

大阪市職員基本条例

制 定 平24. 5. 28 条例71

最近改正 令5. 4. 1 条例7

目 次

前 文

第1章 総 則（第1条－第3条）

第2章 職員の倫理規範（第4条－第8条）

第3章 職員の任用（第9条－第13条）

第4章 人材育成（第14条－第16条）

第5章 人事評価（第17条－第23条）

第6章 職員の給与（第24条）

第7章 組織及び定数等の管理（第25条・第26条）

第8章 職員の懲戒（第27条－第31条）

第9章 職員の分限（第32条－第44条）

第10章 削除

第11章 退職管理（第46条－第62条）

第12章 大阪市人事監察委員会（第63条－第66条）

第13章 雑 則（第67条・第68条）

附 則

大阪がこれからの都市間競争を勝ち抜くとともに、グローバル化、少子高齢化等、時代と社会の急激な変化に迅速に対応し、活力と魅力があふれ市民が安心して暮らすことができる地域となるには、新たな地域経営モデルが必要である。

ここに、大阪市は、政策の立案に関する優れた能力を有し、自律性を備えた職員を育成するとともに、その能力を最大限に発揮することができる機会を与える等、能力

と実績に応じた人事を徹底し、意欲と誇りにあふれる職員が市民のために全力を尽くすことができる組織を実現することを目指し、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）に定める根本基準に従った健全な人事制度を構築し、これを公正かつ厳格に運用するために必要な事項を定めることにより、任命権者による人事権の行使を適切なものとして効率的な公務の執行を確保し、もって市民から信頼される市政を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において「職員」とは、法第3条第2項に規定する一般職に属する職員をいう。

(適用除外)

第3条 教育委員会所管の学校又は幼稚園の職員（以下「教職員」という。）のうち、職員の給与に関する条例（昭和31年大阪市条例第29号）第4条第1項第2号アに掲げる高等学校等教育職給料表、同号イに掲げる小学校・中学校教育職給料表及び同号ウに掲げる幼稚園教育職給料表の適用を受ける職員については、第18条の規定は適用しない。

2 消防局に所属する職員については、第3章、第5章から第7章まで、第8章（第28条に限る。）及び第9章（第33条、第34条、第36条、第38条、第39条及び第43条に限る。）の規定は適用しない。

3 法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員については、第17条第2項、第18条及び第21条第2項の規定は適用しない。

第2章 職員の倫理規範

(倫理原則)

第4条 職員は、自らの行動が市政に対する市民の信用に大きな影響を与えることを深く認識して、常に厳しく自らを律して服務規律を遵守するとともに、倫理意識の高揚に努めなければならない。

2 職員は、市民全体の奉仕者であり、市民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚して、公正に職務を執行し、その職務や地位を私的利益のために用いてはならず、また、市民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

3 職員は、職務の遂行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げてこれに取り組まなければならない。

4 職員は、市政の透明性の確保に努めるとともに、自らの職務に関し説明責任を果たすよう努めなければならない。

(任命権者の責務)

第5条 任命権者は、職員が勤務時間の内外を問わず、服務規律を遵守し、高い倫理意識を持って行動するようにするため、研修その他の必要な措置を講じなければならない。

(管理監督者の責務)

第6条 職員を管理し、又は監督する地位にある職員（以下「管理監督者」という。）は、その職責の重要性を自覚し、第4条各項に定める倫理原則（以下「倫理原則」という。）を自ら率先して遵守しなければならない。

2 管理監督者は、その管理又は監督の対象となる職員（以下「部下職員」という。）に対し、倫理原則を踏まえ、服務規律の遵守及び公正な職務の執行を確保するため、必要な指導を行わなければならない。

3 管理監督者は、部下職員の職務の執行状況を常に点検し、その改善を図りつつ、良好な職場環境の形成に努めなければならない。

4 管理監督者は、部下職員に対し、勤務時間外の行動が市政に対する市民の信用に

大きな影響を与えることを自覚させ、倫理意識の高揚を促さなければならない。

(利害関係者との関係)

第7条 職員は、倫理原則を踏まえ、職務上利害関係のある者（労働団体その他の団体及び地方公共団体の議会の議員を含む。以下「利害関係者」という。）との関係において、市民の疑惑や不信を招くような行為を厳に慎むとともに、公平性及び公正性を保持し、透明性の高い行政運営を行うことにより、市政に対する信頼を高めなければならない。

(職員倫理規則)

第8条 市長は、倫理原則を踏まえ、職員の倫理意識の高揚を図るために必要な事項に関し、市規則（以下「職員倫理規則」という。）を定めるものとする。

- 2 職員倫理規則には、服務規律の確保及び市民の疑惑や不信を招くような行為の防止のために職員の遵守すべき事項を定めなければならない。
- 3 任命権者は、職務の特殊性その他の事情により必要があると認めるときは、その必要の限度で、職員倫理規則に定めるべき事項について別段の定めをすることができる。

第3章 職員の任用

(任用の一般原則)

第9条 職員の任用は、任命権者又はその指定した職員の定めた組織運営上の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う。

- 2 職員の採用に当たっては、広く人材を国内外に求め、官民を問わず多様な人材の確保に努めなければならない。
- 3 職員の昇任は、採用区分、年齢、性別又は経歴にかかわらず、本人の意欲を重視しつつ、第5章の規定に基づく人事評価その他任命権者が行う労務管理により把握した職員の適性及び能力に基づいて厳正に行わなければならない。かつ、勤続年数に依拠した年功序列によるものであってはならない。

- 4 職員の転任は、公務の能率の向上及び人材育成の観点から、計画的かつ公正に行わなければならない。
- 5 前各項に定めるもののほか、任命権者が任用の基準を定めたときは、任命権者は、随時、その内容を公表しなければならない。

(公募による管理職への任用等)

第10条 大阪州市長直轄組織設置条例（平成24年大阪市条例第12号）第1条に掲げる組織の長の職、区長、大阪市事務分掌条例（昭和22年大阪市条例第32号）第1条に掲げる職及び同条に掲げる組織の長の職、会計管理者及び水道局長、選挙管理委員会の書記長並びに監査委員及び人事委員会の事務局の長の職、市会事務局の長の職並びに高度な専門性を要する職として任命権者が指定する職への任用は、広く公募により行うものとする。

- 2 任命権者は、職員以外の者を前項に定める職（法第3条第3項に規定する特別職を除く。次項において同じ。）に任用しようとする場合は、その者を任期付職員（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）第2条の規定により採用された職員をいう。以下同じ。）として採用するものとする。
- 3 前項に規定する場合のほか、任命権者は、職員を第1項に定める職に任用しようとするときであっても、当該職員の年齢、当該職の任期、従事させる職に必要とされる専門的な知識経験の性質その他の事情を考慮して、当該職員を新たに任期付職員として採用することができる。
- 4 第1項に定める職への任用は、任命権者及び優れた識見を有する者による面接その他の公正な手続による審査を経なければならない。
- 5 前項の審査においては、従事させる職に必要とされる専門的な知識経験の有無のほか、管理監督者としての適格性を評価しなければならない。
- 6 不測の要因により第1項に定める職に充てる職員に欠員が生じたとき、新たに内部組織を設置することに伴い当該内部組織の長の職への任用について急施を要する

ときその他特別の理由により公募を行う時間的余裕がないとき又は同項に定める職への任用を公募によらないで行うことが適当であると任命権者が認めるときは、任命権者は、前各項の規定によらないで、当該職に充てる者を任用することができる。

(任期付職員の採用等)

第11条 前条第1項に定める職への任用のほか、任命権者は、年齢、職歴等を問わず、専門的な知識経験を有する意欲ある人材を任期付職員として、積極的に採用するものとする。

2 任命権者は、職員が主体的に自らの資質及び能力向上に努めることを促すため、職員の希望により転任させる制度又は特定の職に充てる職員を募集する制度により、意欲ある人材を積極的に育成し、任用するものとする。

