

国家公務員法等の一部を改正する法律案 新旧対照条文 目次

| | |
|---|-----|
| ○ 国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）（抄）（第一条関係） | 二 |
| ○ 内閣法（昭和二十二年法律第五号）（抄）（第二条関係） | 九八 |
| ○ 労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）（抄）（第三条関係） | 一〇〇 |
| ○ 国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和二十四年法律第二百号）（抄）（第四条関係） | 一〇五 |
| ○ 特別職の職員の給与に関する法律（昭和二十四年法律第二百五十二号）（抄）（第五条関係） | 一〇六 |
| ○ 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）（抄）（第六条関係） | 一〇九 |
| ○ 国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第九十一号）（抄）（第七条関係） | 一一八 |
| ○ 裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）（抄）（第八条関係） | 一二七 |
| ○ 国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律（昭和四十五年法律第一百七十七号）（抄）（第九条関係） | 一三二 |
| ○ 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律（昭和五十三年法律第八十号）（抄）（第十条関係） | 一三三 |
| ○ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）（抄）（第十一条関係） | 一四二 |
| ○ 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成九年法律第六十五号）（抄）（第十二条関係） | 一四六 |
| ○ 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）（抄）（第十三条関係） | 一四九 |
| ○ 国家公務員倫理法（平成十一年法律第二百二十九号）（抄）（第十四条関係） | 一五三 |
| ○ 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）（抄）（第十五条関係） | 一五八 |
| ○ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成十二年法律第二百二十五号）（抄）（第十六条関係） | 一六八 |
| ○ 国家公務員制度改革基本法（平成二十年法律第六十八号）（抄）（第十七条関係） | 一六九 |

| 改正案 | 現行 |
|---|---|
| <p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条・第二条）</p> <p>第二章 削除</p> <p>第三章 職員に適用される基準</p> <p>第一節 通則（第二十七条―第三十二条）</p> <p>第二節 任免（第三十三条・第三十三条の二）</p> <p>第一款 通則（第三十四条―第四十一条）</p> <p>第二款 採用試験（第四十二条―第四十九条）</p> <p>第三款 採用候補者名簿（第五十条―第五十三条）</p> <p>第三款の二 選考（第五十三条の二―第五十三条の四）</p> <p>第四款 任用（第五十四条―第六十条の三）</p> <p>第五款 休職、復職、退職及び免職（第六十一条）</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>第十二節の二 派遣（第六十一条の十二・第六十一条の十三）</p> <p>第三節 給与（第六十二条）</p> <p>第一款 通則（第六十三条―第六十六条）</p> | <p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条・第二条）</p> <p>第二章 中央人事行政機関（第三条―第二十六条）</p> <p>第三章 職員に適用される基準</p> <p>第一節 通則（第二十七条―第三十二条）</p> <p>第二節 採用試験及び任免（第三十三条・第三十三条の二）</p> <p>第一款 通則（第三十四条―第四十一条）</p> <p>第二款 採用試験（第四十二条―第四十九条）</p> <p>第三款 採用候補者名簿（第五十条―第五十三条）</p> <p>（新設）</p> <p>第四款 任用（第五十四条―第六十条の二）</p> <p>第五款 休職、復職、退職及び免職（第六十一条）</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>（新設）</p> <p>第三節 給与（第六十二条）</p> <p>第一款 通則（第六十三条―第六十七条）</p> |

第二款 給与の支払（第六十七条―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 管理監督職勤務上限年齢による降任等（第八十一条の二―第八十一条の五）

第三目 定年による退職等（第八十一条の六―第八十一条の八）

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―第百六条）

第八節 退職管理

第一款 退職後の就職に関する規制（第百六条の二―第百六

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 管理監督職勤務上限年齢による降任等（第八十一条の二―第八十一条の五）

第三目 定年による退職等（第八十一条の六―第八十一条の八）

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―第百六条）

第八節 退職管理

第一款 退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（第六六条の五―第六六条の二
十二）

第三款 雑則（第六六条の二十三―第六六条の三十二）

第九節 退職年金制度（第六七条・第六八条）

第十節 雑則（第六八条の二・第六八条の三）

第三章の二 人事公正委員会

第一節 設置、任務及び所掌事務並びに組織等（第六八条の四
―第六八条の二十三）

第二節 国家公務員倫理審査会（第六八条の二十四）

第三章の三 雑則（第六八条の二十五―第六八条の三十一）

第四章 罰則（第六九条―第六十三条）

附則

（一般職及び特別職）

第二条 （略）

② （略）

③ 特別職は、次に掲げる職員の職とする。

一・二 （略）

三 検査官

四〇七の四 （略）

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

条の四)

第二款 再就職等監視委員会（第六六条の五―第六六条の二
十二）

第三款 雑則（第六六条の二十三―第六六条の二十七）

第九節 退職年金制度（第六七条・第六八条）

第十節 職員団体（第六八条の二―第六八条の七）

（新設）

（新設）

（新設）

（新設）

第四章 罰則（第六九条―第六十三条）

附則

（一般職及び特別職）

第二条 （略）

② （略）

③ 特別職は、次に掲げる職員の職とする。

一・二 （略）

三 人事官及び検査官

四〇七の四 （略）

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政令で指定するもの

九 (略)

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政令で指定する宮内庁のその他の職員

十一～十五 (略)

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条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、政令で指定するものを除く。）

十七 (略)

④ この法律の規定は、一般職に属する全ての職（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。内閣総理大臣は、ある職が、国家公務員の職に属するかどうか及びこの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。

⑤～⑦ (略)

第二章 削除

第三条から第二十六条まで 削除

関の長の秘書官のうち人事院規則で指定するもの

九 (略)

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

十一～十五 (略)

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条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 (略)

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。

⑤～⑦ (略)

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。）、給与（一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）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。

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（昭和二
十三年法律第二百十号）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、退職後一周年は、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。

(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
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關し必要な事項は、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關係大臣その他の機關の長に対する勸告

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勸告

七 第四十八條の規定による試験機關の指定

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 第六十七条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 第八十七条の規定による事案の判定
- 十一 第九十二条の規定による処分^の判定
- 十二 第九十五条の規定による補償に関する重要事項の立案
- 十三 第三百条第五項の審査請求に対する裁決
- 十四 第一百八条の規定による国会及び内閣に対する意見の申出
- 十五 第一百八条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^(一)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^(二)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、「立ち入り」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、デジタル庁、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、デジタル庁、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ぬ。

(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、デジタル庁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ければならない。

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三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。

(人事行政の原則)

第二十七条の二 職員に関する人事行政は、国民全体の奉仕者としての職員の職務遂行が確保されるよう、公正に行われなければならない。

② 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(任用、給与、分限その他の人事

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 つとめなければならない。

第二十六条 削除

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)

第二十七条の二 (新設)

① 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

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發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。）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

（削る）

（労働関係に関する制度）

第二十九条 勤務条件に関する団体交渉及び団体協約その他の職員の労働関係に関する制度は、法律によつてこれを定める。

第三十条から第三十二条まで 削除

第二節 任免

（任免の根本基準）

第三十三条 （略）

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。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ある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

第二節 採用試験及び任免

（任免の根本基準）

第三十三条 （略）

②・③ (略)

④ 第一項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、政令で定める。

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 五 (略)

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(昭和二十三年法律第二百十号)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 (略)

② (略)

(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、法律又は政令に別段の定めのある場合を除いては、採用、昇任、

②・③ (略)

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 五 (略)

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 (略)

② (略)

(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

降任又は転任のいずれかの方法により、職員を任命することができる。

(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、次に掲げる場合には、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。

一 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政令で定めるものをいう。)以外の官職に採用しようとする場合

二 医師その他の法令に基づく資格を有する者をもつて充てるべき官職又は職務の内容若しくは職務に必要な能力及び適性が専門的である官職であつて、競争試験による採用の必要がないもの又は競争試験による採用が不相当であるものとして政令で定める官職に採用しようとする場合

三 採用しようとする官職に係る第五十条の採用候補者名簿が第

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。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。

(新設)

(新設)

(新設)

五十三条の規定により失効し、現に有効な採用候補者名簿がない場合又は当該官職に係る採用候補者名簿に記載されている者の中から採用することができない場合

四 職員であつた者であつて、採用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を有すると見込まれる者を採用しようとする場合

五 前各号に掲げるもののほか、これらに類するものとして政令で定める場合

(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、官職に就く能力を有しない。

一・二 (略)

(削る)

三 (略)

(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(公務員庁又は採用試験を実施する行政機関)として政令で定めるものをいう。以下同じ。)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もつて特別若しくは秘密の情報を提供してはならない。

(新設)

(新設)

(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・二 (略)

三 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 (略)

(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、この款の定めるところにより、試験機関が、公正に実施するものとする。

(受験の資格要件)

第四十四条 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かつ画一的な要件は、政令で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客観的かつ多角的に判定できるものでなければならない。

② 採用試験に係る官職、当該官職の区分に応じた採用試験の種類
その他採用試験の実施に関し必要な事項は、政令で定める。

③ 試験機関は、政令で定めるところにより、合格者を決定する方法を定め、採用試験の公正な実施に支障を及ぼすおそれがある事項を除き、あらかじめ、公表するものとする。

(削る)

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。

(新設)

(新設)

(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。）

二 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於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。

(削る)

(採用試験の公開平等)

第四十六条 採用試験は、政令で定める受験の資格を有する全ての国民に対して、平等の条件で公開されなければならない。

(採用試験の時期及び場所)

第四十六条の二 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。

(採用試験の告知)

第四十七条 (略)

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並びに給与、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内閣総理大臣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、政令で定めるところにより、受験の資格を有する全ての者に対し、受験に必要な事項を周知させる

(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。

(新設)

(採用試験の告知)

第四十七条 (略)

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

ことができるように、これを行わなければならない。

④ 内閣総理大臣は、受験の資格を有すると認められる者が受験するよう、常に努めなければならない。

⑤ 内閣総理大臣は、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。

(合格の取消し等)

第四十八条 試験機関は、不正の手段によつて採用試験を受け、若しくは受けようとした者又はこの法律若しくはこの法律に基づく政令に違反した者に対しては、当該採用試験を受けることを禁止し、又は合格の決定を取り消すことができる。

(試験に関する報告要求等)

第四十九条 内閣総理大臣は、第四十一条の政令で定める行政機関に対し、政令で定めるところにより、採用試験の実施状況について報告を求めることができる。

② 内閣総理大臣は、前項の行政機関が法令に違反して採用試験を行つた場合には、その是正のため必要な指示を行うことができる。

第三款 採用候補者名簿

(名簿の作成)

第五十条 試験機関は、政令で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。

(名簿の失効)

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、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。

(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、又は内閣総理大臣の定める事由に該当するときは、内閣総理大臣は、これを失効させることができる。

第三款の二 選考

(選考の実施)

第五十三条の二 選考は、政令で定めるところにより、任命権者が公正に実施するものとする。

② 選考は、選考をされる者が、当該選考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選考に係る官職についての適性を有するかどうかを客観的かつ多角的に判定できるものでなければならない。

(選考の告知)

第五十三条の三 任命権者は、選考を行おうとする場合には、政令で定めるところにより、当該選考の告知を公告により行わなければならない。ただし、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、地方公務員又は公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他のその業務が国の事務又は事業と密接な関連を有する法人のうち政令で定めるものをいう。以下この条において同じ。）の役員若しくは公庫等に使用される者（以下「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、引き続き当該退職を前提として当該職員であつた者を

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。

(新設)

(新設)

(新設)

採用しようとする場合（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採用しようとする場合を含む。）に選考を行おうとする場合、当該官職が極めて高度の知識又は特殊な経験を必要とするものであることにより、当該選考の告知を行うことが適当でないと認められる場合その他これらに類する場合として政令で定める場合にあつては、この限りでない。

（選考の受託）

第五十三条の四 公務員庁は、任命権者の委託により、前二条の事務の一部を行うことができる。

第四款 任用

（採用昇任等基本方針）

第五十四条 （略）

② 採用昇任等基本方針には、第三十三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 （略）

二 第五十六条の採用試験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

三〇六 （略）

七 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

（新設）

第四款 任用

（採用昇任等基本方針）

第五十四条 （略）

② 採用昇任等基本方針には、第三十三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 （略）

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

三〇六 （略）

七 官民の人材交流に関する指針

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選考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。第六六条の三十第二項において同じ。）に関する

指針

八・九 (略)

③⑥ (略)

(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。）及び会計検査院長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（内閣府及びデジタル庁を除く。）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務大臣）に限り委任することができ、この委任は、その効力が発生する日の前に、書面をもつて、

八・九 (略)

③⑥ (略)

(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。）及び会計検査院長並びに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（内閣府及びデジタル庁を除く。）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務大臣）に限り委任することができ、この委任は、その効力が発生する日の前に、書面をもつて、

これを内閣総理大臣に提示しなければならない。

- ③ この法律及びこの法律に基づく政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ずはならず、又はいかなる官職にも配置してはならない。

(採用試験による採用)

- 第五十六条 採用試験による職員の採用は、任命権者が、当該採用試験に係る官職について作成された採用候補者名簿に記載されている者の中から、面接を行い、その結果を考慮して行うものとする。

- ② 前項の規定にかかわらず、任命権者は、当該採用候補者名簿に記載されている者の中から採用することができない場合その他これに進ずる場合として政令で定める場合には、同項の官職と職務の内容が類似し、かつ、その職務の複雑及び責任の度が同等以上の官職に係る採用候補者名簿に記載されている者の中から、面接を行い、その結果を考慮して、同項の官職への採用を行うことができる。

(昇任、降任及び転任)

第五十八条 (略)

②・③ (略)

- ④ 任命権者は、第一項及び第二項の規定にかかわらず、現に任命されている官職と異なる官職に係る採用試験に合格した職員につ

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ずはならず、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。

(新設)

(昇任、降任及び転任)

第五十八条 (略)

②・③ (略)

(新設)

いて、当該採用試験に係る官職への昇任、降任又は転任を行うことが出来る。

(条件付任用)

第五十九条 職員の採用及び昇任は、職員が、任命権者の要請に応じ特別職国家公務員等となるため退職し、引き続き特別職国家公務員等として在職した後、引き続き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、引き続き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)、第六十条の二の規定により採用された場合その他政令で定める場合を除き、条件付のものとし、職員が、その官職において六月の期間(当該職員の採用の日から六月を経過する日までの間において勤務した日数が九十日に満たない場合にあつては、六月を超えて一年を超えない範囲内で政令で定める期間)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 前項に定めるもののほか、条件付任用に関し必要な事項は、政令で定める。

(臨時的任用)

第六十条 任命権者は、政令で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、内

(条件付任用)

第五十九条 職員の採用及び昇任は、職員であつた者又はこれに準ずる者のうち、人事院規則で定める者を採用する場合その他人事院規則で定める場合を除き、条件付のものとし、職員が、その官職において六月の期間(六月の期間とすることが適当でない認められる職員として人事院規則で定める職員にあつては、人事院規則で定める期間)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 前項に定めるもののほか、条件付任用に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

(臨時的任用)

第六十条 任命権者は、人事院規則で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

閣総理大臣の承認を得て、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、政令で定めるところにより内閣総理大臣の承認を得て、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 内閣総理大臣は、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 内閣総理大臣は、前二項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。

④ (略)

(削る)

(定年前再任用短時間勤務職員の任用)

第六十条の二 任命権者は、年齢六十年に達した日以後にこの法律の規定により退職（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が退職する場合を除く。）をした者（以下この条及び第八十二条第二項において「年齢六十一年以上退職者」という。）又は年齢六十年に達した日以後に自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）の規定により退職（自衛官及び同法第四十四条の六第三項各号に掲げる隊員が退職する場合を除く。）をした者（以下この項及び第三項において「自衛隊法による年齢六十一年以上退職者」という。）を、政令

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 (略)

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。

(定年前再任用短時間勤務職員の任用)

第六十条の二 任命権者は、年齢六十年に達した日以後にこの法律の規定により退職（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が退職する場合を除く。）をした者（以下この条及び第八十二条第二項において「年齢六十一年以上退職者」という。）又は年齢六十年に達した日以後に自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）の規定により退職（自衛官及び同法第四十四条の六第三項各号に掲げる隊員が退職する場合を除く。）をした者（以下この項及び第三項において「自衛隊法による年齢六十一年以上退職者」という。）を、人事

で定めるところにより、従前の勤務実績その他の政令で定める情報に基づく選考により、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官職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官職をいう。）以下この項及び第三項において同じ。）（一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）別表第十一に規定する指定職俸給表の適用を受ける職員が占める官職及びこれに準ずる行政執行法人の官職として政令で定める官職（第四項及び第六節第一款第二目においてこれらの官職を「指定職」という。）を除く。以下この項及び第三項において同じ。）に採用することができる。ただし、年齢六十一年以上退職者又は自衛隊法による年齢六十一年以上退職者がこれらの者を採用しようとする短時間勤務の官職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の官職を占める職員が、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官職を占めているものとした場合における第八十一条の六第一項に規定する定年退職日をいう。次項及び第三項において同じ。）を経過した者であるときは、この限りでない。

②～④（略）

（選考による採用に関する報告要求等）

第六十条の三 人事公正委員会は、任命権者に対し、人事公正委員

院規則で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事院規則で定める情報に基づく選考により、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官職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官職をいう。以下この項及び第三項において同じ。）（一般職の職員の給与に関する法律別表第十一に規定する指定職俸給表の適用を受ける職員が占める官職及びこれに準ずる行政執行法人の官職として人事院規則で定める官職（第四項及び第六節第一款第二目においてこれらの官職を「指定職」という。）を除く。以下この項及び第三項において同じ。）に採用することができる。ただし、年齢六十一年以上退職者又は自衛隊法による年齢六十一年以上退職者がこれらの者を採用しようとする短時間勤務の官職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の官職を占める職員が、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官職を占めているものとした場合における第八十一条の六第一項に規定する定年退職日をいう。次項及び第三項において同じ。）を経過した者であるときは、この限りでない。

②～④（略）

（新設）

会規則で定めるところにより、選考による職員の採用の実施状況について報告を求めることができる。

② 人事公正委員会は、任命権者が法令に違反して選考による職員の採用を行った場合には、その是正のため必要な指示を行うことができる。

③ 人事公正委員会が前項の規定による指示を行った場合には、その旨を内閣総理大臣に通知しなければならない。

第五款 休職、復職、退職及び免職

(削る)

第六十一条 職員の休職、復職、退職及び免職は、任命権者が、この法律及びこの法律に基づく政令に従い、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 (略)

②～⑤ (略)

(削る)

(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、内閣府及びデジタル庁を除く。以下この項において「内閣の直屬機関」という。)、検察庁及び会計検査院の官職(当該官職

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 (略)

②～⑤ (略)

⑥ 第一項(第三号を除く。)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。

(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、内閣府及びデジタル庁を除く。以下この項において「内閣の直屬機関」という。)、人事院、検察庁及び会計検査院の官職(当

が内閣の直屬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、第五十八条第一項中「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ものを除く。)」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・③ (略)

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

該官職が内閣の直屬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、第五十八条第一項中「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ものを除く。)」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・③ (略)

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

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 (略)

(運用の管理)

第六十一条の十 各大臣等（会計検査院長を除く。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 (略)

第二節の二 派遣

(派遣の場合)

第六十一条の十二 任命権者は、別に法律で定める場合のほか、次に掲げる場合には職員を派遣することができる。

- 一 当該職員が、学術に関する調査、研究又は指導であつて、当該職員の職務に関係があると認められるものに、学校、研究所、病院その他内閣総理大臣の指定する公共的施設（次号において「指定研究所等」という。）において従事する場合（同号に掲げる場合を除く。）

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 (略)

(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 (略)

(新設)

(新設)

二 当該職員が、国及び行政執行法人以外の者が国（当該職員が行政執行法人の職員である場合にあっては、当該行政執行法人。以下この号において同じ。）と共同して又は国の委託を受けて行う科学技術（人文科学のみに係るものを除く。）に関する試験又は研究（以下この号及び次条第二項第二号において「共同研究等」という。）であつて、当該職員の職務に関係があると認められるものに、指定研究所等又は内閣総理大臣が当該共同研究等に関し指定する施設において従事する場合

三 前二号に掲げるもののほか、これらに類するものとして政令で定める場合

② 任命権者は、前項の規定により職員の派遣を行おうとするときは、派遣先の要請に基づいて、かつ、当該職員の同意を得て、これを行わなければならない。

（派遣の期間及び効果）

第六十一条の十三 前条の規定による派遣の期間は、次の各号に掲げる派遣の区分に応じ、当該各号に定める期間を超えることができない。

一 前条第一項第一号又は第三号に掲げる場合における派遣 三年

二 前条第一項第二号に掲げる場合における派遣 五年

② 任命権者は、派遣先から派遣の期間の延長を希望する旨の申出

（新設）

があり、かつ、特に必要があると認めるときは、前項の規定にかかわらず、前条の規定により派遣された職員（以下この条において「派遣職員」という。）及び内閣総理大臣の同意を得て、次の各号に掲げる派遣の区分に応じ、引き続き当該各号に定める日までの期間内で、これを延長することができる。

一 前条第一項第一号又は第三号に掲げる場合における派遣 当該派遣の日から五年を経過する日

二 前条第一項第二号に掲げる場合における派遣 当該共同研究等が終了する日

③ 任命権者は、派遣職員についてその派遣の必要がなくなつたときは、速やかに、当該派遣職員を職務に復帰させなければならない。

④ 派遣職員は、その派遣の期間が満了したときは、職務に復帰するものとする。

⑤ 派遣職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。派遣職員は、その派遣の期間中、第六十四条第一項に規定する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。

