

第7章 公平審査

公平審査には、懲戒処分、分限処分など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。



不利益処分についての不服申立ての口頭審理において、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26年度の係属件数は、前年度から繰り越した14件を加えて30件となった。その処理状況は、判定を行ったもの14件（処分承認11件、処分修正2件、処分取消し1件）、取下げ・却下等6件であり、平成27年度に繰り越したものは10件である（表7-1、資料7-1）。

表7-1 平成26年度不利益処分審査請求事案判定一覧（計14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
13-22	26. 5.23	懲戒免職（所得税の不正還付、手当の不正受給）	承認	公開
13-27	26. 6.13	減給2月（セクシュアル・ハラスメント）	承認	非公開
13-29	26. 6.20	停職6月（陵虐、虚偽公文書作成）	承認	非公開
13-33	26. 6.26	停職3月（公文書の不適正処理）	承認	審尋
13-34	26. 6.26	停職1月（公印の忘失、公印の不適正取扱い）	承認	審尋
13-47	26.10.10	戒告（不適切異性交際）	取消	非公開
13-49	26.10.17	懲戒免職（官物の窃取、国家公務員倫理規程違反）	承認	審尋
13-53	26.10.24	停職9月（セクシュアル・ハラスメント） 停職3月（セクシュアル・ハラスメント）	修正	非公開
13- 6	27. 2.20	戒告（交通法規違反による信用失墜行為等）	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
13-52	26.10.24	休職（心身の故障）	承認	公開
13-57	26.11.21	分限免職（勤務実績不良、適格性欠如）	承認	審尋
13- 1	27. 1.27	分限免職（適格性欠如）	承認	審尋
13- 9	27. 3.17	分限免職（勤務実績不良、適格性欠如）	承認	非公開

（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。

平成26年度は、新たに受け付けた7件と前年度から繰り越した9件の計16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4件であり、平成27年度に繰り越したものは10件である（表7-2、資料7-2）。

表7-2 平成26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
22- 3	26. 9.12	超過勤務手当の未払分の支給	容認
23- 4	26.12.24	超過勤務手当の未払分の支給等	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。

平成26年度は、新たに受け付けた22件と前年度から繰り越した57件の計79件が係属したが、その処理状況は、判定を行ったもの38件、取下げ・却下2件であり、平成27年度に繰り越したものは39件である。（図7-1、表7-3、資料7-3）。

