**給与決定審査申立事案関係**

**１　処理状況**

**（※　別添 Excel「処理状況\_給与決定審査申立事案関係」ファイルのとおり）**

**２　令和５年度判定例（要旨）**

**勤勉手当の成績率の決定（申立てを棄却したもの）**

|  |
| --- |
| **（事案の概要）**  申立人は、令和３年12月期の勤勉手当の支給に関し、３年度上期業績評価において全体評語をＣとされたことから、同手当の成績率を100分の83.5と決定された。 |
| **（申立ての要旨）**  ３年度上期業績評価については、以下の理由から、人事評価の手続に瑕疵がある上、人事評価の結果は不当であり、勤勉手当について、より上位の成績率に決定すべきである。  　１　申立人に適用される人事評価実施規程では、人事管理上配慮が必要な職員の場合として、目標設定に当たっての配慮などが求められているが、そうした取扱いがなされていない。また、病気休暇を取得した日以外の日における勤務実績が十分に考慮されておらず、病気休暇の取得や病気の症状等が評価に不当に反映されている。  　２　調整者と実施権者がともに局長であるため、調整者が行うべきとされる評価者による評価について不均衡があるかどうかという観点から独自の判断基準を用いての審査や調整が行われておらず、局長は、評価者の評価について確認をしただけである。  　３　内閣官房内閣人事局の「勤務成績が不良な職員に対する対応について（通知）」（以下「成績不良者対応通知」という。）では、２期連続して下位評価となった職員について、指導その他の人事院が定める措置（以下「改善措置」という。）を行うこととされているが、当局は、改善措置実施計画書の作成等の対応をしていない。 |
| **（決定の要旨）**  　１　人事評価の妥当性について  　　・　担当業務の処理に係る項目について  　　　　担当業務の処理期間について目標が設定されていたところ、評価者は、処理に要した日数から病気休暇の期間を除くという考慮をしても個別評語はｃと判断していたとしており、病気休暇の取得や体調不良について一定の配慮をしたことが認められること等を踏まえると、人事管理上配慮が必要な職員に関し求められる配慮がなされていないとは認められず、不当な取扱いであったとはいえない。  　　　　また、処理に要した日数から病気休暇の期間を除いた場合の目標達成件数及び達成率を踏まえると、個別評語をｃとした評価者の判断に不当な点は認められない。  　　　　なお、評価者は、病気休暇の期間を除いた場合の目標達成件数で評価を行うことについて申立人との間で共有は行っていないとしており、評価の考え方について、申立人に十分に説明していなかったことがうかがわれる。当局は、評価者と被評価者との間で、評価結果及びその根拠となる事実に基づく指導及び助言や、定期的な対話の機会の設定等が十分なされていくように努めていく必要がある。  　　・　年次休暇の計画的取得に係る項目について  　　　　当局が、持病に関連する体調不良により病気休暇に代えて年次休暇を取得する場合について一定の配慮をした上で評価をしたことが認められること等を踏まえると、年次休暇の計画的な取得を目標として設定したことや、年次休暇を取得する旨の連絡があった場合に持病に関連する体調不良かどうかを確認した上で評価をしたことについて、人事管理上配慮が必要な職員に関し求められる配慮がなされていないとは認められず、不当な取扱いであったとはいえない。  　　　　また、評価期間中の年次休暇のうち突発的に取得された件数、そのうち、申立人が持病に関連する体調不良以外の理由であると説明した件数等を踏まえると、個別評語をｃとした評価者の判断について、不当とまでは認められない。  　　　　なお、当局は、引き続き、申立人の病気休暇の取得状況等に鑑み、必要に応じて、健康管理医との面談等による健康状況等の把握や、健康管理補助者との面接、主治医と連携した適切な対応の検討等を行うように努める必要がある。  　２　その他の申立人の主張について  　　・　申立人は、調整者が行うべきとされる審査や調整が行われていないなどと主張するが、局長は、評価者による評価について不均衡があるかどうかという観点から審査を行い、全体評語を付すことにより調整を行ったものと認められ、３年度上期業績評価は人事評価実施規程に則って行われており、人事評価手続上の瑕疵は認められない。  　　　　ただし、評価者は、担当業務の処理に係る項目について、病気休暇の期間を除いた場合の目標達成件数を前提に個別評語をｃとしたが、人事評価記録書の所見欄には自己申告の件数に基づく記載をし、局長にその旨を伝達しなかったため、局長は、人事評価記録書記載の目標達成件数を前提として審査を行った。この点については、審査の結果に影響を及ぼすことはなかったと考えられるものの、適切な対応であったとはいえず、今後の人事評価の運用において、評価者は、人事評価記録書に評語を付した理由その他参考となる事項について適切に記載し、調整者に送付する必要がある。  　　・　申立人は、当局が改善措置実施計画書の作成等の対応をしていないなどと主張するが、２年度能力評価及び２年度下期業績評価のいずれも全体評語がＣであった点については、成績不良者対応通知は令和２年10月以降適用されるため、当局が３年度上期業績評価の評価期間中に改善措置の実施を求められるものではなかったと認められる。  　　　　また、２年度下期業績評価及び３年度上期業績評価のいずれも全体評語がＣであった点については、改善措置に関する対応は、改善措置の対象者となることが確定する３年度上期業績評価後に行われるべきであるが、申立人からの苦情処理申出の処理に伴って３年度下期業績評価の評価期間中での実施が困難となり、制度所管省庁にも確認の上、改善措置を行わないこととしたことは、やむを得ないものであったと認められる。  　３　以上のことから、当局が、申立人の３年度上期業績評価の全体評語をＣとし、令和３年12月期の勤勉手当の成績率を100分の83.5と決定したことは、違法又は不当なものとは認められない。  　４　以上のとおり、本件給与の決定を更正すべき理由は認められないため、本件申立てはこれを認めることができない。  （令和５年10月12日　指令13-27） |