

I 人事編

第1 地方公務員（資料編）

1 特別職の具体的な職（特別職の種類）

職	地公法による区分	具体的な職名	根拠法令
住民又はその代表の信任によって就任する職	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事を必要とする職（地公法3③I）	（公選によるもの） 地方公共団体の長、議員 （議会の選挙によるもの） 選挙管理委員 （議会の同意によるもの） 副知事、副市町村長 監査委員 教育長 教育委員会の委員 人事委員会（公平委員会）の委員 公安委員会の委員 収用委員会の委員及び予備委員 固定資産評価員 固定資産評価審査委員会の委員 農業委員会の委員 海区漁業調整委員会の委員 等	自治法 17、139 自治法 182① 自治法 162 自治法 196① 地教行法 4① 地教行法 4② 地公法 9 の 2② 警察法 39① 土地収用法 52③ 地税法 404② 地税法 423③ 農委法 8① 漁業法 138①
非専務職	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（地公法3③II）	（法令に基づく委員） 農地利用最適化推進委員 農業共済保険審査会の委員 海区漁業調整委員会の専門委員 内水面漁場管理委員会の委員、 専門委員 水防協議会の委員 公民館運営審議会の委員 社会教育委員 国民健康保険運営協議会の委員 児童委員 児童福祉審議会の委員 民生委員 民生委員推薦会の委員 建築審査会の委員 スポーツ推進委員 等	農委法 17 農業保険法 222 漁業法 137④ 漁業法 172②、173 水防法 8、34 社会教育法 30 社会教育法 15 国民健康保険法 11 国民健康保険法施行令 3 児童福祉法 16 児童福祉法 9 民生委員法 3、5、8 建築基準法 79 スポーツ基本法 32
	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。）（地公法3③III）	専門委員 学校薬剤師 臨時又は非常勤の学校医 統計調査員 建築物調査員 等	自治法 174 学校保健安全法 23 統計法 14 建築基準法 12

	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（地公法 3③Ⅲの 2）	投票管理者 開票管理者 選挙長 投票立会人 開票立会人 選挙立会人 選挙分会長 審査分会長 審査分会立会人 国民投票分会長 国民投票分会立会人	公選法 37、国審法 12、憲法改正手続法 48 公選法 61、国審法 19、憲法改正手続法 75 公選法 75 公選法 38、国審法 12、憲法改正手続法 49 公選法 62、国審法 19、憲法改正手続法 76 公選法 76 公選法 75② 国審法 27② 国審法 27④ 憲法改正手続法 89① 憲法改正手続法 90
	非常勤の消防団員及び水防団員の職（地公法 3③Ⅴ）	消防団員 水防団員	消組法 19、22 水防法 6
自由任用職	地方公営企業の管理者及び企業団の企業長の職（地公法 3③Ⅰの 2）	地方公営企業の管理者 地方公営企業団の企業長	地公企法 7、7 の 2① 地公企法 39 の 2①、③
	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 3③Ⅳ）	市町村長の秘書、議会の議長の秘書等で条例で指定するもの	

2 一般職の具体的な職（一般職の種類）

（1） 職の特殊性による区分

区 分	具体的な職名	根拠法令	
①一般行政職員	一般職の職員のうち、教育公務員、警察職員、消防職員、企業職員、単純労務職員以外の職員		
②教育公務員	公立学校の ^[注 1]	教特法 2	
	a 学長、校長（園長を含む）		
	b 教員	教授、准教授、助教、副校長（副園長を含む）、教頭、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭、講師	
	c 部局長	大学の副学長、学部長、教養部長、大学の研究所長、大学病院院長等	教特法 2③ 教特令 1
	d 専門的教育職員	指導主事、社会教育主事	教特法 2⑤
	e 助手、実習助手、寄宿舎指導員 f 専修学校及び各種学校の校長、教員	教特令 9 教特令 10	
	[注 2]		
③消防職員	a 市町村の消防長、消防署長、消防職員	消組法 11、12、13 消組法 19、20	
	b 常勤の消防団長、消防団員		
④企業職員 ^[注 3]	a 地方公営企業法第 2 条第 1 項に規定する地方公営企業の補助職員	地公企法 15	
	b 地方公営企業法第 2 条第 3 項の規定に基づく条例の定めるところにより同法第 4 章の規定が適用される企業の補助職員	地公労法 3 I 地公労法 17	
⑤単純労務職員	単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令にいう職員 ^[注 4]	地公法 57 地公労法附則⑤ 通知昭 26. 2. 13 行実昭 38. 5. 8	

[注 1] 学校教育法第 1 条に規定する学校及び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第 2 条第 7 項に規定する幼保連携型認定こども園であって地方公共団体が設置するもの

[注2] 大学及び高等専門学校の助手、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の実習助手、特別支援学校の寄宿舎指導員並びに専修学校及び各種学校の校長及び教員は教特法第2条に定める教育公務員ではないが、教育公務員に関する規定が準用される（教特令9、10）

- [注3] ① 企業職員の範囲は法律によって若干差異がある
- ・地方公営企業法における企業職員→簡易水道職員含まず（地公企法2①I）
 - ・地方公営企業等の労働関係に関する法律における企業職員→簡易水道職員含む（地公労法3Iへ）
 - ・簡易水道事業は地公企法では地方公営企業に含まれないが、地公労法では含まれるので、条例で地公企法第4章の規定を適用することを定めなくても、簡易水道事業の職員の身分取扱いは地公企法に定める企業の職員と同じである（地公労法17）
- ② 病院事業に勤務する職員は、条例により地公企法第4章の規定が適用される場合に限り、企業職員となる

[注4] 「単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令」は地公労法の制定に際し、形式的に失効したが、現在これに変わる政令が制定されていないため、地公法第57条及び地公労法附則第5項にいう単純な労務に雇用される者の範囲は同政令の定めるところにより解釈して差し支えない（行実昭38.5.8）

(2) 職の設置根拠による区分

機 関	具 体 的 な 職	根 拠 法
①長の事務部局	職員	自治法 172
②議会	事務局長又は書記長、書記その他の職員	自治法 138
③会計管理者の補助組織	出納員、その他の会計職員	自治法 171
④消防本部 消防署 消防団	消防長、消防職員（消防吏員、その他の職員） 消防署長 消防団長、消防団員	消組法 11、12 消組法 13 消組法 19、20
⑤選挙管理委員会	書記長（市のみ）、書記、その他の職員	自治法 191
⑥監査委員	事務局長（条例で事務局を設置している市町村のみ） 書記、その他の職員	自治法 200
⑦人事委員会（公平委員会）	事務局長、その他の事務職員 事務職員	地公法 12
⑧教育委員会事務局 学校 学校以外の教育機関	指導主事、事務職員、技術職員、その他所要の職員、 社会教育主事、社会教育主事補 学長、校長、園長、教員、事務職員、技術職員、 その他所要の職員 事務職員、技術職員、その他所要の職員 館長（公立図書館のみ）、司書、司書補 館長、学芸員、学芸員補、その他の職員	地教行法 18 社会教育法 9 の 2 地教行法 31① 学校教育法 37 地教行法 31② 図書館法 4、13 博物館法 4
⑨都道府県労働委員会	事務局長、必要な職員	労組法 19 の 12⑥
⑩農業委員会	職員	農委法 26
⑪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 内水面漁場管理委員会	書記又は補助員	漁業法 137⑥、151、 156、173
⑫地方公営企業	企業職員	地公企法 15
⑬幼保連携型認定こども園	園長、副園長、教頭、保育教諭、その他必要な職員	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

3 地方公務員法の適用除外と特例一覧

地公法の規定		教育職員	企業職員	単純労務職員	消防職員(常勤消防団員)
条文	事項				
5条	人事委員会及び公平委員会並びに職員に関する条例の制定	○	× 〔地公企法 39①、 地公労法 17①〕	× 〔地公労法附則⑤、 地公企法 39①〕	○
8条	人事委員会又は公平委員会の権限	○	× 任用に関する規定以外の規定を適用除外 〔地公企法 39①、 地公労法 17①〕	× 任用に関する規定以外の規定を適用除外 〔地公労法附則⑤、 地公企法 39①〕	○
14条 2項	人事委員会の勤務条件に関する勧告	○	× 〔地公企法 39①、 地公労法 17①〕	× 〔地公労法附則⑤、 地公企法 39①〕	○
16条 ～ 21条	欠格条項、任命の方法、競争試験、選考等	△ 欠格条項、任命の方法等の特例 〔教特法 3、11、15、 地教行法 34、36～ 40、43③④、47〕	○	○	○
22条	条件付採用	△ 同一の都道府県内の任用についての特例 〔教特法 12 地教行法 40〕	○	○	○
24条 ～ 26条	給与、勤務時間その他の勤務条件	△ 国の例に準じて定めること等 〔教特法 13 地教行法 42〕	△ 条例では給与の種類と基準のみを定める 〔地公企法 38、39 ①、地公労法 17①〕	△ 条例では給与の種類と基準のみを定める 〔地公労法附則⑤、 地公企法 38、39①〕	○
26条 の2	修学部分休業	○	× 〔地公企法 39①、 地公労法 17①〕	× 〔地公労法附則⑤、 地公企法 39①〕	○
26条 の3	高齢者部分休業	○	〔地公企法 39①、 地公労法 17①〕	〔地公労法附則⑤、 地公企法 39①〕	○
26条 の5 26条 の6	自己啓発等休業 配偶者同行休業	○ ※別途大学院修学休業制度あり(教特法 26)	○ ※休業期間中給与を支給しないとする規定(地公法 26の5③、26条の6⑪)のみ適用除外 〔地公企法 39①、 地公労法 17①〕	○ ※休業期間中給与を支給しないとする規定(地公法 26の5③、26条の6⑪)のみ適用除外 〔地公労法附則⑤、 地公企法 39①〕	○

27条 ～ 29条 の2	分限及び懲戒	△ 転任分限懲戒等の 特例 〔 教特法4、14、地教 行法35、36、38、43 ③④、47 〕	○	○	○
31条	サービスの宣誓	○	○	○	○
36条	政治的行為の 制限	△ 国の例によること 〔 教特法18 〕	× 政令で定める職員 以外については適 用除外 〔 地公企法39②、 地公労法17② 〕	× 〔 地公労法附則⑤、 地公労法17②、地 公企法39② 〕	○
37条	争議行為等の 禁止	○	△ 同趣旨の規定 〔 地公労法11、17 ①、地公企法39① 〕	△ 同趣旨の規定 〔 地公労法附則⑤、 地公労法11、地公企 法39① 〕	○
38条	営利企業等の 従事制限	△ 兼職等の特例 〔 教特法17、地教行 法47 〕	○	○	○
39条 1、 2、3 項	研修	△ 研修の特例 〔 教特法21、22、23、 24、25、 地教行法45 〕	○	○	○
39条 4項	研修について の人事委員会 の勧告		× 〔 地公企法39①、 地公労法17① 〕	× 〔 地公労法附則⑤、 地公企法39① 〕	
46条 ～ 48条	勤務条件に関 する措置の要 求	○	× 〔 地公企法39①③ 地公労法17① 〕	× 〔 地公労法附則⑤、 地公企法39①③ 〕	○
49条 ～ 51条 の2	不利益処分に関 する審査請 求				
52条 ～ 56条	職員団体	△ 同一都道府県内の 職員団体の特例 〔 教特法29 〕	× 〔 地公企法39①、 地公労法17① 〕	○	団結の禁止 (地公法52⑤)
58条	他の法律の適 用除外	○	× 〔 地公企法39①、 地公労法17① 〕	× 〔 地公労法附則⑤、 地公企法39① 〕	○

(凡例) ○：地公法の規定がそのまま適用されるもの

△：地公法の特例規定があるもの

×：地公法の規定が適用除外されるもの

4 任用根拠、勤務形態による地方公務員の区分

区分	任用根拠	任用期間	週の勤務時間による区分	備考
一般職	地公法 17 (正式任用)	期限なし	常 勤	正式任用職員はこれに該当。
			非常勤	
		期限付き	常 勤	労働基準法 14 条に違反しない限り可能 (3 年以内の期間で任用する場合は問題ないが、3 年を超える場合は事業の完了に必要な期間を定めて任用する)。
			非常勤	
	地公法 22 の 2 (会計年度任用職員)	期限付き (最長 1 年。再度の任用有り。)	常 勤	非常勤職のうち、常勤職員が行うべき業務に従事する「短時間勤務の職」を除いたものと定義される。職務の内容や責任の程度について常勤職員と異なる設定とすべき。
			非常勤	
	地公法 22 の 3 (臨時的任用) [注]	期限付き (6 月以内。更新は 1 回のみ可。)	常 勤	①常時勤務を要する職に欠員が生じた場合、②緊急の場合、③臨時的の職の場合、④採用候補者名簿がない場合に限定。
			非常勤	
	地公法 22 の 4 (定年前再任用短時間勤務)	期限付き (定年退職日相当日まで)	非常勤	60 歳に達した日以後、定年前に退職した者についてのみ任用可能。
	地公法 26 の 6⑦ I (配偶者同行休業に係る採用)	期限付き (休業の申請期間が限度。)	常 勤	職員の配置換えその他の方法によって休業をする職員の業務を処理することが困難な場合に採用。 休業期間が延長される場合は、延長の申請期間の範囲内で更新可。
非常勤				
地公法 26 の 6⑦ II (配偶者同行休業に係る臨時的任用)	期限付き (休業の申請期間につき 1 年以内。)	常 勤	職員の配置換えその他の方法によって休業をする職員の業務を処理することが困難な場合に任用。 休業期間が延長される場合は、延長の申請期間につき 1 年以内。	
		非常勤		
R3 地公法改正附則 4 (暫定再任用)	期限付き (1 年以内。更新により 65 歳に達する月以後における最初の 3 月 31 日以前まで可。)	常 勤	常時勤務を要する職についてのみ任用可能。	
R3 地公法改正附則 6 (暫定再任用)	期限付き (1 年以内。更新により 65 歳に達する月以後における最初の 3 月 31 日以前まで可。)	非常勤	常時勤務を要する職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し、短い時間で勤務するもの。いわゆる暫定再任用短時間勤務職員。	
特別職	地公法 3③ 職の設置規定	期限なし	—	このような職は存在しない (特別職は終身勤務を予定していない)。
		期限付き	常 勤	特定の学識経験を要する。 任期が定められているのが通例。 専門的な知識経験又は識見を有し、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定し、厳格化。
		非常勤		

[注] 地公法に基づく臨時的任用以外に下記の臨時的任用がある。

- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律第 6 条
育児休業期間中、1 年以内の期間における臨時的任用
- ・ 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第 3 条
公立の学校に勤務する女子教職員の産前産後休暇期間を任用期間とする臨時的任用

5 災害補償関係法令の適用

常勤／ 非常勤の別	職	対象者	適用法令等	補償実施機関
常勤	一般職 特別職	全ての常勤職員 ※常勤的非常勤職員〔注1〕を含む	地方公務員災害補償法	地方公務員災害補償基金
非常勤	一般職	定年前再任用短時間勤務職員	地方公務員災害補償法	地方公務員災害補償基金
		非常勤職員等〔注2〕（他の法令の適用を受けない者）	地方公務員災害補償法に基づく条例	地方公共団体
		非常勤職員等（水道、交通、清掃、病院、学校など労働基準法別表第一に掲げる事業に雇用される者）	労働者災害補償保険法	国（厚生労働省所管）
	特別職	水道、交通、電気等の事業に従事する者	労働者災害補償保険法	国（厚生労働省所管）
		消防団員、水防団員	消防組織法、水防法、消防団員等公務災害補償等責任共済等に関する法律	地方公共団体
		学校医、学校歯科医、学校薬剤師	公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律	地方公共団体
		議員、行政委員会の委員、地方公共団体の附属機関の委員、統計調査員、民生委員、母子相談員、婦人相談員等（他の法令の適用を受けない者）	地方公務員災害補償法に基づく条例	地方公共団体

〔注1〕 常勤的非常勤職員とは、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。

〔注2〕 非常勤職員等（会計年度任用職員等）も上記の要件を満たす場合には、常勤職員と同様、地方公務員災害補償法が適用される。

6 共済制度（社会保険制度）関係法令の適用

対象者	職	適用法令等		
		医療 [注1]	年金 [注1]	雇用 (失業給付等)
① 常勤職員 ※常勤的非常勤職員を含む。	一般職 特別職	地方公務員等共済組合法	地方公務員等共済組合法	退職手当条例
② ①以外の職員で、勤務時間等が常勤職員の4分の3以上の者又は以下の要件を満たす者 ・1週間の勤務時間が20時間以上 ・任用期間が2か月以上 ・月額賃金が88,000円以上 ・学生でないこと 等	一般職	地方公務員等共済組合法	厚生年金保険法 [注2]	雇用保険法 [注3]
③ ①②以外の職員	一般職	国民健康保険法等	国民年金法	雇用保険法 [注3]

