

地方公務員制度の概要

平成18年10月19日

目次

地方公務員制度と国家公務員制度の違いについて	1
地方公務員に関する主な法律	2
地方公務員の種類	5
地方公務員制度の概要	16
地方公共団体の人事機関	17
任用制度	20
勤務条件	22
給与制度	23
分限制度	26
懲戒制度	28
勤務条件の措置要求・不服申立て制度	30
サービスの体系	32
地方公務員の労働基本権	33
職員団体制度	34
交渉制度	35
地方公務員の職員の類型に応じた主な特例	38

地方公務員制度と国家公務員制度との違いについて

○ 共通点

地方公務員制度の基本法である地方公務員法（以下「地公法」という。）においては、近代的公務員制度の原則である能力実証による任用など人事行政の根本基準について、基本的に国家公務員制度に準じた内容が定められている。

○ 主な相違点

第一 地公法は、人事行政の具体的実施に係るものは条例・規則等により地方公共団体の自主的な決定に委ねている。なお、一定の事項については、国家公務員等との均衡を求める趣旨の規定が置かれている。

一方、国家公務員法（以下「国公法」という。）は、同様の細目について人事院規則に委ねている。

第二 人事委員会・公平委員会は、中立第三者機関である人事院と同様の第三者的人事行政機関であるが、人事院とは権能の点等で違いがある。

第三 一般職の地方公務員には特定の条項を除き、労働基準法、労働安全衛生法等が適用されている（地公法第58条第3項）のに対し、一般職の国家公務員についてはこれらの法律の適用が排除されている（国公法附則第16条）。

地方公務員に関する主な法律

一般職公務員

	任 免	給 与	分 限	服 務 ・ 懲 戒
非 現 業 地 方 公 務 員	・ 地公法	・ 条例等	・ 地公法	・ 地公法
うち教育職員	・ 地公法 ・ 教特法 ・ 地教行法	・ 条例等 ・ 人確法 ・ 給特法	・ 地公法 ・ 教特法 ・ 地教行法	・ 地公法 ・ 教特法 ・ 地教行法
うち警察職員	・ 地公法 ・ 警察法	・ 条例等	・ 地公法 ・ 警察法	・ 地公法 ・ 警察法
うち消防職員	・ 地公法 ・ 消組法	・ 条例等	・ 地公法 ・ 消組法	・ 地公法 ・ 消組法
企業職員	・ 地公法 ・ 地公企法 ・ 地公労法	・ 企業管理規程 (条例で種類及び 基準を定める)	・ 地公法 ・ 地公企法 ・ 地公労法	・ 地公法 ・ 地公企法 ・ 地公労法
単純労務職員	・ 地公法 ・ 地公企法 ・ 地公労法	・ 規則等 (条例で 種類及び基準を定 める)	・ 地公法 ・ 地公企法 ・ 地公労法	・ 地公法 ・ 地公企法 ・ 地公労法
特 定 地 方 独 立 行 政 法 人 の 職 員	・ 地公法 ・ 地方独法法 ・ 地公労法	・ 規程等	・ 地公法 ・ 地方独法法	・ 地公法 ・ 地方独法法
職員数 約 3,042,000人 (「平成17年度地方公共団体定員管理調査(総務省)」)				

法律の略称について

地公法：地方公務員法

教特法：教育公務員特例法

地教行法：地方教育行政の組織及び運営に関する法律

人確法：学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法

給特法：公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法

消組法：消防組織法

地公企法：地方公営企業法

地公労法：地方公営企業等の労働関係に関する法律

地方独法法：地方独立行政法人法

注) 一般職地方公務員については、労働基準法等の規定が適用される(一部適用除外)。

特別職公務員

	任 免	給 与
特別職地方公務員	・ 各法律において個別に規定	・ 条例 等

< 参考 > 主な特別職地方公務員に関する法制

	任 免	給 与
議員	・ 地方自治法 ・ 公職選挙法	・ 条例
知事・市町村長	・ 地方自治法 ・ 公職選挙法	・ 条例
地方開発事業団の 理事長	・ 地方自治法	・ 事業団規則
管理者・企業長	・ 地公企法	・ 条例
委員・委員会	・ 地方自治法 ・ 各個別法	・ 条例

○ **基本法**

- ・ 地方公務員法
- ・ 地方自治法

○ **特例法**

< 教育職員 >

- ・ 教育公務員特例法
- ・ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律

< 警察職員・消防職員 >

- ・ 警察法
- ・ 消防組織法

< 企業職員・単純労務職員 >

- ・ 地方公営企業法
- ・ 地方公営企業等の労働関係に関する法律

○ **労働法**

- ・ 労働基準法
- ・ 労働安全衛生法
- ・ 労働組合法
- ・ 労働関係調整法

○ **関係法**

- ・ 地方公務員災害補償法
- ・ 公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律
- ・ 地方独立行政法人法
- ・ 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律

給与等の勤務条件については、基本的に各地方公共団体における条例で定められている。

地方公務員の種類

1 一般職と特別職

- すべての地方公務員の職は、一般職と特別職に分けられるが（地公法第3条第1項）特別職に属する職は地公法第3条第3項に列挙されており、一般職は特別職に属する職以外のすべての職とされている（地公法第3条第2項）。
- 一般職に属するすべての地方公務員には地公法が適用される一方、特別職に属する地方公務員には、原則として地公法は適用されないこととされている。
- 地公法と国公法とでは、一般職と特別職の範囲が異なっている。
（例：国会職員は特別職、議会の職員は一般職）
- 特別職について次の3種類に分類する考え方もある（「逐条 地方公務員法」（橋本勇著））。
 - (1) 就任について公選また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。
例）地方公共団体の長、議会の議員、副知事、助役、監査委員、教育委員会の委員等
 - (2) 特定の場合に一定の学識、知識、経験、技能等に基づいて、随時、地方公共団体の業務に参画する者の職。
例）審議会や審査会等の委員、臨時又は非常勤の顧問、調査員、嘱託員等
 - (3) 成績主義によることなく、任命権者との人的関係や政治的配慮に基づいて任用することができる職。
例）地方開発事業団の理事長、理事及び監事、地方公営企業の管理者及び企業団の企業長等

(参考) 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)

(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)

第三条 地方公務員(地方公共団体及び特定地方独立行政法人(地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。))のすべての公務員をいう。以下同じ。)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、次に掲げる職とする。

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

一の一 地方開発事業団の理事長、理事及び監事の職

一の二 地方公営企業の管理者及び企業団の企業長の職

二 法令又は条例、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(審議会その他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

二の一 都道府県労働委員会の委員の職で常勤のもの

三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職

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条例で指定するもの

五 非常勤の消防団員及び水防団員の職

六 特定地方独立行政法人の役員

2 労働基本権について特例が設けられている職員

区 分		団 結 権	団 体 交 渉 権	協 約 締 結 権	争 議 権
地 方 公 務 員	非現業職員	○	注 1	× 注 2	×
	うち警察職員 及び消防職員	×	×	×	×
	企業職員等	○	○	○	×
	(参考)民間	○	○	○	○

注 1 非現業職員は、交渉を行うことができるが、団体協約は締結できない。

注 2 非現業職員は、交渉を行い、その結果として書面による協定を結ぶことができるが、この協定は団体協約ではなく、法的拘束力はない。ただし、この協定は、地方公共団体の当局及び職員団体の双方において、誠意と責任をもって履行しなければならない。

(1) 企業職員、特定地方独立行政法人の職員及び単純労務職員

企業職員及び特定地方独立法人の職員については、労働組合を結成し、一定事項について団体交渉をし、労働協約を締結することができる（地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公労法」という）第 7 条）。単純労務職員も同様である。

ただし、協定の内容が予算上実施不可能な場合には、議会へ付議される（地公労法第 10 条）。

(理由)

一般職の職員のうち、企業職員（地公労法第 3 条）については、所属する地方公営企業が、「常に企業の経済性を発揮するとともに、その本来の目的である公共の福祉を増進するように運営しなければならないことを企業経営の基本原則としている。企業の経済性を発揮するという面においては民間企業と同じであり、公共の福祉を増進するという面においては一般行政と同じである。このような公営企業の二面的性格に応じて、これに勤務する職員の職務と責任は民間企業の従事者と共通の面と一般行政を担当する職員と同じように全体の奉仕者たる面とをあわせ有していることとなる。そこで、一般行政を担当する職員と共通の面については本法（引用者注：地公法、以下同

