資料７

地方公務員制度改革（素案）

地方公務員に係る自律的労使関係制度の措置（「地方公務員制度改革について（素案）」）

地方公共団体の当局 ⇒指名⇒ 指名された者（副知事、副市町村長、総務部長等）

団体交渉

指名された者（組合役員等） ⇐指名⇐ **認証された労働組合**（現行：登録を受けた職員団体）

妥結

団体協約の締結（現行：書面協定の締結）

- 首　長
- 教育委
- ・
- ・
- ・

【団体交渉等の公表】
団体交渉の議事の概要及び団体協約の内容の公表を義務付け。

【団体交渉の範囲】
①職員の給料その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
②職員の昇任、降任、転任、休職、免職及び懲戒の基準に関する事項
③職員の保健、安全保持及び災害補償に関する事項
④上記①～③のほか、職員の勤務条件に関する事項
⑤団体交渉の手続等の労使関係の運営に関する事項

※　地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

【労働組合の認証制度】
以下の要件を満たす労働組合を認証し、団体協約の締結、不当労働行為救済申立て、あっせん・調停・仲裁手続への参加、職員の在籍専従を可能とする。
・規約が法定要件を満たすこと
・同一の地方公共団体に属する職員が全ての組合員の過半数を占めること　等

【団体協約の効力】
団体協約の内容を反映した条例案の議会提出、規則等の制定改廃を義務付け。

労働委員会の認証

注　職員とは、一般職の地方公務員（ただし、①団結権を制限される職員、②重要な行政上の決定を行う職員、③地方公営企業等に勤務する職員を除く。）をいう。

人事委員会勧告制度の廃止
※　民間給与実態調査は人事委員会が実施

（団体交渉の場等において労使間で紛争等が生じた場合）

都道府県労働委員会

【不当労働行為事件の審査】
当局が不当労働行為（職員に対する不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入・経費援助等）の禁止義務に違反した旨の申立てを受けたときは、調査・審問を行い、認定した事実に基づき救済命令等を発することができる。
地方公共団体又は認証された労働組合等は、都道府県労働委員会の救済命令等の交付を受けたときは、中央労働委員会に再審査の申立てをすることが可能。

【交渉不調の場合の調整システム】
団体協約締結可能事項に係る当局と認証された労働組合との間に発生した紛争について、あっせん、調停又は仲裁が可能。

地方公務員制度改革について（素案）
（平成24年５月11日　総務省）
【労働組合法関係部分抜粋】

９　労働委員会の体制整備等

（１）都道府県労働委員会の体制整備

都道府県労働委員会が職員の不当労働行為事件の審査、あっせん、調停及び仲裁等の事務を所掌することに伴い、都道府県労働委員会の体制整備等を行うこととする。

具体的には、

① 都道府県労働委員会の公労使委員の法定数を増員させるため、法律上新たに各15人（現行の上限各13人）の枠を設けるとともに、条例の定めによる増員の上限（現行の上限各２人）を撤廃することとする（労働組合法の改正）。

② 地方公共団体の長等と認証された労働組合に対し労使委員の推薦権を付与することとする（労働組合法の改正）。

③ 都道府県労働委員会の公益委員について、知事が任命するにあたり議会の同意を要することとする（労働組合法の改正）。

④ 団体協約の締結に係る紛争の調停又は仲裁に参与させるため、都道府県労働委員会に特別調整委員を置くことができることとする。

地方公務員制度改革について（素案）

平成24年5月11日
総　務　省

国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置等を踏まえ、以下の方針に基づき地方公務員に係る制度の改革を進めることとする。

Ⅰ　自律的労使関係制度の措置

（総論）

国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置を踏まえ、地方公務員についても新たな労使関係制度を設けることとする。

地方公務員においては、現行の国家公務員の勤務条件決定方式と同様に、基本的には人事委員会勧告等を踏まえて勤務条件が決定されている。

協約締結権が制約され、首長等が職員の勤務条件について主体的に検討し、労使が自律的に決定する仕組みとはなっていないところである。

このような我が国の公務員の労働基本権制約に関しては、従来よりＩＬＯから継続して指摘を受けてきたところである。

今回の改革は、協約締結権を付与し、職員の勤務条件について、団体交渉を通じて自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革し、時代の変化や新たな政策課題に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことができる仕組みとすることを目的としたものである。