第三節 給与

（給与の根本基準）

第六十二条（略）

第三節 給与

（給与の根本基準）

第六十二条（略）

② 職員の給与は、生計費、民間における賃金その他の事情を考慮して定められなければならない。

第一款 通則

(俸給表)

第六十四条 (略)

② 俸給表は、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。

(給与に関する制度についての調査研究等)

第六十六条 内閣総理大臣は、職員の給与に関する制度について、随時、調査研究を行い、その結果を公表するものとする。

(削る)

第二款 給与の支払

(給与の支払の監理)

第六十七条 内閣総理大臣は、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、この法律及び給与に関する法律に反して行つてはならない。

(新設)

第一款 通則

(俸給表)

第六十四条 (略)

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。

第六十六条 削除

(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があるときは、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

(新設)

(給与簿)

第六十八条 (略)

② 給与簿は、いつでも内閣総理大臣が指定する職員が検査し得るようにしておかなければならない。

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、政令で定める。

(給与簿の検査)

第六十九条 職員の給与が法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、内閣総理大臣は給与簿を検査し、必要があると認めるときは、その是正を命ずることができる。

(違法の支払に対する措置)

第七十条 内閣総理大臣は、給与の支払が、法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ほか、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ぬ。

第四節 人事評価

(人事評価の実施)

第七十条の三 (略)

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

(給与簿)

第六十八条 (略)

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かなければならない。

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ぬ。

第四節 人事評価

(人事評価の実施)

第七十条の三 (略)

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、政令で定める。

第四節の二 研修

(研修の根本基準)

第七十条の五 (略)

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、政令で定める。

③ 内閣総理大臣は、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、研修について適切な方策を講じなければならぬ。

(研修計画)

第七十条の六 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（内閣総理大臣にあつては第一号及び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。

一〜三 (略)

②・③ (略)

(削る)

要な事項は、人事院の意見を聴いて、政令で定める。

第四節の二 研修

(研修の根本基準)

第七十条の五 (略)

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ぬ。

(研修計画)

第七十条の六 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。

一〜三 (略)

②・③ (略)

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。

(削る)

(研修に関する報告要求等)

第七十条の七 内閣総理大臣は、関係庁の長に対し、政令で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 内閣総理大臣は、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つた場合には、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 (略)

② 職員の保健及び安全保持並びに厚生に関する事項その他前項の根本基準の実施につき必要な事項は、この法律及び他の法律に定めるものを除いては、政令で定める。

③ 前項の政令で定める職員の保健及び安全保持並びに厚生に関する事項は、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)その他の法令に定める民間事業の従事者の安全衛生及び福祉に関する事項との均衡を考慮して定められるものとする。

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つた場合には、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 (略)

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。

(新設)

④ (略)

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 (略)

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、政令(勤務条件に関する行政措置の要求及び職員の意に反する不利益な処分^の審査に関する事項については、人事公正委員会規則)で定める。

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、法律又はこれに基づく命令で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、この法律又は第七十八条各号に掲げる場合との権衡を考慮して政令で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ったときは、当然失職する。

③ (略)

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 (略)

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で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、この法律又は人事院規則で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ったときは、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 この法律又は他の法律に定めるもののほか、前条の規定による失職、次条又は第八十二条第一項若しくは第二項の規定による免職、第八十一条の六の規定による定年による退職その他の職員の離職に関し必要な事項は、政令で定める。

(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、政令で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。

一～四 (略)

(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、政令で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

(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。

一～四 (略)

(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っているものとして政令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政令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政令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政令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政令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、次の各号のいずれかに該当する場合において

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っ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

は、その意に反して、これを休職することができる。

一・二 (略)

三 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となつた場合

四 前三号に該当することにより休職とされた職員が復職した場合その他これらに類するものとして政令で定める場合において定員に欠員がないとき。

(休職の期間及び効果)

第八十条 前条の規定による休職の期間は、次の各号に掲げる休職の区分に応じ、当該各号に定める期間を超えることができない。

一 前条第一号及び第三号に掲げる場合における休職 三年を超えない範囲内で政令で定める期間又は休職の事由が消滅するまでの期間のいずれか短い期間

二 前条第二号に掲げる場合における休職 当該刑事事件が裁判所に係属する期間

三 前条第四号に掲げる場合における休職 定員に欠員が生ずるまでの期間

② 前項の規定による休職の期間が終了したときは、前条の規定により休職とされた職員が離職する場合を除き、当該職員に速やかに復職を命じなければならない。

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・二 (略)

(新設)

(新設)

(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す、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。

(削る)

③ (略)

(適用除外)

第八十一条 (略)

② 前項各号に掲げる職員の分限については、同項第一号に掲げる職員にあつては臨時的任用の性質を、同項第二号に掲げる職員にあつては条件付採用の性質を、それぞれ考慮して政令で必要な事項を定める。

第二目 管理監督職務上限年齢による降任等

(管理監督職務上限年齢による降任等)

第八十一条の二 任命権者は、管理監督職（一般職の職員の給与に関する法律第十条の二第一項に規定する官職及びこれに準ずる官職として政令で定める官職並びに指定職（これらの官職のうち、病院、療養所、診療所その他の国の部局又は機関に勤務する医師及び歯科医師が占める官職その他の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この条の規定を適用することが著しく不相当と認められる官職として政令で定める官職を除く。）をいう。以下この目及び第八十一条の七において同じ。）を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該管理監督職

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 (略)

(適用除外)

第八十一条 (略)

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 管理監督職務上限年齢による降任等

(管理監督職務上限年齢による降任等)

第八十一条の二 任命権者は、管理監督職（一般職の職員の給与に関する法律第十条の二第一項に規定する官職及びこれに準ずる官職として人事院規則で定める官職並びに指定職（これらの官職のうち、病院、療養所、診療所その他の国の部局又は機関に勤務する医師及び歯科医師が占める官職その他の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この条の規定を適用することが著しく不相当と認められる官職として人事院規則で定める官職を除く。）をいう。以下この目及び第八十一条の七において同じ。）を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職務上限年齢に達している職員について、異動期間（当

勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の四月一日までの間をいう。以下この目及び同条において同じ。）（第八十一条の五第一項から第四項までの規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。）に、管理監督職以外の官職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職（以下この項及び第三項においてこれらの官職を「他の官職」という。）への降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）をするものとする。ただし、異動期間に、この法律の他の規定により当該職員について他の官職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第八十一条の七第一項の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

② 前項の管理監督職勤務上限年齢は、年齢六十年とする。ただし、次の各号に掲げる管理監督職を占める職員の管理監督職勤務上限年齢は、当該各号に定める年齢とする。

一 国家行政組織法第十八条第一項に規定する事務次官及びこれに準ずる管理監督職のうち政令で定める管理監督職 年齢六十年

二 前号に掲げる管理監督職のほか、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管理監督職勤務上限年齢を年齢六十年とすることが著しく不相当と認められ

該管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の四月一日までの間をいう。以下この目及び同条において同じ。）（第八十一条の五第一項から第四項までの規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。）に、管理監督職以外の官職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職（以下この項及び第三項においてこれらの官職を「他の官職」という。）への降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）をするものとする。ただし、異動期間に、この法律の他の規定により当該職員について他の官職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第八十一条の七第一項の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

② 前項の管理監督職勤務上限年齢は、年齢六十年とする。ただし、次の各号に掲げる管理監督職を占める職員の管理監督職勤務上限年齢は、当該各号に定める年齢とする。

一 国家行政組織法第十八条第一項に規定する事務次官及びこれに準ずる管理監督職のうち人事院規則で定める管理監督職 年齢六十二年

二 前号に掲げる管理監督職のほか、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管理監督職勤務上限年齢を年齢六十年とすることが著しく不相当と認められ

る管理監督職として政令で定める管理監督職 六十年を超え六十四年を超えない範囲内で政令で定める年齢

- ③ 第一項本文の規定による他の官職への降任又は転任（以下この目及び第八十九条第一項において「他の官職への降任等」という。）を行うに当たつて任命権者が遵守すべき基準に関する事項その他の他の官職への降任等に関し必要な事項は、政令で定める。

（管理監督職務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第八十一条の五（略）

- 一 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員その他の官職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として政令で定める事由

- 二 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員その他の官職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として政令で定める事由

- ② 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、内閣総理大臣の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内（当該期間内に

る管理監督職として人事院規則で定める管理監督職 六十年を超え六十四年を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢

- ③ 第一項本文の規定による他の官職への降任又は転任（以下この目及び第八十九条第一項において「他の官職への降任等」という。）を行うに当たつて任命権者が遵守すべき基準に関する事項その他の他の官職への降任等に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

（管理監督職務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第八十一条の五（略）

- 一 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員その他の官職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として人事院規則で定める事由

- 二 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員その他の官職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として人事院規則で定める事由

- ② 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、人事院の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内（当該期間内に定年退

定年退職日がある職員にあつては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第四項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して三年を超えることができない。

③ 任命権者は、第一項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の官職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職（指定職を除く。以下この項及び次項において同じ。）であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢構成その他の特別の事情がある管理監督職として政令で定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該職員の他の官職への降任等により、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として政令で定める事由があるとき、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しく

職日がある職員にあつては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第四項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して三年を超えることができない。

③ 任命権者は、第一項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の官職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職（指定職を除く。以下この項及び次項において同じ。）であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢構成その他の特別の事情がある管理監督職として人事院規則で定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該職員の他の官職への降任等により、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として人事院規則で定める事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に

は転任することができる。

- ④ 任命権者は、第一項若しくは第二項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第二項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前三項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、内閣総理大臣の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。

- ⑤ 前各項に定めるもののほか、これらの規定による異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）の延長及び当該延長に係る職員の降任又は転任に関し必要な事項は、政令で定める。

第三目 定年による退職等

（定年による退職）

第八十一条の六（略）

- ② 前項の定年は、年齢六十五年とする。ただし、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

降任し、若しくは転任することができる。

- ④ 任命権者は、第一項若しくは第二項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第二項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前三項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、人事院の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。

- ⑤ 前各項に定めるもののほか、これらの規定による異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）の延長及び当該延長に係る職員の降任又は転任に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

第三目 定年による退職等

（定年による退職）

第八十一条の六（略）

- ② 前項の定年は、年齢六十五年とする。ただし、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

を年齢六十五年とすることが著しく不相当と認められる官職を占める医師及び歯科医師その他の職員として政令で定める職員の定年は、六十五年を超え七十年を超えない範囲内で政令で定める年齢とする。

③ (略)

(定年による退職の特例)

第八十一条の七 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、次に掲げる事由があるとき、同項の規定にかかわらず、当該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、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第八十一条の五第一項から第四項までの規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長した職員であつて、定年退職日において管理監督職を占めている職員については、同条第一項又は第二項の規定により当該定年退職日まで当該異動期間を延長した場合であつて、引き続き勤務させることについて内閣総理大臣の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して三年を超えることができない。

一 前条第一項の規定により退職すべきこととなる職員の職務の

を年齢六十五年とすることが著しく不相当と認められる官職を占める医師及び歯科医師その他の職員として人事院規則で定める職員の定年は、六十五年を超え七十年を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢とする。

③ (略)

(定年による退職の特例)

第八十一条の七 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、次に掲げる事由があるとき、同項の規定にかかわらず、当該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、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第八十一条の五第一項から第四項までの規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長した職員であつて、定年退職日において管理監督職を占めている職員については、同条第一項又は第二項の規定により当該定年退職日まで当該異動期間を延長した場合であつて、引き続き勤務させることについて人事院の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して三年を超えることができない。

一 前条第一項の規定により退職すべきこととなる職員の職務の

遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員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事由として政令で定める事由

二 前条第一項の規定により退職すべきこととなる職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の退職により、当該職員が占める官職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として政令で定める事由

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、前項各号に掲げる事由が引き続きありと認めるときは、内閣総理大臣の承認を得て、これらの期限の翌日から起算し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、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）の翌日から起算して三年を超えることができない。

③ 前二項に定めるもののほか、これらの規定による勤務に関し必要な事項は、政令で定める。

第二款 懲戒

(懲戒の場合)

第八十二条 (略)

一 この法律若しくは国家公務員倫理法（平成十一年法律第百二

遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員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事由として人事院規則で定める事由

二 前条第一項の規定により退職すべきこととなる職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の退職により、当該職員が占める官職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として人事院規則で定める事由

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、前項各号に掲げる事由が引き続きありと認めるときは、人事院の承認を得て、これらの期限の翌日から起算し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、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）の翌日から起算して三年を超えることができない。

③ 前二項に定めるもののほか、これらの規定による勤務に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

第二款 懲戒

(懲戒の場合)

第八十二条 (略)

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

十九号)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。)に違反した場合

二・三 (略)

② 職員が、任命権者の要請に応じ特別職国家公務員等となるため退職し、引き続き特別職国家公務員等として在職した後、引き続き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、引き続き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、当該職員に対し、同項に規定する懲戒処分を行うことができる。定年前再任用短時間勤務職員が、年齢六十一年以上退職者となっ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。)又は第六十条の二第一項の規定によりかつて採用されて定年前再任用短時間勤務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

く命令(国家公務員倫理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。)に違反した場合

二・三 (略)

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、引き続き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、引き続き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、当該職員に対し、同項に規定する懲戒処分を行うことができる。定年前再任用短時間勤務職員が、年齢六十一年以上退職者となった日までの引き続き職員として

する。

③ 内閣総理大臣は、懲戒処分に関し、その適切な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

④ 内閣総理大臣は、前項の指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(懲戒の効果)

第八十三条 停職の期間は、一年以内とする。

② (略)

③ 減給は、一年以内の期間、俸給の月額の五分の一に相当する額以下の額を給与の額から減ずるものとする。
(懲戒権者)

第八十四条 (略)

② 人事公正委員会は、職員が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。)に違反した場合に限り、この法律に規定された調査を経て当該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)

の在職期間(要請に応じた退職前の在職期間を含む。)又は第六十条の二第一項の規定によりかつて採用されて定年前再任用短時間勤務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。

(新設)

(新設)

(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 (略)

(新設)

(懲戒権者)

第八十四条 (略)

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 人事公正委員会は、前条第二項の規定による権限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 懲戒に付せられるべき事件が、刑事裁判所に係属する間においても、人事公正委員会又は人事公正委員会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、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事公正委員会に対して、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、人事公正委員会は、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

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 懲戒に付せられるべき事件が、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

国民及び関係者に公平なように、かつ、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 人事公正委員会は、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、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 (略)

② (略)

③ 第一項の説明書には、当該処分につき、人事公正委員会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、人事公正委員会に対してのみ審査請求をすることができる。

②・③ (略)

(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

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 (略)

② (略)

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・③ (略)

(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、人事公正委員会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・③ (略)

④ 前項に規定する者以外の者は、当該事案に関し、人事公正委員会に対し、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、人事公正委員会は、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、人事公正委員会は、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、かつ、適切な処置を講じ、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。人事公正委員会は、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、人事公正委員会規則で定めるところにより、人事公正委員会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公正委員会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

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・③ (略)

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、人事院規則で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

えは、審査請求に対する人事公正委員会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

第九十五条 削除

第七節 服務

(服務の根本基準)

第九十六条 (略)

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、政令(政治的行為の制限及び営利企業に関する制限に関する事項については、人事公正委員会規則)で定める。

(法令及び上司の命令に従う義務並びに団結権の制限及び争議行為の禁止等)

第九十八条 (略)

② 警察職員及び海上保安庁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。

③・④ (略)

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

(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 (略)

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。

(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 (略)

(新設)

②・③ (略)

(秘密を守る義務)

第百条 (略)

②・③ (略)

④ 前三項の規定は、人事公正委員会^レで扱われる調査又は審理の際人事公正委員会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、人事公正委員会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公正委員会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。人事公正委員会が正式に要求した情報について、人事公正委員会^レに対して、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、第百六条の二十九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「人事公正委員会」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。

(政治的行為の制限)

第百二条 職員は、政党又は政治的 목적のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らの方法をもつてするを問わず、これらの行為に關与し、あるいは選挙権の行使を除くほか、人事公正委員会規則で定める政治的行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第百条 (略)

②・③ (略)

④ 前三項の規定は、人事院^レ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^レに対して、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。

(政治的行為の制限)

第百二条 職員は、政党又は政治的 목적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わず、これらの行為に關与し、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・③ (略)

(営利企業に関する制限)

第三百三条 (略)

② 前項の規定は、人事公正委員会規則で定めるところにより、所轄庁の長の申出により人事公正委員会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、人事公正委員会は、人事公正委員会規則で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 人事公正委員会は、人事公正委員会規則で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は、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、人事公正委員会に審査請求をすることができる。

⑥ (略)

⑦ 第五項の審査請求をしなかった職員及び人事公正委員会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、人事公正委員会規則で定めるところにより、人

②・③ (略)

(私企業からの隔離)

第三百三条 (略)

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は、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 (略)

⑦ 第五項の審査請求をしなかっ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

事公正委員会規則で定める期間内に、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(職員が第六十一条の十二第一項の規定により派遣される場合にあつては、当該職員の所轄庁の長の申出による内閣総理大臣の承認)を要する。

第百六条 削除

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)

第百六条の二 (略)

② 前項の規定は、次に掲げる場合には適用しない。

一・二 (略)

三 第百六条の三十二第一項に規定する官民人材交流センターの

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。

(勤務条件)

第百六条 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ぬ。

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)

第百六条の二 (略)

② 前項の規定は、次に掲げる場合には適用しない。

一・二 (略)

三 官民人材交流センター(以下「センター」という。)の職員が、

職員が、その職務として行う場合

③・④ (略)

(在職中の求職の規制)

第百六条の三 (略)

② 前項の規定は、次に掲げる場合には適用しない。

一・二 (略)

三 第百六条の三十二第一項に規定する官民人材交流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 (略)

③～⑤ (略)

第二款 再就職等監視委員会

(設置)

第百六条の五 内閣府に、再就職等監視委員会（以下この款及び次款において「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。

(削る)

一 (略)

二 第百六条の二十九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。

その職務として行う場合

③・④ (略)

(在職中の求職の規制)

第百六条の三 (略)

② 前項の規定は、次に掲げる場合には適用しない。

一・二 (略)

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 (略)

③～⑤ (略)

第二款 再就職等監視委員会

(設置)

第百六条の五 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 (略)

(新設)

三 (略)

第三款 雑則

(内閣総理大臣の調査)

第六十六条の二十八 内閣総理大臣は、職員の退職管理に関する事項(第六十六条の二から第六十六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 内閣総理大臣は、前項の調査に関し必要があるときは、証人を
喚問し、又は調査すべき事項に関係があると認められる書類(電
磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によつては認
識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機
による情報処理の用に供されるものをいう。)を含む。第八十八条の
二十五第二項において同じ。)若しくはその写しの提出を求めるこ
とができる。

③ 内閣総理大臣は、第一項の調査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若しくは職員であつた者に出頭を
求めて質問し、又は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。)に立ち入り、帳簿書類その他必要な物件を検
査し、若しくは関係者に質問することができる。

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。

三 (略)

第三款 雑則

(新設)

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。

(委員会への権限の委任)

第百六条の二十九 内閣総理大臣は、前条の規定による権限を委員会に委任する。

(内閣総理大臣の援助等)

第百六条の三十 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)

第百六条の三十一 内閣総理大臣は、前条に規定する事務を次条第一項に規定する官民人材交流センターに委任する。

(新設)

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)

第百六条の三十二 内閣府に、官民人材交流センター(以下「センター」という。)を置く。

(新設)

② 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 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、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、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 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 センターに、所要の職員を置く。

⑨ 内閣総理大臣は、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、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、センターの組織に関
し必要な事項は、政令で定める。

第九節 退職年金制度

(退職年金制度に関する意見の申出)

第百八条 内閣総理大臣は、前条の年金制度に関し調査研究を行い、
必要な意見を関係大臣に申し出ることができる。

第十節 雑則

(団結権を制限される職員の勤務条件)

第百八条の二 第九十八条第二項に規定する職員の勤務条件は、当

(意見の申出)

第九節 退職年金制度

第百八条 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

該職員の職務の特殊性及び他の職員の勤務条件との均衡を考慮して定めるものとする。

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。

(各省各庁の長等が定める勤務条件)

第百八条の三 各省各庁の長(内閣総理大臣、各省大臣及び会計検査院長並びに宮内庁長官、各外局の長及び警察庁長官をいう。)又はその委任を受けた部内の国家公務員は、法律又はこれに基づく命令の規定に反しない限りにおいて、その所属の職員の勤務条件を定めることができる。

(職員団体の登録)

第百八条の三 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氏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、及び引き続いて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

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（役員を選挙については、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ないことを妨げない。

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聴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の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。

第百八条の四 削除

(交渉)

第百八条の五 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、職員団体と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、前二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ないものとする。
- 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)
- 第百八条の五の二 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)

第百八条の六 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、休職者とする。

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）

第三章の二 人事公正委員会

第一節 設置、任務及び所掌事務並びに組織等

(設置)

第百八条の四 内閣府設置法第四十九条第三項の規定に基づいて、内閣総理大臣の所轄の下に、人事公正委員会（以下この節において「委員会」という。）を置く。

(任務)

第百八条の五 委員会は、公務の公正性を確保し、かつ、職員利益を保護するため、職員に関する人事行政の公正の確保を図ることを任務とする。

(所掌事務)

第百八条の六 委員会は、前条の任務を達成するため、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 職員の勤務条件に関する行政措置の要求及び不利益な処分についての審査請求その他の職員の苦情を処理すること（他の行政機関の所掌に属するものを除く。）。

二 第百二条の規定による職員の政治的行為の制限及び第百三条

第百八条の七 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。

(新設)

