

公平審査充実研究会

第3回 議事次第

（令和8年7月22日(水)
16:00～18:00
於：第三特別会議室）

1. 開会

2. 意見交換：事案審理手続の在り方②（審理の合理化等）

（1）証拠不十分時の対応

（2）受理制度の意義等

（3）標準審理期間

（4）公平委員会制度の在り方

（審理の再開／忌避の申し立て／再審）

3. 閉会

第3回 公平審査充実研究会 説明資料

本日のテーマ

		不利益処分 審査請求	行政措置 要求	災害補償 審査申立て	給与決定 審査申立て
テーマ①	証拠不十分時の対応				○
テーマ②	受理制度の意義等	○	○	○	○
テーマ③	標準審理期間	○	○	○	○
テーマ④	公平委員会制度の在り方 (審理の再開 / 忌避の申立て / 再審)	○			

テーマ①

証拠不十分時の対応 (給)

1. 現行制度の状況

制度の概要

- 給与決定審査においては、制度上、申立て期限は設けられていない。
- このため、職員としての身分を有している限り、形式要件を満たしていれば、例えば、数十年前の給与決定について申立てをすることも可能と考えられる。

制度の運用実態

- 過去の人事評価記録書等が保存期間満了により廃棄済みのため、決定文において「決定の妥当性についても判断することはできない」とした例がある(人事院指令13—6(令和7年2月13日決定):人事評価の結果に不服があり、それが反映された勤勉手当の成績率及び昇給区分をより上位にするよう申し立てた事案)。

2. 課題意識

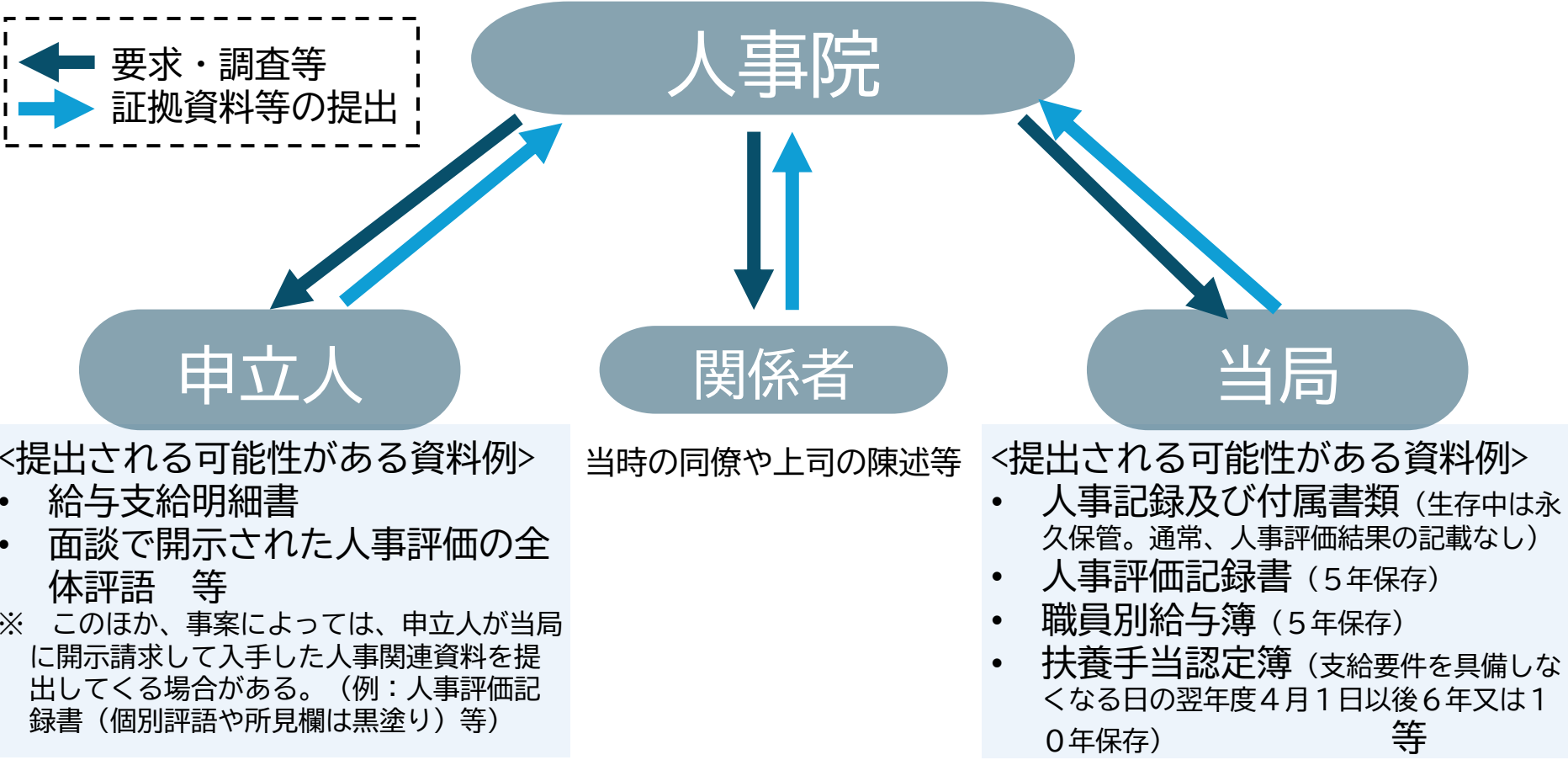
現行制度における課題

- 人事評価記録書の保存期間(5年)を超える過去の給与決定に対する申立てがなされることがあり、このような事案については、関係者が異動・退職している場合があり、事情聴取を行えたとしても記憶には限界がある。
- 証拠調べや事実関係の確認を行っても十分な資料を集めることができない場合の対応を検討する必要がある。

2. 課題意識

証拠書類の提出要求等

- 申立人は、審査申立書提出時に任意で資料を提出可
- 人事院は、必要に応じて、申立人、当局（給与権者）又は関係者に対して、資料の提出・陳述の要求又は調査を行う



※ 上記のほか、文書の区分に応じた保存期間が定められており、保存期間が3年や1年といった文書もある。

※ 上記保存期間の起算日について、指定がないものは、当該文書を作成し又は取得した日の翌年度の4月1日とされている。 6

2. 課題意識

参考条文

○人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令(平成21年内閣府令第3号)(抄)
(記録書の保管等)

※別表箇所は参考箇所の欄のみ抜粋

第9条 記録書は、前条の確認を実施した日の翌日から起算して5年間保管しなければならない。
2 (略)

○人事院規則1—34(人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときの措置)(抄)
(保存期間)

第3条 次の各号に掲げる人事管理文書の保存期間(公文書管理法第5条第1項(公文書管理法第11条第1項において準ずる場合を含む。))の保存期間をいう。以下同じ。)
は、それぞれ当該各号に定める期間とする。ただし、当該期間を超える期間とすることが人事管理文書の適切な管理に資すると行政機関等(公文書管理法第2条第1項に規定する行政機関及び行政執行法人をいう。以下同じ。))の長が認める場合にあっては、当該行政機関等の長が定める期間とする。
一 別表の人事管理文書の区分の欄に掲げる人事管理文書 当該人事管理文書に応じそれぞれ同表の保存期間の欄に掲げる期間
二 前号に掲げる人事管理文書以外の人事管理文書で人事院が定めるもの 当該人事管理文書の性質を考慮して人事院が定める期間
2・3 (略)

別表 二 給与

人事管理文書の区分		人事管理文書の例	保存期間	保存期間満了時の措置
法	第68条第1項の給与簿	勤務時間報告書 職員別給与簿 基準給与簿	5年	廃棄
規則9—80(扶養手当)	第4条第2項の扶養手当認定簿	扶養手当認定簿	支給要件を具備しなくなる日に係る特定日以後6年	廃棄

○人事院規則1—34(人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときの措置)の運用について(通知)(抄)

- 1 規則第3条第1項第2号の「人事院が定めるもの」は、別表の人事管理文書の区分の欄に掲げる人事管理文書(規則第2条に規定する人事管理文書をいう。以下同じ。))とする。
- 2 規則第3条第1項第2号の「人事院が定める期間」は、別表の人事管理文書の区分の欄に掲げる人事管理文書の区分に応じ、それぞれ同表の保存期間の欄に掲げる期間とする。
- 6 規則別表又は別表に掲げる人事管理文書がこれらの表の他の人事管理文書の区分にも該当する場合における当該人事管理文書の保存期間(規則第3条第1項に規定する保存期間をいう。以下同じ。))は、それぞれの区分に対応する保存期間が満了する日のうち最も遅い日までの期間とする。

