

H23. 9. 30時点

職員基本条例案の内容について 確認を要する点

大阪府総務部

「職員基本条例（案）」の内容について確認を要する点

条文	対象条項	政策上・法律上の疑問点	立法技術上の問題・確認事項	No.
職員基本条例案	題名	基本条例とは、一定の分野の全般にわたり、基本的事項を定めるものと認識しているが、本条例案では、人事委員会、定年、服務、研修、福祉及び利益の保護に関する規定を含んでいない。提案者の考える「基本条例」はどのようなものかお示しいただきたい。		1
	題名	条例案は、全体として規定内容が部分的で施行条例的（人事評価、懲戒処分、分限処分等）であり、基本条例としての実質がないと考えるが、なぜ基本条例とするのか。		2
目次 前文 第1章 目的 第2章 職員の定義 第3章 人事の原則 第4章 任用 第5章 人事評価 第6章 給与その他の勤務条件 第1節 給与原則 第2節 給与水準・勤務条件 第7章 定数・人件費管理 第8章 懲戒処分・分限処分 第1節 懲戒処分の手続き及び効果 第2節 分限処分の手続き及び効果 第3節 職務命令違反に対する処分の指針 第4節 組織改廃による分限処分の指針 第5節 免職、停職、休職の効果 第6節 任命権者の責務 第9章 再任用 第10章 天下りの根絶 第11章 人事監察委員会 第12章 最高規範性 附則 別表1（準特別職員関係） 別表2（懲戒処分関係） 別表3（分限処分関係） 別表4（別表3第1号関係） 別表5（別表3第2号関係） 別表6（別表3第3号関係）	目次		各章（節がある場合には、節）については、法制執務上のルールに則り、関係条「第〇章（第〇条―第〇条）」「第〇節（第〇条―第〇条）」を記載すべきと考えるがどうか。	3
	目次		別表は、法制執務上のルールに則り、目次には記載すべきでないと考えがどうか。	4
	目次		第8章第5節など、本則の章名と合っていないものがある。合わせるべきと考えるがどうか。	5

前文

これからの都市間競争を勝ち抜くためには、新たな地域経営モデルが必要となる。しかしながら、新たな地域経営モデルは、現在の硬直した公務員制度下で実現することは困難であると言わざるを得ない。時代と社会の変化に迅速に対応できる政策立案能力を構築するためには、新たな公務員制度が不可欠な	前文	大阪府では、橋下知事の下、府議会でのご審議をいただきながら、財政再建や府庁改革（戦略本部会議の設置、新公会計制度の導入など）、政策創造（将来ビジョン大阪、成長戦略など）、知事の言う「変革と挑戦」に懸命に取り組んできている。また、数々の公務員制度改革にも取り組み、年功序列や身分制的な人事運用でなく、職員の実績・能力に応じた昇任管理、給与、人事評価を実施している。府のどのような事例をとらえて前文のような認識を持たれたのかお示しいただきたい。		6
--	----	--	--	---

<p>のである。我が国社会の停滞を打破し、「民」主体の社会を実現するために公務員制度改革を行うべく、この条例を制定する。</p> <p>この条例は、地方公務員法第5条において、「この法律に定める根本基準に従い、条例で」、法律の精神に反しない範囲で、「職員に関する事項について必要な規定を定めるものとする」とされ、さらに第6条において、地方公共団体の長その他の任命権者は、法律だけでなく、条例に従って、人事権を行使すると定められているのであって、かかる法律の趣旨に基づき、大阪府を意欲あふれる公務員が地域の「民」のため全力を尽くす、優れた行政機関にすることを目的とする。</p> <p>この目的を達成するため、この条例では能力と業績に応じた人事を徹底し、年功序列や身分制的な人事運用を排除する。成果をあげる職員には、責任ある仕事の機会を与え、それにふさわしい処遇を行う。一方、「民」のために貢献しない職員まで、公務員という理由だけで、特権的な身分階級のごとく扱ってきた人事運用からは決別する。これにより、大阪府において、真に「民」のための行政機関を実現する。</p>	前文	<p>地方公務員法（以下「地公法」）第5条の趣旨に基づき条例を制定するとしているが、同法は無限定に条例制定を認めている訳ではない。同法に特別の規定がある事項以外は、条例化することに合理的な理由（立法事実）が必要である。合理的でない誤った立法事実を前提として、条例案を提出することは疑問であるがどうか。また、この条例案にどのような立法事実があるか具体的にお示しいただきたい。</p>	7
<p>この目的を達成するため、この条例では能力と業績に応じた人事を徹底し、年功序列や身分制的な人事運用を排除する。成果をあげる職員には、責任ある仕事の機会を与え、それにふさわしい処遇を行う。一方、「民」のために貢献しない職員まで、公務員という理由だけで、特権的な身分階級のごとく扱ってきた人事運用からは決別する。これにより、大阪府において、真に「民」のための行政機関を実現する。</p>	前文	<p>本条例案の相当部分は、以下のように、地公法及び地方自治法（以下「自治法」）上、地方公共団体の長から提案することを想定しており、こうした内容を含む条例案を議員提案することは、地公法の趣旨に反すると考えるがどうか。</p> <p>① 職員に適用される基準である給与・勤務条件や懲戒処分、分限処分の基準を定める条例の提案は、地方公共団体の当局と職員団体との交渉を定める地公法第55条第1項の規定の趣旨および長の総合調整機能（自治法第180条の4）から考えて、普通地方公共団体の長から提案することを想定しているものと考えられる。</p> <p>② 準特別職は、内部組織の編成（自治法第158条第1項）に影響を及ぼす職の設置やこれに充てる職員の任用方法（自治法第172条第1項及び第2項）に関する事項であることから、このような事項の条例の提案は長に専属するものと考えられる。</p> <p>③ 人事監察委員会は、知事の内部組織であり、これに関する条例の提案権は長に専属すると考えられる。</p>	8
<p>この目的を達成するため、この条例では能力と業績に応じた人事を徹底し、年功序列や身分制的な人事運用を排除する。成果をあげる職員には、責任ある仕事の機会を与え、それにふさわしい処遇を行う。一方、「民」のために貢献しない職員まで、公務員という理由だけで、特権的な身分階級のごとく扱ってきた人事運用からは決別する。これにより、大阪府において、真に「民」のための行政機関を実現する。</p>	前文	<p>公務員の給与その他の勤務条件については、職員団体と当局との交渉（地公法第55条第1項）はできるが、労働協約を締結することができない（同法第55条第2項）など、民間とは異なり、労働基本権が制約されている。</p> <p>この代償措置として、中立的な行政機関である人事委員会による勤務条件等に関する研究報告、意見申し出、勧告の制度が設けられ（同法第8条第1項第2号～第5号、第26条）、最終的には、勧告を踏まえた条例により公務員の給与その他の勤務条件が決定される（同法第24条第6項）ことになる。</p> <p>このため、知事が職員に適用される基準に関する条例の制定・改廃を提案する場合、事前に関係条例や規則との整合性を図った上で、職員団体との交渉、意見聴取などの手続を経た上での提案を想定している。したがって、こうした手続を予定していない議員による提案は、地公法上想定されていないと考える。また、条例案第14条の趣旨にも反していると考えがどうか。</p>	9
<p>この目的を達成するため、この条例では能力と業績に応じた人事を徹底し、年功序列や身分制的な人事運用を排除する。成果をあげる職員には、責任ある仕事の機会を与え、それにふさわしい処遇を行う。一方、「民」のために貢献しない職員まで、公務員という理由だけで、特権的な身分階級のごとく扱ってきた人事運用からは決別する。これにより、大阪府において、真に「民」のための行政機関を実現する。</p>	前文	<p>この条例案について、地公法第55条第1項の「地方公共団体の当局」は誰になるのかお示しいただきたい。</p> <p>知事は、本条例案の成立までは責任ある「当局」の立場になり得ないが、条例案提案者は、職員団体との協議を、誰が、いつ、どのように行うべきだと考えているのかお示しいただきたい。</p>	10
<p>この目的を達成するため、この条例では能力と業績に応じた人事を徹底し、年功序列や身分制的な人事運用を排除する。成果をあげる職員には、責任ある仕事の機会を与え、それにふさわしい処遇を行う。一方、「民」のために貢献しない職員まで、公務員という理由だけで、特権的な身分階級のごとく扱ってきた人事運用からは決別する。これにより、大阪府において、真に「民」のための行政機関を実現する。</p>	前文	<p>人事制度については、地公法の趣旨に基づいて、国や他の地方公共団体、民間などの動向により、毎年度見直しを図りながら運用している。職員の採用、人事評価、懲戒処分及び分限処分などの細部について条例化することにより以下の課題が生ずると考えるがどうか。</p> <p>① 人事制度は柔軟性を欠き、硬直化することとなると考えるがどうか。</p> <p>② 人事制度は、時代の情勢に応じて任命権者の知事等が、その時点の最適を目指して運用しているもの。こうした制度を一時点で固定するのは、将来にわたり知事等任命権者による情勢に適応した運用を制限することになると考えるがどうか。</p>	11
<p>この目的を達成するため、この条例では能力と業績に応じた人事を徹底し、年功序列や身分制的な人事運用を排除する。成果をあげる職員には、責任ある仕事の機会を与え、それにふさわしい処遇を行う。一方、「民」のために貢献しない職員まで、公務員という理由だけで、特権的な身分階級のごとく扱ってきた人事運用からは決別する。これにより、大阪府において、真に「民」のための行政機関を実現する。</p>	前文	<p>事前（条例提案前）に各任命権者と十分な調整を行うことなく、人事制度に係る条例案を提案することは、現実にそぐわない制度となることが懸念されるがどうか。</p>	12
<p>この目的を達成するため、この条例では能力と業績に応じた人事を徹底し、年功序列や身分制的な人事運用を排除する。成果をあげる職員には、責任ある仕事の機会を与え、それにふさわしい処遇を行う。一方、「民」のために貢献しない職員まで、公務員という理由だけで、特権的な身分階級のごとく扱ってきた人事運用からは決別する。これにより、大阪府において、真に「民」のための行政機関を実現する。</p>	前文	<p>「時代と社会の変化に迅速に対応できる政策立案能力」とは何か。政策立案能力の構築にとって、現在の府庁における公務員制度が不足しているものは何か具体的に</p>	13

	お示しいただきたい。		
前文	「年功序列的な人事制度」については、府ではこれまでも、若手職員の登用などにより、勤務年数だけでなく能力・適性に応じた人事を行ってきたところ。さらに、課長級昇任選考などの導入により、昇任についての自発性、透明性を高める制度を検討、導入しようとしているところであり、事実誤認であると考えerがどうか。 【参考】平成 22 年度定年退職者の職階 ・主事技師級 136 人／449 人 (28.7%) ・非管理職 349 人／449 人 (77.7%) (主事・技師級～課長補佐級)		14
前文	「公務員という理由だけで特権的な身分階級のごとく扱ってきた人事運用」について、具体的にこうした人事運用の事例が府にあるのであればお示しいただきたい。		15
前文	新たな地域経営モデル、政策立案能力の構築するにあたり、具体的に公務員制度のどの部分が阻害要因となっているのか。		16
前文	硬直化した公務員制度とは具体的に何を指しているのかお示しいただきたい。		17
前文		前文とは、具体的な法規を定めたものではなく、制定の趣旨、基本理念、目的などを強調して述べる場合に置かれるものだが、第 2・第 3 段落では、地公法の具体的条項を引用したり、目的を達成するための内容を規定している。基本理念や目的そのものを規定すべきと考えるがどうか。	18
前文		「公務員制度下」は、「公務員制度の下」とすべきと考えるがどうか。	19
前文		「政策立案能力」は「構築する」ものではなく、「向上」させるものとするがどうか。	20
前文		「民」とは「府民」とすべきと考えるがどうか。	21
前文		『「民」主体の社会』とは何を指すのか定義を明らかにしていただきたい。	22
前文		地公法第 6 条は「この法律並びにこれに基づく条例、(中略)規則及び(中略)規程に従い、それぞれ職員の任命、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする」と規定しているのに対し、条例案は「地方公共団体の長その他の任命権者は、 <u>法律だけでなく条例に従って</u> 、人事権を行使する」と規定している。 地公法はあくまで法律に基づく条例としているのに対し、条例案は条文を正確に引用せず、あたかも法律と条例が対等の効力を持つかのような定め方をしており適切でない。仮に引用するなら法律を正確に記載すべきと考えるがどうか。	23
前文		「～、この条例を制定する。」という文言は、法制執務上のルールでは前文の締め決め文句なので、最後に規定すべきものとするがどうか。	24
前文		前文は、前述のような性格のもの(具体的な法規を定めたものではなく、制定の趣旨、基本理念、目的などを強調して述べる場合に置かれるもの)であることから、法令の具体的な条項や条文の規定の内容までをカギ括弧付きで引用すべきでないとするがどうか。	25
前文		「この条例は…を目的とする」という文章と、「地方公務員法…と定められているのであって」という文章はつながりが適切ではないとするがどうか。	26

	前文		「第6条において」は「同法第6条において」とすべきと考えるがどうか。	27
	前文		「大阪府を…行政機関にする」とあるが、地方公共団体である大阪府を「行政機関」とするのは不相当と考えるがどうか。	28
	前文		「優れた行政機関」とあるが、「行政機関」の前に付ける言葉としては、「優れた」は主観的な文言なので不要と考えるがどうか。	29
	前文		「人事権」という言葉は、地公法上も使われておらず、条例案で使用するの是不適切と考えるがどうか。	30
	前文		「この目的を達成するため～する」とあるが、前文は条例の目的そのものを記載するものなので、目的を達成するために「～する」というのではなく、「～するため、この条例を制定する」とすべきと考えるがどうか。	31
	前文		「身分制」とは、どのような意味か。	32
	前文		「身分制的な」の「的」の使い方は、正しくないと考えるがどうか。	33

第1章 目的

<p>(目的) 第1条 この条例は、前文の趣旨を達成するため、法の諸規定を補完して、府の行政執行を担う公務員に関する制度について、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第5条に基づき、職員に関する基本的な事項を定めることを目的とする。</p>	章名		第1章及び第2章の目的や定義は、それぞれを一つの章にするのではなく、「第一章 総則」として一つにまとめるべきと考えるがどうか。	34
	1		<p>「前文の趣旨を達成するため」との規定の仕方は、条例の規定として相応しくないのではないか。他の条例と同様に、条例が定める主要な事項及び「前文の趣旨」に含まれる条例の目的を具体的に規定すべきと考えるがどうか。</p> <p>【参考 地公法 第1条（この法律の目的）】 「この法律は、地方公共団体の人事機関並びに地方公務員の任用、職階制、給与、勤務時間その他の勤務条件、分限及び懲戒、服務、研修及び勤務成績の評定、福祉及び利益の保護並びに団体等人事行政に関する根本基準を確立することにより、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営並びに特定地方独立行政法人の事務及び事業の確実な実施を保障し、もって地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。」</p> <p>【参考 大阪府議会基本条例 第1条（目的）】 「この条例は、大阪府議会(以下「議会」という。)及び大阪府議会議員(以下「議員」という。)の責務及び活動原則を明らかにするとともに、府民と議会との関係、知事その他の執行機関(以下「知事等」という。)と議会との関係その他の議会に関する基本的事項を定めることにより、議会がその機能を高め、もって府民福祉の向上及び府政の発展に寄与することを目的とする。」</p>	35
	1		「法の諸規定を補完して」の「法」とは何を指すのか。	36
	1		「法の諸規定を補完して」という文章について、意図されている明確な意味は分からないが、一般的に多くの条例が法の諸規定を補完しているものの、そのような規定はわざわざ置いておらず、削除すべきと考えるがどうか。	37
	1		<p>「行政執行」という単語は、法令上用いないのではないか。</p> <p>「行政執行」について、行政が担うのは「執行」だけではないので、「行政の運営」とすべきと考えるがどうか。</p>	38

	1		「第5条に基づき」は、「第5条の規定に基づき」とすべきではないか。	39
	1		地公法第5条以外にも、同法第28条第3項や人事監察委員会の設置に関する自治法の規定など、この条例の根拠法の規定は全て規定すべきと考えるがどうか。	40
	1		人事監察委員会の設置は、職員に関する基本的な事項ではなく、組織に関する事項と考えるがどうか。	41

第2章 職員の定義

<p>(職員の定義)</p> <p>第2条 この条例は、法第3条第2項に定める一般職の公務員のうち、議長、知事、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、労働委員会、海区漁業調整委員会、収用委員会（以下「任命権者」という。）の管理に属する者（以下「職員」という。）に適用する。</p>	2①	警察職員を対象外とする理由は何か。政治的中立性の確保のため、幹部職員の任用等を対象外とすることは、ある程度理解できるものの、人事評価やその給与反映、天下り、懲戒・分限処分などを含む条例そのものを対象外とする理由はないと考えるがどうか。		42
	2①		警察職員を本条例案の対象外とする場合、給与条例や分限条例などの適用範囲が複雑となるが、それらの規定整備をどのようにされるのかお示しいただきたい。	43
	2①		条例案第2条の「任命権者」の意義、特に権限は地公法上の任命権者と同じ定義か明らかにしていただきたい。	44
	2①		現在の第2条第1項は条例の適用範囲に関する規定であり、定義規定と別の条に規定すべきと考えるがどうか。	45
	2①		定義規定の条の見出しは、「(定義)」とすべきと考えるがどうか。	46
	2①		「第〇項に定める」は、「第〇項に規定する」とすべきと考えるがどうか。(以下全ての条項について同じ。)	47
	2①		「議長」とあるが、「議会の議長」とすべきと考えるがどうか。	48
	2①		知事と議長を並列で並べるときは、地方自治法等の法律では「知事」「議会の議長」の順に並べている。知事は地方公共団体の長であることからしても、その順に並べる方が自然と考えるがどうか。	49
	2①		「労働委員会」事務局職員の任命権者は知事であり（労働組合法第19条の11第1項、第19条の12第6項）、削除すべきと考えるがどうか。	50
	2①		「収用委員会」事務局職員の任命権者は知事であり（土地収用法第51条、第58条）、削除すべきと考えるがどうか。	51
	2①		任命権者から「内水面漁場管理委員会」を除いているのはなぜか。（漁業法第131条）	52
	2①		任命権者を並列で列挙する場合、最後の任命権者の前は「又は」でつなぐべきと考えるがどうか。	53
	2①		「管理に属する」の定義は何か。任命権による管理をいうのか、服務監督権による管理をいうのか、明確にしなければ混乱が生じると考えるがどうか。	54
<p>2 職員を次に掲げる各号に分類する。</p> <p>一 準特別職員 別表第1に掲げる職及び任命権者の指定する職の職員</p> <p>二 現業職員 法第57条に定める単純な労務に雇用される職員及び地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第15条に定める企業職員</p> <p>三 教員等 府立学校及び府内の市町村立学校のうち、学校教育法に定める小学校、中学</p>	2②	地方公共団体の長の直近下位の内部組織を定める条例の提案権は長（知事）に専属する。このため、準特別職員を置くことを定める条例を議会提案することはできないものとするがどうか。 ※普通地方公共団体の長の直近下位の内部組織の設置及びその分掌する事務についての条例の提案権（発案権）は、普通地方公共団体の長に専属すると解すべきである。 議会は、本条第2項の趣旨に反するような修正を行うことができないこと（行実 昭28. 1. 21参照）はもちろん、実質的に議会が提案したのと同様の結果になる		55

校、高等学校及び特別支援学校（指定都市の府費負担教職員その他府教育委員会に任命権の属しない者が勤務する学校を除く。）に勤務する校長、副校長、教員及び職員 四 一般職員 第1号から第3号までの職員に該当しない職員		ような修正はできない。 (逐条地方自治法 p514～515)		
	2②	準特別職員を定める理由・意義を明らかにしていただきたい。		56
	2②	任命権者の指定により準特別職員とされる職員の基準を明らかにしていただきたい。		57
	2②	府費負担教職員のサービスは、市町村教育委員会が監督するものとされている（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第43条第1項）。府が条例を制定できるのは、勤務条件（同第42条）や任免、分限又は懲戒（第43条3項）に関するものに限られている。「第10章 天下りの根絶」は、府が条例を定めることができない事項であり、市町村教育委員会のサービス監督権限を侵害していると考えerがどうか。 ※「職員の退職管理に関する条例」では、府費負担教職員を対象外にしている。		58
	2②		条の見出しは「定義」だが、「職員を次に掲げる各号に分類する。」という規定になっており、定義規定になっていないので、「この条例において、次の各号における用語の意義は、当該各号の定めるところによる。」とすべきと考えるがどうか。	59
	2②		地公法は職員を分類する場合、職員自体でなく、「職」を分類し、これに職員を属させている。条例案のように一般職のうち一部を区分するのであれば、「任命権者が指定する職」を「準特別職」として規定整備すべきと考えるがどうか。	60
	2②		「準特別職」以外の一般職は、法律上の「一般職」との紛れをなくするため、「一般職」以外の適当な名称（「普通職」等）を付すべきと考えるがどうか。	61
	2②		「現業職員」とあるが、他の条例上「技能労務職員」とされており、本条例においても「技能労務職員」とすべきと考えるがどうか。（条例案第5条第1項第2号及び第19条第3項においても同様）	62
	2②		「地方公営企業法（略）第15条に定める企業職員」とあるが、現在、本府には管理者を置く企業会計はなく、「及び」以下は不要と考えるがどうか。	63
	2②		学校教育法の法律番号を記載すべきと考えるがどうか。	64
	2②		「指定都市」の用語は、「地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市」と正確に規定すべきと考えるがどうか。	65
	2②		「（指定都市の…」という言葉がどこにかかるのか（「府費負担教職員」か「府費負担教職員その他～属しない者」か）が分かりにくい。何を除いているのか明確にしたい。指定都市の小中学校を除いているのか。また、指定都市以外の市の市立高校は除かれるのか。	66
	2②		教員の定義において、「…学校（…学校を除く。）」のように学校から学校を除くのではなく、「…職員（…職員を除く。）」とした方が分かりやすいと考えるがどうか。	67
	2②		定義規定であることから、「市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第百三十五号。以下「法」という。）第一条又は第二条に規定する職員」などと「府費負担教職員」の用語は正確に規定すべきと考えるがどうか。	68
2②		第2条第1項の「職員」の定義において、教育委員会は府教委とは限定されておらず、また、「任命権者の管理に属する者」という表現が抽象的であるために、教員や職員の中には、市町村が独自に採用した者や非常勤の者も含まれてしまうと懸念するがどうか。	69	
2②		「校長、副校長、教員及び職員」とあるが、ここの「職員」の定義が必要ではないか。また、本号は「職員」の内訳を定義している号であり、「職員」という文言を使うべきではないと考えるがどうか。	70	

