第６章　職員団体

一般職の国家公務員（給与特例法適用職員及び特定独立行政法人職員を除く。）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。

人事院では、職員団体制度の周知徹底を図るため、平成24年度は、全国６か所において、本府省及び各府省の地方支分部局等の担当者に対する説明会を開催した。

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。平成24年度は３回の改正を行った。

平成24年度末における管理職員等の総数は37,368人であり、定員（警察職員等を除く。）232,839人に対する割合は16.0%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）の規定に基づく平成24年度の新規登録は37件であり、登録の抹消は35件であった。この結果、平成24年度末における登録職員団体の総数は1,480団体となり、組織人員は99,271人（管理職員等による職員団体（10団体）を除いた組織人員は98,729人）となっている。

また、規約等の登録事項の変更に伴う変更登録は1,360件であった。

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18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）。

平成24年末における在籍専従者数は144人であり、平均すると組織人員673人につき１人を置いていることになる。

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、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）。平成24年中の短期従事者数は357人で、その総従事期間は3,099日４時間であり、１人当たりの年間平均従事期間は８日５時間となっている。

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とされている。平成24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192団体である。

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って法人格が付与されることとなっている（法人格法及び規則17―３（職員団体等の規約の認証））。平成24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４団体となっている。

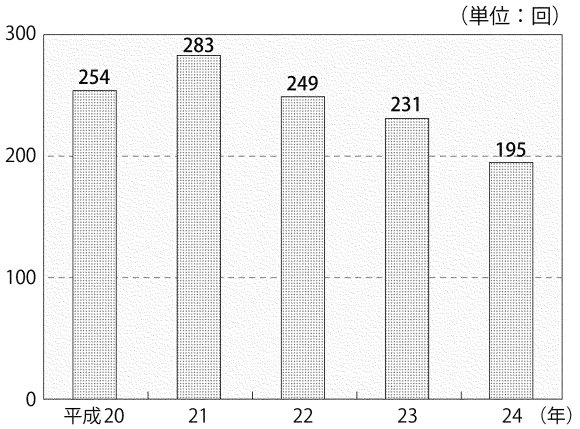
第５節　職員団体との会見

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、職員団体その他の公務員組合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。

平成24年の職員団体等との会見回数は、本院において68回、地方事務局（所）において127回の合計195回である。その内容は、級別定数の改定関係が93回（47.7%）、春闘統一要求・人勧要求関係が91回（46.7%）であり、ほかには男女共同参画関係が６回（3.1%）、高齢層職員の昇給・昇格制度見直し関係が２回（1.0%）などとなっている。

平成24年は、春闘統一要求・人勧要求関係、定年制度の見直し関係、給与臨時特例法案関係などが減じたことにより、総数は前年と比べ36件（15.6%）の減少となった（図６）。

図６　職員団体等との会見状況



第７章　公平審査

公平審査は、不利益処分についての不服申立て、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、給与の決定に関する審査の申立てが人事院に対してなされた場合に、人事院が、それぞれ所定の審査手続に従って、できる限り迅速かつ適切な事案の処理を行うものである。そのため人事院は、事案処理に関する目標を定め、その進捗状況等を定期的に把握するとともに、手続面での効率化を検討するなど、事案の早期処理に取り組んでいる。このほか、上記の制度では取り上げることができないものも含め広く苦情相談を受け付け、必要な対応を行っている。

この公平審査は、中立第三者機関である人事院が、職員の利益の保護、人事行政の適正な運営、ひいては公務の公正・中立、かつ、能率的な運営を確保するものである。また、このうちの勤務条件に関する行政措置の要求は、労働基本権が制約されている職員が勤務条件の改善と適正化を求めることを保障するものでもある。

第１節　不利益処分についての不服申立て

不利益処分についての審査制度（国公法第90条）は、職員からその意に反して降給、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として審査請求があった場合に、人事院が、事案ごとに公平委員会を設置して審理を行わせ、公平委員会が作成した調書に基づき、処分の承認、修正、又は取消しの判定を行うものである。

人事院は、処分を修正し、又は取り消した場合には、その処分によって生じた職員の不利益を回復するための処置を自ら行い、又は処分者に対し必要な処置を行うように指示することとされている。なお、人事院の判定は、行政機関における最終のものであって、人事院によってのみ審査される。