

国家公務員制度改革関連四法案の概要

改革の方針

時代の変化に対応して、国民のニーズに合致した、効率的で質の高い行政サービスを実現し、縦割り行政や天下りの弊害を除去するとともに、公務員がやりがいを持って存分に能力を発揮できる環境をつくるため、公務員制度の全般的かつ抜本的な改革を推進

⇒ ①幹部職員人事の一元管理その他の人事制度改革、②退職管理の一層の適正化、③自律的労使関係制度の措置

国家公務員法等の一部を改正する法律案

- 国家公務員制度改革基本法に基づき内閣による人事管理機能の強化等を図るため、人事の一元管理等に係る所要の措置を講ずる。
- 国家公務員の退職管理の一層の適正化を図るため、再就職等規制違反行為の監視機能を強化する等の措置を講ずる。
- 自律的労使関係制度の措置に伴う人事院勧告制度の廃止、人事行政の公正の確保を図るための人事公正委員会の設置等の所要の措置を講ずる。

国家公務員の労働関係に関する法律案

自律的労使関係制度を措置するため、非現業国家公務員の労働基本権を拡大し、団体交渉の対象事項、当事者及び手続、団体協約の効力、不当労働行為事件の審査、あっせん、調停及び仲裁等について定める。

公務員庁設置法案

国家公務員の任免、勤務条件等に関する制度並びに団体交渉及び団体協約に関する事務その他の国家公務員の人事行政に関する事務等を担う公務員庁を設置。

国家公務員法等の一部を改正する法律等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案

上記三法案の施行に伴う関係法律の規定の整備等

幹部職員人事の一元管理その他の人事制度改革

各段階に応じた人事制度改革

○縦割行政の弊害を排除し、府省横断的な人材の育成・活用、多様かつ優秀な人材の登用、育成を行えるよう、各段階に応じて人事制度改革する

幹部職員

○幹部職員人事の一元管理等に関する制度を創設(適格性審査及び幹部候補者名簿、任免協議等、幹部職員の公募、幹部職員人事の弾力化)、内閣官房に内閣人事局を設置

管理職員

○内閣総理大臣(公務員庁)が、任用の統一的指針の作成、運用の管理、府省横断的配置換えの調整等を実施

幹部候補育成課程

○管理職員にふさわしい能力及び経験を有する職員を総合的かつ計画的に育成する仕組みとして幹部候補育成課程を整備

○内閣総理大臣(公務員庁)が幹部候補育成課程に関する統一的基準の作成、運用の管理、府省横断的配置換えの調整等を実施

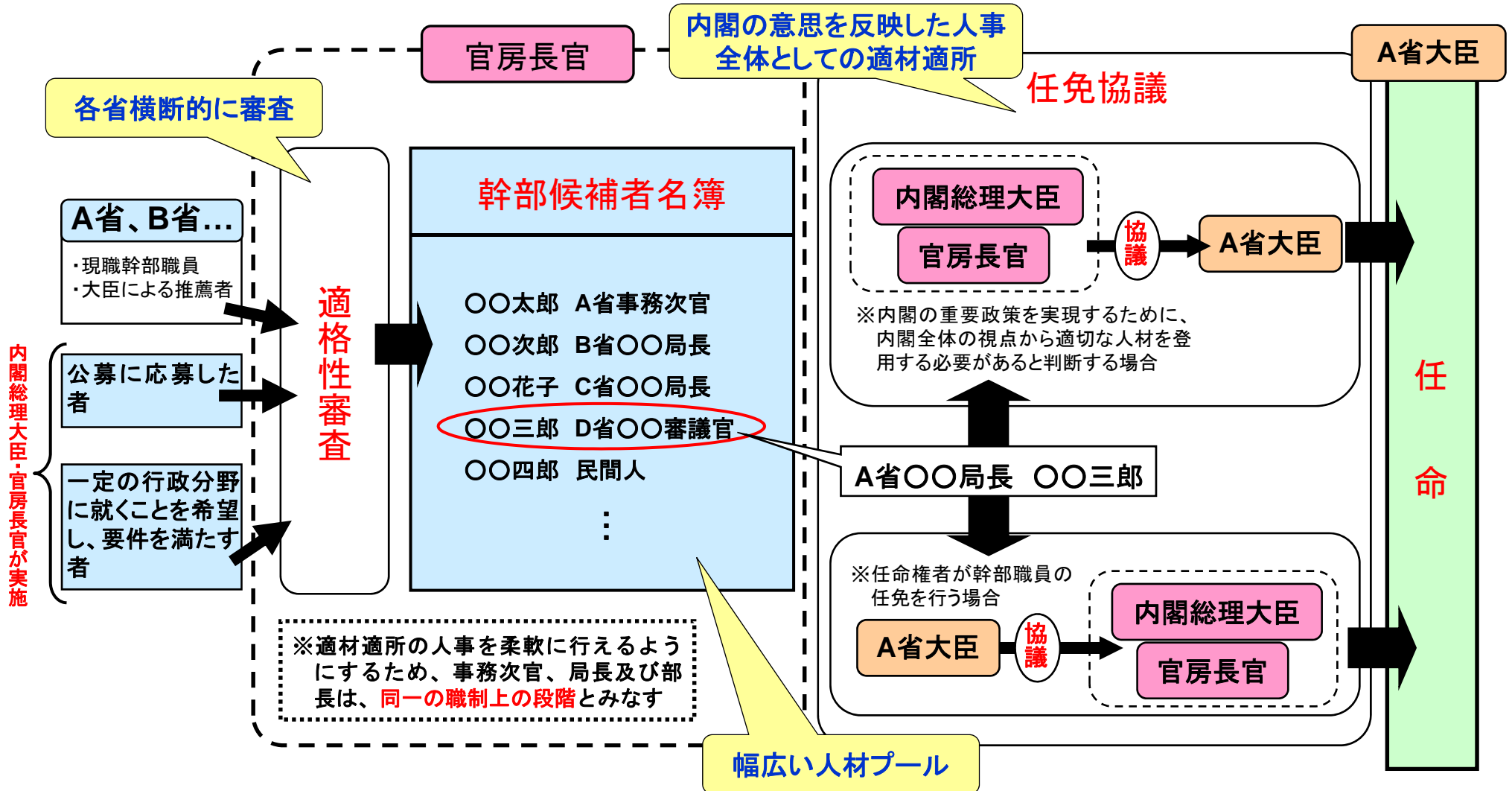
官民人材交流の推進

○多様な人材を公務に登用するとともに、多様な職務経験を付与することにより職員を育成していくために、官民人材交流の推進に関する指針を策定

○官民人事交流法に規定する人事交流について、制度の趣旨を踏まえた適正な運用を図るとともに、交流対象法人の拡大、手続の簡素化、透明性の向上のための措置を講ずる

【幹部職員人事の一元管理のスキーム】

○内閣の人事管理機能の強化を図るため、以下のとおり幹部職員人事の一元管理を行うとともに、次官、局長、部長級を同一の職制上の段階とみなす幹部人事弾力化措置を講ずる



退職管理の一層の適正化

- 再就職あっせん規制、現職職員による利害関係企業等への求職活動規制、退職職員の働きかけ規制を導入（平成19年改正国家公務員法。違反行為は懲戒処分、不正行為を伴う場合は刑事罰）
- 官民人材交流センターによる再就職援助も内閣の方針として原則廃止し、天下りあっせんを根絶（平成21年9月29日～）

再就職等規制の厳格な遵守のため、監視機能を強化

再就職等監視・適正化委員会

監視機能強化

再就職等監視委員会

（再就職等監視委員会を廃止して移行）

- 中立公正の第三者機関として、人事公正委員会の下に設置（独立職権行使）
- 従来の機能（再就職等規制違反行為の調査・勧告、再就職等規制等の適切な運用確保に必要な措置の勧告 等）に加え、**違反行為を未然に防ぐ等の観点から、任命権者に対する再就職等規制の遵守のための指導・助言を行う権限を付与**（例：**再就職等規制の周知徹底に関する指導・助言、脱法的な行為の再発防止のための指導・助言 等**）

※ 監視機能の強化は、新組織の設置前に、現行組織において先行的に実施

- ・ 委員長（常勤）及び委員4人（非常勤）は、役職員歴のない者から両議院の同意を得て内閣総理大臣が任命
- ・ 再就職等監察官（役職員歴のない者を任命）及び事務局を設置

