

○ 国家公務員法の一部を改正する法律案新旧対照条文（能力等級制関係部分）
国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）

（傍線部分は改正部分）

改正案

現行

第二節 能力等級制

（能力等級制の確立）

第二十九条 能力等級制は、別に法律で定める。
（削る）

（削る）

（削る）

（削る）

（能力等級制の目的）

第三十条 能力等級制は、採用試験及び任免、給与、研修その他の職員に関する人事行政の運営に資することを目的とする。

第二節 職階制

（職階制の確立）

第二十九条 職階制は、法律でこれを定める。
人事院は、職階制を立案し、官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ぬ。

③ 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官職については、同一の資格要件を必要とするとともに、且つ、当該官職に就いている者に対しては、同一の幅の俸給が支給されるように、官職の分類整理がなされなければならない。

④ 前三項に関する計画は、国会に提出して、その承認を得なければならない。

⑤ 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）第六条の規定による職務の分類は、これを本条その他の条項に規定された計画であつて、かつ、この法律の要請するところに適合するものとみなし、その改正が人事院によつて勧告され、国会によつて制定されるまで効力をもつものとする。

（職階制の実施）

第三十条 職階制は、実施することができるものから、逐次これを実施する。
② 職階制の実施につき必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

（能力等級制の要件）

第三十一条 能力等級制においては、官職については、その職務の種類並びに複雑、困難及び責任の度に応じて能力等級に分類されるとともに、職員については、その職務を遂行する上で発揮する能力に応じて能力等級が決定されなければならない。

② 能力等級制においては、官職を能力等級に分類し、及び職員の能力等級を決定するための基準として能力等級ごとに標準的な官職及び標準的な官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（以下「標準職務遂行能力」という。）が定められなければならない。この場合において、標準的な官職は、当該標準的な官職及び当該標準的な官職の標準職務遂行能力を基準として同一の能力等級に分類されることとなる官職の複雑、困難及び責任の度が同程度となり、かつ、職務を遂行する上で発揮することが求められる能力（以下「職務遂行能力」という。）がおおむね共通するものとなるように定められなければならない。

第三十二条 削除

第三節 採用試験及び任免

（任免の根本基準）

第三十三条 すべて職員の任用は、この法律の定めるところにより、その者の受験成績、勤務成績又はその他の能力の実証に基づいて行う。

② すべて職員の任用は、前項に規定する根本基準に反しない限りにおいて、次に掲げるところにより行う。
一 各職員の職務を遂行する能力が各官職の職務遂行

（官職の格付）

第三十一条 職階制を実施するにあつては、人事院は、人事院規則の定めるところにより、職階制の適用されるすべての官職をいずれかの職級に格付しなければならない。

② 人事院は、人事院規則の定めるところにより、随時前項に規定する格付を再審査し、必要と認めるときは、これを改訂しなければならない。

（職階制によらない官職の分類の禁止）

第三十二条 一般職に属するすべての官職については、職階制によらない分類をすることはできない。

第三節 試験及び任免

（任免の根本基準）

第三十三条 すべて職員の任用は、この法律及び人事院規則の定めるところにより、その者の受験成績、勤務成績又はその他の能力の実証に基づいて、これを行う。

② 人事院は、試験を採用試験、昇任試験又はその両者を兼ねるものいずれとすることを適宜決定する。

- 能力に依りて均衡するようにすること。
- 二 各職員の仕事遂行する能力が十分に發揮されるようにすること。
- 三 各職員の仕事遂行する能力の開發及び向上に資するようにすること。

③ (略)
(削る)

(定義)

第三十四條 この章において、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 職員以外の者を官職に任命することをいう。
- 二 昇任 職員を当該職員が現に決定されている能力等級より上位の能力等級に分類されている官職に任命することをいう。
- 三 降任 職員を当該職員が現に決定されている能力等級より下位の能力等級に分類されている官職に任命することをいう。
- 四 転任 職員を当該職員が現に決定されている能力等級又はこれと同等の他の能力等級に分類されている官職に任命することをいう。
- 五 職務適性 官職の職務遂行能力のうち、当該官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力(当該能力等級について二以上の標準的な官職が定められている場合には、当該官職の分類の基準とされた標準的な官職に係るもの。第四十五條、第五十一條、第五十八條及び第五十八條の二において同じ。)以外のものをいう。