の規定による営利企業に関する制限に関する事務

三 国と民間企業との間の人事交流に関する法律第四条第一項の規定により同項の交流基準を制定すること。

四 国家公務員倫理法第十一条の規定により国家公務員倫理審査会の所掌事務とされた事項に関する事務

五 第一百八条の二十一の規定により関係大臣その他の機関の長に對し人事行政の改善に関する勧告を行うこと。

六 前各号に掲げるもののほか、法律（法律に基づく命令を含む。）に基づき委員会に属させられた事務

（職権の行使）

第一百八条の七 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）

第一百八条の八 委員会は、委員長及び委員二人をもつて組織する。

② 委員は、非常勤とする。

（委員長及び委員の任命）

第一百八条の九 委員長及び委員は、人格が高潔であり、人事行政に關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

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、同項に定める資格を有する者のうちから、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。

④ 委員長の任免は、天皇が、これを認証する。

⑤ 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、委員長又は委員となることができない。

⑥ 委員長及び委員の任命については、そのうちの二人以上が同一の政党に属することとなつてはならない。

(任期)

第百八条の十 委員長及び委員の任期は、四年とする。ただし、補欠の委員長又は委員の任期は、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。ただし、引き続き十二年を超えて委員長及び委員に在任することはできない。

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)

第百八条の十一 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 拘禁刑以上の刑に処せられたとき又は第四章に規定する罪を犯し刑に処せられたとき。

三 第三十八条第三号に掲げる者に該当することとなつたとき。

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)

第百八条の十二 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。

第百八条の十三 内閣総理大臣は、委員長及び委員のうち二人以上が同一の政党に属することとなつたときは、第百八条の十一の規定にかかわらず、これらの者のうち一人以外のものについては、両議院の同意を得て、罷免するものとする。

② 前項の規定は、政党所属関係に異動のなかつた委員長又は委員の地位に影響を及ぼすものではない。

(服務)

第百八条の十四 第百条第一項及び第百二条の規定は、委員長及び委員に準用する。

② 第百三条第一項及び第二項並びに第百四条の規定は、委員長に準用する。

③ 委員長は、他の官職を兼ねてはならない。

(給与)

第百八条の十五 委員長及び委員の給与は、別に法律で定める。

(委員長)

第百八条の十六 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

② 委員会は、あらかじめ委員のうちから、委員長に事故がある場合に委員長を代理する者を定めておかなければならない。

(会議)

第百八条の十七 委員会は、委員長及び一人以上の委員の出席がなければ、会議を開き、議決をすることができない。

② 委員会の議事は、出席者の過半数でこれを決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

③ 委員会が第百八条の十一第四号の規定による認定をするには、前二項の規定にかかわらず、本人以外の二人の者が出席し、両者の一致した議決がなければならない。

④ 委員長に事故がある場合の第一項及び第二項の規定の適用につ

いては、前条第二項に規定する委員長の職務を代理する者は、委員長とみなす。

(規則の制定)

第百八条の十八 委員会は、その所掌事務について、法律若しくは政令を実施するため、又は法律若しくは政令の特別の委任に基づいて、人事公正委員会規則を制定することができる。

(人事公正委員会の調査)

第百八条の十九 委員会又はその指名する者は、委員会の所掌する事項に關し調査することができる。

② 第百六条の二十八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「内閣総理大臣は、前項」とあるのは「委員会又は第百八条の十九第一項の規定により指名された者は、同項」と、同条第三項中「第一項の調査」とあるのは「第百八条の十九第一項の調査(職員の職務に係る倫理の保持に關して行われるものに限る。)」と、「対象である職員若しくは職員であつた者」とあるのは「対象である職員」と、「当該職員」とあるのは「同項の規定により指名された者に、当該職員」と、「立ち入り」とあるのは「立ち入らせ」と、「検査し、若しくは関係者に質問する」とあるのは「検査させ、若しくは関係者に質問させる」と読み替えるものとする。

(調査に關する権限の委任)

第百八条の二十 委員会は、前条の規定による権限のうち職員職務に係る倫理の保持に関して行われるもの（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。

（人事行政改善勧告）

第百八条の二十一 委員会は、職員に関する人事行政の公正を確保するため必要があると認めるときは、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、委員会は、その旨を内閣総理大臣に通知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等）

第百八条の二十二 内閣総理大臣は、この法律に基づく政令（職員の任免、分限及び懲戒に関するものに限る。）の制定又は改廃の立案に際しては、あらかじめ、委員会にその内容を通知するものとする。

② 委員会は、職員に関する人事行政の公正を確保するため必要があると認めるときは、内閣総理大臣に対し、前項の規定による通知に係る政令その他法令の制定又は改廃に関し意見を申し出ることができるとができる。

③ 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、委員会に対し、人事公正委員会規則を制定し、又は改廃す

ることを要請することができる。

④ 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。

(事務局)

第百八条の二十三 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。

第二節 国家公務員倫理審査会

第百八条の二十四 別に法律で定めるところにより人事公正委員会に置かれる審議会等は、国家公務員倫理審査会とし、国家公務員倫理法（これに基づく命令を含む。）の定めるところによる。

第三章の三 雑則

(内閣総理大臣の調査)

第百八条の二十五 内閣総理大臣は、この法律に定める人事行政に関する事項（第百六条の二十八第一項に規定する職員の退職管理に関する事項及び第百八条の六の規定により人事公正委員会の所掌に属するものを除く。）に関し調査することができる。

② 内閣総理大臣は、前項の調査に関し必要があるときは、証人を喚問し、又は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しの提出を求めることができる。

(新設)

(人事記録)

第百八条の二十六 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、デジタル庁、各省その他の機関に、当該機関の職員の人事に関する一切の事項について、人事記録を作成させ、これを保管させるものとする。

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、政令で定める。

④ 内閣総理大臣は、内閣府、デジタル庁、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、その訂正を命じ、その他所要の措置を講ずるものとする。

(統計報告)

第百八条の二十七 内閣総理大臣は、政令で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)

第百八条の二十八 内閣総理大臣又は人事公正委員会は、それぞれ

政令又は人事公正委員会規則で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に行わせることができる。この場合においては、内閣総理大臣又は人事公正委員会は、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。

(職員の人事行政に関する業務の報告)

第百八条の二十九 内閣総理大臣及び人事公正委員会は、それぞれ、毎年、内閣を経て国会に対し、職員の人事行政に関する業務の状況を報告するとともに、公表しなければならない。

(人事管理官)

第百八条の三十 内閣府、デジタル庁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つかさどる。この場合において、人事管理官は、内閣総理大臣及び人事公正委員会との緊密な連絡並びにこれらに対する協力を努めなければならない。

(政令等への委任)

第百八条の三十一 この法律その他の法律及びこれらに基づく命令に定めるもののほか、職員の人事行政及び人事管理に関する文書の保存に関し必要な事項は、政令(人事公正委員会の所掌する事務に関する文書については、人事公正委員会規則)で定める。

② この法律に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な事

項は、政令（人事公正委員会の所掌する事務に関する事項については、人事公正委員会規則）で定める。

第四章 罰則

第百九条 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。

(削る)

(削る)

(削る)

(削る)

(削る)

(削る)

(削る)

一〇三 (略)

四 第九十二条の規定によつてなされる人事公正委員会の判定、処置又は指示に故意に従わなかつた者

五 第百条第一項（第百八条の十四第一項において準用する場合

第百九条 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。

第四章 罰則

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

八〇十 (略)

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一項の

を含む。若しくは第二項又は第六條の十二第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

六 第三條（第八條の十四第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反して営利企業の地位に就いた者

七～十 （略）

十一 第七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條第一項において準用する第七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

十二 第八條の十四第三項の規定に違反して官職を兼ねた者

十三 第八條の二十六の規定に違反して故意に人事記録の作成、保管又は訂正をしなかつた者

十四 第八條の二十七の規定に違反して故意に報告しなかつた者

第一百條 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 （略）

（削る）

（削る）

規定に違反して秘密を漏らした者

十三 第三條の規定に違反して営利企業の地位についた者

十四～十七 （略）

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條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

（新設）

（新設）

（新設）

第一百條 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 （略）

二 削除

三 第十七條第二項（第十八條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

(削る)

(削る)

(削る)

(削る)
二〇六 (略)

七 第六十七条第二項の規定に違反して給与の支払をした者
(削る)

八・九 (略)

十 第九十八条第二項の規定に違反して団体を結成した者
(削る)

十一 (略)

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じなかつた者
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
七〇一 (略)

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・十五 (略)
(新設)

十六及び十七 削除

十八 (略)

(削る)

(削る)

十二 第六十六条の二十八第二項(第八十八条の十九第二項において準用する場合を含む。次号及び第十四号において同じ。)又は第八十八条の二十五第二項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

十三 第六十六条の二十八第二項若しくは第八十八条の二十五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、又は第六十六条の二十八第二項若しくは第八十八条の二十五第二項の規定により書類若しくはその写しの提出を求められ
正当の理由がなくてこれに応じなかつた者

十四 第六十六条の二十八第二項又は第八十八条の二十五第二項の規定により書類又はその写しの提出を求められ、虚偽の事項を記載した書類又は写しを提出した者

十五 第六十六条の二十八第三項(第八十八条の十九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(第六十六条の二十八第一項の調査の対象である職員又は職員であつた者(第八十八条の十九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)を除く。)

② 前項第三号に該当する者の收受した金銭その他の利益は、これ

十九 削除

二十 第八十八条の二第五項の規定に違反して団体を結成した者
(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

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 第百九条第五号又は前条第一項第一号、第二号、第四号から第九号まで及び第十一号から第十五号までに掲げる行為を企て、命じ、故意にこれを容認し、唆し又はその幫助をした者は、それぞれ各本条の刑に処する。

第百十一条の二 次の各号のいずれかに該当する者は、三年以下の禁錮又は百万円以下の罰金に処する。

一 何人たるを問わず第九十八条第三項前段に規定する違法な行為の遂行を共謀し、唆し、若しくはあおり、又はこれらの行為を企てた者

二 第百二条第一項（第百八条の十四第一項において準用する場合を含む。）に規定する政治的行為の制限に違反した者

附 則

第三条 第百条の規定は、昭和二十三年七月一日前において職員に相当する者であつた者で同日前に退職した者についても適用する。

第四条 職員に関し、その職務と責任の特殊性に基づいて、この法律の特例を要する場合には、別に法律又は政令（人事公正委員会の所掌する事項については、人事公正委員会規則）をもつて、当

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。

第百十一条の二 次の各号のいずれかに該当する者は、三年以下の禁錮又は百万円以下の罰金に処する。

一 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、唆し、若しくはあおり、又はこれらの行為を企てた者

二 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

附 則

第三条 第百条の規定は、従前職員であつた者で同条の規定の施行前に退職した者についても適用する。

第四条 職員に関し、その職務と責任の特殊性に基づいて、この法律の特例を要する場合には、別に法律又は人事院規則（人事院の所掌する事項以外の事項については、政令）をもつて、当該特例

該特例を規定することができる。ただし、当該特例は、第一条の精神に反するものであつてはならない。

第五条 この法律の各規定施行又は適用の際現に効力を有する政府職員に関する法令の規定の改廃及びこれらの規定の適用を受ける者に、この法律の規定を適用するに当たり、必要な経過的特例その他の事項は、法律又は政令で定める。

第六条 労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号。第十九条から第十九条の十一まで、第二十条から第二十三条まで、第二十四条第二項、第二十六条第一項、第二十七条の二十四から第二十七条の二十六まで、第二十九条及び第三十条の規定を除く。）、労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、船員法（昭和二十二年法律第百号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第三十七号）、じん肺法（昭和三十五年法律第三十号）、労働安全衛生法及び船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）並びにこれらの法律に基づく命令は、職員には適用しない。

第七条 削除

第八条 (略)

を規定することができる。ただし、当該特例は、第一条の精神に反するものであつてはならない。

第五条 この法律の各規定の施行又は適用の際現に効力を有する政府職員に関する法令の規定の改廃及びこれらの規定の適用を受ける者に、この法律の規定を適用するに当たり、必要な経過的特例その他の事項は、法律又は人事院規則で定める。

第六条 労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）、労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、船員法（昭和二十二年法律第百号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第三十七号）、じん肺法（昭和三十五年法律第三十号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）及び船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）並びにこれらの法律に基づく命令は、職員には適用しない。

第七条 第百八条の六の規定の適用については、国家公務員の労働関係の実態に鑑み、労働関係の適正化を促進し、もつて公務の能率的な運営に資するため、当分の間、同条第三項中「五年」とあるのは、「七年以下の範囲内で人事院規則で定める期間」とする。

第八条 (略)

② 令和五年四月一日から令和十三年三月三十一日までの間における国家公務員法等の一部を改正する法律（令和三年法律第六十一号。以下この条及び次条において「令和三年国家公務員法等改正法」という。）第一条の規定による改正前の第八十一条の二第二項第一号に掲げる職員に相当する職員として政令で定める職員に対する第八十一条の六第二項の規定の適用については、前項の規定にかかわらず、次の表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、同条第二項ただし書中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

| | | |
|--------------------------|----------------------|--------|
| 令和五年四月一日から令和七年三月三十一日まで | 六十五年を超えない範囲で政令で定める年齢 | 年齢六十六年 |
| 令和七年四月一日から令和九年三月三十一日まで | 七十年 | 六十七年 |
| 令和九年四月一日から令和十一年三月三十一日まで | 七十年 | 六十八年 |
| 令和十一年四月一日から令和十三年三月三十一日まで | 七十年 | 六十九年 |

③ (略)

④ 令和五年四月一日から令和七年三月三十一日までの間における令和三年国家公務員法等改正法第一条の規定による改正前の第八十一条の二第二項第三号に掲げる職員に相当する職員として政令

② 令和五年四月一日から令和十三年三月三十一日までの間における国家公務員法等の一部を改正する法律（令和三年法律第六十一号。以下この条及び次条において「令和三年国家公務員法等改正法」という。）第一条の規定による改正前の第八十一条の二第二項第一号に掲げる職員に相当する職員として人事院規則で定める職員に対する第八十一条の六第二項の規定の適用については、前項の規定にかかわらず、次の表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、同条第二項ただし書中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

| | | |
|--------------------------|-------------------------|--------|
| 令和五年四月一日から令和七年三月三十一日まで | 六十五年を超えない範囲で人事院規則で定める年齢 | 年齢六十六年 |
| 令和七年四月一日から令和九年三月三十一日まで | 七十年 | 六十七年 |
| 令和九年四月一日から令和十一年三月三十一日まで | 七十年 | 六十八年 |
| 令和十一年四月一日から令和十三年三月三十一日まで | 七十年 | 六十九年 |

③ (略)

④ 令和五年四月一日から令和七年三月三十一日までの間における令和三年国家公務員法等改正法第一条の規定による改正前の第八十一条の二第二項第三号に掲げる職員に相当する職員として人事

で定める職員に対する第八十一条の六第二項の規定の適用については、第一項の規定にかかわらず、同条第二項中「、年齢六十五年」とあるのは、「六十年を超え六十五年を超えない範囲内で政令で定める年齢」と、同項ただし書中「六十五年を超え七十年を超えない範囲内で政令で定める年齢」とあるのは「年齢六十六年」とする。

⑤ 令和七年四月一日から令和十三年三月三十一日までの間における前項に規定する職員に対する第八十一条の六第二項の規定の適用については、第一項の規定にかかわらず、次の表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、同条第二項中「、年齢六十五年」とあるのはそれぞれ同表の中欄に掲げる字句と、同項ただし書中「七十年」とあるのはそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

| | | |
|--------------------------|-------------------------------|------|
| 令和七年四月一日から令和九年三月三十一日まで | 、六十一年を超え六十五年を超えない範囲内で政令で定める年齢 | 六十七年 |
| 令和九年四月一日から令和十一年三月三十一日まで | 、六十二年を超え六十五年を超えない範囲内で政令で定める年齢 | 六十八年 |
| 令和十一年四月一日から令和十三年三月三十一日まで | 、六十三年を超え六十五年を超えない範囲内で政令で定める年齢 | 六十九年 |

院規則で定める職員に対する第八十一条の六第二項の規定の適用については、第一項の規定にかかわらず、同条第二項中「、年齢六十五年」とあるのは、「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」と、同項ただし書中「六十五年を超え七十年を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢」とあるのは「年齢六十六年」とする。

⑤ 令和七年四月一日から令和十三年三月三十一日までの間における前項に規定する職員に対する第八十一条の六第二項の規定の適用については、第一項の規定にかかわらず、次の表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、同条第二項中「、年齢六十五年」とあるのはそれぞれ同表の中欄に掲げる字句と、同項ただし書中「七十年」とあるのはそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

| | | |
|--------------------------|----------------------------------|------|
| 令和七年四月一日から令和九年三月三十一日まで | 、六十一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 | 六十七年 |
| 令和九年四月一日から令和十一年三月三十一日まで | 、六十二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 | 六十八年 |
| 令和十一年四月一日から令和十三年三月三十一日まで | 、六十三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 | 六十九年 |

第九条 任命権者は、当分の間、職員（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並びに令和三年国家公務員法等改正法第一条の規定による改正前の第八十一条の二第二項第一号に掲げる職員に相当する職員として政令で定める職員及び同項第三号に掲げる職員に相当する職員のうち政令で定める職員を除外する職員を除く。以下この条において同じ。）が年齢六十年（同項第二号に掲げる職員に相当する職員として政令で定める職員にあつては同号に定める年齢とし、同項第三号に掲げる職員に相当する職員のうち政令で定める職員にあつては同号に定める年齢とする。以下この条において同じ。）に達する日の属する年度の前年度（当該前年度に職員でなかつた者その他の当該前年度においてこの条の規定による情報の提供及び意思の確認を行うことができない職員として政令で定める職員にあつては、政令で定める期間）において、当該職員に対し、政令で定めるところにより、令和三年国家公務員法等改正法による定年の引上げに伴う当分の間の措置として講じられる一般職の職員の給与に関する法律附則第八項から第十六項までの規定による年齢六十年に達した日後における最初の四月一日以後の当該職員の俸給月額を引き下げる給与に関する特例措置及び国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）附則第十二項から第十五項までの規定による当該職員が年齢六十年

第九条 任命権者は、当分の間、職員（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並びに令和三年国家公務員法等改正法第一条の規定による改正前の第八十一条の二第二項第一号に掲げる職員に相当する職員として人事院規則で定める職員及び同項第三号に掲げる職員に相当する職員のうち人事院規則で定める職員を除外する職員を除く。以下この条において同じ。）が年齢六十年（同項第二号に掲げる職員に相当する職員として人事院規則で定める職員にあつては同号に定める年齢とし、同項第三号に掲げる職員に相当する職員のうち人事院規則で定める職員にあつては同号に定める年齢とする。以下この条において同じ。）に達する日の属する年度の前年度（当該前年度に職員でなかつた者その他の当該前年度においてこの条の規定による情報の提供及び意思の確認を行うことができない職員として人事院規則で定める職員にあつては、人事院規則で定める期間）において、当該職員に対し、人事院規則で定めるところにより、令和三年国家公務員法等改正法による定年の引上げに伴う当分の間の措置として講じられる一般職の職員の給与に関する法律附則第八項から第十六項までの規定による年齢六十年に達した日後における最初の四月一日以後の当該職員の俸給月額を引き下げる給与に関する特例措置及び国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）附則第十二項

に達した日から定年に達する日の前日までの間に非違によることなく退職をした場合における退職手当の基本額を当該職員が当該退職をした日に第八十一条の六第一項の規定により退職をしたものと仮定した場合における額と同額とする退職手当に関する特例措置その他の当該職員が年齢六十年に達する日以後に適用される任用、給与及び退職手当に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

から第十五項までの規定による当該職員が年齢六十年に達した日から定年に達する日の前日までの間に非違によることなく退職をした場合における退職手当の基本額を当該職員が当該退職をした日に第八十一条の六第一項の規定により退職をしたものと仮定した場合における額と同額とする退職手当に関する特例措置その他の当該職員が年齢六十年に達する日以後に適用される任用、給与及び退職手当に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

○ 内閣法（昭和二十二年法律第五号）（抄）（第二条関係）

（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|--|---|
| <p>第十二条（略）</p> <p>② 内閣官房は、次に掲げる事務をつかさどる。</p> <p>一 一六（略）</p> <p>七 行政機関の幹部職員の任免に關しその適切な実施の確保を図るために必要となる企画及び立案並びに調整に關する事務（国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第六十一条の九第一項に規定する幹部候補育成課程に關する事務を含む。）</p> <p>八から十四まで 削除</p> | <p>第十二条（略）</p> <p>② 内閣官房は、次に掲げる事務をつかさどる。</p> <p>一 一六（略）</p> <p>七 国家公務員に關する制度の企画及び立案に關する事務</p> <p>八 国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第十八条の二（独立行政法人通則法（平成十一年法律第三百三号）第五十四条第一項において準用する場合を含む。）に規定する事務に關する事務</p> <p>九 国家公務員の退職手当制度に關する事務</p> <p>十 特別職の国家公務員の給与制度に關する事務</p> <p>十一 国家公務員の総人件費の基本方針及び人件費予算の配分の方針の企画及び立案並びに調整に關する事務</p> <p>十二 第七号から前号までに掲げるもののほか、国家公務員の人事行政に關する事務（他の行政機関の所掌に属するものを除く。）</p> <p>十三 行政機関の機構及び定員に關する企画及び立案並びに調整</p> |

| | |
|---|---|
| <p>十五 (略)</p> <p>③・④ (略)</p> <p>第二十条 (略)</p> <p>2 内閣人事局は、第十二条第二項第七号に掲げる事務をつかさどる。</p> <p>3・4 (略)</p> <p>(削る)</p> | <p>に関する事務</p> <p>十四 各行政機関の機構の新設、改正及び廃止並びに定員の設置、増減及び廃止に関する審査を行う事務</p> <p>十五 (略)</p> <p>③・④ (略)</p> <p>第二十条 (略)</p> <p>2 内閣人事局は、第十二条第二項第七号から第十四号までに掲げる事務をつかさどる。</p> <p>3・4 (略)</p> <p>第二十六条 内閣総理大臣は、管区行政評価局及び沖縄行政評価事務所に、内閣官房の所掌事務のうち、第十二条第二項第十三号及び第十四号に掲げる事務に関する調査並びに資料の収集及び整理に関する事務を分掌させることができる。</p> |
|---|---|

