

第九回国会 衆議院 地方行政委員会 議録 第一号

昭和二十五年十一月二十四日(金曜日)

午前十時四十八分開議

出席委員

委員長 前尾繁三郎君

理事 河原伊三郎君 理事 龍野喜一郎君

理事 藤田 義光君 理事 門司 亮君

生田 和平君 大泉 寛三君

川本 末治君 清水 逸平君

塚田十一郎君 中島 守利君

橋本登美三郎君 吉田吉太郎君

鈴木 幹雄君 床次 徳二君

山手 満男君 大矢 省三君

久保田鶴松君 立花 敏男君

木村 榮君 大石ヨシエ君

出席國務大臣

國務大臣 岡野 清豪君

出席政府委員

地方自治政務次官 小野 哲君

地方自治庁次長 鈴木 俊一君

委員外の出席者

専門員 有松 昇君

専門員 長橋 茂男君

十一月二十一日

委員米原君辭任につき、その補欠として木村榮君が議長の指名で委員に選任された。

十一月二十二日

地方公務員法案(内閣提出第一号)の審査を本委員会に付託された。

本日の会議に付した事件

地方公務員法案(内閣提出第一号)国政調査承認要求に関する件

公聴会開会承認要求に関する件

第一類第三号 地方行政委員会議録第一号

昭和二十五年十一月二十四日

地方行政委員会議録第一号

昭和二十五年十一月二十四日

地方行政委員会議録第一号

昭和二十五年十一月二十四日

地方行政委員会議録第一号

昭和二十五年十一月二十四日

地方行政委員会議録第一号

昭和二十五年十一月二十四日

○前尾委員長 これより会議を開きます。

まず去る二十二日本委員会に付託されました地方公務員法案、内閣提出第一号を議題といたします。政府よりその提案理由の説明を聴取いたします。岡野國務大臣。

地方公務員法案

地方公務員法

目次

第一章 総則(第一條—第五條)

第二章 人事機関(第六條—第十五條)

第三章 職員に適用される基準

第一節 通則(第十三條—第十四條)

第二節 任用(第十五條—第二十二條)

第三節 職階制(第二十三條—第二十四條)

第四節 給與、勤務時間その他の勤務条件(第二十四條—第二十六條)

第五節 分限及び懲戒(第二十七條—第二十九條)

第六節 服務(第三十條—第三十八條)

第七節 研修及び勤務成績の評定(第三十九條—第四十條)

第八節 福祉及び利益の保護(第四十一條—第五十一條)

第九節 厚生福利制度(第四十二條—第四十四條)

第十節 公務災害補償(第四十五條—第四十六條)

第十一節 勤務条件に関する措置(第四十七條—第四十九條)

第十二節 附則(第五十條—第五十二條)

第十三節 附則(第五十三條—第五十五條)

第十四節 附則(第五十六條—第五十八條)

第十五節 附則(第五十九條—第六十一條)

第十六節 附則(第六十二條—第六十四條)

第十七節 附則(第六十五條—第六十七條)

第十八節 附則(第六十八條—第七十條)

第十九節 附則(第七十一條—第七十三條)

第二十節 附則(第七十四條—第七十六條)

第二十一節 附則(第七十七條—第七十九條)

第二十二節 附則(第八十條—第八十二條)

第二十三節 附則(第八十三條—第八十五條)

第二十四節 附則(第八十六條—第八十八條)

第二十五節 附則(第八十九條—第九十一條)

第二十六節 附則(第九十二條—第九十四條)

置の要求(第四十六條—第四十八條)

第四款 不利益処分に関する審査(第四十九條—第五十一條)

第九節 職員団体(第五十二條—第五十六條)

第四章 補則(第五十七條—第五十九條)

第五章 罰則(第六十條—第六十二條)

附則

第一章 総則

(この法律の目的)

第一條 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、給與、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且つ能率的な運営を保障し、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。

(この法律の効力)

第二條 地方公務員(地方公共団体のすべての公務員をいう。以下同じ。)に関する従前の法令又は條例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程の規定が、この法律の規定に抵触する場合に、この法律の規定が、優先する。

(一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員)

第三條 地方公務員の職は、一般職と特別職とに分ける。

2 一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする。

3 特別職は、左に掲げる職とする。

一 就任について公選又は地方公共団体の議会の選挙、議決若しくは同意によることを必要とする職

二 法令又は條例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程により設けられた委員及び委員会(審査会その他のこれに準ずるものを含む)の構成員の職で臨時又は非常勤のもの

三 臨時又は非常勤の顧問、参事及びこれらに準ずる者の職

四 地方公共団体の長、議会の議長その他地方公共団体の機関の長の秘書の職で條例で指定するもの

五 非常勤の消防団員及び水防団員の職

六 失業対策事業及び公共事業のため公共職業安定所から失業者として紹介を受けて地方公共団体が雇用した者で、技術者、技能者、監督者及び行政事務を担当する者以外のものの職

(この法律の適用を受ける地方公務員)

第四條 この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員(以下「職員」という。)に適用する。

2 この法律の規定は、法律に特別の定めがある場合を除く外、特別職に属する地方公務員には適用しない。

(人事委員会及び公平委員会並びに職員に関する條例の制定)

第五條 地方公共団体は、法律に特別の定めがある場合を除く外、この法律に定める根本基準に従い、條例で、人事委員会又は公平委員会の設置、職員に適用される基準の実施その他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。但し、その條例は、この法律の精神に反するものであつてはならない。

2 第七條第一項又は第二項の規定により人事委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して第八條第一項に規定する人事委員会の事務を処理させる地方公共団体においては、前項の條例を制定し、又は改廃しようとするときは、当該地方公共団体の議会において、人事委員会の意見を聞かなければならない。

第二章 人事機関

(任命権者)

第六條 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、監査委員会、公安委員会(特別区公安委員会を含む。)教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに市町村の警察長及び消防長(特別区が連合して維持する警察の警察長及び特別区が

連合して維持する消防の消防長を含む。その他法令又は條例に基く任命権者は、法律に特別の定がある場合を除く外、この法律並びにこれに基く條例、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、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。

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。

(人事委員会又は公平委員会の設置)

第七條 都道府県、地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第五百五十五條第二項の市及び特別市は、條例で人事委員会を置くものとする。

2 地方自治法第五百五十五條第二項の市以外の市は、條例で人事委員会を置き、又は議会の議決を経て定める規約により地方自治法第五百五十五條第二項の市以外の他の市と共同して人事委員会を置き、若しくは他の地方公共団体との契約によりその地方公共団体の人事委員会に委託して第八條第一項に規定する人事委員会の事務を処理させることができる。

3 第一項又は前項の規定により人事委員会を置き、又は他の地方公共団体に委託して第八條第一項に規定する人事委員会の事務を処理させる地方公共団体(以下「人事委員会を置く地方公共団体」と総称する。)以外の地方公共団体(以下「人事委員会を置かない地方公

共団体」という。)は、條例で公平委員会を置くものとする。但し、人事委員会を置かない地方公共団体は、議会の議決を経て定める規約により共同して公平委員会を置き、又は他の地方公共団体との契約によりその地方公共団体の人事委員会若しくは公平委員会に委託して第八條第二項に規定する公平委員会の事務を処理させることを妨げない。

(人事委員会又は公平委員会の権限)

第八條 人事委員会は、左に掲げる事務を処理する。

一 人事行政に関する事項について調査し、人事記録に関することを管理し、及びその他人事に関する統計報告を作成すること。

二 給與、勤務時間その他の勤務条件、厚生福利制度、公務災害補償その他職員に関する制度について調査研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。

三 人事機関及び職員に関する條例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること。

四 人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること。

五 職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務を行うこと。

六 職務制に関する計画を立案し、及び実施すること。

七 職員の給與がこの法律及びこれに基く條例に適合して行われ

ることを確保するため必要な範囲において、職員に対する給與の支拂を監視すること。

八 職員の研修及び勤務成績の評定に関する総合的企画を行うこと。

九 職員の給與、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、及び必要な措置を執ること。

十 職員に対する不利益な処分を審査し、及び必要な措置を執ること。

十一 前各号に掲げるものを除く外、法律又は條例に基くその権限に属せしめられた事務を公平委員会は、左に掲げる事務を処理する。

一 職員の給與、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、及び必要な措置を執ること。

二 職員に対する不利益な処分を審査し、及び必要な措置を執ること。

三 人事委員会は、第一項第九号及び第十号並びに第四項に掲げるものを除き、この法律に基くその権限で人事委員会規則で定めるものを当該地方公共団体の他の機関又は人事委員会の事務局長に委任することができる。

四 人事委員会又は公平委員会は、法律又は條例に基くその権限に属せしめられた事項に関し、人事委員会規則又は公平委員会規則を制定することができる。

五 人事委員会又は公平委員会は、法律又は條例に基くその権限の行使に必要があるときは、証人を喚問し、又は書類若しくはその写の提出を求めることができる。

六 人事委員会又は公平委員会は、人事行政に関する技術的及び専門的な知識、資料その他の便宜の授受のため、国又は他の地方公共団体の機関との間に協定を結ぶことができる。

七 第一項第九号及び第十号又は第二項各号の規定により人事委員会又は公平委員会に属せしめられた権限に基く人事委員会又は公平委員会の決定及び処分は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定める手続により、人事委員会又は公平委員会によつてのみ審査される。

八 前項の規定は、法律問題につき裁判所に上訴する権利に影響を及ぼすものではない。

九 人事委員会又は公平委員会の委員は、三人の委員をもつて組織する。

二 委員は、人格が高潔で、地方自治の本旨及び民主的で能率的な事務の処理に理解があり、且つ、人事行政に関し意見を有する者のうちから、議会の同意を得て、地方公共団体の長が選任する。

三 第十六條各号(第四号を除く。)の一に該当する者又は第五章に規定する罪を犯し刑に処せられた者は、委員となることができない。

四 委員の選任については、そのうち二人が、同一の政党に属する者となることとなつてはならない。

五 委員のうち二人以上が同一の政党に属することとなつた場合においては、これらの者のうち一人を除く他の者は、地方公共団体の長が議会の同意を得て罷免するものとする。但し、政党所属関係について異動のなかつた者を罷免することはできない。

