

# 公平審査充実研究会

## 第1回 議事次第

令和8年3月19日(木)  
10:00～12:00  
於：第三特別会議室

1. 開会
2. 公平審査局長挨拶
3. 出席者自己紹介
4. 研究会の運営等について
5. 座長の選出
6. 事務局からの資料等の説明
7. 公平審査や苦情相談のあるべき姿に関する御意見
8. 閉会

## 公平審査充実研究会の開催について

### 1. 開催趣旨

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する現在、様々な事情や経験を有する多様な人材をいかし、その能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備が求められている。このような中においては、各種人事施策の改善・充実等を推進することに加え、個々の職員にその勤務条件・勤務環境に関する不服・苦情があり、職場で紛争等が生じている場合への対応方策を充実させ、早期かつ終局的解決を図ることも重要となる。

そのためには、公平審査制度や苦情相談について、近年の傾向や関連制度の動向の把握・分析を進め、新しい事案類型への対応も視野に、手続の適正性・利便性の強化等を含め、事案内容や時代に即した、より迅速性や実効性のあるものに適時適切に見直していく必要がある。このため、昨年8月の人事院勧告時報告では「令和8年度にかけて有識者の意見を聴取しながら検討を行っていく」としたところである。

こうした状況を踏まえ、公平審査制度や苦情相談の充実に向けた検討を行うため、公平審査充実研究会を開催する。

### 2. 主な検討事項

- (1) 事案審理手続の在り方
- (2) 審査対象・申立手続等の在り方
- (3) 審査申立て前段階での人事運用上の取組等
- (4) 判定によらない解決方法

### 3. 運営

- (1) 本研究会は、公平審査局長が行政不服審査制度、民事訴訟、民間労働法制等に通暁する有識者（別紙参照）の参集を求めて開催する。
- (2) 本研究会は、必要に応じて、関係機関の職員をオブザーバーとすることができる。
- (3) 本研究会の庶務は、人事院事務総局公平審査局が行う。

以上

## 公平審査充実研究会

### 委員名簿

おおえ 大江	ひろゆき 裕幸	東北大学大学院法学研究科教授
かきうち 垣内	しゅうすけ 秀介	東京大学大学院法学政治学研究科教授
かんき 神吉	ちかこ 知郁子	東京大学大学院法学政治学研究科教授
しらい 下井	やすし 康史	千葉大学大学院社会科学研究院教授
たかはし 高橋	しげる 滋	法政大学法学部教授
はやつ 早津	ひろたか 裕貴	金沢大学人間社会研究域法学系教授
やまかわ 山川	りゅういち 隆一	明治大学法学部教授

### 【オブザーバー】

さとう 佐藤	あやか 彩香	最高裁判所事務総局行政局第一課長
すなやま 砂山	ゆたか 裕	内閣官房内閣人事局内閣審議官

(五十音順、敬称略)

## 公平審査充実研究会の運営等について（案）

1. 本研究会に座長1人を置き、委員の互選により決定する。
2. 座長が指名する委員を座長代理とする。
3. 本研究会は、対面又はオンラインにより開催する。
4. 自由闊達<sup>かっただ</sup>な意見交換の妨げとならないよう、傍聴は原則として関係部局に限るものとする。ただし、座長が必要と認める場合はこの限りでない。
5. 研究会終了後、配付資料及び議事録（発言者氏名あり）を公表する。ただし、以下に該当する場合は、配付資料又は議事録の一部を非公表とすることができる。議事録を非公表とする場合はこれに代えて議事要旨（発言者氏名なし）を公表する。
  - （1）公表することにより当事者又は第三者の権利及び利益並びに公共の利益を害するおそれがあると座長が認める場合
  - （2）公表することにより率直な意見の交換が不当に損なわれるおそれがある場合その他非公表とすることが必要と座長が認める場合
6. 前各項に定めるもののほか、研究会の運営に必要な事項その他必要な事項は、座長が定める。

## 研究会において議論することが考えられる論点案

審査対象・申立手続等の在り方	事案審理手続の在り方① (証拠等の共有、部外者の参加)	事案審理手続の在り方② (中立性の確保、迅速な審理)	審査申立て前段階での 人事運用上の取組等	判定によらない解決方法
<ul style="list-style-type: none"> <li>○給与決定に影響を与える事項に対する不服の取扱い(給)</li> <li>○受理制度の意義等(不・措・災・給)</li> <li>○申立期間の在り方(給・災)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○主張の反対送付等(措・給)</li> <li>○当事者間の証拠共有の在り方(相手方への証拠送付、インカメラ審理)(不・措・災・給)</li> <li>○代理人の在り方(措)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○合議体としての人事院と公平委員会との関係(不)</li> <li>○標準審理期間(不・措・災・給)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○不利益処分の事前手続の在り方(不)</li> <li>○人事院以外の主体による不服・苦情対応(不・措・災・給・相)</li> <li>○判定の実効性確保(措)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○判定によらない紛争解決手法(不・措・災・給・相)</li> </ul>

※上記の論点に加えて、公平審査制度等におけるDXの在り方についても議論予定

※上記の各論点には、主に関連する制度の符号を記載しており、その内容は以下のとおり。

- 不：不利益処分審査請求
- 措：行政措置要求
- 災：災害補償審査申立て
- 給：給与決定審査申立て
- 相：苦情相談

## 公平審査制度の趣旨・目的

### 1. 公平審査制度の意義

(1) 人事院は、準司法機能・事後救済機能として、国公法第3条において、国家公務員（一般職）に関する「苦情の処理」を所管し、これに基づき、公平審査制度（不利益処分審査請求、行政措置要求、災害補償審査申立て等、給与決定審査申立て）及び苦情相談制度を担っている。

審査請求等の処理を適切かつ迅速に行うことは、職員の利益保護、人事行政の適正な運営、ひいては公務の公正かつ能率的な運営の確保のため不可欠であると考えられる。

(2) 公平審査制度は、内閣所轄の下の中立第三者機関であると同時に、人事行政の専門的機関でもある人事院が、使用者と職員との間に生じた人事管理に関する苦情、紛争を中立・公正に裁定するものである。また、このうちの勤務条件に関する行政措置の要求は、全農林警職法事件判決（最大判昭48.4.25）で引用されているとおり、労働基本権が制約されている職員が勤務条件の改善と適正化を求めることをも保障するものである。

公平審査に係る職員の審査請求等に対しては、人事院の中で独立した審査機関が公正な手続にのっとり自ら調査を行うなど行政内部の準司法的機関としての立場をいかし、処分等の違法性のみならず妥当性についても判断することにより、職員、使用者双方にとって納得性の高い判定を迅速に発出する仕組みがとられている。

### 2. 公平審査の各制度

#### (1) 不利益処分についての審査請求

- ・ 根拠条文：国公法第89条～第92条の2、人規13—1（不利益処分についての審査請求）
- ・ 職員から、懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）、分限処分（免職、休職、降任、降給）その他著しく不利益な処分を受けたことに対して審査請求がなされたときは、事案ごとに公平委員会を設置して調査、審理を行わせ、その結果に基づいて判定を行う。
- ・ この制度は、職員の利益の保護を図るとともに、人事行政の適正な運営を確保することを目的としている。
- ・ 当該審査は、行政不服審査法に基づく審査請求であるが（国公法第90条第1項）、行政不服審査法のうち手続を定めた第2章第1節から第3節は適用除外となっている（国公法第90条第3項）。

#### (2) 勤務条件に関する行政措置の要求の審査

- ・ 根拠条文：国公法第86条～第88条、人規13—2（勤務条件に関する行政措置の要求）
- ・ 職員から、給与、勤務時間などの勤務条件に関して、適当な行政上の措置を求める要求がなされたときは、必要な調査、審査を行い、その結果に基づいて判定を行い、ある

いはあっせん等の方法で解決を図っている。

- ・ この制度は、職員が勤務条件の改善と適正化を能動的に求めることを保障するものであり、職員自ら又は人事院に登録された所属職員団体を通じて要求することができる。

### (3) 災害補償の実施に関する審査の申立て等の審査

- ・ 根拠条文：国家公務員災害補償法第24条、第25条、人規13—3（災害補償の実施に関する審査の申立て等）
- ・ 職員が受けた事故、病気等の災害について各府省が行った公務上外の認定、補償金額の決定その他補償の実施等に不服がある職員又はその遺族から審査の申立て等がなされたときは、災害補償審査委員会の審理に付した上で判定を行う。
- ・ この制度は、補償の実施等の公正を図り、申立てが認められない場合でもその理由を明らかにすることにより、補償制度の円滑な運営に資するものである。

### (4) 給与の決定に関する審査の申立ての審査

- ・ 根拠条文：一般職の職員の給与に関する法律（給与法）第21条、人規13—4（給与の決定に関する審査の申立て）
- ・ 初任給の決定や昇給区分の決定等の俸給の決定及び扶養手当における扶養親族の認定、通勤手当における通勤経路の認定、勤勉手当における成績率の決定等の諸手当における支給額の決定など、給与の決定に関して苦情のある職員から審査の申立てがなされたときは、必要な調査、審査を行い、その結果に基づいて決定を行う。
- ・ この制度は、職員の利益の保護を図るとともに、適正な給与の決定を確保することを目的としている。

