

地方公務員法

昭和25・12・13 法律261号
改正平成7 法律54号
改正平成9・3・28 法律8号
改正平成9・6・4 法律67号
改正平成10・9・30 法律112号

第1章 総 則 (第1条～第5条)
第2章 人事機関 (第6条～第12条)
第3章 職員に適用される基準 (第13条～第56条)
第4章 補 則 (第57条～第59条)
第5章 罰 則 (第60条～第62条)
附 則

第1章 総 則

[戻る](#)

(この法律の目的)

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、職階制、給与、勤務時間その他の勤務条件、分限及び懲戒、服務、研修及び勤務成績の評定、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且つ能率的な運営を保障し、もつて地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。

(この法律の効力)

第2条 地方公務員（地方公共団体のすべての公務員をいう。以下同じ。）に関する従前の法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程の規定がこの法律の規定に抵触する場合には、この法律の規定が、優先する。

(一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員)

第3条 地方公務員の職は、一般職と特別職とに分ける。

2 一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする。

3 特別職は、左に掲げる職とする。

1. 就任について公選又は地方公共団体の議会の選挙、議決若しくは同意によることを必要とする職

1. の2 . 地方開発事業団の理事長、理事及び監事の職
1. の3 . 地方公営企業の管理者及び企業団の企業長の職
2. 法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める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
3. 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
4. 地方公共団体の長、議会の議長その他地方公共団体の機関の長の秘書の職で条例で指定するもの
5. 非常勤の消防団員及び水防団員の職

（この法律の適用を受ける地方公務員）

第4条 この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員（以下「職員」という。）に適用する。

- 2 この法律の規定は、法律に特別の定がある場合を除く外、特別職に属する地方公務員には適用しない。

（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5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7条第1項又は第2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開かなければならない。

第2章 人事機関

[戻る](#)

(任命権者)

第6条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視總監、道府県警察本部長、市町村の消防長(特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。)その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。

- 2 前項の任命権者は、同項に規定する権限の一部をその補助機関たる上級の地方公務員に委任することができる。

(人事委員会又は公平委員会の設置)

第7条 都道府県及び地方自治法(昭和22年法律67号)第252条の19第1項の指定都市は、条例で人事委員会を置くものとする。

- 2 前項の指定都市以外の市で人口(官報で公示された最近の国勢調査又はこれに準ずる人口調査の結果による人口をいう。以下同じ。)15万以上のもの及び特別区は、条例で人事委員会又は公平委員会を置くものとする。
- 3 人口15万未満の市、町、村及び地方公共団体の組合は、条例で公平委員会を置くものとする。
- 4 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、公平委員会を置く他の地方公共団体と共同して公平委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して第8条第2項に規定する公平委員会の事務を処理させることができる。

(人事委員会又は公平委員会の権限)

第8条 人事委員会は、左に掲げる事務を処理する。

1. 人事行政に関する事項について調査し、人事記録に関することを管理し、及びその他人事に関する統計報告を作成すること。
2. 給与、勤務時間その他の勤務条件、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任免権者に提出すること。
3. 人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること。
4. 人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること。
5. 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。
6. 職階制に関する計画を立案し、及び実施すること。

7. 職員の給与がこの法律及びこれに基く条例に適合して行われることを確保するため必要な範囲において、職員に対する給与の支払を監理すること。
8. 職員の研修及び勤務成績の評定に関する総合的企画を行うこと。
9. 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること。
10. 職員に対する不利益な処分についての不服申立てに対する裁決又は決定をすること。
11. 前各号に掲げるものを除く外、法律又は条例に基きその権限に属せしめられた事務

2 公平委員会は、左に掲げる事務を処理する。

1. 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること。
2. 職員に対する不利益な処分についての不服申立てに対する裁決又は決定をすること。
3. 前2号に掲げるものを除くほか、法律に基づきその権限に属せしめられた事務

3 人事委員会は、第1項第9号及び第10号並びに第4項に掲げるものを除き、この法律に基くその権限で人事委員会規則で定めるものを当該地方公共団体の他の機関又は人事委員会の事務局長に委任することができる。

4 人事委員会又は公平委員会は、法律又は条例に基きその権限に属せしめられた事項に関し、人事委員会規則又は公平委員会規則を制定することができる。

5 人事委員会又は公平委員会は、法律又は条例に基くその権限の行使に関し必要があるときは、証人を喚問し、又は書類若しくはその写の提出を求めることができる。

6 人事委員会又は公平委員会は、人事行政に関する技術的及び専門的な知識、資料その他の便宜の授受のため、国又は他の地方公共団体の機関との間に協定を結ぶことができる。

7 第2項第9号及び第10号又は第2項第1号及び第2号の規定により人事委員会又は公平委員会に属せしめられた権限に基く人事委員会又は公平委員会の決定（判定を含む。）及び処分は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定める手続により、人事委員会又は公平委員会によつてのみ審査される。