[注1] 船員については、「医療」は船員保険法、「年金」は厚生年金保険法及び船員保険法が適用される。

[注2] 厚生年金法の適用除外（厚生年金法12）

- ① 臨時に使用される者で次の者（船舶所有者に使用される船員を除く。）
 - a 日々雇い入れられる者（1月を超えて引き続き使用される場合を除く。）
 - b 2月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超え引き続き使用される場合を除く。）
- ② 所在地が一定しない事業所に使用される者
- ③ 季節的業務に使用される者で継続使用4月以内の者（船舶所有者に使用される船員を除く。）
- ④ 臨時的事業の事業所に使用される者で継続雇用6月以内の者
- ⑤ 事業所に使用される者であって、その1週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3未満である短時間労働者又はその1月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の1月間の所定労働日数の4分の3未満である短時間労働者に該当し、かつ、aからcまでのいずれかの要件に該当するもの
 - a 1週間の所定労働時間が20時間未満であること。
 - b 報酬等が88,000円未満であること。
 - c 学生であること。

※ 上記以外で常用労働者以外の者（臨時的に雇用される者やパートタイマー等）についても適用除外となる場合がある。

[注3] 雇用保険法の適用除外（雇保法6）

- ① 1週間の所定労働時間が20時間未満である者（高年齢被保険者及び日雇労働被保険者に該当する者を除く。）
- ② 同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者（前2月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及び日雇労働者であって雇用保険法第43条第1項各号のいずれかに該当する者を除く。）
- ③ 季節的に雇用される者であって、4月以内の期間を定めて雇用される者又は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
- ④ 学生（卒業予定で卒業後もその事業所に雇用される学生、休学中の者、定時制課程の学生等を除く。）
- ⑤ 船員保険の被保険者（1年を通じて船員として適用事業に雇用される場合を除く。）
- ⑥ 市町村等の事業で、離職の際、失業給付を超える給与を支給される者で都道府県労働局長の承認を得た者。

※ 上記以外で常用労働者以外の者（臨時的に雇用される者やパートタイマー等）についても適用除外となる場合がある。

第2 人事機関（資料編）

1 長の総合調整権（自治法 180 の4②、自治令 132）

委員会又は委員は、次の事項について、規則その他の規程を定め、又は変更するときは予め長に協議すること。

- ① 局部若しくは課又は地方駐在機関の新設に関する事項
- ② 地方駐在機関別の職員の定数の配置の基準に関する事項
- ③ 職員の採用及び昇任の基準に関する事項
- ④ 昇給の基準並びに扶養手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、宿日直手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、勤勉手当及び旅費の支給の基準に関する事項
- ⑤ 職員の意に反する休職の基準に関する事項
- ⑥ 定年前再任用短時間勤務職員の任用、管理監督職勤務上限年齢の特例任用における異動期間の延長及び当該延長に係る職員の降任又は転任並びに定年による退職の特例の勤務延長の基準に関する事項
- ⑦ 職務専念義務の免除、営利企業等従事の許可の基準に関する事項

2 任命権の委任（地公法 6②、行実昭 27. 1. 25）

任命権者は、任命権の一部を補助機関である上級の地方公務員に委任することができる。委任が行われた限りにおいて、任命権は受任者に移転する。従って受任者は自己の名をもって任命権を行使する。

なお、受任者が任命権をさらに委任することはできない。

第3 任用と離職（資料編）

1 任用の根本基準

(1) 平等取扱いの原則に関する補足説明

- 例えば警察官には男性、看護婦には女性のみとすること、特にへき遠の地に勤務する職員についてはその近辺の居住者、内部昇任試験については一定の経験年数を定める、等の限定をすることは、それが当該職務の遂行上必要な最小かつ適当な限度の客観的且つ画一的要件と認められる限り、差し支えないものとされている。（行実昭28.6.26）

しかし、何が「必要な最小かつ適当な限度」であるかは、社会通念によって判断されるものであり、社会通念は時代とともに変遷するものであるから、住民意識の変化に常に対応するように注意することが必要である。

- 平等取扱いの原則違反に対する罰則→1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（地公法60 I）

(2) 成績主義（能力実証主義）の原則に関する補足説明

- 成績主義（メリット・システム）：公務員の任用に政治的な介入や上司等の恣意を排除



獵官主義（スポイルズ・システム）：政治的立場、選挙における功績、任命権者との個人的な関係等による情実任用を可能にする制度

- 成績主義の原則違反に対する罰則→3年以下の懲役又は100万円以下の罰金（地公法61 II）
企画、命令、故意の容認、教唆、幫助した者も同じ（地公法62）

2 欠格条項に関する補足説明

<p>① 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 [注1]</p>	<ul style="list-style-type: none"> 禁錮以上の刑： 禁錮、懲役、死刑（刑法9） その執行を終わるまで： 刑期が満了するまで服役中の者 その執行を受けることがなくなるまでの者 <ul style="list-style-type: none"> a 刑の言い渡しを受けたにもかかわらず執行を受けず時効が完成しない者 b 仮釈放中の者 c 刑の執行猶予期間中の者 [注2] d 恩赦（大赦、特赦）により刑の言渡しがその効力を失うまでの者（恩赦法3、5） e 恩赦（刑の執行の免除）により刑の執行を免除されるまでの者（恩赦法8） 						
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 別の地方公共団体で懲戒免職の処分を受けたことは問題とならない。（行実昭26.2.1） 県費負担教職員の特例（地教行法47） <table border="1" data-bbox="606 1478 1428 1657"> <tr> <td>懲戒免職となった教職員</td> <td>採用することができない職</td> </tr> <tr> <td>A県B市の県費負担教職員</td> <td>① A県下の指定都市以外の市町村の県費負担教職員</td> </tr> <tr> <td></td> <td>② B市の職員</td> </tr> </table>	懲戒免職となった教職員	採用することができない職	A県B市の県費負担教職員	① A県下の指定都市以外の市町村の県費負担教職員		② B市の職員
懲戒免職となった教職員	採用することができない職						
A県B市の県費負担教職員	① A県下の指定都市以外の市町村の県費負担教職員						
	② B市の職員						
<p>③ 人事委員会又は公平委員会の委員の職にあって地公法第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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 刑に処せられた： 刑の言渡し及び刑の免除の言渡しを受けたことをいうものと解され、実際に刑の執行を受けたことを意味しない。 						
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 日本国憲法施行の日： 昭和22年5月3日 対象となる団体としては、破壊活動防止法により、団体活動の制限や解散の指定を受けるような団体が考えられる。 						



[注1] 禁錮以上の刑を言い渡される可能性のある罪で起訴されたとしても、それだけではこの条項には該当しない。

[注2] 禁錮以上の刑が言い渡され、確定した場合は、執行猶予がついていてもその期間中はこの条項に該当する。(通達昭28.5.29)

※ 日本国籍の要否

① 外国の国籍を有するものを任用することについては、法に明文の制限規定がないので原則として差し支えない。ただし、公権力の行使又は国家意思の形成への参画に携わる公務員となる場合には、日本国籍を必要とする(行実昭48.5.28)。

② 保健師、助産師、看護師の国籍要件について(通達昭61.6.24)

保健師助産師看護師法に規定されている各職種の本来業務は、専門的、技術的な業務であり、公権力の行使、公の意思の形成への参画には該当しない。従って本来業務を行うものとして採用する場合には国籍要件を付する必要はない。

なお、将来、公権力の行使又は公の意思の形成に参画する業務に従事する蓋然性の高い職種について、採用に当たり、国籍要件を付することは、人事政策上の配慮から差し支えないと考えられる。

③ 一般事務職への採用について単に国籍要件をはずすことについては、当該職種が「公権力の行使又は公の意思の形成への参画に携わることが将来予想される職種」であり、将来における人事管理の運用に支障が生じる恐れがあるため、一般には適当ではないが、外国人の公務員への任用に当たっては国籍要件に係る公務員の基本原則を踏まえつつ、各地方公共団体においてその職務内容等具体的な検討の上、外国人の採用機会の拡大に努められたい(自治大臣談話平8.11.22、同公務員課解説平8.11.22)。

3 教育公務員の任用の方法

- 教育公務員については、その採用、昇任は選考によるものとされている。(教特法11、15)

これは、教育公務員については、教員免許により一般的な能力の実証がなされていることによるものである。

4 職務代理者(法律・規則等により予め定められているもの。)

(1) 長等の代理者

機関等	代理順位	代理者	根拠法
地方公共団体の長	1	副知事・副市町村長 ※ 2人以上のとき ① あらかじめ長が定めた順序 ② 席次の上下 ③ 年齢の多少 ④ くじ	自治法152
	2	補助機関である職員のうちから長の指定する職員	
	3	補助機関である職員のうちから規則で定めた上席の職員	
	4	総務大臣(都道府県)・知事(市町村)が、区域内に住所を有する長の被選挙権を有するものから選任する臨時代理者	
企業管理者		管理者が長の同意を得て予め指定する上席の職員	自治法252の17の8 地公企法13

※会計管理者については、長の補助機関である職員にその事務を代理させることができるとされている。(自治法170③)

(2) 委員会・委員の代表者の代理者

委員会・委員の代表者	代理者	根拠法
教育長	教育長があらかじめ指名する委員	地教行法13②
選挙管理委員会委員長	委員長の指定する委員	自治法187③
人事委員会(公平委員会)委員長	委員長の指定する委員	地公法10③
代表監査委員	代表監査委員の指定する監査委員	自治法199の3④
都道府県労働委員会会長	公益委員の中から委員が選挙したもの	労組法19の9④、19の12⑥
収用委員会会長	委員のうちからあらかじめ互選した者	土地収用法56④
農業委員会会長	委員が互選したもの	農委法5⑤

5 公共機関への職員の派遣（法令に基づく職員の派遣）

- ・ 地方公共団体は、その職員を地方公務員共済組合の業務に従事させることができる（地共済法18①）
- ・ 地方公共団体は、その職員を地方公務員災害補償基金の業務に従事させることができる（地公災法13①）

6 競争試験実施上の留意点

- ・ 他の任命権者、学識経験者の協力
試験問題の作成その他試験の実施に当たっては、その必要に応じ他の任命権者又は学識経験者の協力を得て適切な試験を公正かつ能率的に行うようにすること（通達昭28.5.29）。
- ・ 受験手数料徴収の可否
自治法第227条にいう「特定の者のためにする事務」ではないので受験手数料を徴収することはできない（行実昭30.9.14）。

7 条件付採用の期間

① 期間の延長

採用後6月間において実際に勤務した日数が90日に満たないときは、その日数が90日に達するまで条件付採用の期間を延長する取扱いをすることが適当である。ただし1年を超えることはできない。また、6月の法定期間を短縮することは認められない（通達昭28.5.29）。

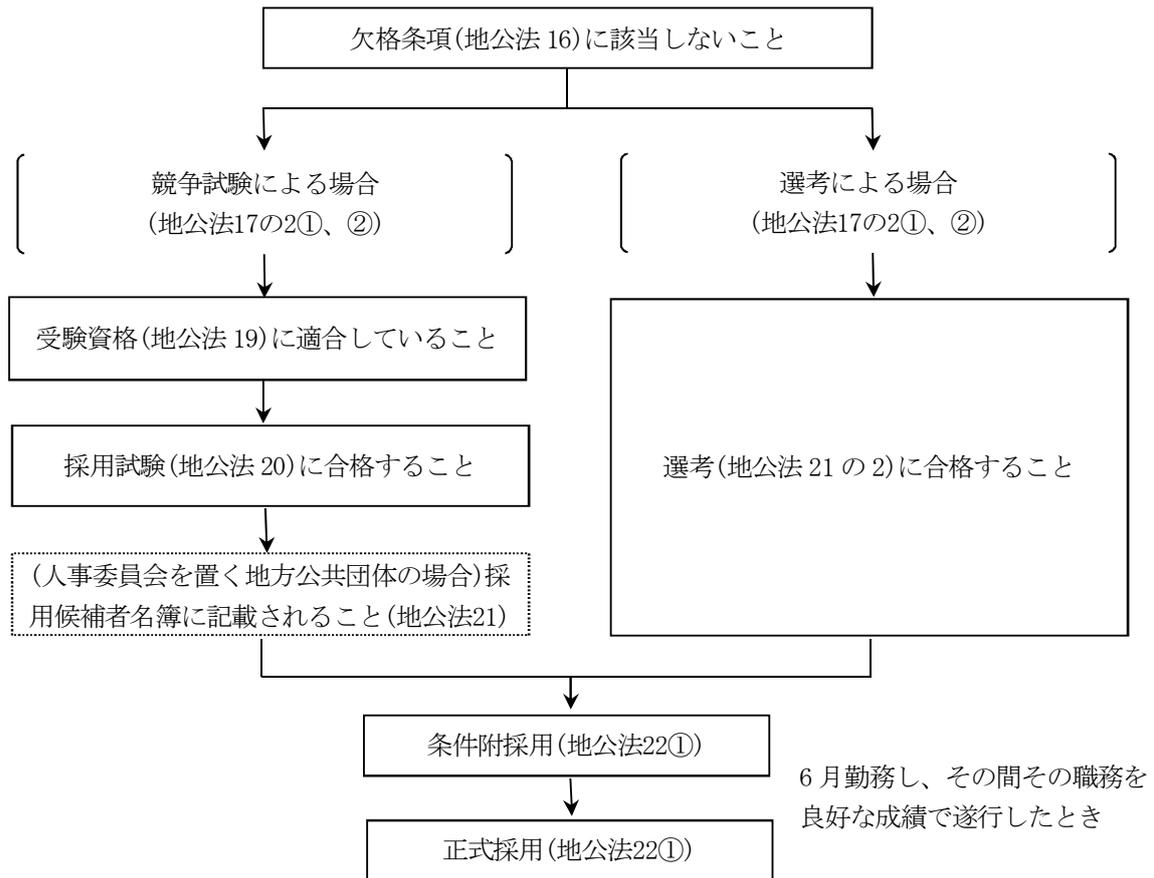
② 臨時的任用から正式採用された場合の期間の取扱い

正式採用前に、臨時的任用で恒常的職務に従事したとしても、その臨時的任用期間を条件付採用の期間に通算することはできない（青森地裁昭36.8.31）。

③ 条件付採用期間終了の場合の取扱い

条件付採用期間を終了したものは、任命権者がその終了前に別段の措置をしない限り、その終了の日の翌日において当然に正式任用になる（通達昭28.5.29）。

8 職員の採用過程



9 依願退職に関する留意点

(1) 退職願の効力

公務員が辞職を申し出ても、免職の発令をしない限り、その身分は存続するが、特別の理由がない限り相当期間内に辞職を承認すべきである（行実昭28.9.24）。

(2) 退職願の撤回

退職願の提出者に対し、免職辞令の交付があり、免職処分が有効に成立した後においては、退職願を撤回することはできないが、その前においては、撤回することは原則として自由である。しかし、撤回することが信義に反すると認められるような特段の事情がある場合には、その撤回は許されない（最高裁昭34.6.26）。

(3) 代理人による辞職願

辞職願およびその撤回は、身分の得失にかかわる公法上の意思表示であるため、自ら直接意志表示を行うことを要し、使者を介したとみられる場合はともかく、代理人による意思表示は許されない（奈良地裁昭39.6.22）。

10 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、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なる。経過期間中は、以下のとおり定年年齢が段階的に引き上げられるとともに、60歳に達した日から定年退職日相当日までは定年前再任用短時間勤務職員として、定年退職者等は65歳に達する日以後の最初の3月31日まで暫定再任用職員として勤務することができる。

年度	R 4 (2022)	R 5 (2023)	R 6 (2024)	R 7 (2025)	R 8 (2026)	R 9 (2027)	R 10 (2028)	R 11 (2029)	R 12 (2030)	R 13 (2031)	R 14 (2032)	R 15 (2033)	
定年	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65	
生 年 月 日	S32.4.2 ~S33.4.1	65歳 再任用⑤	「旧地方公務員法再任用職員」 【旧地公法】・§28の4(フル)・§28の5(短)・28の6(組合・フル短)										
	S33.4.2 ~S34.4.1	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤	【改定附則】・§8①・② (暫定再任用へ採用されたものとみなし任期を継承)									
	S34.4.2 ~S35.4.1	63歳 再任用③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤	「暫定再任用職員」 【改定附則】 ・§4①・③(フル) ・§5①・②(組合・フル) ・§6①(短) ・§7①・②(組合・短)								
	S35.4.2 ~S36.4.1	62歳 再任用②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤								
	S36.4.2 ~S37.4.1	61歳 再任用①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤							
	S37.4.2 ~S38.4.1	60歳 定年退職	61歳 暫再①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤	「暫定再任用職員」 【改定附則】 ・§4②・③(フル) ・§5③・④(組合・フル) ・§6②(短) ・§7③・④(組合・短)					
	S38.4.2 ~S39.4.1	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再					
	S39.4.2 ~S40.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再				
	S40.4.2 ~S41.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再	65歳 暫再			
	S41.4.2 ~S42.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再		
	S42.4.2 ~S43.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
	S43.4.2 ~S44.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

