

## 法令抜粋資料

### 地方公務員法（昭和 25 年 12 月 13 日法律第 261 号）

#### （この法律の目的）

**第 1 条** この法律は、地方公共団体の人事機関並びに地方公務員の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修、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、もつて地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。

#### （任命権者）

**第 6 条** 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視總監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。

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

#### （平等取扱いの原則）

**第 13 条** 全て国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない、人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六条第四号に該当する場合を除くほか、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

#### （情勢適応の原則）

**第 14 条** 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

2 人事委員会は、随時、前項の規定により講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。

**(任用の根本基準)**

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

**(定義)**

**第 15 条の 2** この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 採用 職員以外の者を職員の職に任命すること（臨時的任用を除く。）をいう。
  - 二 昇任 職員をその職員が現に任命されている職より上位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。
  - 三 降任 職員をその職員が現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。
  - 四 転任 職員をその職員が現に任命されている職以外の職員の職に任命することであつて前二号に定めるものに該当しないものをいう。
  - 五 標準職務遂行能力 職制上の段階の標準的な職（職員の職に限る。以下同じ。）の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力として任命権者が定めるものをいう。
- 2 前項第五号の標準的な職は、職制上の段階及び職務の種類に応じ、任命権者が定める。
- 3 地方公共団体の長及び議会の議長以外の任命権者は、標準職務遂行能力及び第一項第五号の標準的な職を定めようとするときは、あらかじめ、地方公共団体の長に協議しなければならない。

**(昇任の方法)**

**第 21 条の 3** 職員の昇任は、任命権者が、職員の受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づき、任命しようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする職についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。

**(人事評価の根本基準)**

**第 23 条** 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。

- 2 任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする。

**(人事評価に基づく措置)**

**第 23 条の 3** 任命権者は、前条第一項の人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。

**(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)**

**第 24 条** 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

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

#### (給与に関する条例及び給与の支給)

**第 25 条** 職員の給与は、前条第五項の規定による給与に関する条例に基づいて支給されなければならないが、また、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。

- 2 職員の給与は、法律又は条例により特に認められた場合を除き、通貨で、直接職員に、その全額を支払わなければならない。
- 3 給与に関する条例には、次に掲げる事項を規定するものとする。
  - 一 給料表
  - 二 等級別基準職務表
  - 三 昇給の基準に関する事項
  - 四 時間外勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当に関する事項
  - 五 前号に規定するものを除くほか、地方自治法第二百四条第二項に規定する手当を支給する場合には、当該手当に関する事項
  - 六 非常勤の職その他勤務条件の特別な職があるときは、これらについて行う給与の調整に関する事項
  - 七 前各号に規定するものを除くほか、給与の支給方法及び支給条件に関する事項
- 4 前項第一号の給料表には、職員の職務の複雑、困難及び責任の度に基づく等級ごとに明確な給料額の幅を定めていなければならない。
- 5 第三項第二号の等級別基準職務表には、職員の職務を前項の等級ごとに分類する際に基準となるべき職務の内容を定めていなければならない。

#### (分限及び懲戒の基準)

**第 27 条** 全て職員の分限及び懲戒については、公正でなければならない。

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

#### (降任、免職、休職等)

**第28条** 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- 一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
  - 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
  - 三 前二号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
  - 四 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合
- 2 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを休職することができる。
- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
  - 二 刑事事件に関し起訴された場合
- 3 職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手續及び効果は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、条例で定めなければならない。
- 4 職員は、第十六条各号（第二号を除く。）のいずれかに該当するに至つたときは、条例に特別の定めがある場合を除くほか、その職を失う。