(中途採用)

第12条 任命権者は、民間企業その他の本市以外の団体に勤務した経験を有する者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ことを目的として、これらの者の採用を継続的に実施するものとする。

(人事交流)

第13条 任命権者は、国内外及び官民を問わず広く交流人事を行うことにより、職員の資質の向上を図るとともに、社会情勢の変化に対応した組織の維持に努めるものとする。

第4章 人材育成

(研修等)

第14条 任命権者は、職員の職務遂行能力の向上を目的とした職員研修を行うことにより計画的に人材を育成するとともに、職員の自発的な能力開発の支援を行わなければならない。

2 前項の職員研修の実施に当たっては、業務を通じて行う職場研修及び職場外での研修を適切に連携させなければならない。

(自己啓発)

第15条 職員は、自らのキャリア形成のため、主体的に自己啓発に努めなければならない。

(職員の表彰)

第16条 市長は、職員の執務意欲の高揚に資するため、全力を挙げて職務を遂行して顕著な功績を挙げた職員を、表彰するものとする。

2 市長は、職員を表彰した場合は、速やかに公表するものとする。

第5章 人事評価

(人事評価の目的等)

第17条 人事評価（法第6条第1項に規定する人事評価をいう。以下同じ。）は、職員の資質、能力及び執務意欲の向上を図ることを目的として行う。

2 人事評価の結果は、任用及び給与に適正に反映しなければならない。

3 昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない。

(相対評価)

第18条 任命権者は、相対評価（分布の割合（評価を受ける職員の総数に占める各区分の職員の割合をいう。以下同じ。）を定めて区分し、職員がどの区分に属するかを相対的に評価する方法をいう。）により、人事評価を行う。

2 前項の人事評価は、次の表の左欄に掲げる区分のとおり上位から区分し、概ね同表の右欄に定める分布の割合により行う。

区分	分布の割合
第1区分	100分の5
第2区分	100分の20
第3区分	100分の60
第4区分	100分の10
第5区分	100分の5

(評価の基準)

第19条 任命権者は、毎年度、人事評価の基準として、組織目標に基づく実績評価（職員がその職務を遂行するに当たり達成した実績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。）及び能力評価（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。）の客観的な基準を定め、これを公表するものとする。

2 任命権者は、すべての人事評価をする者が正確に評価することができるよう、前項の基準を常に点検し、必要な修正を行うよう努めなければならない。

3 人事評価をする者は、第1項の基準に基づき公正かつ厳正に評価を行わなければならない。

(管理監督者に対する評価)

第20条 管理監督者に対する人事評価は、組織マネジメント及び人材の育成に関する能力を含めて行うものとする。

2 前項の組織マネジメント及び人材の育成に関する能力の評価を行うに当たっては、部下職員からの評価を行い、これを考慮して行うことができる。

(評価結果の開示等)

第21条 人事評価の結果は、評価を受けた職員に開示するものとする。

2 任命権者は、毎年度の職員の評価の結果の分布を公表する。ただし、職員個人の評価の結果は公にしてはならない。

(適正な評価の確保)

第22条 任命権者は、適正な人事評価を実施することができるよう、人事評価をする者に対する研修を行うとともに、第19条第1項の基準を逸脱する評価を行う者に対し、公正かつ厳正な評価を行うことができるよう指導するものとする。

(人事評価の実施の細目)

第23条 この条例に定めるもののほか、人事評価の基準及び方法その他人事評価の実

施に関し必要な事項は、任命権者が別に定める。

第6章 職員の給与

(給与の原則)

第24条 給与は職務と責任に応じて支給するものとし、給料表により給料月額を定める場合の各級の最高の給料月額は、二階級上位の級の最低の給料月額を超えないよう努めるものとする。

2 職員の給与は、情勢適応の原則に基づき、民間の同一の職種又は相当する職種の給与の水準を参考にするものとする。

3 人事委員会は、民間事業者における給与水準及び勤務条件の実態を把握するため、直近の賃金構造基本統計調査規則（昭和39年労働省令第8号）第1条に規定する調査その他公共的団体が行う賃金等に関する調査を参考として活用しなければならない。

第7章 組織及び定数等の管理

(組織及び定数の管理)

第25条 任命権者は、最小の経費で最大の効果を達成するよう、簡素で効率的な組織の設置及び運営に努めるものとする。

2 すべての職は、組織運営上及び業務上の必要性に基づき設置し、適正に管理するものとする。

3 任命権者は、5年ごとに職員数の管理目標を定め、これを公表するものとする。ただし、必要があるときは、期間の途中でこれを変更することができる。

4 前項の管理目標を設定し、又は変更する場合は、地方公共団体の経営等に関し識見のある者の意見を聴くものとする。

(人件費の適正な管理)

第26条 市長は、財政事情を考慮して、人件費の適正な管理に努めなければならない。

第8章 職員の懲戒

(懲戒処分の基本方針)

第27条 任命権者は、職員が法第29条第1項各号のいずれかに該当する場合は、組織の規律と公務遂行の秩序を維持して、同種の事案の再発防止を徹底し、市民の信頼の回復を図るため、次条に定める基準により、適正かつ迅速に懲戒処分を行うものとする。

2 法第29条第1項の規定により職員に対して行う懲戒処分としての戒告、減給、停職又は免職の処分は、当該職員が同項各号のいずれかに該当すると認められる客観的事実が明らかの場合に行うものとする。

3 懲戒処分を行った任命権者は、当該懲戒処分の理由となった行為が、当該職員の故意又は重過失による職務上の義務に違反するものである場合においては、法令の定めるところにより、当該職員に対し、適正かつ厳格に損害賠償請求権又は求償権を行使するものとする。

4 懲戒処分を行った任命権者は、当該懲戒処分に係る職員の行為と同内容の行為の再発を防止するため、研修の実施その他の必要な措置を講じなければならない。

(懲戒の基準)

第28条 任命権者は、別表非違行為の類型欄に掲げる非違行為（職員が法第29条第1項各号のいずれかに該当することとなる行為をいう。以下同じ。）の類型に応じ、同表懲戒処分の種類欄に定める懲戒処分の種類のうちから、職員が行った非違行為の動機及び態様、公務内外に与える影響、当該職員の職責、当該非違行為の前後における当該職員の態度等を総合的に考慮して、1の種類（懲戒処分の種類が1である場合）の懲戒処分（懲戒処分の種類が1である場合）を行うものとする。

2 複数の非違行為を行った職員に対し懲戒処分を行う場合は、それぞれの非違行為に係る別表懲戒処分の種類欄に定める懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分（懲戒処分の種類が1である場合）の懲戒処分（懲戒処分の種類が1である場合）より重い懲戒処分を行うことができる。

3 前2項の定めるところにより懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各項の規定により行うことのできる懲戒処分より重い懲戒処分を行うことができる。

- (1) 職員が行った非違行為の態様等が極めて悪質であるとき
- (2) 職員が行った非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- (3) 職員が管理監督者であるときその他その占める職の責任の度が特に高いとき
- (4) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき
- (5) 職員が同種の非違行為を繰り返す場合その他重い懲戒処分によらなければ職員の更正が困難であると任命権者が認めるとき
- (6) 前各号に掲げる事由に類する特別の事情があると任命権者が認めるとき

4 第1項又は第2項の定めるところにより懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各項の規定により行うことのできる懲戒処分より軽い懲戒処分を行い、又は懲戒処分を行わないことができる。

- (1) 職員が行った非違行為の過失の程度が軽微であるとき
- (2) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき
- (3) 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- (4) 職員が任命権者の行う調査に積極的に協力したときその他自らの非違行為に関連する不祥事案の全容解明に寄与したとき
- (5) 前各号に掲げる事由に類する特別の事情があると任命権者が認めるとき

