

大阪市職員基本条例案

目次

前文

- 第 1 章 総則（第 1 条―第 4 条）
- 第 2 章 職員の倫理規範（第 5 条―第 9 条）
- 第 3 章 職員の任用（第 10 条―第 13 条）
- 第 4 章 人材育成（第 14 条―第 16 条）
- 第 5 章 人事評価（第 17 条―第 22 条）
- 第 6 章 職員の給与（第 23 条）
- 第 7 章 組織及び定数管理（第 24 条）
- 第 8 章 職員の懲戒（第 25 条―第 29 条）
- 第 9 章 職員の分限（第 30 条―第 36 条）
- 第 10 章 職員の再任用（第 37 条）
- 第 11 章 退職管理（第 38 条―第 42 条）
- 第 12 章 雑則（第 43 条）

附則

前文 ○○

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号。以下「法」という。）に定める根本基準に従った健全な人事制度を構築し、それを公正かつ厳格に運用するために必要な事項を定めることにより、任命権者による人事権の行使を適切なものとする
ことで効率的な公務執行を確保し、もって市民から信頼される市政を実現することを
目的とする。

（定義）

第 2 条 この条例において「職員」とは、法第 3 条第 2 項に規定する一般職に属する職員をいう。

（他の条例との関係）

第 3 条 職員の懲戒の手續及び効果その他職員の懲戒に関しては、法律に特別の定めがある場合を除くほか、第 8 章の定めるところによる。

2 分限処分としての職員の意に反する降任、免職及び休職に関しては、法律に特別の定めがある場合を除くほか、第 9 章の定めるところによる。

(適用除外)

第4条 教育委員会所管の学校又は幼稚園に勤務する職員のうち、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条に規定する職員については、第○章及び第○章から第○章までの規定は適用しない。

2 教育委員会所管の学校又は幼稚園に勤務する職員のうち、職員の給与に関する条例（昭和31年大阪市条例第29号。）第4条第1項第2号アに掲げる高等学校・特別支援学校等教育職給料表及び同号イに掲げる幼稚園・小学校・中学校教育職給料表の適用を受ける職員については、第○章及び第○章から第○章までの規定は適用しない。

3 消防局に所属する職員については、第○章（第○条を除く。）及び第○章（第○条を除く。）の規定を除き、この条例の規定は、適用しない。

第2章 職員の倫理規範

(倫理原則)

第5条 職員は、自らの行動が市政に対する市民の信用に大きな影響を与えることを深く認識して、常に厳しく自らを律して服務規律を遵守するとともに、倫理意識の高揚に努めなければならない。

2 職員は、市民全体の奉仕者であり、市民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚して、公正に職務を執行し、その職務や地位を私的利益のために用いてはならず、また、市民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

3 職員は、職務の遂行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げてこれに取り組まなければならない。

4 職員は、市政の透明性の確保に努めるとともに、自らの職務に関し説明責任を果たすよう努めなければならない。

(任命権者の責務)

第6条 任命権者は、職員が勤務時間の内外を問わず、服務規律を遵守し、高い倫理意識を持って行動するようにするため、研修その他の必要な措置を講じなければならない。

(管理監督者の責務)

第7条 職員を管理し、又は監督する地位にある職員（以下「管理監督者」という。）は、その職責の重要性を自覚し、第5条各項に定める倫理原則（以下「倫理原則」という。）を自ら率先して遵守しなければならない。

2 管理監督者は、その管理又は監督の対象となる職員（以下「部下職員」という。）に対し、倫理原則を踏まえ、服務規律の遵守及び公正な職務の執行を確保するため、必要な指導を行わなければならない。

3 管理監督者は、部下職員の職務の執行状況を常に点検し、その改善を図りつつ、良好な職場環境の形成に努めなければならない。

4 管理監督者は、部下職員に対し、勤務時間外の行動が市政に対する市民の信用に大

きな影響を与えることを自覚させ、倫理意識の高揚を促さなければならない。

（利害関係者との関係）

第8条 職員は、倫理原則を踏まえ、職務上利害関係のある者（労働団体その他の団体及び地方公共団体の議会の議員を含む。以下「利害関係者」という。）との関係において、市民の疑惑や不信を招くような行為を厳に慎むとともに、公平性及び公正性を保持し、透明性の高い市政運営を行うことにより、市政に対する信頼を高めなければならない。