### (5) 苦情相談

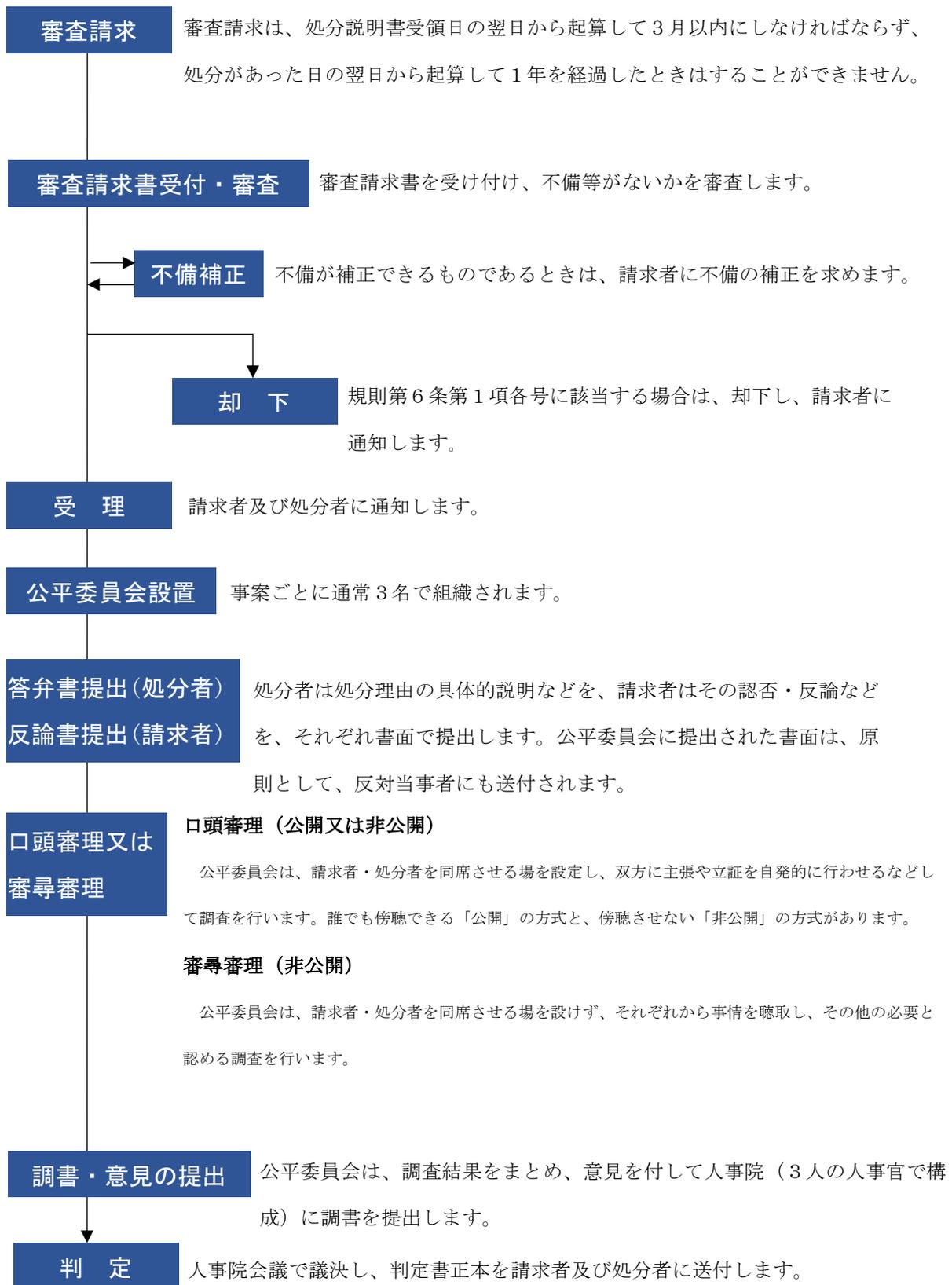
- ・ 根拠条文：人規13—5（職員からの苦情相談）
- ・ 職員から勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出や相談があった場合に、職員相談員は、申出人に対し説明、助言等を行うほか、申出人の了解の下に、申出人の所属する府省へ相談内容を伝達し、必要に応じて、事情聴取、照会その他の調査を行い、調査結果の報告に基づき、関係当事者に対して指導、あっせんその他の必要な措置を行う。
- ・ この制度は、速やかに、職員の勤務条件、勤務環境等に関する不平・不満、苦情等を解消することにより、職員が意欲を持って、安心して職務に専念できるようにして、公務能率の維持・向上を図るものである。
- ・ 職員が苦情相談を行ったために、職場において不利益な取扱いをすることあるいはひぼう、中傷、嫌がらせなどの不当な取扱いをすることの禁止が人事院規則において明記されている。

公平審査制度等の沿革

業務	現行国公法等	戦前の官吏の保障制度	国公法フーパー原案 (S22.6)	国公法制定 (S22.10.21公布) (片山内閣)	国公法一部改正 (S23.12.3公布) (吉田内閣)	国公法の規定の適用等	行政事件訴訟法制定 (S37.5.16公布) (池田内閣)	行政不服審査法制定 (S37.9.15公布) (池田内閣)	国公法一部改正 (S40.5.18公布) (佐藤内閣)	～現在
公平審査制度	人事院は、法律の定めるところに従い、…苦情の処理、…その他職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等に関する事務をつかさどる。(国公法3条2項)			人事委員会は、左に掲げる事務を掌る。 一、二 (略) 三 その他法律に基づきその権限に属せしめられた事項 (国公法3条)	人事院は、この法律に従い、左に掲げる事項について…その他の必要な措置を勧告する。 二 …保障、行政的措置の要求、苦情の処理、… (国公法3条3項)				人事院は、…苦情の処理その他職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等に関する事務をつかさどる。(国公法3条3項)	
不利益処分審査	・職員に対し、その意に反して、降給(他の官職への降任等に伴う降給を除く。)、降任(他の官職への降任等に該当する降任を除く。)、休職若しくは免職をし、その他職員に対し著しく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行おうとするときは、…(国公法89条1項) ・前条第一項に規定する処分を受けた職員は、人事院に対してのみ審査請求をすることができる。(国公法90条1項) ・前条第一項に規定する審査請求は、処分説明書を受領した日の翌日から起算して三月以内になければならず、処分があつた日の翌日から起算して一年を経過したときは、することができない。(国公法90条の2)	懲戒委員会等による事前審査制度	30日以上停職、降任、免職又はその他の重い処分を受けた職員は、処分説明書を受領した後30日以内に、人事院に対して、その審査を請求することができる。(基準4、2項)	職員の意に反する降給、降任、休職、免職その他いじめるしく不利益な処分又は懲戒処分を受けた職員は、処分説明書を受領した後30日以内に、人事委員会に、その審査を請求することができる。(国公法90条)	不利益処分の審査に関する規定は、手続を定めた規則等の制定まで適用されず。 「人事委員会」を「人事院」に改めた。	【S24.1】 規則12-0(職員の懲戒)、規則13-0(懲戒処分に対する審査の手続)及び規則1-3(法の規定の適用)の制定施行に伴い、国公法89条から92条までの規定が全面的に適用 【S24.8.20】 規則13-1(職員の意に反する不利益な処分及び懲戒処分に関する審査の手続)が制定 (行政事件訴訟法制定までの間は、行政事件訴訟特例法による訴願前置)	人事院に対して審査請求又は異議申立てをすることができるもの取消しの訴えは、…人事院の裁決又は決定を終了後でなければ、提起することができない。(国公法92条の2)	いちじるしく不利益な処分を受けた職員は、人事院に対してのみ行政不服審査法による不服申立てをすることができる。(国公法90条1項) 不服申立ては、処分説明書を受領した日の翌日から起算して60日以内になければならず、処分があつた日の翌日から起算して1年を経過したときは、することができない。(国公法90条の2)	【S60.4.1施行】 違法な組合活動などを理由とする審査請求事案の増大による係属件数の飛躍的増加や、事案の複雑化に伴う審理期間の長期化を踏まえ、規則13-1を全面改正  (主な改正事項) ・審尋審理手続の整備 ・受命公平委員制度、争点整理手続などの新設 ・代理人権限の拡充等の規定の整備 ・証人尋問、却下等の規定の整備	【H28.4.1施行】 不服申立ての審査請求の一元化、審査請求期間の延長等を中心とする行政不服審査法の改正や平成23年度に開催した研究会における議論成果を踏まえ、規則13-1を改正  (主な改正事項) ・不服申立てを審査請求に改める等の改正 ・審理の計画的進行、審理における発言の制限、証人の保護のための措置の新設 ・審理の終了等に係る規定の整備
行政措置要求	職員は、俸給、給料その他あらゆる勤務条件に関し、人事院に対して、…、適当な行政上の措置が行われることを要求することができる。(国公法86条)	保障制度なし	職員は、その所轄庁により、又は職員が選択する場合には、人事院により、適当な行政上の措置がなされるように、勤務条件に関する不服、要求又は提案を行うことができる。(基準4、1項)	職員は、俸給、給料その他あらゆる勤務条件に関し、人事委員会に対して、人事委員会又はその職員の所轄庁の長により、適当な行政上の措置が行われることを要求することができる。(国公法86条)	「人事委員会」を「人事院」に改めた。	【S26.4.5】 規則13-2(勤務条件に関する行政措置の要求)が制定施行され、同日以降、この手続により本格的に行政措置要求の審査制度の運用開始 (それまでの間は、正規の手続がないまま、適宜苦情を処理)			「人事院又はその職員の所轄庁の長」を「人事院若しくは内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長」に改めた。	
給与決定審査	給与の決定に関して苦情のある職員は、人事院に対し審査を申し立てることができる。(給与法21条1項)  (職員の給与の決定は、法令の規定により定められた権利について、具体的な事実に基づき当該規定の適用を行っているものに過ぎず、当該給与の支給を受ける権利自体に影響を及ぼすものではなく、行政不服審査法にいう「処分」には該当しない。)	保障制度なし		【S23.5 政府職員の新給与実施に関する法律 制定】 新給与実施本部長(内閣官房長官)を第一審の機関とし、その決定に不服がある場合には、労・使・中立の三者が構成する新給与苦情処理委員会にさらに審査の請求ができる。(23条24条)	【S23.12.3 政府職員の新給与実施に関する法律 改正】 新給与実施本部長を第一審の機関とし、再審機関は、人事院となった。 ※人事院発足に伴い、新給与実施本部長の決定に不服がある場合には、人事院に審査請求できること	【S24.12.4 政府職員の新給与実施に関する法律 改正】 新給与実施本部長を廃止し、新給与実施本部長の業務を全面的に吸収統合し、人事院に一元化 ※給与行政一元化を図る趣旨	【S25.4.3 一般職の職員の給与に関する法律 制定】 給与の決定に関して苦情のある職員は、人事院に対し審査の請求をすることができる。(21条1項) ※新給与実施法の失効に伴い、給与法を制定	「審査の請求をする」を「審査を申し立てる」に改めた。(給与法21条1項)  【S37.10.1施行】 新たに規則13-4(給与の決定に関する審査の申立て)を制定	【H18.4.1施行】 給与構造改革に伴う昇給区分や勤勉手当の成績率の決定方法の見直しを踏まえ、規則13-4を全面改正  (主な改正事項) ・口頭意見陳述の機会の付与	
災害補償審査	公務上の災害…補償の実施について不服がある者は、人事院規則に定める手続に従い、人事院に対し、審査を申し立てることができる。(国公災害補償法24条1項)(福祉事業の運営に関し、国公災害補償法25条1項)  (補償を受ける権利は、請求の有無にかかわらず災害の発生と同時に当然発生するものであり、実施機関の行う補償の実施は、行政不服審査法にいう「処分」には該当しない。)	保障制度なし	人事院は、なるべく速やかに、…必要な調査研究を行い、…公務上の負傷又は疾病に補償する計画を立案し、国会に提出してその承認を受けなければならない。(基準4、3項)	人事委員会は、なるべく速やかに補償制度の研究を行い、その成果を内閣総理大臣に提出しなければならない。(国公法95条)	人事院は、なるべく速やかに、補償制度の研究を行い、その成果を国会及び内閣に提出するとともに、その計画を実施しなければならない。(国公法95条)	【S26.6.2 国家公務員災害補償法 制定】 公務上の災害…補償の実施について異議のある者は、人事院規則に定める手続に従い、人事院に対し、審査の請求をすることができる。(24条1項)		「異議のある」を「不服がある」に、「審査の請求をする」を「審査を申し立てる」に改めた。(国公災害補償法24条1項)  【S37.10.1施行】 規則16-0から審査に関する規定を削除し、新たに13-3(災害補償についての審査の申立て)を制定	【S51.5.26施行】 福祉施設の運営に関する措置の申立てを国公災害補償法25条1項に規定  【H7.10.1施行】 「福祉施設」を「福祉事業」に改めた。	
苦情相談	—					【S24】 規則2-3(人事院事務総局の組織)が制定され、公平局の所掌事務として、苦情の処理を規定	【S35.12.1】 事務総長通知「職員の苦情処理について」が地方事務所長宛てに発出され、公平局と地方事務所が連携して苦情処理を実施		【H12.6.1】 規則13-5(職員からの苦情相談)を制定 ※【H10】公平局に職員相談室を設置	

