公平審査充実研究会

第４回　議事次第

（令和８年９月３０日(水)
１６：００～１８：００
於：第三特別会議室）

１．開会

２．意見交換：給与決定に影響を与える事項に関する不服の取扱い

（給与決定審査の対象/申立て前段階の解決）

３．閉会

人事院
National Personnel Authority

第4回　公平審査充実研究会
説明資料

本日のテーマ

	不利益処分 審査請求	行政措置 要求	災害補償 審査申立て	給与決定 審査申立て
給与決定に影響を与える事項に関する不服の取扱い （給与決定審査の対象/申立て前段階の解決）				○

人事院
National Personnel Authority

給与決定に影響を与える事項に関する不服の取扱い

（給与決定審査の対象/申立て前段階の解決）

（給）

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

制度の概要・運用実態

1. 国家公務員の給与の「決定」について

（1）給与制度の概要

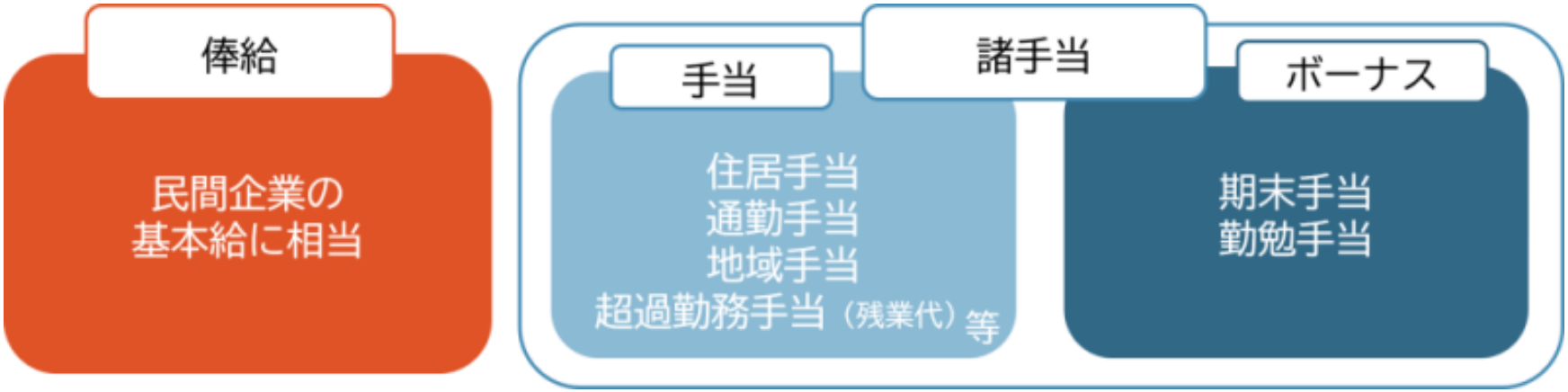
○ 国家公務員の給与は、「俸給」と、それを補完する「諸手当」で構成。

俸　給：基本給に相当。俸給表の「職務の級」と「号俸」により定まる。

諸手当：職務の特殊性や生活の状況等に応じた支給要件を満たす職員に支給。

いわゆるボーナス（期末・勤勉手当）も諸手当に含まれる。

※人事院HP「国家公務員の給与制度の概要」から抜粋（https://www.jinji.go.jp/seisaku/kyuyo seidogaiyo.html）



1. 現行制度の状況

（2）給与の「決定」の概要

○ 給与の支給要件は、給与法、人事院規則等に定められているが、俸給や勤勉手当、いわゆる生活関連手当等については、各庁の長による「決定」を経て確定する。

（1）俸給：職務の級及び号俸の決定

- 職員の俸給は、各庁の長が①職務の級及び②号俸を決定することで定まる。
- 在職者の職務の級及び号俸は、昇格・昇給の有無や昇給号俸数により定まる。

（2）勤勉手当：成績率の決定

- 勤勉手当は、基準日（6月1日・12月1日）に在職する職員に、勤務成績に応じて支給される。
- 各庁の長が人事院規則に基づき、段階別の「成績率」を定め、業績評価が上位の職員から当てはめ

（3）生活関連手当：職員の扶養、居住、通勤等の実情の認定

- いわゆる生活関連手当（扶養、住居、通勤手当等）は、職員が支給要件を満たす旨の届出を行い、各庁の長が確認・決定する仕組み

→ これらの給与の「決定」に誤りがあり、支給額を改める必要がある場合には、再度の「決定」を行うことが必要となる。

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

【参考：俸給の決定イメージ】

行政職俸給表（一）（民間企業の事務・技術職に相当）の例

昇格

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
代表官職 ※本府省の例	係員	主任	係長		課長補佐		室長		課長	
号俸 1	XXX,XXX	…	…	…	…	…	…	…	…	…
2	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
3	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
4	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
5	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
6	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
7	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
8	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
9	…	…	…	…	…	…	…	…	…	
：	：	：	：	：	：	：	：			

昇給

※人事院HP「令和8年度人事院が進める人事行政について」から抜粋（https://www.jinji.go.jp/content/000015983.pdf）

- 職務の級の上位への変更は「昇格」、下位への変更は「降格」とされる。（人事院規則9―8第2条第2号及び第3号）
- 号俸の上位への変更は「昇給」、下位への変更は「降号」とされる。（給与法第8条、人事院規則9―8第2条第4号）
- 職員の意に反する「降格」と「降号」は「降給」と定義され、不利益処分審査請求の対象となる。（国公法第89条、人事院規則11―10第3条）

1. 現行制度の状況

2. 給与の「決定」を改める仕組み（俸給の更正決定・給与決定審査）

○ 給与法には、各庁の長の給与決定を人事院が改める（又は改めるよう命ずる）仕組みとして、「俸給の更正決定」、「給与の決定に係る審査の申立て」（給与決定審査）が存在。

◎一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）（抄）

第6条 （略）
2 （略）
3 **職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを俸給表に定める職務の級**（指定職俸給表の適用を受ける職員にあつては、同表に定める号俸）**に分類する**ものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、人事院が定める。

第8条 （略）
2 （略）
3 **職員の職務の級は**、前二項の職員の職務の級ごとの定数の範囲内で、かつ、**人事院規則で定める基準に従い決定**する。
4～12 （略）

