

○大阪府職員基本条例

平成二十四年三月二十八日

大阪府条例第八十六号

〔職員基本条例〕を公布する。

大阪府職員基本条例

(平二五条例一一〇・改称)

目次

前文

第一章 総則(第一条・第二条)

第二章 組織、定数等(第三条・第四条)

第三章 任用(第五条―第十条)

第四章 キャリア形成の支援(第十一条―第十三条)

第五章 人事評価(第十四条―第十九条)

第六章 給与その他の勤務条件(第二十条―第二十二条)

第七章 服務(第二十三条・第二十四条)

第八章 分限及び懲戒

第一節 通則(第二十五条・第二十六条)

第二節 職務命令に対する違反(第二十七条―第二十九条)

第九章 再任用(第三十条)

第十章 退職管理(第三十一条―第四十一条)

第十一章 人事監察委員会(第四十二条―第四十七条)

第十二章 雑則(第四十八条・第四十九条)

附則

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

そのためには、府がこれまで先導的に取り組んできた公務員制度の改革をさらに進め、硬直的な公務員制度から決別する不断の改革に取り組まなければならない。

府は、政策の立案に関する優れた能力を有し、自律性を備えた職員を育成するとともに、その能力を最大限に発揮することができる機会を与える等、能力と実績に応じた人事を徹底し、意欲と誇りにあふれる職員が府民のために全力を尽くすことができる組織を実現することを目指し、この条例を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この条例は、地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。)に定める根本基準に従い、職員(府の職員(警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)第五十六条第二項に規定する地方警察職員を除く。)並びに市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第百三十五号)第一条及び第二条に規定する職員(以下「府費負担教職員」という。)をいう。以下同じ。)の採用から退職までにおける公務員制度の基本的な事項を定めて公正かつ適正に運用することにより、職員が自律性を備えた人材としてその能力を高めつつ、府民全体の奉仕者として全力を挙げてその職務を遂行し、もって府政の適確な運営と府政に対する府民の信頼の向上に資することを目的とする。

(任命権者の責務)

第二条 任命権者(警察本部長を除く。以下同じ。)は、前条の目的を達成するため、法令、条例、規則その他の規程の定めるところに従い、職員の任免、勤務成績の評定、給与、分限、懲戒、退職管理等について、その権限を適切に行使するものとする。

2 任命権者は、前項に規定する権限の行使に関する基準を定めたときは、行政上特別の支障があるときを除き、これを公表しなければならない。

第二章 組織、定数等

(組織及び定数)

第三条 任命権者は、最少の経費で最大の効果を挙げるために、簡素で効率的な組織の運営に努めるものとする。

2 全ての職は、組織運営及び業務の必要性の有無に基づき設置し、適正に管理するものとする。

3 任命権者は、五年ごとに職員数の管理の目標を定め、これを公表するものとする。ただし、必要があると認めるときは、これを変更することができる。

4 前項の目標を設定し、又は変更する場合は、地方公共団体の運営等に関し、識見を有する者の意見を聴くものとする。

(人件費の適正な管理)

第四条 知事は、財政事情を考慮して、人件費の適正な管理に努めなければならない。

第三章 任用

(任用の原則)

第五条 職員の任用は、その者の有する能力、適性及び実績を公正に評価して行うものとする。

2 職員の任用は、職員の採用から退職までを見通して、職員を育成する視点を含めて行うものとする。

(採用)

第六条 職員の採用に当たっては、民間企業、国、他の地方公共団体その他府以外のものに勤務した経験を有する者等、多様な人材を確保するよう努めるものとする。

2 職員の採用に当たっては、識見を有する者による面接又は書面による審査を行う等、専門的な能力の評価のほか、幅広い視点で行わなければならない。

(任期付採用)

第七条 任命権者は、独創的な政策の立案、調整に関する能力等、専門的な知識経験又は優れた識見が必要な業務に従事させるため、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)の定めるところにより、任期を定めて採用する職員(以下「任期付職員」という。)を積極的に採用するものとする。

2 任期付職員の採用は、公募により行うこととする。ただし、特別の必要がある場合は、この限りでない。

(管理職の任用)

第八条 任命権者は、大阪府組織条例(昭和二十八年大阪府条例第一号)に規定する部の長の職その他任命権者が定める職については、公募(職員からの募集を含む。)により任用するものとする。ただし、公募する暇がない場合その他特別の理由がある場合は、この限りでない。

