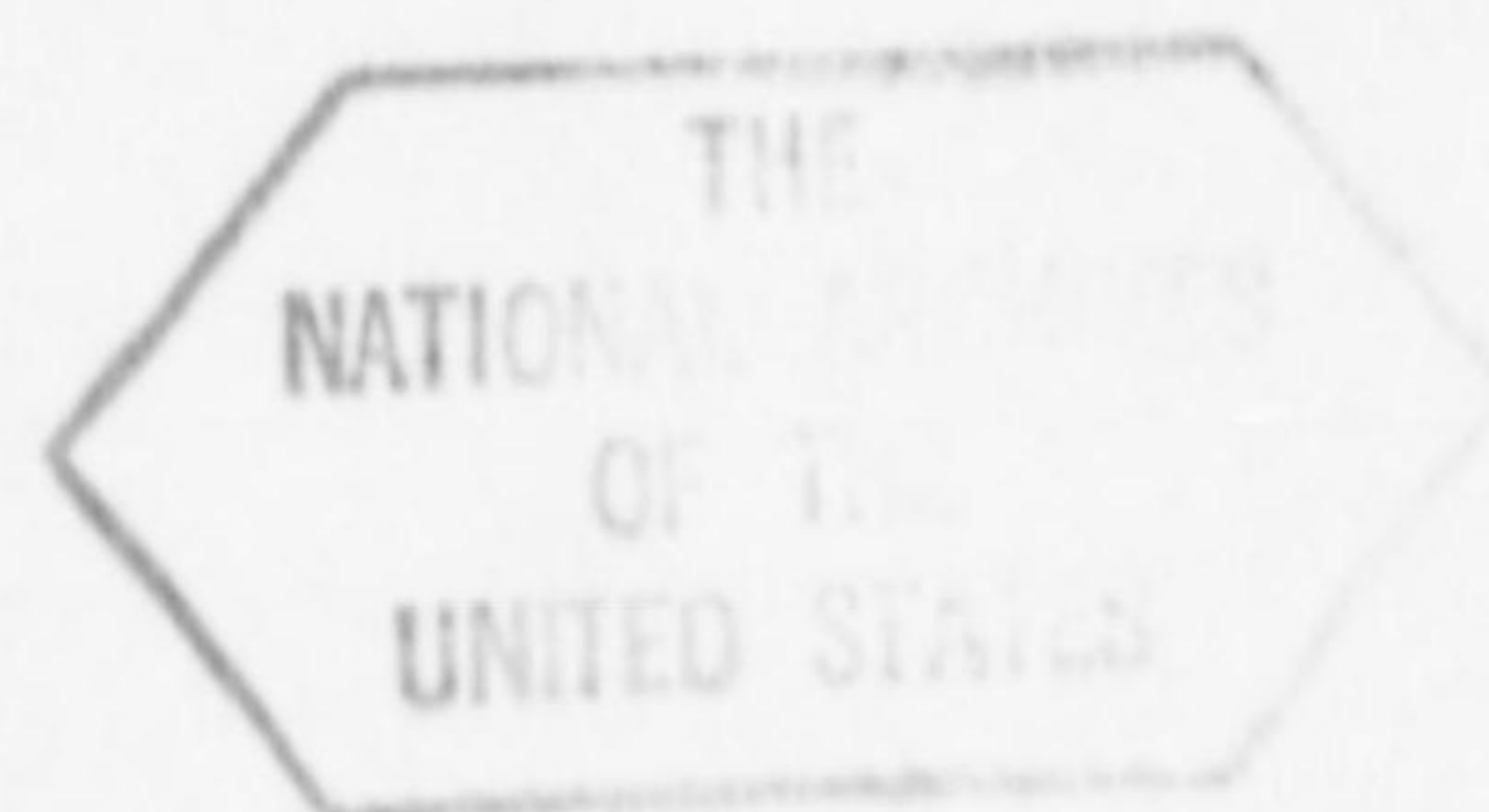


**GHQ/SCAP Records(RG 331)**  
**Description of contents**



- (1) Box no. 2333  
(2) Folder title/number: (22)  
Public Law

(3) Date: Jan. 1950

(4) Subject:

Classification	Type of record
324	e, t

(5) Item description and comment:

(6) Reproduction:  Yes  No

(7) Film no.

Sheet no.



公務員制度における管理者と一般職員

公務員制度における  
管理者と一般職員  
との関係

人事院広報局



公務員制度における

**管理者と一般職員との関係**



### まえがき

昭和二十三年十二月三日、改正国家公務員法が制定施行され、今やこゝに、その一周年記念日を迎えるに至つた。国家公務員法の目的は、その第一條に述べられているように、「国家公務員たる職員に適用すべき各般の根本基準を確立し、以て国民に対し公務の民主的且つ能率的な運営を保障する」ことにある。この法律の制定当時には、公務員制度における管理者と一般職員との関係は、終戦の結果生じた混乱によつて特徴づけられていた。不安と混乱と無秩序の狀態が、そこに現われていた。しかし、国家公務員法が、漸次適用され、その結果、民主主義の下における公務員は、国民全体の奉仕者であるという考えが、次第に理解されるようになり、すべての公務員に確信を回復させることになつた。かくて国民全体の奉仕者としての公務員の間には、混乱ではなくて秩序が、無責任な行動ではなくて、責任ある行動がとつて代るようになつた。そして管理者と一般職員との間における良好な関係こそは、健全な行政の重要な



部分を占めるものであることが認識されるようになったのである。

管理者と一般職員との関係は、公務を運営していく上に、今後とも、重要性をもつことにかわりはない。この冊子は、管理者と一般職員との関係を規律する法律及び規則の正当な認識を深め、且つ国家公務員法及びそれに基づく規則の背後にある精神のよき理解を助ける資料を提供することによつて、国民全体の奉仕者としての民主主義の下における公務員の地位と観念についての、よりよい理解に資することを、特に念願して編集したものである。

昭和二十四年十二月三日

改正国家公務員法制定一周年を記念して

人事院広報局



## 目次

### A 書簡・聲明・談話

- まえがき……………一
- 1 国家公務員法改正に関するマ元帥書簡……………九
- 2 国家公務員法成立に関するマ元帥聲明……………二〇
- 3 連合軍総司令部民政局公務員課長B・フリー氏より人事官宛書簡……………二四
- 4 米國連邦職員全國連合會會長L・スチユアート氏談……………二九  
(昭和二十四年七月二十九日人事院記者團に対してなされたもの)
- 5 組合の登録に関する淺井人事院総裁談……………三三
- 6 米國連邦職員全國連合會會長L・スチユアート氏談……………三六  
(昭和二十四年九月二十六日各省次官との會合の席上でなされたもの)
- 7 同 右……………三六



8 新らしい公務員制度について  
(昭和二十四年九月二十七日内外記者団に対してなされたもの)……………三九

采国連邦職員全国連合会長L・スチュアート  
(雑誌「公務員」昭和二十四年十一月号に発表されたもの)……………四七

9 公務員制度における管理者と一般職員との関係に関する政策  
連合軍総司令部民政局公務員課マクドナルド・ソルター  
(雑誌「公務員」昭和二十五年一月号に発表されたもの)……………四九

B 法律・規則・指令

1 服務の根本基準及び宣誓……………五九

国家公務員法第九十六條、第九十七條……………五九  
人事院規則 一四一六……………六〇

2 職員団体に關するもの……………六二  
国家公務員法第九十八條……………六二



人事院規則	一四一〇	一四一一	一五一三	六
人事院指令第九号	.....	.....	.....	七
人事院規則	一四一二	一四一三	.....	六
3 不利益処分、懲戒処分	.....	.....	.....	六
国家公務員法第七十八條、第七十九條、第八十二條、第八十九條	.....	.....	.....	七
第九十條、第九十一條、第九十二條	.....	.....	.....	八
人事院規則	一一一〇	一一一一	一一一〇	一一一一
人事院規則	一三一〇	一三一〇	一三一〇	一三一〇
人事院規則	一三一一	一三一一	一三一一	一三一一
4 勤務條件に関する行政措置の要求	.....	.....	.....	二四
国家公務員法第八十六條、第八十七條、第八十八條	.....	.....	.....	二四



A  
書簡·聲明·談話



# 1 國家公務員法改正に關するマ元帥書簡

一九四八年七月二十二日

ダグラス・マツカーサー

内閣總理大臣宛

余は、目下日本の公務員制度に關して起つてゐる諸問題の解決策としての國家公務員法の適否について、日本政府並に本司令部の代表者間に行われた合同討議から得られた結論の検討を了した。余は是正せらるべき現存の欠点に關する右結論には全般的に賛成である。

國家公務員法のねらいは、日本の政府に民主的かつ能率的な公務員制度の樹立を規定するにあつた本計画は近代的な人事制度を定めて、公務員を全民衆の中から、競争試験によつて、取入れることにし、また職階、報酬、訓練、考査、健康、安全、厚生、休養並に退職に關する科



学的管理の下に、實力に基いて昇進せしめることを定めた。本制度は被用者のために不服を申立てる手続を定め、且行政機構に於ける彼等の正当にして公平な待遇を保障している。司法的行政機関によつて実行され、且緊急事態の必要に應じて直ちに改革でき得るような緊急條項を附加された。本制度は日本における民主主義の成功を阻んだ舊官僚制度の種々の宿弊を是正するに足る建設的計画を定めている。

今次創設された人事行政の基調は全国民が国会を通じて政府の使用人に対して主権と監督権を行使し、その国会が人事委員会を通じて科学的な人事行政の原理を適用し且公務員制度、公務員の充足、報酬、官紀、年金及び雇用に伴うその他の條件を標準化するという考え方に立つているのである。民主主義の考え方に基くかゝる制度は法律の忠実な実施と政府の仕事の能率的運営とを最高の職責として政治や特権の壓迫に屈しない意図の下に作られたものである。

本問題に関係のある色々な法規の研究は今や完了したのであるが情勢に對処するためにはこのまゝでは不十分であることが明らかとなつた。これ等の法規は少数者が團結して政府の権限と權威に加える壓力に對し積極的な保護を与えるものではなく又公務員制度の恩恵と保護を受



け又制限に服する義務を有する政府職員の各種職階に対して法規の適用が明らかになつていない。全体にわたつて政府における職員関係と、私企業における労働者関係の区別が著しく明確を欠いている。

占領下日本において労働者が、急速にかつ前例のない地歩を獲得した事實は現代生活において労働組合主義が極めて重要なものであることと現代の産業経済に伴う多くの弊害を是正するに当り労働組合運動の有する歴史的意義に対しての余の見解を正常とするものである。然しながら政府関係においては労働運動は極めて制限された範囲において適用せらるべきであり、正当に設定せられて主権を行使する行政、司法、立法の各機関の代用となり、あるいはこれ等にちよう戦することはゆるされない。

産業時代の初期においては支拂代價に対する交渉も雇用条件の取極もなく労働を一商品として取扱う傾向があつた。然し大量生産の機械技術が発達するにつれ労働者は相互の利益のために組織するよりよき機会が与えられ、そして長期にしてかつ困難な闘争によつて生活水準、労働条件の改善並にある程度の社会保障を獲得するため彼等自信の選んだ代表を通じて団体交渉