（俸給の更正決定）
第20条 **人事院は、各庁の長**又はその委任を受けた者**が決定した職員の俸給が第6条の規定に合致しないと認めたときは、その俸給を更正し又はその俸給の更正を命ずることができる。**

（審査の申立て）
第21条 この法律の規定による**給与の決定**（前条の規定による俸給の更正決定を含む。）**に関して苦情のある職員は、人事院に対し審査を申し立てることができる。**
2 前項の**申立てがあつたときは、人事院は、前条に準じて、これに関する決定をなし、これを本人及び関係各庁に通知しなければならない。**

1. 現行制度の状況

人事院
National Personnel Authority

【俸給の更正決定と給与決定審査の比較】

	俸給の更正決定	給与決定審査
根拠条項	給与法第20条	給与法第21条
更正の対象	職務の級の決定	給与法の規定による給与決定 ※　俸給（級・号俸）、休職給の支給割合、勤勉手当の成績率、諸手当の支給要件の認定など
更正の方法	・　以下のいずれかの方法による ①　人事院が自ら俸給を更正 ②　人事院が各庁の長に更正を命ずる	・　給与決定に苦情のある職員が申立て ・　人事院が違法又は不当の有無を審査 →　違法又は不当と認める場合、人事院が俸給の更正決定に準じた決定を行う
制度趣旨・性格	・　各職員の給与の適正な決定を確保し、給与法の実施の適正化を図る ・　人事院の職権を基礎とする	・　各職員の給与の適正な決定を確保し、給与法の実施の適正化を図る（同左） ・　職員の申立てを基礎とし、**職員の利益の保護を主たる目的とする**
運用実態	・　**権限の発動前に、関係者に対する指導、調整等を通じて適正化を図ることが通常**	・　給与決定を更正する必要が認められた場合、給与決定審査の決定文において、**人事院が各庁の長に更正を命ずる対応が通常** ※　具体的な更正内容までは明示しないことが通常

人事院 National Personnel Authority

3. 給与決定審査制度の変遷

（1）制定経緯・趣旨

○ 給与決定審査は、まず、給与法の前身である新給与実施法（政府職員の新給与実施に関する法律（昭和23年法律第46号））に、新給与実施本部長（内閣官房長官）に審査を請求できる仕組みとして規定。

→ 同本部廃止により人事院が請求先となり、給与法制定により同法に引き継がれた。

◎政府職員の新給与実施に関する法律（昭和23年法律第46号）（抄） ※廃止済、以下は制定時の規定

（俸給の更正決定）

第22条　新給与実施本部長は、各省各庁の長又はその委任を受けた者が第15条の規定により決定した職員の職務の級及び俸給が第13条の俸給支給の原則に照し適当でないと認めるときは、各省各庁の長又はその委任を受けた者の行つた決定を更正し、又はこれらの者に対しその決定を更正すべき旨を命ずることができる。

（審査の請求）

第23条　第15条の規定による俸給の決定（前条の規定による俸給の更正決定を含む。）に関して苦情のある職員は、新給与実施本部長に対し、審査の請求をすることができる。

2　前項の請求があつたときは、新給与実施本部長は、これを決定し、これを本人及び関係各省各庁に通知しなければならない。

3　前条の規定は、前項の場合について、これを準用する。

… 給与の勤務条件としての重要性や、職員からの苦情が生じやすい性格から、このような申立制度を設けたものと解されている。（（財）日本人事行政研究所編著・人事院公平局監修「公平審査の実務と判定要覧」34頁）

※ 職員の給与の決定は、行政不服審査法にいう「処分」には該当せず、同法とは直接関係がないと解されている。（「公務員給与法精義　第五次全訂版」677頁）

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

（2）審査手続整備の経緯、運用状況等

○ 行政不服審査法制定（昭和37年）まで：

新給与実施法での給与決定審査は、その手続を定める運用通知において、苦情の申出は各省、各庁の長を通じて行うとされていた。このような実情から、苦情処理制度としては趣旨にそぐわない面があったとされている。（「公務員給与法精義　第五次全訂版」676頁）

給与法施行以後も、しばらくの間は具体的な審査手続の規則が制定されず、給与に関する苦情処理も主に行政措置要求によって行われていた。（例：昇給延伸の是正の行政措置要求など）

○職員の苦情処理について（昭和24年2月18日給本甲第28号）（抄） ※旧字体の漢字は適宜変換して転記

政府職員の新給与実施に関する法律（昭和23年法律第46号）第26条の規定に基き、職員は俸給の決定に関して、審査の請求をすることができることとなつているが、これが処理に関し別紙の通り新給与苦情処理規定を定めたから、俸給を決定すべき権限と責任とを有する各省、各庁の長又はその委任を受けた者は、**処理の敏速を図るため予め苦情を申し立てようとする職員につき、苦情の内容を聴取するとともにその決定に過誤なきや否やを調査の上、別紙「新給与実施規定」の定めるところに従い、本人の自筆による俸給調査表に直接監督者としての意見を添え、審査請求書を提出せしめるように取り計らわれたい。**

新給与苦情処理規定（抄）

第1条　新給与実施本部長に対し審査の請求があつたときは、これに対し、その請求が新給与実施本部長の決定すべき事項に属するか否かを審査し、新給与実施本部長の決定する権限のない事項に属すると認めるときは、審査の請求を却下する決定をするものとする。

第3条　前条の審査に際し、申請人の申請書によつては判断困難なる場合は、申請人に対し別表の調査表に必要なる事項を記載せしめその提出を求めるものとする。

２　別表調査表中申請人の記載事項は、これを職員の直接監督者に閲覧せしめ、その確認を求めるものとする。

３　職員の直接監督者に対しては、陳述事項又は記載事項に対し意見を陳述せしめるものとする。

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

（2）審査手続整備の経緯、運用状況等

○ 行審法制定に伴う手続整備～給与構造改革（平成18年）まで：

昭和37年に行政不服審査法（旧法）が定められた際、同法と公平審査制度との関係が整理され、公平審査制度に係る法律の規定（国公法、給与法、補償法）にも所要の整備が行われた。