④③ (同上)
前三項に規定する根本基準の実施につき必要な事項は、この法律に定のあるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

第三十四條 削除

(任用)
第三十五條 官職に欠員を生じた場合その他公務の運営上必要がある場合においては、任命権者は、法律又は政令に別段の定めのある場合を除いては、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。

(採用の方法)

第三十六條 職員の採用は、競争試験による採用試験(以下単に「採用試験」という。)によるものとする。ただし、政令で定める場合には、採用試験以外の能力の実証に基づく試験(以下「採用選考」という。)の方法によることを妨げない。

(昇任、降任及び転任の方法)

第三十七條 職員の昇任、降任及び転任は、勤務成績に基づいて行うものとする。

② 職員の昇任、降任及び転任については、政令で、職員に必要な資格として官職に応じ、最小限度の客観的かつ画一的な要件を定めることができる。

(削る)

(欠格条項)

第三十八條 次の各号のいずれかに該当する者は、人事

(欠員補充の方法)
第三十五條 官職に欠員を生じた場合においては、その任命権者は、法律又は人事院規則に別段の定めのある場合を除いては、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。但し、人事院が特別の必要があると認めて任命の方法を指定した場合は、この限りではない。

(採用の方法)

第三十六條 職員の採用は、競争試験によるものとする。但し、人事院規則の定める官職について、人事院の承認があつた場合は、競争試験以外の能力の実証に基づく試験(以下選考という。)の方法によることを妨げない。

② 前項但書の選考は、人事院の定める基準により、人事院又はその定める選考機関が、これを行う。

(昇任の方法)

第三十七條 職員の昇任は、その官職より下位の官職の在職者の間における競争試験(以下試験という。)によるものとする。但し、人事院は、必要と認めるときは、試験を受ける者の範囲を、適宜制限することができる。

② 昇任すべき官職の職務及び責任に鑑み、人事院が、当該在職者の間における試験によることを適当でないと認める場合においては、昇任は、当該在職者の従前の勤務実績に基づく選考により、これを行うことができる。

③ 前条第二項の規定は、前項の選考にこれを準用する。

(欠格条項)

第三十八條 (同上)

院規則の定める場合を除くほか、官職に就く能力を有しない。

一三 (略)

四 人事院の人事官又は事務総長の職にあつて、第九九条から第百十二条までに規定する罪を犯し刑に処せられた者

五 (略)

(人事に関する不法行為の禁止)

第三十九条 何人も、次に掲げる事項を実現するために、金銭その他の利益を授受し、提供し、要求し、若しくは授受を約束したり、脅迫、強制その他これに類する方法を用いたり、直接たると間接たるとを問わず、公の地位を利用し、又はその利用を提供し、要求し、若しくは約束したり、あるいはこれらの行為に関与してはならない。

一 (略)

二 採用試験若しくは任用の志望の撤回又は採用試験に対する競争の中止

三 (略)

(人事に関する虚偽行為の禁止)

第四十条 何人も、採用試験、採用選考、勤務成績の評定、任用又は人事記録に関して、虚偽又は不正の陳述、記載、証明、採点、判断又は報告を行つてはならない。

第二款 採用試験

(採用試験実施の場合)

第四十二条 採用試験は、この款に定めるもののほか、政令で定めるところにより行う。

(受験の欠格条項)

一三 (同上)

四 人事院の人事官又は事務総長の職にあつて、第九九条から第百十一条までに規定する罪を犯し刑に処せられた者

五 (同上)

(人事に関する不法行為の禁止)

第三十九条 何人も、左の各号の一に掲げる事項を実現するために、金銭その他の利益を授受し、提供し、要求し、若しくは授受を約束したり、脅迫、強制その他これに類する方法を用いたり、直接たると間接たるとを問わず、公の地位を利用し、又はその利用を提供し、要求し、若しくは約束したり、あるいはこれらの行為に関与してはならない。

