

13 不利益救済

職員の利益の保護と公正な人事管理を確保する公平審査制度

公平審査は、職員が、懲戒処分や分限処分などの不利益処分を受けたことに不服がある場合、勤務条件に関して適当な行政上の措置を求めたい場合、公務災害の認定等や給与の決定に不服がある場合に、それぞれ所定の審査手続に従って行われるものです。人事院は制度の趣旨にのっとり、事案の適切かつ迅速な処理に努めています。

不利益処分についての審査請求

職員は、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場合、人事院に対し、審査請求を行うことができます。

人事院は、事案ごとに公平委員会を設置して審理を行わせ、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います。

勤務条件に関する行政措置の要求

職員は、人事院に対し、あらゆる勤務条件に関して適当な行政上の措置を求めることができます。

人事院は、必要な審査を行った上で判定を行い、あるいは、あっせんなどにより適切な解決を図ります。

災害補償の実施に関する審査の申立て等

職員は、実施機関の行った公務上の災害の認定等に不服がある場合、人事院に対し、審査の申立て等を行うことができます。

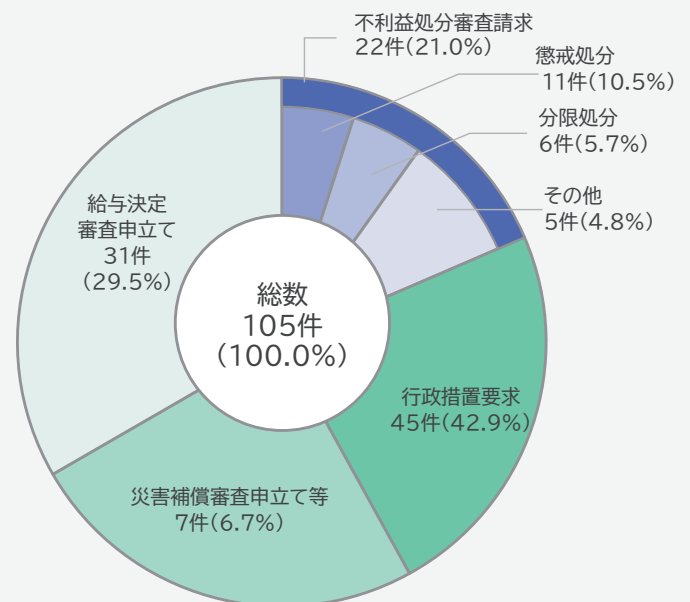
人事院は、災害補償審査委員会に審理を行わせ、委員会が作成した調書に基づき判定を行います。

給与の決定に関する審査の申立て

職員は、給与法の規定による給与の決定に苦情がある場合、人事院に対し、審査の申立てを行うことができます。

人事院は、必要な審査を行った上で、更正又は棄却の決定を行います。

公平審査の種類別申立受付件数(令和5年度)



