

NHẬT BẢN

Thế chế chính trị

Nhật Bản là một trong các nước theo hệ thống quân chủ lập hiến, trong đó Thủ tướng là người nắm quyền cao nhất về các phương diện quản lý quốc gia và chịu sự giám sát của hai viện quốc hội cùng tòa Hiến pháp có thẩm quyền ngăn chặn các quyết định vi hiến của chính phủ. Được xây dựng dựa trên hình mẫu của Vương quốc Liên hiệp Anh và Bắc Ireland và một số nước phương Tây khác sau này. Theo hệ thống pháp luật thế giới hiện hành, Nhật Bản được xếp vào các nước có nền dân chủ đầy đủ (ưu việt nhất).

Hiến pháp của nước Nhật Bản, được công bố vào ngày 3 tháng 11 năm 1946 và có hiệu lực kể từ ngày 3 tháng 5 năm 1947, quy định rằng nhân dân Nhật Bản thể nguyện trung thành với các lý tưởng hòa bình và trật tự dân chủ.

Dù vậy vào ngày 3 tháng 5 năm 2007, Nghị viện đã thông qua một văn bản dưới luật theo đó cho phép chính phủ tổ chức trưng cầu dân ý cho một bản sửa đổi mới vào năm 2010 và sẽ cần hai phần ba số phiếu thuận của Nghị viện để có hiệu lực.

Theo Hiến pháp năm 1947, Nhật Bản theo thể chế quân chủ lập hiến kiểu Anh, trong đó nhà Vua là nguyên thủ tượng trưng về mặt đối ngoại, Nhà nước được tổ chức theo chế độ tam quyền phân lập và Chính phủ hiện nay là chính phủ liên hiệp giữa Đảng Dân chủ (DPJ) và Tân đảng quốc dân (PNP)

Cơ cấu quyền lực nhà nước

Nhật hoàng

Nhật hoàng tiêu biểu cho quốc gia và sự thống nhất của dân tộc, đảm đương nhiệm vụ đại diện quốc gia được dự trù trong Hiến pháp. Mỗi hành vi của Nhật hoàng phải tham khảo ý kiến và chấp thuận của Nội các. Nhật hoàng bổ nhiệm Thủ tướng do Quốc hội tuyển lựa, công bố tu chính án Hiến pháp, các đạo luật, sắc lệnh do Nội các soạn thảo và các hiệp ước. Nhật hoàng triệu tập Quốc hội, giải tán Nghị viện (theo đề nghị của Thủ tướng); có quyền ân xá, xác nhận việc Quốc hội chuẩn y hiệp định quốc tế, đại diện quốc gia trong các nghi lễ...

Quốc hội

Theo Hiến pháp, Quốc hội là cơ quan quyền lực tối cao và là cơ quan lập pháp duy nhất. Quốc hội gồm có Hạ viện và Nghị viện. Quốc hội Nhật Bản là cơ quan lập pháp cao cấp nhất, gồm có Hạ viện với 512 ghế và Thượng viện với 252 ghế. Các công dân Nhật Bản trên 25 tuổi đều có quyền ứng cử Dân biểu và trên 30 tuổi có thể tranh cử ghế Thượng viện. Quyền được thực hiện phổ thông đầu phiếu thuộc về mỗi người dân nam nữ trên 20 tuổi.

Hạ viện

Hạ viện (Viện đại biểu) được bầu trực tiếp bằng phổ thông đầu phiếu từ 130 đơn vị bầu cử với số nghị viên từ 2 tới 6 vị tùy theo dân số theo nhiệm kỳ 4 năm. Hạ viện có quyền bỏ phiếu tín nhiệm hay bất tín nhiệm Nội các, đây là một quyền lực chính trị quan trọng nhất của nền chính trị đại nghị. Khi Hạ viện bỏ phiếu bất tín nhiệm thì toàn bộ Nội các phải từ chức (trừ phi Hạ viện bị giải tán trong vòng 10 ngày).

Thượng viện

Nhiệm kỳ của Thượng viện là 6 năm, mỗi 3 năm được bầu lại một nửa. 100 Thượng nghị sĩ được bầu theo sự đại diện tỉ tức là do các cử tri toàn quốc, số còn lại 152 ghế được bầu từ 47 đơn vị bầu cử tỉnh.

Về nguyên tắc, quyết định của Quốc hội được thông qua trên cơ sở nghị quyết của hai viện nhất trí với nhau. Trong trường hợp dự luật được thông qua tại Hạ viện mà bị Thượng viện phủ quyết thì Hạ viện phải thông qua lại và nếu đạt được 2/3 số phiếu thuận trong số các Nghị sĩ có mặt thì dự luật có hiệu lực. Về việc thông qua ngân sách, các hiệp ước khi hai viện không nhất trí với nhau thì nghị quyết của Hạ viện được coi là nghị quyết của Quốc hội.

Như vậy, Hạ viện có quyền hạn lớn hơn Thượng viện. Tuy nhiên thời gian gần đây, do không đảng nào nắm được đa số ở Hạ viện nên kết quả bầu cử Thượng viện được các đảng chú ý hơn trước. Vai trò của Thượng viện cũng được nâng cao hơn.

Nội các

Nội các là cơ quan nắm quyền hành pháp. Nội các được thiết lập trên cơ sở bầu chọn của hai viện Quốc hội, tuy nhiên quyền quyết định thuộc về Hạ viện. Sau đó, Quốc hội đệ trình ứng cử viên Thủ tướng để Nhật hoàng bổ nhiệm.

Thực tế, Thủ tướng thường là lãnh tụ của Đảng hay liên minh đảng chiếm đa số ghế trong Hạ viện. Thủ tướng có quyền bổ nhiệm và bãi nhiệm các thành viên Nội các và Nhật hoàng xác nhận việc bổ nhiệm và bãi nhiệm đó. Theo quy định của Hiến pháp, các thành viên Nội các phải là viên chức dân sự. Thông qua Nhật hoàng, Thủ tướng bổ nhiệm Chánh án và chỉ định các Thẩm phán Tòa án tối cao. Thủ tướng điều hành các phiên họp của Nội các, liên hệ với Quốc hội về cách thức tiến hành các hoạt động chính trị. Thủ tướng nhân danh Nội các đệ trình lên Quốc hội các dự thảo luật, báo cáo công việc, thực hiện giám sát toàn bộ công việc của Chính phủ; ban hành các quy tắc thực thi Hiến pháp; soạn thảo dự thảo ngân sách hàng năm; giải tán Hạ viện và yêu cầu bầu cử mới khi thấy cần thiết. Bộ trưởng đương nhiệm không thể bị truy tố nếu không được phép của Thủ tướng. Thủ tướng chịu trách nhiệm trước Quốc hội về hoạt động của Nội các. Toàn thể Nội các phải từ chức nếu khuyết ghế Thủ tướng.

Quyền hành pháp được giao cho Nội các, gồm Thủ tướng và các bộ trưởng, tất cả chịu trách nhiệm tập thể trước Quốc hội. Thủ tướng phải là một nghị viên của Quốc hội và được Quốc hội bổ nhiệm, có quyền chỉ định và bãi nhiệm các bộ trưởng, các vị sau này phải là dân sự và phần lớn là nghị viên Quốc hội.

Vào tháng 3 năm 1992, Nhật Bản có 12 bộ và 32 cơ quan với Văn phòng Thủ tướng, 1,17 triệu công chức kể cả 240 ngàn nhân viên thuộc Lực lượng Tự vệ. Ngoài ra còn có Hội đồng Kiểm toán chịu trách nhiệm thanh tra các tài khoản quốc gia.

Hệ thống Tư pháp

Bộ máy tư pháp hoạt động hoàn toàn độc lập với Quốc hội và Nội các, bao gồm Tòa án tối cao, 8 Tòa án cấp cao (phúc thẩm) đặt tại 8 thành phố lớn, mỗi tỉnh có Tòa án tỉnh (trừ Hóc-cai-đô có 4 Tòa án). Các Tòa án xét xử rút gọn và Tòa án gia đình thiết lập từ năm 1949.

Tòa án tối cao có tiếng nói quyết định cuối cùng trong việc xem xét tính hợp hiến của bất cứ một đạo luật, mệnh lệnh, quy định hoặc quy tắc chính thức nào. Chánh án Tòa án tối cao do Nhật hoàng bổ nhiệm theo đề nghị của Nội các. 14 thành viên khác của Tòa án tối cao do Nội các bổ nhiệm thông qua cuộc trưng cầu dân ý toàn quốc. Các Thẩm phán Tòa án cấp dưới được Nội các bổ nhiệm theo đề nghị của Tòa án tối cao. Nhiệm kỳ các Thẩm phán là 10 năm, sau đó có thể được tái nhiệm.

Đảng phái chính trị

Nhật Bản là quốc gia có chính quyền đa đảng phái. Những đảng phái chính trị lớn gồm có Đảng Dân chủ Tự do (LDP); Đảng Dân chủ Nhật Bản (JDP); Đảng Komei (Công minh); Đảng Cộng sản Nhật Bản (JCP), Dân chủ (DPJ), Dân chủ Xã Hội (SDP), Tân đảng Quốc dân (PNP), Đảng của mọi người (YP)...

Các đảng lớn

Trong số các đảng phái, có thể kể tên một số đảng phái lớn có nhiều ảnh hưởng đến chính trị như sau:

Đảng Dân chủ Tự do (LDP)

Thành lập tháng 11 năm 1955, là đảng tư sản-bảo thủ lớn nhất, hiện chiếm 296/480 ghế tại Hạ viện và 115/252 ghế tại Thượng viện. Đảng LDP cầm quyền liên tục 38 năm từ 1955 đến 1993. Do mâu thuẫn nội bộ và bị phân liệt, LDP đã thất bại lớn trong bầu cử Hạ viện tháng 7 năm 1993 và bị mất quyền lãnh đạo đất nước. Trong cuộc bầu cử thượng viện ngày 29 tháng 7 năm 2007, đảng Dân chủ Tự do bị thất bại nặng nề và không còn là đảng lớn nhất trong thượng viện.

Đảng Dân chủ Nhật Bản (JDP)

Thành lập ngày 28 tháng 9 năm 1996, thành phần chủ yếu gồm các nghị sĩ tách ra từ Đảng Xã hội và Đảng Sakigake. Tháng 4 năm 1998, Đảng Dân chủ sát nhập thêm Tân đảng ái hữu và liên hiệp cải cách dân chủ, thành lập Đảng Dân chủ mới, trở thành đảng đối lập lớn nhất. Hiện nay, đảng này có 113/480 ghế tại Hạ viện và 82 ghế tại Thượng viện. Ngày 5 tháng 10 năm 2003, Đảng Dân chủ đã sáp nhập với Đảng Tự do thành Đảng Dân chủ với 204 nghị sĩ trong đó có 136 Hạ Nghị sĩ. Chủ tịch Đảng Dân

chủ mới là ông Okada Kazuya. Sau cuộc bầu cử thượng viện ngày 29 tháng 7 năm 2007, Đảng Dân chủ trở thành đảng lớn nhất trong thượng viện.

Đảng Công Minh

Được thành lập vào tháng 11 năm 1964. Năm 1998, các thế lực đảng Komei cũ trong Tân đảng Hoà bình ở Hạ viện và Komei ở Thượng viện hợp nhất thành lập Đảng Komei mới. Hiện nay, đảng này tham gia vào chính phủ liên hiệp của Thủ tướng Koizumi với 24 ghế tại Thượng viện và 34 ghế tại Hạ viện.

Đảng Xã hội dân chủ

Tiền thân là Đảng Xã hội (JSP) thành lập tháng 11 năm 1945, có cơ sở chủ yếu trong tầng lớp trí thức, có khuynh hướng xã hội dân chủ. Đến đầu 1990 là đảng đối lập lớn nhất trong Quốc hội.

Đảng Cộng sản

Được thành lập năm 1922, song chỉ sau Thế Chiến Thứ Hai mới được ra hoạt động công khai. Hiện nay giữ 9/480 ghế tại Hạ viện, 7/242 ghế trong Thượng viện. Đảng Cộng sản Nhật Bản có tổ chức chặt chẽ, kiên định đường lối; chủ trương xây dựng chủ nghĩa cộng sản ở Nhật Bản thông qua cách mạng dân chủ và đấu tranh nghị trường; bảo vệ quyền lợi của người lao động, chống tư bản Nhật. Gần đây, Đảng Cộng sản đã thay đổi lập trường trên một số vấn đề như thừa nhận Nhật Hoàng, Hiệp ước an ninh Nhật-Mỹ..., tranh thủ lôi kéo các đảng đối lập để tiến tới lập chính quyền liên hiệp dân chủ.

Các đảng khác

Tân đảng quốc dân

Đảng của mọi người

Câu lạc bộ Cải cách (đảng đối lập trong Quốc hội)

Phân chia địa phương, lãnh thổ và địa giới hành chính

Đơn vị phân vùng hành chính cấp 1 của Nhật Bản là đô đạo phủ huyện, cả nước được chia thành 1 đô, 1 đạo, 2 phủ, 43 huyện. Các đô thị lớn tùy theo số dân và ảnh hưởng mà được chỉ định làm thành phố chính lệnh chỉ định, thành phố trung tâm,

thành phố đặc biệt. Phân vùng hành chính dưới đô đạo phủ huyện là thị định thôn, ngoài ra còn có các đơn vị như quận, chi sảnh, khu, đặc biệt khu,... Căn cứ vào địa lý và nhân văn, đặc trưng kinh tế, Nhật Bản thường được chia thành 8 khu vực lớn, bao gồm: vùng Hokkaido, vùng Đông Bắc, vùng Kantō, vùng Trung Bộ, vùng Kinki (còn gọi là vùng Kansai), vùng Chugoku, vùng Shikoku và vùng Kyushu-Okinawa.

Nhật Bản chỉ làm 47 đơn vị hành chính (tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương) gồm Thủ đô Tô-ky-ô, 2 thành phố Ki-ô-tô và Ô-xa-ca, vùng Hóc-cai-đô và 43 tỉnh nông thôn. Những người đứng đầu cơ quan hành chính (Tỉnh trưởng, Thị trưởng ...) và các Nghị sĩ Hội đồng địa phương đều do cử tri địa phương trực tiếp bầu ra. Cơ quan lập pháp tỉnh (Hội đồng tỉnh) có khoảng từ 12 đến 30 người tùy theo dân số trong tỉnh với nhiệm kỳ là 4 năm. Tuy nhiên, quyền hạn của Hội đồng tỉnh bị hạn chế, quyền lực tập trung vào tay Tỉnh trưởng.

II. Luật Công vụ quốc gia Nhật Bản

Bản dịch tiếng Anh của Luật Công vụ Quốc gia đã được soạn thảo (Đến bản sửa đổi của Luật số 50 năm 2006 (có hiệu lực vào ngày 24 tháng 5 năm 2006) phù hợp với Từ điển song ngữ tiêu chuẩn(ấn bản tháng 3 năm 2006).

Đây là bản dịch không chính thức. Chỉ có các văn bản luật và quy chế nguyên bản tiếng Nhật có hiệu lực pháp lý, và những bản dịch được sử dụng chỉ là tài liệu tham khảo để hỗ trợ việc hiểu biết về luật và quy chế của Nhật Bản.

Chính phủ Nhật Bản sẽ không chịu trách nhiệm về độ chính xác, tin cậy và khuynh hướng chung của tài liệu luật pháp được cung cấp trong Website này hoặc bất cứ hậu quả nào phát sinh từ việc sử dụng thông tin trong website này. Với mục đích diễn giải và áp dụng Luật này vào bất cứ vấn đề pháp lý hoặc tranh chấp nào, những người sử dụng nên tham khảo văn bản tiếng Nhật nguyên bản được phát hành trong công báo.

Luật Công vụ Quốc gia (Luật số 120 năm 1947) của Nhật Bản

Mục lục

Chương 1: Những quy định chung

Chương 2: Các cơ quan hành chính nhân sự trung ương

Chương 3: Những tiêu chuẩn cho vị trí trong Chính phủ

Phần 1: Những quy định chung

Phần 2: Phân loại vị trí

Phần 3: Thi tuyển, bổ nhiệm và miễn nhiệm

Tiểu phần 1: Những quy định chung

Tiểu phần 2: Thi cử

Tiểu phần 3: Danh sách ứng viên được bổ nhiệm

Tiểu phần 4: Bổ nhiệm

Tiểu phần 5: Buộc thôi việc hành chính, phục hồi lại vị trí, rời bỏ vị trí trong chính phủ và bãi nhiệm

Phần 4: Tiền lương

Tiểu phần 1: Kế hoạch tiền lương

Tiểu phần 2: Thanh toán tiền lương

Phần 5: Hiệu suất

Phần 6: Thay đổi trong tình hình tuyển dụng, kỷ luật và bảo lãnh

Tiểu phần 1: Thay đổi trong tình hình tuyển dụng

Mục 1: Giáng chức, buộc thôi việc hành chính, bãi nhiệm.v.v.