	2②		「第1号から第3号までの」は「前三号の」とすべきと考えるがどうか。	71
	2②		「～の職員に該当しない職員」は、「～に掲げる職員以外の職員」とすべきと考えるがどうか。	72
3 前項第3号の教員等については、第4章、第5章、第7章及び第8章を適用せず、別途条例で定める。	2③	警察職員についても対象にした上で、本項と同様の例外規定を置くことを検討すべきと考えるがどうか。		73
	2③		「～章を適用せず、別途条例で定める。」は、「～章の規定は、適用しない。」とするか、「～については、～章の規定にかかわらず、別に条例で定める。」とすべきと考えるがどうか。	74
	2③④		これは定義規定ではないので、定義規定と別の条に規定すべきと考えるがどうか。	75
4 地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第20条に定める職員については、この条例に沿って、規則で定める。	2④	再任用にあたって、地方独立行政法人法第53条第3項では、「設立団体の条例」を読み替えて適用する必要がある。従って、条例により府の規則(知事の規則)に委任することはできないと考えるがどうか。		76
	2④	地方独立行政法人は、地方独立行政法人法第51条、第52条及び第57条に基づいて独自に勤務条件に関する規程を定める権限と義務があり、条例案第2条第4項に規定するように府規則(知事の規則)で定めることはできないと考えるがどうか。		77

第3章 人事の原則

(人事の一般原則) 第3条 職員の人事は、能力と業績に関する人事評価に基づき、任命権者及び任命権者が指定した上級の職員が定めた業務目標を最も効率的かつ効果的に達成することを目的として行い、勤務年数に依拠した年功序列、給与その他の処遇を目的とする処遇本位であってはならない。	3①	職員の人事は、画一的に「業務目標を最も効率的かつ効果的に達成すること」だけを目的として行うのではなく、人材育成等の視点も含める必要があると考えるがどうか。		78
	3①	職員の任用については、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づくことが根本基準であるが、「人事」については、人材開発、人材の将来性、ポストとの適性などを勘案して、総合的に行うべきものとする。個別ポストの業績のみに着目すると、全体最適の人事異動ができなくなると考えるがどうか。		79
	3①	業務目標の達成が人事(昇任・配置換え等)の目的であるとしているが、ある部分で業績をあげたことと他の部分や上位の分野で成果をあげる能力があるかは無関係と考えるがどうか。		80
	3①		「人事」の定義が明確でない。具体的に何を指すかお示しいただきたい。	81
	3①		「任命権者が指定した上級の職員」は地公法第6条第2項の権限の委任を受けた上級の公務員と同一か。	82
	3①		「処遇本位」の定義を明らかにしていただきたい。 「処遇を目的とする処遇本位」は重複した表現となっていると考えるがどうか。	83
	3①		「勤務年数に依拠した…」以下の文章の並列関係はどのようになっているのか。「年功序列」と「処遇本位」が単純な並列で接続されるのであれば、「及び」でつなぐべきものとするがどうか。	84
	3①		「処遇を目的とする」とは、どのような意味か。(第3条第4項も同じ。)	85
2 人事制度の構築及びその運用は、府民の信頼が確保されるものでなければならず、知事が指名した外部有識者(産業界、労働界、法曹界、教育界など)の意見を参考にしなければならない。	3②	外部有識者の意見を参考にしなければならないとすることは、次の3点から疑問と考えるがどうか。 ①人事行政については中立的な人事専門行政機関である人事委員会が設置され、人事行政について勧告、意見の申出を行っており、「外部有識者」と機能が重複する。意見に違いがあった場合、どう考えるのか(地公法第8条第1項第4号)。 ②人事委員会の委員は、議会の承認を得て任命されるので、中立性、専門性が審査され、また民主的な正当性もあるが、外部有識者にはこれらの点が制度的に確保されていない。		86

		③ 全ての人事制度の構築・運用に外部有識者の意見を聞くこととするのは、人事委員会や任命権者の権限を制限するものになると考えるがどうか。		
	3②		「人事制度の構築及びその運用」の定義を明らかにしていただきたい。	87
	3②		「府民の信頼が確保されるものでなければならず」は、内容が抽象的すぎるため、削除又は具体的な事項を規定すべきと考えるがどうか。	88
	3②		ここでの「外部有識者」と条例案第5条第5項の「外部有識者」は同じものか。求める資質・要件が異なるのであれば、異なる表現にすべきと考えるがどうか。	89
	3②		外部有識者の後ろのカッコの使い方について、「外部有識者（…者をいう。以下同じ。）」とすべきと考えるがどうか。	90
	3②		「産業界」「労働界」「法曹界」「教育界」という用語は法令で使用するには適当ではないと考えるがどうか。	91
	3②		「参考にしなければならない」は、「参考としなければならない」とすべきと考えるがどうか。	92
3 府は広く人材を求め、官民を問わず高い専門性のある人材を確保することに努めなければならない。	3③		主語の「府は」の後ろには、読点（、）を付すべきと考えるがどうか。	93
4 任命権者は、職員の処遇のみを目的とした部下を有しない管理職を設置してはならない。	3④	「部下を有しない管理職」とは何か。仮に、理事、副理事、参事等のスタッフ職のことであれば、これらのスタッフ職は、府政の重要課題や部局長等の管理スパンの軽減など、組織の必要性に応じて配置しており、職員の処遇を目的とした配置は行っていない。また、上司の命を受けて担当事務を掌理し、業務遂行にあたっては、所属内の部下職員を指揮監督するなどのマネジメントを行っており、条例案の指摘は当たらないと考えるがどうか。		94
	3④	業務上の指揮監督権があれば、服務監督権がなくとも「部下を有する管理職」と考えるがどうか。 ※別表1にある危機管理監、技監、国際交流監、医療監、労働政策監、環境政策監、秘書長、報道長は、業務上の指揮監督権を有していても、服務監督権は持たない。		95
	3④		「部下」は、「部下の職員」と修正すべきと考えるがどうか。	96
(人事の基準及び結果の公開) 第4条 任命権者は、職員の人事について、全てその基準、結果を公開する。	4	「人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」により、毎年度、次の状況等について公表している。 ・任免及び職員数 ・給与 ・勤務時間その他の勤務条件 ・分限、懲戒 ・服務、研修 また、採用、昇任の基準は、「任用に関する規則（以下「任用規則」）」等として公布し、人事異動発令についてはその都度公表している。 人事関係の事項でこれ以外に何を公表する必要があるのか具体的にお示しいただきたい。		97
	4	公表事項を定める場合は、個人情報保護上の制約があることから、公表する公益と職員の利益との均衡を図る必要があると考えるがどうか。 例えば、職員の退職管理に関する条例第7条では、職員の再就職状況の範囲を管理職に限っている。これは、再就職の透明性の確保、退職管理の適正化と職員の職業選択の自由及びプライバシー保護を考慮したものである。		98
	4	大阪府情報公開条例第8条では、「人事管理に関する情報であって、公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、又はこれらの事務の公		99

		正かつ適切な執行に著しい支障を及ぼすおそれのあるもの」は公開しないことができる行政文書とされている。選考の基準などでこれに該当するものもあり、裁量の余地なく公開するのは問題と考えるがどうか。		
	4		「人事」、「基準」及び「結果」が何を指すのかを明示して規定すべきと考えるがどうか。	100
	4		「全てその基準、結果」は「その基準及び結果」とすべきと考えるがどうか。	101
	4		「公開する」は、「公表する」とすべきと考えるがどうか。	102

第4章 任用

<p>(採用) 第5条 職員の採用は、次に掲げる各号による。</p> <p>一 準特別職員 広く公募による中途採用、または再任による</p> <p>二 現業職員 新規及び中途採用による</p> <p>三 一般職員 新規及び中途採用並びに交流人事による</p>	5①	地方公共団体の長の直近下位の内部組織を定める条例の提案権は長（知事）に専属する。このため、準特別職員を置くことを定める条例を議会提案することはできないものとするがどうか。【再掲】		—
	5①	中途採用が社会人採用ということであれば、採用にあたり職業経験と年齢を共に要件とすることはできない（雇用対策法第10条、同法施行規則第1条の3）ため、職業経験を条件とした場合には59才まで応募可能となると考えるがどうか。 ※雇用対策法は、公務員は適用除外となっているものの、参議院付帯決議で理念を共有することが求められている。		103
	5①	「新規」が就職経験のない学卒者を指すのであれば、準特別職員の採用に「新規」を入れないのはなぜか。		104
	5①		「次に掲げる各号による」は、「次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める方法による」とすべきと考えるがどうか。	105
	5①		「新規」「中途採用」「交流人事」の定義が不明。それぞれ定義規定が必要ではないか。	106
	5①		準特別職員については「広く公募による」とされているが、「公募」とは広く一般から募集することをいうものであり、「広く」の文言は不要と考えるがどうか。	107
	5①		「、または」は、「又は」とすべきと考えるがどうか。	108
	5①		再任用職員の採用や任期更新はどのように考えるのか。	109
	5①		各号の「・・・による」の後に句点（。）を打つ必要があると考えるがどうか。	110
2 準特別職員を任用するときは、一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年大阪府条例第86号）に定める選考により任期を定めて行う。ただし、再任を妨げない。	5②	<p>大半の幹部職員を準特別職員として公募することは、以下の理由から、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（以下「一般職任期付職員法」）の要件に合致せず、同法の趣旨にそぐわない。また、判例にも反すると考えるがどうか。</p> <p>ア一般職任期付職員法第3条各項の要件には該当しない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般職任期付職員法による任期付職員の採用は <ul style="list-style-type: none"> ①専門知識が必要な限られたポスト ②一定期間に限った活用が前提の双方が必要。 <p>⇒条例により、部局長や次長等の広範な職を任期付職員として採用することを規定し、個々の職について具体的な必要性を判断しないで任期付職員として採用することは、一般職任期付職員法の趣旨にそぐわない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般職任期付職員法に基づく任期付職員の採用にあたっては、人事委員会の承認が必要であり、この権限を侵す。 <p>イ一般職任期付職員法に基づかない一般職の期限を定めた任用は地公法に反する結</p>		111

	<p>果となる可能性大。 ※最高裁昭和 62 年 6 月 18 日判決 「地公法の下において職員の期限付任用が許されるかどうかについては、法律に明文の規定はないが、一般職の場合、恒常的に置く必要があるべき常勤の職員については、職員の身分を保証し、職員をして安んじて自己の職務に専念させ、もって公務の能率的な運営に資するため、期限の定めなしに任用するのが法の建前であり、したがって、任期を定めた任用は、それを必要とする特段の事由が存し、且つそれが右の趣旨に反しない限り許されると解される。」 ⇒部長等は恒常的に置く必要がある常勤の職であり、全てのポストを期限付任用とすることは違法と思われる。</p> <p>※一般職任期付職員法は、「公務部内では得られにくい高度の専門性を備えた民間の人材を活用する必要性や期間が限定される専門的な行政ニーズへの効率的な対応の必要性が高まっていることにかんがみ、専門的な知識経験又は優れた識見を有する者の採用の円滑化を図るため、地方公共団体の一般職の職員の任期を定めた採用に関する事項について定めるもの」とされている。(地方公務員月報 平成 14 年 6 月号)</p>	
5②	アメリカやフランスでは、行政庁の幹部職員の一部で政治任用がなされていると聞くが、そのような海外の事例も調査し得失を把握する必要があると考えるがどうか。	112
5②	国内でも、田中知事時代の長野県において、多くの任期付幹部職員を採用した例がある。その際の状況なども調査・分析する必要があると考えるがどうか。	113
5②	外部人材の採用は、内外の人材が切磋琢磨することにより、組織が活性化することを目的としていると考える。一方、組織風土や運営方針を熟知した生え抜き職員が一定数幹部ポストに就くことで組織の継続性が担保されるものとする。法律上、任期付職員に部内の職員は応募できないため、準特別職員は外部人材のみになる可能性が高いが、このような状態で組織が機能的に運営できるのか。	114
5②	本庁部長級、次長級の大半のポストを準特別職員として任期付職員を充てることになれば、任期のない職員の最高到達職階は課長級になり、現在の課長級以下の職員の士気に大きく影響を与える。任期なしの府職員（いわゆる新規職員採用試験）に、優秀な人材が集まらないことを懸念するがどうか。	115
5②	民間の人材が準特別職員の採用に応募するにあたっては、①一般職任期付職員法第 6 条第 1 項により、5 年を超えての再任ができないこと、②地方公務員版官民交流法がなく、民間企業を退職しなければならないなど（国と民間企業との間の人事交流に関する法律（以下「官民交流法」）第 19 条～第 22 条参照）の法律上の障壁があるため、応募者が集まらないことを懸念するがどうか。	116
5②	準特別職員に知事との特別の信頼関係を求めるのであれば、知事が交代した場合、任期付採用職員は任期途中であっても退職することを想定しているのか。それとも、任期中は知事の進退にかかわらず、心身の故障等によらない限り、意に反して退職させられることはないのか。知事の交代にかかわらず準特別職員の地位が維持されるのであれば、制度導入の趣旨に反すると考えるがどうか。	117
5②	準特別職員に任期付職員を任用する場合、現にその職にある職員は、配置転換をすることになる。部長級、次長級の職がほとんど準特別職員の職であるため課長級等準特別職員の職以外の職に降任せざるを得ない場合が生じる。また、免職せざるを得ないケースもあり得る。この降任や免職は、地公第 28 条第 1 項各号に該当しない違法な分限処分となる可能性が高いと考えるがどうか。また、免職する場合、条例案第 33 条第 2 項の事前の議会の議決は必要なのか。必要であれば、具体的にどのような手順で議決を得るのか。	118

	5②	「再任を妨げない」とあるが、これは一般職任期付職員法第6条に基づく「更新」ではなく、再度の「任用」という趣旨か。もしそうなら、任期付職員の任期は、同条で5年を超えないとされており、「再任」を定めた本項はこれに反すると考えるがどうか。 ※同一人物が任期満了後に他の者と同様に応募し採用されたとしても、これは同法第3条による新たな採用であり「再任」とは言えない。 (条例案第5条第1項第1号も同様)		119
	5②		準特別職員を公募する場合、役職名(ポスト)、担当する業務、その業務に求められるスキル、必要な知識・経験などの詳細な内容を規定する必要がある。しかし、部長等の業務をすべて記述し尽くすことは困難と考えるがどうか。	120
	5②		準特別職員は、一般職任期付職員法に基づいて採用するのかどうかお示しいただきたい。	121
	5②		「に定める選考により」は、「第〇条第〇項の規定により、選考により」とすべきと考えるがどうか。	122
3 府の職員は、職員としての地位を失うことなく前項に規定する選考に応募することができる。	5③	一般職任期付職員法上、府の職員が準特別職員に応募できるとすることは違法と考えるがどうか。つまり、同法は、部内に必要な知識経験を有する職員がいない場合に限り任期付職員を採用することを前提としている。したがって、部内に候補者が見込まれる状況のもとでは任期付職員の採用はできず、仮に採用すれば違法な行為になる。同法に基づかない期限付任用の場合も同様と考えられるがどうか。		123
	5③	仮に、条例案第5条第3項によって任期のない職員が準特別職員に応募が可能であったとして、府の職員が任期付採用に合格した場合、一旦府を退職しなければならないと考えられるが、採用されても最長5年であり、次の任期の保証がないことから、若手中堅職員にとって応募することはリスクが大きく、公募を行っても条例案の期待する「府の職員も含めた意欲ある多様な人材を積極的に登用(条例案第5条第4項)」することは困難であると思われるがどうか。		124
	5③		「府の職員」の定義が不明確。(警察職員を含むか、非常勤職員や特別職を含むか等、説明が必要。)	125
	5③		「任用規則」では、採用時の経歴基準は、「昇任の基準に準ずる経歴を有すること」とされている。府職員を準特別職員に任用する場合は、この基準を満たす必要があると考えるがどうか。	126
4 準特別職員には、年齢、職歴等を問わず、マネジメント能力(組織を通じて運営方針を有効に実施させる運営能力)の高さを基準として、府の職員も含めた意欲ある多様な人材を積極的に登用しなければならない。	5④		「登用」とあるが、任用と意味が違うのか。	127
	5④	「準特別職員」の採用にあたっては、マネジメント能力だけでなく、業務内容に相応しい専門性も必要と考えるがどうか。		128
	5④		任期付職員を条例により任用する以上、健康医療部長や都市整備部長・技監の基準については、マネジメント能力だけでなく、専門的な知見なども加えるべきと考えるがどうか。	129
	5④		「年齢、職歴等を問わず」とあるが、実際には全く無制限にすることはできないので、条例に書くべきではないと考えるがどうか。	130
	5④		準特別職員の採用にあたっては、「マネジメント能力の高さを基準として」あるが、具体的にどのような基準で行うのか。	131
	5④		「マネジメント能力」の後ろのカッコの使い方について、「～をいう。）」とすべきと考えるがどうか。	132
5 第2項の選考に当たっては、知事が指名した外部有識者による面接を実施し、その結果を尊重しなければならない。	5⑤	外部有識者による面接の尊重は、採用に関する知事の採用に係る裁量権を制約しているのではないか。		133
	5⑤	知事が指名する外部有識者の人選によっては、選考が能力の実証ではなく首長の恣意的(選挙に関する論功行賞的)な採用にお墨付きを与える結果となってしまう、		134

		競争原則に反すると考えるがどうか。		
	5⑤	組織風土や運営方針を長年の経験で熟知するところも大きいため、職員（人事委員会）による面接官も必要と考えるがどうか。 （特に「首長の政策実現の要」となる準特別職員の任用について、面接手法を条例で定めることは、首長の裁量権を制約することになると考えるがどうか。）		135
6 職員の採用に関して必要な事項は規則で定める。	5⑥	「職員の採用に関して必要な事項は規則で定める」とあるが、人事委員会の規則制定権（地公法第8条第5項）を侵すことになるのではないか。		136
（中途採用・交流人事） 第6条 府は、中途採用した職員を職務に従事させることにより行政運営の活性化を図るため、中途採用を継続的に実施するものとする。	6①	中途採用のみ継続的な実施を規定することは、採用試験の公平性に反すると考えるがどうか。		137
	6①		見出しの「・」は、「及び」にすべきと考えるがどうか。	138
	6①		「中途採用した」は、「中途採用をした」にすべきと考えるがどうか。	139
	6①		職員の採用数は、定数の状況、退職者の数等により毎年度決定するものであり、財政状況等によっては新規採用を凍結することも想定される。採用凍結の場合には採用も行わないということであれば、「継続的に実施する」と規定してしまおうと対応できないため、「職員を採用する場合には」といった文言が必要と考えるがどうか。	140
	6①		採用することは、職務に従事させることと同義なので、「中途採用…職務に従事させることにより」は不要と考えるがどうか。	141
	6①		本条において、主語が「府は」としているが、「任命権者」が主語の場合とどのように使い分けているかお示しいただきたい。	142
2 府は、一定数以上の一般職員について、官民を問わず広く交流人事を行う。	6②	地方版官民交流法が制定されていない現状では、常勤で採用する場合、民間企業を退職してもらう必要があり、有為な人材は集まらないと考えるがどうか。		143
	6②	研修目的以外での民間企業への職員派遣は、地方版官民交流法がない中、職務専念義務（地方公務員法第35条）等の関係で困難と考えるがどうか。		144
	6②	交流である限り、相手方のある問題であり、「一定数」を義務づけることは困難と考えるがどうか。		145
	6②		「継続的」「一定数以上」とする趣旨は何か。一定数とはどれくらいの規模か明確にする必要があると思うがどうか。	146
	6②		「一定数」の妥当性の判断主体及び基準を明確にする必要があると考えるがどうか。	147

