

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、潜在的な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得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の運用について」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日付総務省人事・恩給局局長通知）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。

第2 退職管理の適正の確保

1 条例及び規則の整備

地方公共団体においては、地公法の退職管理に関する規定（第3章第6節の2並びに第60条第4号から第8号まで及び第63条から第65条までの規定をいう。6において同じ。）において、条例、人事委員会規則、地方公共団体の規則又は公平委員会規則で定めるとされている事項について、各団体で必要と判断されるものを速やかに定められたいこと。なお、国公法及び同法に基づき国家公務員の退職管理について定めた職員の退職管理に関する政令（平成20年政令第389号）の規定を踏まえ、退職管理に関して条例、人事委員会規則及び地方公共団体の規則又は公平委員会規則を定めるに当たっては、別紙3及び別紙4を参考にされたいこと。

2 再就職者による依頼等の規制（第38条の2関係）

（1）規定の趣旨

再就職者（地公法第38条の2第1項に規定する再就職者をいう。以下同じ。）が役職員（同項に規定する役職員をいう。以下同じ。）に対し、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（以下「依頼等」という。）については、離職後も役職員に対して、在職時の職務に関連して一定の影響力を有する再就職者が、その影響力を行使することにより、職務の公正な執行及び公務に対する住民の信頼を損ねるおそれがあることから規制することとしたものであること。

（2）用語の定義等

ア 地公法第38条の2第1項の「職員」は、臨時的に任用された職員、条件附採用期間中の職員及び非常勤職員（地公法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除いた一般職に属するすべての地方公務員とされていること。したがって、例えば、地公法第28条の4第1項及び第28条の5第1項並びに地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第3条第1項及び第2項、第4条及び第5条並びに地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成12年法律第51号）第3条第1項第1号及び第2号の規定により採用された者は、「職員」に含まれること。

イ 地公法第38条の2第1項の地方公共団体の執行機関の組織等の役職員に類する者として人事委員会規則で定めるものとは、再就職者が在職していた地方公共団体の執行機関の組織等（同法第38条の2第1項に規定する地方公共団体の執行機関の組織等をいう。以下同じ。）において就いていた職が廃止された場合において、当該再就職者が当該職に就いていた時に担当していた職務を担当している役職員が属する地方公共団体の執行機関の組織等（当該再就職者が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を除く。）に属する役職員などを行い、例えば、以下のような者が考えられること。また、地公法第38条の2第4

項、第5項及び第8項並びに第60条第4号から第7号までの規定の地方公共団体の執行機関の組織等の役職員に類する者として人事委員会規則で定めるものについても同様であること。

- ① 再就職者が離職前5年間に在職していた首長部局で就いていた職が廃止され、当該職に係る事務が教育委員会へ移管された場合の当該教育委員会の事務局及び学校に属する職員
- ② 再就職者が離職前5年間に在職していた公平委員会が人事委員会になった場合の当該人事委員会の事務局に属する職員

(3) 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に就いていたことのある再就職者による依頼等の禁止

地公法第38条の2第4項の「これに準ずる職であって人事委員会規則で定めるもの」とは、例えば、都道府県警察本部の各部長以上の職（警察法（昭和29年法律第162号）第56条の2第1項に規定する特定地方警務官が就いている場合に限る。）や都道府県の教育長等が想定されること。また、地公法第60条第5号の「これに準ずる職であって人事委員会規則で定めるもの」についても同様であること。

(4) 自らが決定した契約及び処分に関する依頼等の禁止

地公法第38条の2第5項の規定に基づき、自らが決定した契約及び処分に関する依頼等については期限の定めなく禁止されるものであること。また、同項の「自らが決定した」とは、契約又は処分に関して、最終決裁権者となっている場合をいうものであること。

(5) 再就職者による依頼等の承認

地公法第38条の2第6項第6号の「人事委員会規則で定める場合」は、再就職者による依頼等のうち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を定めるものであり、再就職者による依頼等に係る職務上の行為が、価格等の条件設定に裁量の余地がなく一般の利用者と同じ条件で締結するような契約に係る職務に関するものである場合が考えられること。国においては、電気、ガス又は水道水の供給の給付、電気通信事業者による固定電話の役務の給付並びに日本放送協会による放送の役務の給付を受ける契約に係る職務に関するものである場合を、職員の退職管理に関する政令等で定めていること。なお、再就職者が同号の承認を得ようとする場合に提出する申請書の様式は、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、地方公共団体の長）が定めることとなるが、その例を示せば別紙5のとおりであること。

(6) 再就職者による依頼等を受けた職員による届出

再就職者から地公法第38条の2第1項、第4項又は第5項の規定（第8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む。)により禁止される依頼等を受けた職員が、同条第7項の規定に違反して同項の届出をしなかった場合、当該職員は懲戒処分の対象となり得ること。なお、同項の届出の様式は、人事委員会又は公平委員会が定めることとなるが、その例を示せば別紙6のとおりであること。

(7) 国の部課長級に相当する職に就いていたことのある再就職者による依頼等の禁止

地公法第38条の2第8項の「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」とは、地方公共団体の組織の規模が比較的大きく、その組織の形態が重層的な場合を念頭に置いていること。一方、同項の「国家行政組織法(昭和二十三年法律第百二十号)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」については、普通地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長の更に下位の職が想定されるが、地方公共団体ごとに組織の形態は異なるため、その範囲は一律には定められるものではないことから、当該職に就いていたことによる影響力等を踏まえ、各地方公共団体において適切に定められたいこと。また、地公法第60条第7号の「国家行政組織法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」についても同様であること。