Mục 2: Tuổi về hưu bắt buộc

Tiểu phần 2: Kỷ luật

Tiểu phần 3: Bảo lãnh

Mục 1: Yêu cầu những hành động hành chính về điều kiện làm việc

Mục 2: Xem xét lại việc bố trí không thuận lợi trái với mong muốn của công chức

Mục 3: Đền bù thương tật và bệnh tật phát sinh trong khi thi hành công vụ

Tiểu phần 7: Kỷ luật công tác

Tiểu phần 8: Hệ thống tiền lương hưu

Tiểu phần 9: Tổ chức người lao động

Chương 4: Những quy định hình sự

Chương I: Những quy định chung

Điều 1: (Mục đích và hiệu lực của Luật này)

(1) Mục đích của luật này là thiết lập ra những tiêu chuẩn cơ bản (bao gồm những biện pháp thích hợp để bảo vệ phúc lợi và quyền lợi của các quan

chức) sẽ được áp dụng cho tất cả quan chức là công chức quốc gia và miễn là những công chức này sẽ được lựa chọn và hướng dẫn thông qua những biện pháp dân chủ để đạt được hiệu suất tối đa trong việc thực thi nhiệm vụ công, đảm bảo việc thực thi công việc dân chủ và hiệu quả của công dân.

(2) Luật này sẽ quy định riêng những tiêu chuẩn quản lý công vụ được đề cập tại điều 73 Hiến Pháp Nhật Bản .

(3) Không ai được phép cố tình vi phạm hoặc toan tính hoặc âm mưu vi phạm Luật này hoặc các mệnh lệnh theo quy định của Luật này. Hơn nữa, không ai được phép cố tình vi phạm hoặc toan tính bất kỳ tội lừa đảo nào liên quan đến việc thực thi, hoặc cản trở việc thực thi luật này hoặc các mệnh lệnh theo quy định của Luật này.

(4) Nếu bất cứ điều quy định nào trong Luật này mất đi hiệu lực hoặc sự áp dụng nhưng quy định đó bị vô hiệu hoá, thì những phần còn lại của Luật này hoặc những áp dụng khác của quy định đó sẽ không bị ảnh hưởng.

(5) Nếu bất kỳ quy định nào trong điều Luật này không nhất quán hoặc trái với các luật hoặc luật và các quy định theo luật còn hiệu lực tính từ ngày Luật này có hiệu lực, thì sẽ thực hiện theo các quy định của Luật này.

Điều 2: (Ngạch thông thường và ngạch đặc biệt)

(1) Những vị trí của công chức quốc gia sẽ được chia thành ngạch thông thường và ngạch đặc biệt.

(2) Ngạch thông thường sẽ gồm tất cả những vị trí của công chức quốc gia không bao gồm những vị trí thuộc ngạch đặc biệt.

(3) Ngạch đặc biệt sẽ gồm những vị trí chính thức được liệt kê dưới đây:

(i) Thủ Tướng

(ii) Các bộ trưởng

(iii) Các cao uỷ của cơ quan Nhân sự Quốc gia và các kiểm toán viên của Ủy ban Kiểm toán

(iv) Tổng giám đốc Văn Phòng Lập pháp Nội Các

(v) Phó chánh thư ký Nội các

(v-ii) Phó chánh thư ký Nội các về quản lý khủng hoảng.

(v-iii) Trợ lý chánh thư ký Nội các, Thư ký Nội các về các quan hệ công chúng và Giám đốc tình báo Nội các

(vi) Cố vấn đặc biệt cho Thủ tướng

(vii) Thứ trưởng cấp cao và Thứ trưởng cấp cao của các cơ quan mà người đứng đầu sẽ được bổ nhiệm trong số các Bộ trưởng theo quy định của luật

(vi-ii) Thư ký Quốc hội

(viii) Thư ký hành pháp cho Thủ tướng và các Thư ký hành pháp khác cho Bộ trưởng, hoặc thư ký hành pháp cho những người đứng đầu các cơ quan trong ngành đặc biệt mà được chỉ định theo nguyên tắc của cơ quan Nhân sự Quốc gia

(ix) Những Quan chức giữ những vị trí đòi hỏi bầu cử, hoặc nghị quyết hoặc sự đồng ý của một hoặc cả hai viện của Quốc hội

(x) Quan Đại tổng quản, Quan đại thị thần, Quan Đại Quan gia Thái tử, Quan đại chủ quản Lễ tân và Quan phó Đại thị thần của cơ quan Hoàng gia, và các quan cận thần khác của cơ quan Hoàng gia được chỉ định theo luật hoặc các quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(xi) Các đại sứ đặc mệnh toàn quyền, đặc sứ và công sứ toàn quyền, Đại sứ các phái bộ đặc biệt, Đại diện của chính phủ, Đại diện toàn quyền, Quyền đại diện Chính phủ hoặc đại diện Toàn quyền Dự khuyết, và Cố vấn và Thành viên đoàn tùy tùng Đại sứ các Phái bộ Đặc biệt, các Đại diện Chính phủ hoặc Đại diện toàn quyền.

(xi-ii) Thành viên của Ủy ban Quốc gia Nhật bản về UNESCO

(xii) Thành viên của Viện hàn lâm Nhật Bản

(xii-ii) Thành viên của Hội đồng khoa học Nhật Bản

(xiii) Thẩm phán và các quan chức khác của tòa án

(xiv) Các quan chức của Quốc hội

(v) Thư ký cho các đại biểu quốc hội

(xvi) Các quan chức của Cục Phòng vệ Nhật Bản (trừ những thành viên của hội đồng, người hoà giải và những người khác, quy định trong đoạn 1 của điều 61 của Luật Thành lập Cục Phòng vệ (Luật số 164 năm 1954), là những người được chỉ định theo các quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia

(xvii) Thành viên của các cơ quan hành chính hợp nhất, được chỉ định trong đoạn 2 của điều 2 của Luật về những quy định chung cho những tổ chức hành chính độc lập (Luật số 103 năm 1999) (sau đây được đề cập là “những tổ chức hành chính độc lập cụ thể”)

(xviii) Các quan chức của Bưu điện Nhật Bản

(4) Những quy định của luật này sẽ áp dụng cho tất cả các vị trí thuộc ngành thông thường (ở đây được đề cập là “những vị trí chính phủ” và những người giữ những vị trí như vậy sẽ được coi là “quan chức”). Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ có quyền quyết định liệu một vài vị trí thuộc ngành của công chức

quốc gia hay thuộc về ngành thông thường hoặc đặc biệt được quy định trong điều khoản này.

(5) Những quy định của luật này sẽ không áp dụng cho những vị trí thuộc ngành đặc biệt trừ khi được quy định bằng việc sửa đổi Luật này

(6) Chính phủ sẽ không trả lương, phụ cấp hoặc các chế độ khác đối với những nhiệm vụ được thực hiện bởi những người không phải là những người trong ngành thông thường hoặc đặc biệt.

(7) Quy định của đoạn trên sẽ không áp dụng cho những hợp đồng được ký dựa trên cơ sở cá nhân giữa Chính phủ hoặc các tổ chức chính phủ và các công dân nước ngoài.

Chương II: Cơ quan Hành chính nhân sự Trung ương

Điều 3: (Cơ quan Nhân sự Quốc gia)

(1) Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ được thành lập theo thẩm quyền của Nội các. Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ báo cáo lên Nội các tuân thủ những tiêu chuẩn được quy định trong Luật này.

(2) Cơ quan Nhân sự Quốc gia tuân thủ luật đang áp dụng sẽ có trách nhiệm đối với những vấn đề liên quan đến những khuyến nghị để cải tiến quản lý nhân sự cũng như chế độ tiền lương và các điều kiện khác của công việc; kỳ thi phân loại vị trí, bổ nhiệm và bãi nhiệm, tiền lương, đào tạo, thay đổi trong hiện trạng lao động, kỷ luật, xử lý khiếu nại, duy trì đạo đức liên quan đến thực thi các nhiệm vụ công, và các vấn đề khác liên quan đến việc duy trì công bằng trong quản lý Nhân sự, bảo vệ phúc lợi của công chức và những việc tương tự.

(3) Trong phạm vi mà cơ quan Nhân sự Quốc gia được phép hoạt động theo luật, những quyết định và bố trí của cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ chỉ dựa vào sự xem xét của cơ quan Nhân sự Quốc gia

(4) Quy định của đoạn trên sẽ không ảnh hưởng đến quyền đưa hồ sơ một hành động ra toà về những vấn đề pháp lý theo bất cứ cách thức nào.

Điều 3.2: (Ban đạo đức công vụ quốc gia)

(1) Ban đạo đức công vụ quốc gia sẽ được thành lập trong nội các cơ quan Nhân sự Quốc gia để duy trì đạo đức thuộc nhiệm vụ của quan chức như quy định trong đoạn 2 của điều trên.

(2) Để bổ sung vào những điều đã được quy định trong Luật này, những vấn đề liên quan đến Ban đạo đức công vụ quốc gia sẽ được quản lý theo những quy định của luật đạo đức công vụ quốc gia(Luật số 129 năm 1999)

Điều 4: (Quan chức)

(1) Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ gồm có 3 cao ủy

- (2) Một trong các cao ủy sẽ được bổ nhiệm là chủ tịch
- (3) Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ bổ nhiệm một tổng thư ký và các quan chức khác nếu cảm thấy phù hợp và thuận lợi để thực hiện những nhiệm vụ của mình trong giới hạn ngân sách
- (4) Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ kiểm soát cơ cấu tổ chức bên trong. Những quy định của Luật tổ chức hành chính quốc gia (Luật số 120, năm 1948) sẽ không được áp dụng đối với Cơ quan Nhân sự quốc gia.

Điều 5 (Các cao ủy của Cơ quan Nhân sự Quốc gia)

- (1) Các cao ủy của Cơ quan Nhân sự Quốc gia với sự đồng ý của cả hai viện của Quốc hội, Nội các, sẽ được bổ nhiệm từ những người có tuổi đời từ 35 trở lên, có đạo đức và liêm khiết cao nhất, ủng hộ một cách thực sự đối với hình thức dân chủ của Chính phủ và nền hành chính có hiệu quả dựa vào các nguyên tắc công trạng và có được kiến thức sâu rộng và sự đánh giá sáng suốt liên quan đến vấn đề quản lý nhân sự
- (2) Việc bổ nhiệm và bãi nhiệm cao ủy viên sẽ được Hoàng đế chứng thực
- (3) Không một người nào thuộc vào những nhóm người sau có thể được bổ nhiệm là cao ủy viên:
 - (i) Một người trở nên phá sản và chưa có quyền được khôi phục
 - (ii) Một người đã bị trừng phạt nặng hơn ở mức đi tù hoặc đã bị trừng phạt vì phạm tội được quy định trong Chương 4
 - (iii) Một người nằm ở mục 3 và mục 5 của điều 38
- (4) Không người nào có thể được bổ nhiệm là cao ủy viên nếu như ông ấy/ bà ấy đã trong vòng 5 năm trước tính đến ngày dự kiến được bổ nhiệm là một quan chức, cố vấn chính trị hoặc thành viên có uy tín chính trị tương tự khác của một đảng phái chính trị hoặc trong vòng 5 năm trước tính đến ngày dự kiến bổ nhiệm đã là ứng viên cho cơ quan bầu cử quốc gia hoặc tỉnh theo những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia
- (5) Đối với việc bổ nhiệm các cao ủy, hai người trong số họ sẽ không là thành viên của cùng một đảng phái chính trị hoặc tốt nghiệp của cùng một khoa của cùng một trường đại học.

Điều 6: (Tuyên thệ và kỷ luật công vụ)

- (1) Sau khi được bổ nhiệm, các cao ủy sẽ chỉ thực thi nhiệm vụ của mình sau khi ông/ bà ấy đã ký một bản tuyên thệ viết tay trước chánh án tòa án tối cao, tuân thủ những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia.
- (2) Những quy định trong phần 7 của chương 3 sẽ được áp dụng với những thay đổi tương ứng đối với cao ủy.

Điều 7: (Nhiệm kỳ)

(1) Nhiệm kỳ của một cao uỷ sẽ là 4 năm. Tuy nhiên, một cao uỷ được bổ nhiệm để lấp một chỗ trống sẽ vẫn giữ nguyên chức vụ trong vòng nhiệm kỳ còn lại của người tiền nhiệm trước của ông/ bà ấy.

(2) Một cao uỷ có thể được bổ nhiệm lại. Tuy nhiên, ông/ bà ấy có thể không giữ nguyên chức vụ liên tục trong vòng một thời gian quá 12 năm.

(3) Không một người nào đã là cao uỷ có thể được bổ nhiệm lên một vị trí trong chính phủ trừ những vị trí trong cơ quan Nhân sự Quốc gia trong vòng một năm sau khi rời chức vụ là cao uỷ.

Điều 8: (Rời chức vụ cao uỷ và bãi nhiệm)

(1) Một cao uỷ sẽ không bị bãi nhiệm trái với mong muốn của ông/ bà ấy trừ phi trong những trường hợp được liệt kê dưới đây

(i) Khi ông/ bà ấy được xếp vào bất cứ một trong mục nào trong đoạn 3 của điều 5

(ii) Khi việc bãi nhiệm của ông/ bà ấy đã được thủ tục luận tội khẳng định dựa trên việc khởi tố do Quốc hội đưa ra

(iii) Khi ông/ bà ấy đã kết thúc nhiệm kỳ của mình và chưa được bổ nhiệm lại, hoặc khi ông/ bà ấy vẫn tiếp tục giữ chức vụ cao uỷ trong vòng 12 năm.

(2) Những nguyên nhân của việc luận tội được quy định trong mục 2 của đoạn trên sẽ là như sau:

(i) Khi ông/bà ấy không thể thực hiện nhiệm vụ chính thức do sự rối loạn về thể chất và tinh thần

(ii) Khi ông/bà ấy đã vi phạm những bổn phận của mình trong quá trình thực thi nhiệm vụ hoặc có lỗi như một việc sai trái làm ông/ bà ấy không đủ năng lực đảm nhiệm vai trò của một cao uỷ

(3) Trong trường hợp khi 2 hoặc nhiều hơn cao uỷ viên thuộc cùng một đảng phái chính trị, tất cả họ trừ một người sẽ bị bãi nhiệm với sự đồng ý của cả hai viện của Quốc hội, Nội các

(4) Quy định của đoạn trên sẽ không làm mất đi vị trí của một cao uỷ đã thay đổi hiện trạng chính trị của mình về vấn đề gia nhập đảng phái.

Điều 9: (Việc luận tội một cao uỷ)

(1) Việc luận tội một cao uỷ sẽ được toà án tối cao phán xét

(2) Khi Quốc hội có ý định truy tố một cao uỷ, lý do truy tố sẽ được đệ trình lên toà án tối cao bằng văn bản.

(3) Trong trường hợp của đoạn trên, Quốc hội sẽ gửi một bản copy tài liệu được quy định trong cùng đoạn văn cho cao uỷ viên liên quan đến việc truy tố

(4) Toà án tối cao sẽ định ra ngày bắt đầu phiên toà không muộn hơn 30 ngày và không quá 90 ngày sau khi nhận được tài liệu đề cập trong đoạn 2, và thông báo cho Quốc hội và cao uỷ liên quan đến việc truy tố 30 ngày trước đó.

(5) Toà án tối cao sẽ công bố phán quyết trong vòng 100 ngày kể từ ngày bắt đầu phiên toà

(6) Các thủ tục phán quyết cho việc luận tội cao uỷ sẽ được quy định theo luật lệ toà án

(7) Chi phí phán quyết sẽ được lấy từ ngân sách quốc gia.

Điều 10: (Tiền lương của cao uỷ)

Tiền lương cao uỷ sẽ được quy định riêng theo luật.

Điều 11: (Chủ tịch cơ quan Nhân sự Quốc gia)

(1) Chủ tịch cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ được Nội các bổ nhiệm trong số các cao uỷ

(2) Chủ tịch sẽ chủ trì các công việc của cơ quan Nhân sự Quốc gia và đại diện cho cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(3) Khi một chủ tịch không thể chú tâm đến nhiệm vụ của ông/ bà ấy hoặc khi vị trí của ông/bà ấy bị trống, một cao uỷ cấp cao sẽ thay mặt Chủ tịch thực thi công việc của Chủ tịch.

Điều 12: (Những cuộc họp của cơ quan Nhân sự Quốc gia)

(1) Những cuộc họp thường lệ của cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ theo luật được tổ chức ít nhất một lần một tuần tại một địa điểm cố định, tuân theo những nguyên tắc của cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(2) Trình tự của cuộc họp của cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ được ghi lại bằng biên bản.

(3) Biên bản được đề cập trong đoạn trên sẽ được một thư ký hành pháp chuẩn bị.