これにより、地方公共団体としては、社会経済情勢の変化や政策課題の変化を踏まえた人事・給与制度の見直しを行うことにより、優秀な人材の確保が図られることになり、一方、職員の側においても、勤務条件の決定プロセスに参画することにより、意識改革や士気の向上につながり、ひいては住民に対して効率的で質の高い行政サービスの提供が図られることとなる。

また、地方公務員制度については、以下の理由により、国家公務員に係る制度改革との整合性を図る必要がある。

① 日本の公務員制度は、「全体の奉仕者」（憲法第１５条第２項）として、国家公務員と地方公務員で基本的に共通の内容を有するものとなっており、労働基本権についても、団結権は有するが協約締結権及び争議権は制約され、また、その代償措置として人事院又は人事委員会が設置されるなど、その基本的な構造は共通しており、戦後、国家公務員、地方公務員を通じ

て非現業公務員は同様の取り扱いとされてきたこと。

② 地方自治制度・地方公務員制度としての特性・実態等を踏まえた個別具体的な制度内容についての差異があるとしても、協約締結権の有無そのもののような地方公務員制度における基本的な事項については、国家公務員制度との均衡が必要であること

③ 国家公務員制度改革基本法附則第２条第１項において「政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する」とされており、この規定の趣旨に沿って検討することが、法律上要請されていること

（各論）

１　協約締結権を付与する職員の範囲

一般職の地方公務員（ただし、①団結権を制限される職員、②普通地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長その他の重要な行政上の決定を行う職員(範囲は都道府県労働委員会が認定して告示するものとする。(※1))、③地方公営企業又は特定地方独立行政法人に勤務する職員を除く。以下Ｉにおいて「職員」という。）に協約締結権を付与することとする。

※1 公益委員全員をもって構成する合議体（ただし、条例で定めるところにより、公益委員５人又は７人をもって構成する部会によることもできる）が職員の範囲の認定・告示に関する事務を処理する。

２　団体交渉の当事者

（１）労働側の当事者

① 労働組合は、職員が主体となって自主的にその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体とする。

② 職員は、労働組合を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができることとする。

③ 管理職員等と管理職員等以外の職員とは、同一の労働組合を組織することができないこととし、管理職員等の範囲は都道府県労働委員会が認定して告示するものとする。（※2)

このため、地方公共団体の長等（地方公共団体の長その他の執行機関及び議会の議長をいう。以下同じ。）は、職を新設・変更・廃止したときは、その旨を都道府県労働委員会に通知するものとする。

（２）労働組合の認証

① 労働組合は、都道府県労働委員会に、申請書に規約を添えて申請し、認証を受けることで、団体協約の締結権が認められるなど、法律で定める一定の効果を享受することができるものとする。

（認証の要件）

・　労働組合の規約に、名称、主たる事務所、組合員の過半数が属する地方公共団体の名称、組合員の範囲、役員、会議、投票、経費及び会計等の必要な事項が記載され、会計報告は、公認会計士又は監査法人の監査証明とともに少なくとも毎年1回組合員に公表されることとされていること。

・　規約の作成、役員の選挙等重要な行為が組合員全員の過半数で決定されること。

・　同一の地方公共団体に属する職員が全ての組合員の過半数を占めること。

②　都道府県労働委員会は、認証を申請した労働組合が要件に適合するときは、当該労働組合を認証し、その名称、主たる事務所の所在地等を告示するものとする。（※2）

③　認証された労働組合が労働組合でなくなったとき、認証の要件に適合しない事実があったとき等は、都道府県労働委員会は、当該認証された労働組合の認証を取り消すことができることとする。認証を取り消したときは、その旨を告示しなければならないものとする。（※2）

（3）労働組合のための職員の行為の制限

職員は、労働組合の業務に専ら従事することができないものとする。ただし、職員は、任命権者の許可を受けて、認証された労働組合（認証をされていない連合体である労働組合であって、認証された労働組合のみから構成されるものを含む。）の役員として専ら従事できるものとする（休職者扱いで無給）。

