、弁理士、司法書士、公認会計士、税理士その他これに準ずる資格を有し、知事が特に必要と認めて、人事監察委員会の承認を得た者については、この限りではない。

(任期の更新)

第39条 任命権者は、再任用された職員について、その任期(この条の規定により更新された任期を含む。)における勤務実績が良好であると認める場合は、あらかじめ当該職員の同意を得て、当該任期を1年を超えない範囲内で更新することができる。

(任期の末日)

第40条 法第28条の4第3項の条例で定める年齢に達する日以後における最初の3月31日までの間において条例で定める日は、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日とする。

第10章 天下りの根絶

(天下りの根絶の理念)

第41条 知事は、退職した職員が、その経験と能力に関し、何らの選考や評価を経ることなく、また、安易に不相应な再就職先が確保されているかのような府民の疑惑をまねくことのないよう、職員が再就職する手続、その他再就職に関し遵守すべき事項を定め、その周知を徹底し、もって職員の再就職に関する公平性、透明性及び信頼性を確保し、天下りを根絶しなければならない。

(再就職禁止団体等への再就職の禁止)

第42条 職員として20年以上勤務した者は、大阪府の出資法人等への関与事項等を定める条例(平成18年大阪府条例第71号)第2条第1項に定める出資法人等(以下「出資法人等」という。)及び公益的法人等への職員の派遣等に関する条例第2条第1項に定める団体(以下「公益的団体等」という。)並びにそれらの関連団体(以下これらを「再就職禁止団体」と総称する。)に再就職してはならない。

ただし、知事が特に必要と認めて、人事監察委員会の承認を得た者については、この限りではない。

2 関連法人とは、出資法人等又は公益的法人等と次の関係を有する法人をいう。

- 一 会社法(平成17年法律第86号)上の子会社である法人
- 二 出資法人等又は公益的法人等に財務及び事業の方針の決定を支配されている法人
- 三 前二号に掲げる法人のほか、出資法人等又は公益的法人等に財務及び事業の方針の決定を支配されていることが推認される事実が存在している法人

3 知事は、第1項に定める再就職禁止法人等のほか、職員の再就職を禁止する法人等を指定することができる。

(再就職のあつせんの禁止)

第43条 職員の再就職の支援については、府の人材バンクによることとし、この場合を除き、職員又は職員であった者が、営利企業その他の法人に再就職することを、府、職員又は職員であった者があつせんしてはならない。

(人事監察委員会による事前審査)

第44条 職員が再就職する場合には、人事監察委員会に事前に審査を求めることができる。

(再就職者による依頼等の規制)

第45条 職員であった者であつて離職後に再就職禁止法人等以外の営利企業等の地位に就いている者は、府の執行機関の組織等の職員に対し、府と当該営利企業等との間で締結される売買、貸借、請負その他の契約又は当該営利企業等若しくはその子法人に対して行われる行政手続法第2条第2号に規定する処分に関する事務であつて離職前5年間の職務に属するものに関し、離職後2年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。

2 前条の運用について、規則によって定める。

第11章 人事監察委員会

(人事監察委員会)

第46条 地方自治法(昭和22年法律第67号)第158条第1項の規定に基づき、知事の権限に属する事務を分掌させるため、人事監察委員会を設置する。

2 人事監察委員会は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 第8章の規定に基づき懲戒処分及び分限処分に係る審査を行うこと
- 二 第10章の規定に基づき、再就職に関する事項について調査及び勧告を行うこと
- 三 前二号に掲げるもののほか、他の条例の規定によりその権限に属するものとされた事項を処理すること

(人事監察委員会の組織)

第47条 人事監察委員会は、委員長及び委員4人をもって組織する。

- 2 委員長は常勤とし、委員4人は非常勤とする。
- 3 委員長は、会務を総理し、人事監察委員会を代表する。
- 4 委員長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。
- 5 人事監察委員会に事務局を設置し、その組織及び必要な事項は規則において定める。

(委員長及び委員の任命)

第48条 委員長及び委員2名は、人格が高潔であり、職員の人事に関する事項に関し公正な判断をすることができ、法令又は社会に関する学識経験を有する者から、知事が任命する。

- 2 委員2名は公募により、職員の人事に関する事項に関し公正な判断ができる者のうちから委員長が推薦し、知事が任命する。
- 3 次の各号のいずれかに該当する者は、委員となることができない。
 - 一 公職選挙法(昭和25年法律第100号)上の選挙権を持たない者
 - 二 成年被後見人及び被保佐人
 - 三 日本国憲法施行の日以降において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者
 - 四 学校教育法(昭和22年法律第26号)に定める義務教育を終了しない者。ただし、義務教育を終了した者と同等以上の学識を有する者は、この限りではない。
 - 五 禁固以上の刑に処せられた者
 - 六 心身の故障のため職務の遂行に著しい支障がある者
 - 七 現に職員であるもの又は職員であった者及び民法(明治29年法律第89号)第725条に定めるその親族