(4) Những vấn đề cần thiết liên quan đến trình tự công việc hành chính của cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ được quy định trong những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(5) Tổng thư ký sẽ có mặt tại cuộc họp của cơ quan Nhân sự Quốc gia với tư cách là Thư ký hành pháp.

(6) Khi thực thi những quyền lực được liệt kê dưới đây, cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ yêu cầu một nghị quyết của cơ quan Nhân sự Quốc gia:

(i) Ban hành, xem xét lại hoặc huỷ bỏ những luật của cơ quan Nhân sự Quốc gia

(ii) Bỏ

(iii) Những khuyến nghị đến người đứng đầu cơ quan Chính phủ liên quan quy định tại điều 22

- (iv) Đưa ra ý kiến cho Quốc hội và Nội các như quy định tại điều 23
- (v) Báo cáo lên Quốc hội và Nội các như quy định tại điều 24
- (vi) Khuyến nghị đến Quốc hội và Nội các như quy định tại điều 28
- (vii) Dự thảo bản phân công vị trí như quy định tại điều 29
- (viii) Quyết định về tiêu chuẩn lựa chọn và đề cử của một số cơ quan như đã quy định tại điều 36 (bao gồm những trường hợp được áp dụng với những thay đổi tương ứng theo quy định tại điều 37).
- (ix) Chỉ định những cơ quan kiểm tra như đã quy định tại điều 48
- (x) Thông qua những trường hợp bổ nhiệm tạm thời và gia hạn, giới hạn số lượng quan chức tuân theo bổ nhiệm tạm thời như đã quy định tại điều 60 (trừ những trường hợp đã quy định trong những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia)
- (xi) Dự thảo kế hoạch tiền lương như đã quy định điều 63
- (xii) Dự thảo những sửa đổi đối với những kế hoạch tiền lương như đã quy định tại điều 67
- (xiii) Xoá bỏ
- (xiv) Đánh giá những trường hợp trong quy định tại điều 87
- (xv) Đánh giá những bố trí như quy định tại điều 92
- (xvi) Dự thảo những vấn đề quan trọng liên quan đến đền bù như đã quy định tại điều 95
- (xvii) Quyết định về việc đưa ra ý kiến phản bác như quy định trong cùng điều khoản
- (xviii) Đưa ra ý kiến cho Quốc hội và Nội các như đã quy định tại điều 108
- (xix) Tạm đình chỉ hiệu lực việc đăng ký của một tổ chức lao động và huỷ bỏ việc đăng ký như quy định trong đoạn 6 điều 108-3
- (xx) Những vấn đề khác cần một nghị quyết của cơ quan Nhân sự Quốc gia theo một nghị quyết của cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Điều 13: (Ban Thư ký và Ngân sách)

- (1) Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ có một ban thư ký và cố vấn pháp luật trong thẩm quyền của mình.
- (2) Tổ chức của Ban thư ký và những vấn đề cần thiết liên quan đến cố vấn pháp luật sẽ được quy định trong những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia
- (3) Cơ quan Nhân sự Quốc gia, trước khi bắt đầu một năm tài chính sẽ đệ trình lên Nội các việc đưa vào ngân sách quốc gia một bản yêu cầu bằng văn bản về những chi tiêu cần thiết trong năm tài chính tiếp theo. Những yêu cầu như vậy sẽ gồm cả việc chi phí mua đất đai; xây dựng toà nhà, thuê văn phòng; mua

sắm đồ gỗ, thiết bị và đồ cung ứng, thanh toán các khoản tiền Lương và trợ cấp, cùng với những chi phí cho tất cả những hàng hóa và dịch vụ cần thiết

(4) Trong trường hợp Nội các mong muốn sửa đổi đề nghị của Cơ quan Nhân sự Quốc gia về những chi tiêu được đề trình, đề nghị của Cơ quan Nhân sự Quốc gia và đề nghị sửa đổi Nội các sẽ được đệ trình cho Quốc hội

(5) Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể thành lập những văn phòng địa phương dường như cần thiết với sự thông qua của Quốc hội.

Điều 14 (Tổng thư ký)

Tổng thư ký sẽ là người giúp Chủ tịch thực hiện những công việc của ông ấy/ bà ấy và tuân theo sự giám sát chung của Chủ tịch, sẽ chỉ đạo và giám sát tất cả những hoạt động hành chính và kỹ thuật của Cơ quan Nhân sự Quốc gia và lập kế hoạch, tuyển dụng, bổ nhiệm và chỉ đạo các quan chức của Cơ quan Nhân sự Quốc gia. Ông ấy/ bà ấy sẽ hành động với tư cách là thư ký hành pháp trong các cuộc họp của cơ quan.

Điều 15 (Việc cấm các quan chức của Cơ quan Nhân sự Quốc gia đồng thời giữ vị trí khác)

Cao ủy hoặc Tổng thư ký sẽ không được kiêm nhiệm vị trí khác trong Chính phủ

Điều 16 (Những quy định và chỉ thị của Cơ quan Nhân sự Quốc gia)

(1) Để thực hiện luật pháp hoặc được luật pháp ủy quyền, Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ ban hành những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia, ban hành những chỉ thị của Cơ quan Nhân sự Quốc gia và thiết lập những thủ tục liên quan đến những công việc trong phạm vi thẩm quyền của mình. Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể sửa đổi hoặc bãi bỏ những quy định bất kỳ lúc nào thấy cần thiết.

(2) Những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia và việc sửa đổi hoặc bãi bỏ sẽ được công bố trên Công báo.

(3) Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể ban hành những chỉ thị của Cơ quan Nhân sự Quốc gia để thực hiện những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia hoặc đưa ra những biện pháp khác theo luật này.

Điều 17 (Điều tra)

(1) Cơ quan Nhân sự Quốc gia hoặc bất cứ người nào do Cơ quan Nhân sự Quốc gia chỉ định có thể tiến hành điều tra những vấn đề liên quan phù hợp với việc quản lý nhân sự theo thẩm quyền.

(2) Cơ quan Nhân sự Quốc gia, hoặc những người được chỉ định theo quy định của đoạn trên, khi thấy cần thiết phải tiến hành điều tra như vậy, có thể triệu

tập nhân chứng và yêu cầu đệ trình những tài liệu, bản copy được cho là thích hợp với những vấn đề điều tra.

(3) Cơ quan Nhân sự Quốc gia khi thấy cần thiết phải có điều tra được đề cập trong đoạn 1 (giới hạn đến những việc được tiến hành liên quan đến việc duy trì đạo đức trong phạm vi nhiệm vụ của quan chức), có thể triệu tập một quan chức trong diện bị thẩm tra đến trình diện và chất vấn ông ấy/ bà ấy. Cơ quan Nhân sự Quốc gia theo quy định của giai đoạn 1 có thể chỉ định người được vào những nơi mà quan chức đang bị điều tra làm việc (bao gồm cả nơi mà ông ấy/bà ấy đã làm việc trước đây với tư cách là một quan chức), thanh tra những sổ sách và tài liệu và những tài liệu cần thiết khác, và chất vấn những người liên quan.

(4) Một người có thể ra vào và điều tra theo quy định của đoạn trên sẽ cầm một thẻ xác nhận và đưa ra cho những người có liên quan khi được yêu cầu.

(5) Thẩm quyền liên quan đến việc điều tra tại hiện trường như đã quy định trong đoạn 3 sẽ không được hiểu là thẩm quyền được phép điều tra hình sự.

Điều 17-2 (Ủy quyền cho Ủy ban Đạo đức Công vụ Quốc gia)

Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ ủy quyền cho Ủy ban Đạo đức Công vụ Quốc gia được quy định trong điều trước (giới hạn đến những việc thực hiện liên quan đến việc duy trì đạo đức thuộc nhiệm vụ của quan chức, và trừ những khiếu nại được quy định trong đoạn 1 điều 90)

Điều 18 (Kiểm soát việc thanh toán tiền lương)

(1) Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ kiểm soát việc thanh toán tiền lương cho các quan chức

(2) Không một khoản tiền lương nào sẽ được trả cho quan chức trái với quy định và chỉ thị của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Điều 18-2 (Thủ tướng)

(1) Thủ tướng theo luật lệ được áp dụng sẽ có quyền đối với những công việc liên quan đến hiệu suất, phúc lợi xã hội và kỷ luật công vụ .v.v của quan chức (trừ những vấn đề thuộc thẩm quyền của Cơ quan Nhân sự Quốc gia, theo quy định của đoạn 2 điều 3)

(2) Cùng với những vấn đề được quy định trong đoạn trên , Thủ tướng sẽ có quyền đối với những công việc liên quan đến việc điều phối và hợp nhất cần thiết để duy trì sự thống nhất liên quan đến những vấn đề như các chính sách và chương trình liên quan đến quản lý nhân sự đang được các cơ quan hành chính áp dụng đối với các quan chức.

Điều 19 (Hồ sơ nhân sự)

(1) Thủ tướng sẽ quản lý những vấn đề liên quan đến hồ sơ nhân sự của quan chức.

(2) Thủ tướng sẽ quy định rằng Văn phòng Thủ tướng cũng như các bộ và các cơ quan chính phủ chuẩn bị và lưu giữ các hồ sơ nhân sự gồm tất cả những vấn đề liên quan đến công việc nhân sự của quan chức của những cơ quan chính phủ như vậy.

(3) Những thông tin chi tiết được đưa vào hồ sơ nhân sự, mẫu, và các vấn đề cần thiết liên quan khác liên quan đến hồ sơ nhân sự sẽ được quy định tại Lệnh của Nội các.

(4) Khi thấy rằng những hồ sơ nhân sự được Văn phòng Thủ tướng hoặc bất cứ một bộ hoặc một cơ quan chính phủ chuẩn bị và lưu trữ trái với lệnh của Nội các như đã quy định trong đoạn trước, Thủ tướng có thể ra lệnh sửa đổi và tiến hành những biện pháp khác nếu có thể được yêu cầu.

Điều 20: (Những báo cáo thống kê)

(1) Thủ tướng theo những quy định trong lệnh của Nội các sẽ quy định và thực hiện hệ thống báo cáo thống kê liên quan đến việc tuyển dụng quan chức.

(2) Khi cần thiết liên quan đến báo cáo thống kê được đề cập trong đoạn trên, Thủ tướng có thể yêu cầu bất cứ cơ quan chính phủ nào liên quan đưa ra những báo cáo theo đề nghị hoặc tại những thời điểm cụ thể và theo hình thức cụ thể.

Điều 21: (Ủy quyền)

Trong số quyền được trao theo luật này, cơ quan Nhân sự Quốc gia hoặc Thủ tướng có thể ủy quyền một số quyền nhất định cho các cơ quan chính phủ khác theo những quy định của những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia hoặc lệnh Nội các. Trong trường hợp như vậy, cơ quan Nhân sự Quốc gia hoặc Thủ tướng có thể chỉ đạo và giám sát những người đứng đầu những cơ quan này đối với những công việc như vậy.

Điều 22: (Những khuyến nghị cho việc cải tiến quản lý nhân sự)

(1) Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể đưa ra những khuyến nghị cho bộ trưởng có liên quan hoặc người đứng đầu cơ quan chính phủ khác liên quan đến việc cải tiến quản lý nhân sự.

(2) Trong trường hợp được đề cập trong đoạn trên, cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ báo cáo Nội các.

Điều 23: (Đưa ra những ý kiến về việc ban hành, sửa đổi hoặc huỷ bỏ luật và quy định)

Khi thực hiện những mục đích của Luật này, có những ý kiến liên quan đến việc ban hành hoặc sửa đổi hoặc huỷ bỏ những quy định và những quy chế,

cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ đệ trình những vấn đề này lên Quốc hội và Nội các một cách đồng thời.

Điều 24: (Báo cáo công tác)

(1) Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ báo cáo hàng năm cho Quốc hội và Nội các về tình hình công việc

(2) Nội các sẽ công khai các báo cáo được đề cập trong đoạn trên.

Điều 25: (Các nhà quản lý nhân sự)

(1) Văn phòng Thủ tướng, các bộ và cơ quan chính phủ sẽ có một người quản lý nhân sự như một quan chức của cơ quan này, có thể được chỉ định theo lệnh của Nội các

(2) Người quản lý nhân sự sẽ là người đứng đầu bộ phận phụ trách các vấn đề nhân sự và hỗ trợ người đứng đầu cơ quan chính phủ được đề cập trong đoạn trên bằng việc đảm nhiệm những vấn đề liên quan đến công việc nhân sự. Trong trường hợp này, người quản lý nhân sự sẽ duy trì việc liên lạc chặt chẽ và hợp tác với những cơ quan hành chính nhân sự trung ương.

Điều 26: bỏ

Chương III: Tiêu chuẩn cho những vị trí trong Chính phủ

Phần 1: Những quy định chung

Điều 27: (Nguyên tắc xử sự công bằng)

Trong việc áp dụng Luật này, tất cả công dân đều được đối xử công bằng và sẽ không bị phân biệt vì lý do sắc tộc, tôn giáo, giới tính, chức vụ trong xã hội, nguồn gốc gia đình hoặc những ý kiến hoặc tham gia chính trị trừ những vấn đề được đề cập trong mục 5 của điều 38.

Điều 28: (Những nguyên tắc của việc đáp ứng điều kiện thay đổi)

(1) Những vấn đề chính liên quan đến tiền lương, giờ lao động và những điều kiện làm việc khác được thiết lập theo Luật này có thể được Quốc hội thay đổi bất kỳ thời gian nào để đưa những vấn đề phù hợp với những điều kiện chung của xã hội. Nhiệm vụ của cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ khuyến nghị đưa ra những thay đổi như vậy.

(2) Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ đồng thời báo cáo cho Quốc hội và Nội các về sự đúng đắn của kế hoạch tiền lương hiện tại không ít hơn một lần trong một năm. Khi đã thấy rằng trong điều kiện thay đổi ảnh hưởng đến việc tính toán lương cần tăng hoặc giảm lương được quy định trong kế hoạch lương 5% hoặc hơn, cơ quan Nhân sự Quốc gia với báo cáo như vậy sẽ đưa ra những khuyến nghị thích hợp cho Nội các và Quốc hội.

Phần 2 Phân loại vị trí

Điều 29: (Thiết lập việc phân loại vị trí)

- (1) Việc phân loại vị trí sẽ được luật quy định
- (2) Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ tổ chức việc phân loại vị trí theo những loại nhiệm vụ và theo mức độ phức tạp của nhiệm vụ và trách nhiệm liên quan
- (3) Việc phân loại vị trí sẽ được thực hiện để có thể yêu cầu trình độ tương đương và bảng lương tương đương được trả cho tất cả các vị trí của chính phủ trong cùng một loại vị trí có cùng những điều kiện tuyển dụng.
- (4) Những kế hoạch cho những vấn đề được quy định trong 3 đoạn trên sẽ được đề trình cho Quốc hội thông qua.
- (5) Việc phân loại nhiệm vụ như quy định trong Điều 6 của Luật về tiền lương của quan chức trong ngạch thông thường (Luật số 95 năm 1950) sẽ dường như là một kế hoạch được quy định trong điều này và các điều khác phù hợp với những gì yêu cầu trong Luật này và sẽ vẫn là có hiệu quả đến khi những sửa đổi được cơ quan Nhân sự Quốc gia khuyến nghị và Quốc hội ban hành.

Điều 30: (Thực thi việc phân loại vị trí)

- (1) Việc phân loại vị trí sẽ được thực hiện theo những giai đoạn, bắt đầu trước tiên với những biện pháp mà có thể đưa vào hiệu lực
- (2) Cùng với những điều đã được quy định trong Luật này, những vấn đề cần thiết cho việc phân loại vị trí sẽ được quy định trong những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Điều 31: (Xếp thứ bậc các vị trí trong chính phủ)

- (1) Để thực thi việc phân loại vị trí, cơ quan Nhân sự Quốc gia theo những quy định của cơ quan Nhân sự quốc gia, sẽ bổ nhiệm từng vị trí trong chính phủ có khả năng phân loại đến từng phân loại sẵn.
- (2) Cơ quan Nhân sự Quốc gia theo những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ kiểm tra lại việc xếp thứ bậc ở bất kỳ thời điểm nào như đã quy định trong đoạn trên và sửa đổi khi thấy cần thiết.

Điều 32: (Việc cấm phân loại các vị trí của Chính phủ bằng các biện pháp không phải là phân loại vị trí)

Đối với tất cả các vị trí trong Chính phủ trong ngạch thông thường, không việc phân loại nào sẽ được thực hiện ngoài việc phân loại vị trí.

Phần 3 Kiểm tra, Bổ nhiệm và bãi nhiệm

Điều 33: (Những tiêu chuẩn căn bản cho việc bổ nhiệm và bãi nhiệm)

(1) Việc bổ nhiệm bất cứ một quan chức nào theo quy định của Luật này và những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ hoàn toàn được thực hiện dựa trên kết quả của việc kiểm tra của ông/bà ấy hoặc khả năng bộc lộ khác.

