

(第一類 第八号)

第一回國會 衆議院 決算委員會會議錄 第十一号

昭和二十二年九月十九日(金曜日)

午前十時三十分開議

出席委員

委員長 竹山祐太郎君

委員 片島 港君

高津 正道君

戸叶 里子君

松本 一郎君

富田 照君

山崎 猛君

出席國務大臣

國務大臣 齋藤 隆夫君

出席政府委員

法制局長官 佐藤 達夫君

法制局長官 井手 成三君

總理廳事務官 前田 克巳君

九月十六日

國家公務員法の規定が適用せられるまでの官吏の任免等に關する法律案(内閣提出)(第五八號)の審査を本委員會に付託された。

本日の會議に付した事件

國家公務員法案(内閣提出)(第五四號)

國家公務員法の規定が適用せられるまでの官吏の任免等に關する法律案(内閣提出)(第五八號)

○竹山委員長 これより開會いたします。

本委員會に付託になりました國家公務員法案について審議を進めたいと思ひます。民主政治の上において、天皇の官吏であつた今までの制度の根本的

な改革が國會を通じてしばしば要求され、政府もその準備を進めておつたのでありますが、ようやく今回その要求に應じて法律が提案になつたのであります。これは國會はもとよりのこと、國民全體が非常に重大なる關心を拂つておる問題でありまして、本委員會としても重大なる決意をもつて審議に當りたいと考えております。なを審議の先にいきまして必要に應じて労働委員會等と共に同審査をいたす場合が起るうと思ひますので、その點もあらかじめ御了承を願つておきたいと思ひます。ではこれより齋藤國務大臣の提案の理由の説明を求めます。

國家公務員法案

第一章 總則

第二章 人事院

第三章 官職の基準

第一節 通則

第二節 職階制

第三節 試験及び任免

第一款 通則

第二款 試験

第三款 任用候補者名簿

第四款 任用

第五款 休職、復職、退職及び免職

第四節 給與

第一款 給與率則

第二款 給與の支拂

第五節 能率

第六節 分限、懲戒及び保障

第一款 分限

第二款 懲戒

第三款 保障

第一目 勤務條件に關する

行政措置の要求

職員に意に反する

不利益な處分に關する審査

第三目 公務傷病に對する補償

第七節 附則

第八節 退職者に對する恩給

第四章 罰則

附則

國家公務員法

第一章 總則

(この法律の目的)

第一條 この法律は、國家公務員(この法律で國家公務員には、國會議員を含まない。)たる職員について適用すべき各級の根本基準を掲げて、職員が職務の遂行に當り、最大の能率を發揮し得るように、民主的の方法で、これを選擇し、且つ、指導すべきことを定め、以て國民に對し、公務の民主的且つ能率的な運営を保障することを目的とする。

(一般職及び特別職)

第二條 國家公務員の職は、これを一般職と特別職とに分つ。

一般職は、特別職に屬する職以外の國家公務員の一切の職を包含する。

特別職は、左に掲げる職員の職とする。

一 内閣總理大臣

二 國務大臣

三 内閣官房長官

四 内閣官房次長

五 法制局長官

六 各省政務次官

七 各省次官

八 各省參與官

九 建設院の長及び終戦連絡中央事務局の長

十 内閣總理大臣秘書官(三人以内)及びその他の秘書官(國務大臣又は特別職たる機關の長の各々につき一人)

十一 任命について國會又はその兩院若しくは一院の選舉、議決又は同意によることを必要とする職員

十二 現業廳、公團その他これらに準ずるものの職員で、法律又は人事院規則で指定するもの

十三 顧問、參與、委員その他これらに準ずる職員で、法律又は人事院規則で指定するもの

十四 單純な勞務に雇用される者

十五 宮内府長官、侍從長及び侍從並びに法律又は人事院規則で指定する宮内府のその他の職員

十六 大使及び公使

十七 裁判官並びに最高裁判所長官、秘書官(一人)及び裁判所調査官

十八 國會職員

この法律の規定は、一般に屬するすべての職(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。

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

第二章 人事院

(設置)

第三條 この法律の完全な實施を確保し、その目的を達成するため、内閣總理大臣の所轄の下に、人事院を置く。

人事院は、左に掲げる事務を掌る。

一 職員の職階、任免、給與、恩給その他職員に關する人事行政の總合調整に關する事項

二 職員の試験に關する事項

三 その他法律に基きその權限に屬せしめられた事項

(職員)

第四條 人事院に左の職員を置く。

總裁

人事官 三人

事務總長 一人

その他政令を以て定める職員

(人事官)

第五條 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處理に理解があり、且つ、人事行政に關し職見を有する年齢三十五年以上の者の中から兩議院の同意を経て、内閣が、これを任命する。

人事官の任命について、衆議院

が同意して参議院が同意しない場合においては、日本國憲法第六十七條第二項の場合の例により、衆議院の同意を以て兩院院の同意とする。

人事官の任免は、天皇が、これを認證する。

左の各號の一に該當する者は、人事官となることができない。

一 禁治産者若しくは準禁治産者又は破産者で復讐を得ない者

二 禁錮以上の刑に處せられた者又は第四章に規定する罪を犯し刑に處せられた者

三 第三十八條第三號又は第五號に該當する者

任命の日以前一年間において、政黨の役員であつた者又は任命の日以前一年間において、公選による國若しくは都道府縣の公職の候補者となつた者は、人事院規則の定めるところにより、人事官となることができない。

人事官の任命については、その中の二人が、同一政黨に屬し、又は同一の大學學部若しくは高等學校における同一學科(學科の區分のない大學については同一學部)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)

第六條 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。

第三章第七節の規定は、人事官にこれを準用する。

(任期)

第七條 人事官の任期は、六年とする。但し、補缺の人事官は、前任者の残任期間に在任する。

人事官は、これを再任することができない。但し、引き続き十八年を超えて在任することはできない。

人事官であつた者は、退職後一年間は、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。但し、人事院規則の定める場合においては、この限りでない。

(退職及び罷免)

第八條 人事官は、左の各號の一に該當する場合においては、當然退職するものとする。

一 第五條第四項各號の一に該當するに至つた場合

二 内閣總理大臣の訴追に基き、公開の彈劾手續により罷免を可とするに決定された場合

三 人事官として引き続き十八年在任するに至つた場合

前項第二號の規定による彈劾の事由は、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

人事官の中、二人以上が同一の政黨に屬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、内閣が兩院院の同意を経て、これを罷免するものとする。但し、人事院規則の定める場合においては、内閣は、ただちに、これを罷免することができる。

前項の規定は、政黨所屬關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。

第五條第二項の規定は、第三項の場合に、これを準用する。

第三項の場合を除く外、人事官は、その意に反して罷免されることとなない。

(人事官の彈劾)

第九條 人事官の彈劾の裁判は、最高裁判所においてこれを行う。

内閣總理大臣は、人事官の彈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。

内閣總理大臣は、前項の場合においては、同項に規定する書面の寫を訴追に係る人事官に送付しなければならない。

一 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於いて裁判開始の日を定め、その日の三十日以前までに、内閣總理大臣及び追訴に係る人事官に、これを通知しなければならない。

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。

人事官の彈劾の裁判の手續は、裁判所規則でこれを定める。

裁判に要する費用は、國庫の負擔とする。

(俸給)

第十條 人事官は、國務大臣の俸給に準ずる俸給を受ける。

(總裁)

第十一條 總裁は、人事官の中から、内閣總理大臣が、これを命ずる。總裁は、院務を總理し、人事院を代表する。

總裁に事故のあるとき、又は總裁が缺けたときは、前任の人事官が、その職務を代行する。

(人事官會議)

