

# 地方公務員制度（目次）

---

1	主任選考A（地方公務員制度）概要	2
2	一般職と特別職	3
3	人事機関	4
4	職員に適用される基準	6
5	任用	6
6	離職	9
7	服務	10
8	給与、勤務時間その他の勤務条件	13
9	分限・懲戒	15
10	職員団体	16
11	措置要求・審査請求	18

# 1 主任級職選考A(地方公務員制度) 概要

## (1) 出題数

教養問題 (択一式)

I 類 事務・・・55題中10題程度      その他・・・45題中8題程度

II類 30題中8題程度

## (2) 過去の出題傾向 (★記述は、17年度まで)

○択一    ★記述

出題年度	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	R4
総則	一般職・特別職	○		○		○		○			○	○			○			○	
人事 機関	任命権者			○		○			○			○			○	○			○
	人事委員会・公平委員会				○	○		○		○		○			○		○		
適用 基準	平等取扱の原則			○					○							○			○
	情勢適応の原則		★																
任用	任用の根本基準 (成績主義の原則)			○		○		○		○			○						○
	競争試験と選考								○		○			○		○			
	欠格事項				○		○	○		○	○	○			○			○	
	条件付採用・臨時的任用 任期付採用		○		○		○	○		○	○	○	○	○	○	○		○	○
	人事評価													○		○			
服務 義務	服務の根本基準・宣誓							○					○				○		○
	法令・上司の命令に従う 義務			○		○			○		○			○				○	
	信用失墜行為の禁止			○		○			○				○				○		
	秘密を守る義務	★		○		○		○		○				○		○		○	
	職務に専念する義務					○		○			○		○	○		○		○	
	政治的行為の制限			○	○		○	○		○		○	○		○		○		
	争議行為等の禁止				○		○		○		○							○	
	営利企業等の従事制限		○		○		○	○			○				○			○	
退職管理													○	○	○			○	
分限 懲戒	分限処分	○			○		○	○		○		○		○		○			○
	懲戒処分			○		○		○	○		○		○		○		○		
	定年・再任用			○				○	○	○	○		○				○		
その 他	離職								○		○	○						○	
	勤務条件(給与・勤務時 間等)			○		○		○		○			○			○			
	研修・勤務成績の評定																		
	厚生福利制度																		
	公務災害補償																		○
	勤務条件に関する措置 要求	○			○		○	○		○		○		○		○		○	
	不利益処分に関する不 服申立て					○		○	○		○			○		○			○
	職員団体				○		○		○		○	○	○			○	○		○
関係法令													○					○	

### (3) 参考書・問題集など

- 『職員ハンドブック 2023』
- 『地方公務員法101問』『地方公務員法の要点』(学陽書房)
- 『地方公務員法実戦150題』『東京都主任試験ハンドブック』
- 『主任試験精選問題集』(都政新報社)
- 法令データベース「e-Gov 法令検索」  
([http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws\\_search/lsg0100/](http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0100/))

### (4) 地方公務員法の目的

第1条 この法律は、地方公共団体の人事機関並びに地方公務員の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修、福祉及び利益の保護並びに団体等人事行政に関する根本基準を確立することにより、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営並びに特定地方独立行政法人の事務及び事業の確実な実施を保障し、もって地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。

## 2 一般職と特別職

---

### (1) 特別職(第3条第3項)・・・限定列举

- ① 公選又は議会等の選挙、議決もしくは同意による職  
(例) 知事、議会の議員、副知事、監査委員、各種行政委員会の委員
- ② 地方公営企業の管理者  
(例) 交通局長、水道局長、下水道局長
- ③ 法令、条例、規則又は規程により設けられた委員及び委員会(審議会その他これに準ずるものを含む)の構成員の職で臨時又は非常勤のもの
- ④ 都道府県労働委員会の委員で常勤のもの
- ⑤ 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職(専門的な知識又は識見を有する者が、助言、調査、診断等の事務を行うものに限る)
- ⑥ 投票管理者、開票管理者、選挙長、選挙分会長、国民投票分会長、投票立会人、開票立会人、選挙立会人、審査分会立会人、国民投票分会立会人
- ⑦ 条例で指定する秘書の職  
(例) 知事秘書、議長秘書
- ⑧ 非常勤の消防団員、水防団員
- ⑨ 特定地方独立行政法人の役員

※下線部はR2 地公法改正にて追加。(特別職の区分を明確化)

### (2) 一般職(特別職以外は一切の職員)

- ① 一般行政職員
- ② 企業職員、単純労務職員
- ③ 教育公務員(公立学校教職員)
- ④ 警察職員、消防職員※ 都道府県警察職員のうち、警視正以上の階級にある警察官は一般職国家公務員

【補足】

- ・ 公民館長、図書館長、博物館長 . . . 一般職
- ・ 教育長 . . . 常勤の特別職の身分を有する
- ・ 民生委員 . . . 非常勤の特別職

※ 特別職と一般職の区分の基準：成績主義の原則の適用の有無、終身職としての性格の有無、指揮命令関係の有無、専務職であるか否か、政治職であるか否か

(3) 地方公務員法の適用 (第4条)

- ① 一般職に属するすべての地方公務員（地公法の条文中「職員」）に適用。
- ② 特別職は、法令に特別の定めがある場合を除き、適用しない。
- ③ 人事委員会又は公平委員会の委員は、欠格条項や服務など一部適用・準用あり（法9条の2第3、8、12項）。
- ④ 一般職のうち公立学校教職員、単純労務職員は、その職務の特殊性に基づき、別に法律を定めることができる。但し、地公法の精神は反してはならない。

### 3 人事機関

(1) 任命権者 (第6条)