(2) Cơ quan Nhân sự Quốc gia tùy theo thẩm quyền sẽ quyết định liệu việc kiểm tra sẽ là kiểm tra tuyển dụng, kiểm tra bổ nhiệm hoặc cả hai.

(3) Việc bãi nhiệm quan chức sẽ do nguyên nhân như đã quy định trong Luật.

(4) Cùng với những điều đã quy định trong Luật này, những vấn đề cần thiết cho việc thực thi những tiêu chuẩn căn bản được quy định trong ba đoạn trên sẽ được quy định trong những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Tiểu phần 1: Những quy tắc chung

Điều 34: bỏ

Điều 35: (Phương pháp lấp chỗ trống)

Khi một vị trí trong chính phủ trở nên trống, một cơ quan bổ nhiệm, trừ đã quy định cách khác trong luật pháp hoặc những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia, có thể bổ nhiệm một quan chức bằng bất kỳ một trong những phương pháp sau đây: tuyển dụng, đề bạt, giáng chức hoặc luân chuyển. Tuy nhiên, điều này sẽ không áp dụng cho những trường hợp khi cơ quan Nhân sự Quốc gia thấy sự cần thiết đặc biệt để chỉ định ra biện pháp bổ nhiệm.

Điều 36: (Phương pháp tuyển dụng)

(1) Tuyển dụng quan chức sẽ được tiến hành thông qua thi cạnh tranh. Tuy nhiên, trong những trường hợp với những vị trí trong chính phủ được quy định bằng những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia, khi việc thông qua của cơ quan Nhân sự Quốc gia đã đạt được, việc quy định này sẽ không ngăn cản việc tuyển dụng như vậy bằng phương pháp kiểm tra dựa trên năng lực thể hiện chứ không phải kiểm tra cạnh tranh (ở đây đề cập đến như lựa chọn).

(2) Việc lựa chọn được quy định cụ thể trong điều kiện của đoạn trên sẽ được Cơ quan Nhân sự Quốc gia tiến hành hoặc một cơ quan do cơ quan Nhân sự Quốc gia chỉ định theo những tiêu chuẩn được Cơ quan Nhân sự Quốc gia quy định.

Điều 37: (Phương pháp đề bạt)

(1) Đề bạt quan chức sẽ thông qua thi cạnh tranh (ở đây được gọi là thi) trong số người đương nhiệm ở vị trí trong chính phủ cấp thấp hơn vị trí của chính phủ đang được xem xét. Tuy nhiên, cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể tùy ý giới hạn phạm vi số người được kiểm tra khi thấy cần thiết.

(2) Trong trường hợp, xét đến những nhiệm vụ và trách nhiệm của vị trí chính phủ có sự đề bạt, Cơ quan Nhân sự Quốc gia thấy không phù hợp để tiến

hành cuộc thi giữa những người đương nhiệm nói trên, việc đề bạt có thể được thực hiện thông qua biện pháp lựa chọn dựa trên việc thực thi công việc trong quá khứ của những người đương nhiệm này.

(3) Việc quy định của đoạn 2 của Điều trên sẽ áp dụng với những thay đổi tương ứng đối với việc lựa chọn được đề cập trong đoạn trên.

Điều 38: (Quy định cho việc loại ra vì không đủ tư cách)

Không người nào thuộc bất cứ một trong những dạng sau đây sẽ có quyền được giữ một vị trí trong chính phủ trừ khi có quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia:

(i) Người được bảo hộ hoặc người được giám hộ.

(ii) Một người đã bị kết án phạt tù hoặc hình phạt nặng hơn vì lý do hình sự và những người chưa kết thúc thực hiện bản án hoặc người còn phải tuân thủ việc thực hiện bản án.

(iii) Một người đã bị kỷ luật bãi nhiệm và thời gian 2 năm vẫn chưa hết hạn kể từ ngày bố trí công tác.

(iv) Một người đã phạm tội hình sự được quy định tại điều 109 đến điều 111 kể cả khi ông/ bà ấy là cao ủy hoặc tổng thư ký của cơ quan Nhân sự Quốc gia và đã bị trừng phạt.

(v) Một người mà vào hoặc sau ngày thực thi hiến pháp của Nhật Bản, thành lập hoặc thuộc một đảng phái chính trị hoặc tổ chức khác ủng hộ cho việc lật đổ bằng bạo lực Hiến pháp của Nhật Bản và chính phủ được thành lập theo.

Điều 39: (Việc cấm những hành động bất hợp pháp liên quan đến công việc nhân sự)

Không một người nào với mục đích thực hiện bất cứ vấn đề nào được liệt kê trong bất cứ những mục sau sẽ được nhận hoặc trả, đưa, xin hoặc hứa hẹn để trả hoặc nhận tiền hoặc những quyền lợi khác, sử dụng đe dọa, ép buộc hoặc biện pháp tương tự khác, gián tiếp hoặc trực tiếp sử dụng hoặc mời chào, yêu cầu hoặc hứa hẹn để lợi dụng vị thế công quyền của ông/ bà ấy hoặc trong bất cứ cách nào tham gia vào những hành động như:

(i) Rời khỏi vị trí trong chính phủ hoặc buộc thôi việc hành chính, hoặc thất bại trong việc chấp nhận việc bổ nhiệm.

(ii) Hủy bỏ đơn xin thi hoặc bổ nhiệm của ông/ bà ấy, hoặc đình chỉ cạnh tranh để bổ nhiệm

(iii) Thực hiện hoặc khuyến nghị việc bổ nhiệm, tăng lương, giữ người trong việc tuyển dụng hoặc những quyền lợi khác liên quan đến một vị trí trong chính phủ.

Điều 40: (Việc cấm sự gian trá liên quan đến công việc nhân sự)

Không một người nào sẽ đưa ra những lời tuyên bố, việc gia nhập nền công vụ, chứng nhận, điểm số, đánh giá hoặc báo cáo sai sự thật hoặc không đúng liên quan đến kiểm tra, lựa chọn, bổ nhiệm hoặc hồ sơ nhân sự.

Điều 41: (Việc cấm cản trở quyền thi của hoặc bổ nhiệm hoặc cung cấp thông tin)

Không một người nào thuộc bất cứ cơ quan kiểm tra nào hoặc quan chức khác sẽ cản trở việc dự thi hoặc bổ nhiệm hoặc cung cấp bất cứ thông tin đặc biệt hoặc mật nào với mục đích đưa ra ảnh hưởng không chính xác về việc dự thi hoặc bổ nhiệm.

Tiểu phần 2: Thi tuyển

Điều 42: (Những trường hợp tổ chức thi)

Việc thi cử sẽ được tổ chức theo quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia

Điều 43: (Không đủ tư cách tham gia thi)

Những người không đủ tư cách do việc thiếu khả năng, trình độ được quy định tại Điều 44 hoặc theo cách khác là những người không đủ tư cách giữ một vai trò trong chính phủ có thể không được tham gia cạnh tranh trong thi.

Điều 44: (Những yêu cầu về việc đủ tư cách tham gia kỳ thi)

Cơ quan Nhân sự Quốc gia theo những quy định của cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể quy định theo những vị trí của chính phủ mục tiêu tối thiểu và những yêu cầu thống nhất cần thiết cho việc thực thi nhiệm vụ, là những khả năng cần thiết đối với người tham gia kỳ thi.

Điều 45 (Nội dung của kỳ thi)

Mục đích của mỗi kỳ thi sẽ quyết định liệu những người đã được kiểm tra có đủ khả năng thực hiện những nhiệm vụ ở những vị trí liên quan.

Điều 46 (Những kỳ thi tuyển dụng công khai và bình đẳng)

Những kỳ thi tuyển dụng sẽ là những điều kiện công khai và bình đẳng cho bất cứ công dân nào có đủ khả năng, trình độ được quy định trong những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia để tham gia kỳ thi.

Điều 47 (Việc công bố về kỳ thi tuyển dụng)

(1) Việc công bố kỳ thi tuyển dụng sẽ là thông báo công khai

(2) Việc công bố được đưa ra trong giai đoạn trên phác thảo những nhiệm vụ và trách nhiệm, tiền lương của các vị trí trong chính phủ trong kỳ thi, những khả năng cần thiết để tham gia kỳ thi, thời gian và địa điểm thi, ở đâu và khi nào

và cách thức có được và nộp mẫu đơn xin việc, những thủ tục đủ điều kiện cần tuân thủ khác và những thông tin mà Cơ quan Nhân sự Quốc gia thấy cần thiết;

(3) Thông báo công khai được quy định trong đoạn 1 tuân theo những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ mang tính công khai theo cách thức mà tất cả những người đủ trình độ đối với kỳ thi có thể biết được một cách rộng rãi về tất cả những thông tin cần thiết cho kỳ thi;

(4) Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ cố gắng mọi lúc để có được sự tham gia của những người có thể có đủ trình độ tham gia kỳ thi;

(5) Những kỳ thi đã được công bố hoặc đang trong quá trình có thể bị Cơ quan Nhân sự Quốc gia huỷ bỏ hoặc thay đổi.

Điều 48 (Những cơ quan tổ chức thi)

Những kỳ thi, theo những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia, sẽ được các cơ quan kiểm tra tiến hành do Cơ quan Nhân sự Quốc gia chỉ định.

Điều 49 (Thời gian và địa điểm thi)

Thời gian và địa điểm thi sẽ được quyết định để bất cứ một người nào có đủ trình độ trong cả nước có thể dễ dàng tiếp cận được.

Tiểu phần 3: Danh sách ứng viên được bổ nhiệm

Điều 50 (Việc chuẩn bị danh sách ứng viên)

Với việc bổ nhiệm các quan chức thông qua thi cử, những danh sách ứng viên được bổ nhiệm (danh sách ứng viên bổ nhiệm và tuyển dụng) sẽ được chuẩn bị theo những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Điều 51. (Những người được tham gia vào danh sách ứng viên tuyển dụng)

Tên và điểm số thi của những người đã đạt điểm chuẩn hoặc cao hơn trong kỳ thi tuyển dụng sẽ được đưa vào danh sách ứng viên được tuyển dụng theo thứ tự điểm số thi có đủ tư cách được tuyển vào những vị trí liên quan trong chính phủ.

Điều 52 (Những người được đưa vào danh sách ứng viên được đề bạt)

Tên và điểm số thi của những người đã đạt điểm chuẩn và cao hơn trong kỳ thi đề bạt sẽ được đưa vào danh sách ứng viên được bổ nhiệm theo thứ tự điểm thi có đủ tư cách được bổ nhiệm đến những vị trí liên quan trong chính phủ.

Điều 53 (Thanh tra danh sách ứng viên)

Những danh sách ứng viên bổ nhiệm sẽ được những người kiểm tra, những cơ quan được chính phủ chỉ định và những người có liên quan thanh tra mọi thời điểm khi có yêu cầu.

Điều 54 (Sự vô hiệu hoá danh sách ứng viên)

Cơ quan Nhân sự Quốc gia trên cơ sở xem xét có thể vô hiệu hoá danh sách ứng viên bổ nhiệm khi một năm hoặc hơn đã trôi qua kể từ khi những danh sách được chuẩn bị hoặc tại bất kỳ thời điểm nào vì một trong những lý do được Cơ quan Nhân sự Quốc gia quy định.

Tiểu phần 4 : Bổ nhiệm

Điều 55 (Người có quyền bổ nhiệm)

(1) Trừ những trường hợp được quy định trong luật pháp, quyền bổ nhiệm sẽ được trao cho Nội các, từng bộ trưởng (ở đây được đề cập là Thủ tướng và Bộ trưởng của từng bộ - ở đây cũng áp dụng tương tự), chủ tịch của Ban Kiểm toán, chủ tịch Cơ quan Nhân sự Quốc gia, Tổng quản gia của Cơ quan Hoàng gia, và những vị người đứng đầu của từng văn phòng đối ngoại. Quyền bổ nhiệm được người đứng đầu của những cơ quan này giữ sẽ bị giới hạn đến những vị trí trong chính phủ trong nội bộ cơ cấu tổ chức, trong khi quyền bổ nhiệm của Nội các sẽ giới hạn đến những vị trí của chính phủ trong những tổ chức trực tiếp trực thuộc chính phủ (trừ Văn phòng Thủ tướng). Tuy nhiên, quyền bổ nhiệm những người đứng đầu văn phòng đối ngoại sẽ được giao cho từng Bộ trưởng;

(2) Người được bổ nhiệm là người đứng đầu cơ quan hành chính được quy định trong đoạn trên có thể uỷ quyền bổ nhiệm như vậy chỉ cho một quan chức cấp cao trong cơ quan đó. Tất cả những sự uỷ quyền như vậy có thể được trình cho Cơ quan Nhân sự Quốc gia dưới dạng văn bản trước này có hiệu lực.

(3) Không một người nào sẽ được bổ nhiệm, tuyển dụng, đề bạt hoặc luân chuyển hoặc được cử giữ bất kỳ một vị trí nào trong chính phủ mà không đạt yêu cầu được quy định trong luật, những quy định và chỉ thị của Cơ Quan Nhân sự Quốc gia.

Điều 56 (Phương pháp tuyển dụng từ danh sách ứng viên tuyển dụng).

Việc tuyển dụng các quan chức từ danh sách ứng viên được tuyển dụng sẽ được tiến hành trong số 5 tên trên danh sách như vậy với điểm số thi cao nhất cho từng người được tuyển dụng.

Điều 57 (Phương pháp bổ nhiệm từ danh sách ứng viên được bổ nhiệm)

Việc bổ nhiệm các quan chức từ danh sách ứng cử viên được bổ nhiệm sẽ được tiến hành từ việc chọn 5 tên trên danh sách như vậy có điểm thi cao nhất cho từng người được bổ nhiệm.

Điều 58 (Những khuyến nghị các ứng viên được bổ nhiệm)

Trong những trường hợp khi một người có quyền bổ nhiệm muốn tuyển dụng hoặc bổ nhiệm các quan chức và đưa ra yêu cầu thích hợp, thì Cơ quan Nhân sự Quốc gia, theo những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ trình cho người có quyền bổ nhiệm số lượng người yêu cầu được quy định trong hai điều trên là các ứng viên để bổ nhiệm trong số những người có tên trong danh sách ứng viên được bổ nhiệm.

Điều 59 (Bổ nhiệm có điều kiện theo thời gian)

(1) Việc tuyển dụng hoặc bổ nhiệm các quan chức cho từng vị trí trong chính phủ trong ngạch thông thường sẽ được xem là điều kiện và sẽ trở nên thông dụng chỉ sau khi người được bổ nhiệm sẽ phục vụ trong vị trí liên quan của chính phủ với thời gian không ít hơn 6 tháng trong thời gian đó cô ấy/anh ấy sẽ thực hiện một cách thành công những nhiệm vụ ở cương vị ấy.

(2) Những vấn đề cần thiết liên quan đến việc tuyển dụng có tính điều kiện hoặc việc thiết lập một thời gian tuyển dụng có tính điều kiện vượt quá 6 tháng sẽ được quy định trong những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Điều 60 (Bổ nhiệm tạm thời)

(1) Một người có quyền bổ nhiệm, theo những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể tác động đến sự bổ nhiệm tạm thời với sự thông qua của Cơ quan Nhân sự Quốc gia với một nhiệm kỳ không quá 6 tháng, trong những trường hợp khẩn cấp, trong những vị trí chính phủ tạm thời hoặc thí dụ khi một danh sách ứng viên được bổ nhiệm không tồn tại. Trong những trường hợp như vậy, việc bổ nhiệm như vậy với sự thông qua của Cơ quan Nhân sự Quốc gia theo những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể được gia hạn trong vòng thời hạn 6 tháng nhưng có thể không được gia hạn lần thứ 2.

(2) Cơ quan Nhân sự Quốc gia với việc bổ nhiệm tạm thời có thể giới hạn số lượng người để bổ nhiệm hoặc cụ thể hoá trình độ, khả năng của những người được bổ nhiệm;

(3) Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể huỷ bỏ bất kỳ việc bổ nhiệm tạm thời nào mà vi phạm những quy định của hai đoạn trên hoặc những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia;

(4) Việc bổ nhiệm tạm thời sẽ không là căn cứ ưu tiên cho việc bổ nhiệm lâu dài theo bất cứ cách thức nào;

(5) Để bổ sung cho những gì đã được quy định trong 4 đoạn trên, Luật này và những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ được áp dụng cho những người được bổ nhiệm tạm thời.

Tiểu phần 5: Buộc thôi việc hành chính, phục hồi chức vụ, rời các vị trí trong chính phủ và bãi nhiệm

Điều 61 (Buộc thôi việc hành chính, phục hồi chức vụ, rời các vị trí trong chính phủ và bãi nhiệm)

Buộc thôi việc hành chính, phục hồi chức vụ, rời các vị trí trong chính phủ và bãi nhiệm các quan chức sẽ được người có quyền bổ nhiệm thực hiện tuân theo Luật này và những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Phần 4: Tiền lương

Điều 62 (Những tiêu chuẩn cơ bản cho tiền lương)

(1) Tiền lương cho những quan chức sẽ được trả trên cơ sở những nhiệm vụ và trách nhiệm của những vị trí trong chính phủ của họ;

(2) Mục đích của quy định này của đoạn trên sẽ đạt được một cách nhanh nhất có thể.

