

国家公務員法等の一部を改正する法律案の概要

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 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。
- (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おいて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、官民人事交流法の規定による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審査請求その他の職員の苦情を処理すること。
 - 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事務
 - 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 国家公務員倫理審査会の事務
 - ⑤ 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。
 - ⑥ ①～⑤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) 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) 中央労働委員会が国家公務員等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ことに伴い、国家公務員制度改革基本法について所要の改正を行う。

Ⅱ 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。
- (2) 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。
- (3) 国は、速やかに、内閣人事局の設置後における国の行政機関の幹部職員の任用等に関する状況等を勘案し、国の行政機関の幹部職員の任用等に関する内閣総理大臣及び内閣官房長官の役割並びに内閣人事局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法制上の措置その他の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、国家公務員に協約締結権を付与し、これに伴い、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）行政執行法人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（認証を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（休職者とし無給）。

(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労働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

- (1) 認証された労働組合と当局との間の団体協約は、書面をもって作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。
- (2) 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（閉会中審査に付された場合を除く。）及び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

労働組合の組合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組合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)の施行日から二年を超えない範囲内において政令で定める日までの間は、認証された労働組合と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、調停及び仲裁に関する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の任務のうち、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及び計画に関する事項
 - 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及び計画に関する事項
- (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 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。
 - ⑦ 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。
 - ⑧ ①～⑦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。
 - ⑨ 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。
 - ⑩ 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。
 - ⑪ 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。
 - ⑫ 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。

- (3) (1)及び(2)のほか、公務員庁は、(2)の任務に関連する特定の内閣の重要政策に関する内閣の事務を助けることを任務とし、これを達成するため、内閣府設置法第四条第二項に規定する事務のうち、当該重要政策について、当該重要政策に関して閣議において決定された基本的な方針に基づいて、行政各部の施策の統一を図るために必要となる企画及び立案並びに総合調整に関する事務をつかさどる。

2 組織

- (1) 内閣府の外局として、公務員庁を設置する。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 公務員庁に置かれる官房及び局の数は、五以内とする。

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）