8 前項の規定は、法律問題につき裁判所に出訴する権利に影響を及ぼすものではない。

（人事委員会又は公平委員会の委員）

第9条 人事委員会又は公平委員会は、3人の委員をもつて組織する。

2 委員は、人格が高潔で、地方自治の本旨及び民主的で能率的な事務の処理に理解があり、

且つ、人事行政に関し識見を有する者のうちから、議会の同意を得て、地方公共団体の長が選任する。

- 3 第16条各号（第4号を除く。）の一に該当する者又は第5章に規定する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。
- 4 委員の選任については、そのうちの2人が、同一の政党に属する者となることとなつてはならない。
- 5 委員のうち2人以上が同一の政党に属することとなつた場合においては、これらの者のうち1人を除く他の者は、地方公共団体の長が議会の同意を得て罷免するものとする。但し、政党所属関係について異動のなかつた者を罷免することはできない。
- 6 地方公共団体の長は、委員が心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認めるとき、又は委員に職務上の義務違反その他委員たるに適しない非行があると認めるときは、議会の同意を得て、これを罷免することができる。
この場合においては、議会の常任委員会又は特別委員会において公聴会を開かなければならない。
- 7 委員は、前2項の規定による場合を除く外、その意に反して罷免されることがない。
- 8 委員は、第16条各号（第3号を除く。）の一に該当するに至つたときは、その職を失う。
- 9 委員は、地方公共団体の議会の議員及び当該地方公共団体の地方公務員（第7条第4項の規定により公平委員会の事務の処理の委託を受けた地方公共団体の人事委員会の委員については、他の地方公共団体に公平委員会の事務の処理を委託した地方公共団体の地方公務員を含む。）の職を兼ねることができない。
- 10 委員の任期は、4年とする。
但し、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 11 人事委員会の委員は、常勤又は非常勤とし、公平委員会の委員は、非常勤とする。
- 12 第30条から第38条までの規定は、常勤の人事委員会の委員の服務に、第30条から第34条まで、第36条及び第37条の規定は、非常勤の人事委員会の委員及び公平委員会の委員の服務に準用する。
- 13 地方自治法第204条から第206条までの規定は、常勤の人事委員会の委員に、同法第203条及び第206条の規定は、非常勤の人事委員会の委員及び公平委員会の委員に準用する。

(人事委員会又は公平委員会の委員長)

第10条 人事委員会又は公平委員会は、委員のうちから委員長を選挙しなければならない。

- 2 委員長は、委員会に関する事務を処理し、委員会を代表する。
- 3 委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、委員長の指定する委員が、その職務を代理する。

(人事委員会又は公平委員会の議事)

第11条 人事委員会又は公平委員会は、委員全員が出席しなければ会議を開くことができない。

- 2 人事委員会又は公平委員会の議事は、出席委員の過半数で決する。
- 3 人事委員会又は公平委員会の議事は、議事録として記録して置かなければならない。
- 4 前3項に定めるものを除く外、人事委員会又は公平委員会の議事に関し必要な事項は、人事委員会又は公平委員会が定める。

(人事委員会の事務局及び事務職員並びに公平委員会の事務職員)

第12条 人事委員会に事務局を置き、事務局に事務局長その他の事務職員を置く。

- 2 人事委員会は、第9条第9項の規定にかかわらず、委員に事務局長の職を兼ねさせることができる。
- 3 事務局長は、人事委員会の指揮監督を受け、事務局の局務を掌理する。
- 4 第7条第2項の規定により人事委員会を置く地方公共団体は、第1項の規定にかかわらず、事務局を置かないで事務職員を置くことができる。
- 5 公平委員会に、事務職員を置く。
- 6 第1項及び第4項又は前項の事務職員は、人事委員会又は公平委員会がそれぞれ任免する。
- 7 第1項の事務局の組織は、人事委員会が定める。
- 8 第1項、第4項及び第5項の事務職員の定数は、条例で定める。
- 9 地方自治法第204条から第206条までの規定は、第1項、第4項及び第5項の事務職員に準用する。

第3章 職員に適用される基準

[戻る](#)

- 第1節 通 則 (第13条～第14条)
- 第2節 任 用 (第15条～第22条)
- 第3節 職 階 制 (第23条)
- 第4節 給与、勤務時間その他の勤務条件 (第24条～第26条)
- 第5節 分限及び懲戒 (第27条～第29条の2)
- 第6節 服 務 (第30条～第38条)
- 第7節 研修及び勤務成績の評定 (第39条～第40条)
- 第8節 福祉及び利益の保護 (第41条～第51条の2)
- 第9節 職員団体 (第52条～第56条)

第3章 職員に適用される基準

第1節 通 則

[戻る](#)

(平等取扱の原則)

第13条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない。人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第16条第9号に規定する場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて差別されてはならない。

(情勢適応の原則)

第14条 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、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に、随時、適当な措置を講じなければならない。

第3章 職員に適用される基準

第2節 任用

[戻る](#)

(任用の根本基準)

第15条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。

(欠格条項)

第16条 左の各号の一に該当する者は、条例で定める場合を除く外、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。

1. 禁治産者及び準禁治産者
2. 禁こ以上の刑に処せられ、その執行を終るまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
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
4. 人事委員会又は公平委員会の委員の職にあつて、第5章に規定する罪を犯し刑に処せられた者
5. 日本国憲法施行の日以後において、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

(任命の方法)

第17条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。

- 2 人事委員会を置く地方公共団体においては、人事委員会は、前項の任命の方法のうちのいずれによるべきかについての一般的基準を定めることができる。
- 3 人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験によるものとする。
但し、人事委員会の定める職について人事委員会の承認があつた場合は、選考によることを妨げない。
- 4 人事委員会を置かない地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験又は選考によるものとする。
- 5 人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者とする。以下第18条、第19条及び第22条第1項において同じ。）は、正式任用になつてある職についていた職員が、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に基く廃職又は過員によりその職を離れた後において、再びその職に復する場合における資格要件、任用手続及び任用の際における身分に関し必要な事項を定めることができる。

(競争試験及び選考)

第18条 競争試験又は選考は、人事委員会が行うものとする。

但し、人事委員会は、他の地方公共団体の機関との協定によりこれと共同して、又は国若しくは他の地方公共団体の機関との協定によりこれらの機関に委託して、競争試験又は選考を行うことができる。

- 2 人事委員会は、その定める職員の職について第21条第1項に規定する任用候補者名簿がなく、且つ、人事行政の運営上必要であると認める場合においては、その職の競争試験又は選考に相当する国又は他の地方公共団体の競争試験又は選考に合格した者を、その職の選考に合格した者とみなすことができる。

(受験資格)

第19条 競争試験は、人事委員会の定める受験の資格を有するすべ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。

試験機関に属する者その他職員は、受験を阻害し、又は受験に不当な影響を与える目的をもつて特別若しくは秘密の情報を提供してはならない。

- 2 人事委員会は、受験者に必要な資格として職務の遂行上必要な最少且つ適當の限度の客観的且つ画一的要件を定めるものとする。
- 3 昇任式験を受けることができる者の範囲は、人事委員会の指定する職に正式に任用された職員に制限されるものとする。