Tiểu phần 1: Kế hoạch tiền lương

Điều 63 (Việc thanh toán tiền lương theo kế hoạch tiền lương)

(1) Tiền lương cho các quan chức sẽ được thanh toán theo một kế hoạch tiền lương được quy định bằng luật pháp và trừ phi được quy định tại đây, không tiền bạc hoặc sự cân nhắc theo bất kỳ loại nào có thể được đưa ra;

(2) Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ tiến hành nghiên cứu, khảo sát cần thiết, xây dựng kế hoạch tiền lương phù hợp với việc phân loại vị trí và trình kế hoạch này cho Quốc hội và Nội các.

Điều 64 (Các bảng lương)

(1) Các bảng lương sẽ được quy định trong kế hoạch tiền lương;

(2) Các bảng lương, được quyết định sau khi xem xét đến chi phí sinh hoạt, mức lương phổ biến hiện nay của khu vực tư nhân và các trường hợp thích hợp khác do Cơ quan nhân sự quyết định, sẽ gồm một loạt số tiền lương được cụ thể hoá rõ ràng cho từng ngạch hoặc từng loại vị trí.

Điều 65 (Những vấn đề được quy định trong kế hoạch tiền lương)

(1) Cùng với danh mục tiền lương được đưa ra trong điều khoản trên, những khoản sau sẽ được quy định trong kế hoạch tiền lương:

- (i) Những vấn đề liên quan đến tiêu chuẩn cho việc tăng lương trong cùng một ngạch hoặc một loại vị trí;
- (ii) Những vấn đề liên quan đến tiền lương của bất kỳ vị trí nào trong chính phủ khi việc phân loại vị trí được áp dụng cho vị trí đó lần đầu tiên;
- (iii) Những vấn đề liên quan đến tiền lương làm ngoài giờ, đêm và ngày nghỉ;
- (iv) Những vấn đề liên quan đến phụ cấp cho những công việc trong những lĩnh vực đặc biệt, đối với những công việc độc hại và những công việc đặc thù khác;
- (v) Những vấn đề liên quan đến việc điều chỉnh tiền lương của Cơ quan Nhân sự Quốc gia: liên quan đến số lượng người phụ thuộc, những vị trí trong chính phủ không yêu cầu làm việc theo giờ hành chính, những vị trí trong chính phủ mà những phương tiện cần thiết để sinh sống được cung cấp hoàn toàn hoặc một phần với sự đài thọ chính thức và những vị trí khác với những điều kiện làm việc đặc biệt.

(2) Những tiêu chuẩn được đưa ra trong mục 1 của đoạn trên sẽ được quyết định sau khi xem xét đến thời gian phục vụ, hiệu suất công việc và những yêu cầu liên quan đến công việc.

Điều 66 (Quyết định mức lương)

Công chức được trả một khoản lương theo kế hoạch tiền lương, được quyết định theo các phân loại vị trí như trong hệ thống phân loại vị trí cho từng vị trí trong chính phủ.

Điều 67 (Việc sửa đổi kế hoạch tiền lương)

Cơ quan Nhân sự Quốc gia bất cứ mọi lúc sẽ tiến hành nghiên cứu khảo sát cần thiết, liên quan đến kế hoạch tiền lương và khi thấy cần thiết tăng hoặc giảm số tiền lương sẽ chuẩn bị và trình những đề xuất sửa đổi như vậy cho Quốc hội và Nội các không được chậm trễ.

Tiểu phần 2: Việc thanh toán tiền lương

Điều 68 (Bảng lương)

(1) Người trả tiền lương cho các quan chức sẽ trước hết chuẩn bị 1 bảng lương cho những người nhận lương;

(2) Bảng lương sẽ được giữ để cho các quan chức của Cơ quan Nhân sự Quốc gia kiểm toán bất cứ lúc nào;

(3) Để bổ sung những gì đã quy định trong hai đoạn trên, những vấn đề cần thiết liên quan đến bảng lương sẽ được quy định trong những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Điều 69 (Kiểm toán bảng lương)

Khi cần thiết để bảo đảm rằng việc thanh toán tiền lương được trả cho quan chức tuân thủ luật pháp và những quy chế, quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia hoặc những chỉ thị của Cơ quan Nhân sự Quốc gia, Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể kiểm toán bảng lương và ra lệnh sửa chữa khi thấy cần thiết.

Điều 70 (Những biện pháp chống lại việc thanh toán bất hợp pháp)

Trong những trường hợp khi phát hiện rằng thanh toán tiền lương đã được thực hiện vi phạm pháp luật và những quy chế, quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia, hoặc những chỉ thị của Cơ quan Nhân sự Quốc gia, Cơ quan Nhân sự Quốc gia cùng với việc tiến hành những biện pháp thích hợp liên quan đến những vấn đề thuộc thẩm quyền của mình khi thấy cần thiết, tùy thuộc vào bản chất của các trường hợp sẽ báo cáo lên Ban kiểm toán hoặc thông báo cho công tố viên để có những hành động kịp thời.

Phần 5: Hiệu suất công việc

Điều 71 (Tiêu chuẩn căn bản đo hiệu suất)

(1) Sẽ có những nỗ lực hết sức để phát triển và cải tiến hiệu suất của quan chức;

(2) Cùng với những gì đã được quy định trong Luật này, những vấn đề liên quan đến việc thi hành những tiêu chuẩn căn bản đưa ra trong đoạn trên sẽ được quy định trong những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia;

(3) Thủ tướng (Cơ quan Nhân sự Quốc gia trong trường hợp đoạn 1, mục 1 của Điều 73) sẽ tiến hành nghiên cứu và khảo sát liên quan đến phát triển và cải tiến hiệu suất của quan chức và đưa ra những bước đi phù hợp để đảm bảo việc đạt được mục tiêu.

Điều 72 (Đánh giá thực thi công việc)

(1) Việc thực hiện công việc của công chức sẽ được đánh giá định kỳ bởi người đứng đầu cơ quan nhà nước sử dụng công chức đó, người này sẽ có những biện pháp phù hợp để đảm bảo kết quả đánh giá;

(2) Những vấn đề cần thiết liên quan đến quy trình và lưu trữ kết quả đánh giá hoạt động nêu trên trong phần trước sẽ được quy định bởi 1 sắc lệnh của Nội các;

(3) Thủ tướng sẽ lập kế hoạch những vấn đề liên quan đến khen thưởng cho những người có thành tích xuất sắc và sẽ có những biện pháp điều chỉnh cho những người kết quả hoạt động quá kém, và sẽ có những biện pháp kèm theo phù hợp sau đó.

Điều 73 (Chương trình nâng cao hiệu suất công việc)

(1) Vì mục đích phát triển và nâng cao hiệu suất công việc của công chức, Thủ tướng (Cơ quan Nhân sự Quốc gia trong trường hợp quy định ở mục 1) và người đứng đầu các cơ quan có liên quan sẽ xây dựng các chương trình và theo dõi sát sao các chương trình này trong những lĩnh vực sau:

- (i) Đào tạo công chức;
- (ii) Sức khoẻ công chức;
- (iii) Vui chơi, giải trí của công chức;
- (iv) Đảm bảo sự an toàn của công chức;
- (v) Phúc lợi của công chức.

(2) Liên quan đến việc xây dựng và quản lý chương trình nêu trong điểm trên, Thủ tướng (Cơ quan Quản lý Nhân sự Quốc gia trong trường hợp quy định trong mục 1) sẽ chịu trách nhiệm về việc lập kế hoạch toàn diện, phối hợp với các cơ quan có liên quan và giám sát các cơ quan này.

Phần 6: Thay đổi vị trí công việc, các thi hành kỷ luật và đảm bảo vị trí

Điều 74 (Thay đổi vị trí công việc, các thi hành kỷ luật và đảm bảo vị trí)

(1) Liên quan đến việc thay đổi vị trí công việc, thi hành kỷ luật và đảm bảo, công chức phải được đối xử công bằng;

(2) Ngoài những điều quy định trong đạo luật này, những vấn đề cần thiết đảm bảo tiêu chuẩn cơ bản được quy định trong phần trước sẽ được điều chỉnh bởi những quy định của Cơ quan Quản lý Nhân sự Quốc gia.

Tiểu phần 1: Thay đổi vị trí công việc

Phần 1: Giáng chức, Tạm nghỉ việc, Sa thải, v.v...

Điều 75 (Đảm bảo vị trí công việc)

(1) Công chức sẽ không bị giáng chức, buộc thôi việc hành chính và sa thải ngược lại với mong muốn của mình trừ khi họ phạm phải những điều đã quy định trong luật và các quy tắc của Cơ quan Quản lý Nhân sự Quốc gia;

(2) Công chức sẽ bị giảm lương khi phạm phải những điều quy định trong các quy tắc của Cơ quan Quản lý Nhân sự Quốc gia.

Điều 76 (Tước vị trí vì không đảm bảo tiêu chuẩn)

Khi công chức vi phạm phải bất kỳ điều gì quy định trong Điều 38, công chức sẽ tự động bị tước vị trí của mình trừ những trường hợp theo quy định của các quy tắc của Cơ quan Quản lý Nhân sự Quốc gia.

Điều 77 (Đình chỉ công việc)

Những quy định về việc đình chỉ công việc của công chức sẽ được nêu trong Luật này và những quy định của Cơ quan Quản lý Nhân sự Quốc gia.

Điều 78 (Giáng chức và sa thải ngược lại với ý nguyện của công chức)

Khi một công chức ở một trong những trường hợp sau, công chức đó sẽ bị giáng chức hoặc sa thải ngược lại với ý nguyện của mình, theo những quy định của Cơ quan Quản lý Nhân sự Quốc gia:

- (i) Khi việc thực hiện nhiệm vụ của họ không thoả đáng;
- (ii) Khi vì lý do rối loạn sức khoẻ hay rối loạn tâm thần mà công chức đó gặp khó khăn hay không có khả năng thực hiện nhiệm vụ;
- (iii) Khi công chức thiếu trình độ theo yêu cầu của vị trí công việc;
- (iv) Khi công chức bị dư thừa hoặc vị trí của họ bị xóa bỏ do việc điều chỉnh hay thay đổi luật liên quan đến tổ chức hành chính hoặc số lượng biên chế, hay là kết quả của việc giảm ngân sách.

Điều 79: (Tạm nghỉ việc không theo ý nguyện của công chức)

Khi công chức ở vào một trong những trường hợp sau hay những trường hợp theo quy định của Cơ quan quản lý Nhân sự Quốc gia, công chức có thể phải nghỉ việc không theo ý nguyện của mình:

- (i) Khi công chức yêu cầu một đợt nghỉ kéo dài vì lý do sức khỏe hay tâm thần;
- (ii) Khi công chức bị truy tố liên quan đến tội phạm hình sự.

Điều 80: (Hiệu lực của tạm nghỉ việc)

(1) Thời gian tạm nghỉ việc quy định tại mục 1 của Điều trước sẽ được điều chỉnh bởi các quy chế của Cơ quan quản lý Nhân sự Quốc gia. Khi các lý do buộc tạm nghỉ việc giảm bớt trong giai đoạn tạm nghỉ, việc tạm nghỉ có thể được tự động chấm dứt và công chức có thể trở lại công việc bình thường.

(2) Thời gian tạm nghỉ việc trong mọi trường hợp theo quy định trong mục 2 của Điều trước sẽ là thời gian mà việc vi phạm đang chờ tòa án giải quyết

(3) Bất cứ việc tạm nghỉ nào cũng tự động chấm dứt khi lý do tạm nghỉ không còn nữa

(4) Mặc dù vẫn được giữ vị trí công việc như một công chức, người đang được tạm nghỉ việc không phải thực hiện nhiệm vụ của mình. Công chức đó sẽ không nhận được bất kỳ thù lao nào trong thời gian tạm nghỉ việc trừ khi có những quy định cụ thể khác trong một kế hoạch thù lao

Điều 81: (Trường hợp không áp dụng)

(1) Về việc thay đổi vị trí công việc (trừ những vấn đề liên quan đến tuổi về hưu bắt buộc, tất cả đều áp dụng giống nhau cho phần tiếp theo) của công chức được liệt kê dưới đây, những quy định của Điều 75, Điều 78, Điều trước và Điều 89, và những quy định của Luật Khiếu kiện Hành chính (Luật số 160 năm 1962) sẽ không áp dụng:

(i) Công chức không chính thức
(ii) Công chức đang trong giai đoạn điều kiện
(iii) Công chức, do việc điều chỉnh xếp loại vị trí sẽ ở trong trường hợp tương tự như bị giảm lương hay giáng chức.

(2) Liên quan đến việc thay đổi vị trí công chức như liệt kê trong các mục của phần trước, những vấn đề cần thiết sẽ được quy định trong quy chế của Cơ quan quản lý Nhân sự Quốc gia.

Phần 2: Tuổi Về hưu bắt buộc .

Điều 81.2: (Về hưu ở độ tuổi bắt buộc)

(1) Một công chức sẽ về hưu khi đến độ tuổi bắt buộc nghỉ hưu, vào thời điểm từ ngày 31 tháng 3 đầu tiên trở đi hoặc sau ngày công chức đến độ tuổi về hưu bắt buộc, hay ngày người bổ nhiệm quyết định trước người thay thế vào vị trí, theo quy định trong phần 1 của Điều 55 hay quy định trong các luật khác (sau đây gọi tắt là ngày về hưu bắt buộc), trừ khi có những quy định khác theo luật.

(2) Tuổi về hưu bắt buộc được nêu trong phần trên là độ tuổi 60. Tuy nhiên, tuổi về hưu bắt buộc đối với công chức thuộc một trong những nhóm sau sẽ phải quy định riêng cho từng nhóm.

(i) Bác sỹ và nha sỹ làm việc tại bệnh viện, trạm điều dưỡng, trạm xã... sẽ được quy định theo quy chế của Cơ quan quản lý Nhân sự Quốc gia “65 tuổi”.

(ii) Công chức được quy định theo quy chế của Cơ quan quản lý Nhân sự Quốc gia, làm công việc trông giữ các tòa nhà chính phủ hay các công việc bảo trì bảo dưỡng khác các tòa nhà của chính phủ hay những công việc bảo trì bảo dưỡng khác các tòa nhà của chính phủ hay những công việc tương tự “63 tuổi”

(iii) Ngoài các nhóm công chức nêu trong hai mục trên, công chức theo quy định của Cơ quan quản lý Nhân sự Quốc gia, đang nắm giữ những vị trí trong đó độ tuổi về hưu bắt buộc 60 tuổi cho thấy hoàn toàn không phù hợp vì nhiệm vụ và trách nhiệm của họ có những đặc tính riêng hoặc khó tìm người thay thế độ tuổi về hưu bắt buộc cho đối tượng này được quy định theo quy chế của Cơ quan quản lý Nhân sự Quốc gia có thể trên 60 nhưng không được vượt quá tuổi 65.

(3) Những quy định trong hai phần trước sẽ không được áp dụng cho các công chức không chính thức hoặc các công chức được bổ nhiệm có thời hạn theo quy định của pháp luật, và các công chức nắm giữ các vị trí trong chính phủ không yêu cầu làm việc toàn phần thời gian.

Điều 81.3: (Những quy định đặc biệt về độ tuổi nghỉ hưu bắt buộc)

(1) Nếu một công chức đến độ tuổi nghỉ hưu bắt buộc chuẩn bị nghỉ hưu theo quy định trong phần 1 của Điều trước, người bổ nhiệm có thể giữ công chức đó ở vị trí hiện tại, không xét đến những quy định trong cùng phần trên, đặt ra một thời hạn với giới hạn không quá một năm kể từ ngày về hưu bắt buộc của công chức đó, để người đó tiếp tục công việc nếu có đủ lý do để kết luận rằng việc nghỉ hưu của người này có thể gây ra những khó khăn đặc biệt lớn cho việc quản lý nhiệm vụ chung với điều kiện vị trí của họ có những đặc thù hay nhiệm vụ của họ ở trong những hoàn cảnh đặc biệt.

(2) Trong trường hợp thời hạn đặt ra trong phần trên hay thời hạn được gia tăng theo quy định của điều này sắp hết, người bổ nhiệm có thể gia hạn trong phạm vi không quá một năm và được sự phê chuẩn của Cơ quan quản lý Nhân sự Quốc gia, nếu có đủ lý do kết luận rằng có những cơ sở như đã nêu trong phần trước. Tuy nhiên, thời hạn được gia tăng này sẽ không vượt quá ba năm kể từ ngày về hưu bắt buộc của công chức đó.

Điều 81.4: (Tái bổ nhiệm một người đã về hưu bắt buộc...)

