

人 事 院 会 議 議 事 録

会 議 日

令和８年５月２１日 木曜日

会議の出席者

川本総裁 土生人事官 菅原人事官
(幹 事) 佐々木事務総長、荒竹総括審議官
(説明員) (職員福祉局)
浅尾職員福祉課長

議 題

人事院規則１５－１４（職員の勤務時間、休日及び休暇）等の一部改正
令和８年民間企業の勤務条件制度等調査の実施

議事の概要

- 議題「人事院規則１５－１４（職員の勤務時間、休日及び休暇）等の一部改正」及び「令和８年民間企業の勤務条件制度等調査の実施」について、担当局から別添のとおり説明があった。
- 議題については、三人事官一致で議決された。

人事院規則１５—１４（職員の勤務時間、休日及び休暇）等の一部改正について

令和８年５月２１日

職 員 福 祉 局

第５次犯罪被害者等基本計画（令和８年３月閣議決定）において、民間企業における犯罪被害者等休暇の導入促進を図る観点から、国の行政機関における取組も重要とされた。

被害者参加人として裁判所等に出頭する場合については、これまで官公署出頭休暇の対象外としてきたが、裁判対応に伴う負担の実態や、犯罪被害者等支援の重要性、被害者参加制度が有する公益性を踏まえ、令和８年６月１日から官公署出頭休暇の対象とするため、以下のとおり人事院規則の一部改正を行うこととしたい。

１ 人事院規則１５—１４（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正（人事院規則１５—１４—４６）

被害者参加人として裁判所等に出頭する場合を官公署出頭休暇の対象とするため、「被害者参加人」を規定する改正を行う。

【人事院規則１５—１４第２２条第１項第２号】

２ 人事院規則１５—１５（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の一部改正（人事院規則１５—１５—２３）

被害者参加人として裁判所等に出頭する場合を官公署出頭休暇の対象とするため、「被害者参加人」を規定する改正を行う。

【人事院規則１５—１５第４条第１項第２号】

３ 公布日、施行日等

公布日・施行日：令和８年６月１日

以 上

官公署出頭休暇の対象範囲拡大（令和8年6月1日施行）

令和8年6月1日からの措置内容

- ◆ 官公署出頭休暇は、職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるときに、必要と認められる期間、取得できる特別休暇です。
- ◆ 令和8年6月1日から、常勤職員と非常勤職員ともに、これまで対象外であった被害者参加制度による「被害者参加人」としての裁判所等への出頭についても、官公署出頭休暇の対象となります。

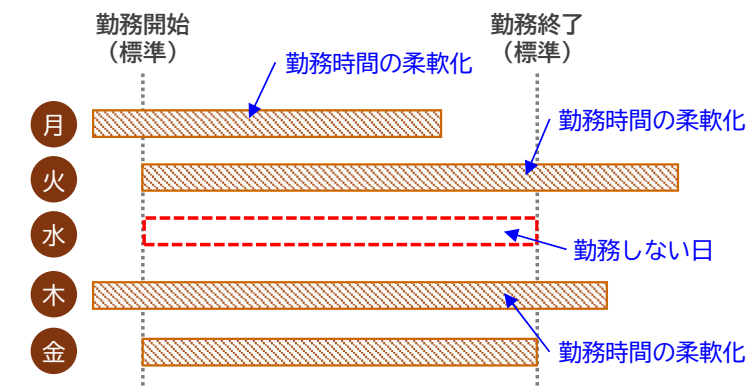
改正理由

- ◆ 令和8年3月に閣議決定された「第5次犯罪被害者等基本計画」では、民間企業における犯罪被害者等のための休暇制度の導入促進を図っていくため、国家公務員の休暇制度上の取組も重要とされました。これまで、国家公務員が犯罪被害者等となって休暇を必要とする場合は、①心身の不調からの回復には病気休暇、②捜査機関への出頭には官公署出頭休暇、③被害者参加人としての裁判所等への出頭は年次休暇により対応してきました。
- ◆ 「③被害者参加人としての裁判所等への出頭」は、被害者参加人としての裁判対応負担（年10回以上の場合も）、犯罪被害者等支援の重要性や被害者参加制度の公益性に鑑みて、官公署出頭休暇の対象に追加しました。

犯罪被害者等となった場合の勤務継続を支援する制度の全体像

- ✓ 今後は、国家公務員が犯罪被害者等となった場合、心身の不調からの回復には病気休暇、捜査機関への出頭には官公署出頭休暇、被害者参加人としての裁判所等への出頭には官公署出頭休暇を取得できます。
- ✓ 休暇制度を補完する対応としては、フレックスタイム制の活用によって、対応が必要な日の正規の勤務時間を柔軟に変更することや、週休日以外に「勤務しない日」を設定することで、裁判の傍聴（※令和8年6月1日以降も官公署出頭休暇の対象外）や行政窓口での各種手続などにも対応することができます。
- ✓ 国家公務員が犯罪被害者等となった場合、今回の措置も含めた国家公務員の勤務時間・休暇制度を活用して、勤務を継続しつつ、犯罪被害者等として必要な対応を行うことができます。

