

# 国家公務員法

発令 昭 和 22 年 10 月 21 日 法律 第 120 号

最終改正 昭 和 1 年 12 月 11 日 号 外 法律 第 71 号

改正内容 昭 和 1 年 12 月 11 日 号 外 法律 第 71 号 「令和 1 年 12 月 11 日」

## ○国家公務員法

〔昭和二十二年十月二十一日法律第二百二十号〕

〔総理・各省大臣署名〕

国家公務員法をここに公布する。

## 国家公務員法

### 目次

第一章 総則（第一条・第二条）

第二章 中央人事行政機関（第三条―第二十六条）

第三章 職員に適用される基準

第一節 通則（第二十七条―第三十二条）

第二節 採用試験及び任免（第三十三条・第三十三条の二）

第一款 通則（第三十四条―第四十一条）

第二款 採用試験（第四十二条―第四十九条）

第三款 採用候補者名簿（第五十条―第五十三条）

第四款 任用（第五十四条―第六十条）

第五款 休職、復職、退職及び免職（第六十一条）

第六款 幹部職員の任用等に係る特例（第六十一条の二―第六十一条の八）

第七款 幹部候補育成課程（第六十一条の九―第六十一条の十一）

第三節 給与（第六十二条）

第一款 通則（第六十三条―第六十七条）

第二款 給与の支払（第六十八条―第七十条）

第四節 人事評価（第七十条の二―第七十条の四）

第四節の二 研修（第七十条の五―第七十条の七）

第五節 能率（第七十一条―第七十三条の二）

第六節 分限、懲戒及び保障（第七十四条）

第一款 分限

第一目 降任、休職、免職等（第七十五条―第八十一条）

第二目 定年（第八十一条の二―第八十一条の六）

第二款 懲戒（第八十二条―第八十五条）

第三款 保障

第一目 勤務条件に関する行政措置の要求（第八十六条―第八十八条）

第二目 職員の意に反する不利益な処分に関する審査（第八十九条―第九十二条の二）

第三目 公務傷病に対する補償（第九十三条―第九十五条）

第七節 服務（第九十六条―第一百六条）

第八節 退職管理

第一款 離職後の就職に関する規制（第百六条の二―第百六条の四）

第二款 再就職等監視委員会（第百六条の五―第百六条の十二）

第三款 雑則（第百六条の二十三―第百六条の二十七）

第九節 退職年金制度（第百七条・第百八条）

第十節 職員団体（第百八条の二―第百八条の七）

第四章 罰則（第百九条―第百十三条）

附則

## 第一章 総則

（この法律の目的及び効力）

**第一条** この法律は、国家公務員たる職員について適用すべき各般の根本基準（職員の福祉及び利益を保護するための適切な措置を含む。）を確立し、職員がその職務の遂行に当り、最大の能率を發揮し得るように、民主的な方法で、選択され、且つ、指導されるべきことを定め、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を目的とする。

② この法律は、もつぱら日本国憲法第七十三条にいう官吏に関する事務を掌理する基準を定めるものである。

③ 何人も、故意に、この法律又はこの法律に基づく命令に違反し、又は違反を企て若しくは共謀してはならない。又、何人も、故意に、この法律又はこの法律に基づく命令の施行に関し、虚偽行為をなし、若しくはなそうと企て、又はその施行を妨げてはならない。

い。

④ この法律のある規定が、効力を失い、又はその適用が無効とされても、この法律の他の規定又は他の関係における適用は、その影響を受けない。

⑤ この法律の規定が、従前の法律又はこれに基く法令と矛盾し又は（一）い（二）触する場合には、この法律の規定が、優先する。

（一般職及び特別職）

**第二条** 国家公務員の職は、これを一般職と特別職とに分つ。

② 一般職は、特別職に属する職以外の国家公務員の一切の職を包含する。

③ 特別職は、次に掲げる職員の職とする。

一 内閣総理大臣

二 国務大臣

三 人事官及び検査官

四 内閣法制局長官

五 内閣官房副長官

五の二 内閣危機管理監及び内閣情報通信政策監

五の三 国家安全保障局長

五の四 内閣官房副長官補、内閣広報官及び内閣情報官

六 内閣総理大臣補佐官

七 副大臣

七の二 大臣政務官

七の三 大臣補佐官

八 内閣総理大臣秘書官及び国務大臣秘書官並びに特別職たる機関の長の秘書官のうち人事院規則で指定するもの

九 就任について選挙によることを必要とし、あるいは国会の両院又は一院の議決又は同意によることを必要とする職員

十 宮内庁長官、侍従長、東宮大夫、式部官長及び侍従次長並びに法律又は人事院規則で指定する宮内庁のその他の職員

十一 特命全権大使、特命全権公使、特派大使、政府代表、全権委員、政府代表又は全権委員の代理並びに特派大使、政府代表又は全権委員の顧問及び随員

十一の二 日本ユネスコ国内委員会の委員

十二 日本学士院会員

十二の二 日本学術会議会員

十三 裁判官及びその他の裁判所職員

十四 国会職員

十五 国会議員の秘書

十六 防衛省の職員（防衛省に置かれる合議制の機関で防衛省設置法（昭和二十九年法律第百六十四号）第四十一条の政令で定めるものの委員及び同法第四条第一項第二十四号又は第二十五号に掲げる事務に従事する職員で同法第四十一条の政令で定めるもののうち、人事院規則で指定するものを除く。）

十七 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人（以下「行政執行法人」という。）

の役員

④ この法律の規定は、一般職に属するすべての職（以下その職を官職といい、その職を占める者を職員という。）に、これを適用する。人事院は、ある職が、国家公務員の職に属するかどうかが及び本条に規定する一般職に属するか特別職に属するかを決定する権限を有する。

⑤ この法律の規定は、この法律の改正法律により、別段の定めがなされない限り、特別職に属する職には、これを適用しない。

⑥ 政府は、一般職又は特別職以外の勤務者を置いてその勤務に対し俸給、給料その他の給与を支払つてはならない。

⑦ 前項の規定は、政府又はその機関と外国人の間に、個人的基礎においてなされる勤務の契約には適用されない。

第二章 中央人事行政機関

（人事院）

**第三条** 内閣の所轄の下に人事院を置く。人事院は、この法律に定める基準に従つて、内閣に報告しなければならない。

② 人事院は、法律の定めるところに従い、給与その他の勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告、採用試験（採用試験の対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材に関する事項を除く。）、任免（標準職務遂行能力、採用昇任等基本方針、幹部職員の任用等に係る特例及び幹部候補育成課程に関する事項（第三十三条第一項に規定する根本基準の実施につき必要な事項であつて、行政需要の変化に対応するために行う優れた人材の養

成及び活用の確保に関するものを含む。)を除く。)を、給与(一般職の職員の給与に関する法律(昭和三十五年法律第九十五号)第六条の二第一項の規定による指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の決定の方法並びに同法第八条第一項の規定による職務の級の定数の設定及び改定に関する事項を除く。)研修(第七十条の六第一項第一号に掲げる観点に係るものに限る。)の計画の樹立及び実施並びに当該研修に係る調査研究、分限、懲戒、苦情の処理、職務に係る倫理の保持その他職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等に関する事務をつかさどる。

- ③ 法律により、人事院が処置する権限を与えられている部門においては、人事院の決定及び処分は、人事院によつてのみ審査される。
- ④ 前項の規定は、法律問題につき裁判所に出訴する権利に影響を及ぼすものではない。

(国家公務員倫理審査会)

**第三条の二** 前条第二項の所掌事務のうち職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌させるため、人事院に国家公務員倫理審査会を置く。

- ② 国家公務員倫理審査会に関しては、この法律に定めるもののほか、国家公務員倫理法(平成十一年法律第二百二十九号)の定めるところによる。

(職員)

**第四条** 人事院は、人事官三人をもつて、これを組織する。

(国家公務員法)

- ② 人事官のうち一人は、総裁として命ぜられる。
- ③ 人事院は、事務総長及び予算の範囲内においてその職務を適切に行うため必要とする職員を任命する。
- ④ 人事院は、その内部機構を管理する。国家行政組織法(昭和三十三年法律第二百二十号)は、人事院には適用されない。

(人事官)

**第五条** 人事官は、人格が高潔で、民主的な統治組織と成績本位の原則による能率的な事務の処理に理解があり、かつ、人事行政に関し識見を有する年齢三十五年以上の者のうちから、両議院の同意を経て、内閣が任命する。

- ② 人事官の任免は、天皇が認証する。
- ③ 次の各号のいずれかに該当する者は、人事官となることができない。
  - 一 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者
  - 二 禁錮以上の刑に処せられた者又は第四章に規定する罪を犯し、刑に処せられた者
  - 三 第三十八条第二号又は第四号に該当する者

- ④ 任命の日以前五年間において、政党の役員、政治的顧問その他これらと同様な政治的影響力を有する政党員であつた者又は任命の日以前五年間において、公選による国若しくは都道府県の公職の候補者となつた者は、人事院規則で定めるところにより、人事官となることができない。

- ⑤ 人事官の任命については、そのうちの二人が、同一の政党に属

四 / 五〇

し、又は同一の大学学部を卒業した者となることとなつてはならない。

(宣誓及び服務)

**第六条** 人事官は、任命後、人事院規則の定めるところにより、最高裁判所長官の面前において、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。

② 第三章第七節の規定は、人事官にこれを準用する。

(任期)

**第七条** 人事官の任期は、四年とする。但し、補欠の人事官は、前任者の残任期間在任する。

② 人事官は、これを再任することができる。但し、引き続き十二年を超えて在任することはできない。

③ 人事官であつた者は、退職後一閏年〔注参照〕は、人事院の官職以外の官職に、これを任命することができない。

注 三項中「一閏年」とあるのは、「一年間」の誤りか。

(退職及び罷免)

**第八条** 人事官は、左の各号の一に該当する場合を除く外、その意に反して罷免されることがない。

- 一 第五条第三項各号の一に該当するに至つた場合
- 二 国会の訴追に基き、公開の弾劾手続により罷免を可とすると決定された場合
- 三 任期が満了して、再任されず又は人事官として引き続き十二年在任するに至つた場合

② 前項第二号の規定による弾劾の事由は、左に掲げるものとする。

- 一 心身の故障のため、職務の遂行に堪えないこと
- 二 職務上の義務に違反し、その他人事官たるに適しない非行があること

③ 人事官の中、二人以上が同一の政党に属することとなつた場合においては、これらの者の中一人以外の者は、内閣が両議院の同意を経て、これを罷免するものとする。

④ 前項の規定は、政党所属関係について異動のなかつた人事官の地位に、影響を及ぼすものではない。

(人事官の弾劾)

**第九条** 人事官の弾劾の裁判は、最高裁判所においてこれを行う。

② 国会は、人事官の弾劾の訴追をしようとするときは、訴追の事由を記載した書面を最高裁判所に提出しなければならない。

③ 国会は、前項の場合においては、同項に規定する書面の写を訴追に係る人事官に送付しなければならない。

④ 最高裁判所は、第二項の書面を受理した日から三十日以上九十日以内の間において裁判開始の日を定め、その日の三十日以前までに、国会及び訴追に係る人事官に、これを通知しなければならない。

⑤ 最高裁判所は、裁判開始の日から百日以内に判決を行わなければならない。

⑥ 人事官の弾劾の裁判の手続は、裁判所規則でこれを定める。

⑦ 裁判に要する費用は、国庫の負担とする。

(人事官の給与)

**第十条** 人事官の給与は、別に法律で定める。

(総裁)

**第十一条** 人事院総裁は、人事官の中から、内閣が、これを命ずる。

② 人事院総裁は、院務を総理し、人事院を代表する。

③ 人事院総裁に事故のあるとき、又は人事院総裁が欠けたときは、  
先任の人事官が、その職務を代行する。

(人事院会議)

**第十二条** 定例の人事院会議は、人事院規則の定めるところにより、  
少なくとも一週間に一回、一定の場所において開催することを常  
例としなければならない。

② 人事院会議の議事は、すべて議事録として記録しておかなけれ  
ばならない。

③ 前項の議事録は、幹事がこれを作成する。

④ 人事院の事務処理の手續に関し必要な事項は、人事院規則でこ  
れを定める。

⑤ 事務総長は、幹事として人事院会議に出席する。

⑥ 人事院は、次に掲げる権限を行う場合においては、人事院の議  
決を経なければならない。

一 人事院規則の制定及び改廃

二 削除

三 第二十二條の規定による関係大臣その他の機関の長に対する  
勧告

四 第二十三條の規定による国会及び内閣に対する意見の申出

五 第二十四條の規定による国会及び内閣に対する報告

六 第二十八條の規定による国会及び内閣に対する勧告

七 第四十八條の規定による試験機関の指定

八 第六十條の規定による臨時的任用及びその更新に対する承認、  
臨時的任用に係る職員の員数の制限及びその資格要件の決定並  
びに臨時的任用の取消（人事院規則の定める場合を除く。）

九 第六十七條の規定による給与に関する法律に定める事項の改  
定案の作成並びに国会及び内閣に対する勧告

十 第八十七條の規定による事案の判定

十一 第九十二條の規定による処分 of 判定

十二 第九十五條の規定による補償に関する重要事項の立案

十三 第一百三條第五項の審査請求に対する裁決

十四 第八十條の規定による国会及び内閣に対する意見の申出

十五 第八十條の三第六項の規定による職員団体の登録の効力の  
停止及び取消し

十六 その他人事院の議決によりその議決を必要とされた事項  
(事務総局及び予算)