第十二條 人事院に人事官を以て組織する人事官會議を置く。事務局長は、幹事として人事官會議に出席する。

人事院は、左に掲げる權限を行ふ場合においては、人事官會議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廢

二 第二十二條の規定による關係廳の長に対する勸告

三 第二十三條の規定による内閣總理大臣に対する意見の申出

四 第二十四條の規定による内閣總理大臣に対する報告

五 第二十九條の規定による職階制の立案

六 第三十六條(第三十七條において準用する場合を含む)の規定による選挙基準の決定及び選挙機關の指定

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對する承認、臨時的任用に係る職員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

九 第六十三條の規定による給與準則の立案

十 第六十七條の規定による給與準則の改訂案の作成

十一 第七十二條の規定による關係廳の長に對する勸告及び表彰又は矯正方法に關する立案

十二 第八十六條の規定による事

案の判定

十三 第九十一條の規定による處分の判定及び内閣總理大臣に對する意見の申出

十四 第九十四條の規定による補償に關する重要事項の立案

十五 第二百二條の規定による異議の申立についての判定

十六 第二百七條の規定による恩給に關する重要事項の立案

十七 その他人事官會議の議決によりその議決を必要とされた事項

人事官の定例會議は、人事院規則の定めるところにより、一定の場所において、少くとも一週間に一回開催することを常例としなければならない。

人事官會議の議事は、すべて議事録として記録しておかなければならない。

前項の議事録は、幹事がこれを作成する。

人事官會議の議事に關し必要な事項は、人事院規則でこれを定める。

(事務總局その他の機關)

第十三條 人事院に、事務總局を置き、人事院の權限に屬する事項に關する庶務を掌らしめる。

人事院に、人事院規則の定めるところにより、地方の事務所を置くことができる。

(事務局長)

第十四條 事務局長は、總裁の指揮監督を受け、事務總局の局務を掌理する。

事務局長は、人事官會議の幹事となり、及び人事主任官會議の議

長となる。

(人事院の職員の兼職禁止)

第十五條 人事官及び事務局長は、人事院の官職以外の官職を兼ねてはならない。

(人事院規則)

第十六條 人事院は、この法律の執行に關し必要な事項について、内閣總理大臣の承認を経て、人事院規則を制定する。

人事院規則は、内閣總理大臣が、官報を以て、これを公布する。

(調査)

第十七條 人事院又はその指名する者は、官職についての就職状況、人事管理の状況その他人事行政に關する事項について調査することができる。

人事院又は前項の規定により指名された者は、同項の調査に關し、必要があるときは、證人を喚問し、又は調査すべき事項に關係があると思われる書類若しくはその寫の提出を求めることができる。

(給與の支拂の監理)

第十八條 人事院は、職員に對する給與の支拂を監理する。

(人事記録)

第十九條 人事院は、職員の人事記録に關することを管理する。

人事院は、總理廳各省その他の機關をして、當該機關の職員の人事に關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。

人事記録の記載事項及び様式その他人事記録に關し必要な事項は人事院規則でこれを定める。

人事院は、第二項の規定による

人事記録で、前項の規定による人事院規則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)

第二十條 人事院は、人事院規則の定めるところにより、職員の在職關係に關する統計報告の制度を定め、これを實施するものとする。

人事院は、前項の統計報告に關し必要があるときは、關係廳に對し隨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。

(權限の委任)

第二十一條 人事院は、この法律に基く權限で重要でないものについて、これを他の機關をしてわしめることができる。この場合においても、人事院は、その權限の行使について責任を免れることができない。

(人事行政改善の勧告)

第二十二條 人事院は、人事行政の改善に關し、關係大臣その他の機關の長に勧告することができる。

人事院は、政府全體の行政運営の能率増進に資するため、政府部内各機關相互の間における職員の配置轉換及び人事の交流について、關係大臣その他の機關の長に勧告することができる。

前二項の場合においては、人事院は、その旨を内閣總理大臣に報告しなければならない。
(法令の制定改廢に關する意見の申出)

第二十三條 人事院は、この法律の

目的達成上、法令の制定又は改廢に關し意見があるときは、その意見を内閣總理大臣に申し出なければならない。

(業務の報告)

第二十四條 人事院は、毎年、内閣總理大臣に對し、内閣總理大臣の定めるところにより、その業務の状況を報告しなければならない。

内閣總理大臣は、前項の報告を公表しなければならない。

(人事主任官)

第二十五條 總理廳及び各省並びに人事院規則で指定するその他の機關には、その廳の職員として人事主任官を置かなければならない。

人事主任官は、人事に關する部局の長となり、前項の機關の長を助け、人事に關する事務を掌る。

(人事主任官會議)

第二十六條 この法律の實施に關し、人事院と總理廳、各省及びその他の機關の間における緊密な連絡及び相互の協力に遺憾なきを期するため、人事院に人事主任官會議を置く。

人事主任官會議は、議長及び委員を以て、これを組織する。

議長は、事務局長を以て、委員は前條の人事主任官を以て、これに充てる。

人事主任官會議は、人事行政に關する重要事項につき、總裁に建議することができる。

前四項に定めるものの外、人事主任官會議に關し必要な事項は、人事院規則でこれを定める。

第三章 官職の基準

第一節 通則

(平等取扱の原則)

第二十七條 すべて國民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信條、性別、社會的身分又は門地によつて、差別されはならない。

(情勢適應の原則)

第二十八條 この法律に基いて定めらるべき給與、勤務時間その他勤務條件に關する基礎事項は、社會一般の情勢の變化に適應するように、國會の定める手續に従い、隨時變更せられうるものとする。

第二節 職階制

(職階制の確立)

第二十九條 人事院は、職階制を確立し、官職を職務の種類に應じて定めた職階別に、且つ、職務の複雑と責任の度に応じて定めた等級別に、分類整理しなければならない。

職階制においては、職階及び等級を同じくする官職については、同一の資格要件を必要とするものとし、且つ、當該官職に就いては、同一の幅の俸給が支給されるように、官職の分類整理がなされなければならない。

(職階制の實施)

第三十條 職階制は、職階制を實施することができるところから、逐次これを實施しなければならない。

職階制の實施につき必要な事項は、この法律に定のあるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

(官職の格付)

第三十一條 職階制を實施することとなつた場合においては、人事院

は、人事院規則の定めるところにより、職階制の適用されるすべての官職をいづれかの職階及び等級に格付けしなければならない。

人事院は、人事院規則の定めるところにより、隨時、前項に規定する格付を再審査し、必要と認めるときは、これを改訂しなければならない。

(職階制によらない官職の分類の禁止)

第三十二條 職階制が適用される官職については、任用の資格要件及び俸給支給の基準としては、職階制によらない分類をすることはできない。

第三節 試験及び任免

(任免の根本基準)

第三十三條 すべて職員は、その者の受驗成績、勤務成績又はその他の能力の實證に基いて、これを進行。

前項に規定する根本基準の實施につき必要な事項は、この法律に定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

(任用、採用、昇任及び降任並びに轉任の定義)

第三十四條 この法律において任用とは、採用、昇任、降任及び轉任をいう。

この法律において採用とは、昇任、降任及び轉任以外の方法によつて官職に任命することをいう。この法律において昇任とは、現に官職に就いていることに基いて、その官職と同一の職階に屬する上の等級の官職に任命することをいう。

この法律において降任とは、現に官職に就いていることに基いて、その官職と同一の職種に属する下の等級の官職に任命すること。

この法律において轉任とは、現に官職に就いている者をその官職と同一の職種及び等級に属する他の職又は同一職種の他の部署の官職に任命すること。

(缺員補充の方法)

