

大阪市職員基本条例案

目 次

前 文

第1章 目的（第1条）

第2章 職員の定義（第2条・第3条）

第3章 人事の原則（第4条・第5条）

第4章 任用（第6条・第7条）

第5章 人事評価（第8条―第14条）

第6章 給与その他の勤務条件

第1節 給与原則（第15条）

第2節 給与水準・勤務条件（第16条・第17条）

第7章 人件費・定数管理（第18条）

第8章 懲戒・分限処分に関する運用

第1節 懲戒処分の手続き及び効果（第19条―第24条）

第2節 分限処分の手続き（第25条―第30条）

第3節 職務命令違反に対する処分の手続き（第31条―第34条）

第4節 組織改廃に基づく分限処分の手続き（第35条―第37条）

第5節 分限免職・分限休職の効果（第38条）

第6節 適切な処分を行う責務（第39条）

第9章 再任用（第40条―第42条）

第10章 天下りの根絶（第43条―第47条）

第11章 大阪市人事監察委員会（第48条―第57条）

第12章 最高規範性（第58条）

附 則

我が国社会の停滞の要因は、社会の変化、特に国際社会の変化に対応できない社会構造にある。これを打破するには、とりわけ、「民」が求める政策を実現することを阻む硬直化した公務員制度を再構築することが求められる。

我が国は、憲法で公務員の選定・罷免権は国民の権利である（日本国憲法第15条）とし、国民主権をうたっている。しかしながら、日本社会の現状は、統治機構という観点からみると、公僕であるべき「公」が主体となっており、これは是正されなければならない。

我が国社会の停滞を打破し、「民」主体の社会とするために公務員制度改革

を行うことを目指し、この条例を制定する。

この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）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、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して制定するものである。

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訣別する。これにより、大阪市において、真に「民」のための行政機関を実現することが、この条例の目指すところである。

第1章 目的

（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、大阪市（以下「市」という。）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。

第2章 職員の定義

（職員の定義）

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、市長、教育委員会、選挙管理委員会、人事委員会、代表監査委員及び公営企業管理者（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。

2 職員を次に掲げる各号に分類する。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 教員等 学校教育法（昭和22年法律第26号）に定める市立の幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校に勤務する校長、副校長、教員及び職員
- (4) 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

3 前項第3号の教員等については、第4章、第5章、第7章、第8章及び

第12章を適用せず、別に条例で定める。

- 4 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第47条に定める職員については、この条例に沿って、別に市規則で定める。

（準特別職員の任期）

- 第3条 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及び給与の特例に関する条例（平成17年大阪市条例第18号）により任期又は在職期間を定めて行う。ただし、再任を妨げない。

第3章 人事の原則

（人事の一般原則）

- 第4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ものであってはならない。

- 2 人事制度の構築及びその運用は、市民の信頼が確保されるものでなければならず、外部有識者（産業界、労働界、法曹界、教育界など）の意見が反映されなければならない。外部有識者の選考及び運用は規則による。

- 3 市は広く人材を国内外に求め、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。

- 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。

（人事の基準及び結果の公開）

- 第5条 職員の人事については、すべてその基準、結果を公開する。

第4章 任用

（採用）

- 第6条 職員の採用は、次に掲げる各号による。

- (1) 準特別職員 広く公募による
- (2) 現業職員 新規及び中途採用による
- (3) 一般職員 新規及び中途採用並びに交流人事による

- 2 前項第1号の任用に当たっては、年齢、職歴等を問わず、マネジメント能力（組織を通じて経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、職員も含め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。

- 3 前項の任用に当たっては、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。

- 4 前項に定める外部有識者の採用に際しては、職員又は職員であった者を除き、産業界、法曹界、労働界、教育界など広く人材を求めなければならない。

5 職員の採用に関して必要な事項は、別に市規則で定める。

(中途採用・交流人事)

第7条 市は、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。

2 市は、一定数以上の一般職員について、国内外・官民を問わず広く交流人事を行う。

第5章 人事評価

(評価権者)