○ 労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）（抄）（第三条関係）

（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|---|--|
| <p>（中央労働委員会） 第十九条の二（略） 2・3（略） 4 中央労働委員会の委員（次条から第十九条の五まで及び第十九条の七から第十九条の九までにおいて単に「委員」という。）は、独立してその職権を行う。 （委員の任命等） 第十九条の三 中央労働委員会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員各十八人をもつて組織する。 2 使用者委員は使用者団体の推薦（使用者委員のうち七人については、各省各庁の長（内閣総理大臣、各省大臣及び会計検査院長並びに宮内庁長官及び各外局の長をいう。）、最高裁判所又は行政執行法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第三百号）第二条第四項に規定する行政執行法人をいう。以下この項、次条第二項第四号及び第十九条の十第一項において同じ。）の推薦）に基づいて、労働者委員は労働組合又は国家公務員の労働関係に関する法律（令和五年法律第 号）第五条第七項（裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）に規定する認証された労働</p> | <p>（中央労働委員会） 第十九条の二（略） 2・3（略） （新設） （中央労働委員会の委員の任命等） 第十九条の三 中央労働委員会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員各十五人をもつて組織する。 2 使用者委員は使用者団体の推薦（使用者委員のうち四人については、行政執行法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第三百号）第二条第四項に規定する行政執行法人をいう。以下この項、次条第二項第二号及び第十九条の十第一項において同じ。）の推薦）に基づいて、労働者委員は労働組合の推薦（労働者委員のうち四人については、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）第二条第二号に規定する職員（以下この章において「行政執行法人職員」という。）が結成し、又は加入する労働組合の推薦）に基づいて、公益委員は厚生労働大臣が使用者委員及び労働者委員の同意を得て作成した委員候補者名</p> |

組合の推薦（労働者委員のうち七人については、同条第七項に規定する認証された労働組合又は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）第二条第二号に規定する職員（以下この章において「行政執行法人職員」という。）が結成し、若しくは加入する労働組合の推薦）に基づいて、公益委員は厚生労働大臣が使用者委員及び労働者委員の同意を得て作成した委員候補者名簿に記載されている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。

3・4 （略）

5 公益委員の任命については、そのうち八人以上が同一の政党に属することとなつてはならない。

6 委員は、非常勤とする。ただし、公益委員のうち三人以内は、常勤とすることができる。

（委員の欠格条項）

第十九条の四 （略）

2 次の各号のいずれかに該当する者は、公益委員となることのできない。

一 （略）

二 国家公務員の労働関係に関する法律第十一条各号に定める者、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第二条第四

簿に記載されている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。

3・4 （略）

5 公益委員の任命については、そのうち七人以上が同一の政党に属することとなつてはならない。

6 中央労働委員会の委員（次条から第十九条の九までにおいて単に「委員」という。）は、非常勤とする。ただし、公益委員のうち二人以内は、常勤とすることができる。

（委員の欠格条項）

第十九条の四 （略）

2 次の各号のいずれかに該当する者は、公益委員となることのできない。

一 （略）

（新設）

項に規定する職員（国家行政組織法第八条の審議会等の会長又は委員長及び委員を除く。）又は国家公務員の労働関係に関する法律第二条第二号に規定する労働組合の組合員若しくは役員

三 裁判所職員又は裁判所職員臨時措置法において準用する国家公務員の労働関係に関する法律第二条第二号に規定する労働組合の組合員若しくは役員

四 (略)

(委員の失職及び罷免)

第十九条の七 (略)

2・3 (略)

4 内閣総理大臣は、公益委員のうち七人が既に属している政党に新たに属するに至った公益委員を直ちに罷免するものとする。

5 内閣総理大臣は、公益委員のうち八人以上が同一の政党に属することとなつた場合（前項の規定に該当する場合を除く。）には、同一の政党に属する者が七人になるように、両議院の同意を得て、公益委員を罷免するものとする。ただし、政党所属関係に異動のなかつた委員を罷免することはできないものとする。

(地方調整委員)

第十九条の十 中央労働委員会に、国家公務員の労働関係に関する法律第三十一条（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）に規定する関係当事者の間に発生した紛争であつて国家公

(新設)

二 (略)

(委員の失職及び罷免)

第十九条の七 (略)

2・3 (略)

4 内閣総理大臣は、公益委員のうち六人が既に属している政党に新たに属するに至った公益委員を直ちに罷免するものとする。

5 内閣総理大臣は、公益委員のうち七人以上が同一の政党に属することとなつた場合（前項の規定に該当する場合を除く。）には、同一の政党に属する者が六人になるように、両議院の同意を得て、公益委員を罷免するものとする。ただし、政党所属関係に異動のなかつた委員を罷免することはできないものとする。

(地方調整委員)

第十九条の十 中央労働委員会に、行政執行法人とその行政執行法人職員との間に発生した紛争その他の事件で地方において中央労働委員会が処理すべきものとして政令で定めるものに係るあつせ

務員の労働関係に関する法律第十三条（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）の規定に基づいて団体協約を締結することができる事項に係るもの、行政執行法人とその行政執行法人職員との間に発生した紛争その他の事件で地方において中央労働委員会が処理すべきものとして政令で定めるものに係るあつせん若しくは調停又は第二十四条の二第五項若しくは国家公務員の労働関係に関する法律第二十一条（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）の規定による手続に参加させるため、使用者、労働者及び公益をそれぞれ代表する地方調整委員を置く。

2・3 (略)

(都道府県労働委員会)

第十九条の十二 (略)

2・5 (略)

6 第十九条の二第四項、第十九条の三第六項、第十九条の四第一項、第十九条の五、第十九条の七第一項前段、第二項及び第三項、第十九条の八、第十九条の九並びに前条第一項の規定は、都道府県労働委員会について準用する。この場合において、第十九条の三第六項ただし書中「三人以内は」とあるのは「二人以内は、条例で定めるところにより」と、第十九条の七第二項中「内閣総理大臣」とあるのは「都道府県知事」と、「使用者委員及び労働者委員にあつては中央労働委員会の同意を得て、公益委員にあつては

ん若しくは調停又は第二十四条の二第五項の規定による手続に参加させるため、使用者、労働者及び公益をそれぞれ代表する地方調整委員を置く。

2・3 (略)

(都道府県労働委員会)

第十九条の十二 (略)

2・5 (略)

6 第十九条の三第六項、第十九条の四第一項、第十九条の五、第十九条の七第一項前段、第二項及び第三項、第十九条の八、第十九条の九並びに前条第一項の規定は、都道府県労働委員会について準用する。この場合において、第十九条の三第六項ただし書中「常勤」とあるのは「条例で定めるところにより、常勤」と、第十九条の七第二項中「内閣総理大臣」とあるのは「都道府県知事」と、「使用者委員及び労働者委員にあつては中央労働委員会の同意を得て、公益委員にあつては両議院」とあるのは「都道府県

両議院」とあるのは「都道府県労働委員会」と、同条第三項中「内閣総理大臣」とあるのは「都道府県知事」と、「使用者委員又は労働者委員」とあるのは「都道府県労働委員会の委員」と、前条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県知事」と読み替えるものとする。

労働委員会」と、同条第三項中「内閣総理大臣」とあるのは「都道府県知事」と、「使用者委員又は労働者委員」とあるのは「都道府県労働委員会の委員」と、前条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県知事」と読み替えるものとする。

○ 国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和二十四年法律第二百号）（抄）（第四条関係）

（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|---|---|
| <p>（内閣総理大臣への委任）</p> <p>第三条（略）</p> <p>（削る）</p> <p>第四条 削除</p> | <p>（内閣総理大臣への委任）</p> <p>第三条（略）</p> <p>2 内閣総理大臣は、第一条、前条第一項、第三項及び第四項並びに前項に規定する定めをするについては、人事院の勧告に基づいてこれをしなければならない。</p> <p>（人事院の勧告等）</p> <p>第四条 人事院は、この法律に定める給与に関して調査研究し、必要と認めるときは、国会及び内閣に同時に勧告することができる。</p> |

○ 特別職の職員の給与に関する法律（昭和二十四年法律第二百五十二号）（抄）（第五条関係）

（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|--|--|
| <p>（目的及び適用範囲）</p> <p>第一条（略）</p> <p>一～三（略）</p> <p>四 削除</p> <p>五～十一の三（略）</p> <p>十二 削除</p> <p>十三～十四の三（略）</p> <p>十四の四 人事公正委員会委員長</p> <p>十五～十八の二（略）</p> <p>十八の三 国家公務員倫理審査会の常勤の会長</p> <p>十九～二十八（略）</p> <p>二十八の二 国家公務員倫理審査会の常勤の委員</p> <p>二十九～四十六（略）</p> <p>四十七 削除</p> <p>四十七の二・四十七の三（略）</p> <p>四十七の四 人事公正委員会委員</p> <p>四十八～五十七の二（略）</p> <p>五十七の三 国家公務員倫理審査会の非常勤の会長及び非常勤の委員</p> | <p>（目的及び適用範囲）</p> <p>第一条（略）</p> <p>一～三（略）</p> <p>四 人事院総裁及びその他の人事官</p> <p>五～十一の三（略）</p> <p>十二 国家公務員倫理審査会の常勤の会長及び常勤の委員</p> <p>十三～十四の三（略）</p> <p>（新設）</p> <p>十五～十八の二（略）</p> <p>（新設）</p> <p>十九～二十八（略）</p> <p>（新設）</p> <p>二十九～四十六（略）</p> <p>四十七 国家公務員倫理審査会の非常勤の会長及び非常勤の委員</p> <p>四十七の二・四十七の三（略）</p> <p>（新設）</p> <p>四十八～五十七の二（略）</p> <p>（新設）</p> |

五十八〜七十五 (略)

第三条 (略)

2・3 (略)

4 次の各号に掲げる者は、当該各号に定める場合には、内閣総理大臣に協議しなければならない。

一・二 (略)

三 内閣総理大臣、各省大臣、最高裁判所長官又は会計検査院長
別表第三により秘書官の受ける俸給月額を定めようとするとき。

別表第一(第三条関係)

| 官職名 | 俸給月額 |
|---|------|
| (略) | (略) |
| 会計検査院長 (削る) | (略) |
| (略) | (略) |
| 副大臣 公正取引委員会委員長 人事公正委員会委員長 原子力規制委員会委員長 (略) | (略) |
| 検査官(会計検査院長を除く) | (略) |

五十八〜七十五 (略)

第三条 (略)

2・3 (略)

4 次の各号に掲げる者は、当該各号に定める場合には、内閣総理大臣に協議しなければならない。

一・二 (略)

三 内閣総理大臣、各省大臣、最高裁判所長官、会計検査院長又は人事院総裁
別表第三により秘書官の受ける俸給月額を定めようとするとき。

別表第一(第三条関係)

| 官職名 | 俸給月額 |
|---|------|
| (略) | (略) |
| 会計検査院長 人事院総裁 | (略) |
| (略) | (略) |
| 副大臣 国家公務員倫理審査会の常勤の会長 公正取引委員会委員長 原子力規制委員会委員長 (略) | (略) |
| 検査官(会計検査院長を除く) | (略) |

| | |
|---|------------|
| <p>く。 （削る） 内閣危機管理監 （略）</p> | |
| <p>（略） 常勤の大臣補佐官 （削る） 公正取引委員会委員 （略）</p> | <p>（略）</p> |
| <p>（略） 再就職等監視委員会委員長 国家公務員倫理審査会の常勤の会長 証券取引等監視委員会委員長 （略）</p> | <p>（略）</p> |
| <p>（略） 公益認定等委員会の常勤の委員 国家公務員倫理審査会の常勤の委員 証券取引等監視委員会委員 （略）</p> | <p>（略）</p> |

| | |
|--|------------|
| <p>く。 人事官（人事院総裁を除く。） 内閣危機管理監 （略）</p> | |
| <p>（略） 常勤の大臣補佐官 国家公務員倫理審査会の常勤の委員 公正取引委員会委員 （略）</p> | <p>（略）</p> |
| <p>（略） 再就職等監視委員会委員長 証券取引等監視委員会委員長 （略）</p> | <p>（略）</p> |
| <p>（略） 公益認定等委員会の常勤の委員 証券取引等監視委員会委員 （略）</p> | <p>（略）</p> |

○ 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）（抄）（第六条関係）

（傍線部分は改正部分）

改正案

現行

第二条 削除

（人事院の権限）

第二条 人事院は、この法律の施行に関し、次に掲げる権限を有する。

一 この法律（第六条の二第一項及び第八条第一項を除く。第七号において同じ。）の実施及びその技術的解釈に必要な人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。

二 第六条に規定する俸給表の適用範囲を決定すること。

三 職員の給与額を研究して、その適当と認める改定を国会及び内閣に同時に勧告すること、この法律の実施及びその実際の結果に関するすべての事項について調査するとともに、その調査に基づいて調整を命ずること並びに必要に応じ、この法律の目的達成のため適当と認める勧告を付してその研究調査の結果を国会及び内閣に同時に報告すること。

四 新たに職員となつた場合及び職員が一の職務の級から他の職務の級に移つた場合の俸給並びに同一級内における昇給の基準に関し人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。

五 給与を決定する諸条件の地域差に対応する給与に関する適当と認める措置を国会及び内閣に同時に勧告するため、全国の各地における生計費等の調査研究を行うこと。

(給与の支払)

第三条 この法律に基づく給与は、現金で、直接職員に、その全額を支払わなければならない。ただし、法律に別段の定めがある場合又は確実な支払の方法であつて政令で定めるものによる場合においては現金以外のもので支払い、法律に別段の定めがある場合には給与の一部を控除して支払うことができる。

2 いかなる給与も、法律又は政令に基づかずに職員に対して支払い、又は支給してはならない。

3 (略)

第六条の二 指定職俸給表の適用を受ける職員の俸給月額は、同表に掲げる俸給月額のうち、その者の占める官職に応じて政令で定める号俸の額とする。

2 前項に規定する号俸は、会計検査院の職員の占める官職の号俸にあつては、会計検査院の意見を聴いて、政令で定める。

六 第二十一条の規定による職員の苦情の申立てを受理し、及びこれを審査すること。

七 この法律の完全な実施を確保し、その責めに任ずること。

(給与の支払)

第三条 この法律に基く給与は、第五条第二項に規定する場合を除く外、現金で支払わなければならない。

2 いかなる給与も、法律又は人事院規則に基づかずに職員に対して支払い、又は支給してはならない。

3 (略)

第六条の二 指定職俸給表の適用を受ける職員（会計検査院及び人事院の職員を除く。）の号俸は、国家行政組織に関する法令の趣旨に従い、及び前条第三項の規定に基づく分類の基準に適合するよう、かつ、予算の範囲内で、及び人事院の意見を聴いて内閣総理大臣の定めるところにより、決定する。この場合において、内閣総理大臣は、職員の適正な勤務条件の確保の観点からする人事院の意見については、十分に尊重するものとする。

2 会計検査院及び人事院の指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸は、国家行政組織に関する法令の趣旨に従い、及び前条第三項

3| 会計検査院は、会計検査院の職員に関する前項の政令の制定又は改廃について意見があるときは、内閣に申し出ることができる。

第七条 内閣総理大臣、各省大臣若しくは会計検査院長（以下各庁の長という。）又は各庁の長の委任を受けた者は、政令で定めるところに従い、それぞれその所属の職員が、その毎月の俸給の支給を受けるよう、この法律を適用しなければならない。

第八条 内閣総理大臣は、国家行政組織に関する法令の趣旨に従い、及び第六条第三項の規定に基づく分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で、及び会計検査院の職員の職務の級の定数の設定又は改定にあつては、会計検査院の意見を聴いて、職務の級の定数を設定し、又は改定することができる。

(削る)

2| 職員の職務の級は、前項の職員の職務の級ごとの定数の範囲内

の規定に基づく分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で、及び人事院の定めるところにより、決定する。

(新設)

第七条 内閣総理大臣、各省大臣、会計検査院長若しくは人事院総裁（以下各庁の長という。）又は各庁の長の委任を受けた者は、人事院の定めるところに従い、それぞれその所属の職員が、その毎月の俸給の支給を受けるよう、この法律を適用しなければならない。

第八条 内閣総理大臣は、国家行政組織に関する法令の趣旨に従い、及び第六条第三項の規定に基づく分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で、及び人事院の意見を聴いて、職務の級の定数（会計検査院及び人事院の職員の職務の級の定数を除く。）を設定し、又は改定することができる。この場合において、内閣総理大臣は、職員の適正な勤務条件の確保の観点からする人事院の意見については、十分に尊重するものとする。

2| 人事院は、国家行政組織に関する法令の趣旨に従い、及び第六条第三項の規定に基づく分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で、会計検査院及び人事院の職員の職務の級の定数を設定し、又は改定することができる。

3| 職員の職務の級は、前二項の職員の職務の級ごとの定数の範囲

で、かつ、政令で定める基準に従い決定する。

3| 新たに俸給表（指定職俸給表を除く。）の適用を受ける職員となつた者の号俸は、政令で定める初任給の基準に従い決定する。

4| 職員が一の職務の級から他の職務の級に移つた場合（指定職俸給表の適用を受ける職員が他の俸給表の適用を受けることとなつた場合を含む。）又は一の官職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の官職に移つた場合における号俸は、政令で定めるところにより決定する。

5| 職員（指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。）の昇給は、政令で定める日に、同日前において政令で定める日以前一年間における当該職員の勤務成績に依りて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が国家公務員法第八十二条第一項又は第二項の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして政令で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。

6| 前項の規定により職員（次項各号に掲げる職員を除く。以下この項において同じ。）を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、前項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号俸数を四号俸（行政職俸給表（一））の適用を受ける職員でその職務

内で、かつ、人事院規則で定める基準に従い決定する。

4| 新たに俸給表（指定職俸給表を除く。）の適用を受ける職員となつた者の号俸は、人事院規則で定める初任給の基準に従い決定する。

5| 職員が一の職務の級から他の職務の級に移つた場合（指定職俸給表の適用を受ける職員が他の俸給表の適用を受けることとなつた場合を含む。）又は一の官職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の官職に移つた場合における号俸は、人事院規則で定めるところにより決定する。

6| 職員（指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。）の昇給は、人事院規則で定める日に、同日前において人事院規則で定める日以前一年間における当該職員の勤務成績に依りて、行うものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が国家公務員法第八十二条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして人事院規則で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。

7| 前項の規定により職員（次項各号に掲げる職員を除く。以下この項において同じ。）を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、前項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号俸数を四号俸（行政職俸給表（一））の適用を受ける職員でその職務

の級が七級以上であるもの並びに同表及び専門スタッフ職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして政令で定める職員にあつては三号俸、専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が二級であるものにあつては一号俸)とすることを標準として政令で定める基準に従い決定するものとする。

7| 次の各号に掲げる職員の第五項の規定による昇給は、当該各号に掲げる職員の区分に応じ同項前段に規定する期間における当該職員の勤務成績が当該各号に定める場合に該当し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて政令で定める基準に従い決定するものとする。

一 五十五歳(政令で定める職員にあつては、五十六歳以上の年齢で政令で定めるもの)を超える職員(専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が二級以上であるものを除く。)特に良好である場合

二 (略)

8・9| (略)

(削る)

①| (略)

の級が七級以上であるもの並びに同表及び専門スタッフ職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事院規則で定める職員にあつては三号俸、専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が二級であるものにあつては一号俸)とすることを標準として人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

8| 次の各号に掲げる職員の第六項の規定による昇給は、当該各号に掲げる職員の区分に応じ同項前段に規定する期間における当該職員の勤務成績が当該各号に定める場合に該当し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

一 五十五歳(人事院規則で定める職員にあつては、五十六歳以上の年齢で人事院規則で定めるもの)を超える職員(専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が二級以上であるものを除く。)特に良好である場合

二 (略)

9| ①| (略)

②| 第六項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

・| (略)

㊦ 会計検査院は、第一項の規定による会計検査院の職員の職務の級の定数の設定又は改定に関し意見があるときは、内閣総理大臣に申し出ることができる。

(俸給の特別調整額)

第十条の二 管理又は監督の地位にある職員の官職のうち政令で指定するものについては、その特殊性に基づき、俸給月額につき政令で適正な特別調整額表を定めることができる。

2 (略)

3 第一項に規定する特別調整額表は、会計検査院の職員の占める官職に係るものにあつては、会計検査院の意見を聴いて、政令で定める。

4 会計検査院は、会計検査院の職員に関する前項の政令の制定又は改廃について意見があるときは、内閣に申し出ることができる。

5 前各項に規定するもののほか、俸給の特別調整額の支給に関し必要な事項は、政令で定める。

(俸給の更正決定)

第二十条 内閣総理大臣は、各庁の長又はその委任を受けた者が決定した職員の俸給が第六条の規定に合致しないと認めたときは、その俸給を更正し又はその俸給の更正を命ずることができる。