図7-1 平成26年度判定事案の内容別内訳

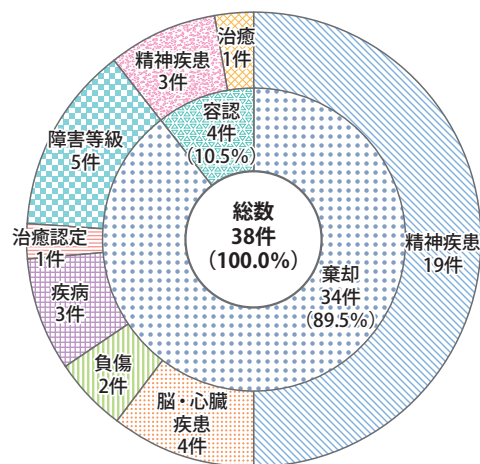


表7-3 平成26年度災害補償審査申立事案判定一覧（計38件）

指令番号	判定年月日	申立内容	判定
13-19	26. 5.16	鬱病に係る公務上の認定	棄 却
13-20	26. 5.16	C型慢性肝炎、肝硬変症に係る治癒の認定及び障害等級の決定	棄 却
13-21	26. 5.16	胸膜プラーク及び気管支喘息に係る公務上の認定	棄 却
13-23	26. 5.23	不安神経症、鬱病等に係る公務上の認定	棄 却
13-24	26. 5.23	鬱病及び抑鬱状態に係る公務上の認定	棄 却
13-25	26. 5.30	左膝関節骨折、第一腰椎骨折等に係る障害等級の決定	棄 却
13-26	26. 5.30	左大腿骨頸部内側骨折、左大腿骨開放骨折等に係る障害等級の決定	棄 却
13-30	26. 6.20	躁鬱病に係る公務上の認定	棄 却
13-31	26. 6.20	抑鬱状態及び適応障害に係る公務上の認定	棄 却
13-32	26. 6.20	不安抑鬱状態及び適応障害に係る公務上の認定	棄 却
13-35	26. 6.26	心因反応等に係る公務上の認定	棄 却
13-36	26. 7.29	反応性精神病等に係る公務上の認定	棄 却
13-37	26. 9.12	適応障害に係る公務上の認定	容 認
13-38	26. 9.12	神経衰弱状態及び統合失調症に係る公務上の認定	棄 却
13-40	26. 9.19	右被殻出血に係る公務上の認定	棄 却
13-41	26. 9.19	鬱病等に係る公務上の認定	棄 却
13-42	26. 9.26	両眼の心因性視覚障害に係る公務上の認定	棄 却
13-43	26. 9.26	脳出血（橋出血）に係る公務上の認定	棄 却
13-45	26.10. 3	自律神経失調症、双極性障害等に係る公務上の認定	棄 却
13-46	26.10. 3	熱中症に係る治癒の認定	容 認
13-48	26.10.10	左膝外側半月板損傷に係る障害等級の決定	棄 却
13-50	26.10.17	ヘルニア等に係る公務上の認定	棄 却
13-51	26.10.17	鬱病等に係る公務上の認定	棄 却
13-55	26.10.24	鬱病、混合性不安抑鬱障害等に係る公務上の認定	棄 却
13-58	26.11.21	抑鬱状態等に係る公務上の認定	棄 却
13-60	26.12.12	右肩腱板損傷に係る公務上の認定	棄 却
13-61	26.12.12	両眼の角膜乾燥症及び両点状表層角膜炎に係る公務上の認定	棄 却
13-63	26.12.16	右股関節脱臼骨折等に係る障害等級の決定	棄 却
13-65	26.12.24	鬱病及び心破裂による出血性ショック（自殺）に係る公務上の認定	容 認
13- 2	27. 1.27	心因反応に係る公務上の認定	棄 却
13- 3	27. 2.13	躁鬱病等に係る公務上の認定	棄 却
13- 4	27. 2.13	自律神経失調症、抑鬱神経症等に係る公務上の認定	棄 却
13- 5	27. 2.13	不整脈（死亡）に係る公務上の認定	棄 却
13- 7	27. 2.20	気分障害、抑鬱状態等に係る公務上の認定	棄 却
13-10	27. 3.17	不安定狭心症、脳幹部梗塞等に係る公務上の認定	棄 却
13-11	27. 3.17	急性硬膜外血腫、脳挫傷等に係る障害等級の決定	棄 却
13-12	27. 3.27	不安障害に係る公務上の認定	容 認
13-13	27. 3.27	心因反応及び抑鬱状態に係る公務上の認定	棄 却

第1編

第3部

平成26年度業務状況

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。

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、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。

平成26年度は、昇給や勤勉手当に関する申立てを中心に25件の申立てがあり、これに前年度から繰り越した44件を加えて、係属件数は69件となった。その処理状況は、決定を行った

もの17件、取下げ・却下12件であり、平成27年度に繰り越したものは40件である（表7-4、資料7-4）。

表7-4 平成26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
13-28	26. 6.13	初任給の決定	棄 却
13-39	26. 9.12	平成24年12月期の勤勉手当の成績率 平成25年1月1日の昇給区分	棄 却
13-44	26. 9.26	平成22年12月期の勤勉手当の成績率 平成23年1月1日の昇給区分 平成23年6月期の勤勉手当の成績率 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 平成24年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-56	26.10.28	通勤手当の認定	棄 却
13-59	26.11.21	通勤手当の認定	棄 却
13-62	26.12.12	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 平成24年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-64	26.12.16	扶養親族の認定	棄 却
13- 8	27. 2.25	通勤手当の認定	棄 却
13-14	27. 3.27	初任給の決定	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26年度に受け付けた苦情相談件数は1,025件で、前年度より159件増加となった。

苦情相談の内容は、依然としてセクシュアル・ハラスメント、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

