

第7章

公平審査

公平審査は、不利益処分についての不服申立て、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が人事院に対してなされた場合に、人事院が、それぞれ所定の審査手続に従って、できる限り迅速に、事案の処理を適切に行うものである。そのため人事院は、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検討するなど、事案の早期処理に取り組んでいる。このほか、上記の制度では取り上げることができないものも含め広く苦情相談を受け付け、必要な対応を行っている。

この公平審査は、中立第三者機関である人事院が、職員の利益の保護、人事行政の適正な運営、ひいては公務の公正・中立、かつ、能率的な運営を確保するものである。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保障するものでもある。



不利益処分についての不服申立てにおける口頭審理において、公平委員会（正面）、請求者側（左）、処分者側（右）が出席し、証人尋問を行っている様子（模擬審理）。

第1節 不利益処分についての不服申立て

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って、人事院によってのみ審査される。

不利益処分の審査は、規則13-1（不利益処分についての不服申立て）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。

平成25年度の係属件数は、前年度から繰り越した89件を加えて109件となった。その処理状況は、判定を行ったもの79件（処分承認54件、処分取消し25件）、取下げ・却下等16件であり、平成26年度に繰り越したものは14件である（表7-1、資料7-1）。なお、第1部第6章で記述したとおり、平成25年度の判定のうち71件は社会保険庁事案である（処分承認46件、処分取消し25件）。

表7-1 平成25年度不利益処分審査請求事案判定一覧（計79件）

(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- 72	25. 9.20	懲戒免職（倫理規程違反等）	承認	審尋
13- 73	25. 9.20	懲戒免職（倫理規程違反等）	承認	審尋
13- 76	25. 9.30	戒告（暴行）	承認	審尋
13-114	25.11.13	懲戒免職（不正な書類の作成等）	承認	審尋
13- 3	26. 1.31	減給3月（セクシュアル・ハラスメント）	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- 15	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 16	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 17	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 18	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	取消	公開
13- 20	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 21	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 22	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	取消	審尋
13- 24	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	審尋
13- 25	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	取消	審尋
13- 27	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	審尋
13- 28	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	取消	公開
13- 30	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 31	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 32	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	取消	公開
13- 34	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 35	25. 5.31	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	非公開
13- 36	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	審尋
13- 37	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	取消	非公開
13- 39	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	取消	非公開
13- 41	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 42	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 43	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	非公開
13- 44	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 45	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 46	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	取消	公開
13- 48	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 49	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	取消	公開
13- 51	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	公開
13- 52	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	取消	審尋
13- 54	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承認	審尋
13- 55	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	取消	審尋

13- 57	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	審 尋
13- 59	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	審 尋
13- 61	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	公 開
13- 63	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	審 尋
13- 64	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）、休職（心身の故障）	承 認	公 開
13- 65	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	審 尋
13- 66	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	審 尋
13- 68	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 69	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 70	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 71	25. 8. 2	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 78	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	公 開
13- 80	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 81	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	公 開
13- 83	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	公 開
13- 85	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 86	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 87	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 88	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	公 開
13- 90	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 91	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 92	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 93	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 94	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 95	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 96	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 97	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 98	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	公 開
13- 99	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	公 開
13-101	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	公 開
13-103	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	公 開
13-105	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	非公開
13-106	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	非公開
13-107	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	審 尋
13-109	25.10. 9	分限免職（組織の廃止による廃職）	承 認	審 尋
13-116	25.11.22	分限免職（適格性欠如）	承 認	公 開
13-122	25.12.20	分限免職（組織の廃止による廃職）	取 消	審 尋
13- 6	26. 2.14	休職（心身の故障）	承 認	審 尋
13- 8	26. 2.28	分限免職（勤務実績不良、適格性欠如）	承 認	非公開

(3) その他

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13-112	25.11.13	配置換	取 消	公 開
13-121	25.12.12	辞職承認	承 認	審 尋
13- 12	26. 3.14	辞職承認	承 認	公 開

(注) 「審理方式」のうち、「公開」及び「非公開」はそれぞれ公開口頭審理及び非公開口頭審理を示し、「審尋」は審尋審理（両当事者を対面させずに非公開で行う審理）を示す。請求者が「公開」、「非公開」、「審尋」のいずれかを選択する。

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、職員が勤務条件の積極的な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。事案の処理に当たっては、判定により人事院の判断を示すことを基本に処理を進めることとしているが、場合によっては、要求内容、事案の性質等に応じてあつせん等により解決を図っている。

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。事案の審査に当たっては、迅速な実地調査の実施、判定の発出を行い、事案の早期処理に努めている。

平成25年度は、新たに受け付けた7件と前年度から繰り越した10件の計17件が係属したが、その処理状況は、判定を行ったもの2件、取下げ・却下等6件であり、平成26年度に繰り越したものは9件である（表7-2、資料7-2）。

表7-2 平成25年度行政措置要求事案判定一覧

事案番号	判定年月日	要求内容	判定
20-131	26.3.19	4級昇格の差別是正等	棄却
24- 7	26.3.24	超過勤務手当の未払分の支給	棄却

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等から審査の申立てがあった場合に、また、福祉事業の審査制度（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。

災害補償等の審査は、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る。事案の審査に当たっては、事案処理に関する目標を定め、迅速な実地調査の実施、判定の発出を行い、事案の早期処理に努めている。

平成25年度は、新たに受け付けた16件と前年度から繰り越した66件の計82件が係属したが、その処理状況は、判定を行ったもの23件、取下げ・却下2件であり、平成26年度に繰り越したものは57件である（図7-1、表7-3、資料7-3）。