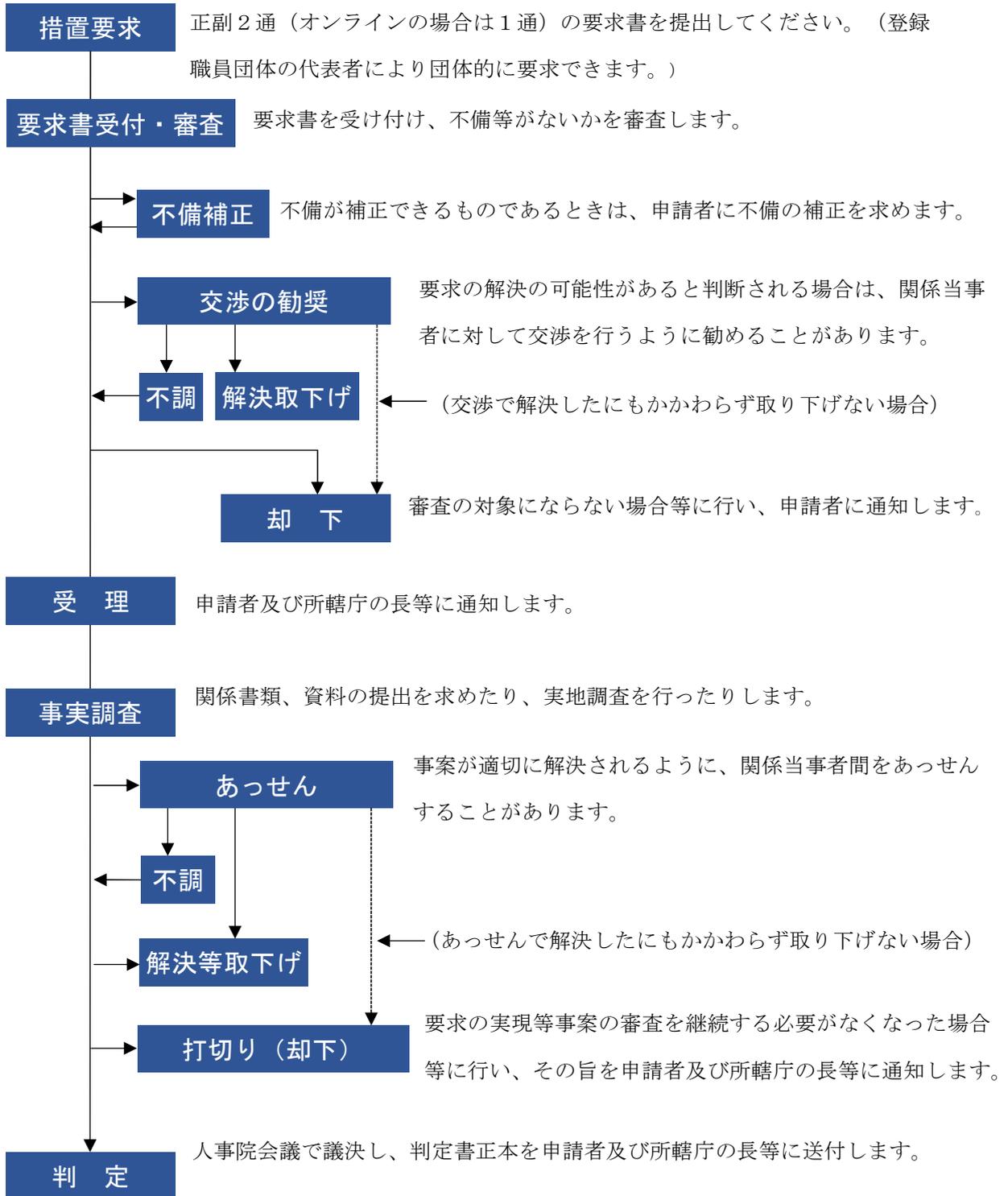
## 審査請求の審査の流れ

審査請求の審査の流れを簡単に図解すると次のとおりです。



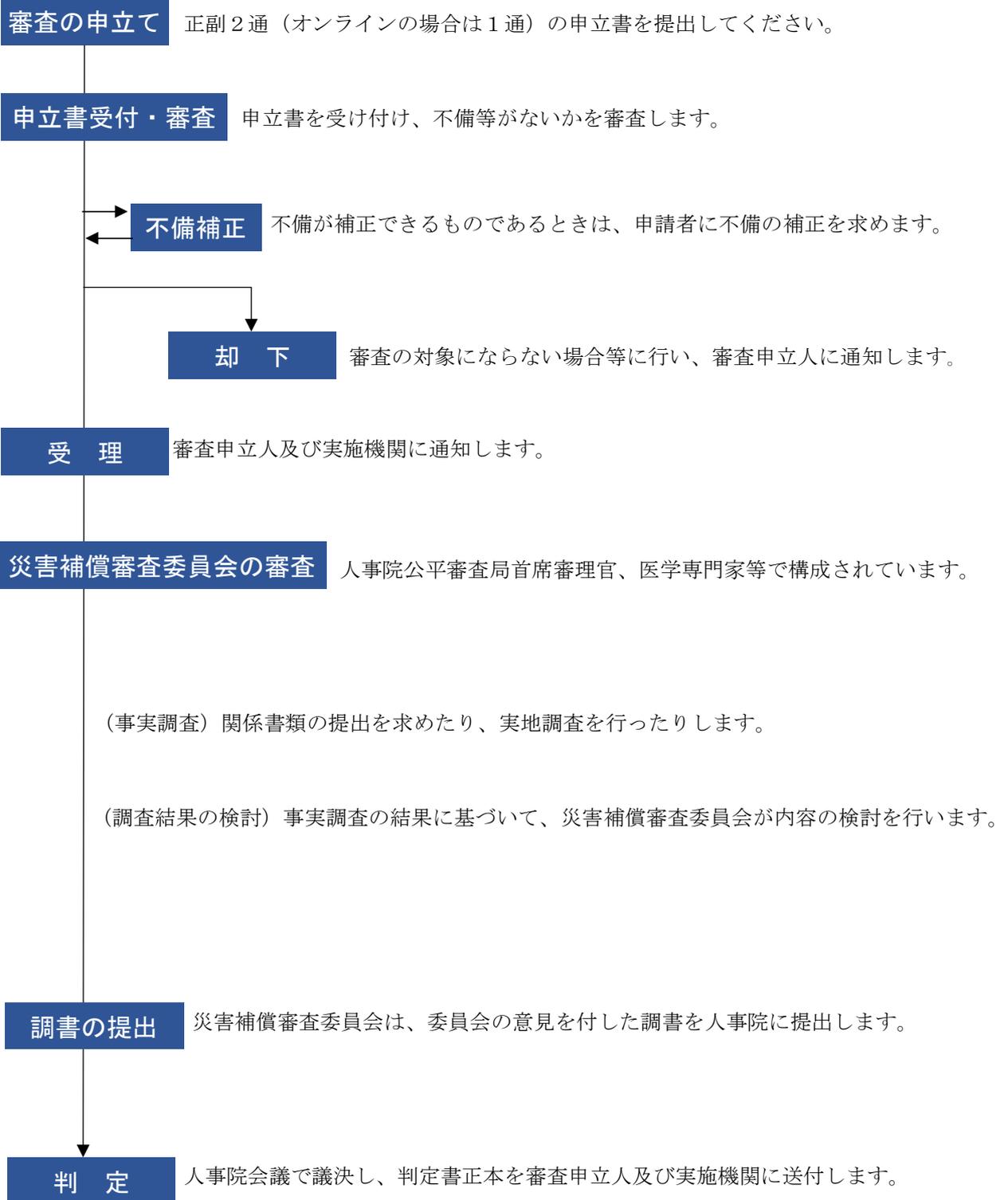
## 措置要求の審査の流れ

措置要求の審査の流れを簡単に図解すると次のとおりです。



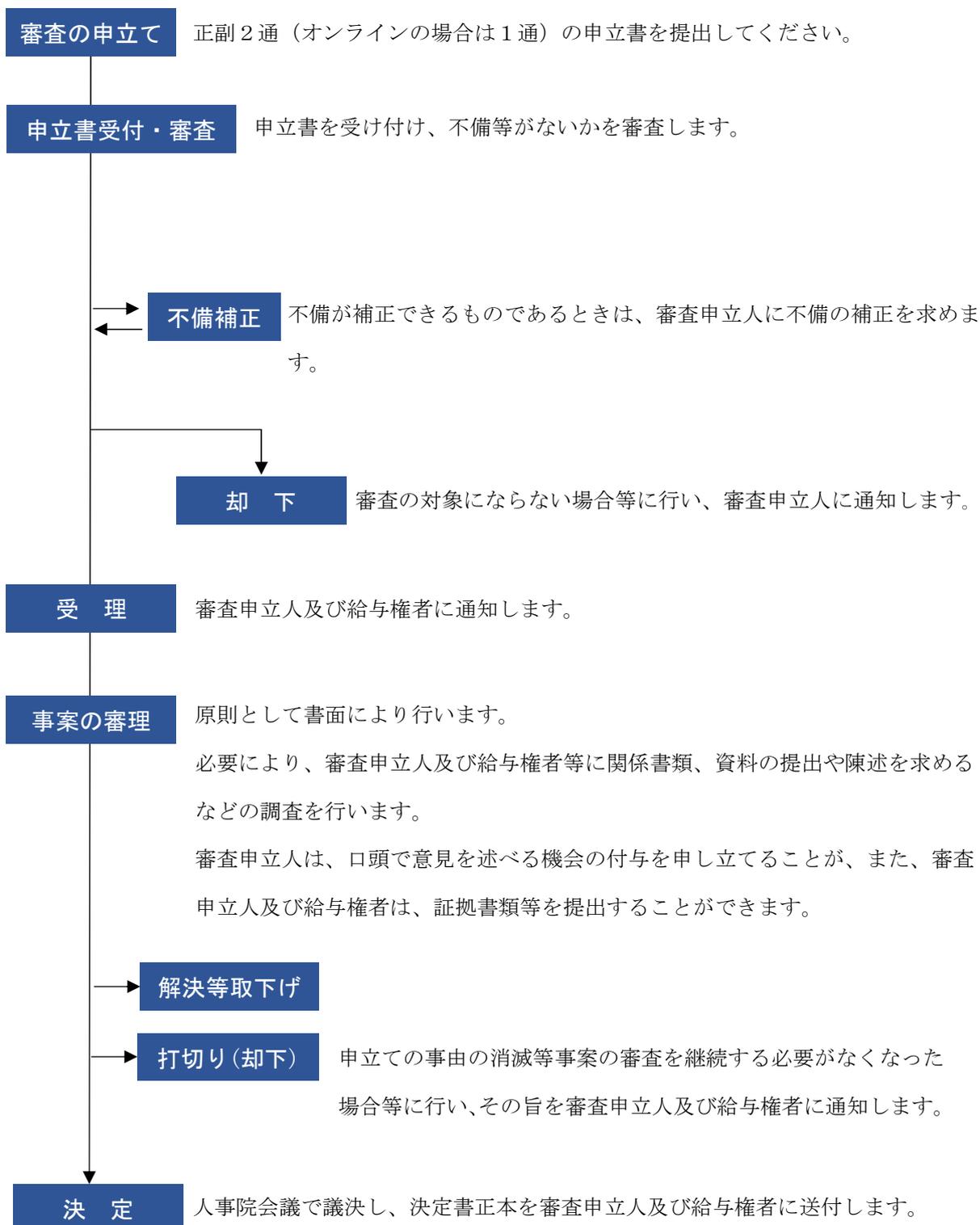
## 災害補償の実施に関する審査の流れ

災害補償の実施に関する審査の流れを簡単に図解すると次のとおりです。



## 給与の決定に関する審査の流れ

給与の決定に関する審査の流れを簡単に図解すると次のとおりです。



# 13 不利益救済

## 職員の利益の保護と公正な人事管理を確保する公平審査制度

公平審査は、職員が、懲戒処分や分限処分などの不利益処分を受けたことに不服がある場合、勤務条件に関して適当な行政上の措置を求めたい場合、公務災害の認定等や給与の決定に不服がある場合に、それぞれ所定の審査手続に従って行われるものです。人事院は制度の趣旨にのっとり、事案の適切かつ迅速な処理に努めています。

### 不利益処分についての審査請求

職員は、その意に反して降給、降任、休職、免職その他著しく不利益な処分又は懲戒処分を受けた場合、人事院に対し、審査請求を行うことができます。

人事院は、事案ごとに公平委員会を設置して審理を行わせ、委員会が作成した調書に基づき、処分の承認、修正又は取消しの判定を行います。

### 勤務条件に関する行政措置の要求

職員は、人事院に対し、あらゆる勤務条件に関して適当な行政上の措置を求めることができます。

人事院は、必要な審査を行った上で判定を行い、あるいは、あっせんなどにより適切な解決を図ります。

### 災害補償の実施に関する審査の申立て等

職員は、実施機関の行った公務上の災害の認定等に不服がある場合、人事院に対し、審査の申立て等を行うことができます。

