⑵　病気休暇制度の見直し

国家公務員の病気休暇制度については、民間企業における病気休暇制度等の状況を踏まえるとともに、公務における長期病休者の増加という状況に照らし長期間の療養が必要な職員については欠員補充が可能となる病気休職とし、療養に専念させることが適当であると考えられたこと、断続的に病気休暇を取得する職員に対する適切な健康管理及び服務管理を行う必要があったことから、平成22年11月に規則15―14（職員の勤務時間、休日及び休暇）等の一部を改正し、病気休暇制度全般について見直しを行った。

主な改正内容は、１回の病気休暇の上限期間（原則として連続90日）を設けたこと、断続的に病気休暇を取得する場合にその日数を通算する仕組みを設けたことであり、平成23年１月１日から施行した。

人事院としては各府省と連携しつつ、心の健康の保持増進の強化などメンタルヘルス対策の充実に努めるとともに、改正された病気休暇制度に基づく適切な健康管理及び服務管理の一層の推進を図っていきたい。

3　期間業務職員制度の創設

⑴　期間業務職員制度の創設の経緯とその内容

従来の日々雇用の非常勤職員については、任用予定期間が設けられているものの、制度上の任期が１日とされており、任用実態とかい離があり身分関係が不安定であるなどの指摘がなされてきた。そのため、人事院は、平成20年８月及び平成21年８月の給与勧告時の報告で、このような任用・勤務形態を見直し、臨時的な業務に一定期間雇用されるという性格に応じた適切な任期や再任のルールを設定する必要がある旨を表明し、政府の関係部局をはじめ関係者の意見を聴きながら検討を進めてきた。

その結果、現行の関係諸制度の下で採り得る措置として、日々任用が更新されるという現行の日々雇用の仕組みを廃止し、非常勤職員として会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される次のような期間業務職員の制度を設けることとした。

期間業務職員制度の概要

| | |
|---|---|
| 任　　期 | ○　採用の日から当該採用の日に属する会計年度の末日までの期間を超えない範囲内で定める<br>○　任命権者は、業務遂行上、必要かつ十分な任期を定める。この場合において、必要以上に短い任期を定めることにより採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮 |
| 採　　用 | ○　面接・経歴評定等を通じた適切な能力判定<br>○　原則として公募による。ただし、<br>ア：必要な技術等の内容やへき地の官職等の勤務環境などの事情がある場合<br>イ：従前の勤務実績に基づき能力実証を行うことができる場合<br>には、公募によらないことも可能（イの場合、連続２回を限度とするよう努める） |
| 条件付採用期間 | ○　１月を超える任期を定めた採用は、その採用の日から起算して１月間条件付のものとする |

期間業務職員制度は、平成22年８月に規則８―12（職員の任免）等の一部を改正することにより措置し、同年10月１日から施行した。

⑵　非常勤職員の勤務時間制度の改正

⑴の改正に伴い、規則15―15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の一部を改正し、日々雇い入れられる職員の勤務時間についての定めを削除するとともに、最大１年を限度としてその任期が定められることとなった非常勤職員についての適正な勤務条件を確保する観点から、１日の勤務時間の上限（７時間45分）に加えて、１週間当たりの勤務時間の上限（38時間45分）についても規定することとし、平成22年10月１日から施行した。

**第５章　不服申立てに対する適切な対応**

□　社会保険庁の廃止に伴い行われた分限免職処分を不服とする審査請求事案について、両当事者の主張の整理などを逐次進め、係属事案73件のうち41件について、口頭審理等を実施した。

□　公平審査制度研究会を開催し、不利益処分審査制度を中心に、改善の検討等を行っている。

1　社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分に係る審査請求の状況

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、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、現在、人事院に対しこれを不服とする審査請求が73件係属している。

これらの事案については、両当事者からの答弁・反論、証拠の提出や主張の整理などを逐次進め、うち41件について、平成23年３月末までに口頭審理等の集中審理を実施した。引き続き、迅速かつ適切に調査、審理を実施し、判定を発出していく。

2　不利益処分審査制度等の在り方に関する検討

不利益処分審査制度においては、セクシュアル・ハラスメントに関係する事案や精神疾患に関係する事案など、今まであまりなかった事案の出現・増加に伴い、審理の方式や手続、調査手法等について見直しを行うことが課題となっている。

このような状況を踏まえ、人事院では、平成23年３月に、学識経験者等から構成される「公平審査制度研究会」（座長：高橋滋一橋大学大学院法学研究科教授）を設け、不利益処分審査制度を中心に、現行規則・運用に係る問題点とその改善の検討等を行っている。

**第６章　人事評価の実施**

□　人事評価結果の活用の開始を踏まえ、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、引き続き各府省の取組を支援した。

□　人事評価の公正・適正な実施のための「評価能力向上研修」に加え、評価結果を人材育成に活用する取組を支援する新たな「パーソナル・マネジメント・セミナー」を全国で実施した。

□　人事評価結果の活用が進められる中にあって、その適切な実施のため、人事評価に関する苦情相談に対応した。

1　人事評価の実施及び結果の活用の支援

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月から能力評価及び業績評価による人事評価が全府省において実施されている。人事院は、人事評価制度の導入に合わせて、人事評価の結果を任免、給与等に活用するための基準を定めた人事院規則等を整備した。

各府省においては、人事評価結果（平成21年10月から平成22年３月までを評価期間とする業績評価の結果）を平成22年６月期の勤勉手当（ボーナス）に反映し、その後、同年12月期の勤勉手当、平成23年１月の昇給と順次活用を行ってきている。また、複数年の評価結果を活用することとなる昇任及び昇格についても、それまでに得られた評価結果から順次活用が開始されている。なお、必要な準備期間確保のため評価結果の活用開始を本府省の１年後からとされた地方出先機関に勤務する職員等については、同年６月期の勤勉手当から活用が開始されることとなる。

人事院は、人事評価制度及び評価結果の活用の円滑な導入を図るため、総務省と共同で、平成22年６月から８月にかけて、各府省の人事評価事務担当者との会議を全国13箇所で開催し、情報提供と意見聴取を行った。

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、その運用状況等を引き続き把握し、各府省の取組を支援していくこととしている。