第5章 人事評価

（評価権者） 第7条 人事評価は、任命権者及び任命権者が指定した上級の職員（以下「評価権者」という。）が実施するものとする。	7①	人事評価制度は適宜見直しを行うものであり、それを条例や規則で制定するのは硬直的な人事評価制度となってしまふ。基準や手法を公開することで対応できると考えるがどうか。		148
	7①	人事評価に対する考え方、認識が条文中にない。人材育成をはじめとする人事評価を実施する目的等を明らかにする必要があると考えるがどうか。		149
	7①		「人事評価」の定義がない。国家公務員法第18条の2第1項のような「人事評価」の定義を置くべきと考えるがどうか。	150
	7①		評価権者は、現在の1次、2次評価者と同じかどうかなど、評価の主体を明確にする必要があると考えるがどうか。	151
	7①		「評価権者」は、「評価する権限を有する者」というよりは「評価をする者」という意味であると思われるので、第10条第2項のように「評価者」とす	152

			べきと考えるがどうか。(以下の条項についても同じ。)	
	7①		「上級の職員」の定義が不明瞭。評価者と被評価者が同一職階のケースもある。「任命権者が指定した職員」でよいと考えるがどうか。	153
2 人事評価の適切な実施を確保するため、職員に対する研修など必要な措置を講じなければならない。	7②		「職員に対する研修」の「職員」とは、誰に対する研修なのかを明確にすべきと考えるがどうか。	154
(評価項目) 第8条 人事評価は、次の各号に掲げる評価及びその総合評価により行う。 一 能力評価 職員がその職務を遂行するに当たり、発揮した能力を把握した上で行われる評価 二 業績評価 職員がその職務を遂行するに当たり、挙げた業績を把握した上で行われる評価	8①		能力評価でいう「発揮した能力」とは何か。コンピテンシーとの違いはあるのか。また、評価手法としては現在実施しているコンピテンシー評価を前提にしているのか。	155
	8①		総合評価の定義・基準が必要だと考えるがどうか。	156
	8①		第11条の5段階評価＝人事評価であれば、本項の規定は「評価権者は、次の各号に掲げる…を行う」とするか、「人事評価は、次の各号に掲げる…を基準に行う」とすべきと考えるがどうか。	157
	8①		「次の各号に掲げる評価及びその総合評価」とあるが、「総合評価」は各号では推し量れない能力を総合的に評価するのではなく、能力評価と業績評価を総合的に評価するという趣旨であると思われる。それであれば「次の各号に掲げる評価に基づく総合評価」と規定すべきと考えるがどうか。	158
	8①		「能力評価（職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）」とすべきと考えるがどうか。	159
	8①		「業績評価（職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）」とすべきと考えるがどうか。	160
2 評価権者は、組織の業務目標に応じて業績評価を行わなければならない。	8②	「組織」の定義が不明瞭。民間も含め、目標設定は、評価者と職員の合意に基づくもの。国家公務員制度改革基本法第9条第1号ロの表現にならい「業績評価に係る目標の設定は、所属する組織の目標を踏まえて行わなければならない」とすべきと考えるがどうか。		161
	8②		組織の業務目標に応じた業績評価の「組織」とはどの単位かが不明確。組織の目標にかなった業績とそうでない業績とに分けられるか、分けられるとしたらその基準は何かについて明確にする必要があると考えるがどうか。また、組織の業務目標以外の点で業績を残した場合はどう評価するのか。	162
	8②		「業務目標に応じて」の後ろに読点（、）を付すべきと考えるがどうか。	163
	8②		人事評価の細部を条例で定めるのであれば、人事評価の信頼性を高め、客観性を確保するために不可欠である被評価者の不服・苦情対応が不可欠であり、これに関する規定が必要と考えるがどうか。	164
3 能力評価、業績評価及び総合評価について、客観性が担保される基準を規則で定め、公開する。	8③	「客観性が担保される基準」が同僚や外部からの評価だとすれば、評価できるだけの接点があるか疑問。無理に評価することで逆に主観的な評価になると考えるがどうか。		165
	8③	外部評価を導入する場合、許認可行政等規制的な業務を担う部署に影響が生じると考えるがどうか。		166

	8③		「規則で定め」とあるが、知事の規則で全ての任命権者の基準を定めることはできないと考えるがどうか。	167
	8③		「客観性が担保される基準」とは具体的にどのような基準を想定しているのか。	168
	8③		規則で定めた場合は当然のことながら公開されるため、「公開する」は記載する必要がないと考えるがどうか。	169
(評価期間) 第9条 人事評価の評価期間は、概ね1年を単位とし、継続実施する。	9		「継続実施」の定義及び目的は何か。「概ね1年とする」だけでよいと考えるがどうか。	170
	9		「継続実施する」は、「毎年実施する」か「継続的に実施する」とすべきと考えるがどうか。	171
	9		「1年」ではなく「概ね1年」とした趣旨は何か。	172
(面談の実施) 第10条 人事評価に当たって、評価権者は、期首、期中、期末の3回、被評価者と個別に面談しなければならない。	10①		休職等により、期首、期中、期末の3回の面談が実施できない場合も想定される。その場合の取扱いについても示す必要があると考えるがどうか。	173
	10①		条例案には「職員」と「被評価者」という2つの文言があり統一すべきと考えるがどうか。	174
	10①		「期首、期中、期末の」は「期首、期中及び期末の」とすべきと考えるがどうか。	175
2 期中面談、期末面談前に、被評価者は自己評価を行い、評価者は被評価者の自己評価についての評価を行わなければならない。	10②		「被評価者の自己評価についての評価を行わなければならない」とあるがその趣旨は何か。	176
	10②		「期中面談、期末面談前」は、「期中及び期末に行う面談の前」とすべきと考えるがどうか。	177
	10②		「評価者」とあるが、第7条でいう「評価権者」のことか。	178
	10②		「自己評価」という文言の定義がなく、意味が不明確と考えるがどうか。	179
(人事評価の結果) 第11条 評価権者は、能力評価、業績評価及び総合評価を基準に、職員の人事評価を行う。人事評価はSを最上位とする5段階評価で行い、概ね次に掲げる分布となるよう評価を行わなければならない。 一 S 5パーセント 二 A 20パーセント 三 B 60パーセント 四 C 10パーセント 五 D 5パーセント	11	下位評価を含め相対評価による分布比率を導入して成功している民間企業等の事例を教えてください。		180
	11	SからDまでの評価分布の割合はどのような根拠で設定しているのか。		181
	11	CD評価を含めて相対化の枠を設定する目的が、職員のやる気を喚起することであれば、かえって逆効果となることを懸念する。絶対評価の精度をあげることで対応できるものであり、例えば、寛大化の修正は、評価者が評価を厳しく行うよう指導研修することで対応できるものとするがどうか。		182
	11	条例にいう評価は相対評価のみであるが、人材養成の観点からは絶対評価という観点も必要と考えるがどうか。		183
	11	評価が中位の職員が、下位の職員が必ずいることで、不安を生じることはあっても、モラルが上昇することは考えにくいがどうか。		184
	11	一定割合の職員を「できない」職員として機械的に割り当てることで、不満をもつ職員が増えることを懸念するがどうか。		185
	11	甲所属のC評価と乙所属のC評価ではその内容が大きく異なる場合が想定される。		186

		所属によって抱える課題の軽重を考慮する必要があると思われるが、所属ごとの相対評価ではそういう対応ができないと考えるがどうか。もし、所属横断的に相対化するならば、普段の業務を見ていない者がどのように相対化を行うのか。1万人近い一般行政部門全体の相対評価を義務付けることは不相当と考えるがどうか。		
	1 1		前段は、第8条第1項と重複しているので、不要と考えるがどうか。	187
	1 1		前段と後段は、接続詞もなく接続されており、また、別の内容を規定しているので、別々の項に分けるべきと考えるがどうか。	188
	1 1		後段の「人事評価はSを最上位とする…」の主語の記載が必要と考えるがどうか。	189
	1 1		後段の「人事評価は」の後ろには、読点(,)を付すべきと考えるがどうか。	190
	1 1		「S」が最上位と規定されているだけで、S～Dそれぞれの区分の内容(何がAで、何がBかについて)が規定されていないと考えるがどうか。	191
	1 1		「S」、「A」…「D」は、「S評価」「A評価」…「D評価」とすべきと考えるがどうか。	192
	1 1		「分布」とあるが、何に対する分布なのかが不明確。「〇〇に対する〇〇の割合は、次の各号に掲げる評価の区分に応じ、当該各号に定める割合となるよう…」などと規定すべきと考えるがどうか。	193
	1 1		「能力評価、業績評価及び総合評価を基準に、職員の人事評価を行う」とあるが、本条項でいう「人事評価」とは何を示すのか明確にする必要があると考えるがどうか。	194
	1 1		「能力評価、業績評価及びその総合評価により人事評価を行う」と条例案第8条にあり、本11条では「・・・を基準に職員の人事評価を行う」と表現が違う。整合を図る必要があると考えるがどうか。	195
	1 1		人事評価制度は適宜見直しを行っていくべきものであり、条例で評語を「S A B C D」とするといった細部まで規定する必要はないと考えるがどうか。	196
	1 1		相対化により下位評価となった職員に対して評価者の説明責任が果たせるか疑問。「A B Cの枠がいっぱいになったから・・・」という理由では職員のやる気につながらないと考えるがどうか。	197
(任用及び給与等への反映) 第12条 人事評価の結果は、その直近の任用及び給与に適切に反映されなければならない。	1 2 ①	人事評価結果を直近の任用(昇任等)に反映させなければならないとしているが、ポストは組織上の必要に応じて設けるもので、ポストがないこともありうるし、また、任用には“ポストへの適性”が必要と考えるがどうか。		198
	1 2 ①	条例案10条から11条までの規定に違反する人事評価(面談の回数が3回未満、評価分布の不適合等)に基づく任用及び給与への反映の効果はどうなるのか。		199
2 期末手当及び勤勉手当については、直近の人事評価の結果を適切に反映して、明確な差異が生じるように措置を講じなければならない。	1 2 ①②		人事評価の結果を反映させる「直近の給与」とはいつの給与のことなのか不明確。人事評価の翌月の給与のみ指すこととなると考えるがどうか。	200
	1 2 ②		期末手当は、生活補給金的給与としての性格があり、国においても評価結果の反映対象となっていないが、期末手当に評価結果を反映させる趣旨は何か。	201

第6章 給与その他の勤務条件

第1節 給与原則	1 3 ①	「給料表の各級の最高給料額は、上位の級の最低給料額を超えないように努めなくてはならない」とあるが、この規定にどの程度拘束されるのか。		202
----------	-------	--	--	-----

(給与原則) 第13条 給与は職務に応じて支給する。また、給料表の各級の最高給料額は、上位の級の最低給料額を超えないように努めなくてはならない。	13①	府では大幅な給与制度改正により、平成22年度に「わたり」や一律昇格を廃止している。なお「わたり」は、役職段階と給料表の職務の級との関係の問題であり、条例案の規定では「わたり」防止の効果はない。また、給料表の重なるの幅の縮減を実施しており、改正後以上に縮減することは、生計費の原則、国・他府県との均衡の原則（地公法第24条第3項）から問題があると考えられるがどうか。		203
	13①		第1節は1条、第2節は2条であり、特段、節を設ける必要のある章ではないので、節は不要と考えるがどうか。	204
	13①		節を記載するのであれば、第1節には第13条の1条のみなので、見出しは削除すべきと考えるがどうか。	205
	13①		主語の「給与は」の後ろには、読点（、）を付すべきと考えるがどうか。	206
	13①		「給与は職務に応じて支給する」との規定は、地公法第24条第1項の規定「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」と同趣旨か。もし同趣旨であるならば、あえて条例で規定する必要はないと考えるがどうか。	207
	13①		「給料表」、「各級」は、職員の給与に関する条例第3条、第4条を引用すべきと考えるがどうか。	208
	13①		給料表の重なりにかかる規定は、条例間に優劣がない中で、給料表を具体的に規定している「職員の給与に関する条例」が一般法と特別法との関係から給与条例が適用されると考えるがどうか。	209
	13①		給料表の重なりにかかる規定は、何を根拠としているのか。民間準拠とするなら具体的に客観的な指標（データ）が必要と考えるがどうか。このような給料表により、成功した事例があればお示しいただきたい。	210
	13①		「また」以下は第2項にすべきと考えるがどうか。	211
	13①		「努めなくてはならない」は、「努めなければならない」とすべきと考えるがどうか。	212
2 職員の給与水準は、同一労働同一賃金の原則に基づき、民間の同一職種又は相当する職種と同じ水準とする。	13②	民間企業の給与との均衡のみを考慮することは、地公法第24条第3項の規定「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」に抵触すると考えるがどうか。		213
	13②		「同一労働同一賃金の原則」とは何を指しているのか。府の個々の職種と「民間の同一職種又は相当する職種」について、どのような基準で比較するのか。また民間の個々の職種の給与水準を把握する具体的な手法はどういったものか。民間では部下のいない課長職などがあるが、「同一労働同一賃金の原則」の考え方の中には、例えば、役職者の部下要件なども考慮すべき要件となるのか。	214
	13②		「民間の同一職種又は相当する職種」とは、どういうものを想定されているのか。	215
	13②		「同一職種又は相当する」ではなく「同一職種又はこれに相当する」とすべきと考えるがどうか。	216

	1 3 ②		「職種と同じ水準とする」は、「職種の給与水準を勘案して定めるものとする」という表記が一般的と考えるがどうか。	217
3 準特別職員の給与は、一般職の任期付職員の採用等に関する条例で別途定める。	1 3 ③		準特別職員の給与は、別途定めることとしているが、その水準は、どのように決定するのか。	218
	1 3 ③		なぜ準特別職員の給与についてだけ特記するのかお示しいただきたい。	219
	1 3 ③		特記する場合でも、「別途定める」は、「別に定める」とすべきと考えるがどうか。	220
第2節 給与水準・勤務条件	節名		「給与水準・勤務条件」は、「給与水準及び勤務条件」とすべきと考えるがどうか。	221
(給与水準及び勤務条件の決定) 第14条 人事委員会は、法及び前条に定める原則に従い、統計法（平成19年法律第53号）に基づく直近の賃金構造基本統計調査並びにその他の調査及び資料を基礎として、給与水準及び勤務条件について勧告を行わなければならない。	1 4 ①	民間給与との比較において、賃金構造基本統計調査（賃金センサス）を使用するという技法まで踏み込み、義務付けることは地公法第8条第1項にかかげる人事委員会の権限を侵す可能性が高いと考えるがどうか。		222
	1 4 ①	賃金構造基本調査は、サンプルの抽出率が低いこと、1年遅れのデータであること、役職別賃金は常用雇用100人以上の企業のデータであること等の限界があり、利用可能か否かを慎重に検証する必要があると考えるがどうか。		223
	1 4 ①	民間給与に関し、賃金構造基本統計調査という統計を具体的に示しながら、地公法第24条第3項により同様に考慮事項としている「生計費」や「国及び他の地方公共団体の職員の給与」について具体的な資料を示していないのは整合性がとれないと考えるがどうか。		224
	1 4 ①		「統計法（平成19年法律第53号）に基づく直近の賃金構造基本統計調査」ではなく、「直近の賃金構造基本統計調査規則（昭和39年4月22日労働省令第8号）に基づく賃金構造基本統計調査」とすべきと考えるがどうか。	225
	1 4 ①		人事委員会は、「直近の賃金構造基本統計調査並びにその他の調査及び資料を基礎として、給与水準及び勤務条件について勧告を行わなければならない」としているが、「基礎として」の意味するところは何か。また、賃金構造基本統計調査とその他の調査をどのように活用するのか。	226
	1 4 ①		「賃金構造基本統計調査」の調査項目には、給与制度や勤務時間に関する調査項目がないが、現行の「職種別民間給与実態調査（正社員50人以上）」のみを参考指標とするということか。	227
	1 4 ①		「前条に定める原則」とは第13条全体を指すのか、それとも第2項の「同一労働同一賃金の原則」を指すのか明らかにしていただきたい。	228
	1 4 ①		「その他の」の前の接続詞「並びに」は削除すべきと考えるがどうか。	229
	2 人事委員会は前項の勧告を行うに当たり、幅広い民間事業者における給与水準及び勤務条件の実態及び府の財政状況を考慮しなければならない。	1 4 ②	人事委員会は、府の財政状況を勘案して勧告することとしているが、府の人件費支出のうち警察に係るものが26%（H23当初予算ベース）を占めている。警察職員を対象外とした場合、府の財政への寄与度がかなり小さくなることが懸念されるがどうか。（第2条により教員は対象）	
1 4 ②		人事委員会勧告は職員の給与のあるべき水準を示すものとする。地公法第24条第3項の給与決定上考慮する事情には財政状況は含まれないとされており、財政状況を考慮した勧告は、同条に抵触する。また、人事委員会が財政状況を判断することに		231

		なれば歳入歳出全体と人件費との関係等を考慮せざるを得ず、場合によっては知事の予算調製権（自治法第149条第2号、第211条第1項）を害することにつながるおそれがあるかどうか。さらに財政状況が好転すれば、国等より給与を引き上げる必要も生じる。適法性に問題があるだけでなく府民の理解も得られないと考えるかどうか。		
	14②		主語の「人事委員会」の後ろには、読点（、）を付すべきと考えるがどうか。	232
	14②		（「府の財政状況を」という文言が削除されない場合）「給与水準・勤務条件の実態及び」は、「給与水準及び勤務条件の実態並びに」とすべきと考えるがどうか。	233
4 前項の決定に当たっては、職員団体との協議内容を斟酌するよう努めなければならない。	14④	条例案で職員団体との協議内容を斟酌するよう努めると考えるのであれば、職員の勤務条件等を定める本基本条例の制定にあたっては、職員団体の協議を経る必要があるが、制定までにどのような手順を踏むのか。		234
	14④		「斟酌」の「斟」は常用漢字ではないため、「しん」とひらがなで表記すべきと考えるがどうか。	235
（勤怠管理の厳格化） 第15条 任命権者は、厳格に職員の勤怠管理を行うため、具体的方策を講じなければならない。	15		「勤怠管理」の定義規定が必要と考えるがどうか。	236
	15		この規定はどういった方策を講じるとも規定されておらず、不明確と考える。また、勤怠管理だけを取り上げる理由も不明であるので、この条は不要と考えるがどうか。	237
	15		「行うため、具体的方策を」は、「行うための具体的な措置を」とすべきと考えるがどうか。	238

第7章 定数・人件費管理

（目標の策定） 第16条 知事は、この条例の施行後6月以内に人件費の総額及び定数についての削減目標を設定する。	章名		「定数・人件費管理」は、「定数及び人件費管理」とすべきと考えるがどうか。	239
	16①	定数削減計画については、すでに組織戦略や人事戦略と一体として策定し、財政構造改革プラン案にも盛り込んでいるところであり、更に条例で定める必要はないと考えるがどうか。		240
	16①	条例案の規定する定数は、職員の定数に関する条例と同じ意義か。同じとすれば条例案に基づき知事が定めた目標と職員の定数に関する条例との整合性をどのように考えるのか。		241
	16①	目標の設定期間は何年間と考えているか。（見直し（第2項）と同様4年間か。）		242
	16①	全職員の大半を占める教育部門と警察部門を除く人件費の削減目標を設定する趣旨は何か。また、教育部門と警察部門の目標設定を行わない意図は何か。 一般行政：教員：警察＝約1万人：5万人：2万人		243
	16①		第7章は、第16条の1条しかないため、見出しは削除すべきと考えるがどうか。	244
	16①		第1項の「この条例の施行後6月以内」の規定は、附則で定めるべき内容と考えるがどうか。	245
	16①		「6月以内に」という文言を受けるのであれば、「設定する」は「設定しなければならない」とすべきと考えるがどうか。	246
	16①		「削減目標」とあるが、第2項にある「目標」に統一すべきと考えるがどうか。	247
2 知事は、前項の目標を4年毎に見直すも	16②	計画期間中の変更の規定がないが、毎年ローリングしていくべきと考える。4年間		248

のとする。		変更できないとの趣旨であれば、突発的な行政需要に対応できないと考えるがどうか。(災害対応など)		
	16②		「4年毎に見直す」とあるが、知事の任期と合わせる趣旨か。仮にそうだとすれば、知事が任期途中で退任した場合はどのように取り扱うのか。	249
	16②		「毎」は、「ごと」とすべきと考えるがどうか。	250
3 第1項の目標の設定に当たっては、知事が指名した外部有識者による評価を受けなければならない。	16③	人事委員会委員とは異なり、外部有識者は、議会の承認を得ないで選任されるため民主的な正当性に乏しく、また、施策選択にも何ら責任を負わない。このような外部有識者の評価の意味は何か。		251
	16③		本条の外部有識者と第3条第2項の外部有識者とは同じものか。	252