(注) 数値は端数処理の関係で合致しない場合がある。

最近の事例

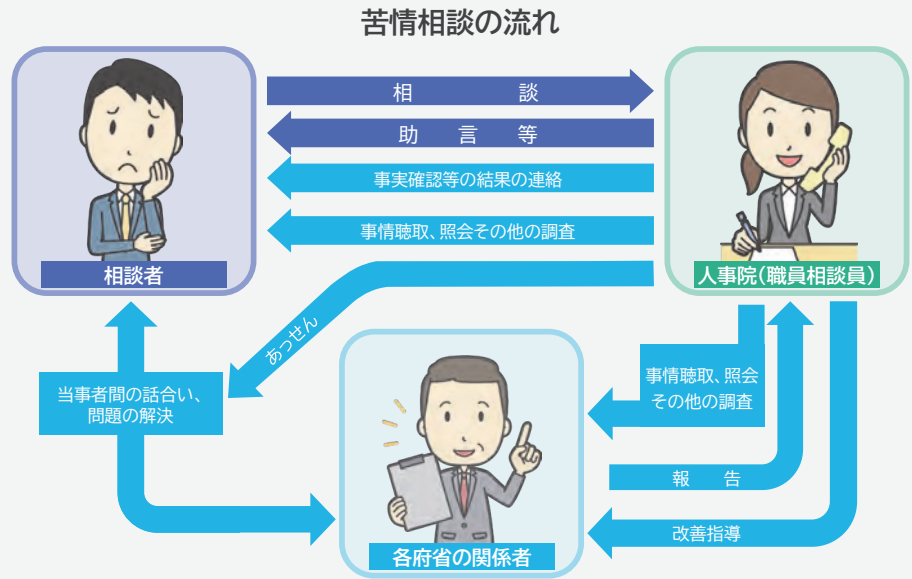
申立てが認められたもの

申立内容	要 旨
行政措置要求事案 (職場の女性トイレの使用)	トランスジェンダーである申請者からの執務階とその上下階の女性トイレの使用禁止の撤廃要求について、最高裁判所判決*から現在に至るまで、当該判決が言及する執務階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ないという不利益を甘受させるだけの具体的な事情が生じたとする当局からの報告はなく、申請者に対して当該不利益を甘受させるだけの具体的な事情はないとするのが相当であることから、当局は、最高裁判所判決の趣旨に従い、申請者に関して、執務室がある庁舎の女性トイレを自由に使用させるとの措置を講ずるべきである。 *平成27年の行政措置要求判定のうち女性トイレの使用制限を容認する部分を取り消した令和5年7月11日最高裁判所判決
申立内容	要 旨
給与決定審査 申立事案 (勤勉手当の成績率の決定)	申立人の勤勉手当の成績区分の決定に当たり直近の業績評価以外の人事評価の結果を考慮したことは不当であり、申立人の勤勉手当の成績区分及び成績率について、当該勤勉手当に係る基準日以前における直近の人事評価の結果及び当該基準日以前6か月以内の期間における勤務の状況に応じて、決定するよう更正する必要がある。

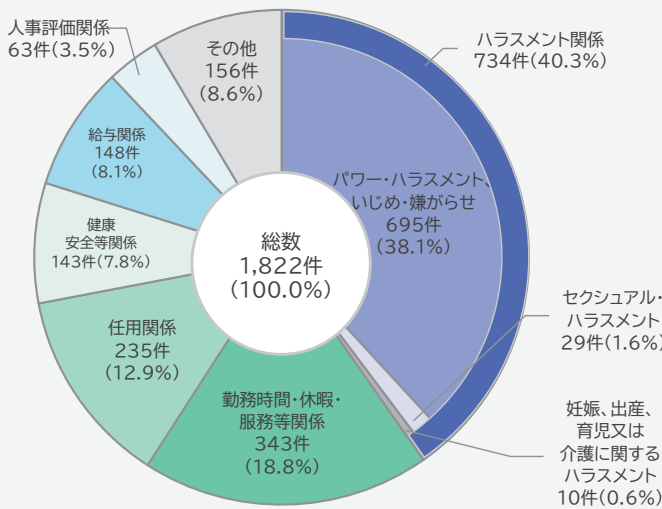
勤務条件や勤務環境等に関する相談(苦情相談)

職員は、勤務条件やパワー・ハラスメントを含む職場におけるいじめ・嫌がらせ、人事評価に関する不満等の人事管理全般について、電話やメールなどで人事院(本院・地方事務局(所))に対して相談をすることができます。

人事院は、助言等を行うほか、相談者の了解の下に、各府省へ事実関係の調査等の対応を求めるなどの方法により、問題の迅速かつ適切な解決を図ります。



相談の内容別件数(令和5年度)



相談件数の推移



苦情相談の例

(相談の概要)

所属部署の幹部によるパワハラがひどく、複数の職員が精神を病み、仕事ができない状況になった。当該幹部は、自分がパワハラをしている自覚がなく、むしろ、精神を病んだ職員に非があると非難しており、職場環境が改善される見込みはない。

(相談への対応)

相談者の了解を得た上で、人事院から所属府省に相談内容を伝達し、事実関係の調査等必要な対応を依頼した。その後、所属府省から、机を叩きながら大声で叱責するなどの行為者の威圧的な行為や暴言はパワハラに該当するとして、行為者に対して指導が行われ、行為者の態度が改善されたこと、また、その後も上司が行為者の指導に当たるとともに、当該部署の職員に面談を行い精神面でのケア等に応じているなどの報告があった。