

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案 新旧対照条文

○ 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）【第一条関係】

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>目次</p> <p>第一章・第二章（略）</p> <p>第三章 職員に適用される基準</p> <p>第一節・第二節（略）</p> <p>第三節 人事評価（第二十三条―第二十三条の四）</p> <p>第四節 第五節（略）</p> <p>第六節 服務（第三十条―第三十八条）</p> <p>第六節の二 退職管理（第三十八条の二―第三十八条の七）</p> <p>第七節 研修（第三十九条・第四十条）</p> <p>第八節・第九節（略）</p> <p>第四章（略）</p> <p>第五章 罰則（第六十条―第六十五条）</p> <p>附則</p> <p>第一章 総則</p> <p>（この法律の目的）</p> <p>第一条 この法律は、地方公共団体の人事機関並びに地方公務員の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修、福祉及び利益の保護並びに団体等人事行政に関する</p>	<p>目次</p> <p>第一章・第二章（略）</p> <p>第三章 職員に適用される基準</p> <p>第一節・第二節（略）</p> <p>第三節 職階制（第二十三条）</p> <p>第四節 第五節（略）</p> <p>第六節 服務（第三十条―第三十八条）</p> <p>第七節 研修及び勤務成績の評定（第三十九条・第四十条）</p> <p>第八節・第九節（略）</p> <p>第四章（略）</p> <p>第五章 罰則（第六十条―第六十二条）</p> <p>附則</p> <p>第一章 総則</p> <p>（この法律の目的）</p> <p>第一条 この法律は、地方公共団体の人事機関並びに地方公務員の任用、職階制、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、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</p>

る根本基準を確立することにより、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営並びに特定地方独立行政法人の事務及び事業の確実な実施を保障し、もつて地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。

(任命権者)

第六条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視総監、道府県警察本部長、市町村の消防長(特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。)その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員^{の任命}、人事評価(任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。)、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。

2 (略)

(人事委員会又は公平委員会の設置)

第七条 (略)

2・3 (略)

4 公平委員会を置く地方公共団体は、議会の議決を経て定める規約により、公平委員会を置く他の地方公共団体と共同して公平委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して次条第二項に規定する公平委員会の事務を処理させることができる。

に關する根本基準を確立することにより、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営並びに特定地方独立行政法人の事務及び事業の確実な実施を保障し、もつて地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。

(任命権者)

第六条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視総監、道府県警察本部長、市町村の消防長(特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。)その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員^{の任命}、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。

2 (略)

(人事委員会又は公平委員会の設置)

第七条 (略)

2・3 (略)

4 公平委員会を置く地方公共団体は、議会の議決を経て定める規約により、公平委員会を置く他の地方公共団体と共同して公平委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して第八条第二項に規定する公平委員会の事務を処理させることができる。

(人事委員会又は公平委員会の権限)
第八条 人事委員会は、次に掲げる事務を処理する。

- 一 (略)
- 二 人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、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 六 (略)
七 削除

八 十二 (略)
九 (略)

(公平委員会の権限の特例等)
第九条 (略)

2 前項の規定により同項に規定する事務を行うこととされた公平委員会(以下「競争試験等を行う公平委員会」という。)を置く地方公共団体に対する第七条第四項の規定の適用については、同項中「公平委員会を置く地方公共団体」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会(第九条第二項に規定する競争試験等を行う公平委員会をいう。以下この項において同じ。)」を置く地方公共団体」と、「公平委員会」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会」と、「公平委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して次条第二項に規定する公平委員会の事務を処理させる」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会を置く」とする。

3 (略)

(人事委員会又は公平委員会の権限)
第八条 人事委員会は、次に掲げる事務を処理する。

- 一 (略)
- 二 給与、勤務時間その他の勤務条件、研修及び勤務成績の評定、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、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 六 (略)
七 職階制に関する計画を立案し、及び実施すること

八 十二 (略)
九 (略)

(公平委員会の権限の特例等)
第九条 (略)

2 前項の規定により同項に規定する事務を行うこととされた公平委員会(以下「競争試験等を行う公平委員会」という。)を置く地方公共団体に対する第七条第四項の規定の適用については、同項中「公平委員会を置く地方公共団体」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会(第九条第二項に規定する競争試験等を行う公平委員会をいう。以下この項において同じ。)」を置く地方公共団体」と、「公平委員会」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会」と、「公平委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して次条第二項に規定する公平委員会の事務を処理させる」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会を置く」とする。

3 (略)

(人事委員会又は公平委員会の委員)
第九条の二 (略)

2 (略)

3 第十六条第二号、第三号若しくは第五号の一に該当する者又は第六十条から第六十三条まで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

4 1 2 (略)

第三章 職員に適用される基準

第二節 任用

(任用の根本基準)

第十五条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。

(定義)

第十五条の二 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 採用 職員以外の者を職員の職に任命すること(臨時的任用を除く。)をいう。

