

(参考15)

国家公務員制度の概要

平成20年10月22日

目次

◇ 国家公務員の種類に応じた法律	1
◇ 国家公務員の種類	4
◇ 我が国の一般職国家公務員制度の概要	15
◇ 中央人事行政機関（内閣総理大臣および人事院）	17
◇ 任用制度	18
◇ 勤務条件	23
◇ 給与制度	25
◇ 分限制度	32
◇ 懲戒制度	35
◇ 行政措置要求・不服申立て制度	37
◇ サービスの体系	39
◇ 国家公務員の労働基本権	41
◇ 職員団体制度	44
◇ 交渉制度	45

国家公務員の種類に応じた主な法律

一般職公務員

	任免	給与	分限	服務・懲戒
非現業国家公務員 (約296,000人)	国家公務員法	国家公務員法 一般職給与法 (*1)	国家公務員法	国家公務員法
うち警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員 (約40,000人)	国家公務員法	国家公務員法 一般職給与法(*1)	国家公務員法	国家公務員法（警察職員については、サービスの宣誓の特例あり）
うち外務公務員法で規定する外務職員 (約5,000人)	国家公務員法 外務公務員法	国家公務員法 在外職員給与法 (*2)	国家公務員法	国家公務員法 外務公務員法
検察官 (約3,000人)	国家公務員法 検察庁法	検察官の俸給等に関する法律	検察庁法	国家公務員法
国有林野事業職員 (約5,000人)	国家公務員法	給特法(*3) 労働基準法	国家公務員法 特労法(*4)	国家公務員法 特労法(*4)
特定独立行政法人職員 (約58,000人)	国家公務員法	独立行政法人通則法 労働基準法	国家公務員法 特労法(*4)	国家公務員法 特労法(*4)
計 約 361,000人				

(*1) 一般職の職員の給与に関する法律

(*2) 在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律

(*3) 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法

(*4) 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律

特別職公務員

	任免	給与	分限	服務・懲戒
裁判所職員 (約22,000人)	裁判所法 裁判所職員 臨時措置法	裁判所職員臨時 措置法	裁判所職員臨 時措置法	裁判所職員臨時 措置法
国会職員 (約4,000人)	国会法 国会職員法	国会職員法	国会職員法	国会職員法
防衛省職員 (約271,000人)	自衛隊法	防衛省の職員の 給与等に関する 法律	自衛隊法	自衛隊法
その他特別職（大臣、副大臣、大臣政務官、大使、公使、裁判官、特定独立 (約4,000人) 行政法人役員 等)				
計 約 301,000人				

※職員数については、端数処理の関係で必ずしも合計数とは一致しない。

(参考)その他の主な特別職国家公務員に関する法制

	任免	給与	分限	服務・懲戒
内閣総理大臣	日本国憲法	特別職給与法(*1)	日本国憲法	
国務大臣	同上	同上	同上	
人事官	国家公務員法	同上	国家公務員法	
検査官	会計検査院法	同上	会計検査院法	
内閣法制局長官	内閣法制局設置法	同上		
内閣官房副長官	内閣法	同上		
内閣危機管理監	同上	同上		内閣法
内閣官房副長官補	同上	同上		同上
内閣広報官	同上	同上		同上
内閣情報官	同上	同上		同上
内閣総理大臣補佐官	同上	同上		同上
副大臣	国家行政組織法、内閣府設置法	同上		
政務官	同上	同上		
秘書官		同上		
特別職の宮内庁職員	宮内庁法(宮内庁長官、侍従長)	同上		
特命全権大使・公使	外務公務員法	同上、在外職員給与法(*2)	外務公務員法	
裁判官	日本国憲法、裁判所法	裁判官の報酬等に関する法律	日本国憲法、裁判所法、裁判官分限法	日本国憲法、裁判所法、裁判官弾劾法、裁判官分限法
特定独立行政法人の役員	独立行政法人通則法	独立行政法人通則法	独立行政法人通則法	独立行政法人通則法

(*1) 特別職の職員の給与に関する法律

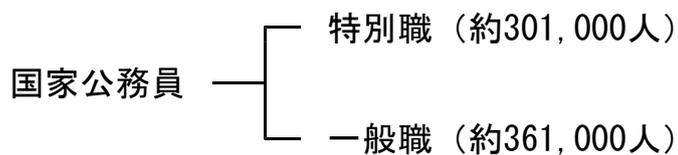
(*2) 在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律

国家公務員の種類

1 一般職と特別職

○ 国家公務員法（以下、「国公法」という）は、同法の定める勤務条件、職務、身分保障等に関する共通の基準を一律的に適用することが必ずしも適当でないものについて、「特別職」として列挙（国公法第2条第3項）し、その適用を除外。これに対して特別職以外の国家公務員の全ての職を「一般職」とし、国公法を適用（国公法第2条第2項及び第4項）。

なお、国家公務員か否か、一般職か特別職かの判断が困難な場合には、人事院が個別に決定（国公法第2条第4項）。



（平成20年度末予算定員）

○ 特別職とする場合の理由

（「逐条 国家公務員法」（鹿児島・森園・北村編）」より）

(1) 裁判所職員、国会職員

三権分立の下でそれらの職員に対し内閣の所轄の下にある人事院の権限を及ぼすことは不適當

(2) 防衛省職員

その職務の性質上、独立して人事管理を行うことが適當

(3) その他の特別職

人事管理の根幹たるべき任用方法についてその職務の特殊性に基づく重大な特殊性が存し、厳密な成績主義に基づく任用制度を基盤とする本法の適用が不適當。また、職務の特殊性から分限、服務等についても一般職と同一に扱うことが不適當

(参考) 国家公務員法 (抄)

(一般職及び特別職)

第二条 国家公務員の職は、これを一般職と特別職とに分つ。

2 一般職は、特別職に属する職以外の国家公務員の一切の職を包含する。

3 特別職は、次に掲げる職員の職とする。

一 内閣総理大臣

二 国務大臣

三 人事官及び検査官

四 内閣法制局長官

五 内閣官房副長官

五の二 内閣危機管理監

五の三 内閣官房副長官補、内閣広報官及び内閣情報官

六 内閣総理大臣補佐官

七 副大臣

七の二 大臣政務官

八 内閣総理大臣秘書官及び国務大臣秘書官並びに特別職たる機関の長の秘書官のうち人事院規則で指定するもの

九 就任について選挙によることを必要とし、あるいは国会の両院又は一院の議決又は同意によることを必要とする職員

十 宮内庁長官、侍従長、東宮大夫、式部官長及び侍従次長並びに法律又は人事院規則で指定する宮内庁のその他の職員

十一 特命全権大使、特命全権公使、特派大使、政府代表、全権委員、政府代表又は全権委員の代理並びに特派大使、政府代表又は全権委員の顧問及び随員

十一の二 日本ユネスコ国内委員会の委員

十二 日本学士院会員

十二の二 日本学術会議会員

十三 裁判官及びその他の裁判所職員

十四 国会職員

十五 国会議員の秘書

十六 防衛省の職員（防衛省に置かれる合議制の機関で防衛省設置法（昭和二十九年法律第百六十四号）第三十九条の政令で定めるものの委員及び同法第四条第二十四号又は第二十五号に掲げる事務に従事する職員で同法第三十九条の政令で定めるもののうち、人事院規則で指定するものを除く。）

十七 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人（以下「特定独立行政法人」という。）の役員

4 この法律の規定は、一般職に属するすべての職（以下その職を官職といい、その職を占める者を職員という。）に、これを適用する。人事院は、ある職が、国家公務員の職に属するかどうか及び本条に規定する一般職に属するか特別職に属するかを決定する権限を有する。

5 この法律の規定は、この法律の改正法律により、別段の定がなされない限り、特別職に属する職には、これを適用しない。

2 労働基本権の制約による類型化

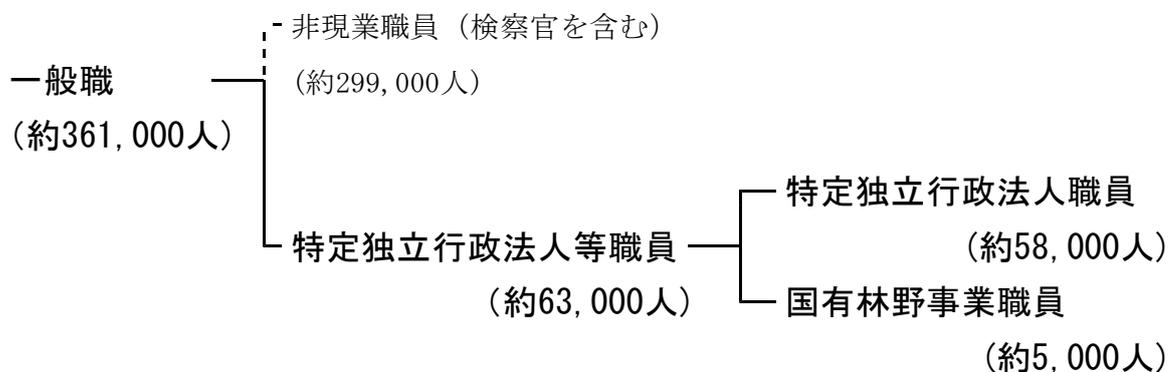
区分		団結権	団体交渉権		争議権
				協約締結権	
国家公務員	非現業職員	○	△※注	×	×
	うち、警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員	×	×	×	×
	国有林野及び特定独法職員	○	○	○	×
(参考)民間		○	○	○	○

※注 非現業職員は、交渉を行うことができるが、団体協約は締結できない。

(1) 特定独立行政法人等職員（現業等職員）

一般職の職員のうち、「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（以下「特労法」という）」第2条第3項にいう特定独立行政法人及び国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員を特定独立行政法人等職員（現業等職員）といい、これらの職員に対しては、特労法が適用され、労働組合を結成し、一定事項につき団体交渉し、労働協約を締結できる（特労法第8条）。

ただし、国有林野事業職員の場合、協定の内容が予算上実施不可能な場合には、国会へ付議（特労法第16条）。



(平成20年度末予算定員、ただし、特定独立行政法人職員数は平成20年1月1日現在の常勤職員数。職員数については、端数処理の関係で必ずしも合計数とは一致しない。)

(参考) 特労法 (抄)

第二条 この法律において、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 特定独立行政法人 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人をいう。
- 二 国有林野事業 国有林野事業（国有林野事業特別会計において事務を取り扱う治山事業を含む。）及びこれに附帯する事業をいう。
- 三 特定独立行政法人等 特定独立行政法人及び国有林野事業を行う国の経営する企業をいう。
- 四 職員 特定独立行政法人等に勤務する一般職に属する国家公務員をいう。

(団体交渉の範囲)

第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、特定独立行政法人等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。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

(資金の追加支出に対する国会の承認の要件)

第十六条 国有林野事業を行う国の経営する企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も、政府を拘束するものではない。また、国会によつて所定の行為がされるまでは、そのような協定に基づいていかなる資金といえども支出してはならない。

- 2 前項の協定をしたときは、政府は、その締結後十日以内に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならない。但し、国会が閉会中のときは、国会召集後五日以内に付議しなければならない。国会による承認があつたときは、この協定は、それに記載された日附にさかのぼつて効力を発生するものとする。

(2) 防衛省職員、警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員

防衛省職員、警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員については団結権が認められていない（自衛隊法第64条、国公法第108条の2第5項）。

国家公務員	—	特別職	——	防衛省職員
		(約301,000人)		(約271,000人)
		一般職	——	警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員
		(約361,000人)		(約40,000人)

防衛省職員：防衛省の職員（一般職の職員を除く）

警察職員：施設等機関、特別の機関、地方機関を含む警察庁の警察官、皇宮護衛官、事務官、技官その他の職員及び入国警備官

海上保安庁職員：海上保安庁の職員

刑事施設職員：刑事施設（刑務所、少年刑務所及び拘置所）の職員

(理由)

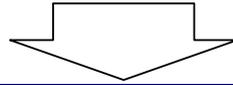
職務の性質から、国民の財産、生命の保護や社会の治安の維持に直接的に携わるために、厳しい服務規律を要求され、上司の命令に絶対的に服従することを特に要求される職場では、職員団体の活動はもとより職員団体の結成そのものを認める余地がない。

