

I 人事

第1 地方公務員

地方公務員とは → 地方公共団体のすべての公務員

地公法 2



地方公務員か否かを判断するポイント

- ① 事務の性質・・・ 従事している事務が地方公共団体の事務であるか
→ 法令の根拠、公共性、公益性、団体の施策の方針等により判断
- ② 任用の性質・・・ 地方公共団体の権限ある機関から公務員としての任命行為が行われているか
- ③ 報酬の内容・・・ 地方公共団体から勤労の対価として報酬（謝金、礼金、実費弁償は含まない）を受けているか

※ 地方公務員か否かは上記のポイントを総合的に考慮し任命権者が判断する。
ただし、地方公務員が常に3点すべてを満たすとは限らない。

- (例) ・ 首長、議会の議員は公選のため任命行為はない
・ 民生委員は地方公務員であるが無報酬

民生委員法 10
行実昭 26. 4. 26

1 一般職と特別職

(1) 一般職と特別職の区分

- 地方公務員 {
- ① 一般職・・・特別職以外の一切の職
 - ② 特別職・・・地方公務員法第3条第3項に列挙されている職
(勤務の態様、選任などにおいて一般職と別個の扱いをするのが適当であると考えられる職)

地公法 3②

地公法 3③

(2) 特別職の種類

- ① 住民又はその代表の信任によって就任する政治職
(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)
- ② 非専務職
 - a 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
 - b 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（専門的な知識経験又は職見を有する者が就く職であって、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うものに限る。）
 - c 投票管理者、開票管理者、選挙長、選挙分会長、審査分会長、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その他総務省令で定める者の職
 - d 非常勤の消防団員及び水防団員の職

地公法 3③ I

地公法 3③ II

地公法 3③ III

地公法 3③ III の 2

地公法 3③ V

③ 自由任用職

- a 地方公営企業の管理者及び企業団の企業長の職
- b 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

地公法 3③ I の 2
地公法 3③ IV

(3) 一般職の種類

① 職務の特殊性による区分

一般行政職員以外の職員→地方公務員法の適用除外と特例有り

区 分	地方公務員法の特例法
a 一般行政職員	—
b 教育公務員	教育公務員特例法 地方教育行政の組織及び運営に関する法律
c 消防職員	消防組織法
d 企業職員	地方公営企業法 地方公営企業等の労働関係に関する法律
e 単純労務職員	地方公営企業法 地方公営企業等の労働関係に関する法律

地公法 57

② 職の設置根拠による区分

区 分	根 拠 法
a 長の事務部局の職員	自治法 172
b 議会の職員	自治法 138
c 会計管理者、その事務を補助する職員	自治法 168、171
d 消防本部、消防署、消防団の職員	消組法 9、11、12、13、19、20
e 選挙管理委員会の職員	自治法 191
f 監査委員事務局の職員、監査委員の事務を補助する職員	自治法 200
g 人事委員会の職員、公平委員会の職員	地公法 12
h 教育委員会事務局の職員、学校の職員、学校以外の教育機関の職員	地教行法 18、31 社会教育法 9 の 2、学校教育法 37 図書館法 4、13、博物館法 4
i 都道府県労働委員会の職員	労組法 19 の 12⑥
j 農業委員会の職員	農委法 26
k 漁業調整委員会等（海区漁業調整委員会、連合海区漁業調整委員会、広域漁業調整委員会）の職員、内水面漁場管理委員会の職員	漁業法 137⑥、151、156、173
l 地方公営企業の職員	地公企法 15
m 幼保連携型認定こども園の職員	就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律 14



1 特別職か一般職かを判断するポイント

ア 成績主義（メリットシステム）の適用の有無

一般職・・・受験成績、人事評価等に基づく採用、昇任

特別職・・・成績主義とは異なる要素（選挙、議会の議決、任命権者の特別の信任、特別の知識経験等）に基づき任用

イ 終身職か否か

一般職・・・原則終身職（例外：臨時職員、条件付採用期間中の職員）

特別職・・・一定の任期が定められているか、終身勤務を前提としない任用

※ 同じ職であっても、常勤の場合は一般職、非常勤の場合は特別職に分かれる職がある。

例：消防職員

地公法 3③V
消組法 23
行実昭 41. 6. 10

2 地方公務員法の適用範囲

一般職・・・適用

特別職・・・非適用

※ 特別職であっても法律に特別の定めがある場合は地公法の適用を受ける。

職	地公法の適用を受ける内容
人事委員会（公平委員会）の委員	欠格条項、服務
地方公営企業管理者	服務

地公法 4①
地公法 4②
地公法 9 の 2⑧、
⑫
地公企法 7 の 2⑪

2 常勤と非常勤

(1) 概要

- ① 常勤職員・・・常時勤務に服することを要する職員
- ② 非常勤職員・・・常時勤務に服することを要しない職員



1 非常勤職員の勤務時間

- ・ 地方公務員法等では、非常勤職員の勤務時間について明確な規定がない。
- ・ 国家公務員の例

① 期間業務職員 [注 1]：1日につき7時間 45分以下、かつ、常勤職員の1週間当たりの勤務時間を超えない範囲内

② その他の非常勤職員：常勤職員の1週間あたりの勤務時間の3/4以下

[注 1] 相当の期間任用される職員を就けるべき官職以外の官職である非常勤官職であって、一会計年度内に限って臨時的に置かれるもの（国公法第60条の2第1項に規定する短時間勤務の官職その他人事院が定める官職を除く。）に就けるために任用される職員

2 定数上の扱い

- ・ 常勤職員の定数：条例で定める。
- ・ 非常勤職員の定数：条例で定めることは義務付けられていない。

(2) 給与その他の給付

種類	常勤職員／フルタイム会計年度任用職員	非常勤職員／パートタイム会計年度任用職員
給料／報酬	給料を支給しなければならない（自治法 204①）	報酬（議会の議員の場合には議員報酬）を支給しなければならない（短時間勤務職員を除く）（自治法 203①、203 の 2①）
旅費／費用弁償	旅費を支給しなければならない（自治法 204①）	費用弁償を受けることができる（自治法 203②、203 の 2③）
手当	手当を支給することができる（条例の定めが必要）（自治法 204②）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 議会の議員及びパートタイム会計年度任用職員には期末手当を支給することができる（条例の定めが必要）（自治法 203③、203 の 2④） ・ パートタイム会計年度任用職員には勤勉手当を支給することができる。（条例の定めが必要）（R6.4.1 施行予定自治法 203 の 2④）
給与等の額・支給方法	条例で定めなければならない（自治法 204③）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 条例で定めなければならない（自治法 203④、203 の 2⑤） ・ 議員以外の報酬は勤務日数に応じて支給（条例で特別の定めをした場合を除く）（自治法 203 の 2②）

規則一五一一五 2

規則八一一二 4X III

自治法 172③



1 地方公務員法の適用範囲

- ・ 一般職の職員：常勤、非常勤にかかわらず適用
(適用除外と特例については、資料編「3 地方公務員法の適用除外と特例一覧」参照)
- ・ 特別職の職員：常勤、非常勤にかかわらず、法律に特別の定めがある場合を除き非適用（詳細は、第5サービス「10 特別職のサービス」参照）

※ 適用される場合

常勤の人事委員会委員	地公法 30～38（サービス）
非常勤の人事委員会（公平委員会）の委員	地公法 30～34、36、37 (職務専念義務及び営利企業従事等制限を除くサービス)

2 常勤職員とみなされる非常勤職員（常勤的非常勤職員）

常勤の一般職員の勤務時間以上勤務した日が18日（週休日、休日を除いた1月の日数が20日に満たない場合は、18日-（20日-当該月の日数）で算出した日数。）以上ある月が引き続いて12月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き当該勤務時間により勤務することを要することとされているものをいう。

地公法 4①

地公法 4②

地公法 9 の 2⑫

地共済法 74② I

地共済令 24 の 2
①

地公災法 2① I

地公災令 1

退手条例 2②総務
省 告 示 353
(R4. 9. 30)

第2 人事機関

1 任命権者

(1) 任命権者とは

任命権者とは、地方公務員法第6条に規定される地方公共団体の長等で、法律や条例、地方公共団体の規則等に従い、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ものをいう。

地公法 6①

(2) 任命権者及び対象職員

任命権者の区分	対 象 職 員
地方公共団体の長	地方公共団体の職員、教育委員会の教育長
地方公共団体の議会の議長	議会の事務局長、書記長、書記その他の職員
選挙管理委員会	委員会の書記長、書記その他の職員
代表監査委員 (委員の定数が1人のときは監査委員)	事務局長、書記その他の職員
人事委員会 (公平委員会)	委員会の事務局長、その他の事務職員 (又は委員会の事務職員)
教育委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委員会の事務局の指導主事、事務職員、技術職員、その他所要の職員 ・ 委員会の所管に属する学校その他の教育機関の校長、園長、教員、事務職員、技術職員、その他の職員
農業委員会	農業委員会の職員
地方公営企業の管理者	管理者の権限に属する事務の執行を補助する職員
消防長又は消防団長	消防職員又は消防団員
市町村長	消防長及び消防団長

自治法 172②、地
教行法 4
自治法 138⑤
自治法 193
自治法 200⑤

地公法 12⑦

地教行法 18⑦

地教行法 34

農委法 26③

地公企法 15①

消組法 15、22

消組法 15、22

(3) 任命権行使の要件

任命権者	対象職員	対象行為	任命権行使にあたって必要とされる要件
教育委員会	指導主事、事務職員、技術職員、その他所要の職員	任命	
	学校その他教育機関の校長、園長、教員、事務職員、技術職員、その他の職員		
県教育委員会	県費負担教職員	任免その他の進退	市町村教育委員会の内申
公営企業の管理者	当該地方公共団体の規則で定める主要な職員	任免	当該地方公共団体の長の同意
消防長・消防団長	消防職員・消防団員	任命	市町村長の承認（消防署長については、条例で定める資格を有することが必要）
市町村長	消防長	任命	条例で定める資格を有する者
	消防団長	任命	消防団の推薦

地教行法 18⑦

地教行法 34

地教行法 38①

地公企法 15①

消組法 15、22

消組法 15

消組法 22

2 人事委員会・公平委員会

(1) 団体の区分と設置すべき委員会

団体の区分	設置すべき委員会
都道府県、政令指定都市	人事委員会
人口 15 万人以上の指定都市以外の市	人事委員会又は公平委員会
人口 15 万人未満の市、町、村及び地方公共団体の組合	公平委員会

地公法 7①
地公法 7②
地公法 7③

(2) 主な権限

区 分	権限事項	人 事 委 員 会	公 平 委 員 会
準立法 的 権 限	法律又は条例に基づき人事委員会（公平委員会）の権限に属せしめられた事務に関し、人事委員会（公平委員会）規則を制定すること	○	○
準司法 的 権 限	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	○	○
	職員に対する不利益な処分についての審査請求に対する裁決をすること	○	○
行政 的 権 限	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	○	×
	人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、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命権者に提出すること	○	×
	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	○	×
	人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること	○	×
	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こと	○	×
	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	○	△ ^[注]
	職員の給与が地公法及びこれに基づ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	○	×
	準司法的権限に掲げるものを除く外、職員の苦情を処理すること	○	○
	上記に掲げるものを除く外、法律又は条例に基づきその権限に属せしめられた事務を処理すること	○	○
	法律又は条例に基づく人事委員会（公平委員会）の権限の行使に関し、必要があるときに、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	○	○

地公法 8⑤

地公法 8①Ⅸ
地公法 8②Ⅰ

地公法 8①Ⅹ
地公法 8②Ⅱ

地公法 8①Ⅰ

地公法 8①Ⅱ

地公法 8①Ⅲ

地公法 8①Ⅳ

地公法 8①Ⅴ

地公法 8①Ⅵ
地公法 9①

地公法 8①Ⅷ

地公法 8①Ⅺ
地公法 8②Ⅲ
地公法 8①ⅩⅡ
地公法 8②Ⅳ

地公法 8⑥

	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、国若しくは他の地方 公共団体の機関との間に協定を結ぶこと	○	○	地公法 8⑦
※ そのほか、人事委員会（公平委員会）は退職管理に係る監視機能を持つ。（営利企業等に再就職した元職員による働きかけを受けた職員から届出を受けること、任命権者に調査を要求すること等）				
[注] 公平委員会を置く地方公共団体は、条例で定めるところにより、公平委員会が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。				
（３） 公平委員会の共同設置及び事務の委託				
<ul style="list-style-type: none"> ・ 公平委員会を設置しなければならない地方公共団体は、単独で公平委員会を置くことが原則であるが、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公平委員会の事務を処理させることができる。 				
<ul style="list-style-type: none"> ・ 委託する事務の範囲は、次に掲げる公平委員会の事務のすべての事務であり、一部の事務のみを委託することはできない。 				
① 勤務条件に関する措置要求の審査				
② 不利益処分に対する審査請求の審査				
③ ①、②のほか、職員の苦情の処理				
④ 管理職員等の範囲を定める規則の制定				
⑤ 職員団体の登録				
<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務の委託に関する規約により別の定めがない限り事務の委託を受けた地方公共団体の当該事務の管理及び執行に関する条例・規則等は、委託した地方公共団体の条例・規則等としての効力を有する。 				
（４） 業務の状況の報告				
<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事委員会（公平委員会）は、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、業務の状況を報告しなければならない。 				

第3 任用と離職

1 任用

(1) 任用とは

- ・ 任命権者が特定の人を特定の職員の職につけること。
- ・ 任用の種類は採用、昇任、降任、転任である。

(2) 任用の根本基準

① 平等取扱いの原則 [注1]

- ・ 人種、信条、性別、社会的身分、門地等によって差別されない。
- ・ 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。

② 成績主義（能力実証主義）の原則 [注2]

- ・ 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。
- ・ 能力実証の方法
 - ア 受験成績：採用試験（競争試験又は選考）、昇任試験（競争試験又は選考）によって示された成績
 - イ 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
 - ウ その他の能力の実証
 - 公務遂行能力を有すると認めるに足る客観的な事実の証明
 - ・ 教員、医師、薬剤師、看護師、保健師、自動車運転手等法律上の免許を有すること
 - ・ 特定の職務に関し一定の勤務経歴を有すること
 - ・ 一定の学歴を有すること 等



[注1] 平等取扱いの原則違反の場合の罰則

1年以下の懲役又は50万円以下の罰金

[注2] 成績主義（能力実証主義）の原則に違反して任用した場合の罰則

3年以下の懲役又は100万円以下の罰金

(3) 欠格条項

- ① 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
- ② 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
- ③ 人事委員会又は公平委員会の委員の職にあつて、地公法第60条から第63条までに規定する罪を犯し、刑に処せられた者
- ④ 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

憲法14
地公法13
地公法18の2

地公法15

地公法17の2
地公法21の4
地公法6

地公法60 I

地公法61 II

地公法16 I

地公法16 II

地公法16 III

地公法16 IV

(4) 任用の種類と方法

任用の種類 (定義)		任用の方法及び目的
①採用	職員以外の者を職員の職に任命すること (臨時的任用を除く)	採用試験に係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採用試験に係る職についての適性を有するかどうかを正確に判定すること。 人事委員会を置く地方公共団体においては、競争試験による。ただし、規則で定める場合には選考によることを妨げない。 人事委員会を置かない地方公共団体においては、競争試験又は選考による。
②昇任	職員をその職員が現に任命されている職より上位の職制上の段階に属する職員の職に任命すること	任命権者が、職員の受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づき、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の中から行い、昇任試験の方法として、競争試験又は選考を行う。
③降任 [注]	職員をその職員が現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職員の職に任命すること	当該職員の人事評価その他の能力の実証に基づき、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職に任命するものとする。 地公法第27条及び第28条の規定に従って任命権者の裁量により行う。
④転任	職員をその職員が現に任命されている職以外の職員の職に任命することであって昇任・降任に該当しないもの	職員の人事評価その他の能力の実証に基づき、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職に任命するものとする。

地公法15の2① I
地公法17の2①、
②
地公法20

地公法15の2① II
地公法21の3
地公法21の4①

地公法15の2① III
地公法21の5①
地公法27、28

地公法15の2① IV
地公法21の5②



[注] 降任は分限処分であることから法律に定める事由による場合でなければ行うことができない。

地公法27②

(5) 兼職、充て職、事務従事、出向等

職員の任用の種類は、地公法上「(4) 任用の種類と方法」で示した4種であるが、運用上、下記の用語が用いられる場合がある。

自治法180の3等
行実昭29.5.11

① 兼職 (併任、兼務)

ア 意味

- ・ ある職を保有したまま他の職に任命すること。
- ・ 他の地方公共団体の職を兼ねる場合及び国家公務員の職を兼ねる場合も含まれる。
- ・ 自治法派遣、災害対策基本法に基づく職員派遣も兼職の一種である。

イ 兼職禁止規定

- ・ 国家公務員：一般職の職員は、法律又は政令の定める場合を除いては、兼職禁止
- ・ 地方公務員：法令で禁止されている職を除き、兼職は禁止されていない。

兼職が禁止されている職	根拠法令
地方公共団体の議会の議員	自治法92②
市町村長	自治法141②
副市町村長	自治法166
教育委員会の教育長及び委員	地教行法 6
監査委員	自治法196③
収用委員会委員及び予備委員	土地収用法52④
地方公営企業管理者	地公企法7の2③

※ 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員についても同じ（「V 特別の規定に基づく任用」参照）。

② 充て職

ア 意味

- ・ 法令の規定により、一定の職にある職員が他の一定の職を当然に占めること。
- ・ 兼職の一種であるが、充てられる職についての任命行為を行う必要はなく、本来の職に任命されることにより、自動的に他の職をも保有することになる点が兼職と異なる。

③ 事務従事（事務取扱、職務代理（代行）、事務心得）

ア 事務従事

- ・ 職員に対して他の執行機関の職の職務を行うことを命ずること。
- ・ 職務命令に基づくものであり兼職ではない。
- ・ 任用行為ではないが、職責を明確にするために発令するが多い。

イ 事務取扱、職務代理（代行）[注]

- ・ 職員に対して、ある職を暫定的に行うことを命ずること。
- ・ 上級の職員に下級の役付の職務を行わせる場合は「事務取扱」、下級の職員に上級の役付の職務を行わせる場合は「職務代理（代行）」が用いられる。

ウ 事務心得

- ・ 上位の職が欠員となり下位の者を当該上位の職に任用（昇任）したいが、部内均衡上や上位の職への任用が早すぎるような場合に用いられる。
- ・ 制度上は標準職務遂行能力及び適正を有すると認められた者の上位の職への昇任と変わりがないため、できるかぎり用いないこととすべきとされる。

[注] 地方公共団体の長、地方公営企業管理者等が欠けた場合の職務代理者は法律、規則等により予め定められている。

④ 出 向

ア 意味

- ・ 法律的性格は必ずしも一様ではなく、具体的事情に応じて任用の種類の内いずれかに該当するものである。
- ・ 「一般的には、同一の地方公共団体の任命権者相互間の職員の交流に際して行われる発令行為である」とする行政実例もあるが、他の地方公共団体や公共機関等へ職員を派遣する場合にも出向と呼ばれることもある。
- ・ 出向を命じられた場合、出向を命じた方の身分はなくなり、出向先専任の職員となる。

国公法 103

自治法180の3 等

自治法152、
252の17の8
地公企法13 等

行実昭26. 8. 2

(6) 競争試験又は選考

① 職員の採用について

- ・ 人事委員会を置く地方公共団体：競争試験による。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。
- ・ 人事委員会を置かない地方公共団体：競争試験又は選考による。

地公法17の2①

地公法17の2②

② 職員の昇任について

- ・ 人事委員会規則で定める職（人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者が定める職）に昇任させる場合：昇任のための競争試験又は選考による。

地公法21の4①

③ 実施機関

競争試験又は選考の対象者	実施機関
人事委員会を置く地方公共団体の職員	人事委員会
人事委員会を置かない地方公共団体の職員	任命権者
専門的教育職員（指導主事及び社会教育主事）	教育長
校長・園長・教員	任命権者である教育委員会の教育長
幼保連携型認定こども園の園長・教員	任命権者である地方公共団体の長

地公法18

教特法15

教特法11

※ 共同実施・委託

競争試験又は選考は、協定により、

- ・ 他の地方公共団体の機関と共同で
- ・ 国又は他の地方公共団体の機関に委託して

行うことができる。

地公法 18

④ 受験資格等

	採用試験	昇任試験
受験者の範囲 (平等公開の原則)	人事委員会等の定める受験資格を有する全ての者	人事委員会等の指定する職に正式に任用された職員
受験の資格要件	受験者に必要な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もの (年齢、経歴、学歴、免許等)	
試験の告知	当該地方公共団体の公報、掲示その他適切な手段により公表	関係者への通知、関係機関の公報その他適切な手段により周知

憲法14

地公法18の2

地公法21の4③

地公法19

通達昭28. 5. 29

⑤ 競争試験又は選考の方法

区分	方法
競争試験	1 筆記試験 2 その他の人事委員会等が定める方法による
選考	必要に応じ、筆記考査、実地考査、その他の方法

地公法20②

通達昭28. 5. 29



1 競争試験と選考との違い

選考は、職務遂行能力の有無の判定を目的とする点においては競争試験と異ならないが、その能力の順位を正確に判定することを目的としない点において競争試験と異なる。

また、選考という名称であっても、①公募・公告、②能力実証判定、③高得点順名簿作成の3つの要件を満たす実質的な選考にあつては競争試験に合格した者とみなすことができる。

地公法20
通達昭28.5.29

2 競争試験実施上の留意点

① 競争試験は、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。

地公法18の2

② 受験の阻害、受験に不当な影響を与える目的をもって特別若しくは秘密の情報を提供してはならない。

地公法18の3

③ 違反に対する罰則→3年以下の懲役又は100万円以下の罰金
(企画、命令、故意の容認、教唆、ほう助した者も同じ)

地公法61Ⅲ、62

(7) 条件付採用

① 条件付採用とは

・ 臨時的任用の場合を除いて、職員の採用は全て条件付とされ、採用から6月の期間の勤務を良好な成績で遂行した場合に、正式採用となる。

地公法22

② 条件付採用の期間

・ 6月(1年まで延長可)

地公法22

・ 公立学校(幼稚園及び幼保連携型認定こども園含む)の教諭、助教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師は1年

教特法12①

③ 条件付採用の適用除外

ア 正式採用となっていた県費負担教職員が同一都道府県内の他の市町村の県費負担教職員に採用されたとき。

地教行法40

イ アのほか大学以外の公立学校の校長、教員で正式採用されていた者が同一都道府県内の他の市町村の校長、教員に採用されたとき。

教特法12②

④ 地方公務員法適用の特例(臨時的任用の場合も同様)

ア 地公法の定める分限に関する規定(27条2項、28条1~3項)の適用除外

地公法29の2①

・ 法律又は条例の定める事由によらずに分限処分可 [注]

・ 分限について条例で必要な事項を定めることができる。

地公法29の2②

イ 行政不服審査法及び地公法第49条1項及び2項の適用除外

地公法29の2①

・ 不利益処分について、審査請求をすることができない。

・ 不利益処分を受けた職員は、直ちに裁判所に救済を求めることになる。



[注] 不利益処分を行う場合の留意点

・ 臨時的任用の場合も処分に当たって「公正の原則」は適用されること。

労基法20①

・ 裁量権の濫用は許されないこと。

労基法21

・ 労基法の適用があるので、14日を越えて引き続き使用した後に免職する場合は30日以前の予告若しくは30日以上平均賃金の支払いが必要であること。

2 任用（採用）方法

（1） 臨時的任用

① 臨時的任用とは

- ・ 常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、臨時の職に関するとき、又は人事委員会を置く地方公共団体において採用候補者名簿がないときに、6月を超えない期間に限って行われる任用。
- ・ 人事委員会を置く地方公共団体においては人事委員会の承認が必要。
- ・ 臨時的任用職員は一般職の職員であり地公法が適用（特例→1（7）④参照）。

地公法22の3①、
④

地公法22の3⑥

② 臨時的任用を行うことができる場合

緊急のとき	欠員を生じた職について、採用、昇任、降任又は転任によってその職を補充するまでの間、欠員のままにしておくことができない場合
臨時の職に関するとき	職そのものの存続期間がおおむね12ヶ月以内に限られている場合

③ 臨時的任用の方法

- ・ 地公法上、具体的な規定はないが、能力実証主義の原則は適用される。
- ・ 能力実証の方法としては、書類選考、面接等の簡単な方法によることで足りるものと解されている。

地公法15

④ 地方公務員法適用の特例

「I 人事」の「第3 任用と離職」「1 任用」「(7) 条件附採用」④参照

地公法29条の2

⑤ 地方公務員法第22条の3以外の臨時的任用

ア 配偶者同行休業職員の代替要員としての臨時的任用

イ 育児休業法に基づく、育児休業職員の代替要員としての臨時的任用

ウ 女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律に基づく、女子教職員の産前産後休暇期間中の臨時的任用

