

令和5年12月22日

各都道府県総務部長
（市区町村担当課扱い）
各人事委員会事務局長
全国人事委員会連合会長
全国公平委員会連合会長

殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
（公印省略）

令和4年度「措置要求及び審査請求の状況等に関する調査」の結果を踏まえた
地方公共団体における措置要求、審査請求及び苦情処理の適正な運用等について

各地方公共団体の協力により実施した「令和4年度における地方公務員の措置要求及び審査請求の状況等に関する調査」について、結果を取りまとめましたので通知します。

措置要求及び審査請求については、職員の正当な権利・利益を保護し、公正かつ適正な人事行政の確保に資する制度として大きな役割を果たしてきたところです。また、苦情処理については、措置要求及び審査請求に必ずしも至らないような職員の苦情を早期に把握し、事態の深刻化を防ぐ制度として重要な役割を果たしています。

近年、会計年度任用職員制度の導入及び運用、パワーハラスメント対策の法制化を含む各種ハラスメントへの対策の強化や、定年引上げ、育児休業制度の改正など、地方公共団体の人事行政を取り巻く状況は大きく変化しています。

これに伴い、職員が安心して相談等を行うことができる中立的かつ専門的な人事機関としての人事委員会及び公平委員会の役割は一層重要なものになっています。

各人事委員会及び公平委員会におかれましては、近年の状況等も踏まえ、引き続き措置要求、審査請求及び苦情について公正かつ迅速な処理を行うことに加え、職員に対する各種制度の周知を充実させることなど、職員が各種制度を活用しやすい環境整備についても適切に対応していただくようお願いします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村（一部事務組合を含む。）に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的助言）に基づくものです。

記

1 措置要求及び審査請求への対応

- (1) 措置要求の新規件数は大幅に減少したものの、措置要求及び審査請求ともに概ね新規の要求・請求件数と同程度の処理がなされている。両制度ともに職員の正当な権利・利益を保護する目的であることを踏まえ、引き続き公正かつ迅速に対応いただきたいこと。
- (2) 審理開始困難事案(注)については、各団体において関係当事者との話合いや審査継続意思の確認などを進めていただいているものと認識しているが、依然として、未処理となっている事案が存在する団体においては、引き続き事案の状況に応じて計画的に対応いただきたいこと。

(注) 審理開始困難事案とは、職員団体等による同一内容の大量措置要求等で、要求者側の都合等によりその審理開始が困難となっているもの又は職員団体等による違法な争議行為に対する処分に係る審査請求で、請求者側の都合等によりその審理開始が困難となっているもののうち、令和4年3月31日現在未処理期間が10年以上の事案を指す。なお、個人による措置要求又は審査請求であっても、職員団体主導でなされたものである場合にはこれに該当する。

2 苦情処理

苦情処理については、新規の相談件数及び処理件数が過去8年間毎年度増加している。令和4年度の新規の相談内容は、「パワーハラスメント」が最も多くなっている。パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントについて人事委員会又は公平委員会への相談が可能であることを積極的に職員に周知するなどして、職員の様々な苦情を早期に把握し、事態の深刻化を防ぐことができるよう、引き続き相談しやすい環境の整備について一層配慮いただきたいこと。

3 各制度の職員への周知

職員が制度を利用するためには、まず人事委員会及び公平委員会が中立的かつ専門的な人事機関として、措置要求、審査請求及び苦情を受け付けていることを認識する必要がある。

今年度から、全国の人事委員会及び公平委員会の設置状況について総務省ホームページに掲載することとした(※)。職員への周知に当たってはこれを活用するとともに、庁内イントラネットや団体ホームページへの掲載、職員に向けたパンフレットの配布など様々な方法により、幅広く周知が行われるよう取り組んでいただきたいこと。

(※) 人事委員会・公平委員会の設置状況(勤務条件・採用試験等(総務省ホームページ))
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/kimmu-jyoken_saiyou-siken.html

また、会計年度任用職員についても、これらの制度の対象となることから、募集・任用の際には、人事委員会又は公平委員会への相談等が可能であることを説明するとともに、各種制度の周知に当たっては、会計年度任用職員についても対象となることを明記するなど、必要な周知が行われるよう留意いただきたいこと。

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
公務員第四係 三木、阿部、向井
電話 03-5253-5544 (直通)

令和4年度「措置要求及び審査請求の状況等に関する調査」 結果の概要

- 地方公務員の勤務条件に関する措置要求及び不利益処分についての審査請求等に関して、令和4年度における状況について調査を実施。

【調査対象】 人事委員会又は公平委員会(令和5年4月1日現在)

- 【主な調査項目】 ・勤務条件に関する措置要求及び不利益処分についての
審査請求の状況
・苦情処理の状況

<<目次>>

1. 措置要求及び審査請求の状況

- (1) 処理状況.....P1
(2) 要求及び請求の内容.....P2
(3) 処理結果.....P4
(4) 処理期間.....P5
(5) 未処理期間.....P7

2. 苦情処理の状況

- (1) 処理状況.....P9
(2) 相談内容及び処理結果.....P10

1. 措置要求及び審査請求の状況

(1) 処理状況

- 令和4年度の新規の措置要求件数は、277件で前年度比で110件減少した。
- 令和4年度の新規の審査請求件数は、140件で前年度比で19件増加した。
- 処理件数及び処理率については、年度によって差はあるものの、概ね新規の要求・請求件数と同程度の処理がなされている。

令和4年度の措置要求及び審査請求の処理状況

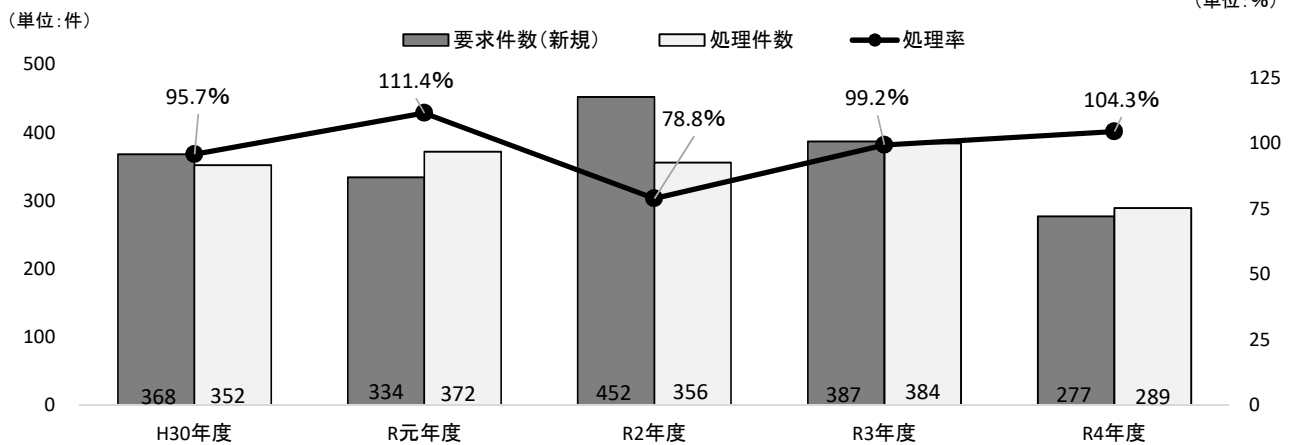
(単位:件、%)