(「逐条 国家公務員法」(鹿児島・森園・北村編))

省庁再編以降の国の行政組織等の職員数の動向

【平成十三年一月】

行政機関 84.1万人 (除自衛官 以下同じ)	特殊法人 42.7万人
----------------------------	-------------



【平成十五年三月】

行政機関 80.7万人											独立行政法人 1.9万人	特殊法人 26.1万人 (H14.1)	民営化 JR東日本(7.5) JR東海(2.2) JR西日本(3.9)	
治安関係	国税	社保・労働	河川・道路・港湾等	防衛(除自衛官)	食糧・農林統計等	登記等	その他	国有林野	郵政現業	造幣・印刷				国立病院等
6.2万人	5.6万人	4.1万人	3.0万人	2.4万人	2.0万人	1.2万人	8.5万人	0.6万人	28.6万人	0.7万人	4.4万人	13.4万人		



【平成二十一年三月】

行政機関 32.4万人(H20年度末)								国立大学法人等 (非公務員) 12.8万人 (H19期首)	独立行政法人 (公務員・非公務員) 13.3万人 (H20.1)	特殊法人 (非公務員) 32.3万人 (H20.1)	民営化等 ○完全民営化 ○民間法人化 ○廃止
治安関係	国税	社保・労働	河川・道路・港湾等	防衛(除自衛官)	食糧・農林統計等	登記等	その他				
6.5万人	5.6万人	3.6万人	2.7万人	2.3万人	1.5万人	1.1万人	8.7万人	0.5万人			

定員管理の対象

- 中期的な目標管理と第三者による厳格な事後評価
- 廃止・民営化を含めた組織・業務全般の定期的見直し
- 企業的経営手法による業務・財務運営
- 徹底した情報の公開

平成19年10月の郵政民営化に伴い、日本郵政公社が廃止され、郵便局株式会社(約12万人)及び郵便事業株式会社(約10万人)が特殊会社として設立された。なお、株式会社ゆうちょ銀行、株式会社かんぽ生命保険は会社法上の会社として「民営化等」に区分している。

NTT、JR(本州3社を除く)、NHK、JT、JP(株式会社ゆうちょ銀行、株式会社かんぽ生命保険を除く)等

3 適用される俸給表による分類

- 一般職非現業職員（検察官を除く）の俸給表に関し、以下のとおり、職員の職務の種類に応じて、「一般職の職員の給与に関する法律」において11種17表が定められているほか、「一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律」において特定任期付職員俸給表、「一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律」により第1号任期付研究員俸給表及び第2号任期付研究員俸給表が定められている。

俸給表の種類	職員の例	適用人員
行政職俸給表（一）	一般行政職員	162,960
行政職俸給表（二）	守衛、用務員、自動車運転手	4,784
専門行政職俸給表	航空管制官、特許庁の審査官	8,105
税務職俸給表	税務署職員	52,821
公安職俸給表（一）	皇宮護衛官、刑務官	20,817
公安職俸給表（二）	海上保安官	22,332
海事職俸給表（一）	船長、航海士	214
海事職俸給表（二）	甲板長、機関員	373
教育職俸給表（一）	大学に準ずる学校(国立看護大学校等)の教授、准教授	119
教育職俸給表（二）	高等専門学校に準ずる学校(看護師養成所等)の教員	116
研究職俸給表	研究員	1,680
医療職俸給表（一）	医師、歯科医師	1,311
医療職俸給表（二）	薬剤師、栄養士	996
医療職俸給表（三）	保健師、助産師、看護師	4,438
福祉職俸給表	生活支援員、保育士	270
専門スタッフ職俸給表	政策情報分析官、国際総合研究官	13
指定職俸給表	事務次官、本府省局長、審議官	849
特定任期付職員俸給表	高度の専門的業務を行う任期付職員	208
第一号任期付研究員俸給表	招へい型任期付研究員	82
第二号任期付研究員俸給表	若手育成型任期付研究員	58
全俸給表		282,546

（「国家公務員給与の概要」平成20年8月人事院資料より）

（注）平成20年1月15日現在の人員から、1月16日～4月1日の離職者等を除いたもの。

なお、専門スタッフ職俸給表については平成20年4月1日現在の人員。

- 具体的にどの俸給表がどの職員に適用されるかは、各俸給表の備考及び人事院規則等によって定められる。

一般職の職員の給与に関する法律 別表第一から別表第十一における備考（抄）

俸給表名	備 考（抄）
行政職俸給表（一）	他の俸給表の適用を受けないすべての職員に適用する。
行政職俸給表（二）	機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務及びこれらに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
専門行政職俸給表	植物防疫官、家畜防疫官、特許庁の審査官及び審判官、船舶検査官並びに航空交通管制の業務その他の専門的な知識、技術等を必要とする業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
税務職俸給表	国税庁に勤務し、租税の賦課及び徴収に関する事務等に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
公安職俸給表（一）	警察官、皇宮護衛官、入国警備官及び刑務所等に勤務する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
公安職俸給表（二）	検察庁、公安調査庁、少年院、海上保安庁等に勤務する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
海事職俸給表（一）	遠洋区域又は近海区域を航行区域とする船舶その他人事院の指定する船舶に乗り組む船長、航海士、機関長、機関士等で人事院規則で定めるものに適用する。
海事職俸給表（二）	船舶に乗り組む職員（海事職俸給表（一）の適用を受ける者を除く。）で人事院規則で定めるものに適用する。
教育職俸給表（一）	大学に準ずる教育施設で人事院の指定するものに勤務し、学生の教育、学生の研究の指導及び研究に係る業務に従事する職員その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。
教育職俸給表（二）	高等専門学校に準ずる教育施設で人事院の指定するものに勤務し、職業に必要な技術の教授を行う職員その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。
研究職俸給表	試験所、研究所等で人事院の指定するものに勤務し、試験研究又は調査研究業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
医療職俸給表（一）	病院、療養所、診療所等に勤務する医師及び歯科医師で人事院規則で定めるものに適用する。
医療職俸給表（二）	病院、療養所、診療所等に勤務する薬剤師、栄養士その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。
医療職俸給表（三）	病院、療養所、診療所等に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。
福祉職俸給表	障害者支援施設、児童福祉施設等で人事院の指定するものに勤務し、入所者の指導、保育、介護等の業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
専門スタッフ職俸給表	行政の特定の分野における高度の専門的な知識経験に基づく調査、研究、情報の分析等を行うことにより、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
指定職俸給表	事務次官、外局の長、試験所又は研究所の長、病院又は療養所の長その他の官職を占める職員で人事院規則で定めるものに適用する。

適用俸給表別、級別人員（人数は平成20年国家公務員給与等実態調査より）

（単位：人）

級 俸給表	計	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
行政職俸給表（一）	162,960	12,418	23,542	52,659	33,109	18,633	15,808	3,308	1,957	1,359	167	
（参考）官職の格付けの概要 （行（一）の場合）	本省	係員	主任 係員（特高）	係長、主任(困) 専門官(特定)	係長（困）	課長補佐	課長補佐 （困）	室長	室長（困）	課長（重）	課長（特重）	
	管区機関	係員	主任 係員（特高）	係長、主任(困) 専門官(特定)	課長補佐 係長（困）	課長補佐 （困）	課長	課長（特困）	部長（重）	機関の長 部長（特重）	機関の長 （重）	
	府県単位機関	係員	主任 係員（特高）	係長、主任 （困） 専門官（特定）	係長（特困）	課長	課長（困）	機関の長	機関の長 （困）			
	地方出先機関	係員	主任 係員（特高）	係長（相困） 主任（困） 専門官（特定）	課長	機関の長 課長（困）	機関の長 （困）					
行政職俸給表（二）	4,784	149	1,726	2,402	475	32						
専門行政職俸給表	8,105	1,610	1,359	2,653	1,981	276	187	38	1			
税務職俸給表	52,821	4,741	3,771	7,937	9,522	13,467	11,079	1,689	502	113		
公安職俸給表（一）	20,817	5,296	6,408	3,619	2,397	969	784	554	308	385	96	1
公安職俸給表（二）	22,332	2,616	3,763	7,859	4,457	1,436	1,357	557	243	44		
海事職俸給表（一）	214	6	24	76	58	31	17	2				
海事職俸給表（二）	373	21	115	80	90	63	4					
教育職俸給表（一）	119	17	32	27	42	1						
教育職俸給表（二）	116		116									
研究職俸給表	1,680	17	340	418	376	528	1					
医療職俸給表（一）	1,311	287	587	311	126							
医療職俸給表（二）	996	59	436	244	183	45	21	4	4			
医療職俸給表（三）	4,438	317	3,406	508	171	28	4	4				
福祉職俸給表	270	65	102	22	61	19	1					
専門スタッフ職俸給表	13		5	8								
指定職俸給表	849											
特定任期付職員俸給表	208											
第一号任期付研究員俸給表	82											
第二号任期付研究員俸給表	58											

（注）（特高）特に高度の知識又は経験を必要とする
（相困）相当困難な業務を所掌する
（困）困難な業務を所掌する

（特困）特に困難な業務を所掌する
（重）重要な業務を所掌する
（特重）特に重要な業務を所掌する
（特定）特定の分野についての特に高度な専門的な知識又は経験を必要とする

（本省）府、省又は外局として置かれる庁の内部部局
（管区機関）数府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する地方支分部局
（府県単位機関）1府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する機関
（地方出先機関）1府県の一部の地域を管轄区域とする相当の規模を有する機関

4 府省別一般職公務員の定員

各府省ごとの組織構成別の定員一覧は別紙のとおり

(参考)

審議会等：法律の定める所掌事務の範囲内で、法律又は政令の定めるところにより、重要事項に関する調査審議、不服審査その他学識経験を有する者等の合議により処理することが適当な事務をつかさどらせるための合議制の機関

施設等機関：法律の定める所掌事務の範囲内で、法律又は政令の定めるところにより設置する試験研究機関、検査検定機関、文教研修施設（これらに類する機関及び施設を含む。）、医療更生施設、矯正収容施設及び作業施設

特別の機関：特に必要がある場合において、審議会等又は施設等機関のほか、法律の定める所掌事務の範囲内で、法律の定めるところにより設置する機関（例：日本学術会議、警察庁、検察庁、国税不服審判所、原子力安全・保安院、国土地理院等）

府省別一般職国家公務員の定員一覧表

府省名	内部部局	審議会等	施設等機関	特別の機関	地方支分部局	その他	計
会計検査院	1,274						1,274
人事院	本院	469		35	171		675
	国家公務員倫理審査会	12					12
	計	481		35	171		687
	内閣官房	705					705
内閣法制局	76					76	
内閣府	本府	969	155	182	91	997	2,394
	宮内庁	839		82		75	996
	公正取引委員会	631				164	795
	国家公安委員会	1,942		1,234		4,437	8,233
	金融庁	1,007	409				1,416
	計	5,388	564	1,498	91	5,673	620
総務省	本省	2,574	7	93		2,321	4,995
	公害等調整委員会	38					38
	消防庁	124		37			161
	計	2,736	7	130		2,321	5,194
法務省	本省	808		22,615	11,641	15,528	50,592
	公安審査委員会	4					4
	公安調査庁	354		7		1,159	1,520
	計	1,166		22,622	11,641	16,687	52,116
外務省	2,153		17	3,428			5,598
財務省	本省	1,683		146		13,373	15,202
	国税庁	687		335	477	54,717	56,216
	計	2,370		481	477	68,090	71,418
文部科学省	本省	1,729		212	12	7	1,960
	文化庁	227			7		234
	計	1,956		212	19	7	2,194
厚生労働省	本省	3,042		11,083		23,765	37,890
	社会保険庁	277		741		12,712	13,730
	中央労働委員会	83				30	113
	計	3,402		11,824		36,507	51,733
農林水産省	本省	3,424		1,586	227	15,347	20,584
	林野庁	604		47		4,796	5,447
	水産庁	744				179	923
	計	4,772		1,633	227	20,322	26,954
経済産業省	本省	2,411		22		1,886	4,319
	資源エネルギー庁	440			812		1,252
	特許庁	2,901					2,901
	中小企業庁	196					196
	計	5,948		22	812	1,886	8,668
国土交通省	本省	4,157		782	856	37,497	43,292
	観光庁	103					103
	気象庁	1,237		534		3,929	5,700
	運輸安全委員会	181					181
	海上保安庁	1,025		524		10,955	12,504
	計	6,703		1,840	856	52,381	61,780
環境省	750		48		407	1,205	
防衛省	32					32	
合計	39,912	571	40,362	17,551	204,452	620	303,468

