

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要綱

## 第一 地方公務員法の一部改正

### 一 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。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。〔第六条第一項関係〕

### 二 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。〔第十五条関係〕

### 三 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。〔第十五条の二第一項関係〕

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。こと。（第十五条の二第一項関係）

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。こと。（第十五条の二第二項関係）

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。こと。（第十五条の二第三項関係）

#### 四 採用の方法

1 人事委員会（競争試験等を行う公平委員会を含む。以下九までにおいて同じ。）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。こと。ただし、人事委員会規則（競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体においては、公平委員会規則。九において同じ。）で定める場合には、選考（競争試験以外の能力の実証に基づく試験をいう。以下同じ。）によることを妨げな

いものとする。 (第十七条の二第一項関係)

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。 (第十七条の二第二項関係)

## 五 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。 (第二十条第一項関係)

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。 (第二十条第二項関係)

## 六 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。 (第二十一条第三項関係)

## 七 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つてその目的とするものとする。 (第二十一条の二第一項関係)

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。 (第二十一条の二第二項関係)

## 八 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。 (第二十一条の三関係)

## 九 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。 (第二十一条の四第一項関係)

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。 (第二十一条の四第二項関係)

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。 (第二十一条の四第三項関係)

#### 十 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。 (第二十一条の五第一項関係)

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。 (第二十一条の五第二項関係)

#### 十一 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。 (第二十三条第一項関係)
- 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。 (第二十三条第二項関係)

## 十二 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。 (第二十三条の二第一項関係)
- 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。 (第二十三条の二第二項関係)
- 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。 (第二十三条の二第三項関係)

## 十三 人事評価に基づく措置

任命権者は、十二の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。 (第

二十三条の三関係)

十四 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。 (第二十条の四関係)

十五 職階制の廃止

職階制を廃止すること。 (第二十三条関係)

十六 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。 (第二十五条第三項関係)

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。 (第二十五条第四項関係)

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。 (第二十五条第五項関係)

## 十七 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。（第二十八条第一項第一号関係）

## 十八 再就職者による依頼等の規制

1 職員（臨時的に任用された職員、条件付採用期間中の職員及び非常勤職員（第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。以下二十三まで及び二十五の1において同じ。）であつた者であつて離職後に営利企業等（営利企業及び営利企業以外の法人（国、国際機関、地方公共団体、特定独立行政法人及び特定地方独立行政法人を除く。）をいう。以下同じ。）の地位に就いている者（退職手当通算予定職員であつた者であつて引き続き退職手当通算法人の地位に就いている者及び公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成十二年法律第五十号）第十条第二項に規定する退職派遣者を除く。以下「再就職者」という。）は、離職前五年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織（当該執行機関（当該執行機関の附属機関を含む。）の補助機関及び当該執行機関の管理に属する機関の総体をいう。二十三において同じ。）若しくは議会



の事務局（事務局を置かない場合にあつては、これに準ずる組織。二十三において同じ。）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。以下十八（十八の6を除く。）及び二十三において同じ。）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（国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第六十六条の二第一項に規定する子法人の例を基準として人事委員会規則で定めるものをいう。以下同じ。）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（平成五年法律第八十八号）第二条第二号に規定する処分に関する事務（以下「契約等事務」という。）であつて離職前五年間の職務に属するものに関し、離職後二年間、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。 （第三十八条の二第一項関係）

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。 （第三十

八条の二第二項及び第三項関係)

3 1 によるもののほか、再就職者のうち、地方自治法第五十八条第一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つて人事委員会規則で定めるものに離職した日の五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、契約等事務であつて離職した日の五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、離職後二年間、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。（第三十八条の二第四項関係）

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つ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二条第二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する。 (第三十八条の二第五項関係)

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。)は、次に掲げる場合には適用しないものとする。 (第三十八条の二第六項関係)

イ 試験、検査、検定その他の行政上の事務であつて、法律の規定に基づく行政庁による指定若しくは登録その他の処分(以下「指定等」という。)を受けた者が行う当該指定等に係るもの若しくは行政庁から委託を受けた者が行う当該委託に係るものを遂行するために必要な場合、又は地方公共団体若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する業務として人事委員会規則で定めるものを行うために必要な場合

