

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について

I 地方公務員法の一部改正

《1. 能力・実績主義の人事管理》

（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
- 職員の採用、昇任、降任及び転任は、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に必要な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」に改める

※その他：職務給原則を徹底するため、給料表の「等級別基準職務表」を条例に定め、等級別に職名ごとの職員数を公表

《 2. 再就職管理の適正の確保 》

(1) 再就職あっせんの規制、現職職員による求職活動の規制

- 各地方公共団体の実態に応じた規制となるよう、国家公務員法の退職管理に関する規定の趣旨を踏まえ、各地方公共団体において退職管理の適正を確保するために必要な措置を講ずることとする

(2) 退職職員による現職職員への働きかけ等に対する規制

- 退職職員による現職職員への働きかけの規制、働きかけを受けた現職職員に対する届出の義務付けについては、基本的に国家公務員と同様に規制

(3) 罰則の整備

- 以下の行為等について、国家公務員と同様、地方公務員についても刑罰を科す
 - ・ 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が、規制違反を監視する

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職員等についても、上記と同様の措置が講じられるよう、規定を整備

国家公務員法の改正の概要	地方公務員法の改正の概要
<p>(1) 能力・実績主義</p> <p>①人事管理の原則</p> <p>職員の任用、給与その他の人事管理について、職員の採用試験の種類や年次にとらわれてはならないこと、人事評価に基づいて適切に行うことといった基本的な原則を明らかにする。</p> <p>②能力本位の任用制度の確立</p> <p>イ 昇任、転任等</p> <p>職員の昇任及び転任は、職員の人事評価又はその他の能力実証によるものとする。また、職制上の段階の標準的な官職と、その官職に必要な標準職務遂行能力を明らかにしておき、標準職務遂行能力及び適性を、昇任又は転任の判断基準とする。</p> <p>ロ 採用昇任等基本方針</p> <p>職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針(採用昇任等基本方針、閣議決定)を策定する。</p> <p>③ 新たな人事評価制度の構築</p> <p>イ 職員の人事評価を「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」と定義し、これを公正に行わなければならないこととする。</p> <p>ロ 職員の執務について、その所轄庁の長は、定期的に人事評価を実施。</p> <p>ハ 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、人事院の意見を聞いて政令で定める。</p> <p>④分限制度</p> <p>分限事由の一つである「勤務実績がよくない場合」を「人事評価又は勤務の状況に照らして、勤務実績がよくない場合」に改める。</p>	<p>(1) 能力・実績主義</p> <p>採用試験の種類や年次にとらわれた任用については、国において問題となっているところであり、地方公共団体では事情が異なることから、特段の規定を設けず。</p> <p>②能力本位の任用制度の確立</p> <p>イ 昇任、転任等</p> <p>職員の昇任及び転任は、職員の人事評価その他の能力実証によるものとする。また、職制上の段階の標準的な職と、その職に必要な標準職務遂行能力を明らかにしておき、標準職務遂行能力及び適性を、昇任又は転任の判断基準とする。</p> <p>地方公共団体においては、長部局については、既に一体的な任用等が行われているところが多いと考えられること等から、特段の規定を設けず。</p> <p>③ 新たな人事評価制度の構築</p> <p>イ 職員の人事評価を「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」と定義し、これを公正に行わなければならないこととする。</p> <p>ロ 職員の執務について、その任命権者は、定期的に人事評価を実施。</p> <p>ハ 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。</p> <p>④分限制度</p> <p>分限事由の一つである「勤務実績がよくない場合」を「人事評価又は勤務の状況に照らして、勤務実績がよくない場合」に改める。</p> <p>※ その他</p> <p>給料表の等級の基準となる職務を、「等級別基準職務表」として条例で定め、等級・職名ごとの職員数を公表し、職務給原則を徹底</p>