5 前項第3号及び第4号のいずれにも該当する場合において、同項の規定を適用しなかったとしたならば当該職員に対して行われることとなる懲戒処分の種類が免職であるときは、当該職員による非違行為が特に悪質であると任命権者が認める場合を除き、当該職員に対する懲戒処分の種類は、停職とする。

6 任命権者は、非違行為を行った職員の管理監督者が適切な指導又は監督を怠った事実が認められるときは、当該管理監督者に対し、減給又は戒告の懲戒処分を行う

ものとする。この場合において、当該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、又は黙認していた管理監督者に対しては、停職又は減給の懲戒処分を行うものとする。

- 7 前項の定めるところにより懲戒処分を行う場合において、当該管理監督者の過失の程度が軽度であるとき又は当該非違行為を行った職員に対する懲戒処分の程度が軽いときは、同項の規定による懲戒処分の種類より軽い種類の懲戒処分を行い、又は懲戒処分を行わないことができる。
- 8 職員が行った行為が非違行為に該当する場合であって、当該非違行為に該当する別表非違行為の類型欄に掲げる行為がないときは、当該非違行為に類似する同欄に掲げる行為に対する懲戒処分の取扱いに準じて、当該非違行為に対する懲戒処分を決定するものとする。

(懲戒の効果)

第29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、その発令の日を受ける給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（法第22条の2第1項第1号に掲げる職員にあっては、当該日の属する月における報酬の総額のうち給料及び地域手当に相当する額）の10分の1以下の額を減じて行うものとする。この場合において、職員の給与に関する条例附則第3項及び第5項から第8項までの規定により給料の月額が改定されたことにより、その減ずる額がこれらの規定により改定された給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額の10分の1に相当する額を超えることとなったときは、当該額を減じて行うものとする。

- 3 水道局の職員及び法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員に係る減給は、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、職員としての身分を保有するが職務に従事せず、また停職の期間中いかなる給与も支給されない。

(懲戒の手続)

第30条 任命権者は、懲戒処分を行うか否かの決定及びその量定の決定に当たっては、第63条の規定による大阪市人事監察委員会（以下「人事監察委員会」という。）の意見を聴かなければならない。

2 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。

3 任命権者は、懲戒処分を行ったときは、速やかに次に掲げる事項を公表しなければならない。

(1) 懲戒処分を受けた職員の所属、補職の区分及び年齢

(2) 懲戒処分の種類及びその量定

(3) 懲戒処分を行った日

(4) 非違行為の概要

4 前項の規定にかかわらず、免職又は3月以上の停職の懲戒処分を行ったときは、任命権者は、直ちに前項各号に掲げる事項を公表しなければならない。

5 前2項の規定にかかわらず、任命権者は、懲戒処分を受けた職員の行為による被害者が当該各項の規定による公表をしないよう求めたとき、公表することにより被害者が特定されるおそれがあるときその他被害者の人権に十分に配慮する必要があると認めるときは、当該各項の規定による公表をしないことができる。

(懲戒処分の実施の細目)

第31条 この条例に定めるもののほか、懲戒処分の実施に関し必要な事項は、任命権者が定める。

第9章 職員の分限

(総 則)

第32条 任命権者は、職員が法第28条第1項第1号から第3号まで又は第2項各号の

いずれかに該当する場合においては、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、同条第1項又は第2項の規定による処分を適正に行うものとする。

(処分に当たって考慮すべき事項)

第33条 法第28条第1項第1号又は第3号に該当する職員に対する処分は、当該職員に対し指導その他の必要な措置を講じたにもかかわらず、なお当該各号に該当する場合に行うこととする。この場合において、任命権者は、次に掲げる事項を総合的に評価して、降任又は免職の処分を行うか否か及びいずれの処分を行うかを決定するものとする。

- (1) 職員の勤務の状況又は結果
- (2) 職員の経歴、性格、態度又は行動の態様、背景若しくは状況
- (3) 社会環境その他職員の適格性を判断するために必要な事項

2 法第28条第1項第2号に該当する職員に対する処分は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の回復及び今後の職務の遂行の可否を判断し、降任又は免職の処分を行うか否か及びいずれの処分を行うかを決定するものとする。

3 法第28条第2項第1号に該当する職員に対する処分は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の回復及び今後の職務の遂行の可否を判断し、休職の処分を行うか否かを決定するものとする。

(降任又は免職の事由及び基準)

第34条 法第28条第1項第1号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 人事評価の結果の区分が2年以上継続して最下位の区分であって、勤務実績が良くないと認められる場合
- (2) 勤務の状況が不良であって、業務に著しい支障を及ぼす場合
- (3) 前2号に掲げる場合のほか、担当すべきものとして割り当てられた職務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、その実績が良くないと認められる場合

2 法第28条第1項第2号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 法第28条第2項第1号に掲げる事由による休職をしている職員であつて、当該休職の期間が満了するにもかかわらず、なお心身の故障が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある場合
- (2) 前号に掲げる場合のほか、将来回復の可能性のない、又は長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合

3 法第28条第1項第3号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 第36条第4項に規定する命令に従わなかった場合
- (2) 1月以上行方が不明である場合（災害によることが明らかな場合を除く。）
- (3) 正当な理由なく法第32条の上司の職務上の命令（以下「職務上の命令」という。）に再三にわたり従わない場合
- (4) 上司その他の職員又は市民に対し、暴力、暴言又は中傷を繰り返す場合
- (5) 懲戒処分を受けた日から10年以内に懲戒処分を受けるべき行為をした場合であつて、その職に必要な適格性を欠くと明らかに認められるとき
- (6) 前各号に掲げる場合のほか、簡単に矯正することのできない持続性の高い素質、能力又は性格等に起因して、その職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる蓋然性が高いと認められる場合

4 前3項に規定する場合において、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の遂行を期待することができるときは、職務の遂行能力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はなく、公務員として通常要求される勤務成績又は適格性を欠くときは、免職とする。

（休職の事由）

第35条 職員が法第28条第2項各号のいずれかに該当する場合のほか、学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設（外国のこれらの施設を含む。）において、当該

職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合には、当該職員を休職することができる。

(任命権者が講じる措置)

第36条 任命権者は、第34条第1項各号又は同条第3項各号（第2号及び第5号を除く。）に該当する職員（以下「対象職員」という。）の勤務実績の記録、上司の指導又は注意の状況の記録その他の対象職員の勤務に係る記録の収集を行うものとする。

2 任命権者は、前項の規定により収集した記録の内容を踏まえ、対象職員に対し、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- (1) 対象職員に対し、指導又は注意を繰り返し行うこと
- (2) 対象職員が担当する業務の見直しを行うこと
- (3) 対象職員に対し、医師の診断を受けるよう勧奨すること
- (4) 対象職員に対する研修その他改善のために必要な措置を行うこと

3 任命権者は、前項の措置を講じたにもかかわらず、対象職員について勤務実績の不良又は適格性の欠如と評価することができる状態が改善されない場合は、対象職員に対し、降任又は免職の処分が行われることがあることを示した文書（以下「警告書」という。）を交付し、これらの状態の改善を促すものとする。

4 任命権者は、対象職員が正当な理由なく第2項第3号の診断を受けない場合は、当該診断を受けるよう職務上の命令を発することができる。

5 任命権者は、対象職員が第2項第4号の研修を受講しない場合は、当該研修を受講するよう職務上の命令を発することができる。

(降任、免職、休職等の手続)

第37条 任命権者は、法第28条第1項第1号又は第3号に該当するものとして降任又は免職の処分を行うか否か及びいずれの処分を行うかの決定に当たっては、人事監察委員会の意見を聴かなければならない。