六 地方公共団体の長は、委員が心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認めるとき、又は委員に職務上の義務違反その他委員たるに適しない非行があると認めるときは、議会の同意を得て、これを罷免することができる。この場合においては、議会の常任委員会又は特別委員会において公聴会を開かなければならない。

七 委員は、前二項の規定による場合を除く外、その意に反して罷免されることがない。

八 委員は、第十六條各号(第三号を除く。)の一に該当するに至つたときは、その職を失う。

九 委員は、他の地方公務員の職を兼ねることができない。

十 第三章第五節の規定は、委員の服務に準用する。

十一 委員の任期は、四年とする。但し、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

十二 人事委員会の委員は、常勤又は非常勤とし、公平委員会の委員は、非常勤とする。

十三 地方自治法第二百四條から第二百六條までの規定は、常勤の人事委員会の委員に、同法第二百三條及び第二百六條の規定は、非常勤の人事委員会の委員及び公平委員

会の委員に準用する。

(人事委員会又は公平委員会の委員長)

第十條 人事委員会又は公平委員会は、委員のうちから委員長を選挙しなければならない。

2 委員長は、委員会に關する事務を處理し、委員会を代表する。

3 委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、委員長の指定する委員が、その職務を代理する。

(人事委員会又は公平委員会の議事)

第十一條 人事委員会又は公平委員会は、委員二人以上が出席しなければ會議を開くことができない。

2 人事委員会又は公平委員会の議事は、出席委員の過半数で決する。

3 人事委員会又は公平委員会の議事は、議事録として記録して置かなければならない。

4 前三項に定めるものを除く外、人事委員会又は公平委員会の議事に關し必要な事項は、人事委員会又は公平委員会が定める。

(人事委員会の事務局及び事務職員並びに公平委員会の事務職員)

第十二條 人事委員会に事務局を置き、事務局に事務局長その他の事務職員を置く。

2 人事委員会は、第九條第九項の規定にかかわらず、委員長に事務局長の職を兼ねさせることができる。

3 事務局長は、人事委員会の指揮監督を受け、事務局の局務を掌理する。

4 公平委員会に、事務職員を置く。

5 第一項又は前項の事務職員は、人事委員会又は公平委員会がそれぞれ任免する。

6 第一項の事務局の組織は、人事委員会が定める。

7 第一項及び第四項の事務職員の定数は、條例で定める。

8 地方自治法第二百四條から第二百六條までの規定は、第二項及び第四項の事務職員に準用する。

第三章 職員に適用される基準

第一節 通則

(平等取扱の原則)

第十三條 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱わなければならない。人種、信條、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六條第五号に規定する場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所属關係によつて差別されてはならない。

(情勢適応の原則)

第十四條 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給與、勤務時間その他の勤務條件が社会一般の情勢に適應するように、隨時、適當な措置を講じなければならない。

第二節 任用

(任用の根本基準)

第十五條 職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基いて行われなければならない。(欠格條項)

第十六條 左の各号の一に該当する

者は、條例で定める場合を除く外、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

一 禁治産者及び準禁治産者
二 禁こ以上の刑に処せられ、その執行を終るまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者

三 当該地方公共団体において懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から二年を経過しない者

四 人事委員会又は公平委員会の委員の職にあつて、第五章に規定する罰を犯し刑に処せられた者

五 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者

(任命の方法)

第十七條 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。

2 人事委員会を置く地方公共団体においては、人事委員会は、前項の任命の方法のうちいずれによるべきかについて一般的な基準を定めることができる。

3 人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験によるものとする。但し、人事委員会の定める職について人事委員会の承認があつた場合は、選考によることを妨げない。

4 人事委員会を置かない地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験又は選考によるものとする。

5 人事委員会(人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者とする。以下第十八條、第十九條及び第二十二條第一項において同じ。)は、正式任用になつてある職についていた職員が、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に基き職職又は過員によりその職を離れた後において、再びその職に復する場合における資格要件、任用手続及び任用の際における身分に關し必要な事項を定めることができる。

(競争試験及び選考)

第十八條 競争試験又は選考は、人事委員会が行うものとする。但し、人事委員会は、他の地方公共団体の機関との協定によりこれと共同して、又は国若しくは他の地方公共団体の機関との協定によりこれらの機関に委託して、競争試験又は選考を行うことができる。

2 人事委員会は、その定める職員の職について第二十一條第一項に規定する任用候補者名簿がなく、且つ、人事行政の運営上必要であると認める場合においては、その職の競争試験又は選考に相當する国又は他の地方公共団体の競争試験又は選考に合格した者を、その職の選考に合格した者とみなすことができる。

(受験資格)

第十九條 競争試験は、人事委員会

の定める受験の資格を有するすべての国民に對して平等の條件で公開されなければならない。試験機關に屬する者その他職員は、受験を阻害し、又は受験に不當な影響を與える目的をもつて特別若しくは秘密の情報を提供してはならない。

2 人事委員会は、受験者に必要な資格として職務の遂行に必要な最少且つ適當の限度の客観的且つ画一的要件を定めるものとする。

3 昇任試験を受けることができる者の範圍は、人事委員会の指定する職に正式に任用された職員に制限されるものとする。

(競争試験の目的及び方法)

第二十條 競争試験は、職務遂行の能力を有するかどうかを正確に判定することをもつてその目的とする。競争試験は、筆記試験により、若しくは口頭試験及び身体検査並びに人物性行、教育程度、経歴、適性、知能、技能、一般的知識、専門的知識及び適応性の判定の方法により、又はこれらの方法をあわせ用いることにより行うものとする。

(任用候補者名簿の作成及びこれによる任用の方法)

第二十一條 人事委員会を置く地方公共団体における競争試験による職員の任用については、人事委員会は、試験ごとに任用候補者名簿(採用候補者名簿又は昇任候補者名簿)を作成するものとする。

2 採用候補者名簿又は昇任候補者名簿には、採用試験又は昇任試験において合格点以上を得た者の氏

名及び得点をその得点順に記載するものとする。

3 採用候補者名簿又は昇任候補者名簿による職員の採用又は昇任は、当該名簿に記載された者について、採用し、又は昇任すべき者一人につき人事委員会の提示する採用試験又は昇任試験における高ポイントの志望者五人のうちから行うものとする。

4 採用候補者名簿又は昇任候補者名簿に記載された者の数が人事委員会の提示すべき志望者の数より少ないときは、人事委員会は、他の最も適当な採用候補者名簿又は昇任候補者名簿に記載された者を加えて提示することを妨げない。

5 前四項に定めるものを除く外、任用候補者名簿の作成及びこれによる任用の方法に關し必要な事項は、人事委員会規則で定めなければならない。

(條件附任用及び臨時的任用)

第二十二條 臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用又は昇任は、すべて條件附のものとし、その職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式任用になるものとする。この場合において、人事委員会は、條件附任用の期間を一年に至るまで延長することができる。

2 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則の定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に關する場合又は任用候補者名簿がない場合

においては、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で臨時の任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で更新することはできないが、再度更新することはできない。

3 前項の場合において、人事委員会は、臨時の任用につき、任用される者の資格要件を定めることができる。

4 人事委員会は、前二項の規定に違反する臨時の任用を取り消すことができる。

5 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に關する場合においては、六月をこえない期間で臨時の任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

6 臨時の任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも與えるものではない。

7 前五項に定めるものの外、臨時的に任用された者に対しては、この法律を適用する。

第三節 職階制

(職階制の根本基準)

第二十三條 人事委員会を置く地方公共団体は、職階制を採用するものとする。

2 職階制に關する計画は、條例で定める。

3 職階制に關する計画の実施に關し必要な事項は、前項の條例に基き人事委員会規則で定める。

4 人事委員会は、職員の職を職務の種類及び複雑と責任の度に應じて分類整理しなければならない。

5 職階制においては、同一の内容の雇用條件を有する同一の職級に属する職については、同一の資格要件を必要とするともに、当該職についている者に対しては、同一の額の給料が支給されるように、職員の職の分類整理がなされなければならない。

6 職階制に關する計画を実施するに當つては、人事委員会は、職員のすべての職をいづれかの職級に格付しなければならない。

7 人事委員会は、臨時、職員の職の格付を審査し、必要と認めるときは、これを改訂しなければならない。

8 職階制を採用する地方公共団体においては、職員の職について、職階制によらない分類をすることができない。但し、この分類は、行政組織の運営その他公の便宜のために、組織上の名称又はその他公の名称を用いることを妨げるものではない。

9 職階制に關する計画を定め、及び実施するに當つては、国及び他の地方公共団体の職階制に照応するように適當な考慮が拂われなければならない。

第四節 給與、勤務時間その他の勤務條件

(給與、勤務時間その他の勤務條件の根本基準)

第二十四條 職員の給與は、その職務と責任に應ずるものでなければならない。

2 前項の規定の趣旨は、できるだけすみやかに達成されなければならない。

3 職員の給與は、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與その他の事情を考慮して定められなければならない。

4 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給與を受けてはならない。

5 職員の勤務時間その他の職員との間の勤務條件を定めるに當つては、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當な考慮が拂われなければならない。

6 職員の給與、勤務時間その他の勤務條件は、條例で定める。

(給與に關する條例及び給料額の決定)

第二十五條 職員の給與は、前條第六項の規定による給與に關する條例に基いて支給されなければならない。又、これに基かずには、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 給與に關する條例には、左の事項を規定するものとする。

一 給料表

二 昇給の基準に關する事項

三 時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に対する給與に關する事項

四 特別地域勤務、危険作業その他特殊な勤務に対する手当及び扶養親族を有する職員に対する手当を支給する場合においては、これらに關する事項

五 非常勤職員の職及び生活に必要な施設の全部又は一部を公給する職員の職その他勤務條件の特別な職があるときは、これらについて行い給與の調整に關する事項

六 職階制を採用する地方公共団体においては、その職に職階制が始めて適用される場合の給與に關する事項

七 前各号に規定するものを除く外、給與の支給方法及び支給條件に關する事項

3 人事委員会は、必要な調査研究を行い、職階制に適合する給料表に關する計画を立案し、これを地方公共団体の議長及び長に同時に提出しなければならない。

4 職階制を採用する地方公共団体においては、給料表には、職階制において定められた職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 職階制を採用する地方公共団体においては、職員には、その職につき職階制において定められた職級について給料表に定める給料額が支給されなければならない。