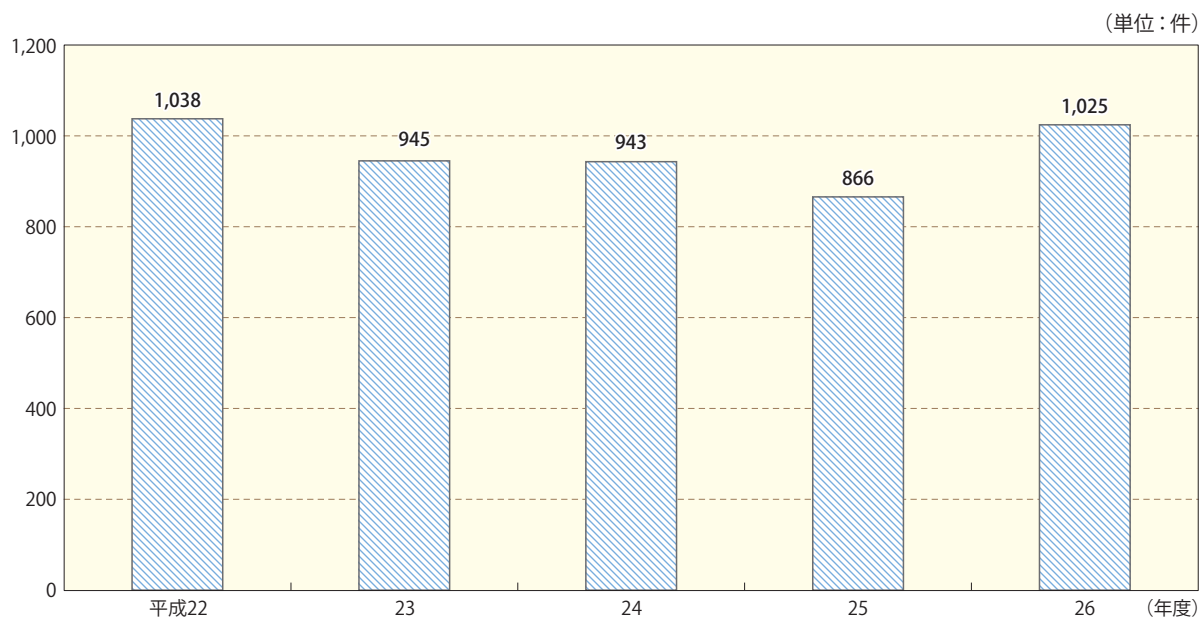
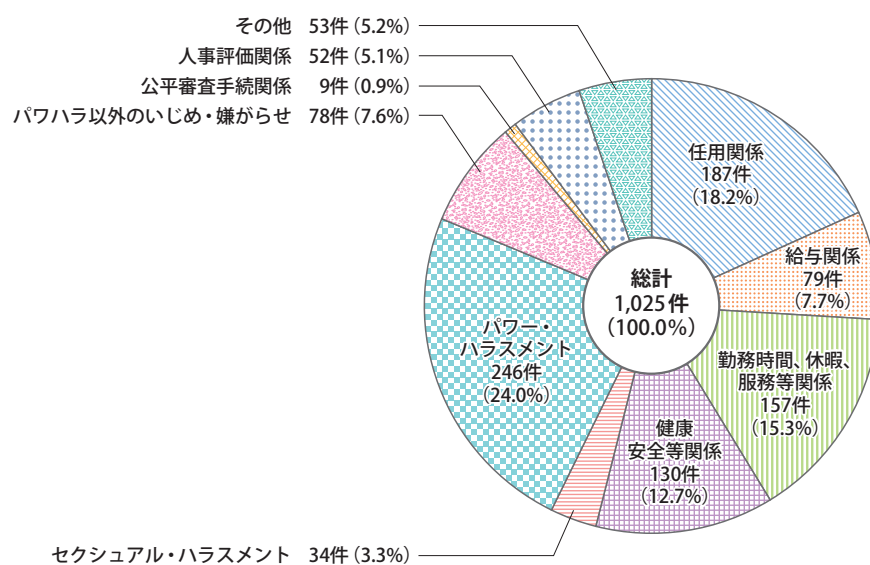


図 7-3 平成26年度苦情相談の内容別件数



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			
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
26		16	11	2	1	0	14	6	20	10

2 平成26年度の判定例（要旨）

(1) 懲戒免職処分（処分を承認したもの）

（事案の概要）

請求者は、職場から機械2台を無断で持ち出し、うち1台を売却してその代金を私的に消費し、別の1台も3年以上にわたって返却せず、また、利害関係者の車両が請求者の自家用車に衝突した事故に伴い、その補償として利害関係者から金銭を受領したものと、懲戒免職の処分を受けた。

（不服の要旨）

本件処分は、以下の理由から重きに過ぎ、修正されるべきである。

- ①機械を持ち出したのは修理が目的であったが、当局の事情聴取が病状に配慮しない高圧的なものであったため、不当な持ち出しであったと評価され得る供述をせざるを得なかった。②私的に使った機械の売却代金は低額であり、後日弁済している。
- ①自らが利害関係者に特定の金額を要求したものではなく、利害関係者から提示された金額で示談したものであるから、国家公務員倫理規程に反するものではない。②仮に反するとしても、事故の補償として金銭を受領すること及びその金額について、上司のA官から了解を得ていたことから、懲戒処分の対象とすべきではない。③仮に懲戒処分の対象となるとしても、自らが特定の金額を要求したものではないことが酌量されるべきである。

（判定の要旨）

○不服の要旨1について

①については、請求者が修理を終えたとする時点から返却の機会を逸した事情として挙げる転勤等までは1年数か月以上もの期間が経っており、もう1台の機械については無断で売却してその代金を私的に消費したこと等から、請求者が機械を返却する意思を持っていたものと認めることはできず、請求者の行為は官物の窃取に当たるといえるほか、事情聴取が高圧的なものであったとは認められない。

②については、金額の多寡にかかわらず、何ら権限なく官物である機械を売却し、その代金を私的に消費したことは問責されるべき行為である。

○同2について

①については、少なくとも自家用車の修理費相当額と保険金との差額分を超える金銭については請求者が利害関係者から贈与を受けたものであるといえ、国家公務員倫理規程に反するものではないとする請求者の主張は認められない。