じ。)の規定を適用することとし、民間企業の従事者と共通の面については本法の特例を定めることとしている」(「逐条 地方公務員法」(今枝信雄著))。

また、地方特定独立法人の職員についても、同様の取扱とされている。

単純労務職員については、「従事する職務の内容が、一般行政職員の場合と比較して、民間労働者に類似している面がある」(「逐条 地方公営企業労働関係法解説」(大橋茂二郎編))ことから、地方公営企業の職員に準じた取扱とされている。

○ 企業職員

地方公営企業法において、地方公共団体の経営する企業のうち、水道事業(簡易水道事業を除く。)、工業用水事業、軌道事業、自動車運送事業、鉄道事業、電気事業及びガス事業を地方公営企業といい、同法の規定が適用される(病院事業にも一部適用)。

公営企業の管理者の権限に属する事務の執行を補助する職員を企業職員という。

企業職員の労働関係の特例は、地方公営企業等の労働関係に関する法律の定めるところによる(地方公営企業法第36条)。

○ 単純労務職員

単純な労務に雇用される職員。

労働関係その他身分取扱いは、原則として地方公営企業法の企業職員に関する規定が準用される(地公労法附則第5条)。

例)競輪場内の警備に従事する職員、県営印刷所に勤務する印刷機械工、製本工、文選工、植字工および活字鑄造工等(「逐条 地方公務員法」(橋本勇著))

(参考)地公労法(抄)

(定義)

第三条 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 地方公営企業 次に掲げる事業(これに附帯する事業を含む。)を行う地方公共団体が経営する企業をいう。

イ 鉄道事業

ロ 軌道事業

ハ 自動車運送事業

ニ 電気事業

ホ ガス事業

ヘ 水道事業

ト 工業用水道事業

チ イからトまでの事業のほか、地方公営企業法(昭和二十七年法律第二百九十二号)第二条第三項の規定に基づく条例又は規約の定めるところにより同法第四章の規定が適用される企業

二 特定地方独立行政法人 地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。

三 地方公営企業等 地方公営企業及び特定地方独立行政法人をいう。

四 職員 地方公営企業又は特定地方独立行政法人に勤務する一般職に属する地方公務員をいう。

(団体交渉の範囲)

第七条 第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項

二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項

三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項

四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

(予算上資金上不可能な支出を内容とする協定)

第十条 地方公営企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も、当該地方公共団体の議会によつて所定の行為がなされるまでは、当該地方公共団体を

拘束せず、且つ、いかなる資金といえども、そのような協定に基いて支出されてはならない。

- 2 前項の協定をしたときは、当該地方公共団体の長は、その締結後十日以内に、事由を附しこれを当該地方公共団体の議会に付議して、その承認を求めなければならない。但し、当該地方公共団体の議会がその締結の日から起算して十日を経過した日に閉会しているときは、次の議会にすみやかにこれを付議しなければならない。
- 3 前項の規定により当該地方公共団体の議会の承認があつたときは、第一項の協定は、それに記載された日附にさかのぼつて効力を発生するものとする。

(2) 警察職員、消防職員

警察職員及び消防職員については、職員団体の活動はもとより団結権が認められていない(地公法第37条、同法第52条第5項)。

(理由)

「職責上、国民の生命、財産を守るため、一身の危険を顧みず職務を遂行する義務を負うものであり、これらの職員の組織が一糸乱れず任務を達成するためには、とりわけ厳しい服務規律、上命下服の規律を維持することが必要」(「逐条 地方公務員法」(橋本勇著))であるためである。

○ 警察職員

都道府県警察の職員のうち、警視正以上の階級にある警察官以外の職員(警視正以上は国家公務員)。

○ 消防職員

市町村が設ける消防本部及び消防署に置かれる消防職員並びに消防法の規定により救急業務を行う都道府県の職員。

地方の行政組織等の職員の労働基本権

(単位 万人)

地方公務員 304.2										非公務員
警察	消防	議会 1.2	一般行政 (福祉関係を除く) 62.8			労働 0.9	福祉関係	教育	公営企業等会計 (病院・水道等)	地方三公社
		画総務・企	税務	農林水産	商工	土木				
27.4	15.6	23.3	7.6	10.3	3	16.6	42.1	114.0	42.4	3
団結権 × 団体協約締結権 × 争議権 ×		団結権 ○ 団体協約締結権 × 争議権 ×								団結権 ○ 団体協約締結権 ○ 争議権 ×

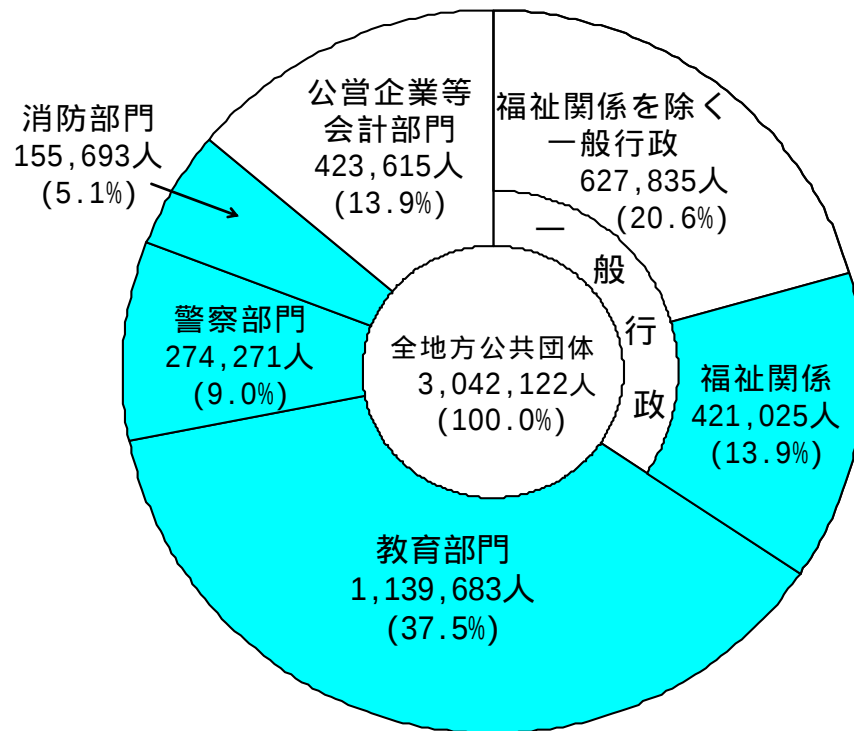
団結権 ○
団体協約締結権 ○
争議権 ○

(注1) 地方公務員については、「地方公共団体定員管理調査(総務省)」による(調査時点は平成17年4月1日)。
(注2) 地方三公社については、「第3セクター等の状況に関する調査結果(総務省)」による(調査時点は平成17年3月31日)。
(注3) 地方独立行政法人については、今年度以降調査開始予定。
(注4) 「一般行政」「福祉関係」「教育」のうち一部(単純労務職員)には団体協約締結権が認められており、「公営企業等会計」のうち一部(地方公営企業法の適用・準用を受けない職員)には団体協約締結権が認められていない。

