

不利益処分についての不服申立てに関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

平成28年3月31日

佐賀県人事委員会委員長 大 西 憲 治

佐賀県人事委員会規則第11号

不利益処分についての不服申立てに関する規則の一部を改正する規則

不利益処分についての不服申立てに関する規則（昭和38年佐賀県人事委員会規則第4号）の一部を次のように改正する。

次の表に掲げる規定の改正部分は、下線の部分である。

改正前	改正後
<p style="text-align: center;">改正前</p> <p style="text-align: center;">不利益処分についての<u>不服申立て</u>に関する規則</p> <p>目次</p> <p>第1章 略</p> <p>第2章 <u>不服申立て</u>（第5条・第6条）</p> <p>第3章～第6章 略</p> <p>附則</p> <p>（趣旨）</p> <p>第1条 この規則は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第8条第8項及び第51条の規定により、職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条に規定する職員を含む。以下同じ。）の懲戒その他その意に反する不利益な処分（以下「処分」という。）についての<u>審査請求又は異議申立て</u>（以下「<u>不服申立て</u>」という。）の<u>手続及び審査の結果執るべき措置</u>に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 この規則は、法第7条第4項の規定により、他の地方公共団体で、その公平委員会の事務を人事委員会に委託して処理させる地方公共団体の職員の<u>不服申立て</u>についても適用する。</p> <p>（当事者）</p> <p>第2条 当事者とは、<u>審査請求人又は異議申立人</u>（以下「<u>不服申立</u></p>	<p style="text-align: center;">改正後</p> <p style="text-align: center;">不利益処分についての<u>審査請求</u>に関する規則</p> <p>目次</p> <p>第1章 略</p> <p>第2章 <u>審査請求</u>（第5条・第6条）</p> <p>第3章～第6章 略</p> <p>附則</p> <p>（趣旨）</p> <p>第1条 この規則は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第8条第8項及び第51条の規定により、職員（市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条に規定する職員を含む。以下同じ。）の懲戒その他その意に反する不利益な処分（以下「処分」という。）についての<u>審査請求の手続及び審査の結果執るべき措置</u>に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 この規則は、法第7条第4項の規定により、他の地方公共団体で、その公平委員会の事務を人事委員会に委託して処理させる地方公共団体の職員の<u>審査請求</u>についても適用する。</p> <p>（当事者）</p> <p>第2条 当事者とは、<u>審査請求人及び処分者</u>をいう。</p>

改正前	改正後
<p>人」という。)及び処分者をいう。</p> <p>2 処分について審査請求をする者を審査請求人と、<u>異議申立てをする者を異議申立人と、処分を行なった者を処分者</u>という。</p> <p>3 略</p> <p>第2章 <u>不服申立て</u> (<u>不服申立て</u>)</p> <p>第5条 法第49条の2第1項の規定による<u>不服申立て</u>は、審査請求書又は<u>異議申立書</u>(以下「<u>不服申立書</u>」という。)正副各1通を人事委員会に提出しなければならない。</p> <p>2 <u>不服申立書</u>には、次の各号に掲げる事項を記載し、<u>不服申立人</u>が記名押印しなければならない。</p> <p>(1)～(8) 略</p> <p>(9) <u>不服申立て</u>の年月日</p> <p>3 <u>不服申立書</u>には、正副ともに処分説明書の写各1通を添付しなければならない。ただし、処分説明書が交付されなかったときは、この限りでない。</p> <p>4 <u>不服申立書</u>に記載した事項に変更が生じたときは、<u>不服申立人</u>は、その旨をすみやかに人事委員会に届け出なければならない。 (<u>不服申立て</u>の受理及び却下)</p> <p>第6条 <u>不服申立書</u>が提出されたときは、人事委員会は、その記載事項及び添付書類並びに処分の内容、<u>不服申立人</u>の資格及び<u>不服申立て</u>の期限について調査し、<u>不服申立て</u>を受理すべきかどうかを決定しなければならない。</p> <p>2 前項に規定する調査により、<u>不服申立書</u>に不備の点があると認められるときは、人事委員会は、相当の期間を定めて、<u>不服申立人</u>にその補正を命ずるものとする。ただし、不備の点が軽微であ</p>	<p>2 処分について審査請求をする者を審査請求人と、<u>処分を行った者を処分者</u>という。</p> <p>3 略</p> <p>第2章 <u>審査請求</u> (<u>審査請求</u>)</p> <p>第5条 法第49条の2第1項の規定による<u>審査請求</u>は、審査請求書正副各1通を人事委員会に提出しなければならない。</p> <p>2 <u>審査請求書</u>には、次の各号に掲げる事項を記載し、<u>審査請求人</u>が記名押印しなければならない。</p> <p>(1)～(8) 略</p> <p>(9) <u>審査請求</u>の年月日</p> <p>3 <u>審査請求書</u>には、正副ともに処分説明書の写各1通を添付しなければならない。ただし、処分説明書が交付されなかったときは、この限りでない。</p> <p>4 <u>審査請求書</u>に記載した事項に変更が生じたときは、<u>審査請求人</u>は、その旨をすみやかに人事委員会に届け出なければならない。 (<u>審査請求</u>の受理及び却下)</p> <p>第6条 <u>審査請求書</u>が提出されたときは、人事委員会は、その記載事項及び添付書類並びに処分の内容、<u>審査請求人</u>の資格及び<u>審査請求</u>の期限について調査し、<u>審査請求</u>を受理すべきかどうかを決定しなければならない。</p> <p>2 前項に規定する調査により、<u>審査請求書</u>に不備の点があると認められるときは、人事委員会は、相当の期間を定めて、<u>審査請求人</u>にその補正を命ずるものとする。ただし、不備の点が軽微であ</p>