第8章 懲戒処分・分限処分

第1節 懲戒処分の手続き及び効果	章名		地公法での順序は分限、懲戒だが、逆にしているのはなぜか。	253
	章名		「分限処分」は、分限処分という法令用語はないので、「分限」とすべきと考えるがどうか。	254
	章名		章名は「分限及び懲戒」とし、条の並び順も分限を先にすべきと考えるがどうか。	255
	節名		この節は、第18条から第22条までで処分基準等についても規定しているため、「手続き及び効果」という節名は内容と合っていないと考えるがどうか。	256
	節名		「手続き」は「手続」にすべきではないか。 (第8章第1節及び第2節の節名、第18条、第26条、第27条、第28条及び第33条の見出し)	257
(懲戒処分) 第17条 職員の違法行為や非行等(以下「非違行為」という。)に対し、府が懲戒処分をするに際して、手続の透明性を高め、より一層厳正に行うことで、職員の不祥事を未然に防止し、府民の行政に対する信頼を確保することを目的として、法第29条第4項に基づき、職員の懲戒の手続き及び効果を定める。	17		地公法の根拠条項は、第1条に規定すべきと考えるがどうか。	258
	17		「本節は、法第29条第4項に基づき、職員の懲戒の手続き及び効果を定めるとともに、法第29条第1項の懲戒処分の基準を定めるものとする。」としてはどうか。	259
	17		懲戒処分は、違法行為や非行等に対して行うものではなく、それを行った職員に対して行うものとするがどうか。	260
	17		「府が懲戒処分をする」の「府が」は不要と考えるがどうか。	261
	17		仮に主語を記載するとすれば、「府が懲戒処分を・・・」とあるのは「任命権者が懲戒処分を・・・」とすべきではないか。	262
	17		現行の職員の懲戒の手続き及び効果に関する条例は独立行政法人職員も対象としているが、この条例では、独立行政法人職員に係る規定がない。また、現行の職員の懲戒の手続き及び効果に関する条例において人事委員会規則に委任している部分をどうするのかについて、検討が必要と考えるがどうか。	263
	17		「戒告、減給、停職又は免職の処分(以下「懲戒処分」という。)」とあるが、この直前にすでに「懲戒処分」という単語が使用されており、()内は不要と考えるがどうか。	264
(懲戒処分の判断基準及び手続き) 第18条 法第29条第1項の規定により職員に対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分(以下「懲戒処分」という。)をするには、次の各号に掲げる事由のほか、日頃の勤務態度、非違行為後の対応等も含め総合的に考慮して行う。 一 非違行為の動機、態様及び結果 二 故意若しくは過失又は悪質性の程度 三 非違行為を行った職員の職責及び当該職責と非違行為の関係 四 他の職員及び社会に与える影響	18①		「戒告、減給、停職又は免職の処分(以下「懲戒処分」という。)」とあるが、この直前にすでに「懲戒処分」という単語が使用されており、()内は不要と考えるがどうか。	264
	18①		「次の各号に掲げる事由」は、「次に掲げる事項」とすべきと考えるがどうか。	265
	18①		「日頃の勤務態度」は、「勤務の状況」(職員の退職手当に関する条例第12条第1項)とすべきと考えるがどうか。	266
	18①		「非違行為」は、「非違」又は「非違に当たる行為」とすべきと考えるがどうか。(以下の条項についても同じ。)	267
	18①		「含め」は、「含め、」とすべきと考えるがどうか。	268

五 上司等への迅速な報告の有無 六 過去の非違行為の有無				
2 任命権者は、懲戒処分の可否及び処分内容について、第46条において規定する人事監察委員会の審査に付し、その結果を尊重し、懲戒処分を行わなければならない。	18②	現在、大阪府職員分限・懲戒審査会では、4名の内部委員に加え、5名の外部委員（弁護士、公認会計士、社会保険労務士、民間労務2名）の意見を聴取し、公正な処分を行っているが、これを改め、外部の者を職員登用した人事監察委員会を設け、審査に付すことの意義、必要性は何か。		269
	18②	人事監察委員会は、知事の内部組織であり、内部組織による「審査」の法律的、機能的な意義は何か。		270
	18②	懲戒処分は任命権者の裁量事項であり、「人事監察委員会（知事の内部組織であるため、法律的には知事）の審査、意見の尊重」はこれを制約するものと懸念するがどうか。		271
	18②		「処分内容」は、「内容」とすべきと考えるがどうか。	272
	18②		「尊重し」は、「尊重した上で」とすべきと考えるがどうか。	273
3 任命権者は、懲戒処分の対象となる職員（以下この条及び次条において「当該職員」という。）に弁明の機会を与えなければならない。	18③	人事委員会への不服申立制度が法定されている中で、更に条例で弁明の機会を付与することは、速やかな処分行使を阻害すると考えるがどうか。		274
	18③		「弁明の機会」が、行政手続法に規定する「弁明の機会」をいうのであれば、地公法上の懲戒処分については、行政手続法の適用除外となっており、手続の内容を具体的に規定すべきと考えるがどうか。	275
(懲戒処分の効果) 第19条 戒告は、当該職員の責任を指摘し、その将来を戒めるものとする。	19①		なぜ戒告だけこのような説明規定を置くのかお示しいただきたい。	276
2 減給は、1日以上6月以下の期間において、1月につき、給料月額及び地域手当の月額合計額の10分の1以下の額を減じて行うものとする。	19②④		減給期間の上限を「6月」としながら、停職期間の上限を「1年」としているのはどのような理由か。	277
3 現業職員に係る減給は、前項の規定にかかわらず、労働基準法(昭和22年法律第49号)第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1以下の額を減じて行うものとする。ただし、1月間の減給の総額は、その月における給与の総額の10分の1を超えてはならない。	19③		現行の懲戒条例の表現に合わせてはどうか	278
	19③		現業に係る減額について、「賃金」という表現と「給与」という異なる表現が使われているのはなぜか。	279
4 停職の期間は、1日以上1年以下とする。停職者は、職員としての地位を保有するが、職務に従事しない。停職者は、停職の期間中、いかなる給与も支給されない。	19④	現行の停職の期間の上限は「6月」だが、停職1年という処分は、具体的にどのような事案を想定しての設定か。		280
	19④		三つの文章が一つの項に規定されているので、項を分けるべきと考えるがどうか。	281
5 懲戒処分として免職された職員の給料、退職手当その他の給与及びその職員が公務のため旅行中である場合の旅費については、職員の給与に関する条例(昭和40年大阪府条例第35号)、職員の退職手当に関する条例(昭和40年大阪府条例第4号)、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例(昭和39年大阪府条例第45条)、職員の旅費に関する条例(昭和40年大阪府条例第37号)による。	19⑤		本項の内容は他の条例に規定されており、不要と考えるがどうか。	282
	19⑤		職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例の条例番号は、「(昭和39年大阪府条例第45号)」とすべきと考えるがどうか。	283
	19⑤		「、職員の旅費に関する条例」を「及び職員の旅費に関する条例」とすべきと考えるがどうか。	284
(懲戒処分の標準例) 第20条 別表第2の中欄に掲げる職員に対する標準的な懲戒処分は、別表第2の右欄に掲げるとおりとする。	20①	具体的な処分量定の決定に当たっては、条例案第18条第1項に掲げる事由等を考慮し、別表第2に掲げる処分量定以外の処分(加重又は軽減した処分)となることもあるとの理解で間違いはないか。 そうであれば、事案の内容により処分量定を「加重又は軽減できる」旨の規定を		285

		設けるべきと考えるがどうか。		
	20①	「懲戒処分の基準」は交渉事項とされているので、府が職員団体に提案し、交渉を踏まえて基準を定めるべきと考えるがどうか。(地方公営企業法第7条 参照)		286
	20①		分限(第24条)の見出しと違うのはなぜか。	287
	20①		地公法第29条第4項では、「懲戒の手続及び効果」は条例で定めるとしているが、「基準」を条例で定めるとはしていない。基準を定める根拠、理由は何か。	288
	20①		「別表第2の右欄」とあるが、条例は縦書きとなるので、「別表第2の右欄」は、「同表の下欄」とすべきと考えるがどうか。	289
2 別表第2にない非違行為については、別表第2との比較衡量のうえ、処分するものとする。	20②		「別表第2にない非違行為」は、処分するのは行為ではなく職員なので、「別表第2の中欄に掲げる職員以外の職員」とすべきと考えるがどうか。	290
	20②		「別表第2との比較衡量のうえ」は、「同欄に掲げる職員との比較衡量のうえ」とすべきと考えるがどうか。	291
	20②		「別表第2との」は「同表に掲げる非違行為」とすべきと考えるがどうか。	292
	20②		「処分」とあるが、「処分」という用語は定義していないため、「懲戒処分」とすべきと考えるがどうか。	293
(監督責任) 第21条 部下の職員に対して通常指導すべき義務を負う職員(以下「管理監督者」という。)は、その義務を怠ったと認められる場合、部下の職員の非違行為に対する監督責任を負う。	21①		「部下の職員に対して通常指導すべき義務を負う職員」とはどの範囲の職員を指すのか。	294
	21①		「監督責任」は、法令では用いない用語なので「職務上の責任」等とすべきと考えるがどうか。	295
2 前項の職員に対する懲戒処分の可否及び具体的な処分の決定等に当たっては、次の各号に掲げる事項を総合的に考慮して行う。	21②		「前項の職員」とは「管理監督者」のことを指すのか。仮にそうだとすれば、「前項の職員に対する」ではなく「管理監督者に対する」と改めるべきと考えるがどうか。	296
一 非違行為を行った部下の職員の処分内容	21②		「及び」は、「、」とすべきと考えるがどうか。	297
二 部下の職員の非違行為と公務との関係	21②		「次の各号に掲げる」は、「次に掲げる」とすべきと考えるがどうか。	298
三 管理監督者として通常行うべき指導等の有無	21②		「考慮して行う」は、「考慮するものとする」とすべきと考えるがどうか。	299
四 管理監督者の関与の程度	21②		第1号に「処分内容」とあるが、「処分」という用語は定義していないため、「懲戒処分の内容」とすべきと考えるがどうか。	300
五 府の組織及び社会に与えた影響	21②			
3 部下の職員が懲戒処分を受けた場合、管理監督者としての指導監督を適切に行わなかった職員に対する標準的な懲戒処分は、減給又は戒告とする。	21③		「管理監督者としての指導監督を適切に行わなかった職員に対する」は、「当該部下の職員の指導監督を適切に行わなかった管理監督者に対する」とすべきと考えるがどうか。	301
	21③④		懲戒処分の種類を並列に並べるときの順序について、第18条第1項では地公法にならって戒告→減給→停職→免職の順としているので、統一すべきと考えるがどうか。 (あくまで並列なので、先に規定する方が中心になるということにはならないと考える。)	302
4 部下の職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した管理監督者に対する標準的な懲戒処分は、免職、停職または減給とする。	21④		「知得した」は、一般的には「知り得た」とすべきと考えるがどうか。	303
	21④		監督責任の標準量定として、免職を規定した理由とは何か。また、具体的にどのような場合を想定しているのか。 他の非違行為に対する処分と比して、バランスを欠くと考えるがどうか。	304
(懲戒処分の公表) 第22条 懲戒処分を行った場合は、府のホームページ等で公表するとともに、報道機関への資料提供等の方法により、次に掲げる事	22①	すべての懲戒事案について、府のホームページで氏名を公表することは、職員にとって、二重の制裁を受けることとなり問題と考えるがどうか。 今後、当該職員が引き続き職務に精励する場合、著しい影響があると考えられるがどうか。		305

<p>項を速やかに公表する。</p> <p>一 処分年月日</p> <p>二 所属及び氏名</p> <p>三 職階及び職種</p> <p>四 年齢</p> <p>五 処分内容</p> <p>六 処分理由の概要</p>		<p>※現在、報道機関に氏名を公表しているのは、個人情報保護条例第 8 条第 9 号において、「審議会の意見を聴いた上で、<u>公益上の必要</u>その他相当な理由があると実施機関が認めるとき」に限り、例外的に実施機関以外の者に個人情報を提供できるとの規定を踏まえたものである。</p> <p>(審議会における例外事項 4)</p> <p>報道機関に発表し、又は報道機関の取材、要請に応じて提供する場合。ただし、社会的関心が高い等府民に知らせる公益上の必要性があり、かつ、本人の権利利益を不当に侵害するおそれがないと認められる場合に限る。</p>		
	2 2 ①	府における法令上の“公表”とは、公報に掲載するか庁舎前に掲示する方法に限られる。「懲戒処分をした場合には報道機関に速やかに情報提供を行う」とすべきと考えるがどうか。		306
	2 2 ①		第 1 項には二つの内容の文章が規定されているので、2つの項に分けるべきと考えるがどうか	307
	2 2 ①		「処分内容」は、「処分の内容」とすべきと考えるがどうか。	308
	2 2 ①		「処分理由」は、「処分の理由」とすべきと考えるがどうか。	309
<p>2 職員の非違行為による被害者が公表しないように求めるとき、又は公表により被害者が特定される可能性が大きい場合など、被害者の人権に十分配慮する必要があると任命権者が認める場合は、当該職員の所属及び氏名を公表しないことができる。</p>	2 2 ②	<p>職員の非違行為による被害者が公表しないように求めるとき等は、所属及び氏名を公表しないことができるとされているが、事案の公表により被害者が特定される可能性が大きいと、被害者保護の観点から被害者が求めたときは公表自体すべきではないと考えるがどうか。</p>		310
	2 2 ②		「求めるとき、」は「求め、」とすべきと考えるがどうか。	311
	2 2 ②		「とき」と「場合」が混同しているので、整理すべきと考えるがどうか。	312
<p>第 2 節 分限処分の手続き及び効果</p> <p>(分限処分の総則)</p> <p>第 2 3 条 一定の事由により職責を果たすことができない職員に対して、府が分限処分を行うに際して、手続の透明性を高め、厳正かつ適切に対応することにより、府民の行政に対する信頼を高めるとともに、公務の適正かつ能率的な運営を確保することを目的として、法 2 8 条第 3 項に基づき、分限処分の手続及び効果を定める。</p>	節名		「分限処分」という法令用語はないので、「分限」か「(職員の意に反する)降任、免職及び休職」という言葉を用いるべきと考えるがどうか。(以下同じ。)	313
	2 3		現行の職員の分限に関する条例第 2 条の規定は、なぜこの条例案に規定していないのかお示しいただきたい。	314
	2 3		見出しが懲戒処分の見出し(第 17 条)と異なっているのはなぜか。	315
	2 3		「一定の…目的として」という目的規定のような規定があるが、目的は第 1 条に規定すべきなので、条例の第 23 条の条文内容としては不適切と考えるがどうか。	316
	2 3		本条例案では、処分指針、基準等についても規定しているので、「法第 28 条第 3 項に基づき、分限処分の手続及び効果を定める」と規定するだけでは不十分と考えるがどうか。	317
	2 3		地公法の根拠条項は、第 1 条に規定すべきと考えるがどうか。	318
	2 3		「府が分限処分を行う」の「府が」は不要と考えるがどうか。	319
	2 3		仮に主語を記載するとすれば、「府が分限処分を・・・」とあるのは「任命権者が分限処分を・・・」とすべきではないか。	320
	2 3		「一定の事由」とは何を指すのか。「〇〇に定める事由」など具体的に規定しなければ施行できないと考えるがどうか。	321
	2 3		「法 28 条第 3 項」とあるが、「法第 28 条第 3 項」とすべきと考えるがどうか。	322
<p>(分限処分の指針)</p> <p>第 2 4 条 別表第 3 の中欄に掲げる職員に対する標準的な分限処分は、別表第 3 の右欄に掲げるとおりとする。</p>	2 4 ①	<p>分限処分を行う権限は地公法第 28 条第 1 項により任命権者に属し、いかなる分限処分を行うかは、その内容と程度に応じて任命権者が裁量によって決定すべきものである。</p> <p>判例でも、勤務実績不良又は適格性欠如については、個々の職員の行動、態様や結果等を総合的に検討するものとされており、本条に基づき画一的に分限処分を行った場合、比例原則違反等の理由で当該処分が違法とされる可能性があると考え</p>		323

		どうか。		
	24①	別表第3は、抽象的な表現であるので、解釈は幅広く可能であり、任命権者に裁量権はあるとの説明があったが、条例解釈は、任命権者の裁量で行えるものではない。本規定は、任命権者の裁量権を制約することになると考えるがどうか。		324
	24①	別表第3と本条の関係を明らかにすべきと考えるがどうか。		325
	24①		地公法第28条第3項は、分限処分の「手続及び効果」について条例で定めることとしているが、「基準」を条例で定めるとはしていない。条例で基準を定める根拠、理由は何か。	326
	24①		懲戒処分の条項に比して非常に規定が細かく、バランスがとれていないと考えるがどうか。(第24条から第28条までについて同趣旨。)	327
	24①		懲戒(第20条)の見出しと違うのはなぜか。	328
	24①		「分限」「分限処分」「処分」と使用箇所によって表現が不統一と考えるがどうか。	329
	24①		勤務実績不良等や心身の故障で勤務に堪えられない職員への分限処分については、免職又は降任しか想定できないが、これらの職員への分限処分について、別表第3の右欄を「標準的な分限処分」と規定している理由は何か。	330
	24①		「別表第3の右欄」とあるが、条例は縦書きとなるので「同表下欄」とすべきと考えるがどうか。	331
2 前項に規定する処分に当たっては、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務遂行が期待できるときは、職務遂行能力等に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけでなく、公務員として通常要求される勤務実績や適格性が欠けているときは、免職とする。	24②		「前項に規定する処分に当たっては」は、「別表第3の1の項から3の項までの中欄に掲げる職員に対する処分を行う場合、」とすべきと考えるがどうか。	332
3 職員の意に反する降任、免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。	24③		これは分限の指針ではないので、別の条に規定すべきと考えるがどうか。	333
4 別表第4に掲げる職員は、別表第3第1号に掲げる職員に該当する可能性のあるものとして、次条及び第26条に基づく対応を開始しなければならない。 5 別表第5に掲げる職員は、別表第3第2号に掲げる職員に該当する可能性のあるものとして、次条及び第27条に基づく対応を開始しなければならない。	24④～⑥		「任命権者は、別表第3の○の項の中欄に掲げる職員に対し、第◇条に基づく対応を開始しなければならない」とすべきと考えるがどうか。	334
6 別表第6に掲げる職員は、別表第3第3号に掲げる職員に該当する可能性のあるものとして、次条及び第26条に基づく対応を開始しなければならない。	24⑥		別表第6には、「1月以上にわたり、行方不明となっている職員」が含まれているが、当該職員に対し、条例案第24条の規定による分限処分前の措置を取ることはできないと考えるがどうか。	335
7 別表第4から別表第6までに規定する職員は、別表第3各号中欄に掲げる職員に該当する可能性のあるものの例示であって、これに類する職員も分限の対象とすることを妨げるものではない。	24⑦		「までに規定する職員」は、「までに掲げる職員」とすべきと考えるがどうか。	336
	24⑦		「別表第3各号」は、「別表第3の」とすべきと考えるがどうか。	337
	24⑦		「これに類する職員」とは、どのような職員を想定しているのか。	338
(分限処分前の措置)	25①		見出しが、「分限処分前提の措置」としているのは、処分につながらないよ	339

第25条 所属長及び任命権者の事務を補佐する者（以下「人事担当者」という。）は、共に連携・協力し、別表第3に掲げる職員（以下この条において「対象職員」という。）への対応について適切に取り組むものとする。			う努める趣旨の措置を規定している本条の内容とそぐわず、おかしいと思うがどうか。	
	25①		「所属長」「人事担当者」が具体的に誰を指すのか。事実上の行為を行う者であり、条例で定める必要がないと思われる。仮に定めるのであれば、定義を明確にする必要があると考えるがどうか。	340
	25①		「人事担当者」という名称は、人事を担当するすべての職員を指すものと誤解されるおそれがあり、不適切と考えるがどうか。	341
	25①		「共に連携・協力し」は、「相互に連携を図りながら協力し」とすべきと考えるがどうか。	342
2 所属長は次の各号に掲げる役割を担うものとする。 一 対象職員の勤務実績の改善を図るため又は問題行動を是正させるための注意及び指導の実施 二 対象職員の担当業務の見直しの検討 三 対象職員の勤務実績不良の状況や問題行動及び所属における注意、指導等の状況に関する記録及び資料の収集 四 医師への受診の勧奨等対象職員の健康の保持増進及び安全確保 五 人事担当者への対象職員に関する状況の報告	25②		主語の「所属長は」の後ろには、読点（、）を付すべきと考えるがどうか。	344
	25②		「次の各号に掲げる」は、「次に掲げる」とすべきと考えるがどうか。	345
	25②		「問題行動」は、法令用語としては不適切と考えるがどうか。	346
	25②		「や」は「及び」、「及び所属」は「並びに所属」とすべきと考えるがどうか。	347
25②③	所属長や人事担当者の役割、分限処分に至るまでの事実上の指導等を条例で規定する必要はないと考えるがどうか。規定することにより、事実上の行為が法的行為と評価され、個々に違法性が問題になる可能性が生じると考えるがどうか。			348
3 人事担当者は次の各号に掲げる役割を担うものとする。 一 対象職員の状況の把握 二 所属長が行う対象職員への指導に対する助言及び支援 三 対象職員に対する面談、指導の実施 四 対象職員への警告書又は受診命令書の交付 五 対象職員に対する分限処分の検討	25③		「次の各号に掲げる」は、「次に掲げる」とすべきと考えるがどうか。	349
	25③		「面談、指導」は「面談又は指導」とすべきと考えるがどうか。	350
（勤務実績不良、適格性欠如の場合の分限手続き） 第26条 別表第4及び別表第6に掲げる職員（以下この条において「対象職員」という。）への対応は次のとおりとする。 1 所属長は、対象職員に対し、勤務実績の改善を図るため又は問題行動を是正させるための注意又は指導を行うとともに、必要に応じて、対象職員の担当業務の見直しを行うなどして、勤務実績不良等の状態が改善されるよう努める。 2 所属長は、対象職員の勤務実績不良等の状況、問題行動、所属における注意又は指導等の状況について、記録及び資料の収集を行う。	26	分限処分に至るまでの事務手順等を条例で規定する必要性に乏しいと考えるがどうか。 条例案に定める一連の手続き等を行った上でなければ、分限処分が行えない（分限処分してはならない）と考えているのか。詳細な事務手続を条例化することにより、記録・資料収集、報告、面談、研修等に関する手続違反についての分限処分の効力が問題となるケースが生じると考えるがどうか。		351
	26	人事監察委員会は、知事の内部組織であり、内部組織による「審査」(14)の法律的、機能的な意義は何か。		352
	26	分限処分は任命権者の裁量事項であり、「人事監察委員会（知事の内部組織であるため、法律的には知事）の審査、報告の尊重」(15)はこれを制約するものと懸念するがどうか。		353
	26	人事監察委員会は知事の内部組織なので、任命権者がその審査結果を尊重しなければならない(15)とすることは、知事による他任命権者に対する総合調整権（自治法第180条の4）を超えた不当な干渉になるものと懸念するがどうか。		354
	26	人事監察委員会が知事の内部組織であれば、中立的な審査とはいえず、その審査結		355