地公法26の6⑩

育休法6⑥

女子教職員の補助職員確保法4

※ 臨時職員については「V 特別の規定に基づく任用」の「第1 臨時職員・会計年度任用職員」参照

（2） 会計年度任用職員の任用

① 会計年度任用職員とは

一 会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤職員。

パートタイム会計年度任用職員（一週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるもの）と、フルタイム会計年度任用職員（一週間当たりの通常の勤務時間が常勤職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの）の2つの類型がある。

地公法22の2

地公法 22 の 2①

② 採用方法

競争試験又は選考。面接や書類選考等による適宜の能力実証によることが可能

地公法 22 の 2①

通知平 29. 6. 28

③ 条件付採用

常勤職員が6月のところ、1月とする特例。再度の任用の場合には、新たな職に改めて任用されたものと整理され、任期の延長とは異なることから、改めて条件付採用の対象として、能力の実証を行うことが必要となる。

地公法 22 の 2⑦

通知平 29. 6. 28

<p>④ 任期 採用日から会計年度末日までの期間内（最長1年）。 ※ 退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、新たな任期と前の任期とのあいだに一定の期間を設けることは不適切な取扱いとなる。</p> <p>⑤ 服務及び懲戒 全ての会計年度任用職員は、職務専念義務違反や信用失墜行為の禁止等の服務規律が適用されるが、営利企業への従事等の制限についてはパートタイム会計年度職員は対象外となる。 これらに違反する場合には懲戒処分等の対象となる。</p> <p>※ 会計年度任用職員については「V 特別の規定に基づく任用」の「第1 臨時職員・会計年度任用職員」参照</p> <p>(3) 一般職の任期付職員（研究員）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用に関する法律（平12法律第51号）及び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（平14法律第48号）により、条例で定めるところにより任期を定めて採用することができる。 <p>※ 一般職の任期付研究員制度については「V 特別の規定に基づく任用」の「第5 一般職の任期付研究員」参照</p> <p>※ 一般職の任期付職員制度については「V 特別の規定に基づく任用」の「第6 一般職の任期付職員」参照</p>	<p>地公法22の2②、 22の2⑥ 通知平 29. 6. 28</p> <p>地公法 30～38</p>
---	---

3 離職

(1) 離職

職員がその職員としての身分を失うこと。

国公法77
規則八—二4VII

(2) 離職の事由による区分

行政処分により離職する場合	職員の意に反しないもの	・ 職員からの退職願を受けて行う退職処分（依願退職）
	職員の意に反するもの	・ 分限免職 ・ 懲戒免職
行政処分によらずに一定の事由によって当然に離職する場合	<ul style="list-style-type: none"> ・ 欠格条項に該当することとなった場合（失職） ・ 定年に達した場合 ・ 定年前再任用短時間勤務の任期が満了した場合 ・ 暫定再任用の任期が満了した場合 ・ 一般職の任期付研究員の任用期間が満了した場合 ・ 一般職の任期付職員の任用期間が満了した場合 ・ 臨時的任用の任用期間が満了した場合 ・ 公職の候補者となった場合（企業職員（課長及び課長相当職以外）、単純労務職員を除く） 	

地公法28①
地公法29①
地公法28④
地公法28の6①
地公法22の4③
R3地公法改正附則4③ 他
任期付研究員法（地公）4
任期付職員法（地公）6
地公法22の3①、④
公選法90
公選法89①
公選令90①、③

(3) 失職

職員が地方公務員法第16条各号（第2号を除く。）に定める欠格条項に該当したときは、条例に特別の定めがある場合を除き、法律上当然にその職を失う。

地公法28④

失 職 事 由	失 職 の 日
① 禁錮以上の刑に処せられた場合	判決確定の日
② 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場合	

地公法16 I
地公法16IV

※ 特別職の失職については、「6 特別職の選任・離職等」参照



1 失職の通知

失職とは、行政処分ではないから辞令は必要としないが、その日をもって失職する旨を職員に通知することが適当である。

行実昭29. 11. 18

2 刑の判決言渡しと失職

第1審の判決を不服として控訴したときは、最終判決確定まで失職しない。ただし、控訴しない場合は、判決言渡しの日から14日後に刑が確定し、その日に失職となる。

行実昭29. 11. 18
刑訴法373
学校教育法9 II、III

3 教員についての特例

教員については、これらの事由のほか免許状の取上げ処分を受けた場合及び免許状が失効した場合も失職する。

教育職員免許法10、11
最高裁昭39. 3. 3
行実（文）
昭26. 4. 17

(4) 定年

① 定年による退職 [注1]

- ・ 職員が一定の年齢（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（定年退職日）に退職する
- ・ 定年は国の職員の定年を基準として条例で定める。

原則 65歳[注2]

ただし、職務と責任の特殊性又は欠員の補充の困難性を考慮した上で70歳までとすることが可能[注3]

② 定年退職日

定年に達した日以後における最初の3月31日



[注1] 1 「定年に達したとき」と「定年に達した日」

- ・ 「定年に達したとき」・・・定年の満年齢に達する前日の午後12時
- ・ 「定年に達した日」・・・定年の満年齢に達する前日

(具体例)

誕生日	定年に達したとき	定年に達した日	定年退職日
3月31日	3月30日午後12時	3月30日	当該年の3月31日
4月1日	3月31日午後12時	3月31日	同上
4月2日	4月1日午後12時	4月1日	翌年の3月31日

2 定年制の適用除外

臨時的任用職員、任期の定めのある職員、非常勤職員は定年の規定が適用されない。

3 定年退職時の辞令

定年により退職する場合における辞令の交付は法律上の要件ではないが、職員にとっては重要な身分上の変更であるので、事実を確認する意味で辞令を交付することが適当である。

[注2] 定年の段階的引上げ

地方公務員法等の一部を改正する法律（令和3年6月11日法律第63号）により定年引上げが導入されたことにより、施行された令和5年度から制度が完成する令和13年度までは経過期間として定年年齢が段階的に引き上げられる。

改正前	R5年4月 ～R7年3月	R7年4月 ～R9年3月	R9年4月 ～R11年3月	R11年4月 ～R13年3月	R13年4月～ 【完成形】
60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

[注3] 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定年を年齢65歳とすることが著しく不相当と認められる職を占める医師及び歯科医師その他の職員として条例で定める職員の定年は、65歳を超え70歳を超えない範囲内の年齢とする。

地公法28の6①

地公法28の6②③

国公法81の6②

地公法28の6①

年齢のとなえ方
に関する法律
年齢計算ニ関ス
ル法律
民法143


地公法28の6④

規則八一一二 53
XI

国公法附則8

地公法28の6③

国公法81の6②

<p>4 60歳超職員の任用</p> <p>(1) 勤務延長</p> <p>ある職員が定年退職することとなる場合に、その職員の職務の特殊性又は職務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事由がある場合には、その職員を当該職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。ただし、特例任用により異動期間を延長した職員で定年退職日において管理監督職である職員は、勤務延長型特例任用により定年退職日までその異動期間を延長した場合に限る。</p> <p>① 勤務延長の要件</p> <p>職員が定年退職をすべきこととなる場合において、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として下記の事由がある場合は、勤務を延長させることができる。</p> <p>ア 業務の性質上、当該職員の退職による担当者の交替により当該業務の継続的遂行に重大な障害が生ずること</p> <p>イ 職務が高度の専門的な知識、熟達した技能若しくは豊富な経験を必要とするものであるため、又は勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずること</p> <p>② 勤務延長の期間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内の期間 ・ 勤務延長事由が引き続きあると認められる場合は1年を超えない範囲内で延長可 ・ 定年退職の日から起算して3年を超えることができない ・ 勤務延長型特例任用により定年退職日までその異動期間を延長した職員である場合には、その職員が占めている管理監督職に係る異動期間（延長期間を含まない）の末日から起算して3年を超えることができない <p> 下記の場合は職員の同意を得ることが必要である。この場合、同意は書面で得ることが望ましい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 勤務延長を行う場合 ② 勤務延長の期限を延長する場合 ③ 勤務延長の事由が消滅し、その期限を繰り上げる場合 <p>(2) 定年前再任用短時間勤務職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 任命権者は60歳に達した日（60歳の誕生日の前日）以後、定年前に退職した者を短時間勤務の職に採用することができる。 ・ 採用の日から定年退職日相当日までとする。（「3 離職」（4）[注2] 参照） <p>※ 定年前再任用短時間勤務制については「V 特別の規定に基づく任用」の「第2 定年前再任用短時間勤務制」参照</p> <p>(3) 暫定再任用職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 任命権者は定年退職者等（定年退職者、勤務延長後の退職者、定年前に退職した者のうち勤続期間等を考慮して定年退職者に準ずるものとして条例で定め 	<p>地公法28の7① 国公法81の7①</p> <p>規則一一一八 4</p> <p>地公法28の7①②</p> <p>規則一一一八 5、6</p> <p>地公法22の4</p> <p>R3 地公法改正附則4～7</p>
---	---

る者)を従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、常勤又は短時間勤務の職に採用することができる。

- ・ 暫定再任用の任期は1年を超えない範囲で更新することができるが、当該任期の末日は65歳に達する日以後の最初の3月31日以前でなければならない。

※ 暫定再任用制度については「V 特別の規定に基づく任用」の「第3 暫定再任用制度」参照

5 発令の方式（辞令）

(1) 任命の方式

職員の任命の方式については法律上の定めはないが、人事行政の運用上は、文書（辞令）を交付して任命行為を客観的に明らかにしておくことが適当である。

地公法28③、29④



分限処分、懲戒処分により職員を降任させる場合、休職にし、又はその期間を更新する場合、免職する場合は、職員に文書を交付して行わなければならない。

規則八一一二 54

規則一二-〇 5

(2) 辞令の様式及び記載内容

辞令の記載の仕方についても統一的なものではなく、職員に任命権者の意志表示が職員に明確に伝わるものであればよい。

(資料編「第3 11 任免等の発令形式・記載例」参照)

6 特別職の選任・離職等

職名	資格	欠格事由	選任方法 身分取得	任期	定数	兼職禁止	兼業禁止	離職	
								事由	手続
(1) 市町 村長	満25歳以上の日本 国民 (自治法19③、公選 法10①VI)	1 禁錮以上の刑に処 せられその執行を終 わるまでの者 2 禁錮以上の刑に処 せられその執行を受 けることがなくなる までの者(刑の執行 猶予中の者を除く。) 3 公職にある間に収 賄罪により刑に処せ られ、実刑期間経過 後5年を経過しない 者又は刑の執行猶予 中の者 4 法律で定めるとこ ろにより行われる選 挙、投票及び国民審 査に関する犯罪によ り禁錮以上の刑に処 せられその刑の執行 猶予中の者 5 公選法に定める選 挙に関する犯罪によ り選挙権、被選挙権 が停止中の者(公選 法11①②、11の2、 252)	(選任方法) 選挙による。 (自治法17) (当選の効力) 告示のあった日から生 ずる。 (公選法102) (任期の起算) 選挙の日から。ただし、 任期満了前に行われた 選挙においては前任者 の任期満了の日又はそ の日までに前任者が欠 けたときはその欠けた 日のそれぞれの翌日 (公選法259)	4年 (自治法140 ①)		1 国会議員(自治法141①) 2 地方公共団体の議会の議 員(自治法141②)※ 3 地方公共団体の常勤職員 (一般職、特別職の別を問わ ない。)及び短時間勤務職員 (自治法141②)※ 4 監査委員(自治法196③) ※ 5 選挙管理委員(自治法182 ⑦) 6 教育長及び教育委員会委 員(地教法6) 7 人事委員会(公平委員会) 委員(地公法9の2⑨) 8 固定資産評価審査会委員 (地税法425②) 9 公安委員会委員(警察法42 ②) 10 裁判官(裁判所法52②) 11 固定資産評価員(地税法 406②) ※ 当該市町村が組織する一 部事務組合及び広域連合の 議会議員又は管理者その他 職員と兼ねることは差し支 えない。(自治法287②、291 の4④)	1 当該普通地方公共団体に 対し請負をする者及びその 支配人。 2 当該普通地方公共団体に 対する請負又は当該普通地 方公共団体に経費を負担す る事業についての請負が業 務の主要部分を占める法人 (ただし当該普通地方公共 団体が資本金、基本金その 他これらに準ずるものの1 /2以上を出資している法人 を除く。)の イ 無限責任社員 ロ 取締役 ハ 執行役 ニ 監査役 ホ イ～ニと同等の執行力 と責任を有する者 ヘ 支配人 ト 清算人 (自治法142、自治令122、行 実昭25.6.30、昭31.10.22)	1 任期満了(自治法140) 2 退職(自治法145) 3 失職 1) 被選挙権を有しなくなったとき (自治法143①) 2) 兼業禁止に該当するとき(同) 3) 選挙又は当選が無効になったと き(自治法144) 4) 有権者の解職請求が成立したと き(自治法81、83) 4 解職(罷免) 議会で不信任を議決され10日以内 に議会を解散しないとき又は、その解 散後初めて召集された議会で再び不 信任議決されたとき(自治法178) 5 死亡	・退職しようとする日前20日までに 議長に申し出ること。ただし議会 の同意を得たときは20日以内に 退職できる。 ・該当するか否か選挙管理委員会が 決定。(公選法11、252、政治資金 規正法28に該当する場合を除 く。) ・判決の確定による。(当選人の選挙 犯罪による当選無効の場合は刑に 処せられたときに当選無効となる (公選法251)) ・有権者の1/3以上の連署による解 職請求に基づく解職の投票で過半 数の同意 ・議長から通知を受けた日から10日 経過した日に失職 ・議長から通知を受けた日に失職

職名	資格	欠格事由	選任方法 身分取得	任期	定数	兼職禁止	兼業禁止	離職	
								事由	手続
(2) 議会 議員	議員の選挙権を有する者で満25歳以上の者(自治法19①、公選法10④V)	市町村長と同じ(公選法11①②)	市町村長と同じ(自治法17、公選法102、258)	4年(自治法93) 補欠議員は、前任者の残任期間(公選法260①)	市町村村の人口規模により定められている定数の範囲内で条例で定める。(自治法91)	市町村長と同じ(自治法92等) ただし4を除く。	1 当該普通地方公共団体に対し請負をする者(取引額が300万円を超えない者を除く)及びその支配人。 2 当該普通地方公共団体に対する請負又は当該普通地方公共団体で経費を負担する事業についての請負が業務の主要部分を占める法人の イ 無限責任社員 ロ 取締役 ハ 執行役 ニ 監査役 ホ イ〜ニと同等の執行力と責任を有する者 ヘ 支配人 ト 清算人 (自治法92の2、自治令121の2、行実昭25.6.30、昭31.10.22)	1 任期満了(自治法93) 2 辞職(自治法126) 3 失職 1) 議会が解散したとき(自治法76、78、178①) 2) 被選挙権を有しなくなったとき(自治法127) 3) 兼業禁止に該当するとき(自治法92の2、127) 4) 選挙又は当選が無効になったとき(自治法128) 5) 選挙区の有権者の解職請求が成立したとき(自治法80、83) 4 解散(罷免) 議会で除名議決されたとき(自治法135④IV、135⑤) 5 死亡	・議会(閉会中のときは議長)の許可 イ 有権者の1/3以上の連署による解職請求に基づく解散の投票で過半数の同意 ロ 不信任議決された長による議会解散 ・該当するか否か議会が決定(公選法11、252、政治資金規正法28に該当する場合を除く。)・市町村長の場合と同じ。 ・市町村長の場合と同じ。
(3) 副市 町村 長		市町村長と同じ(自治法164)	(選任方法) 長が議会の同意を得て選任(自治法162) (任期の起算) 発令前に本人の就任承諾があれば発令の日、そうでなければ就任承諾の日(行実昭25.5.4)	4年 ただし、長は任期中でも解職することができる。 (自治法163)	定数は条例で定める。 (置かないこともできる) (自治法161)	1 国会議員(自治法166②) 2 地方公共団体の議会の議員(自治法166②)※ 3 地方公共団体の常勤職員(一般職、特別職の別を問わない)及び短時間勤務職員(自治法166②)※ 4 監査委員(自治法196③)※ 5 教育長及び教育委員会委員(地教法6) 6 人事委員会(公平委員会)委員(地公法9の2③) 7 検察官(自治法166①) 8 警察官(自治法166①) 9 収税官吏(自治法166①) 10 公安委員会委員(自治法166①) ※ 長の場合の※と同じ。	市町村長と同じ(自治法166②)	1 任期満了(自治法163) 2 退職(自治法165) 3 失職 1) 欠格事由に該当したとき(自治法164②、公選法11①) 2) 有権者の解職請求が成立したとき(自治法86、87) 3) 兼業禁止に該当したとき(自治法166③) 4 解職(罷免) 1) 解職されたとき(自治法163) 2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき(自治規程12、15) 3) 職務の内外を問わず公職上の信用を失墜したとき 5 死亡	・退職しようとする日の20日前までに長に申し出ること。ただし、長の承認を得たときは20日以内に退職できる。 ・有権者の1/3以上の連署による解職請求に基づき全議員2/3以上の出席による議会において3/4以上の同意 ・長が解職する。 ・市町村職員懲戒審査委員会の議決を経る。

職名	資格	欠格事由	選任方法 身分取得	任期	定数	兼職禁止	兼業禁止	離職	
								事由	手続
(4) 教育長 及び 教育 委員会 委員	【教育長】 当該地方公共団体の長の被選挙権を有する者で、人格が高潔で、教育行政に関し識見を有するもの(地教行法4①) 【委員】 当該地方公共団体の長の被選挙権を有する者で、人格が高潔で、教育、学術及び文化に関し識見を有するもの(地教行法4②)	1 破産手続き開始の決定を受けて復権を得ない者 2 禁錮以上の刑に処せられた者(地教行法4③)	(選任方法) 長が議会の同意を得て任命(地教行法4①) ※委員の定数に1を加えた数の2分の1以上の者が同一の政党に所属しないこと(地教行法4④) (任期の起算) 副市町村長の場合を参照	教育長：3年 委員：4年 ※補欠の教育長及び委員の任期は前任者の残任期間(地教行法5)	教育長1人 委員：4人 ※条例で定めるところにより、以下のとおりとすることができる。 ・市、市が加入する一組 →教育長及び5人以上の委員 ・町村、町村のみが加入する一組 →教育長及び2人以上の委員(地教行法3)	1 国会議員(国会法39) 2 地方公共団体の議会の議員(地教行法6) 3 地方公共団体の長(地教行法6) 4 地方公共団体の執行機関の委員(教育委員会にあっては、教育長及び委員)(地教行法6)(下記の注参照) 5 地方公共団体の常勤職員(一般職、特別職の別を問わない)及び定年前再任用短時間勤務職(地教行法6)	市町村長と同じ(自治法180の5⑤)	1 任期満了(地教行法5)	
								2 辞職(地教行法10)	・長及び教育委員会の同意を得ること
								3 失職 1) 当該地方公共団体の長の被選挙権を有しなくなったとき(地教行法9①Ⅱ) 2) 欠格事由に該当したとき(地教行法9①Ⅰ) 3) 兼業禁止に該当したとき(自治法180の5⑥) 4) 解職請求が成立したとき(地教行法8①)	・市町村長の場合と同じ(地教行法9②) ・該当するかどうかは長が決定(自治法180の5⑦) ・副市町村長の場合と同じ(地教行法8②)
								4 解職(罷免) 1) 心身の故障のため職務遂行に堪えないと認めるとき(地教行法7①) 2) 職務上の義務違反があると認めるとき(同上) 3) 委員たるに適しない非行があると認めるとき(同上) 4) 同一政党に3人以上(【教育長1・委員5人】の場合は4人以上、【教育長1・委員2】の場合は2人以上)が所属したとき(地教行法7②～③)	・長が議会の同意を得て罷免 ・同一政党への所属上限数を超える原因となる政党所属関係の異動があった教育長又は委員を罷免(地教行法7②③) ※③の場合、議会の同意が必要
								5 死亡	

注) 教育長及び教育委員会委員は次の場合には兼職が許される。

- ・ 教育事務の一部を共同処理する市町村の組合に置かれる教育長又は教育委員会の委員と、その組合を組織する市町村の教育委員会の教育長又は委員との兼職(地教行法60⑥)

職名	資格	欠格事由	選任方法 身分取得	任期	定数	兼職禁止	兼業禁止	離職	
								事由	手続
(5) 選挙管理委員	選挙権を有する者で、人格が高潔で、政治及び選挙に関する公正な識見を有する者(自治法 182 ①)	法律の定めるところにより行われる選挙、投票又は国民審査に関する罪を犯し刑に処せられた者(自治法 182④)	(選任方法) 議会において選挙(自治法 182①) ※本人の承諾を要する(行実昭 21.12.27) (任期の起算) 選挙の日から(行実昭 24.11.28)	4年 ただし、後任者が就任するまで在任する。(自治法 183①) 補欠委員は前任者の残任期間(自治法 183②)	4人(自治法 181②)	1 国会議員(自治法 193) 2 地方公共団体の議会の議員(自治法 182⑦) 3 地方公共団体の長(自治法 182⑦) 4 教育長及び教育委員会委員(地教法 6) 5 人事委員会(公平委員会)委員(地公法 9 の 2⑨) 6 検察官(自治法 193) 7 警察官(自治法 193) 8 収税官吏(自治法 193) 9 公安委員会委員(自治法 193)	市町村長と同じ(自治法 180 の 5⑥)	1 任期満了(自治法 183) 2 退職(自治法 185) 3 失職 1) 選挙権を有しなくなったとき(自治法 184①) 2) 兼業禁止に該当したとき(自治法 180 の 5⑥⑦) 3) 欠格事由に該当したとき(自治法 184①) 4) 有権者の解職請求が成立したとき(自治法 86、87) 4 解散(罷免) 1) 心身の故障のため職務遂行に堪えないと認めるとき(自治法 184 の 2) 2) 職務上の義務違反があると認めるとき(同) 3) 委員たるに適しない非行があると認めるとき(同) 5 死亡	・委員長(委員長の場合は委員会)の同意を得ること ・該当するか否か選挙管理委員会が決定(公選法 11、同 252、政治資金規正法 28 に該当する場合を除く) ・副市町村長の場合と同じ ・議会が議決により罷免(議会の委員会において公聴会を開かなければならない。)
(6) 監査委員	1 人格が高潔で財務管理、事業の経営管理その他行政運営に関し優れた識見を有する者(以下識見を有する者) 2 当該普通地方公共団体の議員(自治法 196①)	1 1～5 まで長と同じ(自治法 201) 上記のほか 2 長又は副市町村長と親子、夫婦又は兄弟姉妹の関係にある者(自治法 198 の 2 ①)	(選任方法) 長が議会の同意を得て選任(自治法 196①) (任期の起算) 副市町村長の場合を参照	1 職見を有する者:4年(自治法 197) 2 議員:議員の任期 ※後任者が選任されるまでの間は、その職務を行うことを妨げない。(自治法 197)	① 人口 25 万人以上の市:4人 ただし、条例で増加することができる ※うち議員は 2 人又は 1 人 ② ① 以外の市及び町村: 2 人 ただし、条例で増加することができる。 ※うち議員は 1 人(自治法 195②、196 ⑥)	1 国会議員(自治法 201) 2 地方公共団体の長(自治法 196 ③) 3 地方公共団体の常勤職員(一般職、特別職の別を問わない)及び短時間勤務職員(自治法 196③) 4 教育長及び教育委員会委員(地教法 6) 5 人事委員会(公平委員会)委員(地公法 9 の 2⑨) 6 検察官(自治法 201) 7 警察官(自治法 201) 8 収税官吏(自治法 201) 9 公安委員会委員(自治法 201)	市町村長と同じ(自治法 180 の 5⑥)	1 任期満了(自治法 197) 2 退職(自治法 198) 3 失職 1) 欠格事由に該当したとき(自治法 201、164) 2) 親族の就職禁止に該当したとき(自治法 198 の 2②) 3) 兼業禁止に該当したとき(自治法 180 の 5⑥⑦) 4) 有権者の解職請求が成立したとき(自治法 86、87) 4 解散(罷免) 選挙管理委員と同じ(自治法 197 の 2) 5 死亡	・長の承認を得ること ・教育委員会委員の場合と同じ ・副市町村長の場合と同じ ・長が議会の同意を得て罷免(議会の委員会において公聴会を開かなければならない。)

