

総行公第67号  
総行経第41号  
平成26年8月15日

各都道府県知事  
各政令指定都市市長  
各人事委員会委員長 } 殿

総務省自治行政局長

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運用について（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26年法律第34号。以下「改正法」という。）の公布については、平成26年5月14日付け総行公第42号総務大臣通知によりお知らせしたところですが、改正法の運用に当たり、同通知により通知した事項のほか、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願います。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

## I 地方公務員法の一部改正

### 第1 能力及び実績に基づく人事管理

#### 1 人事評価制度に関する規程等の整備

各地方公共団体の任命権者においては、改正法の趣旨を踏まえ、以下の点に留意しつつ、評価の基準及び方法などの人事評価制度に関する規程等の整備を行うことが適当であること。既に現行の勤務評定の運用として人事評価を実施している団体においても、改正法及び本通知に照らして必要な場合には、所要の充実や改善を行うこと。

- ① 人事評価制度に関する規程等においては、国の人事評価制度などを参考に、評価基準等の明示、自己申告、面談、評価結果の開示、苦情対応、評価者訓練などについて、必要な規定等を設けておくことが適当であること。
- ② 規程等の整備に当たっては、職員への十分な周知と理解を踏まえながら進めていくことが重要であること。また、規程等を制定又は変更した場合には、職員への周知に努めること。
- ③ 人事評価制度を円滑に導入するためには、簡易かつ実効性の高い制度を構築することが必要であること。また、試行や実際の運用を通じ、必要に応じて改善していくことが重要であること。

## 2 人事評価の定義、評価手法（第6条関係）

### (1) 能力評価と業績評価

人事評価は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる勤務成績の評価である「能力評価」と、職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価である「業績評価」の両面から行うものとされており、以下の点に留意して行われるべきものであること。

- ① 能力評価は、潜在的能力や業務に関係のない能力、人格等を評価するものではなく、当該能力評価に係る評価期間において職員が職務を遂行する中で、標準職務遂行能力の類型として、各任命権者が定める項目ごとに、当該職員が発揮した能力の程度を評価するものであること。
- ② 能力評価の評価項目等を定めるに当たっては、評価対象となる職員について、任命権者が定める標準職務遂行能力を有するかどうかを判断できる評価項目等とするとともに、その評価に資するよう、具体的な行動類型を着眼点として設けるなどの取組が適当であること。
- ③ 業績評価は、公務能率の向上や評価結果の客観性、納得性を確保するとともに、評価結果を人材育成に活用する観点から、評価者と被評価者とであらかじめ目標を設定した上でその達成度を評価する目標管理に基づくことが適当であること。その上で、必要に応じて設定目標以外のその他の業務実績も併せて評価できることとすることが望ましいこと。なお、目標設定においては、業務の実態に応じ、必ずしも数値目標のみならず、定性的な目標や効率化、業務改善などに着目した目標を設定するなどの必要な工夫を行うこと。

### (2) 評価手法

評価手法には、評価の分布制限を設けず、評価基準の達成度を客観的に評価する絶対評価と、あらかじめ評価の分布率を定め、分布率に沿って相対的に評価する相対評価があるが、国においては、「能力評価」「業績評価」とも、他の職員との比較ではなく、評価項目や設定された目標に照らして、職員一人ひとりの職務遂行能力や勤務実績をできる限り客観的に把握し、適切に評価する趣旨から、絶対評価による評価を行

っているところ。各地方公共団体においては、それぞれの地方公共団体の実情に応じた評価手法により評価を実施すること。

なお、絶対評価の手法で評価を実施する場合であっても、評価結果の任用や給与への反映に当たっては、職や昇給・勤勉手当の成績率の制約上、評価結果を基にした部局相互間の調整や優先度の判断は必要となるものであること。

### 3 標準職務遂行能力（第15条の2関係）

標準職務遂行能力については、業務の特性等を踏まえて、適切に定めるべきこと。その際、国の取扱い（「標準的な官職を定める政令」（平成21年政令第30号）及び「標準職務遂行能力について」（平成21年3月6日内閣総理大臣決定））を踏まえ、一般行政職に属する職員についての標準職務遂行能力の例を示せば、別紙1のとおりであること。