- ・ 任命権者は、職員の任命、人事評価、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有する。  
 <法上の例示列举>

地方公共団体の長、議会の議長、公営企業の管理者、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会、公平委員会、警視總監、道府県警察本部長、市町村の消防長。そのほかに法令・条例・規則・規程に基づくもの。

※ 労働委員会は、長が任命権者。

- ・ 任命権者は、毎年、地方公共団体の長に対し、職員の任用等の人事行政の運営の状況を報告しなければならない（第58条の2）。

(2) 権限の委任 (第6条第2項)

- ・ 任命権者は、任命権の一部を補助機関である上級の地方公務員（例…副知事、局長、部長、課長等）に委任することができる。しかし、受任者が復委任することはできない。

(3) 人事委員会・公平委員会 (第7条～第12条)

	人事委員会	公平委員会
設置根拠	・ 条例により設置 (第7条)	
設置団体	・ 都道府県 ・ 政令指定都市	—
	人口 15 万人以上の市、特別区 ※選択制	
	—	・ 人口 15 万人未満の市町村 ・ 地方公共団体の組合

<p>権限</p>	<p>※公平委員会は下線の権限のみ（人事委員会と比較して行政的権限に制約あり）          ※権限の行使に必要なであれば、証人喚問・書類提出要求も可能</p> <p><u>行政的権限</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事行政に関する事項について調査、管理、統計の作成</li> <li>・人事評価、給与、勤務時間その他の条件、研修及び厚生福利制度などについての研究、及びその成果を長や議会へ提出</li> <li>・人事機関、職員に関する条例の制定、改廃に関して、長や議会への意見申出</li> <li>・人事行政の運営に関し、任命権者へ勧告</li> <li>・給与、勤務時間その他勤務条件に関し講ずべき措置について、長や議会へ勧告</li> <li>・職員の競争試験、選考に関する事務</li> <li>・職員に対する給与の支払を監理</li> <li>・職員の苦情を処理</li> </ul> <p><u>準立法的権限</u> ※他の機関に委任不可</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・規則制定権（法律又は条例に基づきその権限に属する事項）</li> </ul> <p><u>準司法的権限</u> ※他の機関に委任不可</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の勤務条件に関する措置要求の審査、判定並びに必要な措置を執ること</li> <li>・職員への不利益処分についての審査請求に対する裁決</li> </ul> <p><u>その他、法律に基づきその権限に属する事務</u></p> <p>例) <u>職員団体の登録に関すること</u>  <u>職員団体の登録の取り消しに関する口頭審理</u></p>
<p>委員</p>	<p>定数：3人（合議制）          任期：4年          服務：人事委員会の委員は常勤または非常勤。公平委員会の委員は非常勤。          兼職：委員は、地方公共団体の議会議員、当該地方公共団体の公務員の職を兼ねることができない。（第9条の2第9項）ただし、人事委員会については、委員に人事委員会事務局長の職を兼ねさせることができる。（第12条2項）          選任：議会の同意を得て長が選任する。          ①地公法第16条2号、3号、5号の1に該当するもの及び第60～63条規程の罪を犯し、刑に処せられた者は委員となることができない。          ②委員のうち2人が同一の政党に属することとなってはならない。          議事：3人全員が出席しなければ会議を開くことはできない。ただし、公務の運営等支障があると認められるときは、2人の出席で開くことができる。          議決：出席委員の過半数で決する。          罷免：①委員のうち2人以上が同一の政党に属することとなった場合は、政党所属関係に異動のあった方の者を、長が議会の同意を得て罷免する。          ②長は、以下の場合に議会の同意を得て委員を罷免することができる。ただし、議会の常任又は特別委員会にて公聴会を開かなければならない。          ・委員が心身の故障により職務が遂行できない場合          ・職務上の義務違反又は委員たるに適しない非行があると認められる場合。          失職：地公法第16条2号、4号、5号の1に該当した場合は、その職を失う（失職事由を法定）。</p>

補足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事委員会、公平委員会の地方公共団体の機関に対する勧告は、法的拘束力を有しないが、その機関は道義的責任を負うと解されている。</li> <li>・ 人事委員会は、規則で定める権限の一部を委任することができる。</li> <li>・ 公平委員会を置く地方公共団体は、議会の議決を経て定める規約により、他の地方公共団体との共同設置、又は他の地方公共団体の人事委員会に事務の委託が可能。</li> <li>・ 公平委員会は、条例の定めにより職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務を行うことができる。(第9条 権限の特例)</li> </ul>
----	---

## 4 職員に適用される基準

---

### (1) 平等取扱いの原則 (第13条)

- ・ すべて国民は、この法律の適用(任用、勤務条件、分限・懲戒等)について、平等に取り扱わなければならない。人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によって、又は第16条第5号の規定を除くほか、政治的意見若しくは政治的所属関係によって差別されてはならない。

⇒違反して差別をした場合、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金(第60条)

### (2) 情勢適応の原則 (第14条)

- ・ 給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう、随時、適当な措置を講じなければならない。
- ・ 人事委員会は、講ずべき措置について議会及び長に勧告することができる。

## 5 任用

---

### (1) 根本基準(成績主義の原則(第15条))

- ・ 職員の任用(任命権者が特定の人を特定の職につけること)は、受験成績、人事評価その他の能力の実証(資格等)に基づいて行わなければならない。

： 成績主義の原則(メリットシステム) ⇔ 獵官主義(スポイルズシステム)

⇒違反した場合、3年以下の懲役又は100万円以下の罰金(第61条)

