

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。



不利益処分についての審査請求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。

令和元年度の係属件数は、前年度から繰り越した6件を加えて23件となった。その処理状況は、判定を行ったもの2件（処分承認2件）、取下げ・却下等4件であり、翌年度に繰り越したものは17件である（表7-1、資料7-1）。

表7-1 令和元年度不利益処分審査請求事案判定一覧

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13-12	平成31年4月26日	懲戒免職（虚偽の内容の確定申告）	承認	審尋
13-1	令和2年1月24日	懲戒免職（官物窃取）	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「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る。

令和元年度の係属件数は、前年度から繰り越した5件を加えて12件となった。その処理状況は、判定を行ったもの5件、取下げ・却下1件であり、翌年度に繰り越したものは6件である（表7-2、資料7-2）。

表7-2 令和元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
平成31年4月5日	昇任差別の是正	棄却
令和元年6月14日	管理職員特別勤務手当の適正な支給	一部容認
令和元年10月18日	昇任・昇格差別の是正	棄却
令和2年2月7日	非常勤職員の給与改定	棄却
令和2年3月13日	昇給抑制年齢職員の俸給月額額の保障	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る。

令和元年度の係属件数は、前年度から繰り越した6件を加えて15件となった。その処理状況は、判定を行ったもの1件であり、翌年度に繰り越したものは14件である（表7-3、資料7-3）。

表7-3 令和元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
13-1	令和元年6月21日	左膝外側側副靭帯損傷等に係る治癒の認定	棄却

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。

令和元年度の係属件数は、前年度から繰り越した12件を加えて32件となった。その処理状況は、決定を行ったもの7件、取下げ・却下5件であり、翌年度に繰り越したものは20件である（表7-4、資料7-4）。

表7-4 令和元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
13-2	令和元年9月27日	扶養親族の認定	一部容認
13-3	令和元年12月13日	平成19年1月1日の昇給の号俸数 平成20年1月1日の昇給区分	容認
13-4	令和元年12月18日	通勤手当の認定	棄却
13-2	令和2年3月30日	初任給決定	棄却
13-3	令和2年3月30日	平成30年12月期の勤勉手当の成績率 平成31年1月1日の昇給区分	容認

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、相談者の了解の下に、相談者の所属する府省へ相談内容を伝達し、必要に応じ、事実関係等についての調査等の対応を求めるなど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。

令和元年度に受け付けた苦情相談件数は1,621件で、前年度より178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」と「勤務時間・休暇・服務等関係」の2つが最も多く、前者は全体の30.6%、後者は22.9%を占めている（図7-2）。

この2つは、件数の伸びも大きく、過去3年間で、前者は約1.5倍、後者は約2.5倍となっている。件数の伸びとしては、「セクシュアル・ハラスメント」と「人事評価関係」も大きい。具体的には、「セクシュアル・ハラスメント」は、件数としては4.1%であるものの、過去3年

