

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公務員法 (情勢適応の原則) 第14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24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 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。 3 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。 4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、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当な考慮が払われなければならない。 5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。 (人事行政の運営等の状況の公表) 第58条の2 任命権者は、次条に規定するもののほか、条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（短時間勤務の職を占める職員及び第22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。）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 人事委員会又は公平委員会は、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、業務の状況を報告しなければならない。 3 地方公共団体の長は、前2項の規定による報告を受けたときは、条例で定めるところにより、毎年、第1項の規定による報告を取りまとめ、その概要及び前項の規定による報告を公表しなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 茅ヶ崎市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 ・ 茅ヶ崎市特別職員報酬等審議会規則 ・ 茅ヶ崎市職員考査委員会規程

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次世代育成支援対策推進法 第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。 ・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。 ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律 第6条 国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。 第7条の3 国及び地方公共団体の任命権者(委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。)は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関(当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。)が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画(以下この条及び第78条第1項第2号において「障害者活躍推進計画」という。)を作成しなければならない。

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公務員法 <p>第15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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 茅ヶ崎市職員の任用に関する規則 <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律 <p>第6条 任命権者は、第2条第2項又は第3条第1項の規定による請求があった場合において、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法により当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、次の各号に掲げる任用のいずれかを行うものとする。この場合において、第2号に掲げる任用は、当該請求に係る期間について一年を超えて行うことができない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 当該請求に係る期間を任用の期間(以下この条及び第十八条において「任期」という。)の限度として行う任期を定めた採用 2 当該請求に係る期間を任期の限度として行う臨時的任用 <ul style="list-style-type: none"> ・ 茅ヶ崎市一般職の任期付職員の採用等に関する条例 ・ 茅ヶ崎市一般職の任期付職員の採用等に関する条例施行規則

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・ 地方公務員法</p> <p>第22条の2 次に掲げる職員(以下この条において「会計年度任用職員」という。)の採用は、第17条の2第1項及び第2項の規定にかかわらず、競争試験又は選考によるものとする。</p> <p>1 一 会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職(第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を除く。)(次号において「会計年度任用の職」という。)を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるもの</p> <p>2 会計年度任用の職を占める職員であつて、その一週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの</p> <p>・ 雇用保険法</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。</p> <p>・ 健康保険法</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この法律は、労働者又はその被扶養者の業務災害(労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)第七条第一項第一号に規定する業務災害をいう。)以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。</p>

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公務員法 <p>第17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法により、職員を任命することができる。</p> <p>第21条の3 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。</p> <p>第24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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 茅ヶ崎市職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則 <p>第4条 職員の職務の級を決定する場合に必要な資格は、この規則において別に定める場合を除き、級別資格基準表(別表第2)に定めるとおりとする。</p> <p>第41条 特別の事情によりこの規則の規定によることができない場合又はこの規則の規定によることが著しく不適當であると認められる場合には、別に市長の定めるところにより、又はあらかじめ市長の承認を得て、別段の取扱いをすることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 茅ヶ崎市職員給与条例 <p>第6条 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、これを給料表に定める職務の級に分類するものとする。</p>