第三十五條 官職に缺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がある場合を除いては、採用、昇任、降任又は轉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)

第三十六條 職員の採用は、競争試験によるものとする。但し、人事院規則の定める職種及び等級について、人事院の承認があつた場合は、競争試験以外の能力の實證に基く試験(以下選考という。)の方法によることを妨げない。

前項但書の選考は、人事院の定める基準により、人事院又はその定める選考機関が、これを行う。職員の採用は、前二項にかかわらず、人事院規則の定めるところにより、採用すべき官職と同一の職種で、且つ、同等以上の等級の官職に、従前在職したことのある者の中から、これを行うことができる。

(昇任の方法)

第三十七條 職員の昇任は、その官職と同一の職種に属する直近下級の等級の官職の在職者の間における競争試験(以下試験という。)によるものとする。但し、人事院は、任命権者の請求に基き、試験を受ける者の範囲を、その所轄部内の職員に限ることができる。

昇任すべき官職の職務及び責任に鑑み、人事院が、當該在職者の間における試験によることを適當でないとする場合においては、昇任は、當該在職者の従前の勤務実績に基く選考により、これを行うことができる。

前條第二項の規定は、前項の選考にこれを準用する。

(缺格事項)

第三十八條 左の各號の一に該當する者は、人事院規則の定める場合を除くの外、官職に就く能力を有しない。

- 一 禁治産者及び準禁治産者
- 二 禁錮以上の刑に處せられ、その執行を終るまで又は執行を受けることがなくなるまでの者
- 三 懲戒免職の處分(第八條第二項第二號の事由による懲戒免職の處分)に準ずるものを含む)を受け、當該處分の日から二年を経過しない者
- 四 人事院の人事官又は事務總長の職にあつて、第八八條又は第九九條第三號に規定する罪を犯し刑に處せられた者
- 五 日本國憲法施行の日以後において、日本國憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊する

ことを主張する政黨その他の團體を結成し、又はこれに加入した者

(人事に關する不正行為の禁止) 第三十九條 何人も、左の各號の一に掲げる事項を實現するために、金錢その他の利益を授受し、提供し、要求し、若しくは授受を約束し、脅迫、強制その他これに類する方法を用い、直接たると間接たるとを問はず、公の地位を利用し、その利用を提供し、要求し、若しくは約束し、又はこれらの行為に關與してはならない。

- 一 退職若しくは休職又は任用の不承諾
- 二 試験若しくは任用の志望の撤回又は任用に對する競争の中止
- 三 任用、昇給、留職その他官職における利益の實現又はこれらのことの推展

(人事に關する虚偽行為の禁止) 第四十條 何人も、試験、選考、任用又は人事記録に關して、虚偽又は不正の陳述、記載證明、探聽、判斷又は報告を行つてはならない。

(受驗又は任用の阻害及び情報提供の禁止) 第四十一條 試験機關に屬する者その他の職員は、受驗若しくは任用を阻害し又は受驗若しくは任用に不當な影響を與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 試験

(試験實施の場合) 第四十二條 試験は、人事院規則の定めるところにより、職種及び等級に應じこれを行う。

(受驗の缺格事項) 第四十三條 第四十四條に規定する資格に關する制限の外、官職に就く能力を有しない者は、受驗することができない。

(受驗の資格要件) 第四十四條 人事院は、人事院規則により、受驗者に必要な資格として、職種及び等級に應じ、その職務の遂行に缺くことのできない最小限度の客觀的且つ實一的な要件を定めることができる。

(試験の内容) 第四十五條 試験は、職務遂行の能力を有するかどうかを判定することを以てその目的とし、その内容は、實際的なものであることを要する。

(採用試験の公開平等) 第四十六條 採用試験は、人事院規則の定める受驗の資格を有するすべての國民に對して、平等の條件で公開されなければならない。

(採用試験の告知) 第四十七條 採用試験の告知は、公告によらなければならない。

前項の告知には、その試験に係る職種及び等級についての職務及び責任の概要及び給與、受驗の資格要件、試験科目及びその各科目の比重、試験の時期及び場所、願書の入手及び提出の場所、時期及び手續その他の必要な受驗手續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。

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、受驗の資格を有するすべての者に對し、受驗に必要な事項が漏れなく判明することのできるように、これを行わなければならない。

人事院は、受驗の資格を有すると認められる者が受驗するやうに、常に努めなければならない。

(試験機關)

第四十八條 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關が、これを行う。

(試験の時期及び場所) 第四十九條 試験の時期及び場所は、國內の受驗資格者が、無理なく受驗することができるよう、これを定めなければならない。

第三款 任用候補者名簿 (名簿の作成) 第五十條 試験による職員の任用については、人事院規則の定めるところにより、職種及び等級に應じ、任用候補者名簿(採用候補者名簿及び昇任候補者名簿)を作成するものとする。

(採用候補者名簿に記載される者) 第五十一條 採用候補者名簿には、當該職種及び等級の官職に採用することができるとして、採用試験において合格點以上を得た者の氏名及び得點を、その得點順に記載するものとする。

(昇任候補者名簿に記載される者) 第五十二條 昇任候補者名簿には、當該職種及び等級の官職に昇任することができるとして、昇任試験において合格點以上を得た昇任候補者の氏名及び得點を、その得點順に記載するものとする。

(名簿の閲覧) 第五十三條 任用候補者名簿は、受

職者、任命職その他關係者の請求に應じて、常に關係に供されなければならない。

(名簿の失効)

第五十四條 任用候補者名簿が、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當するときは、何時でも、人事院は、任意に、その全部又は一部を失効させることができる。

第四款 任用

(任命權者)

第五十五條 職員任用は、採用試験による場合、昇任試験による場合又はその他の場合を問はず、すべて任命權者がこれを行う。

任命權は、法律に別段の定めのある場合を除いては、その官職の等級の別に従い、政令の定めるところにより、内閣、内閣總理大臣又は各大臣その他の機關の長に屬する。

前項に規定する機關の長たる任命權者は、政令の定めるところにより、その任命權を、その部内の上級の職員に限り委任することができる。

(採用候補者名簿による採用の方法)

第五十六條 採用候補者名簿による職員採用は、當該採用候補者名簿に記載された者の中、採用すべき者一人につき、試験における高點順の志望者五人の中から、これを行うものとする。

(昇任候補者名簿による昇任の方法)

第五十七條 昇任候補者名簿による職員昇任は、當該昇任候補者名簿に記載された者の中、昇任すべき者一人につき、試験における高點順の志望者五人の中から、これを行うものとする。

格要件を定めることができる。

(任用候補者の推薦)

第五十八條 任命權者が職員を採用し、又は昇任しようとする場合において、その請求があるときは、人事院は人事院規則の定めるところにより、任命權者に對し、當該任用候補者名簿に記載された任用候補者の中當該任用の候補者たるべき前二條の規定による員数の者を提示しなければならない。

(條件附採用期間)

第五十九條 人事院規則の定める職種及び等級の職員採用は、すべて條件附のものとし、その職員がその官職において六月を下らない期間を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに、正式のものとなるものとする。

條件附採用に關し必要な事項は、人事院規則でこれを定める。

(臨時任用)

第六十條 任命權者は、人事院規則の定めるところにより、緊急の場合、臨時の官職に關する場合又は任用候補者名簿がない場合には、人事院の承認を得て、六月を越えない任期で、臨時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はできない。