第8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。

2 人事評価の適切な実施を確保するため、評価権者に対する研修など必要な措置を講じなければならない。

(評価項目)

第9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。

(1) 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をいう

(2) 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をいう

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。

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市規則で定め、公開する。

(評価期間)

第10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。

(面談の実施)

第11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。

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。

(人事評価における評語の付与)

第12条 評価権者は、能力評価、業績評価及び総合評価を行うときに評語を付さなければならない。

(人事評価の結果)

第13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。

(1) S 5パーセント

(2) A 30パーセント

(3) B 50パーセント

(4) C 10パーセント

(5) D 5パーセント

(任用及び給与等への反映)

第14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。

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。

第6章 給与その他の勤務条件

第1節 給与原則

(給与原則)

第15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、二階級上位の級の最低給料額を超えないものとする。

2 職員の給与は、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の給与とする。

3 準特別職員の給与は、別に条例で定める。

第2節 給与水準・勤務条件

(給与及び勤務条件の決定)

第16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を基礎として、給与・勤務条件について勧告を行わなければならない。

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・勤務条件の実態及び市の財政状況を考慮しなければならない。

3 職員の給与及び勤務条件は、人事委員会の勧告及び職員団体との協議を経て決定する。

(勤怠管理の厳格化)

第17条 任命権者は、厳格に職員の勤怠管理を行うため、具体的方策を講じるとともに、その方策及び実施状況について公表しなければならない。

第7章 人件費・定数管理

(目標の策定)

第18条 市長は、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。

2 市長は、前項の人件費の総額及び定数目標を4年毎に見直すものとする。

3 前2項の目標の設定に当たっては、市長が指名した外部有識者による外部評価を受けなければならない。

第8章 懲戒・分限処分に関する運用

第1節 懲戒処分の手続き及び効果

(総 則)

第19条 職員の違法行為や非行等（以下「非違行為」という。）に対し、市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、市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、職員の懲戒の手続及び効果を定める。

(懲戒処分の手続き)

第20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。

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意若しくは過失又は悪質性の程度
- (3) 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
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 上司等への迅速な報告の有無
- (6) 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48条において規定する大阪市人事監察委員会（以下「人事監察委員会」という。）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。

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。

4 懲戒処分は、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。

(懲戒処分の効果)

第21条 戒告は、当該職員の責任を指摘し、及びその将来を戒めるものとする。

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の合計額の10分の1以下の額を減じて行うものとする。

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。

4 停職の期間は、1日以上1年以下とする。停職者は、職を保有するが、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。

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31年大阪市条例第29号）、職員の退職手当に関する条例（昭和24年大阪市条例第3号）、職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例（平成4年大阪市条例第85号）、職員の旅費に関する条例（昭和32年大阪市条例第46号）による。

（懲戒処分の基準）

第22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。

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。

（監督責任）

第23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。

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

- (1) 非違行為を行った部下の職員の処分内容
- (2) 部下の職員の非違行為の公務性
- (3) 管理監督者として通常行うべき指導等の有無
- (4) 管理監督者の関与の程度
- (5) 市の組織及び社会に与えた影響

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の標準的な懲戒処分は、戒告又は減給とする。

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は、減給又は停職若しくは免職とする。

（懲戒処分の公表）

第24条 懲戒処分を行った場合は、市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速やかに公表する。

公表する内容は、原則として次に掲げるとおりとする。

- (1) 処分年月日
- (2) 所属及び氏名
- (3) 職階及び職種
- (4) 年齢
- (5) 処分内容
- (6) 処分理由の概要

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など、被害者の人権に十分配慮する必要があると認められる場合等は、当該職員の所属及び氏名を公表し

ないことができる。

第2節 分限処分の手続き

(総 則)

第25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、市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、市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。

(分限処分の指針)

第26条 任命権者は、別表第3の中欄に掲げる職員に対して、別表第3の右欄に掲げる分限処分を行う。

- 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。
- 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。
- 4 別表第4に掲げる職員は、別表第3第1項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28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項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29条に基づく対応を開始しなければならない。
- 6 別表第6に掲げる職員は、別表第3第3項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28条に基づく対応を開始しなければならない。
- 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各項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。