なお、在籍専従の期間は、職員としての在職期間を通じて5年（当分の間、7年以下の範囲内で地方公共団体の規則で定める期間）を上限とする。

※2 公益委員全員をもって構成する合議体（ただし、条例で定めるところにより、公益委員5人又は7人をもって構成する部会によることもできる）が管理職員等の範囲の認定、労働組合の認証、これらの告示等に関する事務を処理する。

（4）使用者側の当事者

①　地方公共団体の当局（以下「当局」という。）は、引き続き交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる者とし、団体交渉及び団体協約を締結することができる当局を6（3）の表のとおり法定することとする。

②　地方公共団体の長以外の当局が条例の制定又は改廃を要する事項について団体協約を締結しようとするときは、あらかじめ地方公共団体の長との協議を要することとする。

3　団体交渉の範囲等

（１）団体交渉の範囲

①　当局は、認証された労働組合から次に掲げる事項について適法な団体交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

ⅰ　職員の給料その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項

ⅱ　職員の昇任、降任、転任、休職、免職及び懲戒の基準に関する事項

ⅲ　職員の保健、安全保持及び災害補償に関する事項

ⅳ　ⅰ～ⅲに掲げるもののほか、職員の勤務条件に関する事項

ⅴ　団体交渉の手続その他の労働組合と当局との間の労使関係に関する事項

②　地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、引き続き団体交渉の対象とすることができないこととする。

③　認証された労働組合と当局が団体協約を締結することができる事項は、上記①のとおりとする。

（２）団体交渉の手続・公表

①　団体交渉は、労働組合がその役員の中から指名する者と当局が指名する者との間において行わなければならないこととする。

②　予備交渉の実施、団体交渉の打切り、勤務時間中の適法な団体交渉の実施等を引き続き法定することとする。

③　職員は勤務時間中の適法な団体交渉への参加について許可を受けなければならず、任命権者は、公務の運営に支障がないと認めるときは、これを許可するものとする。

④　当局は、団体交渉の議事の概要及び団体協約の内容を、インターネット等により速やかに公表することとする。

4　不当労働行為の禁止

（１）不当労働行為の禁止

当局による以下の行為を禁止することとする。

ⅰ　労働組合の組合員であることや労働組合への加入・結成等を理由として職員に対し不利益取扱いをすること又は職員が労働組合に加入しないこと等を任免条件とすること。

ⅱ　認証された労働組合との団体交渉を正当な理由がなく拒否すること。

ⅲ　労働組合の運営等に対して支配介入・経費援助をすること。ただし、勤務時間中の適法な団体交渉に参加する職員に対する給与の支給及び最小限の広さの事務所の供与を除く。

ⅳ　都道府県労働委員会及び中央労働委員会に申立てをしたこと等を理由と

して職員に対し不利益取扱いをすること。

（２）不当労働行為事件の審査の手続等

都道府県労働委員会は、①認証された労働組合、②認証された労働組合の組合員である職員等又は③労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとした職員から当局が上記に違反した旨の申立てを受けたときは、公益委員全員をもって構成する合議体（ただし、条例で定めるところにより、公益委員５人又は７人をもって構成する部会によることもできる）が調査・審問を行い、当該合議体が認定した事実に基づき、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立てを棄却する命令（救済命令等）を発することとする。

