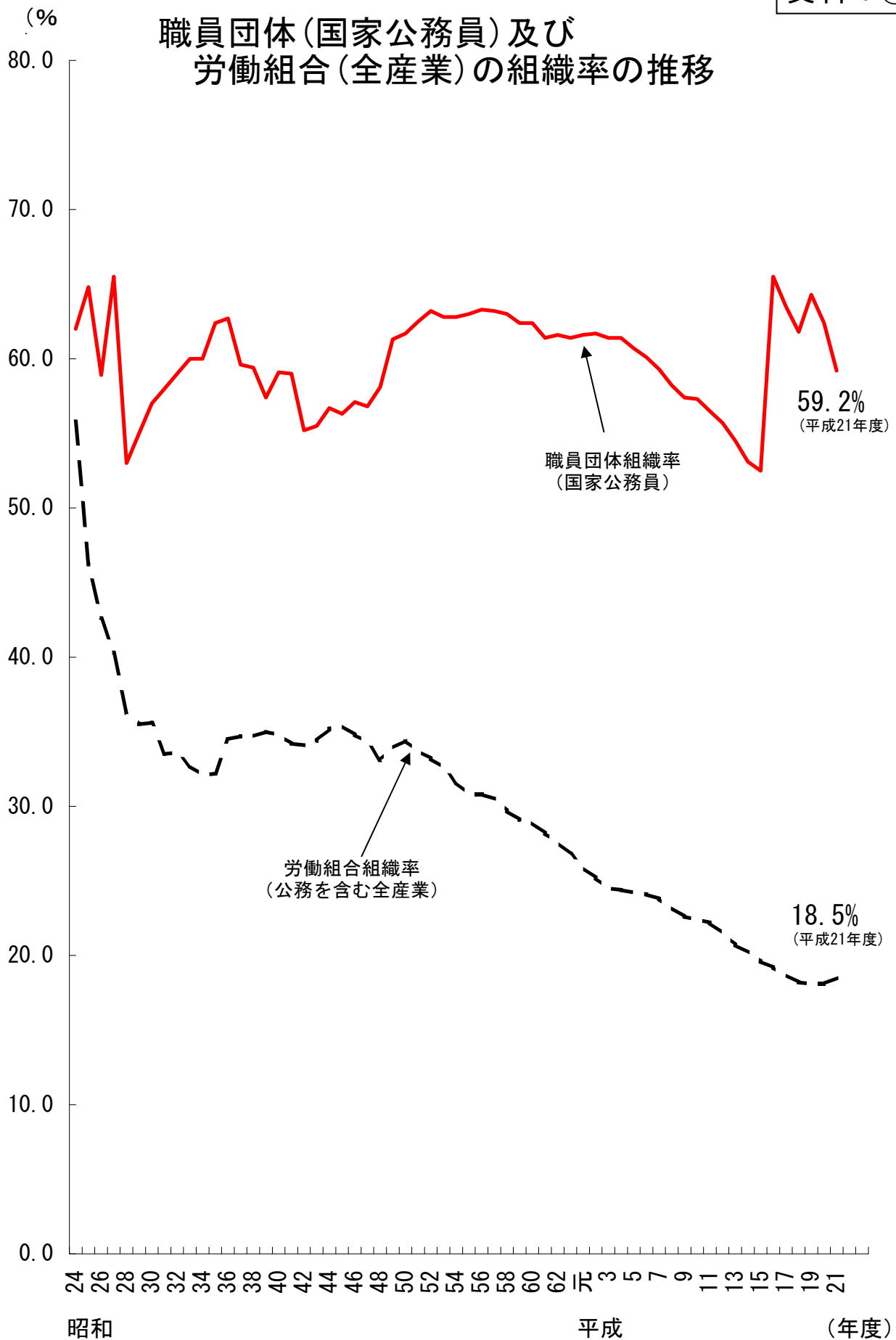


※ 出所：厚生労働省「労働争議統計調査」

職員団体(国家公務員)及び 労働組合(全産業)の組織率の推移



※ 職員団体組織率は、人事院調べ。
労働組合組織率は、厚生労働省「労働組合基礎調査」による。

団結権が付与されていない一般職国家公務員

国家公務員法 第108条の2第5項

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は、職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、当局と交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない。

○「逐条国家公務員法」鹿児島重治編 1030頁

五 団結権の制限

本条第五項は、警察職員、海上保安庁または監獄において勤務する職員の団結権を否認している。その理由とするところは趣旨の部分で述べたとおりであるが、ILO第八七号条約第九条でも「この条約に規定する保障を軍隊及び警察に適用する範囲は、国内法令で定める」としている。これらの職員の具体的範囲は次のとおりである。

警察職員とは、国家公務員である警察職員であり、具体的には、施設等機関、特別の機関および地方機関を含む警察庁の警察官、皇宮護衛官、事務官、技官その他の職員全員である（警察法三四1）。都道府県警察に勤務する地方公務員たる警察職員は地方公務員法で団結権が否認されてる（地公法五二5）。ただし、都道府県警察に勤務する職員のうち警視正以上の階級にあたる警察官は一般職の国家公務員とされているので（警察法五六1）、本条の適用を受け団結権が否認される。法務省の入国管理局の入国警備官は、「出入国管理及び難民認定法」第六一の三の二第四項により警察職員とされ、団結権を否認されている。なお、労働省の労働基準監督署の労働基準監督官および厚生省の麻薬取締官事務所の麻薬取締官は、特別司法警察職員とされ一定の範囲で警察官と同様の権限が与えられているが、本来の職務の内容からみて、本条の警察職員に該当しない。

海上保安庁において勤務する職員とは、海上保安庁に勤務する職員全員である。

監獄において勤務する職員とは、監獄法第一条の監獄（刑務所、少年刑務所および拘置所）に勤務する職員全員である。少年院、少年鑑別所、婦人補導員および保護観察所の職員は、ここでいう監獄職員ではない（少年院について昭和二九・一二・九 四一一三九〇、少年鑑別所について昭二九・八・二七 四三一一〇〇一）。入国者収容所に勤務する職員は監獄職員ではないが、そのうち入国警備官は警察職員に該当するので団結権がないことは前述のとおりである。