- 2 前項の規定により職員以外の者を任用する場合は、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に基づく任期付職員とする。
- 3 第一項の規定による任用に当たっては、識見を有する者による面接を行わなければならない。
- 4 管理職(管理又は監督の地位にある職員の職をいう。以下同じ。)の職員は、組織マネジメント及び人材の育成に関する能力を含めて評価して任用しなければならない。

(昇任及び転任)

第九条 任命権者は、昇任及び転任の基本方針を毎年度定め、これを公表するものとする。

- 2 昇任又は転任に当たっては、採用の区分、年齢又は性別にかかわらず、本人の意欲を重視しつつ、職員の適性及び能力に基づいて厳正に行うとともに、適材を適所に配置することを徹底するものとする。
- 3 任命権者は、職員の希望により転任する制度又は特定の職について職員を対象に募集する制度を設けるものとする。

(人事交流)

第十条 知事は、コスト意識及び経営の感覚に優れた多様で優秀な人材を確保するため、民間企業その他の法人から交流員を受け入れるよう努めるものとする。

- 2 知事は、民間企業の業務上の知識又は技術を有する職員を育成するため、民間企業に期間を限って職員を派遣するよう努めるものとする。
- 3 任命権者は、地域主権を担う人材を育成するため、国、他の都道府県又は府内の市町村との職員の交流や職員の派遣に努めるものとする。

第四章 キャリア形成の支援

(研修等)

第十一条 任命権者は、職員の自発的なキャリア形成(職務を通じた資質及び能力の向上をいう。以下同じ。)を促進するため、任用との連携を考慮しながら職員の研修を行うとともに、職員の自己啓発への支援を行うものとする。

- 2 職員の研修の実施に当たっては、業務を通じて行う職場研修及び職場外での研修を適切に連携させるものとする。

(自己啓発)

第十二条 職員は、主体的に自らのキャリア形成のため自己啓発に努めるものとする。

(職員の表彰)

第十三条 知事は、職員の執務意欲の高揚に資するため、全力を挙げて職務を遂行し、顕著な功績を挙げた職員を表彰するものとする。

- 2 知事は、職員を表彰した場合は、職員の氏名及び功績を速やかに公表するものとする。

第五章 人事評価

(人事評価の目的等)

第十四条 人事評価(職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び達成した実績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。)は、職員の資質、能力及び執務意欲の向上を図ることを目的として行う。

- 2 人事評価の結果は、任用又は給与に適正に反映しなければならない。
- 3 勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない。

(相対評価)

第十五条 任命権者は、相対評価(分布の割合を定めて区分し、職員がどの区分に属するかを相対的に評価する方法をいう。)により、人事評価を行う。

- 2 前項の人事評価は、次の表の上欄に掲げる区分のとおり上位から区分し、概ね同表の下欄に定める分布の割合(評価を受ける職員の総数に占める各区分の職員の割合をいう。)により行う。

区分	分布の割合
第一区分	百分の五
第二区分	百分の二十
第三区分	百分の六十
第四区分	百分の十
第五区分	百分の五

(評価の基準)

第十六条 任命権者(大阪市、堺市、豊中市、池田市、箕面市、豊能町及び能勢町が設置する学校の職員のうち市町村立学校職員給与負担法第一条に規定する職員については、府の教育委員会。次項において同じ。)は、毎年度、人事評価の基準として、組織目標に基づく実績評価(職員がその職務を遂行するに当たり達成した実績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。)及び能力評価(職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。)の客観的な基準を定め、これを公表するものとする。

- 2 任命権者は、全ての人事評価をする者が正確に評価することができるよう前項の基準を常に点検し、必要な修正を行うよう努めなければならない。
- 3 人事評価をする者は、第一項の基準に基づき公正かつ厳正に評価を行わなければならない。

(管理職に対する評価)

第十七条 管理職の職員に対する人事評価は、組織マネジメント及び人材の育成に関する能力を含めて行うものとする。

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

(評価結果の開示等)

第十八条 人事評価の結果は、評価を受けた職員に開示するものとする。

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

(適正な評価の確保)

第十九条 任命権者は、適正な人事評価を実施することができるよう人事評価をする者に対する研修を行うとともに、第十六条第一項の基準を逸脱する評価を行う者に対し、公正かつ厳正な評価を行うことができるよう指導するものとする。

第六章 給与その他の勤務条件

(職務給の原則等)

