

## 我が国の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。

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。

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。

国家公務員法は、特別職（大臣、裁判官、国会職員、防衛庁職員等）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）

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）

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 種・種・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）

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

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）

「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

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。

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

国家公務員法も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

職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

国民全体の奉仕者にふさわしくない非行のあった場合

## 我が国の地方公務員制度の概要

### 基本

地方公務員法により地方公務員制度の基本を定める。

地方公務員法は、地方公共団体の人事機関並びに地方公務員の任用、職階制、給与、勤務時間その他の勤務条件、分限及び懲戒、服務、研修及び勤務成績の評定、福祉及び利益の保護並びに団体等人事行政に関する根本基準を確立することにより、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営並びに特定地方独立行政法人の事務及び事業の確実な実施を保障し、もって地方自治の本旨の実現に資することを目的とする。

地方公共団体の組織及び運営に関する事項は、地方自治の本旨に基いて、法律でこれを定める（日本国憲法第92条）とされており、地方公務員法はこのうち人事行政に関する根本基準を定めるものである。

地方公務員法は、特別職（議会の議員、地方公共団体の長等）には、適用されず、一般職に適用される。

### 制度概要

#### 1 任用（採用、昇任等）

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）

職員の採用及び昇任は、人事委員会を置く地方公共団体においては、競争試験によるものとする。（但し、人事委員会の定める職について人事委員会の承認があった場合は、選考によることを妨げない。）人事委員会を置かない地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験又は選考によるものとする。

#### 2 給与

職員の給与は、その職務と責任に応じたものとするのが基本。（職務給の原則）

地方公務員法及び地方自治法に基づき、各地方公共団体の条例により、給料月額や各種手当について具体的に規定。

給与改定の手順

- ・人事委員会は、民間賃金の動向や人事院勧告の内容等を総合勘案して（均衡の原則）地方公務員の給与改定を当該団体の議会及び長に勧告。これを受け、当該団体の長は、給与改定条例案を議会に提出。
- ・人事委員会が置かれていない団体（一般市町村）においては、国や都道府県の取扱いを参考にしつつ、当該団体の長が給与改定条例案を議会に提出。

企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（企業職員及び単純労務職員に関して予算上実施不可能な場合は議会へ付議）

### 3 勤務成績の評定

職員の執務について、任命権者は、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、地方公務員法で定める事由による場合（勤務実績不良、心身故障による職務遂行困難等）でなければ、その意に反して、降任され、若しくは免職されず、同法又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職されず、又、条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して降給されることがない。
- ・職員は、地方公務員法で定める事由による場合でなければ、懲戒処分を受けることがない。

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、免職等を可能としている。

### 5 定年

国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする。（原則60歳（一部例外：医師65歳など））

### 6 服務

すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならないとされており、次のような服務上の強い制約が課せられている。

労働基本権の制約（争議行為の禁止）、信用失墜行為の禁止、倫理の保持、職務上知り得た秘密を守る義務（守秘義務）、政治的行為の制限、営利企業等の従事制限など。

### 7 懲戒

職員が次のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）をすることができる。地方公務員法等又はこれらに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合

職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合  
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

## 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。

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  
 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  
 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 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	(警察職員等除く)	注1 (交渉は可能)	×	×
	現業、特定 独法及び郵 政公社職員				×
地 方 公 務 員	非現業職員	(警察職員及び 消防職員除く)	注1 (交渉は可能)	× 注2 (書面協定は 可能)	×
	現業職員				×
(参考)民間					