(委員長及び委員の任期)

第49条 前条第1項で任命された委員長及び委員の任期は四年とし、前条第2項で任命された委員の任期は2年とする。ただし、補欠の委員長及び委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項の規定により任命された委員長及び委員は、再任されることができる。

3 委員長及び委員の任期が満了したときは、当該委員長及び委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。

(免職)

第50条 第48条第1項の規定により任命された委員長及び委員は、次の各号のいずれかに該当する場合を除いては、在任中、その意に反して免職されることはない。

一 破産手続開始の決定を受けたとき

二 禁錮以上の刑に処せられたとき

三 人事監察委員会により心身の故障のため職務の執行ができないと認められたとき

四 人事監察委員会により、職務上の義務違反があったと認められたとき

五 人事監察委員会により、委員長または委員として不適切な行為があったと認められたとき

2 知事は、委員長又は委員が前条各号のいずれかに該当するときは、その委員長又は委員を免職しなければならない。

3 委員長は、第48条第2項の規定により任命された委員が不適格であると判断した場合は、その委員を免職することを知事に求めることができる。ただし、思想信条、性別、社会的地位を理由としてはならない。

(人事監察委員会による調査)

第51条 人事監察委員会は、職員又は職員であつた者が、第10章の規定に違反する行為を行った疑いがあるとき、または不適切な再就職が行われた疑いがあるときは、調査の開始を決定する。

2 人事監察委員会は、前項の調査に関し必要があるときは、参考人から聴取し、また調査すべき事項に関係があると認められる書類若しくはその写の提出を求めることができる。

3 人事監察委員会は、第1項の調査に関し必要があると認めるときは、当該調査の対象である職員に出頭を求めて質問し、又はその指名する者に、当該職員の勤務する場所(職員として勤務していた場所を含む。)の管理権者の同意を得て立ち入らせ、帳簿書類その他必要な物件を検査させ、又は関係者に質問させるよう努めな

ければならない。

4 前項の規定により立入検査をする者は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があったときは、これを提示しなければならない。

5 任命権者は、人事監察委員会から調査への協力を求められたときは、協力しなければならない。

6 人事監察委員会は、第1項の調査を終了したときは、遅滞なく、任命権者に対し、当該調査の結果を通知しなければならない。

(人事監察委員会の権能)

第52条 人事監察委員会は、前条の調査結果により、第10章の規定に違反する再就職がなされていたことが判明したときは、再就職した者の氏名及び再就職先の名称を公表する。

2 前項の場合において、再就職先が再就職禁止団体等であるとき、人事監察委員会は、知事に対して、当該団体等に対する出資及び財政的援助を見直す旨の勧告をすることができる。

3 第1項の場合において、再就職先が前項以外の団体であるときは、人事監察委員会は、知事に対して、当該団体について入札資格その他府との関係の見直しを行うべき旨の勧告をすることができる。

4 任命権者は、第2項及び前項の勧告に係る措置について、人事監察委員会に報告しなければならない。

第12章 最高規範性

(最高規範性)

第53条 この条例は、大阪府の職員に関する条例のうち最高規範となる条例である。

附則

附則

(施行期日)

第1条 この条例の施行期日は、規則で定める。

(経過規定)

第2条 この条例の施行の際に、準特別職員の職にある者は、この条例の施行日から当分の間、第6条第1号に規定によらず、その職を保有する。ただし、この条例の施行の日から4年以内に、全ての準特別職員を任期付職員に切り替えなければならない。

(条例の廃止)

第3条 この条例の施行に伴い、職員の分限に関する条例(昭和26年大阪府条例第88号)、職員の懲戒に関する条例(昭和26年大阪府条例第89号)等のこの条例と関係する条例について、施行までの間に、改廃その他必要な措置を講ずる。

(規則への委任)

第4条 この条例の施行に関し必要な事項については、規則で定める。

別表1(準特別職員関係)

	任命権者	組織
1	知事	会計管理者、危機管理監、部長、局長、次長、事務局長、技監、国際交流監、医療監、労働政策監、環境政策監、秘書長、報道長
2	議長	議会事務局長、次長
3	教育委員会	事務局長、次長
4	選挙管理委員会	事務局長
5	監査委員会	事務局長
6	人事委員会	事務局長
7	労働委員会	事務局長
8	海区漁業調整委員会	事務局長
9	収用委員会	事務局長