(注) 1. 定員は、原則として平成20年7月1日(国土交通省については平成20年10月1日)現在。

2. 各府省から提出されたものを人事院においてとりまとめた。

3. 林野庁のうち、国有林野事業職員の数は4,949人。

我が国の一般職国家公務員制度の概要

基本

国家公務員法により国家公務員制度の基本を定める。

- ① 国家公務員法は、国民に対し、公務の民主的かつ能率的な運営を保障することを目的とする。
- ② 内閣は、法律の定める基準に従い、官吏に関する事務を掌理する（日本国憲法第73条）とされており、国家公務員法はこの基準を定めるものである。
- ③ 国家公務員法は、特別職（大臣、裁判官、国会職員、防衛省職員等）には適用されず、一般職に適用される。

制度概要（一般職）

1 任用（採用、昇任等）

- ① 職員の任用は、受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行うことが基本（成績主義の原則）
- ② 採用は、公開平等の競争試験によることが原則
（国家公務員採用Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種試験、国税専門官採用試験、航空管制官採用試験、刑務官採用試験等を人事院が実施）
- ③ 職員の昇任は、任命権者が勤務実績に基づく選考により実施
（※ 法律上は、昇任も試験によることを原則とし、選考により行うことも可能としている。）

2 給与

- ① 職員の給与は、官職の職務と責任に応じたものとすることが基本（職務給の原則）
- ② 「一般職の職員の給与に関する法律」により、俸給月額や扶養手当、期末手当等の各種手当について具体的に規定
- ③ 給与改定の手順
 - ・ 人事院は、国家公務員給与及び民間給与を調査し、官民の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本に、各府省、職員団体等の要望、意見を聴取しながら国家公務員の給与改定を国会及び内閣に勧告
（※人事院勧告制度は労働基本権制約の代償措置）
 - ・ 政府は、人事院勧告制度を尊重する基本姿勢に立っており、給

与改定を行う場合には、給与法改正案を国会に提出

※ 現業職員等については、団体交渉等により給与等の労働条件を決定（現業職員に関して予算上実施不可能な場合は国会へ付議）

3 勤務成績の評定

職員の執務について、所轄庁の長は、定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。

4 身分保障

職員は、法律又は人事院規則に定める場合（勤務実績不良、心身故障による職務遂行困難等）以外は、職員本人の意に反して、降任、休職又は免職されることはない。

※ 職員が恣意的にその職を奪われることのないよう身分を保障することにより、公務の中立性・公正性を確保。身分保障を前提とした上で、公務能率を維持するために一定の事由に該当する場合には、職員の意に反する降任、休職、免職を可能としている。

5 定年

原則60歳（一部例外：医師65歳など）

6 服務

国家公務員は、国民全体の奉仕者であることから、次のような服務上の強い制約が課せられている。

①労働基本権の制約（争議行為等の禁止）、②信用失墜行為の禁止、倫理の保持、③職務上知り得た秘密を守る義務（守秘義務）、④政治的行為の制限、⑤営利企業への就職の制限、⑥兼業の制限など。

7 懲戒

職員が、次のいずれかに該当するときは、懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）をすることができる。

- ① 国家公務員法若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令に違反した場合
- ② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- ③ 国民全体の奉仕者にふさわしくない非行のあった場合

中央人事行政機関(内閣総理大臣及び人事院)

国公法では、国家公務員の人事に関する事項をつかさどる機関として、中央人事行政機関たる内閣総理大臣及び人事院を規定。

内閣総理大臣

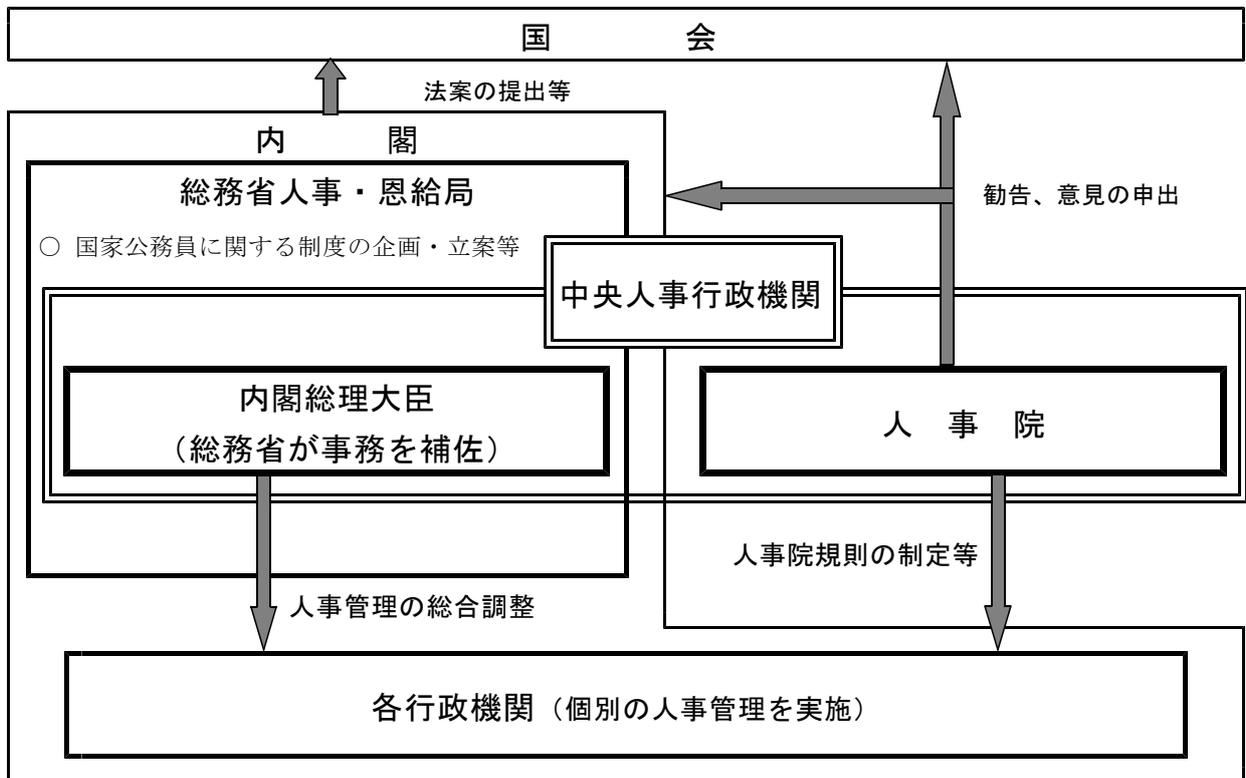
〔所掌事務〕 職員の能率、厚生、服務等に関する事務（人事院の所掌に属するものを除く）、各行政機関がその職員について行う人事管理に関する方針、計画等に関し、その統一保持上必要な総合調整に関する事務（国公法第18条の2）。
 （総務省設置法第4条第2号において、総務省が「内閣総理大臣を補佐すること」を規定）

人事院

内閣の所轄の下に置き、人事官3人（うち総裁1人）で組織（国公法第4条）。

〔所掌事務〕 給与その他の勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告、職階制、試験及び任免、給与、研修、分限、懲戒、苦情の処理、職務に係る倫理の保持その他職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等に関する事務（国公法第3条）。

※ 職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌する組織として、国家公務員倫理審査会が置かれている（国公法第3条の2）。



任用制度

1 任用の概念

- (1) 任用とは、官職の欠員を採用、昇任、降任又は転任のいずれかの方法により補充する行為を指す（国公法第35条）。
- (2) 職員の任用は、常勤・非常勤、恒久・臨時を問わず、すべて平等取扱の原則（第27条）及び成績主義の原則（第33条）に基づいて行わなければならない。
- (3) 成年被後見人又は被保佐人であるなどの欠格条項に該当する者は、官職に就く能力を有しない（第38条）。

2 採用

- (1) 現に官職に就いていない者を新たに官職に任命すること（臨時的任用を除く）をいう。
- (2) 競争試験又は選考（競争試験以外の方法による能力実証）による（第36条）。
- (3) 試験は、人事院規則の定めるところにより、これを行う（第42条）。
- (4) 採用は、条件附とされ、職員が当該官職において6月以上勤務し、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される（第59条）。なお、条件附採用期間中は、分限処分に関する不服申立ての規定が適用除外となっている（第81条第1項第2号）。

3 昇任

- (1) ①職員を昇格させること、②級別の定めのある官にある職員を上級の官に任ずること、③職員を法令その他の規定により公の名称の与えられている上位の官職に任命すること、をいう。
- (2) 当該官職より下位の官職の在職者における競争試験又は従前の勤務成績に基づく選考による（第37条）。なお、現在、昇任試験は行われておらず、全て勤務成績に基づく選考により行われている。
- (3) 昇任は、条件附とされ、職員が当該官職において6月以上勤務し、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される（第59条）。

4 降任

- (1) ①職員を降格させること、②級別の定めのある官にある職員を下級の官に任ずること、③職員を法令その他の規定により公の名称の与えられている下位の官職に任命すること、をいう。
- (2) 職員の意に反して降任することができるのは、
- ① 勤務実績がよくない場合
 - ② 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
 - ③ その他その官職に必要な適格性を欠く場合
 - ④ 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限定されている（第78条）。

5 転任

職員を任命権者を異にする他の官職に任命すること（昇任または降任を除く）をいう。

6 配置換

職員を任命権者を同じくする他の官職に任命すること（昇任または降任を除く）をいう。

7 併任

現に官職に任用されている職員をその官職を保有させたまま、他の官職に任用することをいう。

8 臨時的任用

- (1) ①緊急の場合、②臨時の官職に関する場合、③任用候補者名簿がない場合、に限って、人事院の承認を得て、6月を超えない任期で任用することをいう（第60条）。
- (2) 分限処分に関する不服申立ての規定が適用除外となっている（第81条第1項第1号）。

※公務員の分類に応じた任用制度の主な特例

(1) 外務職員

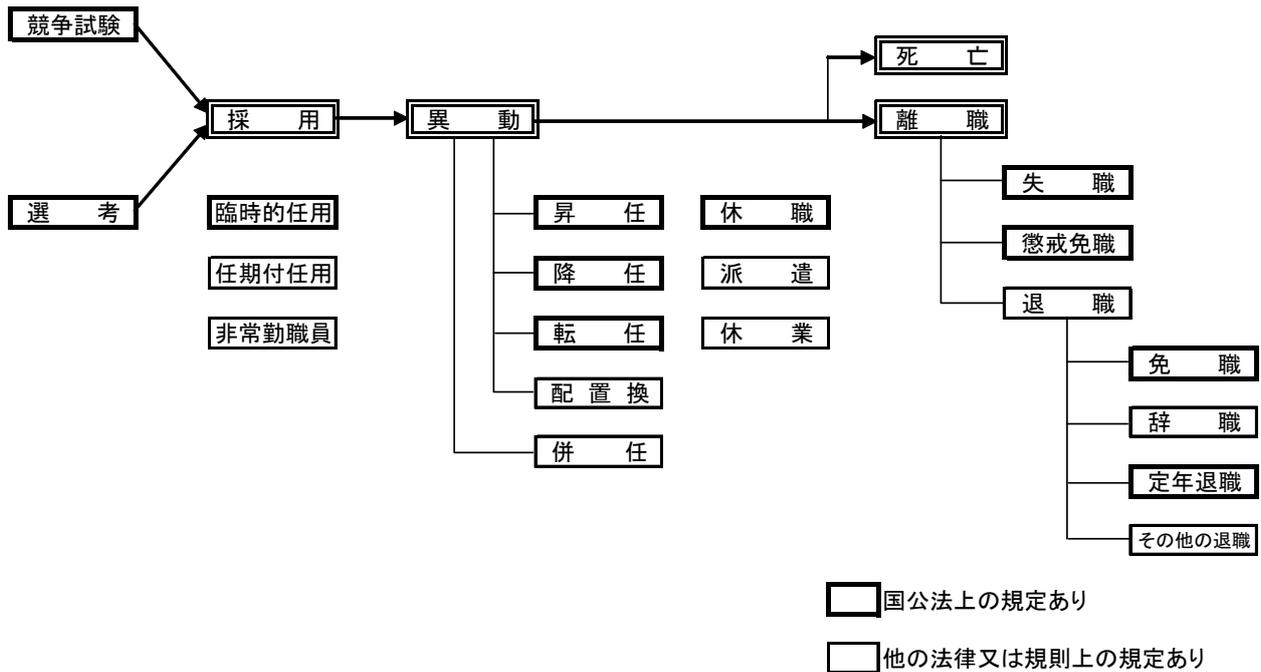
- ① 欠格事由について、国公法第38条に定めるもののほか、無国籍者または外国国籍の保有者であることを規定（外務公務員法第7条）。