人事院は、災害補償審査委員会に審理を行わせ、委員会が作成した調書に基づき判定を行います。

### 最近の事例

#### 申立てが認められたもの

申立内容	要旨
行政措置要求事案 (職場の女性トイレの使用)	トランスジェンダーである申請者からの執務階とその上下階の女性トイレの使用禁止の撤廃要求について、最高裁判所判決*から現在に至るまで、当該判決が言及する執務階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ないという不利益を甘受させるだけの具体的な事情が生じたとする当局からの報告はなく、申請者に対して当該不利益を甘受させるだけの具体的な事情はないとするのが相当であることから、当局は、最高裁判所判決の趣旨に従い、申請者に関して、執務室がある庁舎の女性トイレを自由に使用させるとの措置を講ずるべきである。  *平成27年の行政措置要求判定のうち女性トイレの使用制限を容認する部分を取り消した令和5年7月11日最高裁判所判決

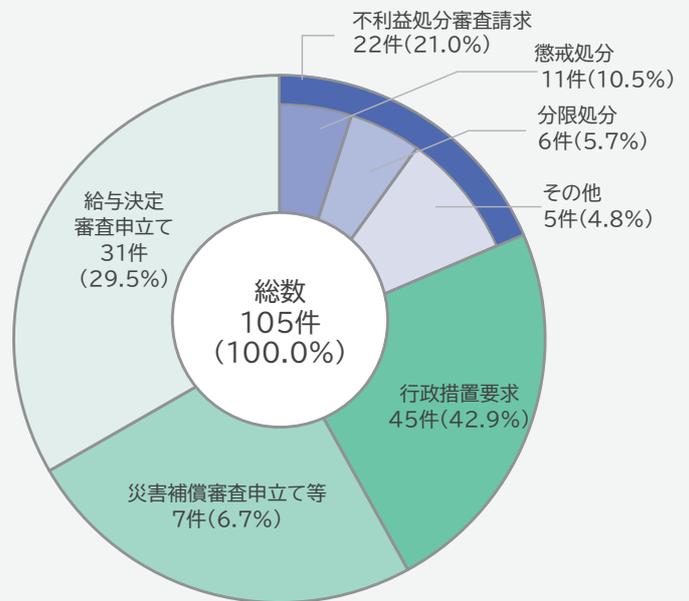
申立内容	要旨
給与決定審査 申立事案 (勤勉手当の成績率の決定)	申立人の勤勉手当の成績区分の決定に当たり直近の業績評価以外の人事評価の結果を考慮したことは不当であり、申立人の勤勉手当の成績区分及び成績率について、当該勤勉手当に係る基準日以前における直近の人事評価の結果及び当該基準日以前6か月以内の期間における勤務の状況に応じて、決定するよう更正する必要がある。

### 給与の決定に関する審査の申立て

職員は、給与法の規定による給与の決定に苦情がある場合、人事院に対し、審査の申立てを行うことができます。

人事院は、必要な審査を行った上で、更正又は棄却の決定を行います。

公平審査の種類別申立受付件数(令和5年度)

