

職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例の一部を改正する条例案

職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例（平成4年大阪市条例第85号）の一部を次のように改正する。

第8条中「第4号」を「第4号及び第5号」に改め、同条第1号中「第29条第1項」を「第29条」に、「処分」を「処分（以下「懲戒免職処分」という。）」に改め、同条第3号中「禁錮」を「禁錮」に改め、同条第4号中「次条第1項」を「次条第1項又は第2項」に、「差し止める処分」を「差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）」に、「当該処分」を「当該一時差止処分」に、「」で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮」を「以下同じ。）で、刑事事件（同項各号に該当して一時差止処分を受けた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し禁錮」に改め、同条に次の1号を加える。

(5) 次条第1項の規定により一時差止処分を受けた者で、当該支給日の前日までの行為に関し懲戒免職処分を受けたもの

第8条に次の5項を加える。

- 2 任命権者は、第1条各号に掲げる規定の適用を受ける職員のうち支給日に期末手当を支給することとされていた職員で離職したものが市規則で定める期間（以下「対象期間」という。）中に懲戒免職処分を受けるべき行為（対象期間中の職員の非違に当たる行為であつて、その非違の内容及び程度に照らして懲戒免職処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたと認められた場合は、第2条第1項、第5条第1項又は第6条第1項の規定にかかわらず、当該期末手当を支給しないこととする処分を行うことができる。
- 3 任命権者は、前項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。

4 大阪市行政手続条例（平成7年大阪市条例第10号）第3章第2節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。

5 任命権者は、第2項の規定による処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならない。

6 任命権者は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、当該処分の内容を大阪市公報に掲載することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その掲載した日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該処分を受けるべき者に到達したものとみなす。

第9条中第2項を削り、同条第1項第1号中「(当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているもの限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第5項において同じ。）」を削り、同項に次の1号を加える。

(3) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、任命権者が、その者について、その者の対象期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき

第9条中第1項を第2項とし、同条に第1項として次の1項を加える。

任命権者は、第1条各号に掲げる規定の適用を受ける職員のうち支給日に期末手当を支給することとされている職員（次項に規定する職員を除く。）が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

(1) 当該支給日の前日までに、刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているもの限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。以下同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

(2) 当該支給日の前日までに、刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪が

あると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

- (3) 当該支給日の前日までに、任命権者が、その者について、その者の対象期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足る相当な理由があると思料するに至ったとき

第9条中第3項を次のように改める。

- 3 前条第5項及び第6項の規定は、前2項の規定による一時差止処分について準用する。

第9条第5項ただし書中「その者の在職期間中の行為に係る刑事事件」を「刑事事件（第2項第2号又は第3号に該当して一時差止処分を受けた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）」に改め、同項第1号中「者が」を「者について、」に、「なった」を「なった起訴又は」に、「禁錮以上の刑に処せられなかった」を「無罪の判決が確定した」に改め、同項第2号中「なった」を「なった起訴又は」に、「つき」を「つき、判決が確定した場合（禁錮以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。）又は」に、「場合」を「場合であつて、前条第1項又は第2項の規定による期末手当の支給制限を受けることなく、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があつた日から6月を経過したとき」に改め、同項第3号中「がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件」を「について、刑事事件（第2項第2号又は第3号に該当して一時差止処分を受けた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）」に、「当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して」を「、かつ、前条第1項又は第2項の規定による期末手当の支給制限を受けることなく、当該一時差止処分を受けた日から」に改め、同条中第7項を削る。

第12条を第13条とし、第11条を第12条とする。

第10条中「前2条」を「前3条」に、「第8条」を「第8条第1項及び第2項」に改め、同条を第11条とし、第9条の次に次の1条を加える。

(人事委員会への諮問等)

第10条 任命権者は、第8条第2項の規定による処分を行おうとするときは、人事委員会に諮問しなければならない。

2 人事委員会は、第8条第2項の規定による処分を受けるべき者から申立てがあった場合には、当該処分を受けるべき者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。

3 人事委員会は、必要があると認める場合には、第8条第2項の規定による処分に係る事件に関し、当該処分を受けるべき者又は任命権者にその主張を記載した書面又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求めることその他必要な調査をすることができる。

4 人事委員会は、必要があると認める場合には、第8条第2項の規定による処分に係る事件に関し、関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

5 前各項に定めるもののほか、第8条第2項の規定による処分に係る調査審議に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

附 則

この条例は、平成25年6月1日から施行する。

平成25年 5 月 15 日提出

大阪市長 橋 下 徹

説 明

期末手当及び勤勉手当を支給しない職員の範囲並びに期末手当及び勤勉手当の支給の一時差止め等の事由を改めるとともに、離職者に対する期末手当及び勤勉手当の不支給処分に関し必要な事項を定めるため、条例の一部を改正する必要があるので、この案を提出する次第である。