(給料表に關する報告及び報告)

第二十六條 人事委員会は、毎年少くとも一回、給料表が適當であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとする。給與を決定する諸條件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適當であると認めるときは、あわせて適當な勧告をすることができる。

第五節 分限及び懲戒

(分限及び懲戒の基準)

第二十七條 すべて職員は、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、若しくは免職されず、この法律又は條例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職されず、又、條例で定める事由による場合でなければ、その意に反して降給されることとがなない。

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。

(分限)

第二十八條 職員が、左の各号の一に該当する場合においては、その意に反して、これを降任し、又は免職することが出来る。

一 勤務実績が良くない場合
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外、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政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、左の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することが出来る。

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外、條例で定めなければならない。

4 前條第二項及び第一項から前項までの規定は、左に掲げる職員に適用しない。

一 條件附採用期間中の職員
二 臨時的に任用された職員
三 前項各号に掲げる職員の分限については、條例で必要な事項を定めることができる。

6 職員は、第十六條各号(第三号を除く)の一に該当するに至つたときは、條例に特別の定めがある場合を除く外、その職を失う。

(懲戒)
第二十九條 職員が左の各号の一に該当する場合においては、これに對し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることが出来る。

一 この法律又はこれに基く條例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合
二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合
三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

2 職員の懲戒の手續及び効果は、法律に特別の定めがある場合を除く外、條例で定めなければならない。

第六節 服務
(服務の根本基準)

第三十條 すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に當つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

(服務の宣誓)
第三十一條 職員は、條例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

(法令等及び上司の職務上の命令に従ふ義務)
第三十二條 職員は、その職務を遂行するに當つて、法令、條例、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ひ、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従ふなければならない。

(信用失墜行為の禁止)
第三十三條 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)
第三十四條 職員は、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、また、同様とする。

2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を發表する場合においては、任命権者(退職者については、その退職した職又はこれに相當する職に係る任命権者)の許可を受けなければならない。

3 前項の許可は、法律に特別の定めがある場合を除く外、拒むことができない。

(職務に専念する義務)
第三十五條 職員は、法律又は條例に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力

のすべてをその職務遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(政治的行為の制限)
第三十六條 職員は、政党その他の政治的団体の結成に關與し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。

2 職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機關を支持し、又はこれに反對する目的をもつて、あるいは公の選挙又は投票において特定の人物又は事件を支持し、又はこれに反對する目的をもつて、左に掲げる政治的行為をしてはならない。

一 公の選挙又は投票において投票をするように、又はしないように勧誘運動をすること。
二 署名運動を企画し、又は主宰する等これに積極的に関與すること。
三 寄附金その他の金品の募集に關與すること。
四 文書又は図画を地方公共団体の庁舎、施設等に掲示し、又は掲示させ、その他地方公共団体の庁舎、施設、資材又は資金を利用し、又は利用させること。
五 前各号に定めるものを除く外、條例で定める政治的行為何人も前二項に規定する政治的行為を行うよう職員に求め、職員をそのかし、若しくはあおつて

はならず、又は職員が前二項に規定する政治的行為をなし、若しくはなさないことに對する代償若しくは報酬として、任用、職務、給與その他職員の地位に關してなんらかの利益若しくは不利益を與え、與えようと企て、若しくは約束してはならない。

4 職員は、前項に規定する違法な行為に應じなかつたことの故をもつて不利益な取扱を受けることはない。

5 本條の規定は、職員の政治的中立性を保障することにより、地方公共団体の行政の公正な運営を確保するとともに職員利益を保護することを目的とするものであるという趣旨において解釈され、及び運用されなければならない。

(争議行為等の禁止)
第三十七條 職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に對して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる意圖的行為をしてはならない。

又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そのかし、若しくはあおつてはならない。

2 職員で前項の規定に違反する行為をしたものは、その行為の開始とともに、地方公共団体に對し、法令又は條例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に基いて保有する任命上又は雇用上の權利をもつて對抗することができなくなるものとす

第八節 福祉及び利益の保護

(當利企業等の従事制限)
第三十八條 職員は、任命権者の許可を受けなければ、營利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら營利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

(福祉及び利益の保護の根本基準)
第四十一條 職員の福祉及び利益の保護は、適宜であり、且つ、公正でなければならない。

第一款 厚生福利制度

(厚生制度)

第四十二條 地方公共団体は、職員の保健、元氣回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない。

(共済制度)

第四十三條 職員の公務に因らない死亡、廢疾、負傷及び疾病並びに分べん及び災厄その他の事故並びにその被扶養者のこれらの事故に関する共済制度は、すみやかに実施されなければならない。

第七節 研修及び勤務成績の
評定

(研修)
第三十九條 職員には、その勤務能率の發揮及び増進のために、研修を受ける機会が與えられなければならない。

2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。

3 人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができ

る。

(勤務成績の評定)

第四十條 任命権者は、職員の職務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に應じた措置を講じなければならない。

2 人事委員会は、勤務成績の評定に関する計画の立案その他勤務成績の評定に關し必要な事項について任命権者に勧告することができ

3 前項の規定による退職年金又は退職一時金の制度の実施に當つては、第四十五條の規定による公務災害補償との間に適當な調整が図られなければならない。

4 第一項及び第二項の退職年金及び退職一時金の制度を定めるに當つては、国及び他の地方公共団体との間に権衡を失しないように適當な考慮が拂われなければならない。

5 前條第三項の規定は、第一項及び第二項の退職年金及び退職一時金の制度について準用する。

第二款 公務災害補償

(公務災害補償)

第四十五條 職員が公務に因り死亡し、負傷し、若しくは疾病にかかり、又は公務に因る負傷若しくは疾病により死亡し、若しくは廢疾となつた場合においてその者又はその者の遺族若しくは被扶養者がこれらの原因によつて受ける損害は、補償されなければならない。

第三款 勤務條件に関する措置の要求

(勤務條件に関する措置の要求)

第四十六條 職員は、給與、勤務時間その他の勤務條件に關し、人事委員会又は公平委員会に對して、地方公共団体の当局により適當な措置が執られるべきことを要求することができ

る。

(審査及び審査の結果執るべき措置)

第四十七條 前條に規定する要求があつたときは、人事委員会又は公平委員会は、事案について口頭審

理その他の方法による審査を行い、その結果に基いて、その権限に屬する事項については、自らこれを實行し、その他の事項については、当該事項に關し権限を有する地方公共団体の機關に對し、必要な勧告をしなければならない。

(要求及び審査の手続等)

第四十八條 前二條の規定による要求及び審査の手続並びに審査の結果執るべき措置に關し必要な事項は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定めなければならない。

第四款 不利益処分に関する審査

(不利益処分に関する説明書の交付及び審査の請求)

第四十九條 任命権者は、職員に對し、懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を行う場合において、その際、その職員に對し処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

2 職員は、その意に反して不利益な処分を受けたときは、任命権者に対し処分の事由を記載した説明書の交付を請求することができる。

3 前項の規定による請求を受けた任命権者は、その日から十五日以内に、同項の説明書を交付しなければならない。

4 第一項及び第三項の説明書の交付を受けた職員は、その日から三十日以内に、前項の期間内に説明書の交付を受けなかつた職員は、その期限経過後三十日以内に、それぞれ人事委員会又は公平委員会に對し、当該処分の審査を請求

することができる。

5 前四項の規定は、第二十八條第四項各号に掲げる職員には適用しない。

(審査及び審査の結果執るべき措置)

第五十條 前條第四項に規定する請求を受理したときは、人事委員会又は公平委員会は、直ちにその事を審査しなければならない。この場合において、処分を受けた職員から請求があつたときは、口頭審理を行わなければならない。口頭審理は、その職員から請求があつたときは、公開して行わなければならない。

2 人事委員会又は公平委員会は、前項に規定する審査の結果に基いて、その処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合においては、任命権者にその職員の受けるべきであつた給與その他の給與を回復するため必要で且つ適切な措置をさせる等その職員がその処分によつて受けた不当な取扱を是正するための指示をしなければならない。

(請求及び審査の手続等)

第五十一條 前二條の規定による請求及び審査の手続並びに審査の結果執るべき措置に關し必要な事項は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定めなければならない。

第九節 職員団体

(職員団体の組織)

第五十二條 職員は、給與、勤務時間その他の勤務條件に關し当該地方公共団体の当局と交渉するため

の団体（以下本節中「単位職員団体」という。）を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。

2 単位職員団体は、当該地方公共団体の他の単位職員団体と連合団体を結成し、又は当該地方公共団体の他の単位職員団体が結成する単位職員団体の連合体に加入することができる。又、単位職員団体の連合体は、当該地方公共団体の他の単位職員団体の連合体と連合団体を結成し、又は当該地方公共団体の他の単位職員団体の連合体に加入することができる。

3 前項の規定は、単位職員団体又は単位職員団体の連合体（以下本節中「職員団体」と総称する。）が他の地方公共団体の職員団体その他の公務員の団体との連合組織を事実上結成し、又は他の地方公共団体の職員団体その他の公務員の団体が結成する連合組織に事実上加入することを妨げるものではない。

4 警察職員及び消防職員は、職員団体を結成し、及びこれに加入することができない。

5 職員は、地方公共団体から給與を受けながら、職員団体のための事務を行い、又は活動してはならない。

（職員団体の登録）
第五十三條 職員団体は、條例で定めるところにより、規約（法人に係る場合においては、その定款とする。以下本條中同じ。）を添えて人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長とする。以下本節中同じ。）に登録を申請すること

ができる。この場合において、人事委員会は、登録を申請した職員団体がこの法律及びこれに基づく條例の規定に適合するものである場合においては、條例で定めるところにより、規約とともにこれを登録し、当該職員団体にその旨を通知しなければならない。

2 前項に規定する職員団体の規約には、少くとも左に掲げる事項を記載するものとする。

- 一 名称
- 二 業務
- 三 主たる事務所の所在地
- 四 構成員の範囲及びその資格の得喪に関する規定
- 五 理事、代表者その他の役員に関する規定
- 六 第三項に規定する事項を含む業務執行、会議及び投票に関する規定
- 七 経費及び会計に関する規定
- 八 他の職員団体との連合に関する規定
- 九 規約の変更に関する規定
- 十 解散に関する規定