別表(第1項、第2項、第4項関係)

人事管理文書の区分		人事管理文書の例	保存期間	保存期間満了時の措置
給実甲第576号(給与簿等の取扱いについて)	第8の各号の調書等(第1号の調書については、人事交流等による異動者に係るものに限る。)	(略) 扶養手当認定簿 (略)	10年	廃棄

3. 対応案

考え得る対応

給与決定審査申立ては人事院が職権で調査を行う仕組みだが、証拠が不十分な場合においては、次のような対応が考えられないか。

	A案:証拠不十分な場合 における打切り	B案:判断不能として決定	C案:申立期間の設定
概要	人事院として必要な調査等は行った上で、なお文書不存在等によって主張を裏付ける証拠等が入手できず判断ができない場合には、 <u>審査の打切り</u> を行うこととする。	A案:打切りと同様に、必要な調査等は行った上で、なお文書不存在等によって主張を裏付ける証拠等が入手できない場合には、 <u>妥当性や適法性について判断せず、その旨を決定文において言及する。</u>	あまりに古い人事評価結果を争点とする申立て等については、十分な資料が集めることができず、人事院としての判断を示すことが困難であることから、 <u>申立期間を新設し、十分な資料が残存している間に審査を行えるようにする。</u>

3. 対応案

留意点

【A案:証拠不十分な場合における審査の打ち切り】

- 人事院が職権で調査を行う仕組みの下で、書証が得られない場合に、それ以外の証拠(当時の関係者の証言等)をどこまで収集する必要があるか。あるいは、主張・立証責任の分配の問題として処理することは可能か。
- 証拠不十分(不存在)により人事院が判断を示すことが難しい場合は、事案の審査を継続することが不可能となった場合と捉えて(みなして)審査の打ち切りを行えるよう、規定を整備することが考えられるのではないか(人事院規則13—4(以下「規則13—4」という。)第13条)。
- 審査を打ち切ると要求が認められないという点で、申立人にとって不利な仕組みではないか。人事院はどこまで調査を行えば、証拠不十分(不存在)を理由として審査を打ち切り人事院としての判断を示さないことが、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)や国家賠償法(昭和22年法律第125号)上、正当化されるのか。

3. 対応案

留意点

【B案:判断不能として決定】

- 現行の取扱いの延長線上にあり、法令改正は不要と考えられる。その場合、判断不能である以上、「審査の申立てに係る給与の決定が違法である」(規則13—4第14条第2項)とは言えないため、「給与の決定が違法でないとき」(同条第1項)として申立てを棄却することになるのではないか。
- 人事院が職権で調査を行う仕組みの下で書証が入手できない場合に、それ以外の証拠(当時の関係者の証言等)をどこまで収集する必要があるか。人事院による判断が可能/不可能となるメルクマール(証拠収集の程度)は何か。

3. 対応案

参考条文

○人事院規則13—4(給与の決定に関する審査の申立て)(抄)

(審理の方式)

第10条 審査の申立ての審理は、書面による。この場合において、人事院は、必要と認めるときは、審査申立人、給与権者及びその他の関係者に対し、証拠書類その他必要と認める資料の提出若しくは陳述を求め、又はその他の必要な調査を行うことができる。

2～4 (略)

(審査の打ち切り)

第13条 審査の申立てが人事院に係属中、審査申立人が死亡した場合、所在不明等により事案の審査を継続することが不可能となつた場合又は審査の申立ての事由の消滅等により事案の審査を継続する必要がなくなつた場合には、人事院は、その事案の審査を打ち切り、審査の申立てを却下することができる。

(決定)

第14条 審査の申立てに係る給与の決定が違法(これに準ずるものを含む。次項において同じ。)でないときは、人事院は、決定で、当該審査の申立てを棄却する。

2 審査の申立てに係る給与の決定が違法であるときは、人事院は、決定で、当該審査の申立てに係る給与の決定を更正し、又はその更正を命ずる。

3. 対応案

留意点

【C案:申立期間の設定】

- 申立人があまりに古い事実を主張する場合には、文書不存在等によって当局側が十分な反証を示せないことも想定され、いつまでも申立てが可能な現行の仕組みは当局側の負担が大きいのではないか。
- 資料がないことなどから申立てが容認となることは想定し難く、結果的に救済されないのであれば、申立期間の徒過を理由として受理しないこととしても問題は生じないのではないか。
- 過去の昇給決定等は現在まで効果が累積するなどのケースもあるところ、申立期間の創設は、法律で認められている申立の権利を制限することにつながりかねず、立法事実等の慎重な検討が必要ではないか。他方、申立期間の徒過を理由に給与決定審査の申立てができなくとも、出訴する余地があることを踏まえれば、このような措置が許容される余地もあるのではないか。
- 給与決定審査は、職員の救済のみならず、あるべき制度運用(正しい給与決定)の実現にも重点があるとするならば、申立人の利益にかかわらず誤りは是正すべきであって、申立期間を設けるべきではないということになるのではないか。
- 申立てがあったときは、人事院の職権による俸給の更正決定に準じて決定をすることとされており、俸給の更正決定に期限がないこととの関係にも留意する必要があるのではないか。

3. 対応案

留意点

<申立期間を設定する場合の具体的な期間について>

- 行政不服審査法(平成26年法律第68号)の審査請求期間は、処分があったことを知った日から3か月以内又は処分があった日から1年以内とされている。
- 労働基準法(昭和22年法律第49号)において、賃金債権の消滅時効、賃金台帳等の保存期間及び付加金の請求期間は、いずれも5年とされている(当分の間は3年)ことに加え、会計法(昭和22年法律第35号)の消滅時効は5年となっている。

3. 対応案

参考条文

◎一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)(抄)

(審査の申立て)

第21条 この法律の規定による給与の決定(前条の規定による俸給の更正決定を含む。)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。

2 (略)

◎行政不服審査法(平成26年法律第68号)(抄)

(審査請求期間)

第18条 処分についての審査請求は、処分があったことを知った日の翌日から起算して3月(当該処分について再調査の請求をしたときは、当該再調査の請求についての決定があったことを知った日の翌日から起算して1月)を経過したときは、することができない。ただし、正当な理由があるときは、この限りでない。

2 処分についての審査請求は、処分(当該処分について再調査の請求をしたときは、当該再調査の請求についての決定)があっ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。ただし、正当な理由があるときは、この限りでない。

3 (略)

◎労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

(記録の保存)

第109条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間保存しなければならない。

(付加金の支払)

第114条 裁判所は、第20条、第26条若しくは第37条の規定に違反した使用者又は第39条第9項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から5年以内にしなければならない。

(時効)

第115条 この法律の規定による賃金の請求権はこれを行行使することができる時から5年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権(賃金の請求権を除く。)はこれを行行使することができる時から2年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

附則

第143条 第109条の規定の適用については、当分の間、同条中「5年間」とあるのは、「3年間」とする。

② 第114条の規定の適用については、当分の間、同条ただし書中「5年」とあるのは、「3年」とする。

③ 第115条の規定の適用については、当分の間、同条中「賃金の請求権はこれを行行使することができる時から5年間」とあるのは、「退職手当の請求権はこれを行行使することができる時から5年間、この法律の規定による賃金(退職手当を除く。)の請求権はこれを行行使することができる時から3年間」とする。

◎会計法(昭和22年法律第35号)(抄)

第30条 金銭の給付を目的とする国の権利で、時効に関し他の法律に規定がないものは、これを行行使することができる時から5年間行使しないときは、時効によつて消滅する。国に対する権利で、金銭の給付を目的とするものについても、また同様とする。

4. 御意見をお伺いしたい事項

議論のポイント

- 人事院が職権で調査を行う仕組みの下では、例えば過去の書類が廃棄済みで入手不可能な場合等について、審査の打切りや判断不能の決定といった取扱いは、どのような場合に認められるか(人事院として、どこまでの審査を行う法的責任があるか。)
- 人事院が職権で調査を行う仕組みの下で、充実した審理を行い職員の権利利益の保護の実効性を高める観点から、申立期間を設定することについての妥当性や法的整理をどのように考えればよいか。法律改正でなければならないか。
- 申立期間を設定するとした場合に、どの程度の期間とすべきか。

テーマ②

受理制度の意義等 (不・措・災・給)

1. 現行制度の状況

制度の概要

- 各公平審査制度(不利益処分審査、行政措置要求、災害補償審査、給与決定審査)とも、その根拠となる法律の規定において、申立て等(請求/要求/申立)があった場合(※)には、人事院が、必要な調査や審査を行い、判定等を行わなければならないこととされている。