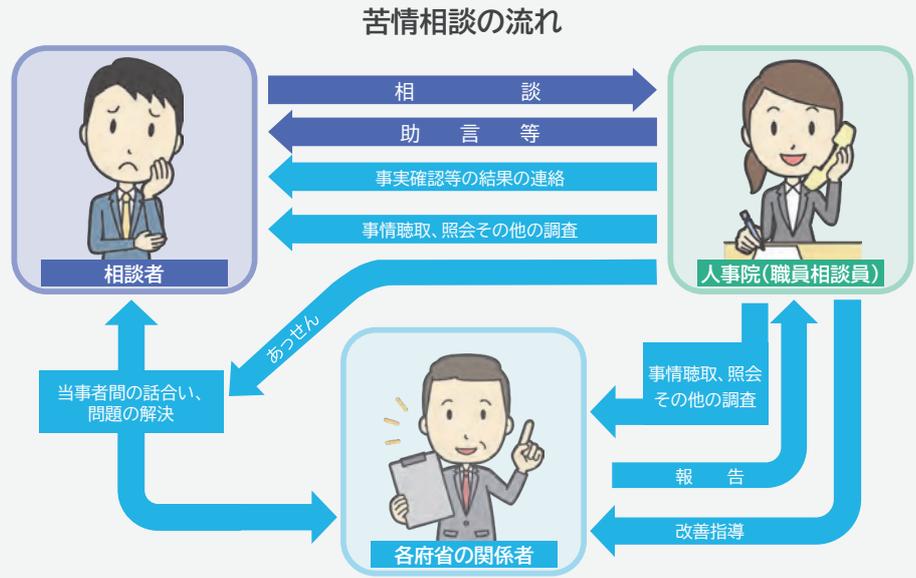


(注) 数値は端数処理の関係で合致しない場合がある。

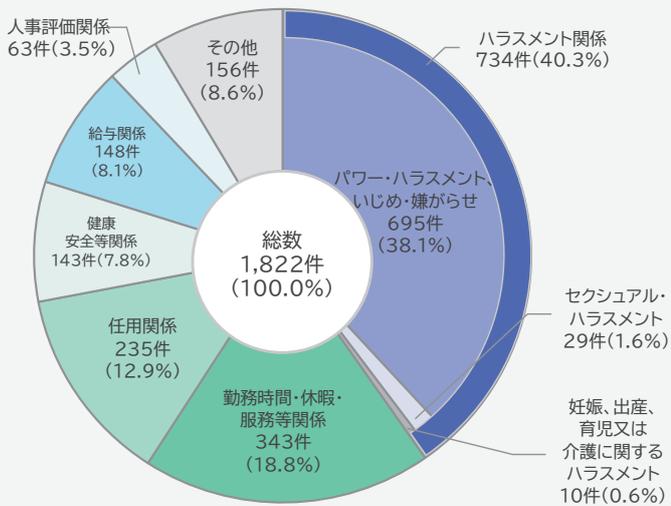
## 勤務条件や勤務環境等に関する相談(苦情相談)

職員は、勤務条件やパワー・ハラスメントを含む職場におけるいじめ・嫌がらせ、人事評価に関する不満等の人事管理全般について、電話やメールなどで人事院(本院・地方事務局(所))に対して相談をすることができます。

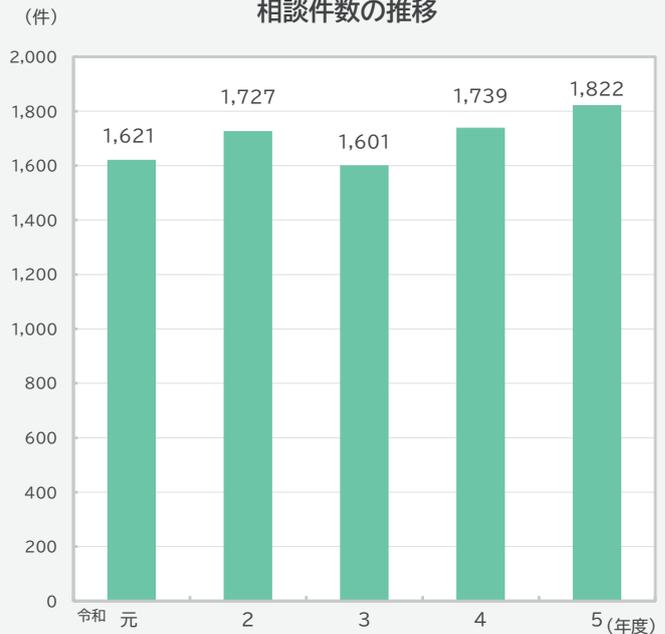
人事院は、助言等を行うほか、相談者の了解の下に、各府省へ事実関係の調査等の対応を求めるなどの方法により、問題の迅速かつ適切な解決を図ります。



相談の内容別件数(令和5年度)



相談件数の推移



### 苦情相談の例

#### (相談の概要)

所属部署の幹部によるパワハラがひどく、複数の職員が精神を病み、仕事ができない状況になった。当該幹部は、自分がパワハラをしている自覚がなく、むしろ、精神を病んだ職員に非があると非難しており、職場環境が改善される見込みはない。

#### (相談への対応)

相談者の了解を得た上で、人事院から所属府省に相談内容を伝達し、事実関係の調査等必要な対応を依頼した。その後、所属府省から、机を叩きながら大声で叱責するなどの行為者の威圧的な行為や暴言はパワハラに該当するとして、行為者に対して指導が行われ、行為者の態度が改善されたこと、また、その後も上司が行為者の指導に当たるとともに、当該部署の職員に面談を行い精神面でのケア等に応じているなどの報告があった。

不利益処分審査請求事案関係

1 処理状況

(単位:件)

区分 年度	受付件数	処理件数						繰越件数
		判定				取下げ・ 却下等	合計	
		承認	修正	取消	計			
令和2	14	10	0	0	10	13	23	8
令和3	16	5	0	0	5	9	14	10
令和4	15	6	0	0	6	9	15	10
令和5	22	6	0	0	6	12	18	16
令和6	19	16	0	1	17	6	23	12

(注) 令和5年度の取下げ・却下には要求事項の一部を受理したもの 2件を含む。

行政措置要求事案関係

1 処理状況

(単位:件)

区分 年度	受付件数	処理件数					繰越件数
		判定			取下げ・却下	合計	
		容認	棄却	計			
令和2	15	0	2	2	16	18	4
令和3	26	1	3	4	22	26	7
令和4	19	0	2	2	19	21	7
令和5	45	1	1	2	39	41	16
令和6	36	1	4	5	33	38	17

(注) 1 容認には、一部容認を含む。

- 2 令和2年度の取下げ・却下には要求事項の一部を受理したものの1件を含む。
- 3 令和3年度の取下げ・却下には要求事項の一部を受理したものの3件を含む。
- 4 令和4年度の取下げ・却下には要求事項の一部を受理したものの2件を含む。
- 5 令和5年度の取下げ・却下には要求事項の一部を受理したものの5件を含む。
- 6 令和6年度の取下げ・却下には要求事項の一部を受理したものの3件を含む。

災害補償審査申立等事案関係

1 処理状況

(単位:件)

区分 年度	受付件数	処理件数					繰越件数
		判定			取下げ・却下	合計	
		容認	棄却	計			
令和2	17 (2)	3	5	8	6 (1)	14 (1)	18 (1)
令和3	21	2	9	11	4	15	25 (1)
令和4	20 (3)	4	13 (1)	17 (1)	4 (1)	21 (2)	24 (2)
令和5	7 (1)	4	14	18	3 (1)	21 (1)	10 (2)
令和6	12	1	7	8	5 (2)	13 (2)	9

(注) 1 ( )内の数字は福祉事業措置申立事案の件数を内数で示す。

2 容認には、一部容認を含む。

3 令和2年度及び令和3年度の取下げ・却下には申立事項の一部を受理したもの1件を含む。

給与決定審査申立事案関係

1 処理状況

(単位:件)

区分 年度	受付件数	処理件数					繰越件数
		決定			取下げ・却下	合計	
		容認	棄却	計			
令和2	21	1	19	20	4	24	18
令和3	31	5	21	26	12	38	11
令和4	27	1	10	11	6	17	21
令和5	31	0	20	20	11	31	21
令和6	47	2	24	26	7	33	35

## 令和6年度における苦情相談の状況について

令和7年6月26日

人事院では、各府省に勤務する一般職の国家公務員を対象<sup>(※)</sup>として、各種勤務条件をはじめとする人事管理全般の苦情等について、広く相談に応じています。

令和6年度に、人事院が行った苦情相談の概要は、次のとおりです。

※ 一般職の国

家公務員のうち行政執行法人の職員は除く。

### 1. 相談事案数

- 相談事案数は11年ぶりに減少し、1,185事案となり前年度より170事案（12.5%）減少【図1】  
また、相談件数は1,598件で、前年度より224件（12.3%）減少【図2】

（注）相談事案数とは、人事院が受け付けた苦情相談の内容別の数であり、同一人から複数回同一内容の相談を受け付けた場合でも1事案として計上したもの。相談件数とは、人事院が受け付けた苦情相談の総数。

### 2. 相談内容

- 内容区分別では「パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせ」が最も大きく減少し、前年度より75事案（16.9%）減少。次いで、「勤務時間・休暇・服務等関係」が43事案（14.6%）減少、「任用関係」25事案（13.6%）減少【図4】

（参考）苦情相談は、電話、メール、手紙、面談により、人事院の公平審査局職員相談課及び各地方事務局（所）で受け付けています。

また、人事院では、ホームページや職員向けのパンフレットで苦情相談制度の周知を行っているほか、各府省の担当者からなる連絡会議を開催するなどして、各府省における苦情相談体制の充実への協力を行っています。

図表は [こちら](#)（PDF形式.1.8MB）

問 合 せ 先	人事院公平審査局 職員相談課長 山本 朗 職員相談業務室長 渥美 文子 電話(03)3581-5311（内線2741）
------------------	---

図1 苦情相談事案数の推移(常勤職員・非常勤職員計)