<p>3 人事担当者は、所属長に対して対象職員の状況の把握に努めるよう指導するとともに、所属長が行う対象職員への指導等に対する助言及び支援を行う。</p> <p>4 所属長は、第1項の措置を実施したにもかかわらず、対象職員の勤務実績不良等の状態が続いている場合には、人事担当者によるその状況を報告する。</p> <p>5 人事担当者は、所属長から報告のあった対象職員に対して、所属長の立会いのもと面談を実施し、勤務実績不良等の内容を確認する。</p> <p>6 前項の面談の結果、勤務実績不良等の状態の改善及び是正が必要と明らかに認められない場合を除き、人事担当者は、法第28条第1項の規定に基づく分限処分が行われる可能性があることを記載した警告書を交付し、指導研修等によりその改善を求めなければならない。</p> <p>7 前項の規定により対象職員に警告書を交付した場合は、対象職員に書面により弁明する機会を与えるものとする。</p> <p>8 対象職員の勤務実績不良等の状態が心身の故障に起因することが疑われる場合、人事担当者は、医師の診断を受けることを促す。この場合において、対象職員が再三にわたりこれに従わなかったときは、受診命令書を交付して受診を命ずる。</p> <p>9 対象職員の勤務実績不良等の状態の改善が困難と認められる場合、人事担当者は、所属長と協議の上、指導研修の実施を省略し、又は中止することができる。</p> <p>10 指導研修の実施に当たり、人事担当者は、所属長と協議の上、指導研修計画書を作成する。なお、対象職員に心身の故障があるときは、必要に応じて、医師の意見を聴き取り、指導研修計画書を作成する。</p> <p>11 指導研修を行う期間（以下「研修期間」という。）は、原則として3月単位とする。ただし、必要に応じて、その期間を延長し、又は短縮することができる。</p> <p>12 人事担当者は、研修期間中、職員への指導及び研修の状況を記録した指導研修実施記録を作成する。</p> <p>13 人事担当者は、研修期間終了後に指導研修の効果測定を行う。</p> <p>14 人事担当者は、指導研修の結果、対象職員の勤務実績不良等の状態が改善されない場</p>		果を各任命権者に尊重させること（15）はできないと懸念するがどうか。		
	26		見出しの「、」は、「及び」とすべきと考えるがどうか。	356
	26		分限手続のフローを各号で規定しているが、号はそのような使い方をするものではないので、項でフローを規定すべきと考えるがどうか。また、その各項は、「～する。」で終わるのではなく、「～するものとする。」とした方がよいと考えるがどうか。	357
	26		第26条では、「人事担当者は、」あるいは「所属長が、」という規定が続くが、人事担当者や所属長は任命権者の補助執行機関であり、条例の執行主体とはなりえないのではないか。	358
	26		人事担当者が誰を指すのか明確でないが、所属長以外の人事担当者が指導研修計画書を作成し、研修期間中、指導研修実施記録を作成するのは実効性を伴わないと考えるがどうか。	359
	26		1の「是正させるための注意又は指導」は「是正させるため、注意又は指導」とすべきと考えるがどうか。	360
	26		1「勤務実績不良等」の「等」は何を含むのか。仮に勤務実績不良と適格性欠如を指すのであれば「勤務実績不良及び適確性欠如（以下「勤務実績不良等」という。以下同じ。）」と定義規定を置くべきと考えるがどうか。	361
	26		5の「もと」は、「下に」とすべきと考えるがどうか。	362
	26		6の「必要と明らかに認められない」は、「必要と認められない」とすべきと考えるがどうか。	363
	26		6の「指導研修」の定義をすべきと考えるがどうか。	364
	26		6の「指導研修等」の「等」は何を含むのか。	365
	26		6について、9及び10では単に「指導研修」としているが、どのような使い分けとなっているのか。	366
	26		7の「警告書」の法的意義は何か。「弁明の機会」を与えているのは不利益処分と考えているからなのか。	367
	26		10の「聴き取り、指導研修計画書を作成する。」は、「指導研修計画書を作成する」という文言は重複しているので、「聴取するものとする。」とすべきと考えるがどうか。	368
26		14の「処分内容」は、「内容」とすべきと考えるがどうか。	369	
26		人事監察委員会は知事の内部組織であり、自らの名で意思表示することはできないので、14の審査の主体は知事にすべきと考えるがどうか。	370	
26		15の「分限処分を行う」とあるが、処分を行うことを前提とする規定にはすべきでないとするがどうか。	371	

合又は改善が困難と認められる場合は、法第28条第1項第1号又は第3号の規定による分限処分（免職又は降任の処分に限る。）の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を任命権者に報告する。 15 任命権者は、前項の報告を尊重して分限処分を行う。				
<p>(心身の故障の場合の分限手続き)</p> <p>第27条 別表第3第2号に掲げる心身の故障により長期にわたり勤務が困難な職員（以下この条において「対象職員」という。）については、療養に専念することにより、通常の業務に円滑に復帰させることを基本とするが、病気休職の期間が一定期間以上の長期にわたり、今後も通常の職務の遂行に支障があると見込まれる場合は、次のとおり対応する。</p> <p>1 所属長は、職員の病気休職期間が2年を超えた場合又は病気休職から復職後、1年以内に再度の病気休職（前回の病気休職と心身の故障の内容が明らかに異なる場合を除く。）となり、その休職期間が通算して3年を超えた場合には、人事担当者はその状況を報告するものとする。</p> <p>2 人事担当者は、所属長から報告のあった職員に対して、随時、産業医の意見を聞いた上で、所属長の立会いのもと面談を実施するなどにより、心身の故障の状況を確認する。</p> <p>3 人事担当者は、別表第5のいずれかに該当すると見込まれる対象職員に対して、産業医の意見を聞いた上で、所属長の立会いのもと面談を実施し、対象職員に対して、法第28条第1項第2号に該当するか否かを判断するため、医師2名を指定して受診を促す。この場合において、対象職員が受診勧奨に従わなかったとき、又は一定期間内に受診していないときは、受診命令書を交付して受診を命ずる。</p> <p>4 指定した医師2名のうち、少なくとも1名が将来回復の可能性がない、又は病気休職の期間中には回復の見込みが乏しいとの診断をしなかった場合には、人事担当者及び所属長は、当該職員及び産業医等と相談の上、円滑な職場復帰に向けた対応等を行う。</p> <p>5 指定した医師2名により、将来回復の可能性のない、又は病気休職の期間中には回復の見込みが乏しい長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障がある、又はこれに</p>	27	人事監察委員会は、知事の内部組織であり、内部組織による「審査」(6)の法律的、機能的な意義は何か。		372
	27	分限処分は任命権者の裁量事項であり、「人事監察委員会（知事の内部組織であるため、法律的には知事）の審査、報告の尊重」(7)はこれを制約するものと懸念するがどうか。		373
	27	詳細な事務手続を条例化することにより、報告、面談、受診勧奨等に関する手続違反についての処分の効力が問題となるケースが生じると考えるがどうか。		374
	27	人事監察委員会は知事の内部組織なので、任命権者がその審査結果を尊重しなければならない(7)とすることは、知事による他任命権者に対する総合調整権（自治法第180条の4）を超えた不当な干渉になるものと懸念するがどうか。		375
	27	人事監察委員会が知事の内部組織であれば、中立的な審査とはいえ、その審査結果を各任命権者に尊重させること(7)はできないと懸念するがどうか。		376
	27		分限手続のフローを各号で規定しているが、号はそのような使い方をするものではないので、項でフローを規定すべきと考えるがどうか。	377
	27		各項目は、「～する。」で終わるのではなく、「～するものとする。」とした方がよいと考えるがどうか。	378
	27		各号列記以外の分の「～とするが」の前後で項を分けた方がよいと考えるがどうか。	379
	27		「病気休職」という用語の定義を置くべきと考えるがどうか。	380
	27		現行の規則において、病気休職については通算規定を置いているが、通算規定を置かない理由は何か。	381
	27		条例案第27条では、「職員の病気休職が2年を超えた場合又は病気休職から復職後、1年以内に再度の病気休職となり、その休職期間が通算して3年を超えた場合」とあるが、条例案第36条第2項では休職期間を2年間としており、整合性がないと考えるがどうか。	382
	27		休職期間が通算で3年を超えるとはどのような場合を想定しているのか。	383
	27		第26条では「別表第4及び別表第6に掲げる職員」とする一方、本条では「別表第5」とせず「別表第3第2号」としているのはなぜか。	384
	27		2の「のもと面談を実施するなど」は、「の下に面談を実施する等」とすべきと考えるがどうか。	385
	27		3の「対象職員に対して」という文章が重複していると考えられるがどうか。	386
	27		3の「聞いた」は、「聴取した」とすべきと考えるがどうか。	387
	27		3の「もと」は、「下に」とすべきと考えるがどうか。	388
27		3の「この場合において～」以下の文章は、別の項に分けた方がよいと考えるがどうか。	389	
27		3の「受診勧奨」は、「受診の勧奨」とすべきと考えるがどうか。	390	
27		5の「支障がある」は、「支障があり」とすべきと考えるがどうか。	391	
27		6の「処分内容」は、「内容」とすべきと考えるがどうか。	392	
27		人事監察委員会は知事の内部組織であり、自らの名で意思表示することはできないので、6の審査の主体は知事にすべきと考えるがどうか。	393	

堪えないとの診断がなされた場合には、人事担当者は、法第28条第1項第2号の規定による分限処分（免職又は降任の処分に限る。）の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を任命権者に報告する。 6 人事担当者は、第3項及び前条第8項の規定により、対象職員に受診命令書を交付して再三にわたり指定する医師2名の診察を受けることを命令したにもかかわらず、対象職員がこれに従わない場合には、法第28条第1項第3号の規定による分限処分（免職の処分に限る。）の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を任命権者に報告する。 7 任命権者は、第5項又は前項の報告を受けたときは、その報告を尊重して分限処分を行う。	27		7の「第5項及び前項」を「前2項」に改めるべきと考えるがどうか。	394
(行方不明の場合の分限手続き) 第28条 所属長は、職員が行方不明となった場合は、直ちに人事担当者に報告する。	28②	人事監察委員会は、何について審査するのか。		395
	28②	人事監察委員会は、知事の内部組織であり、内部組織による「審査」の法律的、機能的な意義は何か。		396
2 人事担当者は、当該職員が意図的に継続して無断で欠勤するなど懲戒事由に該当することが明らかな場合又は行方不明の原因が水難その他の災害等によることが明らかな場合を除き、当該職員が行方不明となった日から1月を経過した場合、法第28条第1項第3号の規定による分限処分（免職の処分に限る。）の可否及び処分内容について、人事監察委員会の審査に付し、その結果を任命権者に報告する。	28②		「処分内容」は、「内容」とすべきと考えるがどうか。	397
	28②		人事監察委員会は知事の内部組織であり、自らの名で意思表示することはできないので、第1項の審査の主体は知事にすべきと考えるがどうか。	398
3 任命権者は、前項の報告を尊重して分限処分を行う。	28③	分限処分は任命権者の裁量事項であり、「人事監察委員会（知事の内部組織であるため、法律的には知事）の審査、報告の尊重」はこれを制約するものと懸念するがどうか。		399
	28③	人事監察委員会は知事の内部組織なので、任命権者がその審査結果を尊重しなければならないとすることは、知事による他任命権者に対する総合調整権（自治法第180条の4）を超えた不当な干渉になるものと懸念するがどうか。		400
	28③	人事監察委員会が知事の内部組織であれば、中立的な審査とはいえ、その審査結果を各任命権者に尊重させることはできないと懸念するがどうか。		401
第3節 職務命令違反に対する処分の指針	29	職務命令違反に対する処分に限って手続や基準を別に定めることは、他の義務違反に対する処分との公平性、整合性を欠くと考えるがどうか。		402
(職務命令) 第29条 この節において職務命令とは、職務上の特に重要な命令として書面で行うものをいう。	29	同じ内容の職務命令に対し、書面で職務命令を行う場合と、書面以外で行う場合とで、公平性が担保できないと考えるがどうか。		403
	29	「職務上特に重要な命令」とはどのような場合をいうのか。争訟になれば書面による命令が「特に重要」か否かが争点になるが、基準がなければ重要性を主張できないと考えるがどうか。		404
	29	知事が発するのはほとんどが重要な命令だがすべて文書で行うのか。		405
	29		「職務命令」は、カギ括弧付きにすべきと考えるがどうか。	406

(職務命令に対する不服の申立て) 第30条 職務命令に不服のある職員は、当該職務命令のあった日から30日以内に限り任命権者に不服の申立てを行うことができる。ただし、過去に不服の申立てを行った結果が適正と決定された職務命令と同一の職務命令を除く。	30①	特に重要な命令であるにもかかわらず、30日の猶予期間を認めることは、いたずらに行政の停滞を招くこととなると考えるがどうか。		407
	30①	職務命令は、通常、不利益処分ではないことから、不服申立てを行うことはできないと考えるがどうか。仮に職務命令が不利益処分だとすれば、職員の不服申立ては人事委員会の専属的事項となり、任命権者に不服申し立てを行うことはできないと考えるがどうか。(地公法第8条第8項)。		408
	30①		不服申立ては行政不服審査法の適用があるのか。ないのであれば、その具体的な手続についてはどのようにするのか。	409
	30①		不服申立てと訴訟との関係はどのように考えているのか。	410
	30①		ただし書の内容は、「当該職務命令」の後ろにカッコ書きで規定するか、ただし書にするのであれば、「…同一の職務命令に係る不服の申立てを除く。」とすべきと考えるがどうか。	411
2 任命権者は、不服の申立てのあった日から30日以内に、職務命令が適正であるか不当であるかを決定しなければならない。	30②			412
3 職務命令が不当であると決定された場合、任命権者は当該職務命令を取り消さなければならない。	30③	命令が適正か不当かを判断するためには判断基準が必要であるが、その基準はどのように考えているのか。		413
(職務命令違反に対する処分) 第31条 職務命令に違反した職員に対する標準的な懲戒処分は、減給又は戒告とする。	31①		見出しは「違反に対する処分」ではなく、「違反した者に対する処分」とすべきと考えるがどうか。	414
	31①		「職務命令に違反」とはどういう場合をいうのか。業務をしたが上司が期待していた結果が出なかった場合も含まれるのか。	415
	31①		「分かりました」と返事したが作業が長引いてしまった場合は違反になるのか。	416
	31①		職務命令違反をした職員の標準的な処分量定を「減給又は戒告」とした理由は何か。	417
	31①②		職務命令違反についても、条例案第18条第1項に掲げる事由等を考慮し、事案によっては条例案以外の処分(加重又は軽減した処分)となる場合もあり得るという理解でよいか。	418
2 過去に職務命令に違反した職員が、職務命令に違反した場合の標準的な懲戒処分は、停職とする。	31②		2回目に職務命令違反をした職員の標準的な処分量定を「停職」のみとした理由は何か。	419
	31②		「過去に職務命令に違反した職員」とは、単に“過去に職務命令に違反した者”という意味ではなく、“職務命令違反によって懲戒処分を実際に受けた者”という意味か。後者であれば、そのような規定にすべきと考えるがどうか。	420
	31②		この条例の施行前の処分(違反者)も対象になるのか。	421
3 前項による停職処分を行ったときは、第22条第1項各号に掲げる事項を公表する。ただし、前条に基づく職務命令に対する不服の申立てが有効になされており、停職処分が取り消される可能性のある場合は、停職処分が確定したのちに公表を行うものとする。	31③		「停職処分が取り消される可能性がある場合」とは、不服申立てをした場合すべてをいうのか。	422
	31③		本項但書の規定と、第22条の規定は矛盾するのではないかと考えるがどうか。	423
4 第2項に基づく停職処分を行ったときは、人事担当者は、分限処分に係る対応措置として、第28条第6項に基づき警告書の交付及び指導研修を実施し、必要に応じ同条第	31④	職務命令違反者で停職処分を受けたものを一律に分限処分の可能性のある職員として対応を義務付けすることは、任命権者の裁量を制限するものであり違法と考えるがどうか。		424
	31④		「分限処分に係る対応措置」という文言は不要と考えるがどうか。	425

7項から第14項までに定める措置を実施しなければならない。	31④		「第28条第6項に基づき」は、「第26条第6項の規定により」とすべきと考えるがどうか。	426
(常習的職務命令違反に対する処分) 第32条 前条第4項による指導研修が終了したのちに、5回目の職務命令違反又は同一の職務命令に対する3回目の違反を行った職員に対する標準的な分限処分は、免職とする。ただし、第30条に規定する不服の申立てが有効になされている場合は、要件に該当することが確定したのちに分限処分により免職とする。	32①	「職務上の特に重要な命令」の内容が明らかにされないまま、5回目の職務命令違反又は同一の職務命令に対し3回目の違反を行うだけをもって分限免職とすることは、地公法第28条第1項第3号の趣旨に反し、また、他の非違行為の量定との公平性を欠き違法となる可能性があると考えがどうか。 ※『その職に必要な適性を欠く場合』とは、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、性格等に起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う(昭和48年9月14日最高裁判決)。		427
	32①		見出しは「違反に対する処分」ではなく、「違反した者に対する処分」とすべきと考えるがどうか。	428
	32①		過去4回の研修を終了して5回目の職務命令違反という意味か。	429
	32①		但書の「要件に該当することが確定した後」の要件とは何を指すのか。	430
2 前項の規定は、任命権者が前項に規定する職員を懲戒処分により免職とすることを妨げない。	32②		任命権者の処分に関する裁量権を認めているのであれば、そもそもこのような規定は不要と考えるがどうか。	431
第4節 組織改廃による分限処分の指針 (組織改廃に基づく分限手続き) 第33条 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ときは、職員の分限免職を行う。	33①	地公法第28条第1項第4号と同一の要件を定めているが、解釈も同様か。仮にそうであれば同条第5項、第34条又は第35条の文言にかかわらず、判例法理である整理解雇4要件(解雇回避努力義務違反等)の範囲で本条例を運用することと解してよいか。 具体的には、整理解雇の4要件の1つとして、解雇回避努力義務の履行があり、役員報酬の削減、新規採用の抑制、希望退職者の募集、配置転換、出向等により、整理解雇を回避するための経営努力がなされ、人員整理(解雇)に着手することがやむを得ないと判断される必要があると解されている。このような努力なしに分限免職をすることは違法と考えるがどうか。		432
	33①	地公法第28条第1項では「降任し、又は免職」と規定しているが、本条例では免職のみにしているのはなぜか。		433
	33①		「過員」とは定数条例上の過員を言うのか。	434
2 前項の分限免職を行うに当たっては、あらかじめ、廃職又は過員を生じる原因となった職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に関して、議会の議決又は審議を経なければならない。	33②	職制もしくは定数の改廃又は予算の減少は、自治法上の議決事項とならない場合が多いと考えられるが、あえて、同法第96条第2項による議会の議決事項にする理由は何か。 ※予算の款項、条例定数及び部局等の組織については既に議決事項となっている。		435
	33②		職制のうち規則に基づいて設置される職等の改廃は知事の専権事項(自治法第158条第1項)であり、議会の議決にかからしめることはできないと考えるがどうか。	436
	33②		議会の「議決」又は「審議」を経るとなっているが、「議決」と「審議」の違いは何か。	437
3 任命権者は、分限免職となる職員の選定に当たっては、被処分者の勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断しなければならない。	33③	「その他の事実」とは具体的にはどういった内容のことか。職員の不利益処分に関する事項であり、明確に規定すべきと考えるがどうか。		438
	33③	職員の選定にあたっては、勤務年数に基づくところがあるが、条例案の前文や第3条第1項で排除している年功序列との関係はどうか。		439
4 任命権者は前項の判断に際し、配置転換が容易である場合は、配置転換の努力を尽くさなければならない。	33④	配置転換が容易である場合とは、判例法上の整理解雇の4要件と同じ意味でよいか。また、配置転換の努力をすとしてしているが、“容易”であるとは、誰がどのような基準で判断するのか。		440
	33④		主語の「任命権者は」の後ろには、読点(、)を付すべきと考えるがどうか。	441
5 前項の配置転換の努力に際しては、安易な職種転換をしてはならない。	33④⑤	容易な場合に限った配置転換の努力と安易な職種転換の禁止は、判例や法令解釈上		442

