

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、手続面での効率化を進めるなど、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もある。

令和5年度は、前年度に引き続き請求者等の利便性の向上等を図る観点から、当事者等との書面交換の電子化やオンライン会議システムを活用した調査を推進するとともに、広報活動の一環として学生を対象としたワークショップにおいて模擬審理を実施し、公平審査の役割の重要性を発信した。

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5年度の係属件数は、前年度から繰り越した10件を加えて32件となった。その処理状況は、判定を行ったもの6件（処分承認6件）、取下げ・却下等12件（審査請求の一部を受理したものの2件を含む。）であり、翌年度に繰り越したものは16件である（表7-1）。

表7-1 令和5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
13-33	令和5年12月14日	免職（盗撮）	承認	非公開
13-5	令和6年3月14日	停職3月（部下職員等に不快感を抱かせる内容の手紙の送付等）	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
13-23	令和5年9月14日	降格（勤務実績不良）	承認	審尋
13-4	令和6年3月7日	休職（期間更新）	承認	公開
13-6	令和6年3月14日	休職（研究休職）	承認	審尋

(3) その他

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13-30	令和5年11月9日	転任	承認	審尋

(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で、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5年度の係属件数は、前年度から繰り越した7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2件、取下げ・却下39件（要求事項の一部を受理したものの5件を含む。）であり、翌年度に繰り越したものは16件である（表7-2）。

表7-2 令和5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5年6月29日	勤務環境についての安全上の配慮	棄却
令和6年2月1日	ハラスメント行為の解消等による職場の環境改善	一部容認

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5年度の係属件数は、前年度から繰り越した24件を加えて31件となった。その処理状況は、判定を行ったもの18件、取下げ・却下3件であり、翌年度に繰り越したものは10件である（表7-3）。

表7-3

令和5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
13-13	令和5年5月18日	適応障害に係る公務上の災害の認定	棄却
13-14	令和5年5月18日	右手関節捻挫に係る障害等級の決定	容認
13-15	令和5年6月1日	致死性不整脈による死亡に係る公務上の災害の認定	容認
13-17	令和5年6月15日	くも膜下出血に係る公務上の災害の認定	容認
13-18	令和5年6月15日	頸椎椎間板ヘルニアによる左上肢痛に係る通勤による災害の認定	棄却
13-20	令和5年6月22日	双極性障害（自殺）に係る公務上の災害の認定	棄却
13-22	令和5年7月20日	気分障害に係る公務上の災害の認定	棄却
13-24	令和5年9月21日	左大腿四頭筋損傷に係る通勤による災害の認定	棄却
13-25	令和5年9月21日	変形性脊椎症等に係る公務上の災害の認定	棄却
13-26	令和5年9月28日	鬱病等に係る公務上の災害の認定	棄却
13-29	令和5年11月2日	化学物質過敏症に係る公務上の災害の認定	棄却
13-31	令和5年11月16日	頸髄損傷に係る通勤による災害の認定	容認
13-32	令和5年11月16日	両足関節外側靭帯断裂に係る公務上の災害及び通勤による災害の認定	棄却
13-34	令和5年12月21日	両肺がん（二重がん）に係る公務上の災害の認定	棄却
13-3	令和6年2月29日	神経症性障害に係る傷病等級の決定	棄却
13-7	令和6年3月21日	鬱病等に係る公務上の災害の認定	棄却
13-8	令和6年3月21日	双極性障害に係る公務上の災害の認定	棄却
13-9	令和6年3月21日	抑鬱反応に係る公務上の災害の認定	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5年度の係属件数は、前年度から繰り越した21件を加えて52件となった。その処理状況は、決定を行ったもの20件、取下げ・却下11件であり、翌年度に繰り越したものは21件である（表7-4）。

表7-4 令和5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
13-16	令和5年6月1日	単身赴任手当の認定取消	棄却
13-19	令和5年6月15日	初任給決定	棄却
13-21	令和5年6月29日	平成26年12月期の勤勉手当の成績率 平成27年6月期の勤勉手当の成績率 平成27年12月期の勤勉手当の成績率 平成28年6月期の勤勉手当の成績率 平成28年12月期の勤勉手当の成績率 平成29年6月期の勤勉手当の成績率 平成29年12月期の勤勉手当の成績率 平成30年6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 令和元年6月期の勤勉手当の成績率	棄却
13-27	令和5年10月12日	令和3年12月期の勤勉手当の成績率	棄却
13-28	令和5年10月19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
13-35	令和5年12月21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
13-1	令和6年2月8日	初任給決定	棄却
13-2	令和6年2月8日	初任給決定	棄却
13-10	令和6年3月21日	通勤手当の認定	棄却
13-11	令和6年3月28日	初任給決定	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。