職名	資格	欠格事由	選任方法 身分取得	任期	定数	兼職禁止	兼業禁止	離職	
								事由	手続
(7) 人事委員会 (公平委員会) 委員	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、かつ、人事行政に関し識見を有する者(地公法9の2②)	1 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者 2 当該地方公共団体において懲戒免職の処分を受け、処分の日から2年以内の者 3 地公法60～63の罪を犯し刑に処せられた者 4 憲法又は政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体を結成し、又は加入した者(地公法9の2③)	(選任方法) 長が議会の同意を得て選任(地公法9の2②) (任期の起算) 選任発令の日(行実昭30.10.1) ※2人以上が同一の政党に所属しないこと(地公法9の2④)	4年 ※補欠委員は前任者の残任期間(地公法9の2⑩)	3人 (地公法9の2①)	1 国会議員(国会法39) 2 地方公共団体の議会の議員(地公法9の2⑨) 3 当該市町村の地方公務員(地公法9の2⑨) (執行機関の附属機関の委員その他の構成員の職を除く。)	市町村長と同じ(自治法180の5⑥)	1 任期満了(地公法9の2⑩)	
								2 辞職	
								3 失職 1) 欠格事由に該当するとき(地公法9の2⑧、16Ⅰ、Ⅲ、Ⅳ) 2) 兼業禁止に該当したとき(自治法180の5⑥⑦)	・教育委員会委員の場合と同じ
								4 解散(罷免) 1) 同一政党に2人以上が所属したとき(地公法9の2⑤) 2) 心身の故障のため職務遂行に堪えられないと認められるとき(地公法9の2⑥) 3) 職務上の義務違反があると認めるとき(同) 4) 委員たるに適しない非行があると認めるとき(同)	・1人を除く他の者を長が議会の同意を得て罷免 ・長が議会の同意を得て罷免(議会の委員会において公聴会を開かなければならない。) ・同上 ・同上
								5 死亡	

職名	資格	欠格事由	選任方法 身分取得	任期	定数	兼職禁止	兼業禁止	離職	
								事由	手続
(8) 農業委員会委員	1 委員 農業に関する識見を有し、農地等の利用の最適化の推進に関する事項その他の農業委員会の所掌に属する事項に関しその職務を適切に行うことのできる者 (農委法8①) 2 農地利用最適化推進委員 農地等の利用の最適化の推進に熟意と識見を有する者 (農委法17)	1 破産手続きの決定を受けて復権を得ない者 2 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者 (農委法8④)	(選任方法) ① 委員 農業者、農業者が組織する団体その他の関係者に対し候補者の推薦を求めるとともに、委員になろうとする者の募集を行った上で長が議会の同意を得て選任 (農委法8、9) ② 農地利用最適化推進委員 農業委員会が定めた区域を単位として、農業者等に対し候補者の推薦を求めるとともに、推進委員になろうとする者の募集を行った上で農業委員会が委嘱 (農委法17、19) (任期の起算) 副市町村長の場合を参照	①委員 3年(農委法10①) ②農地利用最適化推進委員 委員の任期満了の日まで(農委法20①) ※補欠委員は前任者の残任期間(農委法10①)	①委員 政令の基準に従い14人～47人の間で条例で定める。(農委法8②、農委法施行令5) ②農地利用最適化推進委員 農業委員会の区域内の農地面積のヘクタール数を百で除して得た数(端数切り上げ)以下 (農委法18②、農委法施行令8)	1 国会議員(国会法39) 2 教育長及び教育委員会委員(地教行法6) 3 人事委員会(公平委員会)委員(地公法9の2②) 4 固定資産評価員(地税法406①) 5 固定資産評価審査委員会委員(地税法425①)	市町村長と同じ(自治法180の5⑥)	1 任期満了(農委法10)	
								2 辞任(農委法13)	・正当な事由があるとき市町村長及び委員会の同意を得て辞任できる。
								3 失職 欠格事項に該当したとき(農委法12、22)	
								4 解任 ① 委員(罷免) 1) 心身の故障のため職務の執行ができないと認めるとき 2) 職務上の義務に違反した場合その他委員たるに適しない非行があると認める場合(農委法11) ② 農地利用最適化推進委員(解嘱) 1) 心身の故障のため職務の執行ができないと認めるとき 2) 職務上の義務に違反し、若しくはその職務を怠った場合その他推進委員たるに適しない非行があると認める場合(農委法21)	
								5 死亡	

職名	資格	欠格事由	選任方法 身分取得	任期	定数	兼職禁止	兼業禁止	離職	
								事由	手続
(9) 固定資産 評価員	固定資産の評価に 関する知識及び経 験を有する者(地稅 法 404②)	1 破産手続開始の決 定を受けて復権を得 ない者 2 固定資産評価員の 職務に関し罪を犯し 刑に処せられた者 3 禁錮以上の刑に処 せられ、その執行を 終わり、又は執行を 受けることがなくな ってから2年を経過 しない者 4 公務員で懲戒免職 処分を受け、処分の 日から2年を経過し ない者 5 心身の故障により 固定資産評価員の職 務を適正に行うこと ができない者として 総務省令で定める者 (地稅法 407)	(選任方法) 長が議会で同意を得て 選任 ※2 以上の市町村長は 議会の同意を得、協 議により協同して同 一人を選任できる。 ※固定資産税を課され る固定資産が少ない 場合は評価員を置か ずその職務を長が行 うことができる。(地 稅法 404②～④)		1 人(通達昭 29.5.13)	1 国会議員(地稅法 406①) 2 地方公共団体の議会の議 員(同) 3 農業委員会の委員(同) 4 固定資産評価審査委員 会委員(同) 5 人事委員会(公平委員会) 委員(地公法 9 の 2⑨)	市町村長と同じ(地稅法 406 ②)	1 辞職 2 失職 欠格事項に該当したとき(地稅法 407) 3 死亡	
(10) 固定資 産評価 審査委 員会 委員	当該市町村の住民 で市町村税の納稅 義務者又は固定資 産の評価について 学識経験を有する 者(地稅法 423③)	1 破産者で復権を得 ない者 2~4 固定資産評価員 と同じ (地稅法 426)	(選任方法) 長が議会の同意を得て 選任(地稅法 423③)	3 年 ※補欠委員 は前任者の 残任期間 (地稅法 423 ⑥)	3 人以上で条 例で定める (地稅法 423 ②)	1 国会議員(地稅法 425①) 2 地方公共団体の議会の議 員(同) 3 地方公共団体の長(同) 4 農業委員会の委員(同) 5 固定資産評価員(同) 6 教育長及び教育委員会委 員(地教行法 6) 7 人事委員会(公平委員会) 委員(地公法 9 の 2⑨)	同上(自治法 180 の 5⑥、地稅 法 425②)	1 任期満了(地稅法 423⑥) 2 辞職 3 失職 欠格事由に該当したとき(地稅法 426) 4 解任(罷免) 1) 議会閉会中に選任された補欠委 員の事後の承認が議会で得られな かったとき(地稅法 423⑤) 2) 心身の故障のため職務遂行に堪 えないと認めるとき(地稅法 427) 3) 職務上の義務に違反した場合そ の他委員たるに適しない非行があ ると認める場合(同) 5 死亡	・長が議会の同意を得て罷免 ・同上 ・同上

第4 分限・懲戒

1 職員の身分保障

(1) 職員の身分保障

職員がその職責を十分に果たすことができない場合や一定の義務違反に対して責任を負うことが想定されるが、職員は地方公務員法に定められた事由によらなければ不利益処分を受けることがなく身分保障がなされている。なお、不利益処分として地方公務員法は分限処分と懲戒処分とを定めている。

地公法 27

(2) 職員の不利益となる取扱い

不利益な取扱いが行われる原因	不利益な取扱い	
<ul style="list-style-type: none"> 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合 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 その職に必要な適格性を欠く場合 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 	分限処分	不利益処分
<ul style="list-style-type: none"> 地公法若しくは地公法第 57 条に規定する特例を定めた法律又はこれらに基づく条例、地方公共団体の規則等に違反した場合 職務上における義務に違反し、又は職務を怠った場合 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合 	懲戒処分	

地公法 28①②③

地公法 29①

(3) 失職

職員が地公法第 16 条各号（第 2 号を除く）に該当する場合、条例に特別の定めがある場合を除き、なんらの処分によらず失職（離職）する。処分を前提としていないので、不利益処分とは異なるが、職員の身分保障の例外をなすものとして「分限」の一種とされる。

地公法 28④

地公法 16

(4) その他の職員が負う責任

不利益な取扱いが行われる原因	不利益な取扱い
<ul style="list-style-type: none"> 違法又は不当な公金の支出等により地方公共団体に損害を与えた場合等 	地方自治法上の責任 a 住民監査請求又は住民訴訟に基づく責任 b 職員の賠償責任
<ul style="list-style-type: none"> 公権力の行使又は営造物の設置管理を内容とする職務の執行において故意又は過失により違法に他人に損害を与えた場合 	国家賠償法に基づく職員の賠償責任
<ul style="list-style-type: none"> 平等取扱の原則の規定に違反して差別をした者 職務に関する秘密を漏らした場合 再就職者による依頼等の規制に違反した場合 選挙管理委員会の職員が選挙の自由を妨害した場合など 	行政刑罰
<ul style="list-style-type: none"> 職権乱用による犯罪 警察職員等が暴行又は陵虐を行った場合 職務に関し賄賂を收受し、又は要求し、若しくは約束したとき等の収賄 など 	刑法による刑罰
<ul style="list-style-type: none"> 故意または過失によって他人の権利を侵害した場合 	民法上の賠償責任

自治法 242、242 の 2

自治法 243 の 2 の 2

国賠法 1、2

地公法 60～65
公選法 226

刑法 193～198

民法 709

<h2>2 分限処分</h2> <p>(1) 分限処分とは 職員が一定の事由により、その職責を十分に果たすことが期待できない場合、あるいは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に、本人の意に反して不利益な変動をもたらす処分で、免職、休職、降任、降給の処分がある。</p> <p>(2) 種類と事由</p> <p>① 免職</p> <p>ア 処分の意義 職員の意に反してその職を失わせる処分</p> <p>イ 処分の事由[注1]</p> <p>a 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合</p> <p>b 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</p> <p>c その他その職に必要な適格性を欠く場合</p> <p>d 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</p> <p>ウ 処分の制限</p> <p>a 職員が公務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間並びに女性の産前産後の休業期間及びその後 30 日間は免職することができない。</p> <p>b 処分しようとするときは、原則として、処分の 30 日前に予告するか、又は 30 日以上平均賃金を支払わなければならない。[注2]</p> <p>② 休職</p> <p>ア 処分の意義 職員に職を保持させたまま一定期間職務に従事させない処分</p> <p>イ 処分の事由 [注3]</p> <p>a 心身の故障のため、長期の休養を要する場合</p> <p>b 刑事事件に関して起訴された場合</p> <p>c 条例で定める事由に該当する場合</p> <p>ウ 処分の制限 学校の校長、教員及び事務職員が結核性患者のため長期の療養を要する場合の休職期間は原則として2年とする。予算の範囲内において満3年まで延長可。 この期間において給与はその全額を支給する。</p> <p>③ 降任</p> <p>ア 処分の意義 職員をその職員が現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職に任命する処分</p> <p>イ 処分の事由 免職の事由に同じ</p> <p>④ 降給</p> <p>ア 処分の意義 職員の現に決定されている給料の額よりも低い額の給料に決定する処分</p> <p>イ 処分の事由 条例で定める事由に該当する場合</p>	<p>地公法 27、28</p> <p>地公法 28①③</p> <p>労基法 19</p> <p>労基法 20</p> <p>地公法 28②③</p> <p>地公法 27②</p> <p>教特法 14 公立の学校の事務職員の休職の特例に関する法律</p> <p>地公法 15 の 2① III</p> <p>地公法 28①③</p> <p>地公法 27②</p>
--	--



[注1] 免職及び降任事由

- 1 「勤務実績が良くない場合」は同時に懲戒処分の一事由としての「職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合」に該当する場合もある。道義的責任を追求する場合は懲戒処分を行い、そうでない場合は分限処分として行うべきであること。
- 2 「心身の故障」は、公務によるものであると公務によらないものであるとを問わないこと。
- 3 「その職に必要な適格性を欠く」とは、当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基因してその職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいい、この意味における適格性の有無は、当該職員の外部にあらわれた行動、態度から総合的にこれを判断すること。

行実昭 28. 1. 14

最高裁昭 48. 9. 14

[注2] 1 解雇予告又は予告手当 (30 日分以上の平均賃金)

職員の責に帰すべき事由により解雇する場合で、行政官庁の認定を受けた場合は、30 日前の予告又 30 日分以上の平均賃金支払をしなくてもよいこと。

労基法 20①③

※ 「職員の責に帰すべき事由」

労基法第 20 条の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものであり、当該事案を総合的に判断し、相当の理由があると認められる場合であること。

通達 (労)

昭 23. 11. 11

昭 31. 3. 1

※ 免職事由の「その職に必要な適格性を欠く場合」が常に労基法第 20 条に規定する「労働者の責に帰すべき事由」に該当するとは限らないので、免職の予告をしなければならないかどうかは、具体的事情によって判断する必要がある。

行実昭 32. 1. 11

2 予告期間の短縮

予告期間の日数は、1 日についての平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

労基法 20②

3 解雇予告又は予告手当の適用除外

労基法 21

① 日雇い入れられる者 (1 か月を超えて引き続き使用された場合を除く。)

② 2 か月以内の期間を定めて使用される者 (所定の期間を超えて引き続き使用された場合を除く。)

③ 季節的業務に 4 か月以内の期間を定めて使用される者 (所定の期間を超えて引き続き使用された場合を除く。)

④ 試の使用期間中の者 (14 日を超えて引き続き使用された場合を除く。)

[注3] 1 休職事由

行実昭 38. 10. 29


- ① 法定事由以外の本人の事由による依願休職を命ずることはできない。
- ② 刑事事件により起訴された場合は、必ず休職にしなければならないものではなく、判決確定まで引き続き休職発令を命ずる事実関係を、十分確認した場合には、係属中といえども相当の処分 (分限・懲戒) をしても差し支えないものとされている。

東京高昭 45. 4. 27

2 休職中の職員の後任発令

後任者の発令を妨げる例規による規定が無い限り、後任発令をすることができる。

行実昭 36. 12. 21

<p>(3) 手続と効果</p> <p>① 免職</p> <p>ア 処分の手続</p> <p> a 書面（辞令）を交付して行わなければならない。</p> <p> b 心身の故障の場合は医師2名を指定し、診断を行わせなければならない。</p> <p>② 休職</p> <p>ア 処分の手続</p> <p> 免職の手続に同じ。</p> <p>イ 処分の効果</p> <p> a 心身の故障の休職の場合は、3年を超えない範囲内で休養を要する程度に応じ、個々の場合について任命権者が定めた期間〔注1〕</p> <p> b 刑事事件に関し起訴された場合の休職は、当該刑事事件が裁判所に係属する間</p> <p>ウ 法律の特別の定め</p> <p> 学校の校長、教員及び事務職員が結核性疾患のため長期の療養を要する場合の休職期間は満2年とする。予算の範囲内において満3年まで延長可。給与は全額支給。</p> <p>③ 降任〔注2〕</p> <p>ア 処分の手続</p> <p> 免職の手続に同じ。</p> <p></p> <p>1 手続き及び効果については、条例で定めなければならない。</p> <p>2 不利益処分に関する説明書の交付</p> <p> 職員の意に反する不利益処分を行う場合は処分手由説明書を交付しなければならない。（企業職員、単純労務職員を除く。）</p> <p>〔注1〕 1 休職期間の満了</p> <p> 休職期間の延長を発令しない限り当然に復職するものとする。</p> <p>2 休職中における免職（退職）の可否</p> <p> 一般的には、休職の事由が消滅しない限り、休職期間中は免職することは適当ではないが、医師の診断により全快の見込みがない場合においては、休職のまま免職することもできる。</p> <p> （依願退職については休職期間中であっても発令することができる。）</p> <p>〔注2〕 1 休職と降任の二つの処分を行うことは可能である。</p> <p>2 「降任」に伴い給料の下がることは「降給」ではない。</p> <p>(4) 適用除外</p> <p>① 対象職員</p> <p>ア 条件附採用期間中の職員</p> <p>イ 臨時的に任用された職員</p> <p>② 適用除外規定</p> <p>ア 地方公務員法第27条第2項（身分保障）</p> <p>イ 地方公務員法第28条第1項～第3項（分限処分）</p> <p>ウ 地方公務員法第49条第1項、第2項（不利益処分事由説明書の交付とその請求）</p> <p>エ 行政不服審査法</p> <p>(5) 特別職の分限</p> <p>法令に特別の定がある場合を除き、条例で定めることは差し支えない。</p>	<p>規則八—一—二 54Ⅲ</p> <p>規則一一—四 7</p> <p>③</p> <p>規則八—一—二 54 Ⅱ</p> <p>規則一一—四 5①</p> <p>教特法 14</p> <p>公立の学校の事務職員の休職の特例に関する法律</p> <p>規則八—一—二 54 Ⅰ</p> <p>地公法 28③</p> <p>地公法 49①</p> <p>地公企法 39①</p> <p>地公労法附則⑤</p> <p>規則一一—四 6②</p> <p>行実昭 32. 10. 22</p> <p>行実昭 43. 3. 9</p> <p>行実昭 28. 2. 23</p> <p>地公法 29 の 2</p> <p>行実昭 28. 3. 10</p>
---	--

3 懲戒処分

(1) 懲戒処分とは

職員の地方公務員法第 29 条第 1 項各号に定める義務違反に対して、公務における規律と秩序を維持するために、任命権者が職員の道義的責任を追及して制裁として科す行政上の処分、免職、停職、減給、戒告の処分がある。

地公法 27
地公法 29



1 懲戒処分の種類の選定

懲戒処分を行うか、また、懲戒処分としてどの処分を行うかは、その処分が全く事実上の根拠に基づかないと認められるか、若しくは社会通念上著しく妥当を欠き任命権者に任された裁量権の範囲を超えるものと認められる場合を除き任命権者の裁量に任される。

最高裁昭 32. 5. 10
最高裁平 2. 1. 18

2 任命権者を異にする異動があった場合

前任命権者のときにおける行為に対しても、新任命権者において懲戒処分を行うことができる。

行実(人)昭 26. 4. 5

3 休職期間中の懲戒処分の可否

休職期間中であっても、原則として懲戒処分に付することができる。

行実(人)昭 26. 5. 14

※ 事実上懲戒処分の効果が現せない場合（休職期間中の停職処分、無給休職中の減給処分等）には、復職後において当該懲戒処分に付すこととなる。

4 一つの事件につき職員に 2 以上の懲戒処分を科することはできない。

行実昭 29. 4. 15

5 懲戒処分をした職員にさらに民法上又は地方自治法上の損害賠償を行わせることの可否

行実昭 29. 4. 15

懲戒処分をした職員に対し、さらに民法上又は自治法上の損害賠償を行わせることはできる。なお、自治法第 243 条の 2（現行第 243 条の 2 の 2）の規定により損害賠償させることができる場合は、同法の規定によるべきものである。（当該規定の責任が及ぶ場合は民法上の責任は追及されない。）

6 同一の事由について懲戒処分と分限処分を併せて行うことも可能である。

行実昭 42. 6. 15

(2) 種類と事由

① 免職 [注]

ア 処分の意義

懲罰として職員を勤務関係から排除する処分

地公法 29①

イ 処分の事由

a 地公法若しくは同法第 57 条に規定する特例を定めた法律又はこれに基づく条例、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

b 職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合

c 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行があった場合

ウ 処分の制限

職員が公務上負傷し、又は疾病にかかり、療養のために休業する期間及びその後の 30 日間並びに産前産後の女性の休業期間及びその後の 30 日間は免職することができない。

労基法 19

② 停職


ア 処分の意義



職員を一定の期間職務に従事させない処分

地公法 29①

イ 処分の事由

免職の事由に同じ。

<p>③ 減給</p> <p>ア 処分の意義 職員の給料を一定期間減額して支給する処分</p> <p>イ 処分の事由 免職の事由に同じ。</p> <p>ウ 処分の制限 企業職員、単純労務職員については、その1回の額が平均給料の1日分の半額を超え、総額が給与支払期日に支払われる給与総額の1/10の額を超えてはならない。</p>	<p>地公法 29①</p> <p>労基法 91</p>
<p>④ 戒告</p> <p>ア 処分の意義 職員の規律違反の責任を確認するとともにその将来を戒める処分</p> <p>イ 処分の事由 免職の事由に同じ。</p>	<p>地公法 29①</p>
<p></p> <p>1 処分の発令形式については、資料編「第3 11 任免等の発令形式(2) 一般職の発令 16 懲戒処分」を参照のこと。</p> <p>2 地公法に定める懲戒処分は、前記4種類(免職、停職、減給、戒告)と規定されており、懲戒処分としてこれ以外の処分を行うことはできない。しかしながら、職員が職務上の義務に違反した場合等に、事実上の処分として、訓告、口頭注意等を行うことは、制裁的実質をそなえないものである限り、差し支えないとされている。</p> <p>[注] 懲戒免職と解雇予告又は予告手当 懲戒免職をする場合、労基法第20条の解雇予告又は予告手当の手続を要するが、一般的に懲戒免職の事由は、同条ただし書の「職員の責に帰すべき事由」に該当するから行政官庁の認定を受けることにより予告又は予告手当を必要としないこととなる。</p>	<p>行実昭 34. 2. 19</p> <p>通達昭 41. 12. 6</p>
<p>(3) 手続と効果</p> <p>① 免職</p> <p>ア 処分の手続 書面(辞令)を交付して行わなければならない。</p> <p>イ 法律の特別の定め 当該処分の日から2年間は当該団体の職員になれない。</p> <p>② 停職</p> <p>ア 処分の手続 免職の手続に同じ。</p> <p>イ 処分の効果 [注1]</p> <p>a 1日以上1年以下の期間</p> <p>b 停職の期間中は無給</p> <p>③ 減給</p> <p>ア 処分の手続 免職の手続に同じ。</p> <p>イ 処分の効果</p> <p>a 1年以下の期間</p> <p>b 給料の合計額の5分の1以下に相当する額を減額 [注2]</p>	<p>規則一二一〇 5</p> <p>地公法 16Ⅱ</p> <p>規則一二一〇 5</p> <p>規則一二一〇 2</p> <p>国公法 83Ⅱ</p> <p>規則一二一〇 5</p> <p>規則一二一〇 3</p>

<p>④ 戒告</p> <p>ア 処分の手続 免職の手続に同じ。</p> <p></p> <p>1 手続及び効果については、条例で定めなければならない。</p> <p>2 処分決定に際しての留意事項</p> <p>① 所属長からの「報告書」並びに当該職員及び関係者からの「顛末書」等を提出させるなどして、速やかに事実関係を十分把握すること。</p> <p>② 懲戒審査委員会（特別職を除く。）の設置並びに当該職員に弁明の機会を設けるかどうかについては、義務づけられていないが、十分な審議を経て処分を決定すること。</p> <p>③ 任命権者によっては、時間の経過とともに、処分の軽重に変化を来たすこともあるので、処分の時期について配慮すること。</p> <p>④ 不利益処分に関する審査請求に十分対応できるものであること。</p> <p>3 処分事由説明書の交付 辞令のほかには処分事由説明書を交付すること（企業職員、単純労務職員を除く。）</p> <p>[注1] 停職の場合の処分効力発生日 辞令が交付された日の翌日に効力が発生するとされている。例えば、6月1日に辞令が交付された場合、6月2日に効力が発生し、期間の起算日も6月2日となる。</p> <p>[注2] 地方公営企業職員の減給処分については、当分の間は労基法第91条の範囲を超えないよう処置するのが適当である。</p> <p>(4) 特別職の懲戒（副市町村長等）</p> <p>① 対象の職 [注]</p> <p>ア 副市町村長 イ 選挙管理委員 ウ 監査委員、代表監査委員 エ 専門委員</p> <p>② 処分の事由</p> <p>ア 職務上の義務違反、職務怠慢 イ 信用失墜行為</p> <p>③ 処分の種類</p> <p>ア 免職 イ 500円以下の過怠金 ウ ^{けんせき} 譴責（戒告）</p> <p>④ 処分の手続 免職及び500円以下の過怠金の処分については市町村職員懲戒審査委員会の議決を経なければならない。</p> <p></p> <p>[注] 公営企業管理者 地方公共団体の長は、管理者に職務上の義務違反その他管理者たるに適しない非行があると認める場合には、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。</p>	<p>規則一二一〇 5</p> <p>地公法 29④</p> <p>地公法 49 地公企法 39 地公労法附則⑤</p> <p>民法 138、140 行実昭 45. 1. 7</p> <p>行実昭 42. 5. 1</p> <p>自治法附則 9 自治規程 12、13、15、 17、19、21、23</p> <p>行実昭 27. 2. 29</p> <p>地公企法 7 の 2⑧</p>
---	---

(5) 懲戒処分の公表

① 公表対象

次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

ア 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分

イ 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分

② 公表内容

事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

③ 公表の例外

被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等①及び②によることが適当でない認められる場合は、①及び②にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないことも差し支えないものとする。

④ 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表することも差し支えないものとする。

⑤ 公表方法

記者クラブ等への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。

平 15. 11. 10
総参-786
(懲戒処分の公表
指針について)