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・地方公務員法 第24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 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。 3 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。 4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、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当な考慮が払われなければならない。 5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。</p> <p>・茅ヶ崎市職員の勤務時間、休暇等に関する規則 第10条の2 任命権者は、職員に対し、時間外勤務を命ずる場合には、次に定める時間(以下この条において「限度時間」という。)の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。 (1) 1月において時間外勤務を命ずる時間について45時間 (2) 1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間 2 前項の規定にかかわらず、任命権者は、職員に対し、限度時間を超えて時間外勤務を命ずる特別の事情がある場合には、次に定める時間及び月数(以下この条において「上限時間等」という。)の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずることができる。 (1) 1月において時間外勤務を命ずる時間について100時間未満 (2) 1年において時間外勤務を命ずる時間について720時間 (3) 1月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1月、2月、3月、4月及び5月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外勤務を命ずる時間の1月当たりの平均時間について80時間 (4) 1年のうち1月において45時間を超えて時間外勤務を命ずる月数について6月</p> <p>・茅ヶ崎市職員の服務に関する条例 ・茅ヶ崎市職員の勤務時間、休暇等に関する条例 ・茅ヶ崎市会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則</p> <p>・茅ヶ崎市職員服務向上推進委員会要領 (趣旨) 第1条 この要領は、職員の服務規律の遵守及びモラルの向上を目的とした、茅ヶ崎市職員服務向上推進委員会(以下「推進委員会」という。)を設置し、その組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。 (所掌事項) 第2条 推進委員会の所掌事項は次のとおりとする。 (1) 地方公務員法(昭和25年法律第261号)及び茅ヶ崎市職員服務規程(昭和32年訓令第2号)のほか服務関係法令の遵守に関すること。 (2) その他職員の服務向上に関すること。</p>

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・茅ヶ崎市職員の任用に関する規則</p> <p>第3条 職員の職に欠員を生じた場合(新たに職員の職が設定されてそれに職員があてられていない場合を含む。)には、任命権者は、採用、昇任、降任または転任のいずれか一の方法により職員を任命するものとする。</p> <p>・茅ヶ崎市職員服務規程</p> <p>第4条 新たに職員となった者又は配置換えを命ぜられた者は、直ちに着任しなければならない。ただし、事務引継のため必要があるときは、所属長の承認を受けて、その辞令の交付を受けた日から5日以内に着任することができる。</p> <p>2 前項の職員が、疾病その他やむを得ない事由により着任できないときは、所属長の承認を受けなければならない。</p>

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<ul style="list-style-type: none">・ 地方公務員法 第23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。 第23条の2 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。 <ul style="list-style-type: none">・ 茅ヶ崎市職員人事評価規程 第1条 この訓令は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)に定めるもののほか職員の人事評価に関し必要な事項を定めるものとする。

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<ul style="list-style-type: none">・ 地方公務員法 (研修) <p>第39条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。</p> <p>2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。</p> <p>3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 茅ヶ崎市職員研修規程

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公務員法 <p>第28条の2 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の三月三十一日までの間において、条例で定める日(以下「定年退職日」という。)に退職する。</p> <p>2 前項の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする。</p> <p>第28条の4 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等(第二十八条の二第一項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者又は定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして条例で定める者をいう。以下同じ。)を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。ただし、その者がその者を採用しようとする職に係る定年に達していないときは、この限りでない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 茅ヶ崎市職員の定年等に関する条例

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・ 地方公務員法 (交渉)</p> <p>第55条1 地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、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係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。</p> <p>・ 労働基準法 (時間外及び休日の労働)</p> <p>第36条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この条において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。</p>