この禁止に違反して団体を結成した場合には、本法第一一〇条によって、三年以下の懲役または一〇万円以下の罰金に処せられる。懲戒処分の対象ともなる。加入した場合には刑事罰はないが、懲戒処分の対象となる（法八二①）。

これらの職員が結成し、加入することを禁止されるのは、「職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、当局と交渉する団体」である。それ以外の団体の結成、加入までも禁止されているわけではない。たとえば、親睦会のような組織を結成し、加入することは自由である。

< 団結権が付与されていない一般職国家公務員 >

- ① 警察職員
 - 警察庁職員^(注1)
 - ・ 警察官
 - ・ 皇宮護衛官
 - 入国警備官^(注2)
- ② 海上保安庁
に勤務する職員
 - ・ 海上保安官・海上保安官補
 - ・ 事務官等
- ③ 刑事施設に
勤務する職員
 - ・ 刑務官
 - ・ 事務官等

(注1) 警察法第34条「警察庁に、警察官、皇宮護衛官、事務官、技官その他所要の職員を置く。」

(注2) 入国警備官は、国家公務員法の規定の適用については警察職員とする、とされている(出入国管理及び難民認定法第61条の3の2)。

【参考】

国家公務員制度における

警察類似職員(特別司法警察職員^(注3)等)について

団結権 なし

海上保安官・官補
(海上保安庁法第31条)
皇宮護衛官
(警察法第69条)
入国警備官
(出入国管理及び難民認定法第61条の3の2、第61条の4)
刑務官
(刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律第80条、第290条)

※ 特別職の自衛官については、自衛隊法第96条で司法警察職員としての職務が規定されている。

団結権 あり

麻薬取締官
(麻薬及び向精神薬取締法第54条)
労働基準監督官
(労働基準法第102条)
船員労務官
(船員法第108条)
漁業監督官
(漁業法第74条第5項)
鉱務監督官
(鉱山保安法第49条)
入国審査官
(出入国管理及び難民認定法第61条の3、第61条の4)
税関職員
(関税法第104条)

(注3) 特別司法警察職員について

(1) 刑事訴訟法

第189条

警察官は、それぞれ、他の法律又は国家公安委員会若しくは都道府県公安委員会の定めるところにより、司法警察職員として職務を行う。

2 司法警察職員は、犯罪があると思料するときは、犯人及び証拠を捜査するものとする。

第190条

森林、鉄道その他特別の事項について司法警察職員として職務を行うべき者及びその職務の範囲は、別に法律でこれを定める。

公務における最近の交渉状況の例

※下線は引用に当たって事務局が付したものの

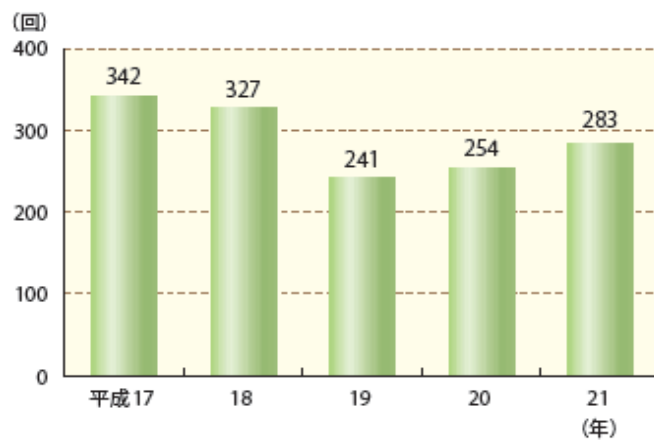
●人事院における職員団体との会見状況

人事院は、職員の勤務条件に関し、勧告、規則の制定・改廃などを行うに当たって、職員団体その他の公務員組合と会見を行うことを通じて、意見、要望などを聴き、施策に反映させることとしている。

平成 21 年の職員団体等との会見回数は、本院において 106 回、地方事務局（所）において 177 回の合計 283 回である。その内容は、春闘統一要求・人勧 要求関係が 129 回（約 45.6%）と最多であり、次いで級別定数の改定に関するものが 119 回（約 42.0%）、男女共同参画関係が 11 回（約 3.9%）、諸手当関係が 11 回（約 3.9%）、人事評価結果の活用が 3 回（約 1.1%）などとなっている。平成 21 年は、6 月期特別給に係る一部凍結勧告に関する会見が純増したことにより、春闘統一要求・人勧要求関係が級別定数の改定を上回った。（略）

なお、人事院勧告は、直接的には一般職非現業の国家公務員を対象とするものであるが、特別職の公務員、地方公務員にも影響があるため、人事院は、これらの公務員を含む公務員全体を代表する職員団体とも広く会見を行うこととしてきている。

[図 10] 職員団体等との会見状況



給与勧告に関する人事院総裁側（左）と職員団体側（右）との会見の様子

職員団体には、中央の連合体組織、単一体組織、地方の支部等の組織があるが、これらの各組織段階に対して、人事院の本院ないし各地方事務局（所）との間で会見を行っている。また、必要に応じ、特定の議題について複数回の会見を行ったり、職員団体、人事院双方の対応者のレベルを上げて会見を重ねたりしている。職員団体側の出席者は、平成21年の場合、本院では平均10名程度となっており、地方事務局（所）では、多い場合は30名に近い出席者となっている会見もある。一方、人事院側の対応者としては、議題や会見の段階に応じて、総裁、事務総長のほか、局長、職員団体審議官、課長・参事官、課長補佐・専門官などとなっており、地方事務局（所）で行われる場合には、局長のほか、課長・専門官となっている。