※ 不利益処分審査のみ、法律において「審査請求を受理したとき」と規定されている。

【不利益処分審査請求】

◎国家公務員法(昭和22年法律第120号)(抄)

(調査)

第91条 第90条第1項に規定する審査請求を受理したときは、人事院又はその定める機関は、直ちにその事案を調査しなければならない。

②～④ (略)

(調査の結果採るべき措置)

第92条 前条に規定する調査の結果、処分を行うべき事由のあることが判明したときは、人事院は、その処分を承認し、又はその裁量により修正しなければならない。

② 前条に規定する調査の結果、その職員に処分を受けるべき事由のないことが判明したときは、人事院は、その処分を取り消し、職員としての権利を回復するために必要で、且つ、適切な処置をなし、及びその職員がその処分によつて受けた不当な処置を是正しなければならない。人事院は、職員がその処分によつて失つた俸給の弁済を受けるように指示しなければならない。

③ (略)

1. 現行制度の状況

【行政措置要求】

◎国家公務員法(昭和22年法律第120号)(抄)

(勤務条件に関する行政措置の要求)

第86条 職員は、俸給、給料その他あらゆる勤務条件に関し、人事院に対して、人事院若しくは内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長により、適当な行政上の措置が行われることを要求することができる。

(事案の審査及び判定)

第87条 前条に規定する要求のあつたときは、人事院は、必要と認める調査、口頭審理その他の事実審査を行い、一般国民及び関係者に公平なように、且つ、職員の能率を発揮し、及び増進する見地において、事案を判定しなければならない。

【災害補償審査申立て】

◎国家公務員災害補償法(昭和26年法律第191号)(抄)

(補償の実施に関する審査の申立て等)

第24条 実施機関の行なう公務上の災害又は通勤による災害の認定、療養の方法、補償金額の決定その他補償の実施について不服がある者は、人事院規則に定める手続に従い、人事院に対し、審査を申し立てることができる。

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

3 第一項の規定による審査の申立ては、時効の完成猶予及び更新については、裁判上の請求とみなす。

【給与決定審査申立て】

◎一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)(抄)

(審査の申立て)

第21条 この法律の規定による給与の決定(前条の規定による俸給の更正決定を含む。)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。

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

1. 現行制度の状況

○ 各公平審査制度における手続等を定める人事院規則では、申立て等に係る書面が提出された場合には、記載事項の点検や審査を行い、受理又は却下の決定を行うこととしている。

→ 審査の結果、適法な申立て等は受理、不適法な申立て等は却下することとなる。

申立等に係る書面に不備があるものの、補正すれば適法に受理できるものであるときは、期間を定めて申立人に補正を命じ、軽微な不備については、人事院が自ら職権で補正した上で、受理の決定を行う。

<法令用語辞典 第11次改訂版（学陽書房）394頁>

受 理 申請、請願、届出等について、公の機関がその内容の審理又は審査をすべきものとしてこれを受け取することをいう。(以下略)

【不利益処分審査請求】

○人事院規則13—1(不利益処分についての審査請求)(抄)

(審査請求及び資料の提出)

第3条 処分についての法第九十条の規定による審査請求は、審査請求書正副二通を人事院に提出してしなければならない。

2～4 (略)

(審査請求書等の点検・審査及び不備の補正)

第5条 人事院は、審査請求書が提出されたときは、審査請求書の記載事項並びに添付書類の有無及び添付書類があるときはその内容について点検・審査し、審査請求書に重要な不備があるときは、相当の期間を定めて、その補正を命ずることができる。不備が軽微であつて、審査請求の受理の決定に影響のないものであるときは、人事院は、職権で補正することができる。

(審査請求の受理又は却下)

第6条 人事院は、前条に規定する点検・審査を行った後、その審査請求を受理するか又は却下するかを決定するものとする。この場合において、次に掲げる審査請求については、却下するものとする。

- 一 審査請求をすることのできない者によつて行われた審査請求
- 二 処分に該当しないことが明らかな事実について行われた審査請求
- 三 審査請求期間経過後に行われた審査請求
- 四 審査請求をすることにつき法律上の利益がないことが明らかな請求者によつて行われた審査請求
- 五 前条に規定する補正命令に従つた補正が行われない審査請求
- 六 前各号に掲げるもののほか、不適法にされた審査請求で不備が補正できないもの

2・3 (略)

1. 現行制度の状況

【行政措置要求】

○人事院規則13—2(勤務条件に関する行政措置の要求)(抄)

第2条 要求を行う職員(職員団体の代表者を含む。以下「申請者」という。)は、行政措置要求書正副二通を、書類、記録その他の適切な資料をそえて、人事院に提出しなければならない。但し、申請者は審査の係属中においても、資料を提出することを妨げない。

(行政措置要求書の審査等)

第4条 人事院は、行政措置要求書が提出された場合には、申請者の資格、要求事項その他の記載事項について審査し、その要求を受理すべきかどうかについて決定を行わなければならない。

第4条の2 前条の審査の結果要求が不適法であつて補正することができるものであるときは、人事院は、相当の期間を定めて、その補正を命じなければならない。ただし、要求が不適法であつても、それが軽微なものであつて要求事項に影響のないものであるときは、人事院は、自らその補正をすることができる。

(要求の受理及び却下の通知)

第6条 人事院は、要求を受理した場合には、その旨を申請者及び必要があると認めるときは内閣総理大臣又は申請者の所轄庁の長に通知し、却下した場合には、その旨を申請者に通知しなければならない。

【災害補償審査申立て】

○人事院規則13—3(災害補償の実施に関する審査の申立て等)(抄)

(審査の申立ての方式)

第8条 審査の申立ては、補償審査申立書(以下「審査申立書」という。)正副2通を提出してしなければならない。

(審査申立書の審査等)

第12条 人事院は、審査申立書が提出されたときは、審査申立人の資格、審査の申立ての趣旨及び理由その他の記載事項について審査し、その申立てが適法なものであるときは受理し、不適法であつて補正することができないものであるときは却下するものとする。

第13条 前条に規定する審査の結果、審査の申立てが不適法であつて補正することができるものであるときは、人事院は、相当の期間を定めて、その補正を命ずるものとする。ただし、審査の申立てが不適法であつても、それが軽微なものであつて審査の申立ての趣旨に影響のないものであるときは、人事院は、自らその補正をすることができる。

2 前項の期間内に審査申立人が補正しなかつたときは、人事院は、当該審査の申立てを却下するものとする。

(受理及び却下の通知)

第14条 人事院は、審査の申立てを受理したときは、その旨を審査申立人及び実施機関に通知し、並びに実施機関に審査申立書の副本を送付するものとし、第12条又は前条第2項の規定により審査の申立てを却下したときは、その旨を審査申立人に通知するものとする。

1. 現行制度の状況

【給与決定審査申立て】

○人事院規則13—4(給与の決定に関する審査の申立て)(抄)

(審査の申立ての方式)

第2条 審査の申立ては、給与審査申立書(以下「審査申立書」という。)正副二通を提出してしなければならない。

(審査申立書の審査等)

第6条 人事院は、審査申立書が提出されたときは、審査申立人の資格、審査の申立ての趣旨及び理由その他の記載事項について審査し、審査の申立てが適法なものであるときは受理し、不適法であつて補正することができないものであるときは却下するものとする。

第7条 前条に規定する審査の結果、審査の申立てが不適法であつて補正することができるものであるときは、人事院は、相当の期間を定めて、その補正を命ずるものとする。ただし、審査の申立てが不適法であつても、それが軽微なものであつて審査の申立ての趣旨に影響のないものであるときは、人事院は、自らその補正をすることができる。

2 前項の期間内に審査申立人が補正しなかつたときは、人事院は、その審査の申立てを却下するものとする。

(受理及び却下の通知)

第8条 人事院は、審査の申立てを受理したときは、その旨を審査申立人及び給与権者に通知し、並びに給与権者に審査申立書の副本を送付するものとし、第6条又は前条第2項の規定により審査の申立てを却下したときは、その旨を審査申立人に通知するものとする。

1. 現行制度の状況

- 実務上、各公平審査手続の受理・却下の判断と事案の審理は、原則として別の課(首席審理官)が行うこととされている。→ 審査担当による恣意的な判断を防止

○ 人事院規則2—3(人事院事務総局等の組織)(抄)

第四款 公平審査局

(調整課の所掌事務)