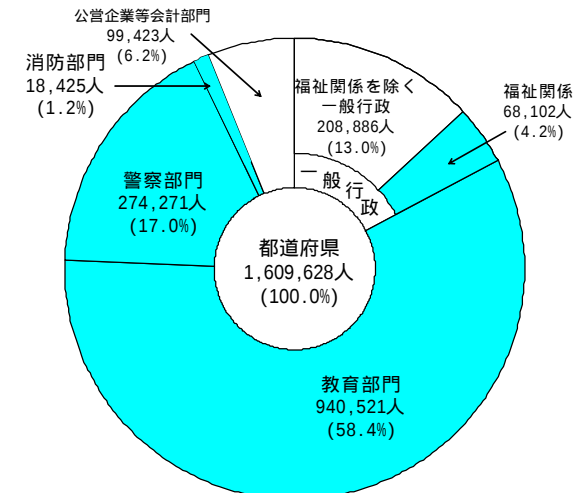
地方公務員の部門別職員数

- 地方公務員の総数は304万2,122人
- 国が定員に関する基準を幅広く定めている教育部門、警察部門、消防部門、福祉関係が約65%を占めている

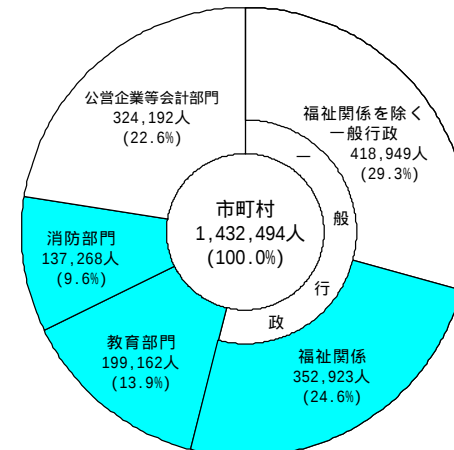
全地方公共団体



都道府県



市区町村(一部事務組合を含む)



(出典:平成17年地方公共団体定員管理調査(平成17年4月1日現在))

3 都道府県別・部門別地方公務員の定員

各都道府県・政令指定都市及び市区町村の都道府県別・部門別定員一覧は、別紙「都道府県及び政令指定都市の部門別定員一覧表」「市区町村（政令指定都市を除く）の都道府県別・部門別定員一覧表」のとおり。

都道府県及び政令指定都市の部門別定員一覧表

(単位:人)

	一般行政 (福祉関係を除く)	福祉関係	教 育	警 察	消 防	公営企業等 会計	合 計
北海道	13,443	3,877	50,759	11,582	0	1,968	81,629
青森県	3,935	1,236	14,196	2,595	0	882	22,844
岩手県	3,837	1,002	14,239	2,389	0	4,912	26,379
宮城県	4,016	1,288	19,395	4,055	0	827	29,581
秋田県	3,536	795	10,764	2,310	0	591	17,996
山形県	3,626	1,046	11,139	2,285	0	2,593	20,689
福島県	4,756	1,264	19,370	3,650	0	1,893	30,933
茨城県	4,336	1,431	24,057	5,013	0	1,389	36,226
栃木県	3,951	1,124	16,454	3,570	0	797	25,896
群馬県	3,440	1,117	16,381	3,622	0	1,328	25,888
埼玉県	5,635	2,436	42,798	11,330	0	2,171	64,370
千葉県	6,124	2,127	39,495	12,008	0	3,866	63,620
東京都	14,018	8,419	63,484	46,102	18,425	23,001	173,449
神奈川県	5,843	2,468	47,748	16,453	0	3,415	75,927
新潟県	5,521	1,452	21,576	4,420	0	3,797	36,766
富山県	3,020	1,060	9,396	2,194	0	1,031	16,701
石川県	3,038	827	9,821	2,281	0	1,048	17,015
福井県	2,541	688	8,312	1,958	0	917	14,416
山梨県	2,631	870	8,943	1,879	0	1,016	15,339
長野県	4,354	1,428	18,947	3,686	0	1,184	29,599
岐阜県	3,976	992	17,142	3,770	0	1,670	27,550
静岡県	4,873	1,352	26,125	6,618	0	2,217	41,185
愛知県	7,245	2,662	45,908	13,664	0	2,375	71,854
三重県	3,801	1,024	15,525	3,239	0	1,407	24,996
滋賀県	2,687	907	12,020	2,450	0	1,030	19,094
京都府	3,764	957	17,698	6,850	0	1,931	31,200
大阪府	6,949	2,978	51,327	22,130	0	4,231	87,615
兵庫県	6,768	1,865	38,091	12,029	0	4,996	63,749
奈良県	2,694	908	10,790	2,649	0	2,456	19,497
和歌山県	3,125	822	10,245	2,431	0	1,303	17,926
鳥取県	2,511	856	6,268	1,415	0	827	11,877
島根県	3,143	774	8,379	1,755	0	962	15,013
岡山県	3,722	1,025	16,140	3,792	0	275	24,954
広島県	4,577	1,176	21,041	5,451	0	1,219	33,464
山口県	3,663	980	12,970	3,520	0	781	21,914
徳島県	2,904	799	8,051	1,780	0	920	14,454
香川県	2,416	870	8,984	2,035	0	1,269	15,574
愛媛県	3,496	924	13,682	2,753	0	2,108	22,963
高知県	3,122	921	8,897	1,875	0	757	15,572
福岡県	6,362	2,175	32,936	11,213	0	450	53,136
佐賀県	2,575	945	8,459	1,893	0	534	14,406
長崎県	3,704	1,061	13,982	3,469	0	814	23,030
熊本県	4,001	1,074	15,588	3,377	0	235	24,275
大分県	3,651	757	11,257	2,352	0	768	18,785
宮崎県	3,335	827	10,639	2,281	0	1,570	18,652
鹿児島県	4,925	1,380	17,153	3,309	0	967	27,734
沖縄県	3,296	1,136	13,950	2,789	0	2,725	23,896
計	208,886	68,102	940,521	274,271	18,425	99,423	1,609,628
札幌市	3,948	3,479	2,448	0	1,848	3,873	15,596
仙台市	2,292	2,209	1,431	0	1,055	3,359	10,346
さいたま市	2,592	2,706	1,606	0	1,245	1,425	9,574
千葉市	2,289	2,151	1,201	0	941	1,228	7,810
横浜市	6,729	7,778	3,086	0	3,369	9,821	30,783
川崎市	3,251	4,957	1,627	0	1,416	3,582	14,833
静岡市	1,623	1,523	1,030	0	713	1,668	6,557
名古屋市	5,785	7,074	4,062	0	2,333	10,119	29,373
京都市	3,917	4,330	2,327	0	1,884	4,335	16,793
大阪市	9,660	10,465	6,733	0	3,493	17,119	47,470
神戸市	4,232	4,962	2,790	0	1,409	5,252	18,645
広島市	2,892	2,909	1,939	0	1,130	3,233	12,103
北九州市	3,180	2,245	1,073	0	980	2,227	9,705
福岡市	3,730	2,041	1,380	0	1,039	2,435	10,625
計	56,120	58,829	32,733	0	22,855	69,676	240,213

(注)「平成17年地方公共団体定員管理調査(平成17年4月1日現在)」による一般職に属する地方公務員数。

市区町村(政令指定都市を除く)の都道府県別・部門別定員一覧表

(単位:人)