図7-1 平成25年度判定事案の内容別内訳

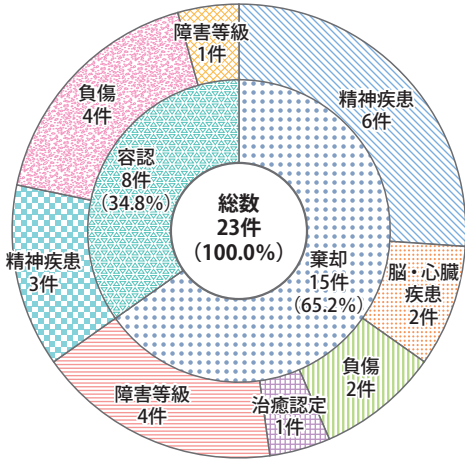


表7-3 平成25年度災害補償審査申立事案判定一覧（計23件）

指令番号	判定年月日	申立内容	判定
13- 12	25. 4.12	自律神経失調症に係る公務上の認定	棄 却
13- 13	25. 4.12	外傷性脳損傷に係る公務上の認定	棄 却
13- 14	25. 4.12	腰椎椎間板ヘルニアに係る治癒の認定	棄 却
13- 74	25. 9.20	不安障害に係る公務上の認定	棄 却
13- 77	25. 9.30	心タンポナーデ、急性大動脈解離に係る公務上の認定	棄 却
13-110	25.10.25	頸椎捻挫兼末梢性神経障害等に係る公務上の認定	容 認
13-111	25.10.25	抑鬱状態、急性大動脈解離に係る公務上の認定	棄 却
13-115	25.11.13	頭部打撲、頸椎捻挫、腹部打撲に係る公務上の認定	容 認
13-118	25.11.22	ストレス関連障害及び適応障害に係る公務上の認定	容 認
13-119	25.12. 3	脳内出血に係る公務上の認定	棄 却
13-120	25.12. 3	右手舟状骨骨折、右脛骨高原骨折等に係る障害等級の決定	棄 却
13-124	25.12.20	右膝蓋骨脱臼、右膝関節軟骨障害（外傷後）等に係る公務上の認定及び治癒の認定	棄 却
13-125	25.12.25	鬱病に係る公務上の認定	棄 却
13- 1	26. 1.17	左股臼蓋骨折等に係る障害等級の決定	棄 却
13- 4	26. 1.31	腰椎捻挫及び仙腸関節障害に係る公務上の認定	容 認
13- 4	26. 1.31	腰椎捻挫及び仙腸関節障害に係る通勤災害の認定	容認（公務）
13- 5	26. 2. 7	外傷後ストレス障害に係る公務上の認定	容 認
13- 9	26. 2.28	鬱状態に係る公務上の認定	棄 却
13- 10	26. 3.12	鬱病に係る公務上の認定	棄 却
13- 11	26. 3.12	頭部打撲、頸椎捻挫等に係る障害等級の決定	棄 却
13- 13	26. 3.14	抑鬱反応（自殺）に係る公務上の認定	容 認
13- 16	26. 3.28	脳挫傷、右大腿骨骨折、右肋骨骨折等に係る障害等級の決定	棄 却
13- 17	26. 3.28	左肩甲骨骨折、右眼球打撲、鬱状態等に係る障害等級の決定	容 認

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）に定められた審査手続に従って行われている。

平成25年度は、昇給や勤勉手当に関する申立てを中心に27件の申立てがあり、これに前年

度から繰り越した37件を加えて、係属件数は64件となった。その処理状況は、決定を行ったものの11件、取下げ・却下等9件であり、平成26年度に繰り越したものは44件である（表7-4、資料7-4）。

表7-4 平成25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- 75	25. 9.20	平成21年12月期の勤勉手当の成績率 平成22年1月1日の昇給区分	棄 却
13-117	25.11.22	平成23年1月1日の昇給区分	容 認
13- 2	26. 1.17	平成23年12月期の勤勉手当の成績率 平成24年1月1日の昇給区分	棄 却
13- 7	26. 2.14	平成24年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13- 14	26. 3.19	平成18年4月1日の俸給切替時の決定号俸	棄 却
13- 15	26. 3.19	平成23年6月期の勤勉手当の成績率 平成24年1月1日の昇給区分 平成25年1月1日の昇給区分 平成25年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13- 18	26. 3.28	単身赴任手当の認定	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、人事院の指揮監督の下に、指導、あっせんその他の必要な措置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。

最近5年間の苦情相談の件数は、図7-2のとおりである。

平成25年度に受け付けた苦情相談件数は866件で平成21年度をピークに前年度比で4年連続の減少となった。減少の要因として、各府省における人事評価に関する苦情相談・苦情処理の実施を契機に、一般の苦情相談についても苦情相談受付体制の整備と職員への周知が進展したことや迅速かつ円滑な解決のため、事案の内容に応じ所属職場における解決努力を促す対応を人事院から積極的に行ったことが考えられるが、依然としてセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせなどの複雑で解決の容易でない相談が多い状況にある。内容別件数は、図7-3のとおりである。

また、人事院の本院及び各地方事務局（所）では、各府省と密接な連携を取りながら苦情相談体制の充実を図る必要から、「苦情相談に関する府省連絡会議」や「各府省苦情相談担当官研修」を開催した。

図7-2 苦情相談件数の推移

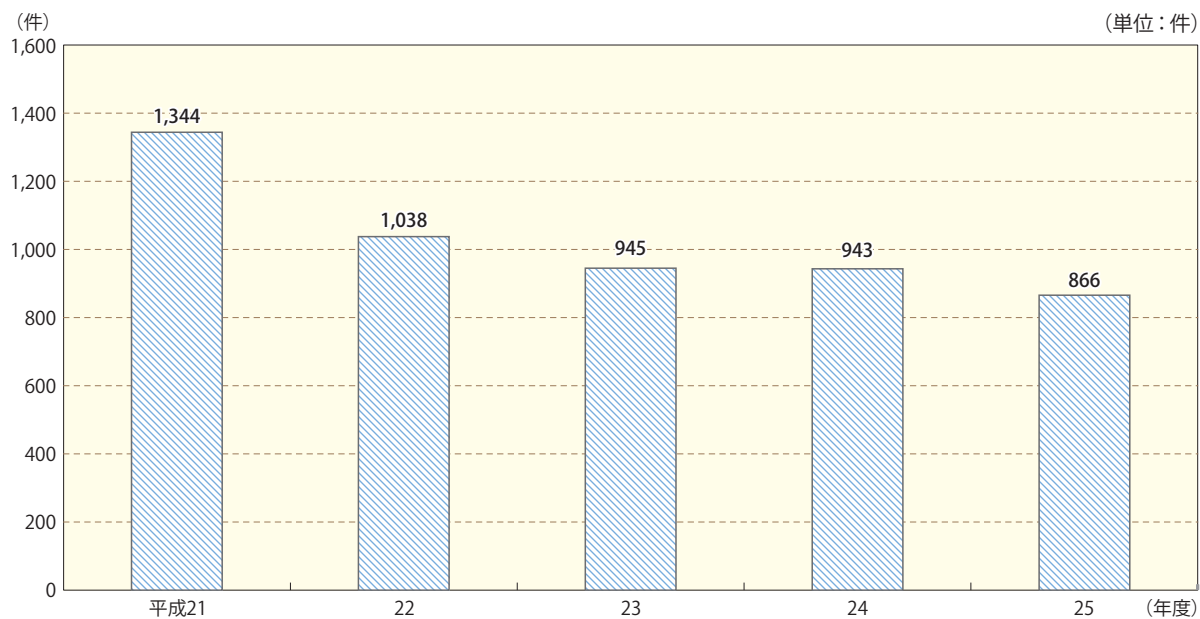
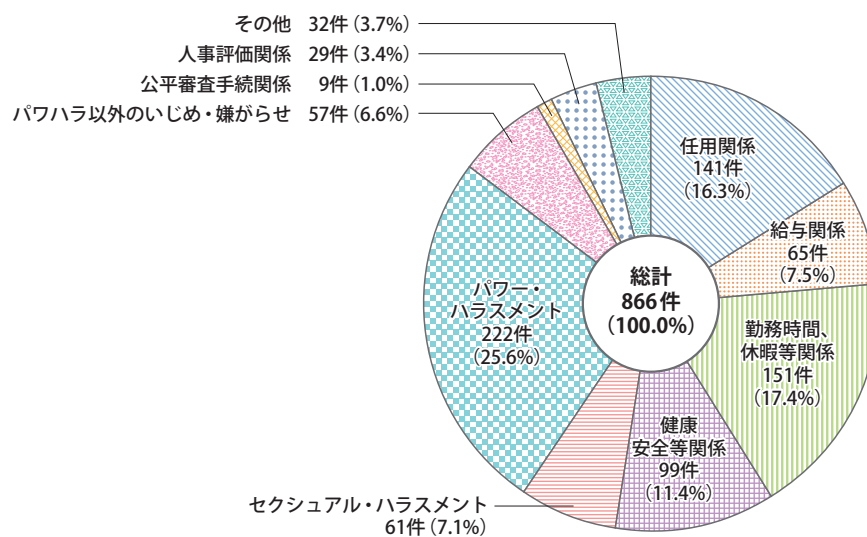