(審査の申立て)

第二十一条 この法律の規定による給与の決定（前条の規定による

(新設)

(俸給の特別調整額)

第十条の二 人事院は、管理又は監督の地位にある職員の官職のうち人事院規則で指定するものについて、その特殊性に基づき、俸給月額につき適正な特別調整額表を定めることができる。

2 (略)

(新設)

(新設)

(新設)

(俸給の更正決定)

第二十条 人事院は、各庁の長又はその委任を受けた者が決定した職員の俸給が第六条の規定に合致しないと認めたときは、その俸給を更正し又はその俸給の更正を命ずることができる。

(審査の申立て)

第二十一条 この法律の規定による給与の決定（前条の規定による

俸給の更正決定を含む。次項において同じ。）に關して苦情のある職員は、人事公正委員会に対し審査を申し立てることができる。

2) 人事公正委員会は、前項の申立てがあつた場合において、当該申立てに係る給与の決定がこの法律の規定に合致しないか又は不当であると認めたときは、内閣総理大臣又は当該決定を行つた各庁の長若しくはその委任を受けた者に対し、当該申立てに係る給与の更正を命ずるとともに、その旨を本人に通知しなければならない。

3) 前二項に定めるもののほか、第一項の申立て及び審査に關し必要な事項は、人事公正委員会規則で定める。

(休職者等の給与)

第二十三条 職員が国家公務員法第六十一条の十二第一項の規定により派遣されたときは、その派遣の期間中、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ百分の七十以内を支給することができる。

2) 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第九十一号）第一条の二第二項及び第三項に規定する通勤をいう。以下同じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、国家公務員法第七十九条第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

俸給の更正決定を含む。）に關して苦情のある職員は、人事院に対し審査を申し立てることができる。

2) 前項の申立てがあつたときは、人事院は、前条に準じて、これに關する決定をなし、これを本人及び関係各庁に通知しなければならない。

(新設)

(休職者等の給与)

第二十三条 (新設)

1) 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第九十一号）第一条の二に規定する通勤をいう。以下同じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、国家公務員法第七十九条第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

3) 5) (略)

6) 職員が国家公務員法第七十九条第三号及び第四号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ百分の百以内を支給することができる。

7) 国家公務員法第六十一条の十二第一項又は第七十九条の規定により派遣され、又は休職にされた職員には、他の法律に別段の定めがない限り、前各項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

8) 第一項、第三項、第四項又は第六項に規定する職員が、これらの規定に規定する期間内で第十九条の四第一項に規定する基準日前一箇月以内に退職し、又は死亡したときは、同項の規定により政令で定める日に、それぞれ第一項、第三項、第四項又は第六項の規定の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、政令で定める職員については、この限りでない。

9) 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第十九条の五及び第十九条の六の規定を準用する。この場合において、第十九条の五中「前条第一項」とあるのは、「第二十三条第八項」と読み替えるものとする。

① 前各項に規定するもののほか、当該各項に規定する給与の支給に

2) 4) (略)

5) 職員が国家公務員法第七十九条の人事院規則で定める場合に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、人事院規則で定めるところにより、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ百分の百以内を支給することができる。

6) 国家公務員法第七十九条の規定により休職にされた職員には、他の法律に別段の定めがない限り、前各項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

7) 第二項、第三項又は第五項に規定する職員が、これらの規定に規定する期間内で第十九条の四第一項に規定する基準日前一箇月以内に退職し、又は死亡したときは、同項の規定により人事院規則で定める日に、それぞれ第二項、第三項又は第五項の規定の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、人事院規則で定める職員については、この限りでない。

8) 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第十九条の五及び第十九条の六の規定を準用する。この場合において、第十九条の五中「前条第一項」とあるのは、「第二十三条第七項」と読み替えるものとする。

(新設)

関し必要な事項は、政令で定める。

(削る)

(罰則)

第二十四条

(略)

(給与の額及び割合の検討)

第二十四条 国会は、給与の額又は割合の改定が必要であるかどうかを決定するために、この法律の制定又は改正の基礎とされた経済的諸要素の変化を考慮して、人事院の行つた調査に基づき、定期的に給与の額及び割合の検討を行うものとする。この目的のために、人事院は、総務省、厚生労働省その他の政府機関から提供を受けた正確適切な統計資料を利用して、事実の調査を行い、給与に関する勧告を作成する。

(罰則)

第二十五条

(略)

○ 国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第九十一号）（抄）（第七条関係）
 （傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|---|---|
| <p>第一章 総則</p> <p>（この法律の目的及び効力）</p> <p>第一条 この法律は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号） 第二条に規定する一般職に属する職員（未帰還者留守家族等援護 法（昭和二十八年法律第六十一号）第十七条第一項に規定する 未帰還者である職員を除く。以下「職員」という。）の公務上の災 害又は通勤による災害に対する補償（以下「補償」という。）を迅 速かつ公正に行い、併せて公務上の災害又は通勤による災害を受 けた職員（以下「被災職員」という。）の社会復帰の促進並びに被 災職員及びその遺族の援護を図るために必要な事業を行い、もつ て被災職員及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与するこ とを目的とする。</p> <p>2 （略）</p> <p>（定義）</p> <p>第一条の二 この法律において「公務上の災害」とは、公務に起因 する負傷、障害若しくは死亡又は公務に起因する疾病として政令 で定めるものをいう。</p> <p>2 （略）</p> | <p>第一章 総則</p> <p>（この法律の目的及び効力）</p> <p>第一条 この法律は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号） 第二条に規定する一般職に属する職員（未帰還者留守家族等援護 法（昭和二十八年法律第六十一号）第十七条第一項に規定する 未帰還者である職員を除く。以下「職員」という。）の公務上の災 害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）又は通勤によ る災害に対する補償（以下「補償」という。）を迅速かつ公正に行 い、あわせて公務上の災害又は通勤による災害を受けた職員（以 下「被災職員」という。）の社会復帰の促進並びに被災職員及びそ の遺族の援護を図るために必要な事業を行い、もつて被災職員及 びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とす る。</p> <p>2 （略）</p> <p>（通勤の定義）</p> <p>第一条の二 （新設）</p> <p>1 （略）</p> |

一 (略)

二 一の勤務場所から他の勤務場所への移動その他の政令で定める就業の場所から勤務場所への移動（国家公務員法第百三条第一項の規定に違反して同項に規定する営利企業を営むことを目的とする団体の役員、顧問又は評議員の職を兼ねている場合その他の政令で定める職員に関する法令の規定に違反して就業している場合における当該就業の場所から勤務場所への移動を除く。）

三 第一号に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（政令で定める要件に該当するものに限る。）

3| 職員が、前項各号に掲げる移動の経路を逸脱し、又は同項各号に掲げる移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の同項各号に掲げる移動は、同項の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であつて政令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。

4| この法律（第二十二條第三項及び第二十三條を除く。）において

「通勤による災害」とは、通勤に起因する負傷、障害若しくは死亡又は通勤に起因する疾病として政令で定めるものをいう。

（内閣総理大臣の権限）

一 (略)

二 一の勤務場所から他の勤務場所への移動その他の人事院規則で定める就業の場所から勤務場所への移動（国家公務員法第百三条第一項の規定に違反して同項に規定する営利企業を営むことを目的とする団体の役員、顧問又は評議員の職を兼ねている場合その他の人事院規則で定める職員に関する法令の規定に違反して就業している場合における当該就業の場所から勤務場所への移動を除く。）

三 第一号に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（人事院規則で定める要件に該当するものに限る。）

2| 職員が、前項各号に掲げる移動の経路を逸脱し、又は同項各号に掲げる移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の同項各号に掲げる移動は、同項の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であつて人事院規則で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。

（新設）

（人事院の権限）

第二条 内閣総理大臣は、この法律の実施に関し、次に掲げる権限及び責務を有する。

(削る)

(削る)

一〇三 (略)

(削る)

(削る)

四 (略)

(実施機関)

第三条 内閣総理大臣及び実施機関（政令で定める国の機関及び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。）をいう。以下同じ。）は、この法律及び政令で定めるところにより、この法律に定める補償の実施の責めに任ずる。

2 前項の規定は、内閣総理大臣にこの法律の実施に関する責任を免れさせるものではない。

(削る)

第二条 人事院は、この法律の実施に関し、次に掲げる権限及び責務を有する。

一 この法律の完全な実施の責に任ずること。

二 この法律の実施及び解釈に関し必要な人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。

三〇五 (略)

六 第二十四条の規定による審査の申立てを受理し、審査し、及び判定を行うこと。

七 第二十五条の規定による措置の申立てを受理し、審査し、及び判定を行うこと。

八 (略)

(実施機関)

第三条 人事院及び実施機関（人事院が指定する国の機関及び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。）をいう。以下同じ。）は、この法律及び人事院規則で定めるところにより、この法律に定める補償の実施の責めに任ずる。

2 前項の規定は、人事院にこの法律の実施に関する責任を免れさせるものではない。

3 実施機関は、この法律及び人事院が定める方針、基準、手続、

規則及び計画に従つて補償の実施を行わなければならない。

3| 実施機関が第一項の規定により行うべき責務を怠り、又はこの法律及びこの法律に基づく命令に違反して補償の実施を行った場合には、内閣総理大臣は、その是正のため必要な指示を行うことができる。

(平均給与額)

第四条 (略)

2 前項の給与は、一般職の職員の給与に関する法律(昭和二十五年法律第九十五号)の適用を受ける職員(同法第二十二條第一項及び第二項の職員を除く。)にあつては、俸給、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当、専門スタッフ職調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当(政令で定めるものを除く)、特勤勤務手当(同法第十四條の規定による手当を含む)、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当とし(ただし、政令で定めるところにより、寒冷地手当及び国際平和協力手当を加えることができる)、その他の職員にあつては、政令で定める給与とする。

3 (略)

一五 (略)

六 国家公務員の労働関係に関する法律(令和五年法律第

号)第二条第二号に規定する労働組合の業務に専ら従事するた

4| 実施機関が第一項の規定により行うべき責務を怠り、又はこの法律、人事院規則及び人事院指令に違反して補償の実施を行った場合には、人事院は、その是正のため必要な指示を行うことができる。

(平均給与額)

第四条 (略)

2 前項の給与は、一般職の職員の給与に関する法律(昭和二十五年法律第九十五号)の適用を受ける職員(同法第二十二條第一項及び第二項の職員を除く。)にあつては、俸給、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当、専門スタッフ職調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当(人事院規則で定めるものを除く)、特勤勤務手当(同法第十四條の規定による手当を含む)、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当とし(ただし、人事院規則で定めるところにより、寒冷地手当及び国際平和協力手当を加えることができる)、その他の職員にあつては、人事院規則で定める給与とする。

3 (略)

一五 (略)

六 職員団体の業務に専ら従事するための許可を受けて勤務しな

かつた日

めの許可を受けて勤務しなかつた日

4 前三項の規定により平均給与額を計算することができない場合及び事故発生日から補償を支給すべき事由が生じた日（以下「補償事由発生日」という。）までの間に職員の給与の改定が行われた場合その他の前三項の規定によつて計算した平均給与額が公正を欠くと認められる場合における平均給与額の計算については、政令で定める。

5 (略)

第六条 国は、補償の原因である公務上の災害又は通勤による災害が第三者の行為によつて生じた場合に補償を行つたときは、その価額の限度において、補償を受けた者が第三者に対して有する損害賠償の請求権を取得する。

2 (略)

(警察官等に係る傷病補償年金、障害補償又は遺族補償の特例)

第二十条の二 警察官、海上保安官その他職務内容の特殊な職員で政令で定めるものが、その生命又は身体に対する高度の危険が予測される状況の下において、犯罪の捜査、被疑者の逮捕、犯罪の制止、天災時における人命の救助その他の政令で定める職務に従事し、そのため公務上の災害を受けた場合における当該公務上の災害に係る傷病補償年金、障害補償又は遺族補償については、第十二条の二第二項の規定による額、第十三条第三項若しくは第四

4 前三項の規定により平均給与額を計算することができない場合及び事故発生日から補償を支給すべき事由が生じた日（以下「補償事由発生日」という。）までの間に職員の給与の改定が行われた場合その他の前三項の規定によつて計算した平均給与額が公正を欠くと認められる場合における平均給与額の計算については、人事院規則で定める。

5 (略)

第六条 国は、補償の原因である災害が第三者の行為によつて生じた場合に補償を行つたときは、その価額の限度において、補償を受けた者が第三者に対して有する損害賠償の請求権を取得する。

2 (略)

(警察官等に係る傷病補償年金、障害補償又は遺族補償の特例)

第二十条の二 警察官、海上保安官その他職務内容の特殊な職員で人事院規則で定めるものが、その生命又は身体に対する高度の危険が予測される状況の下において、犯罪の捜査、被疑者の逮捕、犯罪の制止、天災時における人命の救助その他の人事院規則で定める職務に従事し、そのため公務上の災害を受けた場合における当該災害に係る傷病補償年金、障害補償又は遺族補償については、第十二条の二第二項の規定による額、第十三条第三項若しくは第

項の規定による額、第十七条第一項の規定による額又は第十七条の六第一項の政令で定める額は、それぞれ当該額に百分の五十を超えない範囲内で政令で定める率を乗じて得た額を加算した額とする。

(福祉事業)

第二十二條 内閣総理大臣及び実施機関は、被災職員及びその遺族の福祉に関して必要な福祉事業として次の事業をするように努めなければならない。

一・二 (略)

2 内閣総理大臣及び実施機関は、職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、障害等級に該当する程度の障害が存する場合には、前項第一号の補装具に関する事業として、当該職員に義肢、義眼、補聴器等の補装具を支給することができる。

3 第一項に規定する福祉事業については、業務上の災害(負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下この項及び次条において同じ。)又は通勤による災害を受けた民間事業の従業員及びその遺族に対する福祉に関する給付その他の事業の実態を考慮してその実施を図るものとする。

4 前三項に規定するもののほか、福祉事業に関し必要な事項は、政令で定める。

四項の規定による額、第十七条第一項の規定による額又は第十七条の六第一項の人事院規則で定める額は、それぞれ当該額に百分の五十を超えない範囲内で人事院規則で定める率を乗じて得た額を加算した額とする。

(福祉事業)

第二十二條 人事院及び実施機関は、被災職員及びその遺族の福祉に関して必要な福祉事業として次の事業をするように努めなければならない。

一・二 (略)

2 人事院及び実施機関は、職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、障害等級に該当する程度の障害が存する場合には、前項第一号の補装具に関する事業として、当該職員に義肢、義眼、補聴器等の補装具を支給することができる。

3 第一項に規定する福祉事業については、業務上の災害又は通勤による災害を受けた民間事業の従業員及びその遺族に対する福祉に関する給付その他の事業の実態を考慮してその実施を図るものとする。

(新設)

(補償の実施に関する審査の申立て等)

第二十四条 実施機関の行う公務上の災害又は通勤による災害の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施について不服がある者は、人事公正委員会規則に定める手続に従い、人事公正委員会に対し、審査を申し立てることができる。

2 人事公正委員会は、前項の申立てがあつたときは、速やかに審査を行い、当該申立てが理由があるときは、実施機関に対し、当該申立てに係る補償の実施又は実施の変更を命ずるとともに、その旨を本人に通知しなければならない。

3 (略)

(福祉事業の運営に関する措置の申立て等)

第二十五条 実施機関の実施している第二十二条第一項に規定する福祉事業の運営に関し不服のある者は、人事公正委員会規則に定める手続に従い、人事公正委員会に対し、実施機関により適当な措置が講ぜられることを申し立てることができる。

2 (略)

第四章 雑則

(報告、出頭等)

第二十六条 内閣総理大臣若しくは実施機関又は人事公正委員会は、補償の実施又は第二十四条の規定による審査のため必要があると認めるときは、補償を受け、若しくは受けようとする者又は

(補償の実施に関する審査の申立て等)

第二十四条 実施機関の行なう公務上の災害又は通勤による災害の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施について不服がある者は、人事院規則に定める手続に従い、人事院に対し、審査を申し立てることができる。

2 前項の申立てがあつたときは、人事院は、すみやかにこれを審査して判定を行い、これを本人及びその者に係る実施機関に通知しなければならない。

3 (略)

(福祉事業の運営に関する措置の申立て等)

第二十五条 実施機関の実施している第二十二条第一項に規定する福祉事業の運営に関し不服のある者は、人事院規則に定める手続に従い、人事院に対し、実施機関により適当な措置が講ぜられることを申し立てることができる。

2 (略)

第四章 雑則

(報告、出頭等)

第二十六条 人事院又は実施機関は、第二十四条の規定による審査又は補償の実施のため必要があると認めるときは、補償を受け若しくは受けようとする者又はその他の関係人に対して、報告をさ

その他の関係人に対して、報告をさせ、文書その他の物件を提出させ、出頭を命じ、医師の診断を行い、又は検案を受けさせることができる。

2 (略)

(立入検査等)

第二十七条 内閣総理大臣若しくは実施機関又は人事公正委員会は、補償の実施又は第二十四条の規定による審査のため必要があると認めるときは、その指定する職員に、被災職員の勤務する場所、公務上の災害若しくは通勤による災害のあつた場所又は病院若しくは診療所に立ち入らせ、帳簿書類その他必要な物件を検査させ、又は補償を受け、若しくは受けようとする者その他の関係人に対して質問させることができる。

2 前項の規定により内閣総理大臣若しくは実施機関又は人事公正委員会が指定する職員が、その職権を行う場合には、その身分を示す証票を携帯し、関係人の請求によりこれを提示しなければならない。

3 (略)

(支払の一時差止め)

第二十七条の二 補償を受ける権利を有する者が、正当な理由がなく、第二十六条第一項の規定による報告をせず、文書その他の物件を提出せず、出頭をせず、若しくは医師の診断を拒み、又は

せ、文書その他の物件を提出させ、出頭を命じ、医師の診断を行い、又は検案を受けさせることができる。

2 (略)

(立入検査等)

第二十七条 人事院又は実施機関は、第二十四条の規定による審査又は補償の実施のため必要があると認めるときは、その職員に、被災職員の勤務する場所、災害のあつた場所又は病院若しくは診療所に立ち入らせ、帳簿書類その他必要な物件を検査させ、又は補償を受け若しくは受けようとする者その他の関係人に対して質問させることができる。

2 前項の規定により人事院又は実施機関の職員が、その職権を行う場合には、その身分を示す証票を携帯し、関係人の請求によりこれを提示しなければならない。

3 (略)

(支払の一時差止め)

第二十七条の二 補償を受ける権利を有する者が、正当な理由がなく、第二十六条第一項の規定による報告をせず、文書その他の物件を提出せず、出頭をせず、若しくは医師の診断を拒み、又は

前条第一項の規定による質問に対して答弁をしなかつたときは、内閣総理大臣及び実施機関にあつては補償の支払を一時差し止めることが、人事公正委員会にあつては実施機関に対し補償の支払を一時差し止めることを求めることが、それぞれできるものとする。

(政令等への委任)

第三十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施に關し必要な事項は、政令（人事公正委員会の所掌する事務に關する事項については、人事公正委員会規則）で定める。

(罰則)

第三十五条 (略)

一・二 (略)

附則

(経過規定)

2 職員に係る補償に相当する給与又は給付で、この法律施行前において支給すべき事由の生じたものの支給については、なお従前の例による。ただし、労働基準法等の施行に伴う政府職員に係る給与の応急措置に關する法律（昭和二十二年法律第六十七号）に基づいて国が支給する職員に係る給与のうち補償に相当するものの支給について異議のある者は、人事公正委員会に対して、審査を請求することができる。

前条第一項の規定による質問に対して答弁をしなかつたときは、人事院又は実施機関は、補償の支払を一時差し止めることができる。

(新設)

(罰則)

第三十四条 (略)

一・二 (略)

附則

(経過規定)

2 職員に係る補償に相当する給与又は給付で、この法律施行前において支給すべき事由の生じたものの支給については、なお従前の例による。但し、労働基準法等の施行に伴う政府職員に係る給与の応急措置に關する法律（昭和二十二年法律第六十七号）に基づいて国が支給する職員に係る給与のうち補償に相当するものの支給について異議のある者は、人事院に対して、審査を請求することができる。

○ 裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）（抄）（第八条関係）

（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|---|---|
| <p>裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の採用試験、任免、給与、人事評価、能率、分限、懲戒、保障、服務、退職管理及び退職年金制度に関する事項については、他の法律に特別の定めのあるものを除くほか、当分の間、次に掲げる法律の規定を準用する。この場合において、これらの法律の規定（国家公務員の自己啓発等休業に関する法律（平成十九年法律第四十五号）第八条第二項並びに国家公務員の労働関係に関する法律（令和五年法律第 号）第六条第三項、第十四条第二項、第十七条第一項、第二十条第四項、第二十四条第八項、第三十二条、第三十三条第三項及び第四項並びに第三十六条第三項及び第五項の規定を除く。）中「公務員庁」、「内閣総理大臣」、「人事公正委員会」又は「内閣」とあるのは「最高裁判所」と、「政令」、「人事公正委員会規則」又は「命令」とあるのは「最高裁判所規則」と、「国家公務員倫理審査会」とあるのは「裁判所職員倫理審査会」と、「再就職等監視委員会」とあるのは「裁判所職員再就職等監視委員会」と、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第五十三条の三中「特別職に属する国家公務員」とあるのは「一般職に属する国家公務員、特別職に属する国家公務員（裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員を除く。）」と、同法第五十七条中「採用（職員の幹部職への任命に該当するものを除く。）」</p> | <p>裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の採用試験、任免、給与、人事評価、能率、分限、懲戒、保障、服務、退職管理及び退職年金制度に関する事項については、他の法律に特別の定めのあるものを除くほか、当分の間、次に掲げる法律の規定を準用する。この場合において、これらの法律の規定（国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第三十八条第三号及び国家公務員の自己啓発等休業に関する法律（平成十九年法律第四十五号）第八条第二項の規定を除く。）中「人事院」、「内閣総理大臣」、「内閣府」又は「内閣」とあるのは「最高裁判所」と、「人事院規則」、「政令」又は「命令」とあるのは「最高裁判所規則」と、「国家公務員倫理審査会」とあるのは「裁判所職員倫理審査会」と、「再就職等監視委員会」とあるのは「裁判所職員再就職等監視委員会」と、国家公務員法第五十七条中「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、同法第五十八条第一項中「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、同法第二項中「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、同法第三項中「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、同法第七十条の六第一項中「研修（人事院にあつては第一号に</p> |