第43条 調整課は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 公平審査局の所掌事務に関する総合調整に関すること。
- 二 公平審査(第16条第1号から第4号までに掲げる審査をいう。第81条第3号及び第86条第3号において同じ。)及び苦情処理に関する制度の企画及び立案に関すること。
- 三 不利益処分についての審査請求その他の審査請求、災害補償の実施に関する審査の申立て及び福祉事業の運営に関する措置の申立て、給与の決定に関する審査の申立て並びに勤務条件に関する行政措置の要求(以下「[審査請求等](#)」という。)の[受理及び却下に関すること](#)(職員相談課の所掌に属するものを除く。)
- 四 特に命ぜられた審査請求等の事案の調査、判定等に関すること。
- 五 前各号に掲げるもののほか、公平審査局の所掌事務で他の所掌に属しないものに関すること。

2～4 (略)

(職員相談課の所掌事務等)

第43条の2 職員相談課は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 苦情処理に関すること(調整課の所掌に属するものを除く。)
- 二 不利益処分についての審査請求その他の審査請求、給与の決定に関する審査の申立て及び勤務条件に関する行政措置の要求のうち[人事評価に係るものの受理及び却下に関すること](#)。

2～4 (略)

(首席審理官の職務)

第44条 首席審理官は、命を受けて、[審査請求等の事案の調査、判定等に関する事務](#)(調整課の所掌に属するものを除く。)を分掌する。

1. 現行制度の状況

制度の運用実態

○ 受理又は却下の決定を行うための審査では、申立書等の記載事項の形式的な審査を行うとともに、それぞれの手続において取り扱うことができる申立て等であるかを確認している。

→ この際、必要に応じ、申立人に対する「受理前照会」により、申立内容を確認している。

(例)申立て等を行う者が一般職国家公務員であるかの確認

行政措置要求の要求内容が管理運営事項でないかを確認するための質問

(参考:受理前照会の例)

○行政措置要求に関し、申請者が要求対象の一般職国家公務員ではない(なくなっている)と窺われる場合の事実確認

任期付職員からの行政措置要求において、要求書の添付資料によると任期が要求書受付の翌日までとなっていた。退職者については、要求の利益がなく行政措置要求を行うことができないとされているため、事実関係の確認のため受理前照会を行った。本人から退職済みであることと取下げの意思はないことを確認したため、却下した。

1. 現行制度の状況

- 受理又は却下を判断した場合、受理であれば両当事者へ、却下であれば申立人へ、それぞれ公文で通知を行う。受理の場合は、これにより具体的な審査手続が開始する。
 - ※ 1～2か月程度で受理又は却下の判断を行うことを目標としている。

 - 受理・却下の決定は、申立て等が適法であるか否かに関するものであるため、当事者への結果の通知文は、判定文よりも簡易なものとなる。(1～2ページ程度のものも多い。)
 - また、決裁手続も判定に比して簡易な処理となっている。
 - ※ 受理又は却下の決定は、人事院事務総長に委任され、公平審査局長専決とされている。
- (受理・却下判断において確認する要素の例)
- 不利益処分審査請求 : 「いちじるしく」不利益な処分が行われているか。
 - 行政措置要求 : 要求の内容が純然たる管理運営事項となっていないか。
 - 給与決定審査 : 他法ではなく給与法に基づく給与の決定に関する申立てであるか。
 - 災害補償審査 : 補償の認定の判断が終わっていない事案につき、判断を促すようなものではないか。

1. 現行制度の状況

○ 直近5年間ににおける、各公平審査手続に係る受理・却下等の件数は、以下のとおり。

… 手続ごとに、却下される割合には差がみられるところ。

➤ 令和3～7年度に受け付けた公平審査事案に係る受理・却下等の処理件数の内訳(令和7年度末時点)

	申立て等の受付件数(件)				
	計	受理	却下	取下げ	審査中
不利益処分審査請求	91	63 (67.7%)	20 (21.5%)	5 (5.4%)	5 (5.4%)
行政措置要求	150	37 (22.7%)	86 (52.8%)	27 (16.6%)	13 (8.0%)
災害補償審査申立て	79	63 (78.8%)	13 (16.3%)	4 (5.0%)	0 (0.0%)
給与決定審査申立て	178	136 (76.4%)	17 (9.6%)	21 (11.8%)	4 (2.2%)

(注1) 以下の理由から、受理、却下、取下げ及び審査中の各欄の合計が申立て等の受付件数の計欄と一致しないものがある。

- ・ 不利益処分審査請求の件数は、一部受理・一部却下事案2件を含み、これらは受理と却下の双方に計上している。
- ・ 行政措置要求の件数は、一部受理・一部却下事案13件を含み、これらは受理と却下の双方に計上している。
- ・ 災害補償審査申立ての件数は、一部受理・一部却下事案1件を含み、これらは受理と却下の双方に計上している。

(注2) 各欄の括弧内の割合は、受理、却下、取下げ及び審査中の合計件数に対する割合を算出したもの。

1. 現行制度の状況

○ 受付から受理・却下までに要する期間は、手続により異なるが、目標とされている1～2月以内の期間には受理・却下の決定が行われる場合が多い。

➤ 令和3～7年度に受け付け、受理又は却下の決定を行った公平審査事案の件数(受理・却下までに要した期間ごとの内訳)

	受理・却下件数の合計(件)	受理・却下までに要した期間ごとの内訳(件)		
		～30日	31～60日	60日超
不利益処分審査請求	83	69 (83.1%)	8 (9.6%)	6 (7.2%)
行政措置要求	123	39 (31.7%)	47 (38.2%)	37 (30.1%)
災害補償審査申立て	76	63 (82.9%)	5 (6.6%)	8 (10.5%)
給与決定審査申立て	153	117 (76.5%)	29 (19.0%)	7 (4.6%)

1. 現行制度の状況

参考情報等

一般法における「受理」の概念否定の経緯

- 行政手続法の制定(平成5年)により、行政庁は、申請が事務所に到達したときは遅滞なく審査を開始しなければならないとされ、従前の「受理」の概念が否定された。

➤ 行政手続法事務取扱ガイドライン(総務省行政管理局)29頁

行政庁は、申請がその事務所に到達したときは遅滞なく当該申請の審査を開始しなければならないが、法令に定められた申請の形式上の要件に適合しない申請については、速やかに、申請者に対し相当の期間を定めて当該申請の補正を求め、又は当該申請により求められた許認可等を拒否しなければならない(行手法第7条)。

申請が国民の申請権の具体的行使である点に鑑みれば、申請が権限ある機関の事務所(窓口)に到達したにもかかわらず、申請を「受け付けない」、「受理しない」等の取扱いをする事態は排除されるべきである。本条は、申請が到達したときに遅滞なく当該申請の審査を開始する義務が生ずる旨と、形式上の要件に適合しない申請については、当該申請の補正を求める(審査を継続する)のか、当該申請により求められた許認可等を拒否する(審査を打ち切る)のか、いずれの態度をとるのか申請者に対し速やかに明らかにするよう規定するものである。

➤ 宇賀克也「行政法概説Ⅰ 行政法総論[第8版]」(有斐閣)477-478頁

わが国においては、申請の形式的要件を審査し、形式的要件が充足されている場合に申請を適法なものとして「受理」し、この「受理」の効果として、行政庁に内容審査義務が生ずるという運用が広く行われてきた。…さらに、「受理」前に内容審査まで行い、申請の取下げや変更を求める行政指導を実施し、当該指導に従うまでは「受理」しないという運用も相当広範に行われてきたのである。…そのため、私人の申請権が形骸化することが少なくなかったのである。そこで、行政手続法は、「受理」概念を否定し、申請の到達によって形式・内容の審査義務が発生することを明確にした。

- 行政上の不服申立て制度についても、行政手続法において受理概念が否定されたことにかんがみ、行政不服審査法の改正(H26)時に、「受理」の文言が削除された。

➤ 宇賀克也「行政不服審査法の逐条解説(第2版)」(有斐閣)131-132頁

旧行政不服審査法22条1項においては、「審査請求を受理したときは」と規定されていたが、行政手続法7条で受理概念が否定されたことにかんがみ、本項(29条1項)では「受理」という文言は使用していない。

2. 課題意識

課題意識

- 公平審査制度における受理・却下の仕組みは、以下のような意義や効果を有する。
 - ・ 人事院も関与して、職員の申立て等が、各公平審査制度において救済を求めるべき事案であるか否か(≒申立て等の利益があるか)を丁寧に確認している。
 - ・ 各公平審査制度で取り扱うことが不適法な事案については、判定等に向けた通常の手続よりも簡潔な手続で処理することにより、迅速な事案の処理につながる。
 - ・ 以上を通じて、他の方法で救済を求めるべき事案かどうかを早期に確認できる。
 - ・ あわせて、限られたリソースを、真に審査等の必要がある事案に集中させることにもつながる。
- 他方で、一般法における「受理」概念の削除の経緯を踏まえると、「受理」という言葉を用いていることにより、申立て等が到達しても不当に判断を留保するなどの取扱いを行うかのような誤解が生じないかという懸念は存在する。
- 実際には、公平審査制度の受付事案の多くは、各手続の受理・却下の判断の目標期間とされている1～2月以内に、受理・却下の判断を終えていることも踏まえて検討が必要。