改正前	改正後
<p>って、事案の内容に影響がないものと認められるときは、人事委員会は、職権でこれを補正することができる。</p> <p>3 <u>不服申立人</u>が前項の補正命令に従わなかった場合には、人事委員会は、<u>不服申立て</u>を却下することができる。</p> <p>4 人事委員会は、<u>不服申立て</u>について受理の決定をしたときは、その旨を当事者に通知するとともに、処分者に<u>不服申立書</u>の副本を送付し、却下の決定をしたときは、その旨を<u>不服申立人</u>に通知しなければならない。</p> <p>(審査の併合)</p> <p>第7条 人事委員会は、当事者の申請又は職権により、同一又は関連する事案に係る数個の<u>不服申立て</u>を併合して審査することを適当と認めるときは、これを併合して審査することができる。この場合において、人事委員会は必要があると認めるときは、併合した審査を分離することができる。</p> <p>2 略</p> <p>3 審査の併合に係る事案の<u>不服申立人</u>は、それらのうちから代表者1名を選任し、及び解任することができる。</p> <p>4 <u>不服申立人</u>が前項の代表者を選任し又は解任したときは、その代表者の氏名を人事委員会に届け出なければならない。</p> <p>5 <u>不服申立人</u>が代表者を選任した場合には、人事委員会の<u>不服申立人</u>に対する通知その他の行為は、代表者にすれば足りるものとする。</p> <p>(書面審理)</p> <p>第8条 人事委員会は、書面審理を行なう場合においては、<u>不服申立人</u>に対し、期限を定めて証拠の提出を求めるとともに、処分者から期限を定めて答弁書及び証拠の提出を求めるものとする。</p>	<p>って、事案の内容に影響がないものと認められるときは、人事委員会は、職権でこれを補正することができる。</p> <p>3 <u>審査請求人</u>が前項の補正命令に従わなかった場合には、人事委員会は、<u>審査請求</u>を却下することができる。</p> <p>4 人事委員会は、<u>審査請求</u>について受理の決定をしたときは、その旨を当事者に通知するとともに、処分者に<u>審査請求書</u>の副本を送付し、却下の決定をしたときは、その旨を<u>審査請求人</u>に通知しなければならない。</p> <p>(審査の併合)</p> <p>第7条 人事委員会は、当事者の申請又は職権により、同一又は関連する事案に係る数個の<u>審査請求</u>を併合して審査することを適当と認めるときは、これを併合して審査することができる。この場合において、人事委員会は必要があると認めるときは、併合した審査を分離することができる。</p> <p>2 略</p> <p>3 審査の併合に係る事案の<u>審査請求人</u>は、それらのうちから代表者1名を選任し、及び解任することができる。</p> <p>4 <u>審査請求人</u>が前項の代表者を選任し又は解任したときは、その代表者の氏名を人事委員会に届け出なければならない。</p> <p>5 <u>審査請求人</u>が代表者を選任した場合には、人事委員会の<u>審査請求人</u>に対する通知その他の行為は、代表者にすれば足りるものとする。</p> <p>(書面審理)</p> <p>第8条 人事委員会は、書面審理を行う場合においては、<u>審査請求人</u>に対し、期限を定めて証拠の提出を求めるとともに、処分者から期限を定めて答弁書及び証拠の提出を求めるものとする。</p>