(分限処分前の措置)

第27条 所属長及び任命権者の事務を補佐する局長（以下「人事担当局長」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。

- 2 所属長は次の各号に掲げる役割を担うものとする。
 - (1) 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
 - (2) 対象職員の担当業務の見直しの検討

- (3) 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
 - (4) 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
 - (5) 人事担当局長への対象職員に関する状況の報告
- 3 人事担当局長は次の各号に掲げる役割を担うものとする。
- (1) 対象職員の状況の把握
 - (2) 所属長が行う対象職員への指導に対する助言及び支援
 - (3) 対象職員に対する面談、指導の実施
 - (4) 対象職員への警告書又は受診命令書の交付
 - (5) 対象職員に対する分限処分の検討
- (勤務実績不良、適格性欠如の場合の分限手続き)

第28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。
- (3) 人事担当局長は、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。
- (4) 所属長は、第1号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、人事担当局長にその状況を報告する。
- (5) 人事担当局長は、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。
- (6) 前号の面談の結果、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、人事担当局長は、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。
- (7) 前号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。
- (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、人事担当局長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。
- (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

事担当局長は、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。

- (10) 指導研修の実施に当たり、人事担当局長は、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。
- (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。
- (12) 人事担当局長は、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。
- (13) 人事担当局長は、研修期間終了後に指導研修の効果測定を行う。
- (14) 人事担当局長は、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（降任又は免職の処分に限る。）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。
- (15) 任命権者は、前号の報告を尊重して分限処分を行う。

（心身の故障の場合の分限手続き）

第29条 別表第3第2項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。

- (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、人事担当局長にその状況を報告するものとする。
- (2) 人事担当局長は、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。
- (3) 人事担当局長は、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。
- (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、人事担当局長及び所属長は、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。

- (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、又はこれに堪えないとの診断がなされた場合には、人事担当局長は、法第28条第1項第2号の規定による分限処分（降任又は免職の処分に限る。）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。
- (6) 人事担当局長は、第3号及び前条第8号の規定により、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号又は前号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。

（行方不明の場合の分限手続き）

第30条 所属長は、職員が行方不明となった場合は、直ちに人事担当局長に報告する。

- 2 人事担当局長は、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。
- 3 任命権者は、前項の報告を尊重して分限処分を行う。

第3節 職務命令違反に対する処分の手続き

（職務命令）

第31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。

（職務命令に対する不服の申立て）

第32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、人事監察委員会に対し、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。

- 2 人事監察委員会は、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。
- 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。

(職務命令違反に対する処分)

第33条 職務命令に違反した職員は、戒告又は減給とする。

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は、停職とする。

3 前2項による懲戒処分を行ったときは、市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速やかに公表する。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いるときは、その不服の申立てに対する人事監察委員会の決定がなされるまでは、公表を行わないものとする。

公表する内容は、原則として次に掲げるとおりとする。

- (1) 処分年月日
- (2) 所属及び氏名
- (3) 職階及び職種
- (4) 年齢
- (5) 処分内容
- (6) 処分理由の概要

4 第2項に基づく停職処分を行ったときは、人事担当局長は、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。

(常習的職務命令違反に対する処分)

第34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は、直ちに分限免職とする。

2 前項の規定にかかわらず、懲戒免職とする事由のある場合は、懲戒免職とする。

第4節 組織改廃に基づく分限処分の手続き

(組織改廃に基づく分限手続き)

第35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。

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、市議会の議決又は審議を経なければならない。

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。

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。

- 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。職種転換を行う場合には、外部からの採用と同等の競争環境を確保しなければならない。
- 6 任命権者が職員をこの条の規定により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。
- 7 この条の規定により職員を分限免職するときは、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。
- 8 分限免職となる職員が希望する場合は、市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。

(民営化による分限免職)

第36条 民営化により職制が廃職される場合は、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。

(一部事務組合化等による分限免職)

第37条 一部事務組合化等により職制が廃止される場合は、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。