第二十条 職員の給与は、法第二十四条第一項及び第三項の規定に基づくものでなければならない。

2 職員の給与を定めるに当たり、法第二十四条第三項に規定する民間事業の従事者の給与を考慮する場合においては、特別の理由がある場合を除き、府内の民間事業の従事者の給与についてするものとする。

3 同一の職制上の段階に属する職の職員については、給料表の同一の職務の級に定める給料を支給しなければならない。

4 人事委員会は、民間事業者における給与水準及び勤務条件の実態を把握するため、直近の賃金構造基本統計調査規則(昭和三十九年労働省令第八号)第一条に規定する調査その他公共的団体が行う賃金等に関する調査を参考として活用しなければならない。

(健康管理)

第二十一条 任命権者は、職員の安全及び健康の確保並びに快適な職場環境の形成のため、必要な措置を講じるものとする。

2 任命権者は、毎年度、安全及び衛生に関し経験又は知識を有する職員の意見を参酌して、健康管理事業に関する計画を策定するものとする。

(職員の仕事と生活の調和)

第二十二条 任命権者は、職員の仕事と生活の調和を図るため、職場環境の改善等に努めなければならない。

2 任命権者は、職員が家庭及び地域の構成員としてその役割を果たすことができるよう、業務の簡素化、効率化等により時間外勤務の縮減に努めるものとする。

第七章 服務

(職員が遵守すべき職務に係る倫理原則)

第二十三条 職員は、府民全体の奉仕者であり、一部の奉仕者ではないことを自覚し、職務上知り得た情報について一部の府民に対する有利な取扱いをする等不当な差別的取扱いをしてはならず、公共の利益の増進のため、常に公正な職務の執行に全力を挙げて取り組まなければならない。

2 職員は、法令、条例、上司の命令等を遵守し、適正に職務を執行しなければならない。

3 職員は、勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動し、府民の疑惑又は不信を招くような行為をしてはならない。

(出勤及び退勤の管理)

第二十四条 任命権者は、職員の出勤及び退勤の管理を適正に行う方策を講じるものとする。

第八章 分限及び懲戒

第一節 通則

(降任又は免職)

第二十五条 任命権者は、職員が法第二十八条第一項各号のいずれかに該当する場合においては、公務の能率の維持のため、同項の規定により降任又は免職の処分を適正に行うものとする。この場合においては、当該職員の勤務の状況、性格、社会的環境等を総合的に考慮するものとする。

- 2 任命権者は、前項の処分をするに当たっては、正当な理由がある場合を除き、当該職員に意見を述べる機会を与える等、公正に行わなければならない。
- 3 任命権者は、第一項の処分をする場合においては、第四十二条に規定する大阪府人事監察委員会(以下この章及び第十章において「人事監察委員会」という。)の意見を聴かななければならない。
- 4 前三項に定めるもののほか、職員の分限の手續、効果及び基準に関し必要な事項は、別に条例で定める。

(平二五条例一一〇・一部改正)

(懲戒)

第二十六条 任命権者は、職員が上司の職務上の命令に従わない場合その他の法第二十九条第一項各号のいずれかに該当する場合においては、職員の規律を維持するため、同条の規定により、戒告、減給、停職又は免職の処分(以下「懲戒処分」という。)を適正に行うものとする。この場合においては、当該職員をした行為のほか、その職責、他の職員又は社会に与える影響等を総合的に考慮するものとする。

- 2 任命権者は、懲戒処分をするに当たっては、正当な理由がある場合を除き、当該職員に意見を述べる機会を与える等、公正かつ厳正に行わなければならない。
- 3 任命権者は、懲戒処分をする場合においては、人事監察委員会の意見を聴かななければならない。
- 4 前三項に定めるもののほか、職員の懲戒の手續、効果及び基準に関し必要な事項は、別に条例で定める。

(平二五条例一一〇・一部改正)

第二節 職務命令に対する違反

(職務命令に違反した者に対する処分)

第二十七条 職務命令(法第三十二条に規定する上司の職務上の命令であつて、文書によるものに限る。以下同じ。)に違反する行為をした職員に対する標準的な懲戒処分は、戒告とする。

- 2 任命権者が第二十九条に規定する措置を講じた場合においても、なお職務命令に違反する行為を繰り返し、その累計が五回(職務命令に違反する行為の内容が同じ場合にあつては、三回)となる職員に対する標準的な法第二十八条第一項に規定する処分は、免職とする。

(職員の意見の申出)

