

職員の利益の保護と公正な人事管理を確保する公平審査制度

公平審査は、職員が、懲戒処分や分限処分などの不利益処分を受けたことに不服がある場合、勤務条件に関して適当な行政上の措置を求めたい場合、公務災害の認定等や給与の決定に不服がある場合に、それぞれ所定の審査手続に従って行われるものです。人事院は制度の趣旨にのっとり、事案の適切かつ迅速な処理に努めています。

不利益処分についての審査請求

職員は、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場合、人事院に対し、審査請求を行うことができます。

人事院は、事案ごとに公平委員会を設置して審理を行わせ、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います。

給与の決定に関する審査の申立て

職員は、給与法の規定による給与の決定に苦情がある場合、人事院に対し、審査の申立てを行うことができます。

人事院は、必要な審査を行った上で、更正又は棄却の決定を行います。

勤務条件に関する行政措置の要求

職員は、人事院に対し、あらゆる勤務条件に関して適当な行政上の措置を求めることができます。

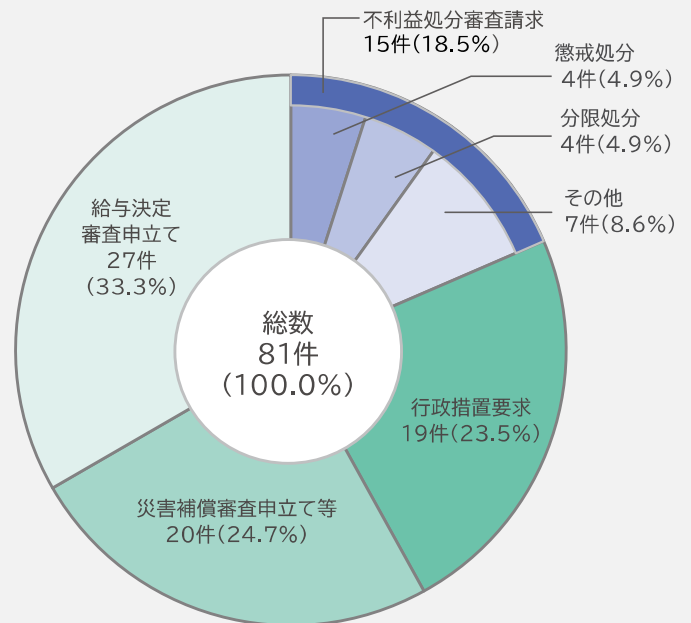
人事院は、必要な審査を行った上で判定を行い、あるいは、あっせんなどにより適切な解決を図ります。

災害補償の実施に関する審査の申立て等

職員は、実施機関の行った公務上の災害の認定等に不服がある場合、人事院に対し、審査の申立て等を行うことができます。

人事院は、災害補償審査委員会に審理を行わせ、委員会が作成した調書に基づき判定を行います。

公平審査の種類別申立受付件数(令和4年度)



(注) 数値は端数処理の関係で合致しない場合がある。

最近の事例

申立てが認められたもの

申立内容	要旨
災害補償審査申立事案(公務災害認定)	調査により認められた申立人の疾病発症前の勤務状況を評価すると、申立人は、長時間の勤務に加え、対外折衝等の著しい精神的緊張を伴う業務に相当期間従事し、災害対応などの強度の負荷を伴う業務に従事するなど、通常の日常業務に比べ、特に過重な業務に従事したことにより、基礎疾患を自然的経過を超えて著しく増悪させ、疾病を発症したと見ることができ、公務との相当因果関係が認められるので、実施機関は、これを公務上の災害と認定すべきである。

請求が認められなかったもの

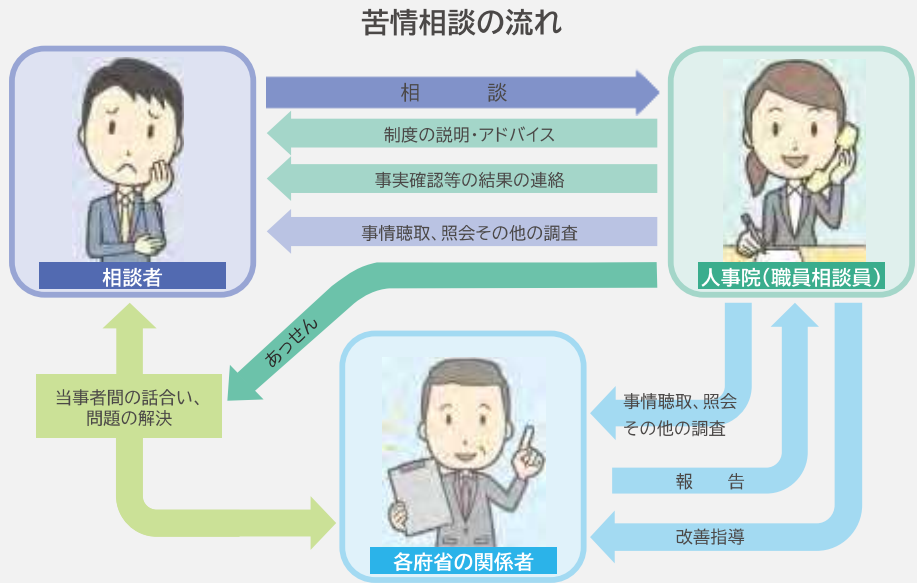
請求内容	要旨
不利益処分審査請求事案(降格処分)	請求者は、通常の係員に比して事務量が限定的かつ困難度の低いものが多く、指示された業務を行わず、コミュニケーションも適切でないなどの理由から、勤務実績不良と認められ、改善措置や警告書の交付を経ても改善しなかった請求者に対し、行(一)2級の職務を遂行することが困難であるとして行った降格処分は相当であると認められる。



