公平審査充実研究会（第4回）

日時：令和8年9月30日（水）16：00～17：55
会場：人事院第三特別会議室（オンラインと併用）
出席者：（委員）高橋座長、大江委員、垣内委員、神吉委員、下井委員、早津委員、山川委員
（公平審査局）役田局長、守山審議官、奈良間調整課長、矢島職員相談課長、内田次席審理官、植田首席審理官、矢野首席審理官、城詰公平審査制度企画室長、伊藤調整課長補佐
（ｵﾌﾞｻﾞｰﾊﾞｰ）最高裁判所事務総局行政局佐藤第一課長、内閣官房内閣人事局中井内閣審議官

（奈良間調整課長）
本日はお忙しいところ御出席いただきまして誠にありがとうございます。ただいまより、第4回「公平審査充実研究会」を開催させていただきます。
議事に入ります前に、事務連絡をさせていただきます。本日、垣内委員につきましては、所用のため 17 時30分頃までの参加の御予定となっております。
本日もオブザーバーとして、最高裁判所行政局の佐藤彩香第一課長にオンラインにて御出席いただいております。また、内閣官房内閣人事局におかれましては、人事異動に伴い、オブザーバー委員の交代があり、中井亨内閣審議官に参加いただいております。中井審議官、よろしくお願いいたします。
なお、本日も、公平審査局の職員が同席させていただくほか、オンラインにて総務省自治行政局公務員部公務員課及び当院の職員が傍聴させていただいております。それでは、ここからの進行につきましては、座長にお願いしたいと思います。高橋座長、よろしくお願いします。

（高橋滋座長）
はい、本日はよろしくお願いいたします。それでは、本研究会の今回の資料について、事務局から説明をお願いいたします。
今回のテーマは「給与決定に影響を与える事項に関する不服の取扱い」の1点となっています。まずは、事務局から資料について説明をしていただき、その後、資料内容について確認・質疑を行った後、意見交換を行うという流れで進めたいと思います。意見交換については、事務局提示の4つの論点ごとに進めたいと思います。それでは、よろしくお願いします。

（奈良間調整課長）
かしこまりました。資料は4ページです。今回は、論点について議論いただく前提として、給与制度における給与の「決定」の仕組みと、給与決定審査制度の変遷について資料にまとめています。まずは、給与制度における給与の「決定」についてです。国家公務員の給与は、基本給

に相当する「俸給」と、それを補完する「諸手当」で構成されています。

5ページです。これらの給与種目のうち、俸給、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」を経て支給の有無や支給額などが確定します。仮にこの「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」を行う必要があります。

6ページを飛ばして7ページです。この給与の「決定」を改める仕組みとして、「俸給の更正決定」と今回の「給与決定審査」の2つがあります。

8ページに両者の比較を記載しています。給与決定審査は、俸給又は諸手当の給与決定について、違法又は不当と認める場合に人事院が左の欄の俸給の更正決定に準じた決定を行うことになります。運用実態としては、一番の下の欄ですが、人事院が各庁の長に更正を命ずる対応が通常です。実際の決定文のイメージは、後ほど29ページで御紹介します。

9ページです。次に、給与決定審査制度の変遷について簡単に御説明します。給与決定審査は、昭和23年制定の新給与実施法に規定されたことが発端であり、その後、昭和25年制定の給与法に引き継がれました。このような申立制度が設けられたのは、給与の勤務条件としての重要性や、苦情が生じやすい性格によるものとされています。

10ページです。新給与実施法の時代を経て、給与法が施行された以後も、しばらくの間は具体的な審査手続を定める人事院規則が制定されず、給与に関する苦情処理も、主に行政措置要求により行われていました。

11ページです。人事院規則の整備が行われたのは昭和37年です。この年に行政不服審査法が定められた際、同法と公平審査制度との関係が整理され、所要の法整備が行われました。その際、公平審査制度のうち、不利益処分審査請求は行政不服審査法による審査請求とされた一方、給与決定審査は同法の枠外の制度と整理され、今日に至っています。その後、給与決定審査の件数は、年間1桁か、年によっては1件もない状況が続きました。

12ページです。次の転機が、平成18年から実施された給与構造改革において、勤務実績の給与への反映の推進が柱の一つとされたことです。この改革において、矯正措置を受けるべき事実があったことなど、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、下位の昇給区分等が適用される制度改正が行われました。その後、人事評価制度が導入され、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ようになりました。これらの見直しを経て、給与決定審査の件数は増加し、足下は年間40件台となっています。

13ページに件数の推移を掲載しています。

続いて14ページです。以上の経緯を経て、現在は、昇給号俸数や勤勉手当の成績率の下位区分への決定に対する申立ての審査過程で、その基礎となる事実、すなわち矯正措置や人事評価における下位の評語の適否が争われるケースが多くなっています。

15ページからは、人事評価制度、昇給及び勤勉手当について説明する図表を掲載しております。簡単に御説明させていただきます。まず、人事評価につきましては、現在6段階で評価されています。6段階のうち、「良好」というのが、いわゆる標準的な成績で、能力評価でいうと「望ましい行動が基本的にとられた」状態、業績評価でいうと「基本的に、求められた水準の成

果・貢献等を期待どおりあげ、求められた役割を果たした」ことになります。「優良」以上は、望ましい行動や標準的な成果・貢献等を上回るものがみられた場合になります。

次の16ページは昇給についてです。

人事評価結果の反映については、17ページの勤勉手当の例を御覧いただくと分かりやすいかと思います。勤勉手当の場合は直近の行政評価に基づいて区分が決定されますが、一番上の「特に優秀」の場合は業績評価が「非常に優秀」以上ということになっています。次の「優秀」ですと「優良」以上、「良好」は「良好」以上、「良好でない」といういわゆる下位区分については「やや不十分」以下となっています。従いまして、人事評価が「やや不十分」以下となりますと、勤勉手当の成績区分は「良好でない」に、ある意味裁量の余地なく決定されるという仕組みになっています。一方、上位の成績区分のほうは、人事評価で評語を受けた者が多い場合は、評語がより上位の者から順に決定されていく仕組みになっています。

続いて18ページです。12月の勤勉手当を例に、勤務実績の給与への反映のイメージを御紹介しますと、直近の4月から9月を評価期間とする業績評価の結果が反映されるとともに、基準日である12月1日以前6か月間に矯正措置の対象となる事実があった場合などは、成績率が下位区分に決定されることになります。なお、上の青い部分の四角囲みにある「苦情相談苦情処理」の部分は、後ほど説明する人事評価制度における苦情処理の仕組みを指しています。

19ページから 21 ページは、関係の条文ですので説明を省略させていただきます。

22ページです。ここから、矯正措置、人事評価について、それぞれ給与への反映の仕組みの詳細を記載しています。まず、矯正措置についてですが、ポイントといたしましては、懲戒処分に係る国公法第82条のような、直接の根拠となる法令の規定はなく、懲戒処分と異なり不利益処分審査請求の対象となる処分ではないこと、他方で、矯正措置の対象となる事実があった場合などは、懲戒処分を受けた場合等と同様、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ことです。

23ページです。次に人事評価についてですが、国公法第27条の2に「人事管理の原則」として、「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れなければならない」旨が規定されています。

24ページです。このうち給与については、先ほど簡単に御説明しましたが、人事院規則において、反映すべき勤務成績が人事評価結果により規定されています。その上で、上位の昇給号俸数や勤勉手当の成績率等を適用する必要条件として、人事評価結果が上位であることなどが規定されており、当該条件を満たした職員の中から、上位の昇給号俸数や勤勉手当の成績率等を適用する者を決定する仕組みとなっています。

25ページです。他方、下位の成績区分については、勤勉手当の例で御説明しますと、人事評価における直近の業績評価の全体評語が下位の段階の職員や矯正措置の対象となる事実があった職員については、下位区分の成績率に決定されます。この当てはめ自体には当局の裁量はなく、申立てがあっても審査の余地もほとんどないことから、決定の前提となった人事評

価又は矯正措置自体の妥当性について審査することになります。

26ページは、人事評価制度における苦情処理の仕組みについてです。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ます。職員に実際に交付された「苦情処理結果通知書」が、給与決定審査の過程で人事院に提出されることがありますが、それらの例を見る限りにおいては、府省や事案により、通知書の記載粒度は様々となっています。

27ページに令和4年度から7年度に受け付けた事案の件数を示しています。御覧いただきますと、そのうち人事評価や矯正措置に関するものが全体の半数以上を占めています。

28ページです。人事評価結果や矯正措置が関連する事案については、矯正措置や人事評価に関し、当事者の主張や関係資料などに基づき、その妥当性を判断しながら決定を行っています。なお、審査の過程で人事院が評価手続をやり直すものではなく、必ずしも全体評語を改めて決定するような判断は行っていません。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根拠を欠くものとして、各庁の長に給与決定の更正を求める旨の決定が行われる例があります。

29ページに、その場合の決定文のイメージを記載しています。詳細な説明は省略いたしますけれども、2の判断部分において人事評価自体が適切でないと言った上で、一番下の3の結論としては、「昇給区分の決定は、これを更正する必要がある。」といった書きぶりになっています。