②については、利害関係者はA官の同席時には補償金額の話はしていない旨供述しており、A官は、自分の同席時に補償金額の話は出ておらず、利害関係者からの金銭の受領について請求者から相談を受けたことはない旨証言していることからすると、請求者が利害関係者からの金銭の受領及びその金額についてA官の了解を得ていたとは認められない。

○本件処分は重きに過ぎるとする請求者の主張について

請求者が行った機械の持ち出し及び売却は、官物の窃取に当たるものであり、これのみをもって懲戒免職処分が相当ともされ得る重大な非違行為であることに加え、請求者は、利害関係者から贈与を受けるという非違行為も行ったものであり、これら複数の非違行為を総合的に勘案すれば、本件処分は相当である。

したがって、請求者の主張は認められない。

(平成26年10月17日 指令13-49)

(2) 懲戒停職処分（処分を承認したもの）

（事案の概要）

請求者は、A所のB部C課課長補佐として勤務していたところ、①所長印の公印管理担当者であるにもかかわらず、ずさんな管理により所長印を亡失し、②亡失してからわずか2か月後に、請求者が押印すべき書類の確認を怠り、同部D課E班長が押印して虚偽公文書の作成を行う事態を招いたことにより、懲戒停職（1月間）の処分を受けた。

（不服の要旨）

- 所長印を亡失したとして処分を受けたが、請求者をいじめてやろうとするC課長が所長印を窃取したことが十分疑われるため、請求者が亡失したとすることはできない。
- 仮に、処分者主張の事実があったとしても、本件処分は重きに過ぎる。

(判定の要旨)

○不服の要旨1について

公印の保管については、堅ろうな容器に保管し、施錠しなければならないとされていたところ、公印管理担当者であった請求者は、F係長から返却された所長印を金庫を解錠して印箱に保管することを怠り、自己の鍵の掛かっている右脇机の引き出しに入れ、そのまま退庁しており、こうしたずさんな管理を行った結果、所長印を亡失したことが認められる。これらの請求者の行為自体が公印管理規程等に反する非違行為に該当することは明らかであり、一方、請求者は、C課長が所長印を窃取したと主張しているものの、何ら具体的な証拠はない。

したがって、請求者の主張は認められない。

○同2について

請求者は、ずさんな管理により所長印を亡失し、そのわずか約2か月後に、E班長が持参した虚偽の事実が記載された書類について、公印管理規程に基づく書類等の確認を行わず、また、請求者が押印すべき文書を同班長に押印させるなど、短期間に複数の非違行為を行い、上司の再三にわたる指導に従わず、同班長による悪質な行為を招いたことが認められ、請求者の一連の行為の態様及び職責等を考慮すれば、処分者が請求者に対して行った懲戒停職（1月間）の処分が重きに過ぎるとはいえず、他に請求者の主張を認めるに足る証拠はない。

したがって、請求者の主張は認められない。

（平成26年6月26日 指令13－34）

(3) 懲戒減給処分（処分を承認したもの）

(事案の概要)

請求者は、A所B部においてC官として勤務していたところ、同部に勤務していた女性Dに対して、同部の歓迎会の2次会終了後、Dを強く抱き寄せ複数回キスをし、自宅にDを誘い込もうとし、後日、Dの携帯電話番号が記載された書類を用いてDの携帯電話に電話し、当該書類によりDが帰宅する時刻を知り、官舎入口付近で待ち伏せ、更に数日後、Dの携帯電話に業務以外の目的で電話したことにより、Dを不快にさせ、い怖させるセクシュアル・ハラスメントを行ったものとして、懲戒減給（2月間俸給の月額100分の20）の処分を受けた。

(不服の要旨)

- 1 歓迎会の2次会からDと帰宅した際、Dに対してハグしてよいか確認してハグとキスをしたが、Dは拒絶しなかった。ハグとキスはDとの合意の上で行われたものである。仮に合意がなかったとしても、Dが2次会において、請求者の恋愛観に賛意を示したり請求者にデュエットを求めたりしており、ハグとキスは、そのようなDの請求者に好意を示す言動に誘発されたものである。
- 2 Dの携帯電話に電話したりDを官舎入口付近で待ち伏せしたりした行為は謝罪のための正当な行為である。

(判定の要旨)

○不服の要旨1について

Dはハグの要求を断れず、1、2秒で終わると思い応じたところ、長い時間抱かしめられ、数回キスされたものであり、Dは突然のことで気が動転し、どうすればよいか分からなくなってしまった、怖くて不快であった旨供述しており、請求者も、Dにキスをした際Dが顔を反らせており、今になって思うとキスが嫌で顔を背けたと思うと自ら認めている。これらのことからすれば請求者の行為がDとの合意の上で行われたとみることはできない。

