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。

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。

平成27年度は、昇給や勤勉手当に関する申立てを中心に15件の申立てがあり、これに前年度から繰り越した40件を加えて、係属件数は55件となった。その処理状況は、決定を行ったもの31件、取下げ・却下６件であり、平成28年度に繰り越したものは18件である（表７－４）。

表7-4　平成27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
13-23	27. 6.19	平成25年1月1日の昇給区分 平成26年1月1日の昇給区分	棄　却
13-33	27. 9.18	平成25年12月期の勤勉手当の成績率	棄　却
13-34	27. 9.25	広域異動手当の支給	棄　却
13-43	27.12. 4	平成22年12月期の勤勉手当の成績率 平成23年1月1日の昇給区分 平成25年6月期の勤勉手当の成績率 平成25年12月期の勤勉手当の成績率 平成26年1月1日の昇給区分	棄　却
13-44	27.12. 9	初任給の決定（平成17年8月1日復帰（採用）） 初任給の決定（平成22年4月1日復帰（採用））	棄　却
13-45	27.12. 9	平成22年12月期の勤勉手当の成績率 平成23年1月1日の昇給区分	棄　却
13-46	27.12. 9	平成24年1月1日の昇給区分 平成25年1月1日の昇給区分 平成26年1月1日の昇給区分 平成23年12月期の勤勉手当の成績率 平成24年6月期の勤勉手当の成績率 平成24年12月期の勤勉手当の成績率 平成25年6月期の勤勉手当の成績率 平成25年12月期の勤勉手当の成績率 平成27年1月1日の昇給区分 平成26年6月期の勤勉手当の成績率 平成26年12月期の勤勉手当の成績率	棄　却
13-48	27.12.22	平成24年12月期の勤勉手当の成績率 平成25年1月1日の昇給区分 平成25年12月期の勤勉手当の成績率 平成26年6月期の勤勉手当の成績率	棄　却
13-10	28. 3. 4	俸給表異動	一部容認
13-13	28. 3.18	平成27年1月1日の昇給区分 平成27年6月期の勤勉手当の成績率	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、指導、あっせんその他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。

平成27年度に受け付けた苦情相談件数は1,012件で、前年度より13件減少となった（図７－２）。

苦情相談の内容は、依然としてパワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせなど、職場の人間関係に起因した複雑な相談をはじめ多岐にわたっている（図７－３）。

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7-2　苦情相談件数の推移

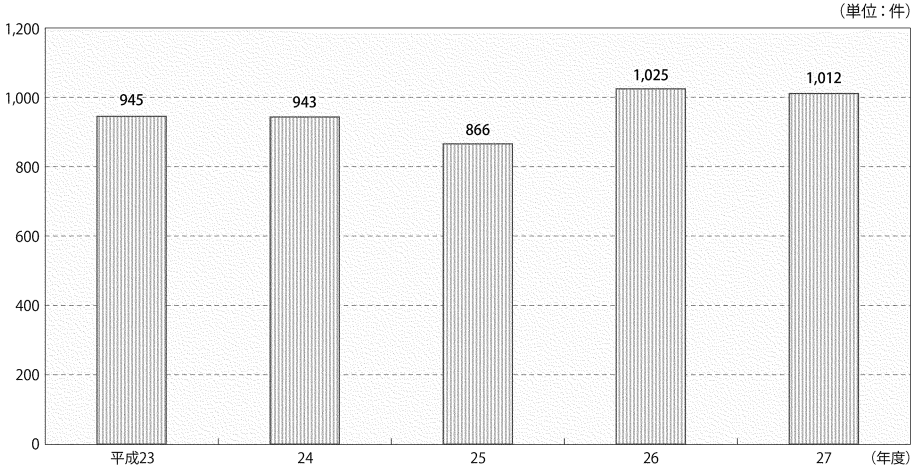
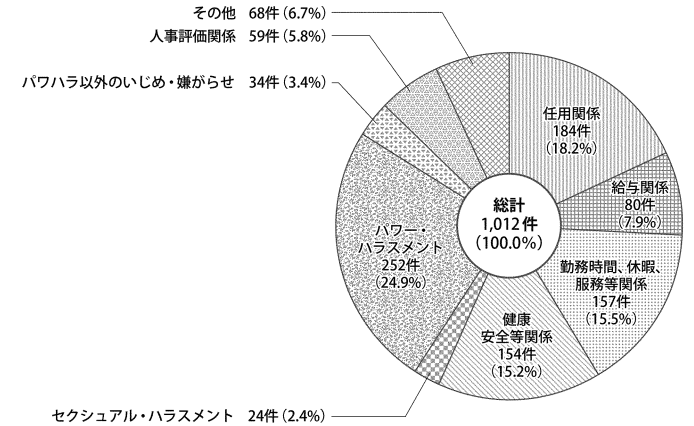


図7-3　平成27年度苦情相談の内容別件数



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数多く寄せられている。

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。