

# 地方公務員法及び地方独立行政法人法 資料 2 の一部を改正する法律案について

## I. 地方公務員法の一部改正

### 《1. 能力及び実績に基づく人事管理》

#### (1) 能力本位の任用制度の確立

- 任用(採用、昇任、降任及び転任)の定義を明確化
- 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
- 任命権者が職制上の段階の標準的な職とその職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標準職務遂行能力を定める
- 職階制は廃止

#### (2) 新たな人事評価制度の構築

- 職員の人事評価  
「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」と定義
- 職員の人事評価は、公正に行われなければならないこととする
- 任命権者が人事評価の基準及び方法に関する事項等を定める

#### (3) 分限制度

- 分限事由の一つである「勤務実績が良くない場合」を「人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績が良くない場合」に改め、明確化する

※その他: 職務給原則を徹底するため、給与に関する条例に「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

## 《2. 退職管理の適正の確保》

### (1) 退職管理の適正を確保するための措置等

- 地方公共団体は、国家公務員法中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
- 条例により、離職後2年を超えない範囲内において、職員であった者に一定の事項の届出をさせることができることとする

### (2) 退職職員による現職職員への働きかけに対する規制

- 離職後営利企業等の地位に就いた職員が、地方公共団体の執行機関の組織等の職員に対して、契約等事務で離職前の職務に属するもの等に関し、働きかけを行うことを規制する

### (3) 罰則の整備

- 以下の行為等について刑罰を科す等、罰則を整備する
  - ・再就職あっせんに関して行った不正な行為等
  - ・現職職員による求職活動に関して行った不正な行為等
  - ・退職職員による現職職員への働きかけに関して行った不正な行為等

### (4) 監視体制の整備

- 人事委員会又は公平委員会は、退職職員から働きかけを受けた現職職員からの届出の受理や、任命権者に対する調査の要求等を行う

## Ⅱ. 地方独立行政法人法の一部改正

- 特定地方独立行政法人の役員について、再就職に関する規制の規定を準用する。また、職員に対してIと同様の措置が講じられるよう必要な改正を行う

# 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案（抄）

## ○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（第一条関係）

### 第一章 総則

#### （任命権者）

第六条 地方公共団体の長、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並びに警視総監、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。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律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、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をいう。以下同じ。）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。

### 第三章 職員に適用される基準

#### 第三節 人事評価

#### （人事評価の根本基準）

第二十三条 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。

#### （人事評価の実施）

第二十三条の二 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。
- 3 前項の場合において、任命権者が地方公共団体の長又は議会の議長以外の者であるときは、同項に規定する事項について、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。

#### （人事評価に基づく措置）

第二十三条の三 任命権者は、前条第一項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。

#### （人事評価に関する勧告）

第二十三条の四 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。

# 人事評価の根本基準

参考  
(改正地方公務員法案より)

公正に

## 人事評価

～「職務を遂行するに当たり」～

発揮した能力  
(能力評価)



定期的



勤務成績  
の評価

～「職務を遂行するに当たり」～

挙げた業績  
(業績評価)