※ 年齢は年度末年齢

※ 「旧地公法」：地方公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）による改正前の地方公務員法

※ 「改正附則」：地方公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則

11 任免等の発令形式・記載例

(1) 特別職の発令

① 地公法3条3項1号～1号の2の職（公選の者を除く。）

「〇〇市（町村）〇〇〇〇に選任（任命）する」

[注] 副市町村長（自治法162）、監査委員（自治法196）、公平委員会委員（地公法9の2）、農業委員会委員（農委法8）、固定資産評価員（地税法404）、固定資産評価審査委員会委員（地税法423）、教育長及び教育委員会委員（地教行法4）、地方公営企業の管理者（地公企法7の2）、企業団の企業長（地公企法39の2③）

② 地公法3条3項2号の職

「〇〇市（町村）〇〇委員会（〇〇審査会）委員を委嘱する」

[注] a 必要によっては、任期を表示してもよいこと。

b 報酬は条例に定められているので表示する必要がないこと。

③ 地公法3条3項3号の場合

「〇〇〇を嘱託（委嘱）する

ただし、非常勤とし任期は 〇年〇月〇日までとする

日（月）額〇〇〇〇円を給する

〇〇職給料表〇級をもって待遇する

（〇〇〇勤務を命ずる）」

④ 地公法3条3項5号の職（非常勤消防団員）（消組法22）

「〇〇市（町村）消防団長に任命する

ただし、非常勤とする」

[注] a 消防団長は、消防団の推薦に基づき市（町村）長が任命すること。

b 消防団員は、市（町村）長の承認を得て団長が任命すること。

(2) 一般職の発令

① 採用

ア 役付職員として採用する場合

「〇〇市（町村）職員に任命する

〇〇職給料表〇級〇号俸を給する

〇〇長に補する」

[注] a 「〇〇長に補する」の〇〇長は、総務課長、企画課企画係長、〇〇支所長等のように記入すること。

b 長以外の部局の場合

・ 教育委員会の場合

「〇〇市（町村）教育委員会指導主事（社会教育主事、事務（技術）職員）に任命する

〇〇職給料表〇級〇号俸を給する

〇〇長に補する」

・ 議会の場合

「〇〇市（町村）議会事務局長（書記長）に任命する

〇〇職給料表〇級〇号俸を給する」

イ 役付職員以外の職員として採用する場合

「〇〇市（町村）職員に任命する

〇〇職給料表〇級〇号俸を給する

〇〇に補する

(〇〇を命ずる)

〇〇課勤務を命ずる」

[注] a 「〇〇に補する」の〇〇は、主事、技師等市（町村）で定めている職員の職名とすること。

b 「〇〇課勤務を命ずる」の〇〇は、総務課、企画課、〇〇支所等とすること。

c 「〇〇を命ずる」の〇〇は、特別の資格を有しなければならない職員又は特別の職名を有しなければならない職員等（社会教育主事、スポーツ推進員等）の場合に必要なである。

d 長以外の部局の場合

・ 教育委員会の場合

「〇〇市（町村）教育委員会指導主事（社会教育主事、事務（技術）職員）に任命する

〇〇職給料表〇級〇号俸を給する

〇〇に補する（指導主事、社会教育主事の場合は不要）

〇〇課勤務を命ずる」

・ 議会、監査委員、選挙管理委員会の場合

「〇〇市（町村）議会（監査委員、選挙管理委員会）書記に任命する

〇〇職給料表〇級〇号俸を給する」

・ 農業委員会の場合

「〇〇市（町村）農業委員会職員に任命する

〇〇職給料表〇級〇号俸を給する

〇〇に補する」

ウ 上記以外の職員として採用する場合

「〇〇市（町村）〇〇〇を命ずる

〇〇職給料表〇級〇号俸を給する

（単純労務職員の場合は〇級〇号俸を給する）

〇〇課勤務を命ずる」

[注] 長以外の部局の場合は、イの [注] d に準ずる

② 昇任

「〇〇職給料表〇級〇号俸を給する

〇〇長に補する」

[注] 昇任に伴い、級号俸に変更を生じない場合には級号俸は発令しないで、昇任する職のみ発令する。

上級職への任用基準を満たさない場合には「〇〇長心得を命ずる」のように発令し、任用基準到達後に「心得」をとり昇任させる例があり、主に部課長等の職務を執行させる場合に用いられることが多い。

③ 配置換

ア 役付職員の場合

「〇〇長に補する」

イ 役付職員以外の職員の場合

「〇〇課勤務を命ずる」

④ 出向（任命権者を異にして異動する場合）（行実昭26.8.2、行実昭29.5.27）

ア 転出させる側の発令形式

「〇〇市（町村）長（〇〇市（町村）議会、〇〇市（町村）〇〇委員会（委員）の事務部局へ出向を命ずる」

- イ 転入させる側の発令形式
①の採用の場合の発令形式に同じ。

[注] 出向発令だけであらたな任命が自動的に行われるものでなく、必ず新しい任命権者の任命行為が必要である（津地裁昭51.4.8）。また、元の任命権者が出向を命じ、他の任命権者が任命することにより、当該職員は元の任命権者の任命権の範囲外のものとなるので、「出向を解く。」という発令をすることにより自動的に職員を復帰させることはできず、その場合には、現在の任命権者が出向を命じ、元の任命権者があらためて任命を行うことが適当である。（行実昭30.3.18）

⑤ 転任

事務職員から社会教育主事など、職を転ずる場合（採用替）

①の採用の場合の発令形式に同じ。

⑥ 兼職（自治法180の3）

ア 併任（任命権者を異にして身分を兼ねる場合）

a 役付職員として発令する場合

「〇〇市（町村）職員に併せて任命する
〇〇職給料表〇級をもって待遇する
（〇〇職給料表〇級〇号俸を給する）
〇〇長に補する」

b 役付職員以外の職員として発令する場合

「〇〇市（町村）職員に併せて任命する
〇〇職給料表〇級をもって待遇する
〇〇に補する
〇〇課勤務を命ずる」

c 上記以外の職員として発令する場合

「〇〇市（町村）〇〇〇を併せて任命する
〇〇職〇級をもって待遇する
〇〇課勤務を命ずる」

d 併任を解く場合

「〇〇市（町村）〇〇〇の併任を解く（免ずる）」

[注] 任命権者相互の協議により給料を併任先で負担せず時間外勤務手当、旅費等を負担する場合には、有給発令は行わず、待遇発令のみ行うこと。地公法24条3項の規定により給与の重複支給はできないが、給与は一方の職についてのみ支給し、その費用をそれぞれの職が属する会計で分担することはさしつかえない（以下同じ）。

イ 併任（地方公共団体を異にして身分を兼ねる場合）

a 法令に基づく派遣（自治法252の17、災害対策基本法29～33）

I 派遣をする団体

「地方自治法第252条の17の規定により〇〇市（町村）へ派遣を命ずる
派遣期間は 〇年〇月〇日までとする」
「派遣期間を 〇年〇月〇日まで延長する」

II 派遣を受ける団体

上記アの a から d に同じ。

b 団体間の協議による派遣

I 派遣をする団体

「〇〇市（町村）へ派遣を命ずる

派遣期間は 〇年〇月〇日までとする」

「派遣期間を 〇年〇月〇日まで延長する」

II 派遣を受ける団体

上記アの a から d に同じ。

[注] 協議派遣の場合には、派遣職員に係る勤務条件、経費負担等についての協議書の取り交しが必要である。

ウ 兼務

a 役付職員に並列する役付職員の職を兼ねさせる場合

I 採用、昇任、配置換等と同時に発令する場合

「〇〇長兼〇〇長に補する」

II I 以外の時期に発令する場合

「兼ねて〇〇長に補する」

b 役付職員以外の職員を兼ねさせる場合

I 採用、昇任、配置換等と同時に発令する場合

「〇〇課兼〇〇課勤務を命ずる」

II I 以外の時期に発令する場合

「兼ねて〇〇課勤務を命ずる」

[注] 本務兼務の従事割合は、任命権者（服務監督者）が決める事項であるが、専ら兼務先で勤務させる場合には、

「ただし、〇〇課（兼務先）において勤務するものとする」

と記入すること。

c 兼務を解く場合

「〇〇長兼務を解く（免ずる）」

「〇〇課兼務を解く（免ずる）」

⑦ 事務従事（自治法180の3）

ア 事務従事・・・長部局の職員を他の執行機関の事務に従事させる場合

「〇〇市（町村）〇〇〇委員会（委員）の事務に従事することを命ずる」

[注] 長部局の職員を臨時又は暫定的に他の執行機関の事務に従事させる場合に、職務命令として発令するが、一般的には、選挙の投開票事務等に従事させる場合に用いられることが多い。

イ 事務取扱・・・上級の職員に下級の役付職員の職務を行わせる場合

「〇〇長事務取扱を命ずる」

[注] 事務取扱は、当該〇〇長が長期出張、病休又は空席となった時その職務を代行させるために職務命令として発令するが、一般的には、課長職以上の者にその下位の職務を代行させる場合に用いられることが多い。

ウ 職務代理（代行）・・・下級の役付職員に上級の役付職員の職務を行わせる場合

「〇〇長職務代理（代行）を命ずる」

[注] 通常は、臨時又は暫定的なものとして部課長の職務を執行させる場合に用いられる。

エ 事務心得・・・下級の役付職員の上級の役付職への任用（昇任）について、部内均衡上やや上級の職への任用が早すぎるような場合

「〇〇課長心得を命ずる」

[注] 制度上は標準職務遂行能力と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らない。

オ 事務従事を解く場合

「〇〇長事務取扱を解く（免ずる）」

「〇〇長職務代理を解く（免ずる）」

「〇〇市（町村）〇〇委員会（委員）の事務に従事することを免ずる」

⑧ 依願退職

「願により本職を免ずる」

⑨ 会計職員

「現金出納員を命ずる」

[注] a 会計職員（自治法171①②）

現金出納員、現金分任出納員、物品出納員、物品分任出納員、現金取扱員、物品取扱員

b 当該職員の責任関係を明らかにする意味から個々の職員を辞令形式により任命することが適当であり、規則等で一定の職にある者が当然に会計職員に充てられるとすることは適当でない。（行実38.12.19）

⑩ 会計年度任用職員

ア パートタイム（地公法22の2①Ⅰ）

「〇〇市（町村）第一号会計年度任用職員（〇〇事務）に任命する

ただし任期（任用期間）は、〇年〇月〇日までとする

〇〇職給料表〇級〇号俸を給する

〇〇課勤務を命ずる

勤務時間は週〇〇時間とする」

イ フルタイム（地公法22の2①Ⅱ）

「〇〇市（町村）第二号会計年度任用職員（〇〇事務）に任命する

ただし任期（任用期間）は、〇年〇月〇日までとする

〇〇職給料表〇級〇号俸を給する

〇〇課勤務を命ずる」

⑪ 臨時職員

「〇〇市（町村）職員に任命する

ただし任期（任用期間）は、〇年〇月〇日までとする

〇〇職給料表〇級〇号俸を給する

〇〇課勤務を命ずる」

[注] 地公法22の3の規定により臨時的任用職員は6月以内の任用とし、更新期間も6月以内に制限され、計1年以内の任用しかできず、再度更新は認められない。

⑫ 定年前再任用短時間勤務（地公法22条の4、通知(人)給生-18 R4.2.18)

ア 役付職員として定年前再任用を行う場合

「〇〇市（町村）職員に定年前再任用する

月額〇〇〇〇円を給する

〇〇職給料表〇級をもって待遇する

〇〇長に補する

任期は ○年○月○日までとする

勤務時間は週○○時間とする」

[注] 定年前再任用短時間勤務職員には下記の内容を明示することが適当である（辞令に記載しても、別途通知してもよい）。

- ・ 勤務を要する曜日
- ・ 1日当りの勤務時間
- ・ 始業及び終業の時刻
- ・ 休憩時間

イ 役付職員以外の職員として定年前再任用を行う場合

「○○市（町村）職員に定年前再任用する

月額○○○○円を給する

○○職給料表○級をもって待遇する

○○に補する

○○課勤務を命ずる

任期は ○年○月○日までとする

勤務時間は週○○時間とする」

ウ 単純労務職員として定年前再任用を行う場合

「○○市（町村）職員に定年前再任用する

月額○○○○円を給する

○級をもって待遇する

○○課勤務を命ずる

任期は ○年○月○日までとする

勤務時間は週○○時間とする」

エ 任期の満了により定年前再任用短時間勤務職員が当然に退職する場合（辞令を交付する場合）

「定年前再任用の任期の満了により ○年○月○日退職」

[注] 期間の満了によって当然に退職するので辞令を交付しなくてもよい。

⑬ 分限処分

ア 免職（地公法28①）

「地方公務員法第28条第1項第○号の規定により免職する」

イ 休職（地公法28②、分限条例(案)3①）

a 心身の故障による休職の場合

「地方公務員法第28条第2項第1号の規定により休職を命ずる

休職期間は ○年○月○日から ○年○月○日までとする

休職期間中の給与は、職員の給与に関する条例第23条第○項の規定により給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当の100分の80を支給する」（給与条例23②③）

[注] a 休職期間の表示は最高1年間を単位とする。

b 公務上の負傷又は疾病による休職の場合の給与事項は、次のように発令する。（給与条例23①）

「休職期間中の給与は、職員の給与に関する条例第23条第1項の規定により全額支給する」

c 学校（幼稚園及び幼保連携型認定こども園を含む）の校長、園長、教員及び学校事務職員の結核性疾患による休職の場合の給与事項は、次のように発令する。（教特法14②、公立の学校事務職員の休職の特例に関する法律）

「休職期間中の給与は、教育公務員特例法第14条第2項の規定により全額支給する」

b 刑事休職の場合（給与条例23④）

「地方公務員法第28条第2項第2号の規定により休職を命ずる

休職期間中の給与は、職員の給与に関する条例第23条第4項の規定により給料、扶養手当、地域当及び住居手当の100分の60を支給する」

[注] 刑事休職の場合には、休職期間は表示しないこと。（分限条例(案)3③）

c 休職期間の延長及び無給休職とする場合

「休職期間を ○年○月○日まで延長する

休職期間中は無給とする」

[注] 休職期間の延長の場合で、給与の支給に変更がないときは給与事項の表示は省略する。

d 復職を命ずる場合（分限条例(案)3②）

「復職を命ずる

○○職給料表○級○号俸を給する

○○長に補する（役付の場合）

又は

○○課勤務を命ずる」

[注] 給与事項は、復職時調整により休職前の級号俸と異なる場合又は無給休職から復職する場合に表示する。

ウ 降任（地公法28①）

「地方公務員法第28条第1項第○号の規定により

○○職給料表○級○号俸を給する

降任させて○○長に補する（役付の場合）

又は

降任させて○○に補する

○○課勤務を命ずる」

⑭ 管理監督職勤務上限年齢による降任等（通知(人)給生-16 R4. 2. 18）

ア 降任又は降給を伴う転任をする場合（地公法28の2）

「地方公務員法第28条の2第1項本文の規定により

○○職給料表○級○号俸を給する

降任（転任）させて○○に補する

○○課勤務を命ずる」

イ 降任等の特例（特例任用）により異動期間を延長する場合（地公法28の5）

「地方公務員法第28条の5第○項により ○年○月○日まで異動期間を延長する」

ウ 異動期間の期限を繰り上げる場合

「異動期間の期限を ○年○月○日に繰り上げる」

エ 上記イの延長後、管理監督職勤務上限年齢が職員の年齢を超える管理監督職に異動し、当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達していない職員となった場合

「異動期間を延長されていない職員となった」

⑮ 定年退職（地公法28の6①、定年条例(案)2、通知(人)給生-15 R4. 2. 18）

「地方公務員法第28条の6第1項及び職員の定年等に関する条例第2条の規定により ○年○月○日定年退職」

⑩ 勤務延長（地公法28の7、定年条例(案)4、通知(人)給生-15 R4. 2. 18)

ア 勤務延長をする場合

「〇年〇月〇日まで勤務延長する」

イ 勤務延長の期限を延長する場合

「勤務延長の期限を〇年〇月〇日まで延長する」

ウ 勤務延長の期限を繰り上げる場合

「勤務延長の期限を〇年〇月〇日に繰り上げる」

エ 勤務延長の期限の到来により職員が当然退職する場合

「職員の定年等に関する条例第4条の規定による期限の到来により〇年〇月〇日退職」

⑪ 暫定再任用（R3地公法改正附則4～7、通知(人)給生-19 R4. 2. 18)