間に約1.9倍、また、「人事評価関係」は、件数としては3.5%であるものの、過去3年間に約1.6倍に伸びている。

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

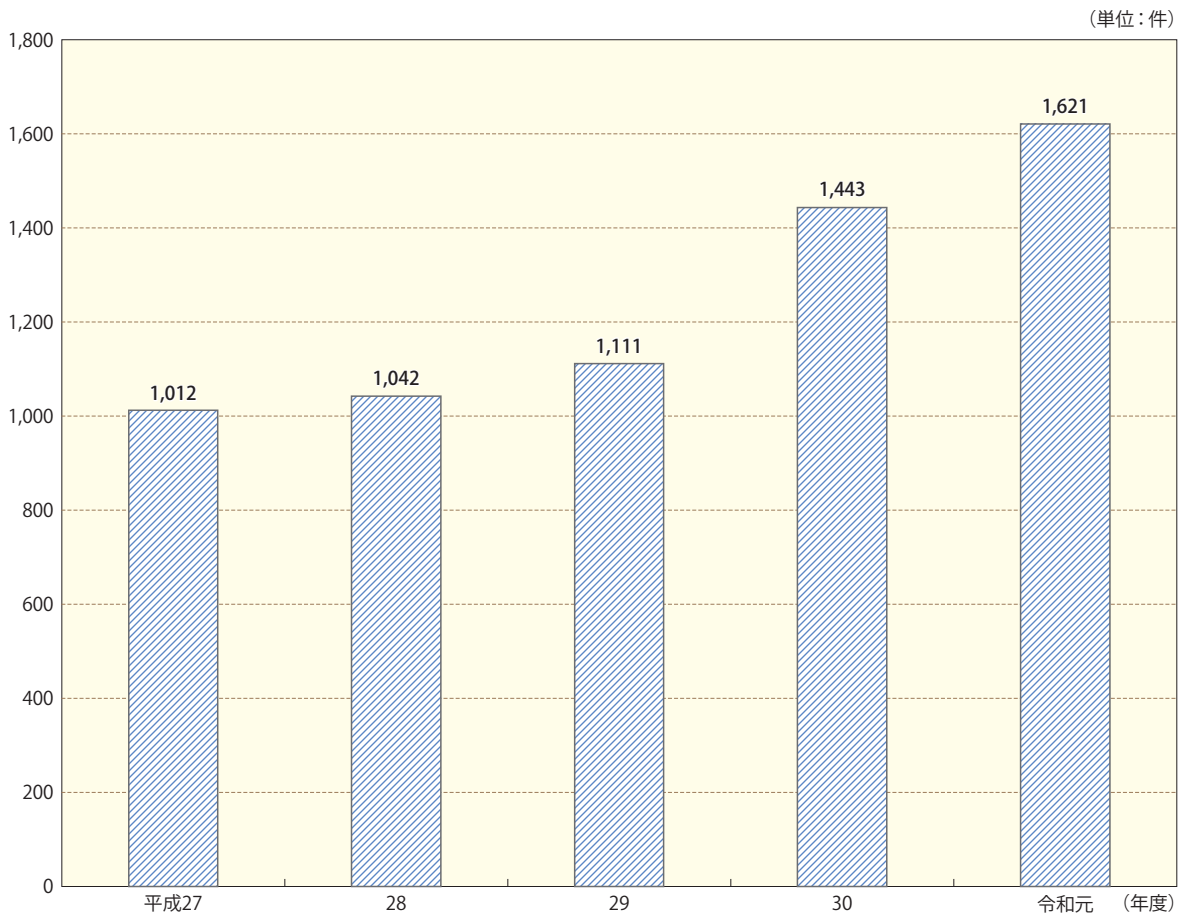
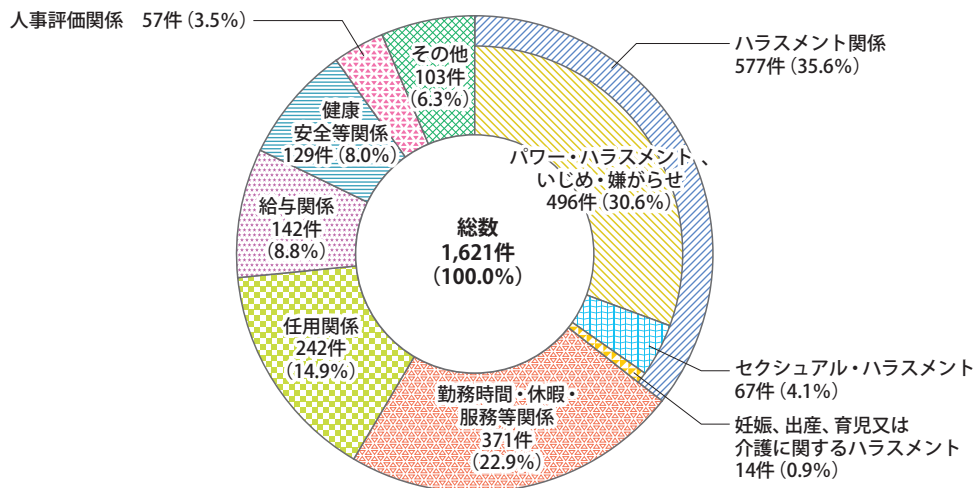