令和5年度に受け付けた苦情相談件数は1,822件で、前年度より83件の増加（増加率4.8%増）となった（図7-1）。

内訳を見ると、相談件数としては、「パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせ」が最も多く全体の38.1%、「勤務時間・休暇・サービス関係」が18.8%、「任用関係」が12.9%を占めている（図7-2）。このうち「パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせ」は、令和5年度は695件（前年度比78件増）となっており、特に高い増加率12.6%を示している。

また、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

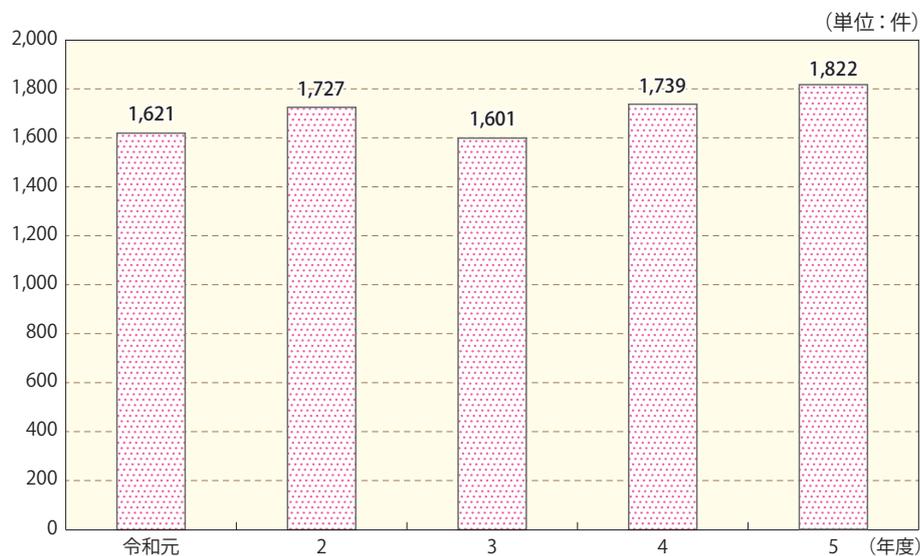
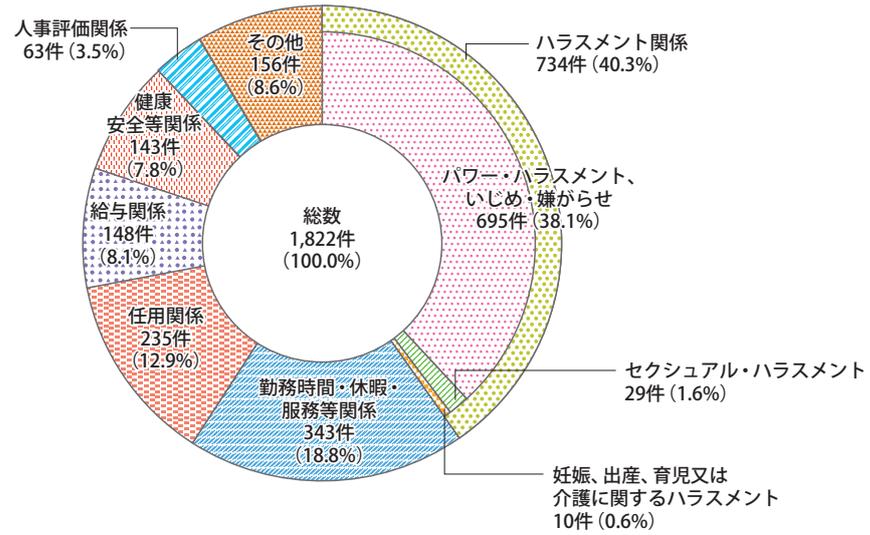


図7-2 令和5年度苦情相談の内容別件数



(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。