また、都道府県労働委員会は、審査の途中において、いつでも、当事者に和解を勧めることができることとする。

（３）不当労働行為事件の再審査

地方公共団体、認証された労働組合又は職員は、都道府県労働委員会の救済命令等の交付を受けたときは、中央労働委員会に再審査の申立てをすることができることとする。

５　勤務条件の決定原則等

（１）協約締結権の付与に伴い、勤務条件に関する人事委員会勧告制度を廃止することとする。

（２）情勢適応の原則、職務給の原則、均衡の原則など勤務条件の決定原則については、引き続き法定することとする。

（３）職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、引き続き条例で定めることとする。

（４）住民への説明責任を果たし、住民の理解を得る観点から、都道府県及び政令市等に設置される第三者機関である人事委員会が、民間の給与等の実態を調査・把握する。

自律的労使関係制度においても、給与改定のために、引き続き地域の民間事業の従事者の給与の実態について把握する必要がある。

一方で、現在、「職種別民間給与実態調査」を実施していない全国の多くの市町村が、民間給与に関する実態調査を実施することは、体制・コスト等の観点から現実的ではない。

都道府県及び政令市等に設置される第三者機関である人事委員会が調査を担うことにより、調査結果が、客観的なデータとして活用可能な形で公表されることとなり、各市町村は、国の団体交渉の状況、都道府県の人事委員会が示した調査結果等を参考にしながら、給与改定を行うこととなる。

（５）団結権を引き続き制限される警察職員の勤務条件については、職務の特殊性及び協約締結権を付与される職員の勤務条件との均衡を考慮して定めることとする。

６　団体協約の効力

（１）団体協約の効力の発生

認証された労働組合と当局との間の団体協約は、書面をもって作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずることとする。

（２）団体協約の期間

①　団体協約には、３年を超える有効期間の定めをすることができないこととし、３年を超える有効期間の定めをした団体協約は、３年の有効期間の定めをした団体協約とみなすこととする。

②　有効期間の定めのない団体協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によって相手方に予告して、解約することができることとする。この予告は、解約しようとする日の少なくとも 90 日前にしなければならないこととする。

（３）団体協約の締結に伴う実施義務

団体協約の締結によって実施義務を負う者及び実施義務の内容は、以下のとおりとする。

【勤務条件に関する事項】

	団体交渉及び団体協約を締結する当局	実施義務を負う者	実施義務の内容
勤務条件を定める条例の制定改廃を要する事項	当該事項に係る事務を所掌する地方公共団体の長等 （長以外の当局は団体協約の締結の前に長への協議及びその同意が必要）	地方公共団体の長	条例案の議会付議
勤務条件を定める地方公共団体の規則又は地	当該事項に係る事務を所掌する地方公共団体の長	左に同じ	地方公共団体の規則又

方公共団体の長等が定める規程の制定改廃を要する事項	等		は地方公共団体の長等の定める規程の制定・改廃
法律又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の長等の定める規程に基づき、地方公共団体の長等又はその委任を受けた補助機関たる上級の地方公務員が定める勤務条件	地方公共団体の長等又はその委任を受けた補助機関たる上級の地方公務員	左に同じ	当該勤務条件の決定又は変更
上記以外の事項	当該事項について適法に管理し、又は決定することのできる者	左に同じ	団体協約の内容を実施するために必要な措置を講ずること

【労使関係の運営に関する事項】

	団体交渉及び団体協約を締結できる者	実施義務を負う者	実施義務の内容
地方公共団体の長等に共通して適用される労使関係事項	地方公共団体の長	左に同じ	団体協約の内容を実施するために必要な措置を講ずること
各地方公共団体の長等及びその委任を受けた補助機関たる上級の地方公務員それぞれに共通して適用される労使関係事項	各地方公共団体の長等	左に同じ	
上記以外の労使関係事項(個別の労使関係に関する事項)	団体交渉及び団体協約を締結できる者	左に同じ	

（注）本表中「地方公共団体の長等」とは、地方公共団体の長その他の執行機関及び議会の議長をいう。

（４）団体協約の失効

① 以下の場合には、団体協約は失効することとする。

ｉ）団体協約の内容を反映させるために付議された条例案が、会期中に条例とならなかった場合（閉会中審査された場合を除く。）

ⅱ）団体協約を締結した労働組合の認証が取り消された場合

② 団体協約の内容を反映させるために付議された条例案が、修正されて条

例となった場合は、当該条例と抵触する範囲において、団体協約は失効することとする。

7　交渉不調の場合の調整システム

（１）都道府県労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁

①　認証された労働組合と当局の間に発生した紛争であって団体協約を締結することができる事項に係るもの（以下「団体協約の締結に係る紛争」という。）について、都道府県労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁の制度を設けることとする。