平成21年の場合、年間283回の会見のうち、本院で106回、各地方事務局（所）で177回、時期別には、1月から3月にかけて56回、その後8月までの間に104回、9月から12月にかけて級別定数改定等を中心として123回の会見が行われた。

（出典：公務員白書（平成21年度年次報告書）より抜粋）

組合別主要議題別会見件数(平成21年)

(単位:件)

議題 組合名	春闘統一 要求・人 勧要求	級別 定数	諸手当	男女共 同参画	人事評 価結果 の活用	複数 議題	その他	計
公務員連絡会系	47	29	4	5	2	2	3	92
本院	20	10	4	2	2	1	3	42
地方	27	19	0	3	0	1	0	50
公務労組・国公労連系	79	81	7	6	1	3	2	179
本院	28	22	5	3	1	1	2	62
地方	51	59	2	3	0	2	0	117
その他	3	9	0	0	0	0	0	12
本院	0	2	0	0	0	0	0	2
地方	3	7	0	0	0	0	0	10
計	129	119	11	11	3	5	5	283
本院	48	34	9	5	3	2	5	106
地方	81	85	2	6	0	3	0	177

会見対応者別会見件数(平成21年)

(単位:件)

本院	106
総裁	5
事務総長	5
局長	17
職員団体審議官	17
職員団体審議官付参事官	30
課長補佐・専門官	32
地方	177
局（所）長	81
課長・専門官	96
計	283

（出典：人事院提供資料）

●総務省における職員団体との会見状況

- ・ 案件は人事院勧告、春闘期要求関連事項が中心。
同一案件名について異なる階層で対応する例が多い。
 - ・ 平成 21 年 25 件
(内訳 総務大臣 4 件、人事・恩給局長 8 件、総務課長 3 件、他)
 - ・ 平成 22 年 19 件 (同年 8 月まで)
(内訳 総務大臣 3 件、人事・恩給局長 5 件、人事・恩給局次長 1 件、他)
- (出典：総務省ホームページ資料より作成)

●厚生労働省における労使交渉の状況 (平成 19 年度)

大臣官房人事課が、全労働本部との間で、年 3 回 (春季、夏季、秋季) の統一要求交渉を行っている。このほか、必要に応じ、行政運営を進めていく上での労使コミュニケーションを行っている。

交渉時間は約 1 時間であり、交渉人員は人事課長ほか当局関係者 10 人程度と全労働本部役員 10 人程度である。

交渉テーマは、給与、勤務時間等の職場の処遇改善を中心としたものであり、その時々に職員団体から重要事項とされたものが基本である。

(出典：労使関係制度検討委員会ヒアリング提出資料より抜粋)

●国土交通省における労使交渉の状況 (平成 19 年度)

各職員団体との交渉実績は以下のとおり。

職員団体名	回数
国土交通省全建設労働組合	10
国土交通省職員組合	2
全運輸労働組合	7
全気象労働組合	4
全運輸省港湾建設労働組合	2
全北海道開発局労働組合	3
国土交通省管理職ユニオン	2
国土交通省労働組合共闘会議	2

※上記以外に、各地方機関ごとに、対応する職員団体と交渉等を行っている。

(出典：労使関係制度検討委員会ヒアリング提出資料より抜粋)

●法務省における労使交渉の状況（平成17年度）

対応者	時期	交渉事項
法務大臣	12月中旬	(会見) 勤務条件整備
官房長	8月中旬	(面談) 勤務条件整備
	12月上旬	(面談) 勤務条件整備
人事課長	4月下旬	給与, 労働時間及び勤務条件整備
	6月中旬	給与及び勤務条件整備
	7月上旬	給与及び勤務条件整備
	7月中旬	給与及び勤務条件整備
	7月中旬	給与, 昇格基準, 勤務条件整備及び労働安全(沖縄国公労)
	8月下旬	勤務条件整備
	10月中旬	給与, 昇格基準, 勤務条件整備, 労働時間及び労働安全・衛生
	11月上旬	給与及び勤務条件整備
	11月下旬	勤務条件整備
	12月下旬	(面談) 勤務条件整備
	3月中旬	給与, 勤務条件整備及び勤務時間
	3月下旬	(面談) 勤務条件整備
	企画調査官	6月中旬
3月中旬		(面談) 行(二)職員の勤務条件整備

※ 交渉事項欄中「(沖縄国公労)」としている部分は、沖縄非現業国家公務員労働組合との、その余の部分は、全法務省労働組合との交渉等を指す。

(出典：行政改革推進本部専門調査会ヒアリング提出資料より抜粋)

● 国税労働組合総連合（略称：国税労組）から見た労使交渉の状況

(1) 労働組合の活動状況全般

- 毎年 10 月に定期全国大会、2 月に全国評議会を開催
大会は最高の議決機関として、運動方針・予算・規約等を決定し、全国評議会は、大会に次ぐ議決機関として、中間総括を行い、春季生活闘争方針等を決定している。
なお、代議員・評議員は、加盟各単組の組合員数比で選出されている。
- 執行機関として、国税労組事務局と単組委員長・書記長とで構成する全国中央執行委員会を有し、中央執行委員会の下に、次の専門委員会を設置している。
 - ・ 賃金労働条件専門委員会
 - ・ 業務改善委員会
 - ・ 税制等研究会
 - ・ 広報福利厚生委員会
 - ・ 教育委員会
 - ・ 行(二)委員会
 - ・ 女性委員会
 - ・ 内部事務一元化対策委員会この他、職業生活部会と家庭生活部会を設置し、中長期のビジョンを検討している。
- 国税庁の使命である「内国税の適正かつ公平な賦課・徴収の実現」を図るためには、職場環境を整備するための予算・定員確保が重要であることから、予算獲得に向けて、関係国会議員に対する陳情行動を実施するとともに、国税独自の中央集会を開催している。
また、税法改正に当たっては、国会の場において「国税職員の処遇改善についての附帯決議」が行われるよう関係国会議員に働きかけを行い、衆議院では通算 31 年、参議院では 32 年連続して決議されている。
- 各単組は 30 歳以下の組合員で青年部を構成していることから、この青年部による全国組織としての「青年協議会(略称:青年協)」を組織している。
青年協の活動は、組織の中核として、青年の交流の場として、ユースラリー、全国ボウリング大会等を主催している。

