

給与決定審査申立事案判定例（要旨）

【令和6年度】

●勤労手当の成績率をより上位への決定すること（申立てを容認したもの）

（事案の概要）

申立人は、令和5年6月期の勤労手当の支給に関し、同4年10月1日から5年3月31日までを評価期間とする業績評価（以下「4年度下期業績評価」という。）の全体評語（注）を同日まで在職していた出向先において「優良」とされたが、出向から戻った後の同手当の成績率については、勤労手当の成績区分が「優秀」な職員に該当せず、「良好」な職員に該当するとして100分の96と決定された。

（申立ての要旨）

上記に対して、申立人は以下の理由から、令和5年6月期の勤労手当の成績率をより上位に決定すべきであると主張した。

出向先で勤務していた過去6年間に於いて、業績評価の全体評語が「A」であったときの勤労手当の成績区分は全て「優秀」以上であったことから、全体評語が「優良」であった直近の4年度下期業績評価を基に適正に判断されていれば、出向から戻った後の令和5年6月期勤労手当の成績区分は「優秀」以上となったはずである。本来、職員が他府省へ異動する場合には、異動元府省における当該職員の人事評価の全体評語や所見等について異動先府省への申送りをする事とされているため、4月に当該異動があったときは、6月期の勤労手当の成績率の決定に当たっては、異動元府省で実施された直近の業績評価を重視すべきである。

令和4年4月に別の出向先から異動した部下職員についても同様な事例があったため、同じ少数職種の職員における昇給等の遅れとの関連性も懸念される。職員が他府省へ異動する際の適切な運用ルール作成を切に願う。

（判定の要旨）

申立人が在職した部局では、令和5年6月期の勤労手当の成績区分（案）の決定に当たり、4年度下期業績評価の全体評語が「優良」であった者の当該成績区分（案）について、令和4年度の上期の業績評価及び同年度の能力評価の全体評語が「S」であった者から決定していった結果、上位の成績区分の配分数は、これらの全体評語のいずれもが「A」以上の者に全て割り当てられ、4年度下期業績評価の全体評語が「優良」であった申立人の成績区分については、令和4年度の上期の業績評価及び同年度の能力評価の全体評語が「B」であったため、「良好」とされたものである。申立人の令和5年6月期勤労手当の成績区分の決定に当たり、4年度下期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る。当該成績区分の決定に当たっては、4年度下期業績評価が異動元府省で実施されたものか否かにかかわらず、「基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6か月以内の期間における勤務の状況」に該当するところの4年度下期業績評価の全体評語が付された理由、個別評語及び当該個別評語が付された理由その他参考となる事項を考慮しなければならない。

今後、当局は、勤労手当の成績区分の決定に当たり、当該勤労手当に係る直近の業績評価以外の人事評価の結果を考慮することができないことを周知徹底する必要がある。

ただし、4年度下期業績評価の全体評語「優良」の段階以上の職員の割合が、上位の成績区分である職員に係る定められた人数の割合の合計を超えているときは、当該全体評語「優良」の段階の職員でも令和5年6月期勤労手当の成績区分「良好」とされることはあり得るのであって、申立人の当該全体評語が「優良」であったから当該成績区分は「優秀」以上となったはずとの主張については、必然的に「優秀」以上の成績区分となるものではない。

本件成績区分の決定に当たり、直近の人事評価の結果が異動元府省で実施されたものか否かや職員の職種の違いが判断材料の一つとされた形跡は認められない。なお、成績区分の配分数の決定等は規定に基づいて行われており、違法又は不当な点は認められない。

以上のとおり、申立人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ることから、本件給与権者は、改めて、申立人の令和5年6月期勤労手当の成績区分及び成績率について、当該勤労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。

（注）人事評価の評語について

業績評価の全体評語は、卓越して優秀、非常に優秀、優良、良好、やや不十分及び不十分の六段階とされている。なお、令和4年9月30日以前を評価期間とする業績評価の全体評語は、S、A、B、C及びDの五段階とされていた。

（令和6年6月27日 指令13-14）

【令和5年度】

●勤労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月期の勤労手当の支給に関し、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）

上記に対して、申立人から、3年度上期業績評価については、以下の理由から、人事評価の手續に瑕疵がある上、人事評価の結果は不当であり、勤労手当について、より上位の成績率に決定すべきであるとして申立てがあった。

理由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。

理由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ただけである。

理由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。

（判定の要旨）

・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は、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は、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。

・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、人事評価手續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。

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月期の勤労手当の成績率を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。

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。