とあるのは「採用」と、同法第五十八条第一項中「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、同法第七十条の六第一項中「研修（内閣総理大臣にあつては第一号及び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。）」とあるのは「研修」と、同法第六十条の二第二項第三号中「第百六条の三第二項第一項に規定する官民人材交流センター」とあるのは「最高裁判所規則の定めるところにより裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員
の離職に際しての離職後の就職の援助に関する事務を行う最高裁判所の組織」と、同法第六十条の三第二項第三号中「第百六条の三第二項第一項に規定する官民人材交流センター」とあるのは「前条第二項第三号に規定する組織」と、国家公務員の労働関係に関する法律第十一條第一号及び第二号中「主任の大臣」とあるのは「最高裁判所」と、同法第十四條第一項第七号中「第十一條第八号から第十一号まで」とあるのは「第十一條第八号、第十号及び第十一号」と、同条第二項中「前項第一号、第二号又は第六号」とあるのは「前項第一号」と、「承認を得なければ」とあるのは「意見を聴かなければ」と、同法第十七條第一項中「提出しなければ」とあるのは「提出す

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。）」とあるのは「研修」と、同法第八十二条第二項中「特別職に属する国家公務員」とあるのは「一般職に属する国家公務員、特別職に属する国家公務員（裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員を除く。）」と、同法第六十条の二第二項第三号中「官民人材交流センター（以下「センター」という。）」とあるのは「最高裁判所規則の定めるところにより裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の離職に際しての離職後の就職の援助に関する事務を行う最高裁判所の組織」と、同法第六十条の三第二項第三号中「センター」とあるのは「前条第二項第三号に規定する組織」と読み替えるものとする。

るようである限り努めなければ」と、同条第五項中「第十四条第一項第五号」とあるのは「第十四条第一項第一号、第五号」と、同法第二十条第三項中「各省各庁の長」とあるのは「内閣総理大臣、各省各庁の長」と、同法第四十一条中「第十七条並びに」とあるのは「第十七条第一項、第二項、第四項及び第五項並びに」と、「第十七条第一項中「提出しなければならない」とあるのは「提出するようである限り努めなければならない」と、同条第二項」とあるのは「第十七条第二項」と、「とあるのは」と、同条第四項中「変更をしなければならない」とあるのは「変更をするようである限り努めなければならない」と、同条第五項中「措置を講じなければならない」とあるのは「措置を講ずるようである限り努めなければならない」とする」と読み替えるものとする。

一 国家公務員法（第一条、第二条、第三十三条第二項第二号、第三十三条の二、第三十四条第一項第六号及び第七号、第五十四条、第五十五条、第六十条の三第三項、第六十一条の二から第六十一条の十一まで、第六十六条、第六十七条、第七十条の六第一項各号及び第三項、第七十条の七、第七十三条第二項、第七十三条の二、第七十八条の二、第一百六条の七から第一百六条の十三まで、第一百六条の十四第三項から第五項まで、第一百六条の十五、第一百六条の二十五、第一百六条の二十六、第一百六条の二十八から第一百六条の三十二まで、第一百八条、第一百八条の四から第一百八条の二十三まで

一 国家公務員法（第一条から第三条まで、第四条から第二十五条まで、第二十八条、第三十三条第二項第二号、第三十三条の二、第三十四条第一項第六号及び第七号、第四十五条の二、第四十五条の三、第五十四条、第五十五条、第六十一条の二から第六十一条の十一まで、第六十四条第二項、第六十七条、第七十条の三第二項、第七十条の六第一項各号及び第三項から第五項まで、第七十条の七、第七十三条第二項、第七十三条の二、第七十八条の二、第九十五条、第一百六条の七から第一百六条の十三まで、第一百六条の十四第三項から第五項まで、第一百六条の十五、第一百六条の二十五、

並びに第百八条の二十五から第百八条の三十までの規定並びにこれらの規定に関する罰則並びに執行官について第六十条の二、第八十一条の二から第八十一条の八まで並びに附則第八条及び第九条の規定を除く。）

二 (略)

三 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）

四 国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和二十四年法律第二百号）（第五条の規定を除く。）

五〇九 (略)

十 国家公務員倫理法（平成十一年法律第二百二十九号）（第二条第二項第三号から第五号まで、同条第三項第二号から第四号まで、同条第四項第二号及び第三号、同条第七項、第四条、第五条第四項から第六項まで、第十三条から第二十一条まで、第四十一条から第四十三条まで並びに第四十六条の規定を除く。）

十一 国家公務員の労働関係に関する法律（第一条、第十一条第三号及び第九号、第十四条第一項第三号並びに第十七条第三項の規定を除く。）

第百六条の二十六、第百八条並びに第百八条の五の二の規定並びにこれらの規定に関する罰則並びに執行官について第六十条の二、第八十一条の二から第八十一条の八まで並びに附則第八条及び第九条の規定を除く。）

二 (略)

三 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）（第一条及び第二十四条の規定を除く。）

四 国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和二十四年法律第二百号）（第三条第二項、第四条及び第五条の規定を除く。）

五〇九 (略)

十 国家公務員倫理法（平成十一年法律第二百二十九号）（第二条第二項第三号から第五号まで、同条第三項第二号から第四号まで、同条第四項第二号及び第三号、同条第七項、第四条、第五条第四項から第六項まで、第十三条から第二十一条まで、第四十条から第四十三条まで並びに第四十六条の規定を除く。）

（新設）

○ 国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律（昭和四十五年法律第一百七号）（抄）（第九条関係）

（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|--|---|
| <p>（派遣職員との給与）</p> <p>第五条（略）</p> <p>2 前項の規定による給与は、派遣職員から当該派遣職員に指定する者（当該派遣職員の収入により生計を維持する者又は当該派遣職員との親族に限る。）に支払うよう申出があつた場合には、一般職の職員との給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）第三条第一項の規定にかかわらず、当該指定する者に支払うことができる。</p> <p>3 前二項に定めるもののほか、第一項の規定による給与の支給に關し必要な事項は、政令（派遣職員が検察官の俸給等に関する法律（昭和二十三年法律第七十六号）の適用を受ける職員である場合にあつては、同法第三条第一項に規定する準則）で定める。</p> <p>（派遣職員との業務上の災害に対する補償等）</p> <p>第六条（略）</p> <p>2 派遣職員との派遣先の業務上の災害又は通勤による災害に対する補償に係る国家公務員災害補償法の規定による平均給与額については、同法第四条第一項中「負傷若しくは死亡の原因である事故の発生の日又は診断によつて疾病の発生が確定した日（第四項に</p> | <p>（派遣職員との給与）</p> <p>第五条（略）</p> <p>（新設）</p> <p>2 前項の規定による給与の支給に關し必要な事項は、人事院規則（派遣職員が検察官の俸給等に関する法律（昭和二十三年法律第七十六号）の適用を受ける職員である場合にあつては、同法第三条第一項に規定する準則）で定める。</p> <p>（派遣職員との業務上の災害に対する補償等）</p> <p>第六条（略）</p> <p>2 派遣職員との派遣先の業務上の災害又は通勤による災害に対する補償に係る国家公務員災害補償法の規定による平均給与額については、同法第四条の規定にかかわらず、人事院規則で定める。</p> |

において単に「事故発生日」という。「とあるのは「派遣の期間の初日（第四項において単に「初日」という。）」と、同条第四項中「事故発生日」とあるのは「初日」とし、同条第一項ただし書及び第三項の規定は、適用しない。

3
(略)

3
(略)

○ 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律（昭和五十三年法律第八十号）（抄）（第十条関係）

（傍線部分は改正部分）

改正案

現行

| 改正案 | 現行 |
|---|---|
| <p>目次</p> <p>第一章・第二章（略）</p> <p>第三章 雑則</p> <p>第一節（略）</p> <p>第二節 法人である認証職員団体等から法人である登録職員団体等への移行（第五十六条）</p> <p>第四章（略）</p> <p>附則</p> <p>（定義）</p> <p>第二条 この法律において「職員団体等」とは、<u>国家公務員労働組合</u>、<u>地方公務員職員団体及び混合連合団体</u>をいう。</p> <p>2 この法律において「<u>国家公務員労働組合</u>」とは、<u>国家公務員の労働関係に関する法律（令和五年法律第 号）第二条第二号（裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）において準用する場合を含む。）</u>に規定する労働組合をいう。</p> <p>3（略）</p> <p>4 この法律において「混合連合団体」とは、構成員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とする団体で、次の各号のいずれかに</p> | <p>目次</p> <p>第一章・第二章（略）</p> <p>第三章（略）</p> <p>第一節（略）</p> <p>第二節 法人である認証職員団体等から法人である登録職員団体への移行（第五十六条）</p> <p>第四章（略）</p> <p>附則</p> <p>（定義）</p> <p>第二条 この法律において「職員団体等」とは、<u>国家公務員職員団体</u>、<u>地方公務員職員団体及び混合連合団体</u>をいう。</p> <p>2 この法律において「<u>国家公務員職員団体</u>」とは、<u>国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第百八条の二第一項（裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）において準用する場合を含む。）</u>に規定する職員団体をいう。</p> <p>3（略）</p> <p>4 この法律において「混合連合団体」とは、構成員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とする団体で、次の各号のいずれかに</p> |

該当するものをいう。

一 国家公務員労働組合又は地方公務員職員団体の連合団体（国家公務員労働組合又は地方公務員職員団体であるものを除く。）

二 国家公務員労働組合又は地方公務員職員団体及び国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）による国会職員の組合又は労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）による労働組合の連合団体で、当該連合団体の構成員の総員中国家公務員の労働関係に関する法律第二条第一号の職員（以下「一般職の国家公務員」という。）の数、裁判所職員（裁判官及び裁判官の秘書官を除く。以下同じ。）の数及び地方公務員法第五十二条第一項の職員（以下「非現業の一般職の地方公務員」という。）の数の合計数が過半数を占めているもの

5 この法律において「法人である職員団体等」とは、次条第一項の規定による申出により法人となつた国家公務員労働組合又は地方公務員職員団体（以下「法人である登録職員団体等」と総称する。）及び同条第二項の規定により設立の登記をすることによつて法人となつた職員団体等（以下「法人である認証職員団体等」という。）をいう。

（法人格の取得）

第三条 次の各号に掲げる国家公務員労働組合又は地方公務員職員団体は、法人となる旨を当該各号に定める機関に申し出ること

該当するものをいう。

一 国家公務員職員団体又は地方公務員職員団体の連合団体（国家公務員職員団体又は地方公務員職員団体であるものを除く。）

二 国家公務員職員団体又は地方公務員職員団体及び国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）による国会職員の組合又は労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）による労働組合の連合団体で、当該連合団体の構成員の総員中国家公務員法第八条の二第一項の職員（以下「一般職の国家公務員」という。）の数、裁判所職員（裁判官及び裁判官の秘書官を除く。以下同じ。）の数及び地方公務員法第五十二条第一項の職員（以下「非現業の一般職の地方公務員」という。）の数の合計数が過半数を占めているもの

5 この法律において「法人である職員団体等」とは、次条第一項の規定による申出により法人となつた職員団体（以下「法人である登録職員団体」という。）及び同条第二項の規定により設立の登記をすることによつて法人となつた職員団体等（以下「法人である認証職員団体等」という。）をいう。

（法人格の取得）

第三条 次の各号に掲げる職員団体は、法人となる旨を当該各号に定める機関（以下「登録機関」という。）に申し出ることにより法

より法人となることができる。

一 国家公務員の労働関係に関する法律第五条（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）の規定により認証された

労働組合 中央労働委員会

（削る）

二 （略）

2 職員団体等（前項各号に掲げる国家公務員労働組合又は地方公務員職員団体を除く。次条から第十条までにおいて同じ。）で、規約について認証機関の認証を受けたものは、その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つて法人となる。

（認証の申請）

第四条 規約について認証を受けようとする職員団体等は、命令（第九条第一項第一号又は第四号の職員団体等に係る事項については、中央労働委員会規則とする。以下同じ。）で定めるところにより、申請書及び規約を認証機関に提出しなければならない。

（認証の取消し）

第八条 認証機関は、次の各号のいずれかに該当する場合において、命令で定めるところにより、第五条の規定による認証を取り消すことができる。

人となることができる。

一 国家公務員法第百八条の三の規定により登録された職員団体
人事院

二 裁判所職員臨時措置法において準用する国家公務員法第百八条の三の規定により登録された職員団体
最高裁判所

三 （略）

2 職員団体等（前項各号に掲げる職員団体を除く。次条から第十条までにおいて同じ。）で、規約について認証機関の認証を受けたものは、その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つて法人となる。

（認証の申請）

第四条 規約について認証を受けようとする職員団体等は、命令（第九条第一号又は第五号の職員団体等に係る事項については人事院規則とし、同条第二号又は第六号の職員団体等に係る事項については最高裁判所規則とする。以下同じ。）で定めるところにより、申請書及び規約を認証機関に提出しなければならない。

（認証の取消し）

第八条 認証機関は、次の各号のいずれかに該当する場合において、命令で定めるところにより、第五条の規定による認証を取り消すことができる。

一 国家公務員労働組合又は地方公務員職員団体が一般職の国家公務員、裁判所職員又は非現業の一般職の地方公務員が組織する団体又はその連合体でなくなつたとき（混合連合団体となつた場合を除く。）。

二 〇六 （略）

二・三 （略）

（認証機関）

第九条 この法律における認証機関は、次の各号に掲げる職員団体等の区分に応じ、当該各号に掲げる機関とする。

一 国家公務員労働組合 中央労働委員会

（削る）

二・三 （略）

四 一般職の国家公務員の数と裁判所職員の数合計数が非現業の一般職の地方公務員の数以上である混合連合団体及び全国的な組織を有する混合連合団体でこれを直接又は間接に構成する団体に国家公務員労働組合を含むもの 中央労働委員会

（削る）

一 国家公務員職員団体又は地方公務員職員団体が一般職の国家公務員、裁判所職員又は非現業の一般職の地方公務員が組織する団体又はその連合体でなくなつたとき（混合連合団体となつた場合を除く。）。

二 〇六 （略）

二・三 （略）

（認証機関）

第九条 この法律における認証機関は、次の各号に掲げる職員団体等の区分に応じ、当該各号に掲げる機関とする。

一 一般職の国家公務員が組織する国家公務員職員団体 人事院

二 裁判所職員が組織する国家公務員職員団体 最高裁判所

三・四 （略）

五 一般職の国家公務員の数と裁判所職員の数合計数が非現業の一般職の地方公務員の数以上である混合連合団体で、一般職の国家公務員の数と裁判所職員の数以上であるもの及び全国的な組織を有する混合連合団体で、これを直接又は間接に構成する団体に国家公務員職員団体を含むもの（次号の混合連合団体を除く。） 人事院

六 一般職の国家公務員の数と裁判所職員の数合計数が非現業の一般職の地方公務員の数以上である混合連合団体で、裁判所職員の数一般職の国家公務員の数を超えるもの及び全国的な

五 前号の混合連合団体以外の混合連合団体 政令で定める人事委員会又は公平委員会

2 中央労働委員会は、国家公務員の労働関係に関する法律第六条第一項本文に規定する合議体に、前項の認証機関としての事務の処理を行わせ、当該合議体のした処分をもつて中央労働委員会の処分とすることができる。ただし、事件が重要と認められる場合その他当該合議体が処分をすることが適当でないと認められる場合は、同条第一項ただし書に規定する合議体に、当該事務の処理を行わせる。

3 中央労働委員会は、前項の規定による事務の処理について、第五条、第六条又は前条の規定による処分を除き、一人又は数人の公益を代表する委員にその手続の一部を行わせることができる。

(法人である職員団体等の解散事由)

第二十七条 法人である職員団体等は、次に掲げる事由によつて解散する。

一・二 (略)

組織を有する混合連合団体で、これを直接又は間接に構成する団体に裁判所職員が組織する国家公務員職員団体を含むもの(これを直接又は間接に構成する団体に国家公務員職員団体を含み、かつ、一般職の国家公務員の数が裁判所職員の数以上であるものを除く。) 最高裁判所

七 前二号の混合連合団体以外の混合連合団体 政令で定める人事委員会又は公平委員会

(新設)

(新設)

(法人である職員団体等の解散事由)

第二十七条 法人である職員団体等は、次に掲げる事由によつて解散する。

一・二 (略)

三 第三条第一項の規定による申出により法人となつた国家公務員労働組合にあつては、国家公務員の労働関係に関する法律第五条第七項（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）の規定による認証の取消し

四 第三条第一項の規定による申出により法人となつた地方公務員職員団体にあつては、地方公務員法第五十三条第六項の規定による登録の取消し

五〇七（略）

（清算終了の届出）

第三十九条 清算が終了したときは、清算人は、その旨を登録認証機関（法人である登録職員団体等にあつては第三条第一項各号に定める機関、法人である認証職員団体等にあつては認証機関をいう。第五十条において同じ。）に届け出なければならない。

（法人である登録職員団体等の設立の登記）

第四十五条 法人である登録職員団体等は、その主たる事務所の所在地において、第三条第一項の規定による申出をした日から二週間以内に設立の登記をしなければならない。

（登記の効力）

第四十六条 法人である登録職員団体等の設立は、その主たる事務所の所在地において登記をしなければ、第三者に対抗することができない。

三 法人である登録職員団体にあつては、国家公務員法第八八条の三第六項（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）又は地方公務員法第五十三条第六項の規定による登録の取消し

（新設）

四〇六（略）

（清算終了の届出）

第三十九条 清算が終了したときは、清算人は、その旨を登録認証機関（法人である登録職員団体にあつては登録機関、法人である認証職員団体等にあつては認証機関をいう。第五十条において同じ。）に届け出なければならない。

（法人である登録職員団体の設立の登記）

第四十五条 法人である登録職員団体は、その主たる事務所の所在地において、第三条第一項の規定による申出をした日から二週間以内に設立の登記をしなければならない。

（登記の効力）

第四十六条 法人である登録職員団体の設立は、その主たる事務所の所在地において登記をしなければ、第三者に対抗することができない。

2 (略)

(主たる事務所の所在地における設立の登記の登記事項及び変更の登記)

第四十七条 法人である職員団体等の主たる事務所の所在地における設立の登記においては、次に掲げる事項を登記しなければならない。

一 三 (略)

四 法人である登録職員団体等にあつては、第三条第一項の規定による申出の年月日

五 九 (略)

2 (略)

(設立の登記の申請)

第五十二条 法人である職員団体等の設立の登記は、法人である登録職員団体等にあつては理事、法人である認証職員団体等にあつては法人を代表すべき者の申請によつてする。

2 法人である職員団体等の設立の登記の申請書には、次に掲げる書面を添付しなければならない。

一 (略)

二 法人である登録職員団体等にあつては、理事の資格を証する書面及び第三条第一項の規定による申出を証する書面

三 (略)

2 (略)

(主たる事務所の所在地における設立の登記の登記事項及び変更の登記)

第四十七条 法人である職員団体等の主たる事務所の所在地における設立の登記においては、次に掲げる事項を登記しなければならない。

一 三 (略)

四 法人である登録職員団体にあつては、第三条第一項の規定による申出の年月日

五 九 (略)

2 (略)

(設立の登記の申請)

第五十二条 法人である職員団体等の設立の登記は、法人である登録職員団体等にあつては理事、法人である認証職員団体等にあつては法人を代表すべき者の申請によつてする。

2 法人である職員団体等の設立の登記の申請書には、次に掲げる書面を添付しなければならない。

一 (略)

二 法人である登録職員団体にあつては、理事の資格を証する書面及び第三条第一項の規定による申出を証する書面

三 (略)

第二節 法人である認証職員団体等から法人である登録職員団体等への移行

第五十六条 法人である認証職員団体等が国家公務員の労働関係に関する法律第五条（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）の規定により認証されたとき又は地方公務員法第五十三条の規定により登録されたときは、その法人である認証職員団体等は、その認証又は登録の日において、法人である登録職員団体等となる。

2 前項の規定に基づく法人である登録職員団体等に関する第四十七條第一項及び第五十二條第二項の規定の適用については、第四十七條第一項第四号及び第五十二條第二項第二号中「第三條第一項の規定による申出」とあるのは、「国家公務員の労働関係に関する法律第五条（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）の規定による認証又は地方公務員法第五十三條の規定による登録」とする。

3 第一項の規定に基づく法人である登録職員団体等の設立の登記においては、当該法人である登録職員団体等となつた法人である認証職員団体等の名称及び主たる事務所並びに法人である認証職員団体等が同項の規定により法人である登録職員団体等となつた旨をも登記しなければならない。

4 第一項の規定に基づく法人である登録職員団体等の設立の登記が

第二節 法人である認証職員団体等から法人である登録職員団体等への移行

第五十六条 法人である認証職員団体等が国家公務員法第八條の三（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）又は地方公務員法第五十三條の規定により登録されたときは、その法人である認証職員団体等は、その登録の日において、法人である登録職員団体となる。