30ページは、人事院が行った決定のうち、給与を更正する旨の決定が行われる件数を示しています。

31ページは、これまで御紹介した内容の小括となっていますので、説明は省略させていただきます。

32ページからは、課題意識を記載しています。

まず、(1)は給与決定審査の対象についてです。1つ目の「○」ですが、給与決定審査では、各庁の長が給与法等の規定に基づき一定の判断や行為を行う場面を「給与決定」として審査の対象としていると解されます。2つ目の「○」ですが、矯正措置や人事評価結果の妥当性が争われるようになった現在の状況の変化は、給与以外の制度における判断や行為、すなわち人事評価や矯正措置が給与決定の判断要素として明示的に取り込まれたことに起因していると考えられます。このような状況変化に対し、人事院規則13―4は一定の手続整備は行われてきた経緯があるものの、現在のような申立て状況までをイメージしたものには必ずしもなっていない面があると考えられます。3つ目の「○」ですが、矯正措置に関連する不服について、懲戒処分は不利益処分審査請求で審査され、矯正措置は給与決定審査で争われており、両者への不服を争う手続が異なる状況について、どう評価すべきかという課題意識がございます。

33ページに移って4つ目の「○」ですが、同一の人事評価の結果が複数の制度、すなわち任用や給与で活用され、関連する不服については、それぞれ異なる手続において判断される現状をどう評価すべきかという課題意識です。

続いて、(2)審査申立て前段階の解決についてですが、人事評価制度における苦情処理と、公平審査制度がそれぞれ存在している中、両者の関係をどう整理することが考えられるかという課題意識です。

34ページは、以上を踏まえ、御意見を伺いたい事項を記載しています。各委員の御専門の見地から、民間労働法制や裁判における実情との比較なども含め、御意見を賜れればと考えております。

まず、「(1)給与決定審査の対象について」は、1点目として、「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。」です。次の35ページの例で御説明させていただきますが、例えば人事評価結果に基づく勤勉手当の場合ですと、評価者による評価があり、場合によっては苦情処理が行われ、その後評語が確定し、それに基づく勤勉手当の成績率の決定と段階があるわけですが、どの段階を審査の対象とする必要があるのかという問題意識です。矯正措置についても、成績率の決定の前に、その矯正措置の対象となる事実の確認・認定や矯正措置の実施という判断がございます。34ページに戻っていただきまして、2点目は、「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。」です。3点目は、「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。」です。4点目は、「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。」です。

次に、「(2)審査申立ての前段階の解決について」は、1点目として、「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。」です。2点目は、「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、すなわち苦情処理前置といった仕組みは考えられるか。」です。

資料の説明は以上です。

(高橋滋座長)

どうもありがとうございました。それでは、ただいまの事務局からの説明について、内容の確認と質疑を行いたいと思います。まずは、ただいまの御説明について御質問がございます方は挙手をお願いしたいと思います。時間の制約もございますので簡潔にお願いいたしますがいかがでしょうか。

垣内委員、どうぞ。

(垣内秀介委員)

御説明ありがとうございました。給与決定審査の対象について御質問があるんですけれども、先ほど御説明いただいたところを前提としますと、条文で言えば資料の19ページから数ペ

ージにわたって掲載されているところですが、給与の決定に影響を与える事項として、例えば懲戒処分のような、任命権者側の行為そのものが直結している場合があると思われるんですけれども、それに加えて、懲戒処分を受けることが想定される行為をしたことというような、判断や任命権者の行為というよりは、事実関係そのものが問題とされている場合があり、また矯正措置との関係では、矯正措置の対象となったことではなくて、もっぱら矯正措置の対象となる事実があったということが、給与決定に影響を与えているというようにも見えるのですけれども、その点はそういう理解でよろしいのか。もう少し具体的には、例えば懲戒処分がなかったとしても、「相当する行為」があった場合には影響を与え得るし、矯正措置の対象となったかどうかというよりは、「対象となる事実」があったということが本質なのだとすると、32 ページの課題意識のところで触れられているような、任命権者の判断・行為について取り込まれたというのは、一部そういう面もあるかもしれませんが、それだけでは少し問題が尽きていないというところがあるのかなという感じがするものですから、その点についてお尋ねする次第です。

（高橋滋座長）
　どうもありがとうございました。その点はいかがでしょうか。

（奈良間調整課長）
　今委員のおっしゃる19ページと 20ページの条文の関係だと思いますが、「矯正措置の対象となる事実があった場合」に給与決定に影響を与えるのは、まさにここに規定されているとおりでございます。

（高橋滋座長）
　要するに、事実かどうかという話ですよね。事実を問題としているのか、それとも事実を踏まえた上で、評価についての問題なのか。

（垣内秀介委員）
　判断を是正すればよいという話なのか、判断どうこうというよりは事実があるかないかの問題なので、任命権者の判断の問題でない場合もあるのかなと。

（城詰公平審査制度企画室長）
　給与関係の規則の中に書いてあることなんですけれども、まず矯正措置につきましては、説明の中で申し上げたとおり、法令上の根拠がないというところがございまして、「矯正措置の対象となる事実」という形で、ある種、捉えにいっているというところがございます。人事院規則において、その「矯正措置」という包括的な概念を取りにいくことがなかなか難しいところがございまして、そこは対象となる事実ということで記載してございます。
　それから懲戒処分につきましては、基本的には懲戒処分を受けたことをもって下がるという

ことをベースに考えておるのですけれども、処分に相応の時間を要するような場合もございますので、その場合に、事実をもって速やかに下げられるような形にしています。特に、勤勉手当につきましては半年に1回というところもございますので、給与制度のほうでそのように措置をされているという認識でございます。

（垣内秀介委員）
　はい、理解については、了解いたしました。

（高橋滋座長）
　はい、「事実」とは書いてあるんだけれども、これは、そのように書かざるを得なかったから書いたと、そういうことですね。

（城詰公平審査制度企画室長）
　矯正措置に関してはそうですね、そのような形です。
　懲戒処分につきましては、まさにこれは勤務実績を反映するときに、例えば懲戒処分を打つ前に職員が辞めてしまう場合ですとか、そういったことも想定されるということになりますので、事実があった場合に速やかに給与を下げられるような仕組みを、給与制度で措置をしたということになってございます。

（役田局長）
　補足させていただきます。そういう意味では、裸の事実を前提にして給与が決定されるのではなくて、基本的には、当局がこれは懲戒処分に相当するであろう、あるいは矯正措置に該当するであろうという判断の下に、そこを起点に事実が構成されるということですので、全く当局の判断という関与なしに、ダイレクトに事実が認定される構造にはない、ということでございます。

（垣内秀介委員）
　何らか給与決定をするわけですので、判断が介在することは確かだと思うんですけれども、結局、懲戒処分とかいう形でそれが具体化されていないという場合があり得るとしますと、最終的にはやはり給与決定そのものにおいて、その判断をしているということなのであって、そうだとすれば、その給与決定そのものがまさに問題であって、その以前に独立の判断というものを取り出して、それを何か手続の対象とするということになるのかどうか、という点について、やや影響を及ぼす面があるのかなという印象があったという次第です。ありがとうございます。

（高橋滋座長）

どうも御質問ありがとうございました。それ以外についてはいかがでしょうか。
大江委員、どうぞ。

（大江裕幸委員）
大江でございます。資料9ページの下の方の「※」で、『公務員給与法精義』を参照しておられるところで、「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」というこの理解は、給与法精義のおそらく最新版を引用されておられるところから見て、現在でもこの解釈が妥当しているということでよろしいんでしょうか。

（奈良間調整課長）
おっしゃるとおり、現在でもこの解釈が妥当しておりまして、給与法それから人事院規則の体系も、それを前提にしたものとなっているということでございます。

（大江裕幸委員）
なるほど。そうしますと、給与決定が処分ではないということだといたしますと、実際にそういう争い方が出てきているかどうかということも含めて確認したいんですけれども、給与決定に不服があるということで、この給与決定審査の仕組みによらずに、行政事件訴訟法4条後段になると思いますが、公法上の当事者訴訟を提起して、給与の本来あるべき給与との差額分についての給付の訴えですとか、あるいはこの前提となっている矯正措置や人事評価が違法であることの確認を求める訴えなど、そのような形で争うということは、現行法上可能なのかということと、そういう実例があるのかということを教えていただければと存じます。

（高橋滋座長）
はい、事務局いかがでしょう。

（奈良間調整課長）
公平審査制度を通らないで訴訟にいくという仕組みですので、こちらのほうで確定的には申し上げられませんが、御指摘のような訴訟が可能なものも当然あるのかなと思っています。
ただ、我々のほうで、実例を網羅的に把握しているというものではございません。

（役田局長）
補足をさせていただきます。この『公務員給与法精義』に書いてある考え方というのは、結局、給与法とか人事院規則に定める要件を満たせば、給与というのは自動的に決まるんだという考え方の下で処分ではないと、要するにもう既にある時点で要件を満たしているかどうかということが客観的に定まっているはずなので、その当てはめの結果として給与が支給される・されないという理解に立っているということだと思います。それが正しいかどうかというのは

今日御議論いただければと思います。
　その理解に立てば、御指摘のように、処分ではありませんので、実体的な権利が既に成就しているという前提の下、ある種、給付訴訟的なものであるとか、確認訴訟的なものを提起することはあり得るというふうに理解されます。
　その意味では給与決定審査の決定自体も処分ではないと我々は整理しておるんですけれども、給与決定審査を却下した決定について、それは処分だから取消を求めるという訴訟が提起された事案もございます。それに関して裁判所は、給与決定が処分ではないから、給与決定審査の決定も処分ではないので、それを却下しても争えないということを判断した判例があるということでございます。
　以上です。

（高橋滋座長）
　こういう御説明でしたが、大江委員いかがでしょう。

（大江裕幸委員）
　はい、ありがとうございました。この後の話にも関わってくるかと思いましたので、確認させていただきました。

（高橋滋座長）
　よろしいでしょうか。他はよろしいですか。
　山川委員、どうぞ。

（山川隆一委員）
　単なる事実の確認です。30ページの人事評価に関わる審査の件数について、これは決定件数なので、申立件数との関係と、あと、その前に各府省ごとに苦情処理があるので、苦情処理というのはどのぐらいの件数か、もし分かるものがあればお聞きしたい。