（職員倫理規則）

第9条 任命権者は、倫理原則を踏まえ、職員の倫理意識の高揚を図るために必要な事項に関し、市規則（以下「職員倫理規則」という。）を定めるものとする。

2 職員倫理規則には、服務規律の確保及び市民の疑惑や不信を招くような行為の防止のために職員の遵守すべき事項を定めなければならない。

第3章 職員の任用

（任用の一般原則）

第10条 職員の任用は、次章の規定に基づく人事評価に基づき、任命権者又はその指定した職員の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う。

2 職員の採用に当たっては、広く人材を国内外に求め、官民を問わず多様な人材の確保に努めなければならない。

3 職員の昇任は、採用区分、年齢、性別又は経歴にかかわらず、本人の意欲を重視しつつ、人事評価等により把握した職員の適性や能力に基づいて厳正に行い、勤務年数に依拠した年功序列によるものであってはならない。

4 職員の転任は、公務の能率の向上及び人材育成の観点から、計画的かつ公正に行わなければならない。

5 前各項に定めるもののほか、任命権者が任用の基準を定めたときは、随時、その内容を公表しなければならない。

（任期付職員の採用）

第11条 任命権者は、年齢、職歴等を問わず、専門的な知識経験を有する意欲ある人材を任期付職員（一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成17年大阪市条例第18号）第2条の規定により採用された職員をいう。）として、積極的に採用するものとする。

2 前項の採用は、公募により行い、外部有識者による面接その他の公正な手続による適格性の審査を経なければならない。

3 他の職員の管理又は監督の地位にある職（以下「管理職」という。）に任期付職員を充てる場合にあっては、前項の審査において、その従事させる職に必要とされる専

門的な知識経験のほか、管理職としての適格性を評価しなければならない。

(中途採用)

第12条 任命権者は、民間企業その他の本市以外の団体に勤務した経験を有する者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ことを目的として、それらの者を継続的に採用するものとする。

(人事交流)

第13条 任命権者は、国内外及び官民を問わず広く交流人事を行うことにより、職員の資質向上を図るとともに、社会情勢の変化に対応した組織の維持に努めるものとする。

第4章 人材育成

(研修等)

第14条 任命権者は、職員の職務能力の向上を目的とした職員研修を行うことにより計画的に人材を育成するとともに、職員の自発的な能力開発の支援を行うものとする。

2 前項の職員研修の実施に当たっては、業務を通じて行う職場研修と職場外での研修を適切に連携させるものとする。

(自己啓発)

第15条 職員は、主体的に自らのキャリア形成のため自己啓発に努めるものとする。

(職員の表彰)

第16条 市長は、職員の執務意欲の高揚に資するため、全力を挙げて職務を遂行し、顕著な功績を挙げた職員等を表彰するものとする。

2 市長は、職員を表彰した場合は、速やかに公表するものとする。

第5章 人事評価

(人事評価の目的等)

第17条 人事評価（職員の資質向上及び任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）は、職員の資質、能力及び勤務意欲の向上を図ることを目的として行う。

2 人事評価は、任命権者及び任命権者が指定した職員（「評価者」という。以下同じ。）が絶対評価（職員の実績及び能力を、評価される職員相互間の順位付けによらず、共通の基準により評価する方法をいう。）により行う。

3 人事評価の結果は、任用、給与等の適正な人事管理に活用しなければならない。

(評価の基準)

第18条 任命権者は、毎年度、人事評価の基準として、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勤務成績の評価をいう。以下同

じ。)及び業績評価(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勤務成績の評価をいう。以下同じ。)の客観的な基準を定め、公表する。

- 2 任命権者は、前項の基準について、すべての人事評価をする者が、正確に評価できるよう常に点検し、必要な修正を行うよう努めなければならない。
- 3 人事評価をする者は、第1項に定める評価の基準に基づき公正かつ厳正に評価を行わなければならない。

(面談の実施)

第19条 人事評価にあたり、評価者は人事評価を受ける職員(以下「被評価者」という。)と面談を行い、人事評価の結果及びその根拠となる事実に基づき指導及び助言を行うものとする。

(評価結果の開示等)

第20条 評価の結果は、被評価者の開示するものとする。

- 2 任命権者は、毎年度の評価結果の分布を公表する。ただし、職員個人の評価結果は公にしてはならない。

(適正な評価の確保)