2 前項の規定に基づく法人である登録職員団体に関する第四十七條第一項及び第五十二條第二項の規定の適用については、第四十七條第一項第四号及び第五十二條第二項第二号中「第三條第一項の規定による申出」とあるのは、「国家公務員法第八條の三（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）又は地方公務員法第五十三條の規定による登録」とする。

3 第一項の規定に基づく法人である登録職員団体等の設立の登記においては、当該法人である登録職員団体となつた法人である認証職員団体等の名称及び主たる事務所並びに法人である認証職員団体等が同項の規定により法人である登録職員団体となつた旨をも登記しなければならない。

4 第一項の規定に基づく法人である登録職員団体等の設立の登記が

がされたときは、登記官は、職権で、当該法人となつた法人である
る認証職員団体等の登記記録にその事由を記録して、その登記記
録を閉鎖しなければならない。

されたときは、登記官は、職権で、当該法人となつた法人である
認証職員団体等の登記記録にその事由を記録して、その登記記録
を閉鎖しなければならない。

○ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）（抄）（第十一条関係）（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|--|--|
| <p>(削る)</p> <p>第二条 内閣総理大臣は、各省各庁の長（内閣総理大臣、各省大臣及び会計検査院長並びに宮内庁長官、各外局の長及び警察庁長官をいう。以下同じ。）が行う勤務時間、休日及び休暇に関する事務の運営に関し、その統一保持上必要な総合調整を行うものとする。</p> <p>(勤務時間等に関する制度に関する調査研究等)</p> <p>第三条 内閣総理大臣は、職員<small>の勤務時間、休日及び休暇に関する制度について、</small>随時、調査研究を行い、その結果を公表するものとする。</p> | <p>(人事院の権限及び責務)</p> <p>第二条 人事院は、この法律の実施に関し、次に掲げる権限及び責務を有する。</p> <p>一 職員の適正な勤務条件を確保するため、勤務時間、休日及び休暇に関する制度について必要な調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に同時に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告すること。</p> <p>二 この法律の実施に関し必要な事項について、人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。</p> <p>三 この法律の実施の責めに任ずること。</p> <p>(内閣総理大臣の責務)</p> <p>第三条 内閣総理大臣は、各省各庁の長（内閣総理大臣、各省大臣、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をいう。以下同じ。）が行う勤務時間、休日及び休暇に関する事務の運営に関し、その統一保持上必要な総合調整を行うものとする。</p> <p>(新設)</p> |

(各省各庁の長の責務等)

第四条 (略)

2 各省各庁の長は、この法律による権限の一部を部内の国家公務員に委任することができる。

第七条 (略)

2 各省各庁の長は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、政令で定めるところにより、四週間ごとの期間につき八日(定年前再任用短時間勤務職員にあつては、八日以上)の週休日を設け、及び当該期間につき第五条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振らなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該官庁の特殊の必要により、四週間ごとの期間につき八日(定年前再任用短時間勤務職員にあつては、八日以上)の週休日を設け、又は当該期間につき同条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振ることが困難である職員について、内閣総理大臣と協議して、政令で定めるところにより、五十二週間を超えない期間につき一週間当たり一日以上の割合で週休日を設け、及び当該期間につき同条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振る場合には、この限りでない。

(休憩時間等)

第九条 各省各庁の長は、第六条第二項から第四項まで、第七条又は前条の規定により勤務時間を割り振る場合には、政令で定める

(各省各庁の長の責務等)

第四条 (略)

2 各省各庁の長は、この法律による権限の一部を部内の職員に委任することができる。

第七条 (略)

2 各省各庁の長は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、人事院規則で定めるところにより、四週間ごとの期間につき八日(定年前再任用短時間勤務職員にあつては、八日以上)の週休日を設け、及び当該期間につき第五条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振らなければならない。ただし、職務の特殊性又は当該官庁の特殊の必要により、四週間ごとの期間につき八日(定年前再任用短時間勤務職員にあつては、八日以上)の週休日を設け、又は当該期間につき同条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振ることが困難である職員について、人事院と協議して、人事院規則で定めるところにより、五十二週間を超えない期間につき一週間当たり一日以上の割合で週休日を設け、及び当該期間につき同条に規定する勤務時間となるように勤務時間を割り振る場合には、この限りでない。

(休憩時間)

第九条 各省各庁の長は、第六条第二項から第四項まで、第七条又は前条の規定により勤務時間を割り振る場合には、人事院規則の

ところにより、おおむね四時間の連続する勤務時間ごとに、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める時間以上の休憩時間を置かなければならない。

一 第六条第二項の規定により一日につき七時間四十五分の勤務時間を割り振る場合 四十五分

二 前号に掲げる場合以外の場合 三十分

2| 各省各庁の長は、公務の円滑な運営又は職員の健康及び福祉の確保に支障があると認めるときは、政令で定めるところにより、前項の規定と異なる休憩時間を置くことができる。

3| 各省各庁の長は、第七条第一項に規定する職員について、同条第二項の規定により勤務時間を割り振る場合又は同条の規定により週休日とされた日に前条の規定により勤務時間を割り振る場合において、当該職員の勤務の性質がその能率の維持等を図るため勤務時間中における一時的な作業の休止を必要とするものであるときは、政令で定めるところにより、当該勤務時間のうち、作業を休止させるべき三十分以下の時間を置かなければならない。

(船員の勤務時間の特例)

第十一条 各省各庁の長は、船舶に乗り組む職員（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）について、内閣総理大臣と協議して、第五条第一項に規定する勤務時間を一週間当たり一時間十五分を超えない範囲内において延長することができる。この場合における第

定めるところにより、休憩時間を置かなければならない。

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

(船員の勤務時間の特例)

第十一条 各省各庁の長は、船舶に乗り組む職員（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）について、人事院と協議して、第五条第一項に規定する勤務時間を一週間当たり一時間十五分を超えない範囲内において延長することができる。この場合における第六条第

六条第二項本文、第三項及び第四項並びに第七条第二項の規定の適用については、第六条第二項本文中「七時間四十五分」とあるのは「七時間四十五分に第十一条の規定により延長した時間の五分の一を超えない範囲内において各省各庁の長が定める時間を加えた時間」と、同条第三項及び第四項中「前条に規定する勤務時間」とあり、並びに第七条第二項中「第五条に規定する勤務時間」とあるのは「第十一条の規定により延長された後の勤務時間」と、同項ただし書中「同条に規定する勤務時間」とあるのは「同条の規定により延長された後の勤務時間」とする。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第十三条 各省各庁の長は、第五条から第八条まで、第十一条及び前条の規定による勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の政令で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 (略)

3 内閣総理大臣は、各省各庁の長が前項の規定により正規の勤務時間以外の時間における勤務を命ずるに当たって留意すべき事項その他当該勤務を縮減するために必要な事項についての指針を定め、これを公表するものとする。

二項本文、第三項及び第四項並びに第七条第二項の規定の適用については、第六条第二項本文中「七時間四十五分」とあるのは「七時間四十五分に第十一条の規定により延長した時間の五分の一を超えない範囲内において各省各庁の長が定める時間を加えた時間」と、同条第三項及び第四項中「前条に規定する勤務時間」とあり、並びに第七条第二項中「第五条に規定する勤務時間」とあるのは「第十一条の規定により延長された後の勤務時間」と、同項ただし書中「同条に規定する勤務時間」とあるのは「同条の規定により延長された後の勤務時間」とする。

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第十三条 各省各庁の長は、第五条から第八条まで、第十一条及び前条の規定による勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の人事院規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 (略)

(新設)

○ 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成九年法律第六十五号）（抄）（第十二条関係）

（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|---|--|
| <p>（任期を定めた採用）</p> <p>第三条（略）</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 科学技術（人文科学のみに係るものを除く。）に関する専門的な知識又は技術を有する者を、当該知識又は技術を必要とする研究業務であつて特別の計画に基づき実施されるものの能率的な運営のために当該研究業務に五年を超えない期間を定めて従事させる場合（昇任、降任又は転任の方法により欠員を補充することが困難である場合に限る。）</p> <p>2 任命権者は、前項第一号又は第三号の規定により任期を定めた採用を行う場合には、内閣総理大臣の承認を得なければならない。</p> <p>3 任命権者は、第一項第二号の規定により任期を定めた採用を行う場合には、内閣総理大臣と協議して定めた採用計画に基づいてしなければならない。この場合において、当該採用計画には、その対象となる研究業務及び選考の手続を定めるものとする。</p> <p>（任期）</p> <p>第四条 前条第一項第一号に規定する場合における任期は、五年を超えない範囲内で任命権者が定める。ただし、特に五年を超える</p> | <p>（任期を定めた採用）</p> <p>第三条（略）</p> <p>一・二（略）</p> <p>（新設）</p> <p>2 任命権者は、前項第一号の規定により任期を定めた採用を行う場合には、人事院の承認を得なければならない。</p> <p>3 任命権者は、第一項第二号の規定により任期を定めた採用を行う場合には、人事院と協議して定めた採用計画に基づいてしなければならない。この場合において、当該採用計画には、その対象となる研究業務及び選考の手続を定めるものとする。</p> <p>（任期）</p> <p>第四条 前条第一項第一号に規定する場合における任期は、五年を超えない範囲内で任命権者が定める。ただし、特に五年を超える</p> |

任期を定める必要があると認められる場合には、内閣総理大臣の承認を得て、七年（特別の計画に基づき期間を定めて実施される研究業務に従事させる場合にあつては、十年）を超えない範囲内で任期を定めることができる。

2 前条第一項第二号に規定する場合における任期は、三年（研究業務の性質上特に必要がある場合で、内閣総理大臣の承認を得たときは、五年）を超えない範囲内で任命権者が定める。

3 前条第一項第三号に規定する場合における任期は、同号に規定する特別の計画の期間又は五年のいずれか短い期間（次条第一項において「三号最長期間」という。）を超えない範囲内で、任命権者が定める。

4 任命権者は、前三項の規定により任期を定めて職員を採用する場合には、当該職員にその任期を明示しなければならない。

第五条 任命権者は、第三条第一項第一号の規定により任期を定めて採用された職員（以下「第一号任期付研究員」という。）の任期が五年に満たない場合にあつては採用した日から五年、同項第二号の規定により任期を定めて採用された職員（以下「第二号任期付研究員」という。）の任期が三年に満たない場合（前条第二項の内閣総理大臣の承認を得て任期が定められた場合を除く。）にあつては採用した日から三年、第二号任期付研究員のうち前条第二項の内閣総理大臣の承認を得て任期が定められた職員の任期が五年

任期を定める必要があると認められる場合には、人事院の承認を得て、七年（特別の計画に基づき期間を定めて実施される研究業務に従事させる場合にあつては、十年）を超えない範囲内で任期を定めることができる。

2 前条第一項第二号に規定する場合における任期は、三年（研究業務の性質上特に必要がある場合で、人事院の承認を得たときは、五年）を超えない範囲内で任命権者が定める。

（新設）

3 任命権者は、前二項の規定により任期を定めて職員を採用する場合には、当該職員にその任期を明示しなければならない。

第五条 任命権者は、第三条第一項第一号の規定により任期を定めて採用された職員（以下「第一号任期付研究員」という。）の任期が五年に満たない場合にあつては採用した日から五年、同項第二号の規定により任期を定めて採用された職員（以下「第二号任期付研究員」という。）の任期が三年に満たない場合（前条第二項の人事院の承認を得て任期が定められた場合を除く。）にあつては採用した日から三年、第二号任期付研究員のうち同項の人事院の承認を得て任期が定められた職員の任期が五年に満たない場合に

に満たない場合にあつては採用した日から五年、第三条第一項第三号の規定により任期を定めて採用された職員の任期が三号最長期間に満たない場合にあつては採用した日から三号最長期間を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

2 前条第四項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。

(調査研究等)

第十二条 内閣総理大臣は、この法律に定める事項について、随時、調査研究を行い、その結果を公表するものとする。

つては採用した日から五年を超えない範囲内において、その任期を更新することができる。

2 前条第三項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。

(人事院の勧告等)

第十二条 人事院は、この法律に定める事項に関して調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に同時に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告することができる。

改正案

現行

（任務）

（任務）

第三条（略）

第三条（略）

2 前項に定めるもののほか、内閣府は、皇室、栄典及び公式制度に関する事務その他の国として行うべき事務の適切な遂行、男女共同参画社会の形成の促進、市民活動の促進、沖縄の振興及び開発、北方領土問題の解決の促進、災害からの国民の保護、事業者間の公正かつ自由な競争の促進、国の治安の確保、個人情報適正な取扱いの確保、カジノ施設の設置及び運営に関する秩序の維持及び安全の確保、人事行政の公正の確保、金融の適切な機能の確保、消費者が安心して安全で豊かな消費生活を営むことができる社会の実現に向けた施策の推進、こども（こども家庭庁設置法（令和四年法律第七十五号）第三条第一項に規定するこどもをいう。次条第一項第二十八号において同じ。）が自立した個人としてひとしく健やかに成長することのできる社会の実現に向けた施策の推進、公務の能率的な運営、政府の施策の実施を支援するための基盤の整備並びに経済その他の広範な分野に関する施策に関する政府全体の見地からの関係行政機関の連携の確保を図るとともに、内閣総理大臣が政府全体の見地から管理することがふさわしい行政事務の円滑な遂行を図ることを任務とする。

2 前項に定めるもののほか、内閣府は、皇室、栄典及び公式制度に関する事務その他の国として行うべき事務の適切な遂行、男女共同参画社会の形成の促進、市民活動の促進、沖縄の振興及び開発、北方領土問題の解決の促進、災害からの国民の保護、事業者間の公正かつ自由な競争の促進、国の治安の確保、個人情報適正な取扱いの確保、カジノ施設の設置及び運営に関する秩序の維持及び安全の確保、金融の適切な機能の確保、消費者が安心して安全で豊かな消費生活を営むことができる社会の実現に向けた施策の推進、こども（こども家庭庁設置法（令和四年法律第七十五号）第三条第一項に規定するこどもをいう。次条第一項第二十八号において同じ。）が自立した個人としてひとしく健やかに成長することのできる社会の実現に向けた施策の推進、政府の施策の実施を支援するための基盤の整備並びに経済その他の広範な分野に関する政府全体の見地からの関係行政機関の連携の確保を図るとともに、内閣総理大臣が政府全体の見地から管理することがふさわしい行政事務の円滑な遂行を図ることを任務とする。

| | | | |
|--|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| 3 (略) | (所掌事務) | 3 (略) | (所掌事務) |
| 第四条 (略) | 一〇三十五 (略) | 第四条 (略) | 一〇三十五 (略) |
| <p>三十六 各行政機関がその職員について行う人事管理に関する方針及び計画その他の公務の能率的な運営に関する方針及び計画に関する事項</p> | 2 (略) | 2 (略) | 2 (略) |
| | 3 (略) | 3 (略) | 3 (略) |
| | 一〇五十四 (略) | 一〇五十四 (略) | 一〇五十四 (略) |
| 五十四の二 国家公務員法(昭和二十二年法律第二百十号)第百 | 六条の五第二項及び第百六条の三十二第二項に規定する事務 | 五十四の二 国家公務員法(昭和二十二年法律第二百十号)第十 | 八条の七第二項及び第百六条の五第二項に規定する事務 |
| 五十四の三〇五十九の三 (略) | 五十九の四 国家公務員法第百八条の六に規定する事務 | 五十四の三〇五十九の三 (略) | (新設) |
| 六十〇六十二 (略) | 六十三 公務員庁設置法(令和五年法律第 号)第四条第二 | 六十〇六十二 (略) | (新設) |
| 項に規定する事務 | 六十四 (略) | 六十三 (略) | (新設) |
| <p>第十一条の四 第四条第一項第三十六号に掲げる事務、同条第二項に規定する事務(公務員庁設置法第四条第三項の規定により公務員庁の所掌に属するものに限る。)及び第四条第三項第六十三号に</p> | | | |

掲げる事務については、第九条第一項の規定により特命担当大臣を置き、当該事務を掌理させるものとする。

(事務次官)

第十五条 (略)

2 前項の事務次官は、内閣官房長官及び特命担当大臣を助け、府務を整理し、内閣府(宮内庁、大臣委員会等、金融庁、消費者庁、こども家庭庁及び公務員庁を除く。)の各部局及び機関の事務を監督する。

(内閣府審議官)

第十六条 (略)

2 内閣府審議官は、命を受け、内閣府(宮内庁、公正取引委員会、人事公正委員会、大臣委員会等、個人情報保護委員会、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁、こども家庭庁及び公務員庁を除く。)の所掌事務に係る重要な政策に関する事務を総括整理する。
(内閣府に置かれる委員会及び庁)

第六十四条 (略)

| | | | |
|-----|-----|-----|---------------|
| (略) | (略) | (略) | カジノ管理委員会 |
| (略) | (略) | (略) | 特定複合観光施設区域整備法 |

(事務次官)

第十五条 (略)

2 前項の事務次官は、内閣官房長官及び特命担当大臣を助け、府務を整理し、内閣府(宮内庁、大臣委員会等、金融庁、消費者庁及びこども家庭庁を除く。)の各部局及び機関の事務を監督する。

(内閣府審議官)

第十六条 (略)

2 内閣府審議官は、命を受け、内閣府(宮内庁、公正取引委員会、大臣委員会等、個人情報保護委員会、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁及びこども家庭庁を除く。)の所掌事務に係る重要な政策に関する事務を総括整理する。
(内閣府に置かれる委員会及び庁)

第六十四条 (略)

| | | | |
|-----|-----|-----|---------------|
| (略) | (略) | (略) | カジノ管理委員会 |
| (略) | (略) | (略) | 特定複合観光施設区域整備法 |

| | |
|---------|-----------|
| 人事公正委員会 | 国家公務員法 |
| (略) | (略) |
| (略) | (略) |
| こども家庭庁 | こども家庭庁設置法 |
| 公務員庁 | 公務員庁設置法 |

(官房及び局の数)

第六十六条 第十七条第一項に基づき置かれる官房及び局の数は、
 国家行政組織法第七条第一項の規定に基づき置かれる官房及び局
 の数と合わせて、九十五以内とする。

| | |
|--------|-----------|
| (新設) | (新設) |
| (略) | (略) |
| (略) | (略) |
| こども家庭庁 | こども家庭庁設置法 |
| (新設) | (新設) |

(官房及び局の数)

第六十六条 第十七条第一項に基づき置かれる官房及び局の数は、
 国家行政組織法第七条第一項の規定に基づき置かれる官房及び局
 の数と合わせて、九十七以内とする。

| 改正案 | 現行 |
|---|---|
| <p>第二章 国家公務員倫理規程</p> <p>第五条（略）</p> <p>2 内閣総理大臣は、<u>国家公務員倫理規程の制定又は改廃の立案をしようとするときは、国家公務員倫理審査会の意見を聴かなければならない。</u></p> <p>3 各省各庁の長（内閣総理大臣、各省大臣、会計検査院長、内閣法制局長官及び警察庁長官並びに宮内庁長官及び各外局の長をいう。以下同じ。）は、<u>国家公務員倫理審査会の同意を得て、当該各省各庁に属する職員の職務に係る倫理に関する訓令を定めることができる。</u></p> <p>4～6（略）</p> <p>（設置）</p> <p>第十条 <u>人事公正委員会に、国家公務員倫理審査会（以下「審査会」という。）を置く。</u></p> <p>（所掌事務及び権限）</p> <p>第十一条 審査会の所掌事務及び権限は、<u>第五条第三項及び第四項、第九条第二項ただし書、第三十九条第二項並びに第四十二条第三項に定めるもののほか、次のとおりとする。</u></p> <p>一 国家公務員倫理規程の制定又は改廃の立案に関して、案をそ</p> | <p>第二章 国家公務員倫理規程</p> <p>第五条（略）</p> <p>2 内閣は、<u>国家公務員倫理規程の制定又は改廃に際しては、国家公務員倫理審査会の意見を聴かなければならない。</u></p> <p>3 各省各庁の長（内閣総理大臣、各省大臣、会計検査院長、<u>人事院総裁</u>、内閣法制局長官及び警察庁長官並びに宮内庁長官及び各外局の長をいう。以下同じ。）は、<u>国家公務員倫理審査会の同意を得て、当該各省各庁に属する職員の職務に係る倫理に関する訓令を定めることができる。</u></p> <p>4～6（略）</p> <p>（設置）</p> <p>第十条 <u>人事院に、国家公務員倫理審査会（以下「審査会」という。）を置く。</u></p> <p>（所掌事務及び権限）</p> <p>第十一条 審査会の所掌事務及び権限は、<u>第五条第三項及び第四項、第九条第二項ただし書、第三十九条第二項並びに第四十二条第三項に定めるもののほか、次のとおりとする。</u></p> <p>一 国家公務員倫理規程の制定又は改廃に関して、案をそなえて、</p> |

なえて、内閣総理大臣に意見を申し出ること。

二 この法律又はこの法律に基づく命令（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。以下同じ。）に違反した場合に係る国家公務員法第八十二条第三項の指針の策定又は変更に関して、内閣総理大臣に意見を申し出ること。

三〇七 （略）

八 国家公務員法第八十条の二十八の規定により委任を受けた権限により調査を行うこと。

九〇十一 （略）

（会長及び委員の任命）

第十四条 会長及び委員は、人格が高潔であり、職員の職務に係る倫理の保持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、職員（検察官を除く。）としての前歴を有する者についてはその在職期間が二十年を超えないものの中から、両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命する。