3 職員団体が登録される資格を有し、及び引き続き登録されているためには、規約の作成又は変更、役員の変更その他のこれらに準ずる重要な行為が、その構成員たるすべての職員が平等に参加する機会を有する直接且つ秘密の投票による全員の多数決によつて決定される旨の手段を定め、且つ、現実に、その手続によりこれらの重要な行為が決定されることを必要とする。

（職員団体の登録）
第五十三條 職員団体は、條例で定めるところにより、規約（法人に係る場合においては、その定款とする。以下本條中同じ。）を添えて人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長とする。以下本節中同じ。）に登録を申請すること

する。但し、単位職員団体の連合体にあつては、その構成員たるすべての職員が平等に参加する機会を有する構成団体ごとの直接且つ秘密の投票による多数決で代議員を選挙し、すべての代議員が平等に参加する機会を有する直接且つ秘密の投票によるその全員の多数決によつて決定される旨の手続を定め、且つ、現実に、その手続により決定されることをもつて足るものとする。

4 登録を受けた職員団体がこの法律及びこれに基づく條例の規定に適合しないものとなつたときは、人事委員会は、條例の定めるところにより、あらかじめ口頭審理を行つた後、その登録を取り消すことができる。口頭審理は、当該職員団体から請求があつたときは、公開して行われなければならない。

5 登録を受けた職員団体は、その規約を変更したときは、條例で定めるところにより、人事委員会にその旨を届け出なければならない。この場合においては、第一項後段の規定を準用する。

6 登録を受けた職員団体は、解散したときは、條例で定めるところにより、人事委員会にその旨を届け出なければならない。

（法人たる職員団体に関する特例）
第五十四條 職員団体は、法人とすることができる。民法（明治二十九年法律第八十九号）及び非訟事件手続法（明治三十一年法律第十四号）中民法第三十四條に規定する法人に関する規定は、本項の法人について準用する。但し、これらの規定中「主務官庁」とあるのは「人事委員会」と読み替へるものとする。

2 法人となろうとする職員団体が前條第一項の規定による登録を受けたときは、前項において準用する民法第三十四條の許可を得たものとみなす。

3 法人である職員団体の登録が前條第四項の規定により取り消されたときは、第一項において準用する民法第七十一條の許可の取消があつたものとみなす。

4 定款の変更が前條第五項後段の規定により登録されたときは、第一項において準用する民法第三十八條第二項の認可を得たものとみなす。

（交渉）
第五十五條 登録を受けた職員団体は、條例で定める条件又は事情の下において、職員の給與、勤務時間その他の勤務条件に關し、当該地方公共団体の当局と交渉することができる。なお、これに附帶して社会的又は厚生の活動を含む適法な目的のため交渉することを妨げない。但し、これらの交渉は、当該地方公共団体の当局と団体協約を締結する権利を含まないものとする。

2 前項の場合において、職員団体は、法令、條例、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定に抵触しない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による申合せを結ぶことができる。

3 職員が、給與、勤務時間その他の勤務条件に關し、又は社会的若しくは厚生の活動を含む適法な目的のため、地方公共団体の当局に對し、不満を表明し、又は意見を申し出る自由は、その者が職員団体に属していないという理由で否定されることはない。

（不利な取扱いの禁止）
第五十六條 職員は、職員団体の構成員であること、職員団体を結成しようとしたこと、若しくはこれに加入しようとしたこと又は職員団体のために正当な行為をしたことの故をもつて不利な取扱いを受けることはない。

（特例）
第五十七條 職員のうちその職務と責任の特殊性に基いてこの法律に對する特例を必要とするものについて、別に法律で定める。但し、その特例は、第一條の精神に反するものであつてはならない。

（他の法律の適用除外）
第五十八條 労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）及び労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）並びにこれらに基く命令の規定は、職員に關して適用しない。

2 労働基準法第二條第八十五條、第八十六條、第八十九條から第九十三條まで及び第九十二條の規定並びに船員法（昭和二十二年法律第百号）第六條中労働基準法第二條に關する部分、第三十條、第三十七條中勤務条件に關する部分、第九十六條から第九十八條まで、第九十九條及び第一百八條中勤務条件に關する部分の規定並びにこれらに基く

命令の規定は、職員に關して適用しない。但し、労働基準法第八十五條、第八十六條及び第二百二條の規定並びに船員法第三十七條中勤務條件に關する部分、第九十六條及び第九十八條中勤務條件に關する部分並びにこれらに基く命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法第八條第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に關しては適用する。

3 労働基準法及び船員法の規定並びにこれらに基く命令の規定中前項の規定により職員に關して適用されるものを適用する場合における職員の勤務條件に關する労働基準監督機關の職權は、地方公共団体の行う労働基準法第八條第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員の場合を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）が行うものとする。（地方自治庁の協力及び技術的助言）

第五十九條 地方自治庁は、地方公共団体の人事行政がこの法律によつて確立される地方公務員制度の原則に沿つて運営されるように協力し、及び技術的助言をすることが出来る。

第五章 罰則

第六十條 左の各号の一に該當するものは、一年以下の懲役又は三万円以下の罰金に処する。

一 第十三條の規定に違反して差別をした者

二 第三十四條第一項又は第二項（第九條第十項において準用する場合を含む。）の規定に違反して秘密を漏らした者

三 第五十條第二項の規定による人事委員会又は公平委員会の指示に故意に従わなかつた者

第六十一條 左の各号の一に該當する者は、三年以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

一 第五十條第一項に規定する權限の行使に關し、第八條第五項の規定により人事委員会若しくは公平委員会から証人として喚問を受け、正当な理由がなくてこれに應ぜず、若しくは虚偽の陳述をした者又は同項の規定により人事委員会若しくは公平委員会から書類若しくはその写の提出を求められ、正当な理由がなくてこれに應ぜず、若しくは虚偽の事項を記載した書類若しくはその写を提出した者

二 第十五條の規定に違反して任用した者

三 第三十九條第一項後段の規定に違反して受験を阻害し、又は情報を出した者

四 第三十六條第三項の規定による禁止に違反した者

五 何人たるを問はず、第三十七條第一項前段に規定する違法な行為の遂行を共謀し、そのおかし、若しくはあおり、又はこれらの行為を企てた者

六 第四十六條の規定による勤務

條件に關する措置の要求の申出を故意に妨げた者

第六十二條 第六十條第二号又は前條第二号から第三号まで若しくは第六号に掲げる行為を企て、命じ、故意にこれを容認し、そのおかし、又はそのほう助をした者は、それぞれ各本條の刑に処する。

附則

（施行期日）

1 この法律の規定中、第十五條及び第十七條から第二十三條までの規定並びに第六十一條第二号及び第三号の罰則並びに第六十二條中第六十一條第二号及び第三号に關する部分は、都道府県及び地方自治法第五十五條第二項の市に於ては、この法律公布の日から起算して一年六月を経過した日から、その他の地方公共団体に於ては、この法律公布の日から起算して二年を経過した日からそれぞれ施行し、第二十七條から第二十九條まで及び第四十六條から第五十一條までの規定並びに第六十條第三号、第六十一條第一号及び同條第三号、第六十一條第二号及び同條第六号の罰則並びに第六十二條中第六十一條第一号及び第六号に關する部分は、この法律公布の日から起算して八月を経過した日から施行し、その他の規定は、この法律公布の日から起算して二月を経過した日から施行する。

2 都道府県及び地方自治法第五十五條第二項の市の人事委員会は、この法律公布の日から起算して六月以内に、公平委員会は、この法律公布の日から起算して八月以内に、それぞれ設置しなければならない。

3 都道府県及び地方自治法第五十五條第二項の市の人事委員会の最初に選任される委員は、この法律公布の日から起算して七月以内に地方自治庁が人事院の協力を得て行う人事行政に關する基礎的研究を受けるものとする。

4 都道府県及び地方自治法第五十五條第二項の市の人事委員会の最初に任命される事務局長及びその事務局の主要な事務職員で当該人事委員会の指定するものは、この法律公布の日から起算して八月以内に地方自治庁が人事院の協力を得て行う人事行政に關する技術的研究を受けるものとする。

5 最初に選任される人事委員会又は公平委員会の委員の任期は、第九條第十一項本文の規定にかかわらず、一人は四年、一人は三年、一人は二年とする。この場合において、各委員の任期は、地方公共団体の長がくじで定める。

6 職員の任免、給與、分限、懲戒、服務その他身分取扱に關する事項については、この法律中の各相當規定がそれぞれの地方公共団体に適用されるまでの間は、当該地方公共団体については、なお、従前の例による。

7 昭和二十三年七月二十二日附内閣總理大臣宛連合國最高司令官書簡に基く臨時措置に關する政令

8 前項の政令がその効力を失う前にした同令第二條第一項の規定に違反する行為に對する罰則の適用については、なお、従前の例による。

9 第十六條第三号の懲戒免職の処分には、当該地方公共団体において、地方公務員に關する従前の規定によりなされた懲戒免職の処分を含むものとする。

10 地方公務員に關する従前の規定により休職を命ぜられた者又は懲戒手続中の者若しくは懲戒処分を受けた者の休職又は懲戒に關しては、なお、従前の例による。

11 この法律公布の日から起算して六月を経過するまでの間は、第五十三條第一項中「人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長とする。以下本節中同じ。）」及び「人事委員会」とあるのは、当該地方公共団体の長」と、同條第四項から第六項までのうち「人事委員会」とあるのは「当該地方公共団体の長」と、それぞれ読み替へるものとする。

12 この法律公布の日から起算して六月を経過するまでの間は、第五十四條第一項但書「人事委員会」とあるのは、「当該地方公共団体の長」と読み替へるものとする。

13 第五十八條第一項の規定施行の際現に存する労働組合でその主たる構成員が職員であるものは、こ

の法律公布の日から起算して四月以内には第五十三條第一項の規定による登録の申請をしなければならぬ。この場合において、地方公共団体の長は、申請を受理した日から一月以内に第五十三條第一項の規定による登録をした旨又はしない旨の通知をしなければならぬ。