	前年度からの繰越	新規要求・請求件数	処理件数	繰延件数	処理率
	①	②	③	④=①+②-③	③/②
措置要求	230 (△ 12)	277 (△ 110)	289 (△ 95)	218 (△ 27)	104.3 (5.1)
審査請求	291 (△ 37)	140 (19)	143 (△ 11)	288 (△ 7)	102.1 (△ 25.2)

(注) () は前年度増減を示す

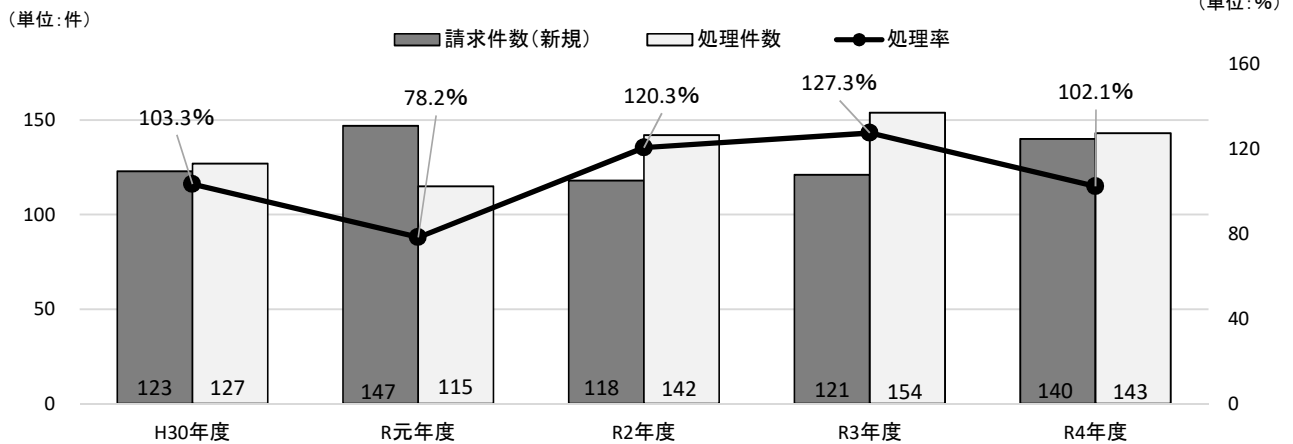
過去5年間の措置要求の処理状況の推移

(単位:%)



過去5年間の審査請求の処理状況の推移

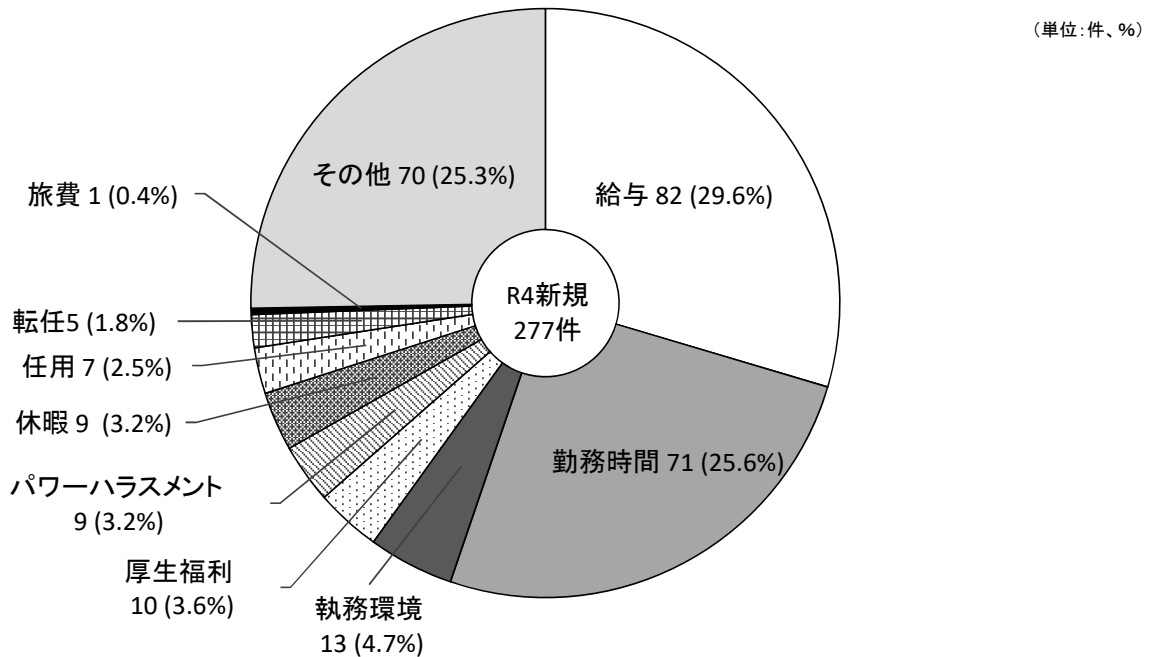
(単位:%)



(2) 要求及び請求の内容

- 令和4年度の新規の措置要求の内容は、「給与」及び「勤務時間」で過半数を占めている。
- 令和4年度の新規の審査請求の内容は、「懲戒免職」の割合が最も高く、「その他」を除くと、「減給」、「停職」と続いている。
- 過去3年間の措置要求内容の推移をみると、「給与」の比率が大きく減少し、令和4年度には「執務環境」や「厚生福利」、「休暇」が上昇している。
- 過去3年間の審査請求内容の推移をみると、分限処分の割合が微増しているものの、分限処分と懲戒処分の割合に大きな変化はない。