4 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

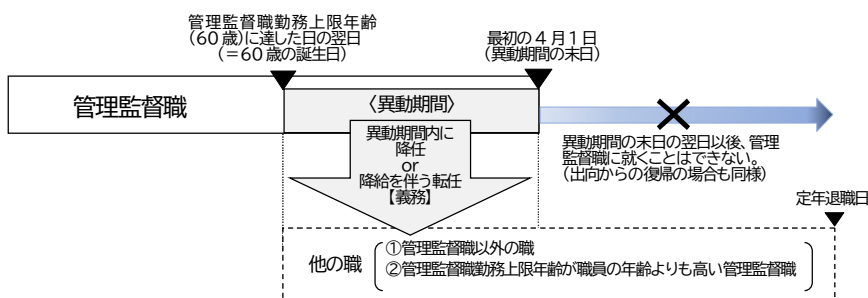
(1) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）とは

定年を 65 歳に引き上げる中で、若手・中堅職員の昇進機会を確保し、組織全体としての活力を維持するため、管理監督職の職員で管理監督職勤務上限年齢に達している者を、管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から最初の 4 月 1 日までの期間（異動期間）に他の職（管理監督職以外の職等）に降任又は降給を伴う転任をさせる制度、及び管理監督職勤務上限年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職に就けることができない制度である。

任期付職員等、任期を定めて任用される職員には適用しない。

地公法 28 条の 2
~4

<役職定年による降任等のイメージ>



(2) 管理監督職の範囲

管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職であって条例で定める職

※ 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管理監督職勤務上限年齢制を適用することが著しく不適当と認められる職については対象から除外することが可能

例：医師、歯科医師

地公法 28 条の 2
①



(3) 管理監督職勤務上限年齢

60 歳

※ 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管理監督職勤務上限年齢を 60 歳とすることが著しく不適当と認められる管理監督職については、管理監督職勤務上限年齢を 61~64 歳とすることが可能

地公法 28 条の 2
③
国公法 81 条の 2
①

<p>(4) 管理監督職勤務上限年齢制の特例（特例任用）</p> <p>① 勤務延長型特例任用</p> <p>ア 任命権者は、職務遂行上の特別な事情や職務の特殊性からみて、下記の事由に該当する場合、職員の異動期間の末日後も、異動期間中に就いていた管理監督職に引き続き就かせることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること ・ 勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること ・ 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずること <p>イ 異動期間の末日から1年以内の期間、最長3年間延長可。</p> <p>② 異動可能型特例任用</p> <p>ア 任命権者は、以下の事由に該当する場合、異動期間の末日後も、異動期間中に就いていた管理監督職に引き続き就かせるか、当該管理監督職が属する特定管理監督職群※の他の管理監督職に降任又は転任させることができる。</p> <p>※ 特定管理監督職群とは、職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職で、欠員補充ができない年齢別人員構成等の特別の事情があるものとして規則で定める管理監督職。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定管理監督職群に属する管理監督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管理監督職についての適性を有すると認められる職員（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずること <p>イ 異動期間の末日から1年以内の期間、最長5年間延長可。</p>	<p>地公法 28 の 5①</p> <p>②</p> <p>定年条例(案)9①</p> <p>地公法 28 の 5③</p> <p>④</p> <p>定年条例(案)9③</p>
--	---

<p>第5 服務</p> <p>1 服務の根本基準</p> <p>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（身分上の義務）、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない（職務上の義務）。</p> <p>2 服務の宣誓</p> <p>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。 宣誓は、職員が職務上の義務を負うことを確認し、宣言する行為である。 服務の宣誓を行うことは職員の義務であるから、職員の責に帰すべき理由によりこれを行わなかったときは、服務義務違反となる。</p> <p>3 法令等及び上司の職務命令に従う義務</p> <p>職員は、その職務を遂行するに当たって法令等に従い、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。</p> <p></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 法令等…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 (例えば各種委員会の規則、規程) 2 職務上の上司と身分上の上司 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務上の上司 … 職務上職員を指揮監督する権限を有する者（課長、所長等） ・ 身分上の上司 … 職員の任用、分限、懲戒、などの身分取扱いについて権限を有する者（市町村長、教育長等） <p>4 信用失墜行為の禁止</p> <p>職員は、地方公共団体の住民から信託を受けて、全体の奉仕者として公共の利益のために公務に従事しているものであるから、住民からの信託に背くような行為をしてはならない。職務に関連する非行はもちろんのこと、職務以外の行為であっても、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。</p> <p>5 秘密を守る義務</p> <p>職員は、在職中はもちろん退職後も職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。 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は、任命権者（退職後の場合は退職時の職に係る任命権者）の許可を得なければならない。</p> <p></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「職務上知り得た秘密」とは、職務執行上知り得た秘密を、「職務上の秘密」とは、職員の職務上の所管に属する秘密を指す。 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必要 な任命権者の許可は、法律に特別の定がある場合を除き、拒むことができない。 3 「秘密を守る義務」に違反して秘密を漏らした者に対する罰則 ⇒ 1年以下の懲役又は50万円以下の罰金 	<p>地公法 30</p> <p>地公法 31</p> <p>地公法 32</p> <p>地公法 33</p> <p>地公法 34①② 民訴法 191 刑訴法 144</p> <p>行実昭 30. 2. 18</p> <p>地公法 34③</p> <p>地公法 60 II</p>
--	--

6 職務専念義務

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なければならない。

地公法 35

職務専念義務が免除される場合

① 法律に基づくもの

- ・ 職務に従事させない処分を受けたとき（休職、停職）
- ・ 職員団体の役員として在籍専従の許可を受けたとき（在籍専従職員）
- ・ 勤務時間中に職員団体と適法な交渉をするとき
- ・ 伝染病の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかったとき
- ・ 育児休業、育児部分休業
- ・ 育児短時間勤務、介護休業、自己啓発等休業、配偶者同行休業、大学院修学休業

地公法 27～29
地公法 55 の 2①
地公法 55⑧
労安法 68
育休法

② 条例に基づくもの

- ・ 週休日、休日及び休暇（年次有給休暇、病気休暇、特別休暇等）
- ・ 休憩時間
- ・ その他特別の事由によるもの [注]



[注] 次の事由により職務専念義務の免除を受ける場合は服務監督権者の承認を必要とする。

- ① 研修を受ける場合
- ② 厚生に関する計画の実施に参加する場合
- ③ 特別職又は他の地方公共団体の職を兼ねその職に関する事務に従事する場合
- ④ 市（町村）行政の運営上その地位を兼ねることが特に必要と認められる団体の役職員の地位を兼ね、その事務に従事する場合
- ⑤ 措置要求、不利益処分に関する審査請求又はその審査に当事者として出頭を求められた場合
- ⑥ 公務災害補償に関する審査請求又は再審査請求及びその審査に出頭を求められた場合
- ⑦ 上記以外で市町村長が認める場合

職専免条例 2
職専免規則 2

7 政治的行為の制限

(1) 禁止される行為

① 政治的団体の結成等に関与する行為

- ア 政党その他の政治的団体の結成に関与すること。
 - イ 政党その他の政治的団体の役員となること。
 - ウ 政党その他の政治的団体の構成員となるように又はならないように勧誘運動をすること。
- ※ 全区域で上記の政治的行為が禁止される。




地公法 36①



行実昭 26. 3. 30

② 特定の政治的目的をもって行う政治的行為

- ア 政治的目的
 - a 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
 - b 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

地公法 36②

<p>イ 政治的行為</p> <p>a 公の選挙又は投票において投票するように、又はしないように勧誘運動すること。</p> <p>b 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。</p> <p>c 寄附金その他の金品の募集に関与すること。</p> <p>d 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。</p> <p>e その他条例で定める政治的行為</p> <p>※ a～c及びeの行為については、当該職員の属する地方公共団体の区域において、また、dの行為については、全区域で禁止されている。</p>	
<p>(2) 政治的行為の制限の特例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業職員… 地公法第 36 条（政治的行為の制限）の規定は一定の職員以外には適用されない。[注] ・ 単純労務職員… 地公法第 36 条（政治的行為の制限）の規定は適用されない。 ・ 公立学校の教育公務員… 当分の間、地方公務員の規定によらず、国立学校の教育公務員の例による。（罰則の適用なし） 	<p>地公企法 39② 地公労法 17② 地公労法附則⑤ 教特法 18</p>
<p> [注] 一定の職員…地方公営企業の管理者及び職制上これを直接に補佐する職員等のこと。</p>	<p>地公企法 39②の規定に基づき 地方公共団体の長が定める職の 基準に関する政令 昭 40. 8. 12 政令 278</p>
<p>(3) 公職選挙法による制限</p> <p>職員（企業職員（一定の職員以外）、単純労務職員を除く）は在職中、公職（国会議員、地方公共団体の議会議員、地方公共団体の長）の候補者となることができない。</p> <p>また、その地位を利用した選挙運動及び公職の候補者を推薦する目的を持ってする一定の行為をすることができない。</p>	<p>公選法 89 公選法 90 公選法 136 の 2①</p>
<p></p> <p>1 校長、教員については教育者としての地位を利用した選挙運動は禁止。 選挙管理委員会の委員及び職員、徴税吏員等については、地位利用以外の選挙運動も禁止。</p> <p>2 違反した場合の罰則 ⇒ 2年以下の禁錮又は 30 万円以下の罰金</p>	<p>公選法 137 公選法 136 公選法 239 の 2</p>
<p>(4) 政治資金規正法による制限</p> <p>職員（企業職員（一定の職員以外）、単純労務職員を除く）は、政治資金規正法により、次の行為が制限される。</p> <p>① その地位を利用して、政治活動に関する寄附を求め、若しくは受け、若しくは自己以外の者がする政治活動に関する寄附に関与すること。</p> <p>② その地位を利用して、政治資金パーティーに対価を支払って参加することを求め、若しくは政治資金パーティーの対価の支払いを受け、若しくは自己以外の者がするこれらの行為に関与すること。</p>	<p>政治資金規正法 22 の 9①V</p>
<p></p> <p>違反した職員及び職員に対しその行為を求めた者に対する罰則 ⇒ 6月以下の禁錮又は 30 万円以下の罰金</p>	<p>政治資金規正法 26 の 4 III IV</p>

<p>(5) 職員以外の者の職員に対するあおり、そそのかしの禁止 何人も地公法第 36 条第 1 項及び第 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、若しくはあおってはならない。</p>	地公法 36③
<h2>8 争議行為等の禁止</h2>	
<p>① 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する同盟罷業、怠業、その他の争議行為、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。</p> <p>② 何人も争議行為・怠業的行為の企画、共謀、そそのかし、若しくはあおってはならない。</p>	地公法 37
	
<p>企業職員、単純労務職員については、地公法第 37 条の規定を地公企法第 39 条で適用除外しているが、地公労法第 11 条（争議行為の禁止）で別途、規定している。</p>	地公企法 39 地公労法 11
<h2>9 営利企業等の従事制限</h2>	
<p>職員は、任命権者の許可を受けなければ、①～③の行為を行うことはできない。[注1]</p> <p>① 営利を目的とする私企業（※商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（営利企業））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（又は地方公共団体）の規則で定める地位を兼ねること。[注2]</p> <p>② 自ら営利を目的とする私企業（※営利企業）を営むこと。[注3]</p> <p>③ 報酬を得て事業又は事務に従事すること。[注4] [注5]</p>	地公法 38
	
<p>[注1] 非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及びフルタイム会計年度任用職員を除く。）については、制限されない。</p>	地公法 38①
<p>[注2] 農業協同組合、消費生活協同組合等は営利を目的とする会社、その他の団体に該当しない。ただし、役員として報酬を受ける場合は③に該当する。</p>	行実昭 26. 5. 14
<p>[注3] 営利を目的とする農業も含まれる。</p>	行実昭 26. 5. 14
<p>[注4] 1 「報酬」とは、労働の対価として支払われる給付をいい、講演料や原稿料などの謝金はこれには該当しない。</p>	行実昭 32. 10. 22
<p>2 住職神官である職員の葬儀法要等を営む際の布施等も社会通年上「報酬」とは考えられない。</p>	行実昭 26. 6. 20
<p>[注5] 教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者が認める場合には、給与を受け、又は受けなくてその職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。</p>	教特法 17①
<h2>10 特別職の服務</h2>	
<p>特別職の職員には、法律に特別の定めがある場合を除き、地方公務員法は適用されないが、特別職の職員が一般職の事務取扱を兼ねる場合は、一般職に属する地方公務員として同時に地方公務員法の全面的適用を受ける。</p> <p>主な特別職の服務については、資料編「4 特別職の服務に関する規定」参照。</p>	地公法 4 行実昭 26. 5. 10

第6 職員の利益の保護（不利益の救済）

1 措置要求

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（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。

地公法 46

(1) 措置要求のできる者

地公法 46

① 現職の一般職の職員（企業職員、単純労務職員を除く。）に限る。

地公企法 39①

※ 条件付採用期間中の職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員も含まれる。

地公労法附則⑤

② 職員が選任した代理人

行実昭 32. 3. 1

代理人は職員であることを要しない。

行実昭 26. 10. 24

(2) 措置要求のできる事項の範囲

① 給与、勤務時間その他の勤務条件に関するもの。

地公法 46

② 現在の勤務条件そのものでなくても、これに関するもので合理的な理由のあるもの。

行実昭 35. 9. 19

③ 個々の勤務条件でなくても、当該地方公共団体の職員全体の勤務条件に関するもの。

行実昭 26. 8. 15

※ すでに判定が下された事案と同一内容についても要求できる。

行実昭 34. 3. 5



1 措置要求は、職員が共同して行うこともできるが、職員団体は職員でないため措置要求できない。

行実昭 26. 11. 21

2 措置要求のできない事項

行実昭 26. 10. 9

退職者の退職時の退職手当、年金等、公務災害補償の実施に関する事、不利益処分に関する審査請求事項（措置要求と競合する場合は、どちらがより適当に解決されるかで決まる）、服務・勤務評定・定数・予算に関する事。

行実昭 27. 1. 9

行実昭 27. 4. 2

行実昭 33. 5. 8

※ 「服務に関する事」が同時に「給与、勤務時間その他の勤務条件に関する」

行実昭 33. 10. 23

ものであれば、地公法第 46 条の規定により勤務条件に関する措置の要求を

行実昭 34. 9. 9

することができる。

3 措置要求できる事項については、自治法第 206 条による給与その他の給付に対する審査請求をすることができない。

自治法 206

行実昭 27. 7. 15

(3) 措置要求の手続

地公法 46、48

人事委員会（公平委員会）の定める規則に従い、人事委員会（公平委員会）に対し要求すること。

※ 措置要求の申出を故意に妨げた者の罰則：3 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金

地公法 61V



宮城県人事委員会に公平委員会の事務を委託している場合

地公法 7④

宮城県人事委員会の定める規則に従い宮城県人事委員会に対し要求すること。

2 審査請求

職員は、懲戒その他その意に反して不利益な処分を受けたときは、人事委員会（公平委員会）に対してのみ審査請求をすることができる。

地公法 49 の 2①

(1) 審査請求のできる者

地公法 29 の 2①

① 不利益処分を受けた職員

地公企法 39①③

※ ただし、条件附採用期間中の職員、臨時的任用職員、企業職員、単純労務職員は審査請求できない。

地公労法附則⑤

② 代理人（1の（1）②に同じ）

行実昭 28. 6. 29

(2) 審査請求のできる事項の範囲

地公法 49②

分限、懲戒等、職員が意に反して不利益な処分を受けたと思うこと。

行実昭 39. 2. 10

不利益処分であっても職員の身分ないし地位等に関して何らかの法律上の効果も生じさせない処分（営利企業従事の不許可処分、職員団体の専従不許可処分、休暇不承認処分など）は審査請求の対象となる不利益処分とはならない。

(3) 審査請求の手続

人事委員会（公平委員会）の定める規則に従い、人事委員会（公平委員会）に対し請求して行う。

地公法 8①X、8②II、49 の 2①

※・ 人事委員会（公平委員会）の審査の結果に基づく指示に故意に従わない者の罰則⇒ 1年以下の懲役又は50万円以下の罰金

地公法 60III

・ 正当な理由なく証言を拒否した者、偽証、書類不提出、虚偽の事項を記載した書類等を提出した者の罰則⇒ 3年以下の懲役又は100万円以下の罰金

地公法 61 I

3 苦情処理等（企業職員・単純労務職員の救済）

措置要求、審査請求の適用がない企業職員及び単純労務職員には以下の救済措置がある。

地公企法 39①

① 苦情処理共同調整会議に申出

地公労法

② 労働委員会へ調停・仲裁の申請

7、13～15

③ 裁判所への出訴



1 苦情処理共同調整会議は、地方公営企業等を代表する者及び職員を代表する者各同数をもって構成する。組織その他苦情処理に関する事項は団体交渉で定める。

地公労法 13

2 労働委員会の調停・仲裁の申請は不利益処分が不当労働行為に該当する場合に行うことができる。

地公労法 14、15
労組法 7、27

4 不当労働行為に対する救済

(1) 不当労働行為

使用者は次の行為をしてはならない。

- ① 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- ② 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- ③ 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- ④ 労働者が労働委員会に対し使用者が労働組合法 7 条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し同法第 27 条の 12 第 1 項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

(2) 企業職員・単純労務職員の救済

使用者が不当労働行為に当たる行為をしたときは、企業職員は労働委員会に対し不当労働行為の申立てをすることができる。

ただし、単純労務職員については、企業職員の単純労務職員に限り、労働委員会に対し不当労働行為の申立てをことができ、企業職員以外の単純労務職員は、労働組合に関する事項の申立てに限り、行うことができる。


(3) 一般職員の救済

一般職員には労組法が適用されないことから、労働委員会に対する不当労働行為の申立てはできない。職員が不利益な取扱いを受けた場合に「不利益処分審査請求」をすることができる。地公法第 56 条と労組法第 7 条に定める不当労働行為の禁止とその趣旨は同じ。

労組法 7

地公企法 36、39
地公労法 4
労組法 7、27

地公法 49 の 2、
56、58①
通知昭 26. 1. 10

<h2>5 訴訟（裁判所による救済）</h2>	
<p>(1) 一般職員 職員は、不利益処分の取消又は審査請求に係る人事委員会（公平委員会）の判定の取消を求めて提訴することができる。</p>	行訴法 8
<p>(2) 企業職員・単純労務職員 企業職員及び単純労務職員は、不利益処分の取消又は不当労働行為の申立てに関する労働委員会の判定の取消を求めて提訴することができる。</p>	行訴法 8
	
<p>1 審査請求前置主義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職員については、不利益処分の取消の訴えは、地公法第 49 条の 2 に基づく審査請求を行い、人事委員会（公平委員会）の判定を経た後でなければすることができない。 ・ 企業職員、単純労務職員には審査請求の制度が適用されないため、審査請求前置主義の対象とならない。 	地公法 51 の 2 行訴法 8① 地公企法 39①③
<p>2 審査請求前置主義の特例 次の場合には、人事委員会（公平委員会）の判定を待たずに訴えを提起することができる。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 審査請求があった日から 3 ヶ月を経過しても裁決がないとき ② 処分、処分の執行又は手続の続行により生ずる著しい損害を避けるため緊急の必要があるとき ③ その他裁決を経ないことにつき正当な理由があるとき 	行訴法 8②
<p>3 提訴することができる者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事委員会の判定につき任命権者や地方公共団体の機関側に不服があっても訴えを提起することはできない。ただし、人事委員会の判定につき職員が訴えを提起し裁判において当該判定が取り消された場合、任命権者や地方公共団体の機関は控訴することができる。 ・ 不当労働行為に関する都道府県労働委員会又は中央労働委員会の判定に対しては、使用者（任命権者や地方公共団体の機関）が訴えを提起することができる。 	行実昭 27. 1. 9 労組法 27 の 19 ①②
<p>(3) 出訴期間</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 処分又は裁決があったことを知った日から 6 ヶ月を経過したときは、提起することができない。ただし、正当な理由があるときは、この限りでない。 ② 処分又は裁決の日から 1 年を経過したときは提起することができない。ただし、正当な理由があるときはこの限りでない。 	行訴法 14

6 副市町村長等の特別職の不利益救済

(1) 審査請求

行政庁の処分不服がある者は、審査請求をすることができる。法律又は条例に定めがある場合を除くほか、処分をした行政庁に上級行政庁がない場合は、処分をした行政庁に対して審査請求を行う。

不服審査法 2、4

(2) 審査請求期間

① 処分についての審査請求は、処分があったことを知った日の翌日から起算して3月を経過したときは、することができない。ただし、正当な理由があるときは、この限りではない。

不服審査法 18

② 処分についての審査請求は、正当な理由がある場合を除き、処分があった日の翌日から起算して1年を経過したときは請求することができない。

第7 地方公務員の労働基本権

1 職員の労働基本権の制限

(1) 職員の労働基本権

地方公務員法では、全体の奉仕者である職員が住民に対して同盟罷業や怠業その他の争議行為を行うことにより、地方公共団体の機関の活動能率を低下させてはならないとされており、その労働基本権についても各々の法令により制限がなされている。(資料編「1 地方公務員の労働関係法適用一覧」参照)

地公法 37

(2) 職員の労働基本権と制限される内容

区分	団結権	団体交渉権	争議権
企業職員 単純労務 職員	労働組合制度 (単純労務職員は職員 団体を結成し、また加 入することもできる。)	団体交渉権が保障さ れている。(ただし、 契約効力には一定の 制限がある。)	争議行為は禁止 されている。
警察職員 消防職員	団結が禁止されている [注]	—	争議行為は禁止 されている
その他の 職員	職員団体制度	当局と交渉すること はできるが、団体協 約を締結する権利は 有しない。	争議行為は禁止 されている。

地公企法 39①
地公労法附則⑤
地公労法 5①
地公労法 7～10
地公労法 11①
地公法 52⑤

地公法 52
地公法 55
地公法 37①



[注] 消防職員委員会の設置

消防職員委員会は、消防職員の中から指名された委員によって構成され、消防職員から提出された意見を審議し、消防長に意見を述べるための組織である。消防職員には団結権が認められず、消防職員によって組織された団体が当局と団体交渉を行うことはできないが、消防職員の給与、勤務時間その他勤務条件及び厚生福利に関することを当該委員会で審議することができる。

消組法 17

2 職員団体・労働組合

(1) 職員団体の結成

地方公共団体の職員は、その勤務条件の維持改善を図ることを目的として各々の制度に応じ、職員団体（職員組合若しくは労働組合）を結成することができる。ただし、警察職員及び消防職員においては、その職責上、国民の生命、財産を守るという任務を遂行するにあたり、とりわけ厳しい服務規律、上命下服の規律を維持する必要があるため、職員団体の結成が認められていない。

地公法 52
地公労法 5①
地公労法附則 5

(2) 職員団体制度及び労働組合制度の性格の相違

事 項	職員団体制度	労働組合制度
団体の結成・加入	オープン・ショップ制がとられている。	オープン・ショップ制がとられている。
管理監督者の組合加入	管理職員等は、その他の職員とは同一の職員団体を組織することができず、両者が構成員として混在する団体は地公法上の職員団体ではない。 (管理職員等は独自に職員団体を結成することができる)	使用者の利益代表者の参加を許す団体は労組法上の労働組合ではない。 (利益代表者は、労組法上の労働組合を結成することはできない。)
管理監督者の範囲	管理職員等の範囲は、それぞれの人事委員会（公平委員会）規則で定める。	使用者の利益代表者の範囲は、都道府県労働委員会が認定して告示する。
交渉の応諾義務	地方公共団体の当局は、登録職員団体からの交渉申入れに応ずべき地位に立つ。	使用者が労働組合との団体交渉を正当な理由がなく拒むことは、不当労働行為である。
勤務時間中の交渉	適法な交渉は勤務時間中においても行うことができる。この場合、条例で定める場合を除き、給与を受けることはできない。	労働時間中の交渉について給与を支給したとしても、不当労働行為としての経理上の援助にはならない。
交渉事項	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はできない。	地方公営企業の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。
協定等の締結及びその効力	職員団体と当局との交渉において、団体協約を締結することはできない。ただし、勤務条件等に関し、職員団体と当局が合意に達した時は条例等に抵触しない限りにおいて、書面による協定を結ぶことができる。協定は、双方において誠意と責任をもって履行しなければならない。	労働組合は使用者と労働協約を締結しうる。 労働協約は、労働契約に優先する効力を有し、いわゆる一般的拘束力及び地域的拘束力を有する。 ただし、条例に抵触する協約は抵触する限りにおいて効力を有さず、予算上又は資金上不可能な支出を内容とする協約も抵触しなくなるために必要な条例改正等や予算要求に係る議案を議会に付議し、議決を求めなければならない。 規則その他の規程に違反する協約が締結されたときは、それらの規定について必要な改正を行うべきこととされている。