また、標準職務遂行能力及び標準的な職を定める際の地方公共団体の長への協議は、任命権者間における人事管理の均衡を図る観点から行われるものであること。

### 4 人事評価の実施等（第23条第1項、第23条の2第1項及び第2項関係）

#### （1）評価対象者

評価の対象は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）上のすべての職員であり、任命権者は、職員の執務について、定期的に人事評価を行わなければならないものとされていること。

#### （2）評価者

評価の実施に当たっては、評価の客観性を確保するため、一次評価者、二次評価者等の重層的な評価体制を設けることが適当であること。また、評価者の設定においては、所属長（課室長）等を基本としつつ、組織規模や業務の実態などの実情に応じ、評価を補助する者を置くなどの方法を工夫することが望ましいこと。

#### （3）評価期間

国の能力評価については、当該職位に求められる職務行動が安定的にとられているかどうかを評価するための観察期間や任用・昇給への活用を念頭に年1回（10月から翌年9月）、業績評価については、勤勉手当への活用を念頭に年2回（10月から翌年3月、4月から9月）としているところ。各地方公共団体においては、このような国の取扱いを参考にしつつ、各団体の実情に応じて評価期間を設定すること。

#### （4）自己申告、面談等

人事評価に当たっては、人事評価制度の納得性を確保するため、被評価者自らの認識その他評価者による評価の参考となるべき事項について自己申告を行わせ、また、業績評価の目標内容の明確化や認識の共有を行うための期首面談や、原則として評価

結果を開示して、被評価者に対して指導・助言を行うための期末面談などを行うことが適当であること。特に、評価結果が下位区分に該当する場合には、人材育成の観点からも、面談により改善に向けた助言・指導をすることが重要であることに留意すること。

#### (5) 評価者訓練

人事評価制度の円滑かつ適切な運用のため、評価者が人事評価制度の意義や評価方法、評価の実例等についての評価者訓練等の受講経験をえられるよう努めること。

#### (6) 苦情相談・苦情処理

ア 人事評価制度の公正性・透明性の確保と制度の信頼性を高めるため、国においては、人事評価に関する苦情を幅広く受け付ける「苦情相談」と、苦情相談で解決されなかった苦情等を受け付ける「苦情処理」の仕組みが設けられ、苦情相談に当たっては、簡便な手続きとなるよう配慮するとともに、苦情処理に当たっては、本人の書面による申出に基づき、あらためて評価結果の当否等を点検、調査、審査することとされているところ。各地方公共団体においても、これを参考に、各団体の規模等に応じて必要な仕組みを設けること。なお、苦情相談、苦情処理を申し出たこと等に起因して、申出者が不利益な取扱いを被ることのないよう人事評価制度に関する規程等において明確にしておくことが適当であること。

イ 苦情相談及び苦情処理は任命権者の立場から行うものであり、第三者機関である人事委員会又は公平委員会における苦情処理（地公法第8条第1項第11号、同条第2項第3号）とは別途のものであること。

### 5 人事評価の結果の活用（第23条第2項、第23条の3及び第28条関係）

#### (1) 任用

能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、人事評価を任用その他の人事管理の基礎として活用することが法律上明記されたことを踏まえ、職員の昇任をはじめとする任用の際の能力実証の手段として、人事評価を積極的に活用することが必要であること。なお、国においては、人事院規則8-12（職員の任免）により、能力評価・業績評価の結果を任用に活用しているところであること。

#### (2) 給与

昇給制度、勤勉手当の適正な運用の観点から、以下の点に留意して、人事評価の結果を給与に反映することが必要であること。

- ① 国においては、昇給について、過去1年間の能力評価・業績評価の結果に基づき、「勤務成績が極めて良好である職員」から「勤務成績が良好でない職員」まで、原則として5段階の区分で昇給を行っているところ。地方公共団体においても、国の取組を参考に、評価結果を反映した昇給の運用を図ること。

