

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（宿舍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、あるいはあつせん又はこれに準ずる方法で事案の解決に当たること、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。

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52件となった。その処理状況は、判定を行ったもの5件、取下げ・却下33件（要求事項の一部を受理したもの3件を含む。）であり、翌年度に繰り越したものは17件である（表7-2）。

表7-2 令和6年度行政措置要求事案判定一覧

判定年月日	要求内容	判定
令和6年10月29日	女性トイレの使用制限の撤廃	容認
令和7年2月6日	専門外の業務を行っている状況の改善及び嫌がらせ行為をやめさせること	棄却
令和7年2月6日	嫌がらせ行為をやめさせること等	棄却
令和7年3月6日	ハラスメント行為等の解消による職場環境の改善及びプライバシー保護等を遵守するための措置を行うこと	棄却
令和7年3月13日	選考採用者の初任給決定の取扱いの是正	棄却

第3節 災害補償の実施に関する審査の申立て及び福祉事業の運営に関する措置の申立て

災害補償の審査申立制度（補償法第24条）は、実施機関の行った公務上の災害又は通勤による災害の認定、治癒の認定、障害等級の決定その他補償の実施について不服のある者から審査の申立てがあった場合に、また、福祉事業の措置申立制度（補償法第25条）は、福祉事業の運営について不服のある者から措置の申立てがあった場合に、それぞれ人事院が事案を災害補償審査委員会の審理に付した上で判定を行うものである。

災害補償の審査等は、規則13－3（災害補償の実施に関する審査の申立て等）に定められた手続に従って行われている。

令和6年度の係属件数は、前年度から繰り越した10件を加えて22件となった。その処理状況は、判定を行ったもの8件、取下げ・却下5件であり、翌年度に繰り越したものは9件である（表7－3）。

表7-3 令和6年度災害補償審査申立等事案判定一覧

指令番号	判定年月日	申立内容	判定
13－15	令和6年7月11日	腰椎椎間板ヘルニア等に係る治癒の認定及び抑鬱状態等に係る公務上の災害の認定	棄 却
13－16	令和6年7月11日	鬱病に係る公務上の災害の認定	棄 却
13－20	令和6年9月12日	右股関節唇損傷等に係る障害等級の上位等級への変更	棄 却
13－28	令和6年11月14日	鬱病に係る傷病等級の決定	棄 却
13－9	令和7年3月6日	脳挫傷等に係る障害等級の上位等級への変更	容 認
13－10	令和7年3月6日	右頬骨折等に係る障害等級の上位等級への変更	棄 却
13－18	令和7年3月27日	身体表現性障害に係る公務上の災害の認定	棄 却
13－19	令和7年3月27日	鬱病に係る通勤による災害の認定	棄 却

第4節 給与の決定に関する審査の申立て

給与の決定に関する審査制度（給与法第21条）は、給与の決定（俸給の更正決定を含む。）に関して苦情のある職員から審査の申立てがあった場合に、人事院が事案を審査した上で、決定という形でそれに対する判断を示すものであって、規則13－4（給与の決定に関する審査の申立て）に定められた手続に従って行われている。

このうち、人事評価結果に基づく給与の決定に関する申立事案の審査においては、申立人の人事評価について必要な事実関係等の調査を行い、人事評価の妥当性等を検証しつつ、当該給与の決定が法令の規定に合致しているか否かについての判断を行っている。

令和6年度の係属件数は、前年度から繰り越した21件を加えて68件となった。その処理状況は、決定を行ったもの26件、取下げ・却下7件であり、翌年度に繰り越したものは35件である（表7－4）。

表7-4 令和6年度給与決定審査申立事案決定一覧

指令番号	決定年月日	申立内容	決定
13-14	令和6年6月27日	令和5年6月期の勤勉手当の成績率	容 認
13-19	令和6年9月12日	令和4年12月期の勤勉手当の成績率 令和5年1月1日の昇給区分	棄 却
13-22	令和6年9月26日	通勤手当の認定	棄 却
13-23	令和6年10月3日	初任給決定	容 認
13-24	令和6年10月3日	令和5年1月1日の昇給区分	棄 却
13-25	令和6年10月3日	令和5年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-27	令和6年10月31日	俸給表の適用を異にする異動後の職務の級及び号俸の決定	棄 却
13-29	令和6年11月28日	令和5年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-31	令和6年12月19日	初任給決定	棄 却
13-3	令和7年2月6日	令和5年12月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-4	令和7年2月6日	令和5年12月期の勤勉手当の成績率 令和6年1月1日の昇給区分 令和6年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-6	令和7年2月13日	平成29年12月期の勤勉手当の成績率 平成30年12月期の勤勉手当の成績率 平成31年1月1日の昇給区分 令和元年12月期の勤勉手当の成績率 令和2年1月1日の昇給区分 令和2年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-8	令和7年3月6日	通勤手当の認定	棄 却
13-12	令和7年3月13日	令和5年12月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-13	令和7年3月13日	初任給決定	棄 却
13-14	令和7年3月13日	通勤手当の認定	棄 却
13-16	令和7年3月27日	初任給決定	棄 却
13-17	令和7年3月27日	令和6年1月1日の昇給区分	棄 却

