

人事評価の人材育成への活用に関する研究会開催要綱

1 趣旨

能力・業績に基づく人事管理の徹底を図る人事評価制度の導入により、各地方公共団体は、人事評価を活用した人材育成等に取り組む必要がある。

このような状況を踏まえ、本研究会では、人事評価の活用状況調査を実施し、活用促進にあたっての課題等について研究するとともに、人事評価制度の人材育成への活用にあたって、先進的な取組や工夫している取組等を事例集としてとりまとめるため、本研究会を開催する。

2 名称

本研究会の名称は、「人事評価の人材育成への活用に関する研究会」(以下「研究会」という。)とする。

3 研究項目

研究会は、地方公共団体における人事評価の人材育成への活用に関して、以下の項目について研究する。

- (1) 人事評価の活用状況調査・未活用団体の事例研究
- (2) 先進事例の調査・事例集のとりまとめ

4 構成員

研究会の構成員は別紙のとおりとする。

5 座長

- (1) 研究会に、座長1人を置く。
- (2) 座長は、会務を総理する。
- (3) 座長に事故があるとき又は座長が欠けたときは、座長が指名する者が、その職務を代理する。

6 議事

- (1) 研究会の会議は、座長が招集する。
- (2) 座長は、必要があると認めるときは、必要な者に研究会への出席を求め、その意見を聴取することができる。

7 雑則

- (1) 研究会の庶務は、総務省自治行政局公務員部給与能率推進室において処理する。
- (2) 本要綱に定めるもののほか、研究会に関し必要な事項は、座長が定める。
- (3) 研究会の会議は、原則として公開しないが、会議の終了後、配布資料を公表するとともに、議事概要を作成し、これを公表するものとする。
ただし、座長が必要があると認めるときは、配布資料の一部を非公開とすることができる。

(別紙)

人事評価の人材育成への活用に関する研究会構成員名簿

(敬称略 五十音順)

荒田	すみ子	鳥取県総務部行財政改革局職員人材開発センター所長
稲継	裕昭	早稲田大学政治経済学術院教授
上浦	善信	大阪府池田市人材育成推進参与
笹野	健	総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長
辻	琢也	一橋大学副学長・大学院法学研究科教授
藤田	由紀子	学習院大学法学部教授
前浦	穂高	(独)労働政策研究・研修機構働き方と雇用環境部門副主任研究員

人事評価結果の活用状況等調査結果 (概 要)

平成29年10月

○ 調査の概要

都道府県、政令指定都市、市、特別区、町及び村の首長部局における人事評価結果の活用状況等について、下記1～6までの事項を調査したもの。

- 1 評価精度
- 2 昇給への活用状況等
- 3 勤勉手当への活用状況等
- 4 昇任・昇格への活用状況等
- 5 分限への活用状況等
- 6 人材育成への活用状況等

○ 調査時点

平成29年4月1日現在

○ 調査団体数

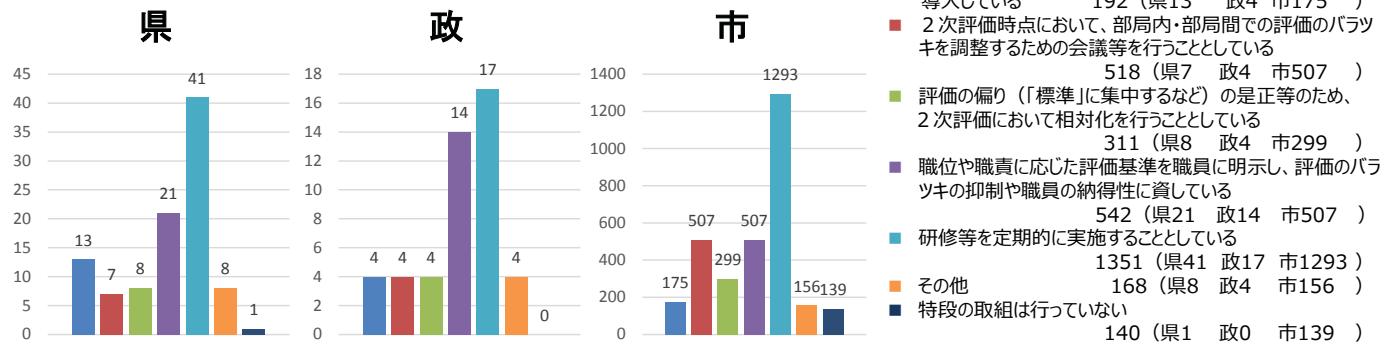
1,788団体
(都道府県(47団体)、政令指定都市(20団体)、市区町村(1,721団体))