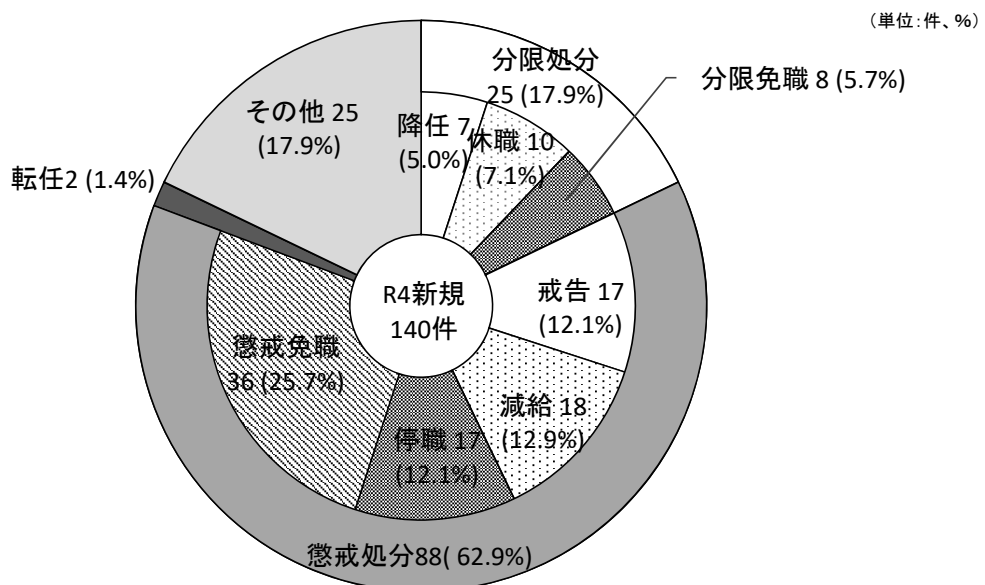
令和4年度の新規の措置要求の内容



(注1) 件数には前年度からの繰越件数を含まない

(注2) 「セクシュアルハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」は該当なし

令和4年度の新規の審査請求の内容

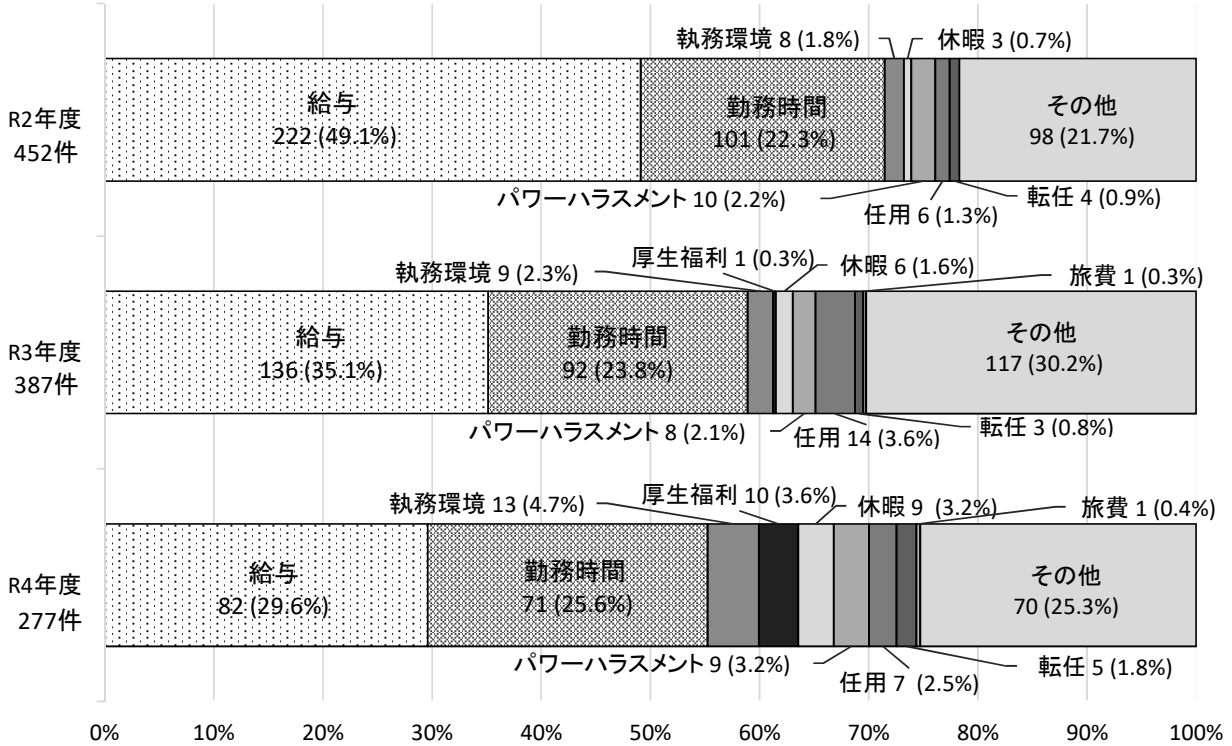


(注1) 件数には前年度からの繰越件数を含まない

(注2) 「降給」は該当なし

過去3年間の新規の措置要求の内容の推移

(単位:件、%)