	一般行政 (福祉関係を除く)	福祉関係	教 育	警 察	消 防	公営企業等 会計	合 計	(参考) 市区町村数
北海道	19,506	10,892	7,406	0	7,302	17,801	62,907	206
青森県	6,477	3,535	2,272	0	2,553	7,092	21,929	47
岩手県	6,226	3,407	2,757	0	1,930	2,838	17,158	58
宮城県	5,960	4,028	3,111	0	1,864	5,948	20,911	44
秋田県	5,772	3,393	2,517	0	1,990	4,364	18,036	42
山形県	5,017	2,880	2,379	0	1,480	5,072	16,828	44
福島県	8,517	5,021	3,624	0	2,359	5,109	24,630	83
茨城県	11,087	6,319	4,807	0	4,314	4,052	30,579	62
栃木県	7,141	4,687	3,263	0	2,313	2,562	19,966	44
群馬県	7,548	4,056	4,162	0	2,431	5,875	24,072	58
埼玉県	16,337	12,726	7,217	0	6,763	7,474	50,517	84
千葉県	15,007	13,234	7,708	0	6,718	10,552	53,219	76
東京都	30,155	47,041	16,998	0	253	8,480	102,927	62
神奈川県	10,385	8,011	4,615	0	4,402	6,356	33,769	35
新潟県	9,436	8,183	4,367	0	3,194	5,346	30,526	51
富山県	3,650	3,909	1,848	0	1,226	4,557	15,190	21
石川県	4,006	3,719	1,893	0	1,479	4,551	15,648	22
福井県	3,246	2,588	1,653	0	1,207	2,290	10,984	28
山梨県	3,735	2,490	1,552	0	1,082	2,871	11,730	38
長野県	8,892	7,108	2,994	0	2,427	7,358	28,779	102
岐阜県	7,486	6,078	3,392	0	2,625	6,576	26,157	47
静岡県	9,683	6,630	5,151	0	3,597	9,081	34,142	56
愛知県	13,567	14,199	4,799	0	5,308	13,705	51,578	73
三重県	6,560	5,815	3,062	0	2,325	5,348	23,110	47
滋賀県	4,467	3,630	2,894	0	1,483	5,198	17,672	33
京都府	4,210	3,702	1,636	0	1,467	3,148	14,163	37
大阪府	14,344	16,607	8,283	0	6,146	12,267	57,647	42
兵庫県	11,776	9,500	6,877	0	4,042	12,824	45,019	59
奈良県	4,709	4,848	2,962	0	1,783	2,916	17,218	44
和歌山県	4,341	3,629	1,672	0	1,427	4,463	15,532	47
鳥取県	2,449	1,965	808	0	718	1,708	7,648	20
島根県	3,814	2,123	1,452	0	1,102	2,827	11,318	29
岡山県	6,670	5,410	3,730	0	2,170	4,195	22,175	34
広島県	6,646	5,355	2,750	0	2,459	4,680	21,890	28
山口県	6,273	4,129	2,291	0	1,853	4,429	18,975	33
徳島県	3,178	3,465	2,038	0	995	2,096	11,772	35
香川県	3,262	3,178	2,014	0	1,181	3,292	12,927	35
愛媛県	5,561	4,336	2,238	0	1,751	4,208	18,094	23
高知県	3,490	3,445	1,299	0	1,109	3,135	12,478	48
福岡県	9,009	5,773	3,529	0	2,644	4,543	25,498	83
佐賀県	3,767	1,998	1,387	0	1,030	2,049	10,231	35
長崎県	6,227	3,610	1,869	0	1,685	5,053	18,444	45
熊本県	8,239	4,740	2,936	0	2,096	5,657	23,668	68
大分県	5,349	3,036	2,144	0	1,489	2,452	14,470	25
宮崎県	5,125	2,583	1,643	0	1,088	2,109	12,548	44
鹿児島県	9,208	3,945	3,496	0	2,096	3,980	22,725	78
沖縄県	5,319	3,138	2,934	0	1,457	2,029	14,877	49
計	362,829	294,094	166,429	0	114,413	254,516	1,192,281	2,404

(注)「平成17年地方公共団体定員管理調査(平成17年4月1日現在)」による一般職に属する地方公務員数。

地方公務員制度の概要

- 地方公務員法により地方公務員制度の基本が定められている。

地方公務員法は、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、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、もって地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。

地方公共団体の組織及び運営に関する事項は、地方自治の本旨に基いて、法律でこれを定めることとされており（日本国憲法第92条）、地方公務員法はこのうち人事行政に関する根本基準を定めている。

地方公務員法は、特別職（議会の議員、地方公共団体の長等）には適用されず、一般職に対して適用されるが、一般職には非常に多種・多様な職が含まれている。

- 一般職の地方公務員の制度としては、地方公共団体の人事機関、任用制度、勤務条件、給与制度、分限制度、懲戒制度、勤務条件の措置要求・不服申立て制度、服務の体系、地方公務員の労働基本権、職員団体制度、交渉制度がある。

なお、一般職の地方公務員のうち特例が設けられているものについては、まとめて後述することとする。

地方公共団体の人事機関

1. 任命権者

権限

法律に特別の定めがある場合を除くほか、地公法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（地公法第6条）。

主な任命権者

（1）地方公共団体の長

○ 組織等に関する普通地方公共団体の長の総合調整権

普通地方公共団体の長は、各執行機関を通じて組織及び運営の合理化を図り、その相互の間に権衡を保持するため、必要があると認めるときは、当該普通地方公共団体の委員会若しくは委員の事務局又は委員会若しくは委員の管理に属する事務を掌る機関の組織、事務局等に属する職員の定数又はこれらの職員の身分取扱について、委員会又は委員に必要な措置を講ずべきことを勧告することができる。

普通地方公共団体の委員会又は委員は、事務局等の組織、事務局等に属する職員の定数又はこれらの職員の身分取扱で当該委員会又は委員の権限に属する事項の中政令で定めるものについて、当該委員会又は委員の規則その他の規程を定め、又は変更しようとする場合においては、予め当該普通地方公共団体の長に協議しなければならない（地方自治法第180条の4）。

（2）その他

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、警視總監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）

2. 人事委員会及び公平委員会

人事委員会

人事委員会は、規模が大きく職員数が多いため人事管理がより複雑な地方公共団体に設置され、幅広い権限が与えられている。

1. 設置基準（地公法第7条）

都道府県及び指定都市は、人事委員会が必置

人口15万以上の市及び特別区は、人事委員会又は公平委員会を選択設置

2. 権限（地公法第8条）

準司法的権限

職員の身分と権利を保護するため、任命権者が職員に対して行った不利益処分等について、準司法的な審査等を行うこと

準立法的権限

人事行政についての専門機関として専門的、技術的な問題を担当し、必要な人事委員会規則等を制定すること

行政権限

任命権者の人事行政の公正性を確保するため必要な勧告及び競争試験等を行うこと

労使関係のルール化のための第三者機関として職員団体の登録等の事務を行うこと

3. 設置数

65（平成18年2月現在）

公平委員会

公平委員会は、比較的規模の小さい地方公共団体に設置され、権限も限定されている。

1. 設置基準（地公法第7条）

人口15万以上の市及び特別区は、人事委員会又は公平委員会を選択設置
人口15万未満の市、町、村及び一部事務組合は、公平委員会を必置

公平委員会を置く地方公共団体は公平委員会を共同で設置し、又は他の地方公共団体の人事委員会に公平事務の処理を委託することができる。

2 . 権限 （地公法第 8 条）

準司法的権限

職員の身分と権利を保護するため、任命権者が職員に対して行った不利益処分等について、準司法的な審査を行うこと

準立法的権限

準司法的権限と職員団体の登録に関する事務等に関して、準立法的権限として規則を制定すること

行政権限

職員団体の登録等の事務を行うこと（条例で定めるところにより競争試験等を行うこと）

3 . 設置数

1 , 4 6 7 (平成16年4月1日現在)

任用制度

1 任用の概念

- (1) 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法により、職員を任命することができる（地公法第17条第1項）。
- (2) 職員の任用は、平等取扱の原則（地公法第13条）、成績主義の原則（地公法第15条）に基づいて行わなければならない。

2 採用

- (1) 現に職員でない者を職員の職に任命することをいう。
- (2) 人事委員会若しくは競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体では原則として競争試験（これらの委員会が定める職について、これらの委員会の承認があった場合は、選考によることも妨げない。）それ以外の地方公共団体では競争試験又は選考による（地公法第17条第3項、第4項）。
- (3) 競争試験及び選考は、人事委員会若しくは競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体ではこれらの委員会、それ以外の地方公共団体では任命権者が行う（地公法第18条第1項）。
- (4) 採用は、条件附とされ、職員がその職において6月以上を勤務し、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される（地公法第22条第1項）。

3 昇任

- (1) 職員を法令、条例、規則その他の規程により、公の名称（職務の級、組織上の地位等）が与えられている職員の職でその現に有するものより上位のものに任命することをいう。
- (2) 昇任は、人事委員会若しくは競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体では原則として競争試験（これらの委員会が定める職について、これらの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。）それ以外の地方公共団体では競争試験又は選考による（地公法第17条第3項、第4項）。

4 降任

- (1) 昇任の場合の逆をいう。
- (2) 職員の意に反して降任することができるのは、
 - 勤務実績が良くない場合
 - 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
 - その他その職に必要な適格性を欠く場合
 - 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により、廃職又は過員を生じた場合。に限定されている（地公法第28条第1項）。

5 転任

- (1) 職員を昇任及び降任以外の方法で他の職員の職に任命することをいう。

6 臨時的任用

- (1) 緊急の場合、臨時の職に関する場合、任用候補者名簿がない場合に限って、6月を超えない期間で任命権者が任用することをいう（地公法第22条第2項、第5項）。
- (2) 分限及び分限処分に関する不服申立ての規定が適用除外となっている。（地公法第29条の2第1項）