…不利益処分審査請求、災害補償審査申立て、給与決定審査申立ては、約9割の事案が60日以内に受理・却下の判断を終えている。要求可能な対象事由が広く、勤務条件性の確認が必要となる行政措置要求についても、約7割の事案は60日以内に受理・却下の判断を終えている。(26ページ表参照)

3. 御意見をお伺いしたい事項

議論のポイント

- 現行の受理・却下の手続は、各公平審査制度の性格や受理制度の意義・効果に照らし、それぞれ妥当な措置と考えられるか。

(各手続について検討する際の論点)

- ・ 不利益処分審査請求は、行政不服審査法の特例という位置付けが明確であり、請求の対象も一定程度明確であるため、受理・却下の仕組みの必要性に疑問を抱かれやすい。他方で、審理を行う場合の手続は重たい(公平委員会の設置、口頭審理の実施等)ため、却下による迅速処理の効果は大きい。
- ・ 行政措置要求は、却下決定を裁判で争うことは可能であるが、裁判所が行政に勤務条件を改善する具体的な指示を出すことはできないことから、措置要求の内容を受理しうよう助言し、事案の救済につなげる意義は大きいと考えられる。他方で、純然たる管理運営事項に係る要求がなされることも多く、実際に却下決定も多いため、全て受理する場合、事務負担の増加が大きい。
- ・ 給与決定審査申立てや災害補償審査申立ては、給与の決定や実施機関が行った補償の実施(認定・決定)が行政処分と解されておらず、給与決定審査申立てや災害補償審査申立てにおける人事院の決定も処分に当たらないため、却下決定を裁判で争うことができない。

- 受理・却下の手続を改めるべきと考える場合、現行制度の意義や効果をどのように担保していくべきか。

テーマ③
標準審理期間
(不・措・災・給)

1. 現行制度の状況

制度の概要

- 各公平審査制度(不利益処分審査、行政措置要求、災害補償審査、給与決定審査)とも、その根拠となる法律(国公法、補償法、給与法)の規定には、行政不服審査法における「標準審理期間」のような、判定等を行うまでに通常要すべき標準的な期間についての規定は置かれていない。 ※ 標準審理期間について定める同法第16条の規定は適用除外(国公法第90条第3項)。

◎行政不服審査法(平成26年法律第68号)(抄)

第二章

(標準審理期間)

第16条 第4条又は他の法律若しくは条例の規定により審査庁となるべき行政庁(以下「審査庁となるべき行政庁」という。)は、審査請求がその事務所に到達してから当該審査請求に対する裁決をするまでに通常要すべき標準的な期間を定めるよう努めるとともに、これを定めたときは、当該審査庁となるべき行政庁及び関係処分庁(当該審査請求の対象となるべき処分の権限を有する行政庁であって当該審査庁となるべき行政庁以外のものをいう。次条において同じ。)の事務所に於ける備付けその他の適当な方法により公にしておかなければならない。

(参考)

◎行政手続法(平成5年法律第88号)(抄)

(標準処理期間)

第6条 行政庁は、申請がその事務所に到達してから当該申請に対する処分をするまでに通常要すべき標準的な期間(法令により当該行政庁と異なる機関が当該申請の提出先とされている場合は、併せて、当該申請が当該提出先とされている機関の事務所に到達してから当該行政庁の事務所に到達するまでに通常要すべき標準的な期間)を定めるよう努めるとともに、これを定めたときは、これらの当該申請の提出先とされている機関の事務所に於ける備付けその他の適当な方法により公にしておかなければならない。

1. 現行制度の状況

- ただし、各公平審査制度とも、迅速な処理を徹底するため、部内規程(公平審査局長決定)において、「事案の目標処理期間内の処理」を定めている。部内規程では、事案の受付後1～2月以内(※)に受理又は却下を決定し、受付後1年以内に事案を処理すること等としている。

※ 不利益処分審査請求と災害補償審査申立ては1月以内に、行政措置要求と給与決定審査申立ては2月以内に、それぞれ受理又は却下を決定することとしている。

○不利益処分についての審査請求に係る事案の処理について(平成23年3月4日公平審査局長決定)

1 事案の目標処理期間内の処理

- (1) 各事案は、当該事案の受付後、原則として、1年以内に処理すること。
- (2) 各事案は、当該事案の受付後、原則として、1月以内に受理又は却下を決定すること。当該事案の受理又は却下の決定に当たり、事実関係の確認を要する場合には、必要な照会等を行うこととなるが、その場合においても、1月以内に決定するよう努めること。
- (3)～(5) (略)

1. 現行制度の状況

制度の運用実態

- 各公平審査手続の目標処理期間内の処理について定めている公平審査局長決定そのものは、公表はされていないが、目標とする事案の処理期間は、人事院HPにおいて、Q&A形式で、以下のように対外的に示している。

公平審査制度と相談制度のQ & A

Q10：不服を申し立ててから、どれぐらいの期間で人事院は結論を出すのですか？

A：不服の申立書の内容によりますが、1～2か月程度で受理又は却下の判断を行うよう努めています。受理又は却下の判断に当たって記載内容に不備がある場合や添付書類の不足がある場合などには、より長い期間が必要となる場合があります。

また、結論については、事案の内容によりますが、1年程度で出すよう努めています。調査する争点や関係者が多い場合、長期間が経過した事案の場合等は、より長い期間が必要となります。

参照元：<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouheisinsa.html>

1. 現行制度の状況

○ 各公平審査制度(不利益処分審査、行政措置要求、災害補償審査、給与決定審査)の事案受付から処理に係るまでの期間について、直近5年度分の状況を整理すると、以下のとおり。

➤ 令和3～7年度中に処理(判定、却下、取下げ等)を完了した事案の受付から完了までに要した期間

	R3～7年度 中の処理完了 件数(件)	処理日数ごとの内訳(件)				平均処理日数 (日)
		半年以内	半年超 ～1年以内	1年超 ～2年以内	2年超	
不利益処分 審査請求	84 (43)	33 (0)	33 (29)	15 (11)	3 (3)	276 (423)
行政措置要求	149 (24)	115 (0)	17 (9)	14 (12)	3 (3)	134 (472)
災害補償審査 申立て	83 (64)	16 (3)	23 (21)	34 (33)	10 (7)	425 (481)
給与決定審査 申立て	150 (105)	54 (16)	50 (46)	44 (41)	2 (2)	273 (357)

※ 「R3～7年度中の処理完了件数」は、令和3年度から7年度までに処理(判定、却下、取下げ等)を完了した事案の件数の合計。
(不利益処分審査請求、行政措置要求については、一部受理・一部却下とした事案があり、これらの事案は2件とカウントしている。)

※ ()内は、判定を行った事案の件数又は日数を内数で示したもの。

※ 「処理日数ごとの内訳」のうち、「半年以内」は事案の受付から処理の完了までの日数が182日以内、「半年超～1年以内」は、182日超365日以内、「1年超～2年以内」は、365日超730日以内、「2年超」は730日超であったものの件数である。

※ 「平均処理日数」は、令和3～7年度中に処理を完了した事案について、受付から処理までに要した日数の平均を算出したもの。

※ 受付から処理までの期間には、補正を行っていた期間など、当事者にて処理が行われていた期間も含まれている。

1. 現行制度の状況

参考情報等

- 地方公共団体向け公平審査制度等の運用状況アンケート(公平審査局実施)
実施期間:2026年2月2日～3月6日
実施対象:都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会(69団体)

※以下のアンケート結果は対象の人事委員会からのウェブ回答を単純集計したもの。
今後、ヒアリングを行い、内容精査予定である。

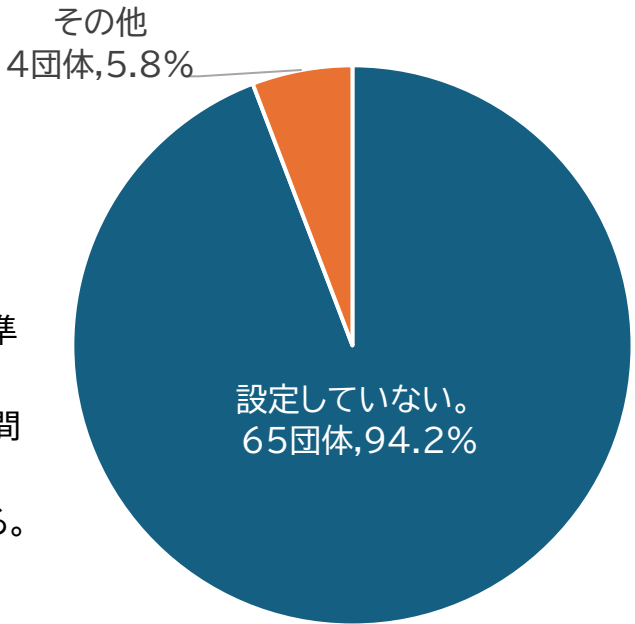
- 都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会69団体では、
不利益処分審査請求・行政措置要求に係る「標準審理期間」は設定されていない。
ただし、部内的に、処理の目標となる期間等を設定している団体もある。