- ② 外務職員の採用で、もっぱら財務、商務、農務、労働等に関する外交領事事務または特別の技術を必要とする外交領事事務に従事させるためなどには、試験によらず、選考によることができる(外務公務員法第10条)。
- ③ 外務職員の昇任は人事院規則によらず、外務省令の定めるところにより行う(外務公務員法第11条)。

(2) 検察官

欠格事由について、国公法第38条に定めるもののほか、禁錮以上の刑に処せられた者及び弾劾裁判所の罷免の裁判を受けた者を規定(検察庁法第20条)。

【概略図】



※ 定年退職

定年は、原則として60歳、最高65歳(国公法第81条の2)(国公法の中では、定年は分限の中で規定)。

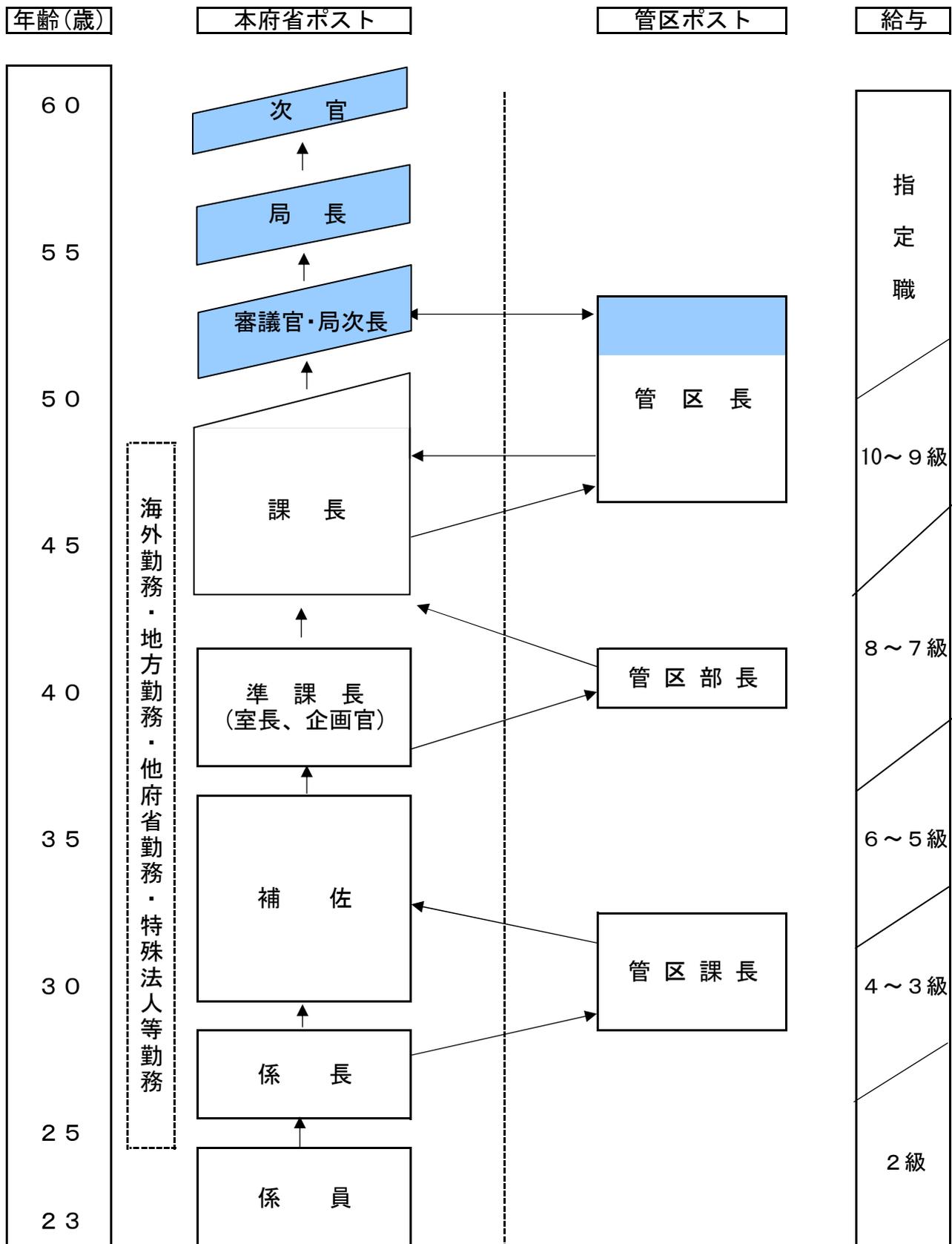
<参考>

総人件費改革に伴う配置転換等の着実な実施

国の行政機関の定員の純減を円滑に進めるため、「国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画」(平成18年6月30日閣議決定)に基づき、平成19年度から22年度までの間に約2,900人の配置転換を実施することになっている。

昇進モデル

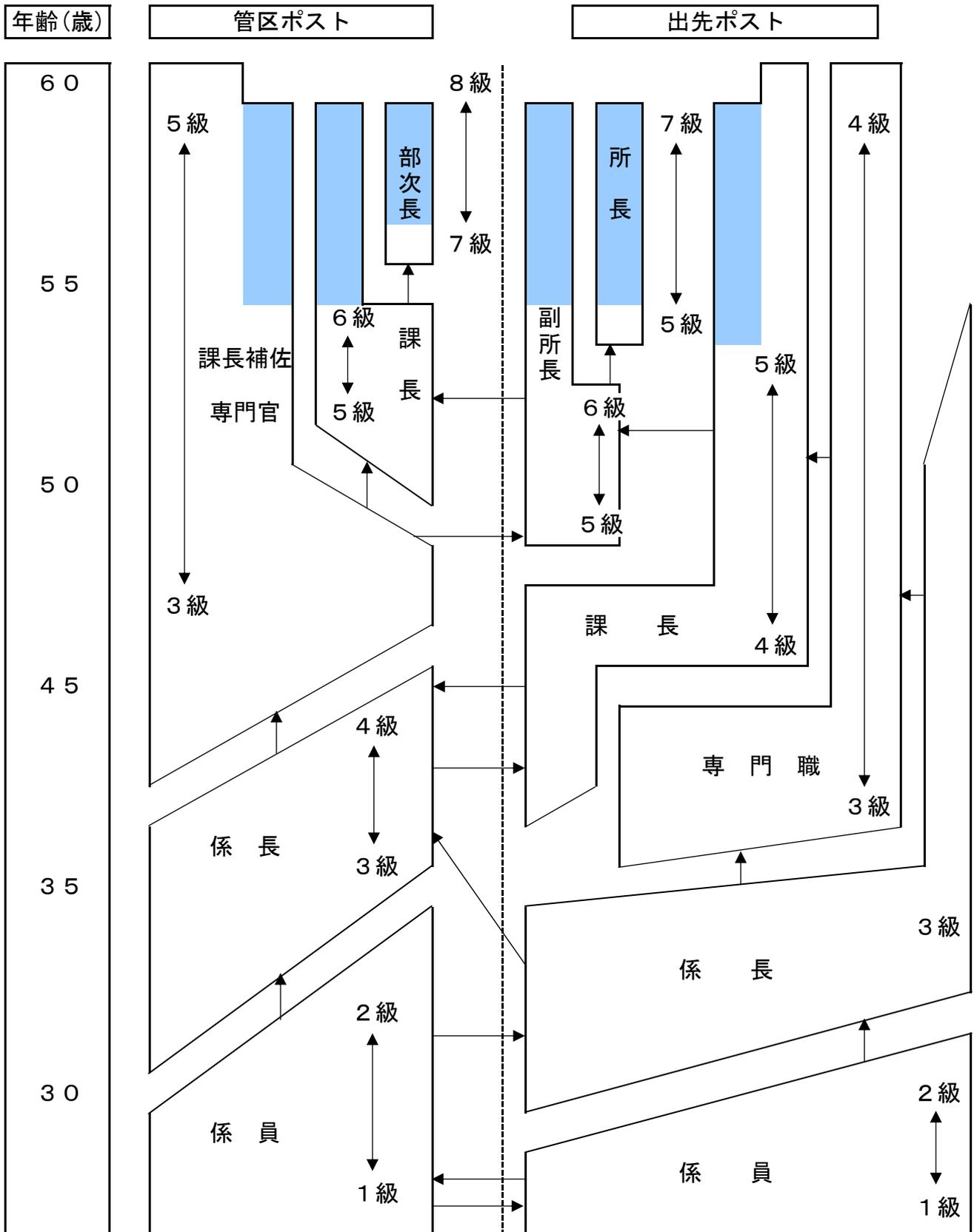
(1) 本府省 I 種採用(事務)昇進モデル



(注) 内は、勸奨退職があることを示す。

(出典: 人事院資料)

(2) 地方採用（I種以外）昇進モデル<管内異動>



(注) 内は、勧奨退職があることを示す。

(出典：人事院資料)

勤務条件

1 勤務条件の定義

- 職員が当局に対し、勤務を提供するについて存する諸条件で、職員が自己の勤務を提供し、またはその勤務の提供を継続するかどうかについての決心をするに当たり、一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係的事項。(地公法に係る法制意見〔昭和33年法制局一発第19号内閣法制局長官〕)

国公法においては、給与及び勤務時間が勤務条件の代表例として明記。

(国公法の中で「勤務条件」が使われている例)

(情勢適応の原則)

第28条 この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

(勤務条件に関する行政措置の要求)

第86条 職員は、俸給、給料その他あらゆる勤務条件に関し、人事院に対して、人事院若しくは内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長により、適当な行政上の措置が行われることを要求することができる。

(交渉)

第108条の5 当局は、登録された職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

- 勤務条件については、登録された職員団体から適法な交渉の申入れがあつた場合には、当局は交渉に応ずる義務があるが、国の事務の管理及び運営に関する事項(管理運営事項)は交渉の対象とすることができない(国公法第108条の5)。

※ 管理運営事項

国家行政組織法や各省庁の設置根拠法令に基づいて、各省庁に割り振られている事務、業務のうち、行政主体としての各機関がみずからの判断と責任において処理すべき事項(「逐条国家公務員法」(鹿児島、森園、北村編))。

2 勤務条件法定主義

職員の勤務条件の基礎的事項については、国民の代表者である国会が定めるべきとの原則。

① 給与 「一般職の職員の給与に関する法律」

② 勤務時間、休暇等 「一般職の勤務時間、休暇等に関する法律」

※ 一般職のうち特定独立行政法人等職員については、上記法律の適用を受けず、団体交渉によって勤務条件が決定される。

3 情勢適応の原則

勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように変更することができる。その変更に関しては、人事院は勧告することを怠ってはならない（国公法第28条）。

給 与 制 度

1 非現業国家公務員

- 労働基本権制約の代償措置として人事院勧告制度。
- 国家公務員の給与等の勤務条件は、社会一般の情勢に適応するように定めることとされており、人事院は給与等の変更について、国会及び内閣に勧告。

国家公務員法（抄）

（情勢適応の原則）

第 28 条 この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

2 人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。給与を決定する諸条件の変化により、俸給表に定める給与を百分の五以上増減する必要が生じたと認められるときは、人事院は、その報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならない。

I 給与制度

国家公務員の給与は、法律に基づいて定められており【給与法定主義】（国公法第63条第1項等）、その官職の職務と責任に応じて決められることとされ【職務給の原則】（国公法第62条第1項）、俸給とこれを補完する諸手当とから成り立っている。一般職給与法においては、職務給の原則を実現するため多様な職種をその職務の類似性などによって11種17表の俸給表に分類している（一般職給与法第6条第1項）。