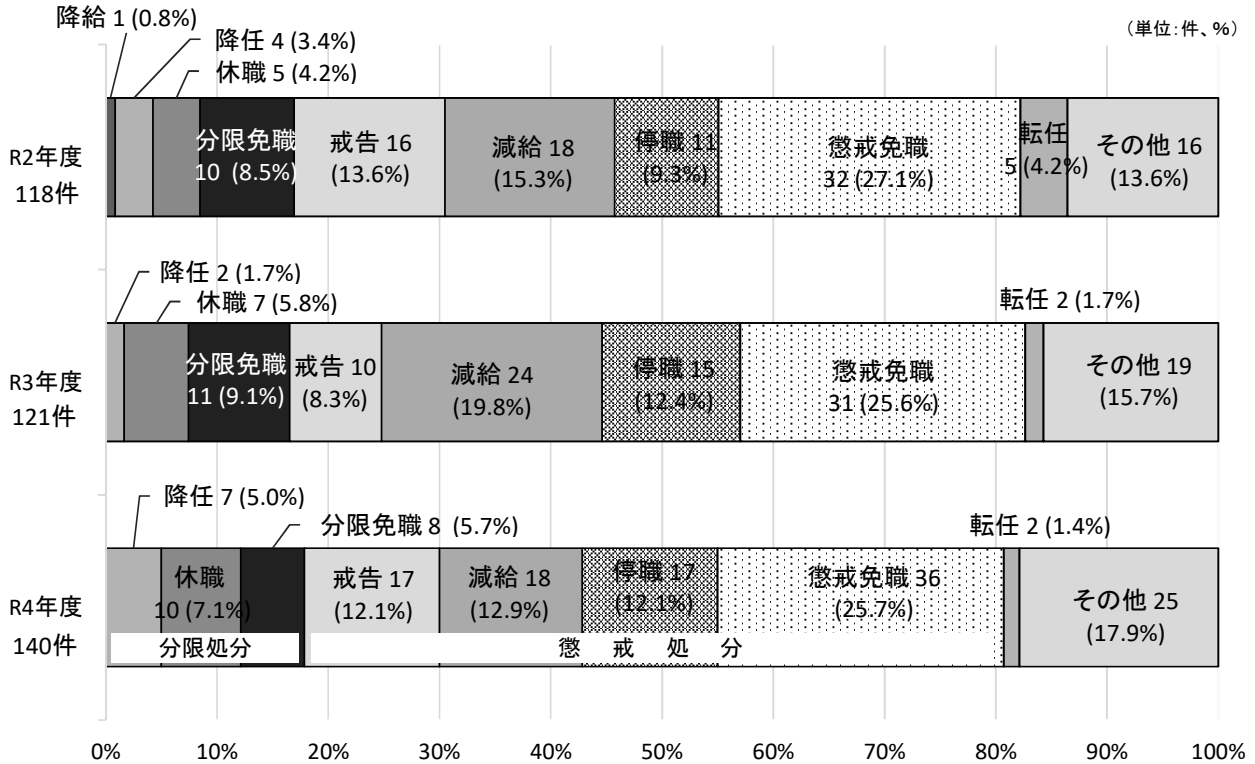


(注1) 件数には前年度からの繰越件数を含まない

(注2) 「セクシュアルハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」は該当なし

過去3年間の新規の審査請求の内容の推移

(単位:件、%)



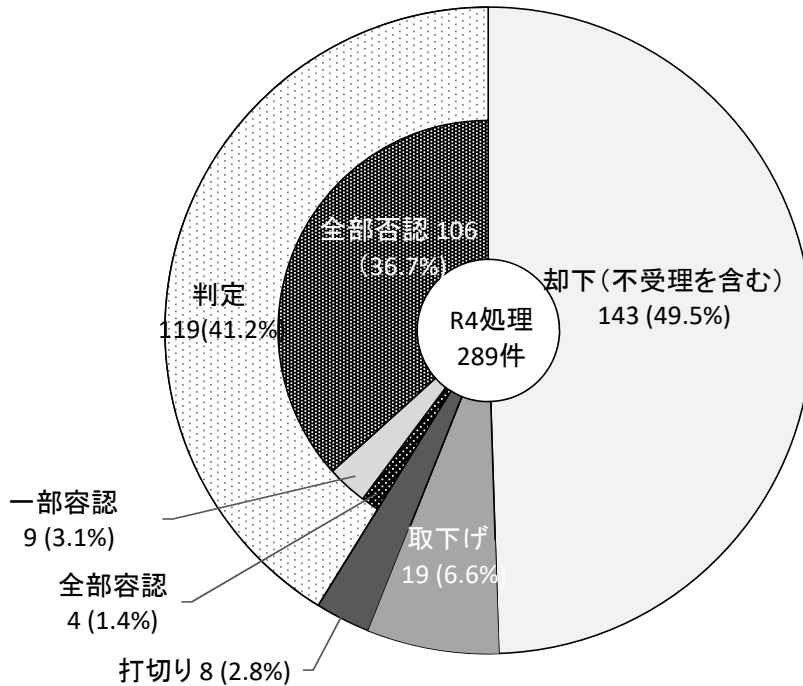
(注) 件数には前年度からの繰越件数を含まない

(3) 処理結果

- 令和4年度の措置要求の処理結果は、「却下」が約5割を占めており最も多く、「全部否認」、「取下げ」が続いている。
- 令和4年度の審査請求の処理結果は、「処分承認」が約5割を占めており最も多く、「却下(不受理を含む)」、「取下げ」が続いている。

令和4年度の措置要求の処理結果

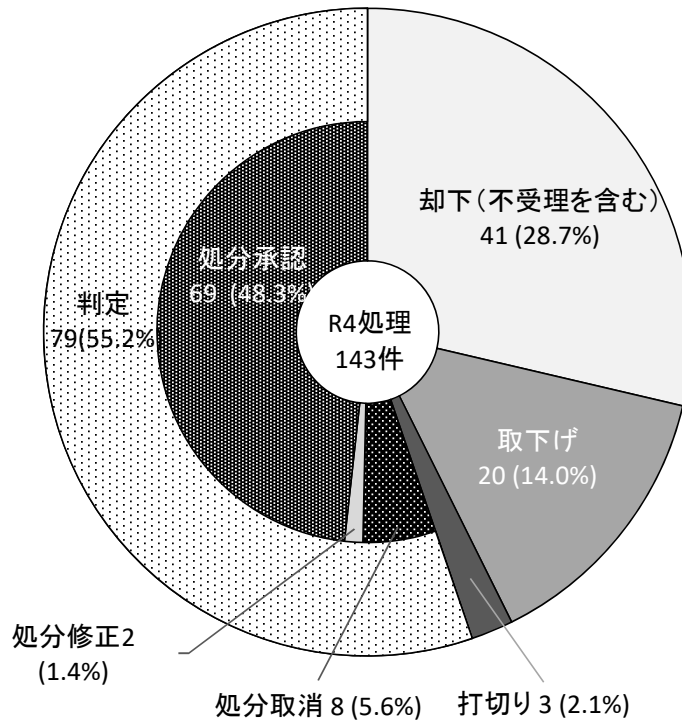
(単位:件、%)



(注) 「判定」は措置要求事案のうち、審査が行われたものをいう

令和4年度の審査請求の処理結果

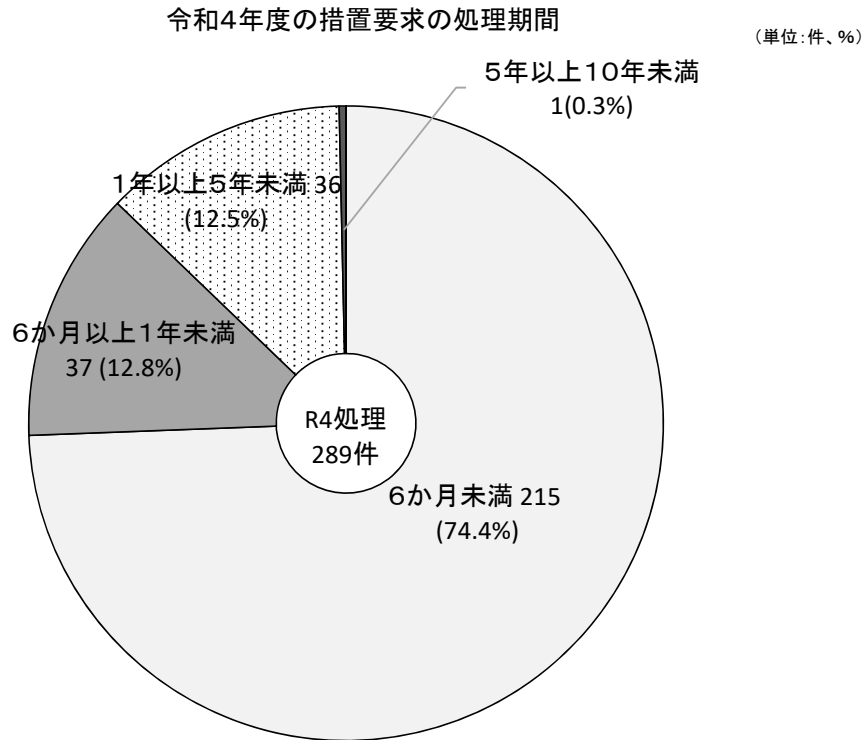
(単位:件、%)