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・地方公務員法 (給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準) 第24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 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。 3 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。 4 職員の勤務時間その他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。 5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。</p> <p>・茅ヶ崎市職員給与条例 (趣旨) 第1条 この条例は、別に条例で定めるものを除き、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第24条第5項の規定に基づき、職員(同法第22条の2第1項第1号に掲げる職員を除く。以下同じ。)の給与に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>・児童手当法 (公務員に関する特例) 第17条 次の表の上欄に掲げる者(以下「公務員」という。)である一般受給資格者についてこの章の規定を適用する場合においては、第七条第一項中「住所地(一般受給資格者が未成年後見人であり、かつ、法人である場合にあっては、主たる事務所の所在地とする。)の市町村長(特別区の区長を含む。以下同じ。)」とあり、第八条第一項及び第十四条第一項中「市町村長」とあるのは、それぞれ同表の下欄のように読み替えるものとする。 一 常時勤務に服することを要する国家公務員その他政令で定める国家公務員(独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三十三号)第二条第四項に規定する行政執行法人に勤務する者を除く。) 当該国家公務員の所属する各省各庁(財政法(昭和二十二年法律第三十四号)第二十一条に規定する各省各庁をいう。以下同じ。)の長(裁判所にあつては、最高裁判所長官とする。以下同じ。)又はその委任を受けた者 二 常時勤務に服することを要する地方公務員その他政令で定める地方公務員(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に勤務する者を除く。) 当該地方公務員の所属する都道府県若しくは市町村の長又はその委任を受けた者(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)第一条又は第二条に規定する職員にあつては、当該職員の給与を負担する都道府県の長又はその委任を受けた者) 2 第七条第三項の規定は、前項の規定によつて読み替えられる同条第一項の認定を受けた者が当該認定をした者を異にすることとなつた場合について準用する。 3 第一項の規定によつて読み替えられる第七条第一項の認定を受けた者については、第八条第三項中「住所を変更した」とあるのは、「当該認定をした者を異にすることとなつた」と読み替えるものとする。</p> <p>・所得税法 (年末調整) 第190条 給与所得者の扶養控除等申告書を提出した居住者で、第一号に規定するその年中に支払うべきことが確定した給与等の金額が二千万円以下であるものに対し、その提出の際に經由した給与等の支払者がその年最後に給与等の支払をする場合(その居住者がその後その年十二月三十一日までの間に当該支払者以外の者に当該申告書を提出すると見込まれる場合を除く。)において、同号に掲げる所得税の額の合計額がその年最後に給与等の支払をする時の現況により計算した第二号に掲げる税額に比し過不足があるときは、その超過額は、その年最後に給与等の支払をする際徴収すべき所得税に充当し、その不足額は、その年最後に給与等の支払をする際徴収してその徴収の日の属する月の翌月十日までに国に納付しなければならない。</p>

法的 実施根拠	あり
根拠法令 抜粋	<p>・ 地方公務員法 (厚生制度)</p> <p>第42条 地方公共団体は、職員の保健、元気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。</p>

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・茅ヶ崎市職員定数条例 (職員の定数) 第2条 職員の定数は、次のとおりとする。 (略)</p> <p>・茅ヶ崎市職員被服貸与規則 (趣旨) 第1条 この規則は、別に定めるものを除き、茅ヶ崎市職員定数条例(昭和24年茅ヶ崎市条例第29号)第2条に規定する職員(消防職員を除く。以下「職員」という。)に対し、予算の範囲内で職務の執行上必要な被服を貸与することについて、必要な事項を定める。 (貸与期間の計算) 第4条 夏冬の着用区分のある貸与品の貸与期間は、前条各号の期間をもってそれぞれ1年とみなす。 2 貸与期間は、月をもって計算し、1月に満たない端数は、1月とみなす。 (貸与品の取扱い) 第7条 被貸与者は、善良な管理者の注意をもって貸与品の使用、保管の責に任ずるほか、補修、洗たくその他貸与品の保存上必要な処置は、特に市長の承認を得た場合を除き、すべて自己の負担において行なうものとする。 2 貸与品は、他人に譲渡しまたは貸与の目的以外に使用してはならない。 (貸与品の返納) 第8条 貸与品は、被貸与者が退職もしくは休職したとき、または配置換もしくは身分の異動等により被貸与者としての資格を失ったときは、ただちにこれを返納しなければならない。ただし、天災その他止むを得ない特別の事情があると認めるときは、この限りでない。 (再貸与または弁償の義務) 第9条 被貸与者は、貸与品を亡失またはき損(以下「亡失等」という。)したときは、すみやかに貸与被服亡失等届を市長に提出しなければならない。 2 前項の亡失等がやむを得ない理由によるものであると市長が認めるときは、代替品を再貸与することができる。ただし、亡失等が被貸与者の故意または重大な過失によるものであると認められるときは、市長が代替品の価格を限度として定める額を弁償しなければならない。 (昭51規則4・一部改正) (臨時職員等に対する貸与) 第12条 市長は、業務上特に必要があると認めるときは、臨時職員及び非常勤職員に対し被服等を貸与することができる。 (平14規則4・追加) (貸与品の記録及び点検) 第13条 所属長は、被服貸与簿を備え貸与または返納等の状況を記録するとともに、定期または臨時に貸与品を点検し、その結果を職員課長を経て市長に報告しなければならない。 (昭49規則11・昭51規則4・一部改正、平14規則4・旧第12条線下)</p>