（削る）

2| 会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

内閣に意見を申し出ること。

二 この法律又はこの法律に基づく命令（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。以下同じ。）に違反した場合に係る懲戒処分の基準の作成及び変更に関すること。

三〇七 （略）

八 国家公務員法第十七条の二の規定により委任を受けた権限により調査を行うこと。

九〇十一 （略）

（会長及び委員の任命）

第十四条 会長及び次項に規定する委員以外の委員は、人格が高潔であり、職員の職務に係る倫理の保持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、職員（検察官を除く。）としての前歴を有する者についてはその在職期間が二十年を超えないものの中から、両議院の同意を得て、内閣が任命する。

2| 委員のうち一人は、人事官のうちから、内閣が任命する者をもつて充てる。

3| 会長又は前項に規定する委員以外の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

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、同項に定める資格を有する者のうちから、会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、その会長又は委員を罷免しなければならない。

(会長及び委員の任期)

第十五条 (略)

(削る)

2| 3| 4| (略)

(身分保障)

第十六条 会長又は委員は、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 3 (略)

(罷免)

第十七条 内閣総理大臣は、会長又は委員が前条各号のいずれかに

に両議院の同意を得ることができないときは、内閣は、第一項の規定にかかわらず、同項に定める資格を有する者のうちから、会長又は前項に規定する委員以外の委員を任命することができる。

4| 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、内閣は、直ちに、その会長又は第二項に規定する委員以外の委員を罷免しなければならない。

(会長及び委員の任期)

第十五条 (略)

2| 人事官としての残任期間が四年に満たない場合における前条第二項に規定する委員の任期は、前項の規定にかかわらず、当該残任期間とする。

3| 5| (略)

(身分保障)

第十六条 会長又は委員(第十四条第二項に規定する委員を除く。以下この条、次条、第十八条第二項及び第三項並びに第十九条において同じ。)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 3 (略)

(罷免)

第十七条 内閣は、会長又は委員が前条各号のいずれかに該当する

該当するときは、その会長又は委員を罷免しなければならない。

(服務)

第十八条 (略)

2 (略)

3 常勤の会長及び常勤の委員は、在任中、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い、又は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てはならない。

(懲戒処分等の指針の策定又は変更に関する意見の申出)

第二十一条の二 内閣総理大臣は、この法律又はこの法律に基づく命令に違反した場合に係る国家公務員法第八十二条第三項の指針(次項において単に「指針」という。)の策定又は変更に際しては、あらかじめ、審査会にその内容を通知するものとする。

2 審査会は、職員の職務に係る倫理の保持を図るため必要があると認めるときは、内閣総理大臣に対し、指針の策定又は変更に関する意見を申し出ることができる。

(人事公正委員会規則制定の要求)

第三十六条 審査会は、その所掌する事務について、人事公正委員会に対し、案をそなえて、人事公正委員会規則の制定を求めることができる。

(人事公正委員会の報告聴取等)

ときは、その会長又は委員を罷免しなければならない。

(服務)

第十八条 (略)

2 (略)

3 常勤の会長及び常勤の委員は、在任中、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い、又は内閣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てはならない。

(新設)

(人事院規則制定の要求)

第三十六条 審査会は、その所掌する事務について、人事院に対し、案をそなえて、人事院規則の制定を求めることができる。

(人事院の報告聴取等)

第三十七条 人事公正委員会は、人事行政の公正の確保のため必要があるとき、審査会に報告を求め、又はこれに対し意見を述べることができる。

(政令及び人事公正委員会規則への委任)

第三十八条 この章に定めるもののほか、審査会に関し必要な事項は、政令(第二十一条の二第二項及び第二十二条から前条までの規定の施行に関し必要な事項については、人事公正委員会規則)で定める。

第五章 倫理監督官

第三十九条 職員の職務に係る倫理の保持を図るため、法律の規定に基づき内閣に置かれる各機関及び内閣の統轄の下に行政事務をつかさどる機関として置かれる各機関並びに会計検査院並びに各行政執行法人(以下「行政機関等」という。)に、それぞれ倫理監督官一人を置く。

2
(略)

第三十七条 人事院は、人事行政の公正の確保のため必要があるとき、審査会に報告を求め、又はこれに対し意見を述べることができる。

(人事院規則への委任)

第三十八条 この章に定めるもののほか、審査会に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

第五章 倫理監督官

第三十九条 職員の職務に係る倫理の保持を図るため、法律の規定に基づき内閣に置かれる各機関、内閣の統轄の下に行政事務をつかさどる機関として置かれる各機関及び内閣の所轄の下に置かれる機関並びに会計検査院並びに各行政執行法人(以下「行政機関等」という。)に、それぞれ倫理監督官一人を置く。

2
(略)

○ 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）（抄）（第十五条関係）（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|--|--|
| <p>(定義)</p> <p>第二条 この法律において「職員」とは、第十四条第一項及び第二十六条を除き、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第二条に規定する一般職に属する職員をいう。</p> <p>2 この法律において「民間企業」とは、次に掲げる法人をいう。</p> <p>一 三 (略)</p> <p>四 前三号に掲げるもののほか、その事業の運営のために必要な経費の主たる財源をその事業の収益（法令の規定に基づく指定、認定その他これらに準ずる処分若しくは国若しくは地方公共団体からの委託を受けて実施する国若しくは地方公共団体の事務若しくは事業又はこれに類するものとして政令で定めるもの）の実施による収益及び補助金等（補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和三十年法律第七十九号）第二条第一項に規定する補助金等をいう。）を除く。）によって得ている本邦法人（次に掲げるものを除く。）のうち、前条の目的を達成するために適切であると認められる法人として政令で定めるもの</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 法律により直接に設立された法人又は特別の法律により特</p> | <p>(定義)</p> <p>第二条 この法律において「職員」とは、第十四条第一項及び第二十四条を除き、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第二条に規定する一般職に属する職員をいう。</p> <p>2 この法律において「民間企業」とは、次に掲げる法人をいう。</p> <p>一 三 (略)</p> <p>四 前三号に掲げるもののほか、その事業の運営のために必要な経費の主たる財源をその事業の収益（法令の規定に基づく指定、認定その他これらに準ずる処分若しくは国若しくは地方公共団体からの委託を受けて実施する国若しくは地方公共団体の事務若しくは事業又はこれに類するものとして人事院規則で定めるもの）の実施による収益及び補助金等（補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和三十年法律第七十九号）第二条第一項に規定する補助金等をいう。）を除く。）によって得ている本邦法人（次に掲げるものを除く。）のうち、前条の目的を達成するために適切であると認められる法人として人事院規則で定めるもの</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 法律により直接に設立された法人又は特別の法律により特</p> |

別の設立行為をもって設立された法人であつて、公務員庁設置法（令和五年法律第 号）第四条第二項第十四号の規定の適用を受けるもの

ハ・ニ（略）

五 外国法人であつて、前各号に掲げる法人に類するものとして
内閣総理大臣が指定するもの

3 この法律において「交流派遣」とは、期間を定めて、職員（法律により任期を定めて任用される職員、常時勤務を要しない官職を占める職員その他の政令で定める職員を除く。）を、その身分を保有させたまま、当該職員と民間企業との間で締結した労働契約に基づく業務に従事させることをいう。

4・5（略）

（削る）

別の設立行為をもって設立された法人であつて、総務省設置法（平成十一年法律第九十一号）第四条第一項第八号の規定の適用を受けるもの

ハ・ニ（略）

五 外国法人であつて、前各号に掲げる法人に類するものとして
人事院が指定するもの

3 この法律において「交流派遣」とは、期間を定めて、職員（法律により任期を定めて任用される職員、常時勤務を要しない官職を占める職員その他の人事院規則で定める職員を除く。）を、その身分を保有させたまま、当該職員と民間企業との間で締結した労働契約に基づく業務に従事させることをいう。

4・5（略）

（人事院の権限及び責務）

第三条 人事院は、この法律の実施に関し、次に掲げる権限及び責務を有する。

一 この法律（次条、第五条第二項、第十二条第四項、第十四条、第十五条、第十五条の二、第十七条、第二十二条及び第二十四条の規定を除く。次号において同じ。）の実施の責めに任ずること。

二 この法律の実施に関し必要な事項について、人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。

(内閣総理大臣の責務)

第三条 (略)

2 (略)

(交流基準)

第四条 人事公正委員会は、人事公正委員会規則により、次に掲げる事項に関する基準(以下「交流基準」という。)を制定するものとする。

一〜三 (略)

2 内閣総理大臣は、必要があると認めるときは、交流基準に関し、人事公正委員会に意見を述べることができる。

3 人事公正委員会は、交流基準を定め、又はこれを変更しようとするときは、人事公正委員会規則で定めるところにより、行政運営に関し優れた識見を有する者の意見を聴かなければならない。

(任命権者等の責務)

第五条 任命権者その他の関係者は、人事交流の制度の運用に当たっては、交流基準に従い、常にその適正な運用の確保に努めなければならない。

三 人事交流の適正な実施を確保するため、人事交流の制度の運用状況に関し、職員、任命権者その他の関係者に報告を求め、又は調査をすること。

(内閣総理大臣の責務)

第四条 (略)

2 (略)

(交流基準)

第五条 任命権者その他の関係者は、人事交流の制度の運用に当たっては、次に掲げる事項に関し人事院規則で定める基準(以下「交流基準」という。)に従い、常にその適正な運用の確保に努めなければならない。

一〜三 (略)

2 内閣総理大臣は、必要があると認めるときは、交流基準に関し、人事院に意見を述べることができる。

3 人事院は、交流基準を定め、又はこれを変更しようとするときは、人事院規則の定めるところにより、行政運営に関し優れた識見を有する者の意見を聴かなければならない。

(新設)

(民間企業の公募)

第六条 内閣総理大臣は、政令で定めるところにより、人事交流を希望する民間企業を公募するものとする。

2 内閣総理大臣は、任命権者に対し、定期的に又はその求めに応じ、前項の規定に基づき応募した民間企業について、その名簿及びそれぞれの民間企業が示した人事交流に関する条件を提示するものとする。

(交流派遣)

第七条 (削る)

1 任命権者は、交流派遣をしようとするときは、あらかじめ、政令で定めるところにより、前条第二項の規定により提示された名簿に記載のある民間企業(以下「名簿記載企業」という。)及び職員の同意を得て交流派遣の実施に関する計画を作成し、人事公正委員会規則で定めるところにより、当該計画を記載した書類を人事公正委員会に提出して、当該計画がこの法律の規定及び交流基準に適合するものであることについて、その認定を受けなければならない。

2 任命権者は、前項の認定を受けた計画に基づいて、名簿記載企業に交流派遣をすることができる。

3 任命権者は、前項の規定により交流派遣をするときは、第一項

(民間企業の公募)

第六条 人事院は、人事院規則の定めるところにより、人事交流を希望する民間企業を公募するものとする。

2 人事院は、任命権者に対し、定期的に又はその求めに応じ、前項の規定に基づき応募した民間企業について、その名簿及びそれぞれの民間企業が示した人事交流に関する条件を提示するものとする。

(交流派遣)

第七条 任命権者は、前条第二項の規定により提示された名簿に記載のある民間企業に交流派遣をすることができる。

2 任命権者は、前項の規定による交流派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該交流派遣に係る職員の同意を得た上で、人事院規則で定めるところにより、その実施に関する計画を記載した書類を提出して、当該計画がこの法律の規定及び交流基準に適合するものであることについて、人事院の認定を受けなければならない。

(新設)

3 任命権者は、第一項の規定による交流派遣をするときは、当該

の認定を受けた計画に従って、当該計画に記載された名簿記載企業（以下「派遣先企業」という。）との間において、当該派遣先企業における当該交流派遣に係る職員の労働条件、当該職員が職務に復帰する場合における当該職員と当該派遣先企業との間の労働契約の終了その他交流派遣に当たって合意しておくべきものとして政令で定める事項について取決めを締結しなければならない。この場合において、任命権者は、当該職員にその取決めの内容を明示しなければならない。

（交流派遣の期間）

第八条（略）

2 前条の規定により交流派遣をした任命権者は、当該派遣先企業から当該交流派遣の期間の延長を希望する旨の申出があり、かつ、その申出に理由があると認める場合には、当該交流派遣をされた職員（以下「交流派遣職員」という。）の同意及び人事公正委員会の認定を得て、当該交流派遣をした日から引き続き五年を超えない範囲内において、交流派遣の期間を延長することができる。

（交流採用）

第十九条（削る）

1 任命権者は、交流採用をしようとするときは、あらかじめ、政

交流派遣に係る民間企業（以下「派遣先企業」という。）との間において、前項の認定を受けた計画に従って、当該派遣先企業における当該交流派遣に係る職員の労働条件、当該職員が職務に復帰する場合における当該職員と当該派遣先企業との間の労働契約の終了その他交流派遣に当たって合意しておくべきものとして人事規則で定める事項について取決めを締結しなければならない。この場合において、任命権者は、当該職員にその取決めの内容を明示しなければならない。

（交流派遣の期間）

第八条（略）

2 前条第一項の規定により交流派遣をした任命権者は、当該派遣先企業から当該交流派遣の期間の延長を希望する旨の申出があり、かつ、その申出に理由があると認める場合には、当該交流派遣をされた職員（以下「交流派遣職員」という。）の同意及び人事院の承認を得て、当該交流派遣をした日から引き続き五年を超えない範囲内において、交流派遣の期間を延長することができる。

（交流採用）

第十九条 任命権者は、第六条第二項の規定により提示された名簿

に記載のある民間企業に雇用されていた者又は現に雇用されている者について交流採用をすることができる。

2 任命権者は、前項の規定による交流採用をしようとするときは、

令で定めるところにより、名簿記載企業の同意を得て交流採用の実施に関する計画を作成し、人事公正委員会規則で定めるところにより、当該計画を記載した書類を人事公正委員会に提出して、当該計画がこの法律の規定及び交流基準に適合するものであることについて、その認定を受けなければならない。

2 任命権者は、前項の認定を受けた計画に基づいて、名簿記載企業に雇用されていた者又は現に雇用されている者について交流採用をすることができる。

3 任命権者は、前項の規定により交流採用をするときは、第一項の認定を受けた計画に従って、当該計画に記載された名簿記載企業（以下「交流元企業」という。）との間において、第二条第四項第一号に係る交流採用にあつては当該交流採用に係る任期が満了した場合における当該交流元企業による再雇用に関する取決りを、同項第二号に係る交流採用にあつては当該交流採用に係る任期中における雇用及び任期が満了した場合における雇用に関する取決りを締結しておかなければならない。

4 第二条第四項第二号に係る交流採用についての前項の取決めに おいては、任期中における雇用に基づき賃金（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十一条に規定する賃金をいう。以下この項において同じ。）の支払その他の給付（賃金の支払以外のものであつて、人事公正委員会規則で定めるものを除く。）を行うこ

あらかじめ、人事院規則の定めるところにより、その実施に関する計画を記載した書類を提出して、当該計画がこの法律の規定及び交流基準に適合するものであることについて、人事院の認定を受けなければならない。

（新設）

3 任命権者は、第一項の規定により交流採用をするときは、同項の民間企業との間において、第二条第四項第一号に係る交流採用にあつては当該交流採用に係る任期が満了した場合における当該民間企業による再雇用に関する取決りを、同項第二号に係る交流採用にあつては当該交流採用に係る任期中における雇用及び任期が満了した場合における雇用に関する取決りを締結しておかなければならない。

4 第二条第四項第二号に係る交流採用についての前項の取決めに おいては、任期中における雇用に基づき賃金（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十一条に規定する賃金をいう。以下この項において同じ。）の支払その他の給付（賃金の支払以外のものであつて、人事院規則で定めるものを除く。）を行うことをその

とをその内容として定めてはならない。

5 交流採用に係る任期は、三年を超えない範囲内で任命権者が定める。

6 任命権者は、その所掌事務の遂行上特に必要があると認める場合には、第二項の規定により交流採用をされた職員（以下「交流採用職員」という。）及び交流元企業の同意並びに人事公正委員会の認定を得て、交流採用をした日から引き続き五年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

7 (略)

(人事交流の制度の運用状況の報告)

第二十三条 人事公正委員会は、毎年、内閣総理大臣に対し、次に掲げる事項を記載した報告書を提出しなければならない。

一 前年に交流派遣職員であった者が同年に占めていた派遣先企業における地位及び当該交流派遣職員がその交流派遣に係る第七条第一項の規定による書類の提出の時に占めていた官職

二 前年に交流採用職員であった者が同年に占めていた官職及び当該交流採用職員がその交流採用をされた日の直前に交流元企業において占めていた地位（第二条第四項第二号に係る交流採

内容として定めてはならない。

5 交流採用に係る任期は、三年を超えない範囲内で任命権者が定める。ただし、任命権者がその所掌事務の遂行上特に必要があると認める場合には、人事院の承認を得て、交流採用をした日から引き続き五年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

(新設)

6 (略)

(人事交流の制度の運用状況の報告)

第二十三条 (新設)

用にあつては、当該職員が交流元企業において占めている地位を含む。）

三 前二号に掲げるもののほか、第七条第一項及び第十九条第一

項の規定に基づく認定の状況

2| 任命権者は、毎年、内閣総理大臣に対し、人事交流の制度の運用状況を報告しなければならない。

(削る)

1| 任命権者は、毎年、人事院に対し、人事交流の制度の運用状況を報告しなければならない。

2| 人事院は、毎年、国会及び内閣に対し、次に掲げる事項を報告しなければならない。

一 前年に交流派遣職員であつた者が同年に占めていた派遣先企業における地位及び当該交流派遣職員がその交流派遣に係る第七条第二項の規定による書類の提出の時に占めていた官職

二 三年前の年の一月一日から前年の十二月三十一日までの間に交流派遣後職務に復帰した職員が前年（三年前の年に交流派遣後職務に復帰した場合にあつては、その復帰の日から起算して二年を経過する日までに限る。）に占めていた官職及び当該職員が当該復帰の日の直前に派遣先企業において占めていた地位

三 前年に交流採用職員であつた者が同年に占めていた官職及び当該交流採用職員がその交流採用をされた日の直前に交流元企業において占めていた地位（第二条第四項第二号に係る交流採用にあつては、当該職員が交流元企業において占めている地位を含む。）

3| 内閣総理大臣は、毎年、三年前の年の一月一日後に交流派遣後職務に復帰した職員が前年（三年前の年に交流派遣後職務に復帰した場合にあつては、その復帰の日から二年を経過した日までに限る。）に占めていた官職及び当該職員が当該復帰の日の直前に派遣先企業において占めていた地位その他人事交流の制度の運用状況の透明化を図るために必要な事項に第一項の報告書を添え、内閣を経て国会に報告しなければならない。

（政令等への委任）

第二十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施に關し必要な事項は、政令（人事公正委員会の所掌する事務に關する事項については、人事公正委員会規則）で定める。

（法令の制定改廃に關する通知等）

第二十五条 内閣総理大臣は、この法律に基づく政令の制定若しくは改廃の立案又は第二条第二項第五号の指定若しくはその取消しに際しては、あらかじめ、人事公正委員会にその内容を通知するものとする。

2| 人事公正委員会は、人事交流の制度の適正な運用を確保するため必要があると認めるときは、内閣総理大臣に対し、第二条第二項第五号の指定又はその取消しに關し意見を申し出ることができ

四 前三号に掲げるもののほか、人事交流の制度の運用状況の透明化を図るために必要な事項

（新設）

（新設）

（新設）

る。

(防衛省の職員への準用等)

第二十六条 (略)

(防衛省の職員への準用等)

第二十四条 (略)

○ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成十二年法律第二百二十五号）（抄）（第十六条関係）

（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|--|--|
| <p>（調査研究等）</p> <p>第十一条 内閣総理大臣は、この法律に定める事項について、随時、調査研究を行い、その結果を公表するものとする。</p> | <p>（人事院の勧告等）</p> <p>第十一条 人事院は、この法律に定める事項に関して調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に同時に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告することができる。</p> |

○ 国家公務員制度改革基本法（平成二十年法律第六十八号）（抄）（第十七条関係）

（傍線部分は改正部分）

| 改正案 | 現行 |
|---|--|
| <p>（議院内閣制の下での国家公務員の役割等）</p> <p>第五条（略）</p> <p>2・3（略）</p> <p>4 政府は、職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するため、次に掲げる事務のうち、第二号及び第八号に掲げる事務並びに第九号及び第十号に掲げる事務（幹部職員に係るものに限る。）については内閣官房において一元的に行い、その他の事務については内閣府において一元的に行うこととするための措置を講ずるものとする。</p> <p>一〇十一（略）</p> <p>（公務員庁の設置）</p> <p>第十一条の二 政府は、次に定めるところにより内閣府に事務を追加するとともに、当該事務を行わせるために内閣府に公務員庁を置くものとし、このために必要な法制上の措置を講ずるものとする。</p> <p>一 内閣総理大臣は、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負うとともに、第五条第四項の規定に基づき同項に規定する事務（同項第二号及び第八号に掲げる事務並びに同項第九号及び第十号に掲げる事務（幹部職員</p> | <p>（議院内閣制の下での国家公務員の役割等）</p> <p>第五条（略）</p> <p>2・3（略）</p> <p>4 政府は、職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するため、次に掲げる事務を内閣官房において一元的に行うこととするための措置を講ずるものとする。</p> <p>一〇十一（略）</p> <p>（新設）</p> |

に係るものに限る。)を除く。)及びこれらに関連する事務を所掌するものとする。

二 内閣人事局、人事院その他の国の行政機関が国家公務員の人事行政に関して担っている機能について、内閣府が新たに担う機能を実効的に発揮する観点から必要な範囲で、内閣府に移管するものとする。