○ その他

調査結果中の団体数における「県」、「政」、「市」の表記は、それぞれ都道府県、政令指定都市、市区町村を指す。

1 人事評価結果の活用状況等調査結果【評価精度】

●評価精度向上のための取組【※複数回答】

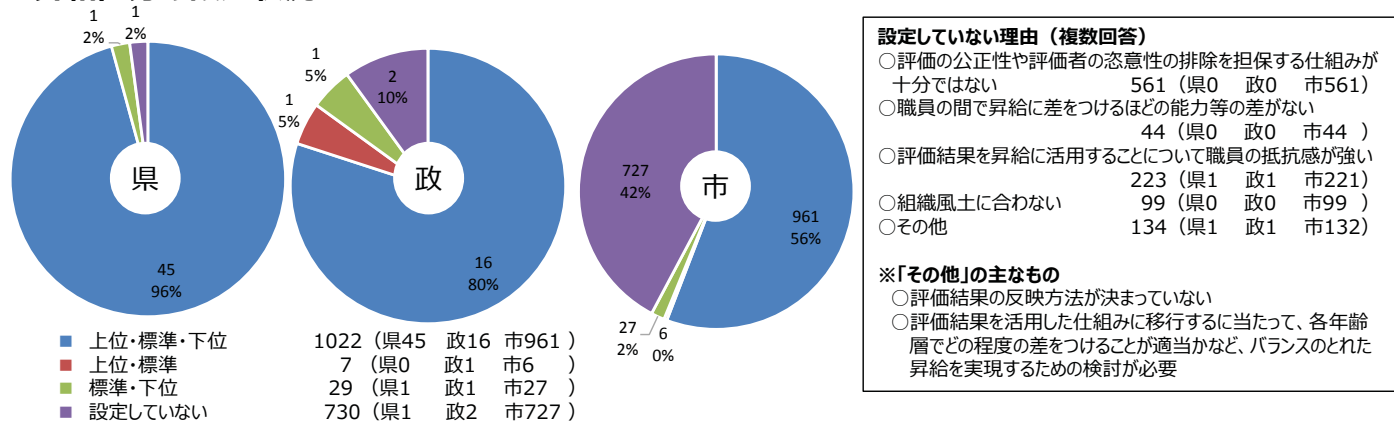


※「その他」の主なもの

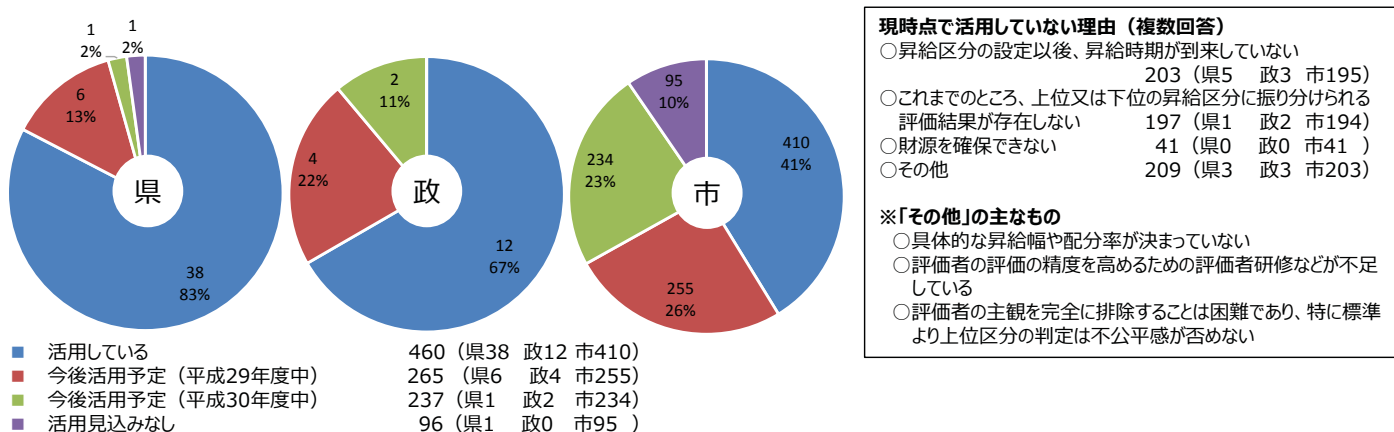
- 兼務職員等で複数の所属の業務を処理する職員については、主たる所属長が兼務先等の所属長の意見を聴取して評価を行う
- 2次評価後において、所属長等の調整者が評価のばらつきを調整することとしている
- 最終評価者が、必要と認める者を評価補助者として指定し、参考意見を求めるなど評価に参画させることができることとしている
- 新任課長、初めて部下を持つ係長等に対して、評価者研修を実施している
- 点数評価を実施しており、できる限り評価の客観性の確保（ブラックボックス化の排除）に努める中で、二次評価決定後、評価者会議において、著しく高い評価結果等について事実確認の実施や、評価基準の平準化に向けての意見交換を行っている。
- 目標設定後、部長級職員による困難度設定の調整を行う会合を開催している
- 評価点数の分布をグラフ化した資料を配布し、2次評価者に調整意識を持つよう促している
- 評価審査委員会による調整を行っている
- 事業管理カードを被評価者が作成し、1次評価者へ提出、評価判断のツールとしている
- 部局間での評価のバラツキを是正等のため、部局ごとの評価結果を部長級の会議で報告することとしている
- 被評価者に対しても、制度理解を向上させるため、期初取組の際に、「職場研修」として、1次評価者による研修を実施している

2-1 人事評価結果の活用状況等調査結果【昇給①】

●昇給区分の設定状況

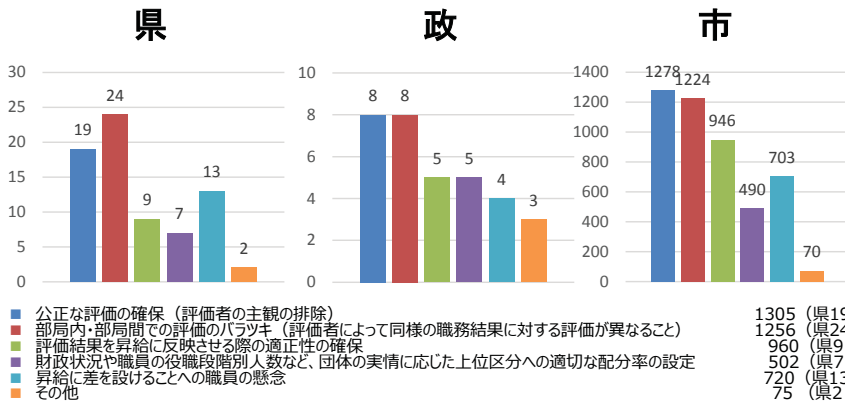


●昇給への活用状況【対象：昇給区分を設定していると回答した1058団体（県46 政18 市994）】



2-2 人事評価結果の活用状況等調査結果【昇給②】

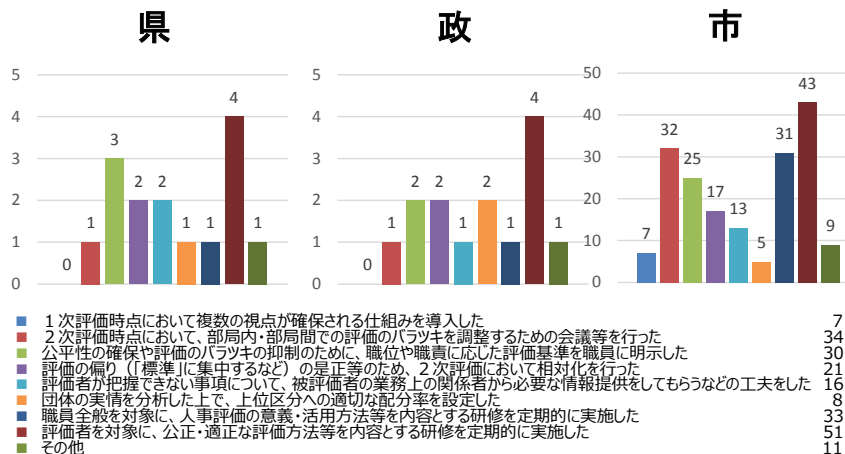
●昇給に活用するに当たっての課題【対象：課題がある又はあったが解決したと回答した1608団体（県29 政15 市1564）※複数回答】



※「その他」の主なもの

- 職員の給与の差が拡大しすぎ、組織力を最大化するためには逆効果となるおそれがある
- 昇給への反映の効果は退職まで持続するため、1年間の評価の結果としては過大になるおそれがある
- 成績優秀者その他の職員との間の給与差が経年とともに大きくなるため、昇給の差別化をどの程度とするのが適正であるか判断できない
- 絶対評価点数が一定以上であって、相対評価において下位評価となった者に対する昇給の取扱い
- 昇給区分に該当する条件の設定が困難
- 担当業務の難易度にバラツキ

●課題の解決のために講じた方法【対象：課題を解決したと回答した73団体（県4 政7 市62）※複数回答】

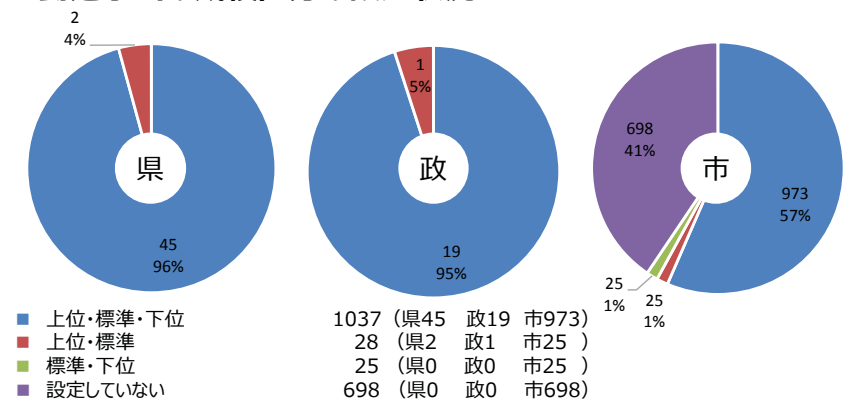


※「その他」の主なもの

- 絶対評価点数が一定以上であって、相対評価において下位評価となった者のうち、基準を超える者へ昇給号給数を加算する措置を講じた
- 職員昇給異議審査会（平成20年5月1日設置）での異議の申出の受付を行った
- 2次評価後に調整者（部長）が調整し、調整会議でも最終確認を行う
- 評価について試行期間を設定して職員に浸透させよう、評価結果の活用について職員組合と協議を行った