(1) Người bổ nhiệm có thể tuyển một công chức đã nghỉ hưu bắt buộc theo những quy định của phần 1 Điều 81-2, đã nghỉ hưu sau khi hoàn thành nhiệm vụ theo quy định trong điều trên, hay người đã nghỉ hưu trước độ tuổi về hưu bắt buộc, sau khi xem xét những vấn đề như thời gian phục vụ... được coi như những người về hưu ở độ tuổi bắt buộc theo quy định của Cơ quan quản lý Nhân sự Quốc gia (sau đây gọi là những người đã về hưu bắt buộc...), hay người đã về hưu theo quy định của Luật về Lực lượng phòng vệ (Luật số 165 năm 1954) sẽ được coi như những người về hưu bắt buộc theo quy định của Cơ quan quản lý Nhân sự Quốc gia (Gọi là những người về hưu bắt buộc theo Luật lực lượng phòng vệ được nêu trong phần trước), trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ trước đây để lựa chọn, có thể vào vị trí đòi hỏi phục vụ toàn phần thời gian,

định một thời hạn phục vụ không quá một năm, trừ khi người đó chưa đến độ tuổi về hưu bắt buộc theo quy định của chính phủ cho vị trí đó.

(2) Thời hạn phục vụ quy định trong phần trước, hay thời hạn gia tăng theo quy định của phần này có thể được tiếp tục gia hạn nhưng không quá một năm.

(3) Ngày cuối cùng của thời hạn phục vụ đã định theo quy định của hai phần trước sẽ là ngày hoặc sau ngày công chức đến độ tuổi 65 hoặc không chậm hơn ngày 31 tháng 3 đầu tiên sau ngày đó.

Điều 81-5

(1) Người bổ nhiệm có thể tuyển một người đã về hưu bắt buộc... hay về hưu bắt buộc theo quy định của Luật về lực lượng phòng vệ trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức đó trước đây lựa chọn vào một vị trí làm việc trong chính phủ không toàn phần thời gian. Điều này có nghĩa là vị trí có yêu cầu giờ làm việc đối với một công chức ít hơn yêu cầu với một công chức ở cùng vị trí công việc đòi hỏi toàn bộ thời gian. Quy định này sẽ áp dụng trong phần 3, quy định thời hạn phục vụ không qua một năm.

(2) Đối với thời hạn tuyển chọn công chức theo quy định của phần trên, quy định trong phần 2 và 3 của điều trước sẽ được áp dụng có điều chỉnh cho phù hợp.

(3) Một công chức có thể được bổ nhiệm vào một vị trí trong Chính phủ làm việc bán thời gian, lựa chọn từ những người đã về hưu bắt buộc... và những người đã về hưu bắt buộc theo Luật về lực lượng phòng vệ, nếu họ đã đến độ tuổi về hưu bắt buộc theo quy định của Chính phủ cho vị trí đó trong trường hợp những quy định trong phần 1 và 2 của Điều 81-2 có thể được áp dụng.

Điều 81-6 (Điều chỉnh các độ tuổi liên quan đến độ tuổi về hưu bắt buộc)

Để đảm bảo quản lý đúng đắn các vấn đề liên quan đến độ tuổi về hưu bắt buộc của công chức, Thủ tướng Chính phủ sẽ tiến hành việc điều phối quản lý các vấn đề nói trên khi cần thiết đối với các cơ quan hành chính, tiến hành nghiên cứu và tìm hiểu các biện pháp liên quan đến việc thực thi hệ thống về hưu bắt buộc đối với công chức, và có những biện pháp khi cần thiết trong phạm vi thẩm quyền của Thủ tướng.

Phần 2: Thi hành kỷ luật

Điều 82 (Các trường hợp kỷ luật)

(1) Khi công chức ở một trong những trường hợp sau, công chức có thể bị kỷ luật như sa thải, đình chỉ công việc, hạ bậc lương hay cảnh cáo:

(i) Khi công chức vi phạm Luật này, Luật Đạo đức công vụ Quốc gia hay những quy định trong pháp luật này (Bao gồm cả các chỉ thị theo quy định

của phần 3, và những quy định nêu trong phần 4 và 6 của Điều 5 Luật Đạo đức công vụ Quốc gia);

(ii) Khi công chức phạm tội vi phạm những quy định về nghĩa vụ thực hiện công việc hay sao nhãng nhiệm vụ;

(iii) Khi công chức phạm tội vi phạm đạo đức như không đủ điều kiện làm một công chức của dân;

Khi một công chức tạm rời vị trí trong Chính phủ, theo yêu cầu của người bổ nhiệm trở thành người phục vụ trong một ngành đặc biệt, một cán bộ địa phương, hay một nhân sự trong một tập đoàn tài chính Nhà nước (Luật số 99 năm 1951), hay trở thành bất cứ pháp nhân nào khác theo quy định của Cơ quan quản lý Nhân sự Quốc gia, có công việc liên quan chặt chẽ tới các vấn đề Quốc gia hay tiến hành công việc Quốc gia (sau đây gọi là công chức Quốc gia trong ngành phục vụ đặc biệt... trong phần này), và sau khi phục vụ liên tiếp không gián đoạn với vai trò là công chức Quốc gia trong ngành phục vụ đặc biệt..., được tuyển dụng tiếp tục trong điều kiện tạm thời vị trí trong Chính phủ nêu trên (bao gồm cả trường hợp công chức đảm nhận nhiều vị trí liên tục và vẫn giữ cương vị là công chức Quốc gia trong ngành phục vụ đặc biệt..., và được tuyển dụng trong trường hợp tạm rời vị trí trong trường hợp tạm rời vị trí trong Chính phủ như đề cập ở trên), trong các trường hợp trong suốt thời gian phục vụ liên tục cho đến khi tạm rời vị trí trong Chính phủ như đề cập ở trên (Trong trường hợp công chức rời vị trí trong Chính phủ tương tự (sau đây gọi là tạm rời vị trí trong Chính phủ từ trước trong phần này), trước khi rời vị trí trong Chính phủ như đề cập ở trên, nắm giữ vị trí công chức Quốc gia trong ngành phục vụ đặc biệt... được tuyển dụng vào vị trí công chức, có quá trình phục vụ liên tục cho đến khi tạm rời vị trí trong Chính phủ từ trước sau đây gọi là “thời gian phục vụ trước khi rời vị trí trong Chính phủ theo yêu cầu” trong phần này), công chức thuộc bất kỳ trường hợp nào quy định trong phần trên, việc kỷ luật quy định trong cùng phần đó sẽ được áp dụng. Khi một công chức Được tuyển dụng theo những quy định trong phần 1 của Điều 81- 4 hay phần 1 của Điều 81- 5 thuộc bất kỳ trường hợp nào quy định trong phần trước trong suốt thời gian phục vụ cho đến ngày trở thành người về hưu bắt buộc... (bao gồm cả thời gian phục vụ trước khi rời vị trí công vụ theo yêu cầu), hay thời gian công chức đảm nhận nhiệm vụ sau khi được tuyển dụng theo những quy định của phần 1.

Điều 81 – 4 hay phần 1 Điều 81 – 5 được áp dụng tương tự.

Điều 83 (Hiệu lực của thi hành hiệu lực)

(1) Thời gian đình chỉ nhiệm vụ sẽ được quy định trong quy chế của Cơ quan Quản lý Nhân sự Quốc gia với điều kiện không vượt quá 1 năm.

(2) Trong khi vẫn giữ cương vị công chức, một người bị đình chỉ nhiệm vụ không phải đảm nhận trách nhiệm của mình. Một người bị đình chỉ nhiệm vụ có thể không được hưởng thù lao trong suốt thời gian đình chỉ nhiệm vụ trừ khi có những quy định khác trong Điều 92.

Điều 84 (Quản lý việc thi hành kỷ luật)

(1) Việc kỷ luật sẽ được bổ nhiệm quản lý

(2) Cơ quan Quản lý Nhân sự Quốc gia có thể tiến hành các thủ tục kỷ luật đối với cán bộ công chức như điều tra theo quy định theo luật này.

Điều 84 – 2 (Ủy quyền cho Ủy ban Đạo đức Công vụ Quốc gia)

Cơ quan Quản lý Nhân sự Quốc gia sẽ ủy quyền một số nhiệm vụ được quy định trong phần 2 của điều trước (giới hạn thực hiện liên quan đến những hành vi vi phạm Luật Đạo đức Công vụ hay những sắc lệnh được ban hành dưới đây dành cho Ban Đạo đức Công vụ Quốc gia (bao gồm những chỉ thị theo quy định của phần 3 Điều 5 , và những quy định theo phần 4 và 6 của Điều này trong Luật nói trên)

Điều 85 (Liên quan tới Tòa án hình sự)

Ngay cả khi một trường hợp kỷ luật đang chờ ra tòa án hình sự , thủ tục kỷ luật có thể vẫn được tiến hành tương tự như trường hợp được xem xét tại Cơ quan Nhân sự Quốc gia. Mọi kỷ luật theo Luật này sẽ không làm cản trở công chức có liên quan tới các thủ tục tố tụng hình sự đối với cùng trường hợp hoặc đối với các trường hợp tương tự.

Điều 3 (Đảm bảo)

Phần 1: Yêu cầu Biện pháp Hành chính đảm bảo điều kiện làm việc

Điều 86 (Yêu cầu Biện pháp Hành chính đảm bảo điều kiện làm việc)

Công chức có thể yêu cầu Cơ quan Nhân sự Quốc gia có những biện pháp hành chính phù hợp do Cơ quan Nhân sự Quốc gia, Thủ tướng hay người đứng đầu các cơ quan chính phủ ban hành đến lương, trả lương và những điều kiện làm việc khác.

Điều 87 (Xem xét và đánh giá trường hợp)

Khi yêu cầu được quy định trong Điều ước được nhận, Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ tiến hành những thủ tục điều tra, tìm hiểu ý kiến và xem xét tìm hiểu sự thật mà cơ quan này cho là cần thiết, và đánh giá trường hợp có sự cân nhắc đúng đắn tới sự công bằng trước công chúng và những người có liên quan và nhằm nâng cao và cải thiện hiệu quả làm việc của công chức.

Điều 88 (Những biện pháp tiến hành khi có kết quả của việc đánh giá)

Khi Cơ quan Nhân sự Quốc gia thấy cần tiến hành những biện pháp nhất định liên quan đến điều kiện làm việc dựa trên những đánh giá theo quy định trong Điều trước, Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ thực hiện những biện pháp của mình liên quan đến vấn đề trong phạm vi thẩm quyền, và khuyến nghị Thủ tướng hay người đứng đầu cơ quan chính phủ đang sử dụng công chức tiến hành những biện pháp liên quan đến các vấn đề khác.

Phần 2: Xem xét các bất lợi trái với ý nguyện của công chức

Điều 89 (Việc giải trình bằng văn bản đến các quyết định đối với công chức như giảm lương , v.v..., trái với ý nguyện của công chức)

(1) Khi một công chức bị giảm lương trái với ý nguyện của họ hay bị giáng chức, cho nghỉ phép, sa thải hay các hình thức khác được cho là sắp xếp hoàn toàn bất lợi hay gần với việc bị kỷ luật, người đưa ra quyết định này sẽ có một giải trình bằng văn bản đưa ra những lý do cho việc quyết định này đối với công chức vào thời điểm quyết định việc bố trí đó.

(2) Trong trường hợp khi công chức thấy rằng họ đang bố trí hoàn toàn bất lợi theo những quy định trong phần trước, công chức đó có thể yêu cầu nhận được văn bản giải trình nêu trong phần này.

(3) Giải trình bằng văn bản đề cập trong phần 1 sẽ bao gồm một báo cáo có thể tính đến việc phản đối bố trí bất lợi nói trên có thể đưa lên Cơ quan Nhân sự Quốc gia và thời gian tiến hành công việc đó.

Điều 90 (Phúc thẩm)

(1) Công chức bị quyết định bất lợi theo quy định trong phần 1 của Điều trước có thể phúc thẩm theo Luật phúc thẩm hành chính (áp dụng cho việc xem xét hồ sơ phúc thẩm) đối với Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(2) Ngoài việc quyết định bất lợi như đã nêu trong phần 1 của Điều trước hay những quyết định hay quy định khác theo luật, công chức không thể phúc thẩm theo Luật Phúc thẩm Hành chính đối với quyết định không có lợi cho họ. Những quy định tương tự sẽ được áp dụng cho bất kỳ hành vi không tuân thủ nào của công chức.

(3) Những quy định trong phần 1 đến 3, chương 2 của Luật Phúc thẩm Hành chính sẽ không được áp dụng cho các hành vi phúc thẩm được quy định trong phần 1 của Điều này.

Điều 90 – 2 (Thời hạn phúc thẩm)

Một phúc thẩm quy định trong phần 1 của Điều trước sẽ có thể được tiến hành trong vòng 60 ngày kể từ ngày công chức có liên quan nhận giải trình bằng văn bản về việc bố trí đó, và không được thực hiện sau thời gian 1 năm kể từ ngày việc bố trí được quyết định.

Điều 91 (Điều tra)

(1) Khi nhận được phúc thẩm theo quy định trong phần 1, Điều 90, Cơ quan Nhân sự Quốc gia, hay cơ quan do Cơ quan Nhân sự Quốc gia chỉ định sẽ phải lập tức điều tra vụ việc.

(2) Trong những trường hợp theo quy định trong phần trước, một cuộc trưng cầu ý kiến sẽ được tổ chức nếu công chức là đối tượng của quyết định bố trí yêu cầu như vậy. Nếu có yêu cầu như vậy từ công chức liên quan, trưng cầu ý kiến sẽ được tiến hành công khai.

(3) Một người hoặc người phó của mình quyết định việc bố trí công chức, và công chức đối tượng của việc bố trí đó có thể xuất hiện ở tất cả các cuộc trưng cầu ý kiến, chọn một cố vấn pháp lý là đại diện của mình, đưa ra những thông tin, nhân chứng và tài liệu, dữ liệu và bất kỳ số liệu hoặc sự kiện thỏa đáng nào.

(4) Những người không thuộc nhóm được liệt kê trong phần trước có thể cung cấp các dữ liệu và sự kiện liên quan đến vụ việc cho Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Điều 92(Những biện pháp áp dụng khi có kết quả điều tra)

(1) Nếu sau khi có kết quả điều tra như đã nêu trong phần trước có thể xác định rằng có cơ sở cho việc quyết định bố trí cán bộ như vậy, Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ phê chuẩn hoặc cân nhắc để điều chỉnh lại việc bố trí.

(2) Nếu sau khi có kết quả điều tra như đã nêu trong phần trước có thể xác định rằng không có cơ sở cho việc bố trí cán bộ bất lợi cho công chức, Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ hủy bỏ quyết định bố trí cán bộ và có những hành động cần thiết để hướng dẫn khôi phục lại quyền được làm việc của công chức và đình chính lại bất kỳ hành động thiếu công bằng nào đối với công chức đó, vốn là nguyên nhân của việc bố trí trên. Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ yêu cầu công chức được thanh toán bất kỳ thiệt hại nào về lương gây ra từ việc bố trí trên.

(3) Những kết quả phát hiện đề cập đến trong hai phần trên sẽ là kết quả cuối cùng và được Cơ quan Nhân sự Quốc gia xem xét theo quy chế của cơ quan này.

Điều 92 – 2 (Liên hệ giữa Phúc Thẩm và Khiếu nại)

Với bất kỳ việc bố trí cán bộ nào nêu trong phần 1 của Điều 89 mà công chức đề nghị xem xét hoặc có yêu cầu phản đối Cơ quan Nhân sự Quốc gia, kiện tụng để hủy bỏ quyết định này sẽ được thực hiện cho đến khi Cơ quan Nhân sự Quốc gia có phán quyết hay quyết định hay phản đối trường hợp đó.

Phần 3: Bồi thường thương tật và bệnh tật gây ra do đang thi hành công vụ

Điều 93 (Bồi thường thương tật và bệnh tật gây ra do đang thi hành công vụ)

(1) Một hệ thống bồi thường sẽ được thiết lập và thực thi cho cán bộ công chức và những người phụ thuộc trực tiếp của họ khi có những tổn thương xảy ra như tử vong, thương tật hay bệnh tật trong khi công chức thi hành công vụ hay tử vong do thương tật hay bệnh tật gây ra trong khi thi hành công vụ.

(2) Hệ thống bồi thường quy định trong phần trước sẽ được xác định theo pháp luật

Điều 94 (Những vấn đề được quy định theo luật)

Trong hệ thống bồi thường nêu trong Điều trước, những vấn đề sau cần quy định trong luật:

i. Những vấn đề liên quan đến bảo hộ công chức khỏi những khó khăn về kinh tế trong giai đoạn không đủ năng lực do thương tật và bệnh tật gây ra trong quá trình thi hành công vụ.

ii. Những vấn đề liên quan đến bồi thường cho công chức về những tổn thất do tác hại vĩnh viễn hoặc kéo dài ảnh hưởng đến khả năng tạo ra thu nhập của họ là kết quả của những thương tật hay bệnh tật gây ra trong quá trình thi hành công vụ.

iii. Những vấn đề liên quan đến bồi thường cho gia quyến của công chức hay cho những người đang sống dựa vào thu nhập của công chức vào thời điểm công chức tử vong vì những thiệt hại đối với họ khi tử vong của công chức là kết quả của thương tật hay bệnh tật gây ra trong quá trình thi hành công vụ.