**第十三条** 人事院に事務総局及び法律顧問を置く。

② 事務総局の組織及び法律顧問に関し必要な事項は、人事院規則  
でこれを定める。

③ 人事院は、毎会計年度の開始前に、次の会計年度においてその  
必要とする経費の要求書を国の予算に計上されるように内閣に提

出しなければならない。この要求書には、土地の購入、建物の建造、事務所の借上、家具、備品及び消耗品の購入、俸給及び給料の支払その他必要なあらゆる役務及び物品に関する経費が計上されなければならない。

④ 内閣が、人事院の経費の要求書を修正する場合においては、人事院の要求書は、内閣により修正された要求書とともに、これを国会に提出しなければならない。

⑤ 人事院は、国会の承認を得て、その必要とする地方の事務所を置くことができる。

(事務総長)

**第十四条** 事務総長は、総裁の職務執行の補助者となり、その一般的監督の下に、人事院の事務上及び技術上のすべての活動を指揮監督し、人事院の職員について計画を立て、募集、配置及び指揮を行い、又、人事院会議の幹事となる。

(人事院の職員の兼職禁止)

**第十五条** 人事官及び事務総長は、他の官職を兼ねてはならない。

(人事院規則及び人事院指令)

**第十六条** 人事院は、その所掌事務について、法律を実施するため、又は法律の委任に基づいて、人事院規則を制定し、人事院指令を発し、及び手続を定める。人事院は、いつでも、適宜に、人事院規則を改廃することができる。

② 人事院規則及びその改廃は、官報をもつて、これを公布する。

③ 人事院は、この法律に基いて人事院規則を実施し又はその他の

措置を行うため、人事院指令を発することができる。

(人事院の調査)

**第十七条** 人事院又はその指名する者は、人事院の所掌する人事行政に関する事項に関し調査することができる。

② 人事院又は前項の規定により指名された者は、同項の調査に関し必要があるときは、証人を喚問し、又調査すべき事項に関係があると認められる書類若しくはその写の提出を求めることができる。

③ 人事院は、第一項の調査（職員の職務に係る倫理の保持に関して行われるものに限る。）に関し必要があると認めるときは、当該調査の対象である職員に出頭を求めて質問し、又は同項の規定により指名された者に、当該職員の勤務する場所（職員として勤務していた場所を含む。）に立ち入らせ、帳簿書類その他必要な物件を検査させ、又は関係者に質問させることができる。

④ 前項の規定により立入検査をする者は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があつたときは、これを提示しなければならない。

⑤ 第三項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解してはならない。

(国家公務員倫理審査会への権限の委任)

**第十七条の二** 人事院は、前条の規定による権限（職員の職務に係る倫理の保持に関して行われるものに限り、かつ、第九十条第一項に規定する審査請求に係るものを除く。）を国家公務員倫理審

査会に委任する。

(給与の支払の監理)

**第十八条** 人事院は、職員に対する給与の支払を監理する。

② 職員に対する給与の支払は、人事院規則又は人事院指令に反してこれを行つてはならない。

(内閣総理大臣)

**第十八条の二** 内閣総理大臣は、法律の定めるところに従い、採用試験の対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材に関する事務、標準職務遂行能力、採用昇任等基本方針、幹部職員の任用等に係る特例及び幹部候補育成課程に関する事務(第三十三条第一項に規定する根本基準の実施につき必要な事務であつて、行政需要の変化に対応するために行う優れた人材の養成及び活用の確保に関するものを含む。)、一般職の職員の給与に関する法律第六条の二第一項の規定による指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の決定の方法並びに同法第八条第一項の規定による職務の級の定数の設定及び改定に関する事務並びに職員の人事評価(任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。)、研修、能率、厚生、服務、退職管理等に関する事務(第三条第二項の規定により人事院の所掌に属するものを除く。)をつかさどる。

② 内閣総理大臣は、前項に規定するもののほか、各行政機関がその職員について行なう人事管理に関する方針、計画等に関し、そ

の統一保持上必要な総合調整に関する事務をつかさどる。

(内閣総理大臣の調査)

**第十八条の三** 内閣総理大臣は、職員の退職管理に関する事項(第百六条の二から第百六条の四までに規定するものに限る。)に関し調査することができる。

② 第十七条第二項から第五項までの規定は、前項の規定による調査について準用する。この場合において、同条第二項中「人事院又は前項の規定により指名された者は、同項」とあるのは「内閣総理大臣は、第十八条の三第一項」と、同条第三項中「第一項の調査(職員の職務に係る倫理の保持に関して行われるものに限る。)」とあるのは「第十八条の三第一項の調査」と、「対象である職員」とあるのは「対象である職員若しくは職員であつた者」と、「同項の規定により指名された者に、当該職員」とあるのは「当該職員」と、「立ち入らせ」とあるのは「立ち入り」と、「検査させ、又は関係者に質問させる」とあるのは「検査し、若しくは関係者に質問する」と読み替えるものとする。

(再就職等監視委員会への権限の委任)

**第十八条の四** 内閣総理大臣は、前条の規定による権限を再就職等監視委員会に委任する。

(内閣総理大臣の援助等)

**第十八条の五** 内閣総理大臣は、職員の離職に際しての離職後の就職の援助を行う。

② 内閣総理大臣は、官民の人材交流(国と民間企業との間の人事



交流に関する法律（平成十一年法律第二百二十四号）第二条第三項に規定する交流派遣及び民間企業に現に雇用され、又は雇用されていた者の職員への第三十六条ただし書の規定による採用その他これらに準ずるものとして政令で定めるものをいう。第五十四条第二項第七号において同じ。）の円滑な実施のための支援を行う。

（官民人材交流センターへの事務の委任）

**第十八条の六** 内閣総理大臣は、前条に規定する事務を官民人材交流センターに委任する。

② 内閣総理大臣は、前項の規定により委任する事務について、その運営に関する指針を定め、これを公表する。

（官民人材交流センター）

**第十八条の七** 内閣府に、官民人材交流センターを置く。

② 官民人材交流センターは、この法律及び他の法律の規定によりその権限に属させられた事項を処理する。

③ 官民人材交流センターの長は、官民人材交流センター長とし、内閣官房長官をもつて充てる。

④ 官民人材交流センター長は、官民人材交流センターの事務を統括する。

⑤ 官民人材交流センター長は、官民人材交流センターの所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求め、又は意見を述べることができる。

⑥ 官民人材交流センターに、官民人材交流副センター長を置く。

⑦ 官民人材交流副センター長は、官民人材交流センター長の職務を助ける。

⑧ 官民人材交流センターに、所要の職員を置く。

⑨ 内閣総理大臣は、官民人材交流センターの所掌事務の全部又は一部を分掌させるため、所要の地に、官民人材交流センターの支所を置くことができる。

⑩ 第三項から前項までに定めるもののほか、官民人材交流センターの組織に関し必要な事項は、政令で定める。

（人事記録）

**第十九条** 内閣総理大臣は、職員の人事記録に関することを管理する。

② 内閣総理大臣は、内閣府、各省その他の機関をして、当該機関の職員の人事に関する一切の事項について、人事記録を作成し、これを保管せしめるものとする。

③ 人事記録の記載事項及び様式その他人事記録に関し必要な事項は、政令でこれを定める。

④ 内閣総理大臣は、内閣府、各省その他の機関によつて作成保管された人事記録で、前項の規定による政令に違反すると認めるものについて、その改訂を命じ、その他所要の措置をなすことができる。

（統計報告）

**第二十条** 内閣総理大臣は、政令の定めるところにより、職員の在

職関係に関する統計報告の制度を定め、これを実施するものとする。

- ② 内閣総理大臣は、前項の統計報告に関し必要があるときは、関係庁に対し随時又は定期に一定の形式に基づいて、所要の報告を求めることができる。

(権限の委任)

**第二十一条** 人事院又は内閣総理大臣は、それぞれ人事院規則又は政令の定めるところにより、この法律に基づく権限の一部を他の機関をして行なわせることができる。この場合においては、人事院又は内閣総理大臣は、当該事務に関し、他の機関の長を指揮監督することができる。

(人事行政改善の勧告)

**第二十二条** 人事院は、人事行政の改善に関し、関係大臣その他の機関の長に勧告することができる。

- ② 前項の場合においては、人事院は、その旨を内閣に報告しなければならない。

(法令の制定改廃に関する意見の申出)

**第二十三条** 人事院は、この法律の目的達成上、法令の制定又は改廃に関し意見があるときは、その意見を国会及び内閣に同時に申し出なければならない。

(人事院規則の制定改廃に関する内閣総理大臣からの要請)

**第二十三条の二** 内閣総理大臣は、この法律の目的達成上必要があると認めるときは、人事院に対し、人事院規則を制定し、又は改

廃することを要請することができる。

- ② 内閣総理大臣は、前項の規定による要請をしたときは、速やかに、その内容を公表するものとする。

(業務の報告)

**第二十四条** 人事院は、毎年、国会及び内閣に対し、業務の状況を報告しなければならない。

- ② 内閣は、前項の報告を公表しなければならない。

(人事管理官)

**第二十五条** 内閣府及び各省並びに政令で指定するその他の機関には、人事管理官を置かななければならない。

- ② 人事管理官は、人事に関する部局の長となり、前項の機関の長を助け、人事に関する事務を掌る。この場合において、人事管理官は、中央人事行政機関との緊密な連絡及びこれに対する協力に努めなければならない。

**第二十六条** 削除〔昭和四〇年五月法律六九号〕

### 第三章 職員に適用される基準

#### 第一節 通則

(平等取扱いの原則)

**第二十七条** 全て国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第四号に該当する場合を除くほか政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

(人事管理の原則)

**第二十七条之二** 職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次、合格した採用試験の種類及び第六十一条の九第二項第二号に規定する課程対象者であるか否か又は同号に規定する課程対象者であつたか否かにとらわれてはならず、この法律に特段の定めがある場合を除くほか、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。

(情勢適応の原則)

**第二十八条** この法律及び他の法律に基づいて定められる職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

② 人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。給与を決定する諸条件の変化により、俸給表に定める給与を百分の五以上増減する必要が生じたと認められるときは、人事院は、その報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならない。

第二十九条から第三十二条まで 削除〔平成十九年七月法律一〇八号〕

## 第二節 採用試験及び任免

(任免の根本基準)

**第三十三条** 職員の任用は、この法律の定めるところにより、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行わ

なければならない。

② 前項に規定する根本基準の実施に当たつては、次に掲げる事項が確保されなければならない。

一 職員の公正な任用

二 行政需要の変化に対応するために行う優れた人材の養成及び活用

③ 職員の免職は、法律に定める事由に基づいてこれを行わなければならない。

④ 第一項に規定する根本基準の実施につき必要な事項であつて第二項第一号に掲げる事項の確保に関するもの及び前項に規定する根本基準の実施につき必要な事項は、この法律に定めのあるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

**第三十三条之二** 第五十四条第一項に規定する採用昇任等基本方針には、前条第一項に規定する根本基準の実施につき必要な事項であつて同条第二項第二号に掲げる事項の確保に関するものとして、職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用の確保に資する基本的事項を定めるものとする。

## 第一款 通則

(定義)

**第三十四条** この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 採用 職員以外の者を官職に任命すること（臨時的任用を除く。）をいう。

- 二 昇任 職員をその職員が現に任命されている官職より上位の職制上の段階に属する官職に任命することをいう。
- 三 降任 職員をその職員が現に任命されている官職より下位の職制上の段階に属する官職に任命することをいう。
- 四 転任 職員をその職員が現に任命されている官職以外の官職に任命することであつて前二号に定めるものに該当しないものをいう。
- 五 標準職務遂行能力 職制上の段階の標準的な官職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力として内閣総理大臣が定めるものをいう。
- 六 幹部職員 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第五十条若しくは国家行政組織法第六条に規定する長官、同法第十八条第一項に規定する事務次官若しくは同法第二十一条第一項に規定する局長若しくは部長の官職又はこれらの官職に準ずる官職であつて政令で定めるもの（以下「幹部職」という。）を占める職員をいう。
- 七 管理職員 国家行政組織法第二十一条第一項に規定する課長若しくは室長の官職又はこれらの官職に準ずる官職であつて政令で定めるもの（以下「管理職」という。）を占める職員をいう。
- ② 前項第五号の標準的な官職は、係員、係長、課長補佐、課長その他の官職とし、職制上の段階及び職務の種類に応じ、政令で定める。

（国家公務員法）

（欠員補充の方法）

**第三十五条** 官職に欠員を生じた場合においては、その任命権者は、法律又は人事院規則に別段の定めのある場合を除いては、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。但し、人事院が特別の必要があると認めて任命の方法を指定した場合は、この限りではない。

（採用の方法）

**第三十六条** 職員の採用は、競争試験によるものとする。ただし、係員の官職（第三十四条第二項に規定する標準的な官職が係員である職制上の段階に属する官職その他これに準ずる官職として人事院規則で定めるものをいう。第四十五条の二第一項において同じ。）以外の官職に採用しようとする場合又は人事院規則で定める場合には、競争試験以外の能力の実証に基づく試験（以下「選考」という。）の方法によることを妨げない。

**第三十七条** 削除〔平成一九年七月法律一〇八号〕

（欠格条項）

**第三十八条** 次の各号のいずれかに該当する者は、人事院規則で定める場合を除くほか、官職に就く能力を有しない。

- 一 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
- 一 懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から二年を経過しない者
- 二 人事院の人事官又は事務総長の職にあつて、第百九条から第

百十二条までに規定する罪を犯し、刑に処せられた者

四 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者

(人事に関する不法行為の禁止)

**第三十九条** 何人も、次の各号のいずれかに該当する事項を実現するために、金銭その他の利益を授受し、提供し、要求し、若しくは授受を約束したり、脅迫、強制その他これに類する方法を用いたり、直接たると間接たるとを問わず、公の地位を利用し、又はその利用を提供し、要求し、若しくは約束したり、あるいはこれらの行為に関与してはならない。