（奈良間調整課長）
　山川委員のおっしゃるとおり、30ページのほうは、人事院が決定をした件数を載せておりまして、それぞれ令和4年度から7年度に決定が行われたものの内訳というふうになってございます。
　一方で、27ページ、こちらは受付をした事案について、その中身を見て、人事評価関係なのか矯正措置関係なのかその他なのか、というのを分類したものになっております。当然、この中には、法律の求める申立ての要件を満たさずに却下されるものなど人事院による最終的な決定にまで行かないものもございます。そういった件数になっております。

（山川隆一委員）
　各府省の苦情処理の件数はどうですか。

（中井内閣審議官）
　内閣人事局でございます。苦情処理については、内閣人事局としてリアルタイムに把握しているものではないんですけれども、若干古いデータになりますが、令和2年度に調査を行った例がございまして、そのときの結果で申し上げると、苦情処理が全府省を通じて年間だいたい50件という形でございました。

（高橋滋座長）
　どうも、御提供ありがとうございました。よろしいでしょうか。
　はい、では下井委員どうぞ。

（下井康史委員）
　下井でございます。先ほどの大江委員の発言に絡めてですが、私は、昇給決定は処分だと考えています。逆の降給であれば当然処分ですから。ただ、不利益処分かどうかは、以前にもちょっと問題になりましたが、その後の給与決定はまた別なんだろうと思います。それで、あとは大江委員が当事者訴訟の話をされましたが、例の国旗国歌訴訟からすれば、昇給に係る不利益について、確認の利益があると言っている。ただ、あの事件はどんな場合でもという言い方はしていないので、今回の場合は最高裁の考え方になぞらえれば、訓告がなされれば当然昇給が遅れるかとか、号俸が下がるかとか、そういう仕組みの問題に多分帰着するのではないかというふうに私は考えています。それとの関係で、いくつか教えていただきたいのですが…。ごめんなさい、もう一つ言うのを忘れていました。先ほど役田局長が御紹介された、給与決定審査の決定の処分性を否定する判例は、私は間違っていると思います。なぜならば、別にその前の段階の判断が処分じゃなくても、それに対して何か申し立てて、それに対する決定は処分というのはいくらでもあるわけで、勤務条件の措置要求に対する拒否勧告は最高裁で処分だとされていますから、その考えに従えば、給与決定審査については当然処分であるべきだと、最高裁まで行けばそうなるだろうと私は思っています。
　すみません、ちょっとずれてしまいましたが、22ページの矯正措置についての２段落目の後ろの「※」のところで、「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。」となっておりますが、これは矯正措置、訓告とか厳重注意が一般的だと思いますけれども、その措置内容とか手続とか要件とか効果というのは、いずれも全て各府省庁によってバラバラだという、そういう認識でよろしいでしょうか。

（高橋滋座長）
　これは内閣人事局か、事務局か、どちらか、お答えください。

（城詰公平審査制度企画室長）

はい、現実問題としましては、そのように認識をしてございます。各省の内規を定める時点で、人事院の関与とかはございませんので、そういう意味で、各府省横を見ながら対応しているとか、横並びを図っているというところは、自主的にやっている部分はあるかもしれませんが、中央人事行政機関の側から何かをしていることは、ないという認識です。

（下井康史委員）

わかりました。これは多分、後で少し問題になる点かなと思ってお聞きしました。

それとも関係してくるのかもしれませんが、すみません、あと2つほどお伺いしたいんですが、32ページで、課題意識のところの2つ目の「○」の第2段落ですが、給与構造改革によって、給与決定審査に対する状況が変わってきたと、「具体的な審査プロセスは、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。」とあります。これは、具体的にこの面がちょっとそぐわないとか、そういう何か具体的にここが問題だっていう認識があるのであれば、教えていただければと思うのが1つ。

同じような話かもしれませんが、次の「○」のところでも、懲戒処分は不利益処分審査請求、それから矯正措置は給与決定審査で争われている、それが実情だと。両者への不服を争う手続が異なっている状況について、これは単に使う手続が違うというだけのことなのか、それ以上に具体的な審理手続が、例えば対審かどうかだとか、書類の出し方とか、意見聴取の仕方とか、そういう何か具体的な手続の違いがあるのかどうか。

もう1つが33ページ、同じことですかね。これが重要な点だと思うんですが、評価結果が分限に活用される場合、懲戒に活用される場合は不利益処分審査請求、給与に活用される場合は給与決定審査、任用に活用される場合は行政措置要求、まあ任用のほうはちょっと別扱いかなと思いますけれども、これはやっぱり手続が違うことによって、同じ人に対して、人事評価がひょっとしたらこっちの手続では OK が出たけど、こっちの手続ではこれは駄目だとか、そういうことが起こり得るという、そういう懸念という理解でよろしいでしょうか。以上です。

（奈良間調整課長）

ありがとうございます。まず1点目、資料の32ページの二つ目の「○」の部分ですけれども、ここで言っている「手続整備は行われた」というのは、具体的には資料の12ページですね、説明を飛ばしましたけれども、給与構造改革の際に、それを受けて給与決定審査の手続も一定程度整備され、このときはですね、口頭意見陳述の機会の付与など、特に権利保護の充実の観点から手続保障の充実が行われたことを指しています。

ただ、不利益処分審査請求と比べますと、不利益処分審査請求は、ある意味準司法的な手続を一番とっているものでして、対審構造で口頭審理を行うことですとか、あるいは前の回でも御議論いただいた証拠の反対送付ですね、両当事者から出された証拠は全て反対当事者に送

付して共有するという手続を踏んでいます。
　一方で、給与決定審査のほうは、より職権主義的と申しますか、それぞれから出された証拠資料について、全てを反対送付するものではなくて、必要な部分について人事院が反対当事者に示して、それに対する意見を聴取したりして、書面のみの審査で進めていくということが基本になっています。もちろん、関係者から口頭でお話を聴取するとか、そういったことはございますが、そういった手続の違いがあるというところを意識した記述になっています。

（下井康史委員）
　ということは、やはり、対審性という意味では少し劣るということですか。

（奈良間調整課長）
　劣るのかどうかですが、別の観点から言うと、給与決定審査の手続のどの部分が足りないのかとか、どの部分に課題があるのかといったところも、ある意味、しっかりした検討がこれまで行われてきていないというところはございます。

（下井康史委員）
　その際に、給与決定審査のほうは、不利益処分審査請求と比べて、例えば迅速性が要求されるという要請はありますか。

（奈良間調整課長）
　もともと申立期間の制限がない制度でもありますので、必ずしも、不利益処分審査請求よりも迅速性がより求められるかというと、一概にそうとも言えないのかなと考えます。

（下井康史委員）
　わかりました。

（奈良間調整課長）
　2つ目は同じく32ページの一番下の「○」ですね。この部分は委員の問題意識は、懲戒処分は不利益処分審査請求で争われ、矯正措置は給与決定審査で争われ、両者への不服を争う制度が異なってくる状況についてということですね。問題意識は今申し上げたのと同じものです。
　次に33ページですけれども、例えば、同一の人事評価に基づいて、分限処分を受けて、更に給与も下位に決定されたという場合、それぞれについて申立てをするということは当然考えられますが、最終的に判断を行っているのは同じ人事院になりますので、基本的に、例えば同一の人事評価が、こちらの手続では不当とされず、別の手続では不当とされるということは、基本的に想定はしていないところではございます。

（下井康史委員）
　制度上とかではなく、現実問題としてそうだということですね。

（奈良間調整課長）
　制度上特に何かそこが整理をされているというわけではないです。

（下井康史委員）
　わかりました、ありがとうございます。

（奈良間調整課長）
　一方で、行政措置要求については、任用に活用される場合には、例えば平等取扱い原則違反とかですね、昇任は基本的には管理運営事項なので審査の対象にはならないわけですけれども、例えば、他の人と同じような成績なのに、同じような勤務実績をあげているのに、自分だけ昇任から取り残されている、昇任が遅いといったような場合は、場合によっては行政措置要求のそ上に乗ってくるような可能性もございますが、もともと、行政措置要求自体は、何か不利益な処分を受けたことを前提とした手続ではなく、現在の勤務条件を将来に向かって改善をするための手続ですので、不利益処分審査請求や給与決定審査の手続とは、性格が若干異なるという点はございます。

（下井康史委員）
　転任とか降任は、しかし、人事評価が使われますよね。降任は分限ですけれども。転任は人事評価の結果を使っていませんか。

（奈良間調整課長）
　人事管理の基礎になっているという意味では、使われていると言えるとは思いますが、直接的に転任の判断の基礎になるというものではないと理解しています。

（高橋滋座長）
　どうもありがとうございました。論点(1)に実質的に立ち入っている。ということで、4つの論点を順番に議論するつもりだったんですけれども。しかし、やはり順番にやりましょう。
　「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」という点について。特に大江先生、下井先生から色々と御指摘いただきました。
　1点、先ほど局長から紹介された給与決定審査の処分性を否定する裁判所の判例は、最高裁の判例ですか。

（役田局長）
　いえ、地裁の判例だったと思います。

（高橋滋座長）
　行審法は除外しているので、では規則がどう仕組んでいるか、色々と考え方はありますけれども、最終的には確認の利益はあるので訴訟にはいくということは、多分一致しているのではないかというふうに思います。
　いかがでしょうか。行政法の先生から色々と御指摘いただきましたが、⑴の1つ目の「○」の論点について他の先生方いかがでしょう。もし御意見頂戴できれば。