(競争試験の目的及び方法)

第20条 競争試験は、職務遂行の能力を有するかどうかを正確に判定することをもつてその目的とする。

競争試験は、筆記試験により、若しくは口頭試問及び身体検査並びに人物性行、教育程度、経歴、適性、知能、技能、一般的知識、専門的知識及び適応性の判定の方法により、又はこれらの方法をあわせ用いることにより行うものとする。

(任用候補者名簿の作成及びこれによる任用の方法)

第21条 人事委員会を置く地方公共団体における競争試験による職員の任用については、人事委員会は、試験ごとに任用候補者名簿(採用候補者名簿又は昇任候補者名簿)を作成するものとする。

- 2 採用候補者名簿又は昇任候補者名簿には、採用試験又は昇任試験において合格点以上を得た者の氏名及び得点をその得点順に記載するものとする。
- 3 採用候補者名簿又は昇任候補者名簿による職員の採用又は昇任は、当該名簿に記載された者について、採用し、又は昇任すべき者1人につき人事委員会の提示する採用試験又は昇任試験における高点順の志望者5人のうちから行うものとする。

- 4 採用候補者名簿又は昇任候補者名簿に記載された者の数が人事委員会の提示すべき志望者の数よりも少いときは、人事委員会は、他の最も適当な採用候補者名簿又は昇任候補者名簿に記載された者を加えて提示することを妨げない。
- 5 前4項に定めるものを除く外、任用候補者名簿の作成及びこれによる任用の方法に関し必要な事項は、人事委員会規則で定めなければならない。

(条件附採用及び臨時的任用)

第22条 臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、すべて条件附のものとし、その職員がその職において6月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。
この場合において、人事委員会は、条件附採用の期間を1年に至るまで延長することができる。

- 2 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
- 3 前項の場合において、人事委員会は、臨時的任用につき、任用される者の資格要件を定めることができる。
- 4 人事委員会は、前2項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。
- 5 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
- 6 臨時的任用は、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。
- 7 前5項に定めるものの外、臨時的に任用された者に対しては、この法律を適用する。

第3章 職員に適用される基準

第3節 職階制

[戻る](#)

(職階制の根本基準)

第23条 人事委員会を置く地方公共団体は、職階制を採用するものとする。

- 2 職階別に関する計画は、条例で定める。
- 3 職階制に関する計画の実施に関し必要な事項は、前項の条例に基き人事委員会規則で定める。
- 4 人事委員会は、職員の職を職務の種類及び複雑と責任の度に応じて分類整理しなければならない。
- 5 職階制においては、同一の内容の雇用条件を有する同一の職級に属する職については、同一の資格要件を必要とするとともに、当該職についている者に対しては、同一の幅の給料が支給されるように、職員の職の分類整理がなされなければならない。
- 6 職階制に関する計画を実施するに当つては、人事委員会は、職員のすべての職をいずれかの職級に格付しなければならない。
- 7 人事委員会は、臨時、職員の職の格付を審査し、必要と認めるときは、これを改訂しなければならない。
- 8 職階制を採用する地方公共団体においては、職員の職について、職階制によらない分類をすることができない。
但し、この分類は、行政組織の運営その他公の便宜のために、組織上の名称又はその他公の名称を用いることを妨げるものではない。
- 9 職階別に関する計画を定め、及び実施するに当つては、国及び他の地方公共団体の職階制に照応するように適当な考慮が払われなければならない。

第3章 職員に適用される基準

第4節 給与、勤務時間その他の勤務条件

[戻る](#)

(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)

第24条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

- 2 前項の規定の趣旨は、できるだけすみやかに達成されなければならない。
- 3 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
- 4 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。
- 5 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。
- 6 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

(給与に関する条例及び給料額の決定)

第25条 職員の給与は、前条第6項の規定による給与に関する条例に基づいて支給されなければならない。又、これに基づかずに、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。

- 2 職員の給与は、法律又は条例により特に認められた場合を除き、通貨で、直接職員に、その全額を支払わなければならない。
- 3 給与に関する条例には、左の事項を規定するものとする。
 1. 給料表
 2. 昇給の基準に関する事項
 3. 時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に対する給与に関する事項
 4. 特別地域勤務、危険作業その他特殊な勤務に対する手当及び扶養親族を有する職員に対する手当を支給する場合においては、これらに関する事項
 5. 非常勤職員の職及び生活に必要な施設の全部又は一部を公給する職員の職その他勤務条件の特別な職があるときは、これらについて行う給与の調整に関する事項
 6. 職階制を採用する地方公共団体においては、その職に職階制が始めて適用される場合の給与に関する事項
 7. 前各号に規定するものを除く外、給与の支給方法及び支給条件に関する事項
- 4 人事委員会は、必要な調査研究を行い、職階制に適合する給料表に関する計画を立案し、これを地方公共団体の議会及び長に同時に提出しなければならない。
- 5 職階制を採用する地方公共団体においては、給料表には、職階制において定められた職

級ごとに明確な給料額の幅を定めていなければならない。

- 6 職階制を採用する地方公共団体においては、職員には、その職につき職階制において定められた職級について給料表に定める給料額が支給されなければならない。

(給料表に関する報告及び勧告)

第26条 人事委員会は、毎年少くとも一回、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ものとする。給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める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。

第3章 職員に適用される基準

第5節 分限及び懲戒

[戻る](#)

(分限及び懲戒の基準)

第27条 すべて職員の分限及び懲戒については、公正でなければならない。

- 2 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、若しくは免職されず、この法律又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職されず、又、条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して降給されることがない。
- 3 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、懲戒処分を受けることがない。

(降任、免職、休職等)

第28条 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

1. 勤務実績が良くない場合
2. 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
3. 前2号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合
4. 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場合