第二十八条 職員は、職務命令が違法又は不当と認める場合は、相当の期間内に職務命令をした上司又は任命権者に対し意見を申し出ることができる。

- 2 前項の職務命令をした上司又は任命権者は、前項の規定による申出に理由があると認める場合は、当該職務命令を取り消さなければならない。

(職務命令に違反した職員に対し講ずべき措置)

第二十九条 任命権者は、第二十七条第一項に規定する懲戒処分を受けた職員に対し、指導、研修その他必要な措置を講じなければならない。

2 第二十七条第一項に規定する懲戒処分を受けた職員が、再度職務命令に違反した場合は、法第二十八条第一項第三号の規定により免職することがあることを文書で警告するものとする。

第九章 再任用

(定年退職者等の再任用の方針)

第三十条 再任用(法第二十八条の四から第二十八条の六までの規定により、法第二十八条の四第一項に規定する定年退職者等を常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に採用することをいう。次項において同じ。)の制度については、組織の運営上の必要性を踏まえ、厳格に運用しなければならない。

2 前項に定めるもののほか、職員の再任用に関し必要な事項は、別に条例で定める。

第十章 退職管理

(再就職等の適正な管理)

第三十一条 府は、府民の疑惑又は不信を招くような行為の防止を図り、府民の信頼を確保するため、職員の離職後の再就職等の管理に適正を期するものとする。

(出資法人等への再就職の禁止)

第三十二条 管理職の職員若しくは職員であった者又は別に条例で定める勤続期間が二十年以上である職員若しくは職員であった者(以下この条において「管理職職員等」という。)は、離職後、次に掲げる法人に就職することができない。

一 大阪府の出資法人等への関与事項等を定める条例(平成十八年大阪府条例第七十一号)第二条第一項に定める出資法人等(以下「出資法人等」という。)

二 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(平成十三年大阪府条例第七十一号)第二条第一項に規定する団体(前号に掲げるものを除く。)

三 前二号に掲げるもののほか、出資法人等が財務及び事業の方針を事実上決定できる法人として規則で定めるもの

四 府が負担金、補助金又は交付金その他の財政的援助をしている法人であって、当該財政的援助がなければその運営に多大の影響を及ぼすものとして規則で定める法人

2 前項に規定するもののほか、離職前五年間に営利企業(商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業をいう。以下同じ。)又は営利企業以外の法人(独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三号)第二条第二項に規定する特定独立行政法人及び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含む。以下同じ。)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に職務(営利企業又は営利企業以外の法人の役員以外の地位に就こうとする場合にあっては、裁量の余地が少ない職務で知事が定めるものを除く。)として携わった管理職職員等は、離職後二年間、当該職務に係る営利企業又は営利企業以外の法人に就職することができない。

3 前二項の規定は、次に掲げる場合は、適用しない。

一 知事が、人事監察委員会の意見を聴き、管理職職員等が就職することにより職員の離職後の再就職等の適正な管理に支障が生じないと認めて承認する場合

二 別に条例で定める場合

- 4 前項第一号の規定による承認を受けようとする管理職職員等は、知事が定めるところにより、知事に申請しなければならない。
- 5 管理職職員等は、第一項第一号から第三号までに掲げる法人への就職に当たっては、人材バンク制度(営利企業又は営利企業以外の法人その他の団体(国、国際機関及び他の地方公共団体を含む。))からの職員に対する求人に係る情報及び職員からの営利企業又は営利企業以外の法人その他の団体に対する求職に係る情報をそれぞれに提供することにより、再就職を支援する仕組みをいう。)を利用しなければならない。

(平二五条例一一〇・一部改正)

(職員による再就職のあっせんの禁止)

第三十三条 職員は、他の職員又は職員であった者を、府その他公共団体以外のものに就職させるための情報の提供その他の別に条例で定める行為をしてはならない。ただし、別に条例で定める場合は、この限りでない。

(平二五条例一一〇・一部改正)

(違反行為に係る任命権者の報告等)

第三十四条 任命権者は、職員又は職員であった者が前二条の規定に違反する行為(以下「違反行為」という。)をした疑いがあると認めるときは、その旨を人事監察委員会に報告しなければならない。