改正前	改正後
<p>2 書面審理において、処分者から答弁書が提出されたときは、人事委員会は、<u>不服申立人</u>にその写を送付し、必要があると認めるときは、期限を定めて、反論書の提出を求めることができる。</p> <p>3 書面審理において、<u>不服申立人</u>から反論書が提出されたときは、処分者にその写を送付しなければならない。</p> <p>4～12 略 (手続の承継)</p> <p>第10条の3 <u>不服申立人</u>が死亡したときは、相続人その他法令の規定に基づき<u>不服申立て</u>を続行すべき者(以下「相続人等」という。)は、<u>不服申立人</u>の地位を承継する。</p> <p>2 <u>不服申立人</u>の地位を承継した相続人等は、書面でその旨を人事委員会に届け出なければならない。この場合において、当該書面には、承継を証明する書面を添付しなければならない。</p> <p>3 前項の規定による届出がされるまでの間に<u>不服申立人</u>に宛ててされた通知その他の行為が相続人等に到達したときは、当該通知その他の行為は、相続人等に対する通知その他の行為としての効力を有する。</p> <p>4 略</p> <p>5 相続人等が<u>不服申立人</u>の地位を承継しない旨を人事委員会に申し出たときは、第1項の規定にかかわらず、相続人等は、<u>不服申立人</u>の地位を承継しないものとする。 (<u>不服申立て</u>の取下げ)</p> <p>第11条 <u>不服申立人</u>は、人事委員会が事案について裁決又は決定(以下「判定」という。)を行なうまでの間は、いつでも、<u>不服申立て</u>の全部又は一部を取り下げることができる。</p> <p>2 <u>不服申立て</u>の取下げは、書面でその旨を人事委員会に申し出て行</p>	<p>2 書面審理において、処分者から答弁書が提出されたときは、人事委員会は、<u>審査請求人</u>にその写を送付し、必要があると認めるときは、期限を定めて、反論書の提出を求めることができる。</p> <p>3 書面審理において、<u>審査請求人</u>から反論書が提出されたときは、処分者にその写を送付しなければならない。</p> <p>4～12 略 (手続の承継)</p> <p>第10条の3 <u>審査請求人</u>が死亡したときは、相続人その他法令の規定に基づき<u>審査請求</u>を続行すべき者(以下「相続人等」という。)は、<u>審査請求人</u>の地位を承継する。</p> <p>2 <u>審査請求人</u>の地位を承継した相続人等は、書面でその旨を人事委員会に届け出なければならない。この場合において、当該書面には、承継を証明する書面を添付しなければならない。</p> <p>3 前項の規定による届出がされるまでの間に<u>審査請求人</u>に宛ててされた通知その他の行為が相続人等に到達したときは、当該通知その他の行為は、相続人等に対する通知その他の行為としての効力を有する。</p> <p>4 略</p> <p>5 相続人等が<u>審査請求人</u>の地位を承継しない旨を人事委員会に申し出たときは、第1項の規定にかかわらず、相続人等は、<u>審査請求人</u>の地位を承継しないものとする。 (<u>審査請求</u>の取下げ)</p> <p>第11条 <u>審査請求人</u>は、人事委員会が事案について裁決を行うまでの間は、いつでも、<u>審査請求</u>の全部又は一部を取り下げることができる。</p> <p>2 <u>審査請求</u>の取下げは、書面でその旨を人事委員会に申し出て行</p>