ア 役付職員として暫定再任用する場合（フルタイムの場合）

「〇〇市（町村）職員に暫定再任用する

〇〇職給料表〇級を給する

〇〇長に補する

任期は〇年〇月〇日までとする

勤務時間は週38時間45分とする」

イ 役付職員以外の職員として暫定再任用する場合（フルタイムの場合）

「〇〇市（町村）職員に暫定再任用する

〇〇職給料表〇級を給する

〇〇に補する

〇〇課勤務を命ずる

任期は〇年〇月〇日までとする

勤務時間は週38時間45分とする」

ウ 単純労務職員として暫定再任用する場合（フルタイムの場合）

「〇〇市（町村）〇〇に暫定再任用する

〇級を給する

〇〇課勤務を命ずる

任期は〇年〇月〇日までとする

勤務時間は週38時間45分とする」

※ 短時間勤務の場合

ア～ウの給料と勤務時間の発令を下記のとおり記載する。

（給料）

月額〇〇〇〇円を給する

〇〇職給料表〇級をもって待遇する

（勤務時間）

その者の一週間当たりの勤務時間数を記載する

[注] 短時間勤務職員には下記の内容を明示することが適当である（辞令に記載しても、別途通知してもよい）。

- ・ 勤務を要する曜日
- ・ 1日当りの勤務時間
- ・ 始業及び終業の時刻
- ・ 休憩時間

- エ 暫定再任用の任期を更新する場合
「暫定再任用の任期を ○年○月○日まで更新する」
- オ 暫定再任用の任期の満了により職員が当然に退職する場合（辞令を交付する場合）
「暫定再任用の任期の満了により ○年○月○日退職」
[注] 期間の満了によって当然に退職するので辞令を交付しなくてもよい。

⑩ 懲戒処分（通知(人)職職-393 昭32.6.1)

- ア 免職（地公法29①）
「地方公務員法第29条第1項第○号（及び第○号）の規定により懲戒処分として免職する」
- イ 停職（地公法29①、懲戒条例(案)5）
「地方公務員法第29条第1項第○号（及び第○号）及び職員の懲戒の手續及び効果に関する条例第5条の規定により懲戒処分として○月（日）間停職する」
- ウ 減給（地公法29①、懲戒条例(案)4）
「地方公務員法第29条第1項第○号（及び第○号）及び職員の懲戒の手續及び効果に関する条例第4条の規定により懲戒処分として○月（日）間給料の○分の1を減給する」
- エ 戒告（地公法29条①）
「地方公務員法第29条第1項第○号（及び第○号）の規定により懲戒処分として戒告する」

⑪ 分限・懲戒処分以外の措置

- ア 諭旨免職
「願により本職を免ずる」
[注] 辞令のほかに口頭又は文書によって訓諭することが一般的に行われている。
- イ 訓告、嚴重注意、注意
文書による処分の場合、一般には処分事由説明書の様式に準じている。
「(訓告等の対象となった事実の発生日、その内容、程度及びその事実のもたらす結果等について述べ)
よって、今後を戒め訓告（又は嚴重注意、注意）する」

⑫ 育児休業（育休法2③、通知(人)職福-20 平4.1.17)

- ア 育児休業を承認する場合
「育児休業を承認する
承認期間は ○年○月○日から ○年○月○日までとする」
- イ 育児休業期間の延長を承認する場合
「育児休業期間を ○年○月○日まで延長することを承認する」
- ウ 育児休業職員を職務に復帰させる場合
「職務復帰を命ずる」

⑬ 在籍専従（地公法55の2）

- 「地方公務員法第55条の2第1項ただし書により○○市（町村）職員団体（職員組合、労働組合）の○○（役職名）として専ら従事することを許可する
許可期間は ○年○月○日から ○年○月○日までとする」
[注] a 在籍専従の許可期間は、職員としての在職期間（企業職員及び単純労務職員の期間を含

む)を通じて7年以下の範囲内で人事委員会規則又は公平委員会規則で定める期間を超えることは認められない。また、原則として1年間を単位として許可することが適当である。
(地公法55の2③、附則⑳)

b 在籍専従を許可した場合は、人事記録カードに上記発令事項を記録しておかなければならない。

㉔ 育児短時間勤務 (育休法10③、通知(人)職福-20 平4. 1. 17)

ア 育児短時間勤務を承認する場合

「育児短時間勤務を承認する

承認期間は ○年○月○日から ○年○月○日までとする

勤務時間は週○○時間とする」

イ 期間の延長を承認する場合

「育児短時間勤務の期間を○年○月○日まで延長することを承認する」

ウ 期間が満了した場合

「○年○月○日限りで育児短時間勤務の期間は満了した」

エ 承認が失効した場合

「育児短時間勤務の承認は失効した」

オ 承認を取り消す場合 ((カ)を除く)

「育児短時間勤務の承認を取り消す」

カ 育児短時間勤務に係る子以外の子の育児短時間勤務を承認する場合又は当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認する場合

「育児短時間勤務(週○○時間勤務)を取り消し、○年○月○日付けで請求のあった育児短時間勤務(週○○時間勤務)を承認する

承認期間は ○年○月○日から ○年○月○日までとする

勤務時間は週○○時間とする」

キ 地方公務員の育児休業等に関する法律第17条の規定による短時間勤務をさせる場合

「地方公務員の育児休業等に関する法律第17条の規定による短時間勤務をさせる」

ク 地方公務員の育児休業等に関する法律第17条の規定による短時間勤務が終了した場合

「地方公務員の育児休業等に関する法律第17条の規定による短時間勤務は終了した」

㉕ 自己啓発等休業 (地公法26の5、通知(人)職職-256 平19. 7. 20)

ア 自己啓発等休業を承認する場合

「自己啓発等休業を承認する

承認期間は○年○月○日から ○年○月○日までとする」

イ 自己啓発等休業の期間の延長を承認する場合

「自己啓発等休業期間を○年○月○日まで延長することを承認する」

ウ 承認を取り消す場合

「自己啓発等休業の承認を取り消す」

②④ 配偶者同行休業（地公法26の6、通知(人)職職-40 平26. 2. 13)

ア 配偶者同行休業を承認する場合

「配偶者同行休業を承認する

承認期間は○年○月○日から ○年○月○日までとする」

イ 配偶者同行休業の期間の延長を承認する場合

「配偶者同行休業の期間を○年○月○日まで延長することを承認する」

ウ 承認を取り消す場合

「配偶者同行休業の承認を取り消す」

②⑤ 昇給

「○○職給料表○級○号俸を給する」

昇給発令通知書は、任命権者名で通知する例が多いが、「本日上記のとおり発令されたので通知する」として、事務決裁規程により内部権限を与えられた者の職名で通知する方法もある。

②⑥ 60歳超職員の給料月額7割措置（給与法附則⑧⑨、給実甲第1295号）

ア 7割措置の適用を受けることとなった場合

「給料月額は、○年○月○日以後、職員の給与に関する条例附則第○項の規定により算定される額とする」

[注] 「第○項」は給与法附則第8項に相当する条項とする。

イ 7割措置の適用を受けないこととなった場合

「職員の給与に関する条例附則第○項第○号に掲げる職員に該当することとなり、○年○月○日以後、同条例附則第○項の規定の適用を受けないこととなった」

[注] 「第○項第○号」は給与法附則第8項各号又は第9項各号に相当する条項のうち該当する条項とし、「同条例附則第○項」は給与法附則第8項に相当する条項とする。

(3) 発令通知書（辞令）等様式例

① 採用

	山 河 静 男
○○市職員に任命する 行政職給料表○級○号俸を給する 主事に補する 総務部総務課勤務を命ずる	
○年○月○日 ○○市長 丸 野 丸 男 公印	

② 配置換

○○市職員	総務部総務課
山 河 静 男	
企画部企画課勤務を命ずる	
○年○月○日 ○○市長 丸 野 丸 男 公印	

③ 昇任と兼務 [注1][注2]

○○市職員	山 河 静 男
企画部企画課	
行政職給料表○級○号俸を給する 総務部総務課総務係長兼経理係長に補する	
○年○月○日 ○○市長 丸 野 丸 男 公印	

④ 昇任と事務取扱 [注2]

○○市職員	総務部総務課長
山 河 静 男	
行政職給料表○級○号俸を給する 総務部長に補する 総務部総務課長事務取扱を命ずる	
○年○月○日 ○○市長 丸 野 丸 男 公印	

[注1] ③の「昇任と兼務」の場合、発令事項の末尾に「兼ねて総務部総務課経理係長に補する」とする方法もある。

[注2] ③と④のように「勤務課所又は補職名」と「氏名」が入れ替わっている様式も見られる。

⑤ 分限処分（休職） [注3]

〇〇市職員	保健衛生部保健課長
山 河 静 男	
<p>地方公務員法第28条第2項第1号の規定により休職を命ずる</p> <p>休職期間は 〇年〇月〇日から 〇年〇月〇日までとする</p> <p>休職期間中の給与は、職員の給与に関する条例第23条第3項の規定により給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当の100分の80を支給する</p>	
<p>〇年〇月〇日</p> <p>〇〇市長 丸 野 丸 男 公印</p>	

[注3] 処分事由説明書の様式は、次の懲戒処分の例に準ずる。

⑥ 復 職

〇〇市職員	保健衛生部保健課長
山 河 静 男	
<p>復職を命ずる</p> <p>行政職給料表〇級〇号俸を給する</p> <p>総務部総務課長に補する</p>	
<p>〇年〇月〇日</p> <p>〇〇市長 丸 野 丸 男 公印</p>	

⑦ 懲戒処分（免職）

懲 戒 処 分 書	
<p>〇〇市職員</p> <p>土木部建設課建設第一係長</p> <p>乙 野 太 郎</p>	
<p>地方公務員法第29条第1項第〇号（及び第〇号）の規定により懲戒処分として免職する</p>	
<p>〇年〇月〇日</p>	
<p>任命権者</p> <p>〇〇市長 丸 野 丸 男 公印</p>	

⑧ 懲戒処分（停職）

懲 戒 処 分 書	
<p>〇〇市職員</p> <p>農林部農務課技師</p> <p>甲 山 三 郎</p>	
<p>地方公務員法第29条第1項第〇号及び職員の懲戒の手續及び効果に関する条例第〇条の規定により懲戒処分として〇月間停職する</p>	
<p>〇年〇月〇日</p>	
<p>任命権者</p> <p>〇〇市長 丸 野 丸 男 公印</p>	

⑨ 処分事由説明書

処 分 者	〇〇市長 丸 野 丸 男 公印
被 処 分 者	〇〇市職員 農林部農務課 甲 山 三 郎
処 分 の 内 容	停職〇月
処分発令年月 日	〇 年 〇 月 〇 日
処分効力発生年 月 日	〇 年 〇 月 〇 日
処分書交付年 月 日	〇 年 〇 月 〇 日
根 拠 法 令	地方公務員法第29条(第1項第〇号) 職員の懲戒の手續きに関する 条例第〇条
処 分 の 事 由	あなたは、〇年〇月〇日午後〇時〇分頃〇〇市〇〇〇〇で〇〇の上〇〇〇の事態を惹起した。 このことは、〇〇市職員全体の信用を失墜させる極めて不名誉な行為である。 よって、今後を戒め、懲戒処分として〇月間の停職にしたものである。

(教示)
1 この処分について不服があるときは、この処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に〇〇市公平委員会(宮城県人事委員会)に対して審査請求をすることができる。ただし、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、審査請求をすることができない。
2 この処分について不服があるときは、この処分についての審査請求の判定(裁決)を経た後に、審査請求の裁決があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に〇〇市(町村)を被告として(訴訟において市(町村)を代表する者は〇〇市(町村)長となる。)、仙台地方裁判所にこの処分についての取消しの訴えを提起することができる。ただし、次のいずれかに該当するときは、審査請求の裁決を経ることなく、この処分についての取消しの訴えを提起することができる。 (1) 審査請求があった日から3か月を経過しても裁決がないとき。 (2) 処分、処分の執行又は手續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。

※1 「(訴訟において市(町村)を代表する者は〇〇市(町村)長となる。)」の代表する者については、任命権者の区分に応じて議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会(処分対象者が公平委員会の事務部局の職員の場合)、農業委員会、教育委員会と置き換えることとなります。(部分)

[注4] 懲戒処分は、懲戒条例により当該職員に書面を交付して行うものとされているが、書面様式は、特に定められていない。(人事院規則12-0、懲戒条例(案)3)

国家公務員の場合、「人事院規則12-0(職員の懲戒)の運用について」によって懲戒処分書には、次の事項を記載するものとされている。

- 1) 「懲戒処分書」の文字
- 2) 懲戒処分に係る職員の占める官職の組織上の名称、職務の級又はその他の公の名称
- 3) 懲戒処分に係る職員の氏名
- 4) 懲戒処分の内容
- 5) 懲戒処分を発令した日付
- 6) 「任命権者」の文字並びに任命権者の組織上の名称及び氏名
- 7) 文書番号(宮城県の場合は、懲戒処分書に添書を付けて交付している。)

[注5] 企業職員及び単純労務職員は、審査請求制度の適用がなく処分事由説明書の交付を要しないとされているが、懲戒処分としては、上記⑦、⑧の発令のほか、次の⑩のような様式も考えられる。(地公法57、地公労法附則⑤、地公企法39)

⑩ 懲戒処分書

<p>懲 戒 処 分 書</p> <p>〇〇市職員 企業局企画課計画係長 丙 野 乙 郎</p> <p>地方公務員法第29条第1項第3号及び職員の懲戒の 手続及び効果に関する条例第4条の規定により懲戒処分として〇月間停職する。</p> <p style="text-align: center;">(記)</p> <p>(理由) あなたは、〇年〇月〇日午後〇時〇分頃 〇〇市〇〇〇〇で〇〇の上〇〇〇の事態を惹起した。</p> <p>このことは〇〇市職員全体の信用を失墜させる 極めて不名誉な行為である。</p> <p>よって、今後を戒め、懲戒処分として〇月間の停職にしたものである。</p> <p style="text-align: right;">〇年〇月〇日</p> <p style="text-align: right;">〇〇市企業管理者 角 野 角 男 公印</p>

⑪ 昇給発令通知書

〇〇市職員	(氏名) 甲 野 丙 太
<p>(発令事項) 行政職給料表〇級〇号俸を給する</p>	
<p style="text-align: center;">本日上記のとおり発令されたから通知する</p> <p style="text-align: center;">〇年〇月〇日</p> <p style="text-align: right;">〇〇市総務部人事課長 公印</p>	

⑫ 期末手当（・勤勉手当）一時差止処分書

期末手当（・勤勉手当）一時差止処分書

○年○月○日

○ ○ ○ ○ 殿

一時差止処分者
○○市長 丸 野 丸 男 公印

職員の給与に関する条例第○条第○項の規定により、期末手当（及び勤勉手当）の支給を一時差し止める。

なお、この処分について不服のあるときは、この処分書を受けた日の翌日から起算して3か月以内に○○○○○に対し審査請求をすることができます。また、この処分書を受けた日の翌日から起算して60日が経過した後においては、この処分の後の事情の変化を理由に○○○○○に対し、この処分の取消しを求めることができる。

⑬ 期末手当（・勤勉手当）一時差止処分説明書

処 分 説 明 書

1 処分者 職 ○○市長 氏名 丸野丸男 公印	
2 被処分者	
離職時の所属部課	ふりがな 氏 名 ○ ○ ○ ○
離職時の役職	離職時の級及び号俸 職 級 号俸
採用年月日 ○年○月○日	離職年月日 ○年○月○日
3 処分の内容	
処分の発令日 ○年○月○日	処分説明書交付日 ○年○月○日
根拠条項	処分の対象となる手当 (期末手当・期末手当及び勤勉手当)
刑事事件との関係	長との協議終了日
起訴日 ○年○月○日	
逮捕日 ○年○月○日	○年○月○日
処分の理由 (思料される犯罪に係る罰条：)	
(教示)	
1 この処分についての審査請求は、この説明書を受領した日の翌日から起算して3か月以内に、○○○に対して、することができます。	
2 この処分についての処分の取消しの訴えは、審査請求に対する決定判決を経た後でなければ提起することができません。ただし、次の（1）から（3）までのいずれかに該当するときは、審査請求に対する判決を経ないで、処分の取消しの訴えを提起することができます。	
（1）審査請求があった日から3か月を経過しても決定判決がないとき。	
（2）処分、処分の執行又は手続の続行により生じる著しい損害を避けるため緊急の必要があるとき。	
（3）その他決定判決を経ないことにつき正当な理由があるとき。	
この処分の取消しの訴えは、審査請求に対する決定判決があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に、○○○市町村を被告として仙台地方裁判所に提起しなければなりません。ただし、この期間内にあっても、不服申立てに対する決定（判決）があった日の翌日から起算して1年を経過した後は、提起することができません。	
3 この説明書を受領した日の翌日から起算して60日を経過した後においては、この処分が行われた後の事情の変化を理由に、処分者に対し、この処分の取消しを申し立てることができます。	
4 この処分は、次の（1）から（4）までのいずれかに該当する場合には取り消され、一時指し止められている期末手当及び勤勉手当が支給されます。	
（1）この処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁固以上の刑に処されなかった場合	
（2）この処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合	
（3）被処分者が在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなくこの処分に係る期末手当及び勤勉手当の基準日から起算して1年を経過した場合（ただし、被処分者が在職期間中の行為に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことがこの処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。）	
（4）処分者が、この処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当及び勤勉手当の支給を差し止める必要がなくなったと認める場合	