二 昇任 職員をその職員が現に任命されている職より上位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。

三 降任 職員をその職員が現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。

(人事委員会又は公平委員会の委員)
第九条の二 (略)

2 (略)

3 第十六条第二号、第三号若しくは第五号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、委員となることできない。

4 1 2 (略)

第三章 職員に適用される基準

第二節 任用

(任用の根本基準)

第十五条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。

(新設)

四 転任 職員をその職員が現に任命されている職以外の職員の職に任命することであつて前二号に定めるものに該当しないものをいう。

五 標準職務遂行能力 職制上の段階の標準的な職(職員)の職に限る。以下同じ。)の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力として任命権者が定めるものをいう。

2 前項第五号の標準的な職は、職制上の段階及び職務の種類に応じ、任命権者が定める。

3 地方公共団体の長及び議会の議長以外の任命権者は、標準職務遂行能力及び第一項第五号の標準的な職を定めようとするときは、あらかじめ、地方公共団体の長に協議しなければならない。

(欠格条項)

第十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、条例で定める場合を除くほか、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 (略)

二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わ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 (略)

四 人事委員会又は公平委員会の委員の職にあつて、第六十条から第六十三条までに規定する罪を犯し刑に処せられた者

五 (略)

(任命の方法)

第十七条 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の方

(欠格条項)

第十六条 次の各号の一に該当する者は、条例で定める場合を除くほか、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 (略)

二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わ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 (略)

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

五 (略)

(任命の方法)

第十七条 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の一の

法により、職員を任命することができる。
2 人事委員会（競争試験等を行う公平委員会を含む。以下この節において同じ。）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の一般的基準を定めることができる。

（削る）

（削る）

（削る）

（採用の方法）

第十七条の二 人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用は、競争試験によるものとする。ただし、人事委員会規則（競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体においては、公平委員会規則。以下この節において同じ。）で定める場合には、選考（競争試験以外の能力の実証に基づく試験をいう。以下同

方法により、職員を任命することができる。
2 人事委員会（競争試験等を行う公平委員会を含む。以下この条から第十九条まで、第二十一条及び第二十二條において同じ。）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の一般的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った場合は、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。以下第十八条、第十九条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づく廃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。

（新設）

じ。)によることを妨げない。

- 2| 人事委員会を置かない地方公共団体においては、職員採用は、競争試験又は選考によるものとする。
- 3| 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。以下この節において「人事委員会等」という。)は、正式任用になつてある職に就いていた職員が、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に基づく廃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、採用手続及び採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。

(試験機関)

第十八条 採用のための競争試験(以下「採用試験」という。)又は選考は、人事委員会等が行うものとする。ただし、人事委員会等は、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、採用試験又は選考を行うことができる。

(削る)

(採用試験の公開平等)

第十八条の二 採用試験は、人事委員会等の定める受験の資格を有する全ての国民に対して平等の条件で公開されなければならない。

(競争試験及び選考)

第十八条 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条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当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。

(新設)

(受験の阻害及び情報提供の禁止)

第十八条の三 試験機関に属する者その他職員は、受験を阻害し、又は受験に不当な影響を与える目的をもって特別若しくは秘密の情報を提供してはならない。

(受験の資格要件)

第十九条 人事委員会等は、受験者に必要な資格として職務の遂行上必要であつて最少かつ適当な限度の客観的かつ画一的な要件を定めるものとする。

(採用試験の目的及び方法)

第二十条 採用試験は、受験者が、当該採用試験に係る職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該採用試験に係る職についての適性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。

2 採用試験は、筆記試験その他の人事委員会等が定める方法により行うものとする。

(採用候補者名簿の作成及びこれによる採用)

(新設)

(受験資格)

第十九条 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対して平等の条件で公開されなければならない。試験機関に属する者その他職員は、受験を阻害し、又は受験に不当な影響を与える目的をもっ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上必要な最少かつ適当の限度の客観的且つ画一的な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囲は、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)

第二十条 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、若しくは口頭試問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)

第二十一条 人事委員会を置く地方公共団体における採用試験による職員の採用については、人事委員会は、試験ごとに採用候補者名簿を作成するものとする。

2 採用候補者名簿には、採用試験において合格点以上を得た者の氏名及び得点を記載するものとする。

3 採用候補者名簿による職員の採用は、任命権者が、人事委員会の提示する当該名簿に記載された者の中から行うものとする。

4 採用候補者名簿に記載された者の数が採用すべき者の数よりも少ない場合その他の人事委員会規則で定める場合には、人事委員会は、他の最も適当な採用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 前各項に定めるものを除くほか、採用候補者名簿の作成及びこれによる採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。

(選考による採用)

第二十一条の二 選考は、当該選考に係る職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該選考に係る職についての適性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。