官民人材交流センター

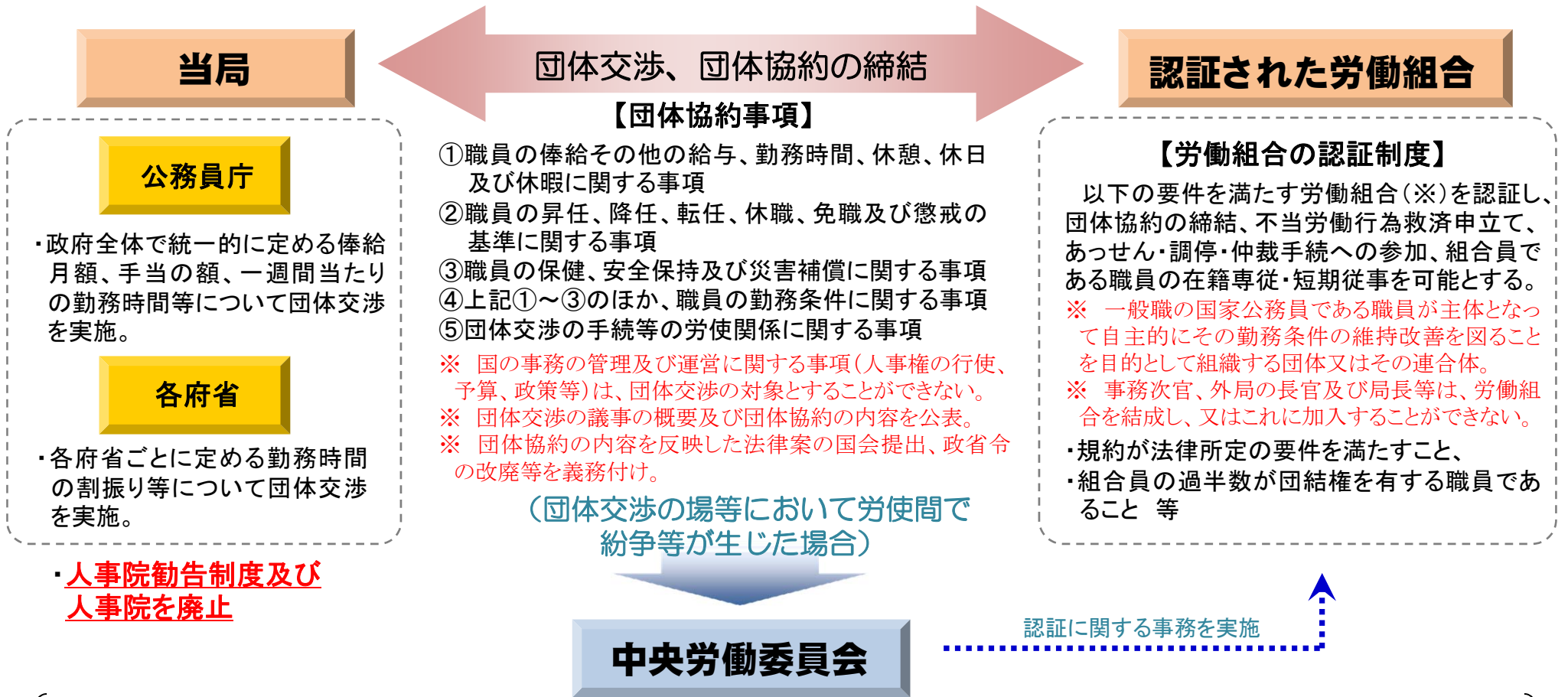


廃止（再就職援助のための組織は設置しない）

※再就職援助は、組織の改廃等に伴い離職を余儀なくされる職員の離職に際しての援助に限定し、必要が生じた場合にのみ、内閣総理大臣（公務員庁）が実施

自律的労使関係制度の措置（団体交渉、団体協約等に関する制度の確立）

- 労使が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革。
- 時代の変化に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことにより、職員の意欲と能力を高め有為な人材を確保・活用。
- 職員の側も、勤務条件の決定プロセスに参画し、相応の責任を負い、自らの働きぶりに対する国民の理解の下に、勤務条件を決定。
- これらにより、新たな政策課題に迅速かつ果敢に対応し、効率的で質の高い行政サービスの実現を図る。