これに際して、各公平審査制度に係る人事院規則の規定も整備されることとなり、給与決定審査に係る手続を定める人事院規則13―4が定められた。（昭和37年10月施行）

しかし、その後も給与決定審査の申立件数自体は、現在に比べるとはるかに少ない状況であり、事案の申立てが1件もない年も確認されるような状況であった。

・ 昭和37年、行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（昭和37年法律第161号）により、国公法、給与法及び補償法の一部改正が行われた。国公法については、不利益処分審査に係る規定（国公法第90条）を行政不服審査法による不服申立てとする等の一部改正が行われ、給与法、補償法については、行政不服審査法との混同を避けるために、これら法律の規定上、「審査の請求」とあるものを「審査」の申立てと改める等の改正が行われた。

→ これに際し、不利益処分審査のみならず、行政措置要求、災害補償審査、給与決定審査の各手続の規則が整備された。

（参考：「人事院月報　昭和37年12月号」13頁（行政不服審査法等の施行に伴う人事院規則の制定・改正　そのⅡ））

規則13―3（災害補償についての審査の申立て）および規則13―4（給与の決定に関する審査の申立て）の制定について

不服審査法は、一般概括主義を採用し、広く不服申立ての途を開くとともに、従来のばらばらであつた訴願の手続きを統一することを目的として生まれた法律である。したがつて、**従来の訴願と同類とみられるものはすべてこれに吸収することをたてまえとしているのであるが、とくにその特殊性により別の審査手続によることが適当であると考えられるものが、例外としてこの系列から外され、不服申立てと混同のおそれがあるものについてはその名称も審査の申立て等と変更された。**

今回制定された規則13―3および規則13―4もこの例外の部に属するものであり、規則13―1が不服申立ての系列中にはいりながら、なおかつその手続きについて行政不服審査法の手続と異なる独自の手続を制定することとなつたこととも趣きを異にしているわけである。

なお、この**災害補償の審査申立てと給与の審査申立ての両制度はともに不服申立ての制度の系列外におかれている**ことからして不服申し立てという概念にはこの両者の申立ては含まれないことになる。（以下略）

1. 現行制度の状況

（2）審査手続整備の経緯、運用状況等

○ 給与構造改革（平成18年）以降：

平成18年4月から実施された給与構造改革では、勤務実績の給与への反映の推進が重要な柱の1つとされた。この際、降給（国公法第75条第2項）の手続整備（人事院規則11―10（職員の降給）制定）や、勤務成績が良好でないと認められる一定の事由に該当した場合に、下位の昇給区分や勤勉手当の成績率が適用されることとする制度改正が行われた。

これらの見直しを踏まえ、給与決定審査の手続も整備され、口頭意見陳述の機会の付与等の手続保障の充実が行われた。

さらに、平成21年4月の国公法改正により、任用や給与への勤務実績の反映に人事評価が活用されることとなった。

→ これらの見直しを経て、給与決定審査の件数は増加。
年に数件であった申立件数は、平成20年度に2桁となった後、20件台で推移、
直近数年は再度増加傾向となり、令和6、7年度は2年連続で40件台となっている。

1. 現行制度の状況

人事院
National Personnel Authority

【給与決定審査の申立て件数の推移】

年度	受付件数	処理した事案数					次年度繰越
			決定			取下げ・却下	
				うち更正	うち棄却		
平成16	1	3	0			3	1
平成17	2	1	1			0	2
平成18	5	3	1			2	4
平成19	4	4	1			3	4
平成20	13	2	1			1	15
平成21	28	10	6	1	5	4	33
平成22	13	17	14	1	13	3	29
平成23	27	27	11	1	10	16	29
平成24	21	13	6	0	6	7	37
平成25	27	20	11	1	10	9	44
平成26	25	29	17	0	17	12	40
平成27	15	37	31	1	30	6	18
平成28	20	17	15	0	15	2	21
平成29	14	25	20	3	17	5	10
平成30	12	10	7	1	6	3	12
令和元	21	12	7	5	2	5	21
令和2	21	24	20	1	19	4	18
令和3	31	38	26	5	21	12	11
令和4	27	17	11	1	10	6	21
令和5	31	31	20	0	20	11	21
令和6	47	33	26	2	24	7	35
令和7	42	31	22	0	22	9	46

1. 現行制度の状況

（2）審査手続整備の経緯、運用状況等

○ 現状

上記の経緯を経て、現在、給与決定審査においては、審査過程で、その基礎となる事実（矯正措置、人事評価）が争われるようなケースが多くなっている。

（例） 昇給号俸数や勤勉手当の成績率の下位区分への決定への不服申立て

… その審査過程で、

・ 人事評価において下位の評語が付与されたこと

・ 各府省の内規等に基づく訓告その他の矯正措置が行われたこと

の適否が争われる

※ 以上のような典型例のほか、人事評価結果が上位でなく、上位の昇給号俸数・勤勉手当の成績率を適用されなかった職員から、人事評価結果が不当であり、これに基づく給与決定も不当であるとして、上位の昇給号俸数・勤勉手当の成績率への決定を求める申立てが行われる場合もある。

1. 現行制度の状況

人事院
National Personnel Authority

（参考：人事評価制度の基本的枠組み・流れ）

人事評価制度の基本的枠組み

能力評価（年1回）

職務遂行に当たり**発揮した能力**（評価項目に照らした行動）を評価

→（本府省課長補佐の例）倫理、判断、説明・調整等

業績評価（年2回）

職務遂行に当たり**挙げた業績**（業績目標に照らした達成度）を評価

→組織として達成すべきミッションを踏まえ、職員が期首に設定

それぞれ原則として6段階で絶対評価

卓越して優秀	非常に優秀	優良	良好	やや不十分	不十分

職員の能力・実績の的確な把握による適材適所の人材配置、メリハリのある給与処遇を実現

評価過程のコミュニケーションを通じて職員の強み・弱みを把握。フィードバックにより職員の成長を促し、組織パフォーマンスを向上

人事評価の流れ（基本的なパターン）

期首	期中	期末			
期首面談	業務遂行	達成状況等の自己申告	評価・調整等	評価結果の開示	期末面談
評価者・被評価者 目標内容の明確化・認識の共有を行い、目標等を設定	被評価者 目標等を踏まえた業務を遂行 評価者 評価事実を収集、フィードバックを実施	被評価者 目標の達成状況等を評価者に申告	評価者 評価（評価に不均衡があれば調整の上）確定	評価者 確定した評価結果を被評価者に開示	評価者 評価結果や評価事実に基づき、被評価者にフィードバックを実施