アンケート結果

問:不利益処分審査や行政措置要求において、標準
審理期間を設定していますか。

【その他の回答】

- ・内部的な整理として審理期間を1年とする方針を立てているが、標準
審理期間として設定はしていない。
- ・審理終了後に事務局で裁決案(判定案)の作成を終える目標処理期間
を、3か月と設定している。
- ・過去の事案の平均処理期間を目安に処理を完結するようにしている。



1. 現行制度の状況

関連制度の状況

- 行政不服審査法の適用除外とされている不服申立手続の中には、少数ながら、個別法において審査請求等を行う行政庁に対し標準審理期間を定めるよう努める旨を規定するものも存在する。

※ 以下の3制度を確認。いずれも、行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律(平成26年)により措置。

◎国税通則法(昭和37年法律第66号)(抄)

(標準審理期間)

第77条の2 国税庁長官、国税不服審判所長、国税局長、税務署長又は税関長は、不服申立てがその事務所に到達してから当該不服申立てについての決定又は裁決をするまでに通常要すべき標準的な期間を定めるよう努めるとともに、これを定めたときは、その事務所における備付けその他の適当な方法により公にしておかなければならない。

◎社会保険審査官及び社会保険審査会法(昭和28年法律第206号)(抄)

(標準審理期間)

第3条の2 厚生労働大臣は、審査請求がされたときから当該審査請求に対する決定をするまでに通常要すべき標準的な期間を定めるよう努めるとともに、これを定めたときは、地方厚生局における備付けその他の適当な方法により公にしておかなければならない。

◎労働保険審査官及び労働保険審査会法(昭和31年法律第126号)(抄)

(標準審理期間)

第7条の2 厚生労働大臣は、審査請求がされたときから当該審査請求に対する決定をするまでに通常要すべき標準的な期間を定めるよう努めるとともに、これを定めたときは、都道府県労働局における備付けその他の適当な方法により公にしておかなければならない。

1. 現行制度の状況

○ 標準審理期間は、部内規程を公表するものや、表形式でホームページに掲載するものなど、様々な形式のものが見受けられる。省令や告示で定めるものは見受けられない。

【行政不服審査法に基づく標準審理期間の例】

○ 部内規程文書で定める例

内閣法制局 (https://www.clb.go.jp/files/topics/3504_ext_18_9.pdf)

令和元年9月6日
改正 令和4年3月23日
内閣法制局総務主幹決定

内閣法制局における行政不服審査法に係る標準審理期間について

行政不服審査法(平成26年法律第68号)第16条の規定に基づき、同法及び行政機関の保有する情報の公開に関する法律(平成11年法律第42号)又は個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)の規定による審査請求に係る標準審理期間を次のように定める。

- 1 審査請求が到達してから情報公開・個人情報保護審査会への諮問までの期間 90日以内
- 2 情報公開・個人情報保護審査会から答申を受領してから裁決までの期間 60日以内

附 則
この規定は、令和元年9月6日から施行する。

附 則
この決定は、令和4年4月1日から施行する。

○ 表形式でHP公表している例

法務本省 (<https://www.moj.go.jp/content/001416385.pdf>)

法務本省における標準審理期間

処分等の分類		標準審理期間
処分の根拠となる法令等名	条項	
行政機関の保有する情報の公開に関する法律 (行政機関の保有する情報の公開に関する法律施行令)	第16条第3項 (第14条)	行政不服審査会への諮問期間を除き6月
公証人法	第24条第1項	行政不服審査会への諮問期間を除き6月
戸籍法	第48条第2項	行政不服審査会への諮問期間を除き6月
司法書士法	第47条 第48条	行政不服審査会への諮問期間を除き6月

以下略

1. 現行制度の状況

【個別法に基づくもの】

○国税不服審判 (<https://www.kfs.go.jp/topics/0400.html>)

審査請求に係る標準審理期間の設定等について(事務運営指針)(抄) 平成28年3月24日付

標題のことについては、下記のとおり定めたから、平成28年4月1日以後にされた国税に関する法律に基づく処分に係る審査請求については、これによらたい。(略)

- 1 標準審理期間の設定について

国税不服審判所長に対する審査請求の標準審理期間は1年とする。

(注) 例えば、次に掲げる事件のように、標準審理期間内に裁決をすることが困難であることが見込まれる事件については、個々の事情に応じて審査請求を処理するものとする。

 - (1) 相互協議(租税条約の規定に基づく、我が国の権限ある当局と相手国等の権限ある当局との協議をいう。)の申立てがされた事件
 - (2) 国税の犯則事件に関する事件
- 2 標準審理期間の公表について

上記1で設定する標準審理期間の公表については、国税不服審判所ホームページへの掲載、パンフレットへの掲載、パンフレットの国税不服審判所本部、支部及び支所における備付け等の方法により行うこととする。

○特許審判 (https://www.meti.go.jp/policy/policy_management/jissityou-hyouka/2025/260331_r8mokuhyo.pdf)

令和8年度に特許庁が達成すべき目標について

中央省庁等改革基本法第16条第6項第2号の規定に基づく特許庁の実施庁目標を設定したので、これを公表する。

4. 審判¹²

- (1)拒絶査定不服審判
 - ・ 特許拒絶査定不服審判の標準審理期間¹³について、「13～15カ月」とする。
 - ・ 意匠拒絶査定不服審判の標準審理期間¹³について、「4～6カ月」とする。
 - ・ 商標拒絶査定不服審判の標準審理期間¹³について、「8～10カ月」とする。
- (2)早期審理¹⁴(拒絶査定不服審判)

特許、意匠及び商標の標準審理期間¹⁵について、「2～4カ月」とする。
- (3)無効審判

特許、意匠及び商標の標準審理期間¹⁶について、「8～10カ月」とする。
- (4)異議申立て

標準審理期間¹⁷について、特許では「7～9カ月」、商標では「5～7カ月」とする。

審判の期間について、「目標」という形で設定

脚注部分
実質的な審理の期間に着目した形で標準審理期間を定義している。

12 審判における標準審理期間とは、方式調査等終了後、各審判部門に移管されてから審理終結通知発送までの実質的な審理の期間。(以下略)

13 請求人等が補正等を行うことに起因して、特許庁から再度の通知がなされる事件を除く。

14 対象となる事件は、脚注1,6,10等を参照。

15 方式調査等終了後に早期審理の申出がなされた場合は、早期審理の申出がなされてからの実質的な審理の期間。

16 審決の予告後の訂正等に起因して、訂正拒絶理由通知、無効理由通知又は審決の予告がなされる事件を除く。

17 取消理由通知(決定の予告)後の訂正等に起因して、訂正拒絶理由通知、取消理由通知又は取消理由通知(決定の予告)がなされる事件を除く。

2. 課題意識 3. 御意見をお伺いしたい事項

課題意識

- 各公平審査制度について、その根拠法において、「標準審理期間」を置くように努める旨の規定を整備し、行政不服審査法との平仄を整える必要があるか、現在のように、人事院が自主的に目標を定める形で足りるか。

御意見をお伺いしたい事項

- 部内規程で処理期間の目標を定め、人事院HPでその概要を公表することにより、行政不服審査法第16条が求める趣旨は概ね達成していると考えられるか。
- 「標準審理期間」として期間を定めて公表することに対して、部内規程で処理期間の目標を定める現行の対応において不十分と考えられる点はあるか。
- 「標準審理期間」は、どのような形式により定めるべきか。

テーマ④

公平委員会制度の在り方

〔 審理の再開 / 忌避の申立て / 再審 〕
(不)

1. 現行制度の状況（審理の再開）

制度の概要

- 不利益処分審査請求では、判定機関である人事院自らが審理を行わず、調査機関として公平委員会を設置して審理を行わせる「間接審理方式」を採る。
公平委員会は、審理を終了した後、口頭審理記録書や証拠資料などを取りまとめた調書を作成し、判定に関する意見を付して、人事院に提出する。人事院は、調書に基づいて判定を行う。
- 公平委員は、人事院事務総局の職員等から指名され、何人からも指示を受けず、良心に従い、かつ、法律等に基づいてその職務を行わなければならない。