- 2 任命権者は、職員又は職員であった者が違反行為をした疑いがあると認めて当該違反行為に関して調査を行おうとするときは、人事監察委員会にその旨を通知しなければならない。
- 3 職員及び職員であった者は、前項の調査が適切に行われるよう協力しなければならない。
- 4 人事監察委員会は、任命権者が行う第二項の調査の経過について、報告を求め、又は意見を述べることができる。
- 5 任命権者は、第二項の調査を終了したときは、遅滞なく、人事監察委員会に対し、当該調査の結果を報告しなければならない。

(平二五条例一一〇・一部改正)

(人事監察委員会への通報)

第三十五条 何人も、職員又は職員であった者が違反行為をし、又はした疑いがある旨を人事監察委員会に通報することができる。

(平二五条例一一〇・追加)

(任命権者に対する調査の要求)

第三十六条 人事監察委員会は、第三十四条第一項の規定による報告又は前条の規定による通報を受けた場合その他職員又は職員であった者が違反行為をした疑いがあると認めるときは、任命権者に対し、調査を行うよう求めることができる。

- 2 第三十四条第三項から第五項までの規定は、前項の規定により行われる調査について準用する。
- 3 任命権者は、第一項の規定による求めがあったときは、速やかに調査を行うものとする。

(平二五条例一一〇・旧第三十五条繰下・一部改正)

(人事監察委員会による調査)

第三十七条 人事監察委員会は、第三十四条第一項の規定による報告又は第三十五条の規定による通報を受けた場合その他職員又は職員であった者が違反行為をした疑いがあると認める場合であつて、特に必要があると認めるときは、当該職員若しくは職員であった者、任命権者又は第三十二条第一項各号に掲げる法人若しくは同条第二項に規定する職務に係る営利企業若しくは営利企業以外の法人に対し、口頭若しくは文書で質問し、又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実を陳述させることその他必要な調査をすることができる。

- 2 人事監察委員会は、必要があると認めるときは、その指名する委員に前項の規定による質問をさせ、資料の提出を求めさせ、又は陳述を聴かせることができる。
- 3 任命権者は、第一項の調査が適切に行われるよう協力しなければならない。
- 4 知事は、任命権者が正当な理由なく第一項の調査に協力しないときは、人事監察委員会の申出に基づき、その旨を公表するものとする。
- 5 人事監察委員会は、第一項の調査の結果、違反行為があると認めるときは、遅滞なく、当該違反行為に関係する任命権者に対し、当該調査の結果を通知しなければならない。

(平二五条例一一〇・旧第三十六条繰下・一部改正)

(違反行為の公表)

第三十八条 任命権者は、第三十四条第二項又は第三十六条第三項の調査の結果、違反行為があると認めるときは、行政上特別の支障があるときを除き、違反行為をした者の氏名及び違反行為に係る法人の名称を公表するものとする。

- 2 任命権者は、前条第五項の規定による通知を受けた場合において、当該調査の結果に反する事実がないと認めるときは、行政上特別の支障があるときを除き、違反行為をした者の氏名及び違反行為に係る法人の名称を公表するものとする。

(平二五条例一一〇・旧第三十七条繰下・一部改正)

(人事監察委員会の意見)

第三十九条 人事監察委員会は、第三十四条第二項、第三十六条第三項又は第三十七条第一項の調査の結果、違反行為があると認める場合には、知事に対し、職員であった者を採用した法人に対する府の補助、貸付けその他の財政上の措置の全部又は一部の廃止その他適切な措置を講ずるよう意見を述べることができる。

(平二五条例一一〇・旧第三十八条繰下・一部改正)

(不利益取扱いの禁止)

第四十条 何人も、第三十五条の規定による通報をしたこと又は第三十四条第二項、第三十六条第三項若しくは第三十七条第一項の調査に協力したことを理由として、第三十五条の規定による通報をした者又は第三十四条第二項、第三十六条第三項若しくは第三十七条第一項の調査に協力した者に対して、不利益な取扱いをしてはならない。

- 2 前項の不利益な取扱いのうち任命権者、職員又は職員であった者によるものに対する措置その他必要な事項は、規則で定める。

(平二五条例一一〇・追加)

(委任)

第四十一条 この章に定めるもののほか、職員の退職管理に関し必要な事項は、別に条例で定める。
(平二五条例一一〇・旧第三十九条繰下)

第十一章 人事監察委員会

(設置)

第四十二条 全ての執行機関の附属機関として、大阪府人事監察委員会(以下「人事監察委員会」という。)を置く。
(平二五条例一一〇・旧第四十条繰下・一部改正)

(委員の任命)

