

# 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（平成26年法律第34号）の概要

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管理の適正を確保するための措置を講ずる。

## 1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

- (1) 能力本位の任用制度の確立  
任用（採用、昇任、降任、転任）の定義を明確化するとともに、職員の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。
  - (2) 人事評価制度の導入  
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人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。
  - (3) 分限事由の明確化  
分限事由の一つとして「人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らし、勤務実績がよくない場合」と明確化する。
  - (4) その他  
職務給原則を徹底するため、地方公共団体は給与条例で「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表するものとする。
- ※ 特定地方独立行政法人の職員に対しても、同様の措置を講ずる。

## 2 退職管理の適正の確保

- (1) 元職員による働きかけの禁止  
営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前の職務に関して、現職職員への働きかけを禁止する。
  - (2) 退職管理の適正を確保するための措置  
地方公共団体は、国家公務員法の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。
  - (3) 再就職情報の届出  
条例により、再就職した元職員に再就職情報の届け出をさせることができるものとする。
  - (4) その他  
働きかけの規制違反に対する人事委員会又は公平委員会による監視体制を整備するとともに、不正な行為をするよう働きかけた元職員への罰則などを設ける。
- ※ 特定地方独立行政法人の役職員等に対しても、同様の措置を講ずる。

## 3 施行期日

公布日から起算して2年を超えない範囲において政令で定める日