の経済力を確保した。固有の強制力を伴う団結権は産業経済に対し極めて重大な影響を及ぼした。経済力を労働組合運動の中に益々伸張せしむるに至つた。民主主義社会においてはかかる影響力が労働組合の政党に対する支持を通じて漸次政治力として考えられるに至つたが、然し組合の判断を立法並に行政面に進出せしめ、労働組合が国民全般の正しく選ばれた代表者の機能を侵害することは民主主義理念に違反するものである。

すべての産業化された国々においては労働者の利益を代表するものに限らず、実業者、金融家、農民並に専門業務者の利益を夫々代表する特定の強制力を發動する階級のあることは事実である。民主主義社会においては、かかる強制力發動階級が権力と勢力を獲得せんとして争うがそれは国家統一の根本観念を逸脱すべきではない。「一般民衆」はかかる特定の階級に属しない残りの階級ではなくして、国民全般から成るものであり「一般民衆の利益」は一般の福祉と同じ意味である。

この観念の重大さは西洋の民主主義国家と同様に日本においてもよく理解されているところである。日本国憲法自体も「国民統合」と「主権の存する日本国民の総意」を認めている。憲



法自体が「この憲法が国民に保障する自由及び権利は国民の不断の努力によつてこれを保持する原則を確認している。

又国民はこの憲法を「濫用してはならないのであつて、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負う」ものである。

更に憲法自体は国会を国家権力の「最高機関」たることを示し、この国会は「全国民を代表する」ものであることを明示している。

もしこの国民の団結と公共利益の優越とを宣言している憲法の根本理念が踏みにじられず、保全せらるべきであるならば、政府の権能のいかなる一部分も私的の団体もしくは一部の階級にこれを分ち授け、もしくは奪われることはできない。もしこの逆が眞であるならば「ポツダム」宣言によつて企図せられ憲法によつて作られた日本の「責任ある政府」は存続することができない。自らの主権を他に譲り渡す如き政府は最早責任ある政府ではないというのが基本原理であるからである。

本素私的の団体たる性質の労働組合は政府の特質をそなえているものではない。組合が發展



したいかなる国においても自由な労働組合の力は、常に政府から離れて独立のものであること並にその合法かつ正常な目的を追求するに当り政府の支配から離れて自由であることから生れてきている。

全体主義的日本の特質であつた壓迫の經驗を経てきた日本の労働者も、占領以來大体においてこの原則を理解し、自由なる労働組合の道を選び、一般公共の利益を擁護せんがために起る急激な抑制的手段を必然的にちよう發する無分別な方針を回避してきた。彼等は自由な私的事業に属する自由な労働者は、自由な選舉において自由人としての機能を有する以外には国の主權を自ら行うことはできないことを承認してきた。組合主義はそれが個人自身とそして勤勞の權威を高揚するものであるが故にこそ、労働者の正常なる目的を追及しつつ、民主主義の最も強固な支柱の一つとなるのである。

然しその勤勞を公務にさげざるものと私的企業に従うものとの間には顯著な區別が存在する。前者は国民の主權に基礎をもつ政府によつて使用される手段そのものであつて、その雇用せられる事實によつて、与えられた公共の信託に対し無條件の忠誠の義務を負う。労働者の權



利の唱道者として第一人者であつたかつての米国大統領故フランクリン・ルーズヴェルトの言葉によれば「国民はその利益と福祉の間に政府活動のうちに秩序と脈絡とが維持せられることを要求する。公務員の上にはこの国民全体に奉仕する義務が負わされている。これは最高の義務である。彼等自身の職務が政府の機能に関係するものである以上、公務員の争議行爲は、彼等自身において要求が満足せらるゝまでは政府の運営を妨害する意図のあることを明示するものにほかならない、自ら支持を誓つた政府をマヒせしめんと企図するこのような行爲は想像し得ないものであると同時に許し得ないものである」

余はこの見解に全面的に賛成である。雇用もしくは任命により日本の政府機関もしくはその従属団体に地位を有するものは、何人といえども争議行爲もしくは政府運営の能率を阻害する遅延戦術その他の紛争戦術に訴えてはならない。何人といえどもかかる地位を有しながら日本の公衆に対しかかる行動に訴えて、公共の信託を裏切るものは、雇用せられているが爲に有するすべての権利と特権を放棄するものである。ルーズヴェルト大統領は、更に言つている「すべての政府職員は普通に知られているいわゆる団体交渉の手段は公務員の場合には採用はでき



ないものであることを理解せねばならぬ。団体交渉は国家公務員制度に適用せられるに當つては明確なそして変更し得ない制限を受ける。政府の性質並に目的それ自体がその行政運営に當る官吏をして政府職員の団体との間の協議若しくは交渉において使用主を代表し又はこれを拘束することを不可能ならしめている。使用主は全国民である。国民は国会におけるその代表者により制定せられる法律によりその意思を表明する。従つて行政運営の任に當る官吏も雇用せられてゐるものも、均しく人事に関して方針、手続並に規則を定める法律によつて支配せられ指導せられ、又少なからざる場合において制約を受けてゐる」と。

しかしながらこの理念は公務員たるものが、自らもしくは選ばれた代表を通じ雇用條件の改善を求めんがために自由にその意見見解もしくは不満を表明する個人的もしくは団体的の妨げらるゝことなき権利を有しない意味ではないことを明確に了解せられなければならぬ。この権利は民主主義社会に固有のものであり奪うべからざるものである。しかして余はこの権利は現に提案せられてゐる国家公務員法の修正案の中に十分に規定せられてゐると信ずる。更に国家の公益を擁護するため政府職員に課せられた特別の制限があるという事実は政府に対し常に政



府職員の福祉並に利益のため十分な保護の手段を講じなければならぬ義務を負わしめている。この理念は民主主義社会においては完全に理解せられ実現せられているのであつてそれ故にこそ公職が威厳と権威と永続性とを備えており、公職に就き得る機会が廣く一般から好ましい特権として認められかつ求められているのである。

鐵道並に鹽、しょう腦、煙草の専売などの政府事業に関する限りこれらの職員は普通公職からは除外せられてよいと信ずる。しかしながらこれ等の事業を管理し運営するため適当な方法により公共企業が組織せらるべきである。しかして雇用の標準方針並に手続を適正に定めかつ普通公職の場合に与えられている保護に代えるに調停仲裁の制度が設けられねばならぬが、同時に、職員において、その雇用せられている責任を忠実に遂行することを怠り、ために、業務運営に支障を起すことなきよう公共の利益を擁護する方法が定められなければならない。更にまた能率増進のために、逋信省の完全な再編成が実施されることが望ましいと信ずる。そのためには政府の郵便事業を他の業務から切りはなし、逋信省に代つて内閣の内部に二つの機関を設置することが考えられる。



国家公務員法は、本来、日本における民主的諸制度を成功させるには、日本の官僚制度の根本的改革が不可欠であるとの事実の認識の下に考えられたものである。何故ならばかかる民主的諸制度の強弱は、その政治的、経済的、社会的のいずれなるを問わず、必然的に直接公務員制度の能率如何にかかると共に公共の利益擁護と一般の福祉増進のために組織された政府がその権力の源泉たる主権者たる国民に対して行使し得る強力な指導力如何にも同様必然的に直接関連するからである。従つて本改革の成功が占領政策の第一義的目標の一つたるのみならず、それは、日本国民の将来の福祉のための前提要件の一つでもある。

よつて本問題の解決に當つては公共の利益優先という点に最大の考慮が拂わるべきであり、次に必要なことは、公法の中に明示された通りに国民の意志を実施する政治手段としての政府の適法な権威は十分民主化された方法の下に行われる選挙によつてのみ覆し得るということとを保障する道が講ぜらるべきであるということである。これなくしては、政府を少数者の特権優先に従属せしめることによつて公共の利益を滅却することとなり、その結果は無政府状態、暴動、破壊を招来することになる。これが民主社会がまず存在し得るための基本的原則である。



が、西洋の主要民主国家においては、その原則実行のために極く最近に至つては、軍隊並に文官警察の兩者を用いた国家警察力の全面的行使を余儀なくされるに至つた。憲法の定める所に従つて軍隊の保持を放棄した日本においては、警察力のかゝる行使には文官警察を期待し得るのみである。従つて日本においては他のいずれの国におけるよりもなお一層法律が政府の権力並にその安全と權威の確保のための規定を綿密に定めて誤解なき様に明確を期する必要があるのである。

余が国家公務員法を全面的に改正してこゝに論議された考え方の体制に適合せしめることが時を移さず着手さるべきであると考えるのは以上の目的達成のためである。

本件に関し費下を援助するべく本司令部は従前通り助言と相談に應ずるであらう。



## 2 國家公務員法成立に關するマ元帥聲明

(昭和二十三年十二月一日)

日本の立法史というパノラマを展望するに、代議制政治機構を發展させる法制として公務員制度を支配する諸規範ならびに標準を決定すべくここに成立した本法制に勝る重大意義を持つものはまれである。

この法制によつて公務員制度の權威は新たに一舉に引上げられ、無責任な少数派の壓力による侵害行爲から保護されると同時に、公務員各個人にたいして、他の地位にあるすべての日本国民にたいするよりも大きい保護が与えられることとなり、かくて公務員制度は國家主權の公器としての地位に相應しいものとなつたのである。新たに成立した公務員関係法制がかかる保護を与えるものであるということを何より明白に証明するものは、すなわち過去の制度によつてはとうてい是正できなかつたような昔からの惡弊たる公務員の待遇、給料の不公正解決の



手段が、本法制の規定する諸原則ならびに手続を即座に適用することによつて得られるという点に存する。

本法制は日本においても外国においても労働組合運動における労働者の基本的権利を否定するものとして誤り傳えられているが、実際には本法制は世界のいずれの国の労働者にも劣らない大幅の自由を享有している日本の私企業労働者とは全く何の関係もなく、またこれらの労働者には一さい適用されないものである。

むしろ反対にこれは国民の意思のみによつて動く秩序あり、能率的かつ政治的・道徳水準の高い公務員制度を確立し、もつて日本国民全体を保護することを目標としている。また公務員にとつては現在代議政治機構そのものがすでに最高度の進歩をとげ完成に近づいている国々のみにおいてはじめて見出されるような、高度の威厳と責任と安全を獲得することを可能ならしめるものである。一つの大きな例外はあるが、日本の事情が許すであらうかぎりにおいて、米国の典型にその源泉をもつものである。この米国の典型とは長期にわたる苛酷な試練と経験のうちに進化し、かつ余が去る七月二十二日総理あての書簡で引用した故フランクリン・D・ルーズ



ズヴェルト大統領の哲学にも展開されているものである。右にいう一つの大きな例外とは、公共企業体の従業員に団体交渉の原則が適用されたことである。これを理由として米国人事委員会が日本の国家公務員法案は公務員への権利をあまりにも拡充したものと意見を表明したほどである。フランシス・パークスは有名な労働自由主義者で彼女が労働長官を務めた期間中に米国の労働運動はおそらく過去一世紀以上の期間を通じて最大の進歩をとげたのであるが、このパークス委員会を通じて同委員会はさる十月五日、ルーズヴェルト大統領の哲学を再確認したのである。すなわち同委員会は日本の公務員法案について