- 2 任命権者は、法第28条第1項第2号に該当するものとして降任又は免職の処分を行う場合又は同条第2項第1号に該当するものとして休職の処分を行う場合においては、医師を指定してあらかじめ診断を行わせた上、当該診断の結果について、任命権者が命じ、又は委嘱する医師の意見を聴くものとする。
- 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。

(組織の改廃等に基づく分限処分の手続)

第38条 任命権者は、第25条の規定により組織及び定数の管理に取り組んだ結果、職員が法第28条第1項第4号に該当することとなった場合は、同項の規定による分限処分を行うものとする。

- 2 市長は、任命権者が前項の分限処分を行おうとするときは、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、議会に報告しなければならない。
- 3 任命権者は、第1項の分限処分の対象となる職員の選定に当たっては、職員の配置転換により最大限に同項の分限処分の回避に努めた上で、職員の勤務成績、勤続年数その他の客観的な事情を考慮して公正に行わなければならない。
- 4 前項の配置転換は、職員の適性及び資質を評価することなく、安易に行ってはならない。
- 5 任命権者は、第1項の分限処分として職員を免職しようとするときは、あらかじめ、当該分限処分の対象となり得る職員の範囲を定めて、退職を希望する職員を募集しなければならない。
- 6 任命権者は、前項に規定する分限免職の対象となり得る職員が希望する場合は、第47条第5項に規定する人材データバンク制度その他の透明性を確保した手段により、職員の再就職の支援に努めるものとする。

(民営化等による分限処分)

第39条 任命権者は、事業の民営化により職制が廃止される場合又は本市の事務を地方自治法（昭和22年法律第67号）第284条第1項の一部事務組合が行うことに伴い職制が廃止される場合であって、これらの職制に所属する職員に対し、民営化後に当該事業を行う法人又は当該一部事務組合に就職する機会が与えられているときは、当該職制に所属する職員を分限処分として免職することができる。

（休職の効果）

第40条 法第28条第2項第1号に掲げる事由による休職の期間は、引き続き2年を超えない範囲内において、任命権者が定める。ただし、任命権者は、休職の期間が2年を経過した場合において、特別の事由があると認めるときは、1年を超えない範囲内において、休職の期間を延長することができる。

2 第35条の規定による休職の期間は、必要に応じ、個々の場合について任命権者が定める。ただし、当該期間は、引き続き3年を超えることができない。

3 前項の規定により定められた休職の期間中にその事由が消滅したときは、当該休職は当然終了したものとし、任命権者は速やかに復職を命じなければならない。

4 法第28条第2項第2号に掲げる事由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。

5 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、また休職の期間中、条例に別段の定めがあるもののほか、いかなる給与も支給されない。

第41条 削除

（復職の手続）

第42条 休職者を復職させる場合においては、第37条第3項の規定を準用する。

（職務命令違反に対する分限処分）

第43条 任命権者は、職務上の命令（書面により行われたものに限る。以下この条において同じ。）に違反する行為（以下「職務命令違反行為」という。）を行ったことにより懲戒処分を受けた職員に対し、警告書の交付、研修の実施その他当該職員

による職務命令違反行為を防止するために必要な措置を講じなければならない。

- 2 職務上の命令を受けた職員は、当該職務上の命令が違法又は不当であると思料するに足る相当の理由がある場合は、相当の期間内に当該職務上の命令を発した職員又はその上司に対し、意見を申し出ることができる。
- 3 前項の職務上の命令を発した職員又はその上司は、同項の規定による申出に理由があると認める場合は、当該職務上の命令を取り消さなければならない。
- 4 職務命令違反行為を繰り返す職員に対する第1項の研修は、当該職員に職務上の命令に違反することに対する意識の改善があると認められるまでの間、第14条第2項の職場外での研修として、実施しなければならない。
- 5 任命権者は、前項の規定による措置を受けた職員になお職務命令違反行為があった場合であって、当該職員による職務命令違反行為の累計が5回となる時又は同内容の職務命令違反行為の累計が3回となる時は、第33条第1項並びに第34条第3項及び第4項の規定にかかわらず、法第28条第1項第3号に該当するものとして、当該職員を分限処分として免職することができる。
- 6 前項の規定は、職務命令違反行為があることを理由として職員を懲戒処分として免職することを妨げない。

(分限処分の実施の細目)

第44条 この条例に定めるもののほか、分限処分の実施に関し必要な事項は、任命権者が定める。

第10章 削除

第45条 削除

第11章 退職管理

(再就職等の適正な管理)

第46条 本市は、市民の疑惑又は不信を招くような行為の防止を図り、市民の信頼を確保するため、職員の離職後の再就職等の管理に適正を期するものとする。

(外郭団体等への再就職の禁止)

第47条 職員（法第38条の2第3項に規定する退職手当通算予定職員を除く。）又は職員であった者のうち、別に条例で定める勤続期間が20年以上であるもの又は法第38条の2第8項の国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第21条第1項に規定する部長若しくは課長の職に相当する職として人事委員会規則で定めるものに就いたことがあるもの（以下この条において「職員等」という。）は、離職後、次に掲げる法人その他の団体に就職することができない。

- (1) 外郭団体（大阪市外郭団体等への関与及び監理事項等に関する条例（平成25年大阪市条例第10号）第2条第1項に規定する外郭団体をいう。以下同じ。）
 - (2) 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）第2条第1項に規定する団体
 - (3) 前2号に掲げるもののほか、外郭団体が財務及び事業の方針を事実上決定できる法人として市規則で定めるもの
 - (4) 本市が負担金、補助金、交付金その他の財政的援助をしている法人であって、当該財政的援助がなければその運営に多大な影響を及ぼすものとして市規則で定めるもの
- 2 前項の規定によるもののほか、離職前5年間に営利企業（商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業をいう。以下同じ。）又は営利企業以外の法人（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を含む。）に対し行政上の権限（営利企業又は営利企業以外の法人の役員以外の地位に就こうとする場合にあっては、裁量の余地が少ない権限又は軽微な権限で市長が定めるものを除く。）の行使に携わることを職務内容とする職にあった期間のある職員等は、離職後2年間、当該行政上の権限に係る営利企業又は営利企業以外の法人に就職することができない。
- 3 前2項の規定は、次に掲げる場合には適用しない。

(1) 市長が人事監察委員会の意見を聴き、当該職員等の就職によって公務の公正性の確保に支障が生じないと認めて承認をする場合

(2) 当該職員等が第38条第6項の規定による支援を受ける場合

4 前項第1号に規定する承認を受けようとする者は、市長の定めるところにより市長に申請しなければならない。

5 職員等は、第1項第1号から第3号までに掲げる法人その他の団体への就職（第38条第6項の規定による支援によるものを除く。）については、人材データバンク制度（営利企業又は営利企業以外の法人その他の団体（国、国際機関、地方公共団体、独立行政法人通則法第2条第4項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人法第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を含む。以下この項において同じ。）からの職員に対する求人に係る情報及び職員からの営利企業又は営利企業以外の法人その他の団体に対する求職に係る情報をそれぞれに提供することにより、再就職を支援する仕組みをいう。）を利用しなければならない。

（職員による再就職のあっせんの禁止）

第48条 職員は、他の職員又は職員であった者を、本市その他の公共的団体以外のものに就職させるための情報の提供その他の別に条例で定める行為をしてはならない。ただし、別に条例で定める場合は、この限りでない。

（違反行為の疑いに係る任命権者の報告等）

第49条 任命権者は、職員又は職員であった者が前2条の規定に違反する行為（以下「違反行為」という。）をした疑いがあると認めるときは、その旨を人事監察委員会に報告しなければならない。

2 任命権者は、職員又は職員であった者が違反行為をした疑いがあると認めて当該違反行為に関して調査を行おうとするときは、人事監察委員会にその旨を通知しなければならない。