地公法 52③
地公労法 5①
地公法 52③
労組法 2 I

地公法 52④
地公労法 5②

地公法 55
労組法 7 II

地公法 55⑧
地公法 55 の 2⑥
労組法 7 III

地公法 55③
地公労法 7

地公法 55②
地公法 55⑨
地公法 55⑩
労組法 6、14～18
地公労法 8～10

3 職員団体との交渉

職員団体と当局との交渉は、秩序正しく行われる必要があることから、次のような事項が規定されている。

- ① 交渉の当事者・・・職員団体と地方公共団体の当局[注1] 地公法 55①⑤
- ② 交渉事項 [注2] 地公法 55①③
 - ア 給与、勤務時間その他の勤務条件に関するもの
 - イ 勤務条件に附帯して社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に関するもの
 - ※ 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対象とすることができない。
- ③ 交渉申入れ・・・適法な交渉申入れに当局は応諾する義務がある。 地公法 55①
- ④ 予備交渉・・・員数、議題、時間、場所及びその他必要な事項をあらかじめ取り決める必要がある。[注3] 地公法 55⑤
- ⑤ 交渉打切 地公法 55⑦
 - ア 予備交渉の内容と適合しないこととなったとき
 - イ 他の職員の職務の遂行を妨げることとなったとき
 - ウ 地方公共団体の事務の正常な運営を阻害することとなったとき
- ⑥ 勤務時間内の交渉・・・適法な交渉は、勤務時間中に行うことができる。 地公法 55⑧
- ⑦ 書面協定・・・法令、条例、規則、規程に抵触しない限り書面協定を結ぶことができる。書面協定は、双方において誠意と責任をもって履行しなければならないこと。 地公法 55⑨⑩



[注1] 交渉の当事者

- ① 当局側 地公法 55④⑤

交渉事項を適法に管理し又は決定することのできる当局の指名する者。
- ② 職員団体側 地公法 55⑤⑥

職員団体とその役員の中から指名する者。
特別の事情があるときは役員以外の者を指名することができる。ただし、交渉の特定事項について適法な委任を職員団体から受けたことを文書で証明できる者でなければならない。

[注2] 交渉事項と書面協定

職員団体と地方公共団体の交渉は書面協定を結ぶことができるが、団体協約を締結することはできない。 地公法 55②⑨

[注3] 予備交渉を経ない交渉の申入れ

適法な交渉の申入れではないので、交渉に応ずべき地位には立たない。 地公法 55①⑤
大阪高昭 61. 7. 29

4 職員の行為の制限

(1) 組合専従

職員が組合専従となることは原則できない。ただし、例外として任命権者の許可を受けて登録職員団体の役員として専従することができる。

地公法 55 の 2①

(2) 組合活動

職員は条例で定める場合を除き、給与を受けながら組合活動を行うことができない。条例で定める場合は下記のような特別の合理的な理由がある場合に限られる。

地公法 55 の 2⑥
職員団体のための
職員の行為の制限
の特例に関する条
例 2

① 適法な交渉を行う場合

② 休日、代休日、年休、休職の期間において、職員団体のためその業務を行い活動する場合



1 専従者の身分取扱い等

① 許可期間は、当分の間職員としての在職期間を通じて7年以下の範囲で人事委員会（公平委員会）規則で定める期間であること。（企業職員、単純労務職員の労働組合の専従期間を含む。）

地公法 55 の 2③
地公法附則⑳

② 身分は休職者とし、いかなる給与も支給されない。また、退職手当の算定基礎となる勤続期間に算入されない。

地公法 55 の 2⑤

2 企業職員、単純労務職員の場合

① 組合専従については、一般職員と同様の扱いであり、許可期間については、当分の間7年以下の範囲内で労働協約で定める期間とする。

地公労法 6③
地公労法附則④

② 組合活動については、給与を支給して組合活動をさせることは不当労働行為として原則として禁止される。

労組法 7Ⅲ

5 不利益取扱いの禁止

職員が職員団体に所属し、又は所属しなかったことにより不利益を被ることのないよう、職場における民主主義の確立、及び職員の労働基本権を保障するため、次の事項が規定されている。

① 職員団体に属していないという理由で勤務条件に関する不満の表明又は意見の申出の自由を否定されないこと。

地公法 55⑪

② 職員団体の構成員であること、これを結成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理由で不利益な取扱いを受けないこと。

地公法 56

6 労働法の適用

職員に適用される労働基準法及び労働組合法の規定は次のとおりとされている。

(1) 労働基準法

区 分		労働基準法の適用されない条文	監督機関
特 別 職	労働者に該当しない者 [注]	全条文	
	労働者に該当する者	第 75 条～第 88 条（災害補償）	労働基準監督機関
一 般 職 員	非現業 労基法別表第 1 の 11 号（郵便、電話又は電話の事業）、12 号（教育、研究又は調査の事業）及びその他別表第 1 に含まれない官公署の事業に従事する者（企業職員、単純労務職員を除く）	第 2 条（労働条件の決定） 第 14 条第 2 項及び第 3 項（契約期間等） 第 24 条第 1 項（賃金の支払） 第 32 条の 3～第 32 条の 5（変形労働時間） 第 38 条の 2 第 2 項及び第 3 項（事業場外労働時間） 第 38 条の 3、38 条の 4（裁量労働制） 第 39 条第 6 項～第 8 項（年休の計画的付与） 第 41 条の 2（高度プロフェッショナル制度） 第 75 条～第 88 条（災害補償） 第 89 条～第 93 条（就業規則） 第 102 条（司法警察官の権限）	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）
	現業 上記以外の者（企業職員、単純労務職員を除く）	第 2 条（労働条件の決定） 第 14 条第 2 項及び第 3 項（契約期間等） 第 24 条第 1 項（賃金の支払） 第 32 条の 3～第 32 条の 5（変形労働時間） 第 38 条の 2 第 2 項及び第 3 項（事業場外労働時間） 第 38 条の 3、第 38 条の 4（裁量労働制） 第 39 条第 6 項～第 8 項（年休の計画的付与） 第 41 条の 2（高度プロフェッショナル制度） 第 75 条～第 88 条（災害補償） 第 89 条～第 93 条（就業規則）	労働基準監督機関
一 般 職	企業職員	第 14 条第 2 項及び第 3 項（契約期間等） 第 75 条～第 88 条（災害補償）	同上
	単純労務職員	同上	同上

労基法 9

地公災法 67①

地公法 58③⑤

地公法 58③⑤

地公労法 17①

地公企法 39①

地公労法附則⑤

労基法 9



[注] 労働基準法上、労働者とは使用者と使用従事関係にある者をいうこと。

(2) 労働組合法

区 分		労働組合法の適用されない条文	特 例		
			労働組合法の原則	地公労法による特例	
特別職	労働者に該当しない者	全条文	——	——	労組法 3
	労働者に該当するもの	なし	——	——	
一 般 職	一般職員	全条文	——	——	地公法 58①
	企業職員 単純労務職員 (職員団体を結成しているときは一般職員と同様)	第 5 条第 2 項第 8 号 (同盟罷業の決定) 第 7 条第 1 号ただし書 (ユニオン・ショップ、クローズド・ショップの認容)	オープン・ショップ、クローズド・ショップ、ユニオン・ショップのいずれもできる。[注]	オープン・ショップが強制されている。	地公労法 4、5 労組法 7 I
			在籍専従役員の在籍期間は、当事者 (労使双方) に任されている。	在籍専従役員は職員としての期間を通じて 5 年 (当分の間、7 年以下の範囲内で労働協約で定める期間) を超えることができない。	
		第 8 条 (争議行為による損害賠償の免責) 第 18 条 (労働協約の地域的拘束力)	労働協約に定める基準に違反する労働契約の部分は無効とされている。	条例に抵触する協定は、当該条例が改正又は廃止されるまでは、抵触する限度において効力を生じない。	労組法 16 地公労法 8
				規則その他の規程に抵触する協定が締結されたときは、速やかに当該規程の改正又は廃止の措置をとらなければならない。	地公労法 9
			予算上、資金上不可能な支出を内容とする協定は、議会によって所定の行為がなされるまでは効力を生じない。	地公労法 10	
		同盟罷業その他の争議行為が認められている。	同盟罷業その他の争議行為は禁止されている。	憲法 28 労組法 5②VIII 地公労法 11、12	



[注]

- オープン・ショップ : 労働組合の加入・不加入が労働者雇用の条件ではなく、労働者の任意である制度
- クローズド・ショップ : 特定の労働組合への加入を雇用条件とし、組合員の資格を失った時点で解雇される制度
- ユニオン・ショップ : 雇用されてから一定期間内に特定の労働組合に加入することを要し、組合員の資格を失った時点で解雇される制度

第8 安全衛生

1 安全衛生

職員の区分		労働安全衛生法の適用されない条文	監督機関
特別職	労働者に該当しない者 [注1]	全条文	
	労働者に該当する者	なし	労働基準監督機関
一般職	非現業 労基法別表第1の11号（郵便、電話又は電話の事業）、12号（教育、研究又は調査の事業）及びその他別表第1に含まれない官公署の事業に従事する者（企業職員、単純労務職員を除く）	第6条～第9条（労働災害防止計画） [注2] 第66条の8の4（高度プロフェッショナル制度に係る長時間労働者に対する医師による面接指導） 第92条（労働基準監督官の司法警察員としての権限）	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）
	現業 上記以外の者（企業職員、単純労務職員を除く）	第66条の8の4（高度プロフェッショナル制度に係る長時間労働者に対する医師による面接指導）	労働基準監督機関
	企業職員	なし	労働基準監督機関
	単純労務職員	なし	労働基準監督機関



安全衛生管理体制

事業者は、一定の業種や規模に応じて、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、産業医等を置かなければならず、また、必要に応じて安全委員会、衛生委員会を設けなければならない。この場合において、安全委員会、衛生委員会の両方を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて「安全衛生委員会」を設置することができる。

[注1] 労働者とは、使用者と使用従属関係にある者のことをいう。

[注2] 非現業の職員について、労働災害防止計画に関する規定が適用されないのは、人事委員会または地方公共団体の長が、安全衛生の企画を行うものとされているためである。

労安法2

地公法58②
地公法58③

地公法58⑤

地公企法39①

地公労法附則⑤

労安法10～19

労基法9
労安法2

II 勤務時間・休日・休暇

第1 給与以外の勤務条件の決定

1 勤務条件の規定方法

- | | |
|--|-----------------------|
| ① 一般行政職員・・・ 条例による。ただし、国及び他の地方公共団体との権衡を失しないように適当な考慮を払うこと。 | 地公法 24④⑤ |
| ② 県費負担教職員・・・ 県教育委員会が定める条例による。 | 地教行法 42 |
| ③ 企業職員（簡易水道職員も準用される）
・・・ 団体協約又は企業管理規程等による。 | 地公企法 10、39
地公労法 17 |
| ④ 単純労務職員・・・ 団体協約又は規程等による。 | 地公労法附則⑤ |
| ⑤ 消防職員・・・ 消防組織法に定めるものを除くほか、一般行政職員と同じ。 | 消組法 16 |

2 労働基準法等の適用

(1) 労働基準法及び船員法の適用

地方公務員には労働基準法及び船員法が適用されるので、勤務条件の決定に際しては、労働基準法及び船員法の規定する基準を下回らないようにしなければならない。[注]

地公法 58③



[注] 1 労働基準法に規定されている勤務条件は最低基準のものであるから、この基準を上回る勤務条件を条例、団体協約又は規程等で定めることは差支えない。なお、労働基準法の基準を理由として労働条件を低下させてはならない。

労基法 1

2 地方公務員の勤務条件の決定に際しては国家公務員との権衡を失しないように適当な考慮を払うこととされているが、国家公務員には労働基準法及び船員法が適用されない点に留意する必要がある。

国公法附則 6

(2) 労働時間等に関する規定の適用除外

下記の者については、労働基準法に規定する労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しない。

労基法 41
行実（労）

ただし、深夜業に関する規定及び年次有給休暇に関する規定は適用される。

昭 22. 11. 26

① 農業、畜産、養蚕又は水産の事業に従事する者

通達（労）

② 管理監督的地位にある者又は機密の事務を取扱う者

昭 22. 9. 13

（具体例）

行実（労）

- ・ 部長、課長等勤務条件の決定について任命権者と一体的な立場にある者
- ・ 秘書等任命権者又は管理監督の地位にある者の活動と一体不可分である者

昭 22. 12. 15

③ 監視勤務又は断続的勤務に従事する者で任命権者が行政官庁の許可を受けた者

（具体例）

- ・ 守衛、メーター監視等、原則として一定部署にあつて監視をするのを本来の業務とし、常態として身体又は精神的緊張の少ないもの
- ・ 休憩時間は少ないが手待時間の多い者で、特に危険な業務、精神的緊張の高いものを除き一般的には、手待時間が実作業時間と同等又はそれ以上である者（宿日直勤務者）

第2 勤務時間

1 勤務時間

(1) 原則

実働（休憩時間除く）1日8時間以内、1週40時間以内。

→ 月曜日から金曜日に1日7時間45分勤務

労基法 32
勤務時間法 6②

(2) 1ヶ月単位の変形労働時間制

4週間を平均し、1週間で40時間以内であれば、条例で定めることにより

- ・ 特定日に8時間
- ・ 特定週に40時間

を超えてもよい。

労基法 32 の 2

(3) 育児短時間勤務職員

1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分。

育休法 10

(4) 定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用短時間勤務職員

4週間を超えない期間につき1週間あたり15時間30分～31時間の範囲内、1日あたり7時間45分以内。

勤務時間法 5②
勤務時間法 6②
R3 国公法改正附則 7⑨



勤務時間の取扱い

① 継続勤務はたとえ暦日を異にする場合でも1勤務として扱う。

通知（労）

昭 63. 1. 1

労基法 38 の 2①

② 勤務箇所外における勤務時間の取扱い

出張した場合、その他勤務箇所外で勤務する場合には、使用者が別段の指示（黙示の指示を含む。）をした場合を除き、通常の勤務時間を勤務したものとみなす。

③ 勤務箇所を異にする場合の勤務時間の取扱い

労基法 38①

勤務箇所を異にする場合においても勤務時間に関する規定の適用は通算される。

2 休憩時間

(1) 休憩時間とは

労働者が権利として労働から離れることを保障された時間である。休憩時間は勤務時間から除かれ、給与の対象とはならない。[注1]

通達（労）
昭 22. 9. 13

(2) 付与時間 [注2]

- ・ 勤務時間6時間超 : 最低 45 分
- ・ 勤務時間8時間超 : 最低 1 時間

労基法 34①

(3) 休憩時間の原則

休憩時間の原則	労基法上の適用除外 [注3]
① 勤務時間の途中に与えること	
② 一斉に与えること	1 下記の事業に従事する職員 <ul style="list-style-type: none"> ・ 道路、船舶等の事業 ・ 商業 ・ 金融、集金、広告等の事業 ・ 映画、演劇等、興行の事業 ・ 電気通信の事業 ・ 病院、保健所等、保健衛生業 ・ 宿泊施設、観光施設等、接客娯楽業 ・ 非現業の官公署の業務 2 条例（企業職員、単純労務職員については書面協定）で定めた場合
③ 自由に利用させること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 消防吏員、常勤の消防団員、准救急隊員 ・ 児童福祉施設（乳児院、児童養護施設等）で児童と起居を共にする者で行政官庁の許可を受けたとき

労基法 34①

労基法 34②、40
別表 1
労基則 31

労基法 34②
地公法 58④
労基法 34③
労基則 33



[注1] 単に作業に従事しない手待ち時間は休憩時間には含まれない。

通達（労）
昭 22. 9. 13

[注2] 時間外勤務の場合の休憩時間

- ・ 1 勤務の実労働時間が8時間を超える場合、所定労働時間の途中に与えられる休憩時間を含めて少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない。
- ・ 8時間を超える時間が何時間であっても、1時間の休憩時間を与えれば、労基法違反とはならない。

行実（労）
昭 26. 10. 23
行実（労）
昭 22. 11. 27

[注3] 下記の職員には労基法上、休憩時間の規定が全面的に適用されない。

- ① 農業、畜産業、養蚕業、水産業に従事する者
 - ② 管理監督的地位にある者・機密の事務を取扱う者
 - ③ 監視・断続的労働に従事する者で使用者が行政官庁の許可を受けたもの
 - ④ 交通事業の乗務員で長距離を継続して常務する者
 - ⑤ 短距離の乗務員で勤務中の停車時間等の合計が休憩に相当する時間となる者
- ※ 上表の適用除外者及び上記①～⑤の者については、休憩時間の原則を適用しない勤務条件を定めても労基法違反とはならないが、労基法上適用除外であることを理由として勤務条件を低下させることはできない。

労基法 41

労基則 32

労基法 1

3 フレックスタイム制

(1) フレックスタイム制とは

職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がないと認める範囲で、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、当該職員の勤務時間を割り振ることができる制度。

勤務時間法 6
③④

(2) 適用対象職員

原則として全ての職員が対象となる。

※ その内、小学校6年生までの子を養育する職員又は介護休暇の対象となる介護を行う職員（以下「育児又は介護を行う職員」という。）については、単位期間等が別に規定されている。

勤務時間法 6
③④

(3) 勤務時間の割振り

① 任命権者は、始業及び終業の時刻について一般的な職員からの申告を考慮し、公務に支障がないと認める場合に4週間を超えない範囲で単位期間ごとの期間につき、1週間当たり38時間45分となるように勤務時間を割り振ることができる。

勤務時間法 6
③④

② 任命権者は、週休日並びに始業及び終業の時刻について、育児又は介護を行う職員の申告を考慮して、週休日に加えて当該職員の週休日を設け、勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、単位期間ごとの週休日に加えて当該職員の週休日を設け、1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。



- 1 割振りは、単位期間が始まる前日までに行う
- 2 割振りは、15分を単位として行う。

職職 328 第3⑫
職職 328 第3⑩

(4) 単位期間等

	一般的な職員	育児又は介護を行う職員
①単位期間	4週間（155時間00分）	下記①～④で選択可能 ①1週間（38時間45分） ②2週間（77時間30分） ③3週間（116時間15分） ④4週間（155時間00分）
②週休日	土曜日、日曜日	土曜日、日曜日に加えて、さらに1日の週休日を設定可能 [注2]
③コアタイム [注1]	9時～16時の内、休憩時間を除き、2時間以上4時間以下の範囲内で定める連続する時間	
④始業・終業の時刻	始業時刻：5時以降 終業時刻：22時以前	
⑤最短勤務時間 [注1]	2時間以上4時間以下の範囲内で定める時間	

規則一五一一
四3、4の2、
4の3



[注1] 定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員に7時間45分に満たない勤務時間を割り振ろうとする日については、当該短時間勤務職員の業務内容、勤務する公署の他の職員の勤務時間帯等を考慮して公務の運営に必要と認められる範囲内に限り、③及び⑤の基準によらないことができる。

職職 328 第 3⑤

[注2] 土曜日、日曜日に加えて設ける週休日は、単位期間を1週間ごとに区分した各期間（区分期間）につき1日を限度とする。

規則一五一一四 4 の 3①

(5) 勤務時間の割振り後の変更

任命権者は、下記のいずれかに該当する場合は、勤務時間の割振りを変更することができる。

規則一五一一四 4③

- ① 職員からあらかじめ割り振られた勤務時間又は割振りを変更された後の勤務時間の始業又は終業の時刻について変更の申告があった場合において、当該申告どおりに変更するとき。
- ② 勤務時間の割振り又は勤務時間の割振りの変更の後に生じた事由により、当該勤務時間の割振り又は当該変更の後の勤務時間の割振りによると公務の運営に支障が生ずると認める場合において、別に定めるところにより変更するとき。
- ③ 職員から休憩時間の始まる時刻及び終わる時刻についての申告があった場合において、休憩時間を置くために勤務時間の割振りを変更するとき。

(6) 勤務時間の割振り等の職員への通知等

① 勤務時間を割り振る場合又は週休日を設け、及び勤務時間を割り振る場合には、あらかじめ下記事項について職員に周知する。周知した事項を変更する場合においても、同様とする。

職職 328 第 3②

- ・ 最短勤務時間
- ・ 単位期間を1週間ごとに区分した各期間（区分期間）ごとに1日を限度として、勤務時間を“最短勤務時間”未満とすることができる日
- ・ コアタイム等
- ・ 始業及び終業の時刻を設定することができる時間帯
- ・ 標準勤務時間の始まる時刻及び終わる時刻
- ・ 休憩時間
- ・ その他必要な事項

規則一五一一四 9②

職職 328 第 3⑦

② 勤務時間を割り振った場合又は週休日を設け、及び勤務時間を割り振った場合は、職員に対して、下記事項を記載した文書により通知を行う。

- ・ 勤務時間を割り振った場合は、各勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間
- ・ 勤務時間の割振りを変更した場合は、変更された勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間
- ・ 週休日を設け、及び勤務時間を割り振った場合は、当該週休日並びに各勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間
- ・ 週休日及び勤務時間の割振りを変更した場合は、変更により週休日となった日並びに変更された勤務日の正規の勤務時間及び休憩時間

4 勤務時間の延長（時間外勤務）

（１） 時間外勤務が可能な場合

① 現業職員の場合 [注1]

ア 災害等のため臨時の必要がある場合

- ・ 行政官庁の許可を受けることが必要。
- ・ 事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合は、事後に遅滞なく届け出ること。行政官庁が不適当な勤務時間の延長があったと認めた場合には、行政官庁は、その時間に相当する休憩又は休日を与えることを命ずることができる。

イ 労使の協定（36協定）がある場合

職員の過半数で組織する職員団体等がある場合はその職員団体等、職員の過半数で組織する職員団体等がない場合には職員の過半数を代表する者と書面で協定を結び行政官庁に届け出た場合に時間外勤務を命じることができる。 [注2]

② 非現業職員の場合

公務のため臨時の必要がある場合 [注3]



[注1] 労基法上の現業職員と非現業職員の区分

現業職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労基法別表第一に掲げる事業に従事する職員 ・ 災害等により臨時の必要がある場合以外、36協定によらなければ、時間外勤務を命ずることができない。
非現業職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労基法別表第一に掲げる事業以外の事業に従事する職員 ・ 労基法第33条第3項の規定により、36協定の届出の有無に関わらず時間外勤務を命ずることができる。

労基法別表第一に掲げる事業

	事業又は事業所	事業所例
1号	製造業 (電気、ガス、水道含む)	ガス、水道の各事業場、給食調理場
2号	鉱業	
3号	建設業	土木出張所、公園管理事務所
4号	運輸交通業	交通事業場(索道、バス)
5号	貨物取扱業	港湾施設
6号	農林業	園芸センター
7号	畜・水産業	
8号	商業	市場、物産館
9号	金融広告業	観光案内所
10号	映画、演劇業	
11号	通信業	
12号	教育研究調査業	小学校、中学校、幼稚園、青少年センター、研修センター、勤労センター、海洋センター、図書館、公民館、博物館、科学館、体育館、美術館、児童館
13号	保健衛生業	病院、保健所、保育所、老人ホーム、福祉センター、保健センター、し体不自由児施設、知的障害児施設、身体障害者更正援護施設
14号	接客娯楽業	保養センター
15号	焼却、清掃、と畜業	清掃事業所、火葬場、し尿処理場


労基法 33①②


労基法 36
昭 26. 2. 7
基 発 92 号

労基法 33③

労基法別表 1

<p>[注2] 36 協定の内容</p> <p>36 協定は事業場毎に締結するものであり、その内容には次の事項を定めること。</p> <p>① 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲</p> <p>② 対象期間（労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。）</p> <p>③ 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合</p> <p>④ 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数</p> <p>⑤ 有効期間</p> <p>⑥ ④の一年間の起算日</p> <p>⑦ 休日労働を含む時間外労働時間が 100 時間未満並びに複数月（2～6 か月）の休日労働を含む平均時間外労働が 80 時間未満であること。</p> <p>※ 事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間（1月につき 45 時間及び1年につき 360 時間）を超えて労働させる必要がある場合は、次の事項を盛り込むこと。</p> <p>ア 限度時間を超えて労働させることができる場合</p> <p>イ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉確保措置</p> <p>ウ 限度時間を超えた労働時間に対する割増賃金の率</p> <p>エ 限度時間を超えて労働させる場合の手続</p>	<p>労基法 36② 労基則 17①～③</p> <p>労基法 36③⑤ 労規則 17④～⑦</p>
<p>[注3] 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員の時間外勤務</p> <p>臨時又は緊急の必要がある場合には、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員についても正規の勤務時間外の勤務を命ずることがあり得るが、その場合は、短時間勤務という制度そのものの意味が失われないよう、留意しなければならない。</p>	<p>規則一五一一四 16 の 2 規則一一七九 附則 22②</p>
<p>(2) 時間外勤務・深夜勤務の制限</p> <p>① 時間外勤務命令の上限時間</p> <p>任命権者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、それぞれに定める時間及び月数の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずる。</p> <p>ア イに規定する部署[注1]以外の部署に勤務する職員</p> <p> a bに掲げる職員以外の職員</p> <p> ・ 一箇月において時間外勤務を命ずる時間 45 時間</p> <p> ・ 一年において時間外勤務を命ずる時間 360 時間</p> <p> b 一年において勤務する部署がイからアになった職員</p> <p> ・ 一年において時間外勤務を命ずる時間 720 時間</p> <p> ・ a 及びイ（イの b を除く）に規定する時間及び月数並びに職員の健康及び福祉を考慮して定める時間及び月数</p> <p>イ 他律的業務の比重が高い部署[注2]に勤務する職員</p> <p> a 一箇月において時間外勤務を命ずる時間 100 時間未満</p> <p> b 一年において時間外勤務を命ずる時間 720 時間</p> <p> c 一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外勤務を命ずる時間の一箇月当たりの平均時間 80 時間</p> <p> d 一年のうち一箇月において 45 時間を超えて時間外勤務を命ずる月数六箇月</p>	<p>規則一五一一四 16 の 2 の 2① I・II</p>