第5節 苦情相談

苦情相談制度は、職員から勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談があった場合に、人事院が指名した職員相談員が職員に対し助言を行うほか、関係当事者に対し、指導、あっせんその他必要な対応を行うものであって、規則13-5（職員からの苦情相談）に定められた手続に従って行われている。

このような職員からの苦情を迅速かつ適切に解決するための苦情相談業務は、能力実績重視の人事管理とともに、ワーク・ライフ・バランスの充実など働きやすい勤務環境の実現が求められている中で、公務能率の維持・増進の観点からもますます重要になってきている。

苦情相談件数は、これまで増加傾向にあったが、令和6年度については1,598件となり、前年度よりも224件減少（減少率12.3%）した（図7-1）。

苦情相談を内容別に見ると、相談件数の上位を占める「パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせ」、「勤務時間・休暇・服務等関係」及び「任用関係」は全て減少しているが、中でも相談件数の最も多い「パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせ」については、前年度の695件から550件と大幅に減少（減少率20.9%）し、その結果全体に占める割合も34.4%（前年度38.1%）に低下している（図7-2）。

人事院の本院及び各地方事務局（所）では、苦情相談の対応に際して必要な情報の交換など

各府省との連携協力体制の充実を図るための「苦情相談に関する府省連絡会議」を開催するとともに、各府省において苦情相談業務を適切に遂行できるよう必要な知識の習得や技能の向上を目的とした「各府省苦情相談担当官研修」を実施した。

図7-1 苦情相談件数の推移

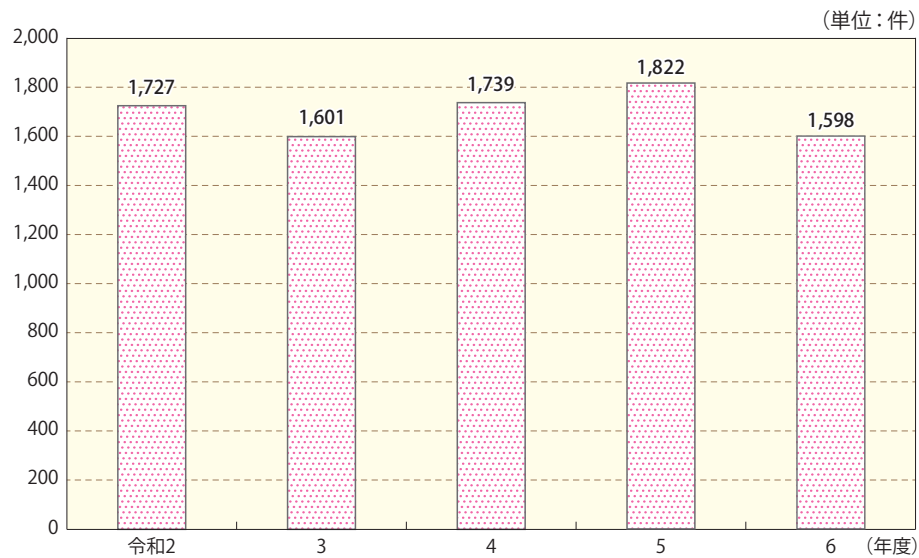
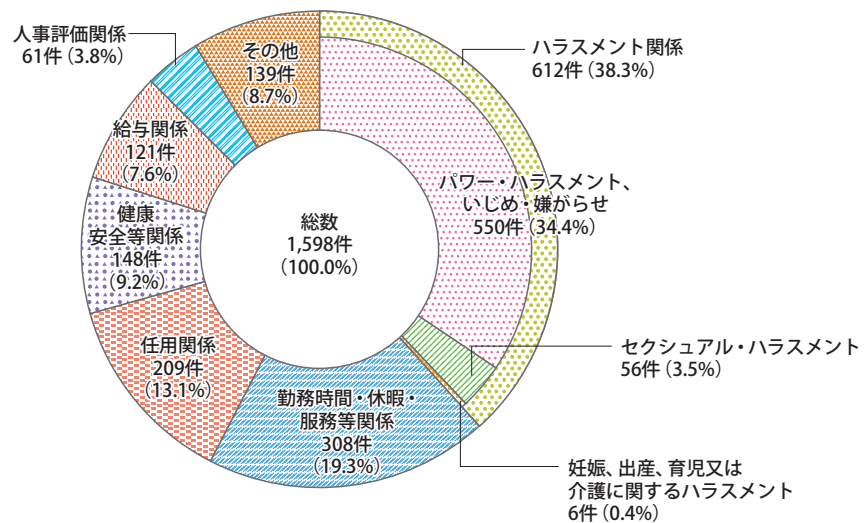


図7-2 令和6年度苦情相談の内容別件数



(注) 一つの事案に関して、同一の者から同一の内容について複数回の相談を受けた場合、それぞれを件数に計上している。