3 任命権者、職員及び職員であった者は、前項の調査が適切に行われるよう協力しなけ

ればならない。

- 4 人事監察委員会は、任命権者が行う第2項の調査の経過について、報告を求め、又は意見を述べることができる。
- 5 任命権者は、第2項の調査を終了したときは、遅滞なく、人事監察委員会に対し、当該調査の結果を報告しなければならない。

(違反行為に係る通報)

第50条 何人も、職員又は職員であった者が違反行為をし、又はした疑いがある旨を人事監察委員会に通報することができる。

(任命権者に対する調査の要求)

第51条 人事監察委員会は、第49条第1項の規定による報告を受けた場合その他職員又は職員であった者が違反行為をした疑いがあると認めるときは、任命権者に対し、必要な調査を行うよう求めることができる。

- 2 任命権者は、前項の規定による調査の要求があったときは、速やかに調査を行うものとする。
- 3 第49条第3項から第5項までの規定は、前項の調査について準用する。

(人事監察委員会による調査)

第52条 人事監察委員会は、第49条第1項の規定による報告を受けた場合その他職員又は職員であった者が違反行為をした疑いがあると認める場合であって、特に必要があると認めるときは、当該職員若しくは職員であった者、任命権者又は第47条第1項各号に掲げる法人その他の団体若しくは同条第2項に規定する法人に対し、口頭若しくは文書で質問し、又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実を陳述させることその他の必要な調査をすることができる。

- 2 人事監察委員会は、必要があると認めるときは、その指名する委員に前項の規定による質問をさせ、資料の提出を求めさせ、又は陳述を聴かせることができる。
- 3 任命権者は、職員及び職員であった者は、第1項の調査が適切に行われるよう協

力しなければならない。

4 市長は、任命権者が正当な理由なく第1項の調査に協力しないときは、人事監察委員会の申出に基づき、その旨を公表するものとする。

5 人事監察委員会は、第1項の調査の結果、違反行為があると認めるときは、遅滞なく、当該違反行為に係る任命権者に対し、当該調査の結果を通知しなければならない。

(違反行為の公表)

第53条 任命権者は、第49条第2項又は第51条第2項の調査の結果、違反行為があると認めるときは、行政上特別の支障があるときを除き、違反行為をした者の氏名及び違反行為に係る法人その他の団体の名称を公表するものとする。

2 任命権者は、前条第5項の規定による通知を受けた場合において、当該調査の結果に反する事実がないと認めるときは、行政上特別の支障があるときを除き、違反行為をした者の氏名及び違反行為に係る法人その他の団体の名称を公表するものとする。

(人事監察委員会の意見)

第54条 人事監察委員会は、第51条第2項、第52条第2項又は第51条第1項の調査の結果、違反行為があると認めるときは、市長に対し、職員であった者を採用した法人その他の団体に対する本市の援助、貸付けその他の財政上の措置の全部又は一部の廃止その他適切な措置を講ずるよう、意見を述べることができる。

(不利益取扱いの禁止)

第55条 何人も、第50条の規定による通報をしたこと又は第49条第2項、第51条第2項若しくは第52条第1項の調査に協力したことを理由として、第50条の規定による通報をした者（以下「通報者」という。）又は第49条第2項、第51条第2項若しくは第52条第1項の調査に協力した者（以下「調査協力者」という。）に対し不利益な取扱いをしてはならない。

(不利益取扱いに係る申出等)

第 56 条 任命権者は、通報者又は調査協力者から、第 50 条の規定による通報をしたこと又は第 49 条第 2 項、第 51 条第 2 項若しくは第 52 条第 1 項の調査に協力したことを理由として、任命権者、職員又は職員であった者から不利益な取扱いをされた旨の申出（市規則で定めるところにより、書面その他市規則で定める方法により具体的な事実を摘示してされたものに限る。）を受けたときは、直ちに、当該申出の内容を人事監察委員会に報告しなければならない。この場合において、任命権者は、当該申出について調査その他の措置をとらないこととするときは、併せて、人事監察委員会の意見を聴かなければならない。

2 人事監察委員会は、前項の規定による報告を受けた場合又は自ら同項に規定する申出を受けた場合において、調査その他の措置をとる必要があると認めるときは、直ちに、当該報告又は申出に係る任命権者に調査を求めなければならない。ただし、人事監察委員会において当該報告又は申出に係る調査を行うこととするときは、この限りでない。

3 人事監察委員会は、必要があると認めるときは、その指名する委員に前項ただし書の調査をさせることができる。

4 第 52 条第 3 項及び第 4 項の規定は、第 2 項ただし書の調査について準用する。

5 人事監察委員会は、第 1 項の規定による報告を受けた場合において、当該報告に係る申出の内容について調査その他の措置をとる必要がないと認めるときは、その旨を当該報告をした任命権者に通知しなければならない。

(不利益取扱いに係る申出に係る事実の調査)

第 57 条 任命権者は、人事監察委員会から前条第 2 項の規定による求めがあったときは、直ちに、調査を行わなければならない。

2 第 49 条第 3 項の規定は、前項の規定による調査について準用する。

(不利益回復措置等)

第 58 条 任命権者は、前条第 1 項の規定による調査の結果、任命権者、職員又は職員であった者による不利益な取扱いがあると認めるときは、直ちに、通報者又は調査協力者が受けた不利益を回復するために必要な措置、当該不利益な取扱いを行った職員又は職員であった者に対する措置その他の適当な措置をとらなければならない。

2 前項の場合においては、任命権者は、速やかに、調査の結果及び措置の内容を人事監察委員会に報告しなければならない。

3 任命権者は、前条第 1 項の規定による調査の結果、任命権者、職員又は職員であった者による不利益な取扱いがないと認めたときは、速やかに、その旨及び調査の内容を人事監察委員会に報告しなければならない。

(人事監察委員会による勧告)

第 59 条 人事監察委員会は、第 56 条第 2 項ただし書の調査の結果、通報者又は調査協力者に対する不利益な取扱いがあると認めるときは、直ちに、任命権者に対し、前条第 1 項の規定による措置をとるよう勧告しなければならない。

2 人事監察委員会は、前条第 2 項又は第 3 項の規定による報告を受けた場合において、当該報告に係る調査又は措置の内容が不十分であると認めるときは、任命権者に対し、再調査その他の必要な措置をとるよう勧告することができる。

3 任命権者は、前 2 項の規定による勧告を受けたときは、直ちに、当該勧告に従い必要な措置をとるとともに、その内容を人事監察委員会に報告しなければならない。

4 市長は、任命権者が正当な理由なく第 1 項又は第 2 項の規定による勧告に従わないときは、人事監察委員会の申出に基づき、その旨を公表するものとする。

5 人事監察委員会は、第 1 項又は第 2 項の規定による勧告を行った場合において、当該勧告に係る不利益な取扱いに類似する取扱いの是正又は当該取扱いの発生(再発を含む。)の防止のために当該勧告の内容を公表する必要があると認めるときは、その旨を市長に申し出ることができる。

6 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、当該申出に係る勧告の内容を公表す

ることができる。この場合において、市長は、当該勧告に係る不利益な取扱いに係る第56条第1項に規定する申出の関係者の正当な権利利益を不当に侵害することのないよう努めなければならない。

(不利益取扱いをされた旨の申出をした通報者又は調査協力者への情報提供等)

第60条 任命権者又は人事監察委員会は、第56条第1項に規定する申出を行った者から、当該申出に係る調査その他の措置の進捗状況について、市規則で定めるところにより情報の提供の求めがあったときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。

2 前項の規定による場合のほか、任命権者又は人事監察委員会は、第56条第1項に規定する申出について調査その他の措置をとったとき又はとらないこととしたときは、遅滞なく、その旨及び措置の内容を当該申出をした者に通知しなければならない。ただし、当該申出をした者が通知を希望しないときは、この限りでない。

(不利益取扱いの申出に係る情報の取扱い)