3-1 人事評価結果の活用状況等調査結果【勤勉手当①】

●勤勉手当の成績区分の設定状況



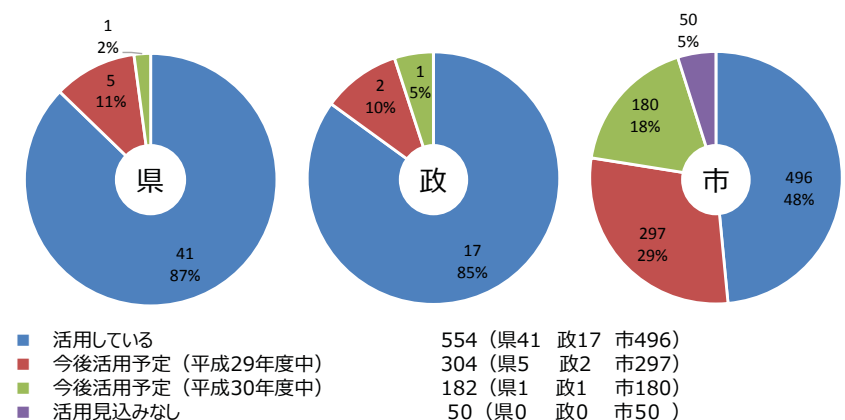
設定していない理由（複数回答）

- 評価の公正性や評価者の恣意性の排除を担保する仕組みが十分ではない 556（県0 政0 市556）
- 職員の間で勤勉手当に差をつけるほどの能力等の差がない 50（県0 政0 市50）
- 評価結果を勤勉手当に活用することについて職員の抵抗感が強い 223（県0 政0 市223）
- 組織風土に合わない 89（県0 政0 市89）
- その他 139（県0 政0 市139）

※「その他」の主なもの

- 評価結果の反映方法が決まっていない
- 勤勉手当の原資を確保できない
- 適切な区分設定を検討中

●勤勉手当への活用状況【対象：勤勉手当の成績区分を設定していると回答した1090団体（県47 政20 市1023）】



現時点で活用していない理由（複数回答）

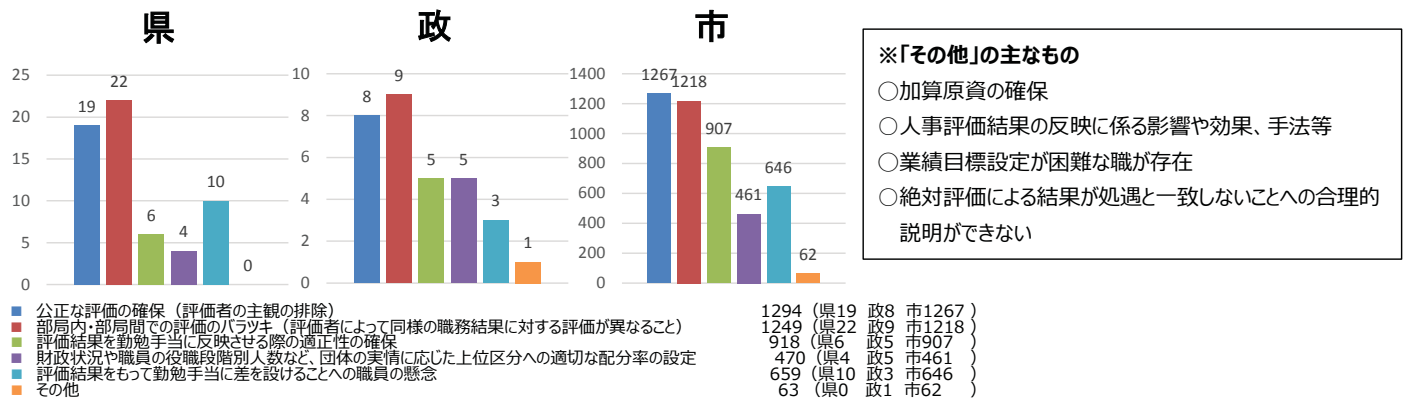
- 勤勉手当の成績区分の設定以後、支給時期が到来していない 228（県3 政3 市222）
- これまでのところ、上位又は下位の成績区分に振り分けられる評価結果が存在しない 166（県0 政0 市166）
- 財源を確保できない 23（県0 政0 市23）
- その他 158（県4 政1 市153）

※「その他」の主なもの

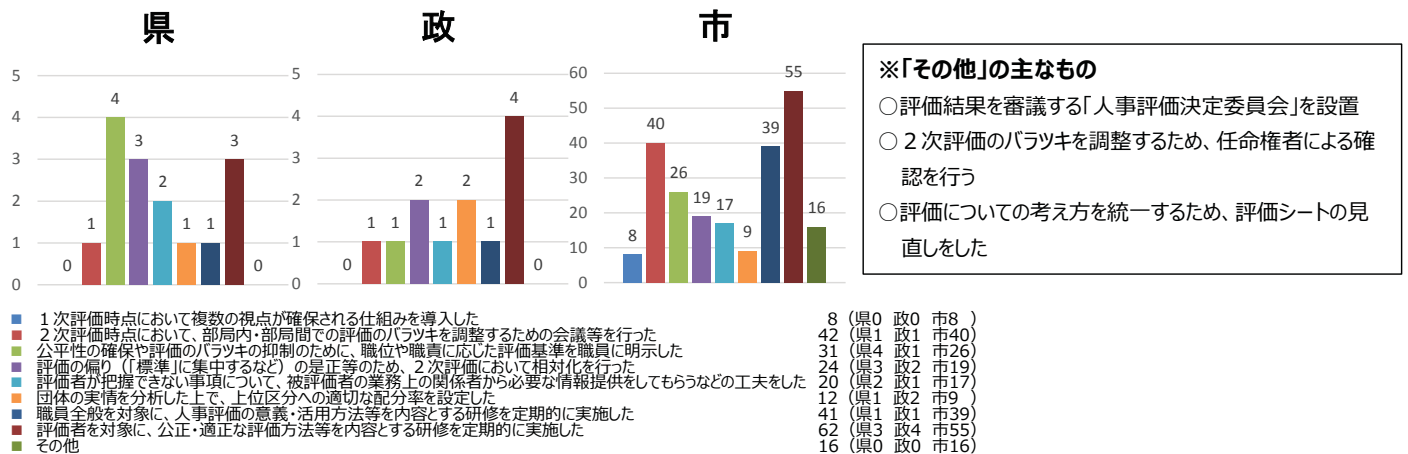
- 平成18年度から評価結果を昇給に反映してきた結果、職員間の格差が拡大している。さらに勤勉手当にまで反映させることには職員の理解が得られない
- 人事評価を導入したばかりで、現時点では公正な評価が確保できるか分からない