Điều 95 (Trách nhiệm soạn thảo và quản lý hệ thống bồi thường)

Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ tiến hành nghiên cứu hệ thống bồi thường, trình bày kết quả trước Quốc hội và Nội các và hết sức nhanh chóng thực hiện chương trình.

Phần 7: Kỷ luật Công vụ

Điều 96 (Tiêu chuẩn cơ bản của Kỷ luật Công vụ)

(1) Mọi công chức, là công bộc của nhân dân, sẽ phải phục vụ lợi ích của nhân dân và thể hiện nỗ lực cao nhất khi thực hiện nhiệm vụ đó.

(2) Ngoài những điều quy định trong luật này hay trong Luật Đạo đức Công vụ Quốc gia, những vấn đề cần thiết nhằm thực thi tiêu chuẩn cơ bản quy định trong phần trước sẽ được nêu trong quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Điều 97 (Lời tuyên thệ công vụ)

Công chức sẽ tuyên thệ phục vụ theo quy định trong sắc lệnh của Nội các.

Điều 98 (Nghĩa vụ tuân thủ theo pháp luật, quy định và mệnh lệnh của cấp trên; cấm các hành vi tranh cãi,...)

(1) Công chức sẽ phải tuân thủ pháp luật và quy định, trung thành tuân thủ mệnh lệnh của cấp trên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

(2) Công chức sẽ không được đình công hay góp phần vào âm mưu trì hoãn hay các hành động tranh chấp khác chống lại nhân dân, mà người đại diện là chính phủ trung ương với tư cách là người tuyển dụng, hoặc dùng các kế trì hoãn làm giảm hiệu quả hoạt động của Chính phủ, không được cùng người khác cố tình, đồng mưu hay xúi giục những hành vi bất hợp pháp.

(3) Mọi công chức có âm mưu đình công hay những hành vi khác vi phạm quy định trong phần trước, khi bắt tay thực hiện những hành động đó không được đi ngược lại quyền của chính phủ trung ương trong việc bổ nhiệm hay tuyển dụng công chức đó theo luật và các quy định.

Điều 99 (Cấm các hành vi gây mất uy tín)

Không công chức nào được hành động theo hướng làm mất uy tín vị trí của mình trong chính phủ hay làm mất danh dự của tất cả các vị trí công chức trong chính phủ khác.

Điều 100 (Nghĩa vụ bảo vệ bí mật)

(1) Một công chức không được tiết lộ bất kỳ bí mật nào mà mình tình cờ biết được trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Điều này vẫn tiếp tục được bảo mật sau khi công chức đó đã rời vị trí.

(2) Một công chức phải tuyên bố bất kỳ điều gì liên quan đến bí mật trong quá trình thực hiện nhiệm vụ như làm nhân chứng, nhân chứng chuyên nghiệp hay những công việc khác được luật và các quy định cho phép, công chức đó sẽ phải xin phép người đứng đầu cơ quan quản lý mình (hay trong trường hợp công chức đã rời vị trí trong chính phủ phải xin phép người đứng đầu cơ quan chính phủ có thẩm quyền đối với vị trí công chức đang nắm giữ vào các thời điểm công chức rời khỏi vị trí hay bất kỳ vị trí nào tương ứng).

(3) Việc cho phép nêu trong phần trên sẽ không được từ chối trừ khi có những trường hợp ngoại lệ về điều kiện và trình tự quy định trong luật và các sắc lệnh của Nội các.

(4) Những quy định trong ba phần trên sẽ không được áp dụng khi thông tin được Cơ quan Nhân sự Quốc gia đề nghị cung cấp trong một cuộc điều tra hay trưng cầu ý kiến do Cơ quan Nhân sự Quốc gia tiến hành. Sẽ không có công chức nào cần thiết xin phép bất kỳ ai khi thông tin hay tiết lộ bí mật hay giới hạn thông tin tiết lộ khi Cơ quan Nhân sự Quốc gia yêu cầu trong suốt toàn bộ hay vào một thời điểm của quá trình điều tra hay trưng cầu ý kiến tiến hành trong phạm vi thẩm quyền của Cơ quan Nhân sự Quốc gia. Những người không cung cấp hay tiết lộ với Cơ quan Nhân sự Quốc gia khi có yêu cầu chính thức sẽ phải chịu trách nhiệm cá nhân trước những quy định hình sự của Luật này.

Điều 101 (Nghĩa vụ chuyên tâm vào nhiệm vụ)

(1) Công chức, trừ trong những trường hợp được quy định trong pháp luật và sắc lệnh, sẽ phải làm việc toàn phần thời gian và tập trung vào việc thực hiện nhiệm vụ và chỉ được tham gia vào những nhiệm vụ thuộc trách nhiệm được chính phủ giao. Công chức trừ những trường hợp được quy định theo pháp luật và sắc lệnh, không được cùng lúc đảm nhận hai cương vị trở lên trong chính phủ. Ngay cả công chức đảm nhận thêm các vị trí trong chính phủ cũng không được trả lương cho những nhiệm vụ gia tăng này.

(2) Những quy định trong phần trên sẽ không làm mất hiệu lực việc phân công nhiệm vụ của những cơ quan chính phủ liên quan, của công chức đối với các nhiệm vụ ngoài công việc thường xuyên của mình như trong trường hợp có động đất, hỏa hoạn, lụt lội hay những thiên tai nghiêm trọng khác.

Điều 102 (Hạn chế các hoạt động chính trị)

(1) Công chức sẽ không được lôi kéo hay tiếp nhận hoặc có bất kỳ hành động nào liên quan đến việc lôi kéo hay tiếp nhận quyền góp hoặc các lợi ích khác cho bất kỳ đảng chính trị nào hay vì các mục tiêu chính trị, hay tham gia các hoạt động chính trị quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia ngoài việc thực hiện quyền bỏ phiếu bầu cử.

(2) Không công chức nào được trở thành ứng cử viên cho các cơ quan được bầu.

(3) Không công chức nào sẽ trở thành quan chức, cố vấn chính trị hay đảng viên dù là có vai trò rất đơn giản trong các đảng chính trị hay các tổ chức chính trị.

Điều 103 (Không tham gia vào các doanh nghiệp tư nhân)

(1) Không công chức nào được giữ cương vị quan chức, cố vấn hay thành viên hội đồng của một công ty hay các tổ chức khác được thành lập nhằm mục tiêu thương mại, công nghiệp, tài chính hay các doanh nghiệp tư nhân vì lợi nhuận (sau đây gọi tắt là các doanh nghiệp tạo lợi nhuận), cũng không được điều hành, có tài khoản riêng, đối với các doanh nghiệp tạo lợi nhuận.

(2) Công chức sẽ không được nhận hay giữ cương vị trong một doanh nghiệp tạo lợi nhuận có liên hệ gần gũi với bất kỳ cơ quan nhà nước nào sau hai năm rời công vụ theo quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia, với bất kỳ cơ quan hành chính độc lập hay Bưu điện Nhật Bản, những doanh nghiệp mà công chức đã làm việc trong năm năm trước khi rời nền công vụ.

(3) Những quy định trong hai phần trước sẽ không được áp dụng trong các trường hợp có sự phê chuẩn của Cơ quan Nhân sự Quốc gia đối với những lời mời của người đứng đầu cơ quan chính phủ đang sử dụng công chức đó, theo những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(4) Đối với một doanh nghiệp tạo lợi nhuận, khi một công chức ở vị trí mà họ có khả năng tham gia quản lý doanh nghiệp nói trên vì công chức có sở hữu cổ phần trong đó hay vì những mối liên hệ khác với doanh nghiệp, Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể sẽ yêu cầu công chức trình một bản báo cáo liên quan đến việc sở hữu cổ phần của họ và các mối quan hệ khác, theo quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(5) Khi Cơ quan Nhân sự Quốc gia, dựa trên báo cáo đề cập trong phần trước, thấy rằng việc tiếp tục mối quan hệ của công chức với doanh nghiệp, toàn bộ hay một phần, không phù hợp với việc thi hành nhiệm vụ của công chức đó, Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể thông báo cho công chức đó về tác động này, theo những quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(6) Nếu, sau khi nhận được thông báo nêu trong phần trên, công chức phản đối sự việc, công chức có thể đưa ra phản đối này ra Cơ quan Nhân sự Quốc gia, theo Luật Phúc thẩm Hành chính, trong vòng 60 ngày kể từ ngày công chức nhận được thông báo trên.

(7) Những quy định trong phần 3 của Điều 90 và phần 2 và 3 của Điều 91 sẽ được áp dụng có điều chỉnh cho hợp lý trong những trường hợp khi phản đối nêu trong phần trên được nêu ra, và những quy định của Điều 92 – 2 sẽ được áp dụng có điều chỉnh cho hợp lý cho những vụ kiện liên quan đến việc phản đối thông báo đề cập trong phần 5 của Điều này.

(8) Một công chức chưa đưa ra phản đối như đề cập trong phần 6 và Cơ quan Nhân sự Quốc gia sau khi điều tra việc phản đối đó, quyết định rằng thông báo với công chức là thỏa đáng, theo quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia,

công chức sẽ phải chấm dứt quan hệ của mình với một phần hoặc toàn bộ doanh nghiệp đó, hoặc phải từ bỏ vị trí của mình trong chính phủ trong một giai đoạn theo quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(9) Với việc bố trí đã được phê chuẩn của Cơ quan Nhân sự Quốc gia đề cập ở phần 3 trong năm trước (trừ những trường hợp quy định của phần 1), Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ có báo cáo hàng năm không chậm trễ ra Quốc hội và Nội các, liên quan đến từng trường hợp bố trí được phê chuẩn, vị trí trong cơ quan chính phủ theo quy định của Cơ quan Nhân sự Quốc gia như nêu trong phần 2, các cơ quan hành chính độc lập hay Bưu điện Nhật Bản, đang được nắm giữ bởi những người đã được phê chuẩn trong năm năm trước khi công chức rời công vụ. vị trí của công chức trong doanh nghiệp tạo lợi nhuận đã được phê chuẩn, lý do phê chuẩn và những vấn đề cần thiết khác.

Điều 104 (Hạn chế tham gia các hoạt động hoặc kinh doanh khác)

Nếu một công chức cùng lúc nắm giữ vị trí là quan chức, cố vấn hay ủy viên hội đồng trong bất kỳ hoạt động nào ngoài một doanh nghiệp tạo thuận lợi hay tham gia vào bất kỳ hoạt động nào hoặc điều hành doanh nghiệp bằng cách nhận thù lao, công chức sẽ cần phải xin phép Thủ tướng và người đứng đầu cơ quan chính phủ đang sử dụng công chức.

Điều 105 (Phạm vi nhiệm vụ của công chức)

Ngoài việc đảm nhận những nhiệm vụ được quy định trong pháp luật, sắc lệnh, quy chế hay chỉ thị, công chức sẽ không được đảm nhận bất kỳ nghĩa vụ nào khác.

Điều 106 (Điều kiện làm việc)

(1) Những vấn đề cần thiết liên quan đến điều kiện làm việc của công chức và những vấn đề khác liên quan đến việc thực thi nhiệm vụ của họ sẽ được quy định trong quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(2) Quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia nêu trong phần trên sẽ nhất quán với mục tiêu của những quy định trong Luật này.

Phần 8: Hệ thống lương hưu

Điều 107 (Hệ thống lương hưu)

(1) Sẽ có một hệ thống được thiết lập và quản lý lương hưu của công chức hay gia đình của họ khi công chức đã về hưu sau khi đã trung thành phục vụ nhiều năm và do bị thương tật hay bệnh tật gây ra khi đang thi hành công vụ hay công chức tử vong khi đang thi hành công vụ.

(2) Hệ thống lương hưu được nêu trong phần trước sẽ nhằm mục tiêu cung cấp nguồn thu nhập cần thiết đảm bảo cho những người liên quan và làm những người phụ thuộc trực tiếp của họ khi họ nghỉ hưu hay tử vong nhằm đảm bảo điều kiện sống cơ bản theo thời điểm công chức về hưu hay tử vong.

(3) Hệ thống lương hưu đề cập trong phần 1 sẽ được quy định trên cơ sở thực tiễn hợp lý.

(4) Hệ thống lương hưu được quy định trong ba phần trên sẽ được xác định trong luật.

Điều 108 (Trình bày quan điểm)

Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể tiến hành nghiên cứu và tìm hiểu về hệ thống tiền lương nêu trong Điều trước và trình bày quan điểm mà Cơ quan Nhân sự Quốc gia thấy cần thiết ra Quốc hội và Nội các.

Phần 9: (Tổ chức của công chức)

Điều 108-2 (Tổ chức của công chức)

(1) Thuật ngữ “tổ chức của công chức” được sử dụng trong Luật này có nghĩa là tổ chức được thành lập bởi các công chức vì mục tiêu duy trì và cải thiện điều kiện làm việc hoặc một hiệp hội các tổ chức như vậy.

(2) Thuật ngữ “công chức” đề cập trong phần nêu trên có nghĩa là tất cả các công chức chứ không phải những người được quy định trong phần 5.

(3) Công chức có thể tổ chức hay duy trì tổ chức, hay có thể tham gia và duy trì sự tham gia trong một tổ chức của công chức. Tuy nhiên, công chức ra quyết định hành chính quan trọng, giữ các vị trí quản lý tham gia quyết định đề cập ở trên, giữ vị trí giám sát có thẩm quyền trực tiếp bổ nhiệm hay sa thải công chức, hay những người nắm vị trí giám sát có thể tiếp cận những vấn đề bí mật liên quan đến kế hoạch và chính sách của các cơ quan có thẩm quyền chính đáng bổ nhiệm và sa thải, thay đổi vị trí công chức, kỷ luật hay kỷ luật công vụ, thù lao và các điều kiện làm việc khác của công chức, hay có quan hệ với các tổ chức của công chức, có nghĩa vụ và trách nhiệm trong quá trình thực thi nhiệm vụ trực tiếp mâu thuẫn với sự trung thực và nghĩa vụ của họ với tư cách là thành viên của tổ chức công chức và các công chức khác có nhiệm vụ được thực hiện theo quan điểm của các cơ quan có thẩm quyền mặc dù họ có quan hệ với các tổ chức công chức (sau đây gọi chung là nhân sự quản lý...) sẽ không được thành lập tổ chức công chức nói trên như các công chức không phải là nhân sự quản lý khác... và hơn nữa, một tổ chức được hình thành chung bởi nhân sự quản lý và các công chức khác không phải nhân sự quản lý... không phải là tổ chức công chức quy định trong Luật này.

(4) Đối tượng nhân sự quản lý... quy định trong phần trước sẽ được quy định trong quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(5) Nhân viên an ninh và công chức làm việc trong Lực lượng canh gác Bờ biển của Nhật bản hay trong các cơ quan hình sự sẽ không được tổ chức hay tham gia một tổ chức có mục tiêu duy trì và cải thiện điều kiện làm việc của họ và tiến hành các thương lượng với các cơ quan có thẩm quyền.

Điều 108-3 (Đăng ký một tổ chức của công chức)

(1) Một tổ chức của công chức có thể theo những quy định trong quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia, đăng ký với Cơ quan Nhân sự Quốc gia bằng cách nộp đơn theo quy định trong quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia, có cung cấp tên của ban giám đốc và các nhân sự khác cùng với mô tả của tổ chức.

(2) Mô tả của một tổ chức của công chức sẽ bao gồm ít nhất những phần sau:

(i) Tên:

(ii) Mục tiêu và hoạt động

(iii) Địa điểm văn phòng chính

(iv) Những quy định về giới hạn thành viên và tiếp nhận và từ bỏ thành viên

(v) Những quy định đối với ban giám đốc và các quan chức

(vi) Những quy định về quản lý, họp và bỏ phiếu, bao gồm cả những vấn đề quy trong phần sau.