職員の俸給は、①適用俸給表の決定、②職務の級の決定、③号俸の決定の3段階により決定（一般職給与法第6条～第8条）。また、手当は、それぞれの支給要件に該当する職員についてのみ支給（一般職給与法第10条の2～第19条の8（第15条等を除く）、寒冷地手当法等）。

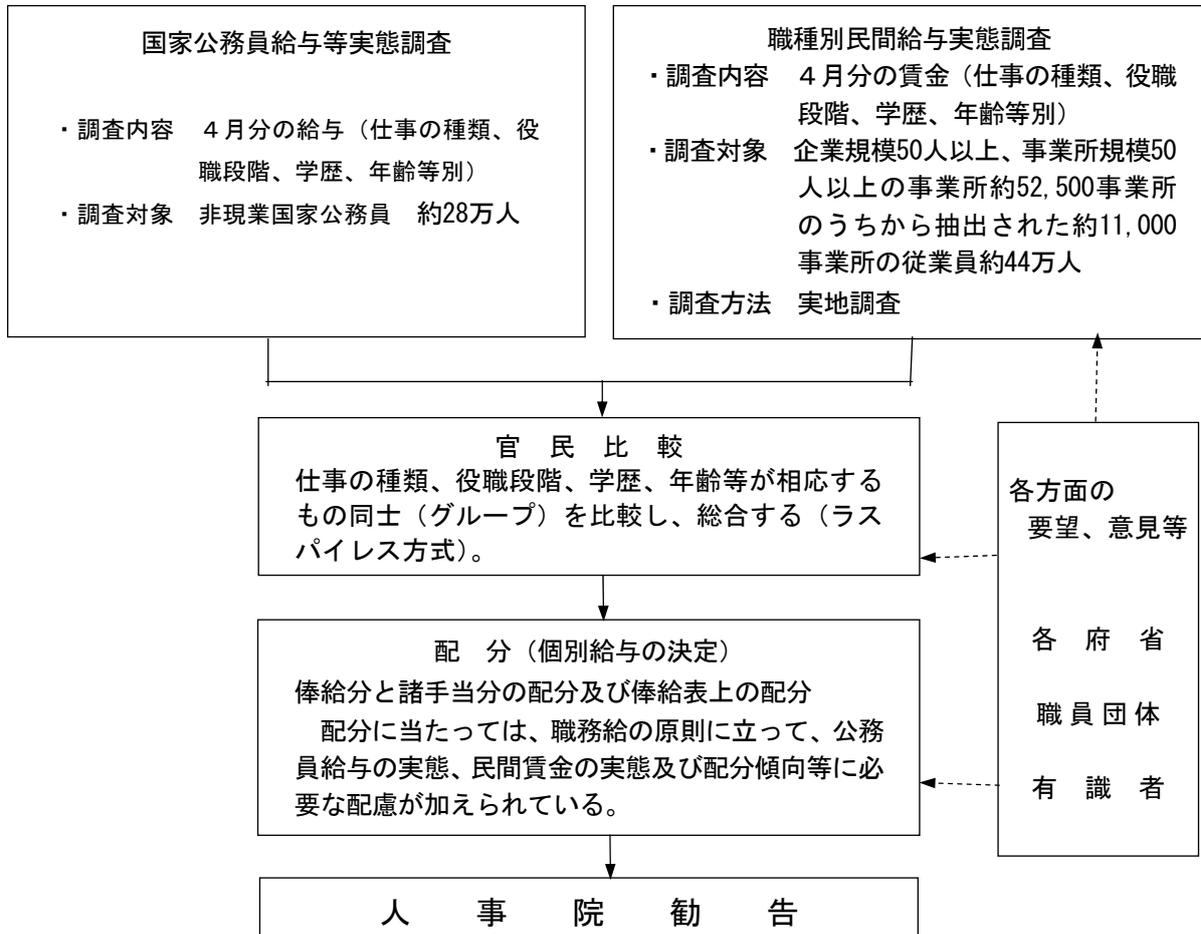
手 当 の 種 類

<ul style="list-style-type: none"> ・ 俸給の特別調整額 ・ 扶養手当 ・ 研究員調整手当 ・ 単身赴任手当 ・ 超過勤務手当 ・ 宿日直手当 ・ 勤勉手当 ・ 任期付研究員業績手当 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初任給調整手当 ・ 地域手当 ・ 住居手当 ・ 特殊勤務手当 ・ 休日給 ・ 管理職員特別勤務手当 ・ 期末特別手当 ・ 特定任期付職員業績手当 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門スタッフ職調整手当 ・ 広域異動手当 ・ 通勤手当 ・ 特地勤務手当 ・ 夜勤手当 ・ 期末手当 ・ 寒冷地手当
等		

(注) 平成 20 年 4 月 1 日現在。

Ⅱ 人事院勧告の手順

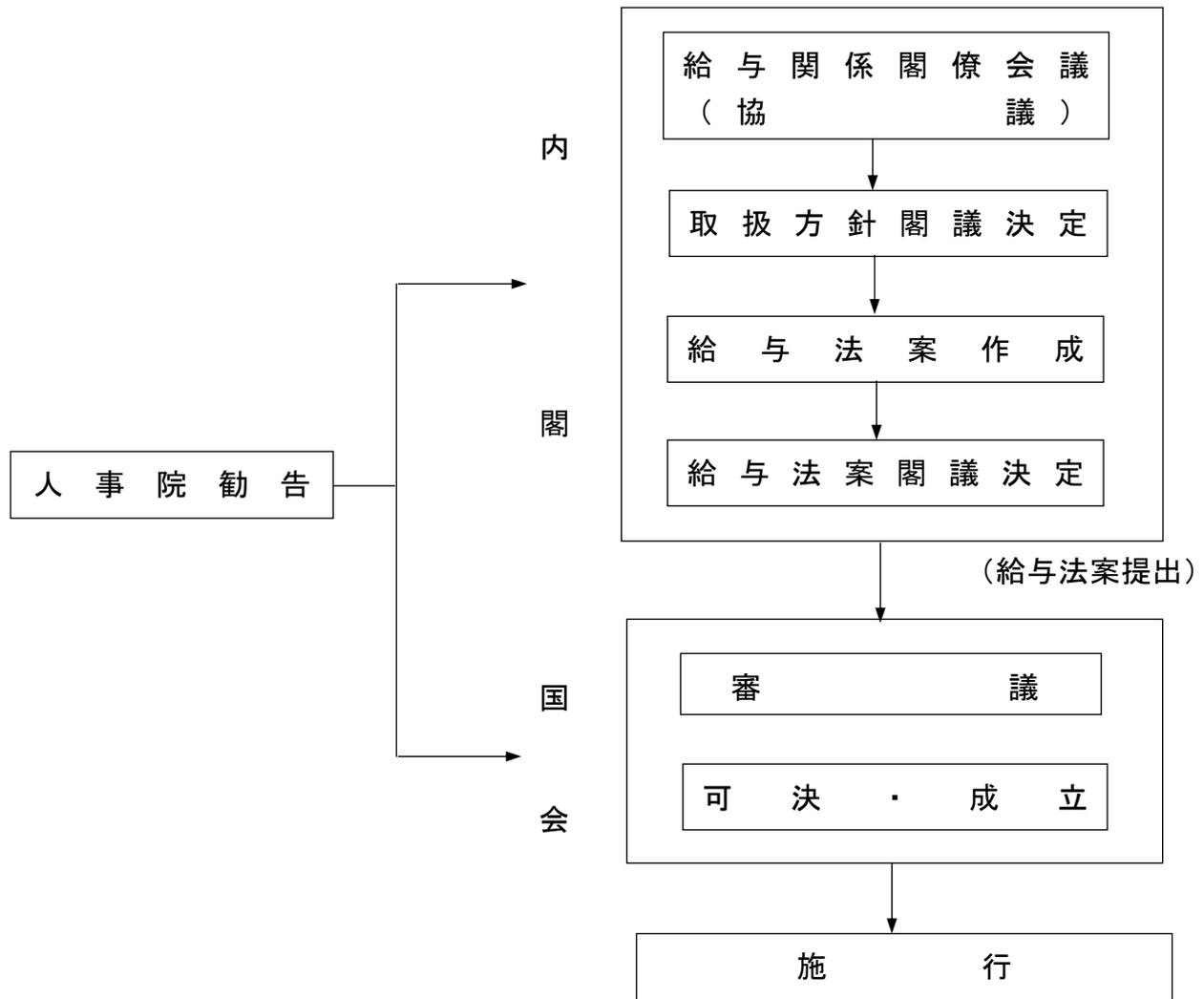
人事院は、国家公務員の給与について、民間の賃金との適正な均衡を確保することを基本として（民間準拠）、同じ条件（仕事の種類、役職段階、学歴、年齢等）にある者同士の官民の給与を比較した上で、所要の勧告。



(注) 平成 20 年の例。

Ⅲ 給与改定の手順

- 国家公務員の給与改定に当たっては、政府は、人事院勧告制度を尊重する基本姿勢に立って、国政全般との関連につき検討の上方針を決定。
- 国家公務員の給与は、最終的には、法律として国民の代表で構成される国会で決定。



※公務員の分類に応じた給与制度の主な特例

(1) 外務職員

在外公館に勤務する外務職員には、「在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律」により、外務職員の駐在国における体面を保つなどのため、在勤基本手当等が、一般職給与法に基づき支給される給与にあわせて支給。

(2) 検察官

検察官に関しては、「検察官の俸給等に関する法律」により別途俸給が定められている。毎年の給与水準は「一般職の職員の給与に関する法律」に準じて決定。

2 特定独立行政法人等の職員

I 特定独立行政法人等の職員の給与決定の仕組み（別紙参照）

- 給与に関する事項は団体交渉の対象であり、これに関して労働協約を締結することができる。（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第8条）
- 団体交渉によって決着しない場合は、中央労働委員会に対し調停・仲裁を申請することができる。

※ 給与総額制（国有林野のみ）

- 国有林野事業を行う国の経営する企業の業務を遂行するために恒常に置く必要がある職に充てるべき常勤の職員に係る給与準則については、その給与準則に基づいて各会計年度において支出する給与の額が、その会計年度の予算の中で給与の総額として定められた額を超えないようにしなければならない。（国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）（以下「給特法」という。）第5条）