注1 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。

注2 非現業職員(地方)は、交渉を行い、その結果として書面協定を結ぶことができるが、この書面は団体協約ではなく、法的拘束力はない。

## 公務員の給与改定の手順

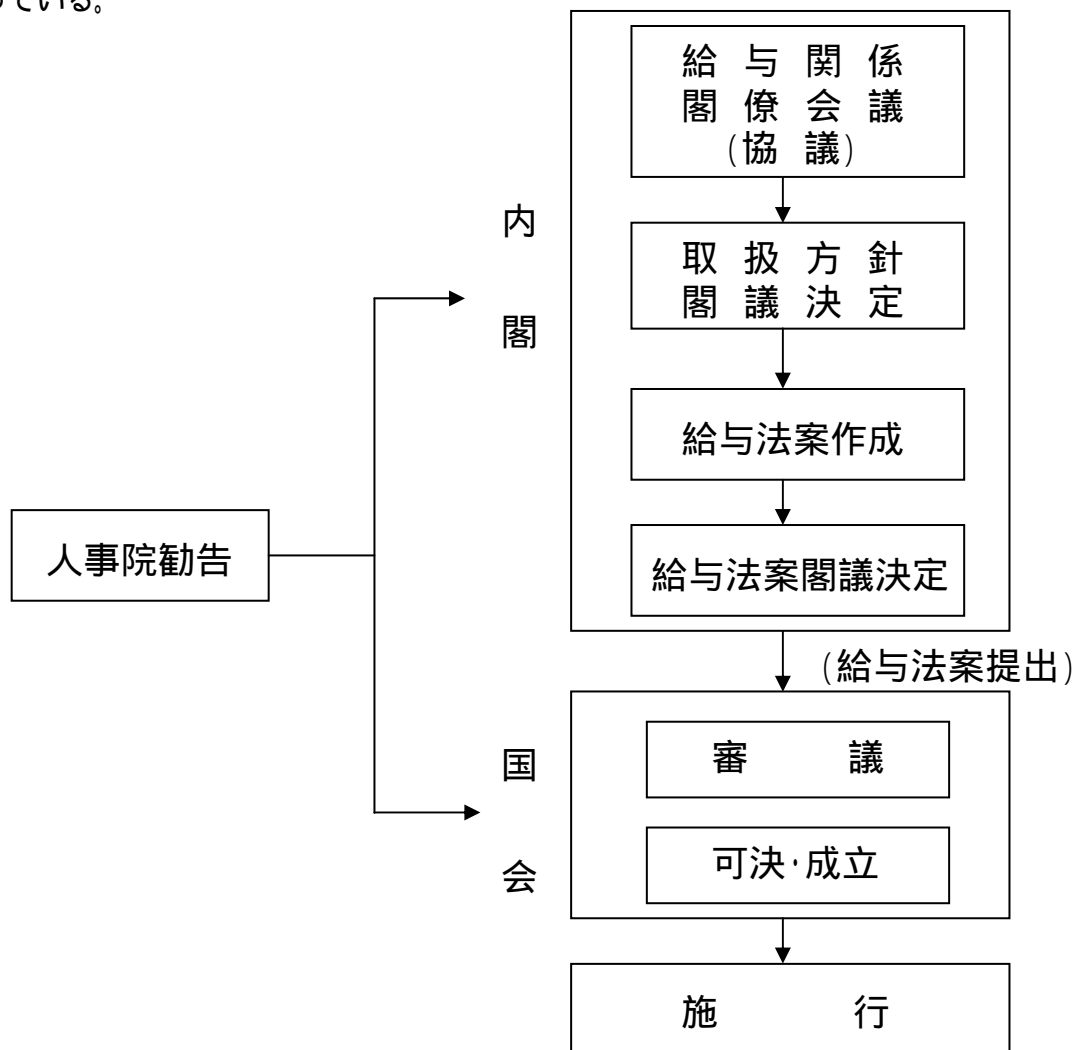
### 1 国家公務員の給与改定

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。

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)

(\*) 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、各府省、職員団体等の要望、意見を聴取しながら所要の勧告をすることになっている。



### 2 地方公務員の給与改定

人事委員会が置かれている団体(都道府県、指定都市及び特別区)においては、人事院勧告の内容及び当該団体の民間賃金動向等を総合勘案して人事委員会が勧告を行い、国の勧告の取扱いに関する閣議決定を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。

人事委員会が置かれていない団体(一般市町村)においては、国の取扱いや都道府県の勧告等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。

いずれの場合でも、議会の議決により、給与条例を改正することとなる。

企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(企業職員及び単純労働職員に関して予算上実施不可能な場合は議会へ付議)