国家公務員法の改正の概要	地方公務員法の改正の概要
<p>(2) 再就職に関する規制</p> <p>①再就職あっせんの規制</p> <p>各府省等職員が職員又は職員であった者について、営利企業及び非営利法人（以下「営利企業等」という。）に対し再就職あっせんを行うことを禁止し、内閣府に設置する官民人材交流センター（以下「センター」という。）に一元化する。</p> <p>センターは、職員の離職に際し行う離職後の就職の援助にすること及び官民の人事交流の円滑な実施のための援助にすることをを行う。</p> <p>一元化までの移行期間中は、再就職等監視委員会等の承認を受けた場合に限り、各府省職員による再就職あっせんを可とする。センターは平成20年中に設置することとし、一元化実施時期は、センター設置後3年以内とする。</p> <p>②現職職員の求職活動規制</p> <p>現職職員が自らの職務と利害関係を有する一定の営利企業等に対し、求職活動を行うことを規制する。ただし、現役出向の場合、一定の官職以下の職員の再就職の場合、センターを利用する場合、再就職等監視委員会等の管理下において行う場合には、現職職員による当該営利企業等への求職活動を可とする。</p> <p>③退職職員の働きかけ規制</p> <p>離職後に営利企業等の地位に就いた退職職員が、離職後2年間、一定の国の機関の現職職員に対し、当該営利企業等又はその子法人が関係する契約又は処分であって離職前5年間に担当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。</p> <p>離職後に営利企業等の地位に就いた退職職員が在職中に自らが決定した契約又は処分に関して働きかけを行うことを期限の定めなく規制する。</p>	<p>(2) 再就職に関する規制</p> <p>①再就職あっせんの規制</p> <p>②現職職員の求職活動規制</p> <p>地方公共団体においては、国のような早期退職慣行がないこと、再就職あっせんを行っていないような団体もあること等から、再就職あっせんについて一律に国のセンター類似の組織の創設等を求めることは不适当。また、現職職員による求職活動の規制についても、その規律の方法等を含め、各地方公共団体が、再就職の状況を踏まえて行うことが適切。</p> <p>したがって、各地方公共団体が、職員の再就職の状況を踏まえ、最も効果的な方法により規制をすることができるよう、以下のように法律に規定。</p> <p>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を踏まえ、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。</p> <p>③退職職員の働きかけ規制</p> <p>離職後に営利企業等の地位に就いた退職職員が、離職後2年間、一定の地方公共団体の機関の現職職員に対し、当該営利企業等又はその子法人が関係する契約又は処分であって離職前5年間に担当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。</p> <p>離職後に営利企業等の地位に就いた退職職員が在職中に自らが決定した契約又は処分に関して働きかけを行うことを期限の定めなく規制する。</p> <p>(注) 基本的には国の制度と同じだが、国の組織との違い等を踏まえ、働きかけが禁止される職員の範囲が異なる、条例により選択的に導入できる規制がある等の相違あり</p>

国家公務員法の改正の概要	地方公務員法の改正の概要
<p>④働きかけを受けた現職職員の規制 退職職員から上記③に規定する働きかけを受けた現職職員に対し、<u>再就職等監察官への届け出</u>を義務付ける。</p> <p>⑤上記①～④において、違反行為に対しては懲戒、過料を科し、不正な行為等に対しては、<u>刑罰を科す。</u></p> <p>⑥再就職情報の内閣での一元管理 管理職職員は、<u>営利企業等の地位に就く場合等には、離職後2年間内閣総理大臣に政令で定める事項を届け出なければならぬものとする。</u></p> <p>⑦事前承認制度の暫定的存続と廃止 離職後2年間の内閣による事前承認制度を暫定的に設け、一元化の時点で同制度は廃止する。</p> <p>⑧監視体制の整備 再就職等監視委員会を設置し、再就職に関する規制の適用除外の承認、任命権者への勧告等を実施する。 同委員会に再就職等監察官を設置し、各府省等における再就職に関する規制違反の調査等を実施する。</p>	<p>④働きかけを受けた現職職員の規制 退職職員から上記③に規定する働きかけを受けた現職職員に対し、<u>人事委員会又は公平委員会への届け出</u>を義務付ける。</p> <p>⑤上記①～④において、違反行為に対しては懲戒、過料を科し、不正な行為等に対しては、<u>刑罰を科す。</u></p> <p>(注) 地方公共団体が上記①、②により講じた措置に違反した者及び④に違反した者は懲戒対象。③は過料。また、再就職あつせん、現職職員の求職活動、退職職員の働きかけに係る不正な行為等に対しては、国と同様、<u>刑罰を科す。</u></p> <p>⑥再就職情報等 条例により、一定の職員が、<u>条例で定める法人等に就く場合等には、離職後2年を超えない範囲内で、条例で定める事項を届け出させることができることとする。</u></p> <p>(注) 「人事行政運営等の状況の公表」の規定等と相まって、再就職情報の実効性ある把握と公表が可能に。</p> <p>⑦事前承認制度の暫定的存続と廃止 <u>地方公共団体には、事前承認制度が存在しないため、暫定措置等の規定を設けず。</u></p> <p>⑧監視体制の整備 <u>人事委員会又は公平委員会が、任命権者に対する調査の要求等を行う。</u></p> <p>(注) 全ての地方公共団体において新たな監視機関を設けることは行革に反するおそれもある。既存の組織で第三者性があり、さらに人事行政に見識を持つ人事委員会・公平委員会に監視機関の役割を担わせる。</p>
<p>※ 施行日は、概ね以下のとおり。</p> <p>(1) は、公布の日から2年以内で政令で定める日</p> <p>(2) は、平成20年末までで政令で定める日。<u>ただし、刑罰については、公布の日から6月以内で政令で定める日</u></p>	<p>※ 施行日は、概ね以下のとおり。</p> <p>(1) は、公布の日から2年以内で政令で定める日</p> <p>(2) は、平成20年末までで政令で定める日</p> <p>(注) 条例で選択的に導入される刑罰があり、条例の整備に一定の時間を要するため、全て平成20年末までで政令で定める日とする。</p>