### (2) 欠格条項(第16条)

- ・ 下記のものは、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。ただし、条例により、下記の一部を特定の職に対して除外することができる。
  - ① ~~成年被後見人又は被保佐人~~ ※改正地方公務員法(令和元年12月施行)で削除
  - ② 禁錮以上の刑を執行中又は執行猶予中の者
  - ③ 当該地方公共団体において懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者(当該処分を受けた地方公共団体以外の地方公共団体の職員となることは可能。)
  - ④ 人事委員会又は公平委員会の委員で地公法第60~63条罰則違反を犯し、刑に処せられた者

⑤ 日本国憲法・政府の破壊を主張する政党等の結成又は加入

※ 欠格条項に該当した場合は、当然に失職。ただし、条例で特例を定めることができる。

※ 欠格者の採用は当然無効である。ただし、この間にその者が行った行為は、原則無効だが、事実上の公務員の理論により有効とすることを妨げない。この間の給料は、労務の提供があるため返還の必要はないが、退職手当は支給されない。

### (3) 任用の方法 (第17条)

・ 職員の職に欠員が生じた場合、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任の4つのいずれかの方法により、職員を任命する。

採用…現に職員でない者を職員の職に任命すること (臨時的任用を除く)

昇任…現に任命されている職より上位のものに任命すること

降任…昇任の逆。分限処分であるため、法定事由による

転任…現に任命されている職以外の職に任命することで昇任・降任に該当しないもの

※ 弾力的運用…兼職、充て職、事務従事、事務取扱い等

「配置換」「併任」は「昇任、降任又は転任」に含まれる。

・ 人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用は競争試験によるものとする。ただし人事委員会規則で定める場合には、選考によることを妨げない。(第17条の2)

※ 競争試験を行う公平委員会を置く地方公共団体においては公平委員会規則で定める。

・ 人事委員会・競争試験を行う公平委員会を置かない地方公共団体においては、競争試験または選考によって職員の採用を行う。(第17条の2第2項)

### (4) 競争試験及び選考 (第18条)

・ 競争試験又は選考は、人事委員会・競争試験等を行う公平委員会 (どちらも置かない地方公共団体は任命権者) が行う。ただし、他の地方公共団体の機関等との協定により、共同又は委託して行うことができる。

競争試験…不特定多数の者のうちから適格者を競争によって選抜する方法

選考…特定個人が特定の職につく適格性を有しているかを確認する方法

・ 採用試験は、人事委員会等の定める受験の資格を有する全ての国民に対して平等の条件で公開されなければならない。(第18条の2)

・ 人事委員会等は、受験資格として、職務の遂行上必要であって、最少かつ適当な限度の客観的かつ画一的な要件を定める (第19条)

・ 人事委員会・競争試験等を行う公平委員会は、採用試験による採用について、試験ごとに採用候補者名簿を作成する。(第21条)

・ 採用候補者名簿には合格点以上を得た者の氏名及び得点を記載し、採用は当該名簿に記載された者の中から任命権者が行う。なお、名簿記載者の数が採用すべき者の数より少ない場合は、他の最も適当な採用候補者名簿に記載された者を加えることを妨げない。(第21条2～4項)

### (5) 条件付採用・会計年度任用職員・臨時的任用 (第22条)

#### ① 条件付採用

・ 採用試験合格後、任用された者に対する試用期間 (採用時に発見できなかった欠陥を、実務を通じて発見し、公務員としてふさわしくない者を排除する制度)

・ 法定期間の6か月を経過し、その間職務を良好な成績で遂行したときに正式採用となる。(その際、別段の発令行為は要しない)

・ 人事委員会等は、人事委員会規則 (人事委員会を置かない地方公共団体は、地方公共団体の規則) で定めるところにより、条件付採用期間を1年まで延長することができる。

②会計年度任用職員の採用の方法等（第22条の2）

採用	競争試験又は選考
種類	①パートタイム（常勤の一週間当たりの勤務時間と比較し短い勤務時間） ②フルタイム（常勤の一週間当たりの勤務時間と同一の勤務時間）
任期	採用の日から同日の属する会計年度の末日までの範囲内で、任命権者が定める。 ○採用の際には、必ずその任期を明示しなければならない（第3項） ○勤務実績等を考慮したうえで、同一年度内で更新可。（第4項） ※更新の際にも、必ず任期を明示すること。 ○採用又は任期の更新にあたっては、職務遂行に必要かつ十分な任期を定めることとし、必要以上に短い任期としないこと。（第6項）
試用期間	会計年度任用職員にも、前条の条件付採用の規定が適用されるが、その期間は「1か月」である。
服務	○分限処分の対象となる（条件付採用期間を除く。） ○懲戒処分の対象となる。 ○給与、勤務時間その他勤務条件に関して措置要求を行うことができる（第46条） ○不利益処分を受けた場合、審査請求を行うことができる。（条件付採用期間を除く）（第49条の2） ○任命権者に届出を行い、営利企業に従事することができる。
その他	○一定の任用条件を満たす場合、期末手当の支給対象となる。 ○業務上必要な知識及び技能の習得のため研修を実施する。（第39条）

③臨時的任用（第22条の3）

- ・任命権者は、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」において、以下いずれかの要件に該当するときに臨時的任用を行うことができる。
  - ア 緊急のとき
  - イ 臨時の職に関するとき
  - ウ 採用公社名簿がないとき（人事委員会を置く地方公共団体のみ）
- ・臨時的任用の期間は6月を超えない期間で定めることになるが、当該任用は6月を超えない範囲で一度だけ更新することができる。（再更新は不可）
- ・臨時的任用は、任期の満了により当然に失職し、正式任用に際していかなる優先権をも与えるものではない。（第6項）