② 国においては、勤勉手当の支給総額の上限の算定に扶養手当を算入するとともに、標準の支給率を一律抑えた上で、勤勉手当の上位の成績率の支給原資として、直近の業績評価の結果に基づき、成績区分・成績率に応じた勤勉手当を支給しているところ。地方公共団体においても、国の取組を参考に、評価結果に応じた勤勉手当の運用を図ること。また、勤勉手当において、扶養手当の支給基礎額への算入や成績率を反映させない一律の支給などの不適正な運用がある場合には、速やかに是正を図ること。

### (3) 免職・降任

今般人事評価制度を導入することと併せ、地公法第28条において、「勤務実績が良くない場合」の判断について「人事評価及び勤務の状況を示す事実」に照らして行うことを明確にし、国家公務員法（昭和22年法律第120号。以下「国公法」という。）と同様に、要件の一層の明確化を図ることとしたこと。その際、「勤務の状況を示す事実」としては、出勤状況を示す出勤簿、勤務状況に関する現認書等が考えられるところであること。

また、国においては、平成19年の国公法等の一部改正に伴う人事院規則11-4（職員の身分保障）の改正及び人事院通知（「人事院規則11-4（職員の身分保障）の運用について」（昭和54年12月28日任企-548）等）により、法律の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合の要件や手続の明確化が図られたところであること。各地方公共団体においては、こうした国における取組の内容を踏まえ、適切に対応されたいこと。

なお、本年4月に発出された「勤務成績の著しく不良な職員に対する改善措置等について」（平成26年4月25日付け総人恩総第335号総務省人事・恩給局長通知）等についても、併せて参考にされたいこと。

### (4) 人材育成

ア 人事評価制度を通じて、職員に期待する人材像を明らかにするように努めるとともに、自己申告、目標設定、面談や評価結果の開示などの過程を通じて、職員が自らの職務行動を振り返ることにより、効果的、主体的な能力開発につながるように努めること。

イ 管理・監督職たる評価者にとっては、評価者訓練が能力開発の機会となるとともに、評価者としての責任を担って評価を行うこと自体がマネジメント能力を向上させることとなることを、十分認識させるよう努めること。

ウ 能力評価の評価項目や評価結果については、職員の能力開発への取組として、研修プログラムの設定、改善などに活用するとともに、評価結果に基づき各職員の得意分野の能力向上や弱点克服のための研修受講を促すなどの活用を努めること。

エ 人事評価制度を各地方公共団体の人材育成に関する基本方針に位置付け、体系的な能力開発に努めることが望ましいこと。

6 人事評価に係る地方公共団体の長への協議（第23条の2第3項関係）

人事評価に関し必要な事項を定める際の地方公共団体の長への協議は、各任命権者における人事管理の均衡を図る観点から行われるものであり、協議事項としては、人事評価の項目や評価基準、評価期間、評価の手続き、記録の作成・保管などが想定されていること。

7 人事評価の実施に関する人事委員会の勧告（第23条の4関係）

人事委員会を設置する団体においては、長の協議による任命権者相互間の調整とは別に、人事行政に関する専門的行政機関として人事管理全般について専門的、技術的知見を有する人事委員会に人事評価についての勧告権を付与しているが、これは人事評価の公正な実施と人事管理の基礎として活用する趣旨の徹底を図ろうとするものであること。

8 等級別基準職務表及び等級等ごとの職員の数の公表（第25条及び第58条の3関係）

等級別基準職務表及び等級等ごとの職員の数の公表に係る運用については、別途通知することを予定しているので、留意されたいこと。

9 降給（第27条第2項、第28条第3項関係）

地公法第15条の2において、「降任」を「職員をその職員が現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職員の職に任命すること」と定義したことに伴い、従来、解釈上降任に該当すると解されてきた「降任」を伴わない「降格」（職員の意に反して、当該職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更すること。例えば、5級の課長補佐から4級の課長補佐に変更することをいう。以下同じ。）については、「降給」（地公法第27条第2項に規定する降給をいう。以下同じ。）に該当することとなること。また、「降号」（職員の意に反して、当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更することをいう。以下同じ。）については、従前どおり「降給」に該当するものであること。

なお、国においては、平成19年の国公法等の一部改正に伴い新たに人事院規則11-10（職員の降給）が制定されたことを踏まえ、降給に関する条例を定めるに当たっては、別紙2を参考にされたいこと。