第21条 任命権者は、人事評価の適正な実施を図るため、評価者に対する研修など必要な措置を講じるとともに、公正かつ厳正に評価できない評価者に対し、指導するものとする。

(人事評価の実施の細目)

第22条 この条例に定めるもののほか、人事評価の基準及び方法その他人事評価の実施に関し必要な事項は、任命権者が別に定める。

第6章 職員の給与

(給与の原則)

- 第23条 給与は職務と責任に応じて支給するものとし、給料表により給料月額を定める場合の各級の最高の給料月額は、二階級上位の級の最低の給料月額を超えないよう努めるものとする。
- 2 職員の給与は、情勢適応の原則に基づき、民間の同一の職種又は相当する職種の給与の水準を考慮するものとする。

第7章 組織及び定数管理

(組織及び定数)

- 第24条 任命権者は、最小の経費で最大の効果を達成するよう、簡素で効率的な組織の設置及び運営に努めるものとする。
- 2 すべての職は、組織運営及び業務の必要に基づき設置し、適正に管理するものとする。

- 3 任命権者は、5年ごとに職員数の管理目標を定めて、公表するものとする。ただし、必要があるときは、期間の途中でこれを変更することができる。
- 4 前項の管理目標を設定し、又は変更する場合は、地方公共団体の経営等に関し識見のある者の意見を聴くものとする。

第8章 職員の懲戒

(懲戒処分の基本方針)

- 第25条 任命権者は、職員が法第29条第1項各号のいずれかに該当する場合は、組織の規律と公務遂行の秩序を維持して、同種の事案の再発防止を徹底し、市民の信頼の回復を図るため、次条に定める基準により、迅速かつ適正に懲戒処分を行うものとする。
- 2 法第29条第1項の規定により職員に対して行う懲戒処分としての戒告、減給、停職又は免職の処分は、当該職員が同項各号のいずれかに該当すると認められる客観的事実が明らかな場合に行うものとする。
 - 3 懲戒処分を行った任命権者は、当該懲戒処分の理由となった行為が、当該職員の故意又は重過失による職務上の義務に違反するものである場合においては、法令の定めるところにより、当該職員に対し、適正かつ厳格に損害賠償請求権又は求償権を行使するものとする。
 - 4 懲戒処分を行った任命権者は、当該懲戒処分に係る職員の行為と同内容の行為の再発を防止するために必要な措置を講じなければならない。

(懲戒の基準)

- 第26条 任命権者は、職員が法第29条第1項各号のいずれかの場合に該当することとなる行為（以下「非違行為」という。）の類型に応じ、選択することのできる懲戒処分の種類を定めなければならない。この場合において、任命権者は一の非違行為に応じ、複数の種類の懲戒処分の種類を定めることができる。
- 2 前項の基準は、任命権者が市規則、地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第2項に規定する規程又は地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第10条に規定する管理規程その他の規程で定める。
 - 3 第1項後段の規定により定められた複数の種類の懲戒処分の種類から一の種類の懲戒処分を選択する場合は、職員が行った非違行為の動機及び態様、公務内外に与える影響、当該職員の職責、当該非違行為の前後における当該職員の態度等を総合的に考慮して、最も適した懲戒処分の種類を選択しなければならない。
 - 4 複数の非違行為を行った職員に対し懲戒処分を行う場合は、それらの非違行為の類型に応じて定められる懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分（懲戒処分の種類が一である場合にあっては、当該種類の懲戒処分）より重い懲戒処分を行うことができる。
 - 5 前2項の規定により懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかの事由があるときは、これらの規定により行うことのできる懲戒処分より重い懲戒処分を行うこ

