

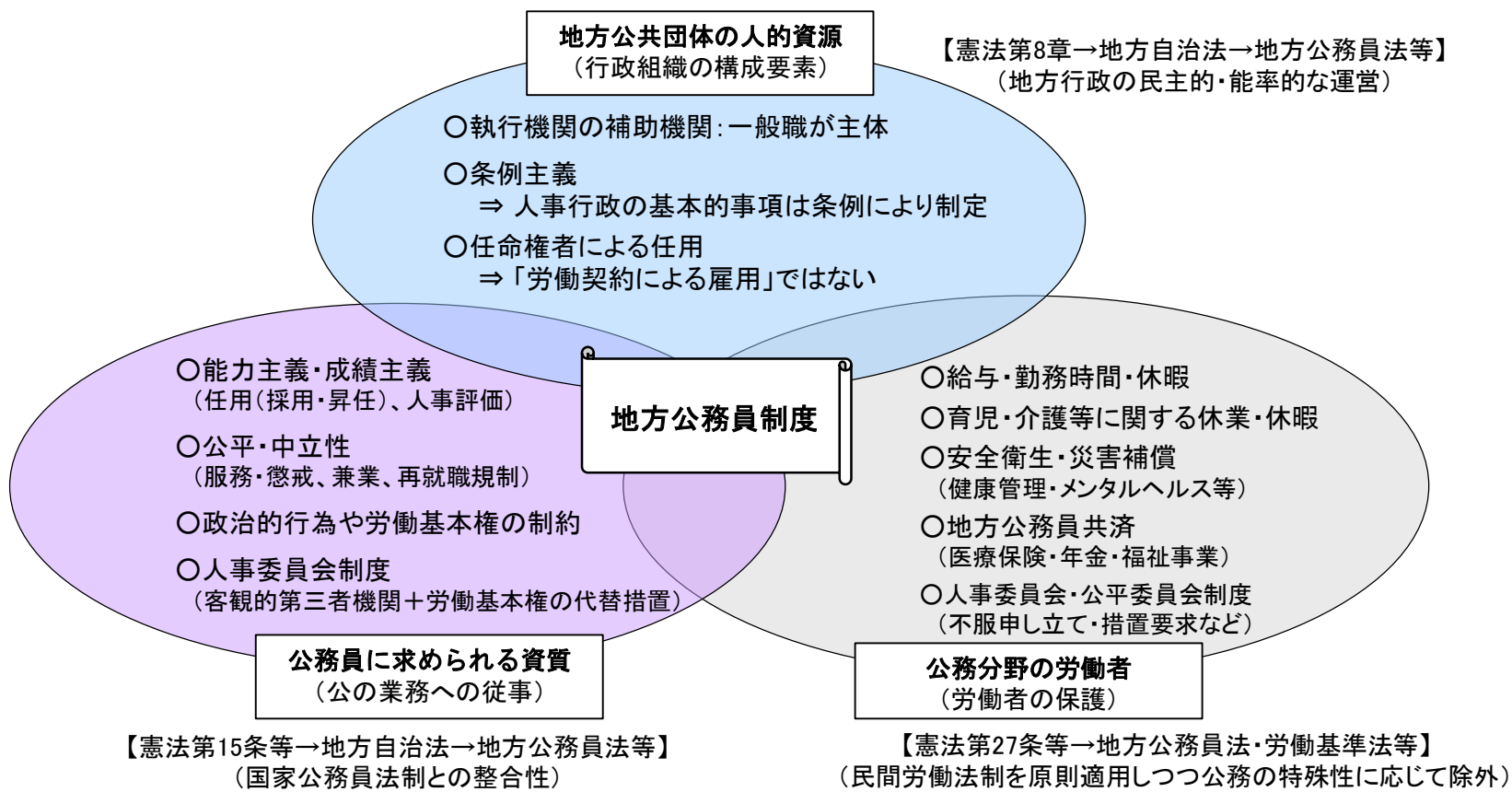
事務局資料

第 1 回 社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会

地方公務員法の目的と基本的枠組み

地方公務員法により地方公務員制度の基本を定める。

- ① 地方公共団体の組織及び運営に関する事項は、地方自治の本旨に基づいて、法律で定める(日本国憲法第92条)とされており、地方公務員制度に関する基本法として地方公務員法が定められている。
- ② 地方公務員法は、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営等を保障し、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。
- ③ 地方公務員法は、特別職(地方公共団体の長、議会の議員、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等)には適用されず、一般職に適用される。