一 退職若しくは休職又は任用の不承諾

二 採用のための競争試験（以下「採用試験」という。）若しくは任用の志望の撤回又は任用に対する競争の中止

三 任用、昇給、留職その他官職における利益の実現又はこれらことの推薦

(人事に関する虚偽行為の禁止)

**第四十条** 何人も、採用試験、選考、任用又は人事記録に関して、虚偽又は不正の陳述、記載、証明、採点、判断又は報告を行つてはならない。

(受験又は任用の阻害及び情報提供の禁止)

**第四十一条** 試験機関に属する者その他の職員は、受験若しくは任用を阻害し、又は受験若しくは任用に不当な影響を与える目的を

以て特別若しくは秘密の情報を提供してはならない。

## 第二款 採用試験

(採用試験の実施)

**第四十二条** 採用試験は、この法律に基づく命令で定めるところにより、これを行う。

(受験の欠格条項)

**第四十三条** 第四十四条に規定する資格に関する制限の外、官職に就く能力を有しない者は、受験することができない。

(受験の資格要件)

**第四十四条** 人事院は、人事院規則により、受験者に必要な資格として官職に応じ、その職務の遂行に欠くことのできない最小限度の客観的且つ画一的な要件を定めることができる。

(採用試験の内容)

**第四十五条** 採用試験は、受験者が、当該採用試験に係る官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該採用試験に係る官職についての適性を有するかどうかを判定することをもつてその目的とする。

(採用試験における対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材)

**第四十五条の二** 採用試験は、次に掲げる官職を対象として行うものとする。

一 係員の官職のうち、政策の企画及び立案又は調査及び研究に関する事務をその職務とする官職その他これらに類する官職で

あつて政令で定めるもの（第三号に掲げるものを除く。）

一 定型的な事務をその職務とする係員の官職その他の係員の官職（前号及び次号に掲げるものを除く。）

三 係員の官職のうち、特定の行政分野に係る専門的な知識を必要とする事務をその職務とする官職として政令で定めるもの

四 係員の官職より上位の職制上の段階に属する官職のうち、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する者を採用することが適当なものとして政令で定めるもの

② 採用試験の種類は、次に掲げるとおりとする。

一 総合職試験（前項第一号に掲げる官職への採用を目的とした競争試験をいう。）であつて、一定の範囲の知識、技術その他の能力（以下この項において「知識等」という。）を有する者として政令で定めるものごとに、受験者が同号に掲げる官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び同号に掲げる官職についての適性を有するかどうかを判定することを目的として行うそれぞれの採用試験

二 一般職試験（前項第二号に掲げる官職への採用を目的とした競争試験をいう。）であつて、一定の範囲の知識等を有する者として政令で定めるものごとに、受験者が同号に掲げる官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び同号に掲げる官職についての適性を有するかどうかを判定することを目的として行うそれぞれの採用試験

三 専門職試験（前項第三号に掲げる官職への採用を目的とした

競争試験をいう。）であつて、同号に規定する特定の行政分野に応じて一定の範囲の知識等を有する者として政令で定めるものごとに、受験者が同号に掲げる官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び同号に掲げる官職についての適性を有するかどうかを判定することを目的として行うそれぞれの採用試験

四 経験者採用試験（前項第四号に掲げる官職への採用を目的とした競争試験をいう。）であつて、同号に規定する職制上の段階その他の官職に係る分類に応じて一定の範囲の知識等を有する者として政令で定めるものごとに、受験者が同号に掲げる官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び同号に掲げる官職についての適性を有するかどうかを判定することを目的として行うそれぞれの採用試験

③ 採用試験により確保すべき人材に関する事項は、前項各号に掲げる採用試験の種類ごとに、政令で定める。

④ 前三項の政令は、人事院の意見を聴いて定めるものとする。  
（採用試験の方法等）

**第四十五条の三** 採用試験の方法、試験科目、合格者の決定の方法その他採用試験に関する事項については、この法律に定めのあるものを除いては、前条第二項各号に掲げる採用試験の種類に応じ、人事院規則で定める。

（採用試験の公開平等）

**第四十六条** 採用試験は、人事院規則の定める受験の資格を有する

すべての国民に対して、平等の条件で公開されなければならない。

(採用試験の告知)

**第四十七条** 採用試験の告知は、公告によらなければならない。

② 前項の告知には、その採用試験に係る官職についての職務及び責任の概要及び給与、受験の資格要件、採用試験の時期及び場所、願書の入手及び提出の場所、時期及び手続その他の必要な受験手続並びに人事院が必要と認めるその他の注意事項を記載するものとする。

③ 第一項の規定による公告は、人事院規則の定めるところにより、受験の資格を有するすべての者に対し、受験に必要な事項を周知させることができるように、これを行わなければならない。

④ 人事院は、受験の資格を有すると認められる者が受験するように、常に努めなければならない。

⑤ 人事院は、公告された採用試験又は実施中の採用試験を、取り消し又は変更することができる。

(試験機関)

**第四十八条** 採用試験は、人事院規則の定めるところにより、人事院の定める試験機関が、これを行う。

(採用試験の時期及び場所)

**第四十九条** 採用試験の時期及び場所は、国内の受験資格者が、無理なく受験することができるように、これを定めなければならない。

**第三款** 採用候補者名簿

(名簿の作成)

**第五十条** 採用試験による職員の採用については、人事院規則の定めるところにより、採用候補者名簿を作成するものとする。

(採用候補者名簿に記載される者)

**第五十一条** 採用候補者名簿には、当該官職に採用することができる者として、採用試験において合格点以上を得た者の氏名及び得点を記載するものとする。

(名簿の閲覧)

**第五十二条** 採用候補者名簿は、受験者、任命権者その他関係者の請求に応じて、常に閲覧に供されなければならない。

(名簿の失効)

**第五十三条** 採用候補者名簿が、その作成後一年以上を経過したとき、又は人事院の定める事由に該当するときは、いつでも、人事院は、任意に、これを失効させることができる。

**第四款** 任用

(採用昇任等基本方針)

**第五十四条** 内閣総理大臣は、公務の能率的な運営を確保する観点から、あらかじめ、次条第一項に規定する任命権者及び法律で別に定められた任命権者と協議して職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針(以下「採用昇任等基本方針」という。)の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

② 採用昇任等基本方針には、第三十二条の二に規定する基本的事

項のほか、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用に関する基本的な指針
  - 二 第五十六条の採用候補者名簿による採用及び第五十七条の選考による採用に関する指針
  - 三 第五十八条の昇任及び転任に関する指針
  - 四 管理職への任用に関する基準その他の指針
  - 五 任命権者を異にする官職への任用に関する指針
  - 六 職員の公募（官職の職務の具体的な内容並びに当該官職に求められる能力及び経験を公示して、当該官職の候補者を募集することをいう。次項において同じ。）に関する指針
  - 七 官民の人材交流に関する指針
  - 八 子の養育又は家族の介護を行う職員の状況を考慮した職員の配置その他の措置による仕事と生活の調和を図るための指針
  - 九 前各号に掲げるもののほか、職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するために必要な事項
- ③ 前項第六号の指針を定めるに当たっては、犯罪の捜査その他特殊性を有する職務の官職についての公募の制限に関する事項その他職員の公募の適正を確保するために必要な事項に配慮するものとする。
- ④ 内閣総理大臣は、第一項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、採用昇任等基本方針を公表しなければならない。

- ⑤ 第一項及び前項の規定は、採用昇任等基本方針の変更について準用する。
- ⑥ 任命権者は、採用昇任等基本方針に沿つて、職員の採用、昇任、降任及び転任を行わなければならない。
- （任命権者）

**第五十五条** 任命権は、法律に別段の定めのある場合を除いては、内閣、各大臣（内閣総理大臣及び各省大臣をいう。以下同じ。）、会計検査院長及び人事院総裁並びに宮内庁長官及び各外局の長に属するものとする。これらの機関の長の有する任命権は、その部内の機関に属する官職に限られ、内閣の有する任命権は、その直属する機関（内閣府を除く。）に属する官職に限られる。ただし、外局の長（国家行政組織法第七条第五項に規定する実施庁以外の庁にあつては、外局の幹部職）に対する任命権は、各大臣に属する。

- ② 前項に規定する機関の長たる任命権者は、幹部職以外の官職（内閣が任命権を有する場合にあつては、幹部職を含む。）の任命権を、その部内の上級の国家公務員（内閣が任命権を有する幹部職にあつては、内閣総理大臣又は国务大臣）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。
- ③ この法律、人事院規則及び人事院指令に規定する要件を備えない者は、これを任命し、雇用し、昇任させ若しくは転任させてはならず、又はいかなる官職にも配置してはならない。



(採用候補者名簿による採用)

**第五十六条** 採用候補者名簿による職員の採用は、任命権者が、当該採用候補者名簿に記載された者の中から、面接を行い、その結果を考慮して行うものとする。

(選考による採用)

**第五十七条** 選考による職員の採用(職員の幹部職への任命に該当するものを除く。)は、任命権者が、任命しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする官職についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。

(昇任、降任及び転任)

**第五十八条** 職員の昇任及び転任(職員の幹部職への任命に該当するものを除く。)は、任命権者が、職員の人事評価に基づき、任命しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする官職についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。

② 任命権者は、職員を降任させる場合(職員の幹部職への任命に該当する場合を除く。)には、当該職員の人事評価に基づき、任命しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする官職についての適性を有すると認められる官職に任命するものとする。

③ 国際機関又は民間企業に派遣されていたこと等の事情により、人事評価が行われていない職員の昇任、降任及び転任(職員の幹

部職への任命に該当するものを除く。)については、前二項の規定にかかわらず、任命権者が、人事評価以外の能力の実証に基づき、任命しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする官職についての適性を判断して行うことができる。

(条件附任用期間)

**第五十九条** 一般職に属するすべての官職に対する職員の採用又は昇任は、すべて条件附のものとし、その職員が、その官職において六月を下らない期間を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに、正式のものとなるものとする。

② 条件附採用に関し必要な事項又は条件附採用期間であつて六月をこえる期間を要するものについては、人事院規則でこれを定める。

(臨時的任用)

**第六十条** 任命権者は、人事院規則の定めるところにより、緊急の場合、臨時の官職に関する場合又は採用候補者名簿がない場合には、人事院の承認を得て、六月を超えない任期で、臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事院規則の定めるところにより人事院の承認を得て、六月の期間で、これを更新することができるが、再度更新することはできない。

② 人事院は、臨時的任用につき、その員数を制限し、又は、任用される者の資格要件を定めることができる。

③ 人事院は、前二項の規定又は人事院規則に違反する臨時的任用

を取り消すことができる。

- ④ 臨時的任用は、任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
- ⑤ 前各項に定めるもののほか、臨時的に任用された者に対しては、この法律及び人事院規則を適用する。

#### 第五款 休職、復職、退職及び免職

(休職、復職、退職及び免職)

**第六十一条** 職員の休職、復職、退職及び免職は任命権者が、この法律及び人事院規則に従い、これを行う。

#### 第六款 幹部職員の任用等に係る特例

(適格性審査及び幹部候補者名簿)

**第六十一条の二** 内閣総理大臣は、次に掲げる者について、政令で定めるところにより、幹部職（自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第三十条の二第一項第六号に規定する幹部職を含む。以下この条において同じ。）に属する官職（同項第二号に規定する自衛官以外の隊員が占める職を含む。次項及び第六十一条の十一において同じ。）に係る標準職務遂行能力（同法第三十条の二第一項第五号に規定する標準職務遂行能力を含む。次項において同じ。）を有することを確認するための審査（以下「適格性審査」という。）を公正に行うものとする。

一 幹部職員（自衛隊法第三十条の二第一項第六号に規定する幹部隊員を含む。以下この項及び第六十一条の九第一項において同じ。）

一 幹部職員以外の者であつて、幹部職の職責を担うにふさわしい能力を有すると見込まれる者として任命権者（自衛隊法第三十一条第一項の規定により同法第二条第五項に規定する隊員（以下「自衛隊員」という。）の任免について権限を有する者を含む。第三項及び第四項、第六十一条の六並びに第六十一条の十一において同じ。）が内閣総理大臣に推薦した者

二 前二号に掲げる者に準ずる者として政令で定める者

- ② 内閣総理大臣は、適格性審査の結果、幹部職に属する官職に係る標準職務遂行能力を有することを確認した者について、政令で定めるところにより、氏名その他政令で定める事項を記載した名簿（以下「幹部候補者名簿」という。）を作成するものとする。
- ③ 内閣総理大臣は、任命権者の求めがある場合には、政令で定めるところにより、当該任命権者に対し、幹部候補者名簿を提示するものとする。
- ④ 内閣総理大臣は、政令で定めるところにより、定期的に、及び任命権者の求めがある場合その他必要があると認める場合には随時、適格性審査を行い、幹部候補者名簿を更新するものとする。
- ⑤ 内閣総理大臣は、前各項の規定による権限を内閣官房長官に委任する。
- ⑥ 第一項各号列記以外の部分及び第二項から第四項までの政令は、人事院の意見を聴いて定めるものとする。
- (幹部候補者名簿に記載されている者の中からの任用)

**第六十一条の三** 選考による職員の採用であつて、幹部職への任命

に該当するものは、任命権者が、幹部候補者名簿に記載されている者であつて、当該任命しようとする幹部職についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。

② 職員の昇任及び転任であつて、幹部職への任命に該当するものは、任命権者が、幹部候補者名簿に記載されている者であつて、職員の人事評価に基づき、当該任命しようとする幹部職についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。