2 選考による職員の採用は、任命権者が、人事委員会等の行う選考に合格した者の中から行うものとする。

第二十一条 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点順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も少いときは、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 前各項に定めるものを除くほか、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(競争試験等を行う公平委員会においては、公平委員会規則。次条第二項において同じ。)で定めなければならない。

(新設)

3 人事委員会等は、その定める職員の職について前条第一項に規定する採用候補者名簿がなく、かつ、人事行政の運営上必要であると認められる場合においては、その職の採用試験又は選考に相当する国又は他の地方公共団体の採用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。

(昇任の方法)

第二十一条の三 職員の昇任は、任命権者が、職員の受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づき、任命しようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする職についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。

(昇任試験又は選考の実施)

第二十一条の四 任命権者が職員を人事委員会規則で定める職（人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者が定める職）に昇任させる場合には、当該職について昇任のための競争試験（以下「昇任試験」という。）又は選考が行われなければならない。

2 人事委員会は、前項の人事委員会規則を定めようとするときは、あらかじめ、任命権者の意見を聴くものとする。

3 昇任試験は、人事委員会等の指定する職に正式に任用された職員に限り、受験することができる。

4 第十八条から第二十一条までの規定は、第一項の規定による職員の昇任試験を実施する場合について準用する。この場合において、第十八条の二中「定める受験の資格を有する全ての国民」とあるのは「指定する

(新設)

(新設)

職に正式に任用された全ての職員」と、第二十一条中「職員の採用」とあるのは「職員の昇任」と、「採用候補者名簿」とあるのは「昇任候補者名簿」と、同条第四項中「採用すべき」とあるのは「昇任させるべき」と、同条第五項中「採用の方法」とあるのは「昇任の方法」と読み替えるものとする。

5 第十八条並びに第二十一条の二第二項及び第二項の規定は、第一項の規定による職員の昇任のための選考を実施する場合について準用する。この場合において、同条第二項中「職員の採用」とあるのは、「職員の昇任」と読み替えるものとする。

(降任及び転任の方法)

第二十一条の五 任命権者は、職員を降任させる場合には、当該職員の人事評価その他の能力の実証に基づき、任命しようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする職についての適性を有すると認められる職に任命するものとする。

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

(条件付採用及び臨時的任用)

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、職員の採用は、全て条件付のものとし、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採用になるものとする。

(新設)

(条件付採用及び臨時的任用)

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、職員の採用は、すべて条件付のものとし、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採用になるものとする。

る。この場合において、人事委員会等は、条件付採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、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は採用候補者名簿（第二十一条の四第四項において読み替えて準用する第二十一条第一項に規定する昇任候補者名簿を含む。）がない場合においては、人事委員会の承認を得て、六月を超えない期間で臨時的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、六月を超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。

3 7 (略)

第三節 人事評価

(人事評価の根本基準)

第二十三条 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。

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

とする。この場合において、人事委員会は、条件付採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、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関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、六月を超えない期間で臨時的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、六月を超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。

3 7 (略)

第三節 職階制

(職階制の根本基準)

第二十三条 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 職階制に関する計画は、条例で定める。

3 職階制に関する計画の実施に関し必要な事項は、前項の条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応じて分類整理しなければならない。

5 職階制においては、同一の内容の雇用条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ともに、当該職についている者に対しては、同一の幅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。

(人事評価の実施)

第二十三条の二 職員の執務については、その任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならない。

2 人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項は、任命権者が定める。

3 前項の場合において、任命権者が地方公共団体の長及び議会の議長以外の者であるときは、同項に規定する事項について、あらかじめ、地方公共団体の長に協議しなければならない。

(人事評価に基づく措置)

第二十三条の三 任命権者は、前条第一項の人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。

(人事評価に関する勧告)

6 職階制に関する計画を実施するに当たっては、人事委員会は、職員のすべての職をいずれかの職級に格付しなければならない。

7 人事委員会は、随時、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 職階制に関する計画を定め、及び実施するに当たっては、国及び他の地方公共団体の職階制に照応するよう
に適切な考慮が払われなければならない。

(新設)

(新設)

第二十三条の四 人事委員会は、人事評価の実施に関し、任命権者に勧告することができる。

第四節 給与、勤務時間その他の勤務条件

(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)

第二十四条 (略)

(削る)

2 | (略)

3 | (略)

4 | (略)

5 | (略)

(給与に関する条例及び給与の支給)

第二十五条 職員の給与は、前条第五項の規定による給与に関する条例に基づいて支給されなければならない。また、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。

2 | (略)

3 | 給与に関する条例には、次に掲げる事項を規定するものとする。

(新設)

第四節 給与、勤務時間その他の勤務条件

(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)

第二十四条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならぬ。

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 | 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業者の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

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

5 | 職員の勤務時間その他の職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

6 | 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

(給与に関する条例及び給料額の決定)

第二十五条 職員の給与は、前条第六項の規定による給与に関する条例に基づいて支給されなければならない。又、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。

2 | (略)