<p>※ 特例業務[注3]に従事する職員に対し、①に規定する時間又は月数を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合については、①の規定は適用しない。</p> <p>※ イの規定により、アに規定する時間又は月数を超えて職員に時間外勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の時間外勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該時間外勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る一年の末日の翌日から起算して六箇月以内に、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。</p>	<p>規則一五一一四 16の2の2②</p> <p>規則一五一一四 16の2の2③</p>
<p>② 育児・介護を行う職員の時間外勤務・深夜勤務の制限</p> <p>ア 対象職員</p> <p>a 小学校就学前の子を養育する職員（職員の配偶者が当該子を養育できる状況にある職員を除く）</p> <p>b 3歳に満たない子を養育する職員</p> <p>c 父母、配偶者、子等で要介護者を介護する職員</p> <p>※ 介護を理由とする時間外勤務・深夜勤務制限においては途中で要介護者と同居しないこととなった場合においても引き続き制度の適用がある。</p> <p>※ 子の範囲について、法律上の親子関係に準ずるといえる関係にある者が対象となり、「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」を含む。</p> <p>イ 勤務の制限</p> <p>アの職員が請求した場合に、下記の制限が適用される。</p> <p>a b cの職員 深夜勤務（午後10時から翌日午前5時までの間）をさせてはならない。</p> <p>a・cの職員 1月につき24時間、1年につき150時間を超える時間外勤務をさせてはならない。</p> <p>b・cの職員 時間外勤務をさせてはならない。（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く）</p>	<p>規則一〇一一一 6、9、10、13</p>
<p>③ 妊産婦の時間外勤務・深夜勤務の制限</p> <p>ア 妊産婦が請求した場合は、時間外勤務・休日勤務をさせてはならない。</p> <p>イ 妊産婦が請求した場合は、深夜勤務をさせてはならない。</p> <p>※ 違反した場合の罰則： 6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金</p>	<p>労基法 66</p> <p>労基法 119</p>
<p> [注1] 「部署」の単位は、原則として課若しくは室又はこれらに相当するもの。</p>	<p>職職 328 第10④</p>
<p>[注2] 他律的業務の比重が高い部署の範囲を必要最小限のものとし、当該範囲を定めた場合には、速やかに職員に周知しなければならない。変更する場合も同様とする。</p>	<p>職職 328 第10⑪</p>
<p>[注3] 特例業務の範囲については、職員が従事する業務の状況を考慮して必要最小限のものとしなければならない。</p>	<p>職職 328 第10⑫</p>

<p>5 宿日直勤務</p> <p>任命権者は、長の許可を受けて、正規の勤務時間以外に次の断続的な勤務を命ずることができる。</p> <p>① 本来の勤務に従事しないで行う庁舎、設備等の保全・監視、外部との連絡、文書の收受</p> <p>② 病院における医師等の当直勤務、その他の当直勤務等</p> <p></p> <p>1 労働基準監督署の許可 労働基準法別表第1の第1号～第10号及び第13号～第15号までに掲げる事業に従事する職員、企業職員及び単純労務職員に宿日直勤務を行わせる場合は、労働基準監督署（船員法の適用を受ける職員については船員労務官）の許可を得なければならない。</p> <p>2 宿日直の回数 原則として日直については月1回、宿直については週1回を基準とすべきである。</p> <p>6 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務</p> <p>(1) 対象職員</p> <p>① 小学校就学前の子を養育する職員</p> <p>② 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子を養育する職員で次の施設又は場所にその子を出迎えるため赴き若しくは見送るため赴く職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の2の2第4項に規定する放課後等デイサービスを行う事業若しくは同法第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設 ・ 同条第14項に規定する子育て援助活動支援事業における同項各号に掲げる援助を行う場所 ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第77条に規定する地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所 <p>※ 子の範囲について、法律上の親子関係に準ずるといえる関係にある者が対象となり、「特別養子縁組の成立前の監護対象者等」を含む。</p> <p>③ 配偶者、父母、子等で要介護者を介護する職員</p> <p>※ 介護を理由とする早出遅出勤務において、途中で要介護者と同居しないこととなった場合においても引き続き制度の適用がある。</p> <p>(2) 早出遅出勤務の措置</p> <p>① 早出遅出勤務に係る始業及び終業の時刻、休憩時間並びに休息時間をあらかじめ定めて職員に周知するもの。</p> <p>② 始業及び終業の時刻はそれぞれ午前5時以降及び午後10時以前に設定するもの。</p> <p>(3) 公務の運営の支障の有無</p> <p>公務の運営の支障の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、代替者の配置の難易等を総合して行うこと。</p>	<p>勤務時間法 13</p> <p>規則一五―一四 13</p> <p>労基則 23 船員法 105</p> <p>行実（労） 昭 23. 4. 17</p> <p>規則一〇―一― 3 職福 443 第 3 条 関係③</p> <p>勤務時間法 6④ I 規則一〇―一― 13</p> <p>職福 443 第 3 条 関係④</p> <p>職福 443 第 3 条 関係①</p>
--	---

第3 週休日及び休日

1 週休日

(1) 週休日とは

勤務時間を割り振らない日

勤務時間法 6①

(2) 具体的な週休日

① 常勤の一般職員

基本的には土曜日及び日曜日。ただし、公務の運営上の事由により特別の形態の勤務が必要な職員については、別に週休日を定めることができる。その場合には、原則4週間毎に8日の週休日を与える必要がある。

(詳細は資料編「2 1ヵ月単位の変形労働時間制」参照)

勤務時間法 6①

勤務時間法 7

② 育児短時間勤務職員

土曜日及び日曜日に加えて、必要に応じ、月曜日～金曜日のうちに2日週休日として設けるものとする。

育休法 10①Ⅲ・IV

③ 定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用短時間勤務職員

土曜日及び日曜日に加えて月～金曜日に週休日を設けることができる。

勤務時間法 6①

R3 国公法改正附則 7⑨

2 休日

(1) 休日とは

勤務時間が割り振られているが、任命権者から特別の勤務命令がない限り、勤務することを要しない日

勤務時間法 14

(2) 具体的な休日

① 国民の祝日に関する法律に定められた日。国民の祝日が日曜日と重なった場合は、その日の後の最も近い国民の祝日ではない日が休日となる。

祝日法 3②

② 12月29日から31日までの日及び1月2日、3日

勤務時間法 14

3 週休日の振替及び4時間の勤務時間の割振り変更

任命権者は、職員に週休日に勤務を命じる必要がある場合は、週休日を勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）とし、その代わりに他の勤務日を週休日に変更することができる。

また、勤務日の4時間分の勤務時間を、勤務することを命ずる必要がある週休日に割り振ることができる。



週休日の振替、4時間の勤務時間の割振り変更の際の留意事項

- ① 週休日の振替及び4時間の勤務時間の割振り変更ができる期間
→ 勤務を命ずる必要がある週休日を起算日として、4週間前の日から8週間後の日まで
- ② 週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更後、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ勤務日が引き続き24日を超えないようにすること。
- ③ 4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合は、①の期間内にある勤務日の始業時刻から連続又は終業時刻に連続する勤務時間について割り振ることをやめて行うこと。
- ④ 週休日の変更等を行った場合は、速やかに職員に対して通知すること。
- ⑤ 週休日の振替は原則として同一週内で行うことが望ましいが、同一週以外となる場合には、週休日の振替により正規の勤務時間（週38時間45分）を超える時間について時間外勤務手当（25/100）を支給することとなる。
※ 休日勤務手当が支給された時間がある場合はその時間分を除く。

勤務時間法 8

規則一五一一四
6①

規則一五一一四
6②

規則一五一一四
6③

規則一五一一四
9②

給与条例 14③

4 時間外勤務代休時間

任命権者は、1か月に60時間を超える時間外勤務を行った職員に対し、時間外勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて、時間外勤務代休時間を指定することができる。



時間外勤務代休時間の指定の際の留意事項

- ① 時間外勤務代休時間を指定できる期間
時間外勤務が60時間を超えた月の末日の翌日から同日を起算日とする2月後の日まで。
- ② 時間外勤務代休時間を指定する場合、時間外勤務手当の支給割合の区分ごとの月60時間を超える時間外勤務時間数に応じ、それぞれ15/100、25/100又は50/100を乗じて得た時間数を任命権者が指定するものとする。
- ③ 時間外勤務代休時間の単位
時間外勤務代休時間の指定は、4時間又は7時間45分（年次有給休暇の時間に連続して時間外勤務代休時間を指定する場合には、年次有給休暇と時間外勤務代休時間を合計して4時間又は7時間45分）を単位として行うこと。
- ④ 時間外勤務代休時間を指定する時間帯
任命権者は、原則として始業又は終業の時刻に連続するよう時間外勤務代休時間を指定しなければならない。


勤務時間法 13の
2①

規則一五一一四
16の3①

規則一五一一四
16の3② I～III

規則一五一一四
16の3③

規則一五一一四
16の3④

<p>⑤ 任命権者は、職員があらかじめ時間外勤務代休時間の指定を希望しない旨申し出た場合には、時間外勤務代休時間を指定しないものとする。</p> <p>⑥ 任命権者は、時間外勤務代休時間が 60 時間超の時間外勤務を行った職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであることにかんがみ、職員が時間外勤務代休時間の指定を希望しない場合を除き、時間外勤務代休時間を指定するよう努めるものとする。</p> <p>⑦ 時間外勤務代休時間の指定を行う時期等 時間外勤務代休時間の指定は、その指定に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る 60 時間超過月の末日の直後の給与の支給日までに行うものとする。</p>	<p>規則一五一一四 16 の 3⑤</p> <p>規則一五一一四 16 の 3⑥</p> <p>職職 328 第 10②</p>
<h2>5 休日の代休日</h2> <p>任命権者は、休日に勤務を命ずる必要がある場合に、その補償措置として当該休日に代わる日（以下「代休日」という）を指定することができる。</p> <p>※ 休日には既に勤務時間が割り振られているので、休日の代休日の指定は、勤務時間の割り振りの変更ではない。</p> <p> 代休日の指定の際の留意事項</p> <p>① 代休日を指定できる期間→勤務することを命じられた休日を起算日として 8 週間後の日まで。 ※ 代休日は、休日に勤務したことを要件とする制度であることから、勤務することを命じられた休日より前の日を指定することができない。</p> <p>② 代休日は、勤務を命じられた休日のあらかじめ割り振られている全勤務時間を勤務することを命じた場合に指定することができる。</p> <p>③ 代休日は、勤務した休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日について行わなければならない。</p> <p>④ 職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨を申し出た場合は、任命権者は代休日を指定しない。</p> <p>⑤ 代休日の指定により、当該休日は勤務を要することとなるため、休日勤務手当の支給要件は発生しない。</p> <p>⑥ 指定された代休日は代休日を指定できるとされている祝日法による休日又は年末年始の休日ではないので、休日勤務実施後に代休日に勤務する必要が生じた場合には、再度の代休日の指定はできない。</p> <p>⑦ 代休日を指定せず休日の正規の勤務時間に勤務した場合、また、指定された代休日の正規の勤務時間に勤務した場合は休日勤務手当が支給される。なお、正規の勤務時間外に勤務した場合には時間外勤務手当を支給する。</p>	<p>勤務時間法 15</p> <p>規則一五一一四 17①</p> <p>勤務時間法 15①</p> <p>勤務時間法 15①</p> <p>規則一五一一四 17①</p> <p>規則一五一一四 17②</p> <p>勤務時間法 15</p> <p>給与法 17</p>

第4 休暇

1 年次有給休暇

職員の心身の疲労を回復させ、労働の維持を図ることを目的として、原則として職員の請求する時季に与える有給の休暇で、取得の事由を問わない休暇。

(1) 付与日数

① 常勤の一般職員

ア 前年に引き続き職員である職員：20日

イ 新たに採用された職員：採用月に応じて次の日数が付与される。[注1]

採用月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
日数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

② 定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員 [注2]

- ・ 原則として勤務時間に応じて比例計算
- ・ 比例計算による日数が労基法の基準を下回る場合は、労基法の基準による日数

比例計算の方法

① 斉一型短時間勤務職員（一週間毎の勤務日の日数及び勤務日毎の勤務時間数が同一の職員）

$$20 \text{ 日} \times (\text{一週間の勤務日の日数} \div 5 \text{ 日})$$

② 不斉一型短時間勤務職員（一週間毎の勤務日の日数又は勤務日毎の勤務時間数が同一でない職員）

$$\frac{155 \text{ 時間} \times (\text{一週間あたりの勤務時間数} \div 38 \text{ 時間 } 45 \text{ 分})}{7 \text{ 時間 } 45 \text{ 分}}$$

(1日未満の端数四捨五入)

※ 1日あたりの平均勤務時間数

$$4 \text{ 週間を超えない期間内の勤務時間数} \div \text{同期間内の勤務日数}$$



[注1] 人事交流等により前年に他団体等（国又は他の地方公共団体の職員、企業職員等）の職員であり、当該年に引き続き職員となった場合

20日+前年における年次有給休暇の残日数（上限20日）

—当該年に職員となるまでに使用した年次有給休暇

※ この日数が①イの日数に満たないときは①イの日数

[注2] 退職の日後、継続して定年前再任用短時間勤務職員となった場合

暦年で年次有給休暇を付与している場合、退職する年の1月1日に付与した日数（繰越分を含み、既に使用した日数分は減じる。）をそのまま引き続いて付与する。なお、継続して暫定再任用職員となった場合も同様である。

(2) 年次有給休暇の繰越し

年次有給休暇の請求権の時効は労基法により2年とされており、付与された翌年まで繰り越すことができる。繰り越すことができる日数は、1の年における年次有給休暇の20日を超えない範囲内の残日数（1日未満の端数切捨）である。

勤務時間法 17

① I

規則一五一一

四 18の2① I

別表第1

勤務時間法 17

① I

R3 国公法改正

附則 7⑨

規則一五一一

四 18① I、II

規則一一七九

附則 22②

労基法 39

労基則 24の3

勤務時間条例

14①III

勤務時間規則

12の2④



質疑応答/問 4-8

労基法 115

勤務時間法 17②

規則一五一一

四 19

<p>(3) 時季変更権 年次有給休暇は職員が請求した時季に与えることが原則であるが、請求された時季に有給休暇を与えることが公務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に与えることができる。</p> <p></p> <p>「公務の正常な運営を妨げる」かどうかは事業の規模、内容、当該職員の担当する業務の内容、性質、業務の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して制度の趣旨に反しないよう客観的、合理的に判断すべきである。</p> <p>(4) 年次有給休暇の単位 1日又は1時間（ただし、現業の職員については、時間を単位として与えることができることとされる年次有給休暇の日数は5日以内に限る。）。[注] なお、1週間毎の勤務日の日数又は勤務日毎の勤務時間数が同一でない定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用短時間勤務職員又は育児短時間勤務職員については1時間。</p> <p>(5) 年5日以上年次有給休暇の確実な取得 現業の職員[注]については、年5日以上年次有給休暇を確実に取得させることが義務づけられている。 ※ 違反した場合の罰則：30万円以下の罰金となる。</p> <p></p> <p>[注] 現業の職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業職員 ・ 単純労務職員 	<p>労基法 39⑤ 勤務時間法 17③</p> <p>最高裁平 4. 6. 23</p> <p>規則一五一一四 20</p> <p>労基法 39④</p> <p>通知平 30. 11. 12 労基法 39⑦⑧ 労基法 120</p>
---	---

2 病気休暇

負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に与えられる有給の休暇

勤務時間法 18

(1) 病気休暇の期間

- ① 生理日の就業が著しく困難である場合 → 必要と認められる期間
- ② 公務災害、通勤災害の場合 → 必要と認められる期間
- ③ 人事院規則 10-4（職員の保健及び安全保持）に基づく軽減措置を受けた場合 → 必要と認められる期間
- ④ ①から③以外の場合については、①から③までの病気休暇を使用した日及び①から③までの病気休暇の間にある週休日、休日、代休日その他の病気休暇以外の休暇等により勤務しない日を除き、連続して 90 日を超えることはできない

規則一五一一四
21①

職職 328 第 13②



病気休暇の期間の計算

- ① 連続する 8 日以上期間の病気休暇を使用した職員が、その病気休暇の期間の末日の翌日から、実勤務日数が 20 日に達するまでの間に、再び病気休暇を使用したときは、前後の病気休暇の期間は連続しているものとみなす。
- ② 使用した病気休暇の期間が 90 日に達した日後においても、引き続き、当初の病気とは明らかに異なる病気のため療養する必要があるときは、当該 90 日に達した日後においても当該明らかに異なる病気に係る病気休暇を承認することができる。この場合において、当該明らかに異なる病気にかかった日以後における病気休暇の期間は、連続して 90 日を超えることはできない。
- ③ 使用した病気休暇の期間が 90 日に達した日の翌日から、実勤務日数が 20 日に達するまでの間に、当初の病気とは明らかに異なる病気のため療養する必要があるときは、当該明らかに異なる病気に係る病気休暇を承認することができる。この場合において、当該病気休暇の期間は連続して 90 日を超えることはできない。
- ④ 病気休暇の期間計算において、連続する病気休暇の間にある週休日、休日、病気休暇以外の休暇等により勤務しない日は、病気休暇を使用した日とみなして計算する。

規則一五一一四
21②

規則一五一一四
21③

規則一五一一四
21④

規則一五一一四
21⑤

※ 欠勤に引き続く病気休暇の場合、「90 日」等の計算の起算日は、心身の故障のため勤務し得なくなったその最初の日ではなく、その故障が原因で休暇を承認された日である。

行実昭 34. 12. 16

※ 国においては、病気休暇等の開始の日から起算して 90 日を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇等に係る日につき、俸給を半減する規定有

給与法附則 6

(2) 病気休暇の単位

- 1 日、1 時間又は 1 分
ただし、1 日以外を単位とする病気休暇を使用した日は、1 日を単位とする病気休暇を使用した日として取り扱う。

職職 328 第 13 ⑧

3 特別休暇

選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他特別の事由により職員が勤務しないことが相当の場合として認められている有給の休暇

勤務しないことが認められる場合	期 間
① 選挙権その他公民権の行使	必要と認められる期間 [注1]
② 裁判員、証人、鑑定人、参考人等としての国会、裁判所、議会等への出頭	必要と認められる期間 [注1]
③ 骨髄バンクへの登録、骨髄移植のために必要な検査、入院等	必要と認められる期間
④ ボランティア休暇	1の年において5日以内
⑤ 結婚	結婚の日の5日前の日から結婚の日後1月を経過する日までの期間における連続する5日の範囲内の期間
⑥ 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められるとき（出生サポート休暇）	1の年において5日（体外受精等の人事院が定める不妊治療を受ける場合にあっては、10日）の範囲内の期間
⑦ 妊娠中の通勤混雑緩和	1日1時間又は1日2回各30分
⑧ 母子保健法による保健指導、健康審査	必要と認められる期間
⑨ 妊娠中の健康保持のための休息又は捕食	必要と認められる期間
⑩ 産前休暇	産前6週間以内（多胎妊娠の場合14週間以内） [注2]
⑪ 産後休暇	産後8週間 [注2]
⑫ 保育時間（満1歳未満の子の育児）	1日1時間又は1日2回各30分 [注3]
⑬ 生理休暇	2日以内 [注4]
⑭ 妻の出産	入院等の日から出産の日後2週間までの間において2日以内で必要と認められる期間 [注5]
⑮ 男性職員の育児参加	妻の産前6週間前の日から出産の日以後1年を経過するまでの期間内で5日以内で必要と認められる期間 [注6]
⑯ 小学校就学前の子の看護	1の年において5日（2人以上の場合10日）以内で必要と認められる期間 [注7]
⑰ 短期の介護休暇	1の年において5日（2人以上の場合10日）以内で必要と認められる期間 [注8]
⑱ 忌引	親族の区分に応じた日数 [注9]
⑲ 父母、配偶者、子の祭日	1日以内 [注10]
⑳ 夏期休暇	7月から9月までの間の原則、連続した3日間（業務の繁忙期等の事情により、7月から9月までの間に夏期休暇を使用することが困難であると認められる職員にあっては、6月から10月まで）
㉑ 災害により滅失等した住居の復旧作業等の場合	連続する7日以内（週休日等を含む）
㉒ 災害・交通機関の事故等により出勤が著しく困難な場合	必要と認められる期間
㉓ 災害時に退勤途上の身体の危険を回避する場合	必要と認められる期間

※ ⑦～⑨、⑬については国において特別休暇の位置付けではなく、母性保護休暇の位置付けとなっている。

勤務時間法 19
規則一五一一四
22① I～XVIII

規則一〇一七
2、5、6②、7



[注1] 公民権行使の保障

職員が選挙権その他公民権の行使及び公の職務の執行のために必要な時間を請求した場合は拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

※ 違反した場合の罰則：6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金

労基法7

労基法119 I

[注2] 産前産後休暇の保障

① 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）の職員が請求した場合は、その者を就業させてはならない。

② 産後8週間を経過しない職員は、請求の有無に関わらず就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過後、職員が請求した場合に、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差支えない。

※ ①又は②に違反した場合の罰則：6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金

③ 産前6週間の期間は、自然の分娩予定日を基準として計算するものであり、産後8週間の期間計算は現実の出産日を基準として計算する。なお、出産当日は産前6週間に含まれる。

④ 出産は、妊娠4ヶ月以上（1カ月は28日として計算する。従って4ヶ月以上とは85日以上のことである）の分娩をいい、死産をも含む。

労基法65

労基法119 I

行実（労）

昭25.3.31

行実（労）

昭23.12.28

[注3] 育児時間の保障

生後1年に達しない子を育てる女性は1日2回各々少なくとも30分、育児のための時間を請求することができ、請求があった場合はこの時間中に勤務させてはならない。

※ 違反した場合の罰則：6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金

※ 労基法上は女性と規定されているが、特別休暇においては男性職員も取得可

労基法67

労基法119 I

[注4] 生理休暇の保障

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した時は、生理日に勤務させてはならない。

※ 違反した場合の罰則：30万円以下の罰金

労基法68

労基法120

[注5] 妻の出産

職員の妻の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のため勤務しない場合が対象となる。

職職328第14①
(10)

[注6] 男性職員の育児参加

職員の妻の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子と同居してこれらを監護する職員がこれらの子を養育するため勤務しない場合が対象となる。

職職328第14①
(11)

[注7] 小学校就学前の子の看護

職員の子が小学校入学等により、小学校就学の始期に達するまでの子の人数が年の中途において2人以上から1人となった場合は、入学等の時点における小学校就学前の子の看護休暇の残日数（残日数が5日を超えるときは、5日）の範囲内で休暇を取得することができる。

職職43①

[注8] 短期の介護休暇

職員が介護する要介護者の死亡等により、要介護者の人数が年の中途において2人以上から1人となった場合は、死亡等の時点における短期の介護休暇の残日数

職職43③

(残日数が5日を超えるときは、5日)の範囲内で休暇を取得することができる。

[注9] 忌引

- ① 忌引は職員の申請に対し承認した日から始まり、事実の発生したとき又は職員がその事実を了知したときからではない。
- ② 葬祭が遠隔の地で執り行われ、それに参列するために往復の日数を要した場合は実際に要した日数(時間)に限って忌引日数に加算することができる。
- ③ 忌引の日数は暦日による「連続した日数」であり、土曜日及び日曜日がはさまれる場合は、それを忌引きの日数に含む。
- ④ 忌引の対象と日数

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日)
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日)
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日(職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日)
子の配偶者又は配偶者の子	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日

[注10] 父母等の祭日

- ① 「祭日」とは、神道にあっては年祭、仏教にあっては回忌等に祭事、法事等を営む日をいい、命日に該当しない日において行う仏教慣習上のうら盆、彼岸会等は特別休暇として認定できない。
 ※ 国家公務員の場合、死亡後15年以内に行われる行事に限るとされている。
- ② 法事等が営まれない限り、単に父母の命日のみを理由として特別休暇を承認することはできない。
- ③ 「父母」は、実父母又は養父母と解して差支えない。
- ④ 休暇の期間は、祭日を営む当日1日をさし、祭事を行うため帰郷する場合の往復に要する日数を含まない。

