第６章　職員団体

一般職の国家公務員（行政執行法人職員を除く。）は、国公法第108条の２の規定により、警察職員及び海上保安庁又は刑事施設で勤務する職員を除き、勤務条件の維持改善を図ることを目的として職員団体を結成することができることとされている。

職員団体制度の周知徹底を図るため、音声解説付きの制度説明資料を本府省及び各府省の地方支分部局等の担当者に対し提供している。

第１節　管理職員等の範囲

国公法第108条の２の規定により、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及び職員団体との関係において当局の立場に立って遂行すべき職務を担当する職員である「管理職員等」とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができないこととされている。

管理職員等の範囲については、規則17―０（管理職員等の範囲）の別表で、組織区分に応じて具体的に定められており、行政機関の組織又は官職の改廃等があった場合には、それに適応するよう同規則別表の改正が行われている。

令和７年度末における管理職員等の総数は38,324人であった。

第２節　職員団体の登録

職員団体の登録制度は、職員団体が国公法に定める要件を満たした民主的かつ自主的な団体であることを人事院が公証するものであり、これによって、交渉等における当局と職員団体との関係の円滑化を図り、安定した労使関係の確立を期待しているものである。

国公法第108条の３及び規則17―１（職員団体の登録）の規定に基づき、新規登録や登録の抹消を行った結果、令和７年度末における登録職員団体の総数は1,168団体となり、職員団体加入人員は55,735人となっている。

第３節　職員団体のための職員の行為

１　在籍専従

職員は職員としての身分を保有したまま、職員団体の業務に専ら従事することはできないが、所轄庁の長の許可を受けた場合には登録職員団体の役員として専ら当該団体の業務に従事すること（いわゆる在籍専従）が認められている（国公法第108条の６）。その最長期間については、国公法附則第７条により、当分の間、７年以下の範囲内で規則で定める期間とされ、規則により７年と定められている（規則17―２（職員団体のための職員の行為）第８条）。

令和７年末における在籍専従者数は77人であった。

２　短期従事

在籍専従以外に、職員は登録職員団体の役員、議決機関の構成員等として、所轄庁の長の許可を受けて、１日又は１時間を単位として年間30日の範囲内でその職員団体の業務に短期に従事することができることとされている（規則17―２第６条）。令和７年中の短期従事者数は177人であった。

第４節　職員団体等の法人格

１　登録職員団体

登録職員団体は、法人格法第３条第１項の規定により、法人となる旨を人事院に申し出ることにより、法人となることができることとされている。令和７年度末において、法人格を付与されている登録職員団体は94団体となっている。

２　認証職員団体等

登録されていない職員団体等の申請に基づき、その規約が要件を満たすものであると人事院が認証した場合は、その職員団体等が主たる事務所の所在地において設立の登記をすることにより法人格が付与されることとされている（法人格法及び規則17―３（職員団体等の規約の認証））。令和７年度末において、人事院が認証機関として規約を認証している職員団体等は５団体となっている。

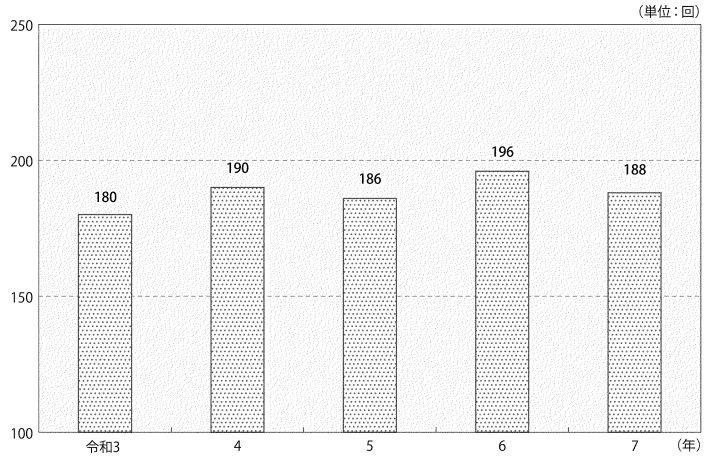
第５節　職員団体との会見

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、職員団体等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。

令和７年の職員団体等との会見回数は、本院において70回、地方事務局（所）において118回の合計188回であった。その内容は、春闘統一要求・人事院勧告要求関係が102回（54.3％）と最も多く、次いで級別定数の改定関係が80回（42.6％）、男女共同参画関係が５回（2.6％）などとなっている。

令和７年の会見回数は、給与制度のアップデートに伴う会見が減じたことなどにより、令和６年と比べ８回の減少となった（図６）。

図６　職員団体等との会見回数



第７章　公平審査

公平審査には、懲戒処分、分限処分などの不利益処分についての審査請求、勤務条件に関する行政措置の要求、災害補償の実施に関する審査の申立て等及び給与の決定に関する審査の申立ての仕組みがあり、それぞれ職員から人事院に対してなされた場合に、準司法的な所定の審査手続に従って、迅速かつ適切に事案の処理を行っている。人事院は、事案処理に関する目標として、受理又は却下の判断を１～２か月程度、事案の結論を１年程度で出すことに努めており、その進捗状況等を定期的に把握するとともに、当事者等との書面交換の電子化等を推進し、利便性の向上と手続面での効率化を図るなど、事案の早期処理に取り組んでいる。このほか、職員からの苦情相談を受け付け、各府省に対する働きかけを含め必要な対応を行っている。

これらの公平審査の仕組みは、中立第三者機関である人事院が、職員の利益の保護、人事行政の公正の確保、ひいては公務の能率的な運営に資することを目的とするものである。また、勤務条件に関する行政措置の要求の仕組みは、給与勧告・報告の制度等と並び、職員の労働基本権制約の代償措置の一つとして位置付けられ、勤務条件の改善と適正化のため重要な意義を有するものでもある。