第四十三条 委員は、人事管理又は法律について識見を有する者のうちから、公募その他の公正な手続により、他の執行機関の長の意見を聴いて、知事が任命する。
2 委員は、人事監察委員会により、心身の故障のため職務の執行ができないと認められた場合又は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られた場合を除いては、在任中、その意に反して罷免されることがない。
(平二五条例一一〇・旧第四十一条繰下)

(任期)

第四十四条 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
(平二五条例一一〇・旧第四十二条繰下)

(報酬)

第四十五条 委員の報酬の額は、日額九千六百円とする。
2 前項の報酬は、出席日数に応じて、その都度支給する。
(平二五条例一一〇・旧第四十三条繰下)

(費用弁償)

第四十六条 委員の費用弁償の額は、職員の旅費に関する条例(昭和四十年大阪府条例第三十七号)による指定職等の職務にある者以外の者の額相当額とする。
2 前項の費用弁償の支給についての路程は、住所地の市町村から起算する。
(平二五条例一一〇・旧第四十四条繰下)

(委任)

第四十七条 この章に定めるもののほか、人事監察委員会に関し必要な事項は、規則で定める。
(平二五条例一一〇・旧第四十五条繰下)

第十二章 雑則

(適用除外)

第四十八条 第十五条の規定は、府立学校の職員及び府費負担教職員には適用しない。
2 第二十一条から第二十四条まで、第二十八条、第二十九条及び第三十一条から第四十一条までの規定は、府費負担教職員には適用しない。

- 3 第二条第二項、第三条、第六条から第十条まで、第十八条第二項、第十九条、第二十五条第三項、第二十六条第三項、第二十七条及び第四十二条から第四十七条までの規定は、大阪市、堺市、豊中市、池田市、箕面市、豊能町又は能勢町が設置する学校の府費負担教職員には適用しない。
- 4 第十一条の規定は、大阪市、堺市、豊中市、池田市、高槻市、箕面市、東大阪市、豊能町又は能勢町が設置する学校の府費負担教職員には適用しない。
- (平二五条例一一〇・旧第四十六条繰下・一部改正)

(特定の府費負担教職員に対する読替え)

第四十九条 府費負担教職員(大阪市、堺市、豊中市、池田市、箕面市、豊能町又は能勢町が設置する学校の府費負担教職員を除く。)に対する第二十七条第二項の規定の適用については、同項中「任命権者が第二十九条に規定する」とあるのは、「市町村教育委員会が第二十九条に規定する措置に相当する」とする。

(平二五条例一一〇・旧第四十七条繰下)

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成二十四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
- 一 第三十二条(第一項第四号を除く。)及び第三十三条から第三十八条までの規定 平成二十四年七月一日
 - 二 第三十二条第一項第四号の規定 平成二十四年十月一日
 - 三 第八条第一項から第三項まで及び第十五条の規定 平成二十五年四月一日

(準備行為)

- 2 第八条第一項の公募及び同項の規定による任用に関し必要な手続その他の行為は、この条例の施行前においても、同項及び同条第三項の規定の例により行うことができる。

(知事等の給料、報酬、期末手当等の特例に関する条例の一部改正)

- 3 知事等の給料、報酬、期末手当等の特例に関する条例(平成二十三年大阪府条例第四号)の一部を次のように改正する。

[次のよう]略

附 則(平成二五年条例第一一〇号)抄

(施行期日)

- 1 この条例は、平成二十六年四月一日から施行する。

(出資法人等への再就職の禁止に関する経過措置)

- 4 施行日前に第二条の規定による改正前の職員基本条例第三十二条第二項各号に掲げる場合に該当する場合における第二条の規定による改正後の大阪府職員基本条例(以下「新職員基本条例」という。)第三十二条第一項に規定する勤続期間が二十年以上である職員又は職員であった者(以下「長期勤続職員等」という。)の施行日以後の新職員基本条例第三十二条第一項各号に掲げる法人への就職については、同条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

- 5 この条例の施行の際現に新職員基本条例第三十二条第二項に規定する営利企業又は営利企業以外の法人との間で労働契約が成立している長期勤続職員等については、同項の規定は、適用しない。
- 6 この条例の施行の際現に新職員基本条例第三十二条第一項各号に掲げる法人又は同条第二項に規定する営利企業若しくは営利企業以外の法人との間で労働契約が成立している管理職の職員又は職員であった者(長期勤続職員等を除く。)については、同条の規定は、適用しない。