- 2 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反してこれを休職することができる。
1. 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
 2. 刑事事件に関し起訴された場合

3 職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手續及び効果は、法律に特別の定がある場合を除く外、条例で定めなければならない。

4 職員は、第16条各号（第3号を除く。）の一に該当するに至つたときは、条例に特別の定がある場合を除く外、その職を失う。

（定年による退職）

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。

2 前項の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする。

3 前項の場合において、地方公共団体における当該職員に関しその職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより国の職員につき定められている定年を基準として定めることが実情に即さないと認められるときは、当該職員の定年については、条例で別の定めをすることができる。この場合においては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

4 前3項の規定は、臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員には適用しない。

（定年による退職の特例）

第28条の3 任命権者は、定年に達した職員が前条第1項の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により公務の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、同項の規定にかかわらず、条例で定めるところにより、その職員に係る同項の規定に基づく条例で定める日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。

2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き有す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、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る前条第1項の規定に基づく条例で定める日の翌日から起算して3年を超えることができない。

（定年退職者の再任用）

第28条の4 任命権者は、第28条の2第1項の規定により地方公共団体を退職した者又は前条の規定により勤務した後地方公共団体を退職した者について、その者の能力及び経験を考慮し、公務の能率的運営を確保するため特に必要があると認めるときは、条例で定める

ところにより、1年を超えない範囲内で任期を定め、その者を当該地方公共団体の常時勤務を要する職に採用することができる。

- 2 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、条例で定めるところにより、1年を超えない範囲内で更新することができる。
- 3 前2項の規定による任期については、その末日は、その者に係る第28条の2第1項の規定に基づく条例で定める日の翌日から起算して3年を超えることができない。

(懲戒)

第29条 職員が左の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

1. この法律若しくは第57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合
2. 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合
3. 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

- 2 職員の懲戒の手續及び効果は、法律に特別の定がある場合を除く外、条例で定めなければならない。

(適用除外)

第29条の2 左に掲げる職員及びこれに対する処分については、第27条第2項、第28条第1項から第3項まで、第49条第1項及び第2項並びに行政不服審査法(昭和37年法律第160号)の規定を適用しない。

1. 条件附採用期間中の職員
2. 臨時的に作用された職員

- 2 前項各号に掲げる職員の分限については、条例で必要な事項を定めることができる。

第3章 職員に適用される基準

第6節 服 務

[戻る](#)

（サービスの根本基準）

第30条 すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

（サービスの宣誓）

第31条 職員は、条例の定めるところにより、サービスの宣誓をしなければならない。

（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）

第32条 職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

（信用失墜行為の禁止）

第33条 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

（秘密を守る義務）

第34条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合においては、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）の許可を受けなければならない。

3 前項の許可は、法律に特別の定がある場合を除く外、拒むことができない。

（職務に専念する義務）

第35条 職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該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。

（政治的行為の制限）

第36条 職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。

2 職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、あるいは公の選挙又は投票において特

定の人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、左に掲げる政治的行為をしてはならない。

但し、当該職員の属する地方公共団体の区域（当該職員が都道府県の支庁若しくは地方事務所又は地方自治法第252条の19第1項の指定都市の区に勤務する者であるときは、当該支庁若しくは地方事務所又は区の所管区域）外において、第1号から第3号まで及び第5号に掲げる政治的行為をすることができる。

1. 公の選挙又は投票において投票をするように、又はしないように勧誘運動をすること。
2. 署名運動を企画し、又は主宰する等これに積極的に関与すること。
3. 寄附金その他の金品の募集に関与すること。
4. 文書又は図画を地方公共団体の庁舎、施設等に掲示し、又は掲示させ、その他地方公共団体の庁舎、施設、資材又は資金を利用し、又は利用させること。
5. 前各号に定めるものを除く外、条例で定める政治的行為

3 何人も前2項に規定する政治的行為を行うよう職員に求め、職員をそそのかし、若しくはあおつてはならず、又は職員が前2項に規定する政治的行為をなし、若しくはなさないことに対する代償若しくは報復として、任用、職務、給与その他職員の地位に関してなんらかの利益若しくは不利益を与え、与えようと企て、若しくは約束してはならない。

4 職員は、前項に規定する違法な行為に応じなかつたことの故をもつて不利益な取扱を受けることはない。

5 本条の規定は、職員の政治的中立性を保障することにより、地方公共団体の行政の公正な運営を確保するとともに職員の利益を保護することを目的とするものであるという趣旨において解釈され、及び運用されなければならない。

（争議行為等の禁止）

第37条 職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。

又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。

2 職員で前項の規定に違反する行為をしたものは、その行為の開始とともに、地方公共団体に対し、法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に基いて保有する任命上又は雇用上の権利をもつて対抗することができなくなるものとする。

（営利企業等の従事制限）

第38条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団

体においては、地方公共団体の規則)で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

- 2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。

第3章 職員に適用される基準

第7節 研修及び勤務成績の評定

[戻る](#)

(研修)

第39条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

- 2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。
- 3 人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができる。

(勤務成績の評定)

第40条 任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。

- 2 人事委員会は、勤務成績の評定に関する計画の立案その他勤務成績の評定に関し必要な事項について任命権者に勧告することができる。

第3章 職員に適用される基準

第8節 福祉及び利益の保護

[戻る](#)

(福祉及び利益の保護の根本基準)

第41条 職員の福祉及び利点の保護は、適切であり、且つ、公正でなければならない。

第1款 厚生福利制度 (第42条～第44条)

第2款 公務災害補償 (第45条)

第3款 勤務条件に関する措置の要求 (第46条～第48条)

第4款 不利益処分に関する不服申立て (第49条～第51条の2)

第3章 職員に適用される基準

第8節 福祉及び利益の保護

第1款 厚生福利制度

[戻る](#)

(厚生制度)

第42条 地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない。

(共済制度)

第43条 職員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行なうための相互救済を目的とする共済制度が、実施されなければならない。

