13―23	24. 9.21	外傷性くも膜下出血、右肘・右股関節脱臼骨折等に係る障害者級の決定	棄　却
13―24	24.10.19	頸部・腰部挫傷、頭部・胸部打撲等に係る治癒の認定	棄　却
13―26	24.11.16	腰痛症に係る公務上の認定	容　認
13―２	25. 1.23	頸椎捻挫、腰痛症に係る公務上の認定	容　認
13―５	25. 2.13	右腓骨下端骨折に係る治癒の認定及び障害等級の決定	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）に定められた審査手続に従って行われている。

平成24年度は、勤勉手当に関する申立てを中心に21件の申立てがあり、これに前年度から繰り越した29件を加えて、係属件数は50件となった。その処理状況は、決定を行ったもの６件、取下げ・却下等７件であり、平成25年度に繰り越したものは37件である（表７―３）。

表７―３　平成24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―12	24. 5.18	平成22年１月１日の昇給区分	棄　却
13―13	24. 6. 1	平成22年６月期の勤勉手当の成績率 平成22年１月１日の昇給区分	棄　却
13―20	24. 9. 7	平成22年６月期の勤勉手当の成績率	棄　却
13―25	24.11. 2	平成23年６月期の勤勉手当の成績率	棄　却
13―６	25. 2.22	扶養親族の認定	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、人事院の指揮監督の下に、指導、あっせんその他の必要な措置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24年度に受け付けた苦情相談件数は943件で21年度をピークにこの３年間は1,000件前後と減少傾向にある。減少の要因として、各府省における人事評価に関する苦情相談・苦情処理の実施を契機に、一般の苦情相談についても苦情相談受付体制の整備と職員への周知が進展したことや迅速かつ円滑な解決のため、事案の内容に応じ所属職場における解決努力を促す対応を人事院から積極的に行ったことが考えられるが、依然としてセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせなどの複雑で解決の容易でない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

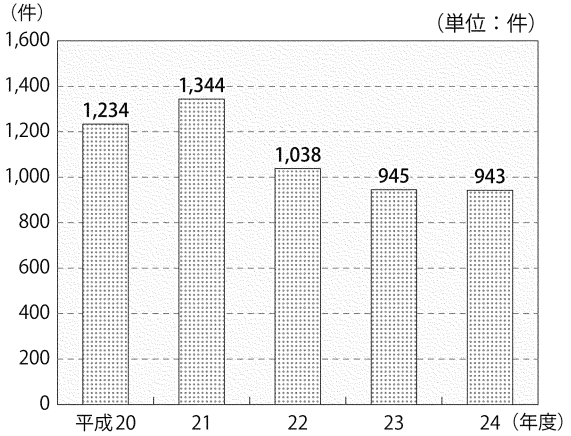
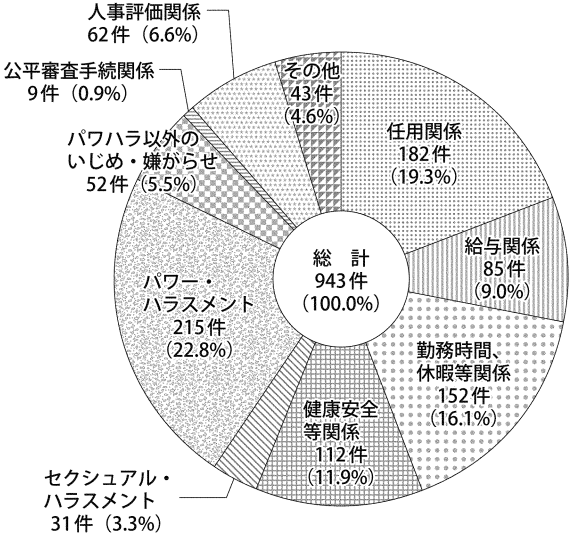


図７―３　平成24年度苦情相談の内容別件数



第８章　国際協力

グローバル化の急速な進展の中、人事行政の分野においても国際協力や国際交流の重要性は高まっており、開発途上国政府や国際機関への技術協力を目的とする日本の公務員に対する派遣要請に加え、各国政府職員の人材育成や公務員制度の整備等に向けた支援の要請も強くなっている。

人事院は、派遣法の適正な実施や、各国政府職員等の研修に関する協力、中国・韓国との連携などを通じて、人事行政分野における国際協力を推進している。