

第5章 職員の勤務環境等

第1節 勤務時間及び休暇等

職員の勤務時間・休暇等は、職員の基本的な勤務条件であり、国公法第28条の情勢適応の原則の適用を受けて、勤務時間法において具体的事項が定められている。人事院は、同法の実施の責めに任ずることとされており、規則15－14（職員の勤務時間、休日及び休暇）等を制定するとともに、実際に制度の運用に当たる各府省と協力して、職員の適正な勤務条件の確保に努めている。

なお、職員の勤務時間・休暇等の変更に関しては、勤務時間法において、人事院は勤務時間・休暇等の制度に関する調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告することとされている。

1 超過勤務・年次休暇の使用の状況

職員の勤務時間は、原則として1日7時間45分、週38時間45分とされているが、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、超過勤務を命ずることができる。超過勤務の状況について、令和6年国家公務員給与等実態調査によると、令和5年の年間総超過勤務時間数は、全府省平均で230時間であった。これを組織区分別に見ると、本府省では382時間、本府省以外では194時間であった。また、超過勤務時間が年360時間以下の職員の割合を見ると78.3%であった。

また、国家公務員の超過勤務については、規則15－14により、超過勤務を命ずることができる上限を設定している。ただし、大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命ずることができる。令和5年度の超過勤務の上限を超えた職員の状況は、表5のとおりである。

表5 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合

(1) 他律部署

	全体	本府省	本府省以外
いずれかの上限を超えた職員	15.9%	27.9%	3.2%

(注) 1 「いずれかの上限を超えた職員」とは、「1月100時間未満」、「年720時間以下」、「2～6月平均80時間以下」及び「月45時間超は年6回まで」の4つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員である。
2 数値は、それぞれにおける他律部署の年度末定員の総数を100%とした場合のものである。
3 令和5年4月から令和6年3月までの状況である。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和5年7月から令和6年6月までの状況である。

(2) 自律部署

	全体	本府省	本府省以外
いずれかの上限を超えた職員	8.3%	15.2%	7.9%

(注) 1 「いずれかの上限を超えた職員」とは、「1月45時間以下」及び「年360時間以下」の2つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員である。
2 数値は、それぞれにおける自律部署の年度末定員の総数を100%とした場合のものである。
3 令和5年4月から令和6年3月までの状況である。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和5年7月から令和6年6月までの状況である。

職員の年次休暇は、原則として1年につき20日とされ、令和6年国家公務員給与等実態調査によると、令和5年の1人当たり平均使用日数は16.2日であり、組織区分別に見ると、本府省

では14.4日、本府省以外では16.6日となっていた。

2 勤務時間・休暇制度等に関する調査研究

(1) 公務における勤務時間・休暇制度等運用状況調査

公務における勤務時間・休暇制度等の適正な運用を図るとともに、これら制度の検討に資するため、国の官署を対象に、勤務時間、休暇、育児休業等に関する諸項目について、その運用状況の調査を実施している。

令和6年度は、各地方事務局（所）において、42官署について調査し、各官署における勤務時間・休暇制度等の運用実態を把握するとともに、これら制度に関する意見・要望の聴取等を行った。

調査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

令和5年度までの調査結果については、誤りやすい事例や特に注意を要する不適正事例を各府省に示し、勤務時間・休暇制度等の適正な運用の徹底を図った。

また、第1部Ⅱ第2章第3節3（1）に記載した勤務時間の管理等に関する調査も勤務時間・休暇制度等運用状況調査として実施している。

令和6年度に実施した調査では、対象となる職員ごとに客観的に記録された在庁時間と超過勤務時間を突合し、大きなかい離があればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について指導を行った。具体的には、本府省の20機関及び地方の4官署を直接訪問して調査を実施し、合計で約1,800人の直近1月分の在庁時間と超過勤務時間のデータを突合した。その結果、超過勤務時間はおおむね適正に管理されていたものの、一部で超過勤務時間が適正に記録されていない事例があり必要な指導を行った。その後、該当府省において適切な対応がなされ、超過勤務手当の追給や返納などが行われた。さらに、他律部署・特例業務の範囲を必要最小限のものとするとともに、月100時間等の超過勤務の上限を超える職員数を減らすよう指導を行ったほか、管理職員のマネジメントに関する助言等を行った。

(2) 民間企業の勤務条件制度等調査

国家公務員の勤務条件の諸制度を検討するための基礎資料を得ることを目的として、毎年、「民間企業の勤務条件制度等調査」を行っている。

令和5年の調査は、全国に所在する企業規模50人以上の企業のうち、無作為に抽出した7,532社を対象として、令和5年10月1日現在における労働条件等の諸制度について調査を実施した。また、調査の回答は、全ての調査項目についてオンライン調査システムを利用した回答も可能とした。