図7-3 平成25年度苦情相談の内容別件数



第7章 補足資料

資料7-1 不利益処分審査請求事案関係

1 処理状況

(単位：件)

年度 区分	受付件数	処理件数							繰越件数
		判定					取下げ ・却下等	合計	
		承認	修正	取消	棄却	計			
21	98	8	0	0	0	8	16	24	97
22	20	8	0	0	0	8	12	20	97
23	21	8	0	1	0	9	13	22	96
24	20	10	0	1	0	11	16	27	89
25	20	54	0	25	0	79	16	95	14

2 平成25年度の判定例（要旨）

(1) 分限免職処分（処分を承認したもの）

（事案の概要）

処分者は、請求者に対し、平成21年12月25日付けで、同月31日限りで国公法第78条第4号により分限免職とする処分を行った。

（不服の要旨）

- 1 廃止された社会保険庁が行っていた年金業務は日本年金機構（以下「機構」という。）に承継され、また、機構は外部から新たな人材を採用するなどしており、国公法第78条第4号の廃職又は過員は生じておらず、人員削減の必要性はなかった。
- 2 職員の雇用承継が行われず、また、国家公務員雇用調整本部（以下「雇用調整本部」という。）による他府省への配置転換の枠組みから除外され、職員の身分と雇用が確保されなかったことは、平等取扱原則に反する。
- 3 厚生労働省は、暫定定員の活用などの検討が十分でなく、また、同省及び社会保険庁は、他府省への配置転換のあっせんや地方公共団体への再就職のあっせんを十分に行っていないなど、分限免職回避のための努力が感じ取れなかった。
- 4 請求者は、①被保険者の個人情報について業務目的外の閲覧行為を行っていないにもかかわらず、請求者が当該行為を行ったこととするよう上司から強要された結果として懲戒処分を受けたものであり、行ったとされる時期も業務目的外の閲覧行為を禁止する規定が定められる前であったにもかかわらず懲戒処分の対象としたことは不当であることから、分限免職処分の前提となる請求者に対する懲戒処分は違法無効である。また、②懲戒処分を受けた者を機構及び全国健康保険協会（以下「協会」という。）の採用候補者から一律に排除し、分限免職処分としたことは、いわゆる二重処分に当たる。

（判定の要旨）

○不服の要旨1について

日本年金機構法（以下「機構法」という。）により、社会保険庁を廃止し、公的年金制度に対する国民の信頼の確保等を基本理念として公的新法人の機構を設置するものであり、同庁の廃止に伴う同庁に属する職の廃止は、国公法第78条第4号に規定する官制の改廃により廃職を生じた場合に該当する。また、人員削減の必要性がなかったとの主張については、機構による採用は独立した法人の業務運営の観点から基本計画等で定めた採用基準により行われたものであり、人事院はその妥当性について判断する立場にない。したがって、請求者の主張は認められない。

○同2について

機構に社会保険庁職員の身分と雇用が承継されないことは機構法に定められており、請求者の主張は、国会における立法内容に関するものであり、行政機関である人事院は判断を行う権限を有しない。

また、雇用調整本部による農林統計等関係部門等の職員の配置転換の目的は、定員純減を政府全体で実施するため、配置転換対象部門の職員を他府省に再配置することである。本件処分に当たっては、雇用調整本部による取組は行われていないが、同庁の廃止は、公的年金の運営を再構築し、国民の信頼を回復するため、新たな非公務員型の公的新法人を設立すること等を目的とするものであって、国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画とは趣旨、目的を異にしている。

本来、分限免職回避の取組の方法には裁量があり、本件については、改編に当たっては公的年金業務が円滑に実施されるよう新組織への相当数の職員の移行を前提としつつ、内閣は厚生労働省への配置転換、官民人材交流センターの活用等による分限免職処分回避のための方針を盛り込んだ基本計画を定め、雇用調整本部以外の方法を採用したものであり、雇用調整本部による取組がなかったとしても、平等取扱原則違反とはならない。

したがって、請求者の主張は認められない。

○同3について

社会保険庁及び厚生労働省は、平成21年4月からの新規採用抑制による受入枠の確保、同庁廃止時の同22年1月に他府省による受入れが難しい場合を想定した同月から3か月間の暫定定員の確保、雇用調整本部による配置転換の枠組みの活用についての照会、他府省に対する受入要請、関係団体等に対する官民人材交流センターの活用の要請、地方公共団体に対する受入要請等分限免職回避のための種々の措置を講じたと認められるが、①他府省による受入れは、金融庁及び公正取引委員会による計9人と限定的なものにとどまっていること、②平成21年度に新規採用を相当数行っていること及び③暫定定員が活用されおらず、また、同22年4月に新規採用が相当数行われていることが認められ、他府省に対する受入要請や新規採用抑制の取組及び暫定定員の活用により、受入れを一部増加させる余地はあったと見るのが相当である。ただし、受入れの増加は限定的なものであったと考えられ、A局において地方厚生（支）局等に転任候補者として選考された職員より下位の評価を受けた請求者については、転任させることは困難であったと認められる。