図7-2 令和元年度苦情相談の内容別件数



(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					緑越件数	
			判定				取下げ・却下等		合計
			承認	修正	取消	計			
平成27		13	11	0	1	12	5	17	6
平成28		7	6	0	0	6	1	7	6
平成29		16	5	0	0	5	6	11	11
平成30		8	7	0	2	9	4	13	6
令和元		17	2	0	0	2	4	6	17

2 令和元年度の判定例（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、内容虚偽の確定申告書を作成・提出し、7年間にわたり総額数百万円の還付金を不正に受領した（以下「本件非違行為」という。）ことから、処分者は、懲戒免職処分を行った。

（不服の要旨）

処分者は、本件処分の量定を決定するに当たり、在職期間中において職務に忠実、かつ、精励かつ勤し、A局長表彰のほか3回にわたりB所長表彰を受賞していること、還付金については既に弁済していること、担当部局の事情聴取に対して誠実、かつ、忠実に対応・回答していることを軽減事由として考慮に入れておらず、本件非違行為に対する処分としては、不当に重過ぎるものであり、軽減されるべきである。

（判定の要旨）

本件非違行為は、官職の信用を著しく失墜させ、官職全体の不名誉となるものであって、その責任は極めて重いと云わざるを得ず、過去に複数回にわたり表彰されていたことや還付金は既に弁済していることなど、請求者が主張する諸事情を考慮したとしても、本件処分の量定は相当であると認められる。

(平成31年4月26日 指令13-12)

(2) 懲戒免職処分（処分を承認したもの）

（事案の概要）

請求者は、国庫帰属物件の取扱担当者としてその適正な保管管理を行う立場、あるいは、その立場にあったことを利用して、自らの遊興費及び借金返済などに充てる資金を捻出するため、10か月の間に3回、売却予定の物品1個（時価数万円相当）（以下「本件物品」という。）を窃取（以下「本件非違行為」という。）しては質屋に質入れ、受け戻しを繰り返したことから、処分者は、請求者に対し、懲戒免職処分を行った。

（不服の要旨）

処分者は、本件処分の量定を決定するに当たり、①在職期間中の人事評価は高く、これまでの功績は極めて大きいこと、②被害は回復され、不起訴処分とされていること、③本件物品を売却せず、返還を前提とする質入れであり、悪質性は相当程度低いこと、④本件物品の質入れにより得た利益に比し、本件処分により失われた収入は極めて大きいこと、⑤検察官から捜査状況をつぶさに伝えられた上で供述したものではないから、自首に準じた取扱いが検討されるべきであること、⑥A省内において、管理していた職員の親睦団体の会費及び他の職員が保管していた金品を窃取した者に対して懲戒停職1月間の処分とした事案に比べ均衡を欠いていることを軽減事由として考慮に入れておらず、本件非違行為に対する処分としては、不当に重過ぎるものであり、軽減されるべきである。

（判定の要旨）

- 請求者は、その職務上の立場、あるいは、その立場であったことを利用して国庫帰属物件の本件物品を3回にわたり質入れを目的として窃取したものであり、本件非違行為は、A省に対する国民の信頼が著しく損なわれるなど、A省の業務の遂行に及ぼした影響は大きく、官職全体の不名誉となるものであって、その責任は極めて重いと云わざるを得ず、在職期間中の人事評価やこれまでの功績に加え、被害は回復され、不起訴処分とされている、返還を前提とする質入れである、という本件非違行為の態様など、請求者が主張する諸事情を考慮したとしても、本件処分の量定は相当であると認められる。
- また、請求者は、上司による3回の事情聴取において、本件物品が紛失した経緯等は知らないと供述し、検察官の捜査が進み、検察官の取調べにおいて本件非違行為の事実を認めており、「懲戒処分の指針について（通知）」（平成12年3月31日付け職職-68）（以下「指針」という。）における「職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき」に該当しないことは明らかである。