		必要とされる配置転換や職種変更、新規採用の停止等、解雇回避努力を尽くしたと言えず違法となる可能性があるがどうか。 職制の廃止等により分限免職の対象となる職員について、優先的に配置転換、職種変更等をしないとすれば、判例法上必要とされる解雇回避努力義務に違反する。また、地公法第 17 条第 5 項の趣旨に反すると考えるがどうか。 ※地公法第 28 条第 1 項第 4 号、第 17 条第 5 項の解釈 離職の原因に関する限り本人の責任とはいえ、その復職に際しての資格要件、任用手続及び任用の際の身分について、人事委員会の定めるところにより、他の採用と異なる優先的な取扱いをすることが認められている。（「新版逐条地方公務員法」橋本勇著）		
6 この条の規定により職員を分限免職する場合は、人事監察委員会の審査に付し、その結果を尊重し、分限処分を行わなければならない。	3 3 ⑥	人事監察委員会は知事の内部組織であり、知事から独立して行為することはできない。何をどのように審査するのか。また、審査の法的意義は何か。		443
	3 3 ⑥	分限処分は任命権者の裁量事項であり、「人事監察委員会（知事の内部組織であるため、法律的には知事）の審査、報告の尊重」はこれを制約するものと懸念するがどうか。		444
	3 3 ⑥	人事監察委員会は知事の内部組織なので、任命権者がその審査結果を尊重しなければならないとすることは、知事による他任命権者に対する総合調整権（自治法第 180 条の 4）を超えた不当な干渉になるものと懸念するがどうか。		445
	3 3 ⑥	人事監察委員会が知事の内部組織であれば、中立的な審査とはいえ、その審査結果を各任命権者に尊重させることはできないと懸念するがどうか。		446
	3 3 ⑥		人事監察委員会は知事の内部組織であり、自らの名で意思表示することはできないので、第 6 項の審査の主体は知事にすべきと考えるがどうか。	447
7 この条の規定により職員を分限免職する場合は、あらかじめ退職手当に関する条例に定める整理退職等の場合の退職として算出される退職手当を支払うことを前提とした定年前希望退職を募らなければならない。	3 3 ⑦			448
	3 3 ⑦		退職手当条例の該当条文を全て引用する必要があるのではないかと考えるがどうか。	449
8 この条の規定により分限免職となる職員が希望する場合は、府の人材バンク又は民間事業者により再就職支援を行わなければならない。	3 3 ⑧	府人材バンクは斡旋を伴わない単なる登録制度であり、これのみでは“解雇回避努力義務”を果たしておらず違法と考えるがどうか。 再就職の機会がある（試験を受けることができる等）ことだけで免職した場合は、解雇 4 要件（解雇回避努力義務）に違反する可能性があると考えがどうか。		450
	3 3 ⑧	再就職支援を誰が行うのか。「任命権者」を含む府の機関や職員は条例案第 43 条の規定により、再就職のあっせんを禁じられており、民間事業者への働きかけを含めて支援できないと考えるがどうか。		451
	3 3 ⑧		人材バンク制度の定義をすべきと考えるがどうか。	452
	3 3 ⑧		民間事業者による再就職支援とは具体的にどういったものか。	453
（民営化による分限処分） 第 3 4 条 民営化により職制が廃職される場合で、当該職制に所属する職員が民営化された当該事業に再就職する機会が与えられている場合は、原則として当該職制に所属する職員を分限処分により免職することができる。	3 4、3 5	再就職する機会が与えられている（試験を受けることができる等）ことをもって職員を分限免職した場合は、解雇回避努力義務を尽くしたとはいえ、違法となる可能性があると考えがどうか。		454
	3 4、3 5		第 34 条第 1 項と第 35 条第 1 項の「職制」及び「職制に所属する職員」の定義は何か。また、それは第 33 条第 1 項と同じか。	455
	3 4、3 5		「原則として…することができる」という文章は不適切なので、「原則として」を削除すべきと考えるがどうか。	456
	3 4、3 5		「分限処分により免職することができる」は、「分限免職の処分をすることができる」とすべきと考えるがどうか。	457
	3 4	民営化後の職場に再就職する機会がある場合は分限免職可能としているが、民営化		458

		後の勤務条件が著しく悪い場合も考えられ、一律に免職とするのは違法と考えるがどうか。		
	34	「原則として当該職制に所属する職員を分限処分により免職することができる」とあるが、民営化先への就職を希望しなければ分限免職となるのか。	459	
	34	仮に事業が民営化されるとしても、全庁的な希望者の募集や配置転換の努力などを尽くすことなく、民営化時に当該業務に従事していた職員を分限免職するのは、不公平かつ解雇回避努力義務違反の違法解雇ではないかと考えるがどうか。	460	
(一部事務組合化等による分限処分) 第35条 一部事務組合化等による職制が廃止される場合で、当該職制に所属する職員が公務員として再就職する機会が与えられている場合は、原則として当該職制に所属する職員を分限処分により免職することができる。	35	一部事務組合化後の職場に再就職する機会がある場合は分限免職可能としているが、一部事務組合化後の勤務条件が著しく悪い場合も考えられ、一律に規定するのは違法ではないかと考えるがどうか。	461	
	35	「原則として当該職制に所属する職員を分限免職することができる」とあるが、一部事務組合等への就職を希望しなければ分限免職となるのか。	462	
	35	仮に事業が一部事務組合へ移管されるとしても、全庁的な希望者の募集や配置転換の努力などを尽くすことなく、事業移管時に当該業務に従事していた職員を分限免職するのは、不公平かつ解雇回避努力義務違反の違法解雇ではないかと考えるがどうか。	463	
	35		「一部事務組合化等」の「等」は何を含むのか。仮に他にも想定がある場合、「一部事務組合への事業の移管、〇〇又は〇〇（以下「一部事務組合化等」という。以下同じ。）」と定義規定を置くべきではないかと考えるがどうか。	464
第5節 免職、休職の効果 (分限処分の効果) 第36条 法第28条第1項の規定により免職された職員の給料、退職手当その他の給与及びその職員が公務のため旅行中である場合の旅費については、職員の給与に関する条例、職員の退職手当に関する条例、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例、職員の旅費に関する条例による。	節名		「免職、休職」は、「免職及び休職」とすべきと考えるがどうか。	465
2 法第28条第2項第1号の規定による休職の期間は、引き続き2年をこえない範囲内において、任命権者が定める。	36②	病気休職の期間を2年以内とするのはなぜか。大阪府のみ2年を超えない範囲とするのは、国及び他の地公共団体の職員との間での均衡を失するのではないかと考えるがどうか。		466
	36②		「こえない」は、「超えない」とすべきと考えるがどうか。	467
3 法第28条第2項第2号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。	36③		現行の職員の分限に関する条例の規定と少し表現を変えているのはなぜか。	468
4 休職者は、職員としての地位を保有するが、職務に従事しない。休職の期間中の給料その他の給与については、職員の給与に関する条例、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例による。	36④		「職員の給与に関する条例、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例」は「職員の給与に関する条例及び職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例」とすべきと考えるがどうか。	469
	36④		現行の分限条例では「身分を保有するが」となっているが、なぜ「地位を保有する」に変えているのか。	470
第6節 任命権者の責務 (適切な処分を行う責務) 第37条 任命権者は、この章の第1節から	37①		「適切な処分」と書かれているだけで具体的な規定ではなく、個々の条項の規定があるので、本条は規定する必要がないのではないか。	471
	37①		“迅速な”とは、“遅滞なく”又は“速やかに”と考えるがどうか。	472
	37①		「とらなければならない」は「行わなければならない」とすべきと考えるが	473

第3節の規定に基づく適切な処分を迅速にとらなければならない。			どうか。	
2 前項に違反した場合は、任命権者は、府議会に報告しなければならない。	37②	“適切、迅速な処分”の基準がないのに、議会への報告ができると考える理由とは何か。		474
	37②	懲戒・分限処分は任命権者の専権事項であり、不明確な基準で議会への報告義務を課すのは、非効率な事務を作るだけで、事務効率化を目指す行政改革にも反すると考えるがどうか。		475
	37②		議会に対して、知事ではなく、任命権者が報告することができるとする根拠は何か。	476
	37②		「府議会」は「議会」とすべきと考えるがどうか。	477
	37②		「府議会に報告」とあるが、報告事項とは何か。	478

第9章 再任用

(再任用) 第38条 法第28条の4第1項に規定する条例で定める者は、次に掲げる者とする。 一 25年以上勤続して退職した者であってその退職した日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者 二 前号に該当する者として再任用をされたことがある者(同号に掲げる者を除く。) 2 前項の者の再任用については、その必要性を厳格に審査し、運用しなければならない。 3 再任用された者は、公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(平成13年大阪府条例第71号)に定める派遣職員となることはできない。ただし、医師、看護師、弁護士、弁理士、司法書士、公認会計士、税理士その他これに準ずる資格を有し、知事が特に必要と認めて、人事監察委員会の承認を得たものについては、この限りではない。	38②	再任用は、雇用と年金の連携や豊富な公務経験の活用を目的として制度化されたものであり、地公法は、任命権者に「…選考により…採用することができる」として裁量を与えている。また、定数も別途管理しているところ。第2項で「必要性を厳格に審査し、運用しなければならない」とし、再任用の必要性を殊更厳格化することは、制度創設の趣旨に反すると考えるがどうか。		479
	38②	定年退職者の再任用については、第2項でいう厳格に審査する対象となっていないがこの内容で妥当か。(第1項は、地公法が条例に委任している定年退職以外の再任用できる者を指している。)		480
	38②		第2項に、必要性を審査し、運用する主体を規定すべきと考えるがどうか。	481
	38③	第3項で、医師、看護師、弁護士等の有資格者は、知事が特に必要と認めて、人事監察委員会の承認を得た場合に、派遣条例の対象に含める趣旨は何か。		482
	38③	再任用職員は1年の任期であり、府で再任用した上で、公益法人に派遣するのではなく、第42条第1項但書に基づき、人事監察委員会の承認を得て、直接公益法人等に再就職すればよいと考えるがどうか。		483
	38③	人事監察委員会は知事の内部組織であるのに、人事監察委員会が知事が必要と認めた事項と「承認」することができるとする根拠は何か。		484
	38③	人事監察委員会は知事の内部組織であり、自らの名で意見表示できないと考えられるが、その「承認」の性格はどのようなものか。		485
	38③		第3項で再任用職員を公益的法人等への派遣対象外としているが、目的の異なる基本条例に規定するのではなく、派遣対象外の職員を規定している「公益的法人等への職員の派遣に関する条例」に規定すべきと考えるがどうか。	486
	38③		第3項で人事監察委員会に承認申請する主体を規定すべきと考えるがどうか。	487
	(任期の末日) 第40条 法第28条の4第3項の条例で定める年齢に達する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は、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日とする。	40	職員の再任用に関する条例(以下「再任用条例」)第5条と同種の委任規定を置くべきと考えるがどうか。(実務面では人事委員会通知において再任用条例の運用(基本的事項・勤続期間・辞令交付・任命権者からの報告)を規定している。) (委任) 第5条 この条例の施行に関し必要な事項は、人事委員会(特定地方独立行政法人の職員に係るもの)にあつては、当該特定地方独立行政法人の理事長が定める。	
40			再任用条例では、附則に特例を規定し、年金制度の改正に連動した形で任期の末日を順次延長している。同条例との整合性を図るため、任期の末日の特例規定を置くべきと考えるがどうか。 附則	489

			<p>(任期の末日に関する特例)</p> <p>4 次の表の上欄に掲げる期間における第4条の規定の適用については、同条中「65年」とあるのは、同表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。</p> <table border="1"> <tr><td>平成13年4月1日から平成16年3月31日まで</td><td>61年</td></tr> <tr><td>平成16年4月1日から平成19年3月31日まで</td><td>62年</td></tr> <tr><td>平成19年4月1日から平成22年3月31日まで</td><td>63年</td></tr> <tr><td>平成22年4月1日から平成25年3月31日まで</td><td>64年</td></tr> </table> <p>5 特定警察職員等である職員に対する次の表の上欄に掲げる期間における第4条の規定の適用については、前項の規定にかかわらず、同条中「65年」とあるのは、同表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。</p> <table border="1"> <tr><td>平成19年4月1日から平成22年3月31日まで</td><td>61年</td></tr> <tr><td>平成22年4月1日から平成25年3月31日まで</td><td>62年</td></tr> <tr><td>平成25年4月1日から平成28年3月31日まで</td><td>63年</td></tr> <tr><td>平成28年4月1日から平成31年3月31日まで</td><td>64年</td></tr> </table>	平成13年4月1日から平成16年3月31日まで	61年	平成16年4月1日から平成19年3月31日まで	62年	平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63年	平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64年	平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	61年	平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	62年	平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	63年	平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	64年	
平成13年4月1日から平成16年3月31日まで	61年																			
平成16年4月1日から平成19年3月31日まで	62年																			
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63年																			
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64年																			
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	61年																			
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	62年																			
平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	63年																			
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	64年																			

第10章 天下りの根絶

<p>(天下りの根絶の理念)</p> <p>第41条 知事は、退職した職員が、その経験と能力に関し、何らの選考や評価を経ることなく、また、安易に不相応な再就職先が確保されているかのような府民の疑惑をまねくことのないよう、職員が再就職する手続、その他再就職に関し遵守すべき事項を定め、その周知を徹底し、もって職員の再就職に関する公平性、透明性及び信頼性を確保し、天下りを根絶しなければならない。</p>	41	本府では、指定出資法人の一部のポストについては、専門家会議の意見を踏まえ、府の人的関与の必要性が認められたポストに限り、適材適所の観点から適任者を推薦し、再就職支援については斡旋を排除した人材バンクの運用により実施している。既にいわゆる天下りは全廃しているが、基本条例に「天下りの根絶の理念」を規定する理由は何か。		490
	41	「第10章天下りの根絶」の各規定は、「職員の退職管理」に関する事項であり、平成23年2月定例会において制定された「職員の退職管理に関する条例（以下「退職管理条例」という。）に規定すべき内容と考えるが、基本条例に規定する理由は何か。（特に第45条は退職管理条例第3条と同旨の規定。国家公務員法においても、再就職あっせんの禁止規定などについて退職管理として一体的に規定している。）		491
	41	基本条例制定後は、退職管理条例をどのように取り扱うことを想定しているのか。		492
	41	退職管理条例では、警察職員を対象にしている。第10章の各規定を警察職員に適用しない理由は何か。		493
	41	「天下り」という言葉は、公務員が非公務員より上にいることを前提にしたもので不適切と考えるがどうか。		494
	41		見出しは「天下り根絶の理念」と表記しているが、条文上は「知事は、…天下りを根絶しなければならない。」とする義務規定となっている。理念規定であれば、天下り根絶の前提としては、「再就職に関する公平性、透明性及び信頼の確保」よりも、「公務の公正性等の確保」が重要と考える。「知事は、…天下りを根絶し、…公務の公正性及び府民の信頼を確保しなければならない。」とする表記に改めた方が良いのではないか。	495
	41		「天下り」という用語は、一般的な用語であり、条例に使用する用語としては、馴染まないのではないのか。基本条例に使用する場合は、府民ひとり一人の「天下り」の概念には差異があるので、「天下り」の定義を明確に規定しなければ、知事は、具体的に天下りを根絶することができないと考えるがどうか。（再就職すること自体を批判するケース、利害関係のある民間企業への再就職を批判するケース、府の関連団体に再就職することを批判するケースなど概念に差がある。）	496
	41		「まねく」は「招く」とすべきと考えるがどうか。	497
	41		「再就職する」は「再就職をする」等にすべきと考えるがどうか。	498
<p>(再就職禁止団体等への再就職の禁止)</p> <p>第42条 職員として20年以上勤務した者</p>	42①	公共の福祉に関する立法事実が示されない中、再就職禁止団体への再就職を原則禁止することは、憲法が保障する職業選択の自由（憲法第22条第1項）や勤労の権		499

<p>は、大阪府の出資法人等への関与事項等を定める条例（平成18年大阪府条例第71号）第2条第1項に定める出資法人等（以下「出資法人等」という。）及び公益的法人等への職員の派遣等に関する条例第2条第1項に定める団体（以下「公益的団体等」という。）並びにそれらの関連団体（以下これらを「再就職禁止団体」と総称する。）に再就職してはならない。</p> <p>ただし、知事が特に必要と認めて、人事監察委員会の承認を得たものについては、この限りではない。</p>		利（憲法第27条第1項）に抵触するおそれがあると考えがどうか。	
	42①	憲法が保障する職業選択の自由等の権利を制限するには、公共の福祉に反する事実がなければならないが、「職員として20年以上勤務した者が「再就職禁止団体」へ再就職することは、どのような事実が公共の福祉に反していると考えているのか。	500
	42①	「再就職」の定義は何か。憲法上保障された権利を制限する条例である以上、基本条例に定義規定や適用関係を明確に規定すべきと考えがどうか。	501
	42①	基本条例の再就職の定義を「府を離職した後に府以外の職に就くこと」という解釈をすれば、条例施行前に「再就職禁止団体」に既に再就職している者は規制の対象外であり退職する必要はないと考えがどうか。	502
	42①	府を退職し、他の公職や民間企業に在職する者が条例施行後に再就職する場合は規制対象となり再就職できない。	503
	42①	条例施行前に、府の人材バンクやハローワークを含む自己開拓を通じ、既に再就職禁止団体との間で、再就職の約束が成立しており、条例施行後に再就職する場合はどうなるのか。	504
	42①	現職職員（職員として20年以上勤務した者（部長））が、所管する指定出資法人等の非常勤の役員を兼ねる場合は、どのような取り扱いになるのか。	505
	42①	基本条例施行後に、知事が特に必要と認めて、人事監察委員会の承認を得たケース以外で、退職者と再就職禁止団体との間で雇用契約を成立させた場合は、第52条の規定で氏名等を公表されるが、雇用契約自体は無効となるのか。	506
	42①	「職員として20年以上勤務した者」を対象とする理由は何か。	507
	42①	第5条により採用される「準特別職員」が民間出身の場合は、職員としての勤務が20年未満となり、離職後は「再就職禁止団体」への再就職が可能となる。官民間問わず準特別職員を務めた者の再就職を可能とするのは、第41条の天下り根絶の理念に反しないのか。	508
	42①	国家公務員の離職後の営利企業への再就職を禁止していた平成19年改正前の国家公務員法第103条第2項では、離職後2年に限って規制していた。基本条例においても再就職禁止団体への再就職禁止期間を定めるべきと考えがどうか	509
	42①	指定出資法人等の府の施策推進に密接に関連する団体では、行政経験・ノウハウを活用する必要があり、また、報酬が職責の重さに見合わず民間人材が得られない場合は、団体運営に支障が生じると考えるがどうか。	510
	42①	「知事が特に必要と認めて、人事監察委員会の承認を得たもの」以外に適用除外規定を置かない理由は何か。	511
	42①	<p>「再就職禁止団体」への再就職をすべて禁止すると次のような疑義が生じるが、各項目についてどのように考えているのか。</p> <p>① ハローワークや新聞広告等の公募求人などに応募し、再就職禁止団体に再就職する場合も規制違反になるのか。</p> <p>② 派遣法及び派遣条例に基づき退職派遣された現職職員も規制違反になるのか。（今後、条例により独法への身分移管を予定する）産技総研や環農水総研に身分移管された職員も、府で20年以上勤務していた場合は、この規制の適用を受ける。身分移管後に定年となり、「公益的団体等」である産技総研や環農水総研へ再就職することも規制違反になるのか。</p>	512
42①	自治法第14条第2項によると「普通地方公共団体は、義務を課し、又は権利を制限するには、法令に特別の定めがある場合を除くほか、条例によらなければならない。」と規定されている。再就職禁止団体の指定については、憲法上保障された職業選択の自由等の権利を制限するものであり、他の目的で制定された条例（しかも法人の指定をさらに細則に委任している）を流用するのではなく、条例で直接規定す	513	