3 | 給与に関する条例には、次の事項を規定するものとする。

一 (略)	二 等級別基準職務表	三 昇給の基準に関する事項	四 時間外勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当に関する事項	五 前号に規定するものを除くほか、地方自治法第二百四十二条第二項に規定する手当を支給する場合においては、当該手当に関する事項	六 非常勤職員の職その他勤務条件の特別な職があるときは、これらについて行う給与の調整に関する事項	(削る)	七 (略)	4 前項第一号の給料表には、職員の職務の複雑、困難及び責任の度に基づく等級ごとに明確な給料額の幅を定めていなければならない。 5 第三項第二号の等級別基準職務表には、職員の職務を前項の等級ごとに分類する際に基準となるべき職務の内容を定めていなければならない。	第五節 分限及び懲戒	(降任、免職、休職等)	第二十八条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。
-------	------------	---------------	--------------------------------	--	--	------	-------	--	------------	-------------	--

一 給料表	(新設)	二 昇給の基準に関する事項	三 時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に対する給与に関する事項	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、これらに関する事項	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条件の特別な職があるときは、これらについて行う給与の調整に関する事項	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与に関する事項	七 (略)	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。	第五節 分限及び懲戒	(降任、免職、休職等)	第二十八条 職員が、左の各号の一に該当する場合において、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。
-------	------	---------------	--------------------------------	---	--	---	-------	--	------------	-------------	--

一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよい場合

二 (略)

三 前二号に規定する場合のほか、その職に必要な適性を欠く場合

四 (略)

2 3 4 (略)

(営利企業への従事等の制限)

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業(以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。)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、若しくは自ら営利企業を営み、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。

2 (略)

第六節の二 退職管理

(再就職者による依頼等の規制)

第三十八条の二 職員(臨時的に任用された職員、条件付採用期間中の職員及び非常勤職員(第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。))を除く。以下この節、第六十条及び第六十三条において同じ。)であつた者であつて離職後に営利企業等(営利企業及び営利企業以外の法人(国、国際機関、地方公共団体、独立行政法人通則法(平成十一年法

一 勤務実績が良くない場合

二 (略)

三 前二号に規定する場合の外、その職に必要な適性を欠く場合

四 (略)

2 3 4 (略)

(営利企業等の従事制限)

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、営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、若しくは自ら営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。

2 (略)

(新設)

律第百三十三号) 第二条第二項に規定する特定独立行政法人及び特定地方独立行政法人を除く。)をいう。以下同じ。)の地位に就いている者(退職手当通算予定職員であつた者であつて引き続き退職手当通算法人の地位に就いている者及び公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成十二年法律第五十号)第十条第二項に規定する退職派遣者を除く。以下「再就職者」という。)は、離職前五年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織(当該執行機関(当該執行機関の附属機関を含む。)の補助機関及び当該執行機関の管理に属する機関の総体をいう。第三十八条の七において同じ。)若しくは議会の事務局(事務局を置かない場合にあつては、これに準ずる組織。同条において同じ。)若しくは特定地方独立行政法人(以下「地方公共団体の執行機関の組織等」という。)の職員若しくは特定地方独立行政法人の役員(以下「役職員」という。)又はこれらに類する者として人事委員会規則(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。以下この条(第七項を除く。)、第三十八条の七、第六十条及び第六十四条において同じ。)で定めるものに対し、当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人と当該営利企業等若しくはその子法人(国家公務員法(昭和二十二年法律第二十号)第百六条の二第一項に規定する子法人の例を基準として人事委員会規則で定めるものをいう。以下同じ。)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(平成五年法律第八十八号)第二条第二号に規定する処分に関する事務(以下「契約等事務」という。)であつて離職前五

年間の職務に属するものに関し、離職後二年間、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「退職手当通算法人」とは、地方独立行政法人法第二条第一項に規定する地方独立行政法人その他その業務が地方公共団体又は国の事務又は事業と密接な関連を有する法人のうち人事委員会規則で定めるもの（退職手当（これに相当する給付を含む。）に関する規程において、職員が任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続き当該法人の役員又は当該法人に使用される者となつた場合に、職員としての勤続期間を当該法人の役員又は当該法人に使用される者としての勤続期間に通算することと定められておられる者）かつ、当該地方公共団体の条例において、当該法人の役員又は当該法人に使用される者として在職した後引き続き再び職員となつた者の当該法人の役員又は当該法人に使用される者としての勤続期間を当該職員となつた者の職員としての勤続期間に通算することと定められている法人に限る。）をいう。

3| 第一項の「退職手当通算予定職員」とは、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続き退職手当通算法人（前項に規定する退職手当通算法人をいう。以下同じ。）の役員又は退職手当通算法人に使用される者となるため退職することとなる職員であつて、当該退職手当通算法人に在職した後、特別の事情がない限り引き続き選考による採用が予定されている者のうち人事委員会規則で定めるものをいう。

