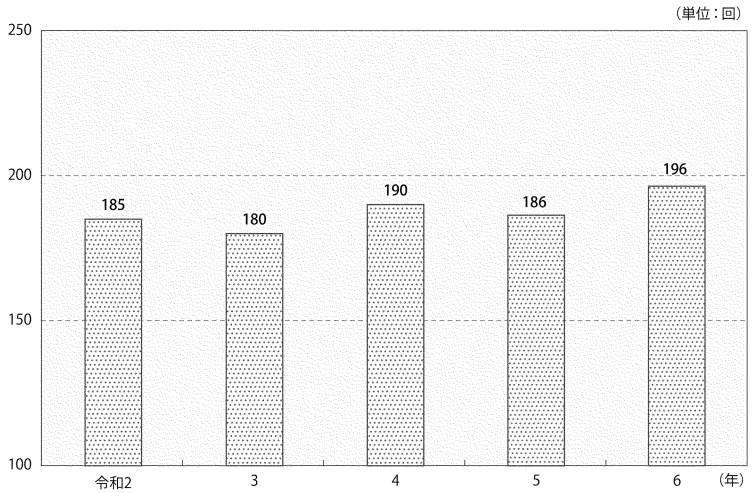
第５節　職員団体との会見

人事院は、職員の勤務条件に関し、勧告、規則の制定・改廃などを行うに当たって、職員団体等と会見を行うことを通じて、意見、要望などを聴き、施策に反映させることとしている。

令和６年の職員団体等との会見回数は、本院において78回、地方事務局（所）において118回の合計196回であった。その内容は、春闘統一要求・人事院勧告要求関係（給与制度のアップデートを含む。）が109回（55.6％）と最も多く、次いで級別定数の改定関係が81回（41.3％）、男女共同参画関係が５回（2.6％）などとなっている。

令和６年の会見回数は、給与制度のアップデートに伴う会見を実施したことなどにより、令和５年と比べ10回の増加となった（図６）。

図6　職員団体等との会見回数



第７章　公平審査

公平審査には、懲戒処分、分限処分などの不利益処分についての審査請求、勤務条件に関する行政措置の要求、災害補償の実施に関する審査の申立て等及び給与の決定に関する審査の申立ての仕組みがあり、それぞれ職員から人事院に対してなされた場合に、準司法的な所定の審査手続に従って、迅速かつ適切に事案の処理を行っている。人事院は、事案処理に関する目標を定め、その進捗状況等を定期的に把握するとともに、当事者等との書面交換の電子化等を推進し、利便性の向上と手続面での効率化を図るなど、事案の早期処理に取り組んでいる。このほか、職員からの苦情相談を受け付け、各府省に対する働きかけを含め必要な対応を行っている。

これらの公平審査の仕組みは、中立第三者機関である人事院が、職員の利益の保護、人事行政の公正の確保、ひいては公務の能率的な運営に資することを目的とするものである。また、勤務条件に関する行政措置の要求の仕組みは、給与勧告・報告の制度等と並び、職員の労働基本権制約の代償措置の一つとして位置付けられ、勤務条件の改善と適正化のため重要な意義を有するものでもある。

令和６年度は、公平審査の役割の重要性を広く周知するため、学生を対象に、職員からの勤務条件や勤務環境等に関する悩みについて解決策を提示する体験型のワークショップを開催した。また、公平審査の実績を人事管理上の課題の解決にいかしていくため、国家公務員制度ナレッジベース（ＳＥＤＯ）を通じて、各府省の人事担当者に対し、公平審査で得られた知見の共有を図っている。

第１節　不利益処分についての審査請求

不利益処分についての審査制度（国公法第90条）は、職員から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として審査請求があった場合に、人事院が、事案ごとに公平委員会を設置して審理を行わせ、公平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うものである。

人事院は、処分を修正し又は取り消した場合には、その処分によって生じた職員の不利益を回復するための処置を自ら行い、又は処分者に対し必要な処置を行うように指示することとされている。なお、人事院の判定は、行政機関における最終のものである。

不利益処分の審査は、規則13―１（不利益処分についての審査請求）に定められた手続に従って行われ、集中審理を行うなどして事案の早期処理に努めている。

令和６年度の係属件数は、前年度から繰り越した16件を加えて35件となった。その処理状況は、判定を行ったもの17件、取下げ・却下等６件であり、翌年度に繰り越したものは12件である（表７―１）。

表7-1　令和６年度不利益処分審査請求事案判定一覧

(1) 懲戒処分

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13―12	令和６年５月30日	停職３月（セクシュアル・ハラスメント）	承　認	非公開
13―17	令和６年８月１日	停職３月（セクシュアル・ハラスメント）	承　認	非公開
13―18	令和６年９月12日	戒告（セクシュアル・ハラスメント）	承　認	審　尋
13―26	令和６年10月10日	減給１月（パワー・ハラスメント）	承　認	非公開
13―30	令和６年12月19日	停職３月（通勤手当等の不正受給） 減給３月（宿舎の不正使用及び虚偽報告）	承　認	審　尋
13―7	令和７年３月６日	戒告（職場における部下、上司への暴行）	承　認	公　開
13―11	令和７年３月13日	減給３月（旅費・飲食費用の享受）	承　認	審　尋

(2) 分限処分

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13―13	令和６年６月６日	休職（心身の故障） 休職期間更新（心身の故障により３件）	承　認	公　開
13―21	令和６年９月26日	分限免職（適格性欠如）	承　認	審　尋
13―1	令和７年１月21日	休職（心身の故障） 休職期間更新（心身の故障）	一部取消	非公開
13―15	令和７年３月27日	分限免職（勤務実績不良・適格性欠如）	承　認	公　開

(3) その他

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13―5	令和７年２月13日	辞職承認	承　認	非公開

（注）　審理方式は、請求者が、公開口頭審理、非公開口頭審理又は審尋審理（両当事者を対面させず非公開で行う審理）のいずれかを選択することとされており、表中「公開」は公開口頭審理を、「非公開」は非公開口頭審理を、「審尋」は審尋審理を示す。

第２節　勤務条件に関する行政措置の要求

行政措置要求の制度（国公法第86条）は、職員から勤務条件に関し、適当な行政上の措置を求める要求があった場合に、人事院が必要な審査をした上で判定を行い、あるいはあっせん又はこれに準ずる方法で事案の解決に当たることで、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る。

行政措置要求の審査は、規則13―２（勤務条件に関する行政措置の要求）に定められた手続に従って行われる。