人事院は、臨時任用につき、職種又は等級により、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。

人事院は、前二項の規定に違反する臨時任用を取り消すことができる。

臨時任用は、任用に際して、いかなる優先權をも與えるものではない。

前四項に定めるものの外、臨時的に任用された者に對しては、この法律及びこれに基いて發する政令及び人事院規則を適用する。

第五款 休職、復職、退職及び免職

第六十一條 職員の休職、復職、退職及び免職は任命權者がこれを行う。

第四節 給與

(給與の根本基準)

第六十二條 職員の給與は、その官職の職務と責任に應じてこれをなす。

前項の規定の趣旨は、できるだけ速かに、且つ、現行制度に適當な考慮を拂いつつ、可能な範圍において、達成せられるべきものとする。

第一款 給與準則

(給與準則による給與の支給)

第六十三條 職員の給與は、法律により定められる給與準則に基いてなされ、これに基かずには、いかなる金銭又は有價物も支給せられないことはできない。

人事院は、必要な調査研究を行い、職階制に適合した給與準則を立案し、これを内閣總理大臣に提出しなければならない。

第六十四條 給與準則には、俸給表が規定されなければならない。

俸給表には、等級ごとに俸給額が一定の幅を以て、明確に定められ、且つ、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るべきものとする。

(給與準則に定むべき事項)

第六十五條 給與準則には、前條の俸給表の外、左の事項が規定されなければならない。

一 同一等級内における俸給の昇給の基準に關する事項
二 その官職に職階制が初めて適用せられる場合の給與に關する事項
三 時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に對する給與に關する事項
四 特別地域勤務、危険作業その他特殊な勤務に對する手當に關する事項
五 常時勤務を要しない官職、生活に必要な施設の全部又は一部を官給する官職その他勤務條件の特別なものについて、人事院のなす給與の調整に關する事項
前項第一號の基準は、勤務期間、勤務能率その他勤務に關する諸要件を考慮して定められるものとする。

(給與額の決定)

第六十六條 職員は、その官職につき職階制において定められた職種及び等級について給與準則の定める俸給額が支給せられる。

職員の給與準則の基準を決定する場合においては、職務に關係のない事項によつて、差別が設けられない。

第六十七條 人事院に、給與準則に關し、當時、必要な調査研究を行い、給與額を引き上げ、又は引き下げる必要を認めたときは、遅滞なく政訂案を作成して、これを内閣總理大臣に提出しなければならない。

(給與準則の改訂)

第六十八條 職員に對して給與の支拂をなす者は、先づ受給者につき給與簿を作成しなければならない。

給與簿は、何時でも人事院の職員が検査し得るようになすことができる。

第二款 給與の支拂

前二項に定めるものを除いては、給與簿に關し必要な事項は、政令又は人事院規則でこれを定める。

(給與簿の検査)

第六十九條 職員の給與が法令又は人事院規則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、人事院は給與簿を検査し、必要があるとき認めるときは、その是正を命ずることができる。

(違法の支拂に對する措置)

第七十條 人事院は、給與の支拂が、法令又は人事院規則に違反してなされたことを發見した場合に、自己の權限に屬する事項については自ら適當な措置をなす外、必要があるとき認めるときは、事の性質に應じて、これを會計検査院に報告し、又は検査官に通報しなければならない。

第五節 能率

(能率の根本基準)

第七十一條 職員は、充分に發揮され、且つ、その増進がはからなければならない。

前項の根本基準の實施につき、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。

人事院は、職員の能率の發揮及び増進について、調査研究を行い、これが確保のため適切な方策を講じなければならない。

(勤務成績の評定)

第七十二條 職員の職務については、その所轄廳の長は、定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に應じた措置を講じなければならない。

人事院は、前項の勤務成績の評定及びその記録に關し必要な事項を定める権限を有し、且つ、この法律の趣旨に則つて職員の能率の發揮及び増進のためとなるべき措置を關係廳の長に勧告する権限を有する。

人事院は、勤務成績の優秀な者に對する表彰に關する事項及び成績のいかにするに不良な者に對する矯正方法に關する事項を立案し、これを内閣總理大臣に提出しなければならない。

(能率増進計畫)

第七十三條 人事院及び關係廳の長は、職員の勤務能率の發揮及び増進のために、左の事項について計畫を樹立し、これが實施に努めなければならない。

一 職員の教育訓練に關する事項

二 職員の保健に關する事項
三 職員の元氣回復に關する事項
四 職員の安全保持に關する事項
五 職員の厚生に關する事項

前項の計畫の樹立及び實施に關し、人事院は、その総合的企畫並びに關係各廳に對する調整及び監視に當る。

第六節 分限、懲戒及び保障

(分限、懲戒及び保障の根本基準)

第七十四條 すべて職員は、懲戒及び保障については、公正でなければならない。

前項に規定する根本基準の實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

(身分保障)

第七十五條 職員は、法律に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任せれ、休職され、又は免職されることはない。

職員は、人事院規則に定める事由に該當するときは、降給されるものとす。

(缺格による失職)

第七十六條 職員が第三十八條各號の一に該當するに至つたときは、人事院規則に定める場合を除いては、當然失職する。

(本人の意に反する降任及び免職の場合)

第七十七條 職員が、左の各號の一に該當する場合においては、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 勤務実績が舉がらない場合

二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
三 その他その職務又は等級の官職に必要な適格性を缺く場合

(本人の意に反する休職の場合)
第七十八條 職員が、左の各號の一に該當する場合においては、その意に反して、これを休職することができる。

一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
二 刑事事件に關し起訴された場合

(休職の効果)
第七十九條 前條第一號の規定による休職の期間は、滿一年とし、休職期間中その故障の消滅したときは、速やかにこれに復職を命ずるものとす。

休職中は、職務に從事しない。休職者は、その休職の期間中俸給と三分の一を受ける。

(適用除外)
第八十條 左に掲げる職員の分限については、第七十五條、第七十七條乃至前條及び第八十八條乃至第九十一條の規定は、これを適用しない。

一 臨時職員
二 條件附採用期間中の職員
三 官制若しくは定員の改廢又は豫算の減少に因り廢職又は過員となつた職員

四 職務制による官職の格付の改正の結果、降給又は降任と同一の結果となつた職員
前項各號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ところとする。

第一項第三號に掲げる者のいづれを降任し、休職し、又は免職すべきかは、勤務成績その他の能力の實證に基いて、これを定める。

第二款 懲戒
(懲戒の場合)
第八十一條 職員が、左の各號の一に該當する場合においては、これに對し懲戒處分として、免職、停職、減給又は譴責の處分をするることができる。

一 この法律又は人事院規則に違反した場合
二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合
三 國民全體の奉仕者たるにあふわしくない非行のあつた場合

(懲戒の効果)
第八十二條 停職の期間は、一月以上一年以下とする。

停職中は、職務に從事しない。停職者は、その停職の期間中俸給の三分の一を受ける。

(懲戒處分)
第八十三條 懲戒處分は、任命権者が、これを行ふ。

(刑事裁判との關係)
第八十四條 懲戒に付せらるべき事件が、刑事裁判所に係屬する間は、同一事件に關し懲戒の手續を進めることができない。

第三款 保障
第一目 勤務條件に關する行政措置の要求
(勤務條件に關する行政措置の要求)
第八十五條 職員は、俸給、給料その他あらゆる勤務條件に關し、人事院に對して、人事院又はその職員の所轄廳の長により、適當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。

(事實の審査及び判定)
第八十六條 前條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實審査を行い、一般國民及び關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、事實を判定しなければならない。