4| 第一項の規定によるもののほか、再就職者のうち、地方自治法第五十八条第一項に規定する普通地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長又はこれに準ず

る職であつて人事委員会規則で定めるものに離職した日の五年前の日より前に就いていた者は、当該職に就いていた時に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等の役員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事務であつて離職した日の五年前の日より前の職務（当該職に就いていたときの職務に限る。）に属するものに関し、離職後二年間、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。

5 | 第一項及び前項の規定によるもののほか、再就職者は、在職していた地方公共団体の執行機関の組織等の役員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人と営利企業等（当該再就職者が現にその地位に就いているものに限る。）若しくはその子法人との間の契約であつて当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人においてその締結について自らが決定したもの又は当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人による当該営利企業等若しくはその子法人に対する行政手続法第二条第二号に規定する処分であつて自らが決定したものに關し、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。

6 | 第一項及び前二項の規定（第八項の規定に基づく条例が定められているときは、当該条例の規定を含む。）は、次に掲げる場合には適用しない。

一 試験、検査、検定その他の行政上の事務であつて、法律の規定に基づく行政庁による指定若しくは登録その他の処分（以下「指定等」という。）を受け、た者が行う当該指定等に係るもの若しくは行政庁が

ら委託を受けた者が行う当該委託に係るものを遂行するために必要な場合、又は地方公共団体若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する業務として人事委員会規則で定めるものを行うために必要な場合

二| 行政庁に対する権利若しくは義務を定めている法令の規定若しくは地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人との間で締結された契約に基づき、権利を行使し、若しくは義務を履行する場合、行政庁の処分により課された義務を履行する場合又はこれらに類する場合として人事委員会規則で定める場合

三| 行政手続法第二条第三号に規定する申請又は同条第七号に規定する届出を行う場合

四| 地方自治法第二百三十四条第一項に規定する一般競争入札若しくはせり売りの手続又は特定地方独立行政法人が公告して申込みをさせることによる競争の手続に従い、売買、貸借、請負その他の契約を締結するために必要な場合

五| 法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報の提供を求めめる場合（一定の日以降に公にすることが予定されている情報を同日前に開示するよう求める場合を除く。）

六| 再就職者が役職員（これに類する者を含む。以下この号において同じ。）に対し、契約等事務に関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼することにより公務の公正性の確保に支障が生じないと認められる場合として人事委員会規則で定める場合において、人事委員会規則で定める手続により任命権者の承認を得て、再就職者が

当該承認に係る役職員に対し、当該承認に係る契約等事務に関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼する場合

7 | 職員は、前項各号に掲げる場合を除き、再就職者から第一項、第四項又は第五項の規定（次項の規定に基づく条例が定められているときは、当該条例の規定を含む。）により禁止される要求又は依頼を受けたとき（地方独立行政法人法第五十条の二において準用する第一項、第四項又は第五項の規定（同条において準用する次項の規定に基づく条例が定められているときは、当該条例の規定を含む。）により禁止される要求又は依頼を受けたときを含む。）は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定めるところにより、人事委員会又は公平委員会にその旨を届け出なければならない。

8 | 地方公共団体は、その組織の規模その他の事情に照らして必要があると認めるときは、再就職者のうち、国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第二十一条第一項に規定する部長又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離職した日の五年前の日より前に就いていた者について、当該職に就いていた時に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等の役職員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事務であつて離職した日の五年前の日より前の職務（当該職に就いていたときの職務に限る。）に属するものに関し、離職後二年間、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ことを条例により定めることができる。

（違反行為の疑いに係る任命権者の報告）

第三十八条の三 任命権者は、職員又は職員であつた者に前条の規定（同条第八項の規定に基づく条例が定められていたときは、当該条例の規定を含む。）に違反する行為（以下「規制違反行為」という。）を行つた疑いがあると思料するときは、その旨を人事委員会又は公平委員会に報告しなければならない。

（新設）

（任命権者による調査）

第三十八条の四 任命権者は、職員又は職員であつた者に規制違反行為を行つた疑いがあると思料して当該規制違反行為に関して調査を行おうとするときは、人事委員会又は公平委員会にその旨を通知しなければならない。

（新設）

2 人事委員会又は公平委員会は、任命権者が行う前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。

3 任命権者は、第一項の調査を終了したときは、遅滞なく、人事委員会又は公平委員会に対し、当該調査の結果を報告しなければならない。

（任命権者に対する調査の要求等）

第三十八条の五 人事委員会又は公平委員会は、第三十八条の二第七項の届出、第三十八条の三の報告又はその他の事由により職員又は職員であつた者に規制違反行為を行つた疑いがあると思料するときは、任命権者に対し、当該規制違反行為に関する調査を行うよう求めることができる。

（新設）

2 前条第二項及び第三項の規定は、前項の規定により行われる調査について準用する。

(地方公共団体の講ずる措置)

