

地方公務員法及び地方独立行政法人法 資料 2 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. 能力及び実績に基づく人事管理》

(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
- 職員の任用は、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、明確化する

※その他: 職務給原則を徹底するため、給与に関する条例に「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表

《2. 退職管理の適正の確保》

(1) 退職管理の適正を確保するための措置等

- 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
- 条例により、離職後2年を超えない範囲内において、職員であった者に一定の事項の届出をさせることができることとする

(2) 退職職員による現職職員への働きかけに対する規制

- 離職後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、契約等事務で離職前の職務に属するもの等に関し、働きかけを行うことを規制する

(3) 罰則の整備

- 以下の行為等について刑罰を科す等、罰則を整備する
 - ・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は、退職職員から働きかけを受けた現職職員からの届出の受理や、任命権者に対する調査の要求等を行う

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役員について、再就職に関する規制の規定を準用する。また、職員に対してⅠと同様の措置が講じられるよう必要な改正を行う