別表2(懲戒処分関係)

1	正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員	減給又は戒告
2	正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた職員	停職又は減給
3	正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員	免職又は停職

4	勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員	戒告
5	病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員	減給又は戒告
6	前号に掲げる職員のうち、繰り返し虚偽の申請を行うなど常習性が認められる職員	免職又は停職
7	勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員	減給又は戒告
8	前号に掲げる職員のうち、繰り返し職場を離脱するなど常習性が認められ、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	免職又は停職
9	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員	停職又は減給
10	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員	減給又は戒告
11	法第37条第1項前段の規定に違反して、ストライキ等の争議行為を行い、又は職場の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員	減給又は戒告
12	法第37条第1項後段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員	免職又は停職
13	職務上知ることのできた重要な秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	免職又は停職
14	その他守秘義務が課されている職務上の事柄について、故意に漏らしたと認められる職員	減給又は戒告
15	職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人情報記録された文書等を収集し、若しくは職務上知り得た個人情報を流出させた職員	減給又は戒告
16	府が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合をそそのかし、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示し、又はその他の方法により入札等の公正を害すべき行為を行った職員	免職又は停職
17	法第38条第1項の規定に違反して、営利を目的とする企業や団体の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする企業を営み、又は報酬を得て事業や事務に従事した職員	減給又は戒告
18	暴行若しくは脅迫を用い、又は職場における上司、部下等の関係に基づく影響力を用いることにより、強いて性的関係を結び、若しくはわいせつな行為をした職員	免職又は停職
19	相手の意に反することを認識した上で、わいせつな発言、	減給又は戒告

	性的な内容の電話、性的な内容の手紙若しくは電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動(以下「性的な言動」という。)を行った職員	
20	前号に掲げる職員のうち、性的な言動を繰り返し行うなど、常習性が認められる職員	停職又は減給
21	前号に掲げる職員のうち、相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合における当該職員	免職又は停職
22	職務に関して賄賂を受取し、又はその要求若しくは約束をした職員	免職
23	児童生徒にセクシュアル・ハラスメントを行った職員	停職、減給又は戒告
24	前号に掲げる職員のうち、性的な言動を繰り返し行うなど、常習性が認められる職員	停職又は減給
25	前号に掲げる職員のうち、相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合における当該職員	免職又は停職
26	綱紀保持基本指針に違反して利害関係者から金銭、物品等の贈与又は貸与を受けた職員	減給又は戒告
27	前号に掲げる職員のうち、定期的に贈与又は貸与を受けるなど、常習性が認められる職員	免職又は停職
28	綱紀保持に関する指針に違反した職員(前2号に掲げる職員を除く)	減給又は戒告
29	公金又は公物を横領した職員	免職
30	公金又は公物を窃取した職員	免職
31	人を欺いて公金又は公物を交付させた職員	免職
32	公金又は公物を紛失した職員	戒告
33	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員	戒告
34	故意に職場において公物を損壊した職員	減給又は戒告
35	過失により職場において公物に係る火災を引き起こした職員	戒告
36	故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給料、諸手当等を不正に受給した職員	停職又は減給
37	故意に公金等の不適正な会計処理を行うことにより、現金等を捻出した職員	免職又は停職
38	故意に公金等の不適正な会計処理を行い、公金等を本来使用すべき目的や用途以外の業務に使用した職員	停職又は減給

39	公金等の不適正な管理又は公金等に関する虚偽の報告を行った職員	減給又は戒告
40	職場のコンピューターをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員	減給又は戒告
41	放火をした職員	免職
42	人を殺した職員	免職
43	人の身体を傷害した職員	停職又は減給
44	暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかった場合における当該職員	減給又は戒告
45	故意に他人の物を損壊した職員	減給又は戒告
46	自己の占有する他人の物(公金及び公物を除く。)を横領した職員	免職又は停職
47	他人の財物を窃取した職員	免職
48	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	免職
49	遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員	停職、減給又は戒告
50	人を欺き、又は人を恐喝して財物を交付させた職員	免職又は停職
51	賭博をした職員	停職又は減給
52	前号に掲げる職員のうち、常習性が認められる職員	免職
53	麻薬、覚せい剤等を所持し、又は使用した職員	免職
54	酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野な、又は乱暴な言動をした職員	減給又は戒告
55	18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員	免職
56	痴漢行為を行った職員	免職又は停職
57	前号に掲げる職員のうち、常習性が認められる職員	免職
58	暴行若しくは脅迫を用い、又は心神喪失若しくは抗拒不能に乗じてわいせつな行為をした職員	免職
59	人を著しくしゅう恥させ、又は人に不安を覚えさせるような方法で盗撮を行った職員	免職又は停職
60	酒酔い運転をした職員	免職又は停職
61	酒気帯び運転をした職員	免職又は停職
62	酒気帯び運転により人身、物損等の事故を起こした職員	免職又は停職
63	酒酔い運転又は酒気帯び運転となることを知りながら、運転する者に飲酒を勧めた、又は飲酒運転の車に同乗した	免職、停職又は減給