第三十八条の六 地方公共団体は、国家公務員法中退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の職員の離職後の就職の状況を勘案し、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、第三十八条の二の規定の円滑な実施を図り、又は前項の規定による措置を講ずるため必要と認めるときは、条例で定めるところにより、職員であつた者で条例で定めるものが、条例で定める法人の役員その他の地位であつて条例で定めるものに就こうとする場合又は就いた場合には、離職後条例で定める期間、条例で定める事項を条例で定める者に届け出させることができる。

(廃置分合に係る特例)

第三十八条の七 職員であつた者が在職していた地方公共団体(この条の規定により当該職員であつた者が在職していた地方公共団体とみなされる地方公共団体を含む。)の廃置分合により当該職員であつた者が在職していた地方公共団体(以下この条において「元在職団体」という。)の事務が他の地方公共団体に承継された場合には、当該他の地方公共団体を当該元在職団体と、当該他の地方公共団体の執行機関の組織若しくは議会の事務局で当該元在職団体の執行機関の組織若しくは議会の事務局に相当するものの職員又はこれに類する者として当該他の地方公共団体の人事委員会規則で定めるものを当該元在職団体の執行機関の組織若しくは議会の事務局の職員又はこれに類する者として当該元在職団体の人事委員会規則で定めるものと、そ

(新設)

(新設)

れぞれみなして、第三十八條の二から前条までの規定（第三十八條の二第八項の規定に基づく条例が定められているときは当該条例の規定を含み、これらの規定に係る罰則を含む。）並びに第六十條第四号から第八号まで及び第六十三條の規定を適用する。

第七節 研修

第四十條 削除

第四章 補則

（人事行政の運営等の状況の公表）

第五十八條の二 任命権者は、次條に規定するものほか、條例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。）の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2・3 (略)

第七節 研修及び勤務成績の評定

（勤務成績の評定）

第四十條 任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応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関し必要な事項について任命権者に勧告することができる。

第四章 補則

（人事行政の運営等の状況の公表）

第五十八條の二 任命権者は、條例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（第二十八條の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。）の任用、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、研修及び勤務成績の評定並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2・3 (略)

(等級等ごとの職員の数公表)

第五十八条の三 任命権者は、第二十五条第四項に規定する等級及び職員の職の属する職制上の段階ごとに、職員の数を、毎年、地方公共団体の長に報告しなければならない。

2 地方公共団体の長は、毎年、前項の規定による報告を取りまとめ、公表しなければならない。

第五章 罰則

(罰則)

第六十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 三 (略)

四 離職後二年を経過するまでの間に、離職前五年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等に属する役員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事務であつて離職前五年間の職務に属するものに関し、職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼した再就職者

五 地方自治法第百五十八条第一項に規定する普通地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長又はこれに準ずる職であつて人事委員会規則で定めるものに離職した日の五年前の日より前に就いていた者であつて、離職後二年を経過するまでの間に、当該職に就いていた時に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等に属する役員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事務であつて離職した日の五年前の日より前の職務(当

(新設)

第五章 罰則

(罰則)

第六十条 左の各号の一に該当する者は、一年以下の懲役又は三万円以下の罰金に処する。

一 三 (略)

(新設)

(新設)

該職に就いていたときの職務に限る。)に属するもの
の
に
関
し
、
職
務
上
不
正
な
行
為
を
す
る
よ
う
に
、
又
は
相
当
の
行
為
を
し
な
い
よ
う
に
要
求
し
、
又
は
依
頼
し
た
再
就
職
者

六
在職していた地方公共団体の執行機関の組織等に
属する役員又はこれに類する者として人事委員会
規則で定めるものに対し、当該地方公共団体若しくは
は当該特定地方独立行政法人と営利企業等(再就職
者が現にその地位に就いているものに限る。)若し
くはその子法人との間の契約であつて当該地方公共
団体若しくは当該特定地方独立行政法人においてそ
の締結について自らが決定したもの又は当該地方公
共団体若しくは当該特定地方独立行政法人による当
該営利企業等若しくはその子法人に対する行政手続
法第二条第二号に規定する処分であつて自らが決定
したものに關し、職務上不正な行為をするように、
又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼し
た再就職者

七
国家行政組織法第二十一条第一項に規定する部長
又は課長の職に相当する職として人事委員会規則で
定めるものに離職した日の五年前の日より前に就い
ていた者であつて、離職後二年を経過するまでの間
に、当該職に就いていた時に在職していた地方公共
団体の執行機関の組織等に属する役員又はこれに
類する者として人事委員会規則で定めるものに対し
、契約等事務であつて離職した日の五年前の日より
前の職務(当該職に就いていたときの職務に限る。
)に属するものに関し、職務上不正な行為をするよ
うに、又は相当の行為をしないように要求し、又は
依頼した再就職者(第三十八条の二第八項の規定に

(新設)

(新設)