第61条 第56条第1項に規定する申出の内容に関する情報は、当該申出に係る事件の処理が終了するまでは、公開してはならない。ただし、人の生命、身体、健康、生活又は財産を保護するため、公にすることが必要であると認められる情報については、この限りでない。

2 前項本文の規定は、第56条第4において準用する第52条第4項並びに第59条第4項及び第6項の規定によりこれらの規定に規定する情報が公表される又は公表された場合には、当該情報に関しては適用しない。

3 通報者又は調査協力者の氏名その他の当該通報者又は調査協力者を識別することができる情報（他の情報と照合することにより、当該通報者又は調査協力者を識別することができることとなる情報を含み、当該通報者又は調査協力者が職員である場合における当該職員の職務の遂行に関する情報を除く。）は、前2項の規定にかかわらず、当該通報者又は調査協力者の同意がなければ、公開してはならない。

(委 任)

第62条 この条例に定めるもののほか、職員の退職管理に関し必要な事項は、別に条例で定める。

第12章 大阪市人事監察委員会

(設 置)

第63条 この条例の規定によりその権限に属するものとされた事項について、調査を行わせるとともに、諮問に応じて審議し、意見を述べさせるため、市長の附属機関として人事監察委員会を置く。

(組 織)

第64条 人事監察委員会は、委員15人以内で組織する。

- 2 委員は、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るとともに、法令及び人事管理に関する優れた知識及び経験を有する者のうちから、市長が委嘱する。
- 3 市長は、前項の規定により委員の委嘱を行った場合は、速やかに当該委員の氏名を公表しなければならない。ただし、市長が特別の理由があると認めるときは、この限りでない。
- 4 委員の任期は2年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。
- 5 市長は、委員のうちから委員長を指名する。
- 6 委員長は、人事監察委員会を代表し、議事その他の会務を総理する。
- 7 委員は、職務上知り得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。

(解 職)

第65条 市長は、委員が次の各号のいずれかに該当する場合は、委員を解職することができる。

- (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) 心身の故障により職務を執行することができないと認められるとき
- (4) 前条第7項前段の規定に違反したとき
- (5) 前各号に掲げるもののほか、委員による職務上の義務違反その他の引き続き委員として職務を執行することが著しく不適當であると市長が認める事情が存するとき

(委 任)

第66条 この条例に定めるもののほか、人事監察委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、市規則で定める。

第13章 雑 則

(教職員に関する読替え)

第67条 第3条第1項の規定の適用を受ける職員に対する第17条第3項の規定の適用については、同項中「昇給及び勤勉手当」とあるのは「勤勉手当」とする。

(施行の細目)

第68条 この条例の施行に関し必要な事項は、任命権者が定める。

附 則 (附則第1項第3号の規定、平成24年6月26日施行、告示第763号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成24年6月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- (1) 第11章の規定 平成24年10月1日
- (2) 第10条及び第18条の規定 平成25年4月1日
- (3) 第30条第1項及び第37条第1項並びに第12章の規定 市長が定める日

(人事評価の試行実施)

2 任命権者は、前項第2号に掲げる日前においても、第18条の規定の例により、相対評価による人事評価を試行的に実施することができるものとする。

3 市長は、前項の規定による試行実施の結果に基づき、必要があると認めるときは、分布の割合の改定その他の必要な措置を講ずるものとする。

(経過措置)

4 第8章及び第9章の規定は、この条例の施行の日以後に生じた事由について適用し、同日前に生じた事由については、なお従前の例による。

(大阪市職員倫理条例の廃止)

5 大阪市職員倫理条例（平成23年大阪市条例第47号）は、廃止する。

6 この条例の施行前に前項の規定による廃止前の大阪市職員倫理条例の規定により行った処分、手続その他の行為は、この条例の規定により行った処分、手続その他の行為とみなす。

附 則（平成24年11月20日条例第102号、平成24年11月22日施行、告示第1369号の2）

1 この条例の施行期日は、市長が定める。

2 この条例による改正後の大阪市職員基本条例別表の規定は、この条例の施行の日以後に生じた事由について適用し、同日前に生じた事由については、なお従前の令による。

附 則（平成25年3月29日条例第56号）

1 この条例は、平成25年4月1日から施行する。

2 この条例による改正後の大阪市職員基本条例第40条第1項及び第41条の規定は、この条例の施行の日以後に開始する地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項第1号に掲げる事由による休職について適用し、同日前に開始した同号に掲げる事由による休職については、なお従前の例による。

附 則（平成26年5月28日条例第90号）抄

(施行期日)

- 1 この条例は、地方独立行政法人大阪市民病院機構の設立の日から施行する。

附 則（平成27年2月25日条例第3号）

この条例は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年3月16日条例第27号）抄

(施行期日)

- 1 この条例は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月2日条例第18号）

この条例は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月2日条例第19号）抄

(施行期日)

- 1 この条例は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月30日条例第41号）抄

(施行期日)

- 1 この条例は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月29日条例第26号）

- 1 この条例は、平成29年4月1日から施行する。

- 2 この条例の施行の日前に教育委員会所管の学校又は幼稚園の職員のうち、職員の給与に関する条例（昭和31年大阪市条例第29条）第4条第1項第2号アに掲げる高等学校等教育職給料表、同号イに掲げる小学校・中学校教育職給料表及び同号ウに掲げる幼稚園教育職給料表の適用を受ける職員の同日前に受けた地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項第1号に掲げる事由による休職の処分の効果については、なお従前の例による。

附 則（平成29年9月28日条例第69号）抄

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第2条中第2号の次に2号を加える改正規定（同条第4号に係る部分に限る。）及び第8条第1項の改正規定並びに次項の規定は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成29年9月28日条例第70号）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。
- 2 この条例の施行の日前にこの条例による改正後の大阪市職員基本条例第47条第1項各号に掲げる法人その他の団体又は同条第2項に規定する営利企業若しくは営利企業以外の法人との間で労働契約が成立した職員又は職員であったものに対する同条の規定の適用については、なお従前の例による。

附 則（平成30年2月26日条例第5号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成31年3月14日条例第19号）

この条例は、平成32年4月1日から施行する。

附 則（令和2年9月30日条例第67号）

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、別表中第35項の次に次のように加える改正規定及び次項の規定は、公布の日の翌日から施行する。
- 2 この条例による改正後の大阪市職員基本条例別表第35項の2から第35項の4までの規定は、前項ただし書に規定する改正規定の施行の日以後に生じた事由について適用し、同日前に生じた事由については、なお従前の例による。

附 則（令和4年3月31日条例第19号）抄

（施行期日）

- 1 この条例は、令和6年4月1日から施行する。ただし、第4条第1項第2号の改正規定、第5条第5項の改正規定（「高等学校等教育職給料表、小学校・中学校教育職給料表及び幼稚園教育職給料表」を「教育職給料表(1)、教育職給料表(2)又は教育職給料表(3)」に、「並びに消防局」を「及び消防局」に改める部分に限る。）並

びに第14条の2第1項、第14条の3第1項、第23条の2第1項、別表第2、別表第7及び別表第8アからエまでの改正規定並びに次項及び附則第4項の規定は、令和4年4月1日から施行する。

附 則(令和4年9月30日条例第47号)

- 1 この条例は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 暫定再任用(地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号)附則第4条第1項若しくは第2項又は第6条第1項若しくは第2項の規定により採用することをいう。)の制度については、組織の運営上の必要性を踏まえ、厳格に運用しなければならない。

別表(第28条関係)

項番号	非違行為の種類	懲戒処分の種類
1	正当な理由なく10日以内の間連続して、所定の勤務日に勤務しないこと	減給又は戒告
2	正当な理由なく11日以上20日以内の間連続して、所定の勤務日に勤務しないこと	停職又は減給
3	正当な理由なく21日以上の間連続して、所定の勤務日に勤務しないこと	免職
4	正当な理由なく勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務しないこと	戒告
5	病気休暇、介護休暇その他の休暇の承認又は職務に専念する義務の免除の承認を受けるに当たり、虚偽の申請をすること	減給
6	前項の申請により承認を受けた休暇又は職務に専念する義務の免除に基づき、所定の勤務日又は勤務時間中に勤務しないこと	停職又は減給