したがって、請求者の主張は認められない。

○同4について

①請求者は懲戒処分について不服申立てをしておらず、既に申立期間は徒過している。また、請求者が閲覧行為を行っていないことを裏付ける証拠もない。②機構及び協会の採用行為は、独立した法人の業務運営の観点から定めた採用基準により行われたものであり、人事院はその妥当性について判断する立場にない。なお、本件処分は、社会保険庁の廃止に際し、官制の廃止による廃職として行われたものであり、厚生労働省への転任等の分限免職回避努力も、懲戒処分を受けたことを理由に排除されてはいないことが認められる。

したがって、請求者の主張は認められない。

(平成25年5月31日指令13－35)

(2) 分限免職処分（処分を取り消したものの）

(事案の概要)

処分者は、請求者に対し、平成21年12月25日付けで、同月31日限りで国公法第78条第4号により分限免職とする処分を行った。

(不服の要旨)

- 1 社会保険庁の廃止に伴い、日本年金機構（以下「機構」という。）に職員の身分と雇用は引き継がれるべきであり、実際には全ての職員の雇用が可能であったのであるから、分限免職処分を行う必要性及び合理性は存在しない。また、懲戒処分を受けたことがある職員を一律に機構に採用しないとする基準は合理性がない。
- 2 これまで、組織改編に当たって職員の雇用が承継されてきたことや、定員の純減に当たっては、国家公務員雇用調整本部（以下「雇用調整本部」という。）による他府省への配置転換の枠組みが活用されてきたことにより職員の身分と雇用が確保されてきたことからすれば、社会保険庁職員の身分と雇用が確保されなかったことは、平等取扱原則に反する。
- 3 本件処分は、分限免職回避努力を十分に尽くさずに行われたものである。また、請求者に雇用確保策として示された厚生労働省の非常勤職員は、不安定な有期雇用であり、年収が半減するなど、分限免職回避努力に値するものではない。
- 4 請求者に対し、分限免職回避のための措置に関する十分な説明及び協議が尽くされていない。

(判定の要旨)

○不服の要旨1及び同2について

上記(1)の判定の要旨中、不服の要旨1及び同2と同旨。

○同3について

社会保険庁及び厚生労働省は、平成21年4月からの新規採用抑制による受入枠の確保、同庁廃止時の同22年1月に他府省による受入れが難しい場合を想定した同月から3か月間の暫定定員の確保、雇用調整本部による配置転換の枠組みの活用についての照会、他府省に対する受入要請、関係団体等に対する官民人材交流センターの活用要請、地方公共団体に対する受入要請等分限免職回避のための種々の措置を講じたと認められるが、①他府省による受入れは、金融庁及び公正取引委員会による計9人と限定的なものとどまっていること、②平成21年度に新規採用を相当数行っていること及び③暫定定員が活用されておらず、また、同22年4月に新規採用が相当数行われていることが認められ、他府省に対する受入要請や新規採用抑制の取組及び暫定定員の活用により、受入れを一部増加させる余地はあったと見るのが相当である。ただし、受入れの増加は限定的なものであったと考えられるが、A局において地方厚生（支）局等に転任候補者として選考された職員と同等の評価を受けた、請求者については、転任させることができたとするのが相当である。

以上のことから、地方厚生（支）局等に転任候補者として選考された職員と同等の評価を受けた請求者に対して行われた本件処分は、人事の公平性・公正性の観点から妥当性を欠き、請求者のその余の主張については判断するまでもなく、取り消すことが相当である。

(平成25年5月31日指令13－32)

(3) 分限免職処分（処分を取り消したものの）

(事案の概要)

処分者は、請求者に対し、平成21年12月25日付けで、同月31日限りで国公法第78条第4号により分限免職とする処分を行った。

(不服の要旨)

- 1 廃止された社会保険庁が行っていた年金業務は日本年金機構（以下「機構」という。）に承継されており、また、機構は外部から新たな人材を採用するなどして、国公法第78条第4号の廃職又は過員を生じた場合に該当しない。
- 2 職員意向準備調査及び職員意向調査実施時に育児休業中であった請求者に対し、A局は、調査に関する説明を行わず、懲戒処分を受けた請求者であっても機構への採用を希望できると錯誤させる調査資料を郵送してきたため、請求者は、厚生労働省を第1希望とする職員意向調査票を提出できず同省の面接の機会を奪われた。その後においても、A局は、再就職のあっせんなど分限免職を回避するための具体的な対応を何も行っておらず、分限免職回避努力は尽くされていない。
- 3 業務目的外閲覧行為により、懲戒処分を受けており、本件分限免職処分は二重処分に当たる。

(判定の要旨)

- 1 日本年金機構法により、社会保険庁を廃止し、公的年金制度に対する国民の信頼の確保等を基本理念として公的新法人の機構を設置するものであり、同庁の廃止に伴う同庁に属する職の廃止は、国公法第78条第4号に規定する官制の改廃により廃職を生じた場合に該当する。また、機構による採用は、独立した法人の業務運営の観点から基本計画等で定めた採用基準により行われたものであり、人事院はその妥当性について判断する立場にない。

したがって、請求者の主張は認められない。

2 意向調査の説明を行う際の留意点として、休職者等については、直接本人と面談又は電話連絡等により説明すること、機構及び協会の採用基準に合致しない者の意向については、面談等を通じて十分に把握することといった社会保険庁全体の統一的な指示が出されているにもかかわらず、A局は、育児休業等により意向調査実施時点で約2年間職場を離れており、かつ、懲戒処分を受けたことで機構等への採用を希望できなかった請求者に対し、機構に応募できる者と同様の送付状、機構のエントリーシート等の添付資料を郵送するのみで、面談等による説明や意向把握を何ら行わなかったことが認められ、これにより、請求者は、機構に応募できるようになったものと思ひ、機構のエントリーシート等の提出期限を念頭において対応したため、厚生労働省を第1希望とする意向調査票を提出できなかったものと認められる。

また、請求者が配偶者を通じて同省への希望順位の変更を伝えた平成21年1月29日時点では、地方社会保険事務局から地方厚生（支）局長等への提出期限（同月27日）は過ぎてはいたものの、A局は、請求者の希望変更の求めに対し、同省等に希望変更の可否について問い合わせることもなく、提出期限は過ぎていたので転任希望は受けられないと述べるのみで、特段の対応を行わなかったことが認められる。

一方、請求者においても、A局からの送付資料に含まれていた「懲戒処分を受けた者は機構に採用されない」旨記載された採用基準等に気付かなかつたことや、たとえ送付資料に問合せ先の記載がなかったとしても、送付元のA局に問い合わせる等しないまま機構を希望できるとしてしまったことなどの不注意があったと認められるものの、意向調査の際のA局の対応には、本件処分に影響を及ぼすような重大な手続上の瑕疵があったと言わざるを得ないものである。