さらに、本件非違行為は、指針に掲げる「公金官物取扱い関係」における「窃取」に当たり、「公金又は官物を窃取した職員は、免職とする。」とされているのに対し、請求者が主張するA省内の事案は、「公務外非行関係」の「窃盗」に当たり、「他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。」とされ、本件処分とはその対象となる行為の態様、標準的な懲戒処分の種類等が異なるものであるから、本件処分の量定との比較対象とすることは適当ではない。

なお、請求者は、本件物品の質入れにより得た利益に比し、本件処分により失われた収入は極めて大きいと主張するが、請求者が国公法第98条第1項及び第99条に違反する行為を行ったのであるから、懲戒として相応の処分を受けることは当然のことであり、その結果、退職手当が支給されなくなるなど、請求者が主張するような事情が生じるとしても、本件処分が不当に重過ぎるとする請求者の主張は当を得ない。

(令和2年1月24日 指令13-1)

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27		4	1	3	4	7	11	3
平成28		12	1	2	3	7	10	5
平成29		13	0	2	2	10	12	6
平成30		9	2	0	2	8	10	5
令和元		7	1	4	5	1	6	6

(注) 容認には、一部容認を含む。

2 令和元年度の判定例(要旨)

(1) 管理職員特別勤務手当の適正な支給(要求を一部容認したもの)

(事案の概要)

当局は、①A要求職員及びB要求職員が勤務官署で行った勤務については、週休日の振替等を行ったとして、②A要求職員が自宅で行った勤務及び③C要求職員が自宅で行った勤務については、いずれも自宅等において部下職員に指示を行えば足りるものであるとして、管理職員特別勤務手当を支給しなかった。

(要求の事由)

①の勤務については、週休日の振替等の手続に問題があり実際には週休日の振替等は行われていないこと、②及び③の勤務については、いずれも自宅等において部下職員に指示を行えば足りるようなものではなく、また、管理職員特別勤務手当は、自宅で行った場合は支給しないというものではないことから、同手当を適正に支給すべきである。

(判定の要旨)

- 管理職員特別勤務手当は、週休日等に処理することを要することが明白な臨時の又は緊急性を有する業務のための勤務について支給するとされ、自宅等において部下職員に指示を行えば足りるようなものまで含むものではないとされている。また、週休日の振替等の手続は事前に行わなければならないものとされている。
- ①の勤務については、災害の注意体制が発令され、実際に緊急に対応する必要が生じたための勤務であったことが認められる。また、当局は、前日に行われた打合せにおいて、当該勤務については週休日の振替等で対応する旨を口頭で説明するとどまり、事前に新たに週休日とする日等を決定していないことが認められる。
当局は、新たに週休日とする日等を事後に決定しようとし、事前には決定していないことから、当該勤務については、週休日の振替等が行われていたとは認められない。
- ②の勤務については、災害応援及び警戒体制が発令され、その対応のための勤務であったことが認められるものの、その内容は、災害対策本部からの一斉メールを受信し、当該情報等をメール一斉転送機能により通知したものであり、これらのメールによるやり取りの状況からすれば、自宅等において部下職員に指示を行えば足りるようなものと同等の勤務であったと見るのが相当であり、災害対応のための勤務であるが、その内容を見ると、管理職員特別勤務手当の支給対象に該当すると認めることはできない。
- ③の勤務については、災害応援の注意体制が発令され、その対応のための勤務であったことが認められる。関係業者から連絡を受けた直後から、災害拡大防止のため迅速に対処する必要があったことから、一区切りつくまでの間、自宅にとどまって対応することは合理的であったと認められる。約1時間50分の間に、関係業者等に指示等を行ったり、災害対策本部等に報告等を行ったりしたほか、県からの報告に関しその対応について判断するなどのことを行っており、この間の災害対策本部や関係業者等との電話又はメールによるやり取りの状況からすれば、ほぼ連続的にこれらの業務に従事しなければならない状況であったことが認められ、勤務官署における通常の勤務と同等の勤務を行ったものと見るのが相当である。
当局は、同日に勤務官署で行った1時間10分の勤務についてのみ管理職員特別勤務手当を支給しているが、同手当は、連続する勤務の始まりから終わりまでを1回として取り扱い、連続する勤務には休憩等に要した時間を挟んで引き続き勤務が含まれるとされていることから、自宅で勤務を開始した時間から勤務官署での勤務を終了した時間までを連続する1回の勤務と見ることができる。一方、同日に勤務官署から帰宅した後及び翌日に自宅で行った勤務については、自宅等において部下職員に指示を行えば足りるようなものと同等の勤務であったと見るのが相当である。
- 以上のとおり、当局は、管理職員特別勤務手当の支給対象に該当すると判断された勤務に相当するようなものについては、給与法及び規則9-93(管理職員特別勤務手当)等の規定に従い、所要の給与上の措置を講ずべきである。