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・地方公務員法 (公務災害補償)</p> <p>第45条 職員が公務に因り死亡し、負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくは公務に因る負傷若しくは疾病により死亡し、若しくは障害の状態となり、又は船員である職員が公務に因り行方不明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。</p> <p>2 前項の規定による補償の迅速かつ公正な実施を確保するため必要な補償に関する制度が実施されなければならない。</p> <p>3 前項の補償に関する制度には、次に掲げる事項が定められなければならない。</p> <p>一 職員の公務上の負傷又は疾病に対する必要な療養又は療養の費用の負担に関する事項</p> <p>二 職員の公務上の負傷又は疾病に起因する療養の期間又は船員である職員の公務による行方不明の期間におけるその職員の所得の喪失に対する補償に関する事項</p> <p>三 職員の公務上の負傷又は疾病に起因して、永久に、又は長期に所得能力を害された場合におけるその職員の受ける損害に対する補償に関する事項</p> <p>四 職員の公務上の負傷又は疾病に起因する死亡の場合におけるその遺族又は職員の死亡の当時その収入によつて生計を維持した者の受ける損害に対する補償に関する事項</p> <p>4 第二項の補償に関する制度は、法律によつて定めるものとし、当該制度については、国の制度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。</p> <p>・地方公務員災害補償法 (設置)</p> <p>第3条 職員についてこの法律(第七章を除く。)に定める補償を実施し、並びに公務上の災害又は通勤による災害を受けた職員(以下この項及び第47条において「被災職員」という。)の社会復帰の促進、被災職員及びその遺族の援護、公務上の災害の防止に関する活動に対する援助その他の職員及びその遺族の福祉に必要な事業を行うため、地方公務員災害補償基金(以下「基金」という。)を設置する。</p> <p>2 基金は、法人とする。</p> <p>(地方公共団体等の便宜の供与)</p> <p>第13条 地方公共団体の機関又は特定地方独立行政法人(地方独立行政法人法第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。)の理事長は、基金の運営に必要な範囲内において、その所属の職員その他地方公共団体又は特定地方独立行政法人に使用される者をして基金の業務に従事させることができる。</p> <p>2 地方公共団体の機関は、基金の運営に必要な範囲内において、その管理に係る土地、建物その他の施設を無償で基金の利用に供することができる。</p> <p>・茅ヶ崎市議会その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例 (実施機関)</p> <p>第4条 次の各号に掲げる者の区分に応じ、当該各号に掲げる機関(以下「実施機関」という。)は、この条例で定める補償の実施の責めに任ずる。</p> <p>(1) 議会の議員 議長</p> <p>(2) 執行機関たる委員会の非常勤の委員及び非常勤の監査委員 市長</p> <p>(3) その他の職員 任命権者</p> <p>2 実施機関は、職員について公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生した場合には、その災害が公務又は通勤により生じたものであるかどうかを認定し、公務又は通勤により生じたものであると認定したときは、速やかに補償を受けるべき者に通知しなければならない。</p>