2 前項の共済制度には、職員が相当年限忠実に勤務して退職した場合又は公務に基づく病気若しくは負傷により退職し、若しくは死亡した場合におけるその者又はその遺族に対する退職年金に関する制度が含まれていなければならない。

3 前項の退職年金に関する制度は、退職又は死亡の時の条件を考慮して、本人及びその退職又は死亡の当時その者が直接扶養する者のその後における適当な生活の維持を図ることを目的とするものでなければならない。

4 第1項の共済制度については、国の制度との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

5 第1項の共済制度は、健全な保険数理を基礎として定めなければならない。

6 第1項の共済制度は、法律によつてこれを定める。

第44条 削除

第3章 職員に適用される基準

第8節 福祉及び利益の保護

第2款 公務災害補償

[戻る](#)

(公務災害補償)

第45条 職員が公務に因り死亡し、負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくは公務に因る負傷若しくは疾病により死亡し、若しくは障害の状態となり、又は船員である職員が公務に因り行方不明となつた場合においてその者又はその者の遺族若しくは被扶養者がこれらの原因によつて受ける損害は、補償されなければならない。

- 2 前項の規定による補償の迅速かつ公正な実施を確保するため必要な補償に関する制度が実施されなければならない。
- 3 前項の補償に関する制度には、次に掲げる事項が定められなければならない。
 1. 職員の公務上の負傷又は疾病に対する必要な療養又は療養の費用の負担に関する事項
 2. 職員の公務上の負傷又は疾病に起因する療養の期間又は船員である職員の公務による行方不明の期間におけるその職員の所得の喪失に対する補償に関する事項
 3. 職員の公務上の負傷又は疾病に起因して、永久に、又は長期に所得能力を害された場合におけるその職員の受ける損害に対する補償に関する事項
 4. 職員の公務上の負傷又は疾病に起因する死亡の場合におけるその遺族又は職員の死亡の当事者その収入によつて生計を維持した者の受ける損害に対する補償に関する事項
- 4 第2項の補償に関する制度は、法律によって定めるものとし、当該制度については、国の制度との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

第3章 職員に適用される基準

第8節 福祉及び利益の保護

第3款 勤務条件に関する措置の要求

[戻る](#)

(勤務条件に関する措置の要求)

第46条 職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会又は公平委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができる。

(審査及び審査の結果執るべき措置)

第47条 前条に規定する要求があつたときは、人事委員会又は公平委員会は、事案について口頭審理その他の方法による審査を行い、事実を判定し、その結果に基いて、その権限に属する事項については、自らこれを実行し、その他の事項については、当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対し、必要な勧告をしなければならない。

(要求及び審査、判定の手續等)

第48条 前2条の規定による要求及び審査、判定の手續並びに審査、判定の結果執るべき措置に関し必要な事項は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定めなければならない。

第3章 職員に適用される基準

第8節 福祉及び利益の保護

第4款 不利益処分に関する不服申立て

[戻る](#)

(不利益処分に関する説明書の交付)

第49条 任命権者は、職員に対し、懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を行う場合においては、その際、その職員に対し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。

2 職員は、その意に反して不利益な処分を受けたと思うときは、任命権者に対し処分の事由を記載した説明書の交付を請求することができる。

3 前項の規定による請求を受けた任命権者は、その日から15日以内に、同項の説明書を交付しなければならない。

4 第1項又は第2項の説明書には、当該処分につき、人事委員会又は公平委員会に対して不服申立てをすることができる旨及び不服申立期間を記載しなければならない。

(不服申立て)

第49条の2 前条第1項に規定する処分を受けた職員は、人事委員会又は公平委員会に対してのみ行政不服審査法による不服申立て（審査請求又は異議申立て）をすることができる。

2 前条第2項に規定する処分を除くほか、職員に対する処分については、行政不服審査法による不服申し立てをすることができない職員がした申請に対する不作為についても、同様とする。

3 第1項に規定する不服申立てについては、行政不服審査法第2章第1節から第3節までの規定を適用しない。

（不服申立期間）

第49条の3 前条第1項に規定する不服申立ては、処分があつたことを知つた日の翌日から起算して60日以内にしなければならない。処分があつた日の翌日から起算して1年を経過したときは、することができない。

（審査及び審査の結果執るべき措置）

第50条 第49条の2第1項に規定する不服申立てを受理したときは、人事委員会又は公平委員会は、直ちにその事実を審査しなければならない。

この場合において、処分を受けた職員から請求があつたときは、口頭審理を行わなければならない。口頭審理は、その職員から請求があつたときは、公開して行わなければならない。

2 人事委員会又は公平委員会は、必要があると認めるときは、当該不服申立に対する裁決又は決定を除き、審査に関する事務の一部を人事委員会の委員若しくは事務局長又は公平委員会の委員に委任することができる。

3 人事委員会又は公平委員会は、第1項に規定する審査の結果に基づいて、その処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合においては、任命権者にその職員の受けるべきであつた給与その他の給付を回復するため必要で且つ適切な措置をさせる等その職員がその処分によつて受けた不当な取扱を是正するための指示をしなければならない。

（不服申立ての手續等）

第51条 不服申立ての手續及び審査の結果執るべき措置に関し必要な事項は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定めなければならない。

（不服申立てと訴訟との関係）

第51条の2 第49条第1項に規定する処分であつて人事委員会又は公平委員会に対して審査請求又は異議申立てをすることができるものの取消しの訴えは、審査請求又は異議申立てに対する人事委員会又は公平委員会の裁決又は決定を経た後でなければ、提起することができない。

第3章 職員に適用される基準

第9節 職員団体

[戻る](#)

(職員団体)

第52条 この法律において「職員団体」とは、職員がその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をいう。