勤務条件

1 勤務条件の意義

職員が地方公共団体に対し勤務を提供するについて存する諸条件で、職員が自己の勤務を提供し、又はその提供を継続するかどうかの決心をするにあたり一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係事項。（法制意見[昭和33年法制局一発第19号内閣法制局長官]）

地公法においては、給与及び勤務時間を勤務条件の代表例として明記している。

勤務条件については、登録された職員団体から適法な交渉の申入れがあった場合には、当局は交渉に応ずる義務があるが、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。
（地公法第55条）

管理運営事項の意義

地方公共団体の当局が自らの責任と権限によって執行すべき行政上の管理および運営に関する事項。具体的には、地方公共団体の組織に関する事項、行政の企画、立案および執行に関する事項、職員定数およびその配置に関する事項、任命権の行使に関する事項等と解釈されている。

2 勤務条件条例主義

地方公務員の勤務条件は、住民代表たる地方議会が決定するという原則。

給与 「職員の給与に関する条例」

勤務時間、休暇等 「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」

3 情勢適応の原則

地方公共団体は、勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない（地公法第14条第1項）。

人事委員会は、随時、地方公共団体が構すべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる（地公法第14条第2項）。

給与制度

給与制度の基本

- 地方公務員の給与制度については、次のような保障のための規定が置かれている。
 - ・ 情勢適応の原則：地方公共団体は、給与等の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない（地公法第14条第1項）。
 - ・ 均衡の原則：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従業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（地公法第24条第3項）。
 - ・ 給与条例主義：給与等の勤務条件は、住民の代表で構成される議会において、条例で定めることとされている（地公法第24条第6項）。
- また、人事委員会は、給与について、地方公共団体の議会及び長に勧告（地公法第14条第2項及び第26条）。
- 職務給の原則：地方公務員の給与は、その職務と責任に応じて定められる（地公法第24条第1項）。

なお、地方公務員の給与については、国の俸給表と同様な給料表を使用する等、国家公務員の場合と同様の形で運用がなされている。

地方公務員法（抄）

（情勢適応の原則）

第十四条 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

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

（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ない。

2 （略）

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の従業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・5 （略）

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。

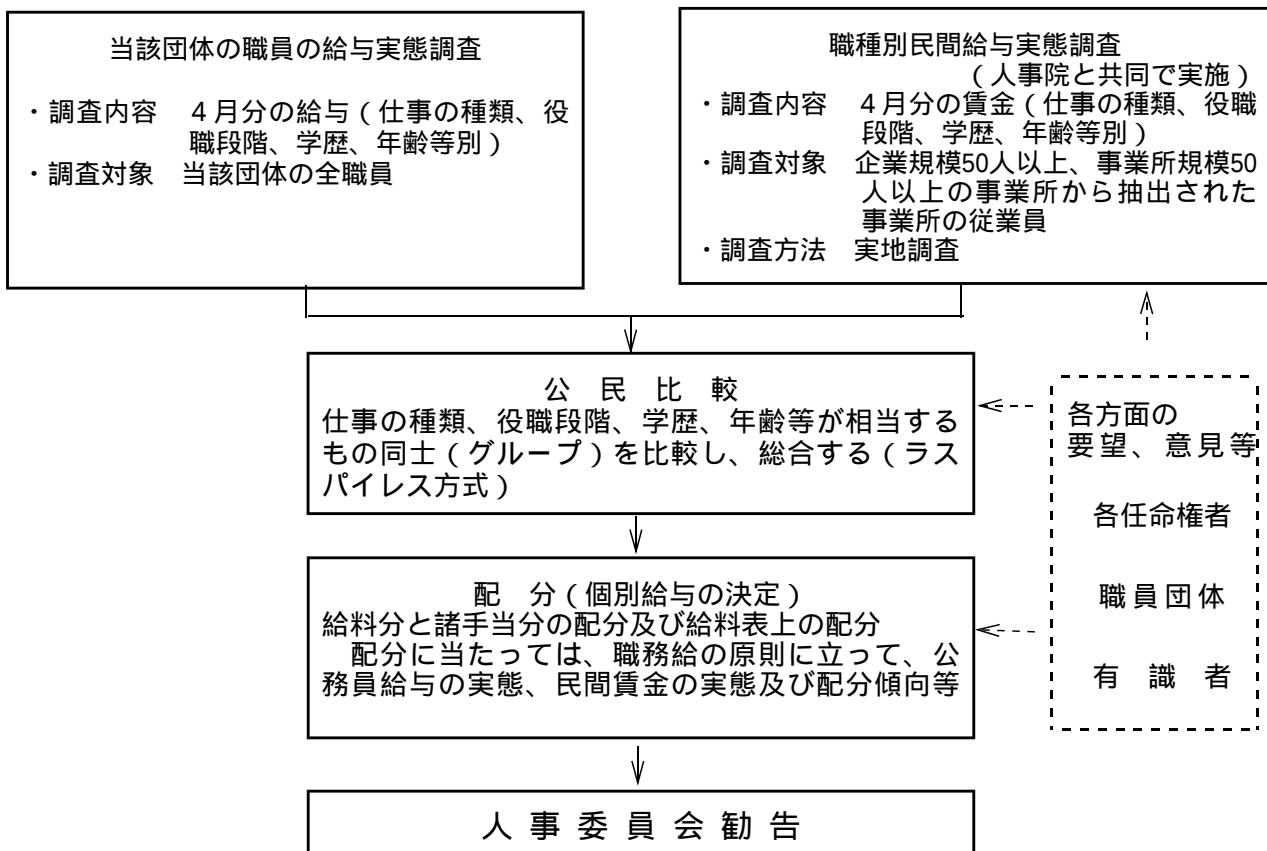
手 当 の 種 類（地方自治法第204条第2項）

・扶養手当	・地域手当	・住居手当
・初任給調整手当	・通勤手当	・単身赴任手当
・特殊勤務手当	・特地勤務手当	・へき地手当
・時間外勤務手当	・宿日直手当	・管理職員特別勤務手当
・夜間勤務手当	・休日勤務手当	・管理職手当
・期末手当	・勤勉手当	・期末特別手当
・寒冷地手当	・特定任期付職員業績手当	・任期付研究員業績手当
・義務教育等教員特別手当	・定時制通信教育手当	・産業教育手当
・農林漁業普及指導手当	・災害派遣手当	・退職手当