・認証された労働組合、組合員である職員等から、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**。

・団体協約締結可能事項について、権限ある当局と認証された労働組合の間に紛争が発生したときは、**あっせん、調停又は仲裁が可能**。

自律的労使関係制度の措置に伴う改正

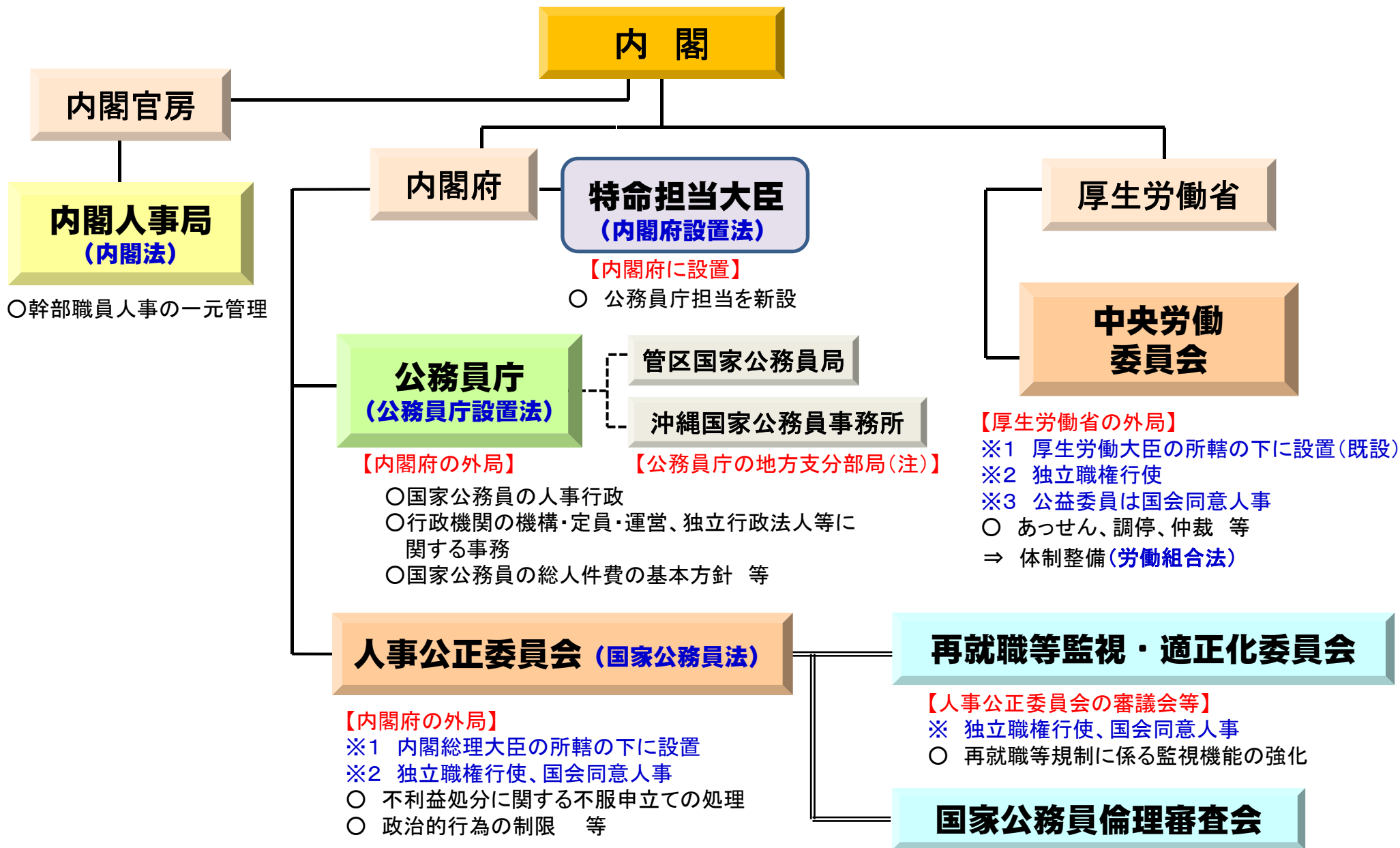
【協約締結権の付与及び公務員庁の設置に伴う人事院及び人事院勧告制度の廃止】

- 国家公務員法に規定する任免、能率、分限、懲戒、服務に関し、「人事院規則」委任事項を「政令」委任事項に改める等、所要の措置を講ずる(人事公正委員会が所掌する事項は「人事公正委員会規則」に委任。)
- 一般職給与法、一般職勤務時間法における「人事院規則」委任事項を「政令」委任事項に改める等、所要の措置を講ずる。 ※ 俸給表、手当、勤務時間など法定の範囲は基本的に変更していない。
- 給与の現金払い、直接払い、全額払いの原則を一般職給与法に規定する。
- 各省各庁の長が超過勤務を命ずるに当たって留意すべき事項その他超過勤務を縮減するために必要な事項についての指針を内閣総理大臣が定め、公表することを一般職勤務時間法に規定する。
- 現在人事院規則により定められている職員の保健、安全保持等に関する事項は、労働安全衛生法等で定める事項との均衡を考慮して政令で定める。
- 団結権を引き続き制限され、協約締結権を付与されない警察職員及び海上保安庁又は刑事施設に勤務する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。

【人事行政の公正の確保】

- 職員に関する人事行政は、国民全体の奉仕者としての職員の職務遂行が確保されるよう、公正に行われなければならないことを国家公務員法に明記。
併せて、採用試験、選考等の個別の作用規定において、その公正性を確保するために必要な法定事項を明記。
- 不利益処分不服審査、政治的行為の制限、営利企業に関する制限、官民人事交流法の交流基準の制定に関する事務等を所掌する人事公正委員会(委員長(常勤)及び委員2人(非常勤))を内閣総理大臣の所轄の下に設置。
- 人事公正委員会は、職員に関する人事行政の公正の確保を図るため必要があると認めるときは、
 - ・ 内閣総理大臣に対し、法令の制定・改廃に関し、意見を申し出ることができる。