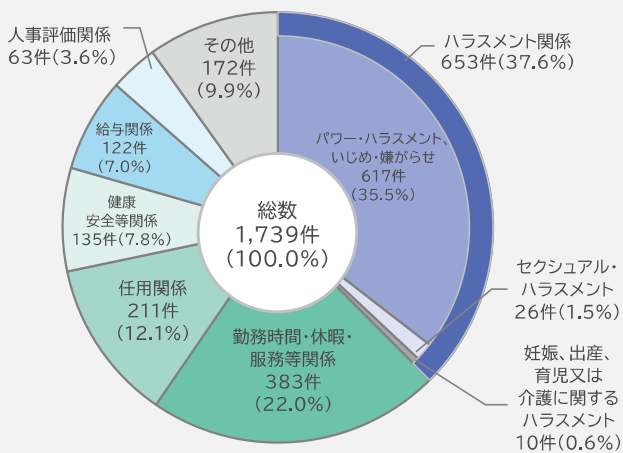
勤務条件や勤務環境等に関する相談(苦情相談)

職員は、勤務条件やパワー・ハラスメントを含む職場におけるいじめ・嫌がらせ、人事評価に関する不満等の人事管理全般について、電話やメールなどで人事院に対して相談をすることができます。

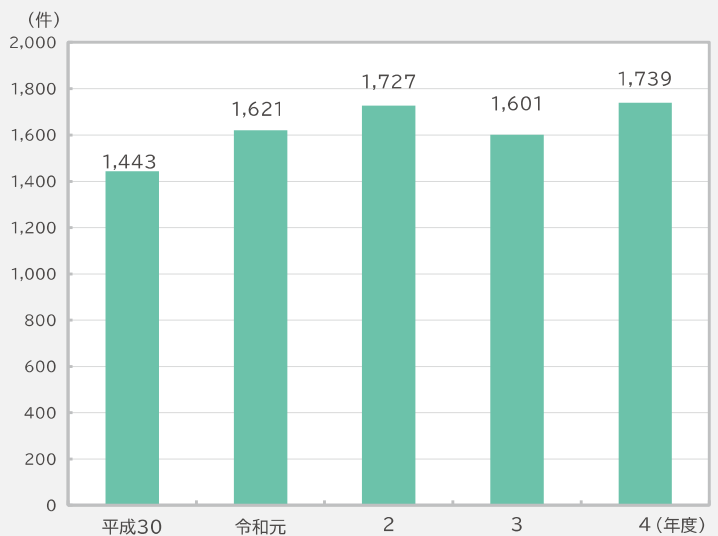
人事院は、内容に応じて関連する制度の説明、アドバイスを行うほか、相談者の了解の下に、各府省へ事実関係の調査等の対応を求めるなどの方法により、問題の迅速かつ適切な解決を図ります。



相談の内容別件数(令和4年度)



相談件数の推移



相談は、本院及び地方事務局(所)で受け付けています。

相談の内容は、パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせなど、職場の人間関係に起因した複雑なものが多い状況にあります。

苦情相談の例

(相談の概要)

所属部署の幹部によるパワハラがひどく、複数の職員が精神を病み、仕事ができない状況になった。当該幹部は、自分がパワハラをしている自覚がなく、むしろ、精神を病んだ職員に非があると非難しており、職場環境が改善される見込みはない。

(相談への対応)

人事院から所属府省に相談内容を伝達し、事実関係の調査等必要な対応を依頼した。その後、所属府省から、机を叩きながら大声で叱責するなどの行為者の威圧的な行為や暴言はパワハラに該当するとして、行為者に対して指導が行われ、行為者の態度が改善されたこと、また、その後も上司が行為者の指導に当たるとともに、当該部署の職員に面談を行い精神面でのケア等に応じているなどの報告があった。