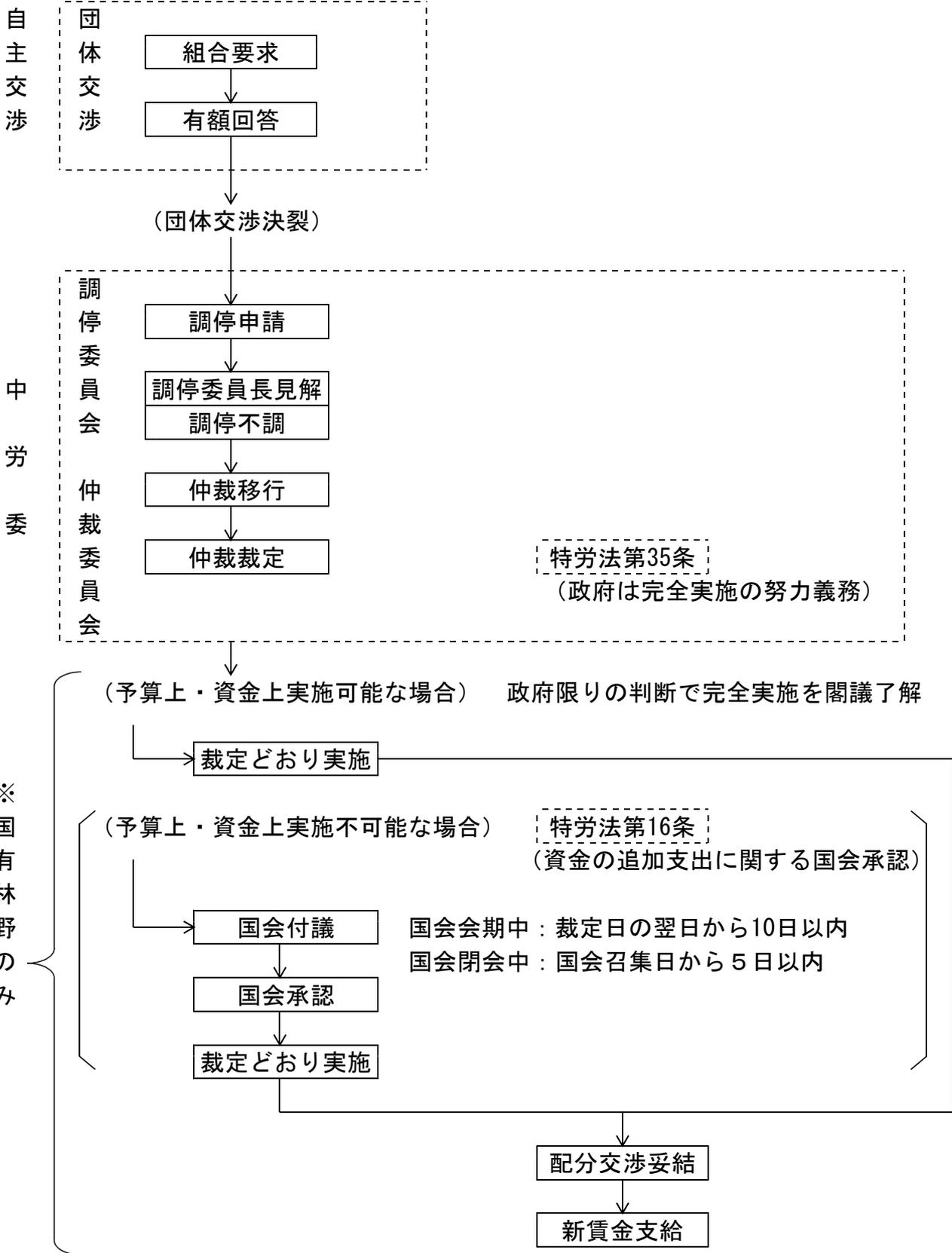
II 給与の支給の基準等

（例） 特定独立行政法人の職員

- 特定独立行政法人の職員の給与は、その職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員が発揮した能率が考慮されるものでなければならない。
- 特定独立行政法人は、その職員の給与の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 前項の給与の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当該特定独立行政法人の業務の実績及び中期計画の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第57条）

特定独立行政法人等の給与決定過程



国家公務員の給与改定の推移

年度	人事院勧告		給与改定の実施内容	仲裁 裁定 (現業)	民間 賃上率 (定昇込み)	経済指標		内閣	
	改定率	改定時期				経済成長率 (実質)	消費者物価 (前年度比)		
昭和37	9.3%	37. 5	5月遅れ実施 (37. 10)	6.0%	10.7%	7.5%	6.7%	池田	
38	7.5	38. 5	↓ (38. 10)	6.5	9.1	10.4	6.6		
39	8.5	39. 5	↑ (39. 9)	7.76	12.4	9.5	4.6		
40	7.2	40. 5	4月遅れ実施 (40. 9)	6.25	10.6	6.2	6.4		
41	6.9	41. 5	↓ (41. 9)	6.50	10.6	11.0	4.7	佐藤	
42	7.9	42. 5	3月遅れ実施 (42. 8)	7.28	12.5	11.0	4.2		
43	8.0	43. 5	2月遅れ実施 (43. 7)	7.93	13.6	12.4	4.9		
44	10.2	44. 5	1月遅れ実施 (44. 6)	10.10	15.8	12.0	6.4		
45	12.67	45. 5	↑	12.51	18.5	8.2	7.3		
46	11.74	46. 5	↑ 勧告どおり実施	11.68	16.9	5.0	5.9		
47	10.68	47. 4		10.60	15.3	9.1	5.7		
48	15.39	48. 4		14.74	20.1	5.1	15.6	田中	
49	29.64	49. 4		26.71	32.9	△0.5	20.9		
50	10.85	50. 4		11.78	13.1	4.0	10.4		
51	6.94	51. 4		6.49	8.8	3.8	9.5	三木	
52	6.92	52. 4		6.84	8.8	4.5	6.9	福田	
53	3.84	53. 4		3.13	5.9	5.4	3.8		
54	3.70	54. 4		(指定職の職員は54. 10)	3.43	6.0	5.1		4.8
55	4.61	55. 4		(" 55. 10)	4.39	6.74	2.6	7.6	大平
56	5.23	56. 4	指定職・本省課長等の職員及び調整 手当は1年遅れ実施	5.38	7.68	2.8	4.0	鈴木	
57	4.58	57. 4	実施見送り	4.60	7.01	2.6	2.6	中曽根	
58	6.47	58. 4	2.03%実施	1.83	4.40	1.7	1.9		
59	6.44	59. 4	3.37%実施	1.95	4.46	3.9	2.2		
60	5.74	60. 4	3月遅れ実施 (60. 7)	2.58	5.03	4.5	1.9		
61	2.31	61. 4	勧告どおり実施	2.02	4.55	2.8	0.0		
62	1.47	62. 4	↓	1.12	3.56	5.0	0.5		
63	2.35	63. 4	↓	1.99	4.43	6.7	0.8	竹下	
平成元	3.11	元. 4	↓	2.77	5.17	4.3	2.9	宇野	
2	3.67	2. 4	↓	3.58	5.94	6.0	3.3	海部	
3	3.71	3. 4	↓	3.35	5.65	2.2	2.8	宮澤	
4	2.87	4. 4	↓	2.89	4.95	1.1	1.6		
5	1.92	5. 4	↓	1.76	3.89	△1.0	1.2	細川	
6	1.18	6. 4	↓	1.05	3.13	2.3	0.4		
7	0.90	7. 4	↓	0.80	2.83	2.5	△0.1	村山	
8	0.95	8. 4	(指定職の職員は10. 4)	1.09	2.86	2.9	0.4	橋本	
9	1.02	9. 4		0.90	2.90	0.0	2.0		
10	0.76	10. 4		0.70	2.66	△1.5	0.2	小淵	
11	0.28	11. 4		0.25	2.21	0.7	△0.5		
12	0.12	12. 4		0.12	2.06	2.6	△0.5	森	
13	0.08	13. 4		↓	0.07	2.01	△0.8	△1.0	小泉
14	△2.03	(注6)		(14. 12)	△1.90	1.66	1.1	△0.6	
15	△1.07			(15. 11)	△2.49	1.63	2.1	△0.2	
16	- (注7)			(16. 10)	-	1.67	2.0	△0.1	
17	△0.36			(17. 12)	-	1.71	2.4	△0.1	
18	- (注7)	19. 4	↓ (19. 4)	-	1.79	2.3	0.2	安倍	
19	0.35	19. 4	指定職の職員は実施見送り	-	1.87	1.3(見込み)	0.0(見込み)	福田	

- (注) 1 仲裁裁定は、昭和35～41年度は単純平均、昭和42年度以降は加重平均である。平成15年度からは、現業は国有林野事業のみとなった。平成16～18年度は改定なし。
- 2 民間賃上率は厚生労働省調査による主要企業である。昭和54年度までは単純平均、昭和55年度以降は加重平均である。
- 3 経済成長率(実質)は、昭和55年度までは旧68 SNA・平成2年基準、昭和56年度から平成6年度までは93 SNA・平成7年基準、平成7年度以降は93 SNA・平成12暦年連鎖価格の国内総支出の伸び率である。
- 4 昭和58年度、59年度及び60年度の人事院勧告には、昭和57年度の給与改定見送りによる官民較差が含まれている。
- 5 昭和40年度は指定職の一部、昭和53年度は指定職、平成11年度は指定職・本省庁課長級についてペアを見送る勧告が出された。
- 6 平成14年度、15年度及び17年度の人事院勧告の「改定時期」は、「公布の日の属する月の翌月の初日」とされている。平成16年度の人事院勧告の「改定時期」は、「公布の日」とされている。
- 7 平成16年度、18年度は水準改定なし。官民較差は16年度は0.01%、18年度は0.00%。

近年の（旧）国営企業における新賃金妥結状況

○平成15年

1. 郵政事業

平成15年3月～4月	有額回答要求書提出
4月下旬	あっせん申請、調停申請
5月下旬	調停不調、仲裁手続に移行
6月17日	仲裁裁定

2. 印刷事業

平成15年4月上旬	有額回答要求書提出
5月上旬	調停申請
5月下旬	調停不調・仲裁手続に移行
6月17日	仲裁裁定

3. 造幣事業

平成15年4月上旬	有額回答要求書提出
4月下旬	調停申請
5月下旬	調停不調・仲裁手続に移行
6月17日	仲裁裁定

4. 林野事業

平成15年4月	有額回答要求書提出
5月中旬	調停申請
5月下旬	調停不調・仲裁手続に移行
6月17日	仲裁裁定

○平成16年～19年

労使間の交渉による自主決着

分 限 制 度

- 分限とは、身分保障を前提としたうえで、公務能率を維持するための公務員の身分上の変動で不利益を及ぼすもの。
- 分限の根本基準として公正でなければならないことを規定（国公法第74条第1項）。
- 分限には、(i) 処分性のあるもの（降任、免職、休職、降給）と(ii) 処分性のないもの（失職、定年）がある。
- 分限処分は、「任命権者」が、「この法律及び人事院規則に従いこれを行う」（国公法第61条）とされる。

1 降任及び免職

「降任」とは、職員をその官職より下位の官職に任命することをいい、「免職」とは職員をその意に反して退職させることをいう。意に反する「降任」及び「免職」のできる事由は、次のように規定（国公法第78条）。

- ① 勤務実績がよくない場合
- ② 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、またはこれに堪えない場合
- ③ その他その官職に必要な適格性を欠く場合
- ④ 官制もしくは定員の改廃または予算の減少により、廃職または過員を生じた場合

2 休職

「休職」は、職員としての身分を保有させたまま、職務に従事させないことをいう。休職の事由は、次のように規定（国公法第79条）。

- ① 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- ② 刑事事件に関し起訴された場合
- ③ その他人事院規則で定める場合

3 降給

国公法第75条第2項は、分限処分の一つとして「降給」を規定し、人事院規則でその事由を定めるものとしているが、その定めはなされていない。

4 失職

職員が、以下の国家公務員の欠格事由（国公法第38条）に該当することとなった場合には、当然に失職する（国公法第76条）。

- ① 成年被後見人又は被保佐人
- ② 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることがなくなるまでの者
- ③ 懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者
- ④ 人事院の人事官又は事務総長の職にあつて、第109条から第111条までに規定する罪を犯し刑に処せられた者
- ⑤ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者

（参考）分限処分の状況（出典：人事院資料より）

＜職員に反する降任・免職（平成19年度）＞ （単位：人）

	勤務実績がよくない場合	心身の故障のため職務遂行に支障がある場合	官職に必要な適格性を欠く場合	廃職又は過員を生じた場合	計
降任	20 (173)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	20 (173)
免職	2 (1)	11 (11)	9 (34)	0 (0)	22 (46)

（注）1 （ ）内は前年度の人数を示す。

2 降任・免職事由の「勤務実績がよくない場合」には、「官職に必要な適格性を欠く場合」にも該当したものを含む。

＜休職（平成19年7月1日現在）＞ （単位：人）

心身の故障のため長期の休養を要する場合				小計	刑事事件に関し起訴された場合	学術に関する研究等に從事する場合	共同研究等に從事する場合	研究成果活用企業の役員等に兼業する場合	公共的機関の設立を援助する場合	災害により行方不明になった場合	復職時に欠員がない場合	合計
公務傷病	通勤傷病	結核性疾患	非結核性疾患									
12 (20)	8 (4)	16 (30)	2,183 (1,999)	2,219 (2,053)	28 (24)	323 (313)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2,572 (2,392)

（注）（ ）内は平成18年7月1日現在の人数を示す。

※ 公務員の分類に応じた主な特例

(1) 検察官

検察官の身分保障については、検察官適格審査委員会による事前審査制度が整備されており、また検事長、検事、副検事については剰員となった場合でも俸給の半額を給して欠位を待たせる制度がある。また、検察官は、懲戒処分に付される場合を除き、定年による場合、心身の故障、職務の非能率等の事由により罷免を相当とする場合及び剰員により欠員を待つ場合のほかは、不利益な身分取扱をされない(検察庁法第23～25条)。