- 2 前項の規定により分限免職する場合で、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ときは、第35条第3項から第8項までの規定は適用しない。

第5節 分限免職・分限休職の効果

(分限免職・分限休職の効果)

第38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。

- 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。
- 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。
- 4 休職者は、職を保有するが、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。

第6節 適切な処分を行う責務

(適切な処分を行う責務)

第39条 任命権者は、この章の第1節から第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。

- 2 前項に定める適切な処分を迅速に行わなかったときは、任命権者は、市

議会に報告しなければならない。

- 3 第1項に違反した疑いがあるときは、市議会は、任命権者に対し報告を求めることができる。

第9章 再任用

第40条 法第28条の4第1項に規定する定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮して法第28条の2第1項の規定により退職した者又は法第28条の3の規定により勤務した後退職した者に準じて再任用を行うことができる者は、次の各号に掲げる者とする。

- (1) 20年以上勤続して退職した者(これに準ずると任命権者が認める者を含む。)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もの

- (2) 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年大阪市条例第79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、市長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。

(任期の更新)

第41条 再任用の任期の更新は、職員の当該更新直前の任期における勤務実績が良好である場合のみ行うことができるものとする。

- 2 任命権者は、再任用の任期の更新を行う場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(任期の末日)

第42条 再任用を行う場合及び再任用の任期の更新を行う場合の任期の末日は、その者が65歳に達する日以後における最初の3月31日以前でなければならない。

第10章 天下りの根絶

(天下りの根絶の理念)

第43条 天下りは、天下りをした退職職員の人件費を確保する目的で、税の投入を続け、退職職員を受け入れる目的で事業を不必要に増加させ、これらの削減努力をしてこなかったこと、民間では厳しい雇用状況が続くなか、退職職員には転職と収入が確保されるということは、市民の理解が得られないということ、むしろ事業によっては民間人のもと事業を遂行することが全体の利益につながることから、市民の信頼を得るためにはこれを根絶

させることが必要である。

(再就職禁止法人等への再就職の禁止)

第44条 職員として20年以上勤務した者は、次項に定める外郭団体等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項に定める当該団体(以下「公益的法人等」という。)並びにそれらの関連法人(以下これらを「再就職禁止法人等」と総称する。)に再就職してはならない。

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、市長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。

2 外郭団体等とは、次に掲げる団体をいう。

(1) 資本金、基礎財産その他これらに準ずるものに係る市の出資又は出損比率が20パーセント以上ある団体

(2) 事業を委託し、又は職員を派遣するなど、市の関与が大きい団体として市規則で定めるもの

3 関連法人とは、外郭団体等又は公益的法人等と次の関係を有する法人をいう。

(1) 会社法(平成17年法律第86号)上の子会社である法人

(2) 外郭団体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

(3) 前2号に掲げる法人のほか、外郭団体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 市長は、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。

(再就職のあっせんの禁止)

第45条 職員の再就職の支援については、市の人材データバンク制度によることとし、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、市、職員又は職員であった者があっせんすることは、禁止する。

(再就職者による依頼等の規制)

第46条 職員であった者であっ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、市の執行機関の組織等の職員に対し、市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って離職前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。

2 前項の運用は、規則によって定める。

(人事監察委員会による事前審査)

第47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。

第11章 大阪市人事監察委員会

(設置)

第48条 次に掲げる事務をつかさどるため、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、市長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。

- (1) 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
- (2) 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、勧告を行うこと
- (3) 前2号に掲げるもののほか、他の条例の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること

(職権の行使)

第49条 人事監察委員会の委員長及び委員は、独立してその職権を行う。

(組織)

第50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。

(委員長及び委員の任命)

第51条 委員長及び委員2人は、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であつて、職員としての前歴を有しない者のうちから、市議会の承認を得て、市長が任命する。

- 2 委員4人のうち、委員2人は公募により、職員の人事に関する事項に関し公正な判断ができると判断される者のうちから委員長が推薦し、市長が任命する。ただし、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。
 - (1) 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
 - (2) 成年被後見人及び被保佐人
 - (3) 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
 - (4) 学校教育法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。