6の2	前2項に掲げる行為を繰り返すこと	免職又は停職
7	自らの出退勤打刻（出勤又は退勤の状況を記録するための装置に出勤又は退勤の時刻を記録することをいう。以下同じ。）を他人に行わせること（次項に該当する行為を除く。）	減給又は戒告
8	自らの出勤又は退勤の時刻と異なる時刻において、自らの出退勤打刻を他人に行わせること	停職
9	依頼を受けて他人の出退勤打刻を行うこと	減給又は戒告
10	正当な理由なく勤務時間中に職場を離脱し、又は私的な行為を繰り返し行う等して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
11	職務命令違反行為により、公務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
12	前2項に掲げる行為により、公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職
13	上司その他の職員に対する暴行、暴言その他の不穏当な言動により、職場の秩序を乱すこと	停職、減給又は戒告
14	職務に関し、上司に虚偽の報告を行うこと	減給又は戒告
15	前項に掲げる行為により、公務の運営に重大な支障を生じさせること	停職又は減給
16	法第36条第1項から第3項まで又は職員の政治的行為の制限に関する条例（平成24年大阪市条例第78号）第2条の規定に違反する行為を行うこと	停職、減給又は戒告
16の2	教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第2条第1項に規定する教育公務員が同法第18条第1項の	停職、減給又は戒告

	規定によりその例によることとされる国家公務員法（昭和22年法律第120号）第102条第1項の規定に違反する行為を行うこと	
16の3	前2項に掲げる行為により、市政に対する信用を著しく失墜させ、又は公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職
16の4	政治的中立性を確保するための組織的活動の制限に関する条例（平成24年大阪市条例第77号）第3条第2項の規定に違反する行為を行うこと	停職、減給又は戒告
16の5	大阪市労使関係に関する条例（平成24年大阪市条例第79号）第4条第2項の規定に違反する行為を行うこと	停職、減給又は戒告
17	同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は本市の活動能率を低下させる怠業的行為をすること	減給又は戒告
18	前項に掲げる行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおること	免職又は停職
19	職務上知り得た秘密を漏らすこと	減給又は戒告
20	前項に掲げる行為により、公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職
21	教職員が自らが勤務する学校（幼稚園を含む。）の児童、生徒若しくは幼児（以下「児童等」という。）又は保護者、地域住民その他の関係者（以下「保護者等」という。）の個人情報（大阪市個人情報保護条例（平成7年大阪市条例第11号）第2条第2号に規定する個人情報をいう。以下同じ。）の適切な管	減給又は戒告

	理を怠ること	
22	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を取得すること	減給又は戒告
23	故意又は重大な過失による不適切な事務処理により、保有個人情報（大阪市個人情報保護条例第2条第5号に規定する保有個人情報をいう。以下同じ。）を流出させ、公務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
24	保有個人情報を自己又は第三者の不正な利益を図る目的で利用すること	免職又は停職
25	重大な過失により公文書（大阪市公文書管理条例（平成18年大阪市条例第15号）第2条第3項に規定する公文書をいう。以下同じ。）を紛失し、又は汚損することにより、公務の運営に重大な支障を生じさせること	停職、減給又は戒告
26	重大な過失により公文書の盗難に遭うこと	停職、減給又は戒告
27	故意に保存期間の満了していない公文書を廃棄し、公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職
28	公文書を不正に作成し、使用すること	免職又は停職
29	故意又は重大な過失により、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。以下同じ。）に記録されている事項の正確性又は完全性を損い、公務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
30	前項に掲げる行為により、公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職

31	任命権者の許可を得ることなく、営利企業その他の団体の役員等の地位を兼ね、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すること	停職、減給又は戒告
31の2	第48条の規定に違反する行為を行うこと	減給又は戒告
31の3	職員の退職管理に関する条例（平成24年大阪市条例第72号）第3条第2項から第4項までの規定に違反する行為を行うこと	減給又は戒告
32	暴行若しくは脅迫を用いて他の職員にわいせつな行為をし、又は職務上の権限に基づく影響力を行使して他の職員と性的関係を結び、若しくは他の職員にわいせつな行為をすること	免職又は停職
33	相手の意に反することを認識した上で、他の職員に対し、性的な内容の発言、わいせつな文書、図画、電磁的記録に係る記録媒体その他の物の送付、身体への接触、つきまといその他の性的な言動（以下「性的言動」という。）を行うこと	減給又は戒告
34	前項に掲げる行為を繰り返すこと	停職又は減給
35	第33項に掲げる行為を執拗に繰り返すことにより、相手に著しい不安を与え、これに起因する疾病に罹患させること	免職又は停職
35の2	同じ職場で働く者に対して、職務上の地位、人間関係その他の職場内の優位性を背景として業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為をすること	停職、減給又は戒告

	と	
35の3	前項に掲げる行為をしたことについて指導を受けたにもかかわらず、当該行為を繰り返すこと	停職又は減給
35の4	第35項の2に掲げる行為により、相手に著しい不安を与え、これに起因する疾病に罹患させること	免職、停職又は減給
36	教職員が児童等又は保護者等に対して性的言動を行うこと	停職、減給又は戒告
37	前項に掲げる行為により、児童等に著しく不安又は不快感を与え、本市の教育行政に対する信用を著しく失墜させること	免職
38	教職員が児童等の身体を傷害するに至らない体罰を行うこと	停職、減給又は戒告
39	教職員が前項に掲げる行為を常習的に行うこと	免職又は停職
40	教職員が体罰により児童等の身体を傷害すること	免職、停職又は減給
41	職務に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をすること	免職
42	正当な理由なく、利害関係者と共に遊技若しくはゴルフをし、又は旅行をすること	停職、減給又は戒告
43	正当な理由なく、利害関係者から金銭若しくは物品の贈与若しくは貸付け又は便宜の供与を受けること	免職又は停職

44	公的な債権を滞納し、履行の督促にもかかわらず支払わないこと	減給又は戒告
45	前項に掲げる行為を繰り返すこと	停職又は減給
46	破産手続開始の決定又は再生手続開始の決定を受け、公務に支障を生じさせること	減給又は戒告
47	過失により公金（教職員にあっては公金に準ずる金員を含む。以下同じ。）又は物品を紛失すること	戒告
48	過失により公金又は物品の盗難に遭うこと	戒告
49	故意に職場において物品を損壊させること	減給又は戒告
50	重大な過失により公金又は物品を紛失すること	減給
51	重大な過失により公金又は物品の盗難に遭うこと	減給
52	公金を横領し、窃取し、又は詐取すること	免職
53	過失により職場において出火又は爆発を発生させること	減給又は戒告
54	故意に法令に違反して給与の支給に関し不正な手続を行うこと又は故意に届出を怠り、若しくは虚偽の届出をして給与を不正に受給すること	免職、停職又は減給
55	正当な理由なく、道路交通法（昭和35年法律第105号）第2条第1項第9号に規定する自動車又は同項第10号に規定する原動機付自転車（以下これらを「自動車等」という。）を常例として通勤に使用すること	停職又は減給
56	公金の支出若しくは収入又は物品の購入若しくは管理に関し、不適正な処理をすること（次項に該当	減給又は戒告