(vii) Những quy định liên quan đến chi tiêu và tài khoản

(viii) Những quy định liên quan đến hiệp hội với các tổ chức khác

(ix) Những quy định về việc điều chỉnh cơ cấu

(x) Những quy định về giải thể

(3) Để có thể đạt tiêu chuẩn và đăng ký, một tổ chức của công chức được yêu cầu cung cấp trình tự tiếp nhận hay điều chỉnh cơ cấu, bầu quan chức và các hoạt động quan trọng khác được quyết định bởi đa số hay tất cả các thành viên (bởi đa số những người bỏ phiếu trong trường hợp bầu quan chức), bởi bỏ phiếu kín trực tiếp trong đó mọi thành viên có cơ hội tham gia bình đẳng, và được yêu cầu đảm bảo những hoạt động quan trọng này được quyết định thực sự theo những quy trình đã định. Trong trường hợp một tổ chức công chức là một hiệp hội hoặc có phạm vi hoạt động quốc gia thì tổ chức phải có đầy đủ điều kiện

đề thành lập và thực sự tuân thủ những quy trình đã định, và đại biểu phải được bầu bởi đa số bỏ phiếu kín đối với mỗi thành viên có một cơ hội bình đẳng tham gia và những vấn đề quan trọng nói trên được quyết định bởi đa số đại biểu (bởi đa số đại biểu bỏ phiếu trong trường hợp bầu nhân sự) thông qua bỏ phiếu kín trực tiếp trong đó mỗi đại biểu có quyền tham gia bình đẳng.

(4) Ngoài những quy định trong phần trên, yêu cầu một tổ chức của công chức, để có đủ điều kiện đăng ký, phải được thành lập bởi những công chức không thuộc nhóm quy định trong phần 5 của điều kiện trên. Tuy nhiên, yêu cầu này không cản trở một tổ chức công chức duy trì thành viên là những người đã từng là công chức chứ không chỉ những người được quy định trong phần này và bao gồm cả những người đã bị sa thải trái nguyện vọng hay bị sa thải như một hành vi kỷ luật, và cả những người đã chưa qua một năm kể từ ngày bị sa thải, hay những người đang phúc thẩm hoặc phản đối việc bố trí của tổ chức, theo pháp luật hiện hành, trong thời gian một năm nói trên nhưng việc phán quyết hay quyết định của tòa án còn đang chờ đợi, và cũng không cản trở một tổ chức của công chức có các thành viên hiện đang phục vụ trong nền công vụ.

(5) Khi một tổ chức của công chức yêu cầu đăng ký theo những quy định trong ba phần trên, Cơ quan Nhân sự Quốc gia sẽ theo quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia, đăng ký cơ cấu của tổ chức đó và những điểm cụ thể theo đơn đăng ký được quy định trong phần 1, và sẽ thông báo cho tổ chức công chức đó hiệu lực đăng ký. Trong trường hợp này, một tổ chức công chức cho phép những người ngoài công chức nắm giữ các vị trí nhân sự sẽ không bị đối xử khác khi đăng ký chỉ vì những yếu tố này.

(6) Khi một tổ chức công chức đã đăng ký ngừng hoạt động, khi có phát hiện rằng tổ chức công chức đã đăng ký không tuân thủ những quy định nêu trong phần 2 và 4, hay khi một tổ chức công chức không tuân thủ việc thông báo như quy định trong phần 9, Cơ quan Nhân sự Quốc gia có thể ngừng hiệu lực đăng ký của tổ chức đó trong một thời hạn không quá 60 ngày hoặc có thể phủ quyết tình trạng đăng ký của tổ chức đó theo quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

(7) Những bước tiến hành trung cầu ý kiến về việc phủ quyết tình trạng đăng ký quy định trong phần trước sẽ được tiến hành công khai nếu tổ chức công chức yêu cầu.

(8) Việc phủ quyết tình trạng đăng ký quy định trong phần 6 không có hiệu lực trong thời gian việc kiện tụng về việc phủ quyết tình trạng đăng ký này đang được tiến hành, và khi vụ kiện đang chờ tòa án giải quyết trong trường hợp có đầy đủ yếu tố cấu thành một vụ kiện thực.

(9) Khi một tổ chức công chức đã đăng ký thay đổi cơ cấu hay những điểm cụ thể nêu trong văn bản xin đăng ký như đã quy định trong phần 1, tổ chức này sẽ thông báo cho Cơ quan Nhân sự Quốc gia. Trong trường hợp này, những quy định trong phần 5 sẽ được áp dụng có điều chỉnh cho hợp lý.

(10) Khi một tổ chức công chức đã đăng ký bị giải thể, tổ chức này sẽ phải thông báo cho Cơ quan Nhân sự Quốc gia về việc giải thể này theo những quy định trong quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Điều 108-4 (Tổ chức công chức có tư cách pháp nhân)

Một tổ chức công chức có thể trở thành một tổ chức có tư cách pháp nhân khi thông báo cho Cơ quan Nhân sự Quốc gia về việc này, Những quy định trong Luật Dân sự (Luật 89 năm 1986) và Luật Quy trình các vụ kiện không bắt đồng (Luật số 14 năm 1898) liên quan đến pháp nhân theo quy định trong Điều 34 của Luật Dân sự (trừ điều 35, phần 2 của điều 38, điều 56, điều 6, điều 71, và phần 3 của điều 77, điều 84, điều 84-2 và phần 1, mục 4 và phần 2 Điều 84-3 của Luật Dân sự và Điều 122-2 của Luật quy trình vụ kiện không bắt đồng) sẽ áp dụng có điều chỉnh cho phù hợp đối với pháp nhân đề cập trong Điều này. Trong trường hợp thuật ngữ “cơ quan chính phủ có thẩm quyền” và thuật ngữ “các thành viên trong tổ chức” trong những quy định này sẽ được hiểu là Cơ quan Nhân sự Quốc gia và “cơ cấu” và thuật ngữ “cho phép sáp nhập” trong phần 1, mục 4 của Điều 46 của Luật Dân sự, thuật ngữ “cho phép sáp nhập” trong phần 1, mục 4 của Điều 68 của Luật Dân sự, thuật ngữ “quyết định bắt đầu quy trình phá sản và phủ quyết giấy phép tổ chức” trong phần 1 của Điều 77 của Luật Dân sự, và thuật ngữ “cho phép” trong Điều 120 của Luật Quy trình Vụ kiện Không bắt đồng sẽ được hiểu là “thông báo cho tổ chức về tư cách pháp nhân” “đăng ký”, “quyết định bắt đầu quy trình phá sản” và “giấy phép chấp nhận thông báo tổ chức về tư cách pháp nhân”.

Điều 108-5 (Thương lượng)

(1) Khi một tổ chức công chức có đăng ký đề xuất hợp pháp thương lượng với các cơ quan thẩm quyền về thù lao cho công chức, giờ làm việc, điều kiện làm việc hay những vấn đề liên quan đến những hoạt động hợp pháp khác như các hoạt động xã hội và phúc lợi, các cơ quan có thẩm quyền sẽ phải bố trí để đáp ứng đề nghị đó.

(2) Thương lượng giữa tổ chức công chức và các cơ quan có thẩm quyền sẽ không bao gồm quyền quyết định chấp thuận tập thể.

(3) Những vấn đề liên quan đến việc quản lý và hoạt động của doanh nghiệp nhà nước không phải là chủ đề thương lượng.

(4) Cơ quan có thẩm quyền mà tổ chức công chức cần thương lượng sẽ là những cơ quan quản lý các vấn đề được thương lượng và ra quyết định theo pháp luật.

(5) Việc thương lượng sẽ được tiến hành giữa người được tổ chức công chức chỉ định trong số nhân sự của tổ chức và người được cơ quan có thẩm quyền chỉ định, trong số những đại diện được hai bên liên quan chấp thuận từ trước. Khi tiến hành thương lượng, tổ chức công chức và cơ quan có thẩm quyền sẽ thống nhất trước về chương trình, thời gian và địa điểm gặp cũng như các vấn đề cần thiết khác liên quan đến việc thương lượng.

(6) Trong trường hợp được đề cập trong phần trước, tổ chức công chức nêu trong tình huống đặc biệt có thể chỉ định những người ngoài thành viên và nhân viên của họ, Tuy nhiên, những người được chỉ định sẽ là những người có thể chứng minh trên giấy tờ rằng họ được ủy quyền hợp pháp bởi cơ quan điều hành của tổ chức công chức nói trên để thương lượng những vấn đề cụ thể, là mục tiêu của thương lượng nói trên.

(7) Thương lượng có thể chấm dứt khi không tuân thủ những quy định trong hai phần trước và trở ngại việc thực thi nhiệm vụ của các tổ chức công chức khác, hay trở ngại quá trình hoạt động bình thường của công việc nhà nước.

(8) Thương lượng hợp pháp quy định trong Điều này có thể được tiến hành trong giờ làm việc.

(9) Không công chức nào bị chối từ quyền tự do thể hiện sự không hài lòng hay các ý kiến khác về bất kỳ vấn đề nào được quy định trong phần 1 vì lý do họ không phải là thành viên của một tổ chức công chức.

Điều 108-6 (Hạn chế hoạt động của công chức thay mặt Tổ chức Công chức)

(1) Không có công chức nào được tham gia hoàn toàn vào bất kỳ công việc nào của tổ chức công chức. Tuy nhiên quy định này không áp dụng cho trường hợp khi một công chức được phép của người đứng đầu cơ quan chính phủ đang sử dụng công chức đó, tham gia hoàn toàn vào những công việc như vậy với tư cách là nhân sự của tổ chức công chức đã đăng ký.

(2) Người đứng đầu cơ quan chính phủ đang quản lý công chức có thể cho phép công chức đó khi họ thấy phù hợp theo quy định trong phần trước và trong những trường hợp như vậy, công chức sẽ phải đặt thời hạn việc cho phép có hiệu lực.

(3) Thời hạn một công chức tham gia hoàn toàn vào hoạt động của một tổ chức có đăng ký với tư cách là nhân sự của tổ chức theo những quy định của phần 1 không được vượt quá 5 năm trong quá trình họ làm việc trong hệ thống

công vụ (trong trường hợp một công chức đã tham gia vào hoạt động của tổ chức công đoàn từ trước theo điều 7, phần 1 của Luật Quan hệ Lao động của các Tổ chức Hành chính Độc lập... (Luật số 257 năm 1948) với tư cách là nhân sự của tổ chức theo quy định trong phần 4 Điều 2 của Luật này, thời hạn 5 năm này sẽ bị giảm đi bằng cách trừ thời gian công chức này đã tham gia hoàn toàn vào công việc như vậy trước đây).

(4) Việc cho phép theo quy định trong phần 1 sẽ bị bãi bỏ nếu công chức được phép không tham gia hoàn toàn với tư cách là nhân sự trong tổ chức công chức đã đăng ký.

(5) Công chức được phép theo quy định trong phần 1 sẽ được coi là người đang nghỉ phép trong thời gian giấy phép có hiệu lực.

(6) Không công chức nào được tiếp tục công việc hay hoạt động thay mặt cho tổ chức công chức khi đang nhận thù lao, trừ khi có những trường hợp khác theo quy định khác trong quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia.

Điều 108-7 (Cấm đối xử bất lợi)

Không công chức nào bị đối xử bất lợi vì họ là một thành viên của tổ chức công chức, hay họ cố gắng tổ chức hoặc tham gia vào một tổ chức công chức, hay vì họ thực hiện những hoạt động chính đáng trong một tổ chức công chức.

Chương 4: Quy định xử phạt

Điều 109

Bất kỳ công chức vào một trong những trường hợp sau sẽ bị xử phạt tù có lao động trong thời gian không quá một năm hoặc nộp phạt không quá 30 ngàn yên:

(i) Bất kỳ người nào được bổ nhiệm và vi phạm phần 3 của Điều 7

(ii) Bất kỳ thành viên Nội các nào cố ý không sa thải các ủy viên vi phạm phần 3 Điều 8;

(iii) Bất kỳ thành viên Nội các nào không bổ nhiệm một ủy viên trong vòng 60 ngày kể từ ngày khuyết vị trí của các ủy viên (Điều này không áp dụng trong trường hợp Thượng viện và Hạ viện không đạt được sự nhất trí trong thời gian nói trên)

(iv) Bất kỳ ai cùng lúc đảm nhận hai cương vị trong chính phủ vi phạm Điều 15;

(v) Bất kỳ ai cố trì hoãn việc xuất bản các quy chế của Cơ quan Nhân sự Quốc gia và quy chế điều chỉnh hay sửa đổi của Cơ quan Nhân sự Quốc gia trên Công báo vi phạm phần 2 của Điều 16;

- (vi) Bất kỳ ai cố ý không chuẩn bị, không cung cấp hay điều chỉnh hồ sơ nhân sự vi phạm Điều 19;
- (vii) Bất kỳ ai cố ý không báo cáo việc vi phạm Điều 20;
- (viii) Bất kỳ ai phân biệt đối xử vi phạm Điều 27;
- (ix) Bất kỳ công chức nào chậm trễ hay từ chối thông báo công khai việc kiểm tra vi phạm phần 3 của Điều 47;
- (x) Bất kỳ người nào ra lệnh ngừng nhiệm vụ vi phạm phần 1 của Điều 83;
- (xi) Bất kỳ người nào cố ý không phục tùng các quyết định, hành động hay chỉ thị của Cơ quan Nhân sự Quốc gia theo quy định của Điều 92;
- (xii) Bất kỳ ai tiết lộ bí mật vi phạm phần 1 hoặc 2 của Điều 100;
- (xiii) Bất kỳ ai giữ vị trí trong một doanh nghiệp tạo lợi nhuận vi phạm Điều 103.

Điều 110

(1) Bất kỳ người nào phạm phải một trong những trường hợp sau sẽ bị xử phạt tù lao động không quá 3 năm hoặc bị nộp phạt không qua 100 ngàn yên:

- (i) Bất kỳ người nào vi phạm phần 6 Điều 2;
- (ii) Đã xóa;
- (iii) Bất kỳ người nào được mời làm nhân chứng theo quy định trong phần 2 Điều 17 và nói sai sự thật;
- (iv) Bất kỳ người nào được mời làm nhân chứng theo quy định trong phần 2 của Điều 17 nhưng không trả lời và không đưa ra lý do chính đáng, hay những người theo quy định của phần này, đã được lệnh trình các tài liệu hay bản sao của tài liệu, và không phục tùng mệnh lệnh và không có lý do chính đáng;
- (v) Bất kỳ người nào được lệnh nộp tài liệu hoặc bản sao tài liệu theo quy định trong phần 2 của Điều 17 và nộp tài liệu hoặc bản sao tài liệu không đúng;
- (vi) Bất kỳ người nào từ chối, ngăn cản hay chống đối việc điều tra được tiến hành theo quy định trong phần 3 của Điều 17, hay không cung cấp thông tin hay cung cấp thông tin sai lệch khi trả lời câu hỏi (trừ công chức đang là đối tượng điều tra theo quy định trong phần 1 của Điều này);
- (vii) Bất kỳ người nào trả thù lao vi phạm quy định của Điều 18;

- (viii) Bất kỳ người nào bỏ nhiệm vụ phạm phần 1 của Điều 33;
- (ix) Bất kỳ người nào vi phạm điều cấm quy định trong Điều 39;
- (x) Bất kỳ người nào phạm tội gian lận vi phạm Điều 40;
- (xi) Bất kỳ người nào cản trở việc tiến hành xem xét hay bỏ nhiệm vụ hay cung cấp thông tin vi phạm Điều 41;
- (xii) Bất kỳ người nào trả thù lao vi phạm phần 1 Điều 63 hay Điều 66;
- (xiii) Bất kỳ người nào trả thù lao vi phạm Điều 68;
- (xiv) Bất kỳ ủy viên nào cố ý không tiến hành những biện pháp phù hợp liên quan đến việc trả thù lao vi phạm Điều 70;
- (xv) Bất kỳ người nào trả lương cho người khác đã ngừng thực hiện nhiệm vụ vi phạm phần 2 Điều 83;
- (xvi) Bất kỳ người nào cố ý cản trở việc trình bày, yêu cầu cần những biện pháp hành chính liên quan đến điều kiện làm việc vi phạm Điều 86;
- (xvii) Đã xóa;
- (xviii) Bất kỳ người nào âm mưu thành công, xúi giục hoặc kích động hành vi phạm pháp quy định trong câu đầu tiên của phần 2 Điều 98, hay cố gắng ra hành vi đó;
- (xix) Bất kỳ người nào không cung cấp thông tin hay tiết lộ bí mật vi phạm phần 4 Điều 100;
- (xx) Bất kỳ người nào vi phạm giới hạn hoạt động chính trị quy định trong phần 1 Điều 102;
- (xxi) Bất kỳ người nào thành lập một tổ chức vi phạm phần 5 Điều 108-2.

(2) Tiền bạc hoặc lợi ích do một người nhận trong trường hợp nêu trong mục 8 của phần trước sẽ bị trưng thu. Khi không thể trưng thu số tiền đó, toàn bộ hay một phần, thì giá trị của khoản đó sẽ được thu về.

Điều 111

Bất kỳ người nào cố gắng thực hiện hay ra lệnh, cố tình cho phép, xúi giục hay tham gia vào bất kỳ hoạt động nào nêu trong mục 2,3,4 và 12 của Điều 109, hay mục 3 đến 7, mục 9 đến 1, mục 18 đến 20 phần 1 trong Điều trước sẽ bị xử phạt theo quy định trong mỗi Điều đó.