ここに述べられた公務員政策は米國が自國で行つてゐる政策と調和一致するものではないと述べ、かつ

公務員の団体交渉設定問題を政府企業体従業員ならびに正規の公務員にたいする一般権利問題と同様に取扱うことが果して適切かどうか

について疑問を提起しながら、而もなお同委員会は  
この国家公務員法が米國の政府職員に許与されているよりもはるかに大きな限度まで従業員



を不利益な行政措置から保護するであろう

ことを認めている。この米国以上の保護を与えるということの根底をなす「哲学」が成功するか否かはもちろんかゝつて受益者のえい智、道徳、および自制いかにあるのである。この賢明かつ進歩した立法により救われ、かつ保護されることとなるのはほかならぬ公務員自身であるが、そのかれらの多くのものが進歩よりはむしろ退歩を、調和と安定よりはむしろ不調和と混乱とを、その究極目標とする全然信頼に値しない指導者の「とりこ」となつていくということは、実に不思議な政治的社会的現象である。したがつてここに国会が公務員関係法制を成立せしめたことは、代議政治の保全を求めるものが政治を少数者の支配の餌食となるに任せようとするものにはたいし、全面的な一大勝利をかちえたことを意味するものである。そしてまた幅の廣いえい智ある政治的手腕が、利己的な政治的陰謀の發動を抑えた注目すべき勝利であり、さらにきわめて重要なことは、日本国民が安定した責任ある政府を追及する過程において、決定的な一大前進をとげたということである。



3 連合軍總司令部民政局公務員課長B・フー  
ヴァー氏より人事官宛書簡

昭和二十四年三月十八日

連合軍總司令部民政局公務員課長

ブレイン・フーヴァー

人事官 各位

人事院はここ数カ月にわたつて日本政府職員に対し、公正な待遇を確保しようと努力して来たが、その進捗はまことに著しいものがあつた。

いかなる職場においても、職員に公正な待遇を確保するためには、まず第一に職員に適正な給与を確保しなければならない。昨年末人事院は公正な給与決定の基礎となる諸要件について



科学的の研究を行つた。この研究に基いて、人事院は政府職員の平均給与を月額六、三〇七円となすべきことを勧告した。この勧告に基いて、国会は月額六、三〇七円の給与を決定した。これによつて全政府職員は、ここ数年以来始めて、生活必需品を購入するに是非必要なだけの給与額をうけることとなり、最近では最も健全な経済生活を営むことができるようになった。しかも、この給与額は民間企業における平均賃金と釣合のとれるものとなつた。かつて政府職員はその給与改善のため、数年にわたつて「同盟罷業、争議、怠業」を行つて多少の成果を収めたが、政府職員の給与問題に関して人事院の行つた勧告は更に大なる成果を、僅々数カ月間に秩序正しく成し遂げたのであつた。

しかしながら、甚だ遺憾なことには政府職員は未だこの事実を十分了解していない。それは理由がある。その一つは財政及び給与行政に当る当局が昭和二十三年度中に、いつの間にか大きな負債を政府職員に負わせていたのである。その一例は、所得税の控除を適切に行わなかつたことである。財政を健全な基礎の上に置こうとしてこの数カ月、急にこれらの費目を徴収したため、政府職員の手取給与はいちじるしく減少することとなつた。当然のことながらこの



このことは、職員の志気を沈滞させた。そして六、三〇七円ベースの新給与の効果を一時不明瞭にした。しかし、報告によれば、これらの負債は現在既に弁済を終り、今後職員は完全に六、三〇七円ベースの支給を受け、始めてその眞價が分るであらう。

しかしながら、政府職員に対して、公正なる待遇を確保するという大事業は開始せられたばかりであり、更に多くの手段がとられなければならない。先般はなばなく開始せられた公平（苦情処理）の手續は今後ますます促進せられ、不偏不党、公平に行われるであらう。そしてその結果、政府の雇用関係において秩序と公正が何人も疑わざる事実となることであらう。これら手續の公正、勇気、及び不偏不党性が保障されるならば、人事院の公平手續は遠からず日本の公務員中の不満ある人々にとつて信頼のまこととなり、全世界の公務員に対して迅速且つ秩序ある公正の表徴となるであらう。

しかし、人事院の業務の重要性は、なかなか一般には理解されないであらう。人事問題を公正に処置することは、必ずしも人気のある仕事ではない。殊に日本の現状においてははしかりと言わねばならない。けだし公共の利益に対して大なる損害を与えるにもかかわらず、利己的目



的のため健全なる公務の遂行を怠り、事実を歪曲して、問題を紛糾せしめんとする諸勢力が存在するからである。

現在、公務の健全なる遂行に障害となつてゐることは官庁職員組合の役員選出の方法が非民主的であるということである。もし、その組合の役員選出に當つて秘密投票により全員が投票する民主的方法が行われて居れば、誠実且つ責任感強き人々が選ばれるに相違ない。人事院はこういう方法で選ばれた役員及び、その代表する職員に対しては常に十分且つ適切なる考慮を拂い、又これと協力すべきである。

もし、非民主的方法で選挙が行われると自己の地位にしがみつくだけの無責任な指導者が選ばれて組合は無秩序且つ急進的になつてしまふ。又かような指導者は職員が公正に扱われることを欲しない。永久に不和闘争を続けることを望むのである。彼らの第一目的は立憲政治の平和な運行を破壊するにある。不幸にもかかる指導者たちは、自己の国家に対して甚しき損害を与えている。けだし彼らは政府の支出を増大せしめ、政府の機能の能率を大いに低下せしめてゐるからである。そして彼らは憤激して行動するのあまり、公務員中の最悪分子の乗ずるところ



ろとなり、結局民主主義の目的を破壊することとなることが多いのである。彼らは国民の常識にさからい、政府職員は無責任且つ不誠実でいつも特権あさりしているという間違つた印象を与えるおそれがある。

無責任な指導者達は管理者と建設的に働くことをしらず公正ということをおたかも疫病神のようにおそれている。公正が実現すれば問題の種がなくなつて彼らの持つつまらない勢力も、したがつてなくなつてしまふからである。人事院の公平手続によつて職員に対する公正の取扱が次第に保障されるようになれば、無責任な指導者達はいろいろな怠業手段を企て、もつともらしい不平不満を作り出し、国家公務員法や人事院を攻撃すること必定である。けだし、無責任な指導者達の持つつまらない勢力は、公正な取扱によつて消え去るからである。

自分の利害のために勢力を濫用する人達が虚偽を傳え、眞理をまげて、しきりに人事院を攻撃するかも知れない。かような攻撃に面して人事院の決定に人氣がなくても、それはやむを得ない。最も大切なことは現在及び将来とも人事院は、いかなる妨害にもめげず、その決定を公正にし、公平無私にその決定を実現する勇気を失つてはならないということである。



次に政府職員は組合の役員を選ぶに当り民主的な方法によらなければならない。それができなければ、職員が眞の自由を持つとは言えない。人事官各位はかかる状態を実現するため全力を盡しつつあると信ずる。

この書簡は人事官各位の努力の進捗しつつあることをたゞえるためのものである。いばらの道ではあるが、それを歩み終つたときには日本の行政に能率と民主主義とが実現され人事官各位は日本国民から永久不滅の感謝を受けるであらう。

#### 4 米國連邦職員全國連合會長L・スチユアト ト氏談

(昭和二十四年七月二十九日人事院記者團に対してなされたもの)

過去一カ年間において私にとつて今度は二回目の訪日であります。今回の私の訪日の目的は



日本の公務員制度における職員関係を観察し、それに関して助言をするためであります。

私の観察及び助言は政府の職員として行つたものであります。私はもう五十年以上も政府の官職に就いており、過去三十一年間アメリカ合衆国で最大の公務員組合の会長を務めておりました。私は日本の公務員の状況を検討しましたが、その結果日本の公務員組合の多くのものが責任を負わない行動をなしていることに、びつくり致しました。組合員達は、多分彼らの政治的知識の未熟及び経験の不足の爲そのスタートを誤つたようであり、その行動は指導権の把握の爲冒険をおかしているようであります。民主主義を破壊し、また無秩序状態の促進と混乱状態の醸成によつて独裁的権力を握るといふ目的をもつ人々にとつて、このような組合員は多くの場合に好餌となつたのであります。

これら組合員のおかした過失として以下のような顯著な例を挙げることができます。

- 一、政府の業務の遂行において管理当局の機能を侵害しようとしたこと
- 二、公有物と公金の尊重と節約を怠つたこと
- 三、怠業（サボタージュ）を含む「闘争戦術」を行使したこと



四、国民の主権の尊重を怠り能率的な公務運営を援助しなかつたこと

かかる行動は我々の考えている正しい公務員組合のあり方に反するものであります。民主主義国家の公務員は、すべて国民全体の奉仕者であると共に、国民全体に対して忠誠の義務を負っているであります。改正国家公務員法の成立に当つては、日本国民全体の利益の爲に公務に服する職員と民間の職員との根本的な区別がはつきり示されています。この法律によつて公務員は管理者の独断的、不公平且つ勝手な処分を受けることのないように充分に守られています。昭和二十三年十二月の「政府職員の新給与実施に関する法律」は、政府職員の新給与を日本の経済状態に適合させるよう実施されたものであります。この法律には政府職員の新給与と民間企業に従事する職員の新給与との間に適当な釣合を保つためにとるべき必要な措置と、給与状態の調査の方法に関する規定が設けられています。

今回再び日本を訪れて公務員のある人達が今もつて国家公務員法のもたらす利益を完全に悟つていないことに失望しましたが、私の意思に沮喪は来しておりません。国家公務員法の下において、公務員は協議をし立案をなし彼等の選んだ指導者を通じて管理者にそれを提出するこ



とができます。これによつて法律の範囲内で能率的に公務を遂行すると同時に、各公務員の経済的狀態を向上させる幾多の重要事項をもこれと同じ方法によつて取り上げることができるのであります。私の受けた印象を申しますと管理者達が明確に定められた権限の範囲内で管理の責任を負うことをやゝちゆうちよしているように見受けられます。多くの場合、彼等は公務員の勤務條件を向上させるための管理の責任を認識していないように見受けられます。公務員が当然従事できるような正当な組織運動に関する提案に対しても直ちに考慮を拂わないように見られます。然しながら国家公務員法及びその他の法律が適用され、公務員自身その態度を変えつゝあるので状況は漸次好転しております。

私の見るところでは、緊急を要することは管理者と一般公務員との間のチームワークを増進するということであり、公務員制度にあつては、その採用は能力の実証により、その昇進はより責任の重い職務に対する能力の実証によるのでありますが、この公務員制度の内にこそ現在の幾多の誤解と問題に対する答が見出されるということを認識することであり、この際くれぐれも申上げたいことは眞実の公務員制度（キャリア・システム）の下においては階級