14 第五十八條第一項の規定施行の際現に存する労働組合でその主たる構成員が職員であるもののうち、前項の規定による登録の申請をしないものの取扱については、この法律公布の日から四月を経過するまでの間、同項の規定による登録の申請をしたものの取扱については、同項の規定による登録をした旨又はしない旨の通知を受けなければならない。第五十八條第一項の規定にかかわらず、なお、従前の例による。

15 第五十八條第一項の規定施行の際現に存する法人である労働組合でその主たる構成員が職員であるものが第五十三條第一項の規定により登録されたときは、第五十四條第一項の法人である職員団体として設立されたものとみなす。

16 第五十八條第一項の規定施行の際現に存する労働組合で、附則第十三項の規定による登録の申請をしないものは、この法律公布の日から起算して四月を経過した日において、同項の規定による登録の申請をしたもののうち登録をしない旨の通知を受けたものは、この法律公布の日から起算して五月を経過した日において、それぞれ解散するものとする。

17 前二項の場合において必要な事項は、政令で定める。

18 第五十八條第一項及び第二項の規定施行前にしたこれらの規定に規定する法令の規定に違反する行為に対する罰則の適用については、これらの規定にかかわらず、なお、従前の例による。

19 この法律公布の日から起算して六月を経過するまでの間は、第五十八條第三項中「人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）」とあるのは「地方公共団体の長」と読み替えるものとする。

20 地方財政法（昭和二十三年法律第九号）第六條に規定する公営企業に従事する職員の身分取扱については、別に公営企業の組織、会計経理及び職員の身分取扱に關して規定する法律が制定実施されるまでの間は、なお、従前の例による。

○岡野國務大臣 ただいま本委員会に付託されました地方公務員法案について、その提案の理由と内容の概要を御説明申し上げます。

明治以来多年の伝統の上に築き上げられて参りました官吏制度は、国家公務員法の制定により、根本的の改革を受けることとなつたのであります。国家公務員に次ぎましては、今や民主的、科学的な人事行政制度の体制が確立せられ、その内容も着々整備充實せられてつづいて参ります。この御承知の通りであります。地方公務員制度につきましても、すみやかに、国家公務員法と同様に民主的、科学的な人事行政制度の理念と体制を導入し、国、地方を通じて

國民全体の奉仕者としての公務員の地位と身分とを確立し、新憲法に基く民主的な行政の基礎を定めることは、現下最も喫緊の要務の一つであると存するものであります。

そも、地方公共団体の組織及び運営に關する根本法である地方自治法は、昭和二十二年五月三日を期し施行されたのであります。同法においては、近き将来統一的地方公務員法の制定されることを予想いたしまして、地方公務員の身分取扱に關しては、暫定的な経過措置を講じているにすぎないのであります。すなわち現在地方公務員の身分は、すでに死文化しておりました従来の官吏に關する諸規定及び昭和二十三年七月の政令第二百一十一号によつて規制されている状態でありまして、近代的地方公務員制度の理念と相去ること遙く、とうていこのようない事態を長く持続することは容認できないのであります。

終戦以来相次いで行われて來ました諸改革の一環として、地方自治制度に關しては、財政の面から見たる教養の改革により、おむねその体制の整備を見たのであります。ひとり地方自治行政運営の直接の担当者である地方公務員の制度については、何ら根本的の改革の講ぜられないうちに今日に至つており、新たな地方公務員制度は、地方自治の途上において、いわば最後に取り残された問題であり、これなくしては憲法の目ざす真の地方自治確立は期してまつことができないのであります。

さらに近く地方行政調査委員會議の勧告に基き、地方公共団体の権能がいよいよ強化され、その責務がますます加重されるであらうことが予想せられるのであります。これに備えて地方自治の本旨に沿つて地方公務員制度の整備確立は、一日もすみやかに断行せられなければならないと存するのであります。

以上の見地から、政府においては鋭意調査研究を続け、各方面とも折衝をいたして参つたのであります。今日よりやくここに成案を得、今期国会の御審議を煩ふことに相なつた次第であります。

本法案は地方公共団体の人事行政に關する各般の根本基準を確立することにより、地方公共団体の住民に對して、行政の民主的かつ能率的な運営を保障し、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ものであります。同じく全体の奉仕者たる公務員として、国家公務員との間に本質的の差のない地方公務員の制度を樹立するにあたりましては、国家公務員法において具現されております近代公務員制度の理念は、これを當然に導入しなければならぬことは申すまでもありませんが、本法におきまして、あまりにも煩瑣にわたる規定を設けますことは、地方公共団体の自主性あるいは多様性を阻害いたし、地方自治の本旨に沿わないのではないかと存せられま

す。また大小さまざまの態様の地方公共団体に對しまして、一律的な規制をもつて臨みますことも、適當ではないと考へられるのであります。換言いたしますならば、本法の目的は近代民主的な公務員制度の理念は、これを導入しつゝ地方公共団体の自主性を確保し、あわせて地方公共団体の多様性に即応せしめることに配慮し、もつて地方自治の進展に寄與せしめようとするものであります。

従つて本法案は、原則として人事行政に關する根本基準を定めるにとどめ、その実施の具體的細目は、あけてこれを地方公共団体の自主的處理によらしめることを、立案の基本方針としたのである次第であります。以下本法案の内容につき、その概要を御説明いたしたいと存じます。

まず本案の適用範圍についてであります。地方公務員には、地方公共団体のすべての公務員が包含されるのであります。その種類、態様及び職務の性質と本法の精神とをにらみ合せ、国家公務員法と同様の建前のもとに、地方公務員の職を一般職と特別職とに分け、この法律は一般職に關するすべての職に適用することとし、特別職に關する地方公務員には、法律に特別の定めがある場合を除くほか、これを適用しないこととしたのであります。

しかし特別職に關する職は、第一には選任に關して公選または地方公共団体の議会の選舉、議決もしくは同意によることを必要とする職であり、第二には地方公共団体の委員会の委員等であつて、臨時または非常勤のもの、第三には臨時または非常勤の顧問、參與及びこれらに準ずるものの職、第四には地方公共団体の長その他の地方公共団体の機關の長の秘書の職、第五には非常勤の消防員及び水防員の職、第六には失業対策事業及び公共事業のため公共職業安定所から失業者として紹介を受け、地方公共団体が雇用した者の職であります。なお交通事業、電気事業、ガス事業及び下水道事業、すなわち地方財政法第六條の規定に基いて、地方公共団体の経営する

公営企業として定めるものに従事する職員につきましても、その職務の態様が民間企業の従業者に類似するものがあり、国の場合におきましても、すでに国有鉄道及び専売に關して、一般公務員とは別個の法的規制が行われていることでもありまゝので、公営企業の組織、会計経理及び身分取扱いに關して、別に法律を制定することとし、公営企業職員の身分取扱いには、それまでの間は、従前の例によるものとしたし、ておりますことを、特に申し上げておきたいと思ひます。

次にこの法律で定められた根本基準の実施のための必要な事項は、各地方公共団体の條例をもつて定めるべきことを規定いたしましてありますが、これは地方公共団体の自主性を尊重するとともに、地方公共団体の多様性に着目し、当該地方公共団体の実情に最も適応した公務員制度を当該地方公共団体の創意と責任において、樹立せしめようとする趣旨にはかならないのであります。よき公務員制度の理念を具現いたしたためには、この法律運営の中核機關として、任命権者とは独立した人事行政機關を設置することが必要でありまゝが、ただ職員数のきわめて少い地方公共団体にも、おしなべてこの種の機關の設置を強制いたしたことは、地方自治の本旨をそこない、経費節約、能率増進の見地から申しても妥當ではないと存じますので、彼此勘案の上、都道府県及び五大市についてのみ、三人の委員からなる人事委員會を設置するものとし、一般の市につきましても、法律によつてその設置を強制することを避け、市の任意としたし、共同設置、事務

の委託処理等の便法を認め、さらに人事委員會を置かない市及び町村においては、公平事務のみを所管する公平委員會を設置するものとし、この場合にも共同設置、事務の委託処理等の方法を認め、公務員制度の理念と地方自治の要諦との調整をはかつた次第であります。しかして以上申し上げましたよりな人事行政機關は、地方公務員の職階、任免、給與等地方公務員の人事行政の総合的企画及び総合的調整に關する事項をつかさどる等、人事行政の統一をはかることを、本来の使命とするのでありまして、換言いたしますならば、人事行政機關は、人事行政の運営に關して一定のわくを設けることを主たる任務とし、各任命権者はこのわく内で任命権を行使することになるわけでありまゝ。

次に地方公務員制度の実質的内容である地方公務員に適用される基準についてであります。まず冒頭に、すべて國民はこの法律の適用について平等に取扱われなければならないという平等取扱の原則及び情勢適応の原則を掲げ、民主的公務員制度の根本精神を宣明いたしております。地方公務員の任用は受驗成績勤務成績その他の能力の実証に基いて行われなければならないものとして、成績本位の原則を確立するとともに、その具体的方法として、職員の採用及び昇任は原則として、競争試験によることを建前とし、ことに採用試験はすべての國民に對し、平等に公開せらるべきことを定め、任用の公正明朗を期することにしたのであります。職階制の採用は合理的な人事行政制度に欠くべからざるものであります。その完全な実施は専門的な

人事行政機關によるのでなければ、うてい不可能でありますので、人事委員會を置く地方公共団体は職階制を実施するものと定め、職員の職を職務の種類及び複雑と責任の度に應じて分類整理し、職員の任用、給與等はこれの職階制に應じ、合理的、科学的に処理せらるべきこととしたのであります。

次に地方公務員の服務についてであります。地方公務員は地方公共団体の住民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務の遂行にあたりては、全力をあげてこれに専念しなければならぬ旨の基準を掲げるほか、服務の宣誓、法令及び上司の命令に従ふ義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、争議行為の禁止、営利的行為の制限、争議行為の禁止、営利的行為の制限等、おおよそ國家公務員法に準じて、公務員として必要な規律を設けたのであります。が、特に政治的行為の制限につきましては、その趣旨とするところが、職員の政治的中立性を保障し、地方公共団体の行政の公正な運営を確保するところにも、職員の利益を保護するところにも、職員の利益を保護するところにも、特に重要と考えられる基本的なものについては本法そのもので規定