3-2 人事評価結果の活用状況等調査結果【勤勉手当②】

● 勤勉手当に活用するに当たっての課題【対象：課題がある又はあったが解決したと回答した1580団体（県26 政14 市1540）※複数回答】

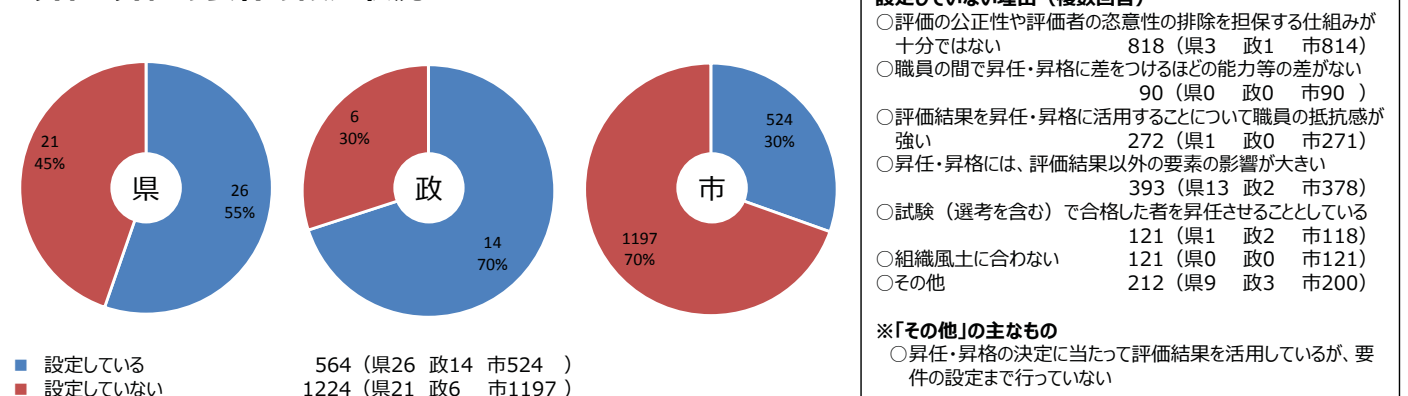


● 課題の解決のために講じた方法【対象：課題を解決したと回答した92団体（県4 政6 市82）※複数回答】

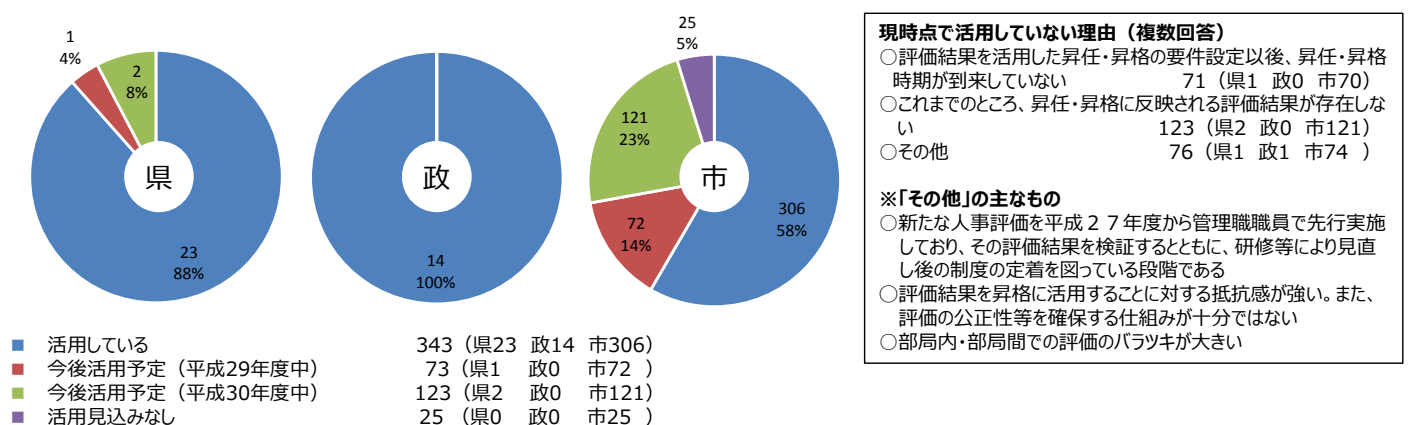


4-1 人事評価結果の活用状況等調査結果【昇任・昇格①】

● 昇任・昇格の要件の設定状況

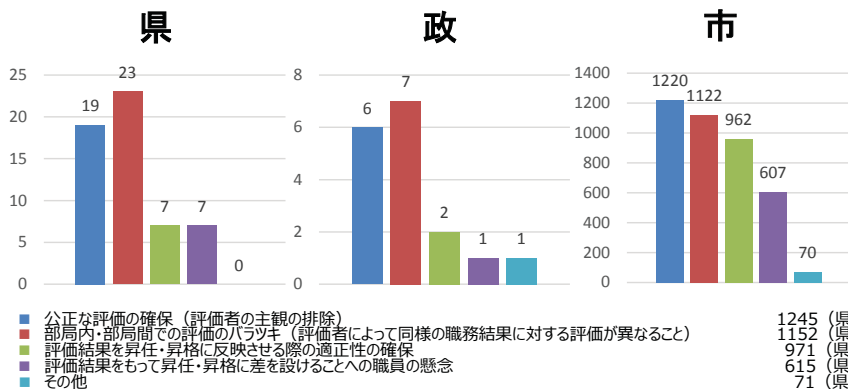


● 昇任・昇格への活用状況【対象：昇任・昇格の要件を設定していると回答した564団体（県26 政14 市524）】



4-2 人事評価結果の活用状況等調査結果【昇任・昇格②】

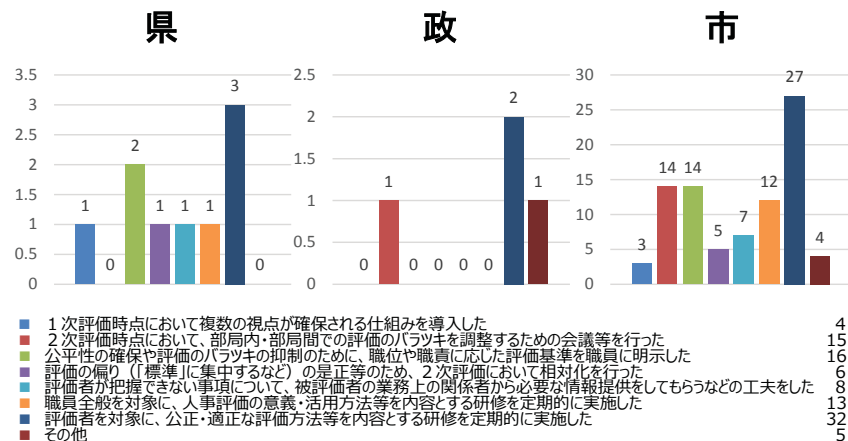
●昇任・昇格に活用するに当たっての課題【対象：課題がある又はあったが解決したと回答した1550団体（県25 政9 市1516）※複数回答】



※「その他」の主なもの

- 一期（半年間）の評価期間における評価結果をもつて、将来にわたり影響が及ぶ昇任・昇格反映を行うこと等について、コンセンサスが得られていない
- 組織の運営上、管理職等の所謂ポストの数は限られており、人事評価の結果が良い＝昇格に直結することは課題がある

●課題の解決のために講じた方法【対象：課題を解決したと回答した38団体（県3 政2 市33）※複数回答】



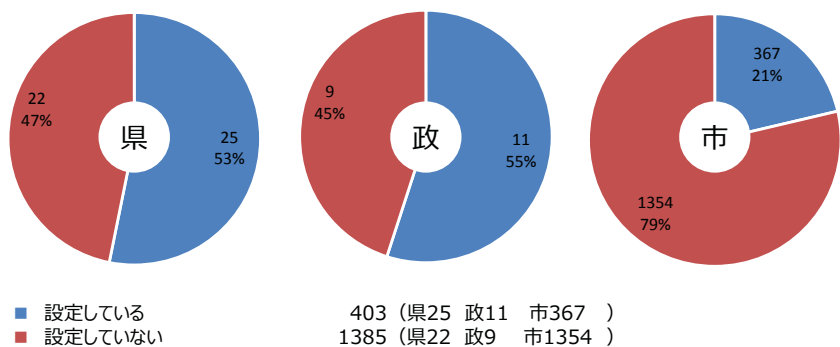
※「その他」の主なもの

- 2 次評価後に調整者（部長）が調整し、調整会議でも最終確認を行う。
- 評価結果について調整者が評価者にヒアリング
- 評価者訓練の実施
- 評価審査員が評価の結果を最終的に審査し、必要がある場合は調整する。

