

○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〔法令概要〕

○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

公布年月日番号 平成26年法律第34号

施行年月日 公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日

<はじめに>

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（以下「本法」といいます。）は、平成26年5月14日に法律第34号として公布されました。

本法は、地方公務員について、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るとともに、再就職者による依頼等の規制の導入等により退職者の適正を確保するための所要の措置を講ずることを内容とするものです。

<改正法の概要(地方公務員法)>

能力及び実績に基づく人事管理の徹底

1 任命権者

任命権者は、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）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有します。（第6条第1項関係）

2 任用の根本基準

職員の任用は、本法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ものとします。（第15条関係）

3 採用、昇任、降任、転任及び標準職務遂行能力の定義

- (1) 採用、昇任、降任、転任及び標準職務遂行能力の用語の定義について定めています。
(第15条の2第1項関係)
- (2) 標準職務遂行能力は、職務上の段階の標準的な職（職員の職に限ります。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とします。(第15条の2第1項関係)
- (3) (2) の標準的な職は、職制上の段階及び職務の種類に応じて任命権者が定めるものとします。(第15条の2第2項関係)
- (4) 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上記(2)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りません。(第15条の2第3項関係)

4 採用の方法

- (1) 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します。ただし、人事委員会規則で定める場合には、選考によることを妨げないものとします。(第17条の2第1項関係)
- (2) 人事委員会を置かない地方公共団体においては、職員の採用は、競争試験又は選考によるものとします。(第17条の2第2項関係)

5 採用試験の目的及び方法

- (1) 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その目的としています。(第20条第1項関係)
- (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します。(第20条第2項関係)

6 採用候補者名簿の作成及びこれによる採用

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します。(第21条第3項関係)

7 選考による採用

- (1) 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目的としています。(第21条2第1項関係)
- (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します。(第21条2第2項関係)

8 昇任の方法

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します。(第21条3関係)

9 昇任試験又は選考の実施

- (1) 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では、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」といいます。）又は選考が行われなければならないものとします。(第21条の4第1項関係)
- (2) 人事委員会は、(1)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します。(第21条の4第2項関係)
- (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ものとします。(第21条の4第3項関係)

10 降任及び転任の方法

- (1) 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します。(第21条の5第1項関係)
- (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します。(第21条の5第2項関係)

11 人事評価の根本基準

- (1) 職員の人事評価は、公正に行われなければならないものとします。(第23条第1項関係)
- (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します。(第23条第2項関係)

12 人事評価の実施

- (1) 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ものとします。(第23条の2第1項関係)
- (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、任命権者が定めるものとします。(第23条の2第2項関係)
- (3) (2) 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、(2) の事項について、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ものとします。(第23条の2第3項関係)

13 人事評価に基づく措置

任命権者は、12の(1)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ものとします。(第23条の3関係)

14 人事評価に関する勧告

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ものとします。(第23条の4関係)

15 職階制の廃止

職階制を廃止します。(第23条関係)

16 給与に関する条例及び給与の支給

- (1) 地方公共団体の職員の給与に関する条例には、給料表等のほか、新たに等級別基準職務表を規定するものとします。(第25条第3項関係)

- (2) (1) 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ものとします。(第25条第4項関係)
- (3) (1) の等級別基準職務表には、職員の職務を(2)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ものとします。(第25条第5項関係)

17 降任、免職、休職等

職員が、人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合は、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ものとします。(第28条第1項第1号関係)

退職管理の適正の確保

18 再就職者による依頼等の規制

- (1) 職員であった者が離職後に営利企業等の地位に就いているものは、離職前5年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織若しくは議会の事務局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で定める者に対し、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5年法律第88号）第2条第2号に規定する処分に関する事務であって離職前5年間の職務に属するものに関し、離職後2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ものとします。(第38条の2第1項関係)
- (2) 退職手当通算法人、退職手当通算予定職員の用語について定めるものとします。(第38条の2第2項及び第3項関係)
- (3) (1) によるもののほか、再就職者のうち、地方自治法第158条第1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って人事委員会規則で定めるものに離職した日の5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、契約等事務であって離職した日の5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2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

ならないものとします。(第38条の2第4項関係)

- (4) (1) 及び (3) 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、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2条第2号に規定する処分であつて自らが決定したものに関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならないものとします。(第38条の2第5項関係)
- (5) (1)、(3) 及び (4) の適用除外について定めるものとします。(第38条の2第6項関係)
- (6) 職員は、(5) の適用除外の場合を除き、再就職者から (1)、(3) 又は (4) で禁止される要求又は依頼を受けたときは、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ものとします。(第38条の2第7項関係)

19 違反行為の疑いに係る任命権者の報告

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ものとします。(第38条の3関係)

20 任命権者による調査

- (1) 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報告しなければならないものとします。(第38条の4第1項関係)
- (2) 人事委員会又は公平委員会は、任命権者が行う (1) 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ものとします。(第38条の4第2項関係)
- (3) 任命権者は、(1) 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報告しなければならないものとします。(第38条の4第3項関係)

21 任命権者に対する調査の要求等

人事委員会又は公平委員会は、18の(6)の届出、19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ますものとしします。(第38条の5第1項関係)

22 地方公共団体の講ずる措置

地方公共団体は、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な措置を講ずるものとしします。(第38条の6第1項関係)