	する行為を除く。)	
57	公金の支出若しくは収入又は物品の購入に関し、不適正な資金を捻出し、又は当該資金から支出すること	免職又は停職
58	契約関係規程に違反する不適正な契約事務を行うこと（次項又は第60項に該当する行為を除く。）	減給又は戒告
59	入札の手続を避けるための意図的な分割発注に係る契約事務を行うこと	減給又は戒告
60	当事者間に履行の意思のない架空の契約に係る契約事務を行うこと	停職又は減給
61	前3項に掲げる行為により、公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職
62	放火、殺人、強盗、強制性交等又は麻薬若しくは覚せい剤の使用若しくは所持を行うこと	免職
63	横領、窃盗、詐欺、恐喝、脅迫、公務執行妨害又は職務強要を行うこと	免職又は停職
64	人の身体を傷害するに至らない暴行を行うこと	減給又は戒告
65	暴行を加えて人の身体を傷害すること	停職又は減給
66	故意に他人の物を損壊すること	減給又は戒告
67	賭博をすること	停職、減給又は戒告
68	常習として賭博をすること	免職又は停職
69	公共の場所又は公共の乗物において、酒に酔って公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言	減給又は戒告

	動を行うこと	
70	暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をすること又は18歳未満の者にわいせつな行為をすること若しくは18歳未満の者をしてわいせつな行為をさせること	免職又は停職
71	公共の場所若しくは公共の乗物において、人を著しくしゅう恥させ、若しくは人に不安を覚えさせるような卑わいな言動をすること又はストーカー行為（ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）第2条第3項に規定するストーカー行為をいう。）をすること	免職又は停職
72	公然わいせつ、盗撮、のぞきその他のわいせつ行為を行うこと	免職又は停職
73	教職員が18歳未満の者に前3項に掲げる行為を行うことにより、本市の教育行政に対する信用を著しく失墜させること	免職
74	第70項から第72項までに掲げる行為を繰り返すこと	免職
75	酒気帯び運転（酒気を帯びて自動車等を運転することをいう。以下同じ。）をすること（次項から第78項までに該当する行為を除く。）	免職又は停職
76	酒気帯び運転（酒酔い運転（酒に酔った状態（アルコールの影響により自動車等の正常な運転ができないおそれがある状態をいう。）で自動車等を運転	免職

	することをいう。以下同じ。)を除く。)により人を死亡させ、又は人に傷害を負わせること	
77	酒気帯び運転（酒酔い運転を除く。）により他人の物を損壊させること	免職
78	酒酔い運転をすること	免職
79	酒気帯び運転となることを知りながら、運転者に飲酒をすすめ、又は自動車等に同乗すること	免職又は停職
80	自動車等を運転して人を死亡させ、又は人に重篤な傷害を負わせること	免職、停職又は減給
81	前項に掲げる行為の後、負傷者を救護し、道路における危険を防止する等の必要な措置を講じる義務（以下「措置義務」という。）を怠ること	免職又は停職
82	自動車等を運転して人に傷害を負わせること	減給又は戒告
83	前項に掲げる行為の後、措置義務を怠ること	停職又は減給
84	自動車等を運転して他人の物を損壊させる行為の後、措置義務を怠ること	停職、減給又は戒告
85	著しい最高速度違反、無免許運転その他の悪質な道路交通法に違反する行為を行うこと	停職、減給又は戒告
86	前項に掲げる行為により人に傷害を負わせ、又は当該行為の後、措置義務を怠ること	免職又は停職

体罰・暴力行為等に対する処分等の基準について

令和 2 年 3 月
大阪市教育局

大阪市教育局は、平成 25 年 9 月に策定した「体罰・暴力行為の防止及び発生時の対応に関する指針」において、非違行為を行った児童生徒に対する懲戒目的の「体罰」と、児童生徒に非違行為がなく懲戒目的とは言えない「暴力行為」を明確に区別しました。いずれも法的に禁止された許されない行為ですが、懲戒処分及び行政措置（以下「処分等」という。）の量定については、「児童生徒の非違行為に対する行為」と「非違行為のない児童生徒に対する行為」を同一基準で判断することは適当でないと考えられ、「非違行為のない児童生徒に対する行為」に対しては一層厳正に対処していくこととし、下表のとおり「体罰・暴力行為に対する処分等の基準」を設定しています。

また、平成 29 年 3 月の改正により、言葉による脅し、配慮のない言葉等によって、精神的な苦痛を与える「言葉の暴力」や威嚇行為（以下「暴言等」という。）も、児童生徒の人権を侵害する行為で許されないものであり、これについても処分等の対象としたところです。

さらに、この間、過去に体罰・暴力行為等により懲戒処分を受けた教職員が、再度体罰・暴力行為等を行い処分に至る事案が多数発生していることから、下記「◆共通の加重基準」における加重の考え方を整理しました。

本基準は、公表し、広く周知していくことで、教職員の更なる自覚を促し、暴力的指導に頼らない、人格の尊厳に根ざした指導を徹底するとともに、学校教育への信頼に繋がりたいと考えています。なお、本基準は、大阪市職員基本条例第 28 条及び別表の定める懲戒の基準を遵守し、その公正かつ厳格な運用を図るものです。

◆体罰・暴力行為に対する処分等の基準

体罰・暴力行為に対する処分等の基準区分	校長指導	行政措置		懲戒処分				備考	
		口頭注意	文書訓告	戒告	減給				停職 1月
					1月	3月	6月		
① 傷害がなく、児童生徒の非違行為に対する行為が1回のみで、被害児童生徒が1人の場合	○								
② 傷害がなく、児童生徒の非違行為に対する行為が1回のみで、被害児童生徒が複数の場合		○							
③ 傷害がなく、児童生徒の非違行為に対する行為が複数回の場合			○						
④ 児童生徒の非違行為に対する行為、傷害がある場合（傷害が軽微な場合）				○					
⑤ 児童生徒の非違行為に対する行為、傷害がある場合					○				
⑥ 傷害がなく、非違行為のない児童生徒に対する行為が1回のみで、被害児童生徒が1人の場合				○					
⑦ 傷害がなく、非違行為のない児童生徒に対する行為が1回のみで、被害児童生徒が複数の場合					○				
⑧ 傷害がなく、非違行為のない児童生徒に対する行為が複数回の場合						○			
⑨ 非違行為のない児童生徒に対する行為で、傷害がある場合（傷害が軽微な場合）							○		
⑩ 非違行為のない児童生徒に対する行為で、傷害がある場合								○	

※傷害の定義…人の生理的機能に障害を与えること又は健康状態を不良にすること。

◆暴言等に対する処分等の基準

児童生徒の人格、人権、能力を否定するような言葉や、指導・注意喚起等の目的・程度を逸脱した威嚇などにより、児童生徒が精神的な苦痛を受けたことが明白に認められる場合、それらの状況を勘案して処分等の量定を決定する。

処分等の指標
暴言等の内容がどの程度悪質であるか
暴言等をどの程度常習的に繰り返していたか
暴言等による児童生徒の苦痛がどの程度重篤であるか(欠席・不登校等)

◆共通の加重基準

共通の加重基準	加重
a. 過去に体罰・暴力行為等による校長指導や行政措置を受けている場合	+1から+3
b. 過去に体罰・暴力行為等による懲戒処分を受けている場合	+3から+6
c. 当該教職員の事案未申告	+1から+3
d. 当該教職員が管理職の場合	+1から+2

◇上記「共通の加重基準」のうち、「a」については校長指導もしくは行政措置1回につき+1、「b」については懲戒処分1回につき+3をそれぞれ加重する。

◇処分量定の決定は、各基準表に基づき、指導の場面や体罰・暴力行為等の態様等、必要に応じて加重及び軽減し、総合的に判断する。

◇「非違行為のない児童生徒」とは、例えば部活動の練習中に指示通りにプレイできない、ミスをする児童生徒や、授業中の問題を解くことができない児童生徒等のことを表しています。以上は例示にすぎず、様々なケースが考えられます。

◇本基準を基準とし、個別の事案ごとに**総合的に判断して処分等の量定を決定**します。

◇「**正当防衛又は正当行為**」と考えられる事案については、**本基準は適用しません**。