歓迎会の2次会において、Dが請求者の恋愛観に賛意を示したりデュエットを求めたりしたという請求者の主張するような事実が仮にあったとしても、Dのそれらの言動は社交の範囲内のものにすぎず、請求者とDとの間に個人的な関係もなかったことからすれば、Dの言動が請求者に対する特別な好意を示すものであったとみることはできない。

○同2について

請求者の行為が謝罪の意図をもってDとの接触を図るものであったとしても、書類に記載されていた情報に基づいて携帯電話に私的な電話を入れたり深夜に待ち伏せしたりするような行為は、それ自体、相手に不快感を与えるものであり、Dが不快に感じることは当然予想されたことからすれば、請求者の行為は正当化できるものではない。

以上のとおり、請求者は、Dに対してセクシュアル・ハラスメントを行ったものであり、その職責、行為の態様等を考慮すれば、本件懲戒減給の処分は相当であると認められる。

（平成26年6月13日 指令13－27）

(4) 懲戒戒告処分（処分を承認したもの）

(事案の概要)

請求者は、A所に勤務していたところ、週休日に原動機付自転車で行走中、一時停止違反で警察官に検挙され、その際、運転免許証の提示を求められて応じなかったことから、免許証提示義務違反で現行犯逮捕され、また、当該逮捕について、任意同行であるなどと事実と異なる内容の発言を繰り返し、所長等に報告しなかったのは、職員が悪質な交通法規違反で逮捕された場合に所長等に連絡することを規定する危機管理マニュアルに違反する行為であるとして、懲戒戒告の処分を受けた。

(不服の要旨)

- 1 請求者は、一時停止違反について警察署に行き対応することを申し出て任意で警察署に行ったものであり、免許証提示義務違反で現行犯逮捕されたものではない。
- 2 請求者は、一時停止違反による反則金の納付のほかは何ら罪に問われていないので、危機管理マニュアルの「交通違反告知書で処理が終了する違反を除く。」との規定に該当し、報告義務はない。仮に報告義務があったとしても、一時停止違反に係る警察署との対応については副所長を通じて何回も報告しているので、報告義務に違反していない。

(判定の要旨)

○不服の要旨1について

請求者は、一時停止違反で検挙された際に、警察官から運転免許証の提示を求められ職務質問されたが、これらに応じなかったことから、免許証提示義務違反で逮捕する旨告げられ、手錠を掛けられて警察署へ連行されたものであり、逮捕事実は処分者提出の証拠資料にも記載されているほか、請求者も警察官から手錠を掛けられたことは認めている。これらのことから、免許証提示義務に違反して現行犯逮捕されたことは明らかであり、請求者の主張は認められない。

○同2について

請求者は、免許証提示義務違反で現行犯逮捕されたものと認められ、一時停止違反による反則金の納付のほかに何ら罪に問われていないとする請求者の主張は認められず、請求者の交通法規違反が危機管理マニュアルの「交通違反告知書で処理が終了する違反を除く。」との条項に該当しないことは明らかである。請求者は逮捕、連行され、一晩留置される場所であったことから、悪質な交通法規違反として所長等への報告が求められるものであると認められる。しかし、請求者は、逮捕された事実を認めようとせず、一時停止違反に係る警察署との対応について副所長等に話をしていたにすぎないことから、免許証提示義務違反で現行犯逮捕されたことについて所長等へ報告したものと評価することはできず、請求者の行為は上司への報告義務に違反するものであり、請求者の主張は認められない。

(平成27年2月20日 指令13－6)

資料7-2 行政措置要求事案関係

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		合 計
			容認	棄却	計			
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
26		7	2	0	2	4	6	10

(注) 容認には、一部容認を含む。

2 平成26年度の判定例（要旨）

超過勤務手当の未払分の支給等

(要求を一部容認したもの)

(事案の概要)

A局B部（以下「B部」という。）C課に所属していた要求職員D・E（以下「両要求職員」という。）は、平成21・22年度（以下「要求対象年度」という。）の超過勤務手当（以下「手当」という。）について未払があり、また、B部の職場環境の改善の取組は、超過勤務の縮減の抜本的な対策に至っていないなどとして、要求対象年度における手当の未払分の支給及び実効ある超過勤務の縮減対策等を要求した。

(要求の理由)

- 1 両要求職員に係る要求対象年度の手当の未払分を支給すること
- 2 超過勤務等命令簿（以下「命令簿」という。）の日々の管理を徹底し、手当予算額を超えた超過勤務命令を行わないこと
- 3 職員の健康を考え、恒常的な長時間勤務に対する実効ある縮減対策を講じること

(判定の要旨)