5-1 人事評価結果の活用状況等調査結果【分限処分①】

●分限処分の要件※の設定状況

※人事院規則11-4（職員の身分保障）第7条第1項の規定内容に類するもの



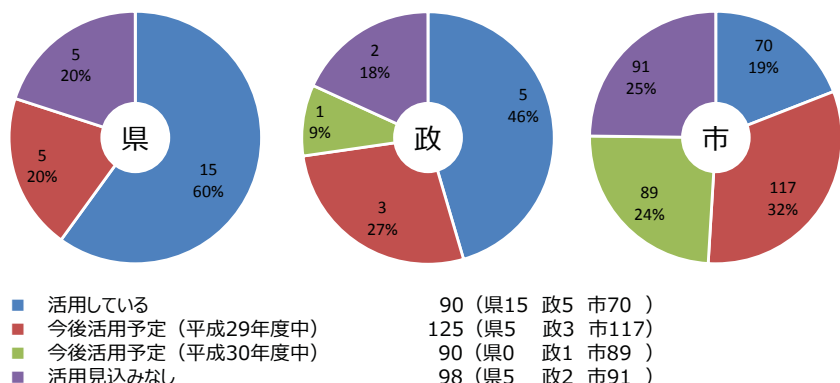
設定していない理由（複数回答）

- 評価の公正性や評価者の恣意性の排除を担保する仕組みが十分ではない 1084（県5 政1 市1078）
- 評価結果を分限処分に活用することについて職員の抵抗感が強い 429（県1 政2 市426）
- その他 238（県17 政7 市214）

※「その他」の主なもの

- 分限処分に当たっては、当該職員の日ごろの行動、態度、勤務実績や意欲等を総合的に考慮して判断する必要がある
- 分限処分の事例が少なく、要件の設定にはある程度事例の積み重ねが必要
- 成績不良者に対するサポートプログラム（研修制度）を実施し、分限の適否を判断している

●分限処分への活用状況【対象：分限処分の要件を設定していると回答した403団体（県25 政11 市367）】



現時点で活用していない理由（複数回答）

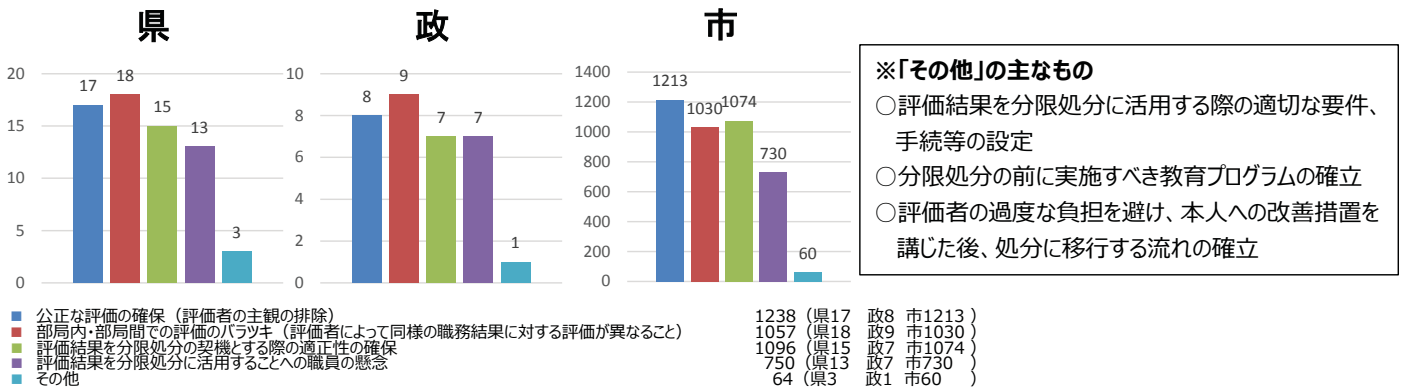
- これまでのところ、分限処分に反映される評価結果が存在しない 315（県6 政3 市306）
- その他 61（県6 政3 市52）

※「その他」の主なもの

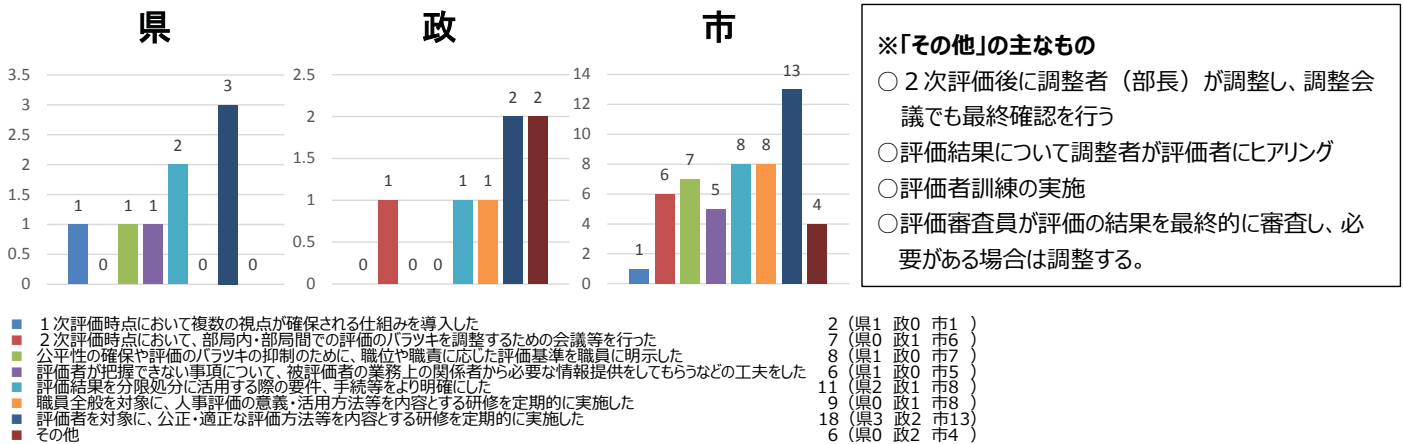
- 評価の公正性や評価者の恣意性の排除を担保する仕組みが十分ではない
- 職員組合との協議が整っていない
- 資格等級別の評価基準の作成等、制度の設計・運用について改善が必要となったため