 - ・ 各府省大臣に人事行政の改善を勧告することができる。

新たな人事行政関係機関の設置イメージ



(注) 地方支分部局の名称、位置及び管轄区域については、地方自治法に基づく国会の承認が必要

主な人事行政関係機関の改正前後のイメージについて

【現行】

<総務省>

○人事・恩給局

- ・国家公務員制度の企画・立案、人事管理の方針の総合調整
- ・人事評価、サービス、退職管理、給与（特別職）、退職手当 等
(・恩給行政 ⇒ 総務省に存置)

○行政管理局

- ・行政機関の機構・定員管理、運営の改善・効率化
- ・独立行政法人等の管理
(・行政手続法等 ⇒ 総務省に存置)

<官民人材交流センター:内閣府本府> ⇒ 廃止

- ・あっせんによる再就職援助（組織改廃時のみ）

<人事院>

○官房機能(総務課、人事課、会計課等)

- ・総務、人事、会計等

○職員福祉局

- ・懲戒、災害補償、育児休業等

○人材局

- ・採用試験、任用、分限、研修等

○給与局

- ・給与（一般職）、定年制度（・人事院勧告 ⇒ 廃止）

○公平審査局

- ・不服申立てその他の苦情の処理

<国家公務員倫理審査会:人事院>

- ・国家公務員倫理法の事務

<再就職等監視委員会:内閣府本府>

- ・再就職等規制の施行に関する事務

【改正後】

総務省

- ・恩給行政
- ・行政手続法等

<2局削減>

公務員庁

移管された業務
+
新規業務

- ・団体交渉、団体協約
- ・国家公務員の総人件費の基本方針
- ・幹部候補育成課程 等

<官房・局の上限は5>

人事公正委員会(※)

<事務局を設置>

国家公務員倫理審査会

再就職等監視・適正化委員会

監視機能は強化

※ 人事院の機能のうち、公平審査局の機能のほか、各局が所掌する、政治的行為の制限、営利企業に関する制限、官民人事交流基準、人事行政改善勧告、法令の制定改廃に関する意見の申出も移管

国家公務員制度改革関連四法案の施行時期

【公布の日】

- 幹部人事の一元化、現行の再就職等監視委員会の監視機能の強化に関する措置(いずれも作用規定)

※ 幹部人事に係る名簿の作成等については、準備のため、公布の日から3月を超えない範囲内において政令で定める日から適用

【公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日】 (本体施行日)