(別紙1)

標準職務遂行能力について

(一般行政職)

部長	一 倫理	全体の奉仕者として、高い倫理感を有し、部の重要課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	二 構想	所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、先々を見通しつつ、住民の視点に立って、部の重要課題について基本的な方針を示すことができる。
	三 判断	部の責任者として、その重要課題について、豊富な知識・経験及び情報に基づき、冷静かつ迅速な判断を行うことができる。
	四 説明・調整	所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、上司を助け、困難な調整を行い、合意を形成することができる。
	五 業務運営	住民の視点に立ち、不断の業務見直しに率先して取り組むことができる。
	六 組織統率	指導力を発揮し、部下の統率を行い、成果を挙げることができる。
課長	一 倫理	全体の奉仕者として、高い倫理感を有し、課の課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	二 構想	所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、住民の視点に立って、行政課題に対応するための方針を示すことができる。
	三 判断	課の責任者として、適切な判断を行うことができる。
	四 説明・調整	所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、関係者と調整を行い、合意を形成することができる。
	五 業務運営	コスト意識を持って効率的に業務を進めることができる。
	六 組織統率・人材育成	適切に業務を配分した上、進捗管理及び的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、部下の指導・育成を行うことができる。
室長	一 倫理	全体の奉仕者として、担当業務の課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	二 企画・立案	組織方針に基づき、行政ニーズを踏まえ、課題を的確に把握し、施策の企画・立案を行うことができる。
	三 判断	担当業務の責任者として、適切な判断を行うことができる。
	四 説明・調整	担当する事案について適切な説明を行うとともに、関係者と調整を行い、合意を形成することができる。
	五 業務運営	コスト意識を持って効率的に業務を進めることができる。
	六 組織統率・人材育成	適切に業務を配分した上、進捗管理及び的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、部下の指導・育成を行うことができる。

課長補佐	一 倫理	全体の奉仕者として、担当業務の第一線において責任を持って課題に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	二 企画・立案、事務事業の実施	組織や上司の方針に基づいて、施策の企画・立案や事務事業の実施の実務の中核を担うことができる。
	三 判断	自ら処理すべき事案について、適切な判断を行うことができる。
	四 説明・調整	担当する事案について論理的な説明を行うとともに、関係者と粘り強く調整を行うことができる。
	五 業務遂行	段取りや手順を整え、効率的に業務を進めることができる。
	六 部下の育成・活用	部下の指導、育成及び活用を行うことができる。
係長	一 倫理	全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	二 課題対応	担当業務に必要な専門的知識・技術を習得し、問題点を的確に把握し、課題に対応することができる。
	三 協調性	上司・部下等と協力的な関係を構築することができる。
	四 説明	担当する事案について分かりやすい説明を行うことができる。
	五 業務遂行	計画的に業務を進め、担当業務全体のチェックを行い、確実に業務を遂行することができる。
係員	一 倫理	全体の奉仕者として、責任を持って業務に取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。
	二 知識・技術	業務に必要な知識・技術を習得することができる。
	三 コミュニケーション	上司・同僚等と円滑かつ適切なコミュニケーションをとることができる。
	四 業務遂行	意欲的に業務に取り組むことができる。

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 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
<p>目次</p> <p>第一章・第二章（略）</p> <p>第三章 職員に適用される基準</p> <p>第一節・第二節（略）</p> <p>第三節 人事評価（第二十三条―第二十三条の四）</p> <p>第四節 第五節（略）</p> <p>第六節 服務（第三十条―第三十八条）</p> <p>第六節の二 退職管理（第三十八条の二―第三十八条の七）</p> <p>第七節 研修（第三十九条・第四十条）</p> <p>第八節・第九節（略）</p> <p>第四章（略）</p> <p>第五章 罰則（第六十条―第六十五条）</p> <p>附則</p> <p>第一章 総則</p> <p>（この法律の目的）</p> <p>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</p>	<p>目次</p> <p>第一章・第二章（略）</p> <p>第三章 職員に適用される基準</p> <p>第一節・第二節（略）</p> <p>第三節 職階制（第二十三条）</p> <p>第四節 第五節（略）</p> <p>第六節 服務（第三十条―第三十八条）</p> <p>第七節 研修及び勤務成績の評定（第三十九条・第四十条）</p> <p>第八節・第九節（略）</p> <p>第四章（略）</p> <p>第五章 罰則（第六十条―第六十二条）</p> <p>附則</p> <p>第一章 総則</p> <p>（この法律の目的）</p> <p>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</p>