以上の状況からみて、請求者に対し、分限免職回避努力が尽くされたとは認められない。

したがって、請求者のその余の主張については判断するまでもなく、取り消すことが相当と認められる。

（平成25年10月9日指令13－107）

(4) 分限免職処分（処分を承認したもの）

（事案の概要）

処分者は、A局のB部C課D官として勤務していた請求者に対し、平成24年2月20日付けで、分限免職の処分を行った。

（不服の要旨）

- 1 上司であるC課課長は、請求者に常軌を逸した行為があるとして相談した健康管理医から「本人を連れてきてほしい」と指示されたにもかかわらず、請求者を健康管理医の下に連れて行かなかったから、当局は適切な措置を講じていない。
- 2 処分者が常軌を逸した行為と主張するなどの各行為については、それぞれ正当な理由があるから、いずれも分限事由に該当するようなものではない。
- 3 本件処分は、任命権者であるA局局長から直接ではなく、任命権を有しないB部E官によって執行されたから、適法なものではなく、また、E官は、人事異動通知書及び処分説明書を請求者の机の上に置き、請求者に手交しなかったから、交付手続にも瑕疵がある。

（判定の要旨）

○不服の要旨1について

C課課長が、請求者に対し、受診勧奨メモを提示しながら、3回にわたり受診するよう勧奨したことが認められ、これに対し、請求者は受診勧奨に応じなかったことが認められる。また、当局は、請求者の自発的な受診は見込めないと5回にわたり受診命令書を発出したものの、請求者はこれに従わなかったことが認められる。さらに、健康管理医が勤務する診療所はA局と同じ庁舎内にあり、請求者が健康管理医を受診するに当たり上司の介添え等を必要とする特段の事情も認められないところである。これらのことからすれば、当局は請求者を受診させるために必要な措置を講じたものと認められ、受診しなかったのは専ら請求者の責任であると認められる。

したがって、請求者の主張は認められない。

○同2について

請求者は、①帽子を着用したのは照明がまぶしいのでそれを遮るためであり、②歯ブラシをくわえたのは脳への血流を増やすためであり、③雑巾を並べて干したり、絞って水を垂らしたのは床のほこりを抑止するためであり、④自席の周囲や廊下に水をまいたのは加湿してインフルエンザを予防するためであり、⑤メールを送信したのは情報交換を図るためであり、⑥ゴミ箱の中の物を集積用のボックスに入れたのは臭いの元を処置するためである旨陳述するが、これらについては、請求者が官職の適格性を欠くものと評価できる徴表事実と認められ、また、⑤については、受信者や職場に混乱を与えたものであって、職務の遂行に支障があったものと認められ、いずれの行為についても正当な理由があったと認めるに足りる事情は認められない。

したがって、請求者の主張は認められない。

○同3について

本件処分の発令については、任命権者であるA局局長の決裁を受けて決定されており、他方、人事異動通知書は、任命権者が直接交付しなければならないとはされていないことから、執行した職員がB部E官であったからといって、特段の問題はない。また、E官は、請求者に対し、同通知書等を読み上げた後、手交しようとしたところ、請求者が受領しないため、その机の上に置いたものであり、交付手続に瑕疵があるとは認められない。

したがって、請求者の主張は認められない。

（平成25年11月22日指令13－116）

(5) 懲戒免職処分（処分を承認したもの）

（事案の概要）

請求者は、平成13年度から22年度までの間に利害関係者から飲食接待及び物品の贈与を受け、入札業務に関して不適正な処理を行ったとして、懲戒免職の処分を受けた。

（不服の要旨）

- 1 利害関係者から飲食接待及び物品の贈与を受けた記憶はあるものの、飲食接待の回数及び額並びに物品の贈与の額については、自らの供述は曖昧であり、供述の他に物的証拠もないことから、処分事実の根拠たり得ない。
- 2 入札に関し、利害関係者に対して行った「それなりの金額を入れとけばいいんじゃないか。」「30万円以上で入れないと無理かもしれないな。」との発言は、入札価格の教示には当たらない。

よって、本件懲戒免職処分は重すぎる。

(判定の要旨)

○不服の要旨1について

飲食接待の回数に係る請求者の供述についてみると、その内容は具体的であることに加え、審理における本人尋問においても、請求者は、聴取調査が任意に行われたと供述していること、また、請求者の飲食接待の額については、処分者は、処分時に伝票などがなかったことから、請求者の供述に加えて、利害関係者の供述及び請求者とは別に逮捕・起訴された職員の起訴状の内容を踏まえて、請求者が受けた飲食接待の額を算出しており、そのような方法を用いたことについては相当の合理性がある。

中元・歳暮として受け取った商品券の額については、請求者は聴取調査において、内容が具体的であるとともに、おおむね一貫した供述をしている。

海外土産品の贈与の額については、請求者は海外ブランドの土産品を贈与されたことを自ら認め、その額については、警察の捜査のため現物が手元にない状況下で、当局は、請求者の供述した海外ブランドのカタログを本人に提示して任意に供述を取ったものであり、このような方法で当局が額を算出したことには相当の合理性がある。

したがって、請求者の主張は認められない。

○同2について

請求者は、利害関係者に対して予定価格ではないが、落札できるおおよその価格を伝え、入札に係る重要な情報を教示しており、請求者の主張は認められない。

以上のとおり、利害関係者から長期間にわたり、頻繁に飲食接待を受け、その額は多額なものとなっており、また、中元・歳暮及び海外の土産品としてブランド品の贈与を受けており、さらには、入札に係る重要情報を教示して入札事務の公正性を害しているものであり、これらの請求者の行為の態様等を考慮すれば、懲戒免職処分は相当と認められる。

(平成25年9月20日指令13－72)

(6) 配置換処分（処分を取り消したものの）

(事案の概要)

処分者は、A省大臣官房付（以下「大臣官房付」という。）として勤務していた請求者に対し、平成23年4月1日付けで、B局C官（以下「C官」という。）への配置換の処分を行った。

(不服の要旨)

1 請求者は、平成22年4月1日に出向先の独立行政法人D（以下「D」という。）からA省に復帰し、大臣官房付に採用され、E所F部G官（以下「G官」という。）に併任となったが、当該出向前に就いていた官職等からみて、請求者が就いた大臣官房付は、A省に置かれる官職の属する職制上の段階等に関する訓令における、標準的な官職が内部部局（一般行政）の室長の職制上の段階（以下「本省室長」という。）に属するものとして取り扱われていたはずで、請求者が本省室長級の職員であったことは明らかである。しかし、その後に就いたC官は、標準的な官職が内部部局（一般行政）の課長補佐の職制上の段階（以下「本省課長補佐」という。）に属するものとされていることから、本件は、実質的には職員の意に反する降任処分であって、取り消されるべきである。