一 (同上)

二 試験若しくは任用の志望の撤回又は任用に対する競争の中止

三 (同上)

(人事に関する虚偽行為の禁止)

第四十条 何人も、試験、選考、任用又は人事記録に関して、虚偽又は不正の陳述、記載、証明、採点、判断又は報告を行つてはならない。

第二款 試験

(試験実施の場合)

第四十二条 試験は、人事院規則の定めるところにより、これを行う。

(受験の欠格条項)

第四十三条 次条に規定する資格に関する制限のほか、官職に就く能力を有しない者は、受験することができない。

(受験の資格要件)

第四十四条 採用試験については、政令で、受験者に必要な資格として採用試験の区分に応じ、最小限度の客観的かつ画一的な要件を定めることができる。

(採用試験の内容)

第四十五条 採用試験は、受験者が、その採用試験に係る官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力を有するかどうかを判定することをもつてその目的とする。

(採用試験の公開平等)

第四十六条 採用試験は、第四十四条の政令で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ない。

(採用試験の告知)

第四十七条 (略) 前項の告知には、その採用試験に係る官職についての職務及び責任の概要及び給与、受験の資格要件、採用試験の時期及び場所、願書の入手及び提出の場所、時期及び手続その他の必要な受験手続並びに内閣総理大臣が必要と認めるその他の注意事項を記載するものとする。

③ 第一項の規定による公告は、政令で定めるところにより、受験の資格を有するすべての者に対し、受験に必要な事項を周知させることができるように行わなければならない。

④ 内閣総理大臣は、受験の資格を有すると認められる

第四十三条 第四十四条に規定する資格に関する制限の外、官職に就く能力を有しない者は、受験することができない。

(受験の資格要件)

第四十四条 人事院は、人事院規則により、受験者に必要な資格として官職に応じ、その職務の遂行に欠くことのできない最小限度の客観的且つ画一的な要件を定めることができる。

(試験の内容)

第四十五条 試験は、職務遂行の能力を有するかどうかを判定することを以てその目的とする。

(採用試験の公開平等)

第四十六条 採用試験は、人事院規則で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ない。

(採用試験の告知)

第四十七条 (同上) 前項の告知には、その試験に係る官職についての職務及び責任の概要及び給与、受験の資格要件、試験の時期及び場所、願書の入手及び提出の場所、時期及び手続その他の必要な受験手続並びに人事院が必要と認めるその他の注意事項を記載するものとする。

③ 第一項の規定による公告は、人事院規則の定めるところにより、受験の資格を有するすべての者に対し、受験に必要な事項を周知させることができるようにより、これを行わなければならない。

④ 人事院は、受験の資格を有すると認められる者が受

者が受験するように、常に努めなければならない。
⑤ 内閣総理大臣は、災害その他のやむを得ない理由が生じた場合には、公告された採用試験又は実施中の採用試験を取り消し、又は変更することができる。
(試験機関)

第四十八条 採用試験は、政令で定めるところにより、政令で定める試験機関が行う。
(採用試験の時期及び場所)

第四十九条 採用試験の時期及び場所は、国内の受験資格者が、無理なく受験することができるように定めなければならない。

第三款 採用候補者名簿

(名簿の作成)

第五十条 採用試験による職員の採用については、政令で定めるところにより、採用候補者名簿を作成するものとする。

(名簿に記載される者)

第五十一条 採用候補者名簿には、その採用候補者名簿に係る官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力を有すると認められる者として、採用試験において合格点以上を得た者を記載するものとする。

第五十二条 削除

(名簿の閲覧)

第五十三条 採用候補者名簿は、受験者、任命庁その他関係者の請求に応じて、常に閲覧に供されなければならない。

験するように、常に努めなければならない。
⑤ 人事院は、公告された試験又は実施中の試験を取り消し又は変更することができる。

(試験機関)
第四十八条 試験は、人事院規則の定めるところにより、人事院の定める試験機関が、これを行う。
(試験の時期及び場所)