（6）任期付採用制度

- ・公務部内では得られにくい高度の専門性を備えた民間人材の活用、期限が限定される専門的な行政ニーズへの対応の観点から、地方公務員について専門的な業務等に任期を定めて採用する制度

- ・「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」に基づいて、条例の定めるところにより、採用を行うことができる。
- ・任期付採用の期間は、5年を超えない範囲で任命権者が定める。

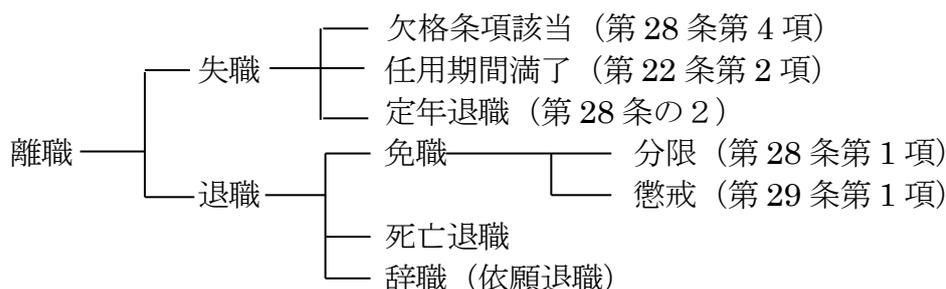
- ①特定任期付職員（§3Ⅰ）…選考による・任期5年以内  
高度の専門的知識経験等を有する者を一定の期間活用することが特に必要な場合。
- ②一般任期付職員（§3Ⅱ）…選考による・任期5年以内  
専門的な知識経験を有する者を期間に限って業務に従事させることが必要な場合。
- ③任期付職員（§4）…競争試験又は選考による・任期3年以内（原則）  
一定の期間に終了することが見込まれる業務又は一定の期間に限り業務量の増加が見込まれる業務に従事させる場合。※H26～都条例改正
- ④任期付短時間勤務職員（§5）…競争試験又は選考による・任期3年以内（原則）  
③の業務に短時間勤務職員に従事させる、住民サービスの提供体制を充実させる、又は部分休業を取得する職員の業務を代替させる場合。※都では条例未制定

### （7）人事評価の根本基準（第23条）

- ・人事評価
- …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（第6条）
- ・職員の人事評価は、公正に行わなければならない。
- ・任命権者は、職員の執務について定期的に人事評価を行わなければならない。
- ・人事委員会は、人事評価の実施に関し、任命権者に勧告することができる。
- ・標準的な職及び標準職務遂行能力
- …職制上の段階及び職務の種類に応じて「標準的な職」を定め、その段階に応じて、その職務を遂行する上で発揮することが求められる能力として「標準職務遂行能力」を設定する。  
職員の任用（採用、昇任、後任、転任）にあたって、任命権者は、任命しようとする職の属する職制上の段階の「標準的な職」に係る「標準職務遂行能力」及び当該任命しようとする職についての適性を有すると認められる者かどうか判断する。
- ・人事評価の基準・方法等に関する事項は任命権者が定める。任命権者が地方公共団体の長及び議会の議長以外の者であるときは、あらかじめ地方公共団体の長に協議しなければならない。

## 6 離職

### （1）離職の種類



※ 退職届の撤回（最判昭34・6・26）

公務員の退職願の撤回は、免職辞令の交付がなされる前ならば、原則として認められる。しかし、退職願の提出後進められた行政上の手続きを徒労に帰し、個人の恣意によって行政秩序が犠牲に供される結果をもたらすような特段の事情があれば信義則上認められない。

**(2) 定年制（第28条の2）**

- ・職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日までの間において、条例で定める日に退職する（臨時的任用職員・任期付採用職員・非常勤職員には適用されない）。

※ 定年退職の特例（第28条の3）

定年退職する職員の職務の特殊性や、その職員の職務遂行上の特別の事情から見て、退職により公務運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、条例で定めるところにより、定年退職日から1年を超えない範囲内で期限を定めて引き続き勤務させることができる（期限は1年を超えない範囲内で延長することができるが、通算で3年を超えることはできない）。

**(3) 再任用制度（第28条の4、5、6）**

- ・任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲で任期を定め、常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に採用することができる。

※ 「定年退職者等」には、定年退職者の他、勤務延長後退職者（第28条の3）、定年退職者に準ずるものとして条例で定める者が含まれる。

※ 任期の更新は、条例の定めるところにより1年を超えない範囲で可能。任期の更新は1回とは限られず、条例が認める限り何回でも可能である。

※ 再任用職員のうち、常勤職員は条例で定数を定めなければならない。（自治法第172条第3項）

※ 再任用職員には条件付採用は適用されない。

## 7 服 務

---

**(1) 服務の根本基準（第30条）**

- ・全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、職務の遂行にあたっては、全力をあげてこれに専念しなければならない。

**(2) 服務の宣誓（第31条）**

- ・職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

服務の宣誓の内容及び方法は、条例で定める。

※ 服務の宣誓は、職員が服務上の義務を負うことを確認し宣言する行為であるが、

服務上の義務は、宣誓によって生じるのではなく、採用によって当然に生じると解されている。

⇒拒否した場合、懲戒処分の対象となる。

### (3) 法令及び上司の職務上の命令に従う義務 (第32条)

- ・法令、条例、規則、規程に従う義務
  - ・上司の職務上（職務上、身分上）の命令に従う義務
    - ① 職務命令の有効要件
      - i 権限ある上司が発したもの（文書又は口頭のいずれにより行われても有効）
      - ii 職務に関するもの
      - iii 実行可能なもの（法律上、事実上可能なもの）
    - ② 重大かつ明白な瑕疵のある職務命令には従う義務はない。  
重大かつ明白な瑕疵のある職務命令に従った場合、その行為と結果に責任を負う。
- ※ 二以上の上司が同一の事項について異なる命令を発したときは、上位の上司の命令が下位の上司の命令に優先される。（部長＞課長）
- ※ 職務の遂行に必要なだと認められる限り、生活行動上の制限も可能。
- ※ 部下は、上司に対し、どのような場合でも意見を述べることは可能。
- ⇒違反した場合、罰則規定はないが、懲戒処分の対象となる。