とができる。

- (1) 職員が行った非違行為の態様等が極めて悪質であるとき
 - (2) 職員が行った非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
 - (3) 職員が管理又は監督の地位にあるなどその占める職の責任の度が特に高いとき
 - (4) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき
 - (5) 同種の非違行為（法第32条に規定する上司の職務上の命令に従う義務に違反する行為にあっては、職務上の命令の内容が異なる場合を含む。）を繰り返す場合その他重い懲戒処分によって処罰しなければ職員の更正が困難であるとき
 - (6) その他任命権者が定める特別の事情があるとき
- 6 第3項又は第4項の規定により懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかの事由があるときは、これらの規定により行うことのできる懲戒処分より軽い懲戒処分を行い、又は懲戒処分を行わないことができる。
- (1) 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
 - (2) 職員が行った非違行為の過失の程度が軽微であるとき
 - (3) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき
 - (4) その他任命権者が定める特別な事情があるとき
- 7 任命権者は、非違行為を行った職員を指導又は監督する立場にある管理職の職員が適切な指導又は監督を怠った事実が認められるときは、その過失の程度に応じて、当該管理職の職員に対して懲戒処分を行うものとする。ただし、過失の程度が軽度である場合又は非違行為を行った職員に対する懲戒処分の程度が軽い場合はこの限りでない。

（懲戒の効果）

第27条 戒告は、当該職員の責任を指摘し、及び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 交通局、水道局及び病院局の職員並びに法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員に係る減給は、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、職員としての身分を保有するが職務に従事せず、また停職の期間中いかなる給与も支給されない。

（懲戒の手続）

第28条 任命権者は、懲戒処分の量定を決定するに当たっては、高度な学識を有する者及び人事に関する業務に精通する者の審査を受けなければならない。

- 2 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。

3 任命権者は、懲戒処分を行ったときは、速やかに次に掲げる事項を公表しなければならない。

- (1) 当該懲戒処分を受けた職員の所属、階級、年齢
- (2) 処分の種類及び程度
- (3) 処分年月日
- (4) 非違行為の概要

4 前項の規定にかかわらず、免職又は停職の期間が3月以上の懲戒処分を行った場合は、任命権者は、直ちに前項各号の事項を公表しなければならない。

(懲戒処分の実施の細目)

第29条 この条例に定めるもののほか、懲戒処分の実施に関し必要な事項は、任命権者が定める。

第9章 職員の分限

(分限処分の基本方針)

第30条 任命権者は、職員が法第28条第1項各号又は第2項各号のいずれかに該当する場合は、市民の市政に対する信頼を高めるとともに、公務の能率の維持及びその適正な運営の確保を図るため、公正かつ厳格に分限処分を行うものとする。

2 法第28条第1項第1号から第3号までのいずれかに該当する職員に対し行う分限処分は、当該職員に対し指導その他の必要な措置を講じたにもかかわらず、なお当該各号のいずれかに該当する場合に行うものとする。

3 任命権者は、第7章の規定により定員管理に取り組んだ結果、職員が法第28条第1項第4号に該当することとなった場合は、同項の規定による分限処分を行うものとする。

4 任命権者は、前項の処分を行うこと及びその内容を決定するに当たっては、法令等に関する学識を有する者又は人事に関する業務に精通する者等の意見を聴くものとする。

(休職の事由)

第31条 職員が法第28条第2項各号のいずれかに該当する場合のほか、学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設（外国のこれらの施設を含む。）において、当該職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合においては、当該職員を休職することができる。

(分限処分の手続等)

第32条 法第28条第1項第1号に該当するものとして職員を降任し、又は免職するには、次に掲げる場合であって、改善の見込みがない場合その他勤務実績が不良なことが明らかとなるときとする。

- (1) 人事評価の結果が著しく不良である場合

- (2) 前号に掲げる場合のほか、当該職員の勤務の状況を示す事実に基づき、勤務実績が良くないと認められる場合
- 2 法第28条第1項第2号に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号に該当するものとして職員を休職する場合は、任命権者が指定する医師によって、長期の療養若しくは休養を要する疾患又は療養若しくは休養によっても治癒し難い心身の故障があると診断され、その疾患若しくは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ことが明らかな場合とする。
- 3 法第28条第1項第3号に該当するものとして職員を降任し、又は免職するには、職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、他の同等の職に必要な適格性を欠くことが明らかなときとする。
- 4 法第28条第1項第4号に該当するものとして職員を降任し、又は免職する場合においては、勤務成績の評定の結果、勤務年数その他の客観的事実に基づき、公正に判断しなければならない。
- 5 第30条第1項の処分を行う場合において、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。
- 6 分限処分としての職員の意に反する降任、免職又は休職は、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。

(休職の効果)