第四十九条 試験の時期及び場所は、国内の受験資格者が、無理なく受験することができるように、これを定めなければならない。

第三款 任用候補者名簿

(名簿の作成)

第五十条 試験による職員の任用については、人事院規則の定めるところにより、任用候補者名簿(採用候補者名簿及び昇任候補者名簿)を作成するものとする。

(任用候補者名簿に記載される者)

第五十一条 採用候補者名簿には、当該官職に採用することができる者として、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、その得点順に記載するものとする。

(昇任候補者名簿に記載される者)

第五十二条 昇任候補者名簿には、当該官職に昇任することができる者として、昇任試験において合格点以上を得た昇任候補者の氏名及び得点を、その得点順に記載するものとする。

(名簿の閲覧)

第五十三条 任用候補者名簿は、受験者、任命庁その他関係者の請求に応じて、常に閲覧に供されなければならない。

らない。

(名簿の失効)

第五十四条 採用候補者名簿が、その作成後一年を下らない政令で定める期間を経過したとき、その他政令で定める事由に該当するときは、内閣総理大臣は、これを失効させることができる。
(任命権者)

第五十五条 任命権は、法律に別段の定めのある場合を除くは、内閣、各大臣(内閣総理大臣及び各省大臣をいう。)、会計検査院長及び人事院総裁並びに宮内庁長官並びに内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)第四十九条第一項及び第二項並びに国家行政組織法第三条第二項に規定する委員会の委員長に属するものとする。これらの機関の長の有する任命権は、その部内の機関に属する官職に限られ、内閣の有する任命権は、その直属する機関(内閣府を除く。)に属する官職に限られる。

② 前項に規定する任命権者及び法律で別に定められた任命権者は、政令で定めるところにより、その任命権を部内の上級の職員(内閣府設置法第四十九条第一項及び第二項並びに国家行政組織法第三条第二項に規定する庁に属する官職に係る任命権については、当該庁の長官)に限り委任することができる。

③ 前項の庁の長官は、政令で定めるところにより、同項の規定により委任された任命権を部内の上級の職員に限り委任することができる。

④ この法律及びこの法律に基づく命令に規定する要件を備えない者は、これを任命し、雇用し、昇任させ、若しくは転任させてはならず、又はいかなる官職にも配置してはならない。

らない。

(名簿の失効)

第五十四条 任用候補者名簿が、その作成後一年以上を経過したとき、又は人事院の定める事由に該当するときは、何時でも、人事院は、任意に、これを失効させることができる。
(任命権者)

第五十五条 任命権は、法律に別段の定めのある場合を除くは、内閣、各大臣(内閣総理大臣及び各省大臣をいう。以下同じ。)、会計検査院長及び人事院総裁並びに宮内庁長官及び各外局の長に属するものとする。これらの機関の長の有する任命権は、その部内の機関に属する官職に限られ、内閣の有する任命権は、その直属する機関(内閣府を除く。)に属する官職に限られる。ただし、外局の長に対する任命権は、各大臣に属する。

② 前項に規定する機関の長たる任命権者は、その任命権を、その部内の上級の職員に限り委任することができる。この委任は、その効力が発生する日の前に、書面をもつて、これを人事院に提示しなければならない。

(新設)

③ この法律、人事院規則及び人事院指令に規定する要件を備えない者は、これを任命し、雇用し、昇任させ、若しくは転任させてはならず、又はいかなる官職にも配置してはならない。

(採用候補者名簿による採用の方法)
 第五十六条 採用候補者名簿による職員^(一)の採用は、任命権者が、当該採用候補者名簿に記載された者のうち、任命しようとする官職の職務適性を有すると認められる者の中から、その者の将来における職務を遂行する能力の開発及び向上の可能性を考慮して行うものとする。

(削る)

(採用候補者の推薦)