第4 分限・懲戒（資料編）

1 処分の手続例

(1) 分限処分

① 職場での事実調査

分限処分は、職員がその職務を十分に遂行できないときに、公務能率を維持するために行う処分であり、職員の勤務実績等を明らかにするための調査を行う必要がある。具体的には、出勤簿、人事評価等による勤務実態の調査、管理監督者から事実行為の確認、職場での勤務態度等について意見聴取を行い、分限事由の存在を客観的に認定できる資料について書面で整理する。

なお、心身の故障を理由として、降任、免職又は休職する場合、指定した医師2名にあらかじめ診断を行わせなければならないのが一般的である。これは、医学的見地から職務遂行の可否を求めするために必要とされるものである。

↓

② 報告書の作成

当該職員の所属において①の事実調査に基づき報告書を作成し、本人の勤務記録及び出勤簿の写し、事実記録書等の必要書類を添付して服務担当課へ報告する。

↓

③ 本人に対する事実調査及び管理監督者に対する事情聴取

服務担当課においては、職場の事実調査の結果から得られる客観的資料のほかに、事案の内容によっては直接本人から事情聴取を行い、また、本人に対しても弁明の機会を与えることが必要である。特に病気休職における医師の診断、刑事休職の場合の司法当局の証明書等、客観的に明確な資料を得られる場合と違い、公務員としての適格性の有無を検討しなければならない事案については、すでに収集した事実の裏付け又は補足をして、適正な判断ができる資料を収集する必要がある。

本人からの調査の方法は、本人から陳述書を提出させる等、文書によるか本人からの口述調査を作成し、内容確認の上署名捺印をさせる。さらに、管理監督者に対しても改めて事情聴取を行い②の報告書を補完する。

↓

④ 処分案の作成

分限処分を行う場合、どの程度の処分を行うか、これまでに作成した各種の調査書、過去の処分例、人事院等の判定事例、裁判所の判例等を参考にし、慎重かつ具体的に検討する必要がある。

↓

⑤ 懲戒分限審査委員会

地方公務員法上は分限処分、懲戒処分の決定を任命権者自らの判断に委ねているが、処分に際し、より一層の適正を期すために「懲戒分限審査委員会」等を設置することが望ましく（行実昭31.6.28）、また、その構成メンバーは、副市町村長、人事担当部課長等が一般的である。

↓

⑥ 処分決定

④の処分案、又は⑤の審査委員会の答申を受けて、任命権者は分限処分を行う。

↓

⑦ 処分発令

処分が決定した場合は、速やかに被処分者に対して発令通知書を交付する。また、意に反すると認める不利益な処分を行う場合は、処分の事由を記載した説明書（処分事由説明書）を交付しなければならない（地公法49①）。これは、処分の公正さを担保するとともに、不利益処分を受けた被処分者は、人事委員会（公平委員会）に審査請求をすることができるなど、被処分者の利益を保護し、救済制度の円滑な運営を図ることを目的としている。したがって、処分事由の記載はできるだけ具体的かつ明確に記載するとともに、審査請求できる旨及び申立期間も記載しなければならない（地公法49④）。

なお、処分の効力は、処分書（辞令）の交付により生ずるものであり、処分説明書の交付がなかったとしても、処分の効力には影響はない（行実昭27.9.20）。

企業職員、単純労務職員は、地方公務員法第49条の規定が適用されないため（地公企法39①、地

公労法附⑤)、説明書の交付は法定要件ではないが、交付するのが望ましい。

また、任命権者が不利益な処分でないとして処分説明書の交付を行わなかった場合も、職員が不利益な処分を受けたと思うときは、任命権者にその交付を請求することができ(地公法 49②)、任命権者はその請求を受けた場合、請求のあった日から 15 日以内に説明書を交付しなければならない(地公法 49③)。

(2) 懲戒処分

懲戒処分は職員の身分上極めて重要なことであるため、その事由については地方公務員法で定める事由でなければ懲戒処分を行うことはできない(地公法 27③)。

懲戒の手續及び効果は、法律に特別の定めがある場合(教特法 9、10、地教行法 35、36、38、40、43③、43④、47)のほか条例で定めなければならない(地公法 29④)。

① 職場での事実調査

事実調査は、収賄、横領事件のように、職務執行中又は職務との関連で発生した非行等については、金銭、公印、文書の管理など職場での調査は重要である。また、職務とは関連なく行われた非行についても、当該職員、管理監督者等から事実確認や職場での勤務態度等の意見聴取を行い調査結果は意見報告書に整理することが必要である。



② 報告書の作成

①の事実調査に基づき報告書を作成し、服務担当課へ提出する。なお、報告書には調査した事実確認等の記録、顛末、出勤簿等を添付する。



③ 本人に対する事実調査及び管理監督者に対する事情聴取

①の事実調査と平行して、服務担当課は当該職員からも直接事実の存否、内容等の確認をとることが必要である。この確認は事前に本人に陳述の機会を与えることにもなり、適正な処分を担保する上でも重要である。

また、この調査においても、調書を作成し、本人に読み聞かせた上で、署名捺印をさせておくことが望ましい。さらに、本人の日頃の勤務態度、過去にも類似事件があったかどうか、日常の素行等について管理監督者の意見を聞くことも重要である。



④ 処分案の作成

報告された調書に基づき懲戒処分を行うか否か、種類(免職、停職、減給、戒告)、程度はどうか等を検討し処分案を作成する。処分作成においては、著しく妥当性を欠いたり、恣意的感情が入ったりすることがないように、公正性・相当性を確保するよう慎重に行わなければならない。よって、過去の処分例、人事院等の判定事例あるいは判例、社会的反響の程度等を総合的に判断して作成することが必要である。



⑤ 懲戒分限審査委員会

地方公務員法上は懲戒処分の決定を任命権者の判断に委ねられているが、処分に際し、より一層の適正を期すために「懲戒分限審査委員会」等を設置することが望ましく(行実昭 31.6.28)、その構成メンバーは、副市町村長、人事担当部課長等が一般的である。委員会では、人事当局が作成した処分案について、公正の原則、相当性の原則に則り審査しなければならない。

また、職員の非行が懲戒事由に該当する場合においても、非行が軽微で過去に類似の行為もなく、深く反省しているような場合は、懲戒処分に代えて訓告、口頭注意等の処分を行うことも可能である。

なお、職員の非行に対してその職員への指揮監督の怠慢が影響している場合は、当該職員の管理監督者に対しても責任を問う必要がある。これらのことを総合的に審査し、任命権者に対して答申を行う。



⑥ 処分決定

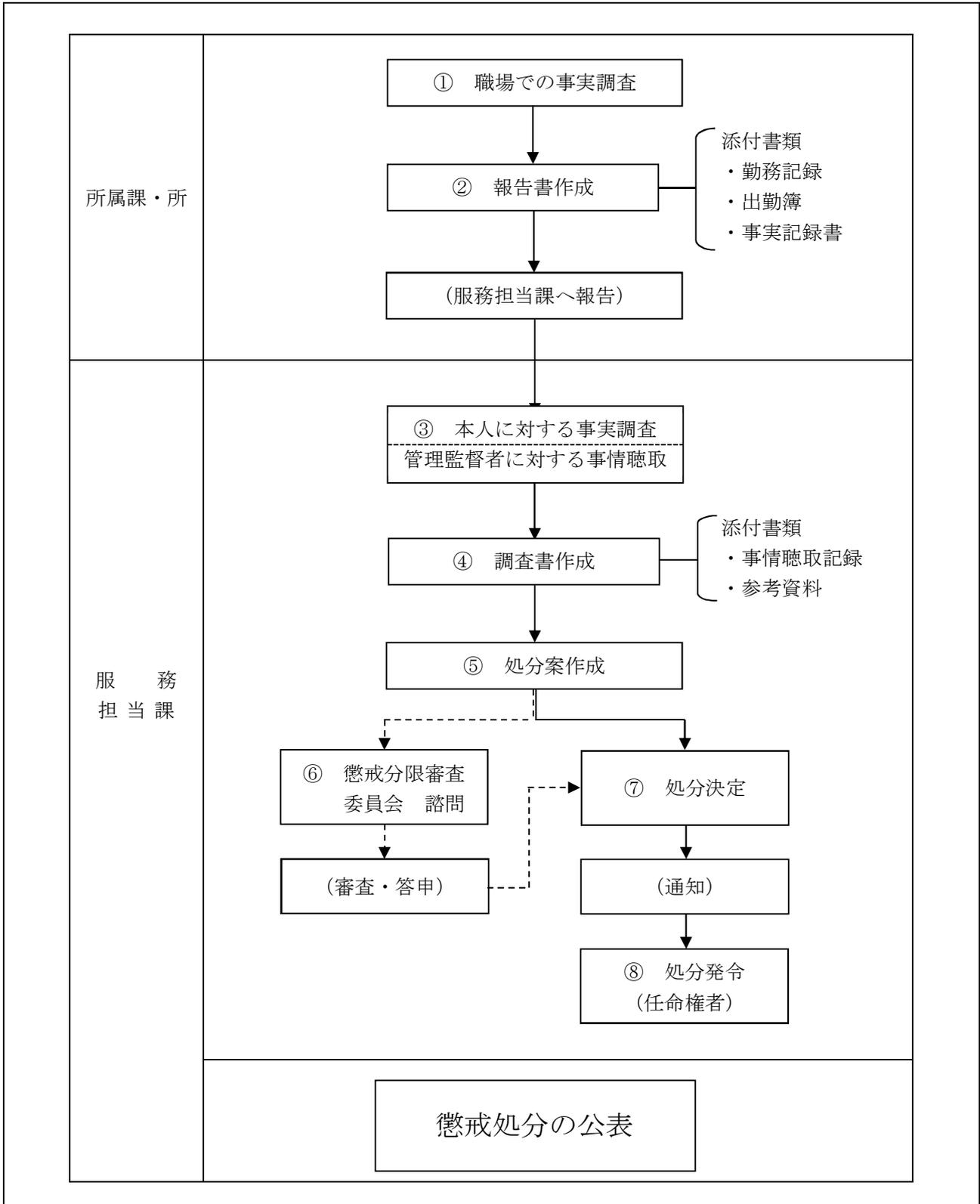
⑤の審査委員会等の答申を受けて、任命権者は処分意思決定を行う。

↓

⑦ 処分発令

懲戒処分は、被処分者にとって不利益な処分であるため処分が決定した場合は処分内容を記載した文書（発令通知書）を交付しなければならない。また、同時に処分の内容を記載した説明書（処分事由説明書）を交付しなければならない（地公法 49①）。さらに、分限処分と同様に処分事由の記載はできるだけ具体的かつ明確に記載するとともに審査請求できる旨、申立期間も記載しなければならない（地公法 49④）。

分限処分、懲戒処分の手続例のフローチャート



※ 上述の分限処分、懲戒処分の手続きについては、あくまでも一例であり、団体の組織機構に合わせた適正な運営が求められる。

2 その他の措置

(1) 懲戒処分以外の措置（訓告、口頭注意等）

地方公務員法で定められている懲戒処分は、4種類（免職、停職、減給及び戒告）に限られるが、非行の内容、程度、その他総合的に判断した結果、懲戒処分とまでは至らないが、将来に注意を与える意味で何らかの措置が必要となるときがある。そのようなとき、団体により名称は異なるが、「訓告」、「口頭注意」、「始末書の提出」等の措置が行われることがある。

(2) 効果等

これらの措置は、懲戒処分としての制裁的内容を備えていないものである限り、行って差し支えないとされている（行実昭34.2.19）。また、これらの処分は直接には処分を受けた職員の法律上の地位あるいは、経済的な面で不利益を与えるものではないが、人事評価の判定の材料にはなり得るものである。

例えば、訓告を受けた者の普通昇給を人事評価の結果に基づき一定期間行わないことは専ら給与上の措置であり、懲戒処分に伴う制裁的措置とは別のものと考えるのが相当である。

なお、訓告について、それは職員の法律上の地位になんら影響を及ぼすものではないので、行政訴訟の対象にならないとする判例（大阪地裁昭48.11.29）がある。したがって、訓告等に対して審査請求（地公法49の2①）することはできないものと考えられるが、勤務成績不良と判定された結果、普通昇給がなされなかった場合等、勤務条件に関する措置要求をすることは可能である。

(3) 措置の内容

① 訓告

ア 一般的に、懲戒処分と同様の事由で行われることが多く、文書により職員に対して注意を与え、将来を戒める措置をいうが、明確に定められているものではない。名称は、訓告、訓戒、文書叱責等が用いられ、団体により、それぞれの程度の差を設ける場合もある。

イ 記載事項

- ・ 被訓告者の氏名、職名、所属
- ・ 訓告の内容
- ・ 訓告の日付
- ・ 任命権者の氏名等

ウ 内容欄には、訓告の対象となった事実及び理由を具体的に記載し、その最後に「よって、将来を戒めるため訓告する。」又は、「……ので、将来を戒めるため訓告する。」とするのが一般的である。

② 口頭注意

ア 文字どおり口頭により職員に注意を与え、将来を戒める措置をいう。名称は、口頭訓告、口頭叱責、嚴重注意等が用いられ、団体によりそれぞれに程度の差を設けている場合もある。しかし、職員の非行に対しては、最も軽い措置として行われている。

イ 注意の方法も軽度なこともあり、任命権者が行うよりも当該職員の上司が行う場合が多い。

3 職員の賠償責任

(1) 職員の賠償責任

職員が地方公共団体又は地方公共団体以外の第三者に対して損害を与えたときは、それが職員の私人としての行為であり、故意又は過失によるものである場合は、民法上の不法行為を行ったものとして職員自身が賠償責任を負うことになる。(民法 709)

しかし、それが、職員の職務の執行に関連するものである場合は、民法上の責任とは異なる公法上の特別の賠償責任を負うことがある。その主なものとして地方自治法に基づく賠償責任と国家賠償法に基づく職員の賠償責任とがある。

(2) 地方自治法に基づく賠償責任 (自治法 243 の 2 の 2①)

① 賠償責任を負う職員の範囲

ア 会計管理者又は会計管理者の事務を補助する職員 [注 1]

イ 資金前渡を受けた職員

ウ 占有動産又は物品を保管している職員

エ 支出負担行為、支出の命令又は確認、支出又は支払、契約履行の確保のための監督又は検査のいずれかの行為をする権限を有する職員

オ エの権限に属する事務を直接補助する職員で地方公共団体の規則で指定した職員

② 事由

ア ①のアからウの職員がその保管する現金、有価証券、物品又は占有動産又はその使用に係る物品を亡失又は損傷したとき

イ ①のエ、オの職員が法令に違反して当該行為をしたこと又は怠ったことにより当該地方公共団体に損害を与えたとき

③ 要件

故意又は重大な過失がある場合 (現金の亡失については軽過失を含む) [注 2]

④ 2人以上の職員により損害が生じた場合 (自治法 243 の 2 の 2②)

②の事由に係る損害が2人以上の職員により生じたときは、職責の軽重により、かつ、損害発生の原因となった程度に応じて賠償責任を負う。

⑤ 賠償の命令等 (自治法 243 の 2 の 2③)

地方公共団体の長は、監査委員に対し、事実の有無を監査し、賠償責任の有無及び賠償額の決定を求め、その決定に基づいて期限を定めて賠償を命じなければならない。[注 3]

(3) 国家賠償法に基づく賠償責任 (国賠法 1)

① 公権力の行使に当る職員が、故意又は過失により違法に第三者に対し損害を与えたときは、地方公共団体が賠償責任を負う。

② ①の場合、職員に故意又は重大な過失があるときは、地方公共団体は当該職員に対して求償権を持つ。

(4) 損害賠償責任の一部免責 (自治法 243 の 2)