（山川隆一委員）
　こちらの「○」は、決定の中でも、給与決定の審査においても評価が争われるということが実は多いということだとすると、審査の必要があるのではないかなと思います。民事事件、一般の企業の事件でも、色んなところで評価・人事考課が使われていまして、最終的な訴訟物は給与だったり、配転だったりするんですけれども、その根本にある人事考課の適否が争われるということがかなり多いのではないか、というので、民間企業の裁判例等も紹介していただいたところです。

（高橋滋座長）
　どうもありがとうございました。垣内先生いかがでしょうか。

（垣内秀介委員）
　人事評価の場合と矯正措置の場合とで、やや異なるところもあるのかなという印象を持っておりまして、人事評価は御説明にもありましたように、かなり幅広く、色々なところに影響を及ぼしてくるということですが、矯正措置の場合には、私の知る範囲では給与の関係で、それ以外では特に法的な地位に直結することがないということなので、そこはちょっと分けて考える必要があるのかなという感想を持ったところです。人事評価について言えば、まさにどういう人事評価がなされたのかということをもって色々影響が及ぶということですから、その点について、何らかの形で審査の必要があるというのは、そのとおりかなというふうに思われまして、矯正措置の方も同じように考えることができるのかどうか、というところが両論ありうるのかなという感想を持ったところです。すみません、まとまりがありませんが、以上です。

（高橋滋座長）
　どうもありがとうございます。神吉先生、いかがでしょうか。

（神吉知郁子委員）

はい、私も垣内先生と同じような感想を持ちました。労働法的観点からは、法律の根拠がない矯正措置について、給与は下がるが法的な効果はない、とされている点が気になります。

本日ご説明の通り、例えば資料の20ページの人事院規則9―8運用通知の第37条関係の4項を見ますと、2号は戒告、これは懲戒処分を受けた職員とあり、3号は「矯正措置の対象となる事実があった職員」で、懲戒処分の一番軽いものである戒告と、矯正措置とされている訓告や厳重注意が同じ扱いをされていますよね。

そうだとすると、不利益はあるのでは、という感じはいたします。戒告の場合は、不利益処分審査請求もされるし、それが反映された給与決定審査でも争うという、2つの道があるとなりますでしょうか。その辺、ちょっと質問になってしまいますけれども。

（奈良間調整課長）

おっしゃるとおり、戒告は懲戒処分の一種ですので、その戒告自体を争いたいという場合は、基本的に不利益処分審査請求のほうで争うことになるのかと思います。

（神吉知郁子委員）

給与の方にも影響がありますが、不利益処分のほうで争ったとして、給与も自動的に連動するのでしょうか。

（奈良間調整課長）

不利益処分審査請求は、まさに戒告処分自体の取消しを求める請求になりますので、仮にこの請求が容認されて、人事院で処分取消しとなれば、それに合わせて給与も更正される、ということになります。

（神吉知郁子委員）

ありがとうございます。

（下井康史委員）

今の先生の御質問は、戒告を受けた職員が、いきなり給与のほうを争って、その中で「戒告は違法だから、給与もおかしい」という、そういう主張になるのかという、そういうことを含んでらっしゃるんじゃないですか。

（神吉知郁子委員）

それもあり得るかと思います。

（下井康史委員）

それだと多分、戒告は処分なので、公定力がある、という話になるんだと思います。

（神吉知郁子委員）
　はい。お答えありがとうございました。そうすると、矯正措置の対象となる事実は、意外と重いようにも感じます。
　ただ、一方で、33ページの最後の「○」の部分で、矯正措置そのものに係る審査を行う制度が法律の根拠もないのにあり得るのだろうかというのは、基本的な疑問としてあります。矯正措置が、完全に給与決定の不利益にしか関わらないのであれば、その中で審査をするしかないのではないか。
　労働法の中では、戒告、注意、訓告などは、同じ懲戒処分として考えますので、ここで区別されているという点も、法的根拠がない点も気になります。本当に給与の評価しか不利益はないであれば、矯正措置に関しては、現行の取扱いでよろしいのかなと思いました。

（高橋滋座長）
　はい、どうもありがとうございました。早津先生、どうぞ。

（早津裕貴委員）
　これまでの議論にもあったとおり、後の論点とも関係しますけれども、公平審査制度をどう設計するかによって、ちょっと答えが変わってくるのかなというところはあります。仮に現行のとおり、給与決定審査しかないと、基本的にはそこでしか争えないという前提であれば、やはり給与決定は、他の矯正措置や人事評価というものを基礎に累積していくわけですから、当然早い段階で、実質的に影響を与えているというふうな評価を与える必要はもちろんあるだろうとは思います。
　ただ、それ以外に、矯正措置・人事評価は任用関係にも結局のところ波及はしますので、やはり給与決定審査固有の問題かと言われると、少し難しいのかなと。なので、もし後の議論でもあるように、その矯正措置・人事評価というものが、任用関係であったり、給与であったり、様々なものに波及していくということを前提に議論していくのであれば、実質的な影響自体を加味してですね、他の一括した制度を設けるとか、そういった議論になってくるのかなと思います。
　結論から言うと山川委員と同じですけれども、やはり民間と同じように、矯正措置・人事評価というのは、労働関係にかなり強い影響を及ぼしますので、もちろん何らかの形で審査する必要は当然あるだろうという、お答えになるかと思います。一旦以上です。

（高橋滋座長）
　はい、どうもありがとうございました。
　大体の意見を頂戴した感じでは、「○」2番目のところについても、内容に踏み込んで審査をするということはあるかなという御意見だったように思います。それでよろしいですか。

では、3番目のところに行きたいと思います。「矯正措置や人事評価結果の修正を求めることは適当か」ということと、「その結果をどのように担保すべきか」という問を立てていただいていますが、これはどうでしょうか。下井委員。

（下井康史委員）
結局これは、さっきの私の質問に関わることになるのかなと思うんですが、審査請求の手続と、給与決定審査の手続の精粗といいますか、そこに関わってくるのではないでしょうか。もし給与決定審査のほうの手続が、準司法的とまで言えるかどうかはともかくとして、ある程度ちゃんとした手続であれば、矯正措置・人事評価結果の修正を求めることは適当というか、当然すべきではないかと思います。そのことが、給与の決定に大きく影響を及ぼし、ほとんどそれが唯一のことであるわけですから、できないとおかしいのではないかなと。給与決定審査の申立てはできるけど、矯正措置や人事評価結果については踏み込むけど修正までは求められない、というんだったら、一体何のための審査なんだという気がいたします。
ただ、これは現行法の制度における更正という決定では担保できないという認識なんでしょうか。それとも、更正で十分なのでしょうかという趣旨の御質問です。あと、ちょっと前の方に戻ってしまうかもしれませんが、矯正措置と人事評価を並べていますけれども、結局、矯正措置を受けたから人事評価が下がるということなんですよね。そうとは言い切れないんですか。

（高橋滋座長）
事務局、御回答ください。

（奈良間調整課長）
矯正措置を受けた、あるいは矯正措置を受けるような行動があったというのが、結果的に人事評価において、低く評価される要素になるということはあり得るかと思います。
ただ、一応別物といいますか、矯正措置は矯正措置、人事評価は人事評価であって、矯正措置の有無にかかわらず人事評価は下位になることもあります。

（下井康史委員）
矯正措置を受けたとしても、他が抜群であれば人事評価が良くなるということもあり得るということですか。

（奈良間調整課長）
そこは、矯正措置の対象となった行為の内容にもよろうかと思います。

（役田局長）
懲戒処分もそうですが、矯正措置も職員個人の非違行為に対する責任追及みたいな側面が

ありますから、純粋に職務上の問題行動があって矯正措置を受けたということであれば、それは何らかの形で人事評価においても取り上げられますけれども、仕事と直接関係のない事由で矯正措置が検討される場合には、必ずしもそこはリンクしないということは、あると思います。

（植田首席審理官）
　特にイメージしやすいのは業績評価との関係だと思われます。能力評価と業績評価と、人事評価は2種類ございまして、能力評価は「倫理」の項目がありますが、業績評価については、目標を達成したかどうかというのが基本になりますので、何らか業務とは関係ない、例えばプライベートでの非違行為があったことで、矯正措置を受けたといった場合には、業績評価としては、もしかしたら高くなる場合も一応あり得るということではないかと思います。

（下井康史委員）
　理屈としては分からないでもないですが…。

（高橋滋座長）
　すみません、3つ目と4つ目の「○」が一体の議論になっていますので、一体として議論したいと思います。他の先生方は、この辺についていかがでしょうか。山川先生、どうぞ。

（山川隆一委員）
　ありがとうございます。先ほど下井先生がおっしゃられたように、評定決定はまた別かもしれませんが、評価の問題で給与決定審査がなされることが多いとすると、問題があるとされた評価についても、何らかの対応がなされるということが求められると思うんですが、その点で29ページの資料が非常に興味深くて、「評価が妥当とはいえず」と書いてあって、主文は「更正を命ずる」で、（2）のところで「今後、人事評価が適正に運用されるようにする必要がある」という柔らかな言い方ですけれども、評価についても改めるようなことを言っていて、この辺りの工夫というのもあるのかなと。主文が、労働委員会のように裁量で決定できるんでしたら、色々なことが書けるんですが、それが限界があるとすると、事実上、この（2）のところについてはこういう評価の問題があったから是正すべきだという、制度的に担保されていないんですけれども、そういう対応があるのかなと思いました。
　ただ、2番目の「○」に若干戻ってしまうんですが、唯一正しい評価というのが決められるかというのは、民間企業でも大問題。むしろ納得いく評価がどうか、ということが問題だということで、多分、人事院としてこれが正しいということまで言えるかどうかは、全く別なのかなという感じもいたします。とりあえず以上です。