基づき条例を定めている地方公共団体の再就職者に限る。）

八 第四号から前号までに掲げる再就職者から要求又は依頼（地方独立行政法人法第五十条の二において準用する第四号から前号までに掲げる要求又は依頼を含む。）を受けた職員であつて、当該要求又は依頼を受けたことを理由として、職務上不正な行為をし、又は相当の行為をしなかつた者

第六十一条 次各号のいずれかに該当する者は、三年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

一・二 (略)

三 第十八条の三（第二十一条の四第四項において準用する場合を含む。）の規定に違反して受験を阻害し、又は情報を提供した者

四・五 (略)

第六十三条 次各号のいずれかに該当する者は、三年以下の懲役に処する。ただし、刑法（明治四十年法律第四十五号）に正条があるときは、刑法による。

一 職務上不正な行為（当該職務上不正な行為が、営利企業等に対し、他の役員をその離職後に、若しくは役員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを目的として、当該役員若しくは役員であつた者に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報を提供し、若しくは当該地位に就かせることを要求し、若しくは当該地位に就かせることを要求し、若しくは依頼する行為、又は営利企業等に対し、離職後に当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就くことを

(新設)

第六十一条 左各号の一に該当する者は、三年以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

一・二 (略)

三 第十九条第一項後段の規定に違反して受験を阻害し、又は情報を提供した者

四・五 (略)

(新設)

目的として、自己に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、若しくは当該地位に就くことを要求し、若しくは約束する行為である場合における当該職務上不正な行為を除く。次号において同じ。）をすること若しくはしたこと、又は相当の行為をしないこと若しくはしなかつたことに関し、営利企業等に対し、離職後に当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就くこと、又は他の役職員をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、又は約束した職員

二 職務に関し、他の役職員に職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、依頼し、若しくは唆すこと、又は要求し、依頼し、若しくは唆したことに関し、営利企業等に対し、離職後に当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就くこと、又は他の役職員をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、又は約束した職員

三 前号（地方独立行政法人法第五十条の二において準用する場合を含む。）の不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、依頼し、又は唆した行為の相手方であつて、同号（同条において準用する場合を含む。）の要求又は約束があつたことの情を知つて職務上不正な行為をし、又は相当の行為をしなかつた職員

第六十四条 第三十八条の二第一項、第四項又は第五項の規定（同条第八項の規定に基づく条例が定められて

（新設）

いるときは、当該条例の規定を含む。）に違反して、
役員又はこれらの規定に規定する役員に類する者
として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事
務に関し、職務上の行為をするように、又はしないよ
うに要求し、又は依頼した者（不正な行為をするよう
に、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼
した者を除く。）は、十万円以下の過料に処する。

第六十五条 第三十八条の六第二項の条例には、これに
違反した者に対し、十万円以下の過料を科する旨の規
定を設けることができる。

（新設）

改正案	現行
<p>（地方公営企業法の準用） 第十七条 地方公営企業法第三十八条並びに第三十九条 第一項及び第三項から第五項までの規定は、地方公営 企業（同法第四章の規定が適用されるものを除く。） に勤務する職員について準用する。</p> <p>2 （略）</p> <p>附 則</p> <p>5 地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇 用される一般職に属する地方公務員であつて、第三条 第四号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取 扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関 し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律 （第十七条を除く。）並びに地方公営企業法第三十八 条及び第三十九条の規定を準用する。この場合におい て、同条第一項中「第四十九条まで、第五十二条から 第五十六条まで」とあるのは「第四十九条まで」と、 同条第四項中「地方公営企業の管理者」とあるのは「 任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。）」 と読み替えるものとする。</p>	<p>（地方公営企業法の準用） 第十七条 地方公営企業法第三十七条、第三十八条及び 第三十九条第一項の規定は、地方公営企業（同法第四 章の規定が適用されるものを除く。）に勤務する職員 について準用する。</p> <p>2 （略）</p> <p>附 則</p> <p>5 地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇 用される一般職に属する地方公務員であつて、第三条 第四号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取 扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関 し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律 （第十七条を除く。）及び地方公営企業法第三十七条 から第三十九条までの規定を準用する。この場合にお いて、同法第三十九条第一項中「第四十九条まで、第 五十二条から第五十六条まで」とあるのは「第四十九 条まで」と、同条第三項中「地方公営企業の管理者」 とあるのは「任命権者（委任を受けて任命権を行う者 を除く。）」と読み替えるものとする。</p>