2 本件は、請求者が、Dで期末手当の支給に関する不正を追及したこと等に対する報復である。

(判定の要旨)

○不服の要旨1について

官の要請により独立行政法人等に辞職出向した職員を再採用するに当たっては、職員の同意による場合や、出向前よりも下位の職制上の段階の職務遂行能力しか有していないと評価した場合等を除いては、少なくとも従前と同等の職制上の段階の官職に就けることが求められるものである。

請求者については、平成9年10月1日付けでA省本省の課長補佐から省令職であるH官に昇任、行政職俸給表（一）9級（当時）に昇格しており、当局も、当該官職は「本省室長」に相当する官職であったとしている。また、その後、請求者は、他機関へ転任しているが、同17年8月には、転任前の職務の級である行政職俸給表（一）9級に相当するとされたDの参事ポストに就いていることが認められる。

このように、請求者が他機関に転任してから平成22年に再採用されるまでの経歴からは、その職責が当該転任前と比べて下がっているといえるものは見当たらず、当局からも、再採用時の請求者の職務遂行能力が従前よりも低下して「本省室長」相当の職務遂行能力は有しないと判断した旨の主張はされていない。再採用時の給与についても、Dへの出向期間中引き続き職員であった場合に標準的な勤務成績であったものとして決定されているところである。

ところで、当局は、本件審理当初、大臣官房付は一時暫定の官職で職制上の段階が規定されていないことから請求者の職制上の段階を判断できなかったとしていたが、その後、その当時の請求者の職制上の段階は、併任していたG官の属する職制上の段階（以下「施設室長」という。）に相当するものと判断していたとしている。

そこで、「施設室長」に相当する内部部局の職制上の段階をみると「本省室長」と「本省課長補佐」にまたがったものであるところ、本件において、請求者が平成22年4月に再採用された際に適用されるべき職制上の段階については、「本省室長」であったとみるのが相当である。なお、このことは、請求者が再採用された後の同年12月に示された苦情処理結果通知書において、請求者の職制上の段階が「本省室長」であることを前提とした記載がなされていたことから同様のところである。

その後、平成23年4月、請求者は、大臣官房付からC官に異動しているが、この官職については、職制上の段階が「本省課長補佐」であったことが認められる。以上のことから、請求者は、平成9年に「本省室長」に相当する官職に昇任し、その後もその職責等が下がったといえるポストに就いたことが認められない中で、同23年4月、「本省課長補佐」に属するC官に異動したものであり、これは降任処分に該当するものと認められる。

職員の意に反する降任処分については、人事評価等に照らして勤務実績が良くない場合で、必要な注意、指導を繰り返し行う等したにもかかわらず、勤務実績の改善が見られないとき等に行われるものであるが、当局は、請求者をC官に就けるに当たり、これを配置換と取り扱い、降任処分を行う際に必要な手続を行っていないものと認められる。

したがって、請求者のその余の主張については判断するまでもなく、本件処分を取り消すことが相当と認められる。

(平成25年11月13日指令13－112)

資料7-2 行政措置要求事案関係

処理状況

(単位：件)

年度 区分	受付件数	処理件数					繰越件数
		判定			取下げ・ 却下等	合 計	
		容認	棄却	計			
21	9	0	1	1	8	9	7
22	8	0	3	3	6	9	6
23	8	0	0	0	8	8	6
24	12	0	0	0	8	8	10
25	7	0	2	2	6	8	9

資料7-3 災害補償等審査申立事案関係

1 処理状況

(単位：件)

年度 区分	受付件数	処理件数					繰越件数
		判定			取下げ・ 却下	合 計	
		容認	棄却	計			
21	28 (1)	8 (1)	65 (2)	73 (3)	7	80 (3)	60 (1)
22	21	1	19	20	5	25	56 (1)
23	30	5	12	17	3	20	66 (1)
24	14	5 (1)	7	12 (1)	2	14 (1)	66
25	16	8	15	23	2	25	57

(注) 1 () 内の数字は福祉事業措置申立事案の件数を内数で示す。
 2 容認には、一部容認を含む。

2 平成25年度の判定例（要旨）

(1) 頸椎捻挫兼末梢性神経障害等に係る公務上の災害の認定（申立てを容認したもの）

（事案の概要）

申立人は、1人で官用車を運転しての出張中に、駐車中のトラックに衝突し、頸椎捻挫兼末梢性神経障害等と診断されたが、これは、合理的な経路上での災害とは認められず、公務上の災害ではないと認定された。

（申立ての要旨）

本件災害は、官用車で出張予定地に向かう途中で発生したものであり、かつ、出張予定地への経路は、私的目的により走行したのではないため、公務上の災害と認定されるべきである。

（判定の要旨）

- 申立人は、①出張予定地近辺の信号（以下「最初の信号」という。）をカーナビゲーションの指示に従い右折するところ、どの道路を指示しているか分からずに通り過ぎたため、カーナビゲーションの指示に従って、別の信号（以下「2つめの信号」という。）を右折し、その後もカーナビゲーションの指示に従って走行し、②出張予定地に一旦到着した後、先に昼食をとることにし、カーナビゲーションで検索して最も近いレストランに行き、③昼食後、再び出張予定地に向かったが、①と同様に、最初の信号でまたカーナビゲーションがどの道路を指示しているか分からずに通り過ぎ、再び2つめの信号を右折し、そのまま①の経路を走行していたところ、駐車中のトラックに衝突したものである。
 - 上記③のとおり、2つめの信号を右折する経路を走行したことについて、申立人は、最初の信号を通過してからは、分かりづらい道路を右折して迷ってしまうよりも、一度走行した経路で行った方が確実に出張予定地に到着できると考えたことと供述しており、上司も、出張予定地辺りの道路事情に詳しくない申立人が、一度通った道路を選択した結果、多少時間が掛かる経路を走行したとしても、致し方なかったとしている。
- これらのことからすれば、申立人が③において2つめの信号を右折する経路を走行したことが、合理的な経路を逸脱したとは認められない。
- 以上のとおり、申立人の申立てに係る災害は、合理的な経路上で発生した出張中の災害であり、公務と相当因果関係をもって発生したものと認められるので、公務上の災害と認定すべきである。

(平成25年10月25日指令13-110)

(2) 精神疾患に係る公務上の災害の認定（申立てを容認したもの）

（事案の概要）

申立人は、職場で暴言等を繰り返し受けたことなどにより、精神疾患を発症したが、この精神疾患の発症は公務との間に相当因果関係が認められず、公務上の災害ではないと認定された。