フレックスタイム制の活用例



第5次犯罪被害者等基本計画（令和8年3月17日閣議決定）（抜粋）

重点課題第1「損害回復・経済的支援等への取組」

第1 現状認識と具体的施策の方向性

2 具体的施策の方向性

(2) 犯罪被害者等への経済的支援等

ウ 雇用の安定

犯罪被害者等は、捜査機関からの出頭要請、裁判傍聴、証人出廷、刑事訴訟法上の被害者参加等のほか、行政窓口や民間等における各種手続等のため、自身の仕事に支障が生じるだけでなく、心身の不調等により就労を継続することができなくなるなど、雇用に関する様々な不利益を被る場合がある。これらの不利益に関し、基本法は、金銭給付以外の支援として、雇用の安定のために必要な施策を講ずることとしている（基本法第17条）。

雇用の安定に係る施策としては、事業主等の理解を増進するための取組や、個別労働紛争解決制度の周知等が行われているが、犯罪被害者等からは、とりわけ、休暇取得についての強い要望がある。

この点、民間企業においては、各企業の就業規則において休暇制度が定められているところ、犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度について、令和6年度における認知率は9.6パーセント、導入率は0.9パーセント⁶にとどまっており、更なる周知と導入促進が必要である。

一方で、犯罪被害者等が休暇を必要とするニーズは、心身の不調からの回復、捜査機関への協力、裁判への関与、行政窓口での各種手続等といったように、多様であることから、具体的施策に掲げたとおり、まずはそのニーズを十分に把握した上で、実効的な取組・制度を検討・実施する。

また、民間企業における犯罪被害者等のための休暇制度の導入を促進していくためには、国の行政機関における取組も重要となる。国家公務員の休暇制度については、常勤職員の休暇の種類のうち、犯罪被害者等のニーズに関係し得るものとして、病気休暇及び特別休暇（官公署出頭）が挙げられる。特別休暇（官公署出頭）については、証人出廷が必要とされた場合（刑事訴訟法第143条等）や捜査機関からの出頭要請の場合（同法第223条第1項）に利用することができるものの、刑事訴訟法上の被害者参加（同法第316条の33）を行った場合等については検討が必要となる。

重点課題第1「損害回復・経済的支援等への取組」

第2 具体的施策

2 犯罪被害者等への経済的支援等に関する施策

(3) 雇用の安定に関する施策

ウ 国の行政機関における犯罪被害者等の精神的・身体的被害からの回復等のための休暇制度等の周知・検討

国家公務員については、犯罪被害者等の精神的・身体的被害からの回復等のため、既存の休暇制度等の活用・周知を図るとともに、刑事訴訟法第316条の33第1項により被害者参加人として裁判に出席した場合の休暇等について必要な検討を行う。【（人事院）⁸】（1-52）

⁶ 「令和6年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査報告書」による。全国の従業員数30人以上の企業10,000社を対象に、「被害者休暇（犯罪被害者等である労働者が被害を回復するための休暇制度）」の認知状況、導入状況等を調査したもの。

⁸ （人事院）とは、人事院に対して周知・検討を要請するものである。

人事院は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）に基づき、人事院規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和八年六月一日

人事院総裁 川 本 裕 子

人事院規則一五―一四―四六

人事院規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部を改正する人事院規則

人事院規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（特別休暇） 第二十二条 勤務時間法第十九条の人事院規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、そ	（特別休暇） 第二十二条 勤務時間法第十九条の人事院規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、そ

の期間は、当該各号に定める期間とする。

一 (略)

二 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人、被害者参加人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

三 十八 (略)

二 四 (略)

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

の期間は、当該各号に定める期間とする。

一 (略)

二 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

三 十八 (略)

二 四 (略)

人事院は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）に基づき、人事院規則一五―一五（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和八年六月一日

人事院総裁 川 本 裕 子

人事院規則一五―一五―二三

人事院規則一五―一五（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の一部を改正する人事院規則

人事院規則一五―一五（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（年次休暇以外の休暇） 第四条 各省各庁の長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤職員（第八号、第九号、第十二号	（年次休暇以外の休暇） 第四条 各省各庁の長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤職員（第八号、第九号、第十二号

から第十四号まで、第十六号及び第十七号に掲げる場合にあつては、人事院の定める非常勤職員に限る。) に対して当該各号に定める期間の有給の休暇を与えるものとする。

一 (略)

二 非常勤職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人、被害者参加人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

三 十八 (略)