斗争はないということであり、もしそのような考を注入する人があればそれはある目的のためにするものであります。

## 5 組合の登録に関する浅井人事院總裁談

(昭和二十四年九月十日人事院記者團に對してなされたもの)

政府職員組合は公務員法によつて認められた機能と権限を失つた。

これは国会が国家公務員法で政府職員を以て構成される組合はすべて人事院に登録しなければならぬと規定し、人事院は六月三日付人事院規則で九月一日を右登録の最終日と定めたとによるものである。組合の指導者達は公務員法に誠実に従おうとせず非難攻撃をこととし、登録の期限迄に人事院に登録したものは甚だ少かつた。

職員組合の構成員にとつては、公務員法によつて与えられた利益を自ら確保するために公務員法及び人事院規則に適合する組合規約を定め得る機会がある。かゝる措置によつてのみ無謀



無責任な指導者達がかくも明かに無視していた組合の貴重な権利を保全することができるのである。

三四

## 6 米國連邦職員全國連合會長L・スチュアート氏談

(昭和二十四年九月二十六日各省次官との會合の席上なされたもの)

昭和二十三年十二月三日に改正された國家公務員法は、國家公務員が能力の実証に基づいて採用され、平常の勤務成績に基づいて在職することを規定し、日本に終身職(キャリア・サーヴィス)の國家公務員制度を樹立した。

日本國民の選舉した代表者である國會は、政府の雇用關係と民間のそれとの間に嚴然たる區別を認め、終身職の制度のもとにある日本政府職員に罷業權と団体協約の權利を否認し、その政治活動を制限したが、同時にまたこのような立法によつて經濟的對抗手段を失つたこれら政府職員に対し、公平且つ公正な待遇を与える義務のあることを認めた。



民主国家における政府の運営の成否は、政府が職員に公正な待遇を与えるという義務を誠実に果しているかどうかにかゝるところ大である。

こゝに政府の管理者及び一般職員のすべてに利害の共通する点がある。

彼らは、一国民としての義務と、国民全体に対して専一忠誠を盡すべき政府職員としての義務との二重の義務を持つている。

管理者も一般職員も、能率的経済的な公務の運営に対しては、ひとしく共通な利害関係を持つている。政策の決定にあずかる地位を占め従つて時の政權を握つている政党を代表する管理者及び上級職員にとつては、能率的経済的な公務の運営が行われることは、單に彼らの評判をよくするだけでなく、国民の信頼をかち得て彼らの在職の期間を延長することにもなる。また終身職の制度のもとにある職員は、立派に仕事を果すことに誇りを持つ愛国者としての立場からだけでなく、国会の力によつて昇進の機会がふえ、また待遇が向上するという個人的利益の見地からも、能率的経済的な公務の運営に利害関係をもつている。

このような望ましい状態を実現するためには一致協力が肝要である。このような一致協力が



生まれるか否かは、第一に管理者と一般職員とのそれぞれの職務内容が、明瞭に区分され且つ理解されているかどうかにかゝつては、がしかしまた同時に相互に信頼が生まれ且つそれが純くかどうかにもよつてゐる。管理者のみが法律により認められた機能を遂行し決定をする権利を持つてゐる。

民主主義政治のもとでは、当然この権利は奪われることがないと同時にこれを放棄することもある。職員を公正且つ公平に待遇するという責任を誠実に遂行しようとする場合、管理者は温情主義と民主的な協力の差別を充分理解する必要がある。

換言すれば管理者は、職員に一般的に影響する事柄の最終の決定をなす前に、職員の意見を求めることを忘れてはならない。と言つても最終の決定をなす管理者の権利を否定し、あるいは阻害することを意味するものではなく、又意味してはならない。それは職員が、自らの利害に關係のあるあらゆる事柄について、管理者に意見をのべる権利を認めるものである。

更にそれは、これらの事柄について職員の意見や提案のもつ潜在的な価値を認めるものである職員に相談し、その建設的な意見を計画の立案に利用すれば、職員はその計画には自分達も



協力しており、自分達は大きなチームの一部分として働いているのだということを認識して、より一層奮闘にその計画を遂行しようと努めるに違いない。

公家公務員法は、職員が組合に加入しまたは加入しない権利を与えているが、大ていの場合において管理者は、直ちに職員組合の選出した代表者との交渉に應ずるだらうと期待するのは当然のことであり、これは職員全体の当然の希望でもある。職員またはその代表者が、政府職員と関係のある法律、規則、規定の解釈あるいは釈明を求めたり、考案や意見を提出したり、また一人若しくは多数の職員に不利益を与えようと思われような個々の処分又は一連の処分に對して適当な措置を求めたりする場合に、いつでも相談に應ずる適当な上級職員を、管理者は責任を持つて庁内に置いておかなければならない。管理者は、秩序よく業務を遂行するために規則を定め且つ維持することが必要である。また職員組合及びその業務は法律に認められているが、政府の業務の当然の遂行を阻害させるようなことは決して許されるはならない。管理者は、職員組合の内部の業務を阻害しないように注意する一方、職員組合の業務の健全な遂行に絶えず関心を示さなければならぬ。管理者は、職員組合の選出した代表者の行爲が適当であ



ること、及び職員組合の組合員がその役員や代表者の行爲に責任をとるべきことを主張する権利を当然持つており、且つその権利を断乎として主張しなければならぬ。

公務員制度には階級斗争の余地はない。管理が適切に行われている所では、職員の使用及び昇進は職員自らの努力にのみ基いている。

職員の信頼を受けてはじめて管理者は、部下の潜在能力を量質ともに発達させることができるのである。

更に職員組合及びその選出した代表者は、その官庁及び職員に重大な関係を有する事項全般について管理者の理解を深めるのに力を致すことによつて、はかり知れぬサーヴィスを果すことができる。民主国家においては、国民のいかなる部分も、国民経済の他の部分を犠牲にして恒久的に不釣合な利益をもつばらにすることはできないことを知らなければならない。このことは政府職員についても全く同じである。管理者も一般職員も共に、自らの最大の利益は国民の最大の利益に一致するものであることを理解し、心にとめていなければならない。私の公務員に対する関係は、勤続五十二年に及びその中三十一年間は現在北アメリカ大陸最大の公務員



組合になつてゐる組合の長を勤め、今日に至つてゐる。私の觀察によれば——この觀察は時がたつにつれ確められて強められたが——予算額を増して職員の勤務條件を改良しようとする提案は、これを客観的に分析し且つ正確に評價するならば、このような提案が国民經濟に適應してゐるものである場合には、職員は實力を發揮し、より効果的且つ經濟的なサーヴィスを盡すことができるしまた盡すものであることは明らかである。またこのような措置を求めるのに恩恵に訴ふる必要のないことも明らかである。

## 7 米國連邦職員全國聯合會長シ・スチュアート氏談

(昭和二十四年九月二十七日内外記者團に對してなされたもの)

民主的憲法の下における日本政府の運営の成否は、一に政府における管理者と一般職員との持ち方にかゝつてゐる。まず何よりも必要なものは良い法律であるが、國家公務員法は、日本國民にとつて、國民全體のための政府機構をつくるために有用な手段となつてゐる。しかし



法律とはとりもなおさず法の実施の問題であつて、この法の実施の分野においてこそ、政府における管理者と一般職員が、その全国民に対する関係及び相互における関係について、理解を増し且つ深めて、日本国民の道徳を示すことが出来るのである。

私が心の持ち方と言つたのは、日本政府の管理者及び一般職員のすべてが、国民の奉仕者であり且つ互に利害と目的を一つにしているものであるという事をひとしく理解することをいうのである。

政府における管理者と一般職員は、健全な管理者・職員関係政策が日々の行政の正常な運営にとつて欠くべからざるものであることをひとしく理解することが必要である。日本政府の職員は、罷業及び団体協約の手段を否認され、政治活動の範囲を厳しく制限されたが、これについては従来色々な論議を生んだ。民主国家において、国民の公僕である公務員が、全国民に対して罷業をなし得ない事は自明の理と考えられる。団体協約について言うならば、この言葉は協約の当事者がそれぞれ協約事項を遂行する明確な権限を持つている場合にのみ用うるのであつて、国民の選出した代表者により法律が作られる立憲国家では明白に許すことができないも



のである。いかなる団体も全國民と団体協約をすることはできないからである。

民主主義政体においては、少数の政策決定機関の官職は時の政權をあずかる政党の黨員によつて占められるのを原則とするから、これを別として、その他のあらゆる官職に対して国家公務員法は成績主義を樹立したのである。国家公務員法の規定によれば、職員は、能力を実証するため行われる公開競争試験の結果に基づいて採用され、平常の勤務成績に応じて在職し、その能力がその責任と権限にふさわしいと実証された場合にのみ昇進することになつてゐる。それ故に、このような成績主義の下では、すべての政府職員は、眞の意味において独立であり、その任用と昇進は彼ら自身の成績に基づくものであつて、何ら政治的その他の影響によつて定まるものでないということになる。彼らが忠誠を盡すのはたゞ日本國民に対してのみであつて、もし政府職員が、この忠誠心を欠き、あるいはこれを分裂させようとするような場合は、政府の職にあることは不適當といわなければならない。

もし政府職員が、自由に政党政治に介入することが許されるならば、そこになんらかの義務が生まれるは必然である。ある職員が特定政党のため熱心に活動している時には、彼は何らか



の形の報酬を期待しているとみられるのが当然である。またある政党が、政治活動に対する報酬として政府職員に任命あるいは昇進を自由に与えうる時には、その職員が、恩恵を与えた政党の党員をその公務に関連して有利に扱う事を、期待するのもまたやむをえない所であろう。政治的な情実が政府職員の間根を張っているところでは、政府の能率も誠実もあつたものではない。

私は、政府に職を奉ること五十二年に及び、北アメリカで最大の公務員組合の会長として三十一年以上務めて来たが、私は今この団体の終始一貫してとつて来た考え方を述べてみたい。我々が組合を結成し、その最初の協約を起草した時に、我々の意見は次の様に一致した。政府職員は国民に対して二重の義務すなわち、国民としての義務の外、政府に職を奉ずる際の宣誓に定められた義務を負う特別の性格を有する一団である。次に我々の意見は自発的に次のように一致した。すなわち「政府職員が罷業に参加することあるいは支持することは考えられぬことである。また公務における成績主義を維持し強化すれば、壓迫、差別待遇、情実の起ることはなくなるのであつて、従つてそれは職員自身の利益にとつて欠くべからざるものであ



る。」と。

以上述べた所により、我々が以前から政府職員の在り方を明らかにしていたこと、また政治活動を制限し及び罷業と団体協約を否認したことは、職員自身が作り出した原理であつて、外部の権力により強制されたものではないということが分るのである。自由な民主主義の国家においては、国民が政府の官職につくことを何人も強制することはない。それ故、政府の官職につくのは自発的な行爲であり、その際には与えられた条件のもとにおいて就職するのである。しかし、政府職員の行爲に制限を課する以上は、一方国民の側にも義務が生ずるものであつて国民は、彼らを選んだ代表者を通じて国会及び政府の政策決定機関に意思を伝え、政府職員の能率的なサービスの報酬として公正且つ公平な待遇を職員に保障する義務がある、という事を強調しなければならない。