第五十七条 任命権者が職員を採用しようとする場合において、その請求があるときは、内閣総理大臣は、政令で定めるところにより、任命権者に対し、当該採用候補者名簿に記載された採用候補者を提示しなければならぬ。

(採用選考による採用の方法)

第五十八条 採用選考による職員^(二)の採用は、任命権者が、任命しようとする官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力及び当該官職の職務適性を有すると認められる者の中から、その者の将来における職務を遂行する能力の開発及び向上の可能性を考慮して行うものとする。

(勤務成績に基づく昇任、降任及び転任の方法)

第五十八条之二 職員^(三)の昇任、降任及び転任は、任命権者が、任命しようとする官職が分類されている能力等級の標準職務遂行能力及び当該官職の職務適性を有す

(採用候補者名簿による採用の方法)
 第五十六条 採用候補者名簿による職員^(一)の採用は、当該採用候補者名簿に記載された者の中、採用すべき者一人につき、試験における高点順の志望者五人の中から、これを行うものとする。

(昇任候補者名簿による昇任の方法)

第五十七条 昇任候補者名簿による職員^(二)の昇任は、当該昇任候補者名簿に記載された者の中、昇任すべき者一人につき、試験における高点順の志望者五人の中から、これを行うものとする。

(任用候補者の推薦)

第五十八条 任命権者が職員を採用し、又は昇任しようとする場合において、その請求があるときは、人事院は、人事院規則の定めるところにより、任命権者に対し、当該任用候補者名簿に記載された任用候補者の中から、当該任用の候補者たるべき前二条の規定による員数の者を提示しなければならない。

(新設)

(新設)

ると認められる者の中から行うものとする。

(条件付任用期間)

第五十九条 一般職に属するすべての官職に対する職員^(四)の採用又は昇任は、政令で定める場合を除き、すべて条件付のものとし、その職員が、その官職において六月を下らない期間を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに、正式のものとなるものとする。

② 条件付採用に関し必要な事項又は条件付採用期間であつて六月を超える期間を要するものについては、政令で定める。

(臨時的任用)

第六十条 任命権者は、政令で定めるところにより、緊急の場合、臨時の官職に関する場合又は採用候補者名簿がない場合には、六月を超えない任期中、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、六月の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。

② 内閣総理大臣は、臨時的任用につき、その員数を制限し、又は任用される者の資格要件を定めることができる。

③ 内閣総理大臣は、前二項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。

④ (略)

⑤ 前各項に定めるもののほか、臨時的に任用された者に対しては、この法律を適用する。

第六十一条 職員^(五)の休職、復職、退職及び免職は、任命

(条件付任用期間)

第五十九条 一般職に属するすべての官職に対する職員^(四)の採用又は昇任は、すべて条件付のものとし、その職員が、その官職において六月を下らない期間を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに、正式のものとなるものとする。

② 条件付採用に関し必要な事項又は条件付採用期間であつて六月をこえる期間を要するものについては、人事院規則でこれを定める。

(臨時的任用)

第六十条 任命権者は、人事院規則の定めるところにより、緊急の場合、臨時の官職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合には、人事院の承認を得て、六月を超えない任期中、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、人事院規則の定めるところにより人事院の承認を得て、六月の期間で、これを更新することができるが、再度更新することはできない。

② 人事院は、臨時的任用につき、その員数を制限し、又は、任用される者の資格要件を定めることができる。

③ 人事院は、前二項の規定又は人事院規則に違反する臨時的任用を取り消すことができる。

④ (同上)

⑤ 前四項に定めるものの外、臨時的に任用された者に対しては、この法律及び人事院規則を適用する。

第六十一条 職員^(五)の休職、復職、退職及び免職は任命権

権者が、この法律の定めるところにより行う。

第四節 給与、勤務時間その他の勤務条件

第六十二条 職員の給与は、その職務を遂行する上で発揮した能力に応じてこれをなす。

② (給与準則による給与の支給)

第六十三条 (略)

② 人事院は、必要な調査研究を行い、能力等級制に適合した給与準則を立案し、これを国会及び内閣に提出しなければならない。

(俸給表)