（注）平成18年4月1日現在。

人事委員会勧告の手順

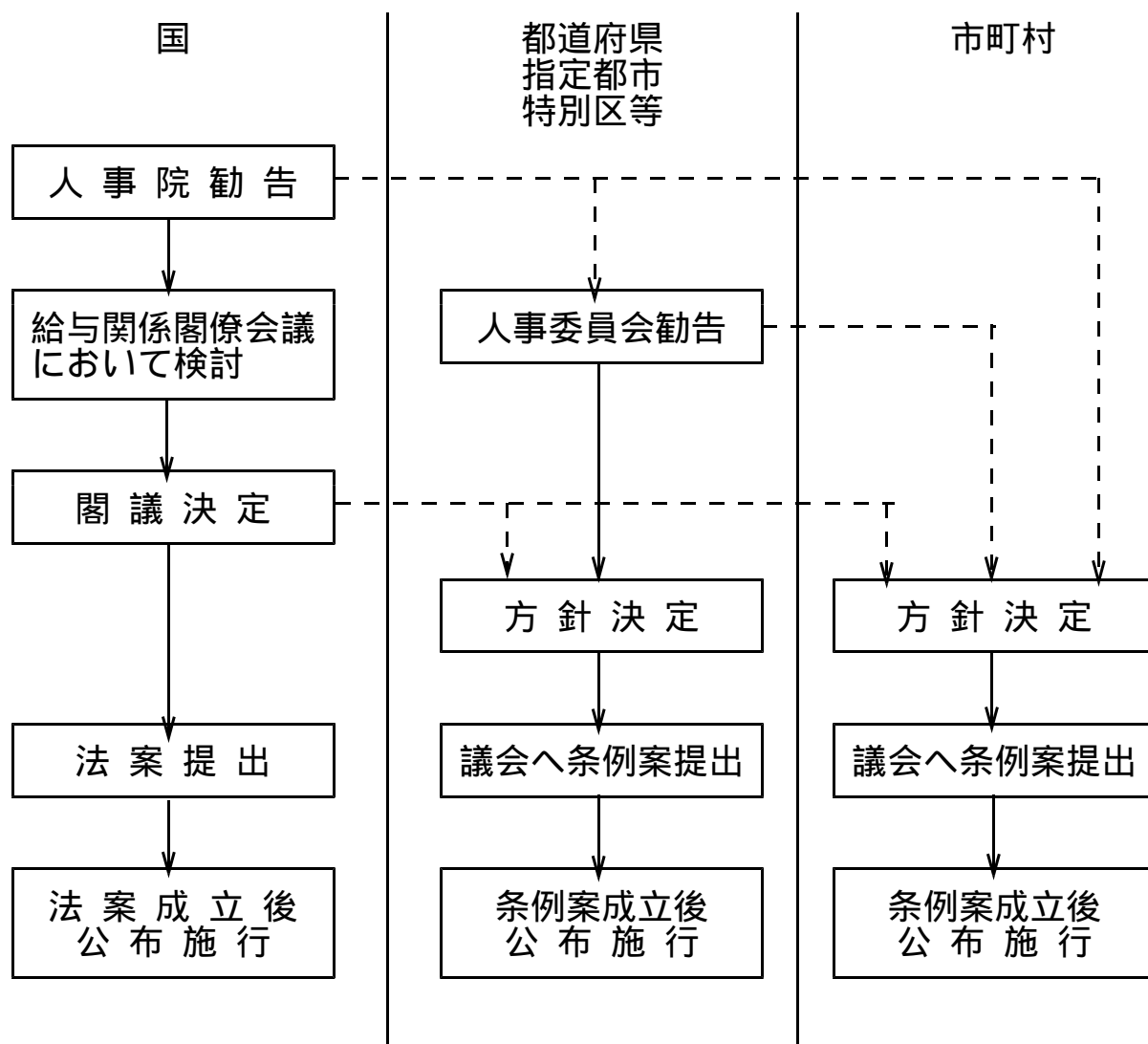
人事委員会が置かれている地方公共団体（都道府県、政令市及び特別区等）において、人事委員会は、当該地方公共団体の職員の給与について、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間従業者の給与その他の事情を考慮し（均衡の原則）、同じ条件（仕事の種類、役職段階、学歴、年齢等）にある者同士の公民の給与を比較した上で、所要の勧告を行う。



（注）平成18年の例。

給与改定の手順

- 人事委員会が置かれている団体（都道府県、指定都市及び特別区等）においては、人事委員会の勧告（地公法第26条）等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- 人事委員会が置かれていない団体（一般市町村）においては、国の取扱いや都道府県の勧告等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- いずれの場合においても、住民の代表で構成される議会の議決により、給与条例を改正することとなる（地公法第24条第6項）。



分限制度

- 分限とは、身分保障を前提としたうえで、公務能率を維持するための公務員の身分上の変動で不利益を及ぼすもの。
- 職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序を維持することを目的とする懲戒処分とは異なる。
- 分限には、()処分性のあるものと、()処分性のないものがあり、()には降任、免職、休職、降給、()には、失職、定年がある。
- 分限処分の手続及び効果は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、条例で定めなければならないとされ(地公法第 28 条第 3 項)、さらに処分を受けた者は、人事委員会又は公平委員会に対し不服申立てをする道が開かれている(地公法第 49 条以下)。

1 降任及び免職

「降任」とは、職員を法令、条例、規則その他の規程により、公の名称(職務の級、組織上の地位等)が与えられている職員の職でその現に有するものより下位のものに任命することをいい、「免職」とは職員の意に反してその職を失わせることをいう。「降任」及び「免職」のできる事由は、次のように規定(地公法第 27 条第 2 項、第 28 条第 1 項)。

勤務実績が良くない場合

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

及び の場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合

職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

2 休職

「休職」とは、職員に職を保有させたまま一定期間勤務に従事させないことをいう。「休職」の事由は、次のように規定(地公法第 27 条第 2 項、第 28 条第 2 項)。

心身の故障のため、長期の休養を要する場合

刑事事件に関し起訴された場合

条例に定める事由

3 降給

地公法第 27 条第 2 項は、分限処分の一つとして「降給」を規定し、条例でその事由を定めるものとしているが、基本的に想定されない。

4 失職

職員が、次の欠格事由(地公法第16条)に該当することとなった場合には、
条例に特別の定がある場合を除き、当然に失職する(地公法第28条第4項)。

成年被後見人又は被保佐人

禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることがなくなるまでの者

人事委員会又は公平委員会の委員の職にあって、第5章に規定する罪を犯し刑に処せられた者

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

(参考) 分限処分者数の状況 (総務省・平成16年度「地方公務員の分限処分者数、懲戒処分者数及び刑事処分者数に関する調」を元に作成)

< 降任、免職、休職、降給 >

(単位 : 人)

	降任	免職	休職	降給	計
勤務実績が良くない場合	24 (35)	45 (52)	-	-	69 (87)
心身の故障の場合	41 (18)	26 (25)	32,453 (30,768)	-	32,520 (30,811)
職に必要な適格性を欠く場合	66 (83)	37 (28)	-	-	103 (111)
職制等の改廃等により過員等を生じた場合	12 (0)	129 (31)	-	-	141 (31)
刑事事件に関し起訴された場合	-	-	77 (78)	-	77 (78)
条例に定める事由による場合	-	-	361 (401)	0 (0)	361 (401)
合 計	143 (136)	237 (136)	32,891 (31,247)	0 (0)	33,271 (31,519)

(注) 1 () 内は前年度の人数を示す。

2 休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり、延数であること。

3 2以上の処分事由により分限処分に付された場合は、主たる処分事由により計上している。

懲戒制度

- 懲戒は、職員の一定の義務違反に対する道義的責任を問うことにより、公務における規律と秩序を維持するために科す制裁。
- 懲戒は、任命権者が行うものであるが、根本基準として公正でなければならないことを規定。（地公法第 27 条第 1 項）

懲戒処分を行う事由（地公法第 29 条第 1 項）として、

地公法若しくは同法第57条に規定する同法の特例を定めた法律又はこれに基づく条例、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

職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

全体の奉仕者たるにふさわしくない非行があった場合

懲戒処分の種類

処分の種類	内 容
免職	職員の規律違反の責任を問うために勤務関係から排除する処分。この処分を受けた者は、処分の日から 2 年間は当該地方公共団体の職員となることができず、退職手当も支給されない。
停職	職員としての身分は保有したまま、一定期間職務に従事させない処分。停職期間中は無給とされる。
減給	職員の給料を一定期間減額して支給する処分
戒告	職員の規律違反の責任を確認し、その将来を戒める処分

職員の懲戒に関する手続及び効果は、地公法第29条第 4 項により法律に特別の定めがある場合の外、条例で定めることとなっている。

(参考)懲戒処分者数の状況(出典:総務省・平成16年度「地方公務員の分限
処分者数、懲戒処分者数及び刑事処分者数に関する調」より)

(単位:人)

処分の種類 処分事由	免 職	停 職	減 給	戒 告	計
給 与 ・ 任 用 関 係	6 (2)	2 (7)	13 (9)	10 (4)	31 (22)
一 般 服 務 関 係	107 (92)	351 (340)	717 (797)	968 (1,017)	2,143 (2,246)
一 般 非 行 関 係	156 (202)	203 (198)	239 (222)	100 (120)	698 (742)
収 賄 等 関 係	111 (118)	17 (24)	15 (17)	10 (5)	153 (164)
道 交 法 違 反	61 (78)	304 (394)	741 (752)	925 (867)	2,031 (2,091)
違 法 な 職 員 組 合 活 動	0 (0)	70 (72)	6 (0)	63 (73)	139 (145)
監 督 責 任	0 (0)	1 (7)	435 (356)	377 (509)	813 (872)
計	441 (492)	948 (1,042)	2,166 (2,153)	2,453 (2,595)	6,008 (6,282)

(注)()内の数字は、前年の人数を示す。

勤務条件の措置要求・不服申立て制度

1 勤務条件に関する措置の要求

職員の経済的権利の保障を図るものであると同時にその労働基本権が制約されていることを補完する機能を有するもの。

- (1) 職員は、勤務条件に関し、人事委員会又は公平委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができる。
(地公法第46条)
- (2) 人事委員会又は公平委員会は、審査・判定に基いて、その権限に属する事項については、自らこれを実行し、その他の事項については、当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対し、必要な勧告をしなければならない。(地公法第47条)