- 2 前項の「職員」とは、第5項に規定する職員以外の職員をいう。
- 3 職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。ただし、重要な行政上の決定を行う職員、重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員、職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員その他職員団体との関係において当局の立場に立つて遂行すべき職務を担当する職員（以下「管理職員等」という。）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができず、管理職員等と管理職員等以外の職員とが組織する団体は、この法律にいう「職員団体」ではない。
- 4 前項ただし書に規定する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。
- 5 警察職員及び消防職員は、職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、地方公共団体の当局と交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない。

(職員団体の登録)

第53条 職員団体は、条例で定めるところにより、理事その他の役員の氏名及び条例で定める事項を記載した申請書に規約を添えて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。

- 2 前項に規定する職員団体の規約には、少くとも左に掲げる事項を記載するものとする。
 1. 名称
 2. 目的及び業務
 3. 主たる事務所の所在地
 4. 構成員の範囲及びその資格の得喪に関する規定
 5. 理事その他の役員に関する規定
 6. 第3項に規定する事項を含む業務執行、会議及び投票に関する規定
 7. 経費及び会計に関する規定
 8. 他の職員団体との連合に関する規定
 9. 規約の変更に関する規定

10. 解散に関する規定

- 3 職員団体が登録される資格を有し、及び引き続き登録されているためには、規約の作成又は変更、役員を選挙その他これらに準ずる重要な行為が、すべての構成員が平等に参加する機会を有する直接且つ秘密の投票による全員の過半数（役員を選挙については、投票者の過半数）によつて決定される旨の手續を定め、且つ、現実に、その手續によりこれらの重要な行為が決定されることを必要とする。
但し、連合体である職員団体にあつては、すべての構成員が平等に参加する機会を有する構成団体ごとの直接且つ秘密の投票による投票者の過半数で代議員を選挙し、すべての代議員が平等に参加する機会を有する直接且つ秘密の投票によるその全員の過半数（役員を選挙については、投票者の過半数）によつて決定される旨の手續を定め、且つ、現実に、その手續により決定されることをもつて足りるものとする。
- 4 前項に定めるもののほか、職員団体が登録される資格を有し、及び引き続き登録されているためには、当該職員団体が同一の地方公共団体に属する前条第5項に規定する職員以外の職員のみをもつて組織されていることを必要とする。
ただし、同項に規定する職員以外の職員であつた者でその意に反して免職され、若しくは懲戒処分としての免職の処分を受け、当該処分を受けた日の翌日から起算して1年以内のもの又はその期間内に当該処分について法律の定めるところにより不服申立てをし、若しくは訴えを提起し、これに対する裁決若しくは決定又は裁判が確定するに至らないものを構成員にとどめていること、及び当該職員団体の役員である者を構成員としていることを妨げない。
- 5 人事委員会又は公平委員会は、登録を申請した職員団体が前3項の規定に適合するものであるときは、条例で定めるところにより、規約及び第1項に規定する申請書の記載事項を登録し、当該職員団体にその旨を通知しなければならない。
この場合において、職員でない者の役員就任を認めている職員団体を、そのゆえをもつて登録の要件に適合しないものと解してはならない。
- 6 登録を受けた職員団体が職員団体でなくなつたとき、登録を受けた職員団体について第2項から第4項までの規定に適合しない事実があつたとき、又は登録を受けた職員団体が第9項の規定による届出をしなかつたときは、人事委員会又は公平委員会は、条例で定めるところにより、60日を超えない範囲内で当該職員団体の登録の効力を停止し、又は当該職員団体の登録を取り消すことができる。
- 7 前項の規定による登録の取消しに係る聴聞の期日における審理は、当該職員団体から請求があつたときは、公開により行わなければならない。
- 8 第6項の規定による登録の取消しは、当該処分の取消しの訴えを提起することができる期間内及び当該処分の取消しの訴えの提起があつたときは当該訴訟が裁判所に係属する間は、その効力を生じない。

9 登録を受けた職員団体は、その規約又は第1項に規定する申請書の記載事項に変更があつたときは、条例で定めるところにより、人事委員会又は公平委員会にその旨を届け出なければならない。

この場合においては、第5項の規定を準用する

10 登録を受けた職員団体は、解散したときは、条例で定めるところにより、人事委員会又は公平委員会にその旨を届け出なければならない。

(法人たる職員団体)

第54条 登録を受けた職員団体は、法人となる旨を人事委員会又は公平委員会に申し出ることにより法人となることができる。

民法(明治29年法律第89号)及び非訟事件手続法(明治31年法律第14号)中民法第34条に規定する法人に関する規定(民法第34条の2、第38条第2項、第56条、第67条、第71条、第77条第3項、第83条の2、第84条第3号の2及び第84条の2並びに非訟事件手続法第122条の2を除く。)は、本条の法人について準用する。

この場合においては、これらの規定中「主務官庁」とあるのは「人事委員会又は公平委員会」と、「定款」とあるのは「規約」と読み替えるほか、民法第46条第1項第4号中「設立許可」とあるのは「法人と為る旨の申出」と、同法第68条第1項第4号中「設立許可」とあるのは「登録」と、同法第77条第1項中「破産及び設立許可の取消」とあるのは「破産」と、非訟事件手続法第120条中「許可書」とあるのは「法人と為る旨の申出の受理証明書」と読み替えるものとする。

(交渉)

第55条 地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

2 職員団体と地方公共団体の当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする。

3 地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。

4 職員団体が交渉することのできる地方公共団体の当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる地方公共団体の当局とする。

5 交渉は、職員団体と地方公共団体の当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体はその役員の中から指名する者と地方公共団体の当局の指名する者との間において行なわなければならない。