改正案	現行
<p>第三十七条 削除</p> <p>（他の法律の適用除外等） 第三十九条 企業職員については、地方公務員法第五条、第八条（第一項第四号及び第六号、第三項並びに第五項を除く。）、第十四条第二項、第二十三条の四から第二十六条の三まで、第二十六条の五第三項（同法第二十六条の六第十一項において準用する場合を含む。）、第三十七条、第三十九条第四項、第四十六条から第四十九条まで、第五十二条から第五十六条まで、第五十八条（同条第三項中労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十四条第二項及び第三項に係る部分並びに同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十九条から第九十六条までに係る部分（地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第一項に規定する者に適用される場合に限る。）を除く。）及び第五十八条の三、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第四条第二項、第七条、第八条、第十四条、第十五条及び第十九条、地方公共団体の一</p>	<p>（職階制） 第三十七条 企業職員については、職階制を実施することができ。 2 前項の職階制においては、企業職員の職を職務の種類及び複雑と責任の度に応じて分類整理しなければならない。</p> <p>（他の法律の適用除外等） 第三十九条 企業職員については、地方公務員法第五条、第八条（第一項第六号、第三項及び第五項を除く。）、第十四条第二項、第二十三条から第二十六条の三まで、第二十六条の五第三項（同法第二十六条の六第十一項において準用する場合を含む。）、第三十七条、第三十九条第四項、第四十条第二項、第四十六条から第四十九条まで、第五十二条から第五十六条まで及び第五十八条（同条第三項中労働基準法第十四条第二項及び第三項に係る部分並びに同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までに係る部分（地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第一項に規定する者に適用される場合に限る。）を除く。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第四条第二項、第七条、第八条、第十四条、第十五条及び第十九条、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成十二年法律第五十一号）第六条</p>

般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成十二年法律第五十一号）第六條並びに行政不服審査法（昭和三十七年法律第六十号）の規定は、適用しない。

2
（略）
3 企業職員に対する地方公務員法第八條第一項第四号

の規定の適用については、同号中「人事行政の運営」とあるのは、「退職管理」とする。

4 企業職員に対する地方公務員の育児休業等に関する法律第十條第一項及び第十七條の規定の適用については、同項中「次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第六條の規定の適用を受ける国家公務員と同様の勤務の形態によって勤務する職員以外の職員にあつては、第五号に掲げる勤務の形態）」とあるのは、「五分の一勤務時間（当該職員の一週間当たりの通常の勤務時間（以下この項において「週間勤務時間」という。）に五分の一を乗じて得た時間に端数処理（五分を最小の単位とし、これに満たない端数を切り上げることをいう。以下この項において同じ。）を行つて得た時間をいう。）に二を乗じて得た時間に十分の一勤務時間（週間勤務時間に十分の一を乗じて得た時間に端数処理を行つて得た時間をいう。）を加えた時間から八分の一勤務時間（週間勤務時間に八分の一を乗じて得た時間に端数処理を行つて得た時間をいう。）に五を乗じて得た時間までの範囲内の時間となるように地方公営企業の管理者が定める勤務の形態」と、同法第十七條中「第十三條から前條まで」とあるのは「第十三條及び前條」とする。
5 企業職員に対する地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成十四年法律第四十八号）

並びに行政不服審査法（昭和三十七年法律第六十号）の規定は、適用しない。

2
（新設）
（略）

3 企業職員に対する地方公務員の育児休業等に関する法律第十條第一項及び第十七條の規定の適用については、同項中「次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第六條の規定の適用を受ける国家公務員と同様の勤務の形態によって勤務する職員以外の職員にあつては、第五号に掲げる勤務の形態）」とあるのは、「五分の一勤務時間（当該職員の一週間当たりの通常の勤務時間（以下この項において「週間勤務時間」という。）に五分の一を乗じて得た時間に端数処理（五分を最小の単位とし、これに満たない端数を切り上げることをいう。以下この項において同じ。）を行つて得た時間をいう。）に二を乗じて得た時間に十分の一勤務時間（週間勤務時間に十分の一を乗じて得た時間に端数処理を行つて得た時間をいう。）を加えた時間から八分の一勤務時間（週間勤務時間に八分の一を乗じて得た時間に端数処理を行つて得た時間をいう。）に五を乗じて得た時間までの範囲内の時間となるように地方公営企業の管理者が定める勤務の形態」と、同法第十七條中「第十三條から前條まで」とあるのは「第十三條及び前條」とする。
4 企業職員に対する地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成十四年法律第四十八号）

第五條第三項の規定の適用については、同項中「承認（第二号にあつては、承認その他の処分）」とあるのは「承認その他の処分」と、同項第一号中「承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」と、同項第二号中「条例の規定による承認その他の処分」とあるのは「管理規程による承認その他の処分（当該管理規程を制定していない場合にあつては、同法第六十一条第七項の規定により読み替えて準用する同法第五項の規定による承認）」と、同項第三号中「承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」とする。

第五條第三項の規定の適用については、同項中「承認（第二号にあつては、承認その他の処分）」とあるのは「承認その他の処分」と、同項第一号中「承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」と、同項第二号中「条例の規定による承認その他の処分」とあるのは「管理規程による承認その他の処分（当該管理規程を制定していない場合にあつては、同法第六十一条第七項の規定により読み替えて準用する同法第五項の規定による承認）」と、同項第三号中「承認」とあるのは「承認に相当する承認その他の処分」とする。