1 要求対象年度当時の両要求職員の業務は、F県内の事業に係る予算要求を取りまとめたG機関に説明し、G機関の求めに応じて資料作成等を行うとともに、H省に提出後は、H省からの求めにも応じて資料を作成・提出するなどの他律的な業務が主体であったことから、超過勤務の命令権者であるC課長から明示的な超過勤務命令はなく、C課長と部下職員との間には、本府省等からの依頼に応じて業務を処理する場合に正規の勤務時間を超えるときには超過勤務を行うこととする旨の包括的な命令が成立していたものとみるのが相当である。

また、両要求職員の当時の業務内容や上司等の供述の内容、タクシー乗車券の使用状況、要求職員Dのメールの送信時刻、施錠の記録等から見て、両要求職員は、命令簿記載の時間よりも多くの超過勤務を行っていたものと認められる。

したがって、当局は、両要求職員の超過勤務報告書の内容等を精査し、手当としてこれまで支給された分を除いた上で、所要の給与上の措置を講ずべきである。

2 要求対象年度当時のC課の命令簿の取扱い、規則9-7（俸給等の支給）の運用について（給実甲第65号）に定めるとおりには行われておらず、職場全体で超過勤務の管理があいまいであったと認められる。しかしながら、手当予算額を超えた超過勤務命令を行わない旨の要求については、公務の臨時又は緊急の必要性は予算の有無にかかわらず生じるものであり、予算がないために必要な公務を行わないことは公務の本旨にもとるものであることから、認めることはできない。

3 これまでA局及びB部は、平成12年及び同17年に通知を発出するなどして、超過勤務の縮減に向けて取り組む姿勢を示したことが認められる。ただし、それらの通知における、月50時間以上の超過勤務を行った職員を対象とする対策については、具体的な検討が行われた形跡は見当たらない。また、B部では、当院が同21年2月に発出した超過勤務の縮減に関する指針とそこに示された超過勤務時間の上限目安時間を特段意識せずに業務を行っていたものと認められる。

超過勤務の縮減を図ることは、職員の健康保持のみならず、人材の確保等に影響を及ぼす重要な課題であることから、当局としては、本件措置要求の有無にかかわらず超過勤務の縮減に努める必要があり、具体的には、これまでに当局や当院が発出した各通知内容を改めて認識した上で、これらに基づいた各種の超過勤務縮減対策に積極的に取り組むとともに、当局が本件措置要求の提出後に設けた超過勤務命令の手続の実施状況の確認、指導に努めるべきである。

(平成26年12月24日判定)

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			
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
26	22 (1)	4	34	38	2	40	39 (1)

(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26年度の判定例（要旨）

(1) 鬱病及び心破裂による出血性ショック（自殺）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)

申立人の夫（以下「本人」という。）は、鬱病を発症し、その後、自殺したものであるが、これは、本人が従事した業務により精神疾患を発症したものとは認められず、また、自殺発生前に本人が従事した業務によって、精神疾患を悪化させ、その結果自殺に至ったものとは認められないことから、公務上の災害ではないと認定された。

(申立ての要旨)

本人は、過重な業務に従事したことにより精神疾患を発症して、自殺したのであるから、公務上の災害と認定されるべきである。

(判定の要旨)

- ・ 本人は、鬱病（以下「本件精神疾患」という。）を発症していたものと認められる。
- ・ 本人は、本件精神疾患発症日の6か月前には、約1か月にわたり宿泊を伴う出張を命じられて業務に従事しており、さらに、この期間の休日は1日だったことが認められる。
その後、本人は異動して係長に昇任したが、通常の業務が繁忙であったことや、部下が担当すべき事務を本人も行っていたことなどがあり、また、通常は業務が落ち着く6月頃以降も、本人は10月に予定されていた庁舎移転のために業務の繁忙が続いていたことが認められる。また、本件精神疾患発症前6か月間の本人の超過勤務時間は、114時間30分、59時間37分、70時間43分、86時間40分、57時間5分、48時間3分であったことが認められる。
- ・ 本人の業務等について、部下は、庁舎移転の業務を行えるようになったのは、ゴールデンウィーク後からであったが、本人や自分もまだ業務に慣れておらず、やるべきスケジュールが遅くなりがちで、期日に間に合うように業務を進めるために、とても苦労した、さらに、本人は、出張先での業務終了後も職場に戻り、業務を行っていたと供述し、上司は、本人には、以前にも同様の経験はあるものの、そのときは規模や予算の大きさが異なり、以前の経験が生かせることがなかったと供述している。
- ・ これらのことから、本人が本件精神疾患発症前に従事した業務は過重であったと認められ、本人はこれにより、強い精神的負荷を受けて、本件精神疾患を発症したものと認められる。
- ・ 本人については、業務以外の負荷はなく、また、精神疾患の既往歴等の個体要因も特に認められない。
- ・ 公務により精神疾患を発症し自殺をした場合については、業務以外の出来事が自殺に大きな影響を及ぼした場合など公務起因性が否定される特段の事情が認められない限り、自殺前に発症した精神疾患が正常な認識、行為選択能力を著しく阻害し、又は自殺行為を思い止まる精神的な抑制力を著しく阻害し自殺に至ったものとし、公務と自殺との相当因果関係が認められるとされるところ、本件自殺については、精神疾患発症後に本人に特段の業務以外の強い負荷等は認められないことから、本件精神疾患により正常な認識や行為選択能力等が著しく阻害されている状態で本件自殺が行われたものであると認められる。
- ・ 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26年12月24日 指令13-65)

