

公平審査制度の趣旨・目的

1. 公平審査制度の意義

(1) 人事院は、準司法機能・事後救済機能として、国公法第3条において、国家公務員（一般職）に関する「苦情の処理」を所管し、これに基づき、公平審査制度（不利益処分不服申立て、行政措置要求、災害補償審査申立て、給与決定審査申立て）及び苦情相談制度を担っている。

不服申立て等の処理を適切かつ迅速に行うことは、職員の利益保護、人事行政の適正な運営、ひいては公務の公正かつ能率的な運営の確保のため不可欠であると考えられる。

(2) 公平審査制度は、内閣所轄の下の中立第三者機関であると同時に、人事行政の専門的機関でもある人事院が、使用者と職員との間に生じた人事管理に関する苦情、紛争を中立・公正に裁定するものである。また、このうちの勤務条件に関する行政措置の要求は、労働基本権が制約されている職員が勤務条件の改善と適正化を求めることをも保障するものである。

公平審査に係る職員の不服申立て等に対しては、人事院が公正な手続に則り自ら調査を行い、行政内部の準司法的機関としての立場を活かし、処分等の違法性のみならず妥当性についても判断することにより、職員、使用者双方にとって納得性の高い判定を迅速に発出する仕組がとられている。

(3) 不利益処分不服申立てについては、①人事院は、人事行政の専門機関として、職員の権利保護の観点から、事案の解明に必要であると認めれば、請求者が主張又は立証しない事項についても自ら積極的にこれを調査することができること（職権探知主義）、②簡易迅速な手続によって請求者の救済を図ることができること、③審理希望地についても請求者の意向を考慮して決定することとしていること、④処分の違法性のみならず不当性についても合理的、かつ公正な判断を行える立場にあること、⑤行政部内の問題について人事行政の専門機関において審査を行うことにより、判断の統一性を図ることができることから、職員は裁判所に直接出訴する前に、人事院に不服申立てを行うべきとする不服申立前置主義がとられている（国公法第92条の2）。また、使用者の原処分に対してなされる人事院の判断は、行政事件訴訟においても高い割合で維持されている。

2. 公平審査の各制度

(1) 不利益処分についての不服申立ての審査

- ・ 根拠条文：国公法第89条～第92条の2、人規13-1（不利益処分についての不服申立て）
- ・ 職員から、懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）、分限処分（免職、休職、降任、降給）その他著しく不利益な処分を受けたことに対して不服申立てがなされたときは、事案ごとに公平委員会を設置して調査、審理を行わせ、その結果に基づいて判定を行う。
- ・ この制度は、職員の利益の保護を図るとともに、人事行政の適正な運営を確保することを目的としている。
- ・ 当該審査は、行政不服審査法に基づく不服申立てであるが（国公法第90条第1項）、行政不服審査法のうち手続を定めた第2章第1節から第3節は適用除外となっている（国公法第90条第3項）。

(2) 勤務条件に関する行政措置の要求の審査

- ・ 根拠条文：国公法第86条～第88条、人規13-2（勤務条件に関する行政措置の要求）
- ・ 職員から、給与、勤務時間などの勤務条件に関して、適当な行政上の措置を求める要求がなされたときは、必要な調査、審査を行い、その結果に基づいて判定を行い、あるいはあっせん等の方法で解決を図っている。
- ・ この制度は、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り、職員自ら又は人事院に登録された所属職員団体を通じて要求することができる。

(3) 災害補償の実施に関する審査の申立て等の審査

- ・ 根拠条文：国家公務員災害補償法第24条、第25条、人規13-3（災害補償の実施に関する審査の申立て等）
- ・ 職員が受けた事故、病気等の災害について各省庁が行った公務上外の認定、補償金額の決定その他補償の実施等に不服がある職員又はその遺族から審査の申立て等がなされたときは、災害補償審査委員会の審理に付した上で判定を行う。
- ・ この制度は、補償の実施等の公正を図り、申立てが認められない場合でもその理由を明らかにすることにより、補償制度の円滑な運営に資するものである。

(4) 給与の決定に関する審査の申立ての審査

- ・ 根拠条文：一般職の職員の給与に関する法律（給与法）第21条、人規13-4（給与の決定に関する審査の申立て）
- ・ 初任給の決定や昇給区分の決定等の俸給の決定及び扶養手当における扶養親族の認定、通勤手当における通勤経路の認定、勤勉手当における成績率の決定等の諸手当における支給額の決定など、給与の決定に関して苦情のある職員から審査の申立てがなされたときは、必要な調査、審査を行い、その結果に基づいて決定を行う。
- ・ この制度は、職員の利益の保護を図るとともに、適正な給与の決定を確保することを目的としている。

(5) 苦情相談

- ・ 根拠条文：人規13-5（職員からの苦情相談）
- ・ 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や相談があった場合に、職員相談員は、申出人に対し説明、助言等を行うほか、申出人の了解の下に、申出人の所属する府省へ相談内容を伝達し、必要に応じて、事情聴取、照会その他の調査を行い、調査結果の報告に基づき、関係当事者に対して指導、あっせんその他の必要な措置を行う。
- ・ この制度は、速やかに、職員の勤務条件、勤務環境等に関する不平・不満、苦情等を解消することにより、職員が意欲を持って、安心して職務に専念できるようにして、公務能率の維持・向上を図るものである。
職員が苦情相談を行ったために、職場において不利益な取扱いをすることあるいはひぼう、中傷、嫌がらせなどの不当な取扱いをすることの禁止が人事院規則において明記されている。