地方公務員制度の概要（任用・人事評価・勤務条件）

制度概要

1 任用(採用、昇任等)

- ① 職員の任用は、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。【成績主義】
- ② 職員の採用は、競争試験によることが原則。（人事委員会を置かない地方公共団体においては、競争試験又は選考）

2 人事評価

職員の執務については、定期的に人事評価を行わなければならない。

※人事評価は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされている。

3 勤務条件

- ① 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應するように、随時、適当な措置を講じなければならない。【情勢適應の原則】
- ② 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。【勤務条件条例主義】

<給 与>

- ① 職員の給与は、その職務と責任に應ずるものでなければならない。【職務給の原則】
- ② 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。【均衡の原則】

<給与以外の勤務条件>

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たっては、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。【均衡の原則】

地方公務員制度の概要（身分保障）

4 身分保障

職員が恣意的にその職を奪われることのないよう身分を保障することにより、公務の中立性・安定性を確保。
身分保障を前提とした上で、一定の事由に該当する場合、職員の意に反する免職その他の不利益処分を行うことが可能。

（分 限）

- ・ 職員は、同法で定める事由による場合以外は、職員本人の意に反して降任又は免職されることはない。
 - ① 勤務実績不良
 - ② 心身故障による職務遂行困難
 - ③ 上記①②のほか、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
- ・ 職員は、同法で定める事由又は条例で定める事由による場合以外は、職員本人の意に反して休職されることはない。
 - ① 心身故障による長期休養
 - ② 刑事事件に関し起訴された場合

【逐条地方公務員法（第5次改訂版） 抜粋】

一 職員の身分保障

職員の基本的な権利は、その身分の保障と給与その他の経済的権利の二つであり、さらにこれらを支えるために保障請求権（勤務条件に関する措置要求制度および不利益処分に関する審査請求制度）、労働基本権などが認められているところである。

このうち身分保障は、職員の身分取扱いにおいてとくに重要な要素であり、本条第二項で規定されているように、法律またはこれに基づく条例によることなくその身分保障を奪うことはできない。法律による身分保障が行われていることは、民間の労働者と比較した場合の特徴である。すなわち、民間の労働者の場合は、雇用の期間の定めがないときは何時でも解約の申入れをすることができるのが建前（民法六二七）であり、法律による雇用関係の保障としては、解雇制限、解雇予告および予告手当の制度（労基法一九、二〇）があるに過ぎない（労働契約法一六条は権利濫用による解雇を無効としているが、これは当然のことを定めたにすぎず、そのことに特別の意味はない）。このような民間の労働者と公務員との違いは、民間の労働者の雇用関係は私法上の関係であり、公務員の勤務関係は、公法上の関係であることにある。

地方公務員制度の概要（服務）

5 服務

地方公務員は、全体の奉仕者であることから、次のような服務上の制約が課せられている。

- | | |
|------------------------|--------------|
| ① 服務の宣誓 | ⑤ 職務に専念する義務 |
| ② 法令及び上司の命令に従う義務 | ⑥ 政治的行為の制限 |
| ③ 信用失墜行為の禁止 | ⑦ 争議行為等の禁止 |
| ④ 職務上知り得た秘密を守る義務（守秘義務） | ⑧ 営利企業等の従事制限 |

（懲戒）

職員は、同法で定める事由による場合以外は、懲戒処分（戒告、減給、停職、免職）を受けることはない。

- ① 地方公務員法もしくは同法第57条に基づく特例法又はこれに基づく条例等に違反した場合
- ② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- ③ 全体の奉仕者にふさわしくない非行のあった場合

（罰則）

法益の侵害がきわめて重大でやむを得ない場合に罰則が科せられる。