2 不利益処分に関する不服申立て

不当な分限処分・懲戒処分から職員の身分を保障しようとするもの。

- (1) 職員が、懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を受けた場合には、人事委員会又は公平委員会に対してのみ行政不服審査法による不服申立て(審査請求又は異議申立て)をすることができる。(地公法第49条の2)
- (2) 人事委員会又は公平委員会は、審査の結果、処分の承認、処分の修正、処分の取り消し及び処分によって受けた不当な取扱を是正するための指示、を行う。(地公法第50条)

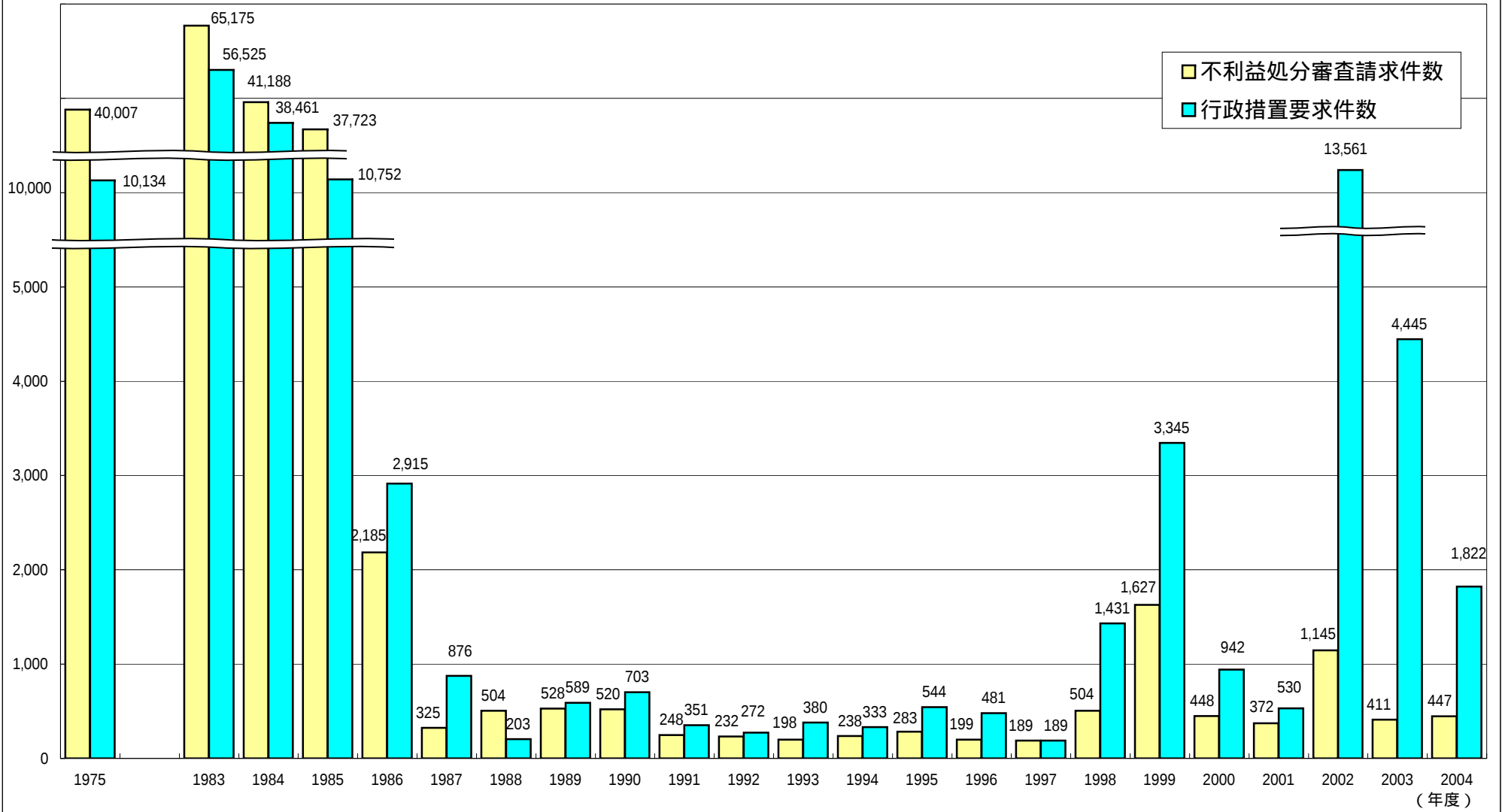
3 苦情処理

上記の勤務条件に関する措置の要求等に必ずしも至らないような職員の苦情に適切に対応するもの。

人事委員会又は公平委員会は、勤務条件に関する措置の要求又は不利益処分に関する不服申立てのほか、職員の苦情を処理する。(地公法第8条第1項及び第2項)

不利益処分審査請求件数及び行政措置要求件数

(件数)



2005年度は現在集計中である。

(総務省資料より作成)

服務の体系

服務の根本基準

(地公法第30条)

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、職務の遂行に当たっては、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

(地公法第31条)

法令等及び上司の命令に従う義務

(地公法第32条)

争議行為等の禁止

(地公法第37条、争議行為等の遂行を共謀し、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に対し罰則あり)

信用失墜行為の禁止

(地公法第33条)

秘密を守る義務

法令による証人等となる場合で、任命権者の許可を得た場合には解除(地公法第34条、罰則あり)

職務に専念する義務

法律又は条例の規定により解除
(地公法第35条)

政治的行為の制限

(地公法第36条)

営利企業等の従事制限

任命権者の許可を得た場合には解除
(地公法第38条)

- この他に、職務に係る倫理の保持を図る観点から、倫理条例等を定めている団体がある。(国家公務員倫理法第43条により、地方公共団体は、職員の職務に係る倫理の保持のために必要な施策を講じることとされている。)

地方公務員の労働基本権

1 労働基本権（労働三権）について

- ・ 憲法28条で労働者の基本的権利を規定。
- ・ 労働基本権は、団結権、団体交渉権、争議権の3つの権利から構成。

団結権 勤労者がその労働条件を維持・改善するために組合を組織する権利
 団体交渉権 労働組合が使用者と労働条件について交渉する権利
 争議権 団体交渉の裏づけとして、ストライキなどを行う権利

憲法第28条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

2 地方公務員の労働基本権の現状

区 分		団 結 権	団 体 交 渉 権		争 議 権
				協 約 締 結 権	
地 方 公 務 員	非 現 業 職 員	○	注 1	× 注 2	×
	うち警察職員 及び消防職員	×	×	×	×
	企業職員等	○	○	○	×
(参考)民間		○	○	○	○

注 1 非現業職員は、交渉を行うことができるが、団体協約は締結できない。

注 2 非現業職員は、交渉を行い、その結果として書面による協定を結ぶことができるが、この協定は団体協約ではなく、法的拘束力はない。ただし、この協定は、地方公共団体の当局及び職員団体の双方において、誠意と責任をもって履行しなければならない。

職員団体制度

1 職員団体の意義

職員団体とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体。

- ・ 重要な行政上の決定を行う職員、管理的又は監督的地位にある職員等とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができない。
- ・ 警察職員及び消防職員は、職員団体を結成したり、これに加入することができない。

2 登録職員団体

登録職員団体制度は、職員団体が自主的かつ民主的に組織されていることを公証する制度であり、人事委員会又は公平委員会が第三者的な中立機関としての立場でこれを行うもの。

【登録の要件】

職員団体の規約で一定の事項が定められていること。

職員団体の重要な事項が民主的な手続で決定されていること。

職員団体の構成員が同一の地方公共団体の職員（警察職員及び消防職員を除く）のみで組織されていること。

* 例外として、「当該職員団体の役員である者」を構成員としていても登録は可能（地公法第53条第4項但書）。

【登録の効果】

適法な交渉の申入れに対しては、当局はその申入れに応ずべき地位に立つ。

在籍専従職員を置くことが認められる。

登録機関への申し出により法人格を取得することが可能。

交渉制度

1 交渉の法的性格

○ 地公法上の交渉

職員団体が、その構成員である地方公務員の勤務条件の維持改善を図るため、地方公共団体の当局との間で行うもの

* 法令、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てい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協定を結ぶことができる（地公法第55条第9項）。