③ 任命権者は、幹部候補者名簿に記載されている職員の降任であつて、幹部職への任命に該当するものを行う場合には、当該職員の人事評価に基づき、当該任命しようとする幹部職についての適性を有すると認められる幹部職に任命するものとする。

④ 国際機関又は民間企業に派遣されていたこと等の事情により人事評価が行われていない職員のうち、幹部候補者名簿に記載されている者の昇任、降任又は転任であつて、幹部職への任命に該当するものについては、任命権者が、前二項の規定にかかわらず、人事評価以外の能力の実証に基づき、当該任命しようとする幹部職についての適性を判断して行うことができる。

(内閣総理大臣及び内閣官房長官との協議に基づく任用等)

**第六十一条の四** 任命権者は、職員の選考による採用、昇任、転任及び降任であつて幹部職への任命に該当するもの、幹部職員の幹部職以外の官職への昇任、転任及び降任並びに幹部職員の退職(政令で定めるものに限る。第四項において同じ。)及び免職(以下この条において「採用等」という。)を行う場合には、政令で定

めるところにより、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議した上で、当該協議に基づいて行うものとする。

② 前項の場合において、災害その他緊急やむを得ない理由により、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議する時間的余裕がないときは、任命権者は、同項の規定にかかわらず、当該協議を行うことなく、職員の採用等を行うことができる。

③ 任命権者は、前項の規定により職員の採用等を行った場合には、内閣総理大臣及び内閣官房長官に通知するとともに、遅滞なく、当該採用等について、政令で定めるところにより、内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議し、当該協議に基づいて必要な措置を講じなければならない。

④ 内閣総理大臣又は内閣官房長官は、幹部職員について適切な人事管理を確保するために必要があると認めるときは、任命権者に対し、幹部職員の昇任、転任、降任、退職及び免職(以下この項において「昇任等」という。)について協議を求めることができる。この場合において、協議が調つたときは、任命権者は、当該協議に基づいて昇任等を行うものとする。

(管理職への任用に関する運用の管理)

**第六十一条の五** 任命権者は、政令で定めるところにより、定期的な、及び内閣総理大臣の求めがある場合には随時、管理職への任用の状況を内閣総理大臣に報告するものとする。

② 内閣総理大臣は、第五十四条第二項第四号の基準に照らして必要があると認める場合には、任命権者に対し、管理職への任用に

関する運用の改善その他の必要な措置をとることを求めることができる。

(任命権者を異にする管理職への任用に係る調整)

**第六十一条の六** 内閣総理大臣は、任命権者を異にする管理職(自衛隊法第三十条の二第一項第七号に規定する管理職を含む。)への任用の円滑な実施に資するよう、任命権者に対する情報提供、任命権者相互間の情報交換の促進その他の必要な調整を行うものとする。

(人事に関する情報の管理)

**第六十一条の七** 内閣総理大臣は、この款及び次款の規定の円滑な運用を図るため、内閣府、各省その他の機関に対し、政令で定めるところにより、当該機関の幹部職員、管理職員、第六十一条の九第二項第二号に規定する課程対象者その他これらに準ずる職員として政令で定めるものの人事に関する情報の提供を求めることができる。

② 内閣総理大臣は、政令で定めるところにより、前項の規定により提出された情報を適正に管理するものとする。

(特殊性を有する幹部職等の特例)

**第六十一条の八** 法律の規定に基づき内閣に置かれる機関(内閣法制局及び内閣府を除く。以下この項において「内閣の直属機関」という。)、人事院、検察庁及び会計検査院の官職(当該官職が内閣の直属機関に属するものであつて、その任命権者が内閣の委任を受けて任命権を行う者であるものを除く。)については、第

六十一条の二から第六十一条の五までの規定は適用せず、第五十七条、第五十八条及び前条第一項の規定の適用については、第五十七条中「採用(職員の幹部職への任命に該当するものを除く。)」とあるのは「採用」と、第五十八条第二項中「転任(職員の幹部職への任命に該当するものを除く。)」とあるのは「転任」と、同条第二項中「降任させる場合(職員の幹部職への任命に該当する場合を除く。)」とあるのは「降任させる場合」と、同条第三項中「転任(職員の幹部職への任命に該当するものを除く。)」とあるのは「転任」と、前条第一項中「政令」とあるのは「当該機関の職員が適格性審査を受ける場合その他の必要がある場合として政令で定める場合に限り、政令」とする。

② 警察庁の官職については、第六十一条の二、第六十一条の三、第六十一条の四第四項及び第六十一条の五の規定は適用せず、第五十七条、第五十八条、第六十一条の四第一項から第三項まで及び前条第一項の規定の適用については、第五十七条中「採用(職員の幹部職への任命に該当するものを除く。)」とあるのは「採用」と、第五十八条第二項中「転任(職員の幹部職への任命に該当するものを除く。)」とあるのは「転任」と、同条第二項中「降任させる場合(職員の幹部職への任命に該当する場合を除く。)」とあるのは「降任させる場合」と、同条第三項中「転任(職員の幹部職への任命に該当するものを除く。)」とあるのは「転任」と、第六十一条の四第一項中「に協議した上で、当該協議に基づいて行う」とあるのは「(任命権者が警察庁長官である場合にあ

つては、国家公安委員会を通じて内閣総理大臣及び内閣官房長官)に通知するものとする。この場合において、内閣総理大臣及び内閣官房長官は、任命権者(任命権者が警察庁長官である場合にあつては、国家公安委員会を通じて任命権者)に対し、当該幹部職に係る標準職務遂行能力を有しているか否かの観点から意見を述べることができる」と、同条第二項中「に協議する」とあるのは「(任命権者が警察庁長官である場合にあつては、国家公安委員会を通じて内閣総理大臣及び内閣官房長官)に通知する」と、「当該協議」とあるのは「当該通知」と、同条第三項中「内閣総理大臣及び内閣官房長官に通知するとともに、遅滞なく」とあるのは「遅滞なく」と、「に協議し、当該協議に基づいて必要な措置を講じなければならない」とあるのは「(任命権者が警察庁長官である場合にあつては、国家公安委員会を通じて内閣総理大臣及び内閣官房長官)に通知しなければならない。この場合において、内閣総理大臣及び内閣官房長官は、任命権者(任命権者が警察庁長官である場合にあつては、国家公安委員会を通じて任命権者)に対し、当該幹部職に係る標準職務遂行能力を有しているか否かの観点から意見を述べるものとする」と、前条第一項中「政令」とあるのは「当該機関の職員が適格性審査を受ける場合その他の必要がある場合として政令で定める場合に限り、政令」とする。

- ③ 内閣法制局、宮内庁、外局として置かれる委員会(政令で定めるものを除く。)及び国家行政組織法第七条第五項に規定する実

施庁の幹部職(これらの機関の長を除く。)については、第六十一条の四第四項の規定は適用せず、同条第一項及び第三項の規定の適用については、同条第一項中「内閣総理大臣」とあるのは「任命権者の属する機関に係る事項についての内閣法(昭和二十二年法律第五号)にいう主任の大臣(第三項において単に「主任の大臣」という。)を通じて内閣総理大臣」と、同条第三項中「内閣総理大臣」とあるのは「主任の大臣を通じて内閣総理大臣」とする。

#### 第七款 幹部候補育成課程

(運用の基準)

**第六十一条の九** 内閣総理大臣、各省大臣(自衛隊法第三十一条第一項の規定により自衛隊員の任免について権限を有する防衛大臣を含む。)、会計検査院長、人事院総裁その他機関の長であつて政令で定めるもの(以下この条及び次条において「各大臣等」という。)は、幹部職員の候補となり得る管理職員(同法第三十条の二第一項第七号に規定する管理隊員を含む。次項において同じ。)としてその職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員(自衛隊員(自衛官を除く。))を含む。同項において同じ。)を育成するための課程(以下「幹部候補育成課程」という。)を設け、内閣総理大臣の定める基準に従い、運用するものとする。

- ② 前項の基準においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 各大臣等が、その職員であつて、採用後、一定期間勤務した経験を有するものの中から、本人の希望及び人事評価(自衛隊

法第三十一条第三項に規定する人事評価を含む。次号において同じ。)に基づいて、幹部候補育成課程における育成の対象となるべき者を随時選定すること。

二 各大臣等が、前号の規定により選定した者(以下「課程対象者」という。)について、人事評価に基づいて、引き続き課程対象者とするかどうかを定期的に判定すること。

三 各大臣等が、課程対象者に対し、管理職員に求められる政策の企画立案及び業務の管理に係る能力の育成を目的とした研修(政府全体を通ずるものを除く。)を実施すること。

四 各大臣等が、課程対象者に対し、管理職員に求められる政策の企画立案及び業務の管理に係る能力の育成を目的とした研修であつて、政府全体を通ずるものとして内閣総理大臣が企画立案し、実施するものを受講させること。

五 各大臣等が、課程対象者に対し、国の複数の行政機関又は国以外の法人において勤務させることにより、多様な勤務を経験する機会を付与すること。

六 第三号の研修の実施及び前号の機会の付与に当たつては、次に掲げる事項を行うよう努めること。

イ 民間企業その他の法人における勤務の機会を付与すること。

ロ 国際機関、在外公館その他の外国に所在する機関における勤務又は海外への留学の機会を付与すること。

ハ 所掌事務に係る専門性の向上を目的とした研修を実施し、又はその向上に資する勤務の機会を付与すること。

七 前各号に掲げるもののほか、幹部候補育成課程に関する政府全体としての統一性を確保するために必要な事項

(運用の管理)

**第六十一条の十** 各大臣等(会計検査院長及び人事院総裁を除く。次項において同じ。)は、政令で定めるところにより、定期的に、及び内閣総理大臣の求めがある場合には随時、幹部候補育成課程の運用の状況を内閣総理大臣に報告するものとする。

② 内閣総理大臣は、前条第一項の基準に照らして必要があると認める場合には、各大臣等に対し、幹部候補育成課程の運用の改善その他の必要な措置をとることを求めることができる。

(任命権者を異にする任用に係る調整)

**第六十一条の十一** 第六十一条の六の規定は、任命権者を異にする官職への課程対象者の任用について準用する。

### 第三節 給与

(給与の根本基準)

**第六十二条** 職員の給与は、その官職の職務と責任に応じてこれをなす。

#### 第一款 通則

(法律による給与の支給)

**第六十三条** 職員の給与は、別に定める法律に基づいてなされ、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も支給することはできない。

(俸給表)

**第六十四条** 前条に規定する法律（以下「給与に関する法律」という。）には、俸給表が規定されなければならない。

② 俸給表は、生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定められ、かつ、等級ごとに明確な俸給額の幅を定めていなければならない。

（給与に関する法律に定めるべき事項）

**第六十五条** 給与に関する法律には、前条の俸給表のほか、次に掲げる事項が規定されなければならない。

- 一 初任給、昇給その他の俸給の決定の基準に関する事項
- 二 官職又は勤務の特殊性を考慮して支給する給与に関する事項
- 三 親族の扶養その他職員の生計の事情を考慮して支給する給与に関する事項
- 四 地域の事情を考慮して支給する給与に関する事項
- 五 時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に対する給与に関する事項
- 六 一定の期間における勤務の状況を考慮して年末等に特別に支給する給与に関する事項
- 七 常時勤務を要しない官職を占める職員の給与に関する事項

② 前項第一号の基準は、勤続期間、勤務能率その他勤務に関する諸要件を考慮して定められるものとする。

**第六十六条** 削除〔平成一九年七月法律一〇八号〕

（給与に関する法律に定める事項の改定）

**第六十七条** 人事院は、第二十八条第二項の規定によるもののほか、

給与に関する法律に定める事項に関し、常時、必要な調査研究を行い、これを改定する必要を認めたときは、遅滞なく改定案を作成して、国会及び内閣に勧告をしなければならない。

## 第二款 給与の支払

（給与簿）

**第六十八条** 職員に対して給与の支払をなす者は、先づ受給者につき給与簿を作成しなければならない。

② 給与簿は、何時でも人事院の職員が検査し得るようにしておくなければならない。

③ 前二項に定めるものを除いては、給与簿に関し必要な事項は、人事院規則でこれを定める。

（給与簿の検査）

**第六十九条** 職員の給与が法令、人事院規則又は人事院指令に適合して行われることを確保するため必要があるときは、人事院は給与簿を検査し、必要があると認めるときは、その是正を命ずることがができる。

（違法の支払に対する措置）

**第七十条** 人事院は、給与の支払が、法令、人事院規則又は人事院指令に違反してなされたことを発見した場合には、自己の権限に属する事項については自ら適当な措置をなす外、必要があると認めるときは、事の性質に応じて、これを会計検査院に報告し、又は検察官に通報しなければならない。

## 第四節 人事評価

(人事評価の根本基準)

**第七十条之二** 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。

(人事評価の実施)

**第七十条之三** 職員の執務については、その所轄庁の長は、定期的に人事評価を行わなければならない。

② 人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項は、人事院の意見を聴いて、政令で定める。

(人事評価に基づく措置)

**第七十条之四** 所轄庁の長は、前条第一項の人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。

② 内閣総理大臣は、勤務成績の優秀な者に対する表彰に関する事項及び成績の著しく不良な者に対する矯正方法に関する事項を立案し、これについて、適当な措置を講じなければならない。

第四節之二 研修

(研修の根本基準)

**第七十条之五** 研修は、職員に現在就いている官職又は将来就くことが見込まれる官職の職務の遂行に必要な知識及び技能を習得させ、並びに職員の能力及び資質を向上させることを目的とするものでなければならない。

② 前項の根本基準の実施につき必要な事項は、この法律に定めのあるものを除いては、人事院の意見を聴いて政令で定める。

③ 人事院及び内閣総理大臣は、それぞれの所掌事務に係る研修による職員の育成について調査研究を行い、その結果に基づいて、

それぞれの所掌事務に係る研修について適切な方策を講じなければならない。

(研修計画)