(令和元年6月14日判定)

(2) 非常勤職員の給与改定（要求を棄却したもの）

(事案の概要)

A局の非常勤職員である申請者は、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成30年法律第82号。以下「給与法等改正法」という。）が平成30年11月30日に施行されたことに伴い、同年12月から改定後の俸給額に基づく日額単価が適用され基本給与額が改定された。

(要求の事由)

申請者は、A局の非常勤職員に適用される「非常勤職員の級号俸別日額一覧表」（以下「日額表」という。）の基本となる給与法別表第1の行政職俸給表（一）（以下「行（一）俸給表」という。）の俸給月額、給与法等改正法の施行に伴い、平成30年4月に遡って増額改定されたのであるから、日額表の改定を給与法等改正法の施行月の翌月からとすることは、給与法に反する疑いが濃く、仮に違法とまではいえないとしても、改定の時期を常勤職員よりも大幅に遅らせることは、給与法等改正法の趣旨に反し不当であり、また、労働契約法（平成19年法律第128号）第20条の趣旨に反し不当であるから、基本給与額の改定を同30年4月に遡って行うよう勧告するなど適切な措置をとるべきである。

(判定の要旨)

- 非常勤職員の給与については、給与法第22条第2項において、各庁の長が、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で支給するとされ、具体的決定は各庁の長の裁量に委ねられていることから、給与改定の時期を含め、常勤の職員と全て同一の取扱いとなることが制度上保障されているものではないと解される。
常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本としつつ、当面は、遅くとも給与法等の改正に係る法律が施行された日の属する月の翌月の給与から改定するという「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて」（平成29年5月24日付け人事管理運営協議会幹事会申合せ。以下「申合せ」という。）の趣旨は、非常勤職員の給与改定について、当面の取扱いとしつつも、各庁の長の裁量について政府として統一ルールを定めるものであると認められ、当局がこの申合せに沿って対応したことは、裁量権を逸脱し又は合理性を欠くとまではいえず、給与法上違法又は不当であるとの主張は認められない。
- 国家公務員については、労働契約法は適用されないことから、非常勤職員の給与改定の時期を大幅に遅らせることは労働契約法第20条の趣旨に反し不当であるとの主張は認められない。
- 非常勤職員の給与については、申合せに沿った対応が取られることにより、その処遇改善が図られることが期待されるが、引き続き、常勤の職員の給与との権衡をより確保し得るよう取り組んでいく必要がある。
- 以上のとおり、非常勤職員の給与改定の時期を給与法等改正法が施行された日の属する月の翌月からとすることは違法又は不当であるとは認められないことから、平成30年度のA局における非常勤職員の基本給与額の改定を同30年4月に遡って行うよう勧告するなど適切な措置をとることを求めるとする申請者の要求は認められない。

（令和2年2月7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	受付件数	処理件数				取下げ・却下	合計	繰越件数
		判定						
		容認	棄却	計				
平成27	9 (1)	6	27 (1)	33 (1)	3	36 (1)	12 (1)	
平成28	9	1	10 (1)	11 (1)	2	13 (1)	8	
平成29	20 (2)	2	5	7	7 (1)	14 (1)	14 (1)	
平成30	6	4 (1)	7	11 (1)	3	14 (1)	6	
令和元	9	0	1	1	0	1	14	

(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 令和元年度の判定例 (要旨)

左膝外側側副靭帯損傷等に係る治療の認定 (申立てを棄却したもの)

(事案の概要)

申立人は、通勤途上の最寄り駅で階段を降りる途中、階段を踏み外して転倒しそうになって負傷し、右肩関節靭帯損傷及び左膝外側側副靭帯損傷 (以下「本件災害」という。) と診断され、通勤による災害と認定されたが、被災から約6か月が経過した時点をもって治療したものと認定された。

(申立ての要旨)

本件災害について、治療中であり、治療と認定されたことに不服である。

(判定の要旨)

- 申立人は、A病院に通院し、左膝関節鏡手術により靭帯、半月板の損傷等の検査を受けたが、痛みの原因となるようなものは見られず、積極的な治療はする必要はないとされ、同手術の翌月及び翌々月における診療内容は、消炎鎮痛剤の処方が続いていることからすると、本件災害については、治療日とされた時点では、症状は固定し、治療の状態にあったと認められる。
- また、申立人は、A病院において現在も治療中であるとしているが、現在の治療は、私的なスポーツにて受けた私傷病に対するものであると見るのが相当であり、本件災害の原因となった事故と相当因果関係をもって生じた傷病に対するものとは認められない。
- 以上のとおり、本件災害は、実施機関に治療したものとされた日には治療していたものと認められ、申立人に対する現在の治療は、私傷病に対するものであり、本件災害の原因となった事故と相当因果関係をもって生じた傷病に対するものとは認められないので、申立人の申立てを認めることはできない。

(令和元年6月21日 指令13-1)

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27		15	1	30	31	6	37	18
平成28		20	0	15	15	2	17	21
平成29		14	3	17	20	5	25	10
平成30		12	1	6	7	3	10	12
令和元		20	5	2	7	5	12	20

(注) 容認には、一部容認を含む。

2 令和元年度の決定例(要旨)

(1) 昇給の号俸数及び昇給区分の決定(申立てを容認したもの)

(事案の概要)

申立人は、平成19年1月1日付け昇給及び同20年1月1日付け昇給に関し、昇給の号俸数又は昇給区分を決定するための勤務成績を証明する期間(以下「勤務成績判定期間」という。)の6分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員であるとして、同19年1月1日付け昇給においては昇給の号俸数を1号俸と決定され、また、同20年1月1日付け昇給においては昇給区分をDと決定された。

(申立ての要旨)

申立人は、勤務成績判定期間中、規則10-4(職員の保健及び安全保持)第24条第1項に基づく事後措置として勤務軽減を受けていたが、この勤務制限は、当時の上司が申立人の主治医に対して無理やり勤務制限に係る記載をさせた指導区分書を基に行われた不当な措置であり、実際は勤務制限に係る時間帯に勤務した実績があるにもかかわらず、当該時間帯についても病気休暇により勤務しなかったものとされ、その結果、昇給の号俸数又は昇給区分が低く決定されたものであり納得できない。

(決定の要旨)