（申立ての要旨）

課長と総務主任の2人から繰り返し暴言や書類の投げ付け等の行為を受けたこと、また、これらの行為が放置され、職場で孤立したことにより、精神疾患を発症したのであるから、公務上の災害と認定されるべきである。

（判定の要旨）

- ・ 申立人は、ストレス関連障害及び適応障害（以下「本件精神疾患」という。）を発症していたと認められる。
 - ・ 課長や総務主任からの暴言等については、関係者の供述によれば、申立人は総務主任から業務に関して厳しく非難されるようになり、次第にエスカレートして、ほぼ毎日大声で怒鳴られたり、書類を投げ付けられたりしていたとしている。また、課長も、大声で「何度同じことを言わせるんだ。」などの言葉を何度か言ったと供述している。
- これらの供述を踏まえると、本件精神疾患発症前に申立人が課長や総務主任から受けていた暴言等の行為は、職員に対する通常の指導や注意の範囲を超える行為であったと認められる。
- ・ 課長の供述によれば、管理者である自分（課長）が上記の総務主任の行動を制止し、適切な指導を行うべきであることを承知しながらも、あえて注意をしなかったとしており、また、関係者の供述によれば、課内の職員の誰も申立人に話しかけることがなく、皆から無視されていたなどとしている。
- これらの供述を踏まえると、申立人は、職場で孤立した状況にあったと認められる。
- ・ 以上のことからすると、本件精神疾患発症前に、申立人は、課長や総務主任による暴言や書類の投げ付け等により強度の精神的負荷を受けていたものと認められる。
 - ・ 以上のとおり、申立人の申立てに係る災害は、公務と相当因果関係をもって発生したものと認められるので、公務上の災害と認定すべきである。

（平成25年11月22日指令13-118）

(3) 腰椎捻挫及び仙腸関節障害に係る公務上の災害の認定（申立てを容認したもの）

（事案の概要）

申立人によれば、患者の体位変換（以下「本件体位変換」という。）を行った際に急激に腰臀部痛を起こし（以下「災害A」という。）、次いで、その数日後に通勤途上において、松葉杖をついて歩いていたところ、雪道で滑って転倒（以下「本件転倒」という。）し尻餅をつき骨盤を強打し（以下「災害B」という。）、その後、「仙腸関節炎」と診断された。

災害A及び災害Bについては、いずれも、その発生の事実が確認できないことから、災害Aについては公務上の災害ではないと認定され、災害Bについては通勤による災害ではないと認定された。

（申立ての要旨）

災害Aは、日勤勤務中に本件体位変換を行った際に急激に腰臀部痛を起こしたものであるから、公務上の災害と認定すべきであり、また、災害Bは、通勤途上において、本件転倒により尻餅をつき骨盤を強打して仙腸関節炎になったものであるから、通勤による災害と認定すべきである。

（判定の要旨）

- ・ 申立人は腰椎捻挫及び仙腸関節障害を発症し、これにより腰臀部痛が生じたものと認められる。
 - ・ 災害Aについては、①申立人は基本的に2人1組で行うべき患者の体位変換を相方の手がふさがっていたために1人で行い、その際に腰の右下辺りに激しい痛みが生じたことと供述しており、上司及び同僚も患者の体位変換は基本的に2人で行うが、人手が足りない時などは1人で行うことがあるとしていること、②申立人は当時勤務していた病棟は大変忙しく体調不良を申し出て休める雰囲気ではなかったとしており、上司及び同僚も同様の供述をしていることから、申立人が本件体位変換による腰臀部痛を上司等に報告しなかったのは、やむを得なかったものと認められること、③申立人は災害Bの発生後に入院しているが、入院時の看護記録において、入院2週間前（本件体位変換を行ったとする頃）から歩行困難となり、松葉杖を使用していた旨の記述があること、④申立人は腰臀部痛の既往歴を有しているが、主治医の所見によれば、この既往歴が今回の腰臀部痛の原因とはいえないとしていることを総合的に判断すると、申立人が1人で体位変換を行い、この時に腰臀部痛が生じたことと見るのが相当である。
- また、上記のとおり、申立人は本来2人で行うべき体位変換をやむを得ず1人で行ったことと見るのが相当であり、かつ、本件体位変換は不適當な姿勢で患者を取り扱うという通常の動作とは異なる動作であると認められるから、本件体位変換を行ったことにより、申立人の腰部に急激な力の作用が生じたものと認められる。
- したがって、申立人は本件体位変換により腰椎捻挫を発症し、その結果腰臀部痛が生じたことと認められる。
- ・ 災害Bについては、①入院診療録で、申立人が雪道で転倒して骨盤を強打して受傷したことが確認できること、②申立人が転倒して尻餅をついたとする場所は、申立人の居住地からみても、通勤時の合理的経路であると認められること、③上司によれば、その場所は雪が降ると凍り付いてなかなか溶けないところであったと供述していることを総合的に判断すると、申立人が、通勤途上で転倒し尻餅をついた事実があったと見るのが相当である。
- また、医学経験則上、尻餅のような全体重が臀部に掛かる程の強い負荷が掛かった場合には、そのような強い力と素因が相まって仙腸関節障害を発症し得るものであることから、申立人は本件転倒により仙腸関節障害を発症したと認められる。
- さらに、本件転倒の原因は、松葉杖を使用した不自由な歩行にあり、本人がそのような歩行をすることとなった原因は、本件体位変換により発症した腰椎捻挫から生じた腰臀部痛にあると認められることから、災害Bについても、公務起因性が認められる。
- ・ 以上のとおり、申立人の申立てに係る災害A及び災害Bは、いずれも、公務と相当因果関係をもって発生したものと認められるので、公務上の災害と認定すべきである。

（平成26年1月31日指令13-4）

(4) 脳内出血に係る公務上の災害の認定（申立てを棄却したもの）

（事案の概要）

申立人は、苦情電話対応中に倒れ、「脳内出血」（以下「本件疾病」という。）と診断されたが、本件疾病については、その発症前に申立人が従事した業務によって、申立人がかねてから有する血管病変等の病態を自然経過を超えて著しく増悪させて発症したものと認められず、公務と本件疾病発症との間に相当因果関係が認められないので、公務上の災害ではないと認定された。