また我々は管理者の権限及び責任を明らかにしなければならない。まず第一に、法律の定められた機能を遂行し決定する責任は管理者のみにある。また言葉の最も廣い意味において、勤務條件に関係のあるあらゆる事柄について、管理者は、職員の意見を確める義務があることを明ら



かにしておかなければならない。国家公務員法は、職員が団体を組織することを認め、職員の見解を容易に確めようとしているのである。

管理者は、職員が自分の考を實行しようとしたり、意見を述べたり、処分について訴えたり政府職員に利害関係のある法律、規則、規定の内容の解釈を求めたりするような場合、いつでも管理者に相談できる道を設ける責任がある。政府の運営に秩序を与えるためには、このような接触及び相互の意志の疎通の方法を設けることが必要である。これによつて職員に利害関係のある管理者の決定は、それに関係を持つすべての人に傳わるであらうし、またその意図及び趣旨が明らかになり、その決定の実施にそこがなくなるであらう。一方政府における管理者は、職員団体及びその活動が、その官庁の業務の正常な運営を妨げないように注目しなければならぬ。

政府職員は、このような責任を持つと同時にまた確固たる権利を持つてゐる。国家公務員法よれば政府職員は職員団体を結成し、管理者の干渉を受けず、その役員を選出する権利、職員に利益に利害関係のあるあらゆる事柄について管理者に申し入れる権利、当該官庁の業務を阻



害しない限度で職員の福利活動を促進する権利を有している。反面政府の職員団体の一員として、その役員及び代表者の合法的且つ適切な運営については、その責任を負わなければならない。国会は国家公務員法を制定して、給与、勤務時間、その他の勤務条件を日本の一般経済水準にかんがみて適正なものとすることを約束した。また政府職員の待遇を、日本政府の一般的財政状況にてらして適切なものとするため、給与決定の諸条件の実施調査を定期的に行い、これを国会に報告すると共に勧告する責任を人事院に課したのである。

職員が、不利益処分を受けた場合に救済を得る権利は、国家公務員法及び人事院規則によって充分保護されている。その規定によれば、訴願の制度が設けられ、申立てのあつた不当処分について官内庁で適切な措置がなされない場合は、人事院に対し訴願を提起することができ、そしてこの人事院の決定が最終且つ決定的なものになるのである。民主国家における行政において重要なこととして政府職員は、要職にある上級職員から最下級職員に至るまで、すべてが一つの大きなチームの構成員であること、そして彼らは利害関係を一にしていること、職員一人一人の正しい行為はやがて大きなチーム全体の声望を高めた逆に誤つた行為は、この



チーム全体への不信となつて現われて政府職員に対する国民の評価を低めることになる、といふことをしつかりと認識しなければならない。

今こそ日本の職員団体は、その構成員に対してのみならず、政府並びに全国民の利益のために建設的なサービスをつくす時である。日本政府の職員団体は、發足当初誤つた指導者と政治的未成熟に災され、その本来の機能に関して廣く社会に誤解を生じた。最近になつてこれらの誤解は、国家公務員法及び人事院規則によつて一掃された。すなわち、これによつて政府職員の給与の操作は責任ある機関に任せられ、職員はそれぞれの本務において力を盡すべきことが明らかにされたのである。



## 8 新しい公務員制度について

米国連邦職員全国連合会長 L・スチュアート

(雑誌「公務員」昭和二十四年十一月号に発表されたもの)

私は生涯の中五十年以上を公務に捧げてきた。昭和二十三年に私が日本に滞在し、またこの夏日本を訪れたのは、日本の政府職員のために管理者・職員関係政策の健全な発展を援助するためであった。

新憲法によつて、民主的政府がつくられたことに伴つて、日本国民は、その考え方をきりかえるという難しい仕事に直面するであろうことは、予期されたところであつた。この新しい概念にとづいて、骨組をなす法律が国会でつくられた。国家公務員法によつて、日本国民はすべての者が最大の誇とするのできる公務員制度を、つくり上げる機会をもつたのである。その意図しているところは、すべて個人々の成績にもとづいて、政治その他の壓力を受けるこ



となく、政府の地位に任命されるために競争も、また実証された能力と職務を常に良好な成績で遂行するか否かにもとづいて、高い責任ある地位に進める機会をすべての国民に与えようとするものである。

政府職員はこのように保護されているので、彼等はその才能を国民のために捧げることができらるであろう。各政府職員の側においてひたむきの忠誠心があり、且つこれらの職員は、国民全体のために働いている一つの大きなチームの構成員であるという認識があることが必要不可欠である。この雇傭条件と給与は一般国民経済に相応したものでなくてはならない。職員が法律にもとづいて有する団体を結成する権利を行使する場合には、適切な民主的方法で事を運ぶことはその職員団体の共同の責任である。この点に関連して人事院職員組合が成長し、健全な民主的考え方にもとづいた規約が作成されたことは私のよろこびとするところである。

私は、日本国民の大多数が、健全なプリンシプルに基づいて祖國復興に示している関心、熱意、勤勉さを非常に愉快に見守っている。この協力一致した努力をつづけ、破壊的勢力の誤った指導を拒むならば、日本の公務員制度が世界中の正しく物を考える人々の稱讃に値し、且つこれ



を受けようになることを、私はかたく信ずるものである。

## 9 公務員制度における管理者と一般職員との 関係に關する政策

連合軍總司令部民政局長公務員課

マクドナルド・ソールター

(雑誌「公務員」昭和二十五年一月号に發表されたもの)

民主国家においては、国会を通じて表明される国民の意志を遂行するのが、政府の義務である。であるから政府職員は、国民の勤労階級の中でも特に責任ある地位を占めているわけである。政府職員は、国民全体の奉仕者である。勤労者は、管理者であれ、一般職員であれ、国民の意志の遂行については、利害を同じうすると同時に、能率的にして權威ある公務の遂行に關してもその目的を同じうするものである。

日本政府の運営の成否は、管理者の行政的手腕にかかっている。正しい人事行政は行政の根







するのは不当であるという考え方から出発している。民主国家において、国民の奉仕者たる者は、国民全体の利益を無視して、自らの利益を主張することはできないということはいうまでもない。民間雇用においては当然団体交渉の対象となるようなことでも、その多くは公務においては、これと同様に取り扱うことはできないことが多い。団体交渉の結果できた協約事項は、両当事者ともこれを遂行しなければならない。しかるにこのような行爲は、勤務条件が法律によつて定められるところでは明らかに不可能である。管理者は、特に給与水準や給与体系に関する事項についてこのような協約を結ぶ権限を持っていない。勤務条件に影響を与えるような政策を決定するには、立法措置によるの外はない。

労働運動が自由に成長して以来、政府の行政に多大の混乱を生じたが、これは政府の雇用についての正しい理解が欠けていたからであつた。しかし、過去数カ月の間に、政府の運営に責任を持つ者とその監督を受ける者との間に存すべき正しい関係について正しい健全な理解が生れるに至つたことはきわめて明らかである。人事院が作成しつつある原理は、ますますこの傾向を助長する上に役立つであらう。



この基本的政策は、国家公務員法において保障されている公務員の権利を強調している。同時にそれは管理者側の責任を強調しまた公務に関する基本概念を明示している。

この政策は、あらゆる公務員が政府の能率的な運営に寄与する能力を持つてゐることを認め、また管理者と一般職員との間に意見と考えが交換されるように奨励している。

管理者は、一般職員の意見と考えを徴する手段を設けるよう求められてゐる。チーム・ワークということが強調されている。管理者も一般職員も共に国民全体のための能率的にして、かつ改善された公務を共通の目標として努力してゐるのである。

この政策は、職員が何らの干渉を受けることなく、その団体を結成し、その役員を選出する権利を認めてゐる。又この政策は、職員に利害関係をもつ事項について管理者に意見を述べる権利及び政府の運営を阻害しない限り、職員の間で厚生活動について組織を作り、それを促進する権利を持つてゐることを認めてゐる。他方職員は職員団体の構成員として、その職員団体並びにその役員及び代表者の行動の適法且つ妥当なることについて責任を負う。

人事院が、この政策の作成に関して、ルーサー・スチュアート氏の助言を受けたことは幸と



するところである。スチュアート氏はアメリカ合衆国の連邦職員全国連合の会長である。氏の多年にわたる活動のうちには、まず職員として、次に管理者として、そして今、連邦政府における最大の職員団体のうちの一つの代表者としての廣い經驗を持つてゐる。氏はこれらの問題に関して優れた權威者として廣く認められてゐる。

この政策は、實際的なものである。これが一般に理解され、解釈され、適用される時には、人事行政と公務の改善に多大の寄与をなすであらう。そしてそれは日々の行政にとつて必要欠くべからざるものとして認められるであらう。

#### 管理者と一般職員との關係に関する政策決定の基本原理解

##### 一、基本概念

- A 政府は、国民の意志を遂行する義務を負う。
- B あらゆる政府職員は公務に伴う諸條件を自ら承認して就職したものであり、且つ国民の奉



仕者である。

C 政府職員は、その職務上管理者と一般職員とに分れるが、国民の奉仕者として、その利害と目的とは一致している。

D 政府職員は、その自らの能力の実証に基いて採用され、昇進し、何人の恩義をも受けない。

E 管理者と職員との関係について健全な政策を決定することは日々の行政を順調に運営して行くために必要欠くべからざる条件である。

## 二、管理者の権利及び責任

A 管理者のみが、法によつて定められた業務を実施するための諸種の決定をなす権利と責任とを有する。

B 管理者は、職員の利害に影響を与える事項について決定をなすにあつては、まず職員の意見を求め、これに対して十分の考慮を拂う責任と権利とを有する。

C 管理者は職員が何時でも管理者に接することができると同時に管理者側からも迅速に職員



から情報を得ることのできる「双方交通路」を設ける責任と権利とを有する。

D 管理者は、職員にその職務を遂行させる権利と責任とを有すると同時に職員団体の構成員たる否とを問わず、職員の行動が官庁の正当な運営に支障を来さないようにする権利と責任とを有する。

### 三、職員の権利と責任

A 職員は、管理者の干渉を受けることなく職員団体に加入し、又は職員団体を結成し、その役員を選出する絶対の権利を有する。

B 職員は、その利益に影響を与える事項について、一職員として、又は職員団体の一構成員として、管理者に意見を述べる権利を有する。

C 職員は、職務を遂行し、管理者の決定に従う責任を有する。

D 政府職員団体の構成員は、その職員団体並びにその役員及び代表者の行動の、適法且つ妥当なことについて責任を負う。



B  
法律·規則·指令



## 1 服務の根本基準及び宣誓

○すべて職員は、国民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、全力を擧げてこれに専念しなければならない。