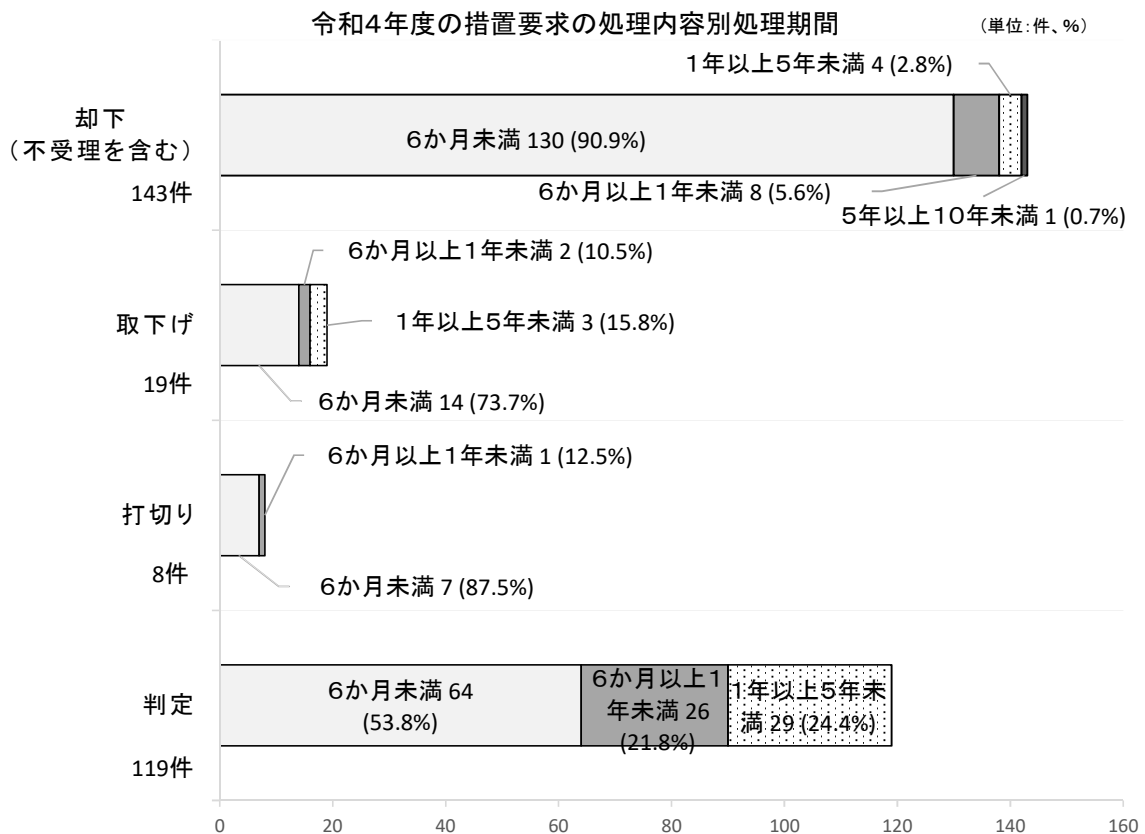
(注) 「判定」は審査請求事案のうち、審査が行われたものをいう

(4) 処理期間

- 令和4年度の措置要求の処理期間については、「6か月未満」が74.4%と最も多く、1年未満が全体の9割弱を占めている。
- 処理内容別処理期間をみると、却下の場合は約9割が「6か月未満」であるのに対し、判定の場合は「6か月未満」と6か月以上が概ね半分ずつとなっている。



(注) 「10年以上」は該当なし



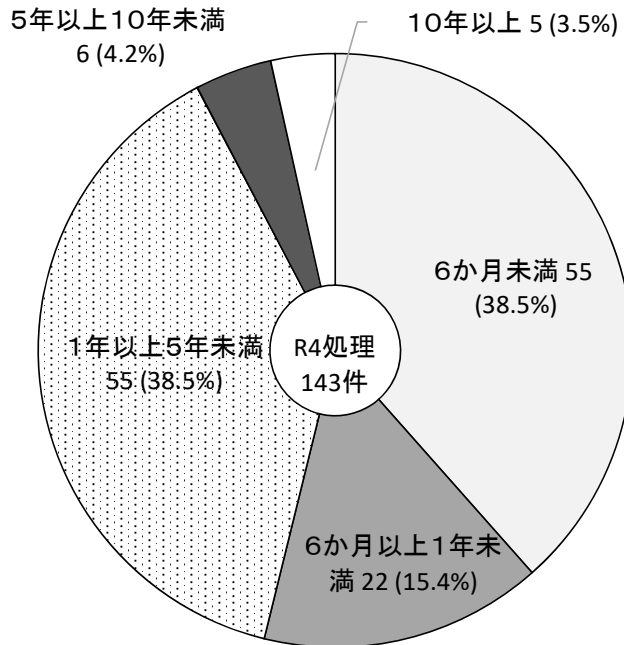
(注1) 「10年以上」は該当なし

(注2) 「判定」は措置要求事案のうち、審査が行われたものをいう

- 令和4年度の審査請求の処理期間については、「6か月未満」と「1年以上5年未満」がいずれも38.5%と最も多く、1年未満が全体の5割以上を占めている。
- 処理内容別処理期間をみると、却下の場合は約9割が1年未満で処理しているのに対し、判定の場合は6割以上が1年以上を要している。

