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27年度は４回の改正を行った。

平成27年度末における管理職員等の総数は38,002人であり、定員（警察職員等を除く。）234,555人に対する割合は16.2％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27年度の新規登録は19件であり、登録の抹消は21件であった。この結果、平成27年度末における登録職員団体の総数は1,465団体となり、職員団体加入人員（以下「加入人員」という。）は90,275人（管理職員等による職員団体（10団体）を除いた加入人員は89,773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1,149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27年末における在籍専従者数は111人であり、平均すると加入人員777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27年中の短期従事者数は377人で、その総従事期間は2,707日５時間であり、一人当たりの年間平均従事期間は７日１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こととされている。平成27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170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））。平成27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。

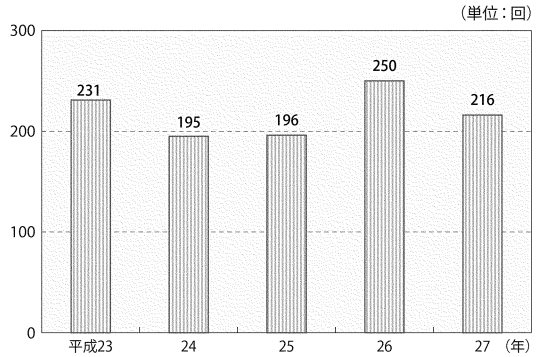
第５節　職員団体との会見

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。

平成27年の職員団体等との会見回数は、本院において74回、地方事務局（所）において142回の合計216回である。その内容は、春闘統一要求・人勧要求関係が112回（51.9％）と最も多く、次いで級別定数の改定関係が97回（44.9％）、男女共同参画関係が６回（2.8％）などとなっている。

平成27年は、給与制度の総合的見直しに伴う会見が減じたことなどにより、総数は前年と比べ34回（13.6％）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

公平審査には、懲戒処分、分限処分など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進めるなど、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。

第１節　不利益処分についての審査請求

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る。

不利益処分の審査は、規則13―１（不利益処分についての審査請求）に定められた手続に従って行われ、集中審理を行うなどして事案の早期処理に努めている。

１　行政不服審査法改正等を踏まえた制度改正

公正性や利便性の向上等を図る観点から行政不服審査法の全部改正が行われたこと等を踏まえて、不服申立ての審査請求への一元化に伴う用語の整理、審理の終了等の手続の整備、審理における証人保護のための措置の導入等を内容とする規則13―１等の一部改正を行った（平成27年11月26日公布、平成28年４月１日施行）。

２　不利益処分審査請求の状況

平成27年度の係属件数は、前年度から繰り越した10件を加えて23件となった。その処理状況は、判定を行ったもの12件（処分承認11件、処分取消し１件）、取下げ・却下等５件であり、平成28年度に繰り越したものは６件である（表７―１）。