制度の運用実態

- 公平委員は、通常、人事院事務総局公平審査局の職員のうちから3名が指名され、事務総局から独立した立場で事案の審理を行う。
- 人事院が判定を行うに当たり、追加の調査を行うべきと判断した場合には、公平委員会が審理を再開する。

1. 現行制度の状況（審理の再開）

○人事院規則13—1(不利益処分についての審査請求)(抄)

第19条 人事院は、審査請求を受理したときは、その審理を行わせるため、公平委員会を設置するものとする。(略)

2 公平委員会は、3名又は5名の公平委員をもつて組織する。

第20条 公平委員会は、当事者、証人及び鑑定人の陳述、当事者から提出された書類その他の資料並びに証拠を検討し、人事院がその事案について公正妥当な判定を行うことができるように、それらの陳述、資料及び証拠に基づいて調書を作成し、判定に関する公平委員会の意見を付して、人事院に提出しなければならない。(略)

第21条 公平委員は、人事官及び事務総局の職員のうちから、人事院が指名する。ただし、必要があると認めるときは、学識経験のあるその他の者を公平委員に指名することができる。

第22条 公平委員は、何人からも指示を受けず、良心に従い、かつ、法律、規則、指令及び人事院の議決に基づいてその職務を行わなければならない。

第45条 公平委員会は、この章の規定に従い必要な審理を終えたと認めるときは、審理を終了するものとする。

3 公平委員会は、前二項の規定に基づき審理を終了したときは、速やかに、当事者にその旨を通知するものとする。

第68条 公平委員会は、次に掲げるものを調書として取りまとめるものとする。

- 一 審査請求書及び添付資料
- 二 答弁書、反論書その他当事者の主張に関する文書
- 三 口頭審理の場合にあつては口頭審理記録書及び争点整理等手続記録書、審尋審理の場合にあつては審尋記録書
- 四 最終陳述書
- 五 証拠資料
- 六 前各号に掲げるもののほか、公平委員会が必要と認めるもの

第70条 人事院は、公平委員会が提出した調書に基づいて、速やかに指令で判定を行うものとする。

1. 現行制度の状況（審理の再開）

(参考)行政不服審査法における取扱い

- 審査庁の所属職員のうちから指名された審理員が審理を行い、審査庁がすべき裁決に関する意見書を作成し、事件記録とともに審査庁に提出する。(第9条第1項、第42条)
- 審査庁がいわゆる三条委員会などである場合、審理員の指名は要しない。この場合、審査庁自らが審理手続を行うが、その所属職員に口頭意見陳述等の手続を行わせることもできる。
(第9条第1項ただし書、第4項)
- 審理員は、個々の事件に関する個別具体的な審理手続について、審査庁の指揮を受けることなく、自らの名において審理を行うこととなり、審査庁が個々の事件に関する具体的な指示等を行うことは適当でないとされている。(行政不服審査法事務取扱ガイドライン48頁)
- 争点となっていて、裁決をする際に必要と考えられる事項について、審理員意見書に記載がない場合は、審査庁は職権で調査を行うこともできるとされている。また、審理員が、審理手続に手続上の不備があり、審理手続を再開する必要があると判断する場合には、審理員が審理手続を再開することは可能であると考えられている。(行政不服審査法事務取扱ガイドライン118頁)

2. 課題意識 (審理の再開)

課題意識

- 人事院規則において、公平委員会は、証拠資料等を取りまとめた調書を作成し、判定に関する意見を付して人事院に提出し、人事院は、提出された調書に基づいて判定を行うことが規定されている。これを踏まえると、人事院は、判定の基礎とすることができる事実関係の情報は調書に含まれたものに限定される一方で、判定に関する公平委員会の意見には拘束されない。
- 人事院が判定を行うに当たって情報が不足していると考える場合に、どのように追加の調査を行うかについては規定上明らかでなく、運用上は、人事院が直接調査を行わず、公平委員会に審理を再開させる方法で対応している。
- 人事院が公平委員会に対して審理の再開を指示することについては根拠規定がないため、人事院の指示により審理を再開した場合には、結論ありきで恣意的に審理を再開したのではないかと疑念を当事者に生じさせるおそれがあることから、審理の再開に関する明文の規定を設ける必要がある。
- また、仮に人事院からの指示が安易になされるような場合には、公平委員会の職務遂行の独立性や、公平委員会制度を設けて審理の公正性を確保した意義が失われてしまうことから、人事院の指示について透明性を高める必要がある。

3. 対応案／4. 御意見をお伺いしたい事項（審理の再開）

対応案

- 人事院から公平委員会に対する審理の再開の指示について、人事院規則で規定する。
その際、人事院の指示は、調査すべき事項とその理由を示して行うとともに、これらを当事者等に通知するものとする。

議論のポイント

- 間接審理方式の下では、人事院が判定を行うに当たって情報が不足していると考えられる場合には、職務遂行に当たっての独立性があり、合議制や欠格条項・忌避の仕組みにより公正性が担保されていると考えられる公平委員会に審理を再開させることが適当と考えることにつき、問題はあるか。
- 人事院から公平委員会に対する審理の再開の指示について人事院規則で規定する場合に、審理の公正性の確保の観点から、留意すべき点はあるか。

1. 現行制度の状況（忌避の申立て）

制度の概要

- 当事者は、公平委員に審理の公正を妨げるような事情があるときは、忌避することができる。この「事情」とは、公平委員が欠格条項に該当するときやそれに準ずる関係(親友関係、財産上の利害関係等)にあるときなど、公平委員と当事者・事案との関係から見て、不公正な審理を行うおそれを抱かせるに足る合理的・客観的事情がある場合を指すと解されている。
- 忌避の申立ては、人事院の判定があるまでは行うことができる。
- 忌避の申立てがあつた場合、人事院は直ちに当該申立てにつき審査することとされているが、その審査中においても、当該公平委員が参画したまま事案の審理を続行することができる。

制度の運用実態

- これまでに行われた忌避の申立てについて、忌避の理由があると認められた例はない。審理指揮等の公平委員の職権行使に不満があることなどを理由に忌避の申立てがなされている実情にある。

1. 現行制度の状況 (忌避の申立て)

○人事院規則13—1(不利益処分についての審査請求)(抄)

第21条

2 次に掲げる者は、公平委員となることができない。

- 一 その審査請求の当事者若しくは代理人である者若しくはこれらであつた者又は職務上その審査請求の対象となつた処分に
関与した者
- 二 当事者の配偶者、四親等以内の血族若しくは三親等以内の姻族である者又はこれらであつた者
- 三 その審査請求の審理において証人又は鑑定人となつた者

第27条 当事者は、公平委員に審理の公正を妨げるような事情があるときは、これを忌避することができる。

2 忌避の申立ては、その理由を明示した書面で、かつ、証拠を添えて、人事院に対してしなければならない。

第28条 人事院は、忌避の申立てがあつたときは、事案の審理中であるかどうかにかかわらず、直ちにこれを審査し、忌避の理由
があると認めるときは、忌避された公平委員の指名を取り消すとともにその者に替えて新たに公平委員を指名するものとし、忌
避の理由がないと認めるときは、忌避の申立てを却下するものとする。

1. 現行制度の状況 (忌避の申立て)

(参考)行政不服審査法における取扱い

- 審理員の忌避についての規定はない。

(参考)民事訴訟法における取扱い

- 裁判官の忌避について次のような規定がある。

ア 裁判官について裁判の公正を妨げる事情があるときは、忌避することができる。(第24条第1項)

イ 裁判官の面前において弁論をし、又は弁論準備手続において申述をしたときは、その裁判官を忌避することができない。忌避の原因を知らず、又は弁論等の後に生じたときは、この限りでない。(第24条第2項)

ウ 忌避の申立てがあったときは、原則として、その申立てについての決定が確定するまで訴訟手続を停止しなければならない。(第26条)

- 忌避を申し立てられた裁判官は、その忌避についての裁判に関与することができない(第25条第3項)。ただし、忌避申立ての濫用(訴訟手続を遅延させる目的で理由のない忌避申立てを繰り返すこと)であることが明らか場合には、当該裁判官自身が申立てを却下し得るとされている(「簡易却下」)。これは、申立却下決定に対しては即時抗告の余地があり(第25条第5項)、当事者の利益を決定的に害することにはならないためとされている。(伊藤眞「民事訴訟法」【第9版】(有斐閣)118頁)