**第七十条之六** 人事院、内閣総理大臣及び関係庁の長は、前条第一項に規定する根本基準を達成するため、職員の研修（人事院にあつては第一号に掲げる観点から行う研修とし、内閣総理大臣にあつては第二号に掲げる観点から行う研修とし、関係庁の長にあつては第三号に掲げる観点から行う研修とする。）について計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

一 国民全体の奉仕者としての使命の自覚及び多角的な視点等を有する職員の育成並びに研修の方法に関する専門的知見を活用して行う職員の効果的な育成

二 各行政機関の課程対象者の政府全体を通じた育成又は内閣の重要政策に関する理解を深めることを通じた行政各部の施策の統一性の確保

三 行政機関が行うその職員の育成又は行政機関がその所掌事務について行うその職員及び他の行政機関の職員に対する知識及び技能の付与

② 前項の計画は、同項の目的を達成するために必要かつ適切な職員の研修の機会が確保されるものでなければならない。

③ 内閣総理大臣は、第一項の規定により内閣総理大臣及び関係庁の長が行う研修についての計画の樹立及び実施に関し、その総合的企画及び関係各庁に対する調整を行う。



- ④ 内閣総理大臣は、前項の総合的企画に関連して、人事院に対し、必要な協力を要請することができる。
- ⑤ 人事院は、第一項の計画の樹立及び実施に関し、その監視を行う。
- (研修に関する報告要求等)

**第七十条の七** 人事院は、内閣総理大臣又は関係庁の長に対し、人事院規則の定めるところにより、前条第一項の計画に基づく研修の実施状況について報告を求めることができる。

- ② 人事院は、内閣総理大臣又は関係庁の長が法令に違反して前条第一項の計画に基づく研修を行った場合には、その是正のため必要な指示を行うことができる。

### 第五節 能率

(能率の根本基準)

**第七十一条** 職員の能率は、充分に発揮され、且つ、その増進がはからなければならない。

- ② 前項の根本基準の実施につき、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。
- ③ 内閣総理大臣は、職員の能率の発揮及び増進について、調査研究を行い、その確保のため適切な方策を講じなければならない。

**第七十二条** 削除〔平成一九年七月法律一〇八号〕

(能率増進計画)

**第七十三条** 内閣総理大臣及び関係庁の長は、職員の勤務能率の発揮及び増進のために、次に掲げる事項について計画を樹立し、そ

の実施に努めなければならない。

- 一 職員の保健に関する事項
- 二 職員のレクリエーションに関する事項
- 三 職員の安全保持に関する事項
- 四 職員の厚生に関する事項

- ② 前項の計画の樹立及び実施に関し、内閣総理大臣は、その総合的企画並びに関係各庁に対する調整及び監視を行う。
- (能率の増進に関する要請)

**第七十三条の二** 内閣総理大臣は、職員の能率の増進を図るため必要があると認めるときは、関係庁の長に対し、国家公務員宿舎法(昭和二十四年法律第百十七号)又は国家公務員等の旅費に関する法律(昭和二十五年法律第百十四号)の執行に関し必要な要請をすることができる。

### 第六節 分限、懲戒及び保障

(分限、懲戒及び保障の根本基準)

**第七十四条** すべて職員の分限、懲戒及び保障については、公正でなければならない。

- ② 前項に規定する根本基準の実施につき必要な事項は、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。

#### 第一款 分限

##### 第一目 降任、休職、免職等

(身分保障)

**第七十五条** 職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合

でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。

② 職員は、人事院規則の定める事由に該当するときは、降給されるものとする。

(欠格による失職)

**第七十六条** 職員が第三十八条各号(第二号を除く。)のいずれかに該当するに至つたときは、人事院規則で定める場合を除くほか、当然失職する。

(離職)

**第七十七条** 職員の離職に関する規定は、この法律及び人事院規則でこれを定める。

(本人の意に反する降任及び免職の場合)

**第七十八条** 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、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、又は免職することができる。

- 一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、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廢職又は過員を生じた場合

(幹部職員の降任に関する特例)

**第七十八条の二** 任命権者は、幹部職員(幹部職のうち職制上の段階が最下位の段階のものを占める幹部職員を除く。以下この条において同じ。)について、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当するときは、人事院規則の定めるところにより、当該幹部職員が前条各号に掲げる場合のいずれにも該当しない場合においても、その意に反して降任(直近下位の職制上の段階に属する幹部職への降任に限る。)を行うことができる。

一 当該幹部職員が、人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、他の官職(同じ職制上の段階に属する他の官職であつて、当該官職に対する任命権が当該幹部職員の任命権者に属するものをいう。第三号において「他の官職」という。)を占める他の幹部職員に比して勤務実績が劣つているものとして人事院規則で定める要件に該当する場合

二 当該幹部職員が現に任命されている官職に幹部職員となり得る他の特定の者を任命すると仮定した場合において、当該他の特定の者が、人事評価又は勤務の状況を示す事実その他の客観的な事実及び当該官職についての適性に照らして、当該幹部職員より優れた業績を挙げることが十分見込まれる場合として人事院規則で定める要件に該当する場合

三 当該幹部職員について、欠員を生じ、若しくは生ずると見込まれる他の官職についての適性が他の候補者と比較して十分でない場合として人事院規則で定める要件に該当すること若しくは他の官職の職務を行うと仮定した場合において当該幹部職員

が当該他の官職に現に就いている他の職員より優れた業績を挙げることが十分見込まれる場合として人事院規則で定める要件に該当しないことにより、転任させるべき適当な官職がないと認められる場合又は幹部職員の任用を適切に行うため当該幹部職員を降任させる必要がある場合として人事院規則で定めるその他の場合

(本人の意に反する休職の場合)

**第七十九条** 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

(休職の効果)

**第八十条** 前条第一号の規定による休職の期間は、人事院規則でこれを定める。休職期間中その事故の消滅したときは、休職は当然終了したものとし、すみやかに復職を命じなければならない。

- ② 前条第二号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。
- ③ いかなる休職も、その事由が消滅したときは、当然に終了したものとみなされる。
- ④ 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。休職者は、その休職の期間中、給与に関する法律で別段の定めをしない限り、何らの給与を受けてはならない。

(適用除外)

**第八十一条** 次に掲げる職員の分限(定年に係るものを除く。次項において同じ。)については、第七十五条、第七十八条から前条まで及び第八十九条並びに行政不服審査法(平成二十六年法律第六十八号)の規定は、適用しない。

一 臨時的職員

二 条件付採用期間中の職員

- ② 前項各号に掲げる職員の分限については、人事院規則で必要な事項を定めることができる。

## 第二目 定年

(定年による退職)

**第八十一条の二** 職員は、法律に別段の定めのある場合を除き、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の三月三十一日又は第五十五条第一項に規定する任命権者若しくは法律で別に定められた任命権者があらかじめ指定する日のいずれか早い日(以下「定年退職日」という。)に退職する。

- ② 前項の定年は、年齢六十年とする。ただし、次の各号に掲げる職員の定年は、当該各号に定める年齢とする。

一 病院、療養所、診療所等で人事院規則で定めるものに勤務する医師及び歯科医師 年齢六十五年

二 庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるもの 年齢六十三年

三 前二号に掲げる職員のほか、その職務と責任に特殊性がある

こと又は欠員の補充が困難であることにより定年を年齢六十年とすることが著しく不適當と認められる官職を占める職員で人事院規則で定めるもの 六十年を超え、六十五年を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢

- ③ 前二項の規定は、臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員には適用しない。

(定年による退職の特例)

**第八十一条の三** 任命権者は、定年に達した職員が前条第一項の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、同項の規定にかかわらず、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して一年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。

- ② 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるときは、人事院の承認を得て、一年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して三年を超えることができない。

(定年退職者等の再任用)

**第八十一条の四** 任命権者は、第八十一条の二第二項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者若しくは定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして人事院規則で定める者(以下「定年退職者等」という。)又は自衛隊法の規定により退職した者であつて定年退職者等に準ずるものとして人事院規則で定める者(次条において「自衛隊法による定年退職者等」という。)を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する官職に採用することができる。ただし、その者がその者を採用しようとする官職に係る定年に達していないときは、この限りでない。

- ② 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、人事院規則の定めるところにより、一年を超えない範囲内で更新することができる。

- ③ 前二項の規定による任期については、その末日は、その者が年齢六十五年に達する日以後における最初の三月三十一日以前でなければならない。

**第八十一条の五** 任命権者は、定年退職者等又は自衛隊法による定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の官職(当該官職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する官職でその職務が当該短時間勤務の官職と同種のものを占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをい

う。第三項において同じ。)に採用することができる。

② 前項の規定により採用された職員の任期については、前条第二項及び第三項の規定を準用する。

③ 短時間勤務の官職については、定年退職者等及び自衛隊法による定年退職者等のうち第八十一条の二第一項及び第二項の規定の適用があるものとした場合の当該官職に係る定年に達した者に限り任用することができるものとする。

(定年に関する事務の調整等)

**第八十一条の六** 内閣総理大臣は、職員の定年に関する事務の適正な運営を確保するため、各行政機関が行う当該事務の運営に関し必要な調整を行うほか、職員の定年に関する制度の実施に関する施策を調査研究し、その権限に属する事項について適切な方策を講ずるものとする。

### 第二款 懲戒

(懲戒の場合)

**第八十二条** 職員が、次の各号のいずれか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 この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令(国家公務員倫理法第五条第三項の規定に基づき訓令及び同条第四項の規定に基づき規則を含む。)に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合
- 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

② 職員が、任命権者の要請に応じ特別職に属する国家公務員、地方公務員又は沖縄振興開発金融公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち人事院規則で定めるものに使用される者(以下この項において「特別職国家公務員等」という。)となるため退職し、引き続き特別職国家公務員等として在職した後、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合(一の特別職国家公務員等として在職した後、引き続き一以上の特別職国家公務員等として在職し、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合を含む。)において、当該退職までの引き続き職員としての在職期間(当該退職前に同様の退職(以下この項において「先の退職」という。)、特別職国家公務員等としての在職及び職員としての採用がある場合には、当該先の退職までの引き続き職員としての在職期間を含む。以下この項において「要請に応じた退職前の在職期間」という。)中に前項各号のいずれかに該当したときは、これに対し同項に規定する懲戒処分を行うことができる。職員が、第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された場合において、定年退職者等となつた日までの引き続き職員としての在職期間(要請に応じた退職前の在職期間を含む。)又は第八十一条の四第一項若しくは第八十一条の五第一項の規定によりかつて採用されて職員として在職していた期間中に前項各号のいずれかに該当したときも、同様とする。

(懲戒の効果)

**第八十三条** 停職の期間は、一年をこえない範囲内において、人事院規則でこれを定める。

② 停職者は、職員としての身分を保有するが、その職務に従事しない。停職者は、第九十二条の規定による場合の外、停職の期間中給与を受けることができない。

(懲戒権者)

**第八十四条** 懲戒処分は、任命権者が、これを行う。

② 人事院は、この法律に規定された調査を経て職員を懲戒手続に付することができる。

(国家公務員倫理審査会への権限の委任)

**第八十四条の二** 人事院は、前条第二項の規定による権限(国家公務員倫理法又はこれに基づく命令(同法第五条第三項の規定に基づく訓令及び同条第四項の規定に基づく規則を含む。))に違反する行為に関して行われるものに限る。)を国家公務員倫理審査会に委任する。

(刑事裁判との関係)

**第八十五条** 懲戒に付せらるべき事件が、刑事裁判所に係属する間においても、人事院又は人事院の承認を経て任命権者は、同一事件について、適宜に、懲戒手続を進めることができる。この法律による懲戒処分は、当該職員が、同一又は関連の事件に関し、重ねて刑事上の訴追を受けることを妨げない。

### 第三款 保障

#### 第一目 勤務条件に関する行政措置の要求

(勤務条件に関する行政措置の要求)

**第八十六条** 職員は、俸給、給料その他あらゆる勤務条件に関し、人事院に対して、人事院若しくは内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長により、適当な行政上の措置が行われることを要求することができる。

(事案の審査及び判定)

**第八十七条** 前条に規定する要求のあつたときは、人事院は、必要と認める調査、口頭審理その他の事実審査を行い、一般国民及び関係者に公平なように、且つ、職員の能率を發揮し、及び増進する見地において、事案を判定しなければならない。

(判定の結果採るべき措置)

**第八十八条** 人事院は、前条に規定する判定に基づき、勤務条件に関し一定の措置を必要と認めるときは、その権限に属する事項については、自らこれを実行し、その他の事項については、内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長に対し、その実行を勧告しなければならない。

#### 第二目 職員の意に反する不利益な処分に関する審査

(職員の意に反する降給等の処分に関する説明書の交付)

**第八十九条** 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ぢるしく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行おうとするときは、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。

② 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。

③ 第一項の説明書には、当該処分につき、人事院に対して審査請求をすることができる旨及び審査請求をすることができる期間を記載しなければならない。

(審査請求)

**第九十条** 前条第一項に規定する処分を受けた職員は、人事院に対してのみ審査請求をすることができる。

② 前条第一項に規定する処分及び法律に特別の定めがある処分を除くほか、職員に対する処分については、審査請求をすることができない。職員がした申請に対する不作為についても、同様とする。

③ 第一項に規定する審査請求については、行政不服審査法第二章の規定を適用しない。

(審査請求期間)

**第九十条の二** 前条第一項に規定する審査請求は、処分説明書を受領した日の翌日から起算して三月以内にしなければならないが、処分があつた日の翌日から起算して一年を経過したときは、することができない。

(調査)

