

職員基本条例案（府）別案

概要（条文案は別紙）

2012年1月30日

特別顧問 原 英史

1、幹部職員の公募

- 全て外部人材に置き換えるということではなく、大阪市の区長公募方式（庁内外から公募）で、「部長及び個別に指定するポストについて、公募を導入」（2013年4月人事から実施）とする。

2、職員の人事評価

- 5段階評価を正常に機能させるため、「相対評価」で分布率を定める。
S 5 %、A 20 %、B 60 %、C 10 %、D 5 %

3、職員の分限処分、懲戒処分

（1）2年連続D評価

- 「2年連続D評価を受け、勤務実績が不十分と判断される職員」は、分限処分に向けた指導研修の対象とする。

（2）職務命令違反

- 以下のルールを明確に定める。
 - 1) 1回目の違反→戒告、指導研修
 - 2) 2回目の違反→戒告、指導研修
 - 3) 指導研修後に3回目の違反→分限免職
(異なる職務命令の場合は5回目)

（3）組織改廃

- 以下のルールを定め、一定の手順を踏んだ上で分限免職を行いうることを明確にする。
 - ・分限免職に先だって、配置転換の努力、希望退職の募集、再就職支援を行うこと。
 - ・配置転換に際して、適性・資質を確認することなく、安易な職種転換を行ってはならないこと。
 - ・民営化、一部事務組合化で、再就職の機会が与えられる場合には、原則と

して分限免職を行うことができること。

(4) その他の手続、基準

●以上のほか、従来は指針で定めてきた手続、基準について、条例で明確に定める。

4、天下り

●「20年間以上勤務したら、出資法人等への再就職を原則禁止」の規定を定める。ただし、適用除外規定により、どうしても必要な場合は柔軟に運用できるようにする。

5、人事監察委員会

●各任命権者のもとに共同で、監視・監察を専門に担う組織として「人事監察委員会」を設ける。

6、その他

(1) 給与

●給与水準の決定に際して、「賃金センサスを活用すること」、「財政状況の厳しさを考慮すること」を定める。

(2) 再任用

●再任用の運用にあたっては、「必要性を厳格に審査」することとする。（「雇用と年金の接続」を運用上考慮することはしない。）

(参考) 地方公務員法（抜粋）

(人事委員会及び公平委員会並びに職員に関する条例の制定)

第五条 地方公共団体は、法律に特別の定がある場合を除く外、この法律に定める根本基準に従い、条例で、人事委員会又は公平委員会の設置、職員に適用される基準の実施その他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。但し、その条例は、この法律の精神に反するものであつてはならない。

2 第七条第一項又は第二項の規定により人事委員会を置く地方公共団体においては、前項の条例を制定し、又は改廃しようとするときは、当該地方公共団体の議会において、人事委員会の意見を聞かなければならない。

2012年1月30日

1、幹部職員の公募

以下の条文を追加。

（幹部職員の公募）

第●条 部長職又は任命権者の指定する職に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（平成十四年大阪府条例第八十六号）に定める制度を活用し、府の内外からの公募を経て、選考を行わなければならない。

2 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。

3 第一項の選考に当たっては、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。

4 第一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。

2、職員の人事評価

以下の条文を追加。

（人事評価の結果）

第●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を最上位とする五段階評価で行い、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 五パーセント

二 A 二十パーセント

三 B 六十パーセント

四 C 十パーセント

五 D 五パーセント

（任用及び給与等への反映）

第●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。

3、職員の分限処分、懲戒処分

(1) 2年連続D評価

指導研修の対象となるケースとして、別表で以下を規定。

- 一 人事評価の結果が二回連続してDで、勤務実績が不十分と判断される職員

(2) 職務命令違反

以下の条文を追加。

(職務命令)

第●条 この節において職務命令とは、職務上の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●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三十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三十日以内に、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●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、戒告とする。

- 2 前項に基づく懲戒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、第二十六条第六号に基づき警告書の交付及び指導研修を実施し、必要に応じ同条第七号から第十四号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●条 前条第二項による指導研修がすべて終了したのちに、五回目の職務命令違反又は同一の職務命令に対する三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●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。

(3) 組織改廃

以下の条文を追加。

(組織改廃に基づく分限手続)

第●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、職員の分限処分を行う。

- 2 前項の分限処分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、適性及び資質を確認することなく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●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、前条第四項から第八項の規定にかかわらず、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●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、前々条第四項から第八項の規定にかかわらず、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。

(4) その他の手続・基準

従来の懲戒処分指針・分限処分指針で定められていた手続及び基準を、基本的にそのまま規定する（条文略）。

4、天下り

以下の条文を追加。

（再就職禁止団体への再就職の禁止）

第●条 職員として二十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（平成十八年大阪府条例第七十一号）第二条第一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二条第一項に定める団体（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場合は、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団体等と次の関係を有する法人をいう。

- 一 会社法（平成十七年法律第八十六号）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団体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、第一項に定める再就職禁止団体のほか、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。

（再就職のあっせんの禁止）

第●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っせんしてはならない。

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場合は、この限りでない。

なお、現行の「職員の退職管理に関する条例」の規定は、職員基本条例に組

み込むかどうかは別として、内容を維持する。

5、人事監察委員会

以下の条文を追加。

(人事監察委員会)

第●条 知事その他の任命権者のもとに共同して、人事監察委員会を置く。

2 人事監察委員会は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 懲戒処分及び分限処分に係る審査を行うこと

二 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（＝公益通報に係る調査などがありうる）

3 人事監察委員会は、知事その他の任命権者の指揮命令を受けることなく、職権を行使する。

(人事監察委員会の組織)

第●条 人事監察委員会は、委員長及び委員二人をもって組織する。

2 委員長は常勤とし、委員二人は非常勤とする。

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で定める。

(委員長及び委員の任命)

第●条 委員長及び委員一名は、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、知事が他の任命権者と協議して任命する。

2 委員一名は公募により、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、知事が他の任命権者と協議して任命する。

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（昭和二十五年法律第百号）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 禁錮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 現に職員である者又は職員であつた者及び民法（明治二十九年法律第八十九号）第七百二十五条に定めるその親族

（委員長及び委員の任期）

第●条 前条第一項で任命された委員長及び委員の任期は四年とし、前条第二項で任命された委員の任期は二年とする。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 前条第一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●条 第●条第一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がない。

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つ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つ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●条第二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●条 人事監察委員会は、職員又は職員であつた者が、再就職に関する規定に違反する行為を行つた疑いがあるとき、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しの提出を求めることができる。

- 3 人事監察委員会は、第一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、第一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●条 人事監察委員会は、前条の調査結果により、再就職に関する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 第一項の場合において、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、第二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。

6、その他

(1) 給与

以下の条文を追加。

（給与水準及び勤務条件の決定）

第●条 人事委員会は、法及び前条に定める原則に従い、統計法（平成十九年法律第五十三号）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の厳しさを考慮しなければなら

い。

(2) 再任用

「年金と雇用の接続」については規定せず、以下の規定内容とする。

「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。」