②　都道府県労働委員会には、労働組合法に基づき任命される公労使委員のほか、団体協約の締結に係る紛争の調停又は仲裁に参与させるため、特別調整委員を置くことができることとし、都道府県知事が任命することとする。

③　あっせんは、都道府県労働委員会の会長があっせん員名簿に記載されている者のうちから指名するあっせん員又は都道府県労働委員会の同意を得て会長が委嘱するあっせん員によって行うこととする。

（あっせんの開始要件）

ⅰ　関係当事者の双方又は一方の申請

ⅱ　都道府県労働委員会の決議

④　調停は、当該事件について設ける調停委員会により行うこととする。調停委員会は、都道府県労働委員会の会長が公労使委員又は特別調整委員のうちから指名する公益を代表する調停委員、当局を代表する調停委員及び職員を代表する調停委員により組織することとする。（ただし、当局を代表する調停委員と職員を代表する調停委員とは同数とする。）

（調停の開始要件）

ⅰ　関係当事者の双方の申請

ⅱ　団体協約の定めに基づく関係当事者の一方の申請

ⅲ　関係当事者の一方の申請による都道府県労働委員会の決議

ⅳ　都道府県労働委員会の職権に基づく決議

ⅴ　地方公共団体の長の請求（当該地方公共団体の事案に限る。）

⑤　仲裁は、当該事件について設ける仲裁委員会により行うこととする。仲裁委員会は、都道府県労働委員会の会長が公益委員又は公益を代表する特別調整委員のうちから指名する３人以上の奇数の仲裁委員で組織することとする。

（仲裁の開始要件）

ⅰ　関係当事者の双方の申請

ⅱ　団体協約の定めに基づく関係当事者の一方の申請

ⅲ　あっせん、調停開始後２月を経過してなお紛争が解決しない場合における関係当事者の一方の申請

ⅳ　あっせん、調停を行っている事件についての都道府県労働委員会の決議

ⅴ　地方公共団体の長の請求（当該地方公共団体の事案に限る。）

⑥　中央労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁の制度についても併せて整備することとする。

（２）仲裁裁定の効力

仲裁裁定のあったときは、当該仲裁裁定の定めるところにより、関係当事者間において有効期間の定めのない団体協約が締結されたものとみなし、団体協約と同様の効力を有するものとする。

８　人事行政に関する第三者機関

（１）人事委員会は、人事行政の公正に関する調査、研究、企画、立案、勧告等を行い、職員の勤務条件に関する措置の要求及び職員に対する不利益処分を審査し、並びにこれについて必要な措置を講ずるものとする（地方自治法の改正）。

公平委員会は、引き続き、職員の勤務条件に関する措置の要求及び職員に対する不利益処分を審査し、並びにこれについて必要な措置を講ずるものとする。

（２）人事委員会は、次に掲げる事務を処理することとする。

①　職員に関する人事行政の公正を確保するため必要な範囲において、人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること

②　職員に関する人事行政の公正を確保するため必要な範囲において、人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること

③　営利企業等の従事に関する制限に関すること

④　再就職者による依頼等の規制に関すること

⑤　職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること

⑥　職員に対する不利益な処分についての不服申立てに対する裁決又は決定をすること

⑦　⑤及び⑥を除くほか、職員の苦情を処理すること

⑧　所掌事務を行うため必要な調査及び研究を行うこと

⑨　①～⑧を除くほか、法律又は条例に基づきその権限に属させられた事務

（３）公平委員会は、次に掲げる事務を処理することとする。

①　職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、

判定し、及び必要な措置を執ること

② 職員に対する不利益な処分についての不服申立てに対する裁決又は決定をすること

③ ①及び②を除くほか、職員の苦情を処理すること

④ ①～③を除くほか、法律に基づきその権限に属させられた事務

（４）職員の競争試験及び選考については、任命権者が実施することとする。

ただし、条例で定めるところにより、人事委員会又は公平委員会が、職員の競争試験及び選考に関する事務を行うことができることとする。

９ 労働委員会の体制整備等

（１）都道府県労働委員会の体制整備

都道府県労働委員会が職員の不当労働行為事件の審査、あっせん、調停及び仲裁等の事務を所掌することに伴い、都道府県労働委員会の体制整備等を行うこととする。

具体的には、

① 都道府県労働委員会の公労使委員の法定数を増員させるため、法律上新たに各 15 人（現行の上限各 13 人）の枠を設けるとともに、条例の定めによる増員の上限（現行の上限各 2 人）を撤廃することとする（労働組合法の改正）。