**第九十一条** 第九十条第一項に規定する審査請求を受理したときは、人事院又はその定める機関は、直ちにその事案を調査しなければならない。

② 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。

③ 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。

④ 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。

(調査の結果採るべき措置)

**第九十二条** 前条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。

② 前条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に必要で、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ない。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ない。

③ 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。

(審査請求と訴訟との関係)

**第九十二条の二** 第八十九条第一項に規定する処分であつて人事院

に対して審査請求をすることができるものの取消しの訴えは、審査請求に対する人事院の裁決を経た後でなければ、提起することができない。

### 第三目 公務傷病に対する補償

(公務傷病に対する補償)

**第九十三条** 職員が公務に基き死亡し、又は負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくはこれに起因して死亡した場合における、本人及びその直接扶養する者がこれによつて受ける損害に対し、これを補償する制度が樹立し実施せられなければならない。

② 前項の規定による補償制度は、法律によつてこれを定める。

(法律に規定すべき事項)

**第九十四条** 前条の補償制度には、左の事項が定められなければならない。

一 公務上の負傷又は疾病に起因した活動不能の期間における経済的困窮に対する職員の保護に関する事項

二 公務上の負傷又は疾病に起因して、永久に、又は長期に所得能力を害せられた場合におけるその職員の受ける損害に対する補償に関する事項

三 公務上の負傷又は疾病に起因する職員の死亡の場合におけるその遺族又は職員の死亡当時その収入によつて生計を維持した者の受ける損害に対する補償に関する事項

(補償制度の立案及び実施の責務)

**第九十五条** 人事院は、なるべくすみやかに、補償制度の研究を行

い、その成果を国会及び内閣に提出するとともに、その計画を実施しなければならない。

### 第七節 服務

(服務の根本基準)

**第九十六条** 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、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

② 前項に規定する根本基準の実施に関し必要な事項は、この法律又は国家公務員倫理法に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

(服務の宣誓)

**第九十七条** 職員は、政令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。

(法令及び上司の命令に従う義務並びに争議行為等の禁止)

**第九十八条** 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。

② 職員は、政府が代表する使用者としての公衆に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は政府の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。

③ 職員で同盟罷業その他前項の規定に違反する行為をした者は、その行為の開始とともに、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。

(信用失墜行為の禁止)

**第九十九条** 職員は、その官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

**第一百条** 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

② 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を發表するには、所轄庁の長(退職者については、その退職した官職又はこれに相当する官職の所轄庁の長)の許可を要する。

③ 前項の許可は、法律又は政令の定める条件及び手続に係る場合を除いては、これを拒むことができない。

④ 前三項の規定は、人事院で扱われる調査又は審理の際人事院から求められる情報に関しては、これを適用しない。何人も、人事院の権限によつて行われる調査又は審理に際して、秘密の又は公表を制限された情報を陳述し又は証言することを人事院から求められた場合には、何人からも許可を受ける必要がない。人事院が正式に要求した情報について、人事院に対して、陳述及び証言を行わなかつた者は、この法律の罰則の適用を受けなければならない。

⑤ 前項の規定は、第十八条の四の規定により権限の委任を受けた再就職等監視委員会が行う調査について準用する。この場合において、同項中「人事院」とあるのは「再就職等監視委員会」と

「調査又は審理」とあるのは「調査」と読み替えるものとする。

(職務に専念する義務)

**第一百一条** 職員は、法律又は命令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、政府がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

職員は、法律又は命令の定める場合を除いては、官職を兼ねてはならない。職員は、官職を兼ねる場合においても、それに対して給与を受けてはならない。

② 前項の規定は、地震、火災、水害その他重大な災害に際し、当該官庁が職員を本職以外の業務に従事させることを妨げない。

(政治的行為の制限)

**第一百二条** 職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らの方法を以てするを問はず、これらの行為に参与し、あるいは選挙権の行使を除く外、人事院規則で定める政治的行為をしてはならない。

② 職員は、公選による公職の候補者となることができない。

③ 職員は、政党その他の政治的団体の役員、政治的顧問、その他これらと同様な役割をもつ構成員となることができない。

(私企業からの隔離)

**第一百三条** 職員は、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業(以下営利企業という。)を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら営利企業を営んではならない。

- ② 前項の規定は、人事院規則の定めるところにより、所轄庁の長の申出により人事院の承認を得た場合には、これを適用しない。
- ③ 営利企業について、株式所有の関係その他の関係により、当該企業の経営に参加し得る地位にある職員に対し、人事院は、人事院規則の定めるところにより、株式所有の関係その他の関係について報告を徴することができる。
- ④ 人事院は、人事院規則の定めるところにより、前項の報告に基づき、企業に対する関係の全部又は一部の存続が、その職員の職務遂行上適当でないとき、その旨を当該職員に通知することができる。
- ⑤ 前項の通知を受けた職員は、その通知の内容について不服があるときは、その通知を受領した日の翌日から起算して三月以内に、人事院に審査請求をすることができる。
- ⑥ 第九十条第三項並びに第九十一条第二項及び第三項の規定は前項の審査請求のあつた場合について、第九十二条の二の規定は第四項の通知の取消しの訴えについて、それぞれ準用する。
- ⑦ 第五項の審査請求をしなかつた職員及び人事院が同項の審査請求について調査した結果、通知の内容が正当であると裁決された職員は、人事院規則の定めるところにより、人事院規則の定める期間内に、その企業に対する関係の全部若しくは一部を絶つか、又はその官職を退かなければならない。
- (他の事業又は事務の関与制限)

**第四百四条** 職員が報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員、

顧問若しくは評議員の職を兼ね、その他いかなる事業に従事し、若しくは事務を行うにも、内閣総理大臣及びその職員の所轄庁の長の許可を要する。

(職員の職務の範囲)

**第四百五条** 職員は、職員としては、法律、命令、規則又は指令による職務を担当する以外の義務を負わない。

(勤務条件)

**第四百六条** 職員の勤務条件その他職員の服務に関し必要な事項は、人事院規則でこれを定めることができる。

② 前項の人事院規則は、この法律の規定の趣旨に沿うものでなければならない。

## 第八節 退職管理

### 第一款 離職後の就職に関する規制

(他の役職員についての依頼等の規制)

**第四百六条の二** 職員は、営利企業等(営利企業及び営利企業以外の法人(国、国際機関、地方公共団体、行政執行法人及び地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人を除く。)をいう。以下同じ。)に対し、他の職員若しくは行政執行法人の役員(以下「役職員」という。)をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人(当該営利企業等に財務及び営業又は事業の方針を決定する機関(株主総会その他これに準ずる機関をいう。))を支配されている法人として政令で定めるものをいう。以下同

じ。)の地位に就かせることを目的として、当該役職員若しくは役職員であつた者に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、又は当該役職員をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、若しくは依頼してはならない。

② 前項の規定は、次に掲げる場合には適用しない。

一 職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)その他の法令の定める職業の安定に関する事務として行う場合

二 退職手当通算予定職員を退職手当通算法人の地位に就かせることを目的として行う場合(独立行政法人通則法第五十四条第一項において読み替えて準用する第四項に規定する退職手当通算予定役員を同条第一項において準用する次項に規定する退職手当通算法人の地位に就かせることを目的として行う場合を含む。)

三 官民人材交流センター(以下「センター」という。)の職員が、その職務として行う場合

③ 前項第二号の「退職手当通算法人」とは、独立行政法人(独立行政法人通則法第二条第一項に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。)その他特別の法律により設立された法人でその業務が国の事務又は事業と密接な関連を有するもののうち政令で定めるもの(退職手当(これに相当する給付を含む。))に関する規程において、職員が任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、

引き続いて当該法人の役員又は当該法人に使用される者となつた場合に、職員としての勤続期間を当該法人の役員又は当該法人に使用される者としての勤続期間に通算することと定めている法人に限る。)をいう。

④ 第二項第二号の「退職手当通算予定職員」とは、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて退職手当通算法人(前項に規定する退職手当通算法人をいう。以下同じ。)の役員又は退職手当通算法人に使用される者となるため退職することとなる職員であつて、当該退職手当通算法人に在職した後、特別の事情がない限り引き続いて選考による採用が予定されている者のうち政令で定めるものをいう。

(在職中の求職の規制)

**第六六条の三** 職員は、利害関係企業等(営利企業等のうち、職員の職務に利害関係を有するものとして政令で定めるものをいう。以下同じ。)に対し、離職後に当該利害関係企業等若しくはその子法人の地位に就くことを目的として、自己に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、又は当該地位に就くことを要求し、若しくは約束してはならない。

② 前項の規定は、次に掲げる場合には適用しない。

一 退職手当通算予定職員(前条第四項に規定する退職手当通算予定職員をいう。以下同じ。)が退職手当通算法人に対して行う場合

二 在職する局等組織(国家行政組織法第七条第一項に規定する

官房若しくは局、同法第八条の二に規定する施設等機関その他これらに準ずる国の部局若しくは機関として政令で定めるもの、これらに相当する行政執行法人の組織として政令で定めるもの又は都道府県警察をいう。以下同じ。) の意思決定の権限を實質的に有しない官職として政令で定めるものに就いている職員が行う場合

三 センターから紹介された利害関係企業等との間で、当該利害関係企業等又はその子法人の地位に就くことに関して職員が行う場合

四 職員が利害関係企業等に対し、当該利害関係企業等若しくはその子法人の地位に就くことを目的として、自己に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、又は当該地位に就くことを要求し、若しくは約束することにより公務の公正性の確保に支障が生じないと認められる場合として政令で定める場合において、政令で定める手続により内閣総理大臣の承認を得た職員が当該承認に係る利害関係企業等に対して行う場合

- ③ 前項第四号の規定による内閣総理大臣が承認する権限は、再就職等監視委員会に委任する。
- ④ 前項の規定により再就職等監視委員会に委任された権限は、政令で定めるところにより、再就職等監察官に委任することができる。
- ⑤ 再就職等監視委員会が第三項の規定により委任を受けた権限に

基づき行う承認(前項の規定により委任を受けた権限に基づき再就職等監察官が行う承認を含む。) についての審査請求は、再就職等監視委員会に対して行うことができる。

(再就職者による依頼等の規制)

**第六十六条の四** 職員であつた者であつて離職後に営利企業等の地位に就いている者(退職手当通算予定職員であつた者であつて引き続き退職手当通算法人の地位に就いている者(以下「退職手当通算離職者」という。))を除く。以下「再就職者」という。)は、離職前五年間に在職していた局等組織に属する役職員又はこれに類する者として政令で定めるものに対し、国、行政執行法人若しくは都道府県と当該営利企業等若しくはその子法人との間で締結される売買、貸借、請負その他の契約又は当該営利企業等若しくはその子法人に対して行われる行政手続法(平成五年法律第八十八号)第二条第二号に規定する処分に関する事務(以下「契約等事務」という。)であつて離職前五年間の職務に属するものに関し、離職後二年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。

- ② 前項の規定によるもののほか、再就職者のうち、国家行政組織法第二十一条第一項に規定する部長若しくは課長の職又はこれらに準ずる職であつて政令で定めるものに、離職した日の五年前の日より前に就いていた者は、当該職に就いていた時に在職していた局等組織に属する役職員又はこれに類する者として政令で定めるものに対し、契約等事務であつて離職した日の五年前の日より

前の職務（当該職に就いていたときの職務に限る。）に属するもの  
の  
に  
関  
し  
、  
離  
職  
後  
二  
年  
間  
、  
職  
務  
上  
の  
行  
為  
を  
す  
る  
よ  
う  
に  
、  
又  
は  
し  
な  
い  
よ  
う  
に  
要  
求  
し  
、  
又  
は  
依  
頼  
し  
て  
は  
な  
ら  
な  
い  
。

③ 前二項の規定によるもののほか、再就職者のうち、国家行政組  
織法第六条に規定する長官、同法第十八条第一項に規定する事務  
次官、同法第二十一条第一項に規定する事務局長若しくは局長の  
職又はこれらに準ずる職であつて政令で定めるものに就いていた  
者は、当該職に就いていた時に在職していた府省その他の政令で  
定める国の機関、行政執行法人若しくは都道府県警察（以下「局  
長等としての在職機関」という。）に属する役職員又はこれに類  
する者として政令で定めるものに対し、契約等事務であつて局長  
等としての在職機関の所掌に属するものに関し、離職後二年間、  
職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼  
してはならない。

④ 前三項の規定によるもののほか、再就職者は、在職していた府  
省その他の政令で定める国の機関、行政執行法人若しくは都道府  
県警察（以下この項において「行政機関等」という。）に属する  
役職員又はこれに類する者として政令で定めるものに対し、国、  
行政執行法人若しくは都道府県と営利企業等（当該再就職者が現  
にその地位に就いているものに限る。）若しくはその子法人との  
間の契約であつて当該行政機関等においてその締結について自ら  
が決定したもの又は当該行政機関等による当該営利企業等若しく  
はその子法人に対する行政手続法第二条第二号に規定する処分で

あつて自らが決定したものに関し、職務上の行為をするように、  
又はしないように要求し、又は依頼してはならない。

⑤ 前各項の規定は、次に掲げる場合には適用しない。

一 試験、検査、検定その他の行政上の事務であつて、法律の規  
定に基づく行政庁による指定若しくは登録その他の処分（以下  
「指定等」という。）を受けた者が行う当該指定等に係るもの  
若しくは行政庁から委託を受けた者が行う当該委託に係るもの  
を遂行するために必要な場合、又は国の事務若しくは事業と密  
接な関連を有する業務として政令で定めるものを行うために必  
要な場合

一 行政庁に対する権利若しくは義務を定めている法令の規定若  
しくは国、行政執行法人若しくは都道府県との間で締結された  
契約に基づき、権利を行使し、若しくは義務を履行する場合、  
行政庁の処分により課された義務を履行する場合又はこれらに  
類する場合として政令で定める場合