### (4) 信用失墜行為の禁止 (第33条)

- ・職務の内外を問わず、その職の信用を傷つけ、又は職全体の不名誉となるような行為が禁止されている。
  - ・どのような行為が信用失墜行為にあたるかは、社会通念に基づき個別具体的に判断する。（直接職務とは関係のない行為も含まれる場合がある。）
- ⇒違反した場合、罰則規定はないが、懲戒処分の対象となる。

### (5) 秘密を守る義務 (第34条)

- ・職員は、在職中・退職後を問わず、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。
  - ・秘密とは、一般に了知されていない事実でそれを了知させることが一定の利益の侵害になると客観的に考えられるもの
    - ① 職務上知り得た秘密（職務執行上知り得た秘密。担当外の事項でも職務に関連して知り得たものに含まれる。）
    - ② 職務上の秘密（職務上の所管に属する秘密）
  - ・法令による証人・鑑定人等となり職務上の秘密を発表する場合は、任命権者（退職者については、その退職した職又はこれに相当する職に係る任命権者）の許可が必要。ただし、任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除きこの許可を拒むことができない。
- ⇒違反して秘密を漏らした場合、  
在職者：罰則（1年以下の懲役又は50万円以下の罰金）＋懲戒処分  
退職者：罰則（1年以下の懲役又は50万円以下の罰金）

### (6) 職務に専念する義務 (第35条)

- ・勤務時間及び職務上の注意力のすべてを職務遂行のために用い、勤務する地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。
  - ・職務に専念する義務は、当該職員に割り振られた勤務時間内に及ぶ。（超過勤務時間、休日勤務時間も含む）
  - ・地方公共団体がなすべき職務には、自治事務、法定受託事務の双方が含まれる。
  - ・法律または条例により、職務専念義務を免除することができる。
    - ①法律に定めるもの…休職、停職、在籍専従の許可、適法な交渉への参加
    - ②条例に定めるもの…育児休業及び部分休業、休日・休暇・休憩、研修の受講
  - ・職務専念義務を免除された時間の給与は、原則として支給されないが、条例に給与減額免除規定があれば支給することができる。
- ⇒違反した場合、罰則規定はないが、懲戒処分の対象となる。

(7) 政治的行為の制限 (第36条)

① 制限の理由

- 行政の公正な運営の確保
- 政治的影響から職員を保護

② 禁止される政治的行為

⇒違反した場合、罰則規定はないが、懲戒処分の対象となる。

	禁止される政治的行為	禁止区域
絶対的禁止 (政治目的の有無を問わず)	ア 政党等の結成に関与 イ 政党等の役員に就任 ウ 政党等の構成員になるよう、もしくはならないよう勧誘	すべての区域
相対的禁止 (特定の政治目的を有する政治的行為)	ア 公の選挙・投票において投票又は不投票を勧誘 イ 署名活動の企画・主催等に積極的に関与 ウ 寄付金その他金品の募集に関与 エ その他条例で定める政治的行為(都は未設定)	職員の所属する地方公共団体の区域
	<u>文書又は図面を地方公共団体の庁舎等に掲示し、又は掲示させ、その他庁舎・施設・資金等を利用し、又は利用させること</u>	<u>すべての区域</u>

※「政治目的」… i 特定の政党等、内閣、地方公共団体の執行機関を支持又は反対  
ii 公の選挙・投票において特定の人・事件を支持又は反対

※ 何人も、禁止される政治的行為を行うよう職員に求め、職員をそそのかし、若しくはあおってはならない。

③ 政治的行為の制限の特例等

- ・地方公営企業職員・単純労務職員 ⇒ 適用外
- ・教育公務員 ⇒ 当分の間、国立学校の教員の例による(一般職員よりも厳しい)
- ・徴税吏員 ⇒ 地域を問わず一切の選挙運動禁止(公選法)
- ・専従休職中の職員 ⇒ 適用

(8) 争議行為等の禁止 (第37条)

・職員は、争議行為又は怠業的行為をしてはならない。

争議行為を行った職員は、地方公共団体に対し、任命上・雇用上の権利をもって対抗することができなくなる。

※「争議行為等」…同盟罷業(ストライキ)、怠業(サボタージュ)等、活動能率を低下させる怠業的行為

⇒争議行為の実行そのものに罰則の適用はないが、懲戒処分の対象となる。

・何人も(職員でなくても)、争議行為等を企て、その遂行を共謀し、そそのかし、あおってはならない。

⇒違反した場合、罰則(3年以下の懲役又は100万円以下の罰金)