職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例（抄）

（期末手当の支給制限）

第8条 第1条各号に掲げる規定の適用を受ける職員で次の各号のいずれかに該当するものには、第2条第1項、第5条第1項又は第6条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第4号及び第5号に掲げる者にとっては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。ただし、任命権者が特別の事由があると認めるときは、この限りでない。

(1) 基準日から当該基準日に対応する期末手当の支給日（以下この条及び次条において「支給日」という。）の前日までの間に法第29条第1項の規定による懲戒免職の処分（以下「懲戒免職処分」という。）を受けた職員

(2) 省 略

(3) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前2号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの

(4) 次条第1項又は第2項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者（当該一時差止処分を取り消された者を除く。以下同じ。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件（同項各号に該当して一時差止処分を受けた場合にあっては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

(5) 次条第1項の規定により一時差止処分を受けた者で、当該支給日の前日までの行為に関し懲戒免職処分を受けたもの

2 任命権者は、第1条各号に掲げる規定の適用を受ける職員のうち支給日に期末手当を支給することとされていた職員で離職したものが市規則で定める期間（以下「対象期間」という。）中に懲戒免職処分を受けるべき行為（対象期間中の職員の非違に当たる行為であって、その非違の内容及び程度に照らして懲戒免職処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたと認めた場合は、第2条第1項、第5条第1項又は第6条第1項の規定にかかわらず、当該期末手当を支給しないこととする処分を行うことができる。

3 任命権者は、前項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見

を聴取しなければならない。

4 大阪市行政手続条例（平成7年大阪市条例第10号）第3章第2節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。

5 任命権者は、第2項の規定による処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならない。

6 任命権者は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、当該処分の内容を大阪市公報に掲載することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その掲載した日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該処分を受けるべき者に到達したものとみなす。

（期末手当の支給の一時差止め）

第9条 任命権者は、第1条各号に掲げる規定の適用を受ける職員のうち支給日に期末手当を支給することとされている職員（次項に規定する職員を除く。）が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

(1) 当該支給日の前日までに、刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているもの限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。以下同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

(2) 当該支給日の前日までに、刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

(3) 当該支給日の前日までに、任命権者が、その者について、その者の対象期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき

2 任命権者は、第1条各号に掲げる規定の適用を受ける職員のうち支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

(1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているもの限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第5項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

(2) 省 略

(3) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、任命権者が、その者について、その者の対象期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき

2 前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を行う場合には、その旨を書面で当該一時差止処分を受けるべき者に通知しなければならない。

3 前項の規定により一時差止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、通知をすべき内容を大阪市公報に掲載することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その掲載した日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該一時差止処分を受けるべき者に交付されたものとみなす。

3 前条第5項及び第6項の規定は、前2項の規定による一時差止処分について準用する。

4 省 略

5 任命権者は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件（第2項第2号又は第3号に該当して一時差止処分を受けた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

(1) 一時差止処分を受けた者が 当該一時差止処分の理由となった起訴又は行為に係る  
について、

刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合  
無罪の判決が確定した

(2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった起訴又は行為に係る刑事事件につき、判決が確定した場合（禁錮以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。）又は公訴を提起しない処分があつた場合であつて、前条第1項又は第2項の規定による期末手当の支給制限を受けることなく、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があつた日から6月を経過したとき

(3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件（第2項第2号又は  
について、

第3号に該当して一時差止処分を受けた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し起訴をされることなく、かつ、前条第1項又は第2項の規定による期末手



当の支給制限を受けることなく、当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1  
を受けた日から

年を経過した場合

6 省 略

7 任命権者は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

(人事委員会への諮問等)

第10条 任命権者は、第8条第2項の規定による処分を行おうとするときは、人事委員会に諮問しなければならない。

2 人事委員会は、第8条第2項の規定による処分を受けるべき者から申立てがあった場合には、当該処分を受けるべき者に口頭で意見を述べる機会を与えなければならない。

3 人事委員会は、必要があると認める場合には、第8条第2項の規定による処分に係る事件に関し、当該処分を受けるべき者又は任命権者にその主張を記載した書面又は資料の提出を求め、適当と認める者にその知っている事実の陳述又は鑑定を求め、その他必要な調査をすることができる。

4 人事委員会は、必要があると認める場合には、第8条第2項の規定による処分に係る事件に関し、関係機関に対し、資料の提出、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

5 前各項に定めるもののほか、第8条第2項の規定による処分に係る調査審議に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

(勤勉手当の支給制限等)

第10条 前2条の規定は、第3条第1項又は第6条第1項の規定による勤勉手当の支給について  
第11条 前3条

準用する。この場合において、第8条第1項及び第2項中「第2条第1項、第5条第1項」とあるのは「第3条第1項」と読み替えるものとする。

第11条－第12条 省 略  
第12条 第13条