（申立ての要旨）

本件疾病については、その発症前に行った苦情への対応、研修の準備、自宅作業が原因で発症したものであるので、公務上の災害と認定すべきである。

（判定の要旨）

- ・ 申立人の行った苦情の対応は、他の業務に比べてストレスを受けやすい業務と考えられるが、申立人は、以前にも苦情の対応を担当しており、感情的になっている相手への対応についても経験していること、また、ほとんどの苦情が1回の説明で終了し、通常はそれほど時間が掛からず終わるものであることなどから、これにより申立人に強い負荷が掛かっていたとは認められない。
- ・ 研修の準備については、上司の供述によると、研修資料の作成に当たって上司の助言も受けたなどとしていることから、全て申立人の責任で作成したとは認められない。
- ・ 申立人は、本件疾病発症前に過重な超過勤務を行っていたとは認められず、また、自宅作業については、上司の供述によると、自宅に仕事を持ち帰らなければならないほど忙しい状況ではなかったとしており、自宅作業の成果物等も存在しないことから、自宅で過重な業務を行ったとは認められない。
- ・ 以上のことからすると、本件疾病発症前に申立人が従事した業務は、質的又は量的にも特に過重なものであったとは認められず、本件疾病の発症原因とするに足る強度の精神的又は肉体的な負荷を受けていたとは認められない。
- ・ 申立人は、本件疾病発症前に高血圧症の治療を受けていることなどから、本件疾病の発症に係る素因又は基礎疾患を有しており、申立人の素因又は基礎疾患が自然的経過によって悪化し、本件疾病を発症したと見るのが相当である。
- ・ 以上のとおり、申立人の申立てに係る災害は、公務と相当因果関係をもって発生したとは認められないので、公務上の災害とすることはできない。

（平成25年12月3日指令13-119）

資料7-4 給与決定審査申立事案関係

1 処理状況

（単位：件）

年度 区分	受付件数	処理件数					繰越件数
		決定			取下げ・ 却下等	合 計	
		容認	棄却	計			
21	28	1	5	6	4	10	33
22	13	1	13	14	3	17	29
23	27	1	10	11	16	27	29
24	21	0	6	6	7	13	37
25	27	1	10	11	9	20	44

2 平成25年度の決定例（要旨）

(1) 昇給区分の決定（申立てを容認したもの）

（事案の概要）

申立人は、平成21年10月1日から22年9月30日までの評価期間の能力評価において、Fに関する業務に求められる行動の一部である定例的な業務は遂行できているものの、主任調査官の能力として求められる部下の育成・活用については、実施できている状況ではなかったこと及びGに関する業務の実施に当たっては、関係者のニーズに応えた情報整備・提供について企画立案を行うことが主任調査官の能力として求められるが、十分に発揮できている状況ではなかったとして、能力評価の全体評語をCとされ、同23年1月1日付け昇給区分について、「勤務成績がやや良好でない職員」に該当するとしてDと決定された。

（申立ての要旨）

本件能力評価は、
 ア 評価者が評価者自身に内在する申立人の業務に対する勝手な思い込みに基づき評価したものであり、
 イ 調整者等は何もしておらず、人事評価が機能していないばかりか、必要な面談が実施されず、開示すべき評語を開示しない、など人事評価手続上の問題がある
 から、昇給区分をDと決定されたことは不当である。

(決定の要旨)

○アについて

- ・ 申立人は、部下に対し、事前の調査機器の取扱方法の説明や現地における実地調査の指揮・監督を的確に行っており、部下の育成・活用が実施できていなかったとは認められない。
 - ・ 申立人がGに関する業務でH企画立案業務を行っていないことは事実であるが、Gに関する業務全体が縮小の方向にあるとされていた中で、それが申立人の行うべき業務として位置付けが明確にされていたとはいえず、また、I課長が、申立人との期首面談を実施せず、申立人がH企画立案業務に取り組んでいないことに気付いた後も一切指導等を行っていないなど、申立人の行動について十分な把握を行わず、申立人と認識の共有化も図っていなかったことを考慮すれば、H企画立案業務を行わなかったという事をもって本件能力評価について低く評価したことは、公正な人事評価とはいえない。
- したがって、本件能力評価の評価期間において、申立人について「求められる行動が一部しかとられておらず、当該職位として十分な能力発揮状況とはいえない」とまでは認められないことから、申立人を「勤務成績がやや良好でない職員」に該当するものとして取り扱うことは妥当ではない。

○イについて

- ・ 調整者及び実施権者であるJ部長は、申立人に係る本件能力評価、前期業績評価及び後期業績評価について特に不均衡を認めなかったため、申立人について再評価の指示は行わなかったとしているが、調整者は、必要に応じ評価者等から情報収集を行いつつ、評価者による評価に不均衡等があるかどうか審査することとされており、特に下位の評価とする場合には、注意深く確認する必要がある、J部長が十分に調整者としての役割を果たしたといえるか疑問なしとしない。
- また、I課長は、平成22年4月に行うべき申立人に対する期首面談を行わず、また、同年9月末から10月初めまでの間に行うべき期末面談を行わず、本件能力評価の全体評語がCであったにもかかわらず、全体評語の開示を行わず、さらに苦情の申出の可否について適切な説明を行わなかったことが認められ、人事評価の実施手続が適正に行われなかったことは明らかである。
- したがって、本件給与権者が申立人を「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、更正する必要がある。

(平成25年11月22日指令13-117)

(2) 勤勉手当の成績率及び昇給区分の決定（申立てを棄却したもの）**(事案の概要)**

申立人は、平成20年5月頃から多数の者に不適切な言動を繰り返したとして、所属機関の職責審査会において懲戒停職相当と判断されたため、給与権者によって次のような決定が行われた。

- ア 平成21年12月期の勤勉手当の成績率を「懲戒処分の対象となる事実があった場合」に該当するものとして、懲戒停職処分を受けた職員と同じ成績率の100分の33とする。
- イ 平成22年1月1日の昇給区分を「懲戒処分を受けることが相当とされる行為をしたこと」に該当するものとして、E（勤務成績が良好でない職員）とする。

(申立ての要旨)

不適切な言動をした事実はなく、また、当局による事情聴取が続いていて懲戒処分が行われていない時点であったにもかかわらず、勤勉手当の成績率及び昇給区分について低く決定されたことは違法である。

(判断の要旨)

当局による調査において、多数の者が申立人から不適切な言動を受けたと供述し、その中でも問責すべきであるとされた4人の者に対する言動については、これらの者に複数回の事情聴取が行われた際の聴取記録によれば、その供述内容は詳細かつ具体的に概ね一貫している。さらに、申立人には、後に懲戒停職処分が行われており、その処分対象事実は、職責審査会で懲戒停職相当と判断された問責対象事実と概ね一致している。

したがって、当局が、申立人は懲戒処分の対象となる不適切な言動を行っていたと判断したことに特段の問題は認められないことから、①平成21年12月期の勤勉手当の成績率について、懲戒停職処分を受けた職員と同じ成績率を適用したこと、②平成22年1月1日の昇給区分について、E（勤務成績が良好でない職員）としたことは相当である。

(平成25年9月20日指令13-75)