(2) 特定独立行政法人等職員

離職に関する規定(国公法第77条)が適用されない(特労法第37条)。

懲戒制度

1 懲戒の意義

- 懲戒は、職員の服務義務違反に対して公務員関係における秩序維持のため科せられる制裁。
- 懲戒の根本基準として公正でなければならないことを規定（国公法第74条第1項）。
- 懲戒処分は、原則として任命権者がこれを行う（国公法第84条）。
- 懲戒処分を行う事由として、以下を掲げる（国公法第82条第1項）。
 - ① 国公法若しくは倫理法又はこれらの法律に基づく命令に違反した場合
 - ② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
 - ③ 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

2 懲戒の種類

(1) 免職

職員の身分を失わせ、公務員関係から排除する処分である。この処分を受けた者は、処分の日から2年間官職につくことができず、退職手当法による退職手当も支給されない。

(2) 停職

職員としての身分は保有したまま職務に従事させない処分である。停職の期間は1日以上1年以下と定められており、停職期間中は無給とされる。

(3) 減給

1年以下の期間、俸給の月額額の5分の1以下に相当する額を給与から減ずる処分である。

(4) 戒告

職員の義務違反に対してその責任を確認し、将来を戒める処分である。

(参考) 懲戒処分の状況 (平成19年 人事院資料より)

(単位: 人)

処分の種類 処分事由	免職		停職		減給		戒告		計	
	総数	郵政以外	総数	郵政以外	総数	郵政以外	総数	郵政以外	総数	郵政以外
一般サービス関係 (欠勤、勤務態度不良等)	2 (7)	1 (3)	26 (33)	17 (15)	233 (260)	70 (30)	152 (196)	27 (19)	413 (496)	115 (67)
通常業務処理関係 (業務処理不適正、報告怠慢等)	3 (2)	3 (0)	12 (18)	4 (10)	461 (801)	17 (107)	416 (632)	32 (107)	892 (1453)	56 (224)
公金官物取扱関係 (紛失、不正取扱等)	15 (13)	0 (1)	3 (8)	0 (1)	194 (199)	7 (9)	261 (339)	12 (9)	473 (559)	19 (20)
横領等関係	71 (114)	12 (16)	3 (2)	2 (2)	23 (59)	10 (36)	78 (82)	64 (72)	175 (257)	88 (126)
収賄・供応等関係	9 (6)	9 (6)	2 (0)	2 (0)	13 (3)	13 (2)	24 (11)	24 (9)	48 (20)	48 (17)
交通事故・交通法規違反関係	8 (2)	7 (2)	17 (13)	15 (8)	99 (163)	32 (52)	91 (103)	47 (59)	215 (281)	101 (121)
公務外非行関係	35 (37)	22 (16)	51 (76)	29 (30)	114 (105)	76 (53)	58 (49)	36 (22)	258 (267)	163 (121)
違法な職員団体活動関係	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
監督責任関係	1 (0)	0 (0)	1 (2)	1 (0)	49 (135)	9 (45)	72 (220)	25 (90)	123 (357)	35 (135)
計	144 (181)	54 (44)	115 (152)	70 (66)	1,186 (1725)	234 (334)	1,152 (1632)	267 (387)	2,597 (3690)	625 (831)

(注1) () 内の数字は、前年の処分数を示す。

(注2) 「郵政以外」については、平成19年10月に民営化された日本郵政公社分を除いた数字で、内数である。

行政措置要求・不服申立て制度

1 勤務条件に関する行政措置要求

職員の経済的権利の保障を図るものであると同時にその労働基本権が制約されていることを補完する機能を有するもの。

- (1) 職員は、勤務条件に関し、人事院に対して、人事院若しくは内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長により、適当な行政上の措置が行われることを要求することができる（国公法第86条）（登録職員団体を通じて行うことも可）。
- (2) 人事院は、要求のあったときは、必要と認める調査等を行い、一般国民及び関係者に公平なように、且つ、職員の能率を發揮し、及び増進する見地において、事案を判定しなければならない（国公法第87条）。
- (3) 人事院は、審査・判定に基づき、勤務条件に関し一定の措置を必要と認めるときは、その権限に属する事項については、自らこれを実行し、その他の事項については、内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長に対し、その実行を勧告しなければならない（国公法第88条）。

2 不利益処分に関する不服申立て

不当な不利益処分から職員の身分を保障しようとするもの。

- (1) 職員が、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場合には、人事院に対してのみ行政不服審査法による不服申立て（審査請求又は異議申立て）をすることができる（国公法第90条）。
- (2) 人事院は、調査の結果、①処分の承認、②処分の修正、③処分の取消し及びそれに伴う権利回復措置、を行う（国公法第92条）。

※ 公務員の分類に応じた行政措置要求・不服申立て制度の主な特例

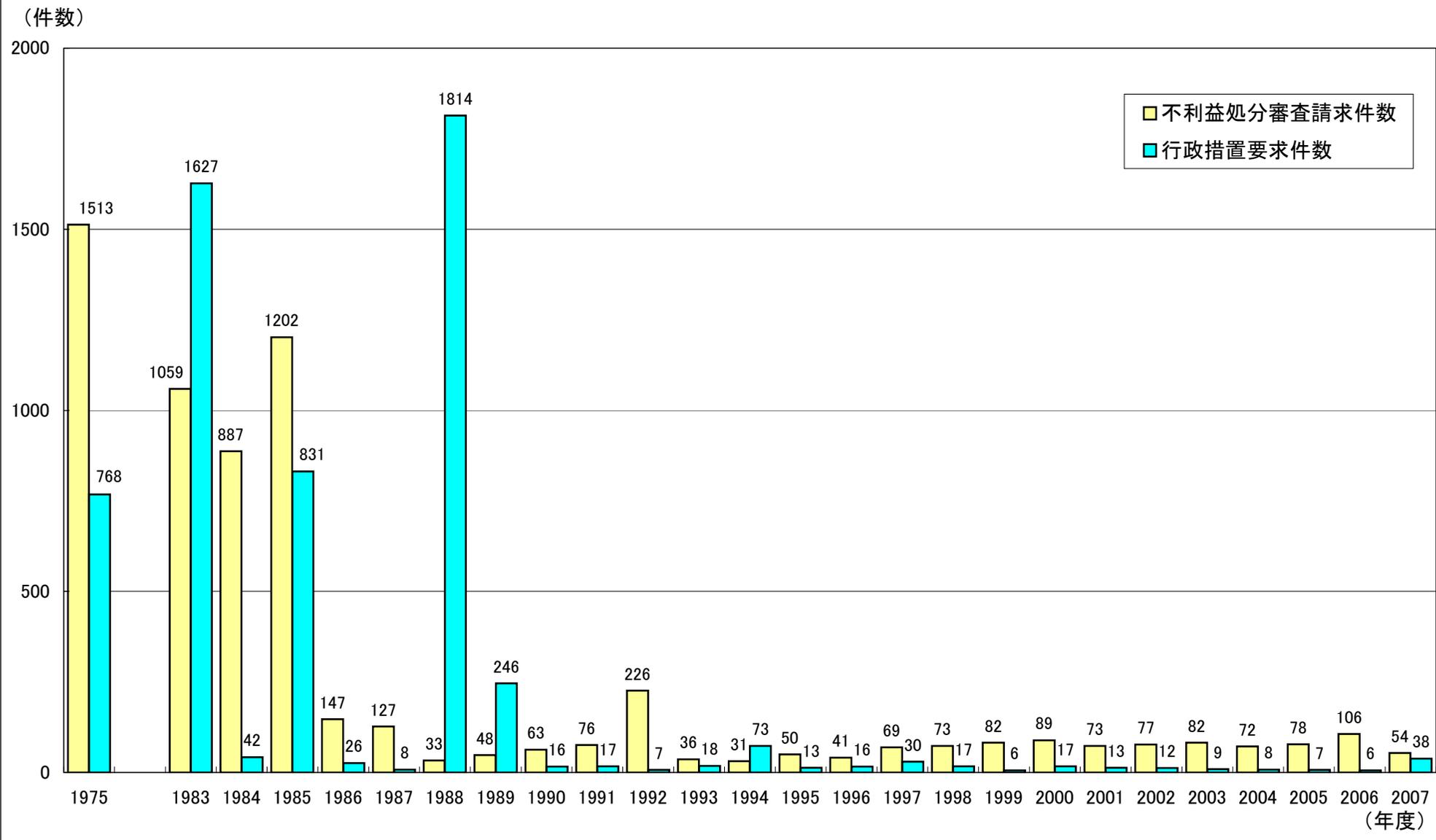
(1) 外務職員

- ① 勤務条件に関し、外務大臣により適当な行政上の措置が行われることを要求しようとするときは、外務人事審議会に対して要求しなければならない（外務公務員法第17条）
- ② 外務職員が、外交機密の漏えいにより国家の重大な利益をき損したという理由で懲戒処分を受けた場合における行政不服審査法による不服申立ては、外務大臣に対し行われなければならない（外務公務員法第19条）

(2) 特定独立行政法人等職員

勤務条件に関する行政措置の要求（国公法第86～88条）は適用されない（特労法第37条）。

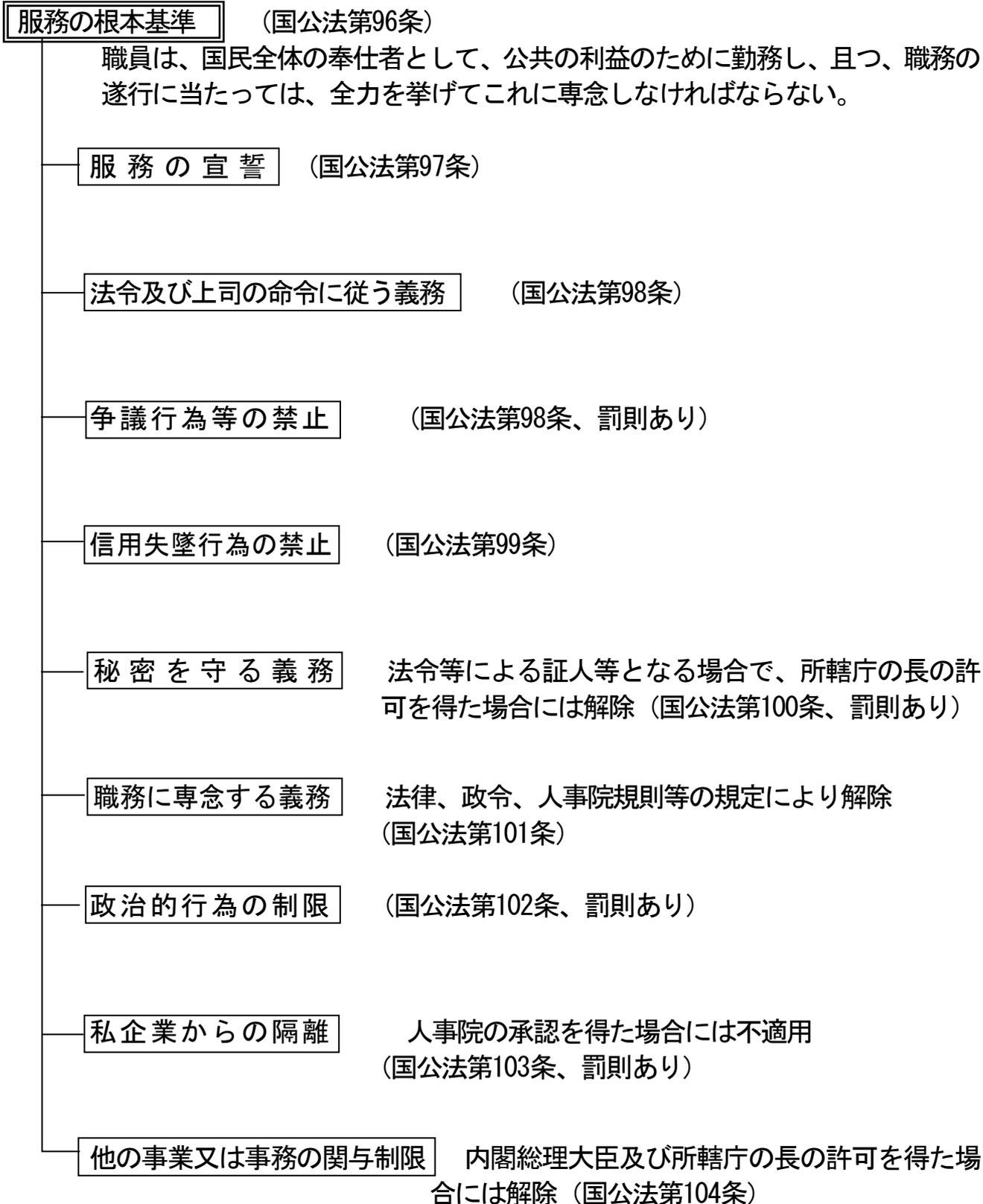
不利益処分審査請求件数及び行政措置要求件数



(人事院資料より作成)