(2) 労使関係の基本

- 行動綱領では「労使関係は、互いに存在を認め合う相対的対立関係を基本として、対等の原則が保持されなければならない。」と規定している。
- 具体的には、労使相互信頼の下、交渉重視の立場を堅持し、労使協議により勤務条件を整備することとしている。

(3) 団体交渉等の状況

団体交渉については、行動綱領に「労使が問題を平和的に解決する唯一の機関であり、労使対等の資格と条件に立って相互信頼の中で進めることを基本とし、要求の解決に当たっては、最善の努力をしなければならない。」と規定し、その精神に基づき交渉を実施している。

団体交渉は、国税庁長官との交渉を年4回(2、5、9、12月)行っている。

交渉に当たっては、担当窓口と予備交渉を事前に行い、これにより定められた議題に基づき交渉を行っているが、管理運営事項に関することは、議題とすることはできないとの認識に立って、議題の整理を行っている。

交渉における主要議題としては、職場環境整備、確定申告期及び事務運営、職員の処遇改善、身上申告書の尊重等を上げている。

また、団体交渉の他、職場における問題や勤務条件に関する事項については、随時窓口との折衝を行い、その改善を求めている。

加えて、青年協として年2回、女性委員会と行(二)委員会が年1回の担当窓口に対して要請行動を実施している。なお、この窓口要請行動については、当組合としては、交渉として認識している。

(出典：行政改革推進本部専門調査会ヒアリング提出資料より抜粋)

●全労働省労働組合から見た労使交渉の状況

(1) 主な活動状況

①労働条件等に関する交渉

労働行政分野の連年の定員削減（平成19年度は地方労働行政分として△352＝都道府県労働局の1～2局の全人員に相当）が進む一方、労働行政の諸課題、すなわち再チャレンジの環境整備、ワーキングプア対策（良質な雇用確保）、偽装請負・違法派遣の解消、過重労働対策、賃金不払残業の解消、メンタルヘルス対策、アスベスト対策、少子化対策、均等待遇推進等がますます重要となっている。

こうした中、労働行政に従事する職員の長時間・過重労働の抑制、メンタルヘルス対策、ライフワークバランスの実現等が切実かつ重要な課題がとなっており、労使交渉等を通じて対策の充実を要求。

②行政研究活動

労働法制、労働行政の在り方等について、幅広い国民的な議論に資することを目的に、講演会、シンポジウム等を開催（※）。同様に、労働法制等に関する調査・分析を行い、提言・見解を公表。また、行政研究の成果等を取りまとめ、『季刊労働行政研究』を年4回発行・配布。

※最近の全労働省労働組合主催のシンポジウム、講演会

05年4月：シンポジウム「労働は商品ではない」（都内）

－脇田滋龍谷大学教授他

06年5月：講演会「『働き過ぎの時代』を考える」（大阪府）

－森岡孝二関西大学教授他

06年8月：シンポジウム「若者に夢と働く場を」（都内）

－熊沢誠甲南大学名誉教授他

③民間労働組合等との共同

教職員労組や日本青年団協議会等とともに高校生・大学生の就職問題を取りくむ「連絡会」を組織し、活動。日本労働者協同組合連合会との「労働分野における『新たな公共性』に関する共同研究」を推進。

④相談活動

組合員を対象に日常的な「対話」を重視した多様な相談活動を実施。また、多くの民間労働者・労働組合からの雇用確保、労働条件、安全衛生、労災補償等をめぐる多様な相談に応じている。

⑤国際連帯

・労働監督官の国際組織（ILO国際監督協会）に加盟し、総会・シンポジウムに参加し、行政手法等を経験交流。

・CNRS（フランス国立科学研究センター）教授、サンパウロ大学教授が中心に行った「日本・フランス・ブラジル三カ国求職者比較調査」（国際交流基金助成）に

協力。05年（パリ）、06年（サンパウロ）の国際シンポジウムに参加。

(2) 労使関係、団体交渉等の状況

①基本姿勢

信頼関係に基づいた健全な労使関係の確立が、公正、民主、効率の行政運営の前提となるとの認識の下、解決すべき課題をめぐって労使が真摯に向き合い、建設的な議論を進めていくこととしている。

②団体交渉等の状況

- ・厚生労働大臣 年1回程度（行政体制整備等）
- ・官房長 年4回程度（行政体制整備、労働条件改善、職場環境改善等）
- ・人事課長等 年8回程度（行政体制整備、労働条件改善、職場環境改善等）

（出典：行政改革推進本部専門調査会ヒアリング提出資料より抜粋）

●全印刷局労働組合から見た労使交渉の状況

(1) 労使関係

現在の労使関係は、独立行政法人として厳しい環境の中にありますが安定的な労使関係となっています。このような労使関係は、一朝一夕に成立するのではなく、多年にわたる労使双方の努力によるものであります。今後、更に安定した労使関係を維持・確立していくためには、労使双方がお互いの立場を尊重し合い、相手の話に十分耳を傾けるなど、相互信頼の基盤をさらに発展させることが大切であります。そのためには、①労使双方が共通の基盤に立ち②主張すべきことは主張し誠意をもって交渉を行う③相互の立場を理解しつつ協力する④取り決められた労働協約や交渉内容を尊重することが不可欠であると考えます。

労使関係には対立の要素が伴うことは避けられません。労働組合としては、印刷局をパートナーとして捉え対処しています。それは、それぞれが相手方を尊重し、事業の発展と職員（組合員）の社会的・経済的地位の向上という課題に向かって、求めるべきは求め、正すべきは正すというのが労働組合の基本姿勢であります。