※人事院HP「令和8年度人事院が進める人事行政について」から抜粋（https://www.jinji.go.jp/content/000015982.pdf）

人事院 National Personnel Authority

4. 給与決定に影響を与える事実（矯正措置・人事評価）

○ 昇給号俸数や勤勉手当の成績率の決定に影響を与える事項として、給与決定審査でその適否を争われる事項としては、矯正措置（の対象となる事実）及び人事評価が挙げられる。

※ 懲戒処分は、処分そのものにつき、より手続保障の充実した不利益処分審査請求で争い得る。

（参考：昇給制度の概要）

■ 昇給（人事院規則9―8（初任給、昇格、昇給等の基準）第37条）

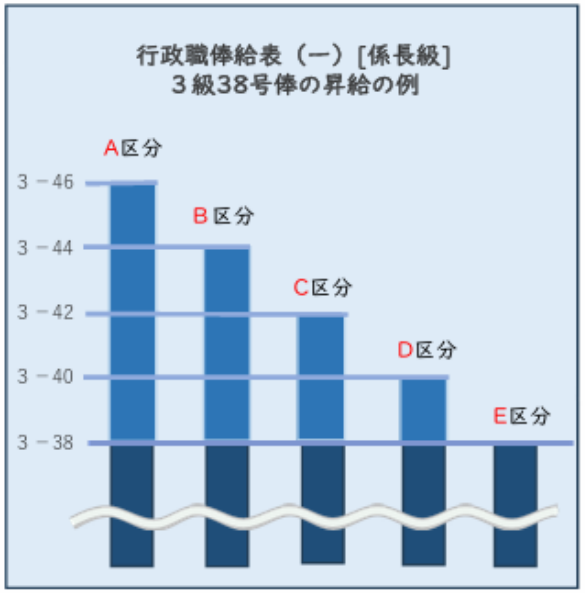
昇給は毎年１月１日に行われます。
１年間の人事評価に基づいて昇給区分（A～E）が決定され、区分に応じた号俸数昇給します。

※ 係長級の場合

昇給区分	A	B	C（標準）	D	E
昇給号俸数	８号俸以上	６号俸	４号俸	２号俸	０号俸
決定できる職員の上限割合	５％	20％			

○ 昇給区分A・Bは、人事評価が良好以上である者のうち能力評価と業績評価の組合せが上位のグループから順に決定されます。

○ 昇給区分D・Eは、人事評価が不良の場合、懲戒処分等を受けた場合、１年のうち一定の期間を勤務しなかった場合等に決定されます。



※人事院HP「国家公務員の昇格・昇給制度」から抜粋（https://www.jinji.go.jp/content/000015596.pdf）

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

（参考：勤勉手当の概要）

勤勉手当（ボーナス）への活用

※ 課長補佐級以下の職員の場合
※ 成績率は令和8年4月時点

直近の業績評価の結果に基づいて成績区分・成績率が決定されます。

成績区分（成績率）	人員分布率	業績評価	
特に優秀（125.25/100以上318.75/100以下）	30%以上（うち「特に優秀」5%以上）	非常に優秀	以上
優秀（113.75/100以上125.25/100未満）		優良	以上
良好（102.25/100）	—	良好	以上
良好でない（93.75/100以下）	—	やや不十分	以下