- 申立人の平成19年1月1日付け昇給における昇給の号俸数の決定及び同20年1月1日付け昇給における昇給区分の決定に係る決裁文書の添付資料である同18年及び同19年の出勤簿(写し)の発令事項欄の記載内容からすれば、申立人にはいずれの勤務成績判定期間中においても勤務軽減が講じられていたと見るのが相当である。
- 申立人の主治医であるA医師は、申立人の治療として、通常どおりの生活及び勤務をすることが望ましいと指導していたが、申立人の上司であるB課長による強い要請等の結果、自身が望ましいと考える治療に反し、指導区分書に勤務制限に係る記載をしなければならなかったと見るのが相当である。
- A医師は健康管理医ではなかったことが認められ、申立人の指導区分については、健康管理医ではないA医師が作成した指導区分書により決定(規則10-4第23条第1項)されていたと見るのが相当である。
- 以上のとおり、申立人の指導区分の決定に係る経緯及び手続において重大な瑕疵があったと認められ、当該指導区分に応じとられた事後措置の内容も妥当とはいえないことから、当該事後措置による病気休暇の日数については、昇給の号俸数及び昇給区分の決定に係る規則の規定の適用に当たり、勤務していないものとして取り扱うことは適当ではなく、勤務成績判定期間の6分の1に相当する期間の日数に含めることは適当ではない。
- したがって、平成19年1月1日付け昇給及び同20年1月1日付け昇給において、事後措置による病気休暇を除いた申立人の病気休暇の日数は、いずれも勤務成績判定期間の6分の1に相当する期間の日数に達せず、申立人を勤務成績判定期間の6分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員として取り扱うことは適当ではない。
- 以上のとおり、申立人に対して行った平成19年1月1日付け昇給における昇給の号俸数の決定及び同20年1月1日付け昇給における昇給区分の決定は、これを更正する必要がある。

(令和元年12月13日 指令13-3)

(2) 通勤手当の認定(申立てを棄却したもの)

(事案の概要)

申立人は、勤務官署の移転に際し、自宅から勤務官署までの通勤経路のうち自宅の最寄りのバス停であるAバス停から勤務官署の最寄りのバス停までの区間についてバスを利用する内容の通勤経路(以下「届出経路」という。)となるよう通勤届を提出したところ、給与権者は、自宅から勤務官署までの通勤経路のうちAバス停の次のバス停であるBバス停から勤務官署の最寄りのバス停までの区間についてバスを利用する内容の通勤経路(以下「認定経路」という。)が規則9-24(通勤手当)第6条の最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法であるとして、通勤手当の額の決定を行い、平成31年4月からその支給を開始した。

(申立ての要旨)

- 届出経路については、自宅からAバス停までの往路の距離は170.65m、復路の距離は160.92mであり、所要時間は実測で4分から5分であるが、認定経路については、自宅からBバス停までの往路の距離は317m、復路の距離は331mであり、所要時間は実測で10分前後であり、届出経路の方が距離及び所要時間において合理的であることから、届出経路に基づいて通勤手当を支給すべきである。
- 認定経路については、自宅からBバス停に行くまでに2つの信号を横断する上、大通りで交通量が多いので信号が変わるまでに時間が掛かること、Bバス停の位置が往路と復路で異なっているため復路の方が距離が長いこと、さらに、勤務官署移転前に通勤経路として認定されていたAバス停からも移転後の勤務官署に通勤できるものであることから、届出経路に基づいて通勤手当を支給すべきである。

(決定の要旨)

- ・ 通勤手当の額は、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法により算出されるものとされている。認定経路と届出経路を比較すると、運賃については、認定経路の方が安く、所要時間及び距離については、自宅から勤務官署までの通勤経路全体で、届出経路の方が所要時間は短い、距離は長いことが認められる。なお、届出経路及び認定経路のいずれも同一路線であることからバスの運行本数等は変わらず利便性に差異はないことが認められる。

以上の通勤経路に係る諸事情をその経済性及び合理性の観点から見れば、当局が運賃、時間、距離等の事情に照らし認定経路を最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法としたことは妥当なものといえる。

- ・ 申立人は、信号が変わるまでに時間が掛かることやバス停の位置の差により復路の距離が長いことを主張するが、申立人がこの経路を利用して実測した時間を前提として判断した結果は前記のとおりである。

また、勤務官署移転前と同じバス停を利用して通勤できることは、通勤手当の額の決定に際して当然に考慮されるものではない。

- ・ したがって、当局が認定経路により通勤手当の額を決定したことは妥当である。
- ・ 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。

(令和元年12月18日 指令13-4)