地方公共団体は、条例で、地方公共団体の長や職員等の当該地方公共団体に対する損害賠償責任について、その職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、賠償責任額を限定してそれ以上の額免れさせる旨を定めることができる。

① 対象の範囲

地方公共団体の長若しくは委員会の委員若しくは委員、地方公共団体の職員 (地公法 243 条の 2 の 2 第 3 項の賠償命令の対象となる職員を除く)

② 免責の内容 (自治令 173) [注 4]

職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、賠償責任を負う額から、職責その他の事情を考慮して政令で定める基準を参酌して、政令で定める額以上で、条例で定める額を控除して得た額について免れさせることができる。



- [注1] 1 「会計管理者の事務を補助する職員」は、出納員その他の会計職員としてすべてこれを任命しなければならない。単に宿日直中の職員は含まれない。(行実昭 38. 12. 19)
- 2 ① 地方公共団体の職員に対する損害賠償請求権は、本条（地方自治法第 243 条の 2 の 2）第 1 項所定の要件を満たす事実があればこれによって実体法上直ちに発生するものと解するのが相当であり、同条第 3 項に規定する長の賠償命令をまって、初めてその請求権が発生するものと解すべきではない。(最高裁昭 61. 2. 27)
- ② 普通地方公共団体の長の職責並びに地方自治法 243 の 2 の 2 の規定の趣旨及び内容に照らせば、同条第 1 項所定の職員には当該地方公共団体の長は含まれず、長の当該地方公共団体に対する賠償責任については民法の規定による。(行実昭 25. 10. 12)
- 3 職員とは、現金又は物品を亡失又はき損したときに職員であれば足りるため、退職後又は死亡後といえども賠償責任は免れ得ない。(行実昭 25. 10. 12)
- 4 地方公営企業の料金徴収を行っている職員が故意または重大な過失により公金を亡失した場合は、管理者の事務を補助する職員として本条（自治法 243 の 2 の 2）の規定が適用となる。(行実昭 39. 12. 9)

[注2] 故意又は過失があったかどうかの事実認定は、長が行う。(行実昭 25. 9. 21)

[注3] 損害賠償させる物品の価格は、原則として帳簿価格によるべきであるが、物価の変動が著しく、帳簿価格のみによることが不相当であると考えられるときは、行為時若しくは賠償時の時価により、又は帳簿価格と時価を適宜考慮して決定することも差し支えない。(行実昭 26. 4. 17)

[注4] 「重大な過失」とは、著しく注意義務を欠くことをいい、わずかな注意さえすれば結果を予測し、これを未然に防止するための措置を講ずることができるにもかかわらず、これを怠った状態を指す。(最高裁平 20. 11. 27、平成 29. 6. 9 通知)

第5 服務（資料編）

1 服務義務（身分上の義務と職務上の義務）

	区 分	趣 旨	義務が免除される場合
職務上の義務	(1) 法令等及び上司の職務命令に従う義務 (地公法32)	①法令に基づく行政の執行の確保 ②秩序ある行政の執行の確保	
	(2) 職務に専念する義務 (地公法35)	能率的で秩序ある行政の執行の確保	法律又は条例に特別の定めがある場合（地公法35）
身分上の義務	(3) 信用失墜行為の禁止 (地公法33)	職員が職の信用を失墜させる行為によって公務全体の信用を損なうことを防止すること	
	(4) 秘密を守る義務 (地公法34)	秘密の公表による公益及び住民のプライバシーの侵害の防止	許可を得て法令による証人、鑑定人等として行うとき（地公法34②）
	(5) 政治的行為の制限 (地公法36、教特法18)	①行政の政治的中立性と継続的安定性の確保 ②政治的影響力からの職員の保護	企業職員、単純労務職員 (地公企法39②、地公労法17②、地公労法附則⑤)
	(6) 争議行為の禁止 (地公法37、地公労法11)	秩序ある公務の執行の確保	
	(7) 営利企業への従事等の制限 (地公法38)	①全体の奉仕者としての誓約 ②職務遂行への悪影響の防止	任命権者の許可を受けた場合（地公法38）

2 政治的行為の制限に関する補足説明

(1) 政党その他の政治的団体の範囲

「政党その他の政治的団体」の範囲は、政治資金規正法第3条にいう「政党、協会その他の政治的団体」の範囲と同じである。（通知昭26.3.19）

(2) 特定の人

「特定の人」とは、当該選挙において立候補の制度がとられている場合においては法令の規定に基づく正式の立候補届出又は推薦届出により候補者としての地位を有するに至った者をいう。（通知昭26.3.19）

(3) 勧誘運動

「勧誘運動」とは、不特定又は多数の者を対象として組織的、計画的に、構成員となる決意又はならない決意をさせるようながす行為をいう。（通知昭26.3.19）

(4) 積極的に関与すること

「積極的に関与する」とは、署名運動の企画、主宰の外、企画、主宰する者を助け又はその指示を受けて署名運動において推進的役割を演ずることをいう。（通知昭26.3.19）

ただし、単に署名することは、政治的行為に当たらない。

3 営利企業等の従事制限に関する補足説明

(1) 役員

「役員」とは、業務の執行又は業務の監督について責任を有する地位にある者又はこれと同等の権限又は支配力を有する地位にある者をいう。

(2) 自ら営利を目的とする私企業を営むこと

「自ら営利を目的とする私企業を営むこと」とは、職員が自己の名義で商業、工業、金融業等を経営する場合をいうが、農業、酪農、果樹栽培、養鶏等や不動産の賃貸も大規模に経営されていて客観的に営利を主目的とする企業と判断される場合はこれに該当する。

なお、仮に他人名義であっても本人が営利企業を営むものと客観的に判断される場合も該当する。

（職職599第1③④）

[参考] 地方公務員法における「自ら営む営利企業」(自営)に該当する範囲(承認が必要な範囲)が定められていないが、国家公務員においては明確に範囲が定められている。(人事院規則一四一八(営利企業の役員等との兼業)の運用について 第1項関係)

※以下、通知から抜粋したものを記載

- 3 「自ら営利企業を営むこと」(以下「自営」という。)とは、職員が自己の名義で商業、工業、金融業等を経営する場合をいう。なお、名義が他人であっても本人が営利企業を営むものと客観的に判断される場合もこれに該当する。
- 4 前項の場合における次の各号に掲げる事業の経営が当該各号に定める場合に該当するときは、当該事業の経営を自営に当たるものとして取り扱うものとする。
 - 一 農業、牧畜、酪農、果樹栽培、養鶏等 大規模に経営され客観的に営利を主目的とすると判断される場合
 - 二 不動産又は駐車場の賃貸 次のいずれかに該当する場合
 - (1) 不動産の賃貸が次のいずれかに該当する場合
 - イ 独立家屋の賃貸については、独立家屋の数が5棟以上であること。
 - ロ 独立家屋以外の建物の賃貸については、貸与することができる独立的に区画された一部の数が10室以上であること。
 - ハ 土地の賃貸については、賃貸契約の件数が10件以上であること。
 - ニ 賃貸に係る不動産が劇場、映画館、ゴルフ練習場等の娯楽集会、遊技等のための設備を設けたものであること。
 - ホ 賃貸に係る建物が旅館、ホテル等特定の業務の用に供するものであること。
 - (2) 駐車場の賃貸が次のいずれかに該当する場合
 - イ 建築物である駐車場又は機械設備を設けた駐車場であること。
 - ロ 駐車台数が10台以上であること。
 - (3) 不動産又は駐車場の賃貸に係る賃貸料収入の額(これらを併せて行っている場合には、これらの賃貸に係る賃貸料収入の額の合計額)が年額500万円以上である場合
 - (4) (1) 又は (2) に掲げる不動産等の賃貸と同様の事情にあると認められる場合
 - 三 太陽光電気(太陽光発電設備を用いて太陽光を変換して得られる電気をいう。以下同じ。)の販売 販売に係る太陽光発電設備の定格出力が10キロワット以上である場合

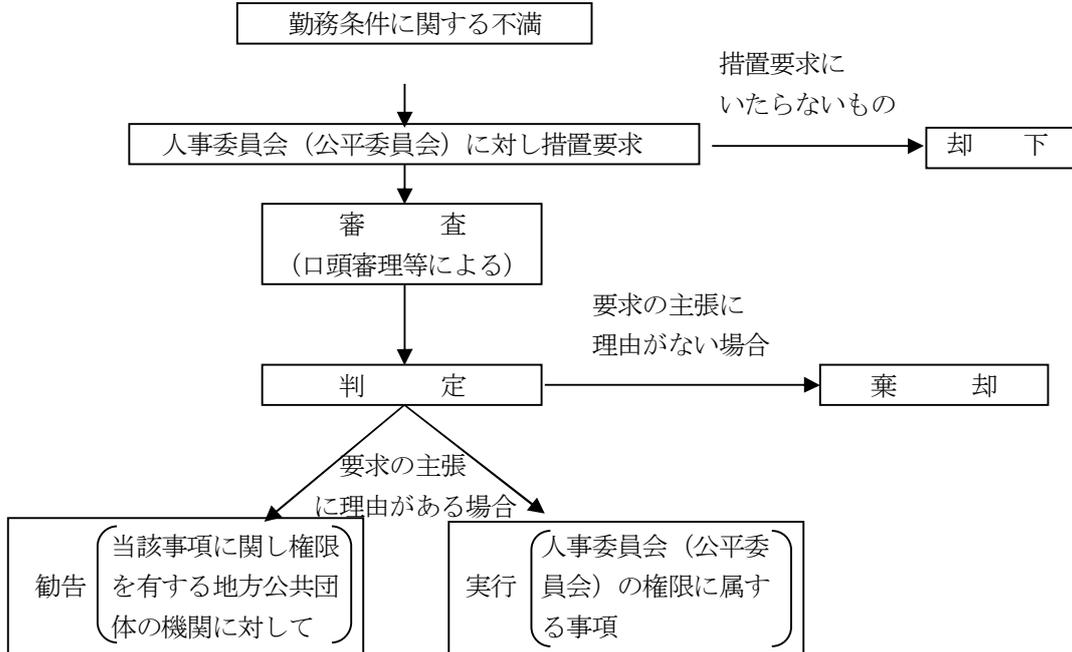
4 特別職の服務に関する規定

区 分	副市町村長 その他長の補 助機関たる特 別職	選挙管理委員 監査委員	教育長	教育委員会 委員	人事委員会 (公平委員会) 委員	地方公営 企業の管 理者	企業団の 企業長
全体の奉仕者	憲法15②	左に同じ	左に同じ	左に同じ	左に同じ 地公法9 の2⑫、30	地公企法7 条の2⑪ 地公法30	
服務の宣誓					地公法9 の2⑫、31	地公企法7 条の2⑪ 地公法31	
法令等に従う 義務	自治法附則9 自治規程14 市町村職員 服務紀律1	左に同じ			地公法9 の2⑫、32	地公企法7 条の2⑪ 地公法32	
信用失墜行為 の禁止	自治法附則9 自治規程14 市町村職員 服務紀律2	左に同じ			地公法9 の2⑫、33	地公企法7 条の2⑪ 地公法33	
秘密を守る義 務	自治法附則9 自治規程14 市町村職員 服務紀律3	自治法 185条の 2、198条 の3②	地教行法 11①～③	地教行法 11①～ ③、12①	地公法9 の2 ⑫、34	地公企法7 条の2⑪ 地公法34	地公企法 39条の2④ 地公法34
職務専念義務			地教行法 11⑤			地公企法7 条の2⑪ 地公法35	
政治的行為の 制限			地教行法 11⑥	地教行法 11⑥、12 ①	地公法9 の2⑫、36	地公企法7 条の2⑪ 地公法36	
地位利用によ る選挙運動等 の禁止	公選法136 の2	公選法 136、136 の2	公選法 136の2	左に同じ	左に同じ	左に同じ	左に同じ
争議行為の禁 止					地公法9 の2⑫、37	地公企法7 条の2⑪ 地公法37	
営利企業への 従事等の制限	自治法附則9 自治規程14 市町村職員 服務紀律3の 2	左に同じ	地教行法 11⑦			地公企法7 条の2⑪ 地公法38 ①	

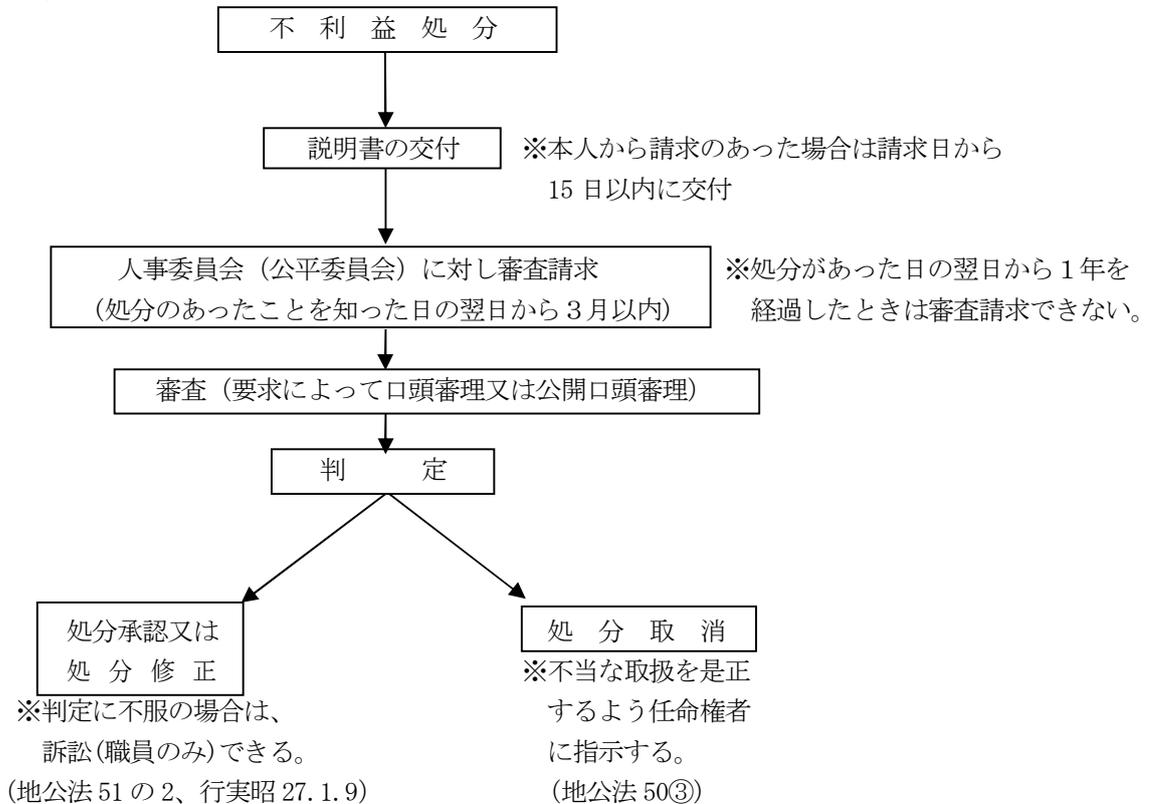
第6 職員の利益の保護（不利益の救済）（資料編）

1 一般職の職員の不利益救済

(1) 措置要求の手続フローチャート（地公法 46～48）



(2) 審査請求の手続フローチャート（地公法 49～51 の 2）



2 訴訟に関する補足説明

(1) 処分の取消しの訴え（不利益処分の取消）（行訴法 3②）

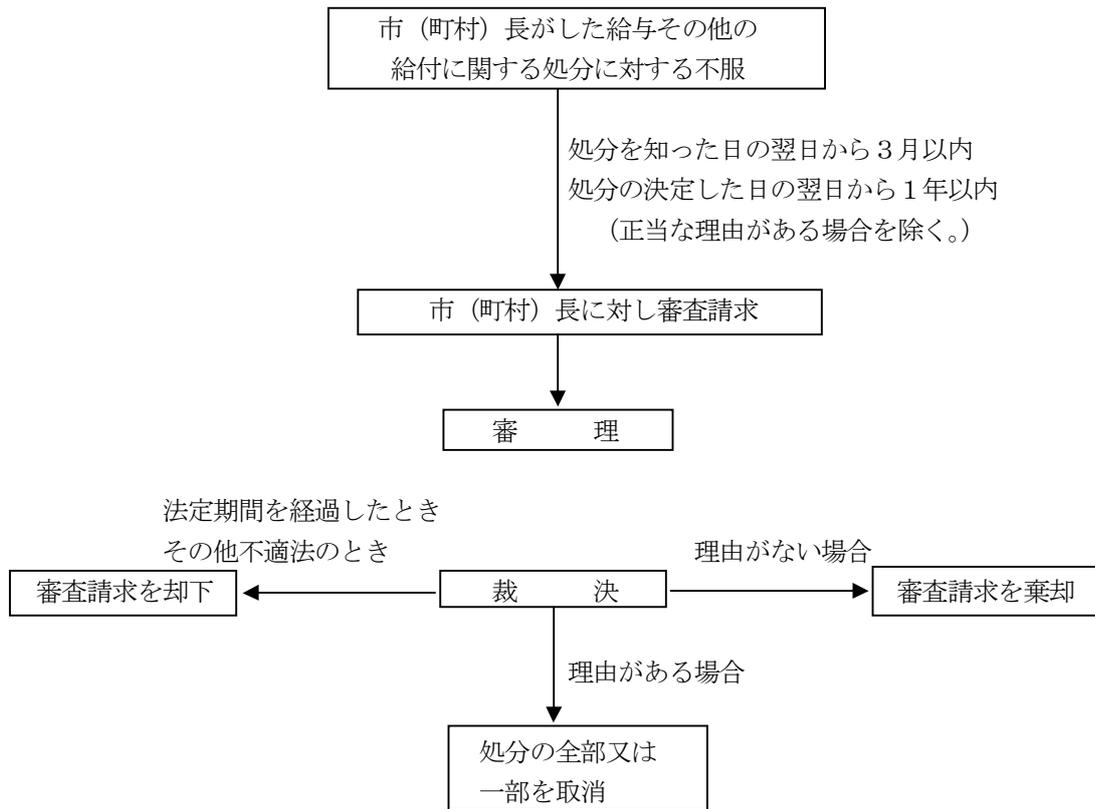
行政庁の処分その他公権力の行使に当たる行為（下記の「裁決」を除く。）の取消しを求める訴訟をいう。