<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>3 実施機関は、前項の規定による災害が公務又は通勤により生じたものであるかどうかの認定をしようとするときは、茅ヶ崎市公務災害補償等認定委員会の意見を聴かなければならない。</p> <p>(補償の種類)</p> <p>第8条 補償の種類は、次に掲げるものとする。</p> <p>(1) 療養補償 (2) 休業補償 (3) 傷病補償年金 (4) 障害補償 ア 障害補償年金 イ 障害補償一時金 (5) 介護補償 (6) 遺族補償 ア 遺族補償年金 イ 遺族補償一時金 (7) 葬祭補償</p> <p>(審査)</p> <p>第23条 実施機関の行う公務上の災害又は通勤による災害の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施について不服がある者は、茅ヶ崎市公務災害補償等審査会(以下「審査会」という。)に対し、審査を申し立てることができる。</p> <p>2 前項の申立てがあったときは、審査会は、速やかにこれを審査して裁定を行い、これを本人及びその者に係る実施機関に通知しなければならない。</p> <p>・茅ヶ崎市公務災害補償等認定委員会規則</p>
	<p>(所掌事項)</p> <p>第2条 委員会は、茅ヶ崎市議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例(昭和42年茅ヶ崎市条例第22号)に基づき、実施機関が行う公務上の災害及び通勤による災害の認定に対する意見議会の議員その他非常勤の職員について発生した災害が公務又は通勤により生じたものであるかどうかについて実施機関の諮問に応じて調査審議し、その結果を答申するものとする。</p> <p>・茅ヶ崎市公務災害補償等審査会規則</p> <p>(所掌事項)</p> <p>第2条 審査会は、茅ヶ崎市議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例(昭和42年茅ヶ崎市条例第22号)に基づき、実施機関が行う補償の実施に対する不服実施機関の行う公務上の災害又は通勤による災害の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施について不服がある者からの審査の申立てを審査し、裁定するものとする。</p> <p>・茅ヶ崎市職員の公務災害等見舞金等に関する条例</p> <p>(趣旨)</p> <p>第1条 この条例は、職員が公務上の災害(負傷、疾病、身体障害又は死亡をいう。以下同じ。)又は通勤による災害を受けた場合において、職員又はその遺族に対して支給する公務災害等見舞金等(以下「見舞金等」という。)に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(見舞金等の種類)</p> <p>第3条 見舞金等の種類は、次に掲げるとおりとする。</p> <p>(1) 死亡見舞金 (2) 遺族特別援護金 (3) 障害見舞金 (4) 障害特別援護金 (5) 傷病見舞金</p>