し、その他は各地方公共団体の実情に應じ、條例で定めることとしたしております。なお職員の政治的行為の制限の違反に對しては、懲戒処分により地方公務員たる地位から排除することをもつて足るものと見地から、罰則を付さないこととしたのであります。給與その他の勤務條件は、各地方公共団体が條例で定めることとなし、また職員の勤務能率の発揮及び増進のため、職員には研修を受ける機会が與えられなければならないことを規定いたしました。

地方公務員の福祉及び利益の保護につきましても、一面共済制度、退職年金及び退職一時金の制度、公務災害補償制度の確立を要請するとともに、他面地方公務員は人事委員會または公平委員會に對して、給與その他の勤務條件に關し、地方公共団体の当局より適當な措置がとらるべきことを要求し得る道を開き、さらに懲戒処分等職員の意に反する不利益な処分については、審査を請求できるものとし、積極、消極両面より地方公務員の福祉及び利益の保護をはかり、職員が安心してその職務に精勵することができるよう、格段の配慮を加えた次第であります。

次に地方公務員が結成加入いたしました職員に關しては、おおよそ國家公務員法に定めるものと同様とし、いわゆる団体協約の締結はこれを行ない得ないものとしたしております。が、特に職員団体は條例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機關の定める規定に抵触しない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による申合せを結ぶことができることとしたしておるのであります。

公務員の本質から見ても、地方公務員に對しても労働組合法、労働関係調整法の規定の適用を排除することとしたのは、國家公務員法の場合と同様であります。が、労働基準法及び船員法の規定は、地方公務員の本質に抵触する規定を除き、原則としてこれを適用することにしたのであります。なお労働基準法に基く監督は、現業職員の場合を除き、地方自治の本旨及び人事行政の統一性確保の見地から、地方公共団体の自主的監督によらしめることとしたしております。

最後に本法施行の順序であります。が、その施行を円滑ならしめますため、この法律の規定はそれ／＼実施が可能な限度において逐次施行するものとしたし、大部分の規定は公布後二箇月から施行するものとしたし、また、分限及び懲戒並びに不利益処分の審査に關する規定は、人事委員會または公平委員會の設置にとりあわせて、公布後八箇月から、任用及び職階制に關する規定は、その準備に相當の時日を要することを考慮いたしまして、都道府県及び五大市におきましては、公布後一年六箇月から、その他の地方公共団体におきましては同じく二年からそれ／＼施行することとしたしております。

以上地方公務員法案につきまして、その概要を御説明いたしましたのでありますが、なお詳細な点は政府委員から説明させていただきます。これと存じます。何とぞよろしく御審議のほどをお願いいたします。これをもちて提案理由の説明といたします。

○前尾委員長 それでは鈴木政府委員からさらに詳細に説明を求めます。鈴木

木(俊)政府委員

○鈴木(俊)政府委員 それでは私から
本法案の内容につきまして詳しく詳細
に御説明申し上げたいと存じます。

本法案は本則が六十二條附則が二十
項から成り立っておりますが、その内
容を大きくわけますと、大体三つの体
系に分けることができるのでありま
す。第一は総則的事項、すなわち本法
の目的、一般職と特別職との区別、本
法の適用の対象、本法と地方公共団体
の條例との関係であります。第二はこ
の法律の実施に当たるところの人事機
関、すなわち任命権者と人事委員会及
び公平委員会に関する事項でありま
す。しかし第三は地方公務員制度の
実体をなすところの職員に適用せられ
る各般の根本基準に関する事項であり
ます。

そこでまず第一の総則的事項に關する
事項でございしますが、これは法律案
で申しますと第一章に相当するのであ
りまして、條文としては第一條から第
五條までであります。

第一條をいたしましては、まず初め
にこの法律はいかなる目的を持つもの
であるかというところを掲げておりま
す。すなわち本法は、地方公共団体の
人事機関並びに地方公務員に適用せら
れる各般の基準を確立することによ
り、地方行政の民主的かつ能率的な運
営を保障し、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もので
あることを明らかにしております。

第二條は、この法律の効力といたし
まして、地方公務員に関する従前の法
令、條例、規則等の規定が、この法律
で新たに設けられますところの規定に
抵触すると認められたる場合には、こ

の法律の規定が優先するものとしたし
ております。

次に第三條は、特別職と一般職との
区別でございします。本法案におきま
して、国家公務員法と同じ建前をとり
まして、地方公務員の職を一般職と特
別職とに分けております。なお特別職
でございしますが、第三項に六つの種類
のものを掲げております。第一の種類
といたしましては、就任について公選
によることを必要とするもの、たとえ
ば都道府県知事、市町村長、教育委員
会の委員の一部でございします。次に議
会の選挙によるもの、たとえば選挙管
理委員会の委員、教育委員会の委員の
一部でございします。次に議会の議決に
よるもの、たとえば国民健康保険運営
審査会の委員でございします。最後に、
議会の同意によるものであります。こ
れにはたとえ副知事、助役、監査
委員、公安委員等が含まれるわけで
ございします。

第二の種類といたしましては、法
令、條例、規則等により、地方公共団
体に設けられた委員及び委員会の構成
員の職で、臨時または非常勤のもので
あります。これは一々具体的に申し
上げることは、あまりに煩瑣でもあ
りますので、詳細の説明は差控えます
が、地方公共団体の各種の委員会の委
員は、原則としてすべて特別職となる
わけでございします。第三の種類とい
うのは、臨時または非常勤の顧問、
参事及びこれらに準ずるものであ
ります。第四の種類といたしましては
は、地方公共団体の長、その他地方公
共団体の機関の長の秘書の職でありま
す。第五の種類といたしましては、非
常勤の消防団員及び水防団員でありま
す。第六の種類といたしましては、失

業対策事業及び公共事業のため、公共
職業安定所から、失業者として紹介を
受けて地方公共団体が雇用したもの
で、技術者、技能者、監督者及び行政
事務を担当する者以外のものの職であ
ります。

次に第四條は、この法律の適用の対
象に關しまして、この法律は、一般職
に属する地方公務員にのみ適用し、法
律に特別の定めがある場合を除く外、
特別職に属する地方公務員には、適用
しないことを明らかにしております。
これによりまして、この法律の適用を
受ける一般職の地方公務員の数は、約
百三十万であります。

次に第五條は、地方公務員制度につ
いての地方公共団体の條例に關するも
のでございします。本法案の立案に際し
まして最も留意いたしました点の一つ
は、近代的公務員制度の高度の技術的
要請と、地方公共団体の自主性及び多
様性をいかに調和せしめるかという
ことであつたのでございしますが、第五
條は、この間に處する本法の根本態度
を明確ならしめてゐるのであります。
この法律は地方公務員制度に關する
根本基準のみを定め、その具體的運用
は地方公共団体の條例にまかすとい
うことを、うたつてゐるわけでござい
ます。なお、條例の制定または改廃にあ
つては、人事委員会の意見を聞かなけ
ればならないものといたしまして、専
門的人事機関たる人事委員会の意見
が、條例の内容に十分反映するように
いたすとともに、議会の審議権がこ
れによつて不当に制約されることにな
いようにいたしてゐるのでございま
す。

が、次に第二の眼目であります人事機
関に關して御説明申し上げます。この
關係の規定は、法律案で申しますと、
第二章の第六條から第十二條までで
ございします。

第六條は、任命権者に関する規定で
ございします。これは特に申し上げるこ
ともない存じますが、任命権者の権
限、つまり任命権者は一定のわくに從
つて、具體的任命権を行使するもので
あることを明らかにいたしましたわけで
ございします。

次に第七條から第十二條までに、人
事委員会または公平委員会の設置、権
限、委員の選任方法、資格、議事、事
務組織等について規定してございま
す。

まず第七條でございしますが、第一項
におきまして、都道府県及び五大市に
あつては、人事委員会を設置しなけれ
ばならないものとし、第二項におきま
して、五大市以外の市は、任意に人事
委員会を設置することができるものと
いたしております。なお、その場合に
も、市が單獨で人事委員会を設置する
こともできるし、共同で設置すること
もできるし、また都道府県や他の市の
人事委員会に事務を委託することもで
きることにいたしてあります。さらに
人事委員会を置かない市及び町村にお
きましては、公平委員会を設置するこ
とをいたしてあります。これは職員
の不利益処分審査等のいわゆる公平事
務を行うものであります。これは、
専門的人事行政機関たる人事委員会を
置く必要のない規模の小さな市町村に
おきまして、公平事務だけは、任命
権者と獨立した公正な機関に処理させ
ることが、職員の身分の保障、利益の

保護の点から必要であると認められる
からであります。

なお、公平委員会の場合にも、單獨
設置のほか、共同設置、事務の委託処
理が認められることになつておりま
す。

以上申し上げましたように、人事委
員会または公平委員会の設置にあたり
ましては、専門的人事行政機関の設置
という、人事行政本来の要請と、地方
公共団体の自主性と多様性との要請と
の二つの調和というところを十分考慮
いたしまして、わが国地方自治の実情に
最も即応した人事行政の実施をはかる
こととし、いたずらに地方公共団体の行
政機構を複雑ならしめ、またその財政
負担を増すということがないように配
慮いたしてゐるわけでございします。

なおつけ加えて申し上げておきま
すと、現在地方自治法に基きまして、都
道府県には職員委員会、市町村には懲
戒委員会が置かれておりますが、人事
委員会または公平委員会は、これらの
機関にかわつて設置されることになる
わけであります。

次に第八條は、人事委員会または公
平委員会の権限について規定してござ
います。以下まず人事委員会の権限につ
いて御説明申し上げます。人事委員会
の権限の個々のものにつきましては、
本法案中必要な箇所に現れてゐるの
でございしますが、その点につきましては
は後にその場／＼で申し上げること
にいたしますが、本條の第一項の第一
号から第十一号までは、人事委員会
の権限を概括的に掲げてゐるわけで
ございします。簡単に申し上げますと、
人事行政に關する調査及び統計の
作成、職員に關する制度の研究、條例

の制定または改定についての意見の申出、競争試験及び選考の実施、職階制に関する計画の立案及び実施、給與の支拂の監理、研修及び勤務成績の評定に関する総合的企画、勤務条件に関する措置の要求の審査、不利益処分