② 地方公共団体の長等と認証された労働組合に対し労使委員の推薦権を付与することとする（労働組合法の改正）。

③ 都道府県労働委員会の公益委員について、知事が任命するにあたり議会の同意を要することとする（労働組合法の改正）。

④ 団体協約の締結に係る紛争の調停又は仲裁に参与させるため、都道府県労働委員会に特別調整委員を置くことができることとする。【再掲】

（２）中央労働委員会の管轄等

① 中央労働委員会は、二以上の都道府県にわたり、又は全国的に重要な問題にかかる事件について優先して管轄することとする。

② 中央労働委員会は、都道府県労働委員会の行った不当労働行為に関する命令その他の処分について再審査を行うことができることとする。

③ 中央労働委員会は、都道府県労働委員会に対し、その事務の処理について報告を求め、必要な勧告、助言若しくは援助を行うことができることとする。

１０ 県費負担教職員に係る特例

県費負担教職員について、引き続き特例を設けることとし、一の都道府県

内の県費負担教職員等が全ての組合員の過半数を占める労働組合は、当該都道府県の職員が全ての組合員の過半数を占める労働組合とみなすこととする（教育公務員特例法の改正）。

１１　消防職員

消防職員について、一般職員と同様、団結権及び協約締結権を付与することとする。ただし、一般職員の施行日から３年後の施行とする。

なお、団結権及び協約締結権の付与に伴い、消防職員委員会制度は廃止することとする（消防組織法の改正）。

１２　その他

現在条例で規定されている研究休職等について、分限（休職）の一形態として位置付ける現行の規定を見直し、研究休職等を新たに「派遣」として規定する。

Ⅱ　能力及び実績に基づく人事管理

（総論）

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ため、平成 19 年通常国会に提出・廃案となった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と同様の以下の措置を講ずる。

（各論）

１　能力本位の任用制度の確立

（１）任用（採用、昇任、降任及び転任）の定義を以下のとおり定めることとする。

「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。

「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。

「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。

「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って昇任及び降任に該当しないものをいう。

（２）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。

（３）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ものとする。

（４）職階制は廃止することとする。

２　新たな人事評価制度の構築

（１）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」と定義することとする。

（２）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。

（３）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こととする。

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に照らして、勤務実績がよくない場合」に改めることとする。

４　その他

（１）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するものとする。

（２）特定地方独立行政法人の職員に対しても、能力及び実績に基づく人事管理のための措置が講じられるよう必要な改正を行うこととする（地方独立行政法人法の改正）。

Ⅲ　退職管理の適正の確保

（総論）

退職職員による現職職員への働きかけに対する規制の導入等により退職管理の適正の確保を図るため、平成 19 年通常国会に提出・廃案となった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と同様の以下の措置を講ずる。

（各論）

１　退職管理の適正を確保するための措置等

（１）地方公共団体は、国家公務員法の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。

（2）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こととする。

3　罰則の整備

以下の行為等について刑罰を科す等、罰則を整備することとする。

○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において、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ものとする。

5　その他

特定地方独立行政法人の役職員に対しても、再就職に関する規制の規定を準用するとともに、退職管理の適正の確保のための措置が講じられるよう必要な改正を行うこととする（地方独立行政法人法の改正）。

Ⅳ　施行日

自律的労使関係制度の措置（上記Ⅰ）については、地方公務員法等の一部を改正する法律案及び地方公務員の労働関係に関する法律案（仮称）の公布日から3年6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとする。

消防職員への団結権及び協約締結権の付与並びに消防職員委員会制度の廃止については、上記Ⅰの施行日から3年後の施行とする。

能力及び実績に基づく人事管理（上記Ⅱ）及び退職管理の適正の確保（上記Ⅲ）については、地方公務員法等の一部を改正する法律案の公布日から2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとする。