

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4年度は、オンライン会議システムを活用し、証人尋問や当事者尋問、聞き取り調査等を実施した。また、同年度より、請求者等の利便性の向上等を図る観点から、オンラインによる審査請求等を始めとする当事者等との書面交換の電子化を実施している。今後も、公平審査における電子化を一層推進していくこととしたい。

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4年度の係属件数は、前年度から繰り越した10件を加えて25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9件であり、翌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 令和4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
13-19	令和4年9月15日	免職（公金詐取）	承認	審尋
13-30	令和4年12月22日	減給1月（パワー・ハラスメント等）	承認	審尋
13-8	令和5年3月2日	停職1月（職場内秩序を乱す行為等）	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
13-26	令和4年11月17日	免職（勤務実績不良、適格性欠如）	承認	非公開
13-5	令和5年2月16日	免職（心身の故障）	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
13-13	令和4年5月19日	配置換	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「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、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ている。

令和4年度の係属件数は、前年度から繰り越した7件を加えて26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19件（要求事項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7件である（表7-2、資料7-2）。

表7-2 令和4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4年11月17日	職場の環境改善（過重な業務の押しつけや上司によるパワー・ハラスメントの解消）	棄却
令和5年3月16日	職場におけるハラスメント等の改善	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4年度の係属件数は、前年度から繰り越した25件を加えて45件となった。その処理状況は、判定を行ったもの17件、取下げ・却下4件であり、翌年度に繰り越したものは24件である（表7-3、資料7-3）。

表7-3 令和4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
13-14	令和4年6月16日	神経症性障害に係る公務上の災害の認定	棄却
13-15	令和4年6月16日	混合性不安抑鬱障害に係る公務上の災害の認定	棄却
13-16	令和4年7月14日	振動病に係る治癒の認定	棄却
13-17	令和4年7月14日	不適応反応に係る治癒の認定	棄却
13-20	令和4年9月29日	適応障害等に係る療養補償及び休業補償の実施	棄却
13-20	令和4年9月29日	適応障害等に係る休業援護金の支給	棄却
13-21	令和4年9月29日	脳梗塞等に係る公務上の災害の認定	一部容認
13-23	令和4年10月27日	右下肢腫瘍等に係る公務上の災害の認定	棄却
13-24	令和4年11月10日	気分障害等に係る公務上の災害の認定	棄却
13-25	令和4年11月10日	末梢性めまいに係る公務上の災害の認定	棄却
13-28	令和4年11月24日	抑鬱状態等に係る公務上の災害の認定	棄却
13-29	令和4年11月24日	鬱状態に係る公務上の災害の認定	棄却
13-3	令和5年1月26日	右環指腱性マレットに係る障害等級の決定	棄却
13-4	令和5年1月26日	右脛骨骨幹部骨折等に係る障害等級の決定	容認
13-6	令和5年2月16日	鬱状態に係る公務上の災害の認定	棄却
13-7	令和5年2月16日	胸膜中皮腫による死亡に係る公務上の災害の認定	容認
13-9	令和5年3月30日	不安障害等に係る傷病等級の決定	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4年度の係属件数は、前年度から繰り越した11件を加えて38件となった。その処理状況は、決定を行ったもの11件、取下げ・却下6件であり、翌年度に繰り越したものは21件である（表7-4、資料7-4）。

表7-4 令和4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
13-18	令和4年7月28日	令和3年12月期の勤勉手当の成績率	棄却
13-22	令和4年10月13日	令和4年1月1日の昇給区分	容認 (更正命令)
13-27	令和4年11月17日	令和4年1月1日の昇給区分	棄却
13-1	令和5年1月19日	令和3年6月期の勤勉手当の成績率	棄却
13-2	令和5年1月19日	令和4年1月1日の昇給区分	棄却
13-10	令和5年3月30日	令和3年12月期の勤勉手当の成績率 令和4年1月1日の昇給区分 令和4年6月期の勤勉手当の成績率	棄却
13-11	令和5年3月30日	令和3年6月期の勤勉手当の成績率	棄却
13-12	令和5年3月30日	令和3年12月期の勤勉手当の成績率 令和4年1月1日の昇給区分	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4年度に受け付けた苦情相談件数は1,739件で、前年度より138件の増加となった（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35.5%、次いで「勤務時間・休暇・服務等関係」が22.0%を占めている（図7-2）。

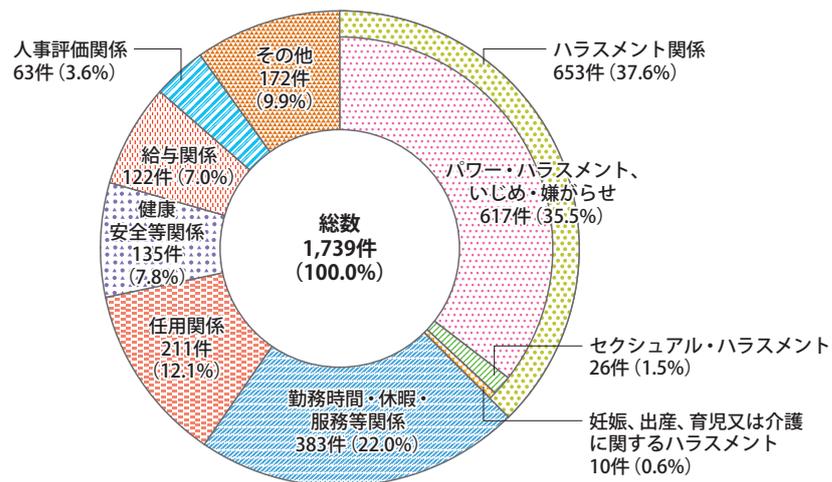
この2つは、件数も伸びており、前年に比べ、前者は82件、後者は13件の増加となっている。なお、件数の伸びとしては、「給与関係」も大きく、件数としては全体の約7.0%であるものの、前年に比べ32件の増加となっている。

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4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。

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				取下げ・却下等	合計	繰越件数
			判定						
			承認	修正	取消	計			
平成30		8	7	0	2	9	4	13	6
令和元		17	2	0	0	2	4	6	17
令和2		14	10	0	0	10	13	23	8
令和3		16	5	0	0	5	9	14	10
令和4		15	6	0	0	6	9	15	10

2 令和4年度判定例（要旨）

(1) 配置換処分（処分を承認したもの）

（事案の概要）

処分者は、A局B所に勤務していた請求者に対し、A局C所への配置換の処分（以下「本件処分」という。）を行った。

（不服の要旨）

- 1 本件処分により、通勤時間が片道2時間を超えることとなったが、持病を抱えている中、このような通勤は過重な負担であり、本件処分による不利益は、肉体的にも精神的にも甘受できない程度の著しいものである。
- 2 本件処分は、請求者が本件処分の約1月前に受けた訓告に伴い、勤勉手当の減額がなされたにもかかわらず、更に報復的な措置として行われたものである。

（判定の要旨）

- 1 職員の配置換について、人事院規則8－12（職員の任免）第27条は、任命権者は、人事評価の結果に基づき配置換しようとする官職に係る適性を有すると認められる者の中から、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる者を配置換させることができると規定しており、配置換は、任命権者が業務上の必要に基づき、職員の経験、能力等を考慮して行うものであり、任命権者の人事管理上の裁量の範囲内で行われる限り、是認されるものである。
A局における人事異動は、職員の適性、能力、勤務実績等を総合勘案するとともに、職員の健康状態、家庭事情、通勤事情、仕事や勤務地に関する意向等にも配慮した上で行うこととされており、同規則の配置換の規定に沿った考え方であるものと認められる。
- 2 処分者は、上記のA局における人事異動の基本的な考え方に沿いつつ、訓告を受ける原因となった請求者の行為により、B所と関係団体との信頼関係が損なわれ、請求者をB所に留任させた場合、行政効率を最大限に発揮できる状態とは言い難い状況となることや、請求者の希望勤務官署等を踏まえて本件処分を行ったと主張している。また、A局の管内には、多数の官署があることから、請求者は他の職員と同様、転居を伴う異動となる可能性を有していたことも認められる。これらの状況に鑑みると、本件処分に係る当局の判断が必要性や合理性を欠くものであったとは認められない。
- 3 本件処分に伴い、請求者は、通勤時間が2時間を超えることとなったと主張しているが、当局は、管内の転居を伴う異動に円滑に対応できるよう、宿舍を手配できる体制を整えており、定期異動の予告前にも、関連する手続が周知されていたものと認められ、請求者は、転居によって通勤時間を短縮する方法を採り得たことが認められる。また、A局管内における本件処分と同日付けの定期人事異動においても、一定数の職員が、転居を行ったり単身赴任となったりしている状況にある。これらを踏まえると、本件処分が、請求者の受忍すべき程度を著しく超えるものであったとは認められない。
- 4 請求者は、自らの持病についても主張しているが、本件処分当時、請求者に一定の症状があり、医師の診察を受けていた事実はあるものの、請求者は、本件処分までの8年間、当局に提出した文書において、自らの健康状態を「健康」と申告しており、請求者が当局に自らの病状について申告を行ったのは、本件処分が発令された後であった。なお、請求者は、以前に受けたパワー・ハラメントの被害やそれに伴う精神疾患等について記載した文書を当局に提出しており、この文書によって当局は請求者の病状を承知していたはずであると主張しているが、この文書自体、本件処分の4年以上前に作成された文書である上、請求者の具体的な病状等が記載されているものではなく、請求者の本件処分前における健康状態等が正確に把握できるものとは言い難い。これらを踏まえると、処分者が本件処分を行うに当たり、請求者の健康状態について把握することは難しい状況であったと言わざるを得ない。
- 5 このほか、請求者が主張するように、本件処分が、訓告に伴う報復的な措置として行われたものであると認めるに足りる証拠はない。
よって、請求者の主張は認められない。
以上のとおり、本件処分は、任命権者の裁量の範囲内で行われたものと認められ、また、手続上の瑕疵も認められないことから、違法、不当な点は認められず、ほかに本件処分を取り消すべき特段の理由も認められない。

(令和4年5月19日 指令13－13)

(2) 懲戒減給処分（処分を承認したもの）

(事案の概要)

請求者は、施設の長として、平素から事あるごとに必要以上に強い口調で業務上の注意指導を繰り返していたところ、以下の行為①から③までに示すパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）を行い、また、行為④に示す職場秩序を乱す行為を行ったことから、処分者は、請求者に対し、懲戒減給（1月間・俸給の月額額の100分の5）の処分を行った。

行為①：ミーティングにおいて、文書の作成に関し、部下職員に対して必要以上に大声で語気荒く侮辱的な発言を行った。

行為②：事務室内において、資料の送付を請求者の指示どおりに行わなかったことについて、部下職員に対し、必要以上に大声で語気荒く侮辱的な発言や業務上必要な範囲を超えた要求をした。

行為③：ミーティングにおいて、案件処理のための手続が進捗していないことについて、担当していた部下職員に対し、語気荒く侮辱的な発言を行った。

行為④：上部機関の担当課長に電話をし、電話における同課長からの説明内容に対し、繰り返し語気荒く言い向けたことは、同僚職員に対する暴言であり、職場の秩序を乱した。

(不服の要旨)

1 パワハラとされた行為に関し、部下職員に職務上の原則や指示に反する行為などがあった場合は、強い口調で指導することはあったが、平素から事あるごとに必要以上に強い口調で注意や指導を繰り返した事実はない。処分理由とされている自らの発言は、職務上の必要な指示や指導、叱責であり、個人を侮辱する発言ではない。また、部下職員が病気休暇を取得した理由は、現場職員の不足により業務が煩雑となったことが大きな原因であると本人からも説明を受けており、自分の指導のみが原因ではない。

2 職場秩序を乱すとされた行為は、他の職員に聞こえるものではなく、職場秩序を乱していない。

3 本件処分は重きに過ぎるほか、処分者側の調書や報告書は信ぴょう性に欠ける。

(判断の要旨)

- ・ 不服の要旨1について

請求者は、部下職員に対し、不適切な表現をしばしば用いて、語気荒く必要以上の大声で発言を繰り返していたことが認められる。請求者は、これらの発言について、現場職員の能力向上のための指示や指導、叱責であったと述べているが、職場全体の勤務環境について特に配慮することが求められる施設の長の立場にありながら、複数の部下職員から、威圧的で乱暴な言い方などと評価されるような指導等を繰り返し行っていたことは、その手段や態様等の面において適切なものとはいえない。加えて、請求者は、職員個人を侮辱する発言ではなかったとも主張しているが、発言の文脈からそのように評価することは難しい。

- ・ 同2について

請求者は、上部機関の担当課長に対し、繰り返し語気荒く不適切な発言を行ったことが認められる。請求者の発言が同課長との電話でのやり取りにおけるものであり、他の職員に聞こえるように言ったものでなく、かつ、上部機関に自らの施設のことをもう少し考えてほしいという一心から発せられたものであったとしても、同課長に対する請求者の行為④の発言は、請求者が施設の長であったことも踏まえると不適切なものであったと評価せざるを得ない。

- ・ 同3について

請求者の行為①から行為③まではパワハラであり、行為④についても不適切な発言であると認められることから、行為①から行為④までを一体として懲戒処分の対象となる事実と認定した処分者の判断に違法、不当な点はない。また、処分者は、上司から部下へのパワハラが複数回行われた類似の処分先例等を参考としつつ、パワハラに加えて行為④の不適切な発言があったことや施設の長であった請求者の職責等についても総合的に勘案して本件処分を行ったことが認められ、人事院の懲戒指針における標準的な懲戒処分の量定から見ても、処分者に裁量権の逸脱又は濫用があったとは認められない。また、処分者側が提出した証拠資料の内容は、当院による調査によって得られた内容とそごがあるとは認められず、処分者側の誘導によって作成されたものであったと認めることはできない。

（令和4年12月22日 指令13-30）

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			
平成30		9	2	0	2	8	10	5
令和元		7	1	4	5	1	6	6
令和2		15	0	2	2	16	18	4
令和3		26	1	3	4	22	26	7
令和4		19	0	2	2	19	21	7

- (注) 1 容認には、一部容認を含む。
 2 令和2年度の取下げ・却下には要求事項の一部を受理したものの1件を含む。
 3 令和3年度の取下げ・却下には要求事項の一部を受理したものの3件を含む。
 4 令和4年度の取下げ・却下には要求事項の一部を受理したものの2件を含む。

2 令和4年度の判定例(要旨)

過重な業務の押しつけや上司によるパワー・ハラスメントの解消による職場の環境改善(要求を棄却したもの)

(事案の概要)

申請者は、令和2年4月1日、現官職に配置換となったが、過重な業務の押しつけや上司によるパワー・ハラスメント(以下「パワハラ」という。)によって心身が疲労しているとして、このような状況の解消による職場の環境改善を要求した。

(要求の要旨)

- ・ A業務の現地検査については、応援要員に協力を断られたことから、申請者が1人で対応することになり、前年度と比較して2倍の業務量となった。その後、令和4年度には、応援要員が3名に増員になったものの、それでも業務量が多いので、A業務を含むB業務を他の者に実施させてもらいたい。
- ・ 管内の他の事務所の申請者と同じ官職の職員には、直属の部下が配置されており、申請者の前任者にも、部下1名が配置されていたにもかかわらず、申請者には部下が配置されていなかった。
- ・ C所長から、「降格だ」、「休職しろ」などと大きな声で言われ、パワハラを受けた。

(判定の要旨)

- ・ 申請者の業務負担について
 令和3年度のA業務の現地検査について、応援要員が申請者からの協力要請を断った事実は確認できず、また、同4年度から応援要員として2名を新たに追加したことが認められ、申請者自身も過度な業務負担が解消されたとしている。なお、同年度から申請者の所管業務であるD業務を他課に移管しており、同3年度より業務量は少なくなっていることが認められる。したがって、現状よりも申請者の業務量を軽減するべき理由は見当たらない。
- ・ 部下職員の配置について
 当局は、他の事務所の申請者と同じ官職の職員には直属の部下は配置されていないとしており、申請者からの反論はなかった。また、申請者の前任者が勤務していた令和元年度には、E官が申立人の前任者の所管業務の一部を担当していたことは認められるが、同3年度からは、申請者の直属の部下としてF主任が配置され、同4年度からは、他課及び申請者の所管業務を兼務していた職員Gが正式に申請者の部下として配置されており、人員配置の観点からは、前任者の頃よりも体制が強化されていることが認められる。なお、申請者は、少なくとも同年度からは、F主任を部下と認識しているものの、部下職員とのコミュニケーション及び情報共有が不十分であり、部下の業務の進捗管理及び監督・指導をほとんど行っていないこと、特に、F主任との関係が良好ではなかったことが認められる。
 人員配置の体制は既に整っていることから、申請者は、部下職員とコミュニケーション及び情報共有を適切に行い、特に、F主任に対しては、上司と部下の関係を適切に構築した上で、業務分担や監督・指導を適切に行い、円滑な業務遂行に努めるべきである。
- ・ 上司によるパワハラについて
 申請者は、C所長との面談の際に、C所長から、「降格だ」、「休職しろ」などと大きな声で言われたとしており、その事実関係は明らかではないが、C所長は既に定年退職している。また、申請者は、現在は、パワハラを受けていないとしており、申請者がパワハラを受けている状況にあるとは認められない。
- ・ 以上のとおり、申請者は、現在パワハラを受けている状況にあるとは認められないことから、パワハラの解消を求める旨の要求については行政措置要求の対象とはならず、また、申請者の勤務環境は、過重な業務を押しつけられている状況とは認められないことから、その余の申請者の要求も認められない。

(令和4年11月17日判定)

資料7-3 災害補償審査申立等事案関係

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			
平成30		6	4 (1)	7	11 (1)	3	14 (1)	6
令和元		9	0	1	1	0	1	14
令和2		17 (2)	3	5	8	6 (1)	14 (1)	18 (1)
令和3		21	2	9	11	4	15	25 (1)
令和4		20 (3)	4	13 (1)	17 (1)	4 (1)	21 (2)	24 (2)

(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。
 3 令和2年度及び令和3年度の取下げ・却下には申立事項の一部を受理したものの1件を含む。

2 令和4年度の判定例(要旨)

脳梗塞等に係る公務上の災害の認定(申立てを一部容認したもの)

(事案の概要)

申立人は、A局B部の課長として勤務していたところ、勤務を終えて自家用自動車にて帰宅中、左側視野欠損が生じ、交差点で信号柱に激突した(以下「本件事故」という。)。翌日にC病院を受診し、同日より入院し、脳梗塞(以下「本件疾病」という。)と診断された。また、その後、右中大脳動脈狭窄症と診断された。

実施機関は、申立人は、高血圧症等の既往症を有し、本件疾病を発症しやすい状態にあり、高度の素因等を有していたと考えられるところ、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的経過を超えて著しく増悪させて本件疾病を発症したものと認められず、公務上の災害とは認められないとした。

(申立ての要旨)

申立人の基礎疾患は十分にコントロールされていたのであり、庁舎の新築に伴うD施設の整備や移転業務、国際会議及び重要行事に伴うE等に関する業務がふくそうする等、業務上の負荷により本件疾病を発症したものであり、公務上の災害と認められるべきである。

(判定の要旨)

- 心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定指針によれば、脳血管疾患が公務上の災害と認められるには、発症前に、通常の日常の業務に比較して、特に量的に又は質的に過重な業務に従事したか、あるいは、業務に関連してその発生状態を時間的、場所的に明確に示す異常な出来事・突発的な事態に遭遇したかのいずれかにより、医学経験則上、当該疾患の発症の基礎となる病態を自然的経過を超えて著しく増悪させ、当該疾患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ことが必要であるとされている。また、素因又は基礎疾患を有していても、日常の業務を支障なく遂行できる状態である場合は、業務の過重性が客観的に認められるか否かにより判断して差し支えないこととされている。
- 本件事故の翌日の画像によれば、右中大脳動脈の後方の部分に比較的広範な脳梗塞の所見が認められ、申立人は、本件疾病を発症したと認められる。また、同日の画像によれば、右中大脳動脈に狭窄が認められ、もともと血管に強い狭窄があったところに虚血性の脳梗塞が発症したものと認められる。
- 本件疾病の発症時期については、申立人は、本件事故の1週間前頃から、左上肢のしびれ感、ふらつき、頭痛、視力の違和感を感じており、国際会議の日(以下「会議日」という。)には、申立人の動作が緩慢な状態が見られたなどとされていることから、医学的所見においては、申立人は、本件事故の前から発症していたと考えられるとされている。なお、本件事故発生約1か月前にC病院を受診した際の画像では、その時点で、脳梗塞を発症していたとしような、はっきりとした所見は認められない。これらのことからすると、医学経験則上、申立人は、本件事故時には、既に本件疾病を発症していたと見ることが相当であり、その発症時期については、申立人の様子に変化が見られた会議日頃と見ることが相当である。
- 申立人は、A局B部の課長として、通常業務に加え、庁舎移転業務を行いながら、国際会議及び重要行事に伴うE等に関する業務という困難で精神的緊張も伴う業務に従事し、また、一定の超過勤務に従事したほか、出張等勤務官署外における移動を伴う勤務が多かったことが認められ、疲労が蓄積していた状態にあった。会議日においては、午前8時頃から午後10時頃まで、空調が稼働しておらず、窓もあまり開けることができず、蒸し暑い部屋において、休憩を取ることなく、絶えず、幹部職員からの質問や要望に対応しなければならないという特別な業務環境の下、長時間にわたって勤務していたものと認められる。
- 脳梗塞に関しては、医学経験則上、脱水によっても血液中の水分が減少して血液の粘稠度が上昇して、狭窄部分に血栓ができやすくなるとされているところ、申立人については、国際会議に係る業務のため、蒸し暑い特別な環境の中で、長時間勤務していたことにより脱水状態になったこと、また、国際会議における精神的な緊張もあり、申立人の脳血管に狭窄があったものが、さらに血液の流れが悪くなったことにより、本件疾病を発症したものと見ることが相当である。
- 申立人には、右中大脳動脈狭窄症が確認されているが、同症は、医学経験則上、申立人がもともと有していた基礎疾患の1つと見ることが相当である。また、申立人は、高血圧等について、投薬等による治療を受けており、本件疾病に係る素因等を有していたものと認められるが、申立人の健康診断結果を見ると、血圧や血中脂質はおおむね良好にコントロールされていたと認められ、勤務軽減等の措置もされていなかったことからすれば、申立人は、日常の業務を支障なく遂行できる状態であったと見ることが相当である。
- 以上のことを総合的に考慮すると、申立人は、通常の日常の業務に比較して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、本件疾病を発症したと見ることが相当である。一方、右中大脳動脈狭窄症については、申立人がもともと有する基礎疾患であると認められることから、公務との間に相当因果関係があると見ることが困難である。
- 以上のとおり、申立人の申立てに係る災害のうち、脳梗塞については、実施機関は公務上の災害と認定すべきであり、右中大脳動脈狭窄症については公務上の災害とすることはできない。

(令和4年9月29日 指令13-21)

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			
平成30	12	1	6	7	3	10	12
令和元	21	5	2	7	5	12	21
令和2	21	1	19	20	4	24	18
令和3	31	5	21	26	12	38	11
令和4	27	1	10	11	6	17	21

2 令和4年度の決定例（要旨）

勤労手当の成績率の決定（申立てを棄却したもの）

（事案の概要）

申立人は、令和3年6月期の勤労手当の支給に関し、同2年10月1日から3年3月31日までを評価期間とする業績評価（以下「2年度下期業績評価」という。）の全体評語をBとされたことから、「直近の業績評価の全体評語が中位の段階である職員」に該当するとして、同手当の成績率を100分の43.5と決定された。

（申立ての要旨）

前任者の常勤職員より勤務時間が短い週4日勤務の再任用短時間勤務職員であるにもかかわらず、前任者が担当していた本来業務に加え、他の職員の担当であった業務や業績目標以外の困難性を伴う突発的な業務も担当しており、前任者よりも多い業務量を課されても適正かつ迅速に完遂した。勤務時間が短いという事情を考慮せず、常勤職員と同じ基準で評価されることは、運用の誤りであって、2年度下期業績評価はより高い評価結果となるはずである。

（決定の要旨）

- 各業績目標に係る取組（本来業務）について、当局が個別評語をbとしたことは不当であるとは認められない。申立人が業績目標以外の取組状況として自己申告した各業務についても、当局が通常の業務の範ちゅうと判断したことは不当であるとは認められない。
- 申立人は、令和2年12月以降、本来の主要な担当業務が中断され行う必要がなくなったことや、評価期間中において超過勤務がほとんどなく、短時間勤務職員としての通常の勤務時間内で担当業務を実施していたことなどを踏まえると、業績目標以外の取組をもって、全体評語をより上位の評語とすべき特段の業務遂行状況と捉えることは困難である。
- 申立人に適用される人事評価実施規程には、再任用短時間勤務職員について適用を除外する規定や、常勤職員と異なる基準で評価する旨の規定は定められていないことから、申立人にも当該規程が適用される。また、人事評価は、被評価者が常勤職員であるか再任用短時間勤務職員であるかにかかわらず、業績目標として掲げた業務の達成状況等を絶対評価で評価するものであり、前任者との比較に着目して行われるものではない。
- 以上のことから、当局が、2年度下期業績評価の全体評語をBとし、令和3年6月期の勤労手当の成績率を100分の43.5と決定したことは、適法かつ妥当であると認められる。
- 以上のとおり、本件給与の決定を更正すべき理由は認められないため、本件申立てはこれを認めることができない。

(令和5年1月19日 指令13-1)

第1編

第3部

令和4年度業務状況