		べきではないか。また、条例で直接規定することが技術的に困難な場合は、明確に要件を定め、基本条例から規則に直接委任すべきではないか。「財務及び事業の方針の決定を支配されている法人」をはじめ、不明確な表記が多数あり、権利を制限する条例として不適切と思われる。	
	4 2 ①	人事監察委員会は知事の内部組織であり、知事が認めた再就職を承認する立場に立っていないのではないか。	514
	4 2 ①		「知事が特に必要と認めて、人事監察委員会の承認を得たもの」とは、再就職を認める法人のポストを限定するなど包括的に承認を得るのか、個人が再就職するごとに承認を得るのか、何を想定しているのか。
	4 2 ①		人事監察委員会の承認を得る主体は、知事、任命権者、職員のいずれか。
	4 2 ①		大阪府の出資法人等への関与事項等を定める条例に定める出資法人等と公益的法人等への職員の派遣等に関する条例に定める団体は重複しているので、整理すべきではないか。
	4 2 ①		「以下これらを再就職禁止団体」と総称する。」は「以下「再就職禁止団体」という。」とすべきと考えるがどうか。
	4 2 ①②		第1項で「関連団体」、第2項で「関連法人」と規定しているので、どちらかに統一すべきではないか。
	4 2 ①②		第1項で「公益的団体等」、第2項で「公益的法人等」と規定しており、表記を統一すべきと考えるがどうか。
	4 2 ①③		第1項で「再就職禁止団体」、第3項で「再就職禁止法人等」と規定しており、表記を統一すべきと考えるがどうか。
2 関連法人とは、出資法人等又は公益的法人等と次の関係を有する法人をいう。 一 会社法（平成17年法律第86号）上の子会社である法人 二 出資法人等又は公益的法人等に財務及び事業の方針の決定を支配されている法人 三 前二号に掲げる法人のほか、出資法人等又は公益的法人等に財務及び事業の方針の決定を支配されていることが推認される事実が存在している法人	4 2 ②		「財務及び事業の方針の決定を支配されている法人」とはどのような法人のことか。また、定義を規定すべきではないか。
	4 2 ②		「出資法人等又は公益的法人等に財務及び事業の方針の決定を支配されていることが推認される事実が存在している法人」の推認の主体（誰が推認するのか）や推認の定義とは何か。また、定義を規定すべきではないか。
	4 2 ②		各号列記以外の部分と各号が合っていないと考えるがどうか。（各号列記以外の部分において、「…と次の関係を有する」とあるが、各号においては、“関係”ではなく、“法人”が規定されている。）
	4 2 ②		第2号では「財務及び事業の方針の決定を支配されている」と、第3号では「…が推認される事実が存在している」とあるが、表現が抽象的である。憲法で保障された職業選択の自由を制限するものなので、再就職を禁止する法人は、明確にすべきと考えるがどうか。
	4 2 ②		退職管理条例第3条では「子法人」の定義を「国家公務員法第106条の2第1項に規定する子法人の例を基準として人事委員会規則で定めるものをいう。」と規定している。府の条例でも同旨であるなら、同じ定義を使うべきではないのか。基本条例が人事委員会規則に委任しないのであれば、直接条例に規定すべきと考えるがどうか。
3 知事は、第1項に定める再就職禁止法人等のほか、職員の再就職を禁止する法人等を指定することができる。	4 2 ③	第3項では第1項の「再就職禁止法人等のほか知事が指定できる」旨規定しているが、元職員であっても一民間人が将来の期限の定めもなく再就職できない法人を、条例によらず知事に白紙委任できるのか。また、自治法第14条第2項に抵触すると考えるがどうか。	527
(再就職のあつせんの禁止) 第43条 職員の再就職の支援については、府の人材バンクによることとし、この場合を除き、職員又は職員であった者が、営利企業その他の法人に再就職することを、府、職員	4 3	再就職のあつせんを規制するためには、国家公務員法並みに、用語の定義、適用除外規定、刑罰などを規定しないと規制の実効性がないと考えるが、各規定を置かない理由は何か。また、自治法第14条第2項に抵触すると考えるがどうか。	528
	4 3	職員による再就職あつせんの禁止は、公務の公正性を歪める恐れがあることから禁止する理由があると考え。しかしながら、元職員であっても一民間人であるOB	529

又は職員であった者があつせんしてはならない。		の行為を期限の定めなく規制する理由は何か。		
	4 3	元職員であっても一民間人であるOBの行為を期限の定めなく規制することは憲法との関係において合理性はないと考えるがどうか。		530
	4 3	「府」という法人を規制の主体にする理由は何か。すべての職員やOBのあつせんを規制しているの、法人である「府」まで規制対象に入れる意味があるのか。		531
	4 3	例外的に再就職のあつせんができる人材バンクの権限、機能を規定すべきではないか。		532
	4 3	再就職のあつせんの禁止規定において人材バンク以外の適用除外規定を置かない理由はなにか。		533
	4 3	現職職員の退職派遣や市町村の副市長に就任させる場合は、府を離職し、再就職することに該当し、国家公務員法の再就職あつせんの定義に照らせば、再就職のあつせんに該当し、公務の運営に支障が生じると考えるがどうか。		534
	4 3	元職員がハローワークや民間の職業紹介業に再就職した場合で、再就職先の業として、職員や元職員を対象に職業紹介を行う場合も、再就職のあつせんに該当すると考えるがどうか。		535
	4 3	職員が職業安定法に基づき行う再就職のあつせんは、適用除外と考えるがどうか。 (環境農林水産総合研究所で行う農業担い手対策総合推進事業に元職員が応募した場合)		536
	4 3	指定出資法人の一部のポストについては、専門家会議の意見を踏まえ、府の人的関与の必要性が認められたポストに限り、適材適所の観点から適任者を推薦している。府が関与すべきとされたポストは再就職あつせんの禁止の適用除外にすべきと考えるがどうか。		537
	4 3		「営利企業その他の法人」の定義を規定すべきと考えるがどうか。	538
4 3		「法人に再就職することを、」は、読点(、)は削除すべきと考えるがどうか。	539	
(人事監察委員会による事前審査) 第44条 職員が再就職する場合には、人事監察委員会に事前に審査を求めることができる。	4 4	人事監察委員会の事前審査結果は、行政処分又は行政サービスのいずれに該当するのか。行政処分に該当する場合は、人事監察委員会が知事の内部組織あることから知事を処分庁として不服申し立てを行うのか。		540
	4 4	元職員であるOBが再就職する場合には、人事監察委員会の事前審査を求めることはできない理由は何か。		541
	4 4		第42条の人事監察委員会の承認と、第44条の事前審査の関係が不明だがどのように考えるのか。	542
	4 4		主語を置くべきと考えるがどうか。	543
(再就職者による依頼等の規制) 第45条 職員であった者であつて離職後に再就職禁止法人等以外の営利企業等の地位に就いている者は、府の執行機関の組織等の職員に対し、府と当該営利企業等との間で締結される売買、貸借、請負その他の契約又は当該営利企業等若しくはその子法人に対して行われる行政手続法第2条第2号に規定する処分に関する事務であつて離職前5年間の職務に属するものに関し、離職後2年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。	4 5①	退職管理条例第3条において、再就職者による依頼等を規制する理由は、再就職先の法人の属性に関わらず、現職職員に対する事実上の影響力を再就職先のために行使することを防止することにより、公務の公正性を確保することにある。条例案では「再就職禁止法人等」に再就職した場合を除いているが、第42条の規定により知事が認め人事監察委員会の承認を得て再就職する場合や20年未満の退職者が再就職する場合もある。「再就職禁止法人等」を除く理由は何か。		544
	4 5①		第42条で「再就職禁止団体」、第45条第1項で「再就職禁止法人等」と規定しており、表記を統一すべきと考えるがどうか。	545
	4 5①		「営利企業等」の定義を規定すべきと考えるがどうか。	546
	4 5①		行政手続法の法律番号を記載すべきと考えるがどうか。	547
2 前条の運用について、規則によって定める。	4 5②	再就職者による依頼等を規制するためには、退職管理条例並みに、用語の定義、適用除外規定、刑罰等を置く必要があると考えるが、規則によって運用を定める理由		548

		は何か。また、自治法第14条第2項に抵触すると考えるがどうか。	
	45②	退職管理条例では規制の実効性を確保するため過料や刑罰（罰金又は懲役）を規定しているが、条例案で過料や罰則を置かない理由は何か。	549
	45②		「前条」は「前項」の誤りと考えるがどうか。
	45②		規則で運用の何を定めるのか。知事以外の任命権者の権限に関する部分について、知事の規則で定めることはできないのではないか。

第11章 人事監察委員会

<p>(人事監察委員会) 第46条 地方自治法(昭和22年法律第67号)第158条第1項の規定に基づき、知事の権限に属する事務を分掌させるため、人事監察委員会を設置する。</p>	46①	<p>地方公共団体の長の直近下位の内部組織の設置についての条例(自治法第15条第1項)の提案権は長に専属する。このため、人事監察委員会を置くことを定める条例を、議員提案はできないのではないか。</p> <p>※普通地方公共団体の長の直近下位の内部組織の設置及びその分掌する事務についての条例の提案権(発案権)は、普通地方公共団体の長に専属すると解すべきである。</p> <p>議会は、本条第2項の趣旨に反するような修正を行うことができないこと(行実昭28.1.21参照)はもちろん、実質的に議会が提案したのと同様の結果になるような修正はできない。</p> <p>(逐条地方自治法 p514~515)</p>		552
	46①	<p>人事監察委員会を設置するにしても、以下のように、条文の規定と法律との整合性が図れていないと考えるがどうか。</p> <p>① 条例案では、知事の内部組織(自治法第158条第1項)としているが、知事の名で審査や調査を行うこととなり、実質的に任命権者の自己規制機関にとどまり、設置する意義に乏しいと考えるがどうか。</p> <p>② 強力な機関であるためには執行機関である行政委員会とする必要があるが、法律に規定がないので設置できない(自治法第138条の4第1項)。</p> <p>③ 附属機関の場合は、執行権を有さず、実務は知事部局が担うことになる(自治法第202条の3第3項)。知事に勧告等は行えるが、自ら執行(調査含む)はできない。</p>		553
	46①	<p>首長の内部組織として設置する場合、第11章の規定はすべて行政委員会としての設置を前提とした規定となっており不適切と考えるがどうか。</p>		554
	46①	<p>人事委員会が、人事行政の中立的専門機関として果たしている役割をどう評価しているのか。</p>		555
	46①	<p>人事監察委員会は、人事委員会との二重行政ではないか。府民にとってどのような利益になるのか。</p> <p>① 地公法に基づき議会の承認を得て任命される委員で構成する人事委員会が、中立的かつ専門的な機関として人事委員会が設置され、任命権者の人事行政を審査点検する機能を有している。</p> <p>② 人事監察委員会による懲戒処分や分限処分に関する審査は、任命権者による処分に対する事後チェックとして、人事委員会が行う職員からの不服申立てに対する審査請求と実質的に重複する。</p>		556
	46①		<p>人事監察委員会が知事の内部組織であるのであれば、大阪府組織条例に規定すべきと考えるがどうか。</p>	557
	46①		<p>現行の審査会で外部委員の意見を聴取し、公正な懲戒処分を行っているが、</p>	558

			現行の方法に問題点があるのか。	
	46①		人事監察委員会が知事の内部組織であるのであれば、行政委員会や第三者機関のような委員会という名称は不適切と考えるがどうか。	559
2 人事監察委員会は次に掲げる事務をつかさどる。 一 第8章の規定に基づき懲戒処分及び分限処分に係る審査を行うこと	46②	退職管理条例では、規制を遵守するための体制としては、一次的には任命権者が必要な調査を行い、その内容を第三者が監視していく必要があるとの考えから人事委員会が任命権者の行う調査を適切にチェックする体制にしている。条例案が第三者機関でなく知事の内部組織である人事監察委員会に監視させるのはなぜか。		560
二 第10章の規定に基づき、再就職に関する事項について調査及び勧告を行うこと	46②	人事監察委員会の職務に第40条第3項但書の再任用職員を派遣対象とする場合や第42条第1項の再就職禁止法人等への再就職、第44条再就職の事前審査を承認する権限が規定されていないのはなぜか。		561
	46②		知事の内部組織であれば、知事の補助機関なので、知事に対して勧告することはできないと考えるがどうか。	562
	46②		「第8章」「第10章」は具体的な条文を全て引用すべきと考えるがどうか。また、第9章及び第11章にも人事監察委員会の調査、承認にかかる記載があるが本条に規定しておく必要があると考えるがどうか。	563
	46②		「規定に基づき」は「の規定により、」とすべきと考えるがどうか。	564
	46②		「懲戒処分及び分限処分に係る」は「分限及び懲戒処分に関する」とすべきと考えるがどうか。	565
	46②		各号の最後に句点（。）を付けるべきではと考えるがどうか。	566
	46②		「他の条例の規定」とあるが、他にどのような条例を想定しているのか。	567
(人事監察委員会の組織) 第47条 人事監察委員会は、委員長及び委員4人をもつて組織する。 2 委員長は常勤とし、委員4人は非常勤とする。 3 委員長は、会務を総理し、人事監察委員会を代表する。 4 委員長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。 5 人事監察委員会に事務局を設置し、その組織及び必要な事項は規則において定める。	47①②	委員長を常勤とするほどの処分件数や再就職案件が見込まれず、非効率な組織と思われるがどうか。		568
	47①	人事監察委員会は知事の内部組織であるが、「人事監察委員会は、委員長及び委員4人をもつて組織する。」の規定は独立した委員会の組織であり、内部組織の体制になっていないと考えるがどうか。		569
	47②	知事の内部組織は補助機関であり、委員を置くこと自体が不適切と考えるがどうか。		570
	47①②	人事監察委員会は、懲戒処分及び分限処分に係る審査を行うこととされているが、委員に府庁内の事情を知る府職員を除くのはなぜか。		571
	47③	人事監察委員会は知事の内部組織であり、「委員長が委員会を代表する」という規定は意味が不明であり、不適切と考えるがどうか。		572
	47③④		第47条の見出しは「(人事監察委員会の組織)」とある、第3項と第4項は委員長に関する規定なので、別の条に規定すべきではないか。	573
	47⑤	知事の内部組織として設置するので、事務局を設置する意味があるのか。		574
(委員長及び委員の任命) 第48条 委員長及び委員2名は、人格が高潔であり、職員の人事に関する事項に関し公正な判断をすることができ、法令又は社会に関する学識経験を有する者から、知事が任命する。	48～50	人事監察委員会の委員長及び委員は地公法第3条の規定から一般職であると考えてよいか(同法第3条第3項第2号の委員会及び委員の構成員には内部組織の「委員会」は含まれないと考えられる。)。一般職とすると本条例案の任命、任期、免職に関する規定は地公法(第15条、第16条、第28条、第28条の2、第29条)に抵触するのではないか。		575
	48	委員(一般職の職員)の任命方法が地公法に違反しているのではないか。 ・委員の任命にあたり地公法第15条に定める能力実証の方法に関する規定がない。 ・欠格事項が地公法第16条より多く、同法第13条の平等取扱原則に反する。		576
	48①		「2名」とあるが、「2人」とすべきと考えるがどうか。	577
	48①		なぜ、委員長は委員が互選するのではなく、知事が選ぶのか。	578
	48①		「法令」は「法律」とすべきと考えるがどうか。	579
	48①		「者から」は「者のうちから」とすべきと考えるがどうか。	580
2 委員2名は公募により、職員の人事に関する事項に関し公正な判断ができる者のうち	48②	委員の任命に関し、委員長の推薦を要求することは知事の任命権を拘束することとなると考えるがどうか。		581

から委員長が推薦し、知事が任命する。	48②		「委員2名」は「前項の委員以外の委員2人」とすべきと考えるがどうか。	582
3 次の各号のいずれかに該当する者は、委員となることができない。	48③		「公募による」(第2項) ことが前提であるならば、各号に規定する事項は、公募要件とするべきであって、条例で規定することは不要ではないか。	583
一 公職選挙法(昭和25年法律第100号)上の選挙権を持たない者	48③		第2項において「人事に関する事項に関し公正な判断ができる者」として、いるにもかかわらず、各号列記の欠格要件を必要とするのはなぜか。	584
二 成年被後見人及び被保佐人	48③		「委員となることができない」は「委員長及び委員となることができない」とすべきと考えるがどうか。	585
三 日本国憲法施行の日以降において、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	48③		第1号、第2号、第5号が重複していると考えがどうか。	586
四 学校教育法(昭和22年法律第26号)に定める義務教育を終了しない者。ただし、義務教育を終了した者と同等以上の学識を有する者は、この限りではない。	48③		「選挙権を持たない」は「選挙権を有しない」とすべきと考えるがどうか。	587
五 禁固以上の刑に処せられた者	48③		学校教育法の法律番号は、第2条第2項第3号に記載すべきと考えるがどうか。	588
六 心身の故障のため職務の遂行に著しい支障がある者	48③		「この限りではない」は「この限りでない」とすべきと考えるがどうか。	589
七 現に職員であるもの又は職員であった者及び民法(明治29年法律第89号)第725条に定めるその親族	48③		「禁固」とあるが、「禁錮」とすべきと考えるがどうか。※第50条第1項第2号では「禁錮」を使用。	590
(委員長及び委員の任期) 第49条 前条第1項で任命された委員長及び委員の任期は四年とし、前条第2項で任命された委員の任期は2年とする。ただし、補欠の委員長及び委員の任期は、前任者の残任期間とする。	49①	委員は任期付職員として採用するのか。一般職である委員長及び委員の任期を定めることは次の点から地公法に違反すると考えるがどうか。 ① 職員は地公法第28条に定める事由以外によりその意に反して免職されることがないとされている(継続的な職に任期付職員を充てられないことは第5条第2項の疑問点参照)。 ② 任期満了時に定数を超えることが想定され、地公法第28条の2に反する。	「もの」は「者」とすべきと考えるがどうか。	591
	49①		「又は」は「及び」、「及び」は「並びに」とすべきと考えるがどうか。	592
	49①			593
	49①		「補欠の委員長」とは、どのような位置付けの者か。	594
	49①		委員により任期を区別する理由は何か。	595
	49①		年数の表記が「四年」「2年」となり、漢数字とアラビア数字が混在しているがどうか。	596
(免職) 第50条 第48条第1項の規定により任命された委員長及び委員は、次の各号のいずれかに該当する場合を除いては、在任中、その意に反して免職されることがない。 一 破産手続開始の決定を受けたとき 二 禁錮以上の刑に処せられたとき 三 人事監察委員会により、心身の故障のため職務の執行ができないと認められたとき 四 人事監察委員会により、職務上の義務違反があったと認められたとき 五 人事監察委員会により、委員長または委員として不適切な行為があったと認められたとき	50①	他の一般職と比べても身分保障が手厚いのではないか。知事の内部機関にすぎない人事監察委員会委員の身分保障が、執行機関である公安委員会や教育委員会、監査委員等より手厚い。職責に比して身分保障が均衡を失する。このような厚い身分保障がある委員により構成される機関を内部組織として置くことは、知事部局の執行機関としての一体性(自治法第154条)を害する可能性があり、不適切と考えるがどうか。		597
	50①		知事が任命する委員長及び委員に対し「免職」との規定は用いないのではないか。	598
	50①		各号の最後に句点(。)を付けるべきと考えるがどうか。	599
2 知事は、委員長又は委員が前条各号のいずれかに該当するときは、その委員長又は委員を免職しなければならない。	50②	一般職である委員長及び委員の免職事由が地公法第28条及び第29条に比べ厚く、また、知事に免職を義務付けており、これらの規定に違反すると考えるがどうか。		600
	50②		「前条各号」は「前項各号」とすべきではないかと考えるがどうか。	601

3 委員長は、第48条第2項の規定により任命された委員が不適格であると判断した場合は、その委員を免職することを知事に求めることができる。ただし、思想信条、性別、社会的地位を理由としてはならない。	50③		「思想信条、性別、社会的地位を」とあるが、「思想信条、性別又は社会的地位を」とすべきではないかと考えるがどうか。	602
(人事監察委員会による調査) 第51条 人事監察委員会は、職員又は職員であった者が、第10章の規定に違反する行為を行った疑いがあるとき、または不適切な再就職が行われた疑いがあるときは、調査の開始を決定する。	51①	本項の調査はまったくの任意調査なのか。罰則がなければ実効性が伴わないのではないか。		603
	51①		「不適切な再就職」の定義は何か。	604
	51①		人事監察委員会は、内部組織（知事の補助機関）であることから、行政庁としての意思決定や意思表示はできない。したがって、本条第1項から第3項まで第5項及び第6項の規定中「人事監察委員会」とあるのは、すべて「知事」とすべきと考えるがどうか。	605
	51①		「不適切な再就職」の定義があいまいではないか。第10章の規定に違反する行為とどのように違うのか。	606
	51①		「または」は「又は」とすべきと考えるがどうか。	607
2 人事監察委員会は、前項の調査に関し必要があるときは、参考人から聴取し、また調査すべき事項に関係があると認められる書類若しくはその写の提出を求めることができる。	51②		提出を求めるのは、任命権者に対してか。	608
	51②		「必要があるときは」は「必要があると認めるときは」とすべきと考えるがどうか。	609
	51②		「聴取し」は「意見を聴取し」とすべきと考えるがどうか。	610
	51②		「また」は「又は関係者に対して」とすべきと考えるがどうか。	611
	51②		「写」は「写し」とすべきと考えるがどうか。	612
3 人事監察委員会は、第1項の調査に関し必要があると認めるときは、当該調査の対象である職員に出頭を求めて質問し、又はその指名する者に、当該職員の勤務する場所（職員として勤務していた場所を含む。）の管理権者の同意を得て立ち入らせ、帳簿書類その他必要な物件を検査させ、又は関係者に質問させるよう努めなければならない。	51③		知事の内部組織である人事監察委員会が指名する者に、元職員の勤務場所である民間会社にまで立ち入って検査・質問させることができるのか。立入検査等を行う必要があれば、知事（又は知事が指名する職員）がすべきではないか。	613
	51③		「職員」には「職員であった者」も含むべきではないか。	614
	51③		第3項は立入調査等の権限についての根拠を付与する規定であるため、「質問させるよう努めなければならない」という努力規定は不適切ではないか。	615
	51③		「管理権者」は「管理者」とすべきと考えるがどうか。	616
	51③		「検査させ」は「調査させ」とすべきと考えるがどうか。	617
	51③		「又は関係者に質問させるよう」は「若しくは関係者に質問させるよう」とすべきと考えるがどうか。	618
4 前項の規定により立入検査をする者は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があったときは、これを提示しなければならない。	51④		「立入検査」は「立入調査又は質問」とすべきと考えるがどうか。	619
	51④		「請求があったとき」は「請求があるとき」とすべきと考えるがどうか。	620
5 任命権者は、人事監察委員会から調査への協力を求められたときは、協力しなければならない。	51⑤		「協力しなければならない」は、「その求めに応じなければならない」とすべきと考えるがどうか。	621
(人事監察委員会の権能) 第52条 人事監察委員会は、前条の調査結果により、第10章の規定に違反する再就職がなされていたことが判明したときは、再就職した者の氏名及び再就職先の名称を公表する。	52①		「人事監察委員会は」という主語は同委員会が知事の内部組織であることから「知事は」とすべきと考えるがどうか。	622
	52①		人事監察委員会が知事の内部組織であるのであれば、見出しの「権能」という表現は不適切であると考えられるがどうか。	623
	52①		「調査結果」は「調査」とすべきと考えるがどうか。	624
	52①		「違反する再就職がなされていたことが判明」は「違反する再就職の事実が判明」とすべきと考えるがどうか。	625
	52①		「再就職した者」は「再就職をした者」とすべきと考えるがどうか。	626