(参考)労働組合法・特許法における取扱い

- 労働組合法においては公益委員の忌避について、特許法においては審判官の忌避について、民事訴訟法の上記ア～ウと同様の規定がある(イについては、原則として、労働委員会又は審判官に対し書面又は口頭で陳述した後は忌避することができない。)(労働組合法第27条の3・第27条の5、特許法第141条・第144条)。また、民事訴訟法の簡易却下と同様の取扱いが可能である一方(平成16年12月1日付け政発第1201001号、審判便覧59—01)、申立却下決定に対して不服を申し立てることができることはされていない。

2. 課題意識／3. 対応案（忌避の申立て）

課題意識

- 間接審理方式を採る中で、人事院の判断の公正性を担保するためには公平委員会の公正性が前提となることを踏まえると、忌避の仕組み自体は維持することが求められる。
- 他方、審理指揮等への不満を理由に忌避の申立てがなされている実情にあり、また、申立件数が少ない忌避という特例的な案件に対応することは事務負担が大きいことから、忌避申立ての濫用を防止するための措置を検討する必要がある。

対応案

- 民事訴訟法等の仕組みを参考に、公平委員についても、原則として当事者が主張を開始した後(答弁書、反論書の提出後)は忌避することができないこととする。
この場合、当事者に公平委員の指名を通知する際に、忌避申立てが可能な事由及び期間についても伝達する。
- あわせて、忌避の申立てについての決定があるまでは原則として審理の手続を中止しなければならないこととするとともに、忌避申立ての濫用であることが明らかな場合には、忌避を申し立てられた公平委員も加わって、公平委員会が申立てを却下できることとする。

4. 御意見をお伺いしたい事項（忌避の申立て）

議論のポイント

- 原則として当事者の主張開始後は忌避できないこととするについて、審理手続の公正性の観点から適当と言えるか。
- あわせて、審理手続の中止や簡易却下の仕組みを導入することを要するか。

※ 留意事項

- ー 審判手続等が中止される公益委員や審判官と異なり、公平委員は、判定に当たっての人事院の判断に直接参画しない。また、行政不服審査法においては審理員の忌避制度がない。
- ー 既に不利益処分を受けている請求者にとっては、審理手続の中止によって判定による救済の時期が遅くなるというデメリットがある。

1. 現行制度の状況 (再審)

制度の概要

- 人事院が判定を行った後、次の場合には、当事者は、再審の請求をすることができる。
また、人事院は、職権により再審を行うことができる。
 - ・ 欠格条項に該当する公平委員等が審理に関与したことが判明した場合
 - ・ 証拠の偽造や証言の虚偽などが判明した場合
 - ・ 重大な新証拠が発見された場合
 - ・ 人事院の判断に遺脱があった場合
- 再審の請求期間は、判定日の翌日から6箇月以内とされている。

制度の運用実態

- これまでに行われた再審の請求は、その要件を満たしていないとして全て却下されており、再審が行われた例はない。単に原判定に納得できないために再審の請求がなされている実情にある。

○人事院規則13—1(不利益処分についての審査請求)(抄)

第74条 当事者は、次に掲げる場合には、人事院の判定についての審査(以下「再審」という。)の請求をすることができる。

- 一 第21条第2項各号に掲げる者が、公平委員又は調査員として審理に関与したことが判明した場合
- 二 判定の基礎となつた証拠資料が、偽造又は変造されたものであることが判明した場合
- 三 判定の基礎となつた証人の証言、当事者の陳述又は鑑定人の鑑定が虚偽のものであることが判明した場合
- 四 審理の際証拠調べが行われなかつた重大な証拠が新たに発見された場合
- 五 判定に影響を及ぼすような事実について、判断の遺脱があつた場合

第75条 再審の請求は、判定のあつた日の翌日から起算して6月以内にしなければならない。

第78条 人事院は、第74条各号に掲げる場合その他特に必要があると認める場合は、職権により再審を行うことができる。

1. 現行制度の状況 (再審)

(参考)行政不服審査法における取扱い

- 個別法に定めがある場合には再審査請求の制度があるが(第6条)、再審の制度はない。

(参考)民事訴訟法における取扱い

- 再審の訴えの仕組みがあり、その事由のうち証拠の偽造や虚偽の陳述に関しては、罰すべき行為について有罪の判決が確定したときなどに限って再審の訴えを提起できる。
(第338条第1項・第2項)
- 再審期間は、再審の事由を知った日から30日以内(判決確定日(再審の事由が判決確定後に生じた場合には、その事由の発生日)から5年以内)などとされている。(第342条)

(参考)特許法における取扱い

- 再審の制度があり、その事由については民事訴訟法を準用し、請求期間は再審の理由を知った日から30日以内(取消決定等の確定日(再審の理由が取消決定等の確定後に生じたときは、その理由の発生日の翌日)から3年以内)などとされている。(第171条・第173条)

1. 現行制度の状況（再審）

参考情報等

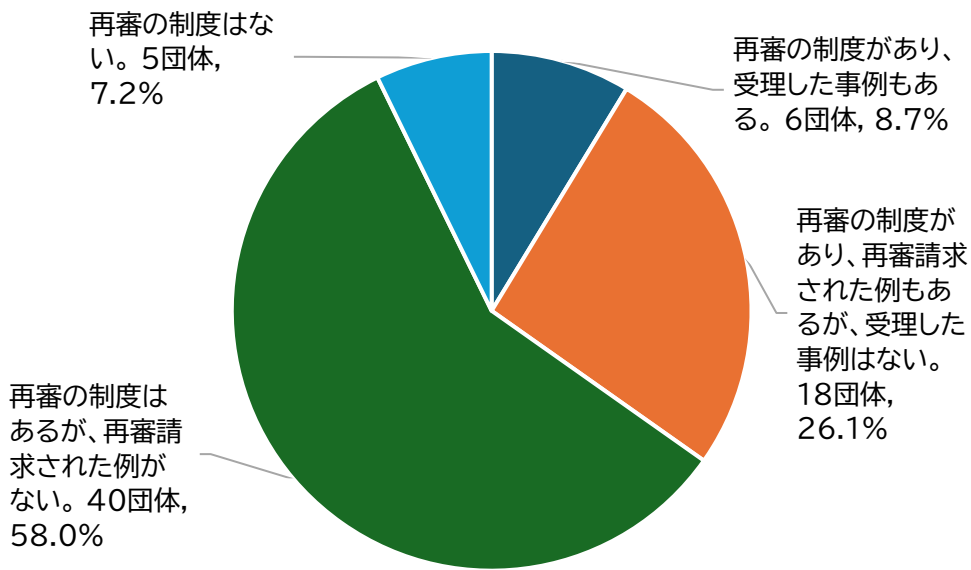
- 地方公共団体向け公平審査制度等の運用状況アンケート(公平審査局実施)
実施期間:2026年2月2日～3月6日
実施対象:都道府県、政令指定都市その他に置かれる人事委員会(69団体)

※以下のアンケート結果は対象の人事委員会からのウェブ回答を単純集計したもの。
今後、ヒアリングを行い、内容精査予定である。

- 約93%の団体（64団体）で再審制度が設けられている。
一方、そのうち約91%の団体(58団体)では再審を受理した事例がない。

アンケート結果

問:不利益処分審査において、
再審の制度はありますか。
また、再審請求を受理した
事例はありますか。



2. 課題意識 (再審)

課題意識

- 単に原判定に納得できないために再審の請求がなされている実情にあり、再審が行われた例はない中で、次の理由から、再審の請求の仕組みを維持する必要性は高くないと言えるのではないか。
 - ・ 6箇月という請求期間の中で新事実が判明する蓋然性は高くないこと
 - ・ 再審の判断を行う機関は、原判定と同じ人事院であること
 - ・ 人事院の判定を経た後は、裁判所に出訴することができること
 - ・ 行政事件訴訟法において「審査請求」をした者については出訴期間が延長されるところ(第14条第3項)、再審の請求はこの「審査請求」に当たるものの、再審の請求自体が不適法で実体的判断がされることなく却下されたときはこの規定を適用する余地はないとされており(最判昭56・2・24民集35巻1号98頁)、制度に詳しいとは限らない請求者が出訴する機会を逸することとなりかねないこと
 - ・ 請求件数が少ない再審という特例的な案件に対応することは事務負担が大きいこと

3. 対応案／4. 御意見をお伺いしたい事項 (再審)

対応案

- 新たな事情が判明した場合に備えて職権による再審のみ存置しつつ、再審の請求の仕組みは廃止する。

議論のポイント

- 職権による再審の仕組みは維持しつつ、再審の請求の仕組みを廃止することについて、公正な判断を求める機会を確保する観点から問題はないか。