前項に規定する根本基準の実施に関し必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

— 國家公務員法第九十六條・服務の根本基準 —

○職員は、人事院規則の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

— 國家公務員法第九十七條・服務の宣誓 —

人事院は、國家公務員法に基き、職員の服務の宣誓に関し次の人事院規則を制定する。

昭和二十四年八月十八日



人事院規則一四一六（昭和二十四年八月十八日施行）

人事院総裁 浅

六〇  
井 清

### 職員の服務の宣誓

1 新たに職員となつた者は、任命権者又は任命権者の定める上級職員の面前において次の宣誓書に署名してからでなければ、その職務を行つてはならない。

#### 宣 誓 書

私は、ここに、主権が国民に存することを認める日本国憲法に服従し、且つ、これを擁護することを固く誓います。

私は、国民全体の奉仕者として、公務を民主的且つ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、国民の意思によつて制定された法律を尊重し、誠実且つ公正に職務を執行することを固く誓います。

年 月 日



- 2 この規則施行後三十日以内に新たに職員となつた者は、前項の規定にかゝらずこの規則施行後三十日間は、宣誓を行う前においてもその職務を行うことができる。
- 3 第一項の規定にかかわらず、地震・火災・水害又はこれらに類する緊急の事態に際し必要な場合においては宣誓を行う前においても職員にその職務を行わせることができる。(昭和二十四年十二月十二日施行)
- 4 新たに職員となつた者に対する給与の支拂行爲は、この規則に定める宣誓が行われたあとでなければしてはならない。(昭和二十四年十二月十二日施行)
- 5 任命権者は、この規則、指令及び細則に定めるものの外、職員の服務の宣誓に関し必要な細目を規定することができる。任命権者は、その定める規程をすみやかに人事院に報告しなければならない。

## 2 職員團體に關するもの

○職員はその職務を遂行するについて、法令に従い、且つ、上司の職務上の命令に



忠実に従わなければならない。

職員は、組合その他の団体を結成し、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。職員は、これらの組織を通じて、代表者を自ら選んでこれを指名し、勤務条件に関し、及びその他社交的厚生の活動を含む適法な目的のため、人事院の定める手続に従い、当局と交渉することができる。但し、この交渉は、政府と団体協約を締結する権利を含まないものとする。すべて職員は、職員の団体に属していないという理由で、不満を表明し又は意見を申し出る自由を否定されてはならない。

職員は、前項の組合その他の団体について、その構成員であること、これを結成しようとしたこと、若しくはこれに加入しようとしたこと、又はその団体における正当な行爲をしたことのために不利益な取扱を受けない。

警察職員、消防職員（国家消防廳の職員を含むものとする。）及び海上保安庁又は監獄において勤務する職員は、第二項に規定する職員の団体を結成し、及びこれ



に加入することができない。

職員は、政府が代表する使用者としての公業に対して同盟罷業、怠業その他の争議行爲をなし、又は政府の活動能率を低下させる意業的行爲をしてはならない。又、何人も、このような違法な行爲を企て、又はその遂行を共謀し、そのかし、若しくはあおつてはならない。

職員で同盟罷業その他前項の規定に違反する行爲をした者は、その行爲の開始とともに、国に対し、法令に基いて保有する任命又は雇用上の権利をもつて、対抗することができない。

第二項の組合その他の団体は、これを法人とすることができる。民法（明治二十九年法律第八十九号）及び非訟事件手続法（明治三十一年法律第十四号）中民法第三十四條に規定する法人に関する規定は、本項の法人についてこれを準用する。但し、これらの規定中「主務官庁」とあるのは、「人事院」と読み替えるものとする。

— 國家公務員法第九十八條

法令及び上司の命令に従う義務並びに職員の團體



人事院は国家公務員法に基き、交渉の手續に關し次の人事院規則を制定する。

昭和二十四年一月八日

人事院總裁 淺井 清

人事院規則一四一〇（昭和二十四年一月八日施行）

### 交渉の手續

- 1 法第九十八條第二項の規定が適用されていることをこゝに明らかにし、その規定に従い、職員は、個別的に又は団体的に勤務條件に關し及びその他社交的厚生の活動を含む適法な目的のため、当局と交渉することができる。但し、この交渉は、政府と団体協約を締結する権利を含まないものとする。職員が、その職員の団体によつて代表されることを選んだ場合においては、交渉は、次の手續に従わなければならない。
  - 一 交渉は、職員の団体の代表者と關係機關の長又はその正当に委任を受けた者によつてたがいにとりきめた時間に行わなければならない。



- 二 交渉は、機関の長が適法に決定し及び管理する事項に限らなければならない。但し交渉は懲戒に関する事項を含まないものとする。(昭和二十四年一月十五日施行)
- 三 交渉は、人事院に登録した職員の団体によつてのみ行われなければならない。

人事院は、国家公務員法に基き、職員団体に関する職員の行爲に関し次の人事院規則を制定する。

昭和二十四年五月九日

人事院総裁 淺井 清

人事院規則一四一一(昭和二十四年五月九日施行)

#### 職員團體に関する職員の行爲

- 1 職員は、法第一百一條に基き、規則一五―三に定める條件の下で、もつばら職員団体の業務に従事することができる。



- 2 職員は、法第一一條に基き、勤務を要しない時間又は前項の規定による場合の外あらかじめ承認を得た休暇期間中においても、次に掲げる行爲を行うことができる。
  - 一 職員団体に加入すること
  - 二 職員団体の結成に参加すること
  - 三 職員団体の役員選舉その他の投票に参加すること
  - 四 職員団体の会合に参加すること
  - 五 法第九十八條に規定する当局との交渉の準備その他の目的で、職員団体の代表者と会合すること
  - 六 その他職員団体の業務に参加すること
- 3 職員は、第五項に規定する行爲を除き、前項に規定する行爲その他他の業務以外のこれらに準ずる行爲をその勤務時間中にしてはならない。職員は、手段のいかんを問はず、これらの行爲によつて、勤務時間中における他の職員の勤務を妨げてはならない。
- 4 第二項に規定する行爲はすべて、国の業務の正常な運営を阻害することのないように行わ



なければならない。

5 この規則のいかなる規定も、職員が個人的に又は登録された職員団体の代表者を通じ、人事院の定める手続又は条件に従い団体協約を含まない適法な交渉を勤務時間中に行うことを妨げるものではない。

6 各省及び各庁の長は、この規則に違反するすべての行為及びそれに対してとつた行政処分について、人事院に報告しなければならない。

人事院は、国家公務員法に基き、職員団体の業務にもつばら従事するための職員の休暇に関し次の人事院規則を制定する。

昭和二十四年五月九日

人事院総裁 淺井 清

人事院規則一五十三（昭和二十四年五月九日施行）



### 職員團體の業務にもつばら従事するための職員の休暇

六八

- 1 所轄庁の長は、職員に対し、その申出により、公務に支障のない限り、法第九十八條に定める職員団体であつて、人事院に登録したものの業務にその代表者又は役員としてもつばら従事するための休暇（以下休暇という。）を与えることができる。
- 2 休暇の期間は、一日を單位として、一年をこえない範囲内で定める。但し、休暇の期間が満了した場合には、所轄庁の長は、この規則の定めるところに従い、更に休暇を与えることができる。
- 3 職員は、この規則に基づいて休暇を与えられた場合の外は、職員団体の業務にもつばら従事することができず、又この規則に基づいて休暇を与えられた職員は、休暇の期間中は、職務に従事することができない。
- 4 職員は、休暇の期間中は、俸給、扶養手当、勤務地手当その他いかなる給与も支給されない。
- 5 職員は、休暇の期間中においても、法の規定に基づいて行はれる昇任試験を受けることがで



きる。

6 次に掲げる場合においては、休暇は当然に終了するものとする。

一 休暇の期間が満了したとき

二 休暇の期間の満了前においてその職員が所轄庁の長の許可を得て職に復帰したとき

三 その職員が休暇の許可条件に違反したとき

四 休暇を与えられた事由が消滅したとき

7 職員は、休暇の期間中においてもその官職を保有し休暇の終了とともにその職務に復帰する権利を有する。但し、休暇の終了とともに正当な事由がなくて職務に復帰しない職員は、これを当然に離職したものとみなし、又条件附任用期間中にこの規則による休暇を与えられた職員は、条件附任用に関する法の規定の適用を免れるものではない。

8 所轄庁の長は、休暇を与えたときは、すみやかに、その職員の官職氏名、休暇中にその業務に従事する職員団体の名籍及び休暇の期間を、書面をもつて、人事院に報告しなければならない。



- 9 人事院又は所轄庁の長は、この規則の規定に違反した休暇を取り消すことができる。
- 10 この規則の規定は、人事院に登録されていない職員団体の業務にもつばら従事するための休暇について準用する。但し、この場合において、当該職員団体が昭和二十四年九月一日までに登録されないときは、休暇は、その日において、当然に終了するものとする。(昭和二十四年六月三日施行)

各省各庁の長

人事院指令第九号

規則一四一一(職員團體に関する職員の行爲)及び規則一五一三  
(職員團體の業務にもつばら従事するための職員の休暇)の實施  
について

- 1 人事院は、国家公務員法(昭和二十二年法律第二百十号)第一百一條並びに人事院規則一四



一 (職員団体に関する職員の行爲) 及び人事院規則一五―三 (職員団体の業務にもつばら  
従事するための職員の休暇) の規定が各省各庁において勵行されているかどうかについて必  
要な調査を行う。

2 ついては、昭和二十四年五月二十日現在における左に掲げる事項に関する報告をおそくも  
昭和二十四年五月三十一日までに人事院に提出されたい。

一 規則一五―三の規定により休暇中の貴省 (庁) のすべての職員の官職、氏名、所属職員  
団体の名称及びその職員団体における地位

二 前号に掲げる職員を除いては、他のいかなる職員も職員団体の業務にもつばら従事して  
おらず、又勤務時間中において、交渉を行うこと以外に職員団体の業務に従事していない  
ことの確認

三 第一号に掲げる者以外の者で貴省庁の職員団体の代表者その他役員となつている者の氏  
名、その職員団体における地位、それらの者が職員であるかどうかの別及び職員である者  
についてはその官職



昭和二十四年五月十日

人事院総裁 淺井 清

七二

・人事院は、国家公務員法に基き、職員団体の登録に関し次の人事院規則を制定する。  
昭和二十四年六月三日

人事院総裁 淺井 清

人事院規則一四十二（昭和二十四年六月三日施行）

#### 職員団体の登録

- 1 職員団体は、この規則の定めるところに従い、人事院に登録を申請して公式に登録の通知を受けなければならない。
- 2 定款又は規約には、少くとも次に掲げる事項を記載しなければならない。  
一 名稱



- 二 目的及び業務
  - 三 主たる事務所の所在地
  - 四 構成員の範囲及びその資格の得喪に関する規定
  - 五 理事、代表者その他の役員に関する規定
  - 六 第四項に規定する事項を含む業務執行会議及び投票に関する規定
  - 七 経費及び会計に関する規定
  - 八 他の団体との連合又は他の団体への加入に関する規定
  - 九 定款又は規約の変更に関する規定
  - 十 解散に関する規定
- 3 職員団体は、その代表者を通じて、次に掲げる事項を記載又は添付した正副二通の申請書を提出して人事院に登録を申請しなければならない。
- 一 定款又は規約の寫
  - 二 理事、代表者その他の役員（これらの者で職員団体の業務にもつばら従事するための休