・公営企業職員、単純労務職員は、地方公務員法ではなく、地方公営企業労働関係法の規定により争議行為が禁止されている。

### (9) 営利企業等の従事制限 (第38条)

- ・任命権者の許可を受けなければ、下記に従事してはならない。
    - ① 営利企業等の役員となること (報酬の有無は問わない)
      - ※農協、生協等は非営利団体とされているため、該当しない。
    - ② 自ら営利を目的とする私企業を営むこと
      - ※業態は問わない。農業も営利を目的とする限り該当する。
    - ③ 報酬を得て事業等に従事すること (営利目的の如何を問わず)
      - ※報酬とは、給料、手当などの名称に関わらず、労務、労働の対価として支給、給付されるものをいう。ただし、原稿料、講演料、布施、旅費等の費用弁償等は報酬ではない。
  - ・勤務時間の内外を問わず適用される。
    - ※勤務時間内に従事する場合、別途、職務専念義務の免除手続きも必要
  - ・人事委員会は、人事委員会規則により任命権者の許可の基準を定めることができる。
- ⇒違反した場合、罰則規定はないが、懲戒処分の対象となる。
- ・当該規定は、非常勤職員 (短時間勤務の職を占める職員及び第22条の2第1項2号 (=パートタイムにあたる会計年度任用職員) に掲げる職) には該当しない。

### (10) 退職管理 (第38条の2)

- ・離職後に営利企業等に再就職した元職員 (=再就職者) は、離職前5年間に在籍していた地方公共団体の執行機関の組織等の職員に対して、当該営利企業等またはその子法人と在籍していた地方公共団体との間の契約等事務について、離職後2年間、離職前5年間の職務上の行為をする (しない) ように働きかけることが禁止される。
  - ※営利企業等…営利企業及び非営利法人 (国、国際機関、地方公共団体、特定独立行政法人及び特定地方独立行政法人を除く)
  - ※再就職者…臨時的任用職員、条件付採用職員、非常勤職員は含まれない。
- ・職員は、再就職者から地公法で禁止される要求や依頼を受けた場合、人事委員会又は公平委員会に届け出なければならない。
- ・規制に違反した元職員には過料または刑罰が科せられる。
- ・任命権者は、違反行為の疑いを把握したとき、違反行為に関して調査を開始するとき及び当該調査が終了したときは、人事委員会 (公平委員会) に報告しなければならない。
- ・人事委員会 (公平委員会) は、違反行為があると思料するときは、任命権者に対して調査を行うよう求めることができる。また、任命権者が行う調査の経過について、報告を求め又は意見を述べるができる。
- ・地方公共団体は、元職員による働きかけ規制の円滑な実施及び退職管理の適正確保に必要なと認められる措置を講ずるために必要なときは、条例で元職員に対し、再就職情報の届出を義務付けることができる。
  - ※届出義務違反に対して、条例で10万円以下の過料を科すことができる。

## 8 給与、勤務時間その他の勤務条件

---

- ・人事委員会は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告する。
- ・人事委員会は、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告する。給与を決定する諸条件の変化により給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる。

## (1) 給与に関する諸原則 (第24条・第25条)

### ① 給与決定の原則

- ア. 職務給の原則……職員の職務と責任に応じるものでなければならない。
- イ. 給与均衡の原則……生計費並びに国、他の地方公共団体及び民間事業の給与等を考慮して定めなければならない。
- ウ. 給与条例主義……条例で定めなければならない(規則不可)。条例に基づかずに、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。
  - ※企業職員・単純労務職員にも適用。
  - 単純労務職員については、給与の種類・基準のみ条例で定める。
  - ※県費負担職員の給与は、都道府県の条例で定める。

### ② 給与支払の原則…法律又は条例で認められた場合を除き、

通貨払い、直接払い(口座振込可)、全額払い(例外:所得税の源泉徴収、住民税の特別徴収、済済組合掛金、債権差押等)の原則

### ③ 重複給与支給の禁止

他の職を兼ねる場合でもこれに対して給与を受けられない。  
給料以外の各種手当にも適用されるが、旅費または実費弁償を支給することは差し支えない。

- ※ 給与条例には「等級別基準職務表」を規定し、職務を等級ごとに分類する際に基準となるべき職務の内容を定めなければならない。

## (2) 勤務時間、休日、休暇等

条例主義・・・都は週38時間45分

休日・・・国民の休日、年末年始等(勤務を免除されている。)

週休日・・・土曜日、日曜日

休暇・・・年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇

### ・休業(第26条の4、5)

#### ① 自己啓発休業(※)

条例の定めにより3年を超えない範囲で大学等課程の履修、国際貢献活動など。  
休業期間は無給。

#### ② 配偶者同行休業(都ではH27.4.1~導入)

条例の定めにより3年を超えない範囲で、外国での勤務等により外国に滞在する配偶者と生活を共にする。休業期間は無給。

#### ③ 育児休業

別に法律で定める。

#### ④ 大学院修学休業

別に法律で定める。

### ・部分休業(第26条の2、3)

#### ① 修学部分休業(※)

大学、その他の条例で定める教育施設で学ぶ場合

#### ② 高齢者部分休業(※)

高年齢として条例で定める年齢から定年退職日までの間

【共通事項】① 休業時間: 1週間当たり20時間まで(条例事項)