(判定の結果採るべき措置)
第八十七條 人事院は、前條に規定する判定に基き、勤務條件に關し一定の措置を必要と認めるときは、その權限に屬する事項については、自らこれを實行し、その他の事項については、その職員の所轄廳の長に對し、その實行を勧告しなければならない。

第二目 職員に對する不利な處分に關する審査
(職員に對する不利な處分)
第八十八條 職員に對し、その意に反して、降給し、降任し、休職し、免職し、その他これに對し、いかに不利な處分を行ひ、又は懲戒處分を行ふときは

進めることができない。

進めることができない。

進めることができない。

進めることができない。

は、その處分を行ふ者は、その職員に對し、その處分の際、處分の事由を記載した説明書を交付しなければならぬ。

職員が前項に規定するいぢるしく不利益な處分を受けたと認料する場合に、同項の説明書の交付を請求することができる。

(審査請求)

第八十九條 前條第一項に規定する處分を受けた職員は、處分説明書を受領した後三十日以内に、人事院に、その審査を請求することができる。

(調査)

第九十條 前條に規定する請求を受領したときは、人事院又はその定める機關は、ただちにその事實を調査しなければならない。

前項に規定する場合において、處分を受けた職員から請求があつたときは、口頭審理を行ななければならぬ。口頭審理は、その職員から請求があつたときは、公開して行われなければならない。

處分を行つた者又はその代理者及び處分を受けた職員は、すべての口頭審理に出席し、自己の代理人として辯護人を選任し、陳述を行い、證人を出席せしめ、並びに書類、記録その他のあらゆる適切な事實及び資料を提出することができる。

前項に掲げる者以外の者は、當該事案に關し、人事院に對し、あらゆる事實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)

第九十一條 前條に規定する調査の

結果、處分が正當であることが判明したときは、人事院はその處分を撤回しなければならない。

前條に規定する調査の結果、その處分が事實と相違し、その他正當でないことが判明したときは、人事院は、その處分の取消又は變更、その職員の官職上の權利の回復、その職員がその處分の結果受けた不正の訂正及びその職員がその處分の結果失つた給與に關する補償につき、その職權に屬するものは、自らこれを實行し、その他のものは、これに關する意見を内閣總理大臣に申し出なければならない。

内閣總理大臣は、前項に規定する申出のあつた場合においては、その申出の趣旨に従い、その職員の所轄廳の長に對し、指示を與える等必要な措置を講じなければならない。

第三目 公務傷病に對する補償

(公務傷病に對する補償)

第九十二條 職員が公務に基き死亡し、又は負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくはこれに起因して死亡した場合における、本人及びその直接扶養する者がこれによつて受ける損害に對し、これを補償する制度が樹立し實施せられなければならない。

前項の規定による補償制度は、法律によつてこれを定める。

(法律に規定すべき事項)

第九十三條 前條の補償制度には、左の事項が定められなければならない。

一 公務上の負傷又は疾病に起因

した活動不能の期間における經濟的困難に對する職員の保護に關する事項

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

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

(人事院の補償制度立案の責務)

第九十四條 人事院は、なるべく速かに補償制度の研究を行い、その成果を内閣總理大臣に提出しなければならない。

第七節 服務

(服務の根本基準)

第九十五條 すべて職員は、國民全體の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に當つては、全力を擧げてこれに専念しなければならない。

前項に規定する根本基準の實施に關し必要な事項は、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。

(服務の責務)

第九十六條 職員は、人事院規則の定めるところにより、服務の責務をしなければならない。

(法令及び上司の命令に従ふ義務)

第九十七條 職員は、その職務を遂行するについて、誠實に、法令に従い、且つ、上司の職務上の命令に従ふなければならない。但し、

上司の職務上の命令に對しては、意見を述べることが出来る。

(信用失墜行為の禁止)

第九十八條 職員は、その官職の信用を傷つけ、又は官職全體の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第九十九條 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いたといふことも同様とする。

法令による證人、鑑定人等となり、職務上の秘密に屬する事項を發表するには、所轄廳の長(退職者については、その退職した官職又はこれに相當する官職の所轄廳の長)の許可を要する。

前項の許可は、法律又は人事院規則の定める條件及び手續に係る場合を除いては、これを拒むことができる。

(職務に専念する義務)

第一百條 職員は、特別の事情により所轄廳の長の承認を受けた場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用いなければならない。

(政治的行為の制限)

第一百一條 職員は、政黨又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らの方法を以てするを問はず、これらの行為に關與してはならない。

職員は、人事院規則で別段の定をした場合を除いては、公選による公職の候補者となることができない。

職員は、政黨その他の政治的團體の役員となることができない。

(私企業からの隔離)

第一百二條 職員は、商業、工業又は金融業その他營利を目的とする私企業(以下營利企業という。)を営むことを目的とする會社その他の團體の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら營利企業を営んでならない。

職員であつた者は、その退職後二年間は、その退職前二年間に在職していた官職と職務上密接な關係にある營利企業を代表する地位に就いてはならない。

前二項の規定は、人事院規則の定めるところにより、所轄廳の長の許可を得た場合には、これを適用しない。

營利企業について、株式所有の關係その他の關係により、當該企業の經營に参加し得る地位にある職員に對し、人事院は、人事院規則の定めるところにより、株式所有の關係その他の關係について報告を徴することができる。

人事院は、人事院規則の定めるところにより、前項の報告に基き、企業に對する關係の全部又は一部の存續が、その職員の職務遂行上適當でないことを認めるときは、その旨を當該職員に通知することができる。

前項の通知を受けた職員は、その通知の内容について異議があるときは、その通知を受領した後三十日以内に、人事院に異議の申立をすることができる。

第九十條第二項及び第三項の規

定は、前項の異議の申立のあつた場合に、これを準用する。

第六項の異議の申立をしなかつた職員及び人事院が異議の申立について調査した結果、通知の内容が正當であると決定せられた職員は、人事院規則の定めるところにより、人事院規則の定める期間内に、その企業に對する關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關與制限)

第十三條 職員が報酬を得て、營利企業以外の事業の團體の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、その他の事業に従事し、若しくは事務を行ふには、その所轄廳の長の許可を要する。

(職員の職務の範圍)

第十四條 職員は、職員としては法令による職務を擔當する以外の職務を負わない。

(勤務條件)

第十五條 職員の勤務條件その他職員の仕事に關し必要な事項は、人事院規則でこれを定めることができる。

前項の人事院規則は、この法律の規定の趣旨に沿うものでなければならない。

第八節 退職者に對する恩給

(退職者に對する恩給の根本基準)

第十六條 職員であつて、相當年限、忠實に勤務して退職した者に對しては、恩給が與えられなければならない。

前項の恩給に關して必要な事項は、法律によつてこれを定める。

公務に基く負傷若しくは疾病に

基き退職した者又は公務に基き死亡した者の遺族に對しては、法律の定めるところにより、恩給を與えることができる。

(恩給制度の目的)

第十七條 前條の恩給制度は、本人及び本人がその退職又は死亡の當時直接扶養する者をして、退職又は死亡の時の條件に應じて、その後において適當な生活を維持するために必要な所得を與えることを目的とするものでなければならない。