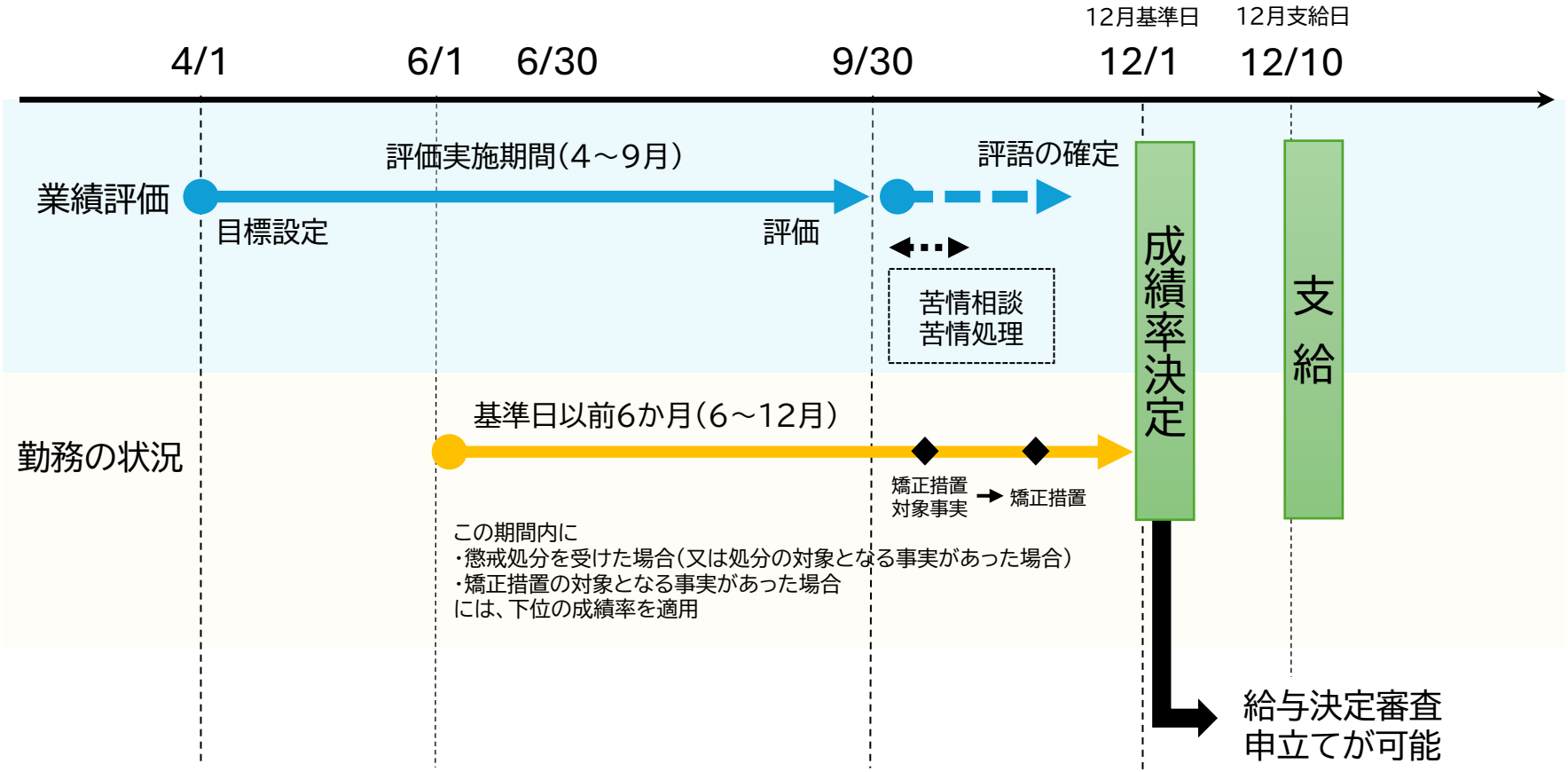
評語が上の者から順に決定

※人事院HP「令和8年度人事院が進める人事行政について」から抜粋（https://www.jinji.go.jp/content/000015982.pdf）

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

【給与への実績反映のイメージ（勤勉手当の例）】



・評価実施期間における評価の内容と、
・基準日以前6か月以内の処分等の有無
が審査の対象となり得る。

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

◎一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）（抄）

第8条 （略）
2～5 （略）
6 **職員**（指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。）**の昇給は、**人事院規則で定める日に、同日前において人事院規則で定める日以前一年間における**当該職員の勤務成績に応じて、行う**ものとする。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に**当該職員が国家公務員法第82条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして人事院規則で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮する**ものとする。
7～12 （略）

○ 人事院規則9―8（初任給、昇格、昇給等の基準）（抄）

（評価終了日の翌日から昇給日の前日までの間において併せて考慮する事由）
第35条 **給与法第8条第6項の人事院規則で定める事由は、懲戒処分を受けることが相当とされる行為をしたことその他人事院が定める事由**とする。
（昇給区分及び昇給の号俸数）
第37条 評価終了日以前における直近の能力評価及び直近の連続した2回の業績評価の全体評語（以下この条において「昇給評語」という。）がある職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分（以下「昇給区分」という。）は、当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。（略）
一・二 （略）
三 **昇給評語のいずれかが「やや不十分」の段階以下**である職員、**評価終了日以前1年間において懲戒処分を受けた職員**及び**第35条に規定する事由に該当した職員**並びに**給与法第8条第6項後段の適用を受けることとなつた職員** 次に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、次に定める昇給区分
イ 勤務成績がやや良好でない職員 D
ロ 勤務成績が良好でない職員 E
2～11 （略）

1. 現行制度の状況

人事院
National Personnel Authority

○　人事院規則9―8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について（昭和44年5月1日給実甲第326号）（抄）

第35条関係

この条の「人事院が定める事由」は、訓告その他の矯正措置の対象となる事実（勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であるものとして各庁の長があらかじめ指定するものを除く。第37条関係第4項第3号において同じ。）**があったこと**とする。

第37条関係

1～3　（略）

4　次に掲げる職員（次項各号に掲げる職員を除く。）は、この条の第1項第3号イに掲げる職員に該当するものとして取り扱うものとする。

一　（略）

二　基準期間（この条の第4項第1号に規定する基準期間をいう。以下同じ。）において、戒告の処分（次項第2号に規定するものを除く。）を受けた職員

三　**基準期間において、訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった職員**

四　基準期間において、第2号に規定する処分を受けることが相当とされる行為をした職員

五　評価終了日の翌日から昇給日の前日までの間（以下「特定期間」という。）において、前3号に掲げる職員となり、給与法第8条第6項後段の規定の適用を受けることとなった職

5～20　（略）

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

○ 人事院規則9―40（期末手当及び勤勉手当）（抄）

（勤勉手当の成績率）

第13条　定年前再任用短時間勤務職員以外の職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、各庁の長が定めるものとする。（略）

一　次号から第4号までに掲げる職員以外の職員　当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれに該当するかに応じ、次に定める割合

イ～ハ　（略）

二　**直近の業績評価の全体評語が「やや不十分」の段階以下である職員**及び**基準日以前六箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の人事院の定める職員**　100分の93・75以下（特定管理職員にあつては、100分の112・75以下）

二～四（略）

2～5　（略）

○ 期末手当及び勤勉手当の支給について（昭和38年12月20日給実甲第220号）

36　**規則第13条第1項第1号二**、第3号ハ及び第4号ハ並びに第13条の2第1項第1号ハ**の「人事院の定める職員」は、基準日以前6箇月以内の期間において次に掲げる場合に該当する職員とする。**ただし、第1号に掲げる場合に該当する職員で、同号に該当することとなった懲戒処分を受けた日の直前の基準日以前において当該懲戒処分の直接の対象となった事実に基づき規則第13条第1項第1号二、第2号二、第3号ハ若しくは第4号ハ又は第13条の2第1項第1号ハ若しくは第2号ハに掲げる職員の区分に該当したもの（当該事実以外の事実に基づき基準日以前6箇月以内の期間において次に掲げる場合に該当したことがない職員に限る。）については、当該職員の区分に該当したことに応じて当該職員に支給した勤勉手当の額を考慮して、相当と認めるときは、当該職員の区分に該当しないものとして取り扱うことができる。

一　**懲戒処分を受けた場合**

二　**訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった場合**

三　**懲戒処分の対象となる事実があった場合（当該事実に基づき第1号に該当することとなった場合を除く。）**

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

（1）矯正措置

○ 職員の非違行為に対して、懲戒処分（国公法第82条）ではなく、訓告、厳重注意等の「矯正措置」が行われる場合がある。

矯正措置は、直接の根拠となる法令の規定を有するものではなく、**行政機関の内部の訓令等に基づき行われる**ものであり、**職員の「職務遂行の改善向上を図るために、制裁的実質をともなわない訓諭その他矯正上の措置等監督上の具体的措置として行われるもの」（昭28.8.3法制局長官）**と解されている。 ※各府省共通の基準はなく、取扱いは各府省に委ねられている。

→ 矯正措置は、懲戒処分と異なり、法律の根拠がなく、給与や地位が直接変動する法的効果もないことから、不利益処分審査請求の対象（いちじるしく不利益な処分）ではないと解される。