- (5) 禁固以上の刑に処せられた者
- (6) 心身の故障のため職務の遂行に著しい支障がある者
- (7) 現に職員であるもの又は職員であった者

3 委員長は、公募委員が不適格とあると判断した場合は、罷免することを市長に求めることができる。ただし、思想信条、性別、社会的身分を理由として解任してはならない。

(委員長及び委員の任期)

第52条 前条第1項で任命された委員長及び委員の任期は4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。

- 2 前条第1項により任命された委員長及び委員は、再任されることができる。
- 3 委員長及び委員の任期が満了したときは、当該委員長及び委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。

(罷免)

第53条 第51条第1項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、その意に反して罷免されない。

- (1) 破産手続開始の決定を受けたとき
- (2) 禁錮以上の刑に処せられたとき
- (3) 職員となったとき
- (4) 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、又は職務上の義務違反その他委員長若しくは委員たるに適しない非行があると認められたとき

2 市長は、委員長又は委員が前項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罷免しなければならない。

(守秘義務)

第54条 委員長及び委員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(報酬)

第55条 委員長及び委員の報酬は、別に条例で定める。

(人事監察委員会による調査)

第56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は、調査の開始を決定する。

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。

- 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。
- 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、関係者の請求があつたときは、これを提示しなければならない。
- 5 第3項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解してはならない。
- 6 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。
- 7 人事監察委員会は、第1項の調査を終了したときは、遅滞なく、任命権者に対し、当該調査の結果を通知しなければならない。

（人事監察委員会の権能）

第57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。

- 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、市長に対して、当該法人等に対する出資、財政的援助の見直し、外郭団体等の改廃等を行うべき旨の勧告をすることができる。
- 3 第1項の場合において、再就職先が前項以外の法人であるときは、人事監察委員会は、市長に対して、当該法人について入札資格その他市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。
- 4 人事監察委員会は、前条の調査結果に照らし、職員がこの条例に違反する行為を行ったことが判明したときは、任命権者において懲戒処分その他の措置を行うべき旨の勧告をすることができる。
- 5 任命権者は、第2項、第3項及び前項の勧告に係る措置について、人事監察委員会に対し、報告しなければならない。

第12章 最高規範性

第58条 この条例は、職員に関する最高規範であつて、この条例に反する一切の条例、規則、要綱その他の指針は無効とする。

附 則

（施行期日）

第1条 この条例の施行期日は、市規則で定める。

（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。

遅くとも4年以内に、すべ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。

(条例の改廃等)

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年大阪市条例第88号）、職員の懲戒に関する条例（昭和26年大阪市条例第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、改廃その他移行に伴う必要な措置を講ずる。

(規則への委任)

第4条 この条例の施行に伴い必要な事項については、別に市規則で定める。

別表第1（第2条関係）

	任命権者	職
1	市長	危機管理監、会計室長、局長、政策企画室長、情報公開室長、市政改革室長、理事、首席医務監、総務担当の部長、交通局長、水道局長及び病院局長
2	交通局長	本部長、理事、総務担当の部長
3	水道局長	理事、総務担当の部長
4	病院局長	理事、総務担当の部長、病院長、副院長
5	議長	市会事務局長、次長
6	教育委員会	教育長、教育次長
7	選挙管理委員会	事務局長
8	人事委員会	事務局長
9	代表監査委員	事務局長

別表第2（第22条関係）

1	正当な理由なく10日以内の間、勤務を欠いた職員	戒告又は減給
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	減給又は停職
3	正当な理由なく21日以上の間、勤務を欠いた職員	免職
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
5	病気休暇、介護休暇等の申請を必要とする各種休暇、職務免除について、虚偽の申請をした職員	減給
6	前項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	停職又は免職
7	虚偽の申請により病気休暇、介護休暇等を不正に取得した職員、又は申請のとおり適正に取得しない職員	減給又は停職