暇を与えられている者を含むの氏名、住所及び官職（昭和二十四年八月十七日施行）

三 全ての事務所の所在地

四 職員団体の連合体にあつては、構成団体の名稱

五 法人とならうとする職員団体にあつてはその旨

六 理事、代表者その他すべての役員を選任及び定款若しくは規約の採擇が、すべての構成員に平等に参加する機会を与えられた直接、秘密の投票により、全員の多数決で行われたこと並びにその投票の日及び場所を証明する書類。但し、職員団体の連合体又は全国的規模をもつ職員団体にあつては、これらの行爲につき、第四項但書の規定によつたときにおいてはそのこと並びにそれらの投票の日及び場所を証明する書類

七 登録の申請書を提出する代表者の資格を証明する書類

4 登録される資格を有し及び引き続き登録されているためには、職員団体は、定款又は規約の作成又は変更、役員を選擧その他これらに準ずる重要な行爲につき、すべての構成員が平等に参加する機会を有する直接、秘密の投票による全員の多数決で民主的な手続を定めて、



それによらなければならない。但し、職員団体の連合体又は全国的規模をもつ職員団体にあつては、この手続を、すべての構成員が平等に参加する機会を有する構成団体ごと又は地域若しくは職域ごとの直接、秘密の投票による多数決で代議員を選挙し、この代議員の全員が平等に参加する機会を有する直接、秘密の投票による多数決で定めてこれによることができる。

5 人事院は、申請書及びその他の事項が法及びこの規則の定めるところに適合すると認めるときは、その職員団体を公式に登録し、これを書面でその職員団体に通知しなければならない。

6 法人とならうとする職員団体が登録されたときは、民法（明治二十九年法律第八十九号）第三十四條に規定する許可を得たものとする。

7 第一次改正法律附則第四條第一項の職員団体で法人であるものは、法第九十八條第七項の法人として人事院に登録されたときは、同項の法人として設立され引き続き存続するものとし、昭和二十四年九月一日までに人事院に登録されないときは、その日以後法人たる地位を失うものとする。



8 前項に定める職員団体の登録の申請書には第一次改正法律施行前におけるその法人の名稱及び主たる事務所の所在地を記載しなければならない。

人事院は、国家公務員法に基き、職員団体の登録の変更に関し次の人事院規則を制定する。

昭和二十四年六月三日

人事院総裁 浅井 清

人事院規則一四一三（昭和二十四年六月三日施行）

### 職員団体の登録の変更

1 職員団体が、定款若しくは規約を変更するとき、理事、代表者若しくはその他の役員を選任し若しくは改任したとき、その他登録の申請書に記載し若しくは添付した事項に変更を生じたとき又はその意に基いて解散したときは、その変更の日から十日以内に、人事院に登録事項の変更の登録を申請しなければならない。

2 変更の申請書は、正副二通を提出し、その変更が人事院に登録された定款又は規約の規定



に従つて行われたことを証明する書類及び申請書を提出する代表者の資格を証明する書類を添付しなければならない。

3 人事院は、申請書に記載する事項が法、この規則及び規則一四一二の定めるところに適合すると認めるときは、その変更を登録し、これを書面でその職員団体に通知しなければならない。

4 定款の変更が人事院に登録されたときは、民法（明治二十九年法律第八十九号）第三十八條の認可を得たものとする。

5 職員団体が次に掲げる行爲をした場合には、人事院は、その団体に適切な是正措置をとることを命じ又は六十日をこえない範囲内でその団体の登録の効力を停止し若しくはその登録を取り消すことができる。

- 一 人事院に登録された定款又は規約に違反した場合
- 二 法又は規則に違反した場合
- 三 法人にあつては、法人に関する法令に違反した場合



6 前項の規定によつて登録が取り消されたときは、その職員団体の法人設立の許可の取り消しがあつたものとする。

7 人事院が職員団体の登録を取り消し又はその法人格を失わずにあつては、あらかじめ口頭審理の機会が与えられなければならない。この場合においては、職員団体について法第八十九條から第九十二條までの規定を準用する。

### 3 不利益處分・懲戒處分

○職員が、左の各号の一に該当する場合には、人事院規則の定めるところにより、その意に反して、これを降任し、または免職することができる。

- 一 勤務実績がよくない場合
- 二 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



三 その他その官職に必要な適格性を欠く場合  
四 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

— 國家公務員法第七十八條 —

本人の意に反する降任及び免職の場合 —

○職員が、左の各号の一に該当する場合又は人事院規則で定めるその他の場合においては、その意に反して、これを休職することができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 二 刑事事件に関し起訴された場合

— 同法第七十九條・本人の意に反する休職の場合 —

○職員が、左の各号の一に該当する場合においては、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

- 一 この法律又は人事院規則に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合



三 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

―同法第八十二條・懲戒の場合―

○職員に対し、その意に反して、降給し、降任し、休職し、免職し、その他これに  
対しいちじるしく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行わうとするときは、そ  
の処分を行う者は、その職員に対し、その処分の際、処分の事由を記載した説明  
書を交付しなければならない。

職員が前項に規定するいちじるしく不利益な処分を受けたと思料する場合には、  
同項の説明書の交付を請求することができる。

―同法第八十九條・職員の意に反する

降給等の處分に關する説明書の交付―

○前條第一項に規定する処分を受けた職員は、処分説明書を受領した後三十日以内  
に人事院に、その審査を請求することができる。

―同法第九十條・審査請求―



○前條に規定する請求を受理したときは、人事院又はその定める機関は、ただちにその事案を調査しなければならない。

前項に規定する場合において、処分を受けた職員から請求があつたときは、口頭審理を行わなければならない。口頭審理は、その職員から請求があつたときは、公開して行わなければならない。

処分を行つた者又はその代理者及び処分を受けた職員は、すべての口頭審理に出席し自己の代理人として弁護人を選任し、陳述を行い、証人を出席せしめ、並びに書類、記録その他のあらゆる適切な事実及び資料を提出することができる。

前項に掲げる者以外の者は、当該事案に関し、人事院に対し、あらゆる事実及び資料を提出することができる。

―同法第九十一條・調査―

○前條に規定する調査の結果、処分を行うべき事由のあることが判明したときは人事院は、その処分を承認し、又はその裁量により修正しなければならない。



前條に規定する調査の結果、その職員に処分を受けるべき事由のないことが判明したときは、人事院は、その処分を取り消し、職員としての権利を回復するため必要で且つ、適切な処置をなし、及びその職員がその処分によつて受けた不当な処置を是正しなければならぬ。人事院は、職員がその処分によつて失つた俸給の弁済を受けるように指示しなければならぬ。

前二項の判定は、最終のものであつて、人事院規則の定めるところにより、人事院によつてのみ審査される。

—同法第九十二條・調査の結果採るべき措置—

人事院は、国家公務員法に基き、職員の意に反する降任及び免職に関し次の人事院規則を制定する。

昭和二十四年三月三十一日

人事院総裁 浅井 清



人事院規則一—〇（昭和二十四年三月三十一日施行）

**職員の意に反する降任及び免職**

- 1 法第七十八條第一号の規定により職員を降任又は免職することのできる場合は、考課表その他の勤務成績を評定するに足ると認められる客觀的事実に基き、勤務実績の不良なことが明らかなる場合とする。
- 2 同條第二号の規定により職員を降任又は免職することのできる場合は、任命権者の定める医師二名によつて、職務の遂行に支障があり又はこれに堪えないと診断された場合とする。
- 3 同條第三号の規定により職員を降任又は免職することのできる場合は、当該職員をその現に有する適格性を必要とする他の官職に転任させることのできない場合に限るものとする。
- 4 同條第四号の規定により職員を降任又は免職することのできる場合において、当該職員のうちいずれを降任し又は免職するかは、任命権者が定める。但し、法第二十七條に定める平等取扱の原則及び法第九十八條第三項の規定に違反してこれを行うことはできない。
- 5 職員の意に反する降任又は免職の処分は、辞令を交付して行わなければならない。任命権



者は、これらの処分を行つたときは、法第八十九條に規定する説明書の写二通をすみやかに人事院に提示しなければならない。

人事院は、国家公務員法に基き、教職員の休職の場合に関し次の人事院規則を制定する。

昭和二十四年七月二十七日

人事院総裁

淺

井

清

人事院規則一一二（昭和二十四年七月二十七日施行）

### 教職員の休職の場合

1 教職員が、昭和二十二年政令第六十二号（昭和二十年勅令第五百四十二号ポツダム宣言の受諾に伴い発する命令に関する件に基く教職員の除去及び就職禁止等に関する政令）及びそれらに基く命令の規定により、都道府県教職員適格審査委員会、大学教員適格審査委員会、若しくは教職員適格審査委員会において不適格の判定をうけ、中央教職員適格審査委員会の再



審査（以下再審査という。）を請求した場合又は中央教職員適格審査委員会において不適格の判定をうけ、主務大臣の特別の審査（以下特別の審査という。）を請求した場合には、その意に反してこれを休職することができる。

2 前項の規定による休職の期間は、その教職員が再審査若しくは特別の審査により適格と判定されるまで、又は不適格の判定が確定し教職不適格者として指定されて免職されるまでの間とする。

3 この規則により休職された教職員が再審査又は特別の審査により適格と判定された場合には、その者が希望するときは、復職させなければならない。

人事院は、国家公務員法に基き、職員の懲戒に関し次の人事院規則を制定する。

昭和二十四年一月四日

人事院総裁

浅

井

清

人事院規則二二一〇（昭和二十四年一月四日施行）



## 職員の懲戒

八六

- 1 職員の懲戒については法第八十二條から第八十五條までの規定を適用する。
- 2 法第八十三條に規定する停職の期間は一日以上一年以下とする。
- 3 法第八十二條に規定する減給は一日以上一年以下本体の三分の一以下を減ずるものとする。
- 4 法第八十四條に規定する任命権者については、法第五十五條の規定を適用する。
- 5 懲戒権者は、停職、減給又は戒告の処分については、これをその部内の上級の教員に限り委任することができる。この委任は、その効力が発生する日の前に、書面をもつてこれを人事院に提示しなければならない。
- 6 法第八十九條から第九十二條までの規定は、懲戒処分に関する限り適用する。
- 7 懲戒権者が懲戒処分を行った時は、法第八十九條に規定する説明書の写二通を人事院に提示しなければならない。



人事院は、国家公務員法に基き、職員の意に反する不利益な処分及び懲戒処分に関する審査の手續に關し次の人事院規則を制定する。

昭和二十四年八月二十日

人事院總裁 淺井清

人事院規則一三一（昭和二十四年八月二十日施行）

職員の意に反する不利益な処分及び懲戒処分に関する審査の手續

### 第一節 審査請求

（審査の請求及び資料の提出）

1 法第九十條の規定により、人事院に対し、職員の意に反するいぢるしく不利益な処分又は懲戒処分（以下処分という）の審査を請求しようとする者は、審査請求書正副各一通に、それぞれ処分説明書の写を添付してこれを提出しなければならない。この場合には書類、記録そ