る根本基準を確立することにより、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営並びに特定地方独立行政法人の事務及び事業の確実な実施を保障し、もつて地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。

(任命権者)

第六条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視總監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、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。

2 (略)

第七条 (人事委員会又は公平委員会の設置)

2・3 (略)

4 公平委員会を置く地方公共団体は、議会の議決を経て定める規約により、公平委員会を置く他の地方公共団体と共同して公平委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して次条第二項に規定する公平委員会の事務を処理させることができる。

に關する根本基準を確立することにより、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営並びに特定地方独立行政法人の事務及び事業の確実な実施を保障し、もつて地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。

(任命権者)

第六条 地方公共団体の長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、人事委員会及び公平委員会並びに警視總監、道府県警察本部長、市町村の消防長（特別区が連合して維持する消防の消防長を含む。）その他法令又は条例に基づく任命権者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律並びにこれに基づく条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、それぞれ職員の任命、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。

2 (略)

第七条 (人事委員会又は公平委員会の設置)

2・3 (略)

4 公平委員会を置く地方公共団体は、議会の議決を経て定める規約により、公平委員会を置く他の地方公共団体と共同して公平委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して第八条第二項に規定する公平委員会の事務を処理させることができる。

(人事委員会又は公平委員会の権限)

第八条 人事委員会は、次に掲げる事務を処理する。

一 (略)

二 人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について、絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。

三 六 (略)

七 削除

八 十二 (略)

九 (略)

(公平委員会の権限の特例等)

第九条 (略)

2 前項の規定により同項に規定する事務を行うこととされた公平委員会(以下「競争試験等を行う公平委員会」という。)を置く地方公共団体に対する第七条第四項の規定の適用については、同項中「公平委員会を置く地方公共団体」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会(第九条第二項に規定する競争試験等を行う公平委員会をいう。以下この項において同じ。)」を置く地方公共団体」と、「公平委員会」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会」と、「公平委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して次条第二項に規定する公平委員会の事務を処理させる」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会を置く」とする。

3 (略)

(人事委員会又は公平委員会の権限)

第八条 人事委員会は、次に掲げる事務を処理する。

一 (略)

二 給与、勤務時間その他の勤務条件、研修及び勤務成績の評定、厚生福利制度その他職員に関する制度について、絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。

三 六 (略)

七 職階制に関する計画を立案し、及び実施すること

八 十二 (略)

九 (略)

(公平委員会の権限の特例等)

第九条 (略)

2 前項の規定により同項に規定する事務を行うこととされた公平委員会(以下「競争試験等を行う公平委員会」という。)を置く地方公共団体に対する第七条第四項の規定の適用については、同項中「公平委員会を置く地方公共団体」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会(第九条第二項に規定する競争試験等を行う公平委員会をいう。以下この項において同じ。)」を置く地方公共団体」と、「公平委員会」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会」と、「公平委員会を置き、又は他の地方公共団体の人事委員会に委託して第八条第二項に規定する公平委員会の事務を処理させる」とあるのは「競争試験等を行う公平委員会を置く」とする。

3 (略)

(人事委員会又は公平委員会の委員)

第九条の二 (略)

2 (略)

3 第十六条第二号、第三号若しくは第五号の一に該当する者又は第六十条から第六十三条までに規定する罪を犯し刑に処せられた者は、委員となることができない。

4 1 2 (略)

第三章 職員に適用される基準

第二節 任用

(任用の根本基準)

第十五条 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。

(定義)

第十五条の二 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 採用 職員以外の者を職員の職に任命すること(臨時的任用を除く。)をいう。

二 昇任 職員をその職員が現に任命されている職より上位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。