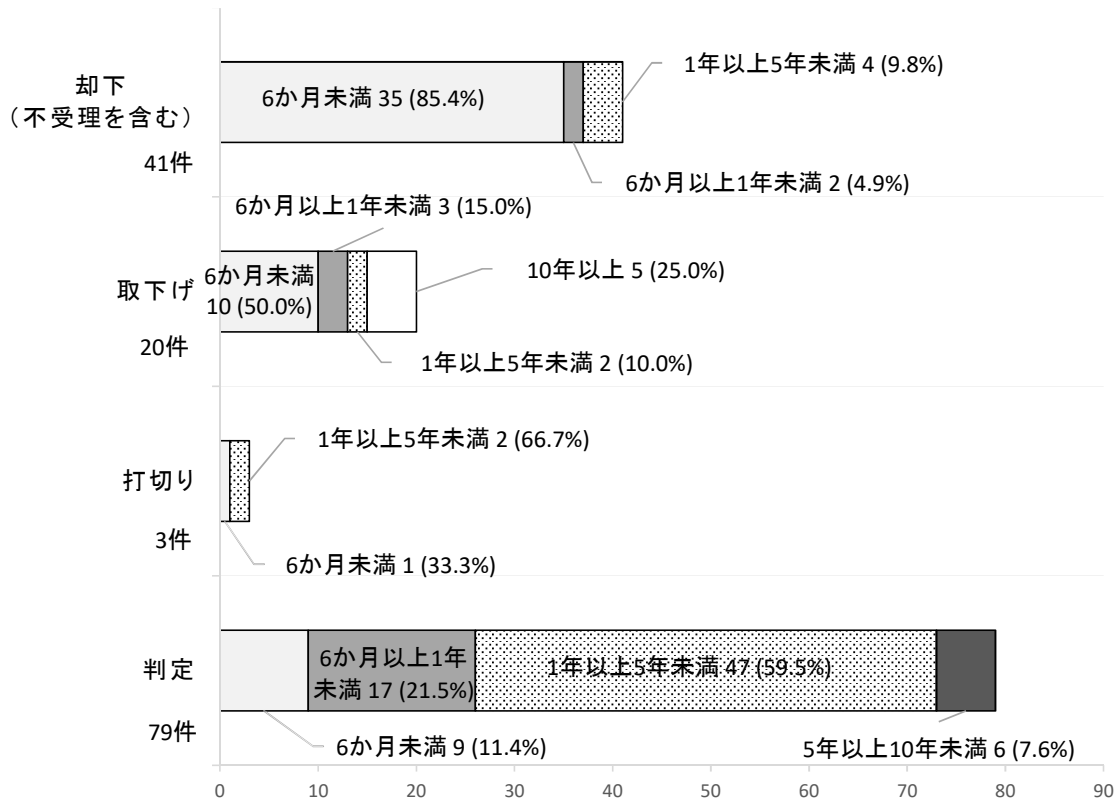
令和4年度の審査請求の処理期間

(単位:件、%)



令和4年度の審査請求の処理内容別処理期間

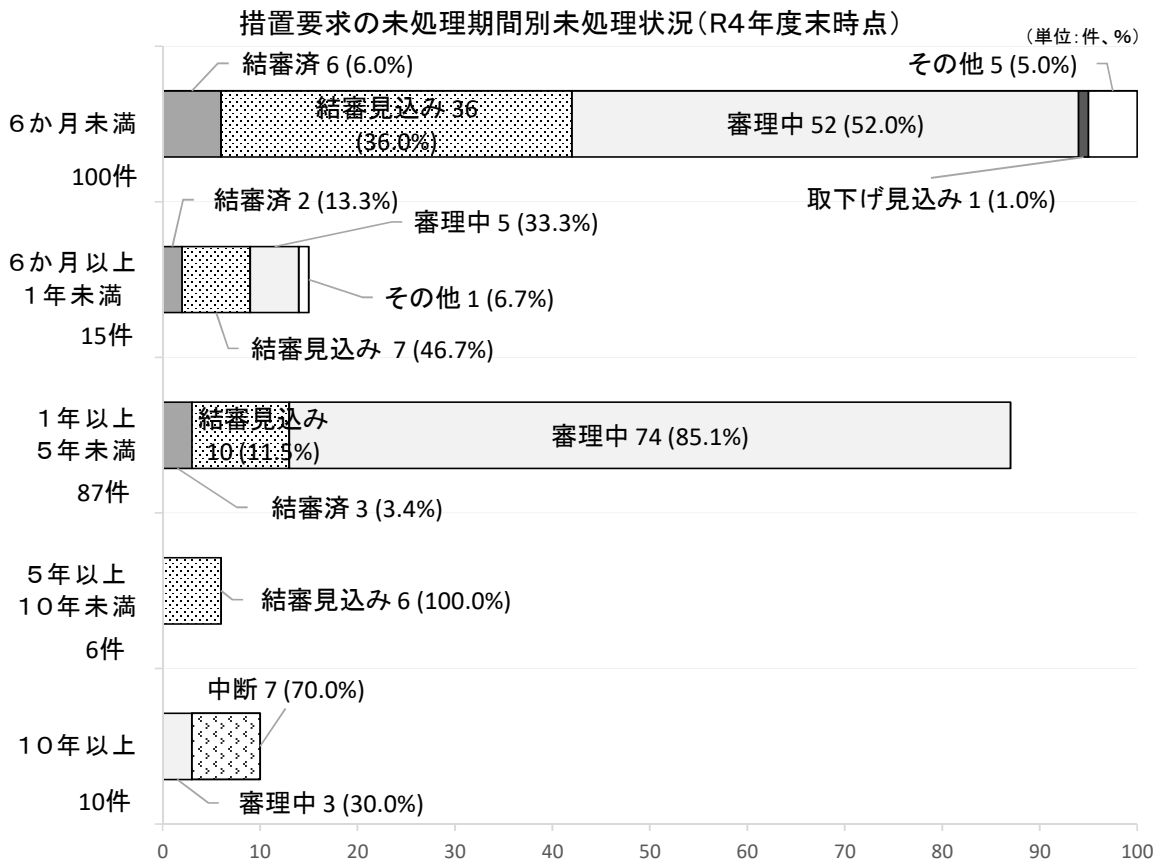
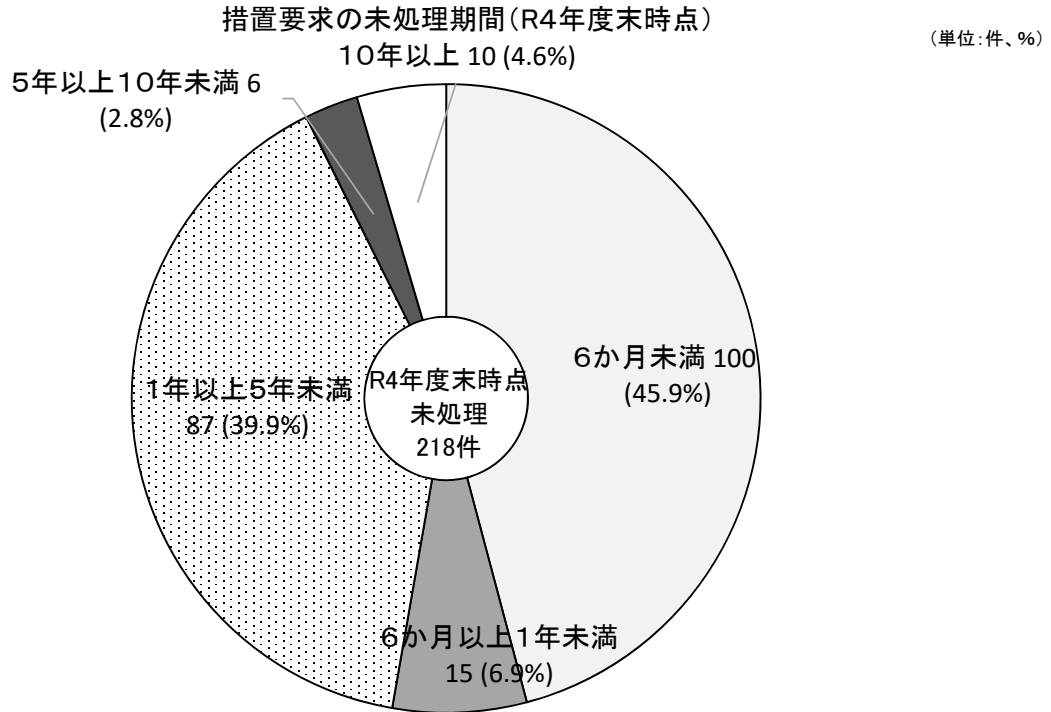
(単位:件、%)