改正前	改正後
<p>行なわなければならない。</p> <p>3 取下げのあった<u>不服申立て</u>の部分については、初めから係属しなかったものとみなす。</p> <p>(審査の打切り)</p> <p>第12条 人事委員会は、係属している<u>不服申立て</u>が次の各号のいずれかに該当する場合には、審査を打ち切り、当該<u>不服申立て</u>を棄却するものとする。</p> <p>(1) 処分者が<u>不服申立て</u>の対象となった処分を取り消したとき。</p> <p>(2) <u>不服申立て</u>の対象となった処分を取り消す判決又は当該処分の無効を確認する判決が確定したとき。</p> <p>(3) <u>不服申立人</u>が死亡した場合において、その死亡の日の翌日から起算して1年以内に、第10条の3第2項の規定による承継の届出がないとき。</p> <p>(4) <u>不服申立人</u>の所在が不明となり、審査を継続することができないとき。</p> <p>(5) <u>不服申立人</u>が<u>不服申立て</u>を継続する意思を放棄したと認められるとき。</p> <p>(6) 前各号に掲げる場合のほか、<u>不服申立て</u>を継続することにつき、法律上の利益がなくなったことが明らかとなるとき。</p> <p>2 人事委員会は、前項の規定により<u>不服申立て</u>を棄却したときは、その旨を当事者に通知するものとする。</p> <p>(判定)</p> <p>第13条 人事委員会は、審査を終了したときは、すみやかに<u>判定</u>を行ない、<u>裁決書又は決定書</u>(以下「<u>判定書</u>」という。)を作成しなければならない。</p> <p>2 <u>判定書</u>には、次の各号に掲げる事項を記載し、委員各員が記名</p>	<p>なわなければならない。</p> <p>3 取下げのあった<u>審査請求</u>の部分については、初めから係属しなかったものとみなす。</p> <p>(審査の打切り)</p> <p>第12条 人事委員会は、係属している<u>審査請求</u>が次の各号のいずれかに該当する場合には、審査を打ち切り、当該<u>審査請求</u>を棄却するものとする。</p> <p>(1) 処分者が<u>審査請求</u>の対象となった処分を取り消したとき。</p> <p>(2) <u>審査請求</u>の対象となった処分を取り消す判決又は当該処分の無効を確認する判決が確定したとき。</p> <p>(3) <u>審査請求人</u>が死亡した場合において、その死亡の日の翌日から起算して1年以内に、第10条の3第2項の規定による承継の届出がないとき。</p> <p>(4) <u>審査請求人</u>の所在が不明となり、審査を継続することができないとき。</p> <p>(5) <u>審査請求人</u>が<u>審査請求</u>を継続する意思を放棄したと認められるとき。</p> <p>(6) 前各号に掲げる場合のほか、<u>審査請求</u>を継続することにつき、法律上の利益がなくなったことが明らかとなるとき。</p> <p>2 人事委員会は、前項の規定により<u>審査請求</u>を棄却したときは、その旨を当事者に通知するものとする。</p> <p>(裁決)</p> <p>第13条 人事委員会は、審査を終了したときは、すみやかに<u>裁決</u>を行い、<u>裁決書</u>を作成しなければならない。</p> <p>2 <u>裁決書</u>には、次の各号に掲げる事項を記載し、委員各員が記名</p>

改正前	改正後
<p>押印しなければならない。</p> <p>(1) <u>判定</u></p> <p>(2) 略</p> <p>(3) <u>判定</u>の日付</p> <p>3 人事委員会は、<u>判定書の写</u>を当事者に送達しなければならない。この場合において当事者に対し、第5章に定めるところにより、<u>判定に対する審査</u>(以下「再審」という。)を請求する権利がある旨あわせて通知するものとする。</p> <p>(指示)</p> <p>第14条 人事委員会は、審査の結果、必要があると認める場合においては、任命権者に対し、書面で<u>不服申立人</u>がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示をしなければならない。</p> <p>(再審の請求)</p> <p>第15条 当事者は、次の各号の<u>二</u>に該当する場合においては、人事委員会に対し、再審を請求することができる。</p> <p>(1) <u>判定の基礎</u>となった証拠が虚偽のものであることが判明した場合</p> <p>(2) 略</p> <p>(3) <u>判定</u>に影響を及ぼすような事実について、判断の遺漏が認められた場合</p> <p>2 再審の請求は、<u>判定のあった日の翌日</u>から起算して6月以内に行わなければならない。</p> <p>3 略</p> <p>4 前項の書面(以下「再審請求書」という。)には、次の各号に掲げる事項を記載し、再審を請求しようとする者が記名押印して</p>	<p>押印しなければならない。</p> <p>(1) <u>裁決</u></p> <p>(2) 略</p> <p>(3) <u>裁決</u>の日付</p> <p>3 人事委員会は、<u>裁決書の写し</u>を当事者に送達しなければならない。この場合において当事者に対し、第5章に定めるところにより、<u>裁決に対する審査</u>(以下「再審」という。)を請求する権利がある旨あわせて通知するものとする。</p> <p>(指示)</p> <p>第14条 人事委員会は、審査の結果、必要があると認める場合においては、任命権者に対し、書面で<u>審査請求人</u>がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示をしなければならない。</p> <p>(再審の請求)</p> <p>第15条 当事者は、次の各号の<u>いずれか</u>に該当する場合においては、人事委員会に対し、再審を請求することができる。</p> <p>(1) <u>裁決の基礎</u>となった証拠が虚偽のものであることが判明した場合</p> <p>(2) 略</p> <p>(3) <u>裁決</u>に影響を及ぼすような事実について、判断の遺漏が認められた場合</p> <p>2 再審の請求は、<u>裁決のあった日の翌日</u>から起算して6月以内に行わなければならない。</p> <p>3 略</p> <p>4 前項の書面(以下「再審請求書」という。)には、次の各号に掲げる事項を記載し、再審を請求しようとする者が記名押印して</p>