の他適切な資料を添付することができる。但し、審査の係属中においても、事実及び資料を提出することを妨げない。

(当事者)

2 前項の処分を行った者を処分者といい、これらの処分の審査を請求する者を請求者という。但し、処分者がその処分を行った後においてその官職を去つた場合には、その官職又はそれに相当する官職にある者を処分者とみなし、その処分を行った者の官職が廃止された場合においては、それに代ると認められる地位にある者を処分者とみなす。当事者とは、この規則に別段の定のある場合の外、請求書及び処分者とする。

(審査請求書)

3 審査請求書には、左に掲げる事項を記載し、請求者が署名押印しなければならない。

- 一、処分を受けた者の氏名、住所及び生年月日、並びにその者が現に職員である場合は、その官職、所轄庁及び勤務場所
- 二、職員が処分により又は処分のあつた後において離職し又はその官職若しくは勤務場所に



変更のあつたときは、その者の処分を受けた当時における官職、所轄庁及び勤務場所

三、処分者の官職及び氏名

四、処分の性質及び時期

五、処分に対する不服の事由

六、口頭審査を請求する場合は、その旨及び公開、非公開の別

七、代理人を選任したときは、その者の氏名、住所及び職業

(合同審査の請求)

4 同一の処分者により数人の職員に対して行われた処分が、同一又は相関連する事件に関し行われたものであるときは、それらの者は、それらの処分について合同審査の請求をすることができるとができる。

(審査の分離又は併合)

5 人事院は、前項に規定する合同審査の請求があつた場合において、必要があると認めるときは、その審査を分離することができる。人事院は、数個の審査の請求が、同一又は相関連



する事件に関し、同一の処分者により行われた処分に係るときは、これらの審査を併合することができる。

九〇

(代表者の選定)

6 前二項の場合において、必要があるときは、請求者は、人事院の承認を得て、それらの者の中から代表者一名を選定することができる。

7 前項に規定する代表者は、その審査請求につき、当然に当事者となる。但し、すべての事案に関する人事院の判定及び措置は、請求者各別に行われるものとする。

(審査請求書の審査)

8 人事院は、審査請求書が提出されたときは、審査請求書の記載事項、添付書類、処分の性質、請求者の資格、審査請求書の提出期限、その他の事項について審査し、その請求を受理すべきかどうかについて決定を行わなければならない。

(審査請求書の不備)

9 前項に規定する審査の結果、審査請求書に重要な不備の点があるときは、人事院は二十日



以内の期間を定めて、請求者にその不備を補正させることができる。不備が軽微であつて事案の内容に影響のないものであるときは、人事院は、職権をもつて補正することができる。請求者が、所定の期間内に不備を補正しなかつた場合には、人事院はその審査の請求を却下することができる。

(請求の受理及び却下の通知)

10 人事院が、審査の請求を受理すべきものと決定したときは、その旨を当事者に通知し、却下すべきものと決定したときは、その旨を請求者に通知しなければならない。

## 第二節 代理者及び代理人

(代理者)

11 処分者は、必要があるときは、任意に自己の代理者を選任し及び解任することができる。この場合には、その代理者は、当事者とみなす。

(代理人)



12 当事者の各一方は、その事案の審理に関し必要がある場合には、任意に、審理の進行中において、その者を代理する代理人を選任し及び解任することができる。代理人は、その代理する当事者の死亡によつて代理人たる地位を失うものとする。

(代理人又は代理人の選任及び解任の届出)

13 処分者が代理人を選任し又は解任した場合及び当事者が代理人を選任し又は解任した場合においては、その者の氏名、住所及び官職又は職業を公平委員会に届け出なければならぬ。

(復代理人)

14 代理人は、やむを得ない事由により審査に参加できないときは、本人の承諾を得て、それぞれ一名の復代理人を選任することができる。この場合においては、前項の規定を準用する。(代理人及び復代理人の権限)

15 代理人又は復代理人は、当事者のためにその事案の審査に関し必要な行為をすることができ。但し、審査の請求の一部又は全部を取り下げることができない。



16 代理人又は復代理人の行つた行為は、当事者が遅滞なく取り消し、又は訂正したときは、その効力を失う。

### 第三節 公平委員会

#### (公平委員会の設置)

17 第一項に定める審査の請求が受理された場合においては、人事院は、人事官及び事務総局の職員の中から、三名又は五名の公平委員を指名し、公平委員会を設置するものとする。但し人事院は必要と認める場合においては、学識経験ある他官庁の職員及び公益を代表するその他の国民の中から公平委員を指名することができる。

#### (公平委員会の機能)

18 公平委員会は、当事者、代理人、証人及び鑑定人の陳述を聴取し、並びに関係資料を検討し、人事院がその事案について公正妥当な判定を行うことができるように、それらの陳述及び資料に基づいて、調書を作成し、これを人事院に提出しなければならない。



「公平委員長」

19 人事院は、公平委員のうち一名を公平委員長として指名しなければならない。特に必要があると思つる場合を除き、公平委員長は、人事官又は事務総局の職員の中から指名されるものとする。公平委員長は、その事案の審理を指揮し、その進行をはかり、且つ、その秩序維持の責に任ずる。公平委員長に事故ある場合には、人事院の指名する公平委員がその職務を行う。

(職務執行)

20 公平委員は、何人からも指示を受けず、良心に従い、且つ、法令、規則、指令及び人事院の議決に基いて審理を行わなければならない。

(公平委員及び公平委員長の氏名の通知)

21 第十七項及び第十九項の規定により公平委員及び公平委員長を指名したときは、人事院はそれらの者の氏名を当事者に通知しなければならない。  
(欠格條項)



22 左の各号の一に該当する者は、公平委員となることができない。

一、その事案の当事者若しくは代理人である者又はあつた者、あるいは職務上その事案の処分に関与した者

二、当事者の一方の配偶者、四親等以内の血族若しくは三親等以内の姻族である者又はあつた者

三、その事案について証人又は鑑定人として指名された者  
(忌避の申立)

23 当事者又はその代理人は、公平委員について、審理の公正を妨げるような事情のあるときはこれを忌避することができる。忌避の申立は、人事院に対し、書面又は口頭をもつて事由を明らかにし、且つ証拠を添えて行うものとする。人事院は、忌避の申立のあつたときは、事案の審理中であるかどうかにかかわらず、直ちにこれを審査しなければならない。  
(忌避の申立の受理及び却下)

24 人事院は、前項に規定する審査の結果、公平委員の忌避の申立について、正当な事由が



ないと認めるときは、その申立を却下し、正当な事由に基いたものであると認めるときは、その公平委員の指名を取り消しその者にかえて新たに公平委員を指名しなければならない。

(書記)

25 公平局長は、公平局の職員の中から書記を指名する。書記は公平委員長の命を受けて審理に関する事務につき文書の作成、発送その他庶務的事項をつかさどる。

#### 第四節 審理の手續

(審理手続の変更)

26 請求者は何時でも、書面審理の途中で口頭審理を請求し、又は口頭審理の途中で書面審理を請求することができる。この請求は書面をもつて行わなければならない。

(公開口頭審理)

27 請求者から請求があつたときは、公開の口頭審理を行わなければならない。



(口頭審理の通知)

28 公平委員会は、最初の口頭審理の日前二十五日までに、書面をもつてその日時及びその代理人に通知しなければならない。

(口頭審理の日時の変更)

29 当事者の一方及びその代理人が、ともに、やむを得ない事由によつて指定された日時に口頭審理に出席できないときは、その日時の変更を申請することが出来る。この場合においては、口頭審理の日前五日までに到達するように、理由を記載した書面を公平委員会に提出しなければならぬ。公平委員会は、その申請が正当な理由に基くものと認めるときは、新たな日時を指定しなければならない。

(当事者に対する立証の要求及び質問)

30 公平委員会は、必要と認める場合には、当事者に立証を求め又は質問することができる。  
(傍聴者の退席及び審理の継続の中止)

31 公平委員長は、口頭審理の進行又は秩序維持のために必要があると認めるときは、傍聴者



を退席させ又は当日の審理を打ち切ることができる。

(争われない主張)

32 当事者の一方及びその代理人が、ともに口頭審理の期日に正当の理由がなくて出頭しなかつたとき又は出頭しても相手方の主張した事実について争わなかつたと明白に認められるときは、その出張した事実を承認したものとみなすことができる。

(口頭審理終了に際し公平委員長の採るべき措置)

33 公平委員長は、口頭審理を終了させる前に、当事者又はその代理人は最終陳述をし、且つ必要な証拠を提出することのできる機会を与えなければならない。

(口頭審理の調書)

34 公平委員会は、口頭審理を終了したときは、口頭審理の調書を作成しなければならない。調書には、左に掲げる事項を記載し、審理を行った公平委員がこれに署名押印しなければならない。

一 事案の表示



- 二 審理を行った公平委員長及び公平委員の氏名
- 三 出席した当事者及び代理人並びに欠席した当事者及び代理人の氏名
- 四 審理の場所及び年月日
- 五 審理を公開したこと又は公開しなかつたこと
- 六 審理の内容の概要
- 七 公平委員会の意見

(書面審理)

35 公平委員会は、口頭審理の請求がなかつた場合には、書面審理を行うものとする。

(処分者の答弁書)

36 公平委員会は、前項に規定する書面審理を行う場合においては、処分者に審査請求書の副本及びその資料各一部を送付し、期日を定めて処分者から答弁書及び適切な資料の提出を求めらるものとする。

(請求者の弁駁書及び処分者の再答弁書)



37 公平委員会は、必要と認めるときは、期日を定めて請求者に対し、処分者の提出した答弁書の写を送付し、弁駁書の提出を求めることができる。請求者が弁駁書を提出した場合に必要があると思はるときは、処分者に対し、弁駁書の写を送付し、再答弁書の提出を求めることができる。これらの場合において、請求者及び処分者は、それぞれ弁駁書及び再答弁書に必要と認める資料を添付することができる。

(書面審理の調書)

38 公平委員会は、書面審理を終了したときは、書面審理の調書を作成しなければならない。調書には、左に掲げる事項を記載し、審理を行った公平委員がこれに署名押印しなければならない。

- 一 事案の表示
- 二 審理を行った公平委員長及び公平委員の氏名
- 三 審理を終了した年月日
- 四 審理の内容の概要



五 公平委員会の意見

(請求の取下)

39 請求者は、その事案に関する人事院の判定があるまでは、請求の全部又は一部を取り下げることができる。この取下は、書面をもつて人事院に申し出てその承認を求めなければならない。取下のあつた請求の部分については、初めから係属しなかつたものとみなす。  
(処分の取消)

40 請求が人事院に係属中、処分者がその処分を取り消し又は修正したときは、処分者は、人事院及び請求者にその旨を通知しなければならない。その通知を受領した場合において、請求者は係属中の請求を継続するか又は取り下げるかを人事院に申し出なければならない。この場合には、人事院は調査の結果、その事案の審査を終了させるかどうかを決定するものとする。

(文書の送達)

41 文書の送達は、使送又は書留郵便により行うものとする。