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・地方公務員法 (共済制度) 第43条 職員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行なうための相互救済を目的とする共済制度が、実施されなければならない。 2 前項の共済制度には、職員が相当年限忠実に勤務して退職した場合又は公務に基づく病気若しくは負傷により退職し、若しくは死亡した場合におけるその者又はその遺族に対する退職年金に関する制度が含まれていなければならない。 3 前項の退職年金に関する制度は、退職又は死亡の時の条件を考慮して、本人及びその退職又は死亡の当時その者が直接扶養する者のその後における適当な生活の維持を図ることを目的とするものでなければならない。 4 第1項の共済制度については、国の制度との間に権衡を失ないように適当な考慮が払われなければならない。 5 第1項の共済制度は、健全な保険数理を基礎として定めなければならない。 6 第1項の共済制度は、法律によつてこれを定める。</p> <p>・地方公務員等共済組合法 (目的) 第1条 この法律は、地方公務員の病気、負傷、出産、休業、災害、退職、障害若しくは死亡又はその被扶養者の病気、負傷、出産、死亡若しくは災害に関して適切な給付を行うため、相互救済を目的とする共済組合の制度を設け、その行うこれらの給付及び福祉事業に関して必要な事項を定め、もつて地方公務員及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与するとともに、公務の能率的運営に資することを目的とし、あわせて地方団体関係団体の職員の年金制度等に関して定めるものとする。 (略) (設立) 第3条 次の各号に掲げる職員の区分に従い、当該各号に掲げる職員をもつて組織する当該各号の地方公務員共済組合(次項に規定する都市職員共済組合を含み、以下「組合」という。)を設ける。 (略) 六 指定都市以外の市及び町村の職員(第2号に掲げる者を除く。) 都道府県の区域ごとに、市町村職員共済組合 (略) (組合の業務) 第3条の2 組合は、次に掲げる業務を行う。 一 短期給付の決定及び支払 二 長期給付の裁定又は決定及び支払 三 厚生年金保険給付組合積立金(第24条に規定する厚生年金保険給付組合積立金をいう。)及び退職等年金給付組合積立金(第24条の2に規定する退職等年金給付組合積立金をいう。)の積立て 四 業務上の余裕金の管理及び運用 五 掛金及び厚生年金保険法第81条第1項の規定による保険料の徴収 六 前各号に定めるもののほか、厚生年金保険法その他の法律により組合が行うものとされた業務 2 組合は、前項に定めるもののほか、福祉事業を行うことができる。 (地方公共団体の便宜の供与) 第18条 地方公共団体の機関は、組合の運営に必要な範囲内において、その所属の職員その他地方公共団体に使用される者をして組合の業務に従事させることができる。 2 地方公共団体の機関は、組合の運営に必要な範囲内において、その管理に係る土地、建物その他の施設を無償で組合の利用に供することができる。</p> <p>・高齢者の医療の確保に関する法律 (特定保健指導) 第24条 保険者は、特定健康診査等実施計画に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、特定保健指導を行うものとする。</p> <p>・茅ヶ崎市吏員退職料、退職給与金、死亡給与金並びに弔祭料及び遺族扶助料条例 第1条 本市吏員又はその遺族は、この条例の定めるところにより退職料、退職給与金、死亡給与金並びに弔慰料及び遺族扶助料を受ける権利を有する。 第9条 退職料及び遺族扶助料は、その年額を4分し4月、7月、10月及び1月にその前3月分を支給する。但し、1月に支給すべき退職料及び遺族扶助料は、これを受ける者より請求があったときは、その前年の12月に繰り上げて、支給することができる。 2 退職料及び遺族扶助料を受ける者が、その権利を失ったときは、前項の規定にかかわらずこれを支給する。 第25条 吏員で次の事由の1に該当するときは、その遺族に遺族扶助料を支給する。 (1) 第17条の退職料を受けるもの死亡したとき (2) 退職料を受け又は受ける権利を有する者が死亡したとき</p>

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・労働安全衛生法 (事業者等の責務)</p> <p>第3条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。</p> <p>2 機械、器具その他の設備を設計し、製造し、若しくは輸入する者、原材料を製造し、若しくは輸入する者又は建設物を建設し、若しくは設計する者は、これらの物の設計、製造、輸入又は建設に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生の防止に資するように努めなければならない。</p> <p>3 建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならない。</p> <p>(衛生委員会)</p> <p>第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。</p> <p>一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項</p> <p>2 衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第1号の者である委員は、一人とする。</p> <p>一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者 二 衛生管理者のうちから事業者が指名した者 三 産業医のうちから事業者が指名した者 四 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者</p> <p>3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。</p> <p>4 前条第3項から第5項までの規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第3項及び第4項中「第1号の委員」とあるのは、「第18条第2項第1号の者である委員」と読み替えるものとする。</p> <p>・茅ヶ崎市職員安全衛生管理規則 (衛生委員会の設置)</p> <p>第16条 法第18条第1項の規定に基づき、別表第1の第1欄に掲げる事業場ごとに衛生委員会を置く。</p> <p>(中央委員会の設置)</p> <p>第18条 職員の安全及び健康の確保並びに快適な職場環境の実現を図るため、中央安全衛生委員会(以下「中央委員会」という。)を置く。</p> <p>2 中央委員会は、次に掲げる事項のうち、総括的な重要事項を審議し、市長に意見を述べる。</p> <p>(1) 職員の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。 (2) 職員の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。 (3) 公務災害の原因及び再発防止対策に関すること。</p>