	職員	
64	交通事故により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員(第 60 号乃至第 63 号に掲げる職員を除く。)	免職、停職又は減給
65	前号の前段のうち、措置義務違反(ひき逃げ、あて逃げ)をした職員	免職又は停職
66	交通事故により人に傷害を負わせた職員(第 60 号乃至第 63 号に掲げる職員を除く。)	減給又は戒告
67	前号に掲げる職員のうち、措置義務違反(ひき逃げ、あて逃げ)をした職員	停職又は減給
68	著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員(第 60 号乃至第 63 号に掲げる職員を除く。)	停職、減給又は戒告
69	前号に掲げる職員のうち、当該交通法規違反が原因となる事故を起こし、措置義務違反(ひき逃げ、あて逃げ)をした職員	免職又は停職
70	法 36 条に違反して政治的行為をした職員	減給
71	前号に掲げる職員のうち法 36 条に違反して政治的行為をした職員	停職
72	前号に掲げる職員のうち法 36 条に違反して政治的行為をした職員	免職

別表3(分限処分関係)

1	担当すべきものとして割り当てられた職務(以下「担当業務」という。)を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績が不十分な職員(出勤状況又は勤務状況が不良な職員を含む。)	免職又は降任
2	将来回復の可能性のない、又は病気休職(法第 28 条第 2 項第 1 号に掲げる場合における休職をいう。以下同じ。)の期間中には回復の見込みの乏しい長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障がある、又はこれに堪えない職員	免職又は降任
3	簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に起因してその職務の円滑な遂行に支障がある、又は支障が生ずる高度の蓋然性が認められる職員	免職又は降任
4	病気休職の期間が満了するため又は勤務実績不良若しくは適格性欠如の状態が心身の故障に起因することが疑わ	免職

	れるため、医師の診断を受けることを命令したにもかかわらず、これに従わない職員	
5	原則として一月以上にわたり行方不明(意図的に継続して無断で欠勤するなど懲戒事由に該当することが明らかな場合又は水難、火災その他の災害によることが明らかな場合を除く。)の職員	免職

別表4(別表3第1号関係)

1	人事評価の結果が2回連続してDであった職員
2	初歩的な業務上のミスを繰り返し、又は業務の成果物若しくは処理数が職員の一般的な水準に比べて著しく劣る職員
3	所定の業務の処理手続を無視し、又は上司への報告、相談等を怠るなどして、独断で業務を行う職員
4	業務を一人で処理することができず、常に上司、他の職員等の支援を要する職員
5	所定の業務に係る処理の期限を守らず、又は正当な理由なくその業務を行わない職員
6	正当な理由なく、上司の指導又は職務命令に従わない職員
7	勤務時間中、頻繁に無断で自席を離れ、又は業務に関係しない電話、電子メール又はインターネットに興じるなどして職務に専念しない職員
8	事前に年次休暇等を申請せずに欠勤を繰り返し、業務に著しい支障を及ぼす職員
9	心身の故障による休職から復職したにもかかわらず、出勤状況又は勤務実績が改善しない職員
10	勤務実績不良等が認められる職員(第1号乃至第9号に掲げる職員を除く)

別表5(別表3第2号関係)

1	二年間の病気休職の期間が満了するにもかかわらず、病状が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある職員
2	病気休職中であるが、今後回復して就労が可能となる見込みがない職員
3	病気休職から復職後、一年以内に再度の病気休職(心身の故障の内容が明らかに異なる場合を除く。)となり、休職期間が通算して三年に至るにもかかわらず、病状が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある職員

別表6(別表3第3号関係)

1	上司や他の職員等に対する暴力、暴言、ひぼう又は中傷を繰り返す職員
2	協調性に欠け、上司や他の職員等ともめごとを繰り返す職員
3	粗暴な言動等により府民ともめごとを繰り返す職員
4	受診命令書を交付して再三にわたり指定する医師2名の診察を受けることを命令したにもかかわらず、これに従わない職員
5	一月以上にわたり、行方不明となっている職員
6	公務員に必要な適格性に疑問を抱かせるような問題行動を繰り返す職員