○ その上で、給与構造改革を経て、現行制度上は、矯正措置の対象となる事実があったことを、給与決定に反映する仕組みが存在する。

これにより、人事院規則9―8に基づく昇給号俸数の決定や、人事院規則9―40に基づく勤勉手当の成績率の決定において、**「訓告その他の矯正措置の対象となる事実」があった場合には、昇給号俸数や勤勉手当の成績率が下位に決定される仕組み**となっている。

→ 給与決定審査において、昇給号俸数や勤勉手当の成績率への不服の形をとりつつ、実質的には矯正措置の妥当性を訴えるような申立ても生じている実情にある。

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

（2）人事評価

① 人事管理への活用の仕組み

○ 平成21年4月の国公法改正により新設された同法第27条の2には、**「職員の任用、給与その他の人事管理は、人事評価に基づいて適切に行わなければならない」**とされている（人事管理の原則）。 ※人事評価の基準や実施方法等は、政令・内閣官房令に規定。

◎ 国家公務員法（昭和22年法律第120号）（抄）

（人事管理の原則）

第27条の2 **職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、**職員の採用年次、合格した採用試験の種類及び第61条の9第2項第2号に規定する課程対象者であるか否か又は同号に規定する課程対象者であつたか否かにとらわれてはならず、**この法律に特段の定めがある場合を除くほか、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。**

（人事評価の根本基準）

第70条の2 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。

（人事評価の実施）

第70条の3 職員の執務については、その所轄庁の長は、定期的に人事評価を行わなければならない。

② **人事評価の基準及び方法に関する事項その他人事評価に関し必要な事項は、人事院の意見を聴いて、政令で定める。**

（人事評価に基づく措置）

第70条の4 所轄庁の長は、前条第1項の人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。

② 内閣総理大臣は、勤務成績の優秀な者に対する表彰に関する事項及び成績の著しく不良な者に対する矯正方法に関する事項を立案し、これについて、適当な措置を講じなければならない。

1. 現行制度の状況

○ 人事管理の原則を踏まえ、**任用、給与等に係る人事院規則では、昇任、昇格、昇給等の判断において、人事評価結果を活用する仕組み**となっている。

給与については、人事院規則において、**昇格・昇給の判断基準や、勤勉手当の成績率の決定の要素となる「勤務成績」を人事評価結果により規定**している。

具体的には、**昇格の要件や上位の昇給号俸数/勤勉手当の成績率を適用する必要条件について、直近の人事評価結果が上位の区分であること等を規定**した上で、**当該条件を満たした者の中から、各庁の長が昇格者や上位の昇給号俸数/勤勉手当の成績率を適用する者を決定**する仕組みとなっている。（16、17頁参照）

→ 給与決定審査において、昇給号俸数や勤勉手当の成績率への不服の形をとりつつ、実質的には、それらの決定の原因となった人事評価結果の妥当性を訴えるような給与決定審査事案も生じている。

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

○ 例えば、以下のようなケースでは、給与決定が違法又は不当であるかを判断するに当たって、原因となった事実（人事評価の結果、矯正措置の事実等）について審査することとなる。

【勤勉手当の成績率の決定に関するケース】

① 直近の業績評価の全体評語が下位の段階（「やや不十分」以下）の職員　又は

② 勤勉手当の基準日以前6か月の間に、矯正措置の対象となる事実があった職員

が、下位区分（良好でない）の成績率への決定に対して不服を申し立てた場合

… 人事院規則9―40において、

① 直近の業績評価の全体評語が下位の段階の職員及び

② 基準日以前6か月の間に、矯正措置の対象となる事実があった職員は、

下位区分の成績率の範囲内で成績率を決定することとされており、

この当てはめに当局の裁量はない（17頁の図参照）

→ 人事評価又は矯正措置の妥当性を除くと、給与決定について、実質的な審査の余地はほとんどない

→ 給与決定が違法又は不当かの審査に当たっては、人事評価又は矯正措置の妥当性について審査することとなる

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

（2）人事評価

② 人事評価に係る苦情処理の仕組み

○ 人事評価に対する苦情については、各府省の人事評価実施規程で定める苦情相談及び苦情処理により対応することとされている（評価官房令第6条）。

○人事評価の基準、方法等に関する内閣官房令（平成21年内閣府令第3号）（抄）

（苦情への対応）

第6条 令第20条第1項の規定に基づく**苦情への対応は、苦情相談及び苦情処理により行う**ものとする。

2 **苦情相談及び苦情処理は、人事評価実施規程において定める。**

3 苦情相談は、人事評価に関する苦情を幅広く受け付けるものとする。

4 苦情処理は、開示された評価結果に関する苦情及び苦情相談で解決されなかった苦情（開示された評価結果に関する苦情を除く。）のみを受け付けるものとする。

5 苦情処理は、開示された評価結果に関する苦情については、当該苦情に係る定期評価における能力評価若しくは業績評価又は特別評価に係る評価期間につき一回に限り受け付けるものとする。

6 苦情処理において開示された評価結果が適当であるかどうかについて審査が行われ、当該開示された評価結果が適当でないと判断された場合には、実施権者は、再び、評価者に令第九条第一項の評価を行わせ、又は調整者に同条第二項の調整を行わせるものとする。

○ 苦情処理の結果は、「苦情処理結果通知書」として職員に交付され、給与決定審査の過程で人事院に提出されることがある。府省や事案により、通知書の記載粒度は様々である。

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

（3）給与決定審査事案の動向

○ 近年（令和4から7年度）の給与決定審査の申立ての内容を見ると、人事評価結果や矯正措置に関するものが全体の半数以上を占めている状況にある。

受付年度	各年度の給与決定審査の受付件数									
	計	人事評価			矯正措置			その他		
			俸給	勤勉		俸給	勤勉		俸給	勤勉
R4	27	19	（2）	（16）	4	（2）	（2）	4	（2）	
R5	31	15	（5）	（9）	0			16	（7）	（1）
R6	47	30	（16）	（13）	2		（2）	16	（8）	
R7	42	24	（12）	（12）	2		（1）	16	（3）	（1）

※1 各年度において受付した事案数（併合前のもの、却下又は取下げとなったものも含む）

※2 R6年度については、人事評価と矯正措置の双方が争点となった事案を、「人事評価」と「矯正措置」の双方に計上しているため、「計」欄と「人事評価」、「矯正措置」及び「その他」欄の合計が一致しない。