(2) 団体交渉

国立印刷局の労使関係においては「団結権」と「団体交渉権（労働協約締結権を含む）」を有しており、団体交渉は、特労法を踏まえ、団体交渉に関する協約に基づき行われています。

しかし、特労法は団体交渉の対象事項については定義されていますが、通常、団体交渉の対象とされない「法人の管理及び運営に関する事項」の定義が不明確なことから、当局との間で問題を生じやすくしています。

労働組合としては、今までの第三者機関（中労委）の判断に沿って「法人の管理及び運営に関する事項」といえども、組合員の労働条件に影響をおよぼす限りにおいては団体交渉事項と捉えています。こうした不明確な点（対象事項等）を解消するため折衝や話し合いのルールで、労使間の問題解決と円滑化を図っています。

団体交渉において賃金関係の労働協約の締結にあたっては、団体交渉・賃金専門委員会・事務折衝といった交渉のルールが整っており、労使間で円滑な案件処理が行なわれています。

団体交渉は、「団体交渉に関する協約」の定めに基づき、「交渉委員の指名（交渉委員の数）、交渉委員の通知、交渉開始の手続き、議題の周知及び議事録」等を労使双方（国立印刷局へ）が文書で確認しています。なお、各工場支部間においても「団体交渉に関する協約」を締結し、中央労使間と同様の取り扱いをおこなっています。

(3) 中央厚生委員会及び中央安全衛生委員会

中央厚生委員会及び中央安全衛生委員会については、国立印刷局との間で「委員会の設置・構成、任務、決定事項の尊重」等は、「中央厚生委員会・中央安全衛生委員会に関する協約」で定めています。各工場支部間においても、この協約に準じて「厚生委員会・安全衛生委員会」を設けています。

（出典：行政改革推進本部専門調査会ヒアリング提出資料より抜粋）

●川崎市における労使交渉の状況（平成 19 年度）

（市長部局等）

（1）交渉回数・時間等

回数：4回（給与改定等の節目となるもの）

その他、必要に応じて随時、交渉等を行っている。

時間：概ね1～2時間程度（議題によってはそれ以上かかる場合もある。）

交渉人員数：当局 10人程度、職員団体 15人程度

交渉テーマ：給与、勤務時間等の勤務条件

書面協定：締結していない。

（2）統一交渉の実施状況

（1）の節目となる交渉は一括交渉としている。

（水道局）

（1）交渉回数・時間等

回数：16回

時間：1回につき1～2時間程度

交渉人員数：各々10人程度

交渉テーマ：給与

勤務時間等の勤務条件

組織機構の見直しに伴う職員計画

職場環境の改善

協約締結状況：24本

（2）交渉が合意に至らなかった場合、その内容と対応は。

引き続き協議を行っていくことを原則としている。

（3）複数の系列の職員団体等が存在する場合には、どのような交渉をしているか。

当局においては、単一組合となっている。

（4）統一交渉の実施状況

4回（平成 19 年度）

（5）市町村職員の職員団体等と市町村の関係団体の職員等の市町村職員以外の者で構成する労働組合との連合体と、市町村の当局と交渉（交渉に準ずるものを含む。）を行っている場合には、その実施状況