行実昭 27. 7. 26

行実昭 25. 7. 25

職職 328
第 14①(14)

規則一五一一四
22①XIII
別表第二

行実昭 26. 8. 22

職職 328
第 14①(15)

行実昭 34. 8. 26

行実昭 26. 7. 20

行実昭 37. 4. 19

4 介護休暇

配偶者等で、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合に与えられる無給の休暇。〔注1〕

(1) 介護対象者

(同居・別居を問わない者)

- ・ 配偶者（内縁関係にある者を含む）
- ・ 父母
- ・ 子〔注2〕
- ・ 配偶者（内縁関係にある者を含む）の父母
- ・ 祖父母
- ・ 孫
- ・ 兄弟姉妹

(同居を条件とする者)

- ・ 職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者（継父母、配偶者の継父母）で市町村長が定めるもの
- ・ 職員との間で事実上子と同様の関係にあると認められる者（子の配偶者、配偶者の子）で市町村長が定めるもの



〔注1〕 勤務しないことが相当であると認められる場合
他に看護可能な家族等がいる場合であっても、職員が子の看護を行う必要があり実際にその看護に従事する場合には認められる。

〔注2〕 子が幼少であるため世話をするような場合は、介護休暇は認められない。

(2) 期間

介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回以内かつ通算して6月を超えない範囲内で指定する期間内において、必要と認められる期間。



要介護者が介護を必要としている状態が2週間以上引き続いている場合であり、1～2日程度で治る風邪等のごく短期間の介護のための介護休暇は認められない。

(3) 単位

1日又は1時間。1時間を単位とする介護休暇は1日を通じ始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内。

(4) 介護休暇の請求

- ・ 介護休暇を請求しようとする職員はあらかじめ任命権者に申し出なければならない。
- ・ 初めて介護休暇の承認を受けようとするときは、2週間以上の期間について一括請求しなければならない。

(5) 給与の取扱い

- ・ 介護休暇を取得した場合は、勤務しない1時間につき勤務時間1時間当たりの給与額を減額する。

勤務時間法 20
規則一五一一四
23

勤務時間法 6①
IV
規則一五一一四
4の5②
職職 328 第3③

勤務時間法 20①
②

規則一五一一四
23の2①②

規則一五一一四
28①②

勤務時間法 20③

<ul style="list-style-type: none"> 減額は給与法第19条に規定する勤務時間1時間当りの給与額であり、扶養手当、住居手当、期末手当等は支給される。 	
<p>5 介護時間</p> <p>配偶者等で、負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、連続する3年の期間内において1日の勤務時間の一部を勤務しないことが相当であると認められる場合に与えられる無給の休暇。</p> <p>(1) 介護対象者 介護休暇の場合と同じ。</p> <p>(2) 期間 介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当と認められる期間。ただし、介護休暇の指定期間については、連続する3年の期間から除く。</p> <p>(3) 単位 30分。1日を通じ始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間の範囲内。ただし、部分休業と同日に取得する場合は、両者を合わせて2時間を超えない範囲となるよう調整。</p> <p>(4) 介護時間の請求</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護時間を請求しようとする職員はあらかじめ任命権者に申し出なければならない。 請求しようとする期間については、できるだけ多くの期間について一括請求する。 <p>(5) 給与の取扱い</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護時間を取得した場合は、勤務しない1時間につき勤務時間1時間当たりの給与額を減額する。 	<p>勤務時間法20の2</p> <p>勤務時間法20の2</p> <p>規則一五一一四23の3</p> <p>規則一五一一四28 職職328第16④</p> <p>勤務時間法20の2③</p>
<p>6 組合休暇</p> <p>任命権者の許可を得て登録された職員団体の業務又は活動に当該団体の構成員として従事する場合及び登録団体の加入する団体の業務で当該職員団体の業務として認められるものに従事する場合の休暇。</p> <p>(1) 期間 1年につき30日を越えない範囲で当該地方公共団体の区域その他の事情を考慮して定める相当の日数。</p> <p>(2) 単位 1日又は1時間。</p> <p>(3) 給与の取扱い 組合休暇を取得した場合は、勤務しない1時間につき勤務時間1時間当たりの給与額を減額する。</p>	<p>地公法55の2⑥ 通知昭41.6.21</p> <p>通知昭43.10.15</p> <p>通知昭43.10.17</p> <p>通知昭43.10.17</p>

第5 育児休業

1 育児休業

(1) 育児休業とは

任命権者の承認を受けて、当該職員の子が3歳に達する日（非常勤職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、1歳に達する日から1歳6か月に達する日までの間で条例で定める日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として条例で定める場合に該当するときは、2歳に達する日））まで休業することができる制度。

※ 育児休業等の対象となる子の範囲には、特別養子縁組の監護期間中の子及び養子縁組里親に委託されている子等が含まれる。

育休法2①

(2) 適用対象職員

一般職に属する全ての地方公務員。

※ 適用除外

- ・ 職員の育児短時間勤務等に伴って任用された短時間勤務職員
- ・ 臨時的に任用されている職員
- ・ 育児休業職員の代替要員として任期を定めて採用された職員
- ・ 勤務延長職員
- ・ 特例任用により異動期間を延長された管理監督職を占める職員
- ・ 非常勤職員のうち、養育する子が1歳6か月に達する日（子の誕生日から57日間以内に育児休業を取得しようとする場合は誕生日から57日目より6月を経過する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあつては、更新後の任期）が満了すること及び特定職に引き続き採用されることが明らかでないとともに1週間の勤務日が3日以上又は1年間の勤務日が121日以上の職員以外の職員など。

育休法2①、18①
規則一九一〇3

(3) 期間

- ・ 子が3歳に達する日まで、職員の請求に基づき任命権者から承認された期間
- ・ 3歳に達する日を限度として1回に限り延長可。ただし、配偶者の負傷・疾病による入院、配偶者との別居等、不測の事実が生じたことにより再度の育児休業をしなければその子の養育に著しい支障が生じることとなった場合は再度の延長ができる。


育休法2②③
育休法3②
規則一九一〇7

(4) 育児休業の回数

- ・ 原則として、1人の子について2回まで取得可能。
- ・ 上記育児休業とは別に、子の誕生日から57日間以内に育児休業を2回まで取得可能。（産後パパ育休）
- ・ ただし、下記の特別な事情がある場合を除き、この限りではない。
 - ① 育児休業の承認が、当該育児休業に係る子以外の子の出産等によって効力を失った後、当該育児休業に係る子以外の子が死亡した場合又は養子縁組等により職員と別居することになった場合
 - ② 育児休業の承認が、当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認されることにより取り消された後、取り消された育児休業に係る子以外の育児休業を承認しようとした子について死亡した場合、養子縁組等により職員と別居することとなった場合、特別養子縁組が不成立となった場合又は養子縁組が成立しないまま里親等でなくなった場合
 - ③ 育児休業の承認が、退職又は停職の処分を受けたことにより効力を失った

育休法2
規則一九一〇4

<p>後、当該休職又は停職の期間が終了した場合</p> <p>④ 育児休業の承認が、当該承認に係る職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより取り消された後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復した場合</p> <p>⑤ 配偶者の負傷・疾病による入院、配偶者との別居、育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと等、不測の事実が生じたことにより再度の育児休業をしなければその子の養育に著しい支障が生じることとなった場合</p> <p>⑥ 1歳から1歳6か月に達するまでの子（養育の事情を考慮して特に必要として条例で定める場合は、1歳6か月から2歳に達するまでの子。この場合、以下の「1歳到達日」は「1歳6か月到達日」と読み替える。）を養育する非常勤職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合</p> <p>ア 当該非常勤職員が当該子の1歳到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者が育児休業をする場合にあっては、当該育児休業の期間の末日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合</p> <p>イ 当該子について、当該非常勤職員又はその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合</p> <p>ウ 保育所等による保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合など、当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合</p> <p>エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合</p> <p>⑦ 任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤職員が、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に特定職に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合</p>	<p>規則一九〇3の3、3の4</p> <p>通知平 4.1.17 (職福 20)</p> <p>規則一九〇4 ⑦</p>
<p>(5) 請求</p> <p>育児休業を始めようとする1月前までに請求する。ただし、次に掲げる場合は2週間前までに請求する。</p> <p>① 子の誕生日から57日間以内の育児休業をしようとする場合</p> <p>② 非常勤職員が当該子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合</p> <p>③ 1歳6か月から2歳に達するまでの子を養育するため、非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合</p>	<p>規則一九〇5</p>
<p>(6) 育児休業の承認</p> <p>任命権者は、職員から育児休業の請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、承認しなければならない。</p>	<p>育休法 2③</p>
<p>(7) 育児休業の承認の失効等</p> <p>① 失効</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 産前休暇を始め、若しくは出産したとき ・ 休職若しくは停職の処分を受けたとき ・ 育児休業に係る子が死亡し、若しくは職員の子でなくなったとき 	<p>育休法 5①</p>

<p>② 取消</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業に係る子を養育しなくなったとき ・ 育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認されたとき <p>(8) 効果 育児休業を開始した時就いていた職又は育児休業中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>(9) 給与</p> <p>① 給与（期末手当、勤勉手当を除く）の不支給 育児休業期間中は給与を支給しない。</p> <p>② 期末手当等の支給</p> <p>ア 期末手当</p> <p>a 基準日に育児休業をしている場合の支給の有無 基準日以前6箇月以内の期間に勤務した期間又は勤務した期間に相当する期間がある場合は支給する。 [注]</p> <p>b 在職期間からの除算 育児休業をしていた期間の1/2の期間は、期末手当の算定の基礎となる在職期間から除算される。（子の誕生日から57日間以内の育児休業期間とそれ以外の育児休業期間がそれぞれ1ヶ月以下である職員を除く。）</p> <p>イ 勤勉手当</p> <p>a 基準日に育児休業をしている場合の支給の有無 基準日以前6箇月以内の期間に勤務した期間又は勤務した期間に相当する期間がある場合は支給する。 [注]</p> <p>b 勤務期間からの除算 育児休業をしていた期間は、勤勉手当の基礎となる勤務期間から除算される。（子の誕生日から57日間以内の育児休業期間とそれ以外の育児休業期間がそれぞれ1ヶ月以下である職員を除く。）</p> <p> [注] 勤務した期間に相当する期間</p> <p>1 期末手当の場合 概要編「第2 諸手当 6 期末手当 [注8]」参照 なお、産前産後休暇期間は「勤務した期間に相当する期間」に含まれる。</p> <p>2 勤勉手当の場合 概要編「第2 諸手当 7 勤勉手当 [注6]」参照</p> <p>(10) 職務復帰後における給与等の取扱い</p> <p>① 昇給 部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、育児休業期間を100/100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の昇給日又はその次の昇給日に、昇給の場合に準じて号俸を調整することができる。</p> <p>② 退職手当 育児休業の期間が1月以上あったときは、その月数の1/2に相当する月数</p>	<p>育休法5② 育休条例(案)5</p> <p>育休法4①</p> <p>育休法4②</p> <p>育休法7 育休法(国)8① 規則九一四〇1 VII</p> <p>規則九一四〇5 ②II</p> <p>育休法7 育休法(国)8② 規則九一四〇11 ②II</p> <p>育休法8 規則一九一〇16</p> <p>退手条例5④</p>
---	--

(育児休業により従事しなかった期間のうちその育児休業に係る子が1歳に達した日に属する月までの期間については、その月数の 1/3 に相当する月数) は、退職手当の算定の基礎となる在職期間から除算する。

(11) 辞令の交付

下記の場合は辞令を交付しなければならない。

- ・ 育児休業を承認する場合
- ・ 育児休業の期間の延長を承認する場合
- ・ 育児休業をした職員が職務に復帰した場合
- ・ 育児休業の承認を取り消し、引き続き他の子に係る育児休業を承認する場合

規則一九一〇12

(12) 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

職員の配置換えその他の方法によって育児休業をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、下記の任用をすることができる。

- ① 育児休業期間を限度とする任期を定めた採用 [注1]
- ② 育児休業期間中における1年以内の臨時的任用 [注2]

育休法 6



[注1] 任期を定めて採用された職員(以下「任期付職員」)の身分取扱い等

任期付職員には、育休法第6条第2項～第5項(任期に関する規定)以外は、全て地方公務員法が適用される。

従って、給与、分限・懲戒、服務、職員団体等諸制度の適用は任期の定めのない一般職の職員と同様である。

任期付職員法
(地公) 2

(具体的な取扱い)

① 採用

- ・ 競争試験若しくは選考による能力実証に基づき任用する。
- ・ 条件付採用期間の制度が適用される。
- ・ 採用の際は任期を明示しなければならない。
- ・ 任期の更新は育児休業の期間の範囲内で可能であり、任期を更新する場合も任期を明示しなければならない。

地公法 15
地公法 22
育休法 6②
育休法 6③
育休法 6④

② 免職

任期中は分限、懲戒の事由によらずには免職とすることができない。

地公法 27②

③ 他の職への任用

任期を定めて採用した趣旨に反しない限り他の職に任用することができる。

育休法 6⑤

④ 給与等勤務条件

育児休業ができない点を除き、任期の定めのない職員と同様

規則一九一〇3

⑤ 定数管理

任期付職員は自治法第172条第3項に規定する臨時、非常勤職員ではないから、条例定数の対象となる。

I
自治法 172③

[注2] 臨時的任用について

① 地方公務員法の適用

地公法第22条の3第1項から第4項以外は地方公務員法が適用される。


育休法 6⑥

② 任期

育児休業の請求に係る期間について、1年を超えて任用することができない。

育休法 6①

<p>(13) 勤務環境の整備に関する措置 任命権者は育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 職員に対する育児休業に係る研修の実施 ② 育児休業に関する相談体制の整備 ③ その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置 	<p>規則一九一〇33</p>
<h2>2 育児短時間勤務</h2>	
<p>(1) 育児短時間勤務とは 任命権者の承認を受けて、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、その子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分のいずれかの勤務の形態により、職員が希望する日及び時間帯において勤務することができる制度。</p>	<p>育休法 10①</p>
<p>(2) 適用対象職員 一般職に属する全ての地方公務員。 ※ 適用除外</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 非常勤職員 ・ 臨時的に任用されている職員 ・ 育児休業職員の代替要員として任期を定めて採用された職員 ・ 特例任用により異動期間を延長された管理監督職を占める職員 ・ 勤務延長職員 	<p>育休法 10① 規則一九一〇17</p>
<p>(3) 期間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子が小学校就学の始期に達するまで、職員の請求に基づき任命権者から承認された期間 ・ 子が小学校就学の始期に達するまでは何度でも延長可。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、特別の事情がある場合を除いて、再度の育児短時間勤務を請求することはできない。 	<p>育休法 10① 育休法 10① 育休法 11 規則一九一〇18</p>
<p>(4) 請求 育児短時間勤務をしようとする期間（1月以上1年以下の期間に限る。）の初日及び末日並びに勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、育児短時間勤務承認請求書によって、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の一月前までに請求する。</p>	<p>育休法 10② 規則一九一〇20</p>
<p>(5) 育児短時間勤務の承認 任命権者は、職員から育児短時間勤務の請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、承認しなければならない。</p>	<p>育休法 10③</p>
<p>(6) 育児短時間勤務の承認の失効等</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 失効 <ul style="list-style-type: none"> ・ 産前の休業を始め、若しくは出産したとき ・ 休職若しくは停職の処分を受けたとき ・ 子が死亡し、又は職員の子でなくなったとき 	<p>育休法 12</p>

<p>② 取消</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子を養育しなくなったとき ・ 育児短時間勤務をすることにより養育している子以外の子について育児短時間勤務を承認しようとするとき ・ 内容の異なる育児短時間勤務を承認しようとするとき 	<p>規則一九〇21</p>
<p>(7) 育児短時間勤務の並立任用</p> <p>同一の常勤の職に1週間当たりの勤務時間が19時間25分から19時間35分までの範囲内の時間である2人の育児短時間勤務職員を任用することができる。</p>	<p>育休法13</p>
<p>(8) 給与</p> <p>① 給料月額、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当及び地域手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1週間当たりの勤務時間数に応じた額を支給[注1] <p>② 扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、管理職員特別勤務手当、災害派遣手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ フルタイムで勤務する職員と同様に支給されるものであること。ただし、時間外勤務手当については、育児短時間勤務職員が正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの勤務にあつては、支給割合を100分の100とする。 <p>③ 期末手当及び勤勉手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 期末手当基礎額及び勤勉手当基礎額における給料月額は、当該職員の給料月額を算出率(※)で除して得た額とすること。 ・ 期末手当の在職期間の算定については、育児短時間勤務職員として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間を除算する。[注2] ・ 勤勉手当の勤務期間の算定については、育児短時間勤務職員として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間を除算する。[注3] <p>④ 通勤手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児短時間勤務により通勤回数が少なくなる職員については、再任用短時間勤務職員(現行の定年前再任用短時間勤務職員)の例を踏まえ、通勤手当の減額を行うこと。 	<p>育休法14 通知平19.7.31</p> <p>通知平19.7.31</p> <p>通知平19.7.31</p> <p>通知平19.7.31</p>
<p></p> <p>[注1] 給料月額の算出</p> <p>給料月額(職員の級・号俸に応じた額) × 算出率(※)</p> <p>※ 算出率 = $\frac{\text{育児短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間}}{38\text{時間}45\text{分(フルタイムで勤務する職員の1週間当たりの勤務時間)}}$</p> <p>[注2] 期末手当の在職期間の算定(除算期間)</p> <p>(育児短時間勤務職員として在職した期間(A) - (A) × 算出率) × 1/2</p> <p>[注3] 勤勉手当の勤務期間の算定(除算期間)</p> <p>(育児短時間勤務職員として在職した期間(A) - (A) × 算出率)</p> <p>(9) 退職手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、育児短時間勤務をし 	<p>退手条例5④</p>

<p>た期間のある月が1月以上あったときは、その月数の3分の1に相当する月数を在職期間から除算する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職手当の計算の基礎となる給料月額については、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。 <p>(10) 辞令の交付 下記の場合は辞令を交付しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児短時間勤務を承認する場合 育児短時間勤務の期間の延長を承認する場合 育児短時間勤務の期間が満了し、育児短時間勤務の承認が効力を失い、又は育児短時間勤務の承認が取り消された場合 育児短時間勤務の例による短時間勤務をさせる場合又は当該短時間勤務が終了した場合 <p>(11) 分限及び懲戒並びに服務 育児短時間勤務職員は常勤職員であることから、分限及び懲戒並びに服務については他の常勤職員と同じ取扱いであること。</p> <p>(12) 定数上の取扱い 育児短時間勤務職員の職は常勤の職であることから、定数条例上、定数内となる。また、育児短時間勤務職員の並立任用については、1の職に2人の育児短時間勤務職員が任用されることになるため、定数条例上は、2人で1と取り扱われる。</p> <p>(13) 共済制度 常勤の職員として、地方公務員共済組合の組合員となる。</p> <p>(14) 災害補償 常勤の職員として、地方公務員災害補償法が適用される。</p> <p>(15) 育児短時間勤務の例による短時間勤務 育児短時間勤務の承認が失効・取消しとなった場合において、やむを得ない事情(※)があると認められるときは、その事情が継続している期間、育児短時間勤務をしていた職員に、引き続き育児短時間勤務と同一の勤務の日及び時間帯において常時勤務を要する職を占めたまま勤務をさせることができる。</p> <p>※ やむを得ない事情</p> <ul style="list-style-type: none"> 過員を生ずること。 育児短時間勤務に伴い任用されている任期付短時間勤務職員を任期付短時間勤務職員として引き続き任用しておくことができないこと。 	<p>育休法 15 通知平 19. 7. 31</p> <p>規則一九一〇24</p> <p>通知平 19. 7. 31</p> <p>通知平 19. 7. 31</p> <p>通知平 19. 7. 31 地共済法 2① I</p> <p>通知平 19. 7. 31 地公災法 2① I</p> <p>育休法 17</p> <p>規則一九一〇23</p>
--	--

<p>(16) 育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用</p> <p>育児短時間勤務職員の業務を処理する必要があると認めるときは、育児短時間勤務に係る期間を上限として短時間勤務職員を任用することができる。</p> <p>(具体的な取扱い)</p> <p>① 採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員を任用する場合には、職員に任期を明示しなければならない。 ・ 任期が育児短時間勤務職員の請求期間に満たない場合、請求期間の範囲内において、任期を更新することができる。 ・ 条件附採用期間の制度が適用される。 <p>② 他の職への任用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 任期を定めて採用した趣旨に反しない限り他の職に任用することができる。 <p>③ 勤務条件等</p> <p>ア 給与</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 非常勤職員が自治法第 203 条の 2 により報酬を支給される職員であるのに対し、短時間勤務職員は自治法第 204 条により給料及び手当を支給されるものであること。 <p>a 給料月額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用時の職務の級は育児短時間勤務職員の職務の級よりも上位の級に決定することはできない。 ・ 給料月額は、勤務時間数に応じて定められた額とする。 <p>b 手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 手当の取扱いについては、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当は支給されないほか、以下に掲げる生活関連手当及び人材確保のための手当についても支給しないことが適当であること。 扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当、初任給調整手当、特例的に支給される地域手当（給与法第 11 条の 4 から第 11 条の 7 までの規定に相当する手当）、特勤手当（これに準ずる手当を含む。）。 ・ 職員の退職手当条例（案）（昭和 28 年 9 月 10 日自丙行発第 49 号）第 2 条に規定する職員には該当しないものであり、退職手当は支給されないものであること。 ・ その他の諸手当に関する規定の整備に当たっては、再任用短時間勤務職員（現行の定年前再任用短時間勤務職員）の例（期末・勤勉手当の支給割合に関する規定を除く。）を参考とすること。 <p>④ 勤務時間、休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務時間については、週 32 時間以下で条例により定めること。 ・ 採用時には、勤務時間を明示すること。 <p>⑤ 休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 任期付短時間勤務職員と同様に取り扱われるべきものであること。 <p>⑥ 分限及び懲戒</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 常勤職員と同様、地公法の適用を受けるが、任期を定めて任用される職員であることから、定年制については適用されないものであること。 	<p>育休法 18① 通知平 19. 7. 31</p> <p>育休法 18② 育休法 18③ 育休法 18⑥</p> <p>育休法 18⑤</p> <p>自治法 204①② 通知平 19. 7. 31 通知平 16. 8. 1</p> <p>規則一九一〇27 通知平 19. 7. 31 通知平 16. 8. 1</p> <p>通知平 19. 7. 31 通知平 16. 8. 1</p> <p>通知平 16. 8. 1</p> <p>通知平 16. 8. 1</p> <p>通知平 19. 7. 31</p> <p>通知平 19. 7. 31</p> <p>地公法 28 の 2④ 通知平 19. 7. 31</p>
---	--

<p>⑦ 服務</p> <ul style="list-style-type: none"> 常勤職員と同様、地公法第3章第6節（服務）のうち、信用失墜行為の禁止（第33条）、守秘義務（第34条）、職務専念義務（第35条）、営利企業等の従事制限（第38条）等の規定の適用を受けるものである。 営利企業等の従事の許可については、公務に支障をきたす場合や、公務の信用を失墜させるおそれがないように留意しつつ、必要に応じ弾力的な運用を行うことが可能であること。 <p>⑧ 共済制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 常勤の職員には該当しないため、地方公務員共済組合の組合員とはならない。 <p>⑨ 災害補償</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公務員災害補償法が適用される（船員については、船員保険法が適用される。）。 <p>⑩ 定数上の取扱い</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員については、自治法上、非常勤の職に当たることから、同法第172条第3項の規定により条例で定める定数の対象とはならないが、常勤職員とは区別して、予算編成の過程等を通じてその職員数を別途管理すべきものである。 	<p>通知平 19.7.31</p> <p>通知平 19.7.31</p> <p>地公災令 1① 通知平 19.7.31</p> <p>自治法 172③ 通知平 19.7.31</p>
--	--