の審査などでございます。次に公平委員会につきましては、勤務条件に関する行政措置の要求の審査及び不利益処分の審査を行うものとしております。なお人事委員会及び公平委員会の重要な権限といたしまして、人事委員会及び公平委員会は人事委員会規則または公平委員会規則を制定することが、できることといたしております。また公平委員会規則で定めることができないものは、この法案で、人事委員会または公平委員会の権限に属せしめられた事項に限られるわけでございます。これは主として技術的専門的なものでございまして、法律、命令あるいは条例に優先するものでないことは申すまでもございせん。

次に、人事委員会または公平委員会が、勤務条件に関する行政措置の要求及び不利益処分に關する審査についていたしました決定及び処分は、人事委員会または公平委員会によつてのみ審査されるものといたしております。但しもとより法律上の問題につきましては、あくまで裁判所に訴出して、その決定を求めることができることは申すまでもないところであります。

次に第九條は、人事委員会の委員及び公平委員会の委員について規定してございす。人事委員会または公平委員会は三人の委員をもつて組織するものであります。その選任は、いずれ

も地方公共団体の長が議会の同意を得て選任することといたしております。また人事委員会の委員または公平委員会の委員が心身の故障のために、職務の遂行にたえないとき、または委員に職務上の義務違反その他委員たるに適しない非行があると認めるときは、地方公共団体の長は、議会の同意を得て罷免することができるといたしております。特にならざるは、議会の委員に於いて公職を失ふものといたして、手続の公正と慎重とを期しておる次第でございます。なお人事委員会の委員は、常勤でも非常勤でもさしつかえないものとし、公平委員会の委員は非常勤といたしてありますが、これも地方公共団体の実情に即せしめるものとするように配慮したからでございます。

さらに人事委員会の委員または公平委員会の委員の欠格条件、政務所属の制限、服務、任期等についてそれぞれ規定を設けております。次に第十條は人事委員会または公平委員会の委員長に關する規定、第十一條は、議事に関する規定でございます。

最後に第十二條では、人事委員会には事務局を置き、事務局長以下所要の職員を置き、公平委員会については、補助機関として必要な事務職員を置くことといたしてあります。

次に第十三條の眼目であり、地方公務員制度の本体をなす事柄につきましまして、この法案におきましては、第三章として種々の規定を設けてあります。以下これらの規定について御説明いたしたいと存じます。すなわち第三章におきましては、任用、職階制、給與、

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、職員の団体等に関する事項を規定してあるわけでありす。

まず第一点といたしまして、法案では第一節に當るものであります。第三章全体の通則として、第十三條に於いて、平等に取扱われなければならない、人種、信條、性別、社会的身分、若しくは門地によつて、又は第十六條第五号に規定する場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所屬關係によつて差別されてはならない。という原則を掲げて、国民が地方公務員の職を占めるに於いて、日本國憲法第十四條の趣旨が堅持せられなければならないことを明示いたします。ともに、第十四條に、地方公共団体は、この法律に基いて定められた給與、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適應するように、随時、適當な措置を講じなければならない。という情勢適應の原則を定めておるわけでございます。

次に任用に關する規定でございます。これは、法案で申しますと、第二節に當つてあります。先ず第十五條では、職員の任用は情実を排しまして、もつぱら受驗成績、勤務成績、その他の能力の実証に基いて行なわれなければならないという、いわゆるメリット・システムの原則を掲げてありますが、以下、任用に關する諸規定は、この根本基準にのつとて定められておるわけでございます。

次に第十六條は欠格要件について規定してございす。これは國家公務員法におけるものと同様でございます。

第十七條では、職員の任命の方法に採用、昇任、降任、または転任の方法があることを、まず明らかにしてありますが、職員の採用または昇任は、人事委員会を置く地方公共団体においては、原則として競争試験により、その他の地方公共団体においては、競争試験または選考によるものといたしてあります。なお正式任用になつて、ある職についていた職員が、職制もしくは定数の改廃または予算の減少に基く降職または過員により、その意に反してその職を離れた後において、再びその職に復する場合、すなわち復職の場合は、他の任用の方法とはおのずからその取扱ひを異にしてさしつかえないわけでありす。その場合の資格要件、任用の手續及び任用の際における身分に關する必要な事項は、人事委員会が定めるものといたしてあります。

次に第十八條は、競争試験または選考は、人事委員会が行うという原則を規定してあります。但し試験經濟の見地から、地方公共団体との共同実施または国もしくは他の地方公共団体に對する委託の方法を認めてあります。なお一定の場合に國または他の地方公共団体の競争試験または選考に合格した者を、当該地方公共団体の選考に合格したものとなすことができるものといたしてありますが、これも試験經濟と人事交流の円滑をはかるという意味でございます。

次に第十九條は、受驗資格について規定してございす。すなわち公開平等の原則と、職務の遂行上必要な最少かつ適當の限度の客觀的かつ画一的な要件を定めることができること、昇任

試験を受ける者の範圍は、一定の職に正式に任用された職員に制限されることを規定いたしますとともに、試験關係の不正行為を禁止してあります。次に第二十條は、競争試験の目的及び方法を明らかにいたしてあります。

次に第二十一條は、任用候補者名簿の作成及びこれによる任用の方法でございます。任用候補者名簿及び昇任候補者名簿を作成すること、これらの名簿には、候補者の氏名及び得点、その得点順に記載すること、人事委員会は、任命権者の要求に應じて、採用または昇任すべき者一人につき、五人の候補者を提示すること等は、國家公務員法の場合とまったく同じでございます。が、本法案におきましては、特に、ある名簿に記載された者の数が提示すべき者の数より少いときは、他の最も適當な名簿に記載された者を加えて提示することを妨げないものであることを明らかにいたしまして、提示が比較的容易にできるように配慮してございす。

次に第二十二條は、條件付任用と、臨時任用について規定してあります。大體の建前は、國家公務員法と同様でございます。

次に職階制に關する事柄であり、これは法案で申しますと、第三節、第二十三條といたしまして、一箇條を設けておるにすぎないのでありますが、職階制に關する根本基準について必要な事項は、これを網羅いたしてあるつもりでございます。先ず職階制は、人事委員会を置く地方公共団体ではこれを採用いたすものとし、その他の地方公共団体については、特に規定を設けておりませんが、これは職階制

て、地方公務員の公務災害補償につきましては、さしあたって労働基準法及び船員法の関係規定が適用され、それによつて参るといふことになるわけでございます。

次に職員の仕事条件であるいは職員の意に反する不利益な処分に関しましては、職員に不平、不満、希望等を述べた機会を與へることにより、その地位の安定を保障し、また懲戒等の公正な運営をはかるための裏づけといたしまして、同時に、職員をして安んじて積極的に公務に専念せしめるといふ趣旨から、勤務条件に関する措置の要求及び不利益処分の審査の請求の二つの制度について、第四十六條から第五十一條までに規定を設けておりますが、その内容は、国家公務員法におけるものとほぼ同じでございます。

次に重要な点といたしまして、職員団体に關する事項を規定しております。これはこの法案で申しますと、第九節、第五十二條から第五十六條まででございます。職員には労働組合法は適用せられないわけでございますが、これらにかわるものとして、勤務条件に關し、地方公共団体の当局と交渉するための団体を結成できることにいたしております。

なお、本法案にいう職員団体は、地方公共団体と交渉するためのものでございまして、その連合体もこの法律に基く職員団体として認められるものは、当該地方公共団体の範囲に限られるわけでございます。しかしこれは法律上職員団体として認められるものが、そのように限られるということだけでありまして、事実上のものとして他の地方公共団体の公務員または国家

公務員の団体と連合組織を結成することとは、何らさしつかえないわけでありまして、本法案でも念のためこのことを明確にいたしている次第であります。

次に、職員団体は、人事委員会または地方公共団体の長に、登録を申請することができるとし、要件に適合した場合に、人事委員会または地方公共団体の長は、公式に登録の通知をしなければならぬものといたすとともに、必要な要件を欠くにいたりした場合に、口頭審理を経た後、登録が取消される旨の規定を設けております。なお職員団体の登録の要件といたしましては、特に規約の必要記載事項及び規約の作成または変更、役員を選挙その他これらに準ずる行為が、直接かつ秘密の投票による多数決で定めなければならないことを規定いたしました。職員団体の民主的運営が確保されるようにいたしております。

職員団体が法人となり得ること、警察職員及び消防職員は、職員団体の結成加入が禁止されていること等は、国家公務員法と同じでございます。

次に第五十五條におきまして、登録された職員団体は、勤務条件に關し、またはこれに附帯して社会的もしくは厚生の活動を含む適法な目的のため、地方公共団体の当局と交渉することができるとを明らかにいたしております。しかしながらこの交渉はいわゆる対等の立場においてなすものではございませんので、但書におきまして、この交渉は団体協約を締結する権利を含まないものといたしているわけでございます。

なお対等の立場における団体協約は

できないとしても、地方公共団体の当局と、職員団体との交渉において意見の一致があつたときは、書面による申合せを結ぶことはあえて否定されるべきでないと考えられますので、法令、條例、規則に抵触しない限りにおいて、これを認めることといたしております。また職員は、職員団体に属しなくても、地方公共団体の当局に對して、不満を表明し、または意見を申し出る自由を保障いたしますとともに、五十六條におきましては、職員は職員団体について、その構成員であること、これを結成しようとしたこと、もしくはこれに加入しようとしたこと、またはその団体における正当な行為をしたことのために、不利益な取扱ひを受けることはいふ旨を規定して、職員の団結権あるいは交渉権を保護いたしております。

以上が職員に適用される基準に關する事項でございますが、次に第四章の補則について御説明申し上げます。第五十七條は、職員のうちその職務と責任の特殊性に基いて特例を必要とするものについては、この法律第一條の精神に反しない範囲で、法律で特例を設けることができることといたしております。さしあたり公立学校の教育公務員が、これに該当するものと存じます。

次に第五十八條におきましては、労働組合法及び労働関係調整法は、公務員としての本質にかんがみまして、職員には適用しないということにいたしております。但し労働基準法及び船員法の規定は、この法律の建前と矛盾する一部の規定を除きまして、適用することといたしております。なお労働