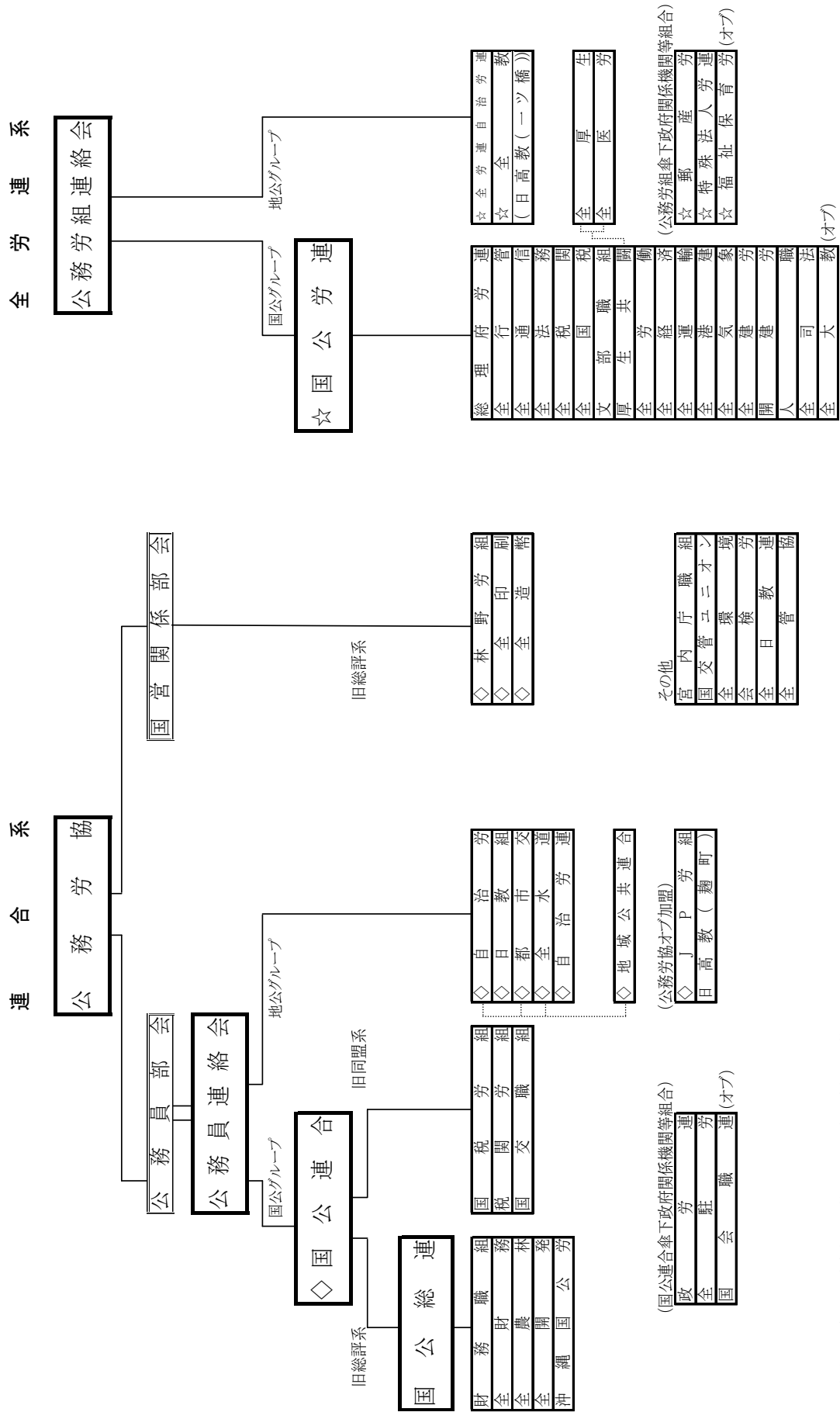
当局においては、行っていない。

（出典：労使関係制度検討委員会ヒアリング提出資料より抜粋）

官公庁関係主要組合系統概念図

【参考資料】

22. 3. 19



(注) 1 ◇印は、連合加盟団体、☆印は、全労連加盟団体を表す。
 2 グループ分類は、概念的理解のための便宜的なもので、厳密なものではない。

(出典：人事院提供資料)

人事院における職員に対する救済制度の状況

※下線は引用に当たって事務局が付したものと

●勤務条件に関する行政措置要求の処理状況

行政措置要求の制度（国公法第 86 条）は、職員から勤務条件に関し、適当な行政上の措置を求める要求があった場合に、人事院が必要な審査をした上で判定を行い、あるいはあつせん又はこれに準ずる方法で事案の解決に当たること、職員が勤務条件の積極的な改善と適正化を能動的に求めることを保障するものである。事案の処理に当たっては、判定によりその判断を示すことを基本に処理を進めることとしているが、場合によっては、要求内容、事案の性質等に応じてあつせん等により解決を図っている。（略）

平成 21 年度は、新たに受け付けた 9 件と前年度から繰り越した 7 件の計 16 件が係属したが、その処理状況は、判定を行ったものが 1 件、取り下げられたものが 3 件、審査の対象外のため却下したものが 5 件であり、平成 22 年度に繰り越したものは 7 件である。

[資料 11-2] 行政措置要求事案関係

1 処理状況

(単位：件)

年度	区分	受付件数	処 理 件 数				繰越件数
			判 定	解決・取下げ等	却 下	計	
17		7	2	1	4	7	5
18		6	3	1	3	7	4
19		38 ^{*1}	1	4	4	9	33
20		111 ^{*2}	1	1	135 ^{*3}	137	7
21		9	1	3	5	9	7

※ 1：受付件数 38 件のうち、同一人によるものが 28 件

※ 2：受付件数 111 件のうち、同一人によるものが 103 件

※ 3：却下件数 135 件のうち、同一人によるものが 131 件

2 平成 21 年度判定の要旨

事後措置の取消し

<p>(事案の概要)</p> <p>申請者は、平成 16 年 10 月 13 日、自転車で庁舎外の勤務を遂行中に乗用車との接触事故に遭遇し、夏ごろにも自転車による転倒事故を起こしていた。</p> <p>2 度にわたり交通事故に遭遇したこと等を考慮した健康管理医は、申請者の指導区分を「生活規正の面」として「D」、「医療の面」として「1」とそれぞれ決定した。これを受けた当局は、同年 11 月、健康の保持増進及び安全の確保のための事後措置として、自転車及び運転者としての官用車による庁舎外での勤務を禁止する措置を講じた。</p> <p>なお、申請者は、平成 15 年 11 月に、医師から「脊髄小脳変性症」と診断されていた。</p>
<p>(要求の理由)</p> <p>1 健康管理事後措置通知書の摘要欄に記載のあった病名「脊髄小脳変性症」については、以前からの病気であり、交通事故に遭遇した後に病名を理由に自転車に乗ることを禁止するのは不自然である。</p> <p>2 自転車を使用时の庁舎外での勤務を禁止されたため、徒歩又は公共交通機関を利用して職務を遂行しており、仕事の効率が低下している。</p> <p>3 病名を理由とする事後措置であり、今後、官署を異にする異動があっても引き続き自転車による庁舎外での勤務ができなくなると考えられる。</p>
<p>(判定の要旨)</p> <p>申請者に対する事後措置は、健康管理医が、病状や 2 度の交通事故に遭遇したこと等を考慮し、安全の確保のためには適切な措置が必要であるとして決定した指導区分に応じて、当局が、健康の保持増進及び安全の確保の観点から講じたものであること、当院調査時においても、主治医が、申請者について、バランス感覚に障害が出ていることが認められ、業務上自転車に乗ってよいとする診断書を出すことはできないとしていることから、申請者の主張は認められない。また、職員は、各省各庁の長が講じる事後措置に従わなければならないとされており、申請者は、本件事後措置に従うべきものである。</p> <p>なお、仕事の効率に関しては、申請者に対し、調査件数、調査案件について、自転車を使用しないことを前提として一定の配慮がなされているところである。</p> <p style="text-align: right;">(平成 22 年 3 月 29 日判定)</p>

(出典：公務員白書（平成 21 年度年次報告書）より抜粋)

●不利益処分についての不服申立ての処理状況

不利益処分についての審査制度（国公法第 90 条）は、職員からその意に反して降給、降任、休職、免職その他著しく不利益な処分又は懲戒処分を受けたとして 審査請求があった場合に、人事院が、事案ごとに公平委員会を設置して審理を行わせ、公平委員会が作成した調書に基づき、処分の承認、修正、又は取消しの判定を行うものである。