5-2 人事評価結果の活用状況等調査結果【分限処分②】

●分限処分に活用するに当たっての課題【対象：課題がある又はあったが解決したと回答した1584団体（県30 政15 市1539）※複数回答】

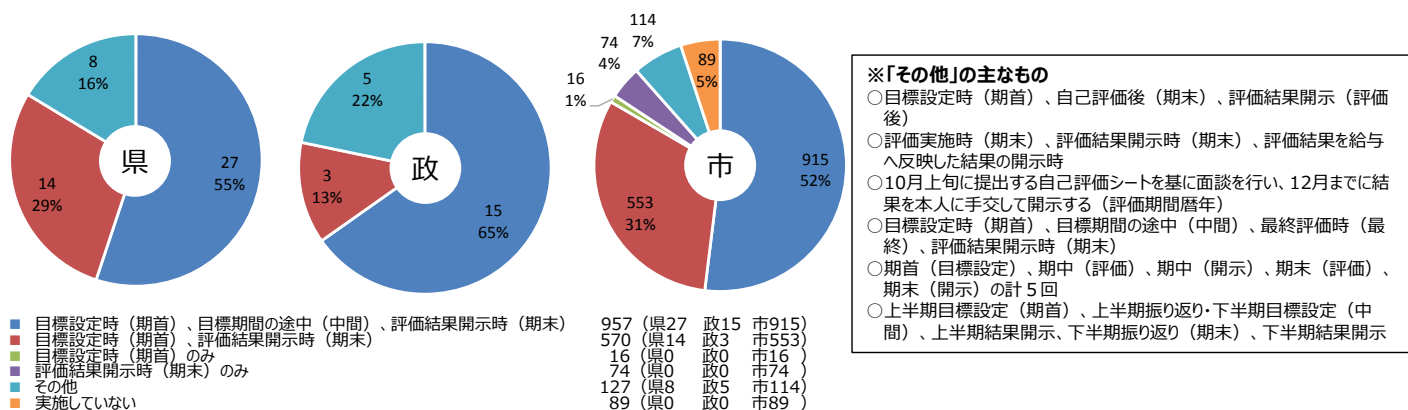


●課題の解決のために講じた方法【対象：課題を解決したと回答した24団体（県4 政2 市18）※複数回答】

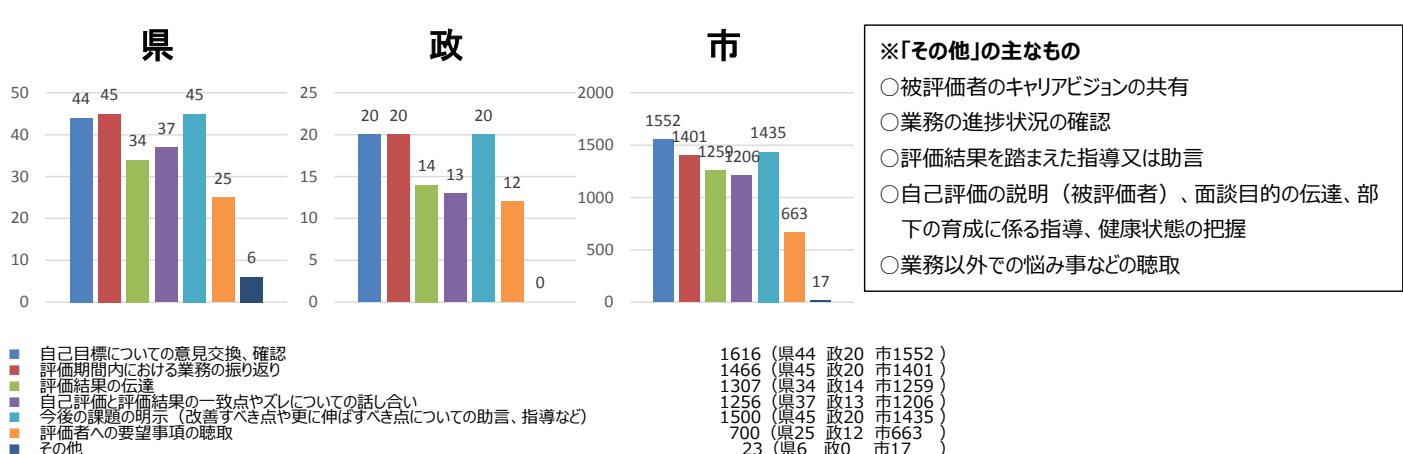


6 人事評価結果の活用状況等調査結果【人材育成】

●人材育成の観点からの期首面談、期末面談等の実施状況【※複数回答】



●面談において実施すべき事項として評価者に示しているもの【対象：面談を実施していると回答した1699団体（県47 政20 市1632）※複数回答】



人事評価結果の活用状況等調査結果

1 調査の概要

【調査時点：平成29年4月1日現在】
【調査団体数：都道府県（47団体）、政令指定都市（20団体）、市区町村（1,721団体※）】
※H28年度の回答は1,718団体（熊本地震対応により3市町村が対応困難であったため）

2 調査結果

（1）昇給への活用

		都道府県	政令指定都市	市区町村	合計	
昇給区分の設定あり	年度	団体数	団体数	団体数	団体数	
	H29	46 (3)	18 (1)	994 (127)	1058 (131)	
	H28	43	17	867	927	
	活用している	H29	38 (11)	12 (0)	410 (91)	460 (102)
		H28	27	12	319	358
	今後活用予定	H29	7 (▲8)	6 (1)	489 (4)	502 (▲3)
		H28	15	5	485	505
	活用見込みなし	H29	1 (0)	0 (0)	95 (32)	96 (32)
		H28	1	0	63	64
設定していない	H29	1 (▲3)	2 (▲1)	727 (▲124)	730 (▲128)	
	H28	4	3	851	858	

（2）勤勉手当への活用

		都道府県	政令指定都市	市区町村	合計	
成績区分の設定あり	年度	団体数	団体数	団体数	団体数	
	H29	47 (2)	20 (1)	1023 (115)	1090 (118)	
	H28	45	19	908	972	
	活用している	H29	41 (8)	17 (2)	496 (105)	554 (115)
		H28	33	15	391	439
	今後活用予定	H29	6 (▲6)	3 (▲1)	477 (3)	486 (▲4)
		H28	12	4	474	490
	活用見込みなし	H29	0 (0)	0 (0)	50 (7)	50 (7)
		H28	0	0	43	43
設定していない	H29	0 (▲2)	0 (▲1)	698 (▲112)	698 (▲115)	
	H28	2	1	810	813	

（3）昇任・昇格への活用

		都道府県	政令指定都市	市区町村	合計	
昇任・昇格要件の設定あり	年度	団体数	団体数	団体数	団体数	
	H29	26 (4)	14 (0)	524 (39)	564 (43)	
	H28	22	14	485	521	
	活用している	H29	23 (8)	14 (1)	306 (60)	343 (69)
		H28	15	13	246	274
	今後活用予定	H29	3 (▲4)	0 (▲1)	193 (▲17)	196 (▲22)
		H28	7	1	210	218
	活用見込みなし	H29	0 (0)	0 (0)	25 (▲4)	25 (▲4)
		H28	0	0	29	29
	設定していない	H29	21 (▲4)	6 (0)	1197 (▲36)	1224 (▲40)
H28		25	6	1233	1264	

（4）分限への活用

		都道府県	政令指定都市	市区町村	合計	
分限要件の設定あり	年度	団体数	団体数	団体数	団体数	
	H29	25 (0)	11 (2)	367 (55)	403 (57)	
	H28	25	9	312	346	
	活用している	H29	15 (1)	5 (1)	70 (11)	90 (13)
		H28	14	4	59	77
	今後活用予定	H29	5 (▲2)	4 (0)	206 (6)	215 (4)
		H28	7	4	200	211
	活用見込みなし	H29	5 (1)	2 (1)	91 (38)	98 (40)
		H28	4	1	53	58
設定していない	H29	22 (0)	9 (▲2)	1354 (▲52)	1385 (▲54)	
	H28	22	11	1406	1439	

（注）カッコ内は対前年度比の増減を表す。

人事評価の規定

地方公務員法 (昭和二十五年十二月十三日法律第二百六十一号) (抄)

(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。

2 (略)

(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及び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。

附 則 (平成二十六年五月十四日法律第三十四号) (抄)

(地方公務員法の一部改正に伴う経過措置)

第三条 第一条の規定による改正前の地方公務員法（以下この条において「旧法」という。）

第四十条第一項の規定により施行日前の直近の勤務成績の評定が行われた日から起算して一年を経過する日までの間は、新法第三章第三節の規定にかかわらず、任命権者は、なお従前の例により、勤務成績の評定を行うことができる。

2～5 (略)