二 行政手続法第二条第三号に規定する申請又は同条第七号に規  
定する届出を行う場合

四 会計法（昭和二十二年法律第三十五号）第二十九条の三第一  
項に規定する競争の手續、行政執行法人が公告して申込みをさ  
せることによる競争の手續又は地方自治法（昭和二十二年法律  
第六十七号）第二百三十四条第一項に規定する一般競争入札若  
しくはせり売りの手續に従い、売買、貸借、請負その他の契約  
を締結するために必要な場合

五 法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報の提供を求める場合（一定の日以降に公にすることが予定されている情報を同日前に開示するよう求める場合を除く。）

六 再就職者が役職員（これに類する者を含む。以下この号において同じ。）に対し、契約等事務に関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼することにより公務の公正性の確保に支障が生じないと認められる場合として政令で定める場合において、政令で定める手続により内閣総理大臣の承認を得て、再就職者が当該承認に係る役職員に対し、当該承認に係る契約等事務に関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼する場合

⑥ 前項第六号の規定による内閣総理大臣が承認する権限は、再就職等監視委員会に委任する。

⑦ 前項の規定により再就職等監視委員会に委任された権限は、政令で定めるところにより、再就職等監察官に委任することができる。

⑧ 再就職等監視委員会が第六項の規定により委任を受けた権限に基づき行う承認（前項の規定により委任を受けた権限に基づき再就職等監察官が行う承認を含む。）についての審査請求は、再就職等監視委員会に対して行うことができる。

⑨ 職員は、第五項各号に掲げる場合を除き、再就職者から第一項から第四項までの規定により禁止される要求又は依頼を受けたと

き（独立行政法人通則法第五十四条第一項において準用する第一項から第四項までの規定により禁止される要求又は依頼を受けたときを含む。）は、政令で定めるところにより、再就職等監察官にその旨を届け出なければならない。

## 第二款 再就職等監視委員会

（設置）

**第六条の五** 内閣府に、再就職等監視委員会（以下「委員会」という。）を置く。

② 委員会は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 第十八条の四の規定により委任を受けた権限に基づき調査を行うこと。

二 第六条の三第三項及び前条第六項の規定により委任を受けた権限に基づき承認を行うこと。

三 前二号に掲げるもののほか、この法律及び他の法律の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

（職権の行使）

**第六条の六** 委員会の委員長及び委員は、独立してその職権を行う。

（組織）

**第六条の七** 委員会は、委員長及び委員四人をもつて組織する。

② 委員は、非常勤とする。

③ 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

④ 委員長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、

その職務を代理する。

(委員長及び委員の任命)

**第百六条の八** 委員長及び委員は、人格が高潔であり、職員の退職管理に関する事項に関し公正な判断をすることができ、法律又は社会に関する学識経験を有する者であつて、かつ、役職員又は自衛隊員としての前歴(検察官その他の職務の特殊性を勘案して政令で定める者としての前歴を除く。)を有しない者のうちから、両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命する。

② 委員長又は委員の任期が満了し、又は欠員を生じた場合において、国会の閉会又は衆議院の解散のために両議院の同意を得ることができないときは、内閣総理大臣は、前項の規定にかかわらず、委員長又は委員を任命することができる。

③ 前項の場合においては、任命後最初の国会において両議院の事後の承認を得なければならない。この場合において、両議院の事後の承認を得られないときは、内閣総理大臣は、直ちにその委員長又は委員を罷免しなければならない。

(委員長及び委員の任期)

**第百六条の九** 委員長及び委員の任期は、三年とする。ただし、補欠の委員長及び委員の任期は、前任者の残任期間とする。

② 委員長及び委員は、再任されることができる。

③ 委員長及び委員の任期が満了したときは、当該委員長及び委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。

(身分保障)

**第百六条の十** 委員長及び委員は、次の各号のいずれかに該当する場合を除いては、在任中、その意に反して罷免されることがない。

一 破産手続開始の決定を受けたとき。

二 禁錮(二)以上の刑に処せられたとき。

三 役職員又は自衛隊員(第百六条の八第一項に規定する政令で定める者を除く。)となつたとき。

四 委員会により、心身の故障のため職務の執行ができないと認められたとき、又は職務上の義務違反その他委員長若しくは委員たるに適しない非行があると認められたとき。

(罷免)

**第百六条の十一** 内閣総理大臣は、委員長又は委員が前条各号のいずれかに該当するときは、その委員長又は委員を罷免しなければならない。

(服務)

**第百六条の十二** 委員長及び委員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

② 委員長及び委員は、在任中、政党その他の政治的団体の役員となり、又は積極的に政治運動をしてはならない。

③ 委員長は、在任中、内閣総理大臣の許可のある場合を除くほか、報酬を得て他の職務に従事し、又は営利事業を営み、その他金銭上の利益を目的とする業務を行つてはならない。

(給与)

**第百六条の十三** 委員長及び委員の給与は、別に法律で定める。

(再就職等監察官)

**第百六条の十四** 委員会に、再就職等監察官(以下「監察官」という。)を置く。

② 監察官は、委員会の定めるところにより、次に掲げる事務を行う。

一 第百六条の三第四項及び第百六条の四第七項の規定により委任を受けた権限に基づき承認を行うこと。

二 第百六条の四第九項の規定による届出を受理すること。

三 第百六条の十九及び第百六条の二十第一項の規定による調査を行うこと。

四 前三号に掲げるもののほか、この法律及び他の法律の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

③ 監察官のうち常勤とすべきものの定数は、政令で定める。

④ 前項に規定するもののほか、監察官は、非常勤とする。

⑤ 監察官は、役職員又は自衛隊員としての前歴(検察官その他の職務の特殊性を勘案して政令で定める者としての前歴を除く。)を有しない者のうちから、委員会の議決を経て、内閣総理大臣が任命する。

(事務局)

**第百六条の十五** 委員会の事務を処理させるため、委員会に事務局を置く。

② 事務局に、事務局長のほか、所要の職員を置く。

③ 事務局長は、委員長の命を受けて、局務を掌理する。

(違反行為の疑いに係る任命権者の報告)

**第百六条の十六** 任命権者は、職員又は職員であつた者に再就職等規制違反行為(第百六条の二から第百六条の四までの規定に違反する行為をいう。以下同じ。)を行つた疑いがあると思料するときは、その旨を委員会に報告しなければならない。

(任命権者による調査)

**第百六条の十七** 任命権者は、職員又は職員であつた者に再就職等規制違反行為を行つた疑いがあると思料して当該再就職等規制違反行為に関して調査を行おうとするときは、委員会にその旨を通知しなければならない。

② 委員会は、任命権者が行う前項の調査の経過について、報告を求め、又は意見を述べることができる。

③ 任命権者は、第一項の調査を終了したときは、遅滞なく、委員会に対し、当該調査の結果を報告しなければならない。

(任命権者に対する調査の要求等)

**第百六条の十八** 委員会は、第百六条の四第九項の届出、第百六条の十六の報告又はその他の事由により職員又は職員であつた者に再就職等規制違反行為を行つた疑いがあると思料するときは、任命権者に対し、当該再就職等規制違反行為に関する調査を行うよう求めることができる。

② 前条第二項及び第三項の規定は、前項の規定により行われる調査について準用する。

(共同調査)



**第百六条の十九** 委員会は、第百六条の十七第二項（前条第二項において準用する場合を含む。）の規定により報告を受けた場合において必要があると認めるときは、再就職等規制違反行為に関し、監察官に任命権者と共同して調査を行わせることができる。

（委員会による調査）

**第百六条の二十** 委員会は、第百六条の四第九項の届出、第百六条の十六の報告又はその他の事由により職員又は職員であつた者に再就職等規制違反行為を行つた疑いがあると思料する場合であつて、特に必要があると認めるときは、当該再就職等規制違反行為に関する調査の開始を決定し、監察官に当該調査を行わせることができる。

② 任命権者は、前項の調査に協力しなければならない。

③ 委員会は、第一項の調査を終了したときは、遅滞なく、任命権者に対し、当該調査の結果を通知しなければならない。

（勧告）

**第百六条の二十一** 委員会は、第百六条の十七第三項（第百六条の十八第二項において準用する場合を含む。）の規定による調査の結果の報告に照らし、又は第百六条の十九若しくは前条第一項の規定により監察官に調査を行わせた結果、任命権者において懲戒処分その他の措置を行うことが適当であると認めるときは、任命権者に対し、当該措置を行うべき旨の勧告をすることができる。

② 任命権者は、前項の勧告に係る措置について、委員会に対し、報告しなければならない。

③ 委員会は、内閣総理大臣に対し、この節の規定の適切な運用を確保するために必要と認められる措置について、勧告することができる。

（政令への委任）

**第百六条の二十二** 第百六条の五から前条までに規定するもののほか、委員会に関し必要な事項は、政令で定める。

### 第三款 雑則

（任命権者への届出）

**第百六条の二十三** 職員（退職手当通算予定職員を除く。）は、離職後に営利企業等の地位に就くことを約束した場合には、速やかに、政令で定めるところにより、任命権者に政令で定める事項を届け出なければならない。

② 前項の届出を受けた任命権者は、第百六条の三第一項の規定の趣旨を踏まえ、当該届出を行つた職員の任用を行うものとする。

③ 第一項の届出を受けた任命権者は、当該届出を行つた職員が管理又は監督の地位にある職員の官職として政令で定めるものに就いている職員（以下「管理職職員」という。）である場合には、速やかに、当該届出に係る事項を内閣総理大臣に通知するものとする。

（内閣総理大臣への届出）

**第百六条の二十四** 管理職職員であつた者（退職手当通算離職者を除く。次項において同じ。）は、離職後二年間、次に掲げる法人の役員その他の地位であつて政令で定めるものに就こうとする場

合（前条第一項の規定により政令で定める事項を届け出た場合を除く。）には、あらかじめ、政令で定めるところにより、内閣総理大臣に政令で定める事項を届け出なければならない。

一 行政執行法人以外の独立行政法人

二 特殊法人（法律により直接に設立された法人及び特別の法律により特別の設立行為をもつて設立された法人（独立行政法人に該当するものを除く。）のうち政令で定めるものをいう。）

三 認可法人（特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政庁の認可を要する法人のうち政令で定めるものをいう。）

四 公益社団法人又は公益財団法人（国と特に密接な関係があるものとして政令で定めるものに限る。）

② 管理職職員であつた者は、離職後二年間、営利企業以外の事業の団体の地位に就き、若しくは事業に従事し、若しくは事務を行うこととなつた場合（報酬を得る場合に限る。）又は営利企業（前項第二号又は第三号に掲げる法人を除く。）の地位に就いた場合は、前条第一項又は前項の規定による届出を行つた場合、日々雇入れられる者となつた場合その他政令で定める場合を除き、政令で定めるところにより、速やかに、内閣総理大臣に政令で定める事項を届け出なければならない。

（内閣総理大臣による報告及び公表）

**第百六条の二十五** 内閣総理大臣は、第百六条の二十三第三項の規定による通知及び前条の規定による届出を受けた事項について、遅滞なく、政令で定めるところにより、内閣に報告しなければな

らない。

② 内閣は、毎年度、前項の報告を取りまとめ、政令で定める事項を公表するものとする。

（退職管理基本方針）

**第百六条の二十六** 内閣総理大臣は、あらかじめ、第五十五条第一項に規定する任命権者及び法律で別に定められた任命権者と協議して職員の退職管理に関する基本的な方針（以下「退職管理基本方針」という。）の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

② 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、退職管理基本方針を公表しなければならない。

③ 前二項の規定は、退職管理基本方針の変更について準用する。

④ 任命権者は、退職管理基本方針に沿つて、職員の退職管理を行わなければならない。

（再就職後の公表）

**第百六条の二十七** 在職中に第百六条の三第二項第四号の承認を得た管理職職員が離職後に当該承認に係る営利企業等の地位に就いた場合には、当該管理職職員が離職時に在職していた府省その他の政令で定める国の機関、行政執行法人又は都道府県警察（以下この条において「在職機関」という。）は、政令で定めるところにより、その者の離職後二年間（その者が当該営利企業等の地位に就いている間に限る。）、次に掲げる事項を公表しなければならない。

- 一 その者の氏名
- 二 在職機関が当該営利企業等に対して交付した補助金等（補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和三十年法律第百七十九号）第二条第一項に規定する補助金等をいう。）の総額
- 三 在職機関と当該営利企業等との間の売買、貸借、請負その他の契約の総額
- 四 その他政令で定める事項

### 第九節 退職年金制度

（退職年金制度）

**第七百七条** 職員が、相当年限忠実に勤務して退職した場合、公務に基く負傷若しくは疾病に基き退職した場合又は公務に基き死亡した場合におけるその者又はその遺族に支給する年金に関する制度が、樹立し実施せられなければならない。

- ② 前項の年金制度は、退職又は死亡の時の条件を考慮して、本人及びその退職又は死亡の当時直接扶養する者のその後における適当な生活の維持を図ることを目的とするものでなければならない。
- ③ 第一項の年金制度は、健全な保険数理を基礎として定められなければならない。
- ④ 前三項の規定による年金制度は、法律によつてこれを定める。

（意見の申出）

**第七百八条** 人事院は、前条の年金制度に関し調査研究を行い、必要な意見を国会及び内閣に申し出ることができる。

### 第十節 職員団体

（職員団体）

**第八百八条の二** この法律において「職員団体」とは、職員が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をいう。

- ② 前項の「職員」とは、第五項に規定する職員以外の職員をいう。
- ③ 職員は、職員団体を結成し、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。ただし、重要な行政上の決定を行う職員、重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員、職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員その他職員団体との関係において当局の立場に立つて遂行すべき職務を担当する職員（以下「管理職員等」という。）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができず、管理職員等と管理職員等以外の職員とが組織する団体は、この法律にいう「職員団体」ではない。
- ④ 前項ただし書に規定する管理職員等の範囲は、人事院規則で定める。
- ⑤ 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は、職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、当局と