第六十四条 (略)

② 俸給表は、生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定められ、かつ、能力等級ごとに明確な俸給額の幅を定めていなければならない。

(給与準則に定むべき事項)

第六十五条 給与準則には、前条の俸給表のほか、次に掲げる事項が規定されなければならない。

- 一 同一の能力等級内における俸給の昇給の基準に関する事項
- 二 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
- 三 特別地域勤務、危険作業その他特殊な勤務に対する手当に関する事項
- 四 扶養家族の数、常時勤務を要しない官職、生活に必要な施設の全部又は一部を官給する官職その他勤

者が、この法律及び人事院規則に従い、これを行う。

第四節 給与

(給与の根本基準)

第六十二条 職員の給与は、その官職の職務と責任に応じてこれをなす。

② (同上)

(給与準則による給与の支給)

第六十三条 (同上)

② 人事院は、必要な調査研究を行い、職階制に適合した給与準則を立案し、これを国会及び内閣に提出しなければならない。

(俸給表)

第六十四条 (同上)

② 俸給表は、生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定められ、且つ、等級又は職級ごとに明確な俸給額の幅を定めていなければならない。

(給与準則に定むべき事項)

第六十五条 給与準則には、前条の俸給表の外、左の事項が規定されなければならない。

- 一 同一の等級又は職級内における俸給の昇給の基準に関する事項
- 二 その官職に職階制が初めて適用せられる場合の給与に関する事項
- 三 (同上)
- 四 (同上)
- 五 (同上)

務条件の特別なものについて、人事院のなす給与の調整に関する事項

② (俸給額の決定)

第六十六条 職員は、能力等級制において決定された能力等級について給与準則の定める俸給額が支給される。

第三款 勤務時間その他の勤務条件

第七十条の二 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する事項は、法律で定める。

② 職員の給与、勤務時間、休日及び休暇以外の勤務条件に関し必要な事項は、人事院規則で定めることができる。

③ 前項の人事院規則は、この法律の規定の趣旨に沿うものでなければならない。

(能率の根本基準)

第七十一条 (略)

② 内閣総理大臣は、職員の能率の発揮及び増進について、調査研究を行い、その確保のため適切な方策を講じなければならない。

(勤務成績の評定)

第七十二条 (略)

② 前項の勤務成績の評定においては、政令で定めるところにより、標準職務遂行能力及び職務適性についての評定を行うものとする。

③ 前項に定めるもののほか、第一項の勤務成績の評定

② (同上)

(給与額の決定)

第六十六条 職員は、その官職につき職階制において定められた職級について給与準則の定める俸給額が支給せられる。

(新設)

(新設)

② 前項の根本基準の実施につき、必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

第七十一条 (同上)

(能率の根本基準)

第七十二条 (同上)

③ 内閣総理大臣(第七十三条第一項第一号の事項については人事院)は、職員の能率の発揮及び増進について、調査研究を行い、これが確保のため適切な方策を講じなければならない。

(勤務成績の評定)

第七十二条 (同上)

(新設)

② 前項の勤務成績の評定の手続及び記録に関し必要な

の手續及び記録に関し必要な事項は、政令で定める。

④ (略) (能率増進計画)

第七十三条 内閣総理大臣及び関係庁の長は、職員の勤務能率の発揮及び増進のために、次に掲げる事項について計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

一五 (略)

② 前項の計画の樹立及び実施に関し、内閣総理大臣は、その総合的企画並びに関係各庁に対する調整及び監視に当たる。

(分限、懲戒及び保障の根本基準)

第七十四条 (略) (削る)

(本人の意に反する降任及び免職の場合)

第七十八条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては、人事院規則の定めるところにより、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 第七十二条第二項の勤務成績の評定の結果、職員が有するものと評定された標準職務遂行能力に係る能力等級が、当該職員の現に決定されている能力等級より下位の能力等級である場合その他勤務実績が良くない場合

二四 (略) (適用除外)