1. 現行制度の状況

○ 人事評価結果や矯正措置が関連する給与決定審査申立事案については、給与決定等の判断の基礎となった矯正措置や人事評価に関し、申立人の主張の確認、当局による反論、関係者の陳述などの手続や、その過程で提出される資料（矯正措置に至るまでの検討資料や、人事評価記録書、人事評価に関する苦情の申立てや結果通知の資料等）を確認して、その妥当性を判断しながら、決定を作成している。

※ この際、人事院は、各府省の行った人事評価の妥当性を審査している。ただし、審査の過程で評価手続をやり直すものではなく、必ずしも全ての事案について全体評語を決定するような判断は行っていない。（結果的に評語が特定される場合はあり得る。）

○ 給与決定審査において、人事評価結果が適切でないとされた結果、その評価結果に基づく給与の決定についても、その根拠を欠くものであるとして、各庁の長に給与決定の更正を求める旨の決定が行われている例がある。

1. 現行制度の状況

（人事評価の結果が妥当とはいえないとした場合の決定文における言及のイメージ）

人事院指令13―〇〇
給与審査申立事案に関する決定

令和〇年〇号事案
審査申立人　〇〇　〇〇
給与権者　　〇〇　〇〇

人事院は、上記事案について次のように決定する。

決　　定

本件給与決定権者が令和〇年〇月〇日付け昇給において審査申立人を「勤務成績がやや良好でない職員」に該当するとして行った昇給区分の決定の更正を命ずる。

審査の申立ての要旨

（略）

決定の理由

1　上記の申立てに係る給与の決定について、当院が調査した結果は、次のとおりである。
（〇）申立人の経歴、担当業務等
（〇）人事評価及び昇給区分に係る制度概要
（〇）申立人の人事評価及びその結果に基づく昇給区分の決定
（〇）申立人の能力評価の根拠となる基礎事項
（〇）本件人事評価に係る当局の認識等

2　以上の調査結果に基づき、申立人の審査の申立てについて判断する。
（1）　申立人は…と主張するので、これについて検討する。
前記…のとおり、能力評価は、職員が職務遂行に当たり発揮した能力について評価を行うものである。しかしながら、当局は、…を十分に整理しないままに…により評価を行っている。
具体的には、…
これらを踏まえると、申立人に係る〇〇年度の能力評価の結果は妥当とはいえず、当局が申立人の昇給区分をDと決定したことは適切な根拠を欠いていると言わざるを得ない。
（2）　当局においては、今後、人事評価が適正に運用されるよう、…する必要がある。

3　以上のとおり、本件給与権者が令和〇年〇月〇日付け昇給において申立人を「勤務成績がやや良好でない職員」に該当するとして行った昇給区分の決定は、これを更正する必要がある。

令和〇年〇月〇日

（人事院総裁）

申立人の経歴、担当業務、申立てに係る制度概要などの基礎事項に加え、審査対象となる給与決定に関わる人事評価の決定経緯等を調査

上記調査結果に基づき、人事評価結果が妥当であるか否かを確認
→　その結果に基づく給与決定が違法又は不当でないかを確認
※判断の合理性を審査。

人事評価の実施に関して付言する場合があるが、

決定文としては、あくまで、給与の決定の更正を命ずることとなる。

1. 現行制度の状況

○ 給与決定審査においては、給与を更正する旨の決定が行われることは少ない実情。人事評価や矯正措置に関わる案件についても、その傾向は変わらない。

決定年度	各年度の給与決定審査の決定件数									
	計	人事評価			矯正措置			その他		
			更正	棄却		更正	棄却		更正	棄却
R4	11	7	(1)	(6)	4		(4)	0		
R5	20	11		(11)	2		(2)	7		(7)
R6	26	18	(1)	(17)	0			8	(1)	(7)
R7	22	14		(14)	2		(2)	7		(7)

※1 各年度において決定した事案数

※2 R7年度については、人事評価と矯正措置の双方が争点となった事案を、「人事評価」と「矯正措置」の双方に計上しているため、「計」欄と「人事評価」、「矯正措置」及び「その他」欄の合計が一致しない。

人事院
National Personnel Authority

5. 現行制度の状況の小括

○ 給与決定審査は、その制定当時は、給与の勤務条件の重要性を踏まえて、初任給や昇給、昇格の決定について、個別の申立制度を設ける趣旨であったところ、**給与への勤務成績の反映に係る見直しを受け、職員の利益の保護の観点から、給与の決定に係る要素を丁寧に審査する運用を積み重ねてきた結果、現在では、給与決定への不服を通じて、矯正措置（監督上の措置）や、人事評価結果の妥当性を争うという要素が大きい手続に変質してきている。**

→ **給与決定審査の判断過程において、矯正措置や人事評価結果が不当と認められる場合があり得る状況となっている。**

○ 給与決定審査の**申立事案数は、**給与構造改革による勤務実績の給与への反映により増加し、**近年、さらに増加傾向**にある。

申立てのうち、**矯正措置や人事評価といった、給与決定に影響を与える事項の妥当性を判断する必要がある事案の割合が多くなっている。**

2. 課題意識

課題意識

（1）給与決定審査の対象について

○ 制度上、給与は必ずしも法令を機械的に適用すれば具体額が決まるものではないところ、給与決定審査では、具体的な支給額を定めるに当たって、各庁の長が給与法等に基づき一定の判断・行為を行う必要がある場面を「給与決定」として審査の対象としているのではないか。

○ 給与決定審査の過程において、矯正措置や、人事評価結果の妥当性が争われる現在の状況は、給与法等に基づく任命権者の判断・行為について、給与以外の制度における判断・行為が、明示的に判断要素として取り込まれたことに起因しているのではないか。

このような変化に際し、人事院規則13―4（給与法第2条第1号に基づく実施命令）について、平成18年に一定の手続整備は行われたものの、具体的な審査プロセスや、現在のような申立て状況までを明確にイメージして整備できてはいない面があるのではないか。

○ 矯正措置に関連する不服について、服務上の措置である懲戒処分は不利益処分審査請求で争われる一方、矯正措置は給与決定審査において争われている実情がある。このように、両者への不服を争う手続が異なっている状況について、どう評価すべきか。