- 自律的労使関係制度の措置(中央交渉による団体協約の締結)など
- 内閣人事局、公務員庁、人事公正委員会、再就職等監視・適正化委員会の設置。
人事院の廃止

※ 幹部候補育成課程については、準備のため、本体施行日から3月を超えない範囲内において政令で定める日から適用

【本体施行日から2年を超えない範囲内において政令で定める日】

- 各府省における団体協約の締結

国家公務員法等の一部を改正する法律案の概要

- 国家公務員制度改革基本法に基づき内閣による人事管理機能の強化等を図るため、人事の一元管理等に係る所要の措置を講ずる。
- 国家公務員の退職管理の一層の適正化を図るため、再就職等規制違反行為の監視機能を強化する等の措置を講ずる。
- 自律的労使関係制度の措置に伴う人事院勧告制度の廃止、人事行政の公正の確保を図るための人事公正委員会の設置等の所要の措置を講ずる。

I 人事の一元管理等に関する規定の創設等

1 幹部職員人事の一元管理等

(1) 幹部職員人事の一元管理

i 適格性審査及び幹部候補者名簿

内閣総理大臣（内閣官房長官に権限委任）は、幹部職員、各任命権者が推薦した者及び公募に応募した者等について、幹部職に属する官職に係る標準職務遂行能力の有無を判定するための審査（適格性審査）を公正に行い、適格性審査に合格した者について、幹部候補者名簿を作成する。

ii 任免協議等

任命権者は、幹部候補者名簿に記載されている者の中から幹部職員を任命する。

内閣総理大臣又は内閣官房長官は、内閣の重要政策を実現するために内閣全体の視点から適切な人材を登用する必要があると判断するときは、任命権者に対し、幹部職員の任免について協議を求めることができ、任命権者は、幹部職員の任免を行う場合は、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議する。

iii 幹部職員の公募

幹部職員の公募は、内閣総理大臣が一元的に実施する。

(2) 内閣人事局の設置

内閣による人事管理機能の強化を図り、内閣主導で適材適所の人材を登用するため、内閣の幹部職員人事の一元管理を担う体制として、内閣官房に、内閣人事局を置く。

内閣人事局に、内閣人事局長を置き、内閣総理大臣が内閣官房副長官又は関係ある副大臣その他の職を占める者の中から指名する者をもって充てる。

内閣人事局は、行政機関の幹部職員の任免に関しその適切な実施の確保を図るために必要となる企画及び立案並びに調整に関する事務をつかさどる。

(3) 幹部職員人事の弾力化

幹部職員について適材適所の人事を柔軟に行えるようにするため、事務次官及びこれに準ずる官職、局長及びこれに準ずる官職並びに部長及びこれに準ずる官職は、同一の職制上の段階に属するものとみなす。

2 幹部候補育成課程

各大臣等は、内閣総理大臣が定める統一的な基準に従い、管理職員としての職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を政府全体として総合的かつ計画的に育成する仕組みとして幹部候補育成課程を設け、運用する。

内閣総理大臣は、必要があると認める場合には、各大臣等に対し、報告を求めるとともに、運用の改善を求めることができる。また、内閣総理大臣は、府省横断的な配置換えに係る調整を行うことができる。

3 採用昇任等基本方針の記載事項の追加等

- (1) 採用昇任等基本方針に定めるべき事項に、①管理職への任用に関する指針、②任命権者を異にする官職への任用に関する指針、③職員の公募に関する指針、④官民の人材交流に関する指針を定める。
- (2) 内閣総理大臣は、管理職への任用や、府省横断的な配置換えに関する調整など、採用昇任等基本方針に沿った必要な措置を任命権者に求めることができることとする。

4 官民人材交流の推進

官民人事交流法を改正し、人事交流の対象となる法人の拡大、手続の簡素化、透明性の向上のための措置等を講ずる。

5 その他

防衛省の職員についても、人事の一元管理等に関する所要の規定の整備を行う。

Ⅱ 国家公務員の退職管理の一層の適正化

1 再就職等監視・適正化委員会の設置

- (1) 再就職等規制に係る監視機能の強化及びその中立公正性に対する国民の一層の信頼確保を図るため、人事公正委員会（Ⅲ 3（人事公正委員会の設置）参照。）に、再就職等監視・適正化委員会を置く。
- (2) 再就職等監視・適正化委員会は、次に掲げる事務をつかさどる。
 - ① 再就職等規制の例外承認を行うこと。
 - ② 再就職等規制違反行為についての調査を行うこと。
 - ③ 再就職等規制の遵守のために必要な事項について、任命権者に指導及び助言を行うこと。
 - ④ 上記のほか、法律の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。
- (3) 再就職等監視・適正化委員会は、独立してその職権を行う委員長及び委員四人（委員は非常勤）をもって組織する。委員長及び委員は、役職員又は自衛隊員としての前歴のない者から両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命する。
- (4) 再就職等監視・適正化委員会に、再就職等監察官及び事務局を置く。再就職等監察官は、役職員又は自衛隊員としての前歴のない者から内閣総理大臣が任命し、委員会による再就職等規制違反行為の調査等の事務を行う。

その他、再就職等規制違反行為の調査、勧告に関する手続等を定める。

- ※ 新委員会を設置するまでの間においても監視機能の強化を実現するため、先行的に(2)③の権限を、現行の再就職等監視委員会に付与する。

2 官民人材交流センターの廃止

内閣総理大臣は、組織の改廃等の場合（官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合）において離職を余儀なくされることとなる職員の離職に際しての離職後の就職の援助を行う（これ以外の再就職の援助は廃止する。）。