【兵庫県宝塚市職員勤勉手当等返還請求事件】

<概 要>

宝塚市の住民である原告が、宝塚市が勤務評定を行っていないにもかかわらず同市職員に勤勉手当を支給したこと及び同市職員を普通昇給させたことは違法であるとして、地方自治法 242 条の 2 第 1 項 4 号に基づき、同市に、勤勉手当の支給を受けた職員個人(1,639 名)及び普通昇給した職員個人(1,465 名)に対し、同市が平成 17 年度に支給した勤勉手当(総額 969,989,270 円)及び同年度に支給した給与中同年度中の普通昇給により増額した額(総額 86,876,699 円)についての不当利得返還請求権を行使することの義務付けを求めた住民訴訟。

神戸地方裁判所 平成 21 年 02 月 13 日判決

事 件 名：職員勤勉手当等返還請求事件

事件番号：平成 18 年（行ウ）第 52 号

結 果：棄 却

<判決要旨>

- 1 宝塚市においては、形式的にも実質的にも個々の職員について勤務評定を行ったということとはできないから、宝塚市が平成 17 年度に実施した勤勉手当の支給及び普通昇給は、地公法第 40 条第 1 項の趣旨に反した違法なものである。
- 2 勤務評定を行っていないにもかかわらず勤勉手当を支給したこと及び普通昇給させたことが違法となる以上、これらに基づいて勤勉手当を支給したこと及び普通昇給させたことは違法な公金の支出であるから、違法に支出した金額相当額が宝塚市に生じた損失となる。
- 3 宝塚市の職員は、勤務評定を行っていないにもかかわらず違法に支出された勤勉手当等の支給を受ける法律上の原因を有しておらず、支給を受けた勤勉手当等は法律上の原因がないものとして不当利得となる。
- 4 しかしながら、宝塚市が上記不当利得返還請求権を行使することは、信義則に反し許されないと解する。主な理由は下記のとおりである。
 - (1) 宝塚市においても、平成 15 年度以降、職員団体と協議しつつ、能力主義・成果主義的な人事評価システムを段階的に導入しようとしており、将来、この人事評価の結果が勤勉手当や普通昇給における成績評価に反映されることが期待できる状況にある。
 - (2) 宝塚市が、現時点で、職員に対し、不当利得返還請求権を行使することは、従前の市の態度を急変させるものであり、定期評定を実施してこなかったという歴代の宝塚市長の責任に目を瞑り、従前の違法状態の蓄積の結果ともいえるべき特定年度の違法状態がもたらした市の損失を、すべて違法状態の作出に直接責任があるとはいえない現在の個別職員に填補させようとするものであるとの非難を受けるおそれがある。
 - (3) 違法状態を是正すべく職員団体との間で数年間にわたり行ってきた新たな人事評価制度の導入に関する協議を一方的に反故にするに等しいものであって、職員との間の信頼関係を著しく損なう。
 - (4) 宝塚市がそのような態度をとることとなれば、多数の職員に多大な混乱と衝撃をもたらし、円滑な行政に支障を来し、ひいては市民の生活にも多大な影響を及ぼすおそれがある。

<参考文献>

- ・季刊 地方公務員研究No. 97（地方公務員制度研究会）
- ・「住民監査請求」に係る監査結果について（宝塚市監査委員会）
- ・公務員関係主要判例 2009年版（公務員関係判例研究会編）

会計年度任用職員における勤勉手当の支給について

○ 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）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
目次 第一章 総則（第一条―第五条） 第二章 人事機関（第六条―第十二条） 第三章 職員に適用される基準 第一節 通則（第十三条・第十四条） 第二節 任用（第十五条―第二十二条の三） 第三節 人事評価（第二十三条―第二十三条の四） 第四節 給与、勤務時間その他の勤務条件（第二十四条―第二十六条の三） 第四節の二 休業（第二十六条の四―第二十六条の六） 第五節 分限及び懲戒（第二十七条―第二十九条の二） 第六節 服務（第三十条―第三十八条） 第六節の二 退職管理（第三十八条の二―第三十八条の七） 第七節 研修（第三十九条・第四十条） 第八節 福祉及び利益の保護（第四十一条―第五十一条の二） 第一款 厚生福利制度（第四十二条―第四十四条） 第二款 公務災害補償（第四十五条） 第三款 勤務条件に関する措置の要求（第四十六条―第四十八条） 第四款 不利益処分に関する審査請求（第四十九条―第五十一条の二） 第九節 職員団体（第五十二条―第五十六条）	目次 第一章 総則（第一条―第五条） 第二章 人事機関（第六条―第十二条） 第三章 職員に適用される基準 第一節 通則（第十三条・第十四条） 第二節 任用（第十五条―第二十二条） 第三節 人事評価（第二十三条―第二十三条の四） 第四節 給与、勤務時間その他の勤務条件（第二十四条―第二十六条の三） 第四節の二 休業（第二十六条の四―第二十六条の六） 第五節 分限及び懲戒（第二十七条―第二十九条の二） 第六節 服務（第三十条―第三十八条） 第六節の二 退職管理（第三十八条の二―第三十八条の七） 第七節 研修（第三十九条・第四十条） 第八節 福祉及び利益の保護（第四十一条―第五十一条の二） 第一款 厚生福利制度（第四十二条―第四十四条） 第二款 公務災害補償（第四十五条） 第三款 勤務条件に関する措置の要求（第四十六条―第四十八条） 第四款 不利益処分に関する審査請求（第四十九条―第五十一条の二） 第九節 職員団体（第五十二条―第五十六条）

第四章 補則（第五十七条―第五十九条）
第五章 罰則（第六十条―第六十五条）
附則

（一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員）

第三条 地方公務員（地方公共団体及び特定地方独立行政法人（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いう。以下同じ。）の全ての公務員をいう。以下同じ。）の職は、一般職と特別職とに分ける。

2 （略）
3 （略）

一 二の二 （略）

三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職（専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であつて、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うものに限る。）

三の二 投票管理者、開票管理者、選挙長、選挙分会長、審査分会長、国民投票分会長、投票立会人、開票立会人、選挙立会人、審査分会立会人、国民投票分会立会人その他総務省令で定める者の職
四 六 （略）

（条件付採用）

第二十二條 職員の採用は、全て条件付のものとし、当該職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会等は、人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方

第四章 補則（第五十七条―第五十九条）
第五章 罰則（第六十条―第六十五条）
附則

（一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員）

第三条 地方公務員（地方公共団体及び特定地方独立行政法人（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いう。以下同じ。）のすべての公務員をいう。以下同じ。）の職は、一般職と特別職とに分ける。

2 （略）
3 特別職は、次に掲げる職とする。

一 二の二 （略）

三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職

（新設）

四 六 （略）

（条件付採用及び臨時的任用）

第二十二條 臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、全て条件付のものとし、その職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会等は、条件付採用の期間を一

公共団体の規則）で定めるところにより、条件付採用の期間を一年に至るまで延長することができる。
(削除)

(削除)

(削除)

(削除)

(削除)

(削除)

(会計年度任用職員の採用の方法等)

第二十二條の二 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、第十七條の二

第一項及び第二項の規定にかかわらず、競争試験又は選

年に至るまで延長することができる。

2| 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は採用候補者名簿（第二十一条の四第四項において読み替えて準用する第二十一条第一項に規定する昇任候補者名簿を含む。）がない場合において、人事委員会の承認を得て、六月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、六月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

3| 前項の場合において、人事委員会は、臨時的任用につき、任用される者の資格要件を定めることができる。

4| 人事委員会は、前二項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。

5| 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

6| 臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。

7| 前五項に定めるものの外、臨時的に任用された者に対しては、この法律を適用する。

(新設)