2・3 (略)

から第十四号まで、第十六号及び第十七号に掲げる場合にあつては、人事院の定める非常勤職員に限る。) に対して当該各号に定める期間の有給の休暇を与えるものとする。

一 (略)

二 非常勤職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

三 十八 (略)

2・3 (略)

この規則は、公布の日から施行する。

令和8年民間企業の勤務条件制度等調査の実施について

令和8年5月21日

職員福祉局

本年の「民間企業の勤務条件制度等調査」について、以下のとおり実施することとした。
い。

1 調査実施（概要）

目的：民間企業における労働時間、休業・休暇、福利厚生、退職管理及び業務・災害に対する法定外給付等の実態を把握し、国家公務員の勤務条件を検討するための基礎資料を得る

対象：常勤の従業員数が100人以上の企業約5,200社（本社・本店）

期間：令和8年10月1日（木）から11月30日（月）までの2か月間

方法：郵送調査（電子メール又はオンラインによる回答可）

2 調査項目

A 産業医の配置状況等【前回調査：令和4年】

令和7年公務員人事管理報告において、各府省に産業医学に詳しい医師や保健師等の産業保健スタッフの配置を充実させる方策を検討することを言及した。これを踏まえ、民間における産業医を含む産業保健スタッフの配置や外部サービスの利用の状況を把握し、各府省が整備すべき健康管理体制の内容を検討していく。

B 従業員の退職管理等の状況【前回調査：令和7年】

民間企業の退職給付制度の状況について調査を行い、令和9年度に実施する退職給付調査の調査設計等の基礎資料とする。

C 社宅の状況等【前回調査：令和6年】

令和7年公務員人事管理報告において、宿舍整備の一層の推進が図られるよう、民間状況の調査、関係府省に働きかけを行うことを言及しており、財務省理財局からも調査実施を要望されている。これを踏まえ、民間の社宅状況等を把握し、財務省からの意見照会への対応や、関係府省への働きかけを行うために活用していく。

D 業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度【毎年調査】

災害補償制度上の特別援護金の支給額は、民間の法定外給付の支給状況等を踏まえて改定を検討しているため、令和8年調査においても、民間の法定外給付の支給状況等を把握し、特別援護金の水準設定に活用していく。

以 上

令和８年民間企業の勤務条件制度等調査要綱

令和８年５月
人 事 院

Ⅰ 調査の目的

民間企業の勤務条件制度等調査は、民間企業における労働時間、休業・休暇、福利厚生、退職管理及び業務・災害に対する法定外給付等の実態を把握し、国家公務員の勤務条件の検討のための基礎資料を得ることを目的とする。

Ⅱ 調査の範囲

１ 調査対象

（１）地 域

全 国

（２）調査対象企業

令和８年１０月１日現在における常勤の従業員数が１００人以上である企業のうち、日本標準産業分類の大分類の農業・林業、漁業、鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス事業及びサービス業（中分類の宗教及び外国公務に分類されるものを除く。）に分類されたもの。

ただし、次の経営形態のものを除く。

ア 政府機関及びその関係機関

イ 地方公共団体及びその関係機関

ウ 大使館・領事館及び国際連合等の関係機関

エ 企業組合等

２ 調査客体

調査対象約３０，１００社のうち、産業及び企業規模によって層化した上で無作為に抽出した約５，２００社を調査客体とする。

Ⅲ 調査事項

令和８年１０月１日現在における次の各事項とする。

１ 企業に関する事項

（１）企業の名称

（２）所在地

（３）主な事業内容

（４）企業全体の常勤の従業員数

- 2 産業医の配置状況等
 - (1) 事業所の常勤従業員数
 - (2) 事業所における産業医の配置状況等
- 3 従業員の退職管理等の状況
 - (1) 事務・技術関係職種の従業員の状況
 - (2) 退職給付制度の状況
 - (3) 企業年金の種類
- 4 社宅の状況等
 - (1) 転勤の有無
 - (2) 用途別、保有形態別社宅の有無
 - (3) 社宅の入居対象者
 - (4) 社宅の使用料等
 - (5) 社宅の設備状況
- 5 業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度
 - (1) 法定外給付制度の有無
 - (2) 給付額の決定方法
 - (3) 給付額

IV 調査方法

調査客体（標本企業）約5, 200社に対して調査票を郵送し、所要事項を記入した調査票の返信用封筒による返送又はオンライン調査システムにより回答を求める。また、同システムを利用できないときなど、調査対象企業が特に希望する場合には、エクセル形式の調査票を用いた電子メールによる回答も可能とする。

V 調査期間

令和8年10月1日（木）から11月30日（月）までとする。

VI 集計方法

独立行政法人統計センターに依頼する。

VII 結果の公表

集計及び分析が完了後、結果報告書を公表する。

以 上