ロ 行政庁に対する権利若しくは義務を定めている法令の規定若しくは地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人との間で締結された契約に基づき、権利を行使し、若しくは義務を履行する場合、行政庁の処分により課された義務を履行する場合又はこれらに類する場合として人事委員会規則で

## 定める場合

ハ 行政手続法第二条第三号に規定する申請又は同条第七号に規定する届出を行う場合

ニ 地方自治法第二百三十四条第一項に規定する一般競争入札若しくはせり売りの手続又は特定地方独立行政法人が公告して申込みをさせることによる競争の手続に従い、売買、貸借、請負その他の契約を締結するために必要な場合

ホ 法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報の提供を求めめる場合（一定の日以降に公にすることが予定されている情報を同日前に開示するよう求める場合を除く。）

ヘ 再就職者が役職員（これに類する者を含む。以下へにおいて同じ。）に対し、契約等事務に関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼することにより公務の公正性の確保に支障が生じないと認められる場合として人事委員会規則で定める場合において、人事委員会規則で定める手続により任命権者の承認を得て、再就職者が当該承認に係る役職員に対し、当該承認に係る契約等事務に関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼する

## 場合

6 職員は、5のイからへに掲げる場合を除き、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（地方独立行政法人法第五十条の二において準用する1、3又は4（同条において準用する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を含む。）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ぬものとする。 （第三十八条の二第七項関係）

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（昭和二十三年法律第二百十号）第二十一条第一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五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、契約等事務であつて離職した日の五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、離職後二年間、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。 (第三十八条の二第八項関係)

#### 十九 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十八(十八の七)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する。 (第三十八条の三関係)

#### 二十 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その旨を通知しなければならないものとする。 (第三十八条の四第一項関係)

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する。 (第三十八条の四第二項関係)

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。こと。（第三十八条の四第三項関係）

### 二十一 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、十八の6の届出、十九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。（第三十八条の五第一項関係）

### 二十二 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。（第三十八条の六第一項関係）

2 地方公共団体は、十八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、職員であつ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つ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。 (第三十八条の

#### 六第二項関係)

#### 二十三 廃置分合に係る特例

職員であつた者が在職していた地方公共団体 (二十三により当該職員であつた者が在職していた地方公共団体とみなされる地方公共団体を含む。) の廃置分合により当該職員であつた者が在職していた地方公共団体 (以下二十三において「元在職団体」という。) の事務が他の地方公共団体に承継された場合には、当該他の地方公共団体を当該元在職団体と、当該他の地方公共団体の執行機関の組織若しくは議会の事務局で当該元在職団体の執行機関の組織若しくは議会の事務局に相当するものの職員又はこれに類する者として当該他の地方公共団体の人事委員会規則で定めるものを当該元在職団体の執行機関の組織若しくは議会の事務局の職員又はこれに類する者として当該元在職団体の人事委員会規則で定めるものと、それぞれみなして、十八から二十二までの規定 (十八の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み、これらの規定に係る罰則を含む。) 並びに二十五の1の規定を適用するものとする。 (第三十八条の七関係)



## 二十四 等級等ごとの職員の数公表

1 任命権者は、十六の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、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。 (第五十八条の三第一項関係)

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。 (第五十八条の三第二項関係)

## 二十五 罰則

1 次のいずれかに該当する者は、三年以下の懲役に処するものとする。ただし、刑法(明治四十年法律第四十五号)に正条があるときは、刑法によるものとする。 (第六十三条関係)

イ 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、他の役員をその離職後に、若しくは役員であった者を、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、当該役員若しくは役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、若しくは当該役員若しくは役員であった者を当該地位に就かせることを要し、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。ロにおいて同じ。）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つた者を、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

ロ 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つた者を、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

ハ ロ（地方独立行政法人法第五十条の二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つて、ロ（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つた職員

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。 (第六十条、第六十一条、第六十四条及び第六十五条関係)

## 第二 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。

## 第三 附則

### 一 施行期日

この法律は、公布の日から起算して二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。 (附則第一条関係)

## 二 準備行為

第一の三の二の標準職務遂行能力及び標準的な職並びに第一の十二の二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、第三の一に掲げる規定の施行の日前においても、第一の三並びに第一の十二の二及び三の例により行うことができるものとする。 (附則第二条第一項関係)

### 三 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。 (附則第三条から第六条関係)

### 四 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。 (附則第七条から第十七条関係)