(2) 裁決の取消しの訴え（判定の取消）（行訴法 3③）

審査請求その他の不服申立てに対する行政庁の裁決、決定その他の行為の取消しを求める訴訟をいう。

3 特別職等の不利益救済

審査請求の手続フローチャート (不服審査法 2、4、18、45、46)

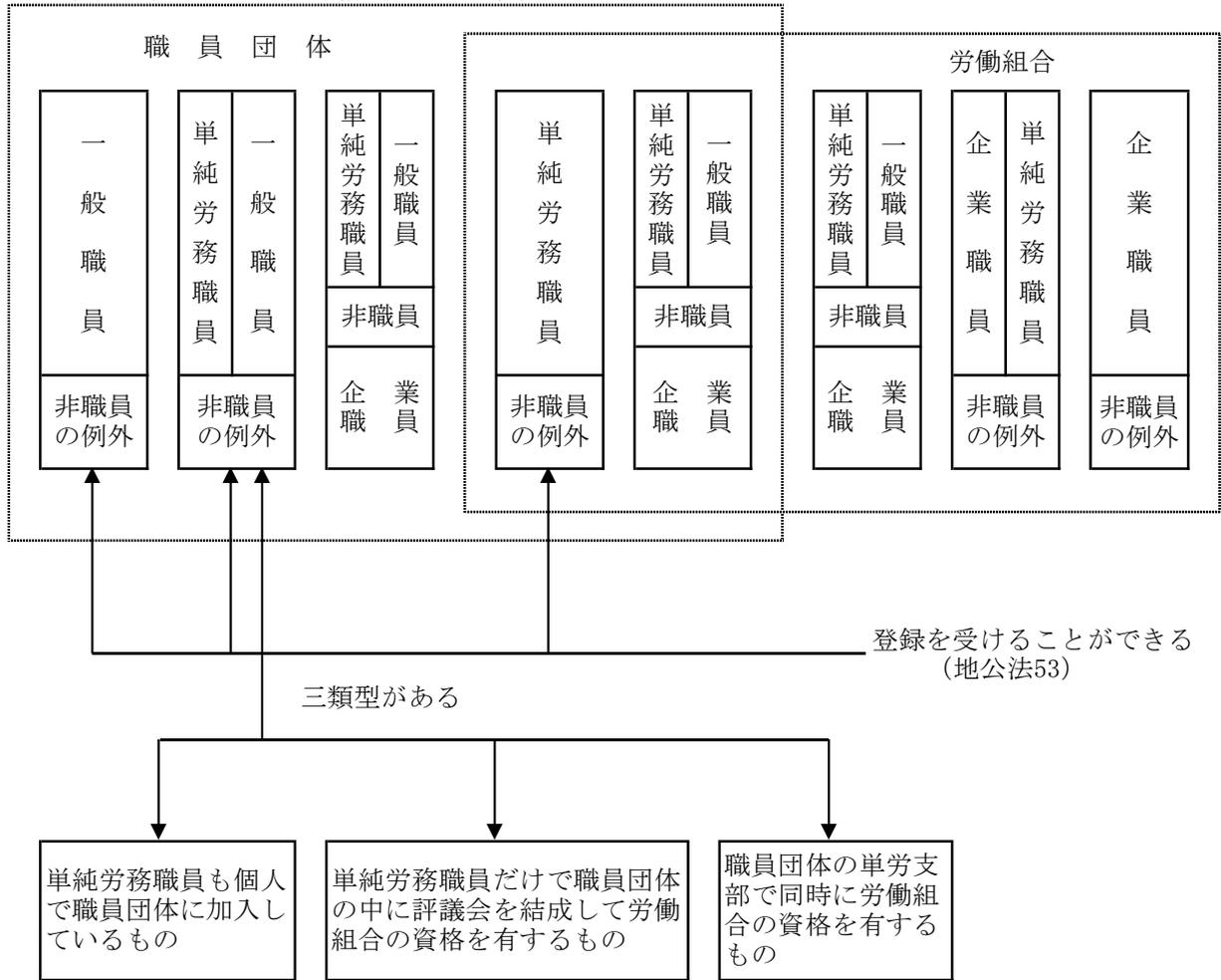


第7 地方公務員の労働基本権（資料編）

1 地方公務員の労働関係法適用一覧

	一般職の地方公務員＜地公法第3条第2項＞											
	企業職員以外の職員							企業職員＜地公企法第15条＞				
	消防・教育公務員以外の職員					消防職員		教育公務員		管理職員等	L その他 の職員	M 単 純 労 務 職 員
	非現業職員			現業職員		＜消組法第11条＞		＜地公法第57条、教特法第2条＞				
	A 管理職員等 ＜地公法第52条3項＞	B その他の職員	C 単純労務職員 ＜地公法第57条＞	D 管理職員	E その他の職員	F 単純労務職員	G 消防吏員 その他の職員	H 単純労務職員	I 校長、教員、専門的教育職員 (指導主事、社会教育主事) ＜教特法第2条＞	J 長の指定職	K その他	
地方公務員法	○ ＜地公法第4条＞	×	5、8 (①IV、①VI、③、⑤を除く。)、 14②、23の4～26の3、26の5③、37、 39④、46～49、58、58の3 △ 36 ＜地公労法附則第5項 地公企法第39条＞	○ ＜地公法第4条＞		○ ＜地公法第4条＞	×	52～56 △ ＜地公法第52条5項 消組法第16条＞	×	22、23の2、24⑤、36 △ 25、27②、28①、38、39 ＜教特法第5の2、第12 条、第17条、第18条、 地教法第40条等＞	×	5、8 (①IV、①VI、③、⑤を除く。) 14②、 23の4～26の3、26の5③、37、39④、 46～49、52～56、58、58の3 △ 36 ＜地公法第57条 地公労法第17条 地公企法第6条、同39条＞
企業 地方 業公 法営 営	×		38、39のみ適用 ＜地公労法附則第5項＞	×		×	×	×	×	×	○	＜地公企法第2条、同6条＞
る 開業地 係等方 法にの公 関労営 律す働 働企	×		○ (17を除く。) ＜地公労法附則第5項＞	×		×	×	×	×	×	○	＜地公労法第4条＞
労働 基 準 法	×		2、14②～③、24①、32の3～32の5、 38の2②～③、38の3、38の4、 39⑥～⑧、41の2、75～93、102 (75～88は非常勤職員に適用される。) ＜地公法第58条3項＞	×		2、14②～③、24①、32の3～ 32の5、38の2②～③、38の3、 38の4、39⑥～⑧、41の2、 75～93 (75～88は非常勤職員に適用される。) ＜地公法第58条3項＞	×	A、Bと同じ ＜地公法第58条3項＞	×	A、B、D、Eと同じ (このほか、37の適用がない) ＜地公法第58条3項＞ （公立の義務教育諸学校 等の教育職員の給与等 に関する特別措置法 5）	×	Cと同じ ＜地公企法第39条1項＞
労働 組 合法	×		5②VII、7Iただし書、8、18 (地公法上の職員団体を結成又はこ れに加入している場合には適用され ない。) ＜地公労法第4条＞	×		×	×	×	×	×	×	5②VII、7Iただし書、8、18 ＜地公労法第4条＞
調 働 整 関 法係	×		9、18、26④、30、35の2～42 (地公法上の職員団体を結成又はこ れに加入している場合には適用され ない。) ＜地公労法第4条＞	×		×	×	×	×	×	×	9、18、26④、30、35の2～42 ＜地公労法第4条＞

2 職員団体・労働団体の構成形態（職員団体の結成）



[注] 1 非職員とは、一般職の地方公務員以外の労働者をいう。

2 非職員の例外とは、次の労働者をいう。

- ① 職員団体の役員
- ② 免職処分を受けてから1年以内のもの
- ③ 免職処分を受けて不服申立て又は提訴中のもの

3 単労職員団体、単労労組はそれぞれ現業職員団体、現業労組ともいわれる。

第8 安全衛生（資料編）

1 労働安全衛生法の適用関係

（1） 特別職

労働基準法で労働者に定義される特別職について、特別職は地方公務員法の適用がないことから、労働安全衛生法の一部適用除外を定めた地方公務員法第58条は適用されず、労働安全衛生法が全面的に適用される。ただし、労働者に該当しない特別職については、労働安全衛生法の適用はない。

（2） 一般職

① 地方公営企業職員以外の職員

ア 非現業の職員（単純労務職員を除く。）

地方公務員法第58条により、労働基準法別表第1の第11号、第12号及び別表第1に掲げる事業のいずれにも該当しない事業に使用される職員については、労働安全衛生法第2章の規定の適用が除外される。また、職員について同法第66条の8の4及び第92条の適用が除外される。

同法第2章は、労働災害防止計画に関する規定であるが、これは人事委員会又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適用除外とされている。同法第66条の8の4は、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の規定であるが、高度プロフェッショナル制度は裁量労働時間制度の変形であり、労働契約を締結する必要があるから、地方公務員には適用されないため適用除外とされている。同法92条は、労働安全衛生法違反に対する労働基準監督官の司法警察権の規定であるが、これは人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）が監督機関となっているから適用除外とされている。

イ 現業の職員（単純労務職員を除く。）

地方公務員法第58条により、労働基準法別表第1の第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業に従事する職員について、労働安全衛生法の規定は第66条の8の4を除き適用される。

ウ 単純労務職員

単純労務職員は、地方公務員法第57条に基づく地方公営企業等の労働関係に関する法律附則第5項により、その労働関係その他身分取り扱いに関し特別の法律の定められるまでの間は、同法（第17条を除く。）及び地方公営企業法第38条、第39条の規定が準用される。地方公営企業法第39条第1項により地方公務員法第58条の労働安全衛生法の一部適用除外の規定が適用されないため、労働安全衛生法は全面的に適用される。

② 地方公営企業職員（単純労務職員を含む。）

地方公営企業職員は、地方公営企業法第39条第1項により、地方公務員法第58条の規定が適用されないため、労働安全衛生法は全面的に適用される。

2 安全衛生管理体制(その1)

	選 任 す べ き 事 業 場	職 務 内 容	資 格 者 等	関 係 法 令
総括安全衛生管理者	<p>下記業種で、常時下記労働者を使用する事業場</p> <p>① 林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業 ……………100人以上</p> <p>② 製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業及び小売業、家具・建具・じゅう器等卸売業及び小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業 ……………300人以上</p> <p>③ その他の業種 ……………1,000人以上</p>	<p>(1) 安全管理者、衛生管理者等を指揮</p> <p>(2) 次の業務の総括管理</p> <p>① 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること</p> <p>② 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること</p> <p>③ 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること</p> <p>④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること</p> <p>⑤ その他の労働災害を防止するため必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの</p>	<p>事業場において、その事業の実施を総括管理する者</p>	<p>労安法10①②</p> <p>労安令2</p>
安全管理者	<p>下記業種で、常時50人以上の労働者を使用する事業場</p> <p>林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業(物の加工業を含む)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業及び小売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業</p>	<p>(1) 次の安全に係る技術的事項の管理</p> <p>① 労働者の危険を防止するための措置に関すること</p> <p>② 労働者の安全のための教育の実施に関すること</p> <p>③ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること</p> <p>(2) 作業場等を巡視し、危険防止の措置を講じること</p>	<p>次のいずれかの者で、厚生労働大臣が定める研修を修了した者</p> <p>① 学校教育法による大学又は高等専門学校における理科系統の正規の課程を修めて卒業した者で、その後2年以上の産業安全の実務に従事した経験を有する者</p> <p>② 学校教育法による高等学校又は中等教育学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者で、その後4年以上の産業安全の実務に従事した経験を有する者</p> <p>③ 労働安全コンサルタント</p> <p>④ その他厚生労働大臣が定める者</p>	<p>労安法11④</p> <p>労安令3</p> <p>労安則4、5、6①</p>
衛生管理者	<p>常時50人以上の労働者を使用する事業場において、次の業種の区分に応じ、それぞれに掲げる者のうちから選任する</p> <p>1 対象事業</p> <p>(1) 農林畜水産業、鉱業、建設業、製造業(物の加工業も含む。)、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療業及び清掃業</p> <p>① 第1種衛生管理者免許を有する者</p> <p>② 衛生工学衛生管理者免許を有する者</p> <p>③ 労安則第10条各号に掲げる者(医師、歯科医師、労働衛生コンサルタント、その他厚生労働大臣の定める者)</p> <p>(2) その他の業種</p> <p>① 第1種衛生管理者免許を有する者</p> <p>② 第2種衛生管理者免許を有する者</p> <p>③ 衛生工学衛生管理者免許を有する者</p> <p>④ 労安則第10条各号に掲げる者(医師、歯科医師、労働衛生コンサルタント、その他厚生労働大臣の定める者)</p>	<p>(1) 次の衛生に係る技術的事項の管理</p> <p>① 労働者の健康障害を防止するための措置に関すること</p> <p>② 労働者の衛生のための教育の実施に関すること</p> <p>③ 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること</p> <p>④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること</p> <p>(2) 少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、労働者の健康障害防止の措置を講じること</p> <p>(3) 次の衛生に関する措置</p> <p>① 健康に異常のある者の発見及び処理に関すること</p> <p>② 作業環境の衛生上の調査に関すること</p> <p>③ 作業条件、施設等の衛生上の改善に関すること</p> <p>④ 労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備に関すること</p> <p>⑤ 衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項に関すること</p> <p>⑥ 労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成に関すること</p> <p>⑦ その他の衛生日誌の記載等職務上の記録の整備に関すること</p>	<p>業種区分に応じ、次のいずれかの免許を有する者</p> <p>(1) 都道府県労働局長の免許を受けた者</p> <p>※ 免許を受けることができる者</p> <p>① 第1種衛生管理者免許</p> <p>ア 第1種衛生管理者免許試験に合格した者</p> <p>イ 大学又は高等専門学校の医学課程を修め卒業した者</p> <p>ウ 大学の保健衛生に関する学科を専攻して卒業した者で、労働衛生に関する講座又は学科目を修めたもの</p> <p>エ 保健師免許、薬剤師免許を受けた者</p> <p>オ 医師又は歯科医師国家試験予備試験の合格した者で、1年以上診療及び公衆衛生又は口腔衛生の実地修練を経たもの</p> <p>カ 文部科学大臣が認定した大学で、歯学課程を修めて卒業した者</p> <p>キ 外国の医学校又は歯科医学校を卒業した者、又は外国の医師免許又は歯科医師免許を受けた者で、厚生労働大臣が認定した者</p> <p>ク 都道府県労働局長がこれらの者と同等以上の能力を有すると認める者</p>	<p>労安法12④、72④</p> <p>労安令4</p> <p>労安則7、10、11、12、62</p> <p>別表4</p> <p>衛生管理者規程1、2、4</p> <p>通達昭47.9.18</p>