三 降任 職員をその職員が現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。

(人事委員会又は公平委員会の委員)

第九条の二 (略)

2 (略)

3 第十六条第二号、第三号若しくは第五号の一に該当する者又は第五章に規定する罪を犯し刑に処せられた者は、委員となることができない。

4 1 2 (略)

第三章 職員に適用される基準

第二節 任用

(任用の根本基準)

第十五条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。

(新設)

四 転任 職員をその職員が現に任命されている職以外の職員の職に任命することであつて前二号に定めるものに該当しないものをいう。

五 標準職務遂行能力 職制上の段階の標準的な職員（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をいう。

2 前項第五号の標準的な職は、職制上の段階及び職務の種類に応じ、任命権者が定める。

3 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第一項第五号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。

(欠格条項)

第十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、条例で定める場合を除くほか、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

- 一 (略)
- 二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
- 三 (略)
- 四 人事委員会又は公平委員会の委員の職にあつて、第六十条から第六十三条までに規定する罪を犯し刑に処せられた者
- 五 (略)

(任命の方法)

第十七条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれかの方

(欠格条項)

第十六条 次の各号の一に該当する者は、条例で定める場合を除くほか、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

- 一 (略)
- 二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
- 三 (略)
- 四 人事委員会又は公平委員会の委員の職にあつて、第五章に規定する罪を犯し刑に処せられた者
- 五 (略)

(任命の方法)

第十七条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれかの一の

2 法により、職員を任命することができる。  
人事委員会（競争試験等を行う公平委員会を含む。以下この節において同じ。）を置く地方公共団体においては、人事委員会は、前項の任命の方法のうちいずれによるべきかについての一般的基準を定めることができる。

（削る）

（削る）

（削る）

（採用の方法）

第十七条の二 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（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。以下この節において同じ。）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

方法により、職員を任命することができる。  
2 人事委員会（競争試験等を行う公平委員会を含む。以下この条から第十九条まで、第二十一条及び第二十二條において同じ。）を置く地方公共団体においては、人事委員会は、前項の任命の方法のうちいずれによるべきかについての一般的基準を定めることができる。

3 人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験によるものとする。但し、人事委員会の定める職について人事委員会の承認があつた場合は、選考によることを妨げない。

4 人事委員会を置かない地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験又は選考によるものとする。

5 人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者とする。以下第十八条、第十九条及び第二十二條第一項において同じ。）は、正式任用になつてある職についていた職員が、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に基く廃職又は過員によりその職を離れた後において、再びその職に復する場合における資格要件、任用手続及び任用の際における身分に關し必要な事項を定めることができる。

（新設）

じ。)によることを妨げない。

- 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。
- 3| 人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者とする。以下この節において「人事委員会等」という。）は、正式任用になつてある職に就いていた職員が、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に基づく廃職又は過員によりその職を離れた後において、再びその職に復する場合における資格要件、採用手続及び採用の際における身分に関し必要な事項を定めることができる。

(試験機関)

- 第十八条 採用のための競争試験（以下「採用試験」という。）又は選考は、人事委員会等が行うものとする。ただし、人事委員会等は、他の地方公共団体の機関との協定によりこれと共同して、又は国若しくは他の地方公共団体の機関との協定によりこれらの機関に委託して、採用試験又は選考を行うことができる。

(削る)

(採用試験の公開平等)

- 第十八条の二 採用試験は、人事委員会等の定める受験の資格を有する全ての国民に対して平等の条件で公開されなければならない。

(競争試験及び選考)

- 第十八条 競争試験又は選考は、人事委員会が行うものとする。但し、人事委員会は、他の地方公共団体の機関との協定によりこれと共同して、又は国若しくは他の地方公共団体の機関との協定によりこれらの機関に委託して、競争試験又は選考を行うことができる。

2|

人事委員会は、その定める職員の職について第二十一条第一項に規定する任用候補者名簿がなく、且つ、人事行政の運営上必要であると認める場合においては、その職の競争試験又は選考に相当する国又は他の地方公共団体の競争試験又は選考に合格した者を、その職の選考に合格した者とみなすことができる。

(新設)

(受験の阻害及び情報提供の禁止)