- 第33条 法第28条第2項第1号に掲げる事由による休職の期間は、引き続き2年（スモン、ベーチェット病、パーキンソン病等の難病で、市長が指定する疾患による場合にあっては、3年。以下この項において同じ。）を超えない範囲内において、任命権者が定める。ただし、任命権者は、休職の期間が2年を経過した場合において、特別の事由があると認めるときは、1年を超えない範囲内において、休職の期間を延長することができる。
- 2 第30条の規定による休職の期間は、必要に応じ、個々の場合について任命権者が定める。ただし、当該期間は、引き続き3年を超えることができない。
- 3 前項の規定により定められた休職の期間中にその事由が消滅したときは、当該休職は当然終了したものとし、任命権者は速やかに復職を命じなければならない。
- 4 法第28条第2項第2号に掲げる事由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。
- 5 休職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事せず、また休職の期間中、条例に別段の定めがあるもののほか、いかなる給与も支給されない。

(休職の効果の特例)

第34条 前条の規定にかかわらず、教育委員会所管の学校又は幼稚園に勤務する職員のうち、第4条第2項の規定の適用を受ける職員、給与条例第4条第1項第1号に掲げる行政職給料表の適用を受ける職員、同項第4号イに掲げる医療職給料表(2)及び同号ウに掲げる医療職給料表(3)の適用を受ける職員並びに法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員の休職の効果については、大阪府教育委員会所管の学校の職員の例による。

(復職の手続)

第35条 休職者を復職させる場合においては、第31条第6項の規定を準用する。

(分限処分の実施の細目)

第36条 分限処分の実施に関し必要な事項は、任命権者が定める。

第10章 職員の再任用

(再任用)

第37条 法第28条の4から第28条の6までの規定による常時勤務を要する職又は短時間勤務の職への定年退職者等の採用は、組織運営上の必要性を踏まえ、厳格に運用しなければならない。

2 前項の採用に必要な事項は、別に条例で定める。

第11章 退職管理

(適正な退職管理)

第38条 市は、職員の離職後の再就職等の管理に適正を期するとともに、市民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、市民の信頼を確保しなければならない。

(再就職の支援)

第39条 市は、条例で定める人材データバンク制度により、職員の再就職を支援するものとする。

2 市は、人材データバンク制度による場合、外郭団体(本市が資本金、基本金その他これらに準ずるものを出資している法人、本市が職員の派遣等を行っている法人その他の法人であって、市長が定めるものをいう。)の理事等の役職で条例で定めるものに職員又は職員であった者を市長が推薦する場合、その他の法律又は条例に定める場合を除き、職員の再就職に関与してはならない。

3 市長は、前項の規定により法人を定めたときは、速やかにその旨を告示するものとする。告示した事項に変更があったとき又は定めを取り消したときも、同様とする。

(外郭団体の職員採用)

第40条 外郭団体は、職員を採用しようとするときは、人材データバンク制度によらなければならない。ただし、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成12年法律第50号)に基づく職員の派遣を受け入れる場合は、この限りでない。

(再就職のあっせんの禁止)

第41条 職員は、条例で定める場合を除いて、他の職員又は職員であった者を、市その他公共団体以外のものに就職させるための情報提供その他条例で定める行為をしてはならない。

(退職管理に関する条例)

第42条 再就職支援の方針、再就職あっせんの禁止、再就職者による依頼等の規制、再就職先の届出及び公表その他職員の退職管理に関する事項は、別に条例で定める。

第12章 雑則

(施行の細目)

第43条 この条例の施行に関し必要な事項は、任命権者が定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成24年4月1日から施行する。

(大阪市職員倫理条例の廃止)

2 大阪市職員倫理条例（平成23年大阪市条例第47号）は、廃止する。

(経過措置)

3 この条例の施行前に前項の規定による廃止前の大阪市職員倫理条例の規定により行った処分、手続その他の行為は、この条例の規定により行った処分、手続その他の行為とみなす。

(公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部改正)

4 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年大阪市条例第79号）の一部を次のように改正する。

第2条第2項第3号中「大阪市職員倫理条例（平成23年大阪市条例第47号）第15条」を「大阪市職員基本条例（平成24年大阪市条例第 号）第 条」に改める。

(外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の一部改正)

5 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和63年大阪市条例第14号）の一部を次のように改正する。

第2条第2項第5号中「大阪市職員倫理条例（平成23年大阪市条例第47号）第15条」を「大阪市職員基本条例（平成24年大阪市条例第 号）第 条」に改める。