2　人事評価に関する苦情相談及び給与決定審査

人事院の苦情相談制度は、勤務条件その他の人事管理に関する苦情を対象としており、人事評価に関しても、制度や手続、個々の評価結果、評価結果の任免・給与等への活用についての相談に対応している。

また、人事評価結果に基づく給与の決定に関して苦情がある場合には、人事院に対して審査を申し立てることができることとされている。

申立事案の審査においては、申立人の人事評価結果の決定理由や事実関係等を調査し、当該人事評価の公正性、妥当性を審査することにより、人事評価結果に基づく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。平成25年度は、申立てを容認する決定が１件、棄却する決定が７件となり、容認の事案では、昇給区分の決定の更正を命じた。

## 第６章　不利益処分に対する救済

○　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の係属事案71件全てについて、審理を終了し、判定を行った。

1　社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分に係る事案の処理状況

平成22年１月の日本年金機構の設立に伴い、社会保険庁が廃止され、これに際し、525人の社会保険庁職員に対し、国公法第78条第４号に基づき官職の廃止を理由とする分限免職処分が行われ、処分を不服とする申立てが人事院に対し71件なされた。

これらの申立てについて、審理を行い、平成25年４月に４件、同年６月に16件、同年８月に26件、同年10月に24件、同年12月に１件（計71件）の判定を発出した。判定の内訳は、処分を承認する判定が46件、処分を取り消す判定が25件であった。

2　社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分に係る判定の要旨

社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分に係る審査請求事案においては、分限免職回避の取組が十分に行われたかが主な争点となり、人事院は、人事の公平性・公正性の観点から、処分取消の場合については、おおむね以下のとおり判定した。

取消判定の要旨

（全ての取消判定に共通する判断要旨）

・　本件処分は、日本年金機構法により、社会保険庁を廃止し、公的新法人の日本年金機構を設置することに伴うものであり、国公法第78条第４号の官制の改廃により廃職を生じた場合に該当する。

・　社会保険庁及び厚生労働省は、分限免職処分を回避するため種々の取組を行ったと認められるが、他府省による受入れが金融庁及び公正取引委員会による計９人と限定的であったこと、平成21年度の新規採用を相当数行ったこと、社会保険庁の廃止に伴って生じる残務整理のため認められた暫定的な定員を活用せず、平成22年度の新規採用を相当数行ったこと、取組の開始時期が遅かったこと等、取組には不十分な点も認められ、少なくとも公務部門における社会保険庁職員の受入れを、限定的ではあるが一部増加させる余地はあったと認められる。

（個別事案の判断要旨）

○　地方厚生局等に転任候補者として選考された職員と同等又は同等以上の評価結果にありながら選考されるに至らなかった請求者に対して行われた本件処分は、人事の公平性・公正性の観点から妥当性を欠き、取り消すことが相当である。

○　地方厚生局等に転任候補者として選考された職員より下位の評価結果であるものの、公務災害であることを前提としないまま、転任候補者として選考されずに行われた本件処分を維持することは妥当性を欠き、取り消すことが相当である。

○　請求者に対する当局の対応は、育児休業等により２年間職場を離れており、かつ、懲戒処分を受けたことで機構への採用を希望できなかった請求者に対し、機構に応募できる者と同様の資料等を送付するのみで、面談等による説明や意向把握を何ら行わなかったこと等、重大な手続上の瑕疵があったと言わざるを得ないものであり、分限免職回避努力が尽くされたとは認められないことから、本件処分は、妥当性を欠き、取り消すことが相当である。

## 第２部　女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて

はじめに

男女共同参画社会の実現は、両性の人権尊重という普遍的な基本理念に基づく要請であり、人事院においても、人事行政における重要課題の一つとして従来から取り組んできたところである。

また、少子高齢化による労働力人口の減少、グローバル化や消費者ニーズの多様化への対応等の観点から、我が国の経済社会の活性化のためには、人口のほぼ半分を占める女性の能力の活用が不可欠との認識が社会全体で広く共有されるようになっている。

特に、最近は、成長戦略の一環として「全ての女性が活躍できる社会を創る」ことが重視され、2020年には社会のあらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30％程度とする目標の下で様々な施策が打ち出されるなど、女性の登用拡充の機運がかつてなく高まっている。

こうした動きの中で、国家公務員について女性の採用・登用を積極的に推進することは、経済、外交、財政、労働、福祉など国のあらゆる政策決定過程への女性の参画を高めることにつながることに加え、国がこうした拡充を率先することで、地方公共団体や民間企業等における取組の促進にもつながることが期待されている。

また、その方策については、成績主義原則に基づく公務員制度の本旨に立って、女性であることのみを理由とした優遇ではなく、適材適所を公平・公正に実現することが必要であり、最終的には、「性別にかかわらず、全ての人材の能力が最大限に活用される状況の実現」を目指すべきものと考える。

この点について、公務においては平等取扱原則（国公法第27条）の下で、出産・育児等に係る両立支援策を充実させていけば、性別にとらわれない能力本位の採用・登用も自ずと拡充するはずとの見方もあった。

しかし、我が国における女性労働をめぐる現実に目を向けると、

①　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）の施行（昭和61年）など節目節目での進展があったとはいえ、長年にわたって採用・登用の機会が男女で同じとは言い難い運用が続き、公務もその例外ではなかったこと

②　官民問わず、長期雇用の下で、昇進のためには資格取得や研修よりも職務を通じた訓練（ＯＪＴ）が重視される人事慣行があり、幅広い職務経験を段階を追って一つずつ積み上げていく働き方が原則とされていること

③　女性にとって身体的に出産・育児に適した時期が、②の観点から職業人として重要な経験を積むべきとされている時期に重なりがちで、前者は個人の努力で調整できる性質のものではないことへの配慮が乏しかったこと

④　集団的執務体制の下では、各人の職務の範囲が不明確で、かつ、限られた人員配置の下で的確かつ迅速な対応を求められることから、家庭責任を顧みることなく忠実無定量的な働き方を前提とした長時間労働の慣行が根強く、適応できるのは一部の女性に限られてきたこと

⑤　伝統的な役割分担意識の強い社会において、大学進学率自体は男女同程度となっていても、欧米に比べ、法律、経済、理工などの職業生活に直結する専攻分野を選ぶ女性が少ないこと

⑥　職場においても、責任ある立場に就くことの魅力が必ずしも女性の間に広く浸透していない一方で、男性側も、女性が自分の競争相手ではなく補助的立場にとどまることを好む傾向があることなど、実質的な平等の実現を阻害する様々な要因が存在することが浮かび上がってくる。

このため、女性が男性同様に能力を発揮できる環境を実現していくためには、採用・登用拡充の呼びかけに加え、こうした歴史的、社会的な障害の所在を見極めて、それらを一つずつ取り除いていくという地道な取組が求められる。

人事院は、人事行政の専門機関として、女性の活躍支援が一過性の掛け声に終わらず、国民にも広く受け入れられ、長期的に持続可能なものとして公務にしっかりと根付いていくよう、各府省における取組を下支えしていきたいと考えている。

本報告では、女性の採用・登用に係る公務の現状をデータ及びアンケートに基づき分析した上で、民間企業における先進的な実例、諸外国における実態を聴取して、有用と思われる具体的示唆を導き出し、女性国家公務員の採用・登用の促進に資する方策を示すこととしたい。