第十八条の三 試験機関に属する者その他職員は、受験を阻害し、又は受験に不当な影響を与える目的をもって特別若しくは秘密の情報を提供してはならない。

(受験の資格要件)

第十九条 人事委員会等は、受験者に必要な資格として職務の遂行上必要であつて最少かつ適当な限度の客観的かつ画一的な要件を定めるものとする。

(採用試験の目的及び方法)

第二十条 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つてその目的とする。

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。

(採用候補者名簿の作成及びこれによる採用)

(新設)

(受験資格)

第十九条 競争試験は、人事委員会の定める受験の資格を有するすべての国民に対して平等の条件で公開されなければならぬ。試験機関に属する者その他職員は、受験を阻害し、又は受験に不当な影響を与える目的をもって特別若しくは秘密の情報を提供してはならない。

2 人事委員会は、受験者に必要な資格として職務の遂行上必要な最少かつ適当の限度の客観的且つ画一的な要件を定めるものとする。

3 昇任試験を受けることができる者の範囲は、人事委員会の指定する職に正式に任用された職員に制限されるものとする。

(競争試験の目的及び方法)

第二十条 競争試験は、職務遂行の能力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。競争試験は、筆記試験により、若しくは口頭試問及び身体検査並びに人物性行、教育程度、経歴、適性、知能、技能、一般的知識、専門的知識及び適応性の判定の方法により、又はこれらの方法をあわせ用いることにより行うものとする。

(任用候補者名簿の作成及びこれによる任用の方法)

第二十一条 人事委員会を置く地方公共団体における採用試験による職員採用については、人事委員会は、試験ごとに採用候補者名簿を作成するものとする。

2 採用候補者名簿には、採用試験において合格点以上を得た者の氏名及び得点を記載するものとする。

3 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。

4 採用候補者名簿に記載された者の数が採用すべき者の数よりも少ない場合その他の人事委員会規則で定める場合には、人事委員会は、他の最も適当な採用候補者名簿に記載された者を加えて提示することを妨げない。

5 前各項に定めるものを除くほか、採用候補者名簿の作成及びこれによる採用の方法に関し必要な事項は、人事委員会規則で定めなければならない。

(選考による採用)

第二十一条の二 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。

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 人事委員会を置く地方公共団体における競争試験による職員の任用については、人事委員会は、試験ごとに任用候補者名簿(採用候補者名簿又は昇任候補者名簿)を作成するものとする。

2 採用候補者名簿又は昇任候補者名簿には、採用試験又は昇任試験において合格点以上を得た者の氏名及び得点をその得点順に記載するものとする。

3 採用候補者名簿又は昇任候補者名簿による職員の採用又は昇任は、当該名簿に記載された者について、採用し、又は昇任すべき者一人につき人事委員会の提示する採用試験又は昇任試験における高点順の志望者五人のうちから行うものとする。

4 採用候補者名簿又は昇任候補者名簿に記載された者の数が人事委員会の提示すべき志望者の数よりも少いときは、人事委員会は、他の最も適当な採用候補者名簿又は昇任候補者名簿に記載された者を加えて提示することを妨げない。

5 前各項に定めるものを除くほか、任用候補者名簿の作成及びこれによる任用の方法に関し必要な事項は、人事委員会規則(競争試験等を行う公平委員会においては、公平委員会規則。次条第二項において同じ。)で定めなければならない。

(新設)

3| 人事委員会等は、その定める職員の職について前条第一項に規定する採用候補者名簿がなく、かつ、人事行政の運営上必要であると認める場合においては、その職の採用試験又は選考に相当する国又は他の地方公共団体の採用試験又は選考に合格した者を、その職の選考に合格した者とみなすことができる。

(昇任の方法)

第二十一条の三 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。

(新設)

(昇任試験又は選考の実施)

第二十一条の四 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。

2| 人事委員会は、前項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。

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。

4| 第十八条から第二十一条までの規定は、第一項の規定による職員の昇任試験を実施する場合について準用する。この場合において、第十八条の二中「定める受験の資格を有する全ての国民」とあるのは「指定する

(新設)