前條第三項の場合においては、第九十二條の規定による補償制度との間に適當な調整が圖られなければならない。

恩給制度は、健全な基礎のもとに計畫され、人事院によつて運用されるものでなければならない。

人事院は、なるべく速かに、恩給制度に關して研究を行い、その成果を内閣總理大臣に提出しなければならない。

第四章 罰則

第十八條 第三十九條の規定による禁止に違反した者は、三年以下の懲役又は一萬圓以下の罰金に處する。

前項の者の收受した金錢その他の利益は、これを沒收する。その全部又は一部を沒收することができないときは、その價格を追徴する。

第九條 左の各號の二に該當する者は、一年以下の懲役又は五千圓以下の罰金に處する。

一 第十七條第二項の規定により、證人として喚問を受け虚偽の陳述をした者

二 第十七條第二項の規定により、書類又はその寫の提出を求められ、虚偽の事項を記載した書類又は寫を提出した者

三 第四十條又は第四十一條の規定による禁止に違反した者

四 第四十二條第二項の規定による禁止に違反した者

第九十條 第十七條第二項の規定により證人として喚問を受け、正當の理由がなくこれに應ぜず、又は同項の規定により書類若しくはその寫の提出を求められ、正當の理由がなくこれに應じなかつた者は、これを三千圓以下の過料に處する。

附則

第一條 この法律中附則第二條の規定は、昭和二十二年十月一日から、その他の規定は、昭和二十三年七月一日からこれを施行する。

人事院は、遅くとも昭和二十四年一月一日には設置されなければならない。

この法律中人事院及び服務に關する規定(これらに關する附則の規定を含む。)以外の規定は、法律又は人事院規則の定めるところにより、實行の可能な限度において、逐次これを適用することができる。

第二條 内閣總理大臣の所轄の下に、臨時人事委員會を置く。

臨時人事委員會は、この法律の施行に必要な範圍内において、官職、在職状況その他人事行政一般に關する調査その他の準備の事務を掌る權限を有する。

臨時人事委員會は、昭和二十三年七月一日から人事院の設置に至るまで、この法律に定める人事院の職權を行う。この場合において、この法律中「人事院」とあるのは「臨時人事委員會」、「人事官」とあるのは「臨時人事委員」と讀み替へるものとする。

臨時人事委員會は委員長及び委員二人を以て、これを組織する。

委員長及び委員は、人事院が設置されたときは、退職するものとする。この場合においては、委員長は、遲滞なくその事務を人事院總裁に引き繼がなければならない。

第五條 第一項(兩議院の同意に關する部分を除く。)第三項乃至第五項及び第十一條第二項の規定は、委員長及び委員について、これを準用する。

臨時人事委員會に事務局を置く。事務局に事務局長一人及び政令で定める所要の職員を置く。

臨時人事委員會の權限を實施するため必要な事項は、昭和二十三年六月三十日までは政令で、その後は法律又は人事院規則で、これを定める。

第三條 第五條第六項にいう大學學部又は高等學校には、大學令による大學學部又は高等學校令若しくは專門學校令による高等學校若しくは專門學校を含むものとする。

年七月一日から人事院の設置に至るまで、この法律に定める人事院の職權を行う。この場合において、この法律中「人事院」とあるのは「臨時人事委員會」、「人事官」とあるのは「臨時人事委員」と讀み替へるものとする。

臨時人事委員會は委員長及び委員二人を以て、これを組織する。

委員長及び委員は、人事院が設置されたときは、退職するものとする。この場合においては、委員長は、遲滞なくその事務を人事院總裁に引き繼がなければならない。

第五條 第一項(兩議院の同意に關する部分を除く。)第三項乃至第五項及び第十一條第二項の規定は、委員長及び委員について、これを準用する。

臨時人事委員會に事務局を置く。事務局に事務局長一人及び政令で定める所要の職員を置く。

臨時人事委員會の權限を實施するため必要な事項は、昭和二十三年六月三十日までは政令で、その後は法律又は人事院規則で、これを定める。

第三條 第五條第六項にいう大學學部又は高等學校には、大學令による大學學部又は高等學校令若しくは專門學校令による高等學校若しくは專門學校を含むものとする。

第四條 最初に任命される人事官の中二人の任期は、第七條第一項本文の規定にかかわらず、一人は四年、他の一人は二年とする。この場合において、いづれの人事官の

任期を、いづれとするかは、内閣總理大臣がこれを決定する。

第五條 總裁以外の人事官が、ともに最初に任命された人事官である場合において、第十一條第三項の規定を適用するについては、同項中「先任の人事官」とあるのは「任期の長い人事官」と讀み替へるものとする。

第六條 第三十八條第三號にいう懲戒免職の處分には、從前の規定による懲戒免官を含むものとする。

第七條 從前の規定により休職を命ぜられた者又は懲戒手続中の者若しくは懲戒處分を受けた者の休職又は懲戒に關しては、なお從前の例による。

第八條 第八十一條第二號又は第三號の規定は、同條の規定適用前の行爲についても、また、これを適用する。

第九條 人事院の指定する日において、その指定する官職に在任する者は、人事院規則の定めるところにより、この法律に基く試験又は選考に合格し、その他その官職の屬する職種及び等級に必要な資格要件を具備し、且つ、この法律に基く手續によりその官職に就いた者とみなす。但し、附則第十一條に規定する者については、この限りでない。

第十條 前條の規定による官職の指定があつた場合において、その官職に任用される臨時職員については、任命權者は、人事院の承認を得て、第六十條第一項に規定する任期に關する制限にかかわらず、前條の規定により指定された

日から三年を超えない期間、その者を在任させることができる。

第十一條 人事院の指定する日において、總理廳若しくは各省の外局若しくは内局又は人事院の指定する機關の長及び次長その他これらに準ずべき官職で人事院の指定するものに在任する者は、人事院規則の定めるところにより、その際前條の規定による臨時職員に任用されたものとみなす。但し、その在任は、昭和二十三年七月一日から三年を超えることはできない。

前項に規定する官職については、人事院は、遅くとも昭和二十三年七月一日から二年以内に、職階の格付及び試験又は選考の實施ができるように努めなければならない。

第十二條 第九十九條の規定は、従前職員であつた者で同條の規定施行前退職した者についても、これを適用する。

第十三條 外交官、領事官その他の在外職員、學校教員、裁判所の職員、檢察官その他の一般職に属する職員に關し、その職務と責任の特殊性に基いて、この法律の特例を要する場合においては、別に法律又は人事院規則を以て、これを規定することができる。但し、その特例は、この法律第一條の精神に反するものであつてはならない。

第十四條 この法律の各規定施行又は適用の際、現に效力を有する政府職員に關する法令の規定の改廢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ついて、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これを定める。

國家公務員法の規定が適用せられるまでの官吏の任免等に關する法律案

官吏の任免、敘級、休職、復職、懲戒その他身分上の事項、俸給、手当その他給與に關する事項及び服務に關する事項については、その官職について國家公務員法の規定が適用せられるまでの間、従前の例による。但し、法律又は國家公務員法第十六條の人事院規則を以て別段の定めをしたときは、その定による。

前項但書の規定による定は、國家公務員法の精神に沿うものでなければならない。

附則

この法律は、昭和二十三年一月一日から、これを施行する。

第一項中「國家公務員法第十六條の人事院規則」とあるのは、昭和二十三年六月三十日までは「政令」と読み替へるものとし、その政令は、臨時人事委員會の助言に基いて定められなければならない。

○齋藤國務大臣 この委員會に付託せられましたところの國家公務員法案につきましまして、大體提案の理由を説明いたしたいと存じます。

わが國現在の官吏制度は御承知の通り明治以來多年の傳統の上築き上げられてきたものであります。日本國憲法の施行せられました今日、ここに舊來の傳統を一掃し、新憲法の精神に

則つて、新たな基礎の上に國家公務員の制度を打ち立てるといふことは、現下の必然的な要請であり、またこのことは新日本建設の大事業を完成する上におきましても、喫緊の要務と存するものであります。以上の見地からいたしまして、政府におきましては先般衆議院にこれが研究を重ねてまいつたのであります。が、ここに成案を得まして、國家公務員法案を立案し今期國會の御審議を煩わすことと相なつた次第であります。