(2) 反応性精神病等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、雑用のような仕事をさせられたり、朝に机拭きやお茶入れなどをさせられたことにより反応性精神病等を発症したとしているが、反応性精神病等の発症は、公務との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)

反応性精神病等は、雑用のような仕事をさせられたことや職場でいじめられたことにより発症したものであり、公務上の災害として認定されるべきである。

(判定の要旨)

- ・ 申立人は、反応性精神病等を発症したとしているが、髪を乱暴に切って出勤したり、家で棒を振り回したりするなどの異常行動を取っており、医学経験則上、統合失調症（以下「本件精神疾患」という。）を発症していたと認められる。
- ・ 雑用のような仕事をさせられたことについては、申立人の係は、他の係の所掌に当てはまらない仕事を行うことを事務分掌規程に定められており、申立人に割り当てられた通常の業務の範囲内であったと認められ、また、本件精神疾患発症前6か月間における申立人の超過勤務は、毎月15時間以内であることから、過重な超過勤務を行ったとは認められない。
- ・ 申立人は、朝のお茶入れや机拭きを自分だけが押し付けられたと供述しているが、同僚職員等は、お茶入れや机拭きのようなことも新人が行うという教育をさせており、自分たちも新人の頃に行ってきたなどと供述していることから、申立人が職場でいじめを受けていたとは認められない。
- ・ 以上のことから、本件精神疾患発症前に、強度の精神的又は肉体的負荷を業務により受けてい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、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、これを公務上の災害とすることはできない。

(平成26年7月29日 指令13-36)

(3) 両眼の心因性視覚障害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、職場で作業中、同僚の指が申立人の左眼に接触（以下「本件接触」という。）した後、左眼視野に暗点が発生した。その後、左眼視野の暗点は改善したが、一方、左眼視力の低下や視野障害に加え、右眼視力の低下などの症状が生じたところ、眼内に視力低下等を起こす器質的原因が認められなかったことから心因性視覚障害と診断されたが、心因性視覚障害の発症は公務との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)

本件接触により、左眼の視力障害及び視野障害になり、左眼の視力に合わせようとして右眼も視力障害になったものであり、本件接触以外に大きなストレスを受けたことはないため、公務上の災害と認定されるべきである。

(判定の要旨)

- ・ 受傷に起因する視力障害は、眼内に何らかの器質的な原因が認められ、かつ、受傷直後に発症するが、申立人は眼内に全く器質的な異常は認められず、左眼視力は、本件接触から1か月以上、視力低下が生じていない。また、受傷に起因する視野障害については、受傷直後に器質的原因により発症し、器質的疾患の治療とともに症状が固定するが、申立人の左眼の視野障害は、器質的疾患がないにもかかわらず初診時に症状があったものの、その後はほぼ正常な視野状態となり、再び視野障害が生じていることから、申立人の左眼の視力障害及び視野障害については、本件接触による受傷が原因であるとは認められない。また、左眼の視力障害は本件接触による受傷が原因とは認められないことから、右眼の視力障害も本件接触による左眼の受傷により生じたとは認められない。
- これらのことから、申立人の左眼の視力障害及び視野障害並びに右眼の視力障害は、本件接触より発生したとは認められないこと、申立人の両眼に器質的な疾患が全く認められないことからすれば、申立人のこれらの症状は、心因性視覚障害によるものと見るのが相当である。
- ・ 心因性視覚障害は、ストレス要因により視力や視野等に障害が起きるものであり、基本的にはストレスを受けて発症し、ストレス要因がなくなれば症状は解消する。一般的には、ストレスを受けてからかなり後になって発症することはない。申立人は、本件接触によるストレスが原因で心因性視覚障害を発症したとしているが、申立人の症状のうち左眼の視力低下は本件接触から1か月以上後に、右眼の視力低下は本件接触から3か月以上後に生じていること、本件接触後にそのまま業務を行っているため、直ちに治療を要する状態ではなかったことからすると、本件接触が強度のストレス要因となって本件心因性視覚障害を発症したとは認められない。
- ・ 申立人は、仕事上のストレスはなく、本件接触以外に大きなストレスを受けたことはないとしており、心因性視覚障害を発症する前後の期間においても、病気休暇や長期の年次休暇を取得することなく通常どおり勤務していたことから、本件接触以外の公務による強度のストレス要因によって本件心因性視覚障害が発症したとも認められない。
- ・ 以上のことから、心因性視覚障害と公務との間に相当因果関係は認められない。
- ・ 以上のとおり、申立人の申立てに係る災害について、公務と相当因果関係をもって発生したものとは認められないので、公務上の災害と認定することはできない。