（高橋滋座長）

はい、どうもありがとうございました。その点に関連していかがでしょうか。
垣内先生、如何でしょうか。

（垣内秀介委員）
はい、垣内です。ありがとうございます。先ほど来申し上げていることの繰り返しみたいなことになるんですけれども、実質としては、先ほど下井先生が言われたように、おかしいということになっていれば、修正を求めてしかるべきだとことがあろうかと思います。
ただ、人事評価については、人事評価そのものは結論的にどうこうというところまで踏み込むかどうかというのはともかくとして、実際されている人事評価が妥当なものなのか、問題があったのかということについて判断を示して、何かやり直すように修正を求めるというところは、もしかしたらあり得るのかなという感じがするんですけれども、矯正措置は、矯正措置そのものの位置づけがですね、現在、法律上は根拠がないというところから出発して、給与との関係でも矯正措置そのものではなくて、矯正措置の対象となる事実という形で捉えられているというところを考えますと、結局、給与決定との関係で問題となるのは、当該事実があったかどうかということで、任命権者の方ではあったという判断をして給与に反映させているんだけれども、そういう事実は認められないという判断なので、給与決定の更正を命じるということになるんだとすると、給与決定との関係では、それでもう話は尽きているということで、ただ、訓告とかがされているのだとすると、そのことが持つ事実上の何か、不利益というか、そういったものについて、何か対応をすべきなのかどうかというところが問題になるところで、先ほどの山川先生が言っておられた、労働委員会などであればそういう事実がなかったことが認定されたということで、文書を交付するとか、色々あるのかもしれませんけれども、この公平審査の枠組みの中でどんなことが考えられるのか。
一つの考え方としては、やはり法的には意味がないものなので、それをあえて修正することは意味がないのであるという割り切りも、理屈としてはあり得ないわけではないとは思いますが、それだけでいいのかというところがですね、人事評価等の場合とはまた少し違った形で問題が出てくるのかなという印象を持っております。
ちょっと結論的なところはどう考えたらいいか、まだ私自身出せていないのですが、以上です。

（高橋滋座長）
はい。神吉先生。

（神吉知郁子委員）
私も今の点はちょっと気になります。先ほどのお話だと、職務に関係しないプライベートの非違行為も矯正措置の対象になるということでしたか。

（奈良間調整課長）
　はい、例えば懲戒処分についても、国公法上に信用失墜行為の禁止の規定があり、信用失墜行為には公務外の私的な非行も含まれますので、アナロジーでいきますと、矯正措置を受ける場合も、そういった場合が含まれるというふうに考えられます。

（神吉知郁子委員）
　そうすると、人事評価の中でも職務に関係しないものだけれども、能力評価との関係でマイナスに評価される可能性はあるのでしょうか。

（下井康史委員）
　ならないのではないですか。

（高橋滋座長）
　今の点、もう一度お願いします。

（神吉知郁子委員）
　先ほど、矯正措置が必ずしも人事評価を下げることには繋がらないという御説明のときに、例えば、職務に関係していないプライベートの非違行為は能力評価には影響するかもしれないが、業績評価のところが抜群であれば、全体として人事評価は下がらないこともあり得ると伺いました。その前提として、能力評価で、プライベートでの非違行為であっても、信用失墜行為をしたから能力が下がる、評価が低くなるという理解で正しいでしょうか。

（城詰公平審査制度企画室長）
　人事評価自体は、業績評価も能力評価も、項目がある程度各府省共通で定まっておりまして、それぞれの評価シートが定まっております。
　先ほど、植田首席から申し上げた業績評価のほうは、自分たちで業務の目標を決めてやるということなので、あまり関係がないと。一方、能力評価のほうは、例えば一般職員用の評価項目に「倫理」の項目などもございますので、こういうところに影響してくるという場合はあり得るのかというふうなイメージでございます。それ以外の能力評価の項目は、企画立案や判断ですとか、いわゆる職務において求められる能力というところでございますので、ここに当てはまってくるかというのは、矯正措置の内容次第な部分があろうかなというふうに思います。
　なので、両制度といいますか、矯正措置と人事評価制度というものが、接続を念頭に置かれていない部分がありますので、影響する場合もあり得るという言い方にはなってしまうかなと思います。

（神吉知郁子委員）

民間労働法制でも、私生活上の非違行為について、なぜ企業が懲戒という制裁を科すことができるのかということは、かなり大きな論点です。懲戒処分に関して、信用失墜行為として問題になるのは分かりますが、矯正措置に関しても、軽い、最も不利益のない措置だからといいつつ、法律上の根拠もないのに、プライベートまで信用維持を求めているとすると、不利益性の点では、懲戒処分とあまり変わらないのではないかという印象を受けました。

そうだとすると、先ほど垣内委員がおっしゃったように、これも事実上の不利益、給与の決定だけではなくて、それを受けたことについての不利益性を正面から認めて、何らかの矯正措置をする根拠として、内規だけではなく必要な手続的な法制を確保する必要があるようにも思いました。

そういう不利益性があるからこそ、審査を行うための制度が必要かという別の問題が生じてくるのではないでしょうか。

（高橋滋座長）

どうも御指摘ありがとうございました。早津先生いかがでしょうか。

（早津裕貴委員）

ありがとうございます。1点確認したいのですが、給与決定審査がなされる場合、対象となる当局に対しては、法的な拘束力は当然に及ぶという前提でよろしいのでしょうか。

更正決定の場合だと、いつも人事院が直接更正するということなので、当然それに応じて変化するということですが、給与決定審査の場合、ただ決定してやりなさいと言っているだけで、無視することが一応可能な建付になっているのか、それとも当然法的拘束力によって決定に応じて修正しなければいけないのか、そこをちょっと確認させてください。

（高橋滋座長）

事務局いかがでしょうか。

（奈良間調整課長）

おっしゃるとおり人事院が直接更正をした場合は、更正という行為によって、給与決定そのものが改められることになりますが、申し上げたように給与決定審査では更正を命ずるという形でやっていますので、法的拘束力をどう考えるかというのはあるのですが、法律の規定に基づいて人事院が更正を命じているということですので、基本的には各庁の長には、それに応じて更正をするという義務が発生していると考えられます。

ただ、現行の運用として、実際にちゃんと更正したかですね、フォローアップをしているかというと、そういったことまではしてないというところはあります。

（早津裕貴委員）

ありがとうございます。今の御回答を前提としますと、結果をどのように担保すべきかという問題は一応今の給与決定審査自体にも、制度自体に内在しているのかなという気はしていまして、今の給与決定審査しかないという現状を前提にするのであれば、やはり他の委員からも指摘がありましたように、踏み込んだ、より妥当性を担保するような仕組みを作っていくというのはあり得る選択肢なのかと思います。

ただ他方で、そこで所管官庁間の権限の分配の曖昧さが生じたりとかですね、どこまで踏み込めるかという点に問題が生じるのであれば、やはり矯正措置や人事評価結果そのものを別途くくり出してですね、それ自体を審査したりとか、そこに対してどの程度拘束力を及ぼすことができる制度設計ができるのかとか、そういった議論をする必要があるのではないかなというところが個人的な意見です。

もちろん、別の何らかの制度を設けるとした場合にも、判定の独立性・公正性が担保されるということは当然要請される仕組みとなりますので、それをどういったところが所管すれば実現できるかというところも大きな課題になるのかなと思っています。

個人的には、やはり矯正措置・人事評価、これまでも他の委員からの御指摘にもありましたように、様々なところに波及しますし、そもそも本人、申立人自体が結局自分の不満が何に反映されるというところを明確に熟知していないということもあるかと思いますので、(2)の「前段階の解決について」という後の論点とも関わりますけれども、ひとまず何らかの不利があると、処分かどうかはさておきまして、当人が不利だと感じているようなことがあるのであれば、それをひとまずワンストップで引き受けながら、割り振っていくような、場合によっては、手前の段階で一旦審査を行うとか、そういった措置が必要になるのかなと思っているところです。手短ですが以上です。

(高橋滋座長)

ありがとうございます。大江委員どうぞ。

(大江裕幸委員)

今のお話に関連いたしまして、この給与決定審査について、更正決定なのか、更正命令決定なのかということによって、どの程度拘束力があるのか、ということです。

今、お話は、更正命令に従う義務があるのかというところが中心だったと思いますが、その更正命令の理由中の判断について、どこまで関係行政機関が拘束されるかというふうなところがむしろポイントではないかと。さすがに更正命令自体に従わないという事態はさすがに想定しがたいわけですが、更正命令の理由であるところの、例えば人事評価のここがおかしいという点を、関係行政機関はどこまで尊重しなければならないのか。そういう目で見てみますと、通常の審査請求の場合でしたら裁決の拘束力の規定がありまして、理由中の判断に関係行政庁は拘束されるということになるわけですが、人事院規則の方では、規定がないですよね。

さらに、横並びで見てみますと、不利益処分についての審査請求についても、人事院規則で

裁決の拘束力に対応するような判定の拘束力の規定はない、という理解でよろしいですかね。

（高橋滋座長）
　これは事務局いかがでしょうか。

（奈良間調整課長）
　不利益処分審査請求については、判断の拘束力というものはないかもしれませんが、国公法の第92条第3項で、前2項の判定は最終のものであって、人事院規則の定めるところにより、人事院によってのみ審査されるという規定がありまして、そういう意味では人事院の判断は、行政部内では最終判断にはなります。