※ 現実には、職員に非違行為の疑いがあり審査を行った結果、懲戒処分を行う場合もあれば、処分は不要であるが、矯正措置は必要であるとされる場合もあり、両者の判断に係る手続は共通する場合もある。

2. 課題意識

○　人事評価は人事管理の基礎であり、同一の人事評価の結果が複数の制度において活用され得るところ、人事評価に関連する不服については、

・　評価結果が分限に活用される場合には不利益処分審査請求の過程で、
・　不利益処分以外で給与に活用される場合には給与決定審査の過程で、
・　任用に活用される場合には行政措置要求の過程で、

取り上げられる（検討の対象となる）可能性があるなど、異なる手続において判断されることとなる。このような現状をどう評価すべきか。

→　矯正措置や人事評価といった、給与への活用等を通じて、事実上の不利益につながる措置については、矯正措置や、人事評価結果そのものに係る審査を行うための制度を設け、当該手続の中で解決を図ることも考えられるのではないか。

（2）審査申立て前段階の解決について

○　人事評価制度における苦情処理と、公平審査制度の関係をどう整理することが考えられるか。

3. 御意見を伺いたい事項

人事院 National Personnel Authority

御意見を伺いたい事項

（1）給与決定審査の対象について

○ 矯正措置及び人事評価並びに給与決定のどの段階が、職員の権利・利益に実質的に影響を与えており、審査の必要があるものなのか。

○ 給与決定審査において給与決定等の前提となった矯正措置又は人事評価の内容に踏み込んだ決定を行う現行の取扱いは妥当か。

○ 給与決定審査の決定において、矯正措置や人事評価結果の修正を求めることは適当か。適当である場合、その結果をどのように担保すべきか。

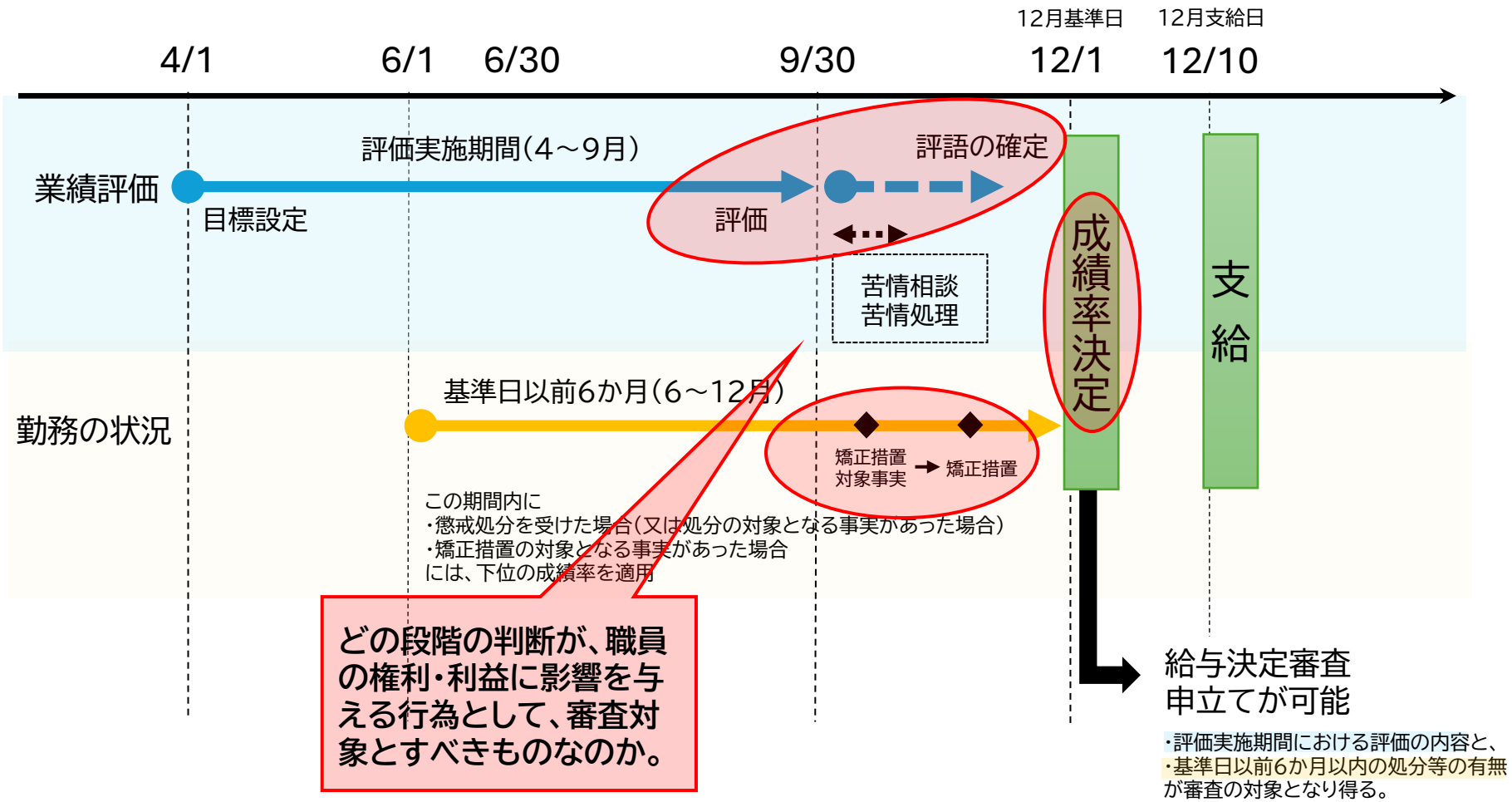
○ 矯正措置や人事評価といった、事実上の不利益につながる措置について、給与決定審査とは別の公平審査制度を設けるなどの対応は考えられるか。

（2）審査申立て前段階の解決について

○ 人事評価に係る不服・苦情を申し立てる手続として、苦情処理と公平審査制度（給与決定審査）が存在するが、それぞれの手続の意義をどのように理解すべきか。

○ 人事評価制度における苦情処理の申立てを経ることを給与決定審査の申立ての条件とすることは考えられるか。

1. 現行制度の状況

人事院 National Personnel Authority

【給与への実績反映のイメージ（勤勉手当の例）】（再掲）