改正前	改正後
<p>正副各 1 通を人事委員会に提出しなければならない。</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) <u>判定</u>の内容及び時期</p> <p>(3) 略</p> <p>(再審の結果執るべき措置)</p> <p>第19条 人事委員会は、再審の結果、最初の<u>判定</u>を正当であると認める場合には、これを確認し、不当であると認める場合には、最初の<u>判定</u>を修正し、又はこれにかえて新たに<u>判定を行わなければならない</u>。</p> <p>2 略</p> <p>(補則)</p> <p>第21条 この規則に定めるもののほか、処分についての<u>不服申立て</u>の<u>手続及び審査の結果執るべき措置</u>に関し必要な事項は、人事委員会が定める。</p>	<p>正副各 1 通を人事委員会に提出しなければならない。</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) <u>裁決</u>の内容及び時期</p> <p>(3) 略</p> <p>(再審の結果執るべき措置)</p> <p>第19条 人事委員会は、再審の結果、最初の<u>裁決</u>を正当であると認める場合には、これを確認し、不当であると認める場合には、最初の<u>裁決</u>を修正し、又はこれにかえて新たに<u>裁決を行わなければならない</u>。</p> <p>2 略</p> <p>(補則)</p> <p>第21条 この規則に定めるもののほか、処分についての<u>審査請求</u>の<u>手続及び審査の結果執るべき措置</u>に関し必要な事項は、人事委員会が定める。</p>

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成28年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 行政不服審査法（平成26年法律第68号）附則第 3 条の規定によりなお従前の例によるものとされた行政庁の処分についての不服申立てについては、この規則による改正後の不利益処分についての審査請求に関する規則の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(職員からの苦情相談に関する規則の一部改正)

3 職員からの苦情相談に関する規則（平成17年佐賀県人事委員会規則第15号）の一部を次のように改正する。

次の表に掲げる規定の改正部分は、下線の部分である。

改正前	改正後
<p>(事案の処理)</p> <p>第 4 条 略</p>	<p>(事案の処理)</p> <p>第 4 条 略</p>

改正前	改正後
<p>2 略</p> <p>3 事案に係る問題について、勤務条件に関する措置の要求に関する規則（昭和26年佐賀県人事委員会規則第3号）第3条第1項の規定による受理及び不利益処分についての<u>不服申立て</u>に関する規則（昭和38年佐賀県人事委員会規則第4号）第6条第1項の規定による受理がされたときは、当該事案の処理は打ち切られたものとみなす。ただし、人事委員会が特に必要があると認めるときは、この限りでない。</p>	<p>2 略</p> <p>3 事案に係る問題について、勤務条件に関する措置の要求に関する規則（昭和26年佐賀県人事委員会規則第3号）第3条第1項の規定による受理及び不利益処分についての<u>審査請求</u>に関する規則（昭和38年佐賀県人事委員会規則第4号）第6条第1項の規定による受理がされたときは、当該事案の処理は打ち切られたものとみなす。ただし、人事委員会が特に必要があると認めるときは、この限りでない。</p>