

総 行 公 第 4 2 号
平成 2 6 年 5 月 1 4 日

各 都 道 府 県 知 事
各 政 令 指 定 都 市 市 長 殿
各 人 事 委 員 会 委 員 長

総 務 大 臣

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公布について（通知）

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 2 6 年法律第 3 4 号。以下「本法」という。）は、平成 2 6 年 5 月 1 4 日に公布されました。

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管理の適正を確保するための所要の措置を講ずることをその内容とするものです。

本法の施行については、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から施行することとされています。

貴職におかれては、今回の改正の趣旨に則り、下記事項に留意の上、その施行に遺漏のないよう格別の配慮をお願いします。

なお、本法の施行に当たり、条例参考例、運用上の留意事項その他の円滑な施行のために必要と考えられる事項については、別途、逐次、通知・情報提供する予定ですので、これも参考の上、所要の措置を講ずるよう願います。

おって、貴都道府県内の市町村等に対してもこの旨周知願います。

記

第 1 地方公務員法の一部改正

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をいう。）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。こと。（第 6 条第 1 項関係）

2 任用の根本基準

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ものとする。こと。（第 1 5 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、転任の用語の定義について定めるものとする。
(第15条の2第1項関係)
- (2) 標準職務遂行能力は、職制上の段階の標準的な職（職員の職に限る。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する。
(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、任命権者が定めるものとする。
(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(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らないものとする。
(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する。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する。
(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する。
(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もってその目的とするものとする。
(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する。
(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する。
(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もってその目的とするものとする。
(第21条の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する。
(第21条の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する。
(第21条の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

体においては、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」という。)又は選考が行われなければならないものとする。こと。(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する。こと。(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する。こと。(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する。こと。(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する。こと。(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する。こと。(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する。こと。(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する。こと。(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する。こと。(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する。こと。(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する。こと。(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する。こと。(第23条の4関係)

15 職階制の廃止

職階制を廃止すること。(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する。こと。(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する。こと。(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する。こと。(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する。こと。(第28条第1項第1号関係)

18 再就職者による依頼等の規制

(1) 職員であった者であって離職後に営利企業等の地位に就いている者(以下「再就職者」という。)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(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則。以下18(18の(6)を除く。)において同じ。)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(以下「契約等事務」という。)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する。こと。(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の意義について定めるものとする。こと。(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する。こと。(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(当該再就職者が現にその地位に就いているものに限る。)若しくはその子法人との間の契約であって当該地方公共団体若しくは当該特定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特定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って自らが決定したものに關し、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する。 (第38条の2第5項關係)

- (5) (1)、(3)及び(4)((7)に基づく条例が定められているときは、当該条例の規定を含む。)の適用除外について定めるものとする。 (第38条の2第6項關係)
- (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)((7)に基づく条例が定められているときは、当該条例の規定を含む。)により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する。 (第38条の2第7項關係)
- (7) 地方公共団体は、その組織の規模その他の事情に照らして必要があると認めるときは、再就職者のうち、国家行政組織法(昭和23年法律第120号)第21条第1項に規定する部長又は課長の職に相当する職とし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について、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もの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ことを条例により定めることができるものとする。 (第38条の2第8項關係)

19 違反行為の疑いに係る任命権者の報告

任命権者は、職員又は職員であった者に18(18の(7)に基づく条例が定められているときは、当該条例の規定を含む。)に違反する行為(以下「規制違反行為」という。)を行っ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する。 (第38条の3關係)

20 任命権者による調査

- (1) 任命権者は、職員又は職員であった者に規制違反行為を行っ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その旨を通知しなければならないものとする。 (第38条の4第1項關係)
- (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、又は意見を述べるができるものとする。 (第38条の4第2項關係)
- (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対し、当該調査の結果を報告しなければならないものとする。 (第38条の4第3項關係)

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った者に規制違反行為を行っ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るものとする

こと。(第38条の5第1項関係)

2.2 地方公共団体の講ずる措置

(1) 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。こと。(第38条の6第1項関係)

(2) 地方公共団体は、18の円滑な実施を図り、又は(1)による措置を講ずるため必要と認めるときは、条例で定めるところにより、職員であった者で条例で定めるものが、条例で定める法人の役員その他の地位であって条例で定めるものに就こうとする場合又は就いた場合には、離職後条例で定める期間、条例で定める事項を条例で定める者に届け出させることができるものとする。こと。(第38条の6第2項関係)

2.3 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する。こと。(第38条の7関係)

2.4 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しなければならないものとする。こと。(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する。こと。(第58条の3第2項関係)

2.5 罰則

(1) 次のいずれかに該当する者は、3年以下の懲役に処するものとする。こと。ただし、刑法(明治40年法律第45号)に正条があるときは、刑法によるものとする。こと。(第63条関係)

ア 職務上不正な行為(当該職務上不正な行為が、営利企業等に対し、他の役職員をその離職後に、若しくは役職員であった者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを目的として、当該役職員若しくは役職員であった者に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、若しくは当該役職員若しくは役職員であった者を当該地位に就かせることを要求し、若しくは依頼する行為、又は営利企業等に対し、離職後に当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就くことを目的として、自己に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、若しくは当該地位に就くことを要求し、若しくは約束する行為である場合における当該職務上不正な行為を除く。イにおいて同じ。)をすること若しくはしたこと、又は相当の行為をしないこと若しくはしなかったことに関し、営利企業等に対し、離職後に当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就くこと、又は他の役職員をその離職後に、若しくは役職員であった者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、又は約束した職員

イ 職務に関し、他の役職員に職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、依頼し、若しくは唆すこと、又は要求し、依頼し、若しくは唆したことに関し、営利企業等に対し、離職後に当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就くこと、又は他の役職員をその離職後に、若しくは役職員であった者を、

当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、又は約束した職員

- ウ イ（地方独立行政法人法第50条の2において準用する場合を含む。）の不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、依頼し、又は唆した行為の相手方であって、イ（同条において準用する場合を含む。）の要求又は約束があったことの情を知って職務上不正な行為をし、又は相当の行為をしなかった職員
- (2) (1)に掲げるもののほか罰則について所要の規定を設けるものとする。
- (第60条、第61条、第64条及び第65条関係)

第2 地方独立行政法人法の一部改正

地方独立行政法人法において、特定地方独立行政法人の役員について、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、職員について同法の任用、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うものとする。

第3 附則

1 施行期日

この法律は、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から施行するものとする。 (附則第1条関係)

2 準備行為

第1の3の(2)の標準職務遂行能力及び標準的な職並びに第1の12の(2)の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を定めるに当たって必要な手続その他の行為は、第3の1に掲げる規定の施行の日前においても、第1の3並びに第1の12の(2)及び(3)の例により行うことができるものとする。 (附則第2条第1項関係)

3 経過措置等

この法律の施行に関し必要な経過措置等について定めるものとする。 (附則第3条から第6条関係)

4 関係法律の一部改正

関係法律について所要の規定の整備等を行うものとする。 (附則第7条から第17条関係)

【連絡先】

以下の項目を除く事項：公務員課	青山主査、金澤事務官	(03-5253-5542)
人事評価に関する事項：給与能率推進室	上野係長、阿部事務官	(03-5253-5550)
給与に関する事項：給与能率推進室	松浦事務官	(03-5253-5549)
退職管理に関する事項：高齢対策室	北浦係長、小林主査	(03-5253-5546)