(注) 「判定」は審査請求事案のうち、審査が行われたものをいう

(5) 未処理期間

- 措置要求の未処理期間は、「6か月未満」が45.9%と最も多く、1年未満が全体の5割以上を占めている。一方で、「1年以上5年未満」も全体の約4割を占めている。
- 未処理期間別未処理状況を見ると、未処理期間が6か月未満の措置要求については約4割が「結審済」及び「結審見込み」、約5割が「審理中」となっている。一方、未処理期間が1年以上5年未満の措置要求については、全体の8割以上が「審理中」となっている。



(注1) 「結審見込み」令和5年度中には、審査の終了が見込まれるものという

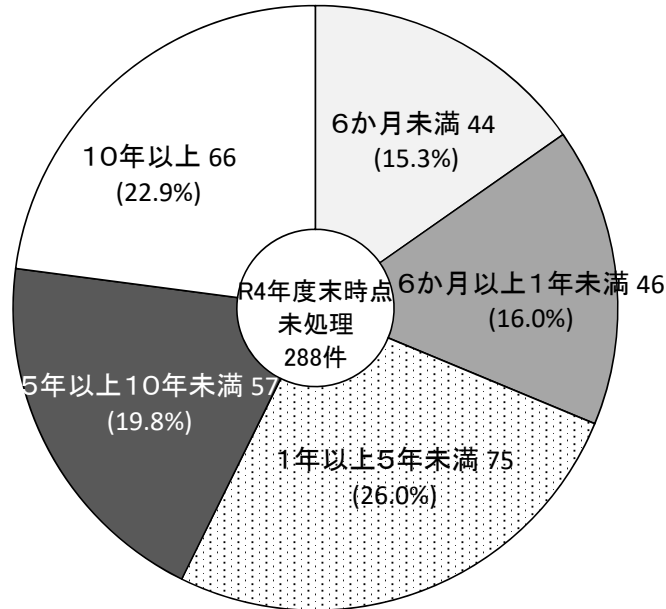
(注2) 「審理中」は令和4年度中に準備手続、口頭審理又は書面審理が行われたものをいう

(注3) 「中断」は令和3年度以前に準備手続、口頭審理又は書面審理が行われたが、令和4年度においてこれらのいずれも行われなかったものをいう

- 審査請求の未処理期間は、「1年以上5年未満」が26.0%と最も多く、「10年以上」、「5年以上10年未満」が続いている。
- 未処理期間別未処理状況をみると、未処理期間が5年未満の審査請求については「結審見込み」及び「審理中」が7割以上を占めている。一方、未処理期間が5年以上の審査請求については「中断」及び「その他」が大部分を占めている。

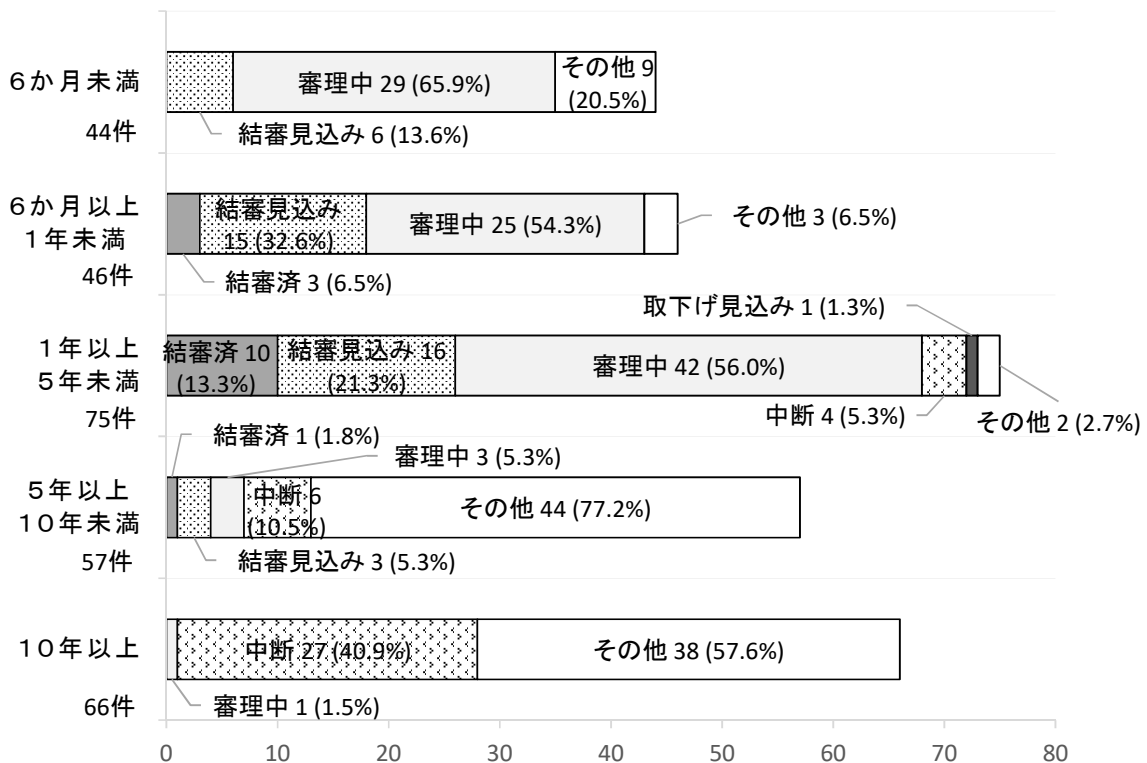
審査請求の未処理期間 (R4年度末時点)

(単位: 件、%)



審査請求の未処理期間別未処理状況 (R4年度末時点)

(単位: 件、%)