	5 2 ①		「…第 10 章の規定に違反する」は、章による違反事項の特定ができないので、「第 42 条、第 43 条及び第 45 条の規定に違反する…」と規定すべきではないか。	627
	5 2 ①		「再就職した者の氏名及び再就職先の名称」は「違反をした者の氏名及び再就職を行った団体等の名称」とすべきではないか。	628
	5 2 ①		第 22 条第 1 項及び第 2 項の規定とのバランスから公表事項は、適用条項や違反事実が必要と考える。同一条例内の公表に関する規定であり、同じように規定すべきと考えるがどうか。	629
2 前項の場合において、再就職先が再就職禁止団体等であるとき、人事監察委員会は、知事に対して、当該団体等に対する出資及び財政的援助の見直す旨の勧告をすることができる。	5 2 ②		人事監察委員会は知事の内部組織なので本項は知事を主体にして、「知事は当該団体に対する出資及び財政的援助の見直しを検討しなければならない。」とすべきと考えるがどうか。	630
	5 2 ②		「再就職禁止団体等」及び「当該団体等」の「等」は不要と考えるがどうか。	631
	5 2 ②		「当該団体等」は「当該再就職禁止団体」とすべきと考えるがどうか。	632
3 第 1 項の場合において、再就職先が前項以外の団体であるときは、人事監察委員会は、知事に対して、当該団体について入札資格その他府との関係の見直しを行うべき旨の勧告をすることができる。	5 2 ③		「前項以外の団体」は「再就職禁止団体以外の団体」とすべきと考えるがどうか。	633
	5 2 ③		「入札資格その他府との関係の見直し」とは、どういうものを指すのか。	634
	5 2 ③		人事監察委員会は知事の内部組織なので本項は知事を主体にして「知事は当該団体について入札資格・・・府との関係の見直しを検討しなければならない。」とすべきと考えるがどうか。	635
4 任命権者は、第 2 項及び前項の勧告に係る措置について、人事監察委員会に報告しなければならない。	5 2 ④		なぜ本項においてのみ任命権者が主語となるのか。	636
	5 2 ④		「第 2 項及び前項」は「前二項」とすべきと考えるがどうか。	637

第 12 章 最高規範性

(最高規範性) 第 5 3 条 この条例は、大阪府の職員に関する条例のうち最高規範となる条例である。	5 3	「最高規範となる条例」の法的意味はなにか。条例間では法的に効力に差がないため、他の条例との間で効力の優劣はないと考えるがどうか。		638
	5 3	職員に関する最高規範性を謳いながら、他の法律や他の条例と重複する内容や異なる内容を規定している理由は何か。		639

附則・別表

附則 (施行期日) 第 1 条 この条例の施行期日は、規則で定める。	附則 1		附則は項立てとすべきと考えるがどうか。	640
(経過規定) 第 2 条 この条例の施行の際に、準特別職員の職にある者は、この条例の施行日から当分の間、第 6 条第 1 号に規定によらず、その職を保有する。ただし、この条例の施行の日から 4 年以内に、全ての準特別職員を任期付職員に切り替えなければならない。	附則 2	経過措置期間を 4 年とする理由は何か。経過措置満了時に相当数のポストを一斉に切り替える必要が生じる。しかし、現にその職にある職員の配置換えについては、ポストが出先機関等に限定される等困難な要素があり、降任又は免職せざるを得ないケースが生じる。その場合、地公法第 28 条第 1 項に抵触すると考えるがどうか。		641
	附則 2		「準特別職員の職にある者」は「別表第 1 に定める職にある者」とすべきと考えるがどうか。	642
	附則 2		「第 6 条第 1 号」とあるが、「第 5 条第 1 項第 1 号」とすべきと考えるがどうか。	643
(条例の廃止) 第 3 条 この条例の施行に伴い、職員の分限に関する条例(昭和 26 年大阪府条例第 88 号)、職員の懲戒に関する条例(昭和 26 年大阪府条	附則 3	職員の給与に関する条例、職員の分限に関する条例、職員の懲戒の手續及び効果に関する条例、職員の再任用に関する条例、職員の退職管理に関する条例など、本条例に抵触することが明らかな条例については、本条例の精神を十分に理解している提案者の責任で整備すべきと考えるがどうか。		644

例第 89 号) 等のこの条例と関係する条例について、施行までの間に、改廃その他必要な措置を講ずる。	附則 3		改廃等の措置を講ずべき条例はすべて列挙すべきであり「等」でくくるとは不適切であると考えているがどうか。	645
	附則 3		職員の分限に関する条例（昭和 26 年大阪府条例第 88 号）は、職員の分限に関する条例（昭和 26 年大阪府条例第 41 号）の誤りか。	646
	附則 3		職員の懲戒に関する条例（昭和 26 年大阪府条例第 89 号）は、職員の懲戒の <u>手続及び効果</u> に関する条例（昭和 26 年大阪府条例第 42 号）の誤りか。	647
(規則への委任) 第 4 条 この条例の施行に関し必要な事項については、規則で定める。	附則 4		特定地方独立行政法人にも考慮が必要と考えるがどうか。	648
	附則 4		第 4 条は本則におくべき事項と考えるがどうか。また、「規則」は「人事委員会規則」とすべきと考えるがどうか。	649
別表 1 (準特別職員関係)	別表共通		それぞれ「別表〇」とあるが、「別表第〇」とすべきと考えるがどうか。	650
	別表共通		それぞれ別表のあとの()内に「準特別職員関係」などと書いているが、本文において「別表第〇による」としている条番号(第〇条関係)とすべきと考えるがどうか。	651
1	知事	会計管理者、危機管理監、部長、局長、次長、事務局長、技監、国際交流監、医療監、労働政策監、環境政策監、秘書長、報道長	別表 1 選挙管理委員会事務局長について、選挙事務に精通した者は民間にはいないと考える。採用を想定している人材は、具体的にどのようなものか。	652
2	議長	議会事務局長、次長	別表 1 議会事務局長や次長には、どのような人材を想定しているのか。公務員や政党関係者を除けば、民間に議会事務に精通した人材はいないと考えるがどうか。政党関係者の場合、政治的中立性の観点から、問題があるのではないかと懸念するがどうか。	653
3	教育委員会	事務局長、次長	別表 1 都市整備部長や住宅まちづくり部長について、ふさわしい専門性を持つ人材は、発注者側の公務員と受注者側の建設会社や設計事務所で勤務している方が大半。発注者と受注者の間を人材が行き来することが、公共工事の透明性、公正性を確保する上で問題があるのではないかと懸念するがどうか。	654
4	選挙管理委員会	事務局長	別表 1 準特別職員はどのような基準で選ばれているのかを明らかにすべきと考えるがどうか。 ・議会事務局・教育委員会には「次長」が記載され、他の行政委員会にはないのはなぜか。 ・なぜ「室長」が除かれているのか。 ・秘書長を準特別職とする場合、また、議長の秘書長を準特別職としないのは整合性が図れないと考えるがどうか。 ・「知事が認める」のはどういう場合を想定しているのか。恣意的な運用とならぬよう要件等を規定すべきと考えるがどうか。	655
5	監査委員会	事務局長	別表 1	656
6	人事委員会	事務局長		
7	労働委員会	事務局長		
8	海区漁業調整委員会	事務局長		
9	収用委員会	事務局長		
	別表 1		会計管理者以外は法律または条例ではなく、規則で設置している職である。下位の法令である規則改正により職の改廃があると、条例改正によらずにその内容が変更することになるので、このような規定の仕方は不適切と考えるがどうか。	656
	別表 1		「組織」は「職」とすべきと考えるがどうか。	657
	別表 1		教育委員会に「事務局長」及び「次長」の職はないがどうか。	658
	別表 1		選挙管理委員会事務局長は、業務量や効率性の観点から、市町村課長が併任しているが、専任とするのか。	659
	別表 1		「議長」とあるのは、「議会の議長」とすべきと考えるがどうか。	660
	別表 1		「監査委員会」とあるが、「代表監査委員」とすべきと考えるがどうか。	661
	別表 1		「労働委員会」事務局職員の任命権者は知事であり、第 7 項は削除すべきと考えるがどうか。	662
	別表 1		「収用委員会」は任命権者ではないため、削除すべきではないか。	663
	別表 1		「海区漁業調整委員会」に現在「事務局長」という職はないがどうか。	664
別表 2 (懲戒処分関係)	別表 2		現行、大阪府懲戒処分の指針との相違する内容があるがその理由は何か。 ・ No23～25	665

1	正当な理由なく 10 日以内の間勤務を欠いた職員	減給又は戒告			府懲戒処分の指針には記載なし。	
2	正当な理由なく 11 日以上 20 日以内の間勤務を欠いた職員	停職又は減給			・No28 府懲戒処分の指針では「その他綱紀保持基本指針に違反した職員」を対象。	
3	正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた職員	免職又は停職			・No47 府懲戒処分の指針は、免職又は停職。	
4	勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員	戒告			・No49 府懲戒処分の指針は、減給又は戒告。	
5	病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員	減給又は戒告			・No51 府懲戒処分の指針は、減給又は戒告。	
6	前号に掲げる職員のうち、繰り返し虚偽の申請を行うなど常習性が認められる職員	免職又は停職			・No52 府懲戒処分の指針は、免職又は停職。	
7	勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員	減給又は戒告			・No55 府懲戒処分の指針は、免職又は停職。	
8	前号に掲げる職員のうち、繰り返し職場を離脱するなど常習性が認められ、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	免職又は停職			・No56 府懲戒処分の指針は、停職。	
9	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員	停職又は減給			・No57、58、59 府懲戒処分の指針には記載なし。ただし、次の項目を記載 (14) 痴漢、わいせつ行為 ア 公共の乗物や場所において痴漢行為、盗撮等を行った職員は、停職とする。	
10	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員	減給又は戒告			イ アのうち、常習性が認められる職員は、免職とする。 ウ 暴行若しくは脅迫を用い、又は心神喪失若しくは抗拒不能に乗じてわいせつな行為をした職員は、免職とする。	
11	法第 37 条第 1 項前段の規定に違反して、ストライキ等の争議行為を行い、又は職場の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員	減給又は戒告	別表 2		・No60 府懲戒処分の指針は、免職のみ。	666
12	法第 37 条第 1 項後段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員	免職又は停職	別表 2		・No62 府懲戒処分の指針は、免職のみ。	667
13	職務上知ることのできた重要な秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	免職又は停職	別表 2		・No65 府の懲戒処分の指針では前号すべてにかかる。	668
14	その他守秘義務が課され	減給又は	別表 2		・No70～72 府懲戒処分の指針には記載なし。それぞれ各号の相違点が不明。	669
			別表 2		No.1～3 の「勤務を欠いた」は「欠勤した」とすべきものと考えてどうか。	670
			別表 2		No.6、8、20、21、24、25、27、52、57、65、67、69、71、72 の「前号」は「前項」とすべきと考えるかどうか。	671
			別表 2		No.11 の「ストライキ」は「争議行為」に含まれるので、「ストライキ等の」は不要ではないか。	672
			別表 2		No.14 の「事柄」は「事項」とすべきと考えるかどうか。	673
			別表 2		No.12 と No.16 の「そそのかす」は「唆す」とすべきと考えるかどうか。	674
			別表 2		No.26、No.28 の「綱紀保持基本指針」は法律や条例でないため引用できない。規定するのであれば、その内容を具体的に記載する必要がある。	675
			別表 2		No.28 の「前 2 号」は「前 2 項」とすべきと考えるかどうか。	676
			別表 2		No.40 の「コンピューター」は「電子計算機」とすべきと考えるかどうか。	
			別表 2		標準的処分を並列で表記する場合の順序について、本則の規定（第 18 条第 1 項）と合わせるべきではないか。	
			別表 2		No.64、66、68 の「第○号乃至第○号」は「第○項から第○項まで」とすべきと考えるかどうか。	
			別表 2		No.65 の「(ひき逃げ、あて逃げ)」は通称であり、法律用語ではないため、	

	ている職務上の事柄について、故意に漏らしたと認められる職員	戒告				
15	職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人情報記録された文書等を収集し、若しくは職務上知り得た個人情報を流出させた職員	減給又は戒告				
16	府が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合をそそのかし、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示し、又はその他の方法により入札等の公正を害すべき行為を行った職員	免職又は停職				
17	法第 38 条第 1 項の規定に違反して、営利を目的とする企業や団体の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする企業を営み、又は報酬を得て事業や事務に従事した職員	減給又は戒告				
18	暴行若しくは脅迫を用い、又は職場における上司、部下等の関係に基づく影響力を用いることにより、強いて性的関係を結び、若しくはわいせつな行為をした職員	免職又は停職				
19	相手の意に反することを認識した上で、わいせつな発言、性的な内容の電話、性的な内容の手紙若しくは電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「性的な言動」という。）を行った職員	減給又は戒告				
20	前号に掲げる職員のうち、性的な言動を繰り返し行うなど、常習性が認められる職員	停職又は減給				
21	前号に掲げる職員のうち、相手が強度の心的ストレ	免職又は停職				

規定すべきではないと考えるがどうか。

	スの重積による精神疾患に罹患した場合における当該職員			
22	職務に関して賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員	免職		
23	児童生徒にセクシュアル・ハラスメントを行った職員	停職、減給又は戒告		
24	前号に掲げる職員のうち、性的な言動を繰り返すなど、常習性が認められる職員	停職又は減給		
25	前号に掲げる職員のうち、相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合における当該職員	免職又は停職		
26	綱紀保持基本指針に違反して利害関係者から金銭、物品等の贈与又は貸与を受けた職員	減給又は戒告		
27	前号に掲げる職員のうち、定期的に贈与又は貸与を受けるなど、常習性が認められる職員	免職又は停職		
28	綱紀保持に関する指針に違反した職員（前2号に掲げる職員を除く）	減給又は戒告		
29	公金又は公物を横領した職員	免職		
30	公金又は公物を窃取した職員	免職		
31	人を欺いて公金又は公物を交付させた職員	免職		
32	公金又は公物を紛失した職員	戒告		
33	重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員	戒告		
34	故意に職場において公物を損壊した職員	減給又は戒告		
35	過失により職場において公物に係る火災を引き起こした職員	戒告		
36	故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給料、諸手当等を不正に受	停職又は減給		

	給した職員				
37	故意に公金等の不適正な会計処理を行うことにより、現金等を捻出した職員	免職又は停職			
38	故意に公金等の不適正な会計処理を行い、公金等を本来使用すべき目的や用途以外の業務に使用した職員	停職又は減給			
39	公金等の不適正な管理又は公金等に関する虚偽の報告を行った職員	減給又は戒告			
40	職場のコンピューターをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員	減給又は戒告			
41	放火をした職員	免職			
42	人を殺した職員	免職			
43	人の身体を傷害した職員	停職又は減給			
44	暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかった場合における当該職員	減給又は戒告			
45	故意に他人の物を損壊した職員	減給又は戒告			
46	自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した職員	免職又は停職			
47	他人の財物を窃取した職員	免職			
48	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員	免職			
49	遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員	停職、減給又は戒告			
50	人を欺き、又は人を恐喝して財物を交付させた職員	免職又は停職			
51	賭博をした職員	停職又は減給			
52	前号に掲げる職員のうち、常習性が認められる職員	免職			
53	麻薬、覚せい剤等を所持し、又は使用した職員	免職			
54	酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑を	減給又は戒告			

	かけるような著しく粗野な、又は乱暴な言動をした職員				
55	18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員	免職			
56	痴漢行為を行った職員	免職又は停職			
57	前号に掲げる職員のうち、常習性が認められる職員	免職			
58	暴行若しくは脅迫を用い、又は心神喪失若しくは抗拒不能に乗じてわいせつな行為をした職員	免職			
59	人を著しくしゅう恥させ、又は人に不安を覚えさせるような方法で盗撮を行った職員	免職又は停職			
60	酒酔い運転をした職員	免職又は停職			
61	酒気帯び運転をした職員	免職又は停職			
62	酒気帯び運転により人身、物損等の事故を起こした職員	免職又は停職			
63	酒酔い運転又は酒気帯び運転となることを知りながら、運転する者に飲酒を勧めた、又は飲酒運転の車に同乗した職員	免職、停職又は減給			
64	交通事故により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員（第60号乃至第63号に掲げる職員を除く。）	免職、停職又は減給			
65	前号の前段のうち、措置義務違反（ひき逃げ、あて逃げ）をした職員	免職又は停職			
66	交通事故により人に傷害を負わせた職員（第60号乃至第63号に掲げる職員を除く。）	減給又は戒告			
67	前号に掲げる職員のうち、措置義務違反（ひき逃げ、あて逃げ）をした職員	停職又は減給			
68	著しい速度超過等の悪質	停職、減			

	な交通法規違反をした職員（第60号乃至第63号に掲げる職員を除く。）	給又は戒告				
69	前号に掲げる職員のうち、当該交通法規違反が原因となる事故を起こし、措置義務違反（ひき逃げ、あて逃げ）をした職員	免職又は停職				
70	法36条に違反して政治的行為をした職員	減給				
71	前号に掲げる職員のうち法36条に違反して政治的行為をした職員	停職				
72	前号に掲げる職員のうち法36条に違反して政治的行為をした職員	免職				
別表4（別表3第1号関係）			別表4	No.1について、毎年必ず一定割合の職員をD評価とすることを義務付けた結果、2年連続D評価となったとしても、直ちにその職員が勤務成績不良とはいえ、分限免職や降任することは地公法第28条に違反するのではないかと。 ※東京地裁判決（H11.10.15） 解雇事由を定める就業規則（労働能力が劣り、向上の見込みがない）への該当がありといえるためには、従業員の業務遂行が平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能率が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならない。 業務遂行が平均的な水準に達しておらず社の従業員中、下位10%未満の考課順位であっても、社の人事考課が相対評価であって絶対評価でないことからすると、そのことから直ちに労働能力が著しく劣り向上の見込みがないとまで言うことはできない。		677
1	人事評価の結果が2回連続してDであった職員		別表4		他の職場（業務）での仕事ぶりを評価する必要があると考えるがどうか。	678
2	初歩的な業務上のミスを繰り返し、又は業務の成果物若しくは処理数が職員の一般的な水準に比べて著しく劣る職員		別表4		No.1の「D」は「D評価」とすべきと考えるがどうか。	679
3	所定の業務の処理手続を無視し、又は上司への報告、相談等を怠るなどして、独断で業務を行う職員		別表4		No.2の「ミス」は「誤り」とすべきと考えるがどうか。	680
4	業務を一人で処理することができず、常に上司、他の職員等の支援を要する職員		別表4		No.7の「電話、電子メール」は「電話をかけ、若しくは電子メールを送受信し、」とすべきと考えるがどうか。	681
5	所定の業務に係る処理の期限を守らず、又は正当な理由なくその業務を行わない職員		別表4		No.7の「など」は「等」とすべきと考えるがどうか。	682
6	正当な理由なく、上司の指導又は職務命令に従わない職員		別表4		No.10の「乃至」は「～から～まで」とすべきと考えるがどうか。	683
7	勤務時間中、頻繁に無断で自席を離れ、又は業務に関係しない電話、電子メール又はインターネットに興じるなどして職務に専念しない職員		別表4		No.10「号」は「項」とすべきと考えるがどうか。	684
8	事前に年次休暇等を申請せずに欠勤を繰り返し、業務に著しい支障を及ぼす職員		別表4		No.10「除く」は「除く。」とすべきと考えるがどうか。	685
9	心身の故障による休職から復職したにもかかわらず、出勤状況又は勤務実績が改善しない職員					
10	勤務実績不良等が認められる職員（第1号乃至第9号に掲げる職員を除く）					
別表6（別表3第3号関係）			別表6		No.2の「もめごと」は法律用語ではないのではないかと。	686

1	上司や他の職員等に対する暴力、暴言、ひぼう又は中傷を繰り返す職員	別表 6		No.5 の「1 月以上にわたり、行方不明となっている職員」が含まれているが、当該職員に対し、条例案第 24 条の規定による分限処分前の措置を取ることとはできないと考えるがどうか。【再掲】	—
2	協調性に欠け、上司や他の職員等ともめごとを繰り返す職員	別表 6		No.6 の「問題行動」は法律用語ではないのではないか。	687
3	粗暴な言動等により府民ともめごとを繰り返す職員				
4	受診命令書を交付して再三にわたり指定する医師 2 名の診察を受けることを命令したにもかかわらず、これに従わない職員				
5	一月以上にわたり、行方不明となっている職員				
6	公務員に必要な適格性に疑問を抱かせるような問題行動を繰り返す職員				
			2 1 6 項目（政策上・法律上の疑問点）	4 7 1 項目（立法技術上の問題・確認事項）	