23 廃置分合に係る特例

廃置分合に係る特例について定めるものとしします。(第38条の7関係)

24 等級等ごとの職員の数の公表

- (1) 任命権者は、16の(2)の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、公表しなければならないものとしします。(第58条の3第1項関係)
- (2) 地方公共団体の長は、毎年、(1)による報告を取りまとめ、公表しなければならないものとしします。(第58条の3第2項関係)

25 罰則

罰則について所要の規定を設けるものとしします。(第60条、第61条、第63条、第64条及び第65条関係)

<改正法の概要(地方独立行政法人法)>

特定地方独立行政法人の役員については、地方公務員法の退職管理に関する規定を準用するとともに、職員の任用、人事評価及び退職管理等に関する規定を適用するため、所要の規定の整備を行います。(特定地方独立法人の役職員に対しても改正地方公務員法と同様の措置を講ずることになります)

○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の運用について[通知]の概要

総行公 第67号
総行経 第41号
平成26年8月15日

第1 能力及び実績に基づく人事管理

1 人事評価制度に関する規程等の整備

- ・人事評価制度に関する規程等については、国の人事評価制度などを参考に、評価基準の明示、自己申告、面談、評価結果の開示、苦情対応、評価者訓練について、必要な規定等を設けてください。
- ・規程等の整備にあたっては、職員への十分な周知と理解を踏まえながら進めていくことが重要です。
- ・人事評価制度を円滑に導入するためには、簡易かつ実効性の高い制度を構築することが必要です。また、試行や実際の運用を通じて、必要に応じて改善していくことが重要です。

2 人事評価の定義、評価手法（第6条関係）

- ・人事評価は、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「能力評価」と、職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる「業績評価」の両面から行われます。
- ・評価手法には、評価の分布制限を設けず、評価基準の達成度を客観的に評価する絶対評価と、あらかじめ分布率を定めて相対的に評価する相対評価がありますが、国においては職員一人ひとりの職務遂行能力や勤務実績を客観的に把握し、適切に評価する趣旨から、絶対的評価による評価を行っていますが、地方公共団体においては、それぞれの自治体の実情に応じた評価手法によって評価を実施してください。

3 標準職務遂行能力（第15条の2関係）

標準職務遂行能力については、業務の特性を踏まえて適切に定めてください。

4 人事評価の実施等（第23条第1項、第23条の2第1項及び第2項関係）

- ・評価対象者 評価の対象は、地方公務員法上のすべての職員
- ・評価者 評価の客観性を確保するため、一次評価者、二次評価者等の重層的な評価体制をとってください。
- ・評価期間 地方公共団体は国の扱いを参考にしつつ、各団体の実情に応じて評価期間を設定してください。
- ・自己申告、面談等 人事評価に当たっては、被評価者から自己申告させ、期首面談、期末面談を行ってください。
- ・評価者訓練 評価者が人事評価制度の意義や評価方法、評価の実例等について評価者訓練等の受講経験を得られるよう努めてください。
- ・苦情相談・苦情処理 人事評価制度の公正性・透明性を確保するため、「苦情相談」や「苦情処理」を行う仕組みを設け、申出者が申し出たことにより不利益な取り扱いを被ることのないように規程等において明確にしておくことが適当です。

5 人事評価の結果の活用（第23条第2項、第23条の3及び第28条関係）

- ・人事評価を任用その他の人事管理の基礎として職員の昇任をはじめとして任用の際の能力実証の手段として活用してください。
- ・人事評価の結果を給与に反映させることが必要です。
- ・人事評価制度を通じて、職員に期待する人材像を明らかにすることで職員の効果的、主体的な能力開発につながるよう努めてください。

第2 退職管理の適正の確保

1 条例及び規則の整備

退職管理について各団体で必要と判断されるもの（条例、人事委員会規則、地方公共団体の規則等）を速やかに定めてください。

2 再就職者による依頼等の規則（第38条の2関係）

- ・規定の趣旨 離職後も役職員に対して、在職時の職務に関連して一定の影響

力を有する再就職者がその影響力を行使することで職務の公正な執行に対して住民の信頼を損ねるおそれがあることから規制することになりました。

- ・再就職者による依頼等の禁止 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に就いていたことのある再就職者による依頼とは禁止されます。

- ・再就職者による依頼等の承認 再就職者による依頼等のうち公務の公正性の確保に支障がないと認められる場合は承認されます。

- ・再就職者による依頼等を受けた職員による届出 依頼等を受けた職員が届け出なかった場合、当該職員は懲戒処分の対象となり得ます。

3 任命権者による調査及び当該調査に対する監視（第38条の3～5まで関係）

規制違反行為に関する調査は任命権者が実施し、人事委員会及び公平委員会は、任命権者が実施する調査が適正に行われているか、その開始から終了まで監視する役割を担います。

4 地方公共団体の講ずる措置（第38条の6第1項関係）

地方公共団体が退職管理の適正を確保するための措置の要否やその内容を検討するに当たっては、職務の公正な執行及び住民の信頼の確保という観点について十分に考慮しなければなりません。

地方独立行政法人の一部改正

特定地方独立法人の職員については、地公法の任用、人事評価等に関する規定が適用されることになるので、各特定地方独立法人の設立団体及び任命権者は改正法の趣旨を踏まえて、適切に対応することが求められています。