注) 近年において、職員団体に係る不利益処分審査請求はされていない。行政措置要求においては、「組合活動家に対する昇任、昇格差別の是正」に関し、2002、2003年度に1件ずつ判定が行われている(両件とも棄却)。

服 務 の 体 系



○ この他に、国家公務員の職務に係る倫理の保持を図る観点から、国家公務員倫理法等が定められている。

※公務員の分類に応じたサービスの主な特例

(1) 警察職員

サービスの宣誓について、国家公安委員会は内閣総理大臣の承認を得て、別段の定めをすることができる（職員のサービスの宣誓に関する政令第1条）。

(2) 外務職員

外務大臣は、在外公館に一定期間をこえて勤務する外務公務員に対し、休暇帰国を許すことができる（外務公務員法第23条）。

(3) 特定独立行政法人職員等

- ① 争議行為等の禁止（国公法第98条第2項、第3項）は適用除外（特労法第37条）。なお、特労法第17条で争議行為が禁止されている。
- ② 秘密を守る義務のうち、人事院による調査や審理への応諾義務（国公法第100条第4項）は適用除外（特労法第37条）。

国家公務員の労働基本権

1 労働基本権（労働3権）について

- ・ 憲法28条で労働者の基本的権利を規定。
 - ・ 労働基本権は、団結権、団体交渉権、争議権の3つの権利から構成。
- ①団結権 勤労者がその労働条件を維持・改善するために組合を組織する権利
- ②団体交渉権 労働組合が使用者と労働条件について交渉する権利
- ③争議権 団体交渉の裏づけとして、ストライキなどを行う権利

※ 憲法第28条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

2 国家公務員（一般職）の労働基本権の現状

区 分		団 結 権	団 体 交 渉 権		争 議 権
			協約締結権		
国家公務員	非現業職員	○	△※注	×	×
	うち、警察職員、 海上保安庁職員、 刑事施設職員	×	×	×	×
	国有林野及 び特定独法 職員	○	○	○	×
(参考)民間		○	○	○	○

※注 非現業職員は、交渉を行うことができるが、団体協約は締結できない。

全農林最高裁判決（昭 48. 4. 25）における 公務員の労働基本権制約の根拠

総論 公務員の「地位の特殊性」と「職務の公共性」を根拠として、公務員の労働基本権に対し必要やむを得ない限度で制限を加えることは充分合理的な理由がある。

1 公務員の地位の特殊性

（1） 議会制民主主義・財政民主主義（憲法 41 条、83 条）

公務員の勤務条件はすべて政治的、財政的、社会的その他諸般の合理的な配慮により適当に決定されなければならない、その決定は民主国家のルールに従い、立法府において論議のうえなされるべきものである。

憲法 41 条 国会は、国権の最高機関であつて、国の唯一の立法機関である。

憲法 83 条 国の財政を処理する権限は、国会の議決に基いて、これを行使しなければならない。

（2） 市場の抑制力の欠如

市場の機能が作用する余地がないため、公務員の争議行為は場合によっては一方的に強力な圧力となる。

2 職務の公共性（憲法 15 条）

憲法 15 条の示すとおり、実質的にはその使用者は国民全体であり、公務員の労働提供義務は国民に対して負うものであるとともに、争議行為は公務の停廃をもたらし、国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼす。

憲法 15 条第 2 項 すべての公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

3 労働基本権制約の代償措置

公務員は労働基本権に対する制限の代償として、制度上整備された生存権擁護のための関連措置による保障を受けている。

（法定された勤務条件の享有、人事院勧告制度、人事院に対する行政措置要求及び審査請求）

憲法の関係条文

第十五条 公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。

- 2 すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。
- 3 公務員の選挙については、成年者による普通選挙を保障する。
- 4 (略)

第二十五条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

- 2 (略)

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

第七十三条 内閣は、他の一般行政事務の外、左の事務を行ふ。

一～三 (略)

四 法律の定める基準に従ひ、官吏に関する事務を掌理すること。

五～七 (略)

第八十三条 国の財政を処理する権限は、国会の議決に基いて、これを行使しなければならない。

職員団体制度

1 職員団体の意義

職員団体とは、職員が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（国公法第108条の2）。

- ・ 解釈上、職員団体であるためには、少なくとも過半数の構成員が職員でなければならないとされている。
- ・ 重要な行政上の決定を行う職員、管理的又は監督的地位にある職員等とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織できない。
- ・ 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、職員団体を結成したり、これに加入ができない。

2 登録職員団体

登録職員団体制度は、職員団体が職員により自主的、民主的に結成、運営され、職員の代表として当局と交渉する当事者となる適格性を備えていることを登録機関である人事院があらかじめ客観的に証明することにより、当局と職員団体との間の交渉の効果的な運営を図り、正常で安定した労使関係を確保するためのもの（国公法第108条の3）。

【登録の要件】

- ① 職員団体の規約に一定の事項が定められていること。
- ② 職員団体の重要事項の決定が民主的な手続きで行われていること。
- ③ 職員団体の構成員が警察職員等団結権禁止職員を除く職員だけであること。
* 例外として、「当該職員団体の役員である者」を構成員としても登録は可能（国公法第108条の3第4項但書）。

【登録の効果】

- ① 適法な交渉申入れに対しては、当局はその申入れに応ずべき地位に立つ。
- ② 在籍専従職員を置くことが認められる。
- ③ 年間30日を限度に、「短期従事の許可」という形で職務専念義務の免除を受けることが可能。
- ④ 登録機関への申し出により法人格を取得することが可能。
- ⑤ 行政措置要求を代表者により団体的に行うことが可能。

交渉制度

1 交渉の法的性格

○ 国公法上の交渉

勤務条件等に関して、職員団体が当局と行う協議、意見の交換

(合意事項は法的拘束力を有しないが、紳士協定としての道義的責任が生ずる。)

(参考) 労働協約締結権に基づく交渉(労働組合法)：労働協約締結を目的とした交渉

2 交渉対象事項

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生の活動を含む適法な活動にかかる事項(国公法108条の5第1項)

(1) 勤務条件

職員が当局に対し、職務を提供するについて存する諸条件で、職員が自己の職務を提供し、またはその職務の提供を継続するかどうかについての決心をするに当たり、一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係事項

(2) 管理運営事項の除外

管理運営事項は、交渉の対象外(国公法第108条の5第3項)。ただし、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象。

※ 管理運営事項とは、国家行政組織法や各省庁の設置根拠法令に基づいて、各省庁に割り振られている事務、業務のうち、行政主体としての各機関がみずからの判断と責任において処理すべき事項。

3 交渉当事者

(1) 当局

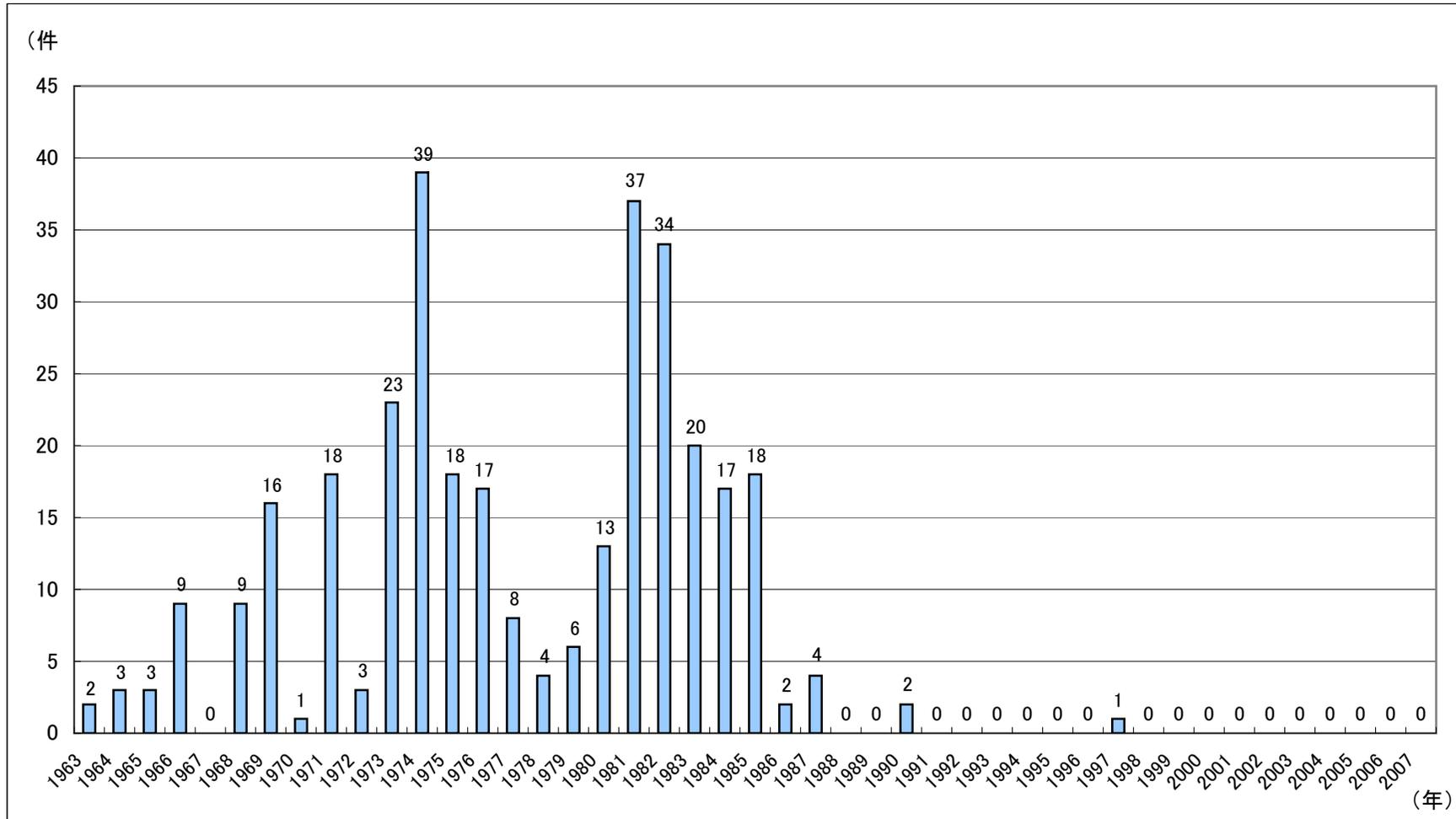
交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる当局(国公法第108条の5第4項)

(2) 職員団体

登録された職員団体(国公法第108条の5第1項)

なお、登録されていない職員団体については、国公法上、交渉の申入れに対して必ずすべき義務はないが、本条の規定の趣旨から、みだりに交渉の申入れを拒否することはできない。

国家公務員による争議行為件数



出所: 厚生労働省「労働争議統計調査」より、産業種類別の争議件数のうち「国家公務」の分類の数値を抽出して作成。

※1 本調査の産業分類は、「日本標準産業分類」による。

※2 本調査は、各都道府県労政主管課及び労政主管事務所、中央労働委員会等の報告を集計したものである。

違法な職員団体活動を理由とする懲戒処分数の推移

(人事院年次報告書より)

年	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
人数	7,894	190	33,206	8,420	2,046	6,199	11,680	9,235	22,632	35,014	13,274	2,719	2,399	29,774	1,497	9,993	3,638	674	1,255	1,313

年	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
人数	1,059	894	1,228	118	97	3	1	1	1	174	1	2	0	0	0	4	0	0	0	0

年	2003	2004	2005	2006	2007
人数	0	0	0	0	0

* 暦年で集計している。