

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改正について

法律名	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
公布日	平成26年5月14日
施行日	一部の規定を除き、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（平成28年4月1日）
公布された法律のあらまし	1 趣旨・目的 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、退職管理の適正を確保するため、再就職者による依頼等の規制の導入等を行うもの。 2 要旨 (1) 能力及び実績に基づく人事管理の徹底 ① 任命権者は、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、人事評価を定期的に行うこととし、その結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用する。 ② 職務給原則を徹底するため、地方公共団体は、給与に関する条例において等級別基準職務表を定め、等級及び職務上の段階ごとに職員数を公表する。 (2) 退職管理の適正の確保 ① 離職後に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、当該営利企業等が関係する契約又は処分であって離職前に関係していた職務に属するもの等に関して働きかけを行うことを規制する。 ② 地方公共団体は、国家公務員法における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。 (3) 特定地方独立行政法人の役職員について、原則として、地方公務員と同様の措置を講ずる。
地方公共団体の事務への影響	○ 任命権者は、定期的に人事評価を行わなければならないこととされた。（要旨（1）①関係） ○ 給与に関する条例について、等級別基準職務表を定める等の整備が必要となった。（要旨（1）②関係） ○ 任命権者は、等級及び職務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こととされた。地方公共団体の長は、毎年、任命権者からの報告を取りまとめ、公表しなければならないこととされた。（要旨（1）②関係） ○ 退職管理の適正の確保に関し、条例・地方公共団体の規則や人事委員会規則・公平委員会規則の整備が必要となった。（要旨（2）関係）

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 新旧対照条文

○ 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】

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
目次 第一章・第二章（略） 第三章 職員に適用される基準 第一節・第二節（略） 第三節 人事評価（第二十三条―第二十三条の四） 第四節～第五節（略） 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・第九節（略） 第四章（略） 第五章 罰則（第六十条―第六十五条） 附則 第一章 総則 （この法律の目的） 第一条 この法律は、地方公共団体の人事機関並びに地方公務員の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修、福祉及び利益の保護並びに団体等人事行政に関する	目次 第一章・第二章（略） 第三章 職員に適用される基準 第一節・第二節（略） 第三節 職階制（第二十三条） 第四節～第五節（略） 第六節 服務（第三十条―第三十八条） 第七節 研修及び勤務成績の評定（第三十九条・第四十条） 第八節・第九節（略） 第四章（略） 第五章 罰則（第六十条―第六十二条） 附則 第一章 総則 （この法律の目的） 第一条 この法律は、地方公共団体の人事機関並びに地方公務員の任用、職階制、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、研修及び勤務成績の評定、福祉及び利益の保護並びに団体等人事行政

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、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
7 (略)

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。

とする。この場合において、人事委員会は、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。

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任用候補者名簿がない場合においては、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、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
7 (略)

第三節 職階制

（職階制の根本基準）

第二十三条 人事委員会を置く地方公共団体は、職階制を採用するものとする。

2 職階制に関する計画は、条例で定める。

3 職階制に関する計画の実施に関し必要な事項は、前項の条例に基き人事委員会規則で定める。

4 人事委員会は、職員の職を職務の種類及び複雑と責任の度に応じて分類整理しなければならない。

5 職階制においては、同一の内容の雇用条件を有する同一の職級に属する職については、同一の資格要件を必要とするとともに、当該職についている者に対しては、同一の幅の給料が支給されるように、職員の職の分類整理がなされなければならない。

6 職階制に関する計画を実施するに当つては、人事委員会は、職員のすべての職をいずれかの職級に格付しなければならない。 7 人事委員会は、随時、職員の職の格付を審査し、必要と認めるときは、これを改訂しなければならない。 8 職階制を採用する地方公共団体においては、職員の職について、職階制によらない分類をすることができない。但し、この分類は、行政組織の運営その他公の便宜のために、組織上の名称又はその他公の名称を用いることを妨げるものではない。 9 職階制に関する計画を定め、及び実施するに当つては、国及び他の地方公共団体の職階制に照応するように適当な考慮が払われなければならない。	(人事評価の実施) 第二十三条の二 職員の職務については、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)
	(新設) (新設)

れぞれみなして、第三十八条の二から前条までの規定（第三十八条の二第八項の規定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。）並びに第六十条第四号から第八号まで及び第六十三条の規定を適用する。

第七節 研修

第四十条 削除

第四章 補則

（人事行政の運営等の状況の公表）
第五十八条の二 任命権者は、次条に規定するもののほか、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、職員（臨時的に任用された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。）の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2・3 （略）

第七節 研修及び勤務成績の評定

（勤務成績の評定）

第四十条 任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。

2 人事委員会は、勤務成績の評定に関する計画の立案その他勤務成績の評定に関し必要な事項について任命権者に勧告することができる。

第四章 補則

（人事行政の運営等の状況の公表）
第五十八条の二 任命権者は、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、職員（臨時的に任用された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。）の任用、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、研修及び勤務成績の評定並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2・3 （略）