人事院は、処分を修正し、又は取り消した場合には、その処分によって生じた職員の不利益を回復するための処置を自ら行い、又は処分者に対し必要な処置を行うように指示することとされている。なお、人事院の判定は、行政機関における最終のものであって、人事院によってのみ審査される。

不利益処分の審査は、規則 13-1（不利益処分についての不服申立て）に定められた手続に従って行われ、集中審理を行うなどして事案の早期処理に努めている。

平成 21 年度は、平成 22 年 1 月 1 日の社会保険庁の廃止に伴い行われた分限免職処分により、前年度 38 件であった受付件数が 98 件となり大幅に増え、前年度から繰り越した 23 件を加えて、係属件数は 121 件となった。その処理状況は、判定を発出したもの 8 件（処分承認 8 件）、取下げ・却下等 16 件であり、平成 22 年度に繰り越したものは 97 件である。

[資料11-1] 不利益処分審査請求事案関係

1 処理状況

(単位：件)

区分 年度	受付件数	処 理 件 数						繰越件数	
		判 定					取下げ ・却下等		合 計
		承 認	修 正	取 消	棄 却	計			
17	78	31	0	1	0	32	23	55	70
18	106	35	1	3	0	39	40	79	97
19	54	37	2	1	0	40	46	86	65
20	38	59	1	1	0	61	19	80	23
21	98	8	0	0	0	8	16	24	97

※(事務局注)平成 17 年度から 21 年度を通じた認容率(過去 5 年間における受付総件数に対する修正・取り消しの事案数の割合)は 2.7%

2 平成21年度判定の要旨例

(1) 懲戒処分関係

処分の内容	判定要旨
免職	<p>請求者が、雇用保険基本手当の不正支給に関連して、担当職員に不正支給を認めるよう助言し、不正な手続が行われた現場に立ち会い、担当職員に口止めを行うなど、後任の担当職員が着任するたびにAの意を酌んで不正支給の働き掛けを行い、また、自己の職務に違背して失業認定申告書に係るデータ入力処理を自ら行う等して、A夫妻に係る基本手当の不正支給に荷担した事実が認められることから、処分を承認した。</p> <p>(平成21年5月15日 指令13-19)</p>
	<p>請求者は、銀行強盗未遂、欠勤、無許可兼業の各行為は、統合失調症による責任能力及び意思能力の欠如がもたらしたものであって、刑事事件として責任無能力であるものを懲戒免職処分の理由とすることはできないなどと主張した。これについて、本件各行為時、請求者が統合失調症・妄想型に罹患し、心神耗弱であったことを勘案しても、銀行強盗未遂は、行員に刃物を突き付け人質にするなど極めて悪質で、著しく官職の信用を失墜する行為であり、社会的影響が大きいことなどを考慮して、処分を承認した。</p> <p>(平成21年12月18日 指令13-65)</p>
停職	<p>請求者が、報告書に定期点検を行った旨自ら記載した日のうち13回について、実際には点検を行わず、データをねつ造して点検したと見せ掛け、虚偽の報告を行い、また、行うべき定期点検1回を怠った事実を認め、懲戒停職1月間の処分を承認した。</p> <p>(平成21年9月18日 指令13-31)</p>
減給	<p>請求者が、最高速度違反をし、交通機動隊警察官の停止指示に従わず逃走し、現行犯逮捕され、また、虚偽請求及び逮捕勾留のため病気休暇の承認が取り消されて正当な理由なく勤務を欠いたことを認め、懲戒減給1月間の処分を承認した。</p> <p>(平成21年4月17日 指令13-15)</p>
	<p>請求者が、所長として部下職員に対する適正な業務運営のための指導、管理を怠った事実を認め、懲戒減給1月間の処分を承認した。</p> <p>(平成21年4月24日 指令13-18)</p>
	<p>直属の部下職員に対し、平成19年9月から20年5月までの間の同行調査で同乗した官用車内で性的発言や手及び足に触れる行為を行い、調査で立ち寄った神社の境内で腰をつかむセクシュアル・ハラスメント行為を行った事実を認め、懲戒減給3月間の処分を承認した。</p> <p>(平成21年10月23日 指令13-43)</p>
戒告	<p>請求者は、上司に顔面を殴打されたあと上司ともみ合いとなり、その後再び上司に殴打されたところ顔面をたたき返したものと認められるが、上司の請求者に対する暴行は身の危険を感じさせるようなものであったとは認められず、請求者の行為は正当防衛として免責されるものではないと判断されることなどから、処分を承認した。</p> <p>(平成21年9月18日 指令13-32)</p>

(2) その他

処分の内容	判定要旨
配置換	<p>本件処分は、処分者が、業務上の必要に基づき、請求者の資格、同一官署における在勤期間、健康状態等を総合的に勘案して、その裁量の範囲内で行ったものと認め、処分を承認した。</p> <p>(平成21年12月4日 指令13-54)</p>

(出典：公務員白書（平成21年度年次報告書）より抜粋)