8	カードリーダーの代理打刻を依頼し、勤務時間に影響があった職員	停職
9	カードリーダーの代理打刻を依頼し、勤務時間に影響のなかった職員	戒告又は減給
10	依頼を受けてカードリーダーの代理打刻を行った職員	戒告又は減給
11	勤務時間中に職場を離脱・私的な行為を繰り返し行うなどして職務を怠り、又は、職務遂行にあたって上司の命令に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた職員	戒告又は減給
12	前項に掲げる職員のうち、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	停職又は免職
13	上司その他の職員に対する暴行又は暴言、嫌がらせ等により職場の秩序を乱した職員	戒告、減給又は停職
14	事実を捏造して虚偽の報告を行った職員	戒告又は減給
15	前項に掲げる職員のうち、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	減給又は停職
16	法第37条第1項前段の規定に違反して、同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は、市の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員	戒告又は減給
17	法第37条第1項後段の規定に違反して同項前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	停職又は免職
18	法第36条に違反して政治的行為をした職員	減給
19	前項に掲げる職員のうち、再度、法第36条に違反して政治的行為をした職員	停職
20	前項に掲げる職員のうち、再度、法第36条に違反して政治的行為をした職員	免職
21	職務上知ることのできた秘密を漏らした職員	戒告又は減給
22	前項に掲げる職員のうち、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	停職又は免職
23	その他守秘義務が課され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	戒告又は減給
24	その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員	戒告又は減給
25	故意又は重大な過失により不適切な事務処理をし、職務上知ることのできた個人情報流出させ、公務の運営に支障を生じさせた職員	戒告又は減給

26	職務上知ることのできた個人情報をご自己又は第三者の利益に供するために不正な目的に使用した職員	停職又は免職
27	故意又は重大な過失により、情報セキュリティポリシーに違反し、市が保有する情報資産に危害を加えるなど、公務の運営に支障を生じさせた職員	戒告又は減給
28	前項に掲げる職員のうち、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	停職又は免職
29	任命権者の許可を得ることなく、営利企業の役員を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事した職員	戒告、減給又は停職
30	暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、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	停職又は免職
31	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・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「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員	減給又は停職
32	前項に掲げる職員のうち、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員	停職又は免職
33	相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員	戒告又は減給
34	職務に関し賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員	免職
35	正当な理由なく、利害関係者から金銭や物品の贈与、金銭の貸付又は便宜の供与を受けた職員	停職又は免職
36	正当な理由なく、利害関係者と共に会食、遊技、旅行、個人的な取引等を行った職員	戒告、減給又は停職
37	綱紀保持に違反した教員等（前2項に掲げる職員を除く）	戒告又は減給
38	公文書を不正に作成し、使用した職員	停職又は免職
39	公文書を故意に毀棄し、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	停職又は免職
40	重大な過失により公文書を紛失若しくは汚損し、又は重大な過失により盗難にあったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	戒告、減給又は停職

41	公的債権を滞納し、履行の督促等にもかかわらず滞納し続けた職員	戒告又は減給
42	前項に掲げる職員のうち、公的債権の滞納を繰り返した職員	減給又は停職
43	無計画な借金等により破産宣告又は民事再生の認可等を受けた場合で、公務に支障を生じさせた職員	戒告又は減給
44	公金又は公物を横領、窃盗又は詐欺を行った職員	免職
45	過失により公金又は公物を紛失し、又は盗難に遭った職員	戒告
46	重大な過失により公金又は公物を紛失し、又は盗難に遭った職員	減給
47	故意に職場において公物を損壊した職員	戒告又は減給
48	過失により職場において出火、爆発を引き起こした職員	戒告又は減給
49	故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した職員	減給、停職又は免職
50	諸給与の支給又は受給にかかわって、不適正な手続きをした職員	戒告又は減給
51	正当な理由なく、自動車等の交通用具を常例的に使用して通勤した職員	減給又は停職
52	故意に公金等の不適正な処理をした職員	戒告又は減給
53	不適正資金（公金や公金外現金から不正に捻出し、いったんプールした後、通常の決裁手続きを経ずに支出するために保管している資金をいう。）を捻出した職員、又は当該資金から支出した職員	停職又は免職
54	預け（物品の納品なしに代金名目で一定額を取引事業者に支払い、後の物品購入等の代金として、取引事業者に管理させるものをいう。以下同じ。）を行った職員、又は預けから納品を行った職員	停職又は免職
55	契約事務等にかかわって、関係規定等に違反する不適正な処理をした職員	戒告又は減給
56	入札等の必要な手続きを避けるために、故意に分割して契約又は発注を行った職員	戒告又は減給
57	実態のない契約を行った職員	減給又は停職
58	前3項に掲げる職員のうち、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員	停職又は免職