第八十一条 次に掲げる職員の分限(定年に係るものを除く。次項において同じ。)については、第七十五条

事項は、政令で定める。

③ (同上) (能率増進計画)

第七十三条 内閣総理大臣(第一号の事項については、人事院)及び関係庁の長は、職員の勤務能率の発揮及び増進のために、左の事項について計画を樹立し、これが実施に努めなければならない。

一五 (同上)

② 前項の計画の樹立及び実施に関し、内閣総理大臣(同項第一号の事項については、人事院)は、その総合的企画並びに関係各庁に対する調整及び監視に当る。

(分限、懲戒及び保障の根本基準)

第七十四条 (同上)

② 前項に規定する根本基準の実施につき必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

(本人の意に反する降任及び免職の場合)

第七十八条 職員が、左の各号の一に該当する場合においては、人事院規則の定めるところにより、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 勤務実績がよくない場合

二四 (同上) (適用除外)

第八十一条 次に掲げる職員の分限(定年に係るものを除く。次項において同じ。)については、第七十五条

、第七十八条から前条まで及び第八十九条並びに行政不服審査法(昭和三十七年法律第六十号)の規定は、適用しない。

一 (略) 二 条件付採用期間中の職員 (削る)

② (略)

(定年による退職の特例)

第八十一条の三 (略)

② 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるときは、一年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して三年を超えない。

(定年退職者等の再任用)

第八十一条の四 任命権者は、第八十一条の二第一項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者若しくは定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして人事院規則で定める者(以下「定年退職者等」という。)又は自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)の規定により退職した者であつて定年退職者等に準ずるものとして人事院規則で定める者(次条において「自衛隊法による定年退職者等」という。)を、従前の勤務実績等に基づく採用選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する官職に採用することができる。ただし、その者がその者を採用しよ

、第七十八条から前条まで及び第八十九条並びに行政不服審査法(昭和三十七年法律第六十号)の規定は、これを適用しない。

一 (同上) 二 条件付採用期間中の職員 三 職階制による官職の格付の改正の結果、降給又は降任と同一の結果となつた職員 (同上)

② (定年による退職の特例)

第八十一条の三 (同上)

② 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるときは、人事院の承認を得て、一年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して三年を超えない。

(定年退職者等の再任用)

第八十一条の四 任命権者は、第八十一条の二第一項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者若しくは定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして人事院規則で定める者(以下「定年退職者等」という。)又は自衛隊法(昭和二十九年法律第六十五号)の規定により退職した者であつて定年退職者等に準ずるものとして人事院規則で定める者(次条において「自衛隊法による定年退職者等」という。)を、従前の勤務実績等に基づく採用選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する官職に採用しよ

しようとする官職に係る定年に達していないときは、この限りでない。

②・③ (略)
第八十一条の五 任命権者は、定年退職者等又は自衛隊

法による定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく採用選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の官職(当該官職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する官職でその職務が当該短時間勤務の官職と同種のものに比し短い時間であるものをいう。第三項において同じ。)に採用することができる。

②・③ (略)

(刑事裁判との関係)

第八十五条 懲戒に付せられるべき事件が、刑事裁判所に係属する間においても、人事院又は任命権者は、同一事件について、適宜に、懲戒手続を進めることができる。この法律による懲戒処分は、当該職員が、同一又は関連の事件に関し、重ねて刑事上の訴追を受けることを妨げない。

うとする官職に係る定年に達していないときは、この限りでない。

②・③ (同上)
第八十一条の五 任命権者は、定年退職者等又は自衛隊

法による定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく採用選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の官職(当該官職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する官職でその職務が当該短時間勤務の官職と同種のものに比し短い時間であるものをいう。第三項において同じ。)に採用することができる。

②・③ (同上)

(刑事裁判との関係)

第八十五条 懲戒に付せられるべき事件が、刑事裁判所に係属する間においても、人事院又は人事院の承認を経て任命権者は、同一事件について、適宜に、懲戒手続を進めることができる。この法律による懲戒処分は、当該職員が、同一又は関連の事件に関し、重ねて刑事上の訴追を受けることを妨げない。