<p>3 部分休業</p> <p>(1) 部分休業とは 職員の請求により、小学校就学の始期（非常勤職員（定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用短時間勤務職員を除く）にあつては3歳）に達するまでの子を養育するために、1日の勤務時間の一部（2時間を超えない範囲内の時間に限り）について勤務しないことを承認することができる制度。</p> <p>(2) 適用対象職員 一般職に属する全ての地方公務員 ※ 適用除外 ・ 育児短時間勤務職員又は育児短時間勤務職員の例による短時間勤務職員</p> <p>(3) 期間 ・ 正規の勤務時間の始め又は終わりに、30分を単位として行うもの。 ・ 生後満1年に満たない子を育てるための特別休暇（規則15-14第22条第1項第8号）又は介護時間を与えられている場合は、1日につき2時間から当該特別休暇及び当該介護時間を減じた時間を超えない範囲内。</p> <p>(4) 部分休業の承認の失効等 育児休業の場合と同じ。</p> <p>(5) 給与の取扱い ① 給与 部分休業の承認を受けている間は、その勤務しない時間につき給与を減額して支給する。</p> <p>② 期末手当等 ア 期末手当 a 基準日に部分休業をしている場合の支給の有無・・・支給する。 b 在職期間からの除算・・・部分休業の期間は除算されない。</p> <p>イ 勤勉手当 a 基準日に部分休業をしている場合の支給の有無・・・支給する。 b 勤務期間からの除算・・・部分休業により勤務しなかった期間が30日を越える場合には、勤務しなかった期間を除算する。 ※ 除算する期間の換算方法：7時間45分＝1日、30日＝1月</p> <p>③ 昇給 部分休業により勤務していない期間については、昇給に係るいわゆる6分の1計算における「勤務していない期間」として取り扱わないこととすること。</p>	<p>育休法19①</p> <p>育休法19①</p> <p>規則一九-〇29 ①、②</p> <p>育休法19③</p> <p>育休法19②</p> <p>規則九-四〇 11②XII 給実甲220③II</p> <p>規則九-八 37④ I 給実甲326 第37条関係②IX</p>
--	--

第6 修学部分休業及び高齢者部分休業

1 修学部分休業

(1) 修学部分休業とは

職員の申請により、大学等の教育施設における修学のため、一週間の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができる制度。

地公法 26 の 2①

(2) 適用対象職員

一般職に属する全ての地方公務員。

※ 適用除外

- ・ 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
- ・ 非常勤職員
- ・ 企業職員、単純労務職員（労働協約を締結することにより同様の部分休業制度を導入することができる。）

地公法 26 の 2①

地公企法 39①
地公労法附則 5
通知平 16. 8. 1

(3) 承認の要件

① 公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるとき

地公法 26 の 2①

※ 「公務に関する能力の向上」

職員の能力向上のうち、公務能率の向上に資するものをいうこと。

通知平 16. 8. 1

② 大学その他の条例で定める教育施設における修学のため

地公法 26 の 2①

※ 「大学その他の条例で定める教育施設」

- ・ 学校教育法に定める大学（短期大学及び大学院を含む。）のほか、同法に定める高等専門学校、専修学校及び各種学校
- ・ その他公務に関する能力の向上が期待される教育施設

通知平 16. 8. 1

※ 修学部分休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合には、承認の効力を失う。

地公法 26 の 2②

(4) 期間及び時間の承認

① 期間

当該修学に必要なと認められる期間中、職員が請求した期間について承認することができる。

地公法 26 の 2①

通知平 25. 6. 14

② 時間

承認することができる勤務しない時間の上限は、一週間当たりの通常の勤務時間の1/2を超えない範囲内で条例で定めることが適当である。また、勤務しない時間は日単位又は時間単位で取得することも可能である。

修学条例(例)2①

(5) 申請

申請は、修学部分休業の取得を予定している期間の全体についてあらかじめ行うものとする。

通知平 16. 8. 1

(6) 給与

修学部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、条例に定めるところにより減額して給与を支給する。

地公法 26 の 2③

① 給料、給料の調整額及び地域手当並びに減額して支給することが適当な

通知平 16. 8. 1

<p>手当等</p> <p>※ 「減額して支給することが適当な手当等」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 給料月額を算定とする手当等 <ul style="list-style-type: none"> 管理職手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、教職調整額 ・ その他勤務時間に応じて減額することが考えられる手当 <ul style="list-style-type: none"> 義務教育手当等教員特別手当、初任給調整手当 <p>※ 特殊勤務手当についても、各地方公共団体の状況に応じて、給料月額を算定基礎とする手当については減額を行う等、適切な措置を講ずること。</p>	
<p>② 期末手当及び勤勉手当</p> <p>期末手当に係る在職期間の算定に当たっては、部分休業取得期間（当該対象期間中の勤務しない時間をいう。）の 1/2 を、また、勤勉手当に係る勤務時間の算定に当たっては、部分休業期間の全期間を除算する取扱いが適当である。</p>	通知平 16.8.1
<p>③ 通勤手当</p> <p>修学部分休業の取得により通勤回数が少なくなる職員については、再任用短時間勤務職員（現行の定年前再任用短時間勤務職員）の例を踏まえ、通勤手当の減額を行うことが適当である。</p>	通知平 16.8.1
<p>エ 退職手当</p> <p>退職手当の減額は行わない。</p>	通知平 16.8.1
<p>(7) 承認の取消し</p> <p>任命権者は、修学部分休業をしている職員が次に掲げる事由に該当すると認めるときは、その承認を取り消すことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 修学部分休業に係る教育施設の課程を退学したとき ・ 修学部分休業に係る教育施設の課程を休学し、又はその授業を頻繁に欠席しているとき ・ 部分休業を取得した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難となった場合で当該職員の同意を得たとき 	通知平 16.8.1
<p>(8) 定数上の取扱い</p> <p>修学部分休業を取得中の職員も、常勤職員として定数条例の対象となる。</p>	通知平 16.8.1
<p>(9) 分限及び懲戒並びに服務</p> <p>部分休業取得中においても、常勤職員として関係規定の適用がある。</p>	通知平 16.8.1
<p>(10) 共済制度及び災害補償</p> <p>① 共済制度</p> <p>修学部分休業を取得中の職員も、地共済法第2条第1項第1号に規定する職員として、地方公務員共済組合の組合員である。</p>	通知平 16.8.1
<p>② 災害補償</p> <p>部分休業取得期間については、地公災法は適用されない。</p>	通知平 16.8.1

<p>2 高齢者部分休業</p> <p>(1) 高齢者部分休業とは 職員が申請により、当該職員が条例で定める年齢に達した日以降の日で当該申請において示した日から定年退職日までの一定の期間、一週間の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができる制度。</p> <p>(2) 適用対象職員 条例で定める年齢に達した一般職に属する全ての地方公務員。 ※ 適用除外</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 非常勤職員 ・ 企業職員・単純労務職員（労働協約を締結することにより同様の部分休業制度を導入することができる。） <p>(3) 承認の要件 公務の運営に支障がないと認めるとき。</p> <p>① 制度の趣旨としては、加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事など地域貢献、若年層とのワークシェアリング等を想定しており、本制度の実施が住民の批判を招くことのないよう適正な運用に努めること。</p> <p>② 公務の運営に支障があるかどうかの判断に当たっては、申請に係る期間における職員の業務の内容及び業務量、当該申請に係る期間について当該申請をした職員の業務を処理するための措置の難易等を総合して行うもの。 ※ 「業務を処理するための措置」 業務分担の変更、職員の配置換え、任期付短時間勤務職員の採用等の措置をいう。</p> <p>※ 高齢者部分休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合には、承認の効力を失う。</p> <p>(4) 期間及び時間の承認</p> <p>① 期間 職員が条例で定める年齢に達した日以後の日で、職員が申請において示した日から定年退職日までの期間。</p> <p>② 時間 修学部分休業に同じ。</p> <p>(5) 申請 修学部分休業に同じ。</p> <p>(6) 給与 退職手当に関する部分を除き、修学部分休業に同じ。 ※ 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算に関しては、部分休業取得期間の2分の1を勤続期間から除算することが適当である。なお、除算期間の計算に当たっては、修学部分休業の期末手当及び勤勉手当の例を参考とすること。</p>	<p>地公法 26 の 3①</p> <p>地公法 26 の 3①</p> <p>地公企法 39① 地公労法附則 5 通知平 16. 8. 1</p> <p>地公法 26 の 3①</p> <p>通知平 16. 8. 1</p> <p>通知平 16. 8. 1</p> <p>地公法 26 の 3②</p> <p>地公法 26 の 3① 通知平 25. 6. 14</p> <p>通知平 16. 8. 1</p> <p>地公法 26 の 3② 通知平 16. 8. 1</p>
--	--

<p>(7) 承認の取消し又は休業時間の短縮 任命権者は、高齢者部分休業を取得した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難となった場合で当該職員の同意を得たときは、承認の取消し又は休業時間(承認を受けた一週間当たりの勤務しない時間をいう。)を短縮することができる。</p>	<p>通知平 16.8.1</p>
<p>(8) 休業時間の延長 任命権者は、高齢者部分休業を取得した職員から申請があった場合で、公務の能率的な運営の確保等の観点から支障がないと認めるときは、休業時間の延長を承認することができる。</p>	<p>通知平 16.8.1</p>
<p>(9) 定数上の取扱い 修学部分休業に同じ。</p>	<p>通知平 16.8.1</p>
<p>(10) 分限及び懲戒並びに服務 修学部分休業に同じ。</p>	<p>通知平 16.8.1</p>
<p>(11) 共済制度及び災害補償 修学部分休業に同じ。</p>	<p>通知平 16.8.1</p>

<p>第7 自己啓発等休業</p> <p>1 自己啓発等休業</p> <p>(1) 自己啓発等休業とは 職員の申請により、大学等における修学又は国際貢献活動のための休業を承認することができる制度。</p> <p>(2) 適用対象職員 一般職に属する全ての地方公務員。 ※ 適用除外 ・ 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 ・ 非常勤職員</p> <p>(3) 自己啓発等休業の対象 ① 大学その他の条例で定める教育施設の課程の履修 ※ 「大学その他の条例で定める教育施設」 ア 大学（専攻科及び大学院を含む。） イ 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構が大学の学士課程、大学院の修士及び博士課程に相当する水準の教育を行っているとして認定した機関（気象大学校、国立看護大学校等） ウ ア及びイに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。） a アに相当する外国の大学 4年（6年制）大学、大学に置かれる専攻科、大学院と同等以上の教育水準であるもの。 b イに相当する外国の大学 aと教育水準が同等以上である教育施設（フランス国立行政学院（ENA）等） ※ 上記以外にも、自己啓発等休業制度の趣旨・目的に合致し公務に関する能力の向上に資すると認められるものであれば、必要に応じて短期大学や専修学校等についてもその対象として条例で定めることができる。</p> <p>② 国際協力の促進に資する外国における奉仕活動（当該奉仕活動を行うために必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。）のうち職員として参加することが適当であると認められるものとして条例で定めるものへの参加 ※ 「国際協力の促進に資する外国における奉仕活動」 ア （独）国際協力機構が行うもの（青年海外協力隊、シニア海外ボランティア、日系社会青年ボランティア、日系社会シニア・ボランティア）。当該奉仕活動を行うために必要な国内における訓練その他の準備行為を含む（イも同じ）。 イ （独）国際協力機構が推薦して行う国連ボランティア計画が実施する奉仕活動 ウ 任命権者が定める奉仕活動としては、外国のいわゆる姉妹都市等において行われる当該都市等との国際交流の促進に資する奉仕活動のうち職員として参加することが適当であると認められるもの等が考えられる。</p> <p>(4) 承認の要件 公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるとき。</p>	<p>地公法 26 の 5①</p> <p>地公法 26 の 5①</p> <p>地公法 26 の 5①</p> <p>自己啓発等休業条例 4</p> <p>通知平 19. 7. 31</p> <p>地公法 26 の 5①</p> <p>自己啓発等休業条例 5</p> <p>通知平 19. 7. 31</p> <p>地公法 26 の 5①</p>
---	--

<p>※ 国家公務員においては「職員としての在職期間が2年以上である職員」や「職員の勤務成績」という要件を課しているところであるが、各地方公共団体においても条例で定めることにより合理的な承認要件を課することが可能である。</p>	<p>自己啓発等休業条例 2 通知平 19. 7. 31</p>
<p>(5) 期間 3年を超えない範囲で、休業事由に応じて適切な期間を条例で定める期間。</p>	<p>地公法 26 の 5① 自己啓発等休業条例 3 通知平 19. 7. 31</p>
<p>(6) 申請 申請は、自己啓発等休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該期間中の大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容を明らかにして、自己啓発等休業を始めようとする日の1月前までに行うものとする。</p>	<p>自己啓発等休業条例 6 自己啓発等休業規則 4</p>
<p>(7) 期間の延長 自己啓発等休業をしている職員は、当該自己啓発等休業を開始した日から引き続き自己啓発等休業をしようとする期間が(5)に規定する休業の期間を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、任命権者に対し、自己啓発等休業の期間の延長を申請することができる。 期間の延長は規則で定める特別の事情がある場合を除き、一回に限るものとする。</p>	<p>自己啓発等休業条例 7①②</p>
<p>(8) 給与の取扱い</p> <p>① 給与 自己啓発等休業をしている期間については、給与は支給しない。</p> <p>② 期末手当 ア 基準日に自己啓発等休業をしている場合の支給の有無・・・支給しない イ 期末手当の支給を受ける者として基準日に在職している職員の在職期間からの除算・・・自己啓発等休業をしていた期間の1/2の期間は、期末手当の算定の基礎となる在職期間から除算される。</p> <p>③ 勤勉手当 ア 基準日に自己啓発等休業をしている場合の支給の有無・・・支給しない イ 勤勉手当の支給を受ける者として基準日に在職している職員の勤務期間からの除算・・・自己啓発等休業をしている職員として在職した期間は、勤勉手当の算定の基礎となる勤務期間から除算される。</p> <p>④ 職務復帰後における号給の調整 部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、当該自己啓発等休業の期間のうち、職員としての職務に特に有用であると認められるものにあつては100/100以下、それ以外のものにあつては50/100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。</p> <p>⑤ 退職手当 自己啓発等休業をした期間(大学等課程の履修又は国際貢献活動の内容が公務の能率的な運営に特に資すると認められることその他の規則で定める要</p>	<p>地公法 26 の 5③</p> <p>規則九一四〇1X、5③III</p> <p>規則九一四〇7II、11②III</p> <p>通知平 19. 7. 31 自己啓発等休業条例 10</p> <p>退手条例 5④ 退手規則 13 の 7</p>

<p>件に該当する場合については、その期間の 1/2) は、退職手当の算定の基礎となる在職期間から除算される。</p>	<p>通知平 19. 7. 31</p>
<p>(9) 自己啓発等休業の失効及び承認の取消し</p> <p>① 自己啓発等休業の失効 自己啓発等休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合にはその効力を失う。</p> <p>② 自己啓発等休業の取消 任命権者は、自己啓発等休業をしている職員が当該自己啓発等休業の承認に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめたことその他条例で定める事由に該当すると認めるときは、当該自己啓発等休業の承認を取り消すものとする。</p> <p>※ 条例で定める事由</p> <p>ア 自己啓発等休業をしている職員が、正当な理由なく、その者が在学している課程を休学し、若しくはその授業を頻繁に欠席していること又はその者が参加している奉仕活動の全部若しくは一部を行っていないこと。</p> <p>イ 自己啓発等休業をしている職員が、その者が在学している課程を休学し、停学にされ、又はその授業を欠席していること、その者が参加している奉仕活動の全部又は一部を行っていないことその他の事情により、当該職員の申請に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動に支障が生ずること。</p>	<p>地公法 26 の 5④</p> <p>地公法 26 の 5⑤</p> <p>規則二五—〇9 自己啓発等休業条例 8</p>
<p>(10) 定数上の取扱い 自己啓発等休業をしている職員は、定数条例上、原則として定数内として取り扱われるものであるが、当該休業中の職員を定数外として取り扱う旨を条例で定めることにより定数外と取り扱うことが可能である。</p>	<p>通知平 19. 7. 31</p>
<p>(11) 分限及び懲戒並びに服務</p> <p>① 分限及び懲戒 自己啓発等休業をしている職員についても、分限及び懲戒の関係規定の適用がある。</p> <p>② 服務 自己啓発等休業をしている職員の服務については、地方公務員法第 3 章第 6 節(服務)の規定のうち、信用失墜行為の禁止(第 33 条)、守秘義務(第 34 条)及び営利企業等の従事制限(第 38 条)等の規定の適用を受けるが、職務専念義務(第 35 条)の規定の適用は受けない。 ただし、営利企業等の従事の許可については、公務の信用を失墜させるおそれがないように留意しつつ、必要に応じ弾力的な運用を行うことが可能である。</p>	<p>通知平 19. 7. 31</p> <p>通知平 19. 7. 31</p>
<p>(12) 共済制度及び災害補償</p> <p>① 共済制度 自己啓発等休業をしている職員も、地共済法第 2 条第 1 項第 1 号に規定する職員として、地方公務員共済組合の組合員である。</p> <p>② 災害補償 自己啓発等休業の取得期間中は、地公災法は適用されない。</p>	<p>通知平 19. 7. 31</p> <p>通知平 19. 7. 31</p>

(13) 企業職員等への適用

企業職員及び特定地方独立行政法人の職員は、賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項は団体交渉によって労働協約を締結できることとされていることから、自己啓発休業等制度の給与に関する規定（地公法第 26 条の 5 第 3 項）は企業職員及び特定地方独立行政法人の職員には適用されない。

通知平 19. 7. 31
地公企法 39
地公労法附則 5

第8 配偶者同行休業

1 配偶者同行休業

(1) 配偶者同行休業とは

職員の申請により、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業を承認することができる制度。

地公法 26 の 6①

(2) 適用対象職員

一般職に属する全ての地方公務員。

地公法 26 の 5①

※ 適用除外

- ・ 臨時的に任用される職員その他法律により任期を定めて任用される職員
- ・ 非常勤職員

(3) 配偶者同行休業の対象となる「配偶者が外国に滞在する理由」

(※ 6か月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る)

地公法 26 の 6①

① 外国での勤務

※ 配偶者が法人その他の団体に所属して外国において勤務することをい、報酬の有無は問わない。

通知平 26. 2. 21

規則二六—〇五

職職 40 第 1③

(例) 在外公館、民間企業の外国に所在する事業所等での勤務、国際貢献活動(海外ボランティア)など

※ 配偶者が個人で行うボランティアは含まない。

② 事業を営営することその他個人が業として行う活動であって外国において行うもの

職職 40 第 1④

※ 個人が業として行う「活動」

ア 法律、医療等の専門的な知識又は技能が必要とされる業務に従事する活動(例: 弁護士、医師等)

イ 報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動

ウ 音楽、美術、文学その他の芸術上の活動(例: 作曲家、画家等)

③ 学校教育法による大学に相当する外国の大学(これに準ずる教育施設を含む)であって外国に所在するものにおける修学(①、②に掲げるものに該当するものを除く)

(4) 承認の要件

当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、公務の運営に支障がないと認めるとき。

通知平 26. 2. 21

地公法 26 の 6①

※ 国家公務員においては「職員の勤務成績」を考慮するに当たっては、当該職員に係る人事評価記録書その他当該職員の勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づかねばならない、とされている。

職職 40 第 2②

職職 40 第 2③

また、「その他の事情」には、例えば、配偶者同行休業の請求時点において、当該職員が勤務に復帰した後、一定期間在職することが見込まれ、かつ、継続して勤務する意思があることが含まれる。

(5) 期間

3年を超えない範囲において、条例で定める期間。

地公法 26 の 6①

<p>(6) 申請</p> <p>申請は、配偶者同行休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該職員の配偶者が当該期間中に外国に住所又は居所を定めて滞在する事由を明らかにしなければならない。</p> <p>任命権者は、申請をした職員に対して、当該申請について確認するため必要があると認める書類の提出を求めることができる。</p>	<p>配偶者条例(例)5</p>
<p>(7) 期間の延長</p> <p>配偶者同行休業をしている職員は、当該配偶者同行休業を開始した日から引き続き配偶者同行休業をしようとする期間が(5)に規定する休業の期間を超えない範囲内において、条例で定めるところにより、配偶者同行休業の期間の延長を申請することができる。</p> <p>期間の延長は、条例で定める特別の事情がある場合を除き、一回に限るものとする。</p>	<p>地公法 26 の 6② 地公法 26 の 6③</p>
<p>(8) 給与の取扱い</p> <p>① 給与</p> <p>配偶者同行休業をしている期間については、給与は支給しない。</p> <p>② 期末手当</p> <p>ア 基準日に配偶者同行休業をしている場合の支給の有無・・・支給しない イ 期末手当の支給を受ける者として基準日に在職している職員の在職期間からの除算・・・配偶者同行休業をしていた期間の2分の1の期間は、期末手当の算定の基礎となる在職期間から除算される。</p> <p>③ 勤勉手当</p> <p>ア 基準日に配偶者同行休業をしている場合の支給の有無・・・支給しない イ 勤勉手当の支給を受ける者として基準日に在職している職員の勤務期間からの除算・・・配偶者同行休業をしている職員として在職した期間は、勤勉手当の算定の基礎となる勤務期間から除算される。</p> <p>④ 職務復帰後における号給の調整</p> <p>部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、当該配偶者同行休業の期間を100分の50以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。</p> <p>なお、部内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、上記規定にかかわらず、あらかじめ人事委員会と協議して、その者の号給を調整することができる。</p> <p>⑤ 退職手当</p> <p>配偶者同行休業をした期間は、退職手当の算定の基礎となる在職期間から除算される。</p> <p>(9) 配偶者同行休業の失効及び承認の取消し</p> <p>① 配偶者同行休業の失効</p> <p>配偶者同行休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該配偶者が死亡し、若しくは配偶者でなくなった場合、その効力を失う。</p>	<p>地公法 26 の 6⑪</p> <p>規則九一四〇 1Ⅻ、5②Ⅳ</p> <p>規則九一四〇7Ⅱ、 11②Ⅳ</p> <p>通知平 26. 2. 21</p> <p>規則二六一〇15②</p> <p>通知平 26. 2. 21 退手条例 5④</p> <p>地公法 26 の 6⑤</p>

<p>※ 「配偶者でなくなった場合」とは、職員と配偶者が離婚した場合（事実婚の職員にあっては当該関係が解消された場合）をいう。</p> <p>② 配偶者同行休業の取消 任命権者は、配偶者同行休業をしている職員が当該配偶者同行休業に係る配偶者と生活を共にしなくなったことその他条例で定める事由に該当すると認めるときは、当該配偶者同行休業の承認を取り消すものとする。</p> <p>※ 条例で定める事由</p> <p>ア 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が配偶者外国滞在事由に該当しないこととなったこと。</p> <p>イ 配偶者同行休業をしている職員が労働基準法第 65 条第 1 項又は第 2 項の規定（＝産前産後の休暇）により就業しなくなったこと。</p> <p>ウ 任命権者が、配偶者同行休業をしている職員について、地方公務員の育児休業等に関する法律第 2 条第 1 項の規定による育児休業を承認することとなったこと。</p>	<p>職職 40 第 3①</p> <p>地公法 26 の 6⑥</p> <p>配偶者条例(例)7</p>
<p>(10) 定数上の取扱い 配偶者同行休業をしている職員は、定数条例上、原則として定数内として取り扱われるものであるが、当該休業中の職員を定数外として取り扱う旨を条例で定めることにより定数外と取り扱うことが可能である。</p>	<p>通知平 26. 2. 21</p>
<p>(11) 分限及び懲戒並びに服務</p> <p>① 分限及び懲戒 配偶者同行休業をしている職員の分限及び懲戒については、地公法第 3 章第 5 節（分限及び懲戒）の規定の適用を受ける。</p> <p>② 服務 配偶者同行休業をしている職員の服務については、地公法第 3 章第 6 節（服務）の規定のうち、信用失墜行為の禁止（第33条）、守秘義務（第34条）及び営利企業等の従事制限（第38条）等の規定の適用を受けるが、職務専念義務（第35条）の規定の適用は受けない。</p> <p>但し、営利企業等の従事の許可については、公務の信用を失墜させるおそれがないように留意しつつ、必要に応じ弾力的な運用を行うことが可能である。</p>	<p>通知平 26. 2. 21</p>
<p>(12) 共済制度及び災害補償</p> <p>① 共済制度 配偶者同行休業をしている職員は、地共済法第 2 条第 1 項第 1 号に規定する職員として、地方公務員共済組合の組合員となるものである。</p> <p>② 災害補償 配偶者同行休業の取得期間中は、地公災法は適用されない。</p>	<p>通知平 26. 2. 21</p>
<p>(13) 企業職員等への適用 企業職員及び特定地方独立行政法人の職員は、賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項は団体交渉によって労働協約を締結できることとされていることから、配偶者同行休業制度の給与に関する規定（地公法第 26 条の 6 第 11 項で準用する地公法 26 条の 5 第 3 項）は企業職員及び特定</p>	<p>通知平 26. 2. 21</p>

地方独立行政法人の職員には適用されない。

(14) 配偶者同行休業に伴う採用

任命権者は、配偶者同行休業の承認の申請があった場合において、当該申請に係る期間について職員の配置換えその他の方法によって当該申請をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、任期を定めた採用又は臨時的任用を行うことができる。この場合における臨時的任用は、地公法第 22 条の 3 第 1 項から第 4 項までの規定は適用されない。

配偶者同行休業に伴う臨時的任用について、国家公務員の場合は、当初の休業期間及びその後の延長期間を通じ、任用の期間が 1 年を超えることはできないこととしているが、地方公務員の場合は、配偶者同行休業の期間の延長が行われた場合について、当初の休業期間及び延長された期間について、それぞれ 1 年を限度として臨時的任用を行うことができる。

地公法 26 の 6⑦
通知平 26. 2. 21