(注1) 「結審見込み」令和5年度中には、審査の終了が見込まれるものという

(注2) 「審理中」は令和4年度中に準備手続、口頭審理又は書面審理が行われたものをいう

(注3) 「中断」は令和3年度以前に準備手続、口頭審理又は書面審理が行われたが、令和4年度においてこれらのいずれも行われなかったものをいう

(注4) 「その他」の例として、請求人との連絡不通等により審理が開始されていない場合が該当する

2. 苦情処理の状況

(1) 処理状況

- 相談件数及び処理件数は毎年増加傾向にあり、相談件数は2,198件で前年度比で206件、処理件数は2,121件で前年度比で118件増加しており、いずれも過去5年間で最も多い。
- 処理件数及び処理率については、年度によって差はあるものの、概ね新規の相談件数と同程度の処理がなされている。

令和4年度の苦情処理の状況

(単位: 件、%)

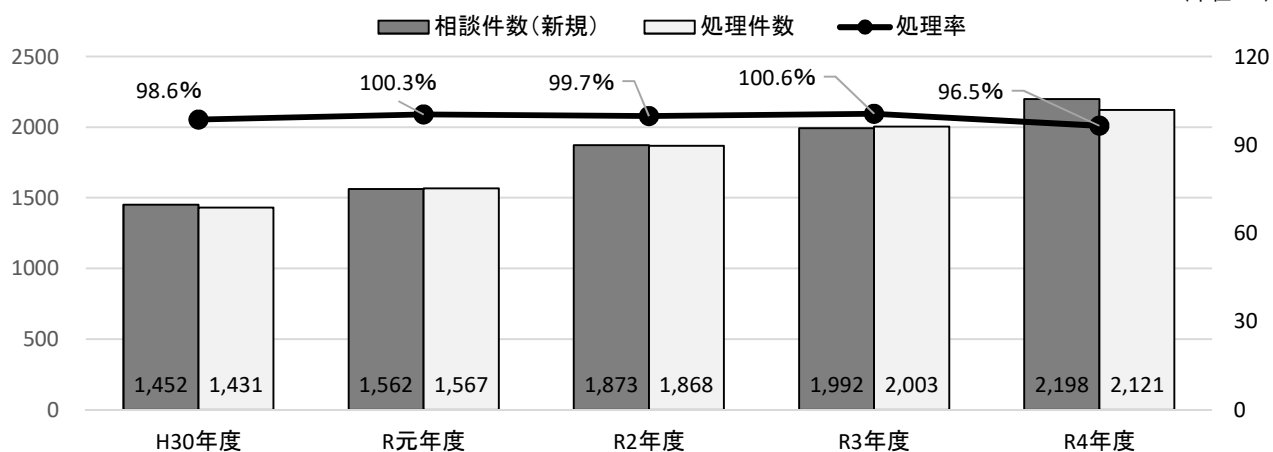
	前年度からの繰越	新規相談件数	処理件数	繰延件数	処理率
	①	②	③	④=①+②-③	③/②
苦情処理	42 (△ 7)	2,198 (206)	2,121 (118)	119 (81)	96.5 (△ 4.1)

(注) () は前年度増減を示す

過去5年間の苦情処理の状況の推移

(単位: 件)

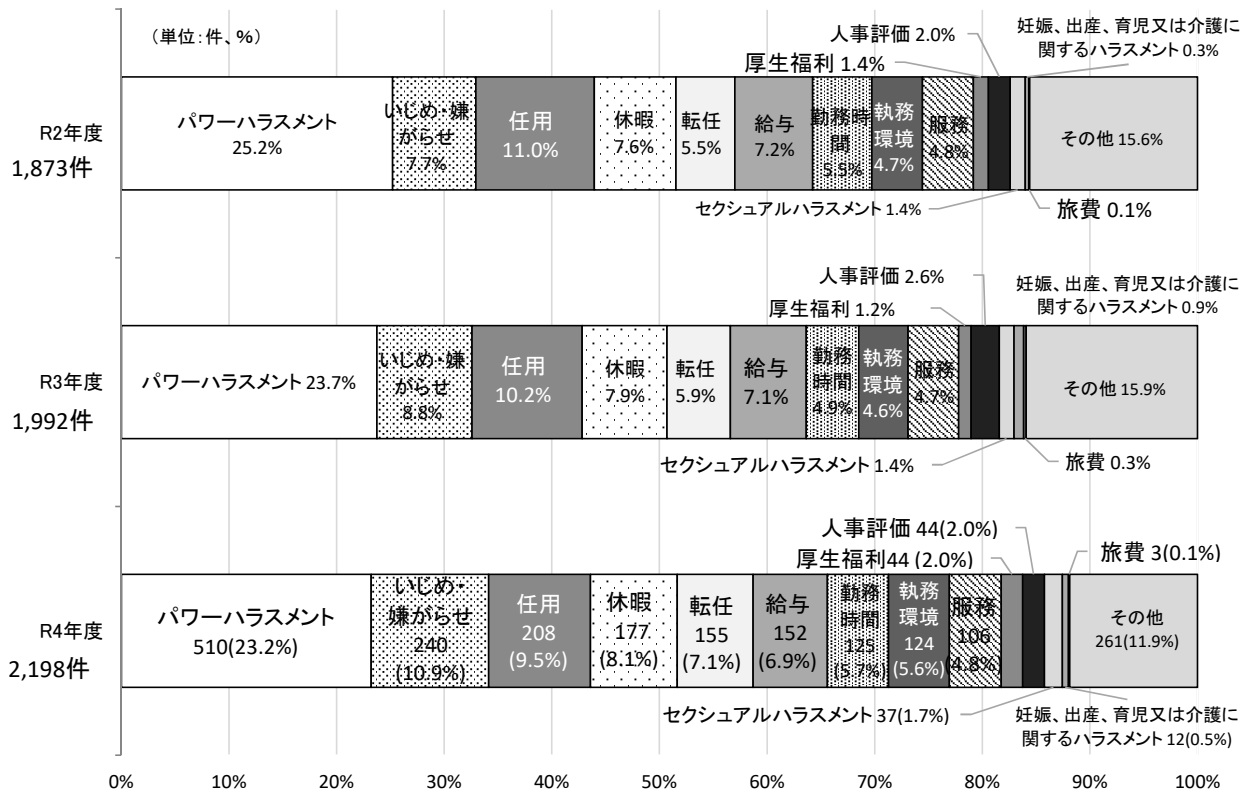
(単位: %)



(2) 相談内容及び処理結果

- 令和4年度における相談内容については、「パワーハラスメント」が全体の約4分の1を占め、最も多く、「その他」、「いじめ・嫌がらせ」、「任用」、「休暇」が続いている。過去3年間の推移を見ると、相談内容は概ね同じ傾向で推移している。
- 令和4年度における苦情処理の結果については、「制度説明及び助言」が半数以上を占め、「当局への伝達」と合わせると約9割程度となっている。過去3年間の推移を見ると、概ね同じ傾向で推移している。

相談内容及び過去3年間の推移



(注) 相談件数には前年度からの繰越件数を含まない

苦情処理の結果及び過去3年間の推移