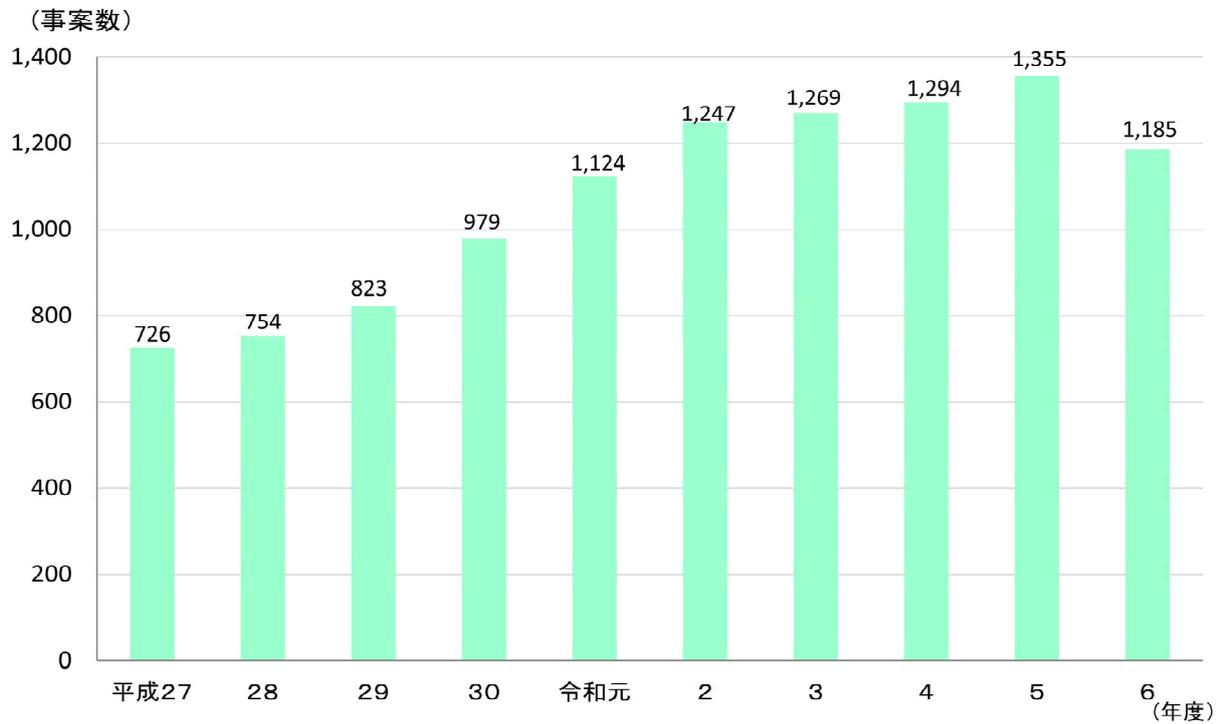


図2 苦情相談件数の推移(常勤職員・非常勤職員計)

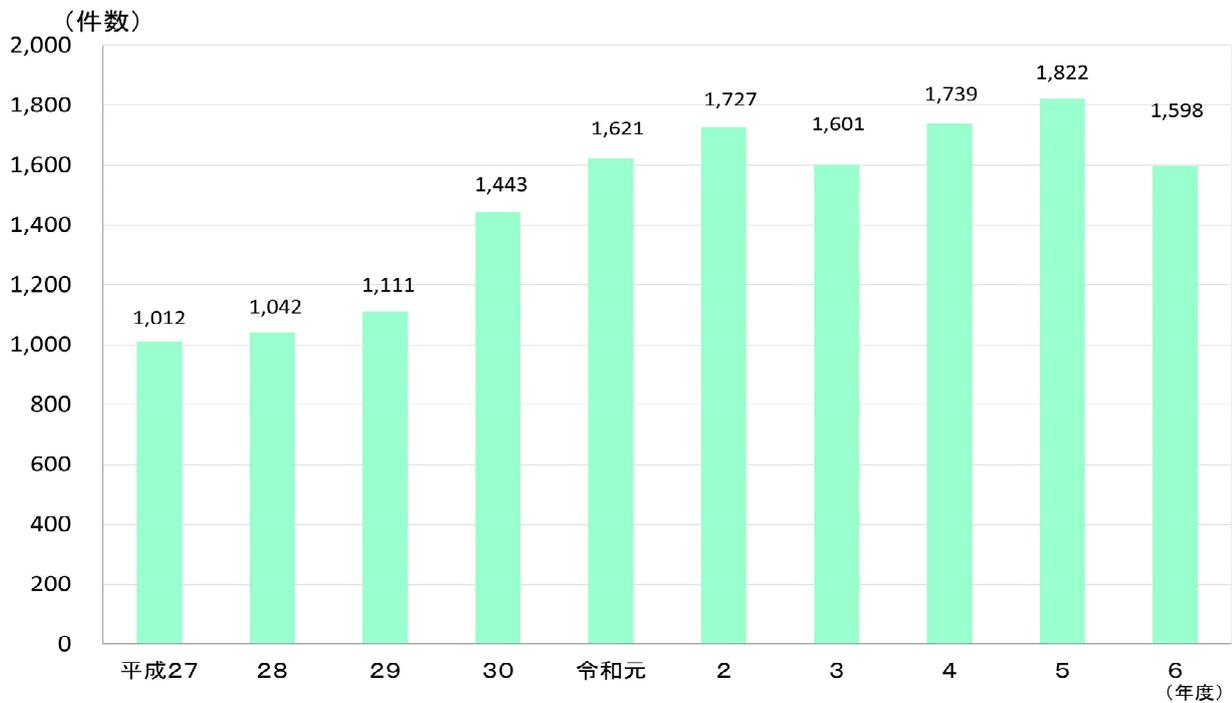


図3 苦情相談の内容区分別事案数及び割合(常勤職員・非常勤職員計)

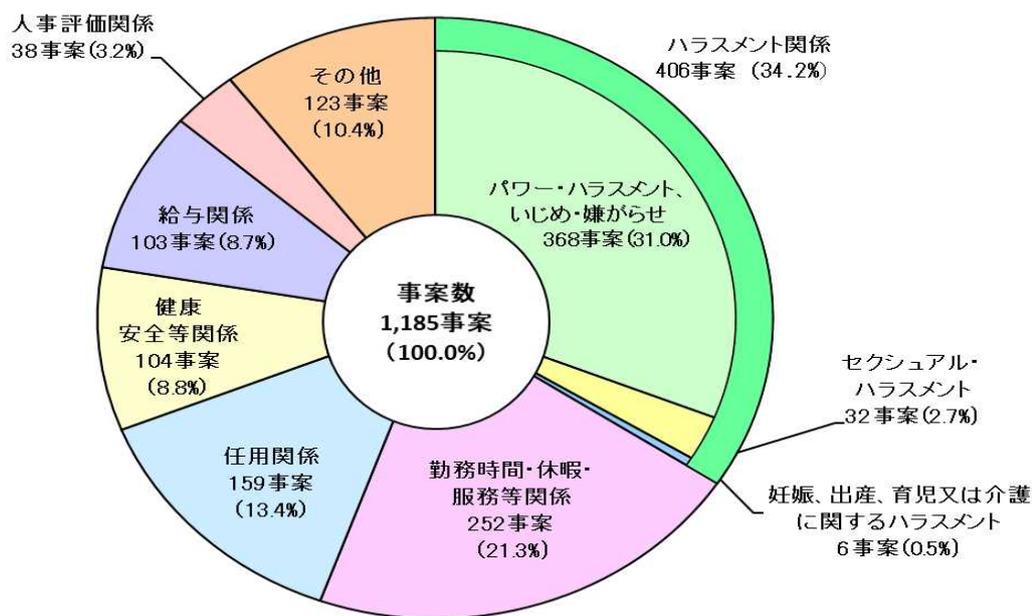


図4 苦情相談の内容区分別事案数の推移(常勤職員・非常勤職員計)