ツール

## 任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用

能力本位の任用

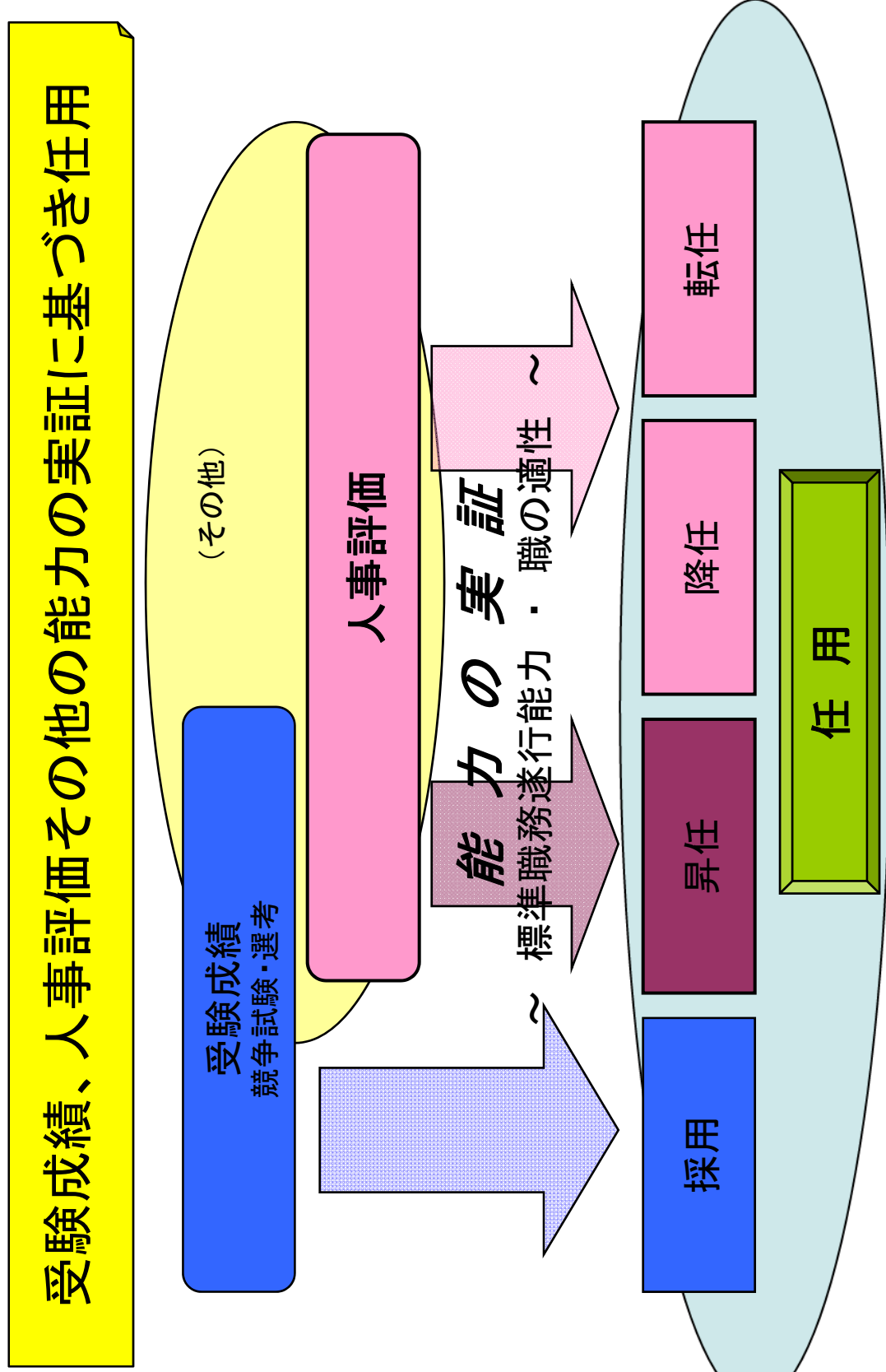
勤務実績を  
反映した給与

厳正、公正な  
分限処分

効果的な人材育成

～ 人事評価の結果に応じた措置 ～

## 任用の根本基準と人事評価



# 人事評価 ～ 勤務評定との比較～

参考  
(改正地方公務員法案参照)

法的性格は変わるものではないが定義、位置づけを明確化（現行法に規定がない点）

○人事評価とは（能力評価と業績評価の二つの要素）

職務遂行上、発揮した能力と挙げた業績を把握して行われる勤務成績の評価

○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

（職員の執務の状況を把握、記録するツールとしての性格は勤務評定と同様）

○公正に行われなければならない

＜勤務評定との比較で強調されるポイント＞

○能力・実績主義を実現するためのツール

○人事の公平性・公正さを担保するもの

○人事システムの客観性・透明性を高めるもの

○人材育成につなげるもの

＜具体的システム＞

①能力評価＋業績評価

②評価基準の公表

③評価者訓練

④情報開示や面談

⑤苦情処理 など

勤務評定と規定変更なし（現行法に同様規定がある点）

○職員の任用は、受験成績、人事評価（勤務評定）その他の能力の実証に基づいて

行われなければならない

○人事評価（勤務評定）は定期的に行われなければならない

○任命権者は、人事評価（勤務評定）の結果に応じた措置を講じなければならない