本案は、國家公務員につきまして適用せらるべき各段の根本基準を掲げ、科學的、合理的な基礎の上に民主的な方法で國家公務員を選擧し、かつ指導すべきことを定めまして、眞に國民全體の奉仕者として有能誠實な職員を確保し、もつて國民に對して公務の民主的かつ能率的な運営を保障することを目的とするものであります。

次に、本案の要點につきまして御説明いたしてみたいと思ひます。まず本案の適用範圍についてであります。が、本案は國家公務員の職を一般職と國務大臣その他の特別職とにわかつこととし、この法律は一般職に屬するすべての職にこれを適用することとしたしております。

次に、この法律運営の中核機關としてたしまして本法の完全な實施を確保し、その目的を達成するため、内閣總理大臣所轄のもとに人事院を設置することとしたいたしました。しかしてこの人事院は、公務員の職階、任免、給與、恩給その他の公務員に關する人事行政の綜合調整に關する事務等を掌ることとしたいたしました。その組織につきま

しては、人事行政を民主的ならしめると同時に、これが運営の嚴正公平を期するがために、これを構成する人事官の選任方法、身分の保障等に關し所要の規定を設け、本法の趣旨の達成に遺憾なきを期してゐる次第であります。

次に、官職の基本といたしまして、まずすべての國民はこの法律の適用について平等に取扱われ、人種、信條、性別、社會的身分または門地によつて差別せられないという根本基準を定めました。またこの法律においては、從來の官吏の身分的區別はこれを排除することとしたしまして、國家公務員の職について、その職務と責任の度合いに應じた精密なる職階制を採用することとして、國家公務員の任用、給與等は、この職階に應じてなされるべきものとしたのであります。また職員採用、昇進等は原則としてすべて試験によることとして、殊に採用試験はすべての國民に對して平等に公開せらるべきものとしたしまして、任用の公正明朗を期することとしたのであります。

次に、國家公務員の能率増進をはかります見地から、能率審査の制度を實施し、また教育、訓練、保健、安全保持その他職員に關する福利向上に必要な各段の施設をなすべきことを定めたのであります。

次に、國家公務員の分限及び懲戒に關しましては、本人の意思に反して罷免その他不利益な處分を行うのは、法律に列擧する事由に該當する場合に限るものとし、なお國家公務員に對する保障として、これに對する不利益な處分について異議があり得る場合には、これを人事院に訴え、審査を要求し得ることとしたのであります。

次に國家公務員の服務に關しましては、國家公務員は國民全體の奉仕者として公共のために勤務し、その職務の遂行に當つて、全力をあげてこれに専念すべき旨の基準を掲げて、この精神に基いて諸般の服務上の紀律を掲げたのであります。

以上國家公務員法案につきましてその概要を説明いたしましたのでございすが、なおこの機會に、國家公務員法の規定が適用せられるまでの官吏の任免に關する法律案の趣旨を御説明いたしたいと思ひます。すなわち國家公務員法の規定は各官職について順次その適用を見るのであります。が、その適用がなされますまでの間の官吏の身分取扱に關しまして、法制を備へる必要があるものであります。暫定的措置でありますので、おおむね従前の例によることとしたのであります。併せて御審議の上、議決あらんことを御願ひ致します。

なお詳細の點は、これより法制局長官から説明をせられることに相なつております。よろしく御審議のほどをお願いいたします。これをもちつて大體の説明といたします。

○竹山委員長 引續いて法制局長官佐藤君よりの内容の説明を求めます。佐藤法制局長官。

○佐藤法制局長官 それでは私から本案の内容につきまして、少しく詳細に多少の時間を拜借いたしまして、御説明いたしたいと思ひます。

この法案は本則が百十條、附則が十四條から成り立つております。相當な大法案であります。その内容を大きくわけますと、大體三つの眼目にわかれ得

るのでありますが、第一は總則、すなわち本法の目的とそれからその適用範圍に關する事項であります。第二の眼目は、この法律實施のための中樞機關であります。次に第三の眼目、これは國家公務員制度の實體をなすものであります。これが實體たる各級の根本基準を定めたというふうなことに相なる次第であります。

そこでまず第一の眼目の點でございますが、これは法律案で申しますと、第一章に該當するものであります。まずその劈頭におきまして、この法律はいかなる目的をもつものかということ掲げております。本法は官職について、諸般の基準を定め、職員が公務の遂行に當つて、最大の能率を發揮し得るよう民主的な方法でこれを選挙し、かつ指導すべきことを定め、かつもつて國民に對し公務の民主的かつ能率的な運営を保障することを目的とするものであることを明らかにした次第であります。

次にこの法律の適用を受けする國家公務員の範圍につきましての問題であります。これは法律の第二條に大體あがつておりますが、國家公務員の職を一般職と特別職とにわちまして、特別職は本法の適用からこれを除外しておるわけでございます。そして何と何とがその特別職に該當するかということ、第二條にその職を全部列挙しておるわけでございます。その列挙された特別職の中の主なるものを申し上げますと、第一の種類としては、從來の自由官職として任されておつた官職、すなわち國務大臣でありますとか、あるいはその他の政務次官、秘書

官、これらをまず掲げておりますが、それらを掲げておきますと同時に、なほ各省のいわゆる事務次官、それから建設院、終戦連絡中央事務局、これらの役所の長、それから宮内府の長官、これらのものを本案において加えておるわけであります。第二の種類といたしましては、たとえば會計検査院の検査官のように、その任命につきまして國會の選舉であるとか、あるいは國會の議決もしくは國會の同意を必要とするというふうなことになるつております職員、これを特別職として掲げてあります。第三のグループといたしましては、現業職、それからいわゆる公國等の職員の職を特別職といたしております。第四の種類といたしましては、單純な勞務に雇はれるものを特別職といたしております。これらの職員は、その仕事の性質が一般の行政職員と違つております。従つてその任用、分限、服務、給與等につきまして、この法律をそのまま適用することは必ずしも適當でないと思つたにによる次第であります。なお國會職員、裁判官等もたまたま申しましたと同様の趣旨から、これを特別職の中に算えております。

以上は特別職に屬します主要なものを列挙して述べたのでありますが、これらを除きました國家公務員、すなわち特別職でないもの、これが一般職に屬するもので、この法律の適用を受けることに相なるわけであります。もつともこの一般職の中に含まれております官職の中でも、たとえば外交官、領事官、學校の教員、裁判所の職員あるいは檢察官などにつきましては、その職務の特殊性に基きまして、本法の適用

用上若干の特例を要するということも考へられますので、これらにつきましては、法律または人事院規則をもちまして、例外規定を設けるの途をこの法律の附則の方で規定いたしております。

次に、第二の眼目でありますところの人事院に關する諸規定について御説明を申し上げます。この關係の規定は、法律案で申しますと、第二章に當つております。人事院は、この法律の完全な實施を確保し、その目的を達成するために設けられるものであります。これは内閣總理大臣の所轄に屬することといたしております。

まずその組織について申し上げますと、人事院の首脳部は三人の人事官をもつて構成せられまして、その三人の人事官の一人が總裁に任命されるところといたしております。この三人の人事官が人事官會議を構成いたしまして、その合議によつて人事運営の重要事項をきめていくという建前にいたしております。