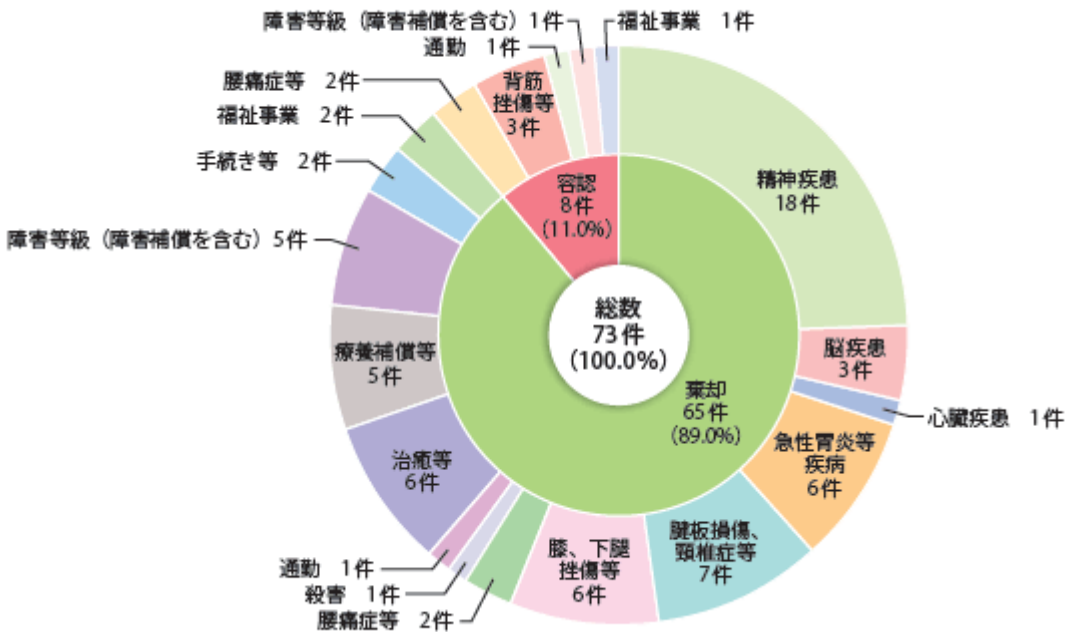
●災害補償の実施に関する審査の申立て及び福祉事業の運営に関する措置の申立ての処理状況

災害補償の審査制度（補償法第24条）は、実施機関の行った公務上の災害又は通勤による災害の認定、治癒の認定、障害等級の決定その他補償の実施について不服のある者から審査の申立てがあった場合に、また、福祉事業の審査制度（補償法第25条）は、福祉事業の運営について不服のある者から措置の申立てがあった場合に、それぞれ人事院が事案を災害補償審査委員会の審理に付した上で判定を行うものである。

災害補償等の審査は、規則13-3（災害補償の実施に関する審査の申立て等）に定められた手続に従って行われる。事案の審査に当たっては、事案処理に関する目標を定め、迅速な実地調査の実施、判定の発出を行い、事案の早期処理に努めている。

平成21年度は、新たに受け付けた28件と前年度から繰り越した112件の計140件が係属したが、その処理状況は、判定を行ったもの73件、取下げ・却下したもの7件で、60件を平成22年度に繰り越した。判定を行った73件のうち、申立人の申立てが容認されたもの8件（うち一部容認1件）、残り65件が棄却であった。

【図11-2】平成21年度判定事案の内容別内訳



（出典：公務員白書（平成21年度年次報告書）より抜粋）

●給与の決定に関する審査の申立ての処理状況

給与の決定に関する審査制度（給与法第 21 条）は、給与の決定（俸給の更正決定を含む。）に関して苦情のある職員から審査の申立てがあった場合に、人事院が事案を審査した上で、決定という形でそれに対する判断を示すものであって、規則 13-4（給与の決定に関する審査の申立て）に定められた審査手続に従って行われている。

平成 21 年度は、勤勉手当の成績区分の決定を不服とする申立てを中心に 28 件の申立てがあり、前年度 13 件であった受付件数が 15 件増加した。これに前年度から繰り越した 15 件を加えて、係属件数は 43 件となった。その処理状況は、決定を行ったものが 6 件、取り下げられたものが 1 件、審査の対象外のため却下したものが 3 件であり、平成 22 年度に繰り越したものは 33 件である。

●苦情相談の状況

行政の複雑・高度化や職員を取り巻く環境が大きく変化する中、職員からの苦情相談件数は、近年、高い水準にある。また、能力実績重視の人事管理が求められている中で、職員からの苦情を迅速に解決するための苦情相談業務は、公務能率の維持・増進の観点からもますます重要になってきている。こうしたことから、苦情相談業務の一層の充実を図ることとし、平成 21 年 4 月に職員相談課を設置した。

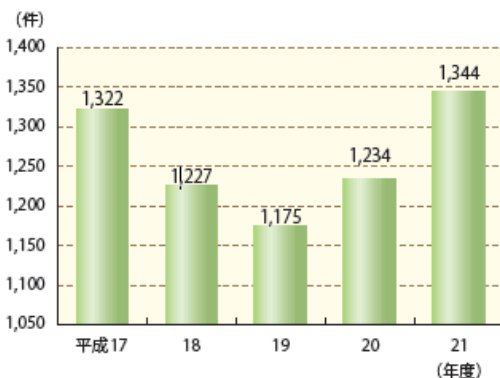
苦情相談制度は、職員から勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談があった場合に、人事院が指名した職員相談員が職員に対し助言を行うほか、関係当事者に対し、人事院の指揮監督の下に、指導、あっせんその他の必要な措置を行うものであって、規則 13-5（職員からの苦情相談）に定められた手続に従って行われている。

不利益処分審査請求事案等のうち受理後においても職員が苦情相談を活用した解決も希望する場合などには、職員相談員によるあっせん等を行うことができるよう規則 13-5（職員からの苦情相談）の一部を改正し、平成 21 年 4 月 1 日から施行した。

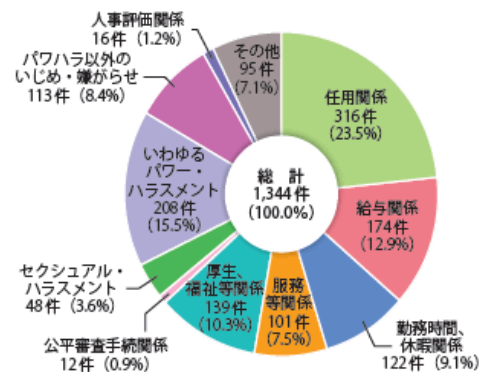
最近 5 年間の苦情相談の件数は、図 11-3 のとおりである。

平成 21 年度に受け付けた苦情相談 1,344 件の内容別件数は、図 11-4 のとおりである。

[図 11-3] 苦情相談件数の推移



[図 11-4] 平成 21 年度苦情相談の内容別件数



（出典：公務員白書（平成 21 年度年次報告書）より抜粋）