（大江裕幸委員）
　今のお話はあくまでも、判定の終局性についてのものであって、判定中の結論を導く理由について、各行政機関が拘束されるかどうかということについては、何も定めはないということですかね。

（奈良間調整課長）
　そうですね。処分そのものを取り消したり修正したりはしていますけれども、判定中に示された判断が一般的に行政府を拘束するという法律上の規定はないかと思います。

（大江裕幸委員）
　そうすると、まず、現状どうなっているかという話と、本来どうあるべきかという話と、それを担保する規定を設けるべきかという3つのレベルがあると思います。
　先ほどの34ページの(1)の3つ目のところで、最初の適当かということについては、適当であるということで、確か御異論はなかったと思いますが、現状がそうなっているということであれば適当であると言った以上はそれを担保する手段が必要ではないかと。
　そこからさらに、現状の評価も必要だと思うのですが、担保措置について現状では明文規定がないということが何らかの支障になっているのかどうか。支障になっていないというのであれば、現状のままということでもよろしいのかもしれませんが、もし支障になっているということであれば、人事院規則に行政不服審査法の採決の拘束力に準じたような規定を置くということは考えないといけないのではないかと思います。
　まとまりがなくて恐縮ですがそのようなところを考えておりました。

（高橋滋座長）
　ありがとうございます。私もそこは1つ論点かなと思いました。ちなみに、この点は行政法特有の論点になります。垣内先生、御指摘いただいてもよろしいですか。3つ目・4つ目の「○」に

ついてです。

（垣内秀介委員）

４つ目の、独立の手続を設けるということが考えられるのかということについてですけれども、先ほど来申し上げておりますように、人事評価については、より考えやすいような感じがしているところですが、矯正措置の方は事実上の不利益というものがどの程度の広がりがあるのかということの理解によるのかと思いますけれども、基本的にはまさに給与のところに反映するだけであるということなのだとすると、給与決定審査とは別に何か手続を設けるということが必要なのかというと、そこはやや疑わしいのではないかという感じがいたします。

他方、今日の御説明にもありましたけれども、内容的に直結はしないけれども、矯正措置と人事評価が影響し合うというか、矯正措置が影響し得る場面もあるし、双方が給与決定審査申立ての中で問題とされる事例もあるということであったかと思いますので、例えば、人事評価について別の手続を設けるとした場合に、矯正措置も一緒に争われるようなもので、給与についても争いがあるというような場面で、手続をどういう形に整理するか。あまり細切れになるようなことは返って二度手間・三度手間ということにもなりますので、そのあたりのことも制度設計として考える必要があるのかなという感想を持ちました。以上です。

（高橋滋座長）

どうもありがとうございました。下井先生何かありますか。

（下井康史委員）

４つ目の矯正措置について、別の独立した審査制度ということに絞って、今考えていることを少しお話させていただきますと、矯正措置は確かにある程度影響を与える。給与にも影響あるし、人事評価を通じて任用とか分限にも影響を与え得る話なので、矯正措置の要件というのは結局法律の定める懲戒処分の要件だけど、正規の懲戒処分までには至らないという効果裁量でやるわけで、いわば準懲戒というふうに言えるかと思います。そうすると、正規の懲戒であれば審査請求取消訴訟、いわば処分そのものをダイレクトアタックで争うのに対して、それに準じた矯正措置になると、いきなり給与等を通じて争う形になると、違いすぎるのではないかというようにも思います。

先ほど、何人かの先生方からも御指摘があったように、矯正措置を受けた、それが人事評価を通じていろんなところに影響があるとすると、やはりバラバラであると困るから、独自の審査制度が必要ではないかというふうにも思われるわけです。

ただ、気になるのは私が最初にお伺いした、省庁によってバラバラであるということで、手続・措置内容・効果いずれもバラバラというときに、一体どういうふうに統一的な争訟手続を作るのか。そもそも、ここでいう矯正措置は何だというふうになってしまわないでしょうか。省庁ごとにバラバラで、人事院も把握していない状態で、人事院規則で一体どういう制度を作る

のかというと、私にはちょっとイメージがつかないです。

そうすると、訴訟の場合であればですけども、正規の懲戒処分であればとにかく取消訴訟、準懲戒と言えるようなものである矯正措置については、先ほども紹介いたしました、最高裁の、勤務成績の評価を通じた昇給等に係る不利益、これが拡大する危険の観点からということで確認の利益を肯定している。これはどんな場合でも認められるわけではなく、国旗国歌訴訟特有の事情があるので、あまり広げて一般化できないとは思うのですが、しかし、一定程度の不利益拡大の危険があれば、矯正措置、人事評価を通じて昇給等の不利益を当事者訴訟で、現在の法律関係が争うことができる。非常にざっくり言えば、正規の懲戒処分についてはとにかく取消訴訟、そこまでいかない矯正措置については、何らかの給与との関係ということに局面を絞って当事者訴訟の2本立てなわけです。

それを公平審査でなぞらえて考えれば、正規の懲戒処分については審査請求で争う、準懲戒、矯正措置については、矯正措置そのものではなくて、矯正措置が与える何らかの不利益との関係で、特に給与であれば給与を争う中で争うという、そういう2本立ても一応あり得るのではないかと思います。

行政不服審査は処分以外のものを争えないということを考えますと、公務員の場合は、行政不服審査の一種であるところの不利益処分審査請求とは別に、公務員特有の問題として給与決定審査という別立ての2本目があって、その中で現在の法律関係を争う中で、矯正措置そして、人事評価を争うというのは、一応そういう制度の建付はあり得るのではないかと。

私がとにかく一番懸念しているのは、先ほど申し上げた、省庁によってバラバラなので、矯正措置について直接ダイレクトアタックの争訟手続を本当に作れるか、そうではなくて当事者訴訟的に給与決定審査の中でその事案の争訟の利益というふうに、個別に考えられる方を使った方がいいのではないかというふうに考えます。

確かに、いろんなところに影響が出るというので統一化した方がいいというのは全くその通りでそこは非常に悩ましいのですけれども。以上です。

（高橋滋座長）

垣内先生が1時間半程度であるとのことでしたので、（2）について御意見があれば、先に伺った方がよいかなと。

（垣内秀介委員）

ありがとうございます。苦情処理の手続の実情意義等について十分に私自身が検討できていないというところがありますので、それぞれの手続の意義というところについては理解が不十分なところがあるのですけれども、2つ目の「○」にある、苦情処理申立てを条件とすることが考えられるのか、ということにつきましては、一つには、御説明のところで御紹介があったかと思いますが、苦情申立てに対する対応のあり方というのが、省庁によって取扱は様々な部分があるということのようなので、そこを一般的に条件とすることが適切かどうかというふうに、

言えるのかどうかというところが一つ検討の必要があるのかなと考えております。

また、実質的なところとしては、仮に条件とする場合にはその説明というかですね、なぜそうすべきなのかということについては、いくつかの観点があり得るかと思うのですけれども、一つには、苦情処理の方が給与決定審査などの手続と比較して、何らか質的により適切な処理が可能である。質的にというのは、より迅速であるとか、あるいは実情に即したとか柔軟な対応とか、そういったことが考えられるのですが、そういったメリットがあるから、まずはそれを行わせることに合理性があるという方向の説明が見えるかと思いますので、本当にそう言えるのかといった長所を、苦情処理手続を持っているのかどうかというところに依存してくる。それが本当はどうかというところがバラバラだとするとそこはどうなのかということになるかと思います。

別の観点として、ここもよくわからないところがあるのですけれども、苦情処理を経ていないものがいきなり給与決定審査手続をすることによって、給与決定審査手続の運用上ですね、かなり重大な支障が生じている、あるいは生ずるおそれが大きいとかですね、そういうことがあるのであれば、そういった問題を回避するための手段として、まずは苦情処理を経てくださいということを求めるということがあり得るのかなと思いますけれども、こちらも現在給与決定審査の状況がどうかというようなところに依存するかなと思います。

検討の方向としてはそういったところが考えられるのかなと思ったところです。以上です。

（高橋滋座長）

ありがとうございます。それでは元の論点に戻って、早津先生お願いします。

（早津裕貴委員）

先ほど矯正措置や人事評価についてどこまで審査できるかというのが話題になっておりましたけれども、現状として矯正措置や人事評価について、どこまで踏み込んで審査をしている運用なのかというのを少しお伺いしたいです。

どういうことかというと、かなり各省庁によって非常にバラバラな基準・運用だという話なのですけど、人事評価に至ってはかなりもちろん同じようにバラバラだと思います。実際としては重大な事実誤認があれば当然駄目だと審査される、それはわかるのですが、それ以外にどこまで踏み込んで審査されているのかとかですね、あとは各省庁の、裁量と言っていいかどうかはわかりませんが、ある程度判断余地があるというところに対して、どこまで踏み込んでいるのが現状かということをちょっと確認させていただきたいです。

それに応じて、どういった制度設計を思案すべきかが変わってくるかと思いますし、（2）で話題になった苦情処理にどの程度の役割を持たせるのかというところとも関わってくるかと思いますので、ちょっとお伺いさせていただきました。

（高橋滋座長）

では、事務局どうぞ。

（奈良間調整課長）

まず人事評価を例にとりますと、基本的に申立人の方から、自分が人事評価結果についてここが不満だ・不服だ・事実誤認であるとか、そういう評価が不当であるといったような主張がなされますので、基本的にはそれを念頭に、それについての当局の見解を求めたり、当時の評価者、あるいは申立人の勤務状況を見ていた同僚等から必要に応じて事情を聴取したりした上で判断をしています。