② 給料: 休業した部分の給料は減額する。

(※)・・・都では条例未制定のため未導入

## 9 分限・懲戒

項目	分限（第27、28条）	懲戒（第27、29条）																								
趣旨	職員が一定の事由により、その職責を十分に果たせない場合、又は廃職・過員が生じた場合、公務能率の維持向上のために任命権者は職員の意に反する処分を行うことができる	職員に一定の業務違反がある場合、地方公共団体における規律・秩序を維持するために任命権者は職員の意に反する処分として職員に制裁を科することができる																								
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公務能率の維持</li> <li>・公務の適正な運営の確保</li> </ul>	職員の道義的責任の追及による服務規律の保持																								
処分種類事由（根拠）	<table border="1"> <tr> <td>免職</td> <td>○勤務実績が良くない</td> </tr> <tr> <td>降任</td> <td>○心身の故障により職務の遂行に支障</td> </tr> <tr> <td>(法律)</td> <td>○職に必要な適格性欠如</td> </tr> <tr> <td></td> <td>○職制、定数の改廃、予算減少による過員・廃職</td> </tr> <tr> <td>休職</td> <td>○心身の故障により長期休養が必要</td> </tr> <tr> <td>(法律・<u>条例</u>)</td> <td>○刑事事件に関し起訴</td> </tr> <tr> <td></td> <td>○条例に定める理由</td> </tr> <tr> <td>降給</td> <td></td> </tr> <tr> <td>(<u>条例</u>)</td> <td>○条例に定める理由</td> </tr> </table>	免職	○勤務実績が良くない	降任	○心身の故障により職務の遂行に支障	(法律)	○職に必要な適格性欠如		○職制、定数の改廃、予算減少による過員・廃職	休職	○心身の故障により長期休養が必要	(法律・ <u>条例</u> )	○刑事事件に関し起訴		○条例に定める理由	降給		( <u>条例</u> )	○条例に定める理由	<table border="1"> <tr> <td>戒告</td> <td rowspan="3">①法律、条例、規則、規程違反 ②職務上の義務違反・職務を怠った場合 ③全体の奉仕者たるにふさわしくない非行</td> </tr> <tr> <td>減給</td> </tr> <tr> <td>停職</td> </tr> <tr> <td>免職</td> <td>(<u>法律</u>)</td> </tr> </table>	戒告	①法律、条例、規則、規程違反 ②職務上の義務違反・職務を怠った場合 ③全体の奉仕者たるにふさわしくない非行	減給	停職	免職	( <u>法律</u> )
免職	○勤務実績が良くない																									
降任	○心身の故障により職務の遂行に支障																									
(法律)	○職に必要な適格性欠如																									
	○職制、定数の改廃、予算減少による過員・廃職																									
休職	○心身の故障により長期休養が必要																									
(法律・ <u>条例</u> )	○刑事事件に関し起訴																									
	○条例に定める理由																									
降給																										
( <u>条例</u> )	○条例に定める理由																									
戒告	①法律、条例、規則、規程違反 ②職務上の義務違反・職務を怠った場合 ③全体の奉仕者たるにふさわしくない非行																									
減給																										
停職																										
免職	( <u>法律</u> )																									
手続・効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法律に特別の定めがある場合を除き<u>条例</u>で定める。</li> </ul>																									
対象等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○条件付採用、臨時的任用⇒適用除外（条例で定めることは可（第29条の2））</li> <li>○会計年度任用職員⇒適用あり（但し条件付採用期間中除く）</li> </ul>	条件付採用、会計年度任用職員、臨時的任用⇒適用あり ※但し、条件付採用および臨時的任用は行政不服審査法の適用なし（審査請求不可）																								
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・分限と懲戒は趣旨・目的を異にするため、併科することは可能。 ※ただし、分限免職と懲戒免職の併科はできない。</li> <li>・休職中の職員に対しても懲戒処分が可能。</li> <li>・退職後は処分できない（再任用の場合は定年退職後でも懲戒処分が可）</li> <li>・処分に関して、任命権者に一定の裁量権あり</li> <li>・同一の理由で二度処分することは不可（一事不再理）</li> <li>・口頭注意や訓告などは、軽微な義務違反に対する将来を戒めるための事実上の行為であり、制裁的実質を備えない限り許されている。</li> <li>・分限免職又は懲戒免職を行う場合、原則30日前の解雇予告又は30日以上平均賃金の支払いが必要。</li> </ul>																									

## 10 職員団体

### (1) 労働基本権制約の態様

職員の種類	団結権	団体交渉権	争議権	主要な根拠法
一般行政職員 教育職員 単純労務職員	○ (職員団体)	△ (労働協約締結不可、書面による協定可)	×	地公法 教特法 地公労法 労働法 労働関係調整法
企業職員 単純労務職員	○ (労働組合)	○ (協約締結可)	×	地公法 地公労法 労働法 労働関係調整法
警察職員 消防職員	×	×	×	地公法

※ 単純労務職員は、職員団体又は労働組合のいずれにも所属することができる。

### (2) 職員団体（第52条～56条）

- ・職員が勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体。主目的が勤務条件の維持改善であれば、社会的目的・文化的目的等を併せ持っていても構わない。
- ・一般職員が主体となって組織されていれば、それ以外の者（企業職員、民間企業労働者等）が若干加入していても職員団体に該当。

#### ① オープン・ショップ制（第52条3項）

職員は、職員団体を結成すること、もしくはしないこと、また加入すること、もしくは加入しないことができる。

※ユニオン・ショップ制（職員として採用されたときに必ず構成員となり、構成員でなくなった時は職員の身分を失う）、クローズド・ショップ制（職員は必ず職員団体の構成員の中から採用しなければならない）を採用することはできない。

#### ② 管理職

管理職と一般職員とは同一の職員団体を組織することができない。

⇒ 管理職と一般職員とが組織する団体は、地公法上の「職員団体」ではない。

ただし、管理職員等のみで職員団体を組織することは可能。

※ 管理職員等の範囲は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定める。

#### ③ 登録

- ・条例に基づき、人事委員会又は公平委員会に登録を申請することができる。
- ・職員団体が自主的かつ民主的に組織されていることを公証する行為である。

#### <要件>

- 規約中に法定記載事項がもれなく記載されている。
- 重要事項（規約の作成変更、役員選挙等）が民主的・自立的手続きによって決定される。

- iii 構成員が原則として同一の地方公共団体の職員のみによって構成されている。(例外あり)

<効果>

i 交渉における地位 (第55条)

当局は交渉の申入れを受けたときの応諾義務あり。

※ 非登録職員団体であっても、当局と交渉する能力を有するため、当局が「当然拒否できる」とはならない。

ii 在籍専従の許可 (第55条の2)