3 任命権者による調査及び当該調査に対する監視(第38条の3から第38条の5まで関係)

(1) 任命権者と人事委員会及び公平委員会との関係

規制違反行為(地公法第38条の3に規定する規制違反行為をいう。以下同じ。)に関する調査(以下「調査」という。)は任命権者が実施し、人事委員会及び公平委員会は、任命権者が実施する調査が適正に行われているか、その開始から終了まで監視する役割を担うものであること。

(2) 任命権者の義務等

ア 任命権者は、人事委員会又は公平委員会に対して、調査に関し以下に掲げる報告等の義務を有していること。

- ① 職員又は職員であっ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、その旨を人事委員会又は公平委員会に報告すること(地公法第38条の3)。
- ② 職員又は職員であった者に規制違反行為を行った疑いがあると思料して調査を行おうとするとき、人事委員会又は公平委員会にその旨を通知すること(地公法第38条の4第1項)。
- ③ 調査が終了したとき、遅滞なく、調査の結果を人事委員会又は公平委員会に報告すること(地公法第38条の4第3項)。

イ 任命権者は、人事委員会又は公平委員会から地公法第38条の5の規定に基づき調査を行うよう求められたとき又は同法第38条の4第2項の規定に基づき調査の経過について報告を求められたときは、誠実に対応する必要があること。

(3) 人事委員会及び公平委員会における体制の整備

人事委員会及び公平委員会は、地公法第38条の2第7項の届出や規制違反行為に関する通報を受け付けるための窓口を設置することなど、規制違反行為に関する情報を収集するための体制を整備すること。

4 地方公共団体の講ずる措置（第38条の6第1項関係）

退職管理の適正を確保するために必要な措置は、国公法中退職管理に関する規定の趣旨及び地方公共団体がその職員の離職後の就職の状況等を勘案し講ずるものであること。

国公法では、再就職あっせん及び在職中の求職活動の規制、再就職状況の公表等を定めているが、地方公共団体が退職管理の適正を確保するための措置の要否やその内容を検討するに当たっては、職務の公正な執行及び住民の信頼の確保という観点について十分に考慮すること。

特に再就職状況の公表については、職員であった者の再就職に関する透明性を高めることを通じて、住民の信頼の確保に資するものであり、すでに自主的に公表の取組を進めている地方公共団体があることに留意されたいこと。

5 再就職情報の届出（第38条の6第2項関係）

(1) 再就職に関する情報の把握

職員であった者の再就職に関する情報は、地公法第38条の2の規定の円滑な実施や同法第38条の6第1項の規定による措置を講ずるための基礎となるものであり、地方公共団体はこのことを踏まえて、条例により再就職に関する情報を届け出させることの要否を判断すること。

(2) 届出に関して条例で定める事項

条例により再就職に関する情報の届出をさせることは、すでに離職して職員でなくなった者に対して義務を課すものであることから、届出をさせる職員であった者の範囲及び届出を義務付ける期間については、届出の趣旨や目的を踏まえ、合理的な範囲内とする必要があること。なお、届出に関して条例で定める際は、国公法及び職員の退職管理に関する政令の再就職の届出に関する規定を参考にされたいこと。

6 規制に関する周知

任命権者は、再就職者による依頼等の規制、当該規制違反に対する罰則など退職管理に関する規定の内容について、職員及び職員であった者に対し十分に周知すること。

II 地方独立行政法人法の一部改正

第1 能力及び実績に基づく人事管理

特定地方独立行政法人の職員については、地公法の任用、人事評価等に関する規定が適用されることとなるため、各特定地方独立行政法人の設立団体及び任命権者においては、改正法の趣旨を踏まえ、前述 I の該当部分に記載の点に留意しつつ、適切に対応されたいこと。特に、地公法第15条の2及び第23条の2の規定において、各特定地方独立行政法人の任命権者が定めることとされている、標準職務遂行能力及び人事評価制度に関する規程等について、適切に整備されたいこと。

第2 退職管理の適正の確保

特定地方独立行政法人の職員については地公法の退職管理に関する規定が適用され、役員については同規定が準用されることとなるため、各特定地方独立行政法人の設立団体及び任命権者においては、改正法の趣旨を踏まえ、前述 I の該当部分に記載の点に留意しつつ、適切に対応されたいこと。特に、設立団体においては、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第50条の2において準用する、地公法第3章第6節の2並びに第60条第4号から第8号まで及び第63条の規定において、設立団体の条例、規則、人事委員会規則又は公平委員会規則で定めることとされている役員の退職管理に係る事項について、各設立団体で必要と判断されるものを速やかに定められたいこと。なお、その際、別紙3及び別紙4並びに国公法及び独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）並びに特定独立行政法人の役員の退職管理に関する政令（平成20年政令第390号）等を参考とされたいこと。

【連絡先】

○地方公務員法の一部改正について

以下の項目を除く事項：公務員課	船木主査、金澤事務官	(03-5253-5542)
人事評価に関する事項：給与能率推進室	上野係長、阿部事務官	(03-5253-5550)
給与に関する事項：給与能率推進室	松浦主査	(03-5253-5549)
退職管理に関する事項：高齢対策室	北浦係長、山岡事務官	(03-5253-5546)

○地方独立行政法人法の一部改正について

市町村課行政経営支援室	神谷主査	(03-5253-5519)
-------------	------	----------------