判断するに当たっては、早津委員がおっしゃったように、人事評価には一定の裁量性はありますので、重大な事実誤認とかですね、考慮すべきでないものを考慮していたという、例えば評価期間外の事実を考慮していたとかですね、あるいは評価調整を行う者が重大な事実誤認をしていたというような場合は、不当というふうに判断をしています。

逆に言うと、そこまでであります、人事院の審理官は、評価者と同じ目線に立って当時被評価者の勤務状況を見ていたわけではありませんので、改めてその目線に立って評価をして妥当かどうかを判断するというところまでは当然行っておりません。お答えになっていますでしょうか。

（早津裕貴委員）

ありがとうございます。少し個人的な意見としては、もし現状の運用であれば、給与決定審査の中に組み込みつつ解決を図っていくというのは十分あり得る制度設計かなと思う一方で、裁判所の司法審査ではありませんので、専門性とかですね特殊な役割を持っている行政機関が判定するといったときに、現状がやや謙抑的といっていいかどうかわかりませんけれども、もう少し積極審査をするという制度設計も十分あり得るのではないかと思います。

要するに、判断代置的にと言っていいかわかりませんが、あくまで法令に定められている様々な要件を加味して適正な給与かどうかを審査するというプロセスですので、そういった建前を重視するのであれば、もう少し、矯正措置でも人事評価でもですね、より踏み込んで審査する制度設計というのも可能性として残して考えるべきであるというのが個人的意見であります。以上です。

（高橋滋座長）

どうもありがとうございました。どうぞ。

（植田首席審理官）

今早津先生の御質問にあった中で、どこまで踏み込むのかというときに、申立人の方は給与決定審査では、矯正措置や人事評価そのものについて不満であるとおっしゃることが多くなっています。我々としてはやはり「給与決定審査」ですので給与に影響を与えることについてはも

ちろん判断いたしますけれども、給与にあまり影響を与えないけれども、この人事評価が不満であるとか、あるいは矯正措置のここが納得できないみたいな話については、それが給与決定に影響を与えないとすると踏み込むことが難しいので、実質的な判断はしないという形にならざるを得ない、その辺の判断の踏み込みの限界というのはあろうかと思います。

（早津裕貴委員）

現行制度ではその限界があるというのは重々承知しておりますので、もし別段の制度等で、他の所管官庁等と相談して設計を考えるというのであれば、様々な選択肢があり得るのではないかという指摘であります。

（高橋滋座長）

どうもありがとうございます。最後、行政不服審査の話になるのですが、給与決定審査でこれが正しい給与だと、そこだけが給与決定審査の意義で、その前提の、例えば矯正措置のここが間違っていたとか、人事評価のここが間違っていたというところまで是正するというところが給与決定審査の役割なのかどうか、ということだと思うのです。しかし、その一方で、その給与の決定が間違っていたので是正しますという、その判断理由が、この矯正措置が間違っていましたというところまで言わないと是正できないような事例があって、そのときに矯正措置が間違っていましたって言われたのに、今度は他のところの局面でそれ使うか、という話がありますよね。

そこのところは、結局のところ、拘束力を与えるかどうかという話だと思うのですが、通常の行政不服審査法と同じように考えるか否かですね。行政不服審査の亜種なので、そういう拘束力があるのだというふうに考えるのか、そこはとにかく人事院の特別な給与決定審査制度なので、一般の行政不服審査とは違う、給与の是正だけの制度なのか、その辺はどうなのでしょうか。事務局としてはどういうふうに考えているのですか。

（役田局長）

まさしくその点、御議論いただいているのだと思いますけれども、その意味で今は結局給与決定審査という仕組みしか受け皿がないので、本来はその矯正措置なり人事評価自体に争いがあり、それを根本的に改めた方が紛争のトータルな、根本的な解決という意味ではそちらが望ましいわけですけれども、現状はそれを給与決定審査で受けていると。

なので、もし根本的な解決を指向するということであれば、理由に拘束力を持たせるとかですね、あるいは他の仕組みとの連携を設定するなどして、もう少し給与の観点からではありますけれども、根本の解決に資するような判断を示し、それをある程度各省に受け入れてもらえるような制度設計は考える余地があるのかなというところではあります。

（高橋滋座長）

局長、唯一とおっしゃったんですけど、行政措置要求にはねる可能性もあるわけですよね。

（役田局長）
先ほどありましたように、行政措置要求は将来に向かった勤務条件の改善ですので、どちらかといえば昇給をもっと上げて欲しいとか、昇格してほしいということなんですけれども、他方で給与決定審査に寄せられる多くの事案は低い評価がなされてですね、ボーナスが低かったとかですね、昇給しなかったみたいな事例ですので、そこをどう考えるのかということですね。

（高橋滋座長）
要するに、普通はないけれど例外的にはねる可能性があって、そのときに省庁が、頑として、是正のところで指摘された事項について、それは正しかったんだと言って、行動する可能性はゼロではない。なので、そこは一般的に多いか少ないかではなくて、制度の建付として、そういうことを考えるかどうか、そういう話は残るのではないかと私は思った次第です。これは個人的な意見です。
山川先生どうぞ。

（山川隆一委員）
先生方がおっしゃられるように、人事評価と矯正措置について、独自の別システムを作るかそれとも理由中の判断に拘束力を与えるかということは、デメリット・メリットの問題があるかと思いますけれども、別の手続を作るときに訴訟でしたら申立てを追加してその処分の無効確認に、給付訴訟で本来与えられるべき賃金の支払いと損害賠償を追加すればいいので一つの手続で済みますが、本件では申立ての併合みたいなものが認められないとすると、なかなか複雑で負担も大きいのかなと、先ほど垣内先生も神吉先生もおっしゃられていましたが、そこをどう考えるかという問題はあると思います。
あとは（2）の方にいくと、苦情処理の前置については、イギリスでは民間部門に関し、ACAS（Advisory, Conciliation and Arbitration Service）、雇用審判所に行く前の企業での内部処理を義務付けたところ、うまくいかなくて廃止しました。しかし、アメリカの差別問題では、裁判所に行く前に均等委員会という行政機関のあっせんが義務付けられて、それは続いている。そこは多分、これまでのお話と関係しますが、前置すべき手続がしっかりしているものか、統一的なものかというところにも影響しているのかなという感じもいたします。以上です。

（高橋滋座長）
ありがとうございます。そろそろ（2）の方に入らせていただきたいと思いますが、山川先生・垣内先生にはお話いただきましたので、他の先生方はいかがでしょうか。早津先生どうぞ。

（早津裕貴委員）
　すみません、(1)について最後に一点だけ。
　行政法の先生方にお伺いしたいのですが、仮に裁定に拘束力を付与するという制度設計にした場合に、当然にその判定内容に対する既判力的なもの、あるいは、どこまでその後行政が拘束されるのかという点に関しまして、もし矯正措置や、人事評価というものも、判断の中に組み込まれているのであれば、当然にそれに関連した拘束力は各省に及ぶという理解でよろしいですか。

（高橋滋座長）
　そういう制度に仕組んでしまえばそうだと思います。ただ、まだ制度上ははっきりしていない。

（下井康史委員）
　行政不服審査法には、審査請求に対する裁決に拘束力があるという条文があるので、そういうのを作るかどうかという話だと思います

（早津裕貴委員）
　わかりました。

（高橋滋座長）
　どうもありがとうございました。それでは早津先生、(2)について何かありませんか。

（早津裕貴委員）
　(2)に関しまして、個人的には何らかの形でワンストップ的な仕組みは必要かと思います。申立人側は必ずしも自分の置かれている問題状況がよくわかっているわけではなく、仮にそうであったとしても、一旦申立内容を整理するという意味合いも込めて、何らかの形で処理する仕組み自体はあってもいいのではないかと思います。
　その中で適切な審査制度に割り振っていく余地もあるかと思いますので、そういった趣旨で何らかの事前手続、あるいは、前段階での解決制度を整備するというのは、十分あり得るかなというのが個人的意見であります。

（高橋滋座長）
　どうもありがとうございました。大江先生いかがでしょうか。

（大江裕幸委員）
　先ほどの垣内委員の整理でほぼ尽きているようなところはあるかなと思うのですが、苦情

処理が現状どのように機能しているのかというところの評価はまず避けて通れないのと、苦情処理の制度を使った場合には給与決定に対する審査が申し立てられないことが多いということでしたら前さばきとして十分に機能しているということでしょうし、またそこでどれぐらい時間がかかっているのか、時間のかかり方次第でやはり前置にはなじまない、前置にするにしても3ヶ月経ったら前置が外れるとか、いろんな制度設計が考えられると思うのです。現在は制度が別々にあるということで、リンクはしていない。リンクのさせ方として、条件ないし前置という形で置くというのが最もドラスティックなやり方だとすれば、給与決定についての審査を行う場合には苦情処理制度の利用を努力義務という形で置いておく、促しつつ強制はしないというやり方もあるのかなと。

いろいろ選択肢はあると思うんですが、苦情処理制度が各省庁バラバラだということも含めましてどのように機能しているのかといったところの評価をしっかりしないと、結論は出ないかなと考えております。以上です。

（高橋滋座長）

どうもありがとうございました。神吉先生いかがでしょうか。

（神吉知郁子委員）

苦情処理の手続と公平審査制度について、現状の役割の整理が前提として重要だというのはそのとおりだと思います。

その上で、「人事評価ガイド≪制度全般編≫」内閣人事局・人事院　2026.04ver.）の16ページの苦情対応の仕組みに関するポイントをみると、私も苦情対応がどのように行われているのかの実情には詳しくありませんが、違いがあるとすると、最後の方に書いてあるように、苦情対応の基本は当事者同士がよく話し合うことだという点だと思います。苦情処理の申立ては、基本的には当事者間でのミスコミュニケーションが問題となっている場合に、それを解消するための、あっせん的な位置づけのようにみえました。