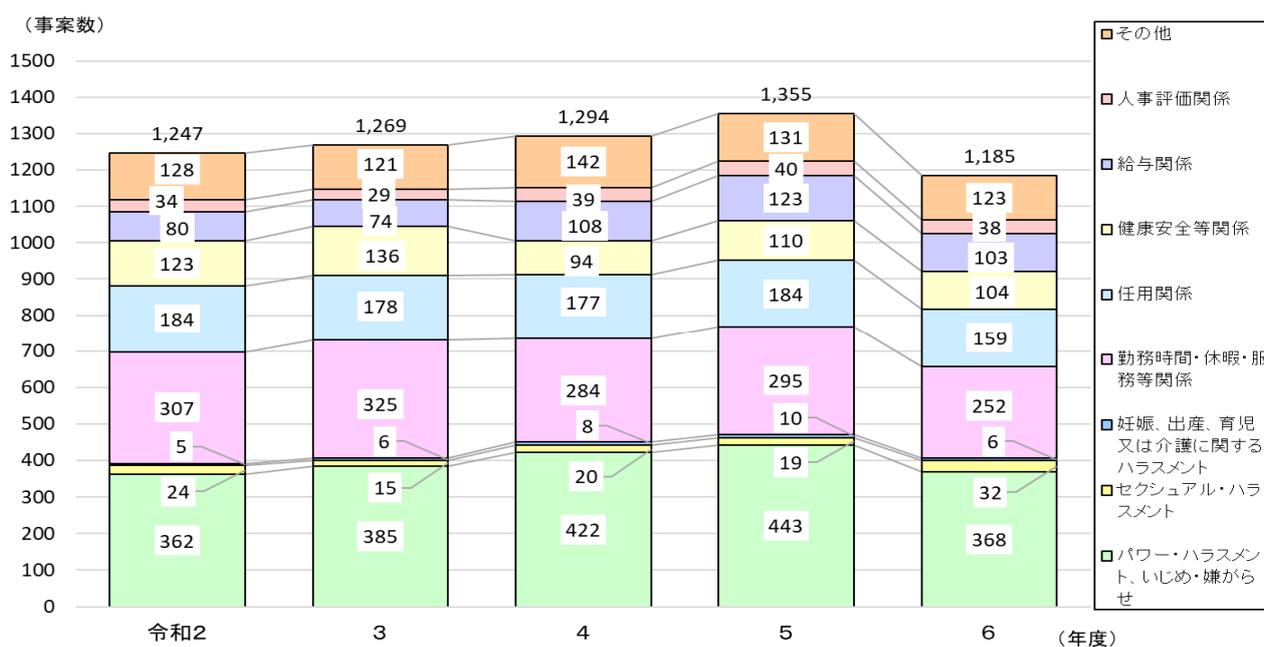


図5 苦情相談の常勤職員・非常勤職員別事案数の推移

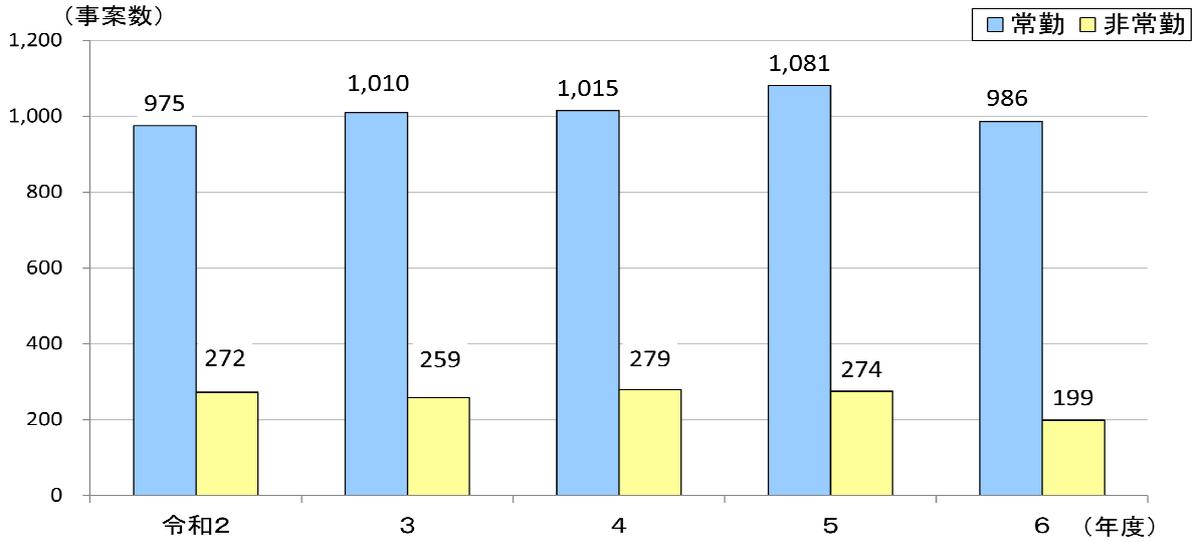


図6-1 苦情相談の内容区分別事案数の推移(常勤職員)

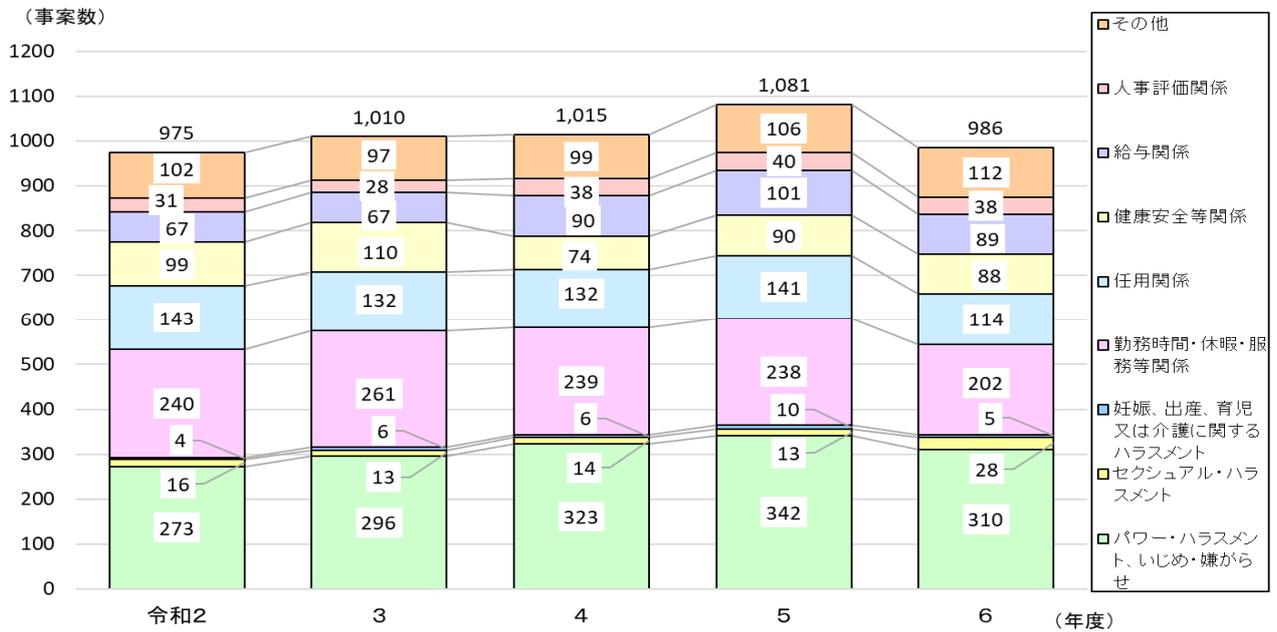


図6-2 苦情相談の内容区分別事案数の推移(非常勤職員)

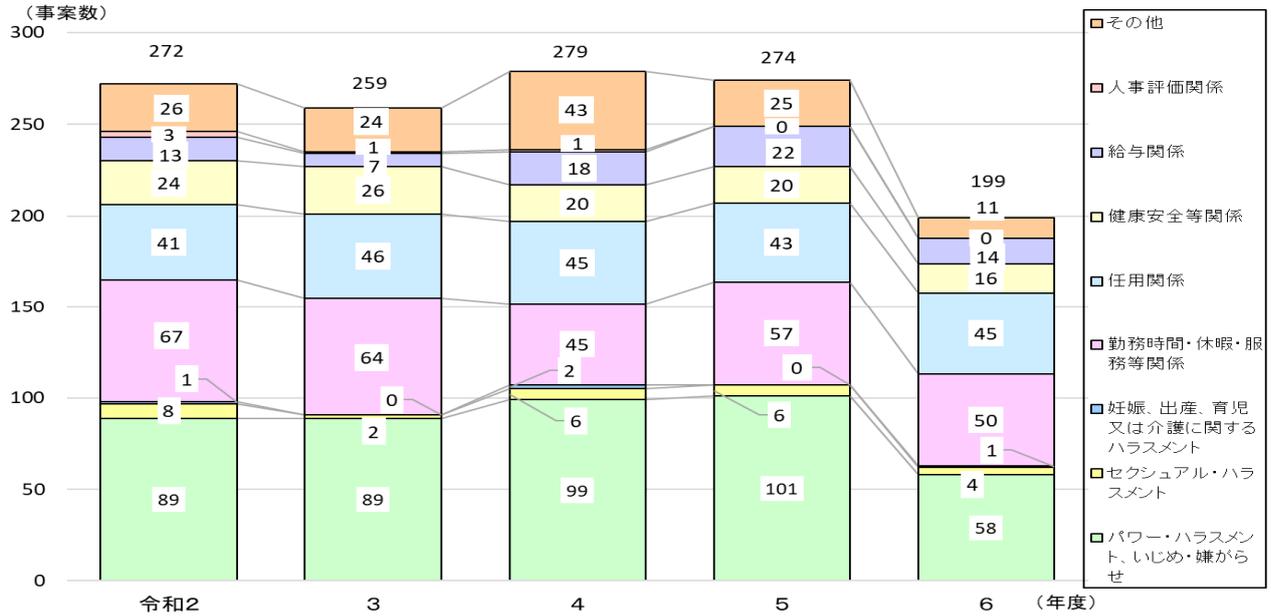
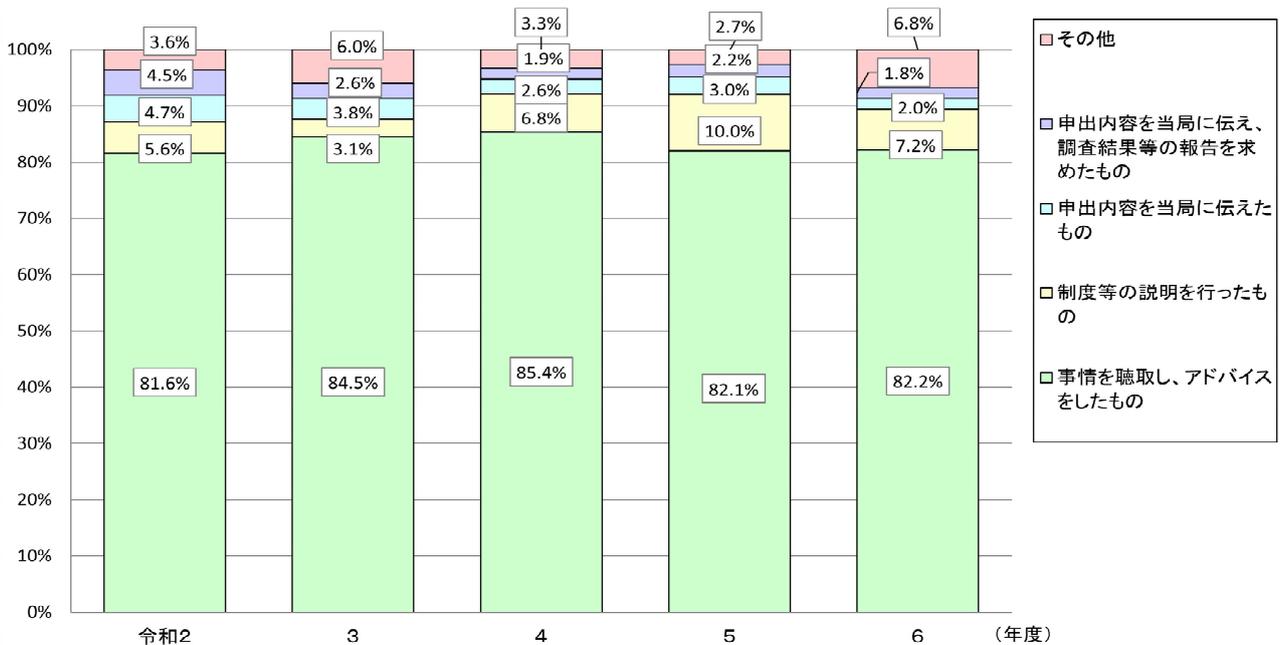