交渉に当たっては、職員団体と地方公共団体の当局との間において、議題、時間、場所

その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行なうものとする。

- 6 前項の場合において、特別の事情があるときは、職員団体は、役員以外の者を指名することができるものとする。
ただし、その指名する者は、当該交渉の対象である特定の事項について交渉する適法な委任を当該職員団体の執行機関から受けたことを文書によつて証明できる者でなければならない。
- 7 交渉は、前2項の規定に適合しないこととなつたとき、又は他の職員の職務の遂行を妨げ、若しくは地方公共団体の事務の正常な運営を阻害することとなつたときは、これを打ち切ることができる。
- 8 本条に規定する適法な交渉は、勤務時間中においても行なうことができる。
- 9 職員団体は、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規定にてい触しない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による協定を結ぶことができる。
- 10 前項の協定は、当該地方公共団体の当局及び職員団体の双方において、誠意と責任をもつて履行しなければならない。
- 11 職員は、職員団体に属していないという理由で、第1項に規定する事項に関し、不満を表明し、又は意見を申し出る自由を否定されてはならない。

(職員団体のための職員の行為の制限)

第55条の2 職員は、職員団体の業務にもつぱら従事することができない。

ただし、任命権者の許可を受けて、登録を受けた職員団体の役員としてもつぱら従事する場合は、この限りでない。

- 2 前項ただし書の許可は、任命権者が相当と認める場合に与えることができるものとし、これを与える場合においては、任命権者は、その許可の有効期間を定めるものとする。
- 3 第1項ただし書の規定により登録を受けた職員団体の役員として専ら従事する期間は、職員としての在職期間を通じて5年（地方公営企業労働関係法（昭和27年法律第289号）第6条第1項ただし書（同法附則第5項において準用する場合を含む。）の規定により労働組合の業務に専ら従事したことがある職員については、5年からその専ら従事した期間を控除した期間）を超えることができない。
- 4 第1項ただし書の許可は、当該許可を受けた職員が登録を受けた職員団体の役員として当該職員団体の業務にもつぱら従事する者でなくなつたときは、取り消されるものとする。

- 5 第1項ただし書の許可を受けた職員は、その許可が効力を有する間は、休職者とし、いかなる給与も支給されず、また、その期間は、退職手当の算定の基礎となる勤続期間に算入されないものとする。
- 6 職員は、条例で定める場合を除き、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行ない、又は活動してはならない。

(不利益取扱の禁止)

第56条 職員は、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、若しくはこれに加入しようとしたこと又は職員団体のために正当な行為をしたことの故をもつて不利益な取扱を受けることはない。

(特例)

第57条 職員のうち、公立学校(学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する公立学校をいう。)の教職員(同法に規定する校長、教員及び事務職員をいう)、単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基いてこの法律に対する特例を必要とするものについては、別に法律で定める。但し、その特例は、第1条の精神に反するものであつてはならない。

(他の法律の適用除外)

第58条 労働組合法(昭和24年法律第174号)、労働関係調整法(昭和21年法律第25号)及び最低賃金法(昭和34年法律第137号)並びにこれらに基く命令の規定は、職員に関して適用しない。

2 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第1章の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律(昭和42年法律第61号)第2章及び第5章の規定並びに同章に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業に従事する職員以外の職員に関して適用しない。

3 労働基準法 第2条、第24条第1項、第32条の3から第32条の5まで、第38条の2第2項及び第3項、第38条の3、第38条の4、第39条第5項、第75条から第93条まで、第102条及び第105条の3の規定、労働安全衛生法 第92条の規定、船員法(昭和22年法律第100号)第6条中労働基準法第2条に関する部分、第30条、第37条中勤務条件に関する部分、第52条第1項、第89条から第100条まで、第102条及び第108条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の推進に関する法律 第62条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。

ただし、労働基準法第102条の規定、労働安全衛生法第92条の規定、船員法第37条及び第108条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第62条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第75条から第88条まで及び船員法第89条から第96条までの規定は、地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)第2条第1項に規定する者以外の職員に関しては適用する。

4 職員に関しては、労働基準法第32条の2第1項中「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第34条第2項ただし書中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の

過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは」とあるのは「条例に特別の定めがある場合は」とする。

- 5 労働基準法、労働安全衛生法、船員法及び船員災害防止活動の促進に関する法律の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定中第3項の規定により職員に関して適用されるものを適用する場合における職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、地方公共団体の行う労働基準法別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業に従事する職員の場合を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）が行うものとする。

（自治省の協力及び技術的助言）

第59条 自治省は、地方公共団体の人事行政がこの法律によつて確立される地方公務員制度の原則に沿つて運営されるように協力し、及び技術的助言をすることができる。

(罰則)

第60条 左の各号の一に該当する者は、1年以下の懲役又は3万円以下の罰金に処する。

1. 第13条の規定に違反して差別をした者
2. 第34条第1項又は第2項の規定(第9条第12項において準用する場合を含む。)に違反して秘密を漏らした者
3. 第50条第3項の規定による人事委員会又は公平委員会の指示に故意に従わなかつた者
4. 第61条 左の各号の一に該当する者は、3年以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する。
 5. 第50条第1項に規定する権限の行使に関し、第8条第5項の規定により人事委員会若しくは公平委員会から証人として喚問を受け、正当な理由がなくてこれに応ぜず、若しくは虚偽の陳述をした者又は同項の規定により人事委員会若しくは公平委員会から書類若しくはその写の提出を求められ、正当な理由がなくてこれに応ぜず、若しくは虚偽の事項を記載した書類若しくはその写を提出した者
 6. 第15条の規定に違反して任用した者
 7. 第19条第1項後段の規定に違反して受験を阻害し、又は情報を提供した者
 8. 何人たるを問わず、第37条第1項前段に規定する違法な行為の遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおり、又はこれらの行為を企てた者
 9. 第46条の規定による勤務条件に関する措置の要求の申出を故意に妨げた者
 10. 第62条 第60条第2号又は前条第1号から第3号まで若しくは第5号に掲げる行為を企て、命じ、故意にこれを容認し、そそのかし、又はそのほう助をした者は、それぞれ各本条の刑に処する。

(施行期日)