* 書面による協定は、当該地方公共団体の当局及び職員団体の双方において、誠意と責任をもつて履行しなければならない（地公法第55条第10項）。

2 交渉対象事項

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動にかかる事項（地公法第55条第1項）

(1) 勤務条件

職員が地方公共団体に対し勤務を提供するについて存する諸条件で、職員が自己の勤務を提供し又はその提供を継続するかどうかの決心をするにあたり一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係事項

(2) 管理運営事項の除外（地公法第55条第3項）

行政の企画、立案、予算の編成等、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項（管理運営事項）は、交渉の対象外。

* ただし、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となる。

3 交渉当事者

(1) 当局

交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる地方公共団体の当局（地公法第55条第4項）

(2) 職員団体

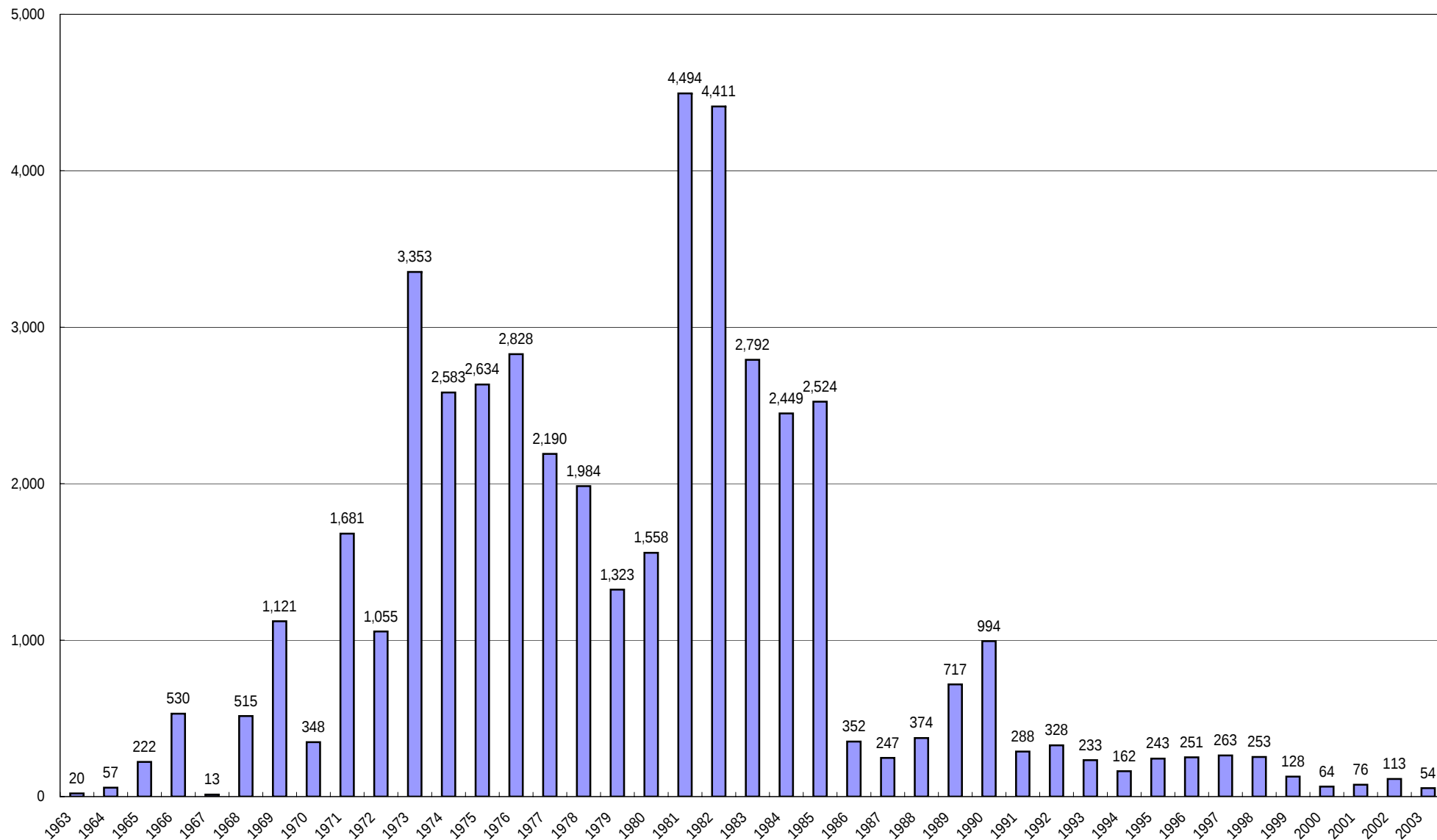
勤務条件について当局と交渉するという行為能力については職員のいかなる労働団体も同じ能力を有するものであり、登録を受けた職員団体（地公法第55条第1項）と登録を受けない職員団体との間に、交渉能力に関する実質的な差異は生じるものではない。

4 交渉の手續

交渉に当たっては、予備交渉を行うものとし、地方公共団体の当局と職員団体との間においてあらかじめ、交渉に当たる者の員数、議題、時間、場所、その他必要な事項を取り決めなければならない（地公法第55条第5項後段）。

地方公務員による争議行為件数

(件数)



■ 出典：厚生労働省「労働争議統計調査」

(年)

違法な職員組合活動を理由とする懲戒処分者数の推移

(総務省「地方公務員の分限処分者数、懲戒処分者数及び刑事処分者数に関する調」より)

年度	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
人数	-	-	-	64,862	24,970	41,389	119,441	1,377	28,296	3,984	50,785	67,186	46,866	48,404	77,252	48,339	10,213	12,400	56,286	43,231

年度	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
人数	52,410	31,969	9,371	201	163	332	213	256	110	176	130	151	166	111	147	170	167	142	180	333

年度	2003	2004	2005
人数	145	139	-

* 年度で集計している。

* 1963年度から1965年度までは、「違法な職員組合活動」の区分での集計をしていない。

* 2005年度分については、現在集計中。

地方公務員の職員の類型に応じた主な特例

教育職員

○任用

- ・都道府県が給料、手当等を負担する市町村立の小学校、中学校等校長、教頭、教諭、事務職員等を県費負担教職員という。
- ・都道府県委員会は、市町村委員会の内申をまって県費負担教職員の任命その他の進退を行う。
- ・学校の校長は、所属の県費負担教職員の任免その他の進退に関する意見を市町村委員会に申し出ることができる。
- ・公立学校の校長の採用並びに教員の採用及び昇任は、選考によるものとし、その選考は教育長が行う。

○給与

- ・「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」及び「公立の義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置法」の適用がある。

○服務

- ・教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者において認める場合には、給与を受け、又は受けないで、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。
- ・公立学校の教育公務員の政治的行為の制限については、当分の間、地公法第 36 条の規定にかかわらず、国家公務員の例による。（罰則の適用はない。）

警察職員

（ 警視正以上の階級にある警察官は、一般職の国家公務員である。）

○任用

- ・警視総監又は警察本部長が、都道府県公安委員会の意見を聞いて任命する。

○服務

- ・警察の職務を行うすべての職員は、日本国憲法及び法律を擁護し、不偏不党且

つ公平中正にその職務を遂行する旨の服務の宣誓を行うものとする。

○労働基本権

- ・団結権・団体交渉権が認められていない。

消防職員

○任用

- ・消防長：市町村長が任命する。
- ・消防長以外の消防職員：市町村長の承認を得て消防長が任命する。

○労働基本権

- ・団結権・団体交渉権が認められていない。

企業職員

○任用

- ・地方公共団体の規則で定める主要な職員を任免する場合には、あらかじめ、当該地方公共団体の長の同意を得なければならない。

○給与（決定過程については、別紙参照）

- ・給与は、職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に應ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない。
- ・給与は、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。
- ・給与の種類及び基準は、条例で定める。

○服務

- ・政治的行為の制限の規定は適用されない。

○労働基本権

- ・団体協約締結権が認められている。

地方公営企業における給与決定過程