当該事務は公務員庁が行うこととし、官民人材交流センターを廃止する。

3 その他

自衛隊員について、退職管理の適正化を図るため、離職後の就職に関する規制を導入するとともに、一部の自衛隊員の離職に際しての離職後の就職の援助等を行うため、所要の規定の整備を行う。

Ⅲ 自律的労使関係制度の措置に伴う改正

1 協約締結権の付与及び公務員庁の設置に伴う人事院及び人事院勧告制度の廃止

- (1) 国家公務員法に規定する任免、能率、分限、懲戒、服務に関し、「人事院規則」への委任を「政令」への委任に改める等、所要の措置を講ずる（人事公正委員会が所掌する事項については、「人事公正委員会規則」に委任する。）。

現在人事院規則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。

- (2) 給与、勤務時間・休暇、災害補償、育児休業等に関して定める法律における「人事院規則」への委任を「政令」への委任に改める等、所要の措置を講ずる。

※ 法定の範囲は基本的に変更していない。

- (3) 給与の現金払い、直接払い、全額払いの原則を一般職給与法に規定する。
- (4) 各省各庁の長が超過勤務を命ずるに当たって留意すべき事項その他超過勤務を縮減するために必要な事項についての指針を内閣総理大臣が定め、公表することを一般職勤務時間法に規定する。
- (5) 現在人事院規則により定められている職員の保健、安全保持等に関する事項は、労働安全衛生法等で定める事項との均衡を考慮して政令で定める。
- (6) 団結権を引き続き制限され、協約締結権を付与されない警察職員及び海上保安庁又は刑事施設に勤務する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。

2 人事行政の公正の確保

- (1) 職員に関する人事行政は、国民全体の奉仕者としての職員の職務遂行が確保されるよう、公正に行われなければならないことを国家公務員法に明記する。
併せて、採用試験、選考等の個別の作用規定において、その公正性を確保するために必要な法定事項を明記する。
- (2) 不利益処分不服審査、政治的行為の制限、営利企業に関する制限、官民人事交流の基準の制定に関する事務等を所掌する人事公正委員会を設置する（3（人事公正委員会の設置）参照。）。
- (3) 内閣総理大臣は、職員の任免、分限及び懲戒に関する政令の制定又は改廃の立案に際しては、あらかじめ、人事公正委員会にその内容を通知する。人事公正委員会は、職員に関する

人事行政の公正を確保するため必要があると認めるときは、内閣総理大臣に対し、当該通知に係る政令その他法令の制定又は改廃に関し意見を申し出ることができる。

- (4) 人事公正委員会は、職員に関する人事行政の公正の確保を図るため必要があると認めるときは、各府省大臣に人事行政の改善を勧告することができる。

3 人事公正委員会の設置

- (1) 内閣総理大臣の所轄の下に、公務の公正性を確保し、かつ、職員の利益を保護するため、職員に関する人事行政の公正の確保を図ることを任務とする人事公正委員会を置く。
- (2) 人事公正委員会は、任務を達成するため次に掲げる事務をつかさどる。
- ① 職員の勤務条件に関する行政措置の要求及び不利益な処分についての不服申立てその他の職員の苦情の処理に関すること。
 - ② 職員の政治的行為の制限及び営利企業に関する制限に関すること。
 - ③ 官民人事交流法の規定により交流基準を制定すること。
 - ④ 再就職等監視・適正化委員会の事務（Ⅱ 1（再就職等監視・適正化委員会の設置）参照。）
 - ⑤ 国家公務員倫理審査会の事務。
 - ⑥ 関係大臣その他の機関の長に対し人事行政の改善に関する勧告を行うこと。
 - ⑦ ①～⑥に掲げるもののほか、法律（法律に基づく命令を含む。）に基づき人事公正委員会に属させられた事務
- (3) 人事公正委員会は、独立してその職権を行う委員長及び委員二人（委員は非常勤）をもって組織する。委員長及び委員は、両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命する。
- (4) 人事公正委員会に事務局を置く。
- (5) 人事公正委員会に、審議会等として再就職等監視・適正化委員会を置く。この他、別に法律で定めるところにより人事公正委員会に置かれる審議会等は、国家公務員倫理審査会とし、国家公務員倫理法の定めるところによる。

4 その他の改正

- (1) 中央労働委員会が非現業国家公務員の不当労働行為事件の審査、あっせん・調停・仲裁等の事務を所掌することに伴い、中央労働委員会の委員の増員等労働組合法の改正を行う。
- (2) 自律的労使関係制度を措置し、公務員庁を設置するとともに、内閣人事局は幹部職員人事の一元管理に関する事務を所掌する組織とすること等に伴い、国家公務員制度改革基本法について所要の改正を行う。

IV 施行期日等

- (1) 公布の日から起算して一年六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。
ただし、幹部職員人事の一元管理と現行の再就職等監視委員会の監視機能の強化に関する措置（いずれも作用規定に限る。）については公布の日から施行する等の措置を講ずる。
- (2) 政府は、この法律による幹部職員の任用に関する制度の創設の趣旨を踏まえつつ、議院内閣制の下、国家公務員がその役割をより適切に果たす体制を整備する観点から、事務次官その他の幹部職員の位置付け及び役割について検討するものとする。
- (3) 政府は、この法律及び国家公務員の労働関係に関する法律の施行の状況を勘案し、国家公務員法第二条に規定する一般職に属する職員の給与に関し、法律の委任に基づき政令で定める事項の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