59	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教員等	停職又は免職
60	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	戒告又は減給
61	放火、殺人、強盗、強姦、覚せい剤の使用・所持をした教員等	免職
62	自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領、窃盗、詐欺した、又は恐喝、脅迫、公務執行妨害、職務強要をした職員	停職又は免職
63	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	戒告又は減給
64	人の身体を傷害した職員	減給又は停職
65	暴行を加え、又はけんかをした職員	戒告又は減給
66	故意に他人の物を損壊した職員	戒告又は減給
67	賭博をした職員	戒告又は減給
68	常習として賭博をした職員	停職又は免職
69	酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした職員	戒告又は減給
70	暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員、又は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、若しくは供与することを約束して淫行をした職員	免職
71	痴漢行為をした職員、又は、つきまとい等のストーカー行為をした職員	停職又は免職
72	公然わいせつ、盗撮、のぞき等その他のわいせつ行為を行った職員	減給、停職又は免職
73	飲酒運転（酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。以下同じ。）をした職員	停職又は免職
74	飲酒運転により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員	免職
75	飲酒運転により人に傷害を負わせた職員	停職又は免職
76	前項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	免職
77	飲酒運転となることを知りながら、運転者に飲酒を勧めたり、飲酒運転の車に同乗した職員	停職又は免職

78	飲酒運転以外での交通事故等により、人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員	減給、停職又は免職
79	前項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	停職又は免職
80	飲酒運転以外での交通事故等により、人に傷害を負わせた職員	戒告又は減給
81	前項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	減給又は停職
82	飲酒運転以外での交通事故等により、他人の物を損壊し、措置義務違反をした職員	戒告、減給又は停職
83	著しい速度超過、無免許運転等の悪質な交通法規違反をした職員	戒告、減給又は停職
84	前項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	停職又は免職

別表第3（第26条、第27条、第29条関係）

1	担当すべきものとして割り当てられた職務（以下「担当業務」という。）を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績が不十分な職員（出勤状況又は勤務状況が不良な職員を含む。）	降任又は免職
2	将来回復の可能性のない、又は病気休職（法第28条第2項第1項に掲げる場合における休職をいう。以下同じ。）の期間中には回復の見込みの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、又はこれに堪えない職員	降任又は免職
3	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る、又は支障が生ずる高度の蓋然性が認められる職員	降任又は免職
4	病気休職の期間が満了するため又は勤務実績不良若しくは適格性欠如の状態が心身の故障に起因することが疑われるため、医師の診断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	免職
5	原則として1月以上にわたり行方不明（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でない場合又は水難、火災その他の災害によることが明らかでない場合を除く。）の職員	免職

別表第 4（第26条、第28条関係）

1	人事評価の結果が2回連続最低ランクの評価となるなど、勤務実績が著しく悪い職員
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
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
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
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
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
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
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
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項から第9項までに掲げる職員を除く）

別表第 5（第26条、第29条関係）

1	2年間の病気休職の期間が満了するにもかかわらず、病状が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある職員
2	病気休職中であるが、今後回復して就労が可能となる見込みがない職員
3	病気休職から復職後、1年以内に再度の病気休職（心身の故障の内容が明らかに異なる場合を除く。）となり、休職期間が通算して3年に至るにもかかわらず、病状が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある職員

別表第 6（第26条、第29条関係）

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
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
3	粗暴な言動等により市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	1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