図7 苦情相談の対応方法別割合(常勤職員・非常勤職員計)



別表 苦情相談の府省別事案数(常勤・非常勤)

府省名	項目	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
		常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
会計検査院		7		5		4	1
人事院					1	2	
内閣官房		4	4	7	1	5	
内閣府		9	4	16	7	8	3
宮内庁		4	1	9	2	6	1
公正取引委員会				2	3	1	1
警察庁		11	1	11	1	26	2
個人情報保護委員会		2		2	1	4	1
カジノ管理委員会		2			1	1	1
金融庁		6	1		3	3	1
消費者庁			3	2	3	2	3
こども家庭庁				4	1	1	5
デジタル庁		1	2	3	2	1	1
復興庁			3				
総務省		10	2	15	3	10	4
消防庁		1		1			
法務省		206	30	228	15	209	12
出入国在留管理庁		35	1	38	2	24	5
公安調査庁		6		9		6	
外務省		15	9	19	4	19	6
財務省		17	4	19	7	13	6
国税庁		78	26	98	24	53	19
文部科学省		8	4	5	8	5	4
スポーツ庁				1		1	
文化庁		1		1	1		1
厚生労働省		149	68	151	75	156	36
中央労働委員会			1				
農林水産省		32	12	54	11	44	5
林野庁		11	2	13	1	10	1
水産庁		4	1	5		2	3
経済産業省		7	8	2	3	9	6
資源エネルギー庁		1	2				
特許庁		1	1	6	3	3	2
中小企業庁		4	2			4	
国土交通省		113	24	117	26	97	17
観光庁		3	1	2		1	
気象庁		7	3	11	4	16	5
運輸安全委員会				1			1
海上保安庁		36		32		23	1
環境省		6	10	10	5	11	5
原子力規制庁		3	1	1		3	1
防衛省(一般職国家公務員)						1	
不明・その他		215	48	181	56	202	39
合計		1,015	279	1,081	274	986	199

(注)令和4年度から令和6年度までの間に相談事案のない府省は省略した。  
省略した府省:内閣法制局、公害等調整委員会

■ 評価対象政策

公平審査の適正かつ円滑な実施  
(担当局:公平審査局)

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- 各事案について、適正な手続にのっとり、両当事者に十分な主張を尽くさせた上で、速やかに判定又は決定を発出することにより、職員と所属機関等との間に生じた苦情や紛争の早期解決を行う

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 公平審査の入口部分に当たる、受理・却下業務と、出口部分に当たる判定案等の作成業務について、速やかな処理を行うことによって、事案係属期間全体を短縮し、苦情や紛争の早期解決につなげる

■ 具体的取組

- 受理・却下決定書、判定案等の作成に当たっては、早期の段階から処理方針を部内で共有し、計画的に処理を行う
- 公平審査の担当者が参考とできるよう公平審理に係る基準、手続きやノウハウを盛り込んだ各種マニュアルの充実を図る
- 電子による書面のやり取り、オンラインによる審理等の実施を含め、引き続き、デジタル技術の活用により電子化を推進し、審理事務を効率化する

■ KPI(重要業績評価指標)

- 事案の受付から1か月以内(※1)に受理・却下等を行った件数(※2)の割合を70%以上にする
- 事案の結審等から4か月以内に判定等を行った件数(※2)の割合を75%以上にする

やるべきことをやったか

- ※1 受理前照会・補正等に要した期間を除く
- ※2 併合事案は1件として計上

確認時期：2025年4月

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- 事案の受付から1年以内(※1)に処理した件数(※2)の割合を70%以上(不利益処分審査請求事案については75%以上)にする
- 令和6年度末時点で受付から1年を超えて係属している事案(※2)の、受付から1年を超えた日数の合計
  - ※1 受理前照会・補正等に要した期間を除く
  - ※2 併合事案は1件(1事案)として計上

確認時期：2025年4月

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- 受付から1か月以内に受理・却下等を行った件数の割合 … 76.9%
- 結審等から4か月以内に判定等を行った件数の割合 … 97.7%

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- 事案の受付から1年以内に処理した件数の割合
    - 全事案 … 74.5%
    - 不利益処分審査請求事案 … 77.8%
  - 当該年度末時点で受付から1年を超えて係属している事案の、受付から1年を超えた日数の合計
    - 2025年3月末 … 1,823日(10事案)
    - 2024年3月末 … 1,769日(8事案)
    - 2023年3月末 … 2,827日(14事案)
- ※ 事案の新規受付は、年々増加傾向にある。  
(参考)新規受付件数  
2024年度 114件  
2023年度 105件  
2022年度 81件

**公平審査制度・苦情相談の目的** ※「⇒」は目指す施策の方向性(ビジョン)。以下同じ。

- ▶ 職員とその所属府省等との間に生じた人事管理に関する苦情、紛争を迅速かつ適切に処理
- ▶ これにより、職員の利益保護(個々の職員の身分や利益保障)と人事行政の適正な運営を推進
- ▶ 公務の公正かつ能率的な運営確保にも資する

⇒ **不服・苦情・紛争等への対応方策を充実させ、早期かつ終局的解決を図る。**

多様な人材が能力を最大限に発揮できるよう、各種人事施策の改善・充実等の推進に併せて取り組む。

**公平審査制度・苦情相談の現状と課題**

- ▶ 事案内容の変化→従来とは異なる手法が求められている。
    - 例:ハラスメント事案、勤務実績に基づく給与決定等、事実関係について当事者間に争いのある事案が増加  
→当事者に、相手方の主張に対し反論の機会を与える方が、納得性の高い解決に資する。また、紛争に至る前の解決を図っていくことも重要と考えられる。
  - ▶ 関連制度の見直し→公平審査制度でも、これらの動向を踏まえた取組が求められている。
    - 行政不服審査法(総務省)では、公正性の向上及び使いやすさ向上の観点から見直しを実施
    - 骨太の方針2025では、「司法DX」として、司法の利便性と手続の適正・迅速性の向上に向けデジタル化推進に言及
- ⇒ **近年の動向を踏まえ、事案内容や時代に即した、より迅速性や実効性のあるものへ見直す。**

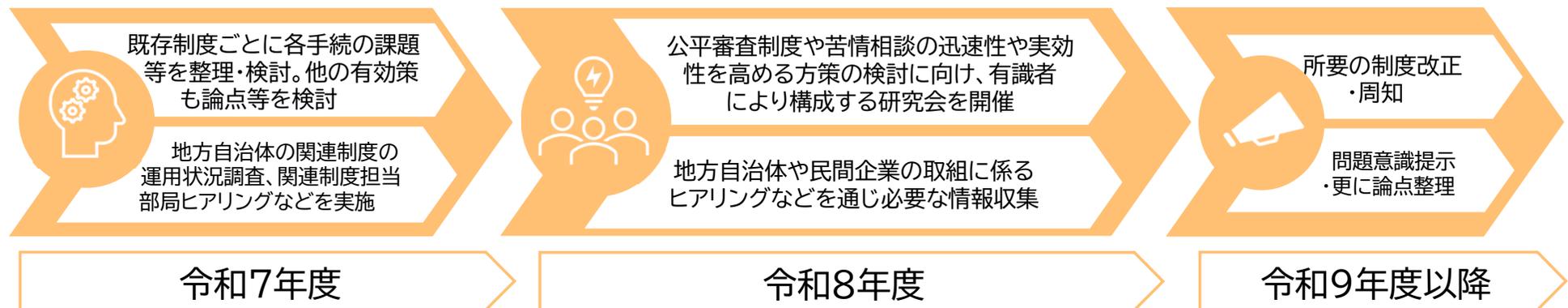
## 具体的な施策の方向性

※手続きの下流(判定等)での解決に加え、上流での早期解決・解消を目指すもの

- ▶ **既存の制度の見直し（各制度ごとに手順の各段階における課題と対応策を整理・検討）**  
例：不利益処分・審査開始後→当事者間の証拠共有の在り方 給与決定審査・審査前→申立期間の在り方
- ▶ **既存の制度(判定等による解決)の見直し以外にも、有効な方策を検討**
  - ①各府省による解決の推進、②公平審査(判定・決定)に至る前の、あっせん・和解的手法による解決
  - ③紛争を生じさせないようにするための方策(事前説明の強化、分かりやすい制度設計等)

## 検討スケジュール(イメージ)

- ▶ 令和7年度～8年度に現状の把握・分析や研究会開催など調査研究を実施し、見直しを検討
- ▶ 令和9年度以降に、検討結果を踏まえた所要の制度改正・周知(周知、運用支援は継続)、中長期的課題は更に研究



## 令和7年人事院勧告 別紙第1 公務員人事管理に関する報告（抄）

### I 人事院が実現する「これから」の公務

#### 3 働きやすさと成長が両立し、自分らしく挑戦できる公務へ

##### (6) 不服・苦情等への対応の充実

本院は、職員の利益保護と公正な人事管理の確保のため、公平審査制度や苦情相談を通じて公務職場の様々な問題の迅速・適切な解決を図っている。

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する現在、多様な人材をいかし、その能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備が求められている。そのためには、個々の職員の勤務条件・勤務環境に関する不服・苦情・紛争等への対応方策を充実させ、早期かつ終局的な解決を図ることも重要となる。

このため、公平審査制度や苦情相談について、近年の傾向や関連制度の動向の把握・分析を進め、迅速性や実効性を高める方策について、令和8年度にかけて有識者の意見を聴取しながら検討を行っていく。