そこで人事官の任命につきましては、努めてこれを民主的ならしめましますとともに、内閣の專斷を避けようという意味で、これらの任命については特に兩議院の同意を得て内閣が任命するということにいたしました。人事官は天皇の認證官といたしまして、相當高い地位を認めておるわけでありまして、こうしてその任期は六年といたしております。

次に人事官たるべき者の資格要件をこの法律では相當詳しく掲げまして、人格が高潔であり、民主的統治組織と成績本位の原則による能率的な事務の處理に理解があり、かつ人事行政に

關し識見を有する年齢三十五歳以上の者たるを要するといふふうに規定いたしておるのでありますが、かような條件を特に掲げたのは、人事行政の民主的なかつ中正なる運営及び科學的、合理的な人事管理を主眼といたしておりまして、本法案の趣旨の達成に遺憾なきを期せんとするに出でたものにはかならないのであります。なお本案は人事院の公正中立を確立いたしましたために、人事官同士の間にも同じ政黨に屬する人でないよう、あるいはまた人事官同士の間にも同じ大學學部の同じ學科を卒業した者でないよう、所要の制限を設けまことに、人事官の身分を保障いたしまして、その退職の事由は法律をもつて列挙いたしまして、その罷免の場合につきましては心身の故障、職務上の義務違背等の場合にのみおきましては、内閣總理大臣の訴追に基き最高裁判所の彈劾裁判を必要とするということにいたして、身分を保障いたしておる次第でございます。

以上がこの人事官の關係でございますが、なお人事院にはこの人事官の下に事務總局を設けております。この事務總局には事務總長以下所要の職員を所屬させまして人事院の事務を掌らしめることといたしております。

次に人事院の權限についての事項であります。人事院の權限は一口に申し述べますれば、この法案の第三條にも簡單に掲げてありますが、各廳職員に關する人事行政の總合調整及び職員試験に關することを掌するということになるのであります。要するに人事院は本法施行の中樞機關でありますからして、その個々の具體的の權限といふものは本法の隨所に現れておる次第でございます。

そのうち主要なものについて申し上げますと、まず人事院規則の制定、改廢の權能であります。すなわち人事院はこの法律の執行に關しまして必要な事項について内閣總理大臣の承認を得て、人事院規則を制定し得ることといたしております。本法案におきましては、本法實施の細則は別に法律で定められますもの以外は、おほむね人事院規則をもつて定むべきものと考えております。これは主として人事管理上の諸準則が専門技術的な性格のものであるということによるのであります。傍ら人事院の總合的、中立的の立場を基礎として、これらの諸準則の一元性及び公平中立性を期待せんとするによるものでございます。右のほかに人事院の具體的の權限といたしましては、おもなるものとしてこれはまたその場々で後に申し述べる機會があるものであります。簡単に申し上げてみますと、まず職階制の立案、給與の關係で給與準則の立案、試験及び選考の實施、恩給制度の立案、公務傷病等に對する補償制度の立案、職員からの不服の申立てについての審査、人事行政に關しての報告等の權限があるわけでございます。

以上が人事院の組織權限についての概要でございますが、なお人事院と各省との緊密な連絡をはかりましたために、各省の人事主任官、たとえば人事局長とか、人事課長というふうな各省の人事主任官をもつて構成いたします人事主任官會議というものを設けることにいたしました。人事行政全般の圓滑なる運営を期しておる次第でございます。

次に第三の眼目であります國家公務

すなわち縦横に區分をいたしまして、職務と責任の類似性によつてこれを科學的に分類をいたし、かくして精密に分類せられました官職にして同程度の資格要件を必要とし、または同程度の給與を與えるようにしなければならぬということがその骨子なのであります。

職務に對する任命等の人事權は、等級に應じましてあるものは内閣で任命する。あるものは内閣總理大臣が任命する。あるものは各省大臣その他各役所の長が行うのでありますが、官職に缺員が生じた場合にこれを補充する。

者の従前の勤務実績に基く選考等の方法によることもできることをいたして
おります。

以上のように競争試験によつて採用
あるいは昇任を行おうとする場合にお
いては、任命権者が一人の缺員を補充
しようという場合には、まず任命権者

案におきましては、第四節としてあげております。まず給與は、官職の職務と責任に應じたものでなければならぬ、という根本基準を掲げました。この趣旨はできるだけ速やかに、かつ現行制度に適當な考慮を拂いつつ、可能な範圍で達成せらるべきものであるという

不十分でありましたので、この缺點を是正いたしますために、本案におきましては、まず人事院の定めるところに則つて、所轄の行政廳の長はその職員の執務について、定期的に勤務成績の評定を行う。昔ありました考課表というものに似たようなことになると思

て、職員の身分を保障したたのである。

ないことにいたしております。

す。なお保障の一つといたしました。

しましては商業工業等の營利を目的

先軍が、現行制度の改正へき點に改正

られていくことになると考えて
おる次第でございます。

以上が大體實體についての御説明でございしますが、以上のほかにこの法律は第四章として、所要の罰則を設けております。

さらに最後に附則をもちまして、本法の施行期日、その他本法の施行について必要な経過的措置等を規定いたしております。これについて一言御説明申し上げます、すなわち本法の施行期日は明年の七月一日といたしております。そして最初に觸れました人事院は、昭和二十四年の一月一日には廻くとも設置されなければならないということにいたしておるのであります。

その本格的な人事院の設置されますまでの暫定的の措置といたしまして、本年の十月一日から臨時人事委員会というものを、内閣総理大臣の所轄のものに置くことにいたしております。この臨時人事委員会は委員長、それから委

員二人、すなわち委員長を併せまして三人のメンバーをもつて組織されまして、これがこの法律の施行に必要な範圍内で、人事行政一般に關する調査等の他本法實施の準備の事務を掌ることになりました。明年七月一日になつて本法が施行されました後は、すなわち七月一日以後は、この法律に定めておりますところの人事院の職權を行ふものとされておるのであります。

な。お附則の問題といたしましては、任用制度等、この法律によりまして、新しい制度の切替が行われる。その制度の切替の際においては、現職の役人についての處置の問題であります。この現職者の處置につきましては、人事院の指定する日に、その指定する官職に充

任する者、これは簡単に申しますと、

その制度の切替の日に、ちようど切替
の行われる官職に在任しておる者とい

この法律によつてその官職についたものゝとみなされるということにいたし

ております。すなわちそのままその職に留まるといふ形になるわけでありま

あるいは部長でありますとか、次長で
あるとか、あるいは特定の官職に在任
するとか、たが各省の局長でありま

する者につきましては、扱いを別にいたしまして、それらの人はその際に應

時的職員に任用されたものとみなすといふことにいたしました。新舊制度の

移り變りに伴う人事運営上の支障を防止しつつ、しかもこれらの主要な地位に

おります者につきましては、少しでも早く新しい制度による人事の更新がな

されることを期しておるわけであります。以上國家公務員法の概要を御説明す。

申上げたのであります。

なお先ほど大臣から御説明がありま

したのも、一つの簡単な方法で、

前の法令によるといふことを定め、
た暫定法であり、別に取立てて御説

するまでのこともない」と存じます。
で、公務員法案と併せまして御質疑

應じまして、お答えをすることとい
したいと存じます。よろしく御審議

○竹山委員長 ただいまの説明に對

ての御質疑は、次回の委員会においての御質疑は、次回の委員会において行いたいと思います。特に齋藤國務

臣に對しての御質問等かをれば、こ
際御發言を願います。

はこれにて散會をいたします。

午前十一時三十一分散會

昭和二十二年十一月七日印刷

昭和二十二年十一月八日発行

衆議院事務局

印刷者 印刷局

(第一類 第十八号)

(四一五)