問題の性質として、話合いで解決する問題もあると思います。ただ全部が話合いを要するかは、事の性質や、当事者の気持ちとしても、たとえば決定的に折り合いが悪い上長から不当な評価をされていると考えている場合だと、当事者で話し合いたいわけではなく、最初から第三者的な立場からきちんと評価して欲しいと希望されるケースもあると思います。必ずしも前さばきとして必要かつ有効かは、先ほど垣内先生のおっしゃったように現状の機能を見て決めてもいいのかなと思いました。

先ほど山川先生からイギリスのACASのお話がありました。雇用審判所に申立てをする前さばき的にACASにおいて当事者同士での解決を目指すあっせんの手続を前置しなければいけない仕組みだったところ、私もACASにインタビューに行ったことがあるのですけれども、実際どういうふうにやっているかというと、当事者同士の仲介をするようなもので、一度相手方に電話をかけて、あっせんなど応じるつもりはないと言われたら、もうそれであっせん不調、終

わりとなるのだそうです。つまり、電話1本で雇用審判所への申立てに移行しうるわけで、結局、当事者同士の解決を目指す仕組みは当事者のどちらかが乗り気でなければ意味がない。前置手続を法的義務としても、あまり前さばきとして機能しなかったというか、非常に形骸化してしまったという現状がございます。

（高橋滋座長）
　ありがとうございます。では下井先生。

（下井康史委員）
　議論が尽きていると思いますので、私から苦情処理については特にありません。

（高橋滋座長）
　そうですか。苦情処理について、内閣人事局から、なにかコメントはありますか。

（中井内閣審議官）
　ありがとうございます。法的な議論とはずれますし、実態論ということになりますけれども、要は人事評価、山川先生からもありましたけれども、まさに人が人を評価するということの難しさもあって、評価される本人の主観的なものとずれることが往々にしてあり得るわけですけれども、こう言ってしまうと身も蓋もないんですけど、その半年間なら半年間、能力評価なら1年間ですけれども、1年間というのを通じてですね、それを全体評語で言いますと、6段階に何か当てはめないといけないという形になりますので、いろんな要素を入れ込んでいくわけですね。そのときに被評価者として、あれもあっただろう、これもあっただろう、という思いはもちろん出てくるわけですけれども、そういったことを、ただ最終的にはそこに落とし込まないといけないということは、評価者にとってはかなり制約としてあるということがまず大前提としてあるということです。
　それから、人事評価の制度は、給与や任用、もしくは人材育成といった人事管理の基礎とするために作っているわけでありますけれども、実態として申し上げると、職場内での上司と部下、要は人事評価の世界でいうと評価者と被評価者の間のコミュニケーションツールとして使ってもらう、マネジメントのためのコミュニケーションツールとして使ってもらうというのが重要な目的というふうに思っていまして、先ほどちょっとお話ございましたけれども、当事者間できちんと目線合わせをしてもらうということが重要な目的かなというふうに思っていますので、今の苦情対応みたいなお話ももちろんその一環ではありますけれども、人事評価の制度自体の中で、評価結果を開示して、そこで期首・期末面談を必ず行ってもらうというところに意義を持って本制度を作っているところです。すみません、今日の論点と必ずしもそぐわないかもしれませんが、その点が我々非常に重要だと思って制度を設計しているところであるということは、あえて申し上げさせていただきたいと思います。以上です。

（高橋滋座長）
　どうもありがとうございました。
　イギリスの制度を、最近になって調べたのですけど、イギリスは省庁のところでまず処理をする、それから人事委員会に行くという建付になっていたのではないかという記憶があります。必ず前置を要求しているかどうかというのはわからないですけど、事実上の運用としてまず当事者間で話をしてもらって、人事委員会にいくという話になっていたかと思います。それは、最近に刊行した本に書いているので、後で確認していただければありがたいと思います。
　そんな形で、実際にこれからどうするかということについて、御意見頂戴した。実情を踏まえてできること、できるのであればできるし、そこら辺の検討を踏まえて、色々考えてくださいという趣旨の御意見を頂戴したかと思います。
　大体、一通り御意見をいただきましたが、全体通して何かこれは申し上げておきたいということがあれば。早津先生お願いします。

（早津裕貴委員）
　1点、今日は給与決定審査が中心でしたので、あまり申し上げなかったのですが、人事評価で先ほど内閣人事局の方から御説明がありましたが、確かに常勤職員との関係ではそれでいいかなと思いつつも、任期がついている職員の場合には、人事評価が更新、あるいは、再度の任用の判断に直結するという関係にある点も、近時の制度ないし運用面の変化としてはあるのかなといったところです。なまじ低い評価をつけられてしまうとそのまま更新拒絶につながるということがありますので、何らかの形で、早い段階でコミュニケーションをとる仕組みであったりとか、不服を申し立てる制度がないとそのまま任期満了で切れてしまってどの救済も満足に用いることができない。これは従前から指摘している問題でありますけれども、通常の常勤職員の人事管理の問題とは異なる面、つまり、非常勤職員であれば任用に直結するという面が顕著でして、制度上は両方の職員類型を視野に入れている以上、その点も少し勘案しながら制度設計を考えていく必要があるのかなと考えていた次第であります。以上です。

（高橋滋座長）
　どうも御指摘ありがとうございます。その辺に関する議論のあることは承知しております。それでは、下井委員どうぞ。

（下井康史委員）
　全体を通してというわけではないのですが、矯正措置について、ずっと私はこだわっているようになってしまうのですが、省庁を通じて統一的なある程度共通の制度って、これはやはり難しいのですかね。
　というのは、これだけ省庁をまたいだ出向者が多い現状で、そんなにバラバラでいいのかと

いう意味では基本的な疑問。宇賀先生の教科書が、訓告とか注意について、「昇給延伸等の措置と結びつければ、不利益処分として審査請求することができると解釈する余地がある」というように、はっきりとは言っていないのですけれども、こういう解釈は当然出てくるものだと思うんですよね。

それが、やはり省庁のやり方がバラバラって、この省なら不利益処分と解釈して、この省なら解釈しないというのはいかにもというのは気がしますので、今日の話とはちょっとずれるかもしれませんが、制度設計の一つのあり方としては、先ほどとは少し違うことを言うかもしれませんが、私は何か最後の方の話を聞いていて、やはり独自の公平審査制度があった方がいいのかなというふうにちょっと思うようになってきました。でも、そのためにはやっぱり省庁共通の制度がないとまずいのだろうなということを思いました。

（中井内閣審議官）

矯正措置は、内閣人事局も所管しておりませんし、人事院も所管していないと思いますが、私は、かつて某省で人事を担当していたのですが、その立場で申し上げると、各省の実態としては、やはり、矯正措置は懲戒処分等と地続きというか、やはり同じ平面で考えているとは思います。

何らかの非違行為なり非行があった場合に、懲戒処分には至らないけれども、その者に何らかの注意なりをしないといけないといったときに、矯正措置を考えているという実態はあると思います。

私も多くの府省庁について聞いたわけではありませんし、このような話は大体、省庁の外に出ない話ですので、実際必ずしもわかりませんが、直感的には、そんなに省庁によって違いはないのではないかという感想は持ちます。多分各省もある程度同じように考えている部分はある、ただ若干の運用の仕方のローカルルールはあり得るのかなというふうには思います。すみません、そこは推測の域を出ません。

（下井康史委員）

通達とか訓令とか、要綱に従ってやっているのですよね。

（中井内閣審議官）

訓令ですね。

（下井康史委員）

それを集めるくらいは何かできないのかなという気がしました。

（高橋滋座長）

実態を把握するというのはできるのですか。事務局として。

（奈良間調整課長）
　各省基本的に内規・訓令に基づいて行っている措置です。訓令自体が存在していることは確かなのだろうと思っています。集めることが物理的にできないかと言われれば、できないところはないと思います。他方で、今後の研究会のテーマになりますが、以前下井委員からも御指摘のあった懲戒処分の事前手続についてすら、各省で手続を定めているかどうか、中身がどうなのかというところをこれまで必ずしも把握してなかったというところでして、今回初めて把握しているという状況ですので、御指摘は、今後の議論も踏まえた課題として受け止めたいというふうに考えています。

（下井康史委員）
　これをきっかけにぜひ突っ込んだ調査をしていただければと願う次第です。

（高橋滋座長）
　どうもありがとうございました。非常に貴重な御意見をいただいたと思います。
　それでは次回以降さらに議論を続けていきたいと考えております。
　次回の議題については、後日、事務局から連絡させます。次回以降の会議に向けて、今、下井委員からはありましたが、他に御要望等がありましたら、事務局に遠慮無くお伝えいただければと思います。
　それでは事務局から他に連絡事項等あれば、お願いいたします。

（奈良間調整課長）
　本日の議事録につきましては、運営要領のとおり、発言者氏名ありの形で作成し、人事院のホームページに掲載いたしますので、後日皆さまに議事録案の確認をお願いさせていただきます。次回は御連絡しておりますとおり、12月8日（火）の開催を予定しております。
　事務局からの御連絡は以上です。

（高橋滋座長）
　それでは本日は貴重な御意見をいただきましてありがとうございました。本日の研究会は以上で終了したいと思います。御参加いただき、誠にありがとうございました。

以　上