	選任すべき事業場	職務内容	資格者等	関係法令
衛生管理者	2 選任者数 [労働者数] [衛生管理者数] 50人～ 200人 = 1人以上 201人～ 500人 = 2人以上 501人～ 1,000人 = 3人以上 1,001人～ 2,000人 = 4人以上(うち専任者1人) 2,001人～ 3,000人 = 5人以上(うち専任者1人) 3,001人～ = 6人以上(うち専任者1人)		② 第2種衛生管理者免許 ア 第2種衛生管理者免許試験に合格した者 イ その他厚生労働大臣が定める者 ③ 衛生工学衛生管理者免許 ア 大学又は高等専門学校で工学又は理学に関する過程を修めて卒業した者で、厚生労働大臣の定める講習を修了した者 イ その他厚生労働大臣が定める者 (2) 厚生労働省令で定める資格を有する者 ① 医師、歯科医師 ② 労働衛生コンサルタント ③ 保健体育又は保健の教諭免許を有する者で、学校に在職するもの	第1種及び第2種衛生管理者免許試験の受験資格は、次の法令関係を参照のこと 労安法75 労安則70 労安則別表5 衛生管理者規程5
安全衛生推進者	【安全衛生推進者】 安全管理者の選任を要する下記業種で、常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場 林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業(物の加工業を含む)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業及び小売業、家具・建具・じゅう器卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業	労安法第10条第1項各号の業務として、次の具体的な職務を担当 ① 施設、設備等(安全装置、労働衛生関係設備、保護具等を含む。)の点検及び使用状況の確認並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること ② 作業環境の点検(作業環境測定を含む。)及び作業方法の点検並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること ③ 健康診断及び健康の増進のための措置に関すること ④ 安全衛生教育に関すること ⑤ 異常な事態における応急措置に関すること ⑥ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること ⑦ 安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病・休業等の統計の作成に関すること ⑧ 関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出等に関すること	次のいずれかの者 ① 大学又は高等専門学校を卒業した者で、その後1年以上安全衛生の実務(衛生推進者にあつては、衛生の実務。以下同じ。)に従事した経験を有するもの ② 高校又は中等教育学校を卒業した者で、その後3年以上安全衛生の実務に従事した経験を有するもの ③ 5年以上安全衛生の実務に従事した経験を有するもの ④ 厚生労働省労働基準局長が定める講習を修了した者 ⑤ 厚生労働省労働基準局長が①から④までに掲げる者と同等以上の能力を有すると認めるもの	労安法12の2 労安則12の2 労安則12の3 労安則12の4 昭63. 9. 5労働省告示 通知昭63. 9. 16
衛生推進者	【衛生推進者】 安全衛生推進者の選任を要する上記以外の業種で常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場 ※ 安全衛生推進者及び衛生推進者は、安全管理者又は衛生管理者の選任が義務づけられていない中小規模事業場の安全衛生管理体制を明確にし、その安全衛生水準の向上を図るため選任が義務づけられている			
産業医	常時50人以上の労働者を使用する事業場 ① 常時50～3,000人以内の労働者を使用する事業場においては1人 ② 常時3,000人を超える労働者を使用する事業場においては2人以上 ※ 常時1,000人以上の労働者を使用する事業場においては、専属の者を選任する	(1) 次の事項の医学に関する職務を担当 ① 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること ② 面接指導及び必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康保持のための措置に関すること ③ 心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康保持のための措置に関すること ④ 作業環境の維持管理及び作業の管理に関すること ⑤ ①②のほか、労働者の健康管理に関すること ⑥ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること ⑦ 衛生教育に関すること ⑧ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること (2) 職務事項について、事業者又は総括安全衛生管理者に対し勧告し、衛生管理者に対して指導、助言する (3) 少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、労働者の健康障害防止の措置を講じる	医師のうち、次の要件を備えた者 ① 労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であつて厚生労働大臣が指定する者が行うものを修了したもの ② 産業医科大学その他の大学であつて厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であつて、その大学が行う実習を履修したもの ③ 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの ④ 大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は常勤講師の職にあり、又はあつた者 ⑤ その他厚生労働大臣が定める者	労安法13～13の3 労安令5 労安則13～15

	設置すべき事業場	審議事項	委員構成	関係法令
安全委員会	<p>下記業種で、常時下記労働者を使用する事業場</p> <p>① 林業、鉱業、建設業、製造業のうち木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業、運送業のうち道路貨物運送業及び港湾運送業、自動車整備業、機械修理業、清掃業50人以上</p> <p>② 製造業(①の業種を除く。)、運送業(①の業種を除く。)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業及び小売業、家具・建具・じゅう器等卸売業及び小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業100人以上</p>	<p>下記の事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べる</p> <p>① 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること</p> <p>② 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること</p> <p>③ その他労働者の危険防止に関する重要事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全に関する規程の作成に関すること ・労働者への危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること ・安全衛生に関する計画(安全に係る部分に限る)の作成、実施、評価、改善に関すること ・安全教育の実施計画の作成に関すること ・厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は産業安全専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の危険防止に関すること。 <p>〈毎月1回以上開催する〉</p>	<p>① 総括安全衛生管理者又はこの者以外の者で事業を総括管理する者、若しくはこれに準ずる者で事業者が指名した者(1名のみ)</p> <p>② 安全管理者のうちから事業者が指名した者</p> <p>③ 労働者で、安全に関し経験を有するものうち事業者が指名した者</p> <p>※・安全委員会の議長は①の委員になるものである</p> <p>・①以外の委員の半数は、労働組合又は労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない</p>	<p>労安法17 労安令8 労安則21、23</p>
衛生委員会	<p>常時50人以上の労働者を使用する事業場</p>	<p>下記の事項を調査審議し、事業者に対し意見を述べる</p> <p>① 労働者の健康障害防止のための基本となるべき対策に関すること</p> <p>② 労働者の健康保持増進のための基本となるべき対策に関すること</p> <p>③ 労働災害の原因及び再発防止対策で衛生に係るものに関すること</p> <p>④ その他労働者の健康障害防止及び健康保持増進に関する重要事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衛生に関する規程の作成に関すること ・労働者への危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること ・安全衛生に関する計画(衛生)の作成、実施、評価、改善に関すること ・衛生教育の実施計画の作成に関すること ・有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること ・作業環境測定結果及びその評価に基づく対策の樹立に関すること ・健康診断等結果及びそれに対する対策の樹立に関すること ・労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること ・長時間労働による労働者の健康障害の防止対策の樹立に関すること ・労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること ・厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること <p>〈毎月1回以上開催する〉</p>	<p>① 総括安全衛生管理者又はこの者以外の者で事業を総括管理する者、若しくはこれに準ずる者で事業者が指名した者(1名のみ)</p> <p>② 衛生管理者のうちから事業者が指名した者</p> <p>③ 産業医のうちから事業者が指名した者</p> <p>④ 労働者で、衛生に関し経験を有するものうち事業者が指名した者</p> <p>[①以外の委員の半数については、安全委員会の場合と同じ]</p>	<p>労安法18 労安令9 労安則22、23</p>

安全衛生管理体制(その4)

	設置すべき事業場	審議事項	委員構成	関係法令
安全衛生委員会	安全委員会及び衛生委員会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	安全委員会、衛生委員会と同じ	① 総括安全衛生管理者又はこの者以外の者で事業を総括管理する者、若しくはこれに準ずる者で事業者が指名した者(1名のみ) ② 安全管理者及び衛生管理者のうちから事業者が指名した者 ③ 産業医のうちから事業者が指名した者 ④ 労働者で、安全に関し経験を有する者のうち事業者が指名した者 ④ 労働者で、衛生に関し経験を有する者のうち事業者が指名した者 [①以外の委員の半数については、安全委員会の場合と同じ]	労安法19 労安則23

(注)事業場の適用単位について

労働安全衛生法の規定を適用する場合には、組織全体を基準とせず、原則として事業場を単位として適用し、次のように扱うこと。(昭和47.9.18発基第91号労働事務次官通知)

- ①同一の場所にあるものは原則として一の事業場として扱う。
- ②場所的に分散しているものは原則として別個の事業場として扱う。
- ③同一の場所にあっても著しく労働の様態が異なる場合で、別個の事業場とした方が法律の運用上適切な場合は、同一の場所にあっても別個の事業場として扱う。
- ④場所的に分散していても、規模が著しく小さく、一の事業場という程度の独立性がないものは、直近上位の機構と一括して扱う。

II 勤務時間・休日・休暇（資料編）

1 労働基準監督機関（行政官庁）

労働基準法、船員法等の規定に基づく職員の勤務条件について権限を有する機関（労働基準法、船員法等において、届け出や許可が必要とされている場合の「行政官庁」）

（労基法 99、船員法 105、地公企法 39①、地公労法附則⑤、地公法 58⑤）

職員の区分		労働基準監督機関 （行政官庁）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労基法別表第一の第1号～第10号及び第13号～第15号の事業に従事する職員 ・ 単純労務職員 ・ 企業職員 	船員法の適用を受けない職員	労働基準監督署
	船員法の適用を受ける職員	船員労務官
<ul style="list-style-type: none"> ・ 上記以外の地方公務員 	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	地方公共団体の長

2 1ヶ月単位の変形労働時間制

1ヶ月単位の変形労働時間制を設ける場合、下記の基準を満たすこと。

（勤務時間法 7②、規則一五―一四 5①）

- ・ 4週間毎に8日の週休日を設けること。
- ・ 勤務日が引き続き12日を越えないようにし、かつ、1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を越えないこと。

ただし、職務の特殊性、公署の特殊の必要により4週間毎に8日の週休日を設けることが困難であるときは、4週間毎に8日の週休日を設けないことができる。この場合、下記の基準を満たすこと。

（勤務時間法 7②、規則一五―一四 5②）

- ・ 週休日が毎4週につき4日以上となるようにし、かつ、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が42時間を超えないこと。
- ・ 勤務日が引き続き12日を越えないこと。
- ・ 一回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を越えないこと。

3 休憩時間に関する補足事項

（1）労働者を2組に分け交替で休憩させることの可否（休憩時間の付与時間）

休憩の自由利用を妨げず、かつ労働強化にわたることがなければ休憩時間を分割して付与しても差支えない（行実昭 29. 12. 10）。

（2）休憩時間の自由利用に制限を加えることの可否

- ・ 規律保持上、必要な制限を加えることは休憩の目的を害さない限り差し支えない。

（通知昭 22. 9. 13）

- ・ 休憩時間中の外出について所属長の許可を受けさせるのは事業場内において自由に休憩し得る場合には必ずしも違法にはならない（行実昭 23. 10. 30）。

4 週休日の振替、半日勤務時間の割振り変更時の留意点

（国家公務員の例：職職-328 第5 週休日の振替等関係）

- ① 一の週休日について、週休日の振替及び4時間の勤務時間の割振り変更の双方を行うことができる場合には、できる限り週休日の振替を行うものとする。
- ② 週休日の振替を行う場合、勤務することを命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、週休日に変更される勤務日の始業の時刻から終業の時刻までの時間帯に割り振るものとする。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要であると認められる場合には、この限りでない。

③ 4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合、勤務することを命ずる必要がある日に割り振る勤務時間は、当該4時間の勤務時間の割振り変更が行われる職員の通常の始業の時刻から終業の時刻までの時間帯の範囲内に割り振るものとする。ただし、これと異なる時間帯に割り振ることが業務上特に必要であると認められる場合には、この限りでない。

④ 毎日曜日を週休日に定められている職員にあっては、休日及び年末年始の休日に割り振られている勤務時間を週休日に振り替えること、又は半日の勤務時間の割振り変更することは、できる限り行わない。

※ ④は、毎日曜日を週休日に定められている職員について、休日に割り振られている勤務時間を週休日に振り替えると、結果的に勤務を要しない日が1日減じられ、その分の手当がなされないことによる。

これに対し、交代制勤務等により、毎日曜日を週休日に定められている職員以外の職員については、週休日と祝日法による休日が重なった場合は、当該週休日の直後の勤務日を休日として休日勤務手当が支給される（支給規則 22⑦）。

(図解)

	勤務時間が割り振られている日
	勤務時間が割り振られていない日（週休日）
	勤務時間が割り振られているが勤務を要しない日
(休勤手当)	交代制勤務等、毎日曜日を週休日に定められている職員以外の職員の場合で、勤務時間が割り振られている日で、勤務をすれば休日勤務手当が支給される日

毎日曜日を週休日に定められている職員の場合

日(週休)	月	火 祝	水	木	金	土(週休)
-------	---	-----	---	---	---	-------

↓

日曜日に勤務し、週休日を火曜日に振り替えると

↓

日	月	火(週休) 祝	水	木	金	土(週休)
---	---	---------	---	---	---	-------

火曜日が週休日となり、結果として勤務を要しない日が1日減じられることとなる。

毎日曜日を週休日に定められている職員以外の職員の場合

日	月(週休)	火 祝(休勤手当)	水	木	金	土(週休)
---	-------	-----------	---	---	---	-------

↓

月曜日に勤務し、週休日を火曜日に振り替えると

↓

日	月	火 祝(週休)	水(休勤手当)	木	金	土(週休)
---	---	---------	---------	---	---	-------

火曜日が週休日となるが、週休日と祝日法による休日が重なった場合は、その直後の勤務日が休日勤務手当の支給対象日となるから、勤務を要しない日及び休日勤務手当が支給される日の日数は変わらない。

5 年次有給休暇に関する補足説明

(1) 年次有給休暇付与日数の労基法の基準

所定労働時間が通常の労働者に比して少ない労働者の年次有給休暇の付与日数の最低基準は、下記のとおり定められている。

① 一週間の所定労働時間数が30時間以上の場合及び(2)以外の場合

(労基法 39①②)

雇入れの日から起算した継続勤務期間	6ヶ月	1年	2年	3年	4年	5年	6年
		6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月以上
年次有給休暇の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※ 各期間毎（採用の日から6月の期間とその後1年毎）に全労働日の8割以上勤務することが、年

次有給休暇付与の要件である（労基法 39①②）。

② 一週間の所定労働日数が 30 時間未満の場合で下記のいずれかの場合

（労基法 39③、労基則 24 の 3）

ア 一週間の所定労働日数が 4 日以下。

イ 週以外の期間によって所定労働日数が定められていて、一年間の所定労働日数が 216 日以下。

1 週間の所定労働日数		4 日	3 日	2 日	1 日
1 年間の所定労働日数		169～216 日	121～168 日	73～120 日	48～72 日
雇 入 れ の 日 か ら 起 算 し た 継 続 勤 務 期 間	6 ヶ月	7 日	5 日	3 日	1 日
	1 年 6 ヶ月	8 日	6 日	4 日	2 日
	2 年 6 ヶ月	9 日	6 日	4 日	2 日
	3 年 6 ヶ月	10 日	8 日	5 日	2 日
	4 年 6 ヶ月	12 日	9 日	6 日	3 日
	5 年 6 ヶ月	13 日	10 日	6 日	3 日
	6 年 6 ヶ月以上	15 日	11 日	7 日	3 日

※ 各期間毎（採用の日から 6 月の期間とその後 1 年毎）に全労働日の 8 割以上勤務することが、年次有給休暇付与の要件である（労基法 39①②）。

(2) 繰り越された年休の行使（年次有給休暇の繰越）

繰り越しされた年次有給休暇は、その年に新たに付与された年次有給休暇を行使する前に行使する。

（職職 328 第 12⑭）

6 介護休暇に関する補足説明

(1) 介護休暇の期間

介護に従事する形態は様々であることから、休暇の取り方も多様である。

(例) ○：日単位 △：時間単位

① 日単位の介護休暇を毎日とる例

月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
○	○	○	○	○	△	△	○	○	○	○	○	△	△

② 時間単位の介護休暇を毎日とる例

月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△	△

③ 時間単位の介護休暇を隔日とる例

月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
△		△		△	△	△	△		△		△	△	△

④ 日単位と時間単位の介護休暇を交替とる例

月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
○	△	○	△	○	△	△	○	△	○	△	○	△	△

⑤ 毎週、特定の曜日のみ日単位の介護休暇をとる例

月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
○	○				△	△	○	○				△	△

(2) 1時間を単位とする介護休暇

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

8:30	9:30	10:30	11:30	12:00	12:30	13:00	13:15	13:30	14:15	15:15	16:15	17:15
								4時間				
1時間										3時間		
	2時間										2時間	
		3時間										1時間
		4					4時間					

※ 交代制勤務等の場合で、1日の勤務時間が7時間45分となっていない場合においても同様の取り方になる。

7 育児休業職員の代替要員として任用された任期付職員の他の職への任用

任期付職員は、育児休業職員の業務を処理するために採用するものであるから、基本的には採用した時の職に従事することとなるが、育児休業職員の早期の職務復帰や組織の改廃等により、採用時の職に就いている必要がなくなった場合、任期を定めて採用しておりその任期中は免職とすることができないので、そのような場合に限り、他の職への任用も可能とされている。従って、それ以外の事由により他の職に任用することはできない。(通知平 13.12.12)