考によるものとする。	一 会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職（第二十八条の五第一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 二 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間であるもの	2 会計年度任用職員の任期は、その採用の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内で任命権者が定める。	3 任命権者は、前二項の規定により会計年度任用職員を採用する場合には、当該会計年度任用職員にその任期を明示しなければならない。	4 任命権者は、会計年度任用職員の任期が第二項に規定する期間に満たない場合には、当該会計年度任用職員の勤務実績を考慮した上で、当該期間の範囲内において、その任期を更新することができる。	5 第三項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。	6 任命権者は、会計年度任用職員の採用又は任期の更新に当たっては、職務の遂行に必要な十分な任期を定めるものとし、必要以上に短い任期を定めることにより、採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮しなければならない。	7 会計年度任用職員に対する前条の規定の適用については、同条中「六月」とあるのは、「一月」とする。
------------	---	--	--	---	---	---	--

(臨時的任用)

- 第二十二条の三 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、臨時の職に関するとき、又は採用候補者名簿(第二十一条の四第四項において読み替えて準用する第二十一条第一項に規定する昇任候補者名簿を含む。)がないときは、人事委員会の承認を得て、六月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、人事委員会の承認を得て、当該臨時的任用を六月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
- 2 前項の場合において、人事委員会は、臨時的に任用される者の資格要件を定めることができる。
- 3 人事委員会は、前二項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。
- 4 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、地方公共団体の規則で定めるところにより、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合において、緊急のとき、又は臨時の職に関するときは、六月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、当該臨時的任用を六月を超えない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。
- 5 臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
- 6 前各項に定めるもののほか、臨時的に任用された職員に対しては、この法律を適用する。

第二十五条 (給与に関する条例及び給与の支給)
(略)

(新設)

第二十五条 (給与に関する条例及び給与の支給)
(略)

改 正 案	地方自治法等の一部を改正する法律（平成二十九年法律第 号）による改正後の規定 （平成三十年四月一日施行）
第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の非常勤の委員、非常勤の監査委員、自治紛争処理委員、審査会、審査会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、監査専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員及び地方公務員法第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。 ② 前項の者に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。 ③ 第一項の者は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。 ④ 普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち地方公務員法第二十二條の二第一項第一号に掲げる職員に対し、期末手当を支給することができる。 ⑤ 報酬、費用弁償及び期末手当の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。 第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員（教育委員会にあつては、教育長）、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は	第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理委員、審査会、審査会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、監査専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。 ② 前項の職員に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。 ③ 第一項の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。 （新設） ④ 報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。 第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員（教育委員会にあつては、教育長）、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は

委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員及び地方公務員法第二十二條の二第一項第二号に掲げる職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

② 普通地方公共団体は、条例で、前項の者に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職員手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。

③
(略)

第二百四條の二 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第二百三條の二第一項の者及び前条第一項の者に支給することができない。

第二百五條 第二百四條第一項の者は、退職年金又は退職一時金を受けることができる。

委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

② 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職員手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。

③
(略)

第二百四條の二 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第二百三條の二第一項の職員及び前条第一項の職員に支給することができない。

第二百五條 第二百四條第一項の職員は、退職年金又は退職一時金を受けることができる。

「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル (第1版)」(抜粋)

◆ II 各論 より抜粋 (P22~25)

3 会計年度任用職員制度の整備

(1) 会計年度任用職員制度の設計に当たっての留意事項

- ① 任用等 (略)
- ② 服務及び懲戒 (略)
- ③ 勤務条件等

ア 給付

(ア) 改正法の趣旨

改正法により、フルタイムの会計年度任用職員については、給料、旅費及び一定の手当の支給対象とし(新地方自治法第204条)、パートタイムの会計年度任用職員については、報酬、費用弁償及び期末手当の支給対象とするものです(新地方自治法第203条の2)。

また、新地方自治法第203条の2及び第204条においては、報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法、給料及び手当の額並びにその支給方法は、条例で定めなければならないこととされています。

改正法により、会計年度任用職員が一般職の地方公務員として明確に整理されたことから、新地方公務員法第24条が適用になります。このため、各地方公共団体の条例やその委任に基づく規則等において会計年度任用職員の具体的な給料又は報酬等の制度や水準を定める際には、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、従事する職務の内容や責任の程度、在勤する地域、地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ適切に決定することが必要です。

(イ) フルタイムの会計年度任用職員

i) 給料水準の考え方

給料水準については、フルタイムの会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきものです。

ii) 一定の手当の支給

手当については、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、以下のとおり取り扱うべきものです。

- 時間外勤務手当、祝日直手当、休日出勤手当、夜間勤務手当、通勤手当、期末手当、退職手当、特殊勤務手当等の職務給的な手当、地域手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）

（略）

- 上記以外の手当
上記以外の手当については、支給しないことを基本とすること。
ただし、地方自治法に加え個別の法令等に定めのある手当については、当該法令等及び所管府省の示す取扱いに留意すること。

◆ III Q & A より抜粋（P63）

【その他の手当】

問15-1 フルタイムの会計年度任用職員の手当に係る「上記以外の手当については、支給しないことを基本とすること」について、勤勉手当等については支給しないことを基本とすべきとする趣旨は何か。

- 「上記以外の手当」（勤勉手当を除く。）については、総務省有識者研究会報告書の提言において「今後の検討課題とすべき」とされていること、会計年度任用職員については長期継続雇用を前提としていないこと、管理職手当や単身赴任手当などはそもそも会計年度任用職員への支給が想定されないこと等から、支給しないことを基本とすることが適当と考えられるものである。
なお、特に「勤勉手当」については、各地方公共団体における「期末手当」の定着状況等を踏まえた上での検討課題とすべきものと考えている。

課題に対する今後の対応・検討の方向性（案）

1. 公平・公正な評価の実施

○評価項目・評価基準の明示

○現行の評語区分の趣旨の明確化

（例）・「S＝特に優秀、A＝標準より優秀、B＝標準、・・・」といった「レベル感」を評語区分の解説に追記

・B（標準）は、当該職位／役職にふさわしい能力を発揮している／業績を挙げている状態であることを補足説明等により明確化

○定期的な制度の周知、評価者訓練の実施

2. 評価の偏りの是正

○評価者研修等の受講義務付け等による目線合わせの徹底

○調整者の設置・役割の明確化

○部局間調整の実施

（例）・部局横断の連絡調整会議の設置、人事当局による部局間のバラツキの調整

3. 給与への反映のための適正な相対評価の実施

○予算によって定められた人件費の枠内で運用されるような調整機能の構築

（例）・人事当局で評価者によるバラツキを点検調整する会議の実施

・評価を数値化する方式の構築

課題に対する今後の対応・検討の方向性（案）

4. 苦情処理制度の構築

○評価結果に対する苦情や説明を求める申出等に対する必要な仕組みの構築

5. 人材育成に向けた活用等（目的の明確化）

○人材育成基本方針と人事評価項目の連動

○評価者と被評価者の面談で意義ある業務目標・業績評価の設定

○評価結果を職員の能力開発への取組として、研修プログラムの設定、改善等に活用

6. 職員理解の促進

○トップが人事評価制度の必要性や効果について理解し組織文化を変革

○制度の趣旨・目的、評価結果の活用の意義等の職員への周知徹底、理解の促進

（例）・職員向け研修、職員アンケートへの実施

○評価結果の活用実績の蓄積による職員の信頼醸成

7. 評価結果の給与等への活用に向けた具体的取組の促進

○類似団体等の取組例を参考に各団体の実情に応じた活用の実施

○昇給効果の段階的拡大等、円滑な導入を図るための工夫

（例）・導入当初は、上位の昇給区分の分布率や昇給号給を小幅に実施