国家公務員の労働関係に関する法律案の概要

国家公務員制度改革基本法に基づき自律的労使関係制度を措置するため、非現業国家公務員の労働基本権を拡大し、団体交渉の対象事項、当事者及び手続、団体協約の効力、不当労働行為事件の審査、あっせん、調停及び仲裁等について定める。

I 労働組合

1 労働組合の組織

- (1) 労働組合は、職員（一般職の国家公務員。ただし、（ア）警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員、（イ）事務次官、外局の長官及び局長等（範囲は中央労働委員会が認定して告示する。）、（ウ）特定独立行政法人等に勤務する一般職国家公務員を除く。）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。
- (3) 管理職員等と管理職員等以外の職員は、同一の労働組合を組織することができない。管理職員等の範囲は中央労働委員会が認定して告示する。

2 労働組合の認証

- (1) 労働組合は、申請書に規約を添えて中央労働委員会に認証を申請することができる。
（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一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。
 - ・ 職員が全ての組合員の過半数を占めること。
- (2) 中央労働委員会は、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しなければならない。
- (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、中央労働委員会は、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。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。

3 労働組合のための職員の行為の制限

(1) 在籍専従の許可

職員は、労働組合の業務に専ら従事することができない。ただし、職員は、所轄庁の長の許可を受けて、認証された労働組合（認証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。）の役員として専従できる（休職者扱いで無給）。

(2) 短期従事の許可

職員は、(1)の場合のほか、所轄庁の長の許可を受けて、認証された労働組合の役員等として勤務時間中当該組合の業務に従事することができる（一年を通じて三十日まで。給与は減額）。許可の有効期間中は職務に従事しない。

Ⅱ 団体交渉

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。

- ① 職員の俸給その他の給与、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 ①～③に掲げるもののほか、職員の勤務条件に関する事項
- ⑤ 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) 国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。

2 団体交渉を行う当局

団体交渉を行うことができる当局を定める。

(例)

- 勤務条件に関する事項のうち、法律又は政令の制定改廃を要するもの ⇒ 当該事項に係る事務を所掌する主任の大臣
- 勤務条件に関する事項のうち、法令の規定に基づき各省各庁の長又はその委任を受けた部内の国家公務員が定めるもの ⇒ 各省各庁の長又はその委任を受けた部内の国家公務員

3 団体交渉の手続等

- (1) 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規定する。
- (2) 職員は、勤務時間中の適法な団体交渉への参加について所轄庁の長の許可を受けなければならない。所轄庁の長は、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。
- (3) 当局は、団体交渉の議事の概要を、インターネット等により速やかに公表する。

Ⅲ 団体協約

1 団体協約の範囲

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Ⅱの1の(1)のとおりとする。ただし、国家公務員の労働関係に関する法律、国家公務員法等の改廃を要する事項に関しては、団体協約を締結することができない。

2 団体協約を締結する当局

- (1) 団体交渉を行う者と同一の者が団体協約を締結する。
- (2) 法律又は政令の制定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、あらかじめ内閣の承認を要する。

3 団体協約の効力の発生等

当局は、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。

4 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を定める。

(例)

- 勤務条件に関する事項のうち、法律の制定改廃を要する事項について団体協約が締結されたときは、内閣に団体協約の内容を適切に反映させた法律案の国会提出を義務付ける。
- 勤務条件に関する事項のうち、政令の制定改廃を要する事項について団体協約が締結されたときは、内閣に団体協約の内容を適切に反映させた政令の制定改廃を義務付ける。
- 勤務条件に関する事項のうち、法令の規定に基づき各省各庁の長又はその委任を受けた部内の国家公務員が定めるものについて団体協約が締結されたときは、各省各庁の長又はその委任を受けた部内の国家公務員に団体協約の内容を適切に反映させた勤務条件の決定又は変更を義務付ける。

5 団体協約の失効

- (1) 団体協約の内容を反映させるために提出された法律案が、会期中に法律とならなかった場合（閉会中審査された場合を除く。）、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には、団体協約は失効する。
- (2) 団体協約の内容を反映させるために提出された法律案が、修正されて法律となった場合は、当該法律と抵触する範囲において、団体協約は失効する。

IV 不当労働行為

1 不当労働行為の禁止

労働組合の構成員であること等を理由として職員に対して不利益な取扱いをすること、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、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等の行為を禁止する。

2 不当労働行為事件の審査の手続等

中央労働委員会は、認証された労働組合、認証された労働組合の構成員である職員等から当局が不当労働行為の禁止規定に違反した旨の申立てを受けたときは、国家公務員担当公益委員（重要な事件等の場合は公益委員全員）をもって構成する合議体が調査・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。また、中央労働委員会は、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。

V あっせん、調停及び仲裁

1 中央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（関係当事者）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について、中央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。
- (2) あっせんは、国家公務員担当公益委員、国家公務員担当使用者委員、国家公務員担当労働者委員等のうちから、会長が指名又は中央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り行われる。調停は、国家公務員担当公益委員、国家公務員担当使用者委員、国家公務員担当労働者委員のうちから、会長が指名する各三人以内の調停委員により組織される調停委員会により行われる。また、仲裁は、国家公務員担当公益委員の全員をもって充てる仲裁委員、又は会長が国家公務員担当公益委員のうちから指名する三人若しくは五人の仲裁委員により組織される仲裁委員会により行われる。
- (3) あっせんは関係当事者の双方若しくは一方の申請又は中央労働委員会の決議により、また、調停及び仲裁は関係当事者の双方の同意に基づく申請のほか、関係当事者の一方の申請、中央労働委員会の職権、各省大臣若しくは会計検査院長（自ら又はその部内の職員が関係当事者の一方である場合に限る。）又は内閣総理大臣等が公益上特に必要があると認める場合における請求により開始される。