交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない。

(職員団体の登録)

**第八十条の三** 職員団体は、人事院規則で定めるところにより、理事その他の役員の名及び人事院規則で定める事項を記載した申請書に規約を添えて人事院に登録を申請することができる。

② 職員団体の規約には、少なくとも次に掲げる事項を記載するものとする。

一 名称

二 目的及び業務

三 主なる事務所の所在地

四 構成員の範囲及びその資格の得喪に関する規定

五 理事その他の役員に関する規定

六 次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 他の職員団体との連合に関する規定

九 規約の変更に関する規定

十 解散に関する規定

③ 職員団体が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、規約の作成又は変更、役員選挙その他これらに準ずる重要な行為が、すべての構成員が平等に参加する機会を有する直接かつ秘密の投票による全員の過半数（役員選挙については、投票者の過半数）によつて決定される旨の手續を定め、か

つ、現実にその手續によりこれらの重要な行為が決定されることを必要とする。ただし、連合体である職員団体又は全国的規模をもつ職員団体にあつては、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かつ秘密の投票による投票者の過半数で代議員を選挙し、この代議員の全員が平等に参加する機会を有する直接かつ秘密の投票による全員の過半数（役員選挙については、投票者の過半数）によつて決定される旨の手續を定め、かつ、現実に、その手續により決定されることをもつて足りるものとする。

④ 前項に定めるもののほか、職員団体が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、前条第五項に規定する職員以外の職員のみをもつて組織されていることを必要とする。ただし、同項に規定する職員以外の職員であつた者でその意に反して免職され、若しくは懲戒処分としての免職の処分を受け、当該処分を受けた日の翌日から起算して一年以内のもの又はその期間内に当該処分について法律の定めるところにより審査請求をし、若しくは訴えを提起し、これに対する裁決若しくは裁判が確定するに至らないものを構成員にとどめていること、及び当該職員団体の役員である者を構成員としていることを妨げない。

⑤ 人事院は、登録を申請した職員団体が前三項の規定に適合するものであるときは、人事院規則で定めるところにより、規約及び第一項に規定する申請書の記載事項を登録し、当該職員団体にその旨を通知しなければならない。この場合において、職員でない

者の役員就任を認めている職員団体を、そのゆえをもつて登録の要件に適合しないものと解してはならない。

- ⑥ 登録された職員団体が職員団体でなくなつたとき、登録された職員団体について第二項から第四項までの規定に適合しない事実があつたとき、又は登録された職員団体が第九項の規定による届出をしなかつたときは、人事院は、人事院規則で定めるところにより、六十日を超えない範囲内で当該職員団体の登録の効力を停止し、又は当該職員団体の登録を取り消すことができる。
- ⑦ 前項の規定による登録の取消しに係る職聞の期日における審理は、当該職員団体から請求があつたときは、公開により行わなければならない。
- ⑧ 第六項の規定による登録の取消しは、当該処分取消しの訴えを提起することができる期間内及び当該処分取消しの訴えの提起があつたときは当該訴訟が裁判所に係属する間は、その効力を生じない。
- ⑨ 登録された職員団体は、その規約又は第一項に規定する申請書の記載事項に変更があつたときは、人事院規則で定めるところにより、人事院にその旨を届け出なければならない。この場合においては、第五項の規定を準用する。
- ⑩ 登録された職員団体は、解散したときは、人事院規則で定めるところにより、人事院にその旨を届け出なければならない。

#### 第八十条の四 削除〔平成一八年六月法律五〇号〕

(交渉)

第八十条の五 当局は、登録された職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

- ② 職員団体と当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする。
- ③ 国の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。
- ④ 職員団体が交渉することのできる当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる当局とする。
- ⑤ 交渉は、職員団体と当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体がその役員の中から指名する者と当局の指名する者との間において行なわなければならない。交渉に当たつては、職員団体と当局との間において、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行なうものとする。
- ⑥ 前項の場合において、特別の事情があるときは、職員団体は、役員以外の者を指名することができるものとする。ただし、その指名する者は、当該交渉の対象である特定の事項について交渉する適法な委任を当該職員団体の執行機関から受けたことを文書によつて証明できる者でなければならない。
- ⑦ 交渉は、前三項の規定に適合しないこととなつたとき、又は他の職員の職務の遂行を妨げ、若しくは国の事務の正常な運営を阻

害することとなつたときは、これを打ち切ることができる。

- ⑧ 本条に規定する適法な交渉は、勤務時間中においても行なうことができるものとする。
- ⑨ 職員は、職員団体に属していないという理由で、第一項に規定する事項に関し、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。

(人事院規則の制定改廃に関する職員団体からの要請)

**第八条の五の二** 登録された職員団体は、人事院規則の定めるところにより、職員の勤務条件について必要があると認めるときは、人事院に対し、人事院規則を制定し、又は改廃することを要請することができる。

- ② 人事院は、前項の規定による要請を受けたときは、速やかに、その内容を公表するものとする。

(職員団体のための職員の行為の制限)

**第八条の六** 職員は、職員団体の業務にもつばら従事することができない。ただし、所轄庁の長の許可を受けて、登録された職員団体の役員としてもつばら従事する場合は、この限りでない。

- ② 前項ただし書の許可は、所轄庁の長が相当と認める場合に与えることができるものとし、これを与える場合においては、所轄庁の長は、その許可の有効期間を定めるものとする。
- ③ 第一項ただし書の規定により登録された職員団体の役員として専ら従事する期間は、職員としての在職期間を通じて五年(行政執行法人の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十

七号) 第二条第二号の職員として同法第七条第一項ただし書の規定により労働組合の業務に専ら従事したことがある職員については、五年からその専ら従事した期間を控除した期間) を超えることができない。

- ④ 第一項ただし書の許可は、当該許可を受けた職員が登録された職員団体の役員として当該職員団体の業務にもつばら従事する者でなくなつたときは、取り消されるものとする。
- ⑤ 第一項ただし書の許可を受けた職員は、その許可が効力を有する間は、退職者とする。
- ⑥ 職員は、人事院規則で定める場合を除き、給与を受けながら、職員団体のためその業務を行ない、又は活動してはならない。

(不利益取扱いの禁止)

**第八条の七** 職員は、職員団体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、又はその職員団体における正当な行為をしたことのために不利益な取扱いを受けない。

#### 第四章 罰則

**第九条** 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第七条第三項の規定に違反して任命を受諾した者
- 二 第八条第三項の規定に違反して故意に人事官を罷免しなかつた閣員
- 三 人事官の欠員を生じた後六十日以内に人事官を任命しなかつ

た閣員（此の期間内に両議院の同意を経なかつた場合には此の限りでない。）

- 四 第十五条の規定に違反して官職を兼ねた者
- 五 第十六条第二項の規定に違反して故意に人事院規則及びその改廃を官報に掲載することを怠つた者
- 六 第十九条の規定に違反して故意に人事記録の作成、保管又は改訂をしなかつた者
- 七 第二十条の規定に違反して故意に報告しなかつた者
- 八 第二十七条の規定に違反して差別をした者
- 九 第四十七条第三項の規定に違反して採用試験の公告を怠り又はこれを抑止した職員
- 十 第八十三条第一項の規定に違反して停職を命じた者
- 十一 第九十二条の規定によつてなされる人事院の判定、処置又は指示に故意に従わなかつた者
- 十二 第百条第一項若しくは第二項又は第百六条の十二第二項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 十三 第百三条の規定に違反して営利企業の地位についた者
- 十四 離職後二年を経過するまでの間に、離職前五年間に在職していた局等組織に属する役職員又はこれに類する者として政令で定めるものに対し、契約等事務であつて離職前五年間の職務に属するものに関し、職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼した再就職者
- 十五 国家行政組織法第二十一条第一項に規定する部長若しくは

課長の職又はこれらに準ずる職であつて政令で定めるものに離職した日の五年前の日より前に就いていた者であつて、離職後二年を経過するまでの間に、当該職に就いていた時に在職していた局等組織に属する役職員又はこれに類する者として政令で定めるものに対し、契約等事務であつて離職した日の五年前の日より前の職務（当該職に就いていたときの職務に限る。）に属するものに関し、職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼した再就職者

十六 国家行政組織法第六条に規定する長官、同法第十八条第一項に規定する事務次官、同法第二十一条第一項に規定する事務局長若しくは局長の職又はこれらに準ずる職であつて政令で定めるものに就いていた者であつて、離職後二年を経過するまでの間に、局長等としての在職機関に属する役職員又はこれに類する者として政令で定めるものに対し、契約等事務であつて局長等としての在職機関の所掌に属するものに関し、職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼した再就職者

十七 在職していた府省その他の政令で定める国の機関、行政執行法人若しくは都道府県警察（以下この号において「行政機関等」という。）に属する役職員又はこれに類する者として政令で定めるものに対し、国、行政執行法人若しくは都道府県と営利企業等（再就職者が現にその地位に就いているものに限る。）若しくはその子法人との間の契約であつて当該行政機関等にお

いてその締結について自らが決定したもの又は当該行政機関等による当該営利企業等若しくはその子法人に対する行政手続法第二条第二号に規定する処分であつて自らが決定したものに関し、職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼した再就職者

十八 第十四号から前号までに掲げる再就職者から要求又は依頼（独立行政法人通則法第五十四条第一項において準用する第十四号から前号までに掲げる要求又は依頼を含む。）を受けた職員であつて、当該要求又は依頼を受けたことを理由として、職務上不正な行為をし、又は相当の行為をしなかつた者

**第一百十條** 次の各号のいずれかに該当する者は、三年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

- 一 第二条第六項の規定に違反した者
- 二 削除
- 三 第十七条第二項（第十八条の三第二項において準用する場合を含む。次号及び第五号において同じ。）の規定による証人として喚問を受け虚偽の陳述をした者
- 四 第十七条第二項の規定により証人として喚問を受け正当の理由がなくてこれに応ぜず、又は同項の規定により書類又はその写の提出を求められ正当の理由がなくてこれに応しなかつた者
- 五 第十七条第二項の規定により書類又はその写の提出を求められ、虚偽の事項を記載した書類又は写を提出した者
- 五の二 第十七条第三項（第十八条の三第二項において準用する

場合を含む。）の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者（第十七条第一項の調査の対象である職員（第十八条の三第二項において準用する場合にあつては、同条第一項の調査の対象である職員又は職員であつた者）を除く。）

- 六 第十八条の規定に違反して給与を支払つた者
- 七 第三十三条第一項の規定に違反して任命をした者
- 八 第三十九条の規定による禁止に違反した者
- 九 第四十条の規定に違反して虚偽行為を行つた者
- 十 第四十一条の規定に違反して受験若しくは任用を阻害し又は情報を提供した者
- 十一 第六十三条の規定に違反して給与を支給した者
- 十二 第六十八条の規定に違反して給与の支払をした者
- 十三 第七十条の規定に違反して給与の支払について故意に適当な措置をとらなかつた人事官
- 十四 第八十三条第二項の規定に違反して停職者に俸給を支給した者
- 十五 第八十六条の規定に違反して故意に勤務条件に関する行政措置の要求の申出を妨げた者
- 十六 削除
- 十七 何人たるを問わず第九十八条第二項前段に規定する違法な行為の遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおり、又はこれらの行為を企てた者



十八 第百条第四項（同条第五項において準用する場合を含む。）の規定に違反して陳述及び証言を行わなかつた者

十九 第百二条第一項に規定する政治的行為の制限に違反した者

二十 第百八条の二第五項の規定に違反して団体を結成した者

② 前項第八号に該当する者の收受した金銭その他の利益は、これを没収する。その全部又は一部を没収することができないときは、その価額を追徴する。

**第百十一条** 第百九条第二号より第四号まで及び第十二号又は前条第一項第一号、第三号から第七号まで、第九号から第十五号まで、第十八号及び第二十号に掲げる行為を企て、命じ、故意にこれを容認し、そそのかし又はそのほ（ ）う（ ）助をした者は、それぞれ各本条の刑に処する。

**第百十二条** 次の各号のいずれかに該当する者は、三年以下の懲役に処する。ただし、刑法（明治四十年法律第四十五号）に正条があるときは、刑法による。

一 職務上不正な行為（第百六条の二第一項又は第百六条の三第一項の規定に違反する行為を除く。次号において同じ。）をすること若しくはしたこと、又は相当の行為をしないこと若しくはしなかつたことに関し、営利企業等に対し、離職後に当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就くこと、又は他の役職員をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、又は約束した職員

一 職務に関し、他の役職員に職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、依頼し、若しくは唆すこと、又は要求し、依頼し、若しくは唆したことに關し、営利企業等に対し、離職後に当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就くこと、又は他の役職員をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、又は約束した職員

二 前号（独立行政法人通則法第五十四条第一項において準用する場合を含む。）の不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、依頼し、又は唆した行為の相手方であつて、同号（同項において準用する場合を含む。）の要求又は約束があつたことの情を知つて職務上不正な行為をし、又は相当の行為をしなかつた職員

**第百十三条** 次の各号のいずれかに該当する者は、十万円以下の過料に処する。

一 第百六条の四第一項から第四項までの規定に違反して、役職員又はこれらの規定に規定する役職員に類する者として政令で定めるものに対し、契約等事務に関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼した者（不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼した者を除く。）

一 第百六条の二十四第一項又は第二項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

附 則

以下省略