(平成26年9月26日 指令13－42)

(4) 脳出血（橋出血）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、業務を行った後の休憩中に右手がしびれる等の症状を訴え、救急車で病院へ搬送され緊急入院し、脳出血（橋出血）（以下「本件疾病」という。）と診断されたが、公務と本件疾病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)

業務によって、精神的に大きなストレスが生じたため、申立人の有する基礎疾患を自然的経過を超えて本件疾病を発症させたことは明らかであることから、公務上の災害と認定されるべきである。

(判定の要旨)

- ・ 課員との間で新しい勤務体制について意見が違い、これがストレスになったとしていることについては、申立人と課員との間で意見が違っていた状況にはなかったことが認められる。
- ・ トラブルを頻繁に起こす部下への指導については、申立人と他の課員が中心となって対応していたが、部下への指導等は、管理・監督者としての通常の業務の範囲内のものである。また、本件疾病発症前6か月間における1か月当たりの申立人の超過勤務時間数は、多くても52時間15分である。
- ・ 申立人は、本件疾病発症当日、初めて新しい勤務体制の勤務に就き、人員の配置などの調整を行ったことは、ある程度の負荷があったものと思われるが、当該勤務体制は予定されていたことであり、他の職員も同様の調整を行っている。なお、同日、部下がトラブルを起こしているが、申立人が対応した結果トラブルは解決している。
- ・ 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により、本件疾病発症の基礎となる病態をいわゆる自然的経過を超えて著しく増悪させ、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たものとは認められない。
- ・ 以上のとおり、申立人の申立てに係る災害は、公務と相当因果関係をもって発生したもの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26年9月26日 指令13－43)

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	合 計	
		容認	棄却	計			
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
26	25	0	17	17	12	29	40

2 平成26年度の決定例（要旨）

(1) 初任給の決定（申立てを棄却したもの）

（事案の概要）

申立人は、平成23年4月1日、独立行政法人AからB省C所に出向し初任給を行政職俸給表（一）3級60号俸と決定された。

（申立ての要旨）

出向後の俸給月額が出向前の基本給月額に比べ、1,100円の減額となっており、初任給決定について出向前の給与額を保障すべきである。

（決定の要旨）

申立人は、平成23年4月1日に人事交流により、給与法の適用を受けない国家公務員から再び給与法の適用を受ける国家公務員となったものであり、その職務の級は規則9-8第11条第3項の規定により行政職俸給表（一）3級と決定され、号俸については、出向がなく継続して給与法適用職員であったものとして、当該出向の直前に受けていた号俸を基礎とし、かつ、部内の他の職員との均衡及び申立人の従前の勤務成績を考慮しつつ昇格、昇給等の規定を適用して再計算した結果、60号俸と決定されたことは相当である。

（平成26年6月13日 指令13－28）

(2) 通勤手当における使用距離の認定（申立てを棄却したもの）

（事案の概要）

申立人は、配置換となった際、自動車等の使用距離が片道約25kmの経路を利用して通勤するとして通勤届を当局へ提出した。これに対し、当局は、使用距離を片道24.3kmと算定し、使用距離が片道20km以上25km未満の場合の月額の通勤手当を支給することを決定した。

（申立ての要旨）

自動車等を使用した合理的かつ通勤の実情どおりの経路による通勤届を提出したにもかかわらず、当局は、道路が渋滞する他の経路によって使用距離を算定して通勤手当の額を申立人の届け出た経路に基づく場合より低く決定したことから、本件通勤手当に係る決定は不当であり、申立人の通勤手当について、使用距離が片道25km以上30km未満の場合の月額を支給することを決定すべきである。

（決定の要旨）

- ・ 自動車等の使用距離は、一般に利用し得る最短の経路の長さにより定まるものであり、申立人の届出経路と当局の認定経路を比較すると、当局の認定経路の方が短く、道路の渋滞により単に通勤時間が長くなることが一般に利用し得る経路としての認定を否定するものではないことから、当局の認定経路を一般に利用し得る最短の経路であるとするに問題があるとは認められない。
- ・ 本件給与決定に係る使用距離である当局の認定経路については、片道24.3kmとなるため、使用距離が片道20km以上25km未満の場合の月額の通勤手当を支給することに誤りは認められない。

（平成26年11月21日 指令13－59）