基準の監督につきましては、人事行政の統一をはかるため、いわゆる非現業職員につきましては、人事委員会または地方公共団体の長が行ふものとしたのでありますが、現業職員につきましては、職務の特殊性と従来の沿革にかんがみ、労働基準監督署の監督機關が、従前通りこれを行うことといたしております。

次に第五章の罰則でございますが、これはおおむね国家公務員法の罰則規定に準じて、所要の規定を設けてございます。

最後に附則について御説明申し上げます。附則の内容は大体三つのものを含んでおります。

第一はこの法律施行順序に關するものであります。法案で申しますと、第一項から第四項までに規定してござい

ます。附則第一項におきましては、各條文の施行期日について規定してあります。すなわち大部分の規定は、一應準備期間を見まして、この法律公布の日から起算して二月を経過した日から施行することといたしております。が、分限及び懲戒並びに不利益処分に關する審査に關する規定は、人事委員会または公平委員会の設置が終了してから働かすことが適當でありますので、この法律公布の日から八箇月を経過した日から施行するものとし、任用及び職階制に關する規定は、これを實施するまでにはなお多くの研究と準備を要するものであることを考慮いたしまして、都道府県及び五大市については、この法律公布の日から起算して一年六月を経過した日から、その他の市及び町村については、この法律公布の日から起算して二年を経過した日か

ら施行するものといたしております。

次に第二項におきましては、人事委員会または公平委員会の設置期限を、人事委員会にあつてはこの法律公布の日から起算して六月以内、公平委員会にあつては八月以内といたしております。

第三項におきましては、都道府県及び五大市の人事委員会の委員は、公布の日から起算して七箇月以内に地方自治庁が人事院の協力を得て行ふ人事行政に關する基礎的研修を受けるものとし、第四項におきましては、都道府県及び五大市の人事委員会の事務局長及び主要な事務職員は、公布の日から起算して八箇月以内に人事行政に關する技術的研修を受けるものと規定してあります。

第二は、この法律の施行に伴う経過的措置に關するものであります。この法案で申しますと、附則第五項から第十九項まででございますが、その主なものについて御説明申し上げます。

まず第五項におきましては、最初に選任される人事委員会または公平委員会の委員の任期は、それぞれ二年、三年、四年といたしまして、將來一齊に委員の任期が終了することがないようにいたしております。

次に第六項といたしまして、職員の任免、給與、分限、懲戒、服務その他身分取扱いに關する事項については、この法律中の各相當規定が当該地方公共団体に適用されるまでの間は、当該地方公共団体については、なお従前の例によるという旨の規定を設けまして、新しい制度に切りかえるにあつて、空白が起らないように配慮いたし

ております。

次は政令第二百一十一号に関する事柄でございますが、公営企業職員以外の職員につきましては、効力を失うということにいたしております。これは附則の第七項と第八項に規定してござい

ます。次に労働組合法の規定が適用されないという規定が施行されました際に、現に存する法人たる労働組合で、職員の結成するものが、この法律に基く職員の団体の切りかえられるための措置についての規定を、第十三項から第十七項までに設けております。

第三は、第二十項に規定してあります公営企業職員に関する事柄であります。公営企業職員につきましては、その特殊の性格にかんがみまして、地方公務員ではございすが、さしあたりこの法律は適用いたさないものと、別に公営企業の組織、会計経理及び職員の身分取扱に関する法律を制定することとしたしまして、関係法案をできるだけすみやかに国会に提案いたしたいと存しているわけでございす。従いまして、公営企業職員の身分取扱についてにつきましては、それまでの間は、なお従前通りということになるわけでございす。

以上、地方公務員法案の内容につきまして、御説明を申し上げた次第であります。

○前尾委員長 ただいま政府より提案理由及び法案の内容について、説明を聴取いたしました。本案に対します質疑は、明日より行ふことといたします。

○前尾委員長 次に公聴会開会承認要

求の件についてお諮りいたします。ただいま提案理由の説明を聴取いたしました地方公務員法案は、一般的関心及び目的を有する重要な法案であり、そのので、地方公務員全般に及ぼす影響大なるものがありますから、地方公務員法案について一般国民の声を聞くことが緊要と考えられます。従いまして委員会としましては、公聴会を開くことにいたしたいと考えますが、これを開くときはあらかじめ議長の承認を得ることになっておりますので、公聴会開会承認要求書を議長に提出したいと思ひますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○前尾委員長 御異議なしと認め、さよう決定いたします。それではただちに委員長より諸般の手續をとることにいたします。

さらにこの際お諮りいたしますが、議長より承認がございました際は、開会の目的等につきまして委員会において議決し、議長に報告することになつておるのでありますが、それにつきまして、意見を聞く問題は、地方公務員法についてとすることとし、来る十一月三十日及び十二月一日午前十時より、それ／＼開会することに御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○前尾委員長 御異議なしと認め、さよう決定いたします。

○前尾委員長 次に国政調査承認要求の件についてお諮りいたします。本委員会の重要な使命にかんがみ、前国会と同様、調査する事項といたしまして、地方自治、地方財政、警察制度、

消防制度及び選挙に関する事項とし、調査の目的といたしましては、それらに関する法律の改正及び立案等とし、調査の方法としては、関係方面よりの説明聴取並びに参考資料の要求及び小委員会を設置等とし、調査の期間は本会期中であります。以上として、国政調査承認要求書を議長に提出いたしたいと思ひますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○前尾委員長 御異議なしと認め、さよう決定いたします。

○木村（榮）委員 私は二つのことを聞きたいのです。と申しますのは、今政府から長々と説明を承つたわけでありますが、岡野国務大臣にお尋ねいたしたいのは、この法案は相当重要な法案でございすが、また関係方面とどのような御相談になつておるか存じませんが、場合によつてはポ政令を出すというふうな方針のもとにおやりになるのではないかと。そういうことになつて参りますと、国会で審議をいたしましたものであります。そのうちにはどうあるか、これをひとつ承つておきたいと思ひます。これが一つ。それからもう一つ。これは私たちが理事会の方に入つておりませんので、理事会の方ではこの法案をどのような方向で、審議を進められるかというふうなことも、御相談になつておると思ひますので、その間の経過を一応承つておきたい。この二つのことをお尋ねいたしておきます。

○岡野国務大臣 お答え申し上げます。私の考えをいたしましては、ポ政令で出す意思は持つておりません。

○前尾委員長 それから、あとの質問

につきましては、一昨日の理事会で、大体審議する予定は、ただいまお諮りいたしました公聴会開催の件で、その日取りをきめ、そうしてその間でできるだけ土曜、日曜日もなしに審議していただかぬと、なか／＼本国会の十八日の会期ではむずかしいのでありますから、できるだけ進捗して行こうというところをお諮りしただけであります。

○木村（榮）委員 その間におきまして、他の適当な委員会と合同審査を行うというところは、まだ御相談になつておりません。

○前尾委員長 合同審査の目取りを一応公聴会の済みました翌日、二日を予定して、それも一応の案としてお出ししてあります。

○門司委員 この法案とは関係ありませんが、きよりの新聞によりますと、地方財政に対してきわめて重要な記事が出ております。と申しますのは、補正予算の内容が発表されておるのであります。それが、それによりまして、地方財政に政府に御告いたしました地方財政に関する案と、非常に大きな数字的な開きを持つておるうちに、われわれ考えられるのであります。もしこういうことになつて参りますと、今地方の公務員諸君が要求いたしておられますものと、さらに地方の自治体のおの／＼の長から、所要額として要求されておられます。すなわち職員の昇給の問題、あるいは越多資金の関係というふうな給與の關係に、非常な大きな影響を持つことと考へておりますので、明日の委員会には、ぜひひとつ地方財政委員会の委員の諸君の出席を求めていただきます。そうしてこの地方財政に関する問題を一応聴取いたしまし

て、この補正予算に対するわれ／＼の態度をきめて行きたい、こう考へておりますので、明日の委員会には、ぜひ地方財政委員会の委員の諸君の出席を要求していただきたいことを、委員長にお願い申し上げておきます。

○前尾委員長 御趣旨に沿うようにとりはからいます。

○木村（榮）委員 どの委員会と合同審査をやるのですか。相手の委員会のことを承つておりませんが、目標はどこですか。

○前尾委員長 目標ではなしに、これは各委員会から申込みがありましたら、皆様に諮りしてきめるわけですから。

○木村（榮）委員 それから、ただいま国家公務員法は大事だと言われましたが、全国各方面から陳情も参つておりますが、年末を控えて、公務員がさんさんたる生活状態の中から、生活補給金というふうなものを要求しておられるのは御承知の通りである。こういう人間の生命にかかわる大事なところこそ、先議していただきたい。まずその問題から始めて、そうして地方公務員法はきめやらなければならぬ。公務員法はきめが賞與はやらぬというふうなことで、不安動揺いたしますから、そういう方向へ進めたい。ただくことを條件として、長々と御説明を承つたから、これも大いに長々とやるようにやつていただきたい、かようにお願いしておきます。

○藤田委員 ただいま木村、門司両委員から地方財政に関するいろいろ御発言がございましたが、私はぜひとも明日の委員会には、大蔵大臣以下補正予算の査定に当られました責任者を、当

委員会に呼んでいただきたい、このことを強く要求しておきます。

○前尾委員長 できるだけ御趣旨に沿うようにします。

○山手委員 会期も非常に短かいのでございますが、また日曜も委員会をやるという御計画のようであります。が、この法案を審議いたしますについて、附屬書類といえますか、たとえていえば東京都職員服務規律とか、市町村職員服務規律というような、これに關係する書類を、もう少し地方自治庁の方で、この委員会にそろえて提出をしてもらうように、委員長の方から督促をお願いしていただきたいと思ひます。

○門司委員 山手君の話であります。が、できれば山手君から指摘いたしましたものだけでなくてたとえば人事委員会の規則の第何條とか何とかいろいろ書いてありますが、これらのものをなすだけそろえて、お出し願ひたいと思ひます。調べればすぐわかることで、大して手間はかからぬことである。が、審議を進める上に非常に必要でありますので、ぜひひとつ御提出願ひたいと思ひます。

○前尾委員長 それでは本日はこれにて散会いたします。

午前十一時五十一分散会