2 仲裁裁定の効力

- (1) 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す。
- (2) 法律又は政令の制定改廃を要する内容の仲裁裁定の場合は、内閣に対して法律案の国会提出又は政令の制定改廃の努力義務を課す。それ以外の事項に係る仲裁裁定については、団体協約と同様の実施義務を課す。

VI 施行期日等

- (1) 一部の規定を除いて、国家公務員法等の一部を改正する法律の施行の日（公布の日から起算して一年六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。
- (2) (1)の施行日から二年間は、各省各庁の長又はその委任を受けた部内の国家公務員は、法令の規定に基づき当該者が定める勤務条件に関する事項について団体協約を締結することができない。
- (3) 政府は、団体交渉の実施状況、あっせん、調停及び仲裁制度の運用状況その他この法律の施行の状況並びに自律的労使関係制度の運用に関する国民の理解の状況を勘案し、国家公務員の争議権について検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

公務員庁設置法案の概要

国家公務員制度改革基本法に基づき自律的労使関係制度を措置するため、国家公務員の任免、勤務条件等に関する制度並びに団体交渉及び団体協約に関する事務その他の国家公務員の人事行政に関する事務等を担う公務員庁を設置する。

1 任務及び所掌事務

- (1) 公務員庁は、内閣府設置法第三条第一項に規定する任務のうち、各行政機関がその職員について行う人事管理に関する事務の統一保持その他の公務の能率的な運営に関する事務を助けることを任務とし、これを達成するため、行政各部の施策の統一を図るために必要となる次に掲げる事項の企画・立案・総合調整に関する事務をつかさどる。
- ① 各行政機関がその職員について行う人事管理に関する方針、計画に関する事項
 - ② ①に掲げるもののほか、公務の能率的な運営に関する方針、計画に関する事項
- (2) (1)のほか、公務員庁は、国家公務員の人事行政に関する事務、行政機関の機構、定員及び運営に関する事務その他の公務の能率的な運営に資する事務を総合的かつ一体的に遂行することを任務とし、これを達成するため、次に掲げる事務をつかさどる。
- ① 国家公務員の任免、分限、懲戒、服務及び退職管理に関する制度に関すること。
 - ② 国家公務員の給与、勤務時間、休日及び休暇に関する制度に関すること。
 - ③ 国家公務員の人事評価に関する制度に関すること。
 - ④ 国家公務員の退職手当制度に関すること。
 - ⑤ 国家公務員の団体交渉及び団体協約に関すること。
 - ⑥ ①～⑤に掲げるもののほか、国家公務員の人事行政に関すること。
 - ⑦ 行政機関の機構・定員及び運営の改善・効率化に関する企画・立案・調整、共用情報システムの整備・管理に関すること。
 - ⑧ 各行政機関の機構の新設・改正・廃止及び定員の設置・増減・廃止に関する審査を行うこと。
 - ⑨ 独立行政法人に関する共通的な制度の企画・立案に関すること。
 - ⑩ 独立行政法人及び特殊法人の新設、目的の変更その他制度の改正・廃止に関する審査を行うこと。
 - ⑪ 国家公務員の総人件費の基本方針及び人件費予算の配分の方針の企画・立案・調整に関すること。
 - ⑫ 政令で定める文教研修施設において、国家公務員法の規定により内閣総理大臣が樹立する計画に基づく研修及び所掌事務に関する研修を行うこと。

2 組織

(1) 公務員庁の長は、公務員庁長官とする。

※ 内閣府設置法の改正によって、内閣府特命担当大臣が公務員庁の所掌事務を掌理。

(2) 別に法律で定めるところにより公務員庁に置かれる審議会等は、退職手当審査会とし、国家公務員退職手当法の定めるところによる。

(3) 公務員庁に、地方支分部局として、管区国家公務員局を置く。この他、当分の間、地方支分部局として、沖縄国家公務員事務所を置く。

(4) 公務員庁に置かれる官房及び局の数は、5以内とする。

3 施行期日

国家公務員法等の一部を改正する法律の施行の日（公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日）

国家公務員法等の一部を改正する法律等の施行に伴う 関係法律の整備等に関する法律案の概要

国家公務員法等の一部を改正する法律、国家公務員の労働関係に関する法律及び公務員庁設置法の施行に伴い、人事官弾劾の訴追に関する法律を廃止するとともに、関係法律の規定の整備等を行う。

1 関係法律の廃止

国家公務員法等の一部を改正する法律の施行に伴い、人事官弾劾の訴追に関する法律を廃止する。

2 関係法律の規定の整備等

国家公務員法等の一部を改正する法律、国家公務員の労働関係に関する法律及び公務員庁設置法の施行に伴い、恩給法、労働関係調整法等の関係法律の規定の整備等を行う。

3 施行期日

一部の規定を除いて、国家公務員法等の一部を改正する法律の施行の日（公布の日から起算して一年六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。