職に正式に任用された全ての職員」と、第二十一条中「職員の採用」とあるのは「職員の昇任」と、「採用候補者名簿」とあるのは「昇任候補者名簿」と、同条第四項中「採用すべき」とあるのは「昇任させるべき」と、同条第五項中「採用の方法」とあるのは「昇任の方法」と読み替えるものとする。

5| 第十八条並びに第二十一条の二第一項及び第二項の規定は、第一項の規定による職員の昇任のための選考を実施する場合について準用する。この場合において、同条第二項中「職員の採用」とあるのは、「職員の昇任」と読み替えるものとする。

(降任及び転任の方法)

第二十一条の五 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。

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。

(条件付採用及び臨時的任用)

第二十二條 臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、全て条件付のものとし、その職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとす

(新設)

(条件付採用及び臨時的任用)

第二十二條 臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、すべて条件付のものとし、その職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるもの

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。

(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)

6 職階制に関する計画を実施するに当たっては、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、及び実施するに当たっては、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。

(新設)

(新設)

第二十三条の四 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。

第四節 給与、勤務時間その他の勤務条件

(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)  
第二十四条 (略)

(削る)

2| (略)

3| (略)

4| (略)

5| (略)

(給与に関する条例及び給与の支給)  
第二十五条 職員の給与は、前条第五項の規定による給与に関する条例に基づいて支給されなければならない。また、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。

2 (略)  
3 給与に関する条例には、次に掲げる事項を規定するものとする。

(新設)

第四節 給与、勤務時間その他の勤務条件

(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)  
第二十四条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならぬ。

2| 前項の規定の趣旨は、できるだけすみやかに達成されなければならない。

3| 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4| 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。

5| 職員の勤務時間その他の職員の給与以外の勤務条件を定めるに当っては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

6| 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

(給与に関する条例及び給料額の決定)  
第二十五条 職員の給与は、前条第六項の規定による給与に関する条例に基づいて支給されなければならない。又、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。

2 (略)  
3 給与に関する条例には、次の事項を規定するものとする。

一 (略)

二 等級別基準職務表

三 昇給の基準に関する事項

四 時間外勤務手当、夜間勤務手当及び休日勤務手当に関する事項

五 前号に規定するものを除くほか、地方自治法第二百

六 百四条第二項に規定する手当を支給する場合においては、当該手当に関する事項

七 非常勤職員の職その他勤務条件の特別な職があるときは、これらについて行う給与の調整に関する事項

(削る)

七 (略)

4 前項第一号の給料表には、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。

5 第三項第二号の等級別基準職務表には、職員の職務を前項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。

第五節 分限及び懲戒

(降任、免職、休職等)

第二十八条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、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。

一 給料表

(新設)

二 昇給の基準に関する事項

三 時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に対する給与に関する事項

四 特別地域勤務、危険作業その他特殊な勤務に対する手当及び扶養親族を有する職員に対する手当を支給する場合においては、これらに関する事項

五 非常勤職員の職及び生活に必要な施設の全部又は一部を公給する職員の職その他勤務条件の特別な職があるときは、これらについて行う給与の調整に関する事項

六 職階制を採用する地方公共団体においては、その職に職階制が始めて適用される場合の給与に関する事項

七 (略)

4 職階制を採用する地方公共団体においては、給料表には、職階制において定められた職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。

5 職階制を採用する地方公共団体においては、職員には、その職につき職階制において定められた職級について給料表に定める給料額が支給されなければならない。

第五節 分限及び懲戒

(降任、免職、休職等)

第二十八条 職員が、左の各号の一に該当する場合においては、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。

一 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

二 (略)

三 前二号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合

四 (略)

2 3 4 (略)

(営利企業への従事等の制限)

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業(以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。)を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則(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)で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

2 (略)

### 第六節の二 退職管理

(再就職者による依頼等の規制)

第三十八条の二 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。以下この節、第六十条及び第六十三条において同じ。)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、独立行政法人通則法(平成十一年法

一 勤務実績が良くない場合

二 (略)

三 前二号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合

四 (略)

2 3 4 (略)

(営利企業等の従事制限)

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則(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)で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

2 (略)

(新設)