非常勤職員の休暇についても、処遇改善の観点から、平成21年給与勧告時の報告において、忌引休暇等の対象職員の範囲を拡大する旨報告した。この報告を踏まえて、平成21年10月に規則15―15等の一部を改正し、忌引休暇及び病気休暇の対象となる非常勤職員の範囲を拡大した。また、健康診断についても、規則10―４等の一部を改正し、一定の要件を満たす非常勤職員を一般定期健康診断の対象とした（平成22年４月１日施行）。

日々雇用の非常勤職員については、従来から任期が１日単位とされていることから、任用予定期間中でも退職させることができることとされ、制度上、不安定な地位に置かれている。人事院としては、日々任用が更新されるという現行の制度を廃止し、臨時的な業務の必要に応じて、会計年度内で最長１年間の任期を設定して任用する仕組みを新たに設ける方向で検討しており、早期に実施できるよう制度の整備に向けて関係者との調整等を進めている。

第５節　不服申立て・苦情相談に対する適切な対応

○　新たな人事評価制度の導入に伴う苦情相談・不服申立て等への取組として、人事評価苦情調整室の新設、職員への周知活動、府省連絡会議等における説明等を行った。
○　社会保険庁が廃止されたことに伴って行われた分限免職処分を不服とし、77件の審査請求がなされた。

１　新たな人事評価制度の導入に伴う苦情相談・不服申立て等への取組

人事評価制度は、平成21年４月から導入され、同年10月からすべての府省において実施されることとなったが、同制度及びその評価結果の任免・給与等への活用が円滑に実施されるためには、その運用等が公正で信頼性・透明性が高く、評価される側の職員の納得性を高めることが肝要である。また、人事評価が様々な局面で活用されることから、苦情の対象となっている人事評価の活用の内容に応じて、苦情相談、不利益処分不服申立て、給与決定審査申立て、行政措置要求と様々な手続で対応する必要がある。

このため、平成21年４月に人事評価に関する苦情相談・不服申立て等を一括して受け付ける人事評価苦情調整室を公平審査局職員相談課に新設し、職員が利用しやすい体制を整備するとともに苦情の具体的な解決方法に関して理解を深めてもらうために、パンフレット等による周知活動を行った。また、各府省と連携を強化するため、「苦情相談に関する府省連絡会議」等の場において、人事評価に関する苦情相談等についても、相談への対応例や各府省と人事院の役割分担等について、説明、意見交換を行い、各府省からは、制度の仕組み等について改めて確認することができた、人事院への相談事例の紹介を求める等の発言がなされた。

２　社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分に係る審査請求

平成22年１月１日に日本年金機構が設立されると同時に、社会保険庁が廃止されたが、廃職を理由とする分限免職処分（国公法第78条第４号）が525名の社会保険庁職員に行われ、人事院に対しこれを不服とする77件の審査請求がなされた。

廃職を理由とする分限免職処分は、昭和39年以降なされていないが、この事案に対し、公正な人事管理の確保・職員の利益の保護を担う人事院として、迅速かつ適切に調査、審理を実施していくこととする。

第６節　能力・実績に基づく人事管理の推進

○　新たな人事評価制度の導入に合わせて全国で制度に関する説明会を開催した。
○　各府省において能力・実績に基づいた人事管理が推進されるよう、適切な評価結果の活用について各府省の取組を支援した。
○　「評価能力向上研修」を全国で実施して、各府省の評価者訓練を支援した。

１　新たな人事評価制度の導入

公務員のモラールを高め、行政運営の効率化を図っていくためには、能力・実績に基づく人事管理を進めていく必要があり、その基礎となる重要なツールとして、平成21年４月から新たな人事評価制度が導入され、同年10月から各府省において能力評価及び業績評価による人事評価が実施されている。

人事院は、人事評価制度及び評価結果の活用に関する理解を促進するため、総務省と共同で、平成21年７月から９月にかけて、評価者及び被評価者に対する説明会を全国12箇所で開催した。

２　評価結果の活用の支援

平成21年４月、人事評価制度の導入に合わせて、評価結果の任免、給与及び人材育成への活用に関する基準を定めた人事院規則等が施行され、これらの規則等に基づき、各府省において評価結果の活用が開始された。

人事院は、これらの規則等に則して能力及び実績に基づいた人事管理が推進されるよう周知徹底を図っており、各府省に対しても、各種会議の場を通じて、例えば、課長補佐昇任時から昇進時期に幅を持たせるような人事運用に着手することなどを要請した。

今後、人事院としては、各府省において人事評価が公正・適正に実施され、評価結果の活用が適切に行われるよう、各府省の取組を支援するとともに、職員からの評価結果の活用等に関する苦情にも適切に対応していくこととしている。

［図５］　人事評価制度及び評価結果の活用の基本的枠組み