1 この法律の規定中、第15条及び第17条から第23条までの規定並びに第61条第2号及び第3号の罰則並びに第62条中第61条第2号及び第3号に関する部分は、都道府県及び地方自治法第155条第2項の市にあつてはこの法律公布の日から起算して2年を経過した日から、その他の地方公共団体にあつてはこの法律公布の日から起算して2年6月を経過した日からそれぞれ施行し、第27条から第29条まで及び第46条から第51条までの規定並びに第60条第3号、第61条第1号及び同条第5号の罰則並びに第62条中第61条第1号及び第5号に関する部分は、この法律公布の日から起算して8月を経過した日から施行し、その他の規定は、この法律公布の日から起算して2月を経過した日から施行する。

(人事委員会又は公平委員会の設置期限)

2 都道府県及び地方自治法第155条第2項の市の人事委員会は、この法律公布の日から起算して6月以内に、公平委員会は、この法律公布の日から起算して8月以内に設置しなければならない。

(人事委員会の委員の基礎的研修)

3 都道府県及び地方自治法第155条第2項の市の人事委員会の最初に選任される委員は、この法律公布の日から起算して7月以内に地方自治庁が人事院の協力を得て行う人事行政に関する基礎的研修を受けるものとする。

(人事委員会の事務職員の技術的研修)

4 都道府県及び地方自治法第155条第2項の市の人事委員会の最初に任命される事務局長及びその事務局の主要な事務職員で当該人事委員会の指定するものは、この法律公布の日から起算して8月以内に地方自治庁が人事院の協力を得て行う人事行政に関する技術的研修を受けるものとする。

(経過規定)

5 最初に選任される人事委員会又は公平委員会の委員の任期は、第9条第10項本文の規定にかかわらず、1人は4年、1人は3年、1人は2年とする。この場合において、各委員の任期は、地方公共団体の長がくじで定める。

6 職員の任免、給与、分限、懲戒、服務その他身分取扱に関する事項については、この法律中の各相当規定がそれぞれの地方公共団体に適用されるまでの間は、当該地方公共団体については、なお、従前の例による。

7 昭和23年7月22日附内閣総理大臣宛連合最高司令官書簡に基く臨時措置に関する政令(昭和23年政令201号)は、職員に関してはその効力を失う。

8 前項の政令がその効力を失う前にした同令第2条第1項の規定に違反する行為に対する罰則の適用については、なお、従前の例による。

9 第16条第3号の懲戒免職の処分には、当該地方公共団体において、地方公務員に関する従前の規定によりなされた懲戒免職の処分を含むものとする。

10 地方公務員に関する従前の規定により休職を命ぜられた者又は懲戒手続中の者若しくは懲戒処分を受けた者の休職又は懲戒に関しては、なお、従前の例による。

11 この法律公布の日から起算して6月を経過するまでの間は、第53条第1項中「人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長とする。以下本節中同じ。）及び「人事委員会」とあるのは「当該地方公共団体の長」と、同条第4項から第6項までのうち「人事委員会」とあるのは「当該地方公共団体の長」と、それぞれ読み替えるものとする。

12 この法律公布の日から起算して6月を経過するまでの間は、第54条第1項中但書中「人事委員会」とあるのは「当該地方公共団体の長」と読み替えるものとする。

13 第58条第1項の規定施行の際現に存する労働組合でその主たる構成員が職員であるものは、この法律公布の日から起算して4月以内に第53条第1項の規定による登録の申請をしなければならない。この場合において、地方公共団体の長は、申請を受理した日から1月以内に第53条第1項の規定による登録をした旨又はしない旨の通知をしなければならない。

14 第58条第1項の規定施行の際現に存する労働組合でその主たる構成員が職員であるもののうち、前項の規定による登録の申請をしないものの取扱については、この法律公布の日から起算して4月を経過するまでの間、同項の規定による登録の申請をしたものの取扱については、同項の規定により登録をした旨又はしない旨の通知を受けるまでの間は、第58条第1項の規定にかかわらず、なお、従前の例による。

15 第58条第1項の規定施行の際現に存する法人である労働組合でその主たる構成員が職員であるものが第53条第1項の規定により登録されたときは、第54条第1項の法人である職員団体として設立されたものとみなす。

16 第58条第1項の規定施行の際現に有する労働組合で、附則第13項の規定による登録の申請をしないものは、この法律公布の日から起算して4月を経過した日において、同項の規定による登録の申請をしたもののうち登録をしない旨の通知を受けたものは、この法律公布の日から起算して5月を経過した日において、それぞれ解散するものとする。

17 前2項の場合において必要な事項は、政令で定める。

18 第58条第1項及び第2項の規定施行前にしたこれらの規定に規定する法令の規定に違反する行為に対する罰則の適用については、これらの規定にかかわらず、なお、従前の例による。

19 この法律公布の日から起算して6月を経過するまでの間は、第58条第3項中「人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）」とあるのは「地方公共団体の長」と読み替えるものとする。

（職員が職員団体の役員として専ら従事することができる期間の特例）

20 第55条の2の規定の適用については、職員の労働関係の実態にかんがみ、労働関係の適正化を促進し、もって公務の能率的な運営に資するため、当分の間、同条第3項中「5年」とあるのは、「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」とする。

（地方自治法附則第8条に規定する職員）

21 地方自治法附則第8条に規定する職員については、当分の間、当該職員を第52条第1項及び前項に規定する職員とみなして、第3章第9節及び同項の規定を適用する。

（特別職に属する地方公務員に関する特例）

22 第3条第3項各号に掲げる職のほか、地方公共団体が、緊急失業対策法を廃止する法律（平成7年法律第54号）の施行の際現に失業者であつて同法の施行の日前2月間に10日以上同法による廃止前の緊急失業対策法（昭和24年法律第89号）第2条第1項の失業対策事業に使用されたもの及び自治省令で定めるこれに準ずる失業者（以下「旧失業対策事業従事者」という。）に就業の機会を与えることを主たる目的として平成13年3月31日までの間に実施する事業のため、旧失業対策事業従事者のうち、公共職業安定所から失業者として紹介を受けて雇用した者で技術者、監督者及び行政事務を担当する者以外のものの職は、特別職とする。