任命権者の許可を得て、職員としての身分を保有しながら、団体の役員として従事可能。職務専念義務の免除手続きが必要。

⇒ 許可期間は、職員としての在職期間を通じて、7年以下の範囲内で人事委員会規則又は公平委員会規則で定める期間。(第55条の2、附則20) 都は7年。

⇒ 休職者とし(「専従休職」、いかなる給与も支給されず、退職手当算定基礎期間からも除外される。(第55条の2第5項) ※共済年金の算定期間には算入される。

④ 交渉 (第55条)

・職員団体は、給与・勤務時間その他の勤務条件や厚生的活動などについて、地方公共団体の当局と適法な交渉をすることができる。

ア 交渉の議題・・・給与、勤務時間その他の勤務条件 (管理運営事項は対象外)。

※ 管理運営事項が勤務条件と密接に関係する場合、議題にできるケースあり。

イ 予備交渉・・・予め交渉にあたる者の員数、議題、時間、場所等を取り決める。

※ 当局は、予備交渉を経ない本交渉の申入れには応諾義務なし。

ウ 交渉時間・・・地公法に基づく適法な交渉は勤務時間中に行うことができる。ただし、職務専念義務免除手続きが必要。

エ 交渉の打切り・・・予備交渉の条件に反したとき等

オ 書面協定・・・団体協約は締結できないが、法令、条例、規則、規程に抵触しない限りにおいて当局と書面による協定を締結することができる。

※ 必ず書面協定を結ばなければならないものではなく、口頭の約束でも差支えない。(書面によるかどうかは任意。)

※ 書面協定は、双方ともに誠意と責任をもって履行する義務あり。ただし、法規範性はなく、政治的・道義的責任を生ずるのみ。

※ 労働組合の場合は、法規範性のある労働協約を結ぶことができる。

※ 職員は、職員団体に属していないという理由で、勤務条件等にかかる不満表明・意見申し出の自由は否定されない。(第55条第11項)

⑤ 不利益取扱いの禁止

・職員団体の構成員であること、職員団体を結成しようとしたこと、加入しようとしたこと等をもって不利益な取扱いを受けることはない。

## 11 措置要求・審査請求

### (1) 勤務条件に関する措置要求（第46条～48条）

- ・人事委員会または公平委員会に対して、給与・勤務時間その他の勤務条件に関し、当局により適当な措置が執られるべきことを要求できる。
- ※ 労働基本権制約の代償として、職員の勤務条件の適正を保障するための制度。

### (2) 不利益処分に関する審査請求（第49条～51条）

- ・懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けたことによって、その権利・利益を違法又は不当に侵害された場合に、第三者機関である人事委員会または公平委員会の簡易迅速な手続によって、その救済を図ることができる。

項目	勤務条件に関する措置要求	不利益処分に関する審査請求
目的	勤務条件の維持改善・適正化 (労働基本権の制約の代償)	違法・不当処分者の利益保護 (職員の身分保障の実効性を担保するための救済手続き)
対象とならない者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公営企業職員</li> <li>・ 単純労務職員</li> <li>・ 退職者</li> <li>・ 職員団体</li> </ul> ※条件付採用・会計年度任用職員・臨時的任用職員は可 ※職員団体はできないが、職員が個々に又は共同して行うことができる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業職員</li> <li>・ 単純労務職員</li> <li>・ 条件付採用</li> <li>・ 臨時的任用職員</li> </ul> ※審査請求ができるのは不利益処分を受けた職員のみ。 ※会計年度任用職員も可(但し条件付採用期間は除く) ※退職処分に関する限り退職者も含まれる。
対象	給与、勤務時間その他の勤務条件(旅費、休日、執務環境改善、福利厚生等広範に及ぶ。) ※不作為に関しても要求が可能  <b>【対象外】</b> 勤務評定、服務に関する事(給与、勤務時間その他の勤務条件に関するものであれば対象)、予算の増額、組織定数、又は当局の権限に属しない事項	懲戒処分のほか、職員の法律上の地位又は利益に対して何らかの法律上の効果を生じさせる、職員の意に反する不利益処分 ※不作為は対象外  <b>【例】</b> 定期昇給が行われなかった場合→具体的な処分があったわけではないため審査対象外(行実例)
審査機関	人事委員会または公平委員会	
手続き	規則で定めなければならない	

審査請求 期間	なし	処分があったことを知った日の翌日から3か月以内。処分があったことを知らなかった場合でも、処分した日の翌日から1年を経過するとできない。
審査及び 審査の結果執るべき措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 口頭審理その他の方法により行う。</li> <li>・ 判定結果に基づき、 <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 審査機関の権限に属する事項 ⇒自ら実行する。</li> <li>(ii) その他の事項 ⇒権限を有する機関に対し必要な勧告をする。</li> </ul> </li> </ul> <p>※勧告に法的拘束力はないが、勧告を受けた機関は尊重すべき政治的・道義的責任を負う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①受理したら直ちに事案を審査 不服申立人から請求があった場合： 口頭審理、公開（必須）</li> <li>②いずれかの裁決を行う <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 審査請求が不適法→却下</li> <li>・ 審査請求に理由無→棄却（処分の承認）</li> <li>・ 審査請求に理由有→処分の修正・取消</li> </ul> </li> </ul> <p>※裁決には法的拘束力あり ※任命権者に必要かつ適切な処置を行うよう指示でき、故意に従わない場合は罰せられる。</p>
その他		不利益処分を受けた職員は、審査請求を行い、その裁決または決定を経た後でなければ、原則として処分の取消訴訟を提起することができない。