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・労働安全衛生法 (健康診断) 第66条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断(第66条の10第1項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。)を行わなければならない。</p> <p>2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。</p> <p>3 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行わなければならない。</p> <p>(略)</p> <p>(保健指導等) 第66条の7 事業者は、第66条第1項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第5項ただし書の規定による健康診断又は第66条の2の規定による健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。</p> <p>(略)</p> <p>(面接指導等) 第66条の8 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者(次条第1項に規定する者及び第66条の8の4第1項に規定する者を除く。以下この条において同じ。)に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。)を行わなければならない。</p> <p>(略)</p> <p>3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第1項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。</p> <p>4 事業者は、第1項又は第2項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。</p> <p>5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。</p> <p>(心理的な負担の程度を把握するための検査等) 第66条の10 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。</p> <p>2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。</p> <p>3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。</p> <p>5 事業者は、第3項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。</p> <p>6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。</p> <p>(略)</p> <p>(健康教育等) 第69条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。</p> <p>(略)</p> <p>(健康の保持増進のための指針の公表等) 第70条の2 厚生労働大臣は、第69条第1項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。</p> <p>(略)</p> <p>・労働安全衛生規則 (休養室等) 第618条 事業者は、常時50人以上又は常時女性30人以上の労働者を使用するときは、労働者がが床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。</p>

<p>法的 実施根拠</p>	<p>あり</p>
<p>根拠法令 抜粋</p>	<p>・災害対策基本法 (市町村の責務) 第5条 市町村は、基本理念にのっとり、基礎的な地方公共団体として、当該市町村の地域並びに当該市町村の住民の生命、身体及び財産を災害から保護するため、関係機関及び他の地方公共団体の協力を得て、当該市町村の地域に係る防災に関する計画を作成し、及び法令に基づきこれを実施する責務を有する。 (略) (災害予防及びその実施責任) 第46条 災害予防は、次に掲げる事項について、災害の発生又は拡大を未然に防止するために行うものとする。 一 防災に関する組織の整備に関する事項 二 防災に関する教育及び訓練に関する事項 三 防災に関する物資及び資材の備蓄、整備及び点検に関する事項 四 防災に関する施設及び設備の整備及び点検に関する事項 五 災害が発生した場合における相互応援の円滑な実施及び民間の団体の協力の確保のためにあらかじめ講ずべき措置に関する事項 六 要配慮者の生命又は身体を災害から保護するためにあらかじめ講ずべき措置に関する事項 七 前各号に掲げるもののほか、災害が発生した場合における災害応急対策の実施の支障となるべき状態等の改善に関する事項 2 指定行政機関の長及び指定地方行政機関の長、地方公共団体の長その他の執行機関、指定公共機関及び指定地方公共機関その他法令の規定により災害予防の実施について責任を有する者は、法令又は防災計画の定めるところにより、災害予防を実施しなければならない。 (防災に必要な物資及び資材の備蓄等の義務) 第49条 災害予防責任者は、法令又は防災計画の定めるところにより、その所掌事務又は業務に係る災害応急対策又は災害復旧に必要な物資及び資材を備蓄し、整備し、若しくは点検し、又はその管理に属する防災に関する施設及び設備を整備し、若しくは点検しなければならない。 (災害応急対策及びその実施責任) 第50条 災害応急対策は、次に掲げる事項について、災害が発生し、又は発生するおそれがある場合に災害の発生を防御し、又は応急的救助を行う等災害の拡大を防止するために行うものとする。 (略) 2 指定行政機関の長及び指定地方行政機関の長、地方公共団体の長その他の執行機関、指定公共機関及び指定地方公共機関その他法令の規定により災害応急対策の実施の責任を有する者は、法令又は防災計画の定めるところにより、災害応急対策に従事する者の安全の確保に十分に配慮して、災害応急対策を実施しなければならない。</p>