令和5年の調査では、健康管理制度に関し、従業員に対し、子宮頸がん検診及び乳がん検診を実施している企業の割合等について調査を行った。

第2節 健康安全対策

職員の健康の保持増進を図るとともに、職場の安全を確保するため、規則10-4（職員の保健及び安全保持）等を定めている。これらの規則に従い、各府省は健康安全管理のための措置を実施しており、制度の円滑な運営を確保するため、人事院が、総合的な指導、調整等を行っている。

1 健康の保持増進

(1) 心の健康づくり対策

近年、長期病休者のうち、心の健康の問題による長期病休者が6~7割を占める状況となっており、心の健康に関し、職員の状況に応じて、1次予防（健康不全の未然防止）、2次予防（健康不全の早期発見、早期対処）及び3次予防（職場復帰支援、再発防止）の各取組を推進していくことがますます重要となっている。

こうした状況を踏まえ、人事院としては、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年勤務条件局長通知）に基づき、以下のような各府省における職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んできている。

ア 心の健康づくり研修の開催、職員の意識啓発のためのガイドブックの作成等、心の健康づくりの推進を図ってきている。令和6年度においては、10月に「国家公務員健康週間」の取組として、心の健康を含む各府省における健康施策の効果的な実施を図ることを目的に、「職員の健康の保持増進のための各府省連絡会議」を実施し、メンタルヘルス対策や職場環境改善、長期病休者の円滑な職場復帰のための支援等について、各府省と課題の共有及び意見交換を行った。さらに、メンタルヘルスに関するガイドブックやセルフケアに関する自習用教材を周知し、職員の意識を啓発した。

イ 職員の心の不調を未然に防止することが重要であるとの認識に基づき、平成27年12月にストレスチェック制度を導入したところであり、各府省において実施されている。また、過度のストレスがなく、生き生きとした職場の実現を目指す職場環境改善について、平成28年11月に「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成28年職員福祉局長通知）を各府省に提示し、各府省のより積極的な取組を支援している。令和6年度においては、職場環境の改善に当たり、改善策の検討及び実施を支援する者等を対象にしたファシリテータ研修を人事院の各地方事務局（所）（全国3か所）において実施した。

ウ 心の不調を早期に発見し早期に対処するための取組として、専門の医師等が対応し、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（対面又はオンラインで利用可能）を開設している。令和6年度における相談件数は、合計286件であった。

エ 心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」（人事院の本院及び各地方事務局（所）で対面で利用可能）を開設している。令和6年度における相談件数は、合計146件であった。

(2) 精神及び行動の障害による長期病休者数調査

職員の心の健康づくりに関する施策の検討に資するため、一般職の国家公務員のうち、令

和5年度において引き続いて1月以上の期間、精神及び行動の障害のため勤務しなかった者について、「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」を実施した。この調査は、5年に一度実施している「国家公務員長期病休者実態調査」を実施しない年度に実施している。

令和5年度における精神及び行動の障害による長期病休者は5,683人（全職員の2.02%）であり、人数・率とも前年度より増加している。

(3) 国家公務員死因調査

職員の健康管理及び安全管理の向上に資するため、令和5年度中に死亡した一般職の国家公務員について「国家公務員死因調査」を実施した。なお、この調査は、3年ごとに実施しており、「国家公務員死因調査」を実施しない年度においては「国家公務員死亡者数等調査」を実施している。

令和5年度における在職中の死亡者は246人、死亡率（職員10万人に対する率）は87.5で、人数・率とも前年度より減少している。

2 安全の確保

(1) 職場における災害の防止

職場における災害の発生を防止し、安全管理対策を推進するために、各府省から職場における災害の発生状況等について報告を受けており、取りまとめた災害状況については、各府省に情報提供し、類似の災害発生を防止するよう促している。

令和5年度に職場で発生した災害による常勤職員の死傷者（死亡者及び休業1日以上を負傷者）は232人（うち死亡者は6人）で、前年度に比べ減少している。

(2) 設備等の届出等

各府省は、ボイラー、クレーン等安全管理上特に配慮を必要とする設備の設置等の際には、人事院に届け出ることとなっている。

また、エックス線装置についても、同様に届け出ることとなっている。

3 健康安全管理の指導及び啓発（国家公務員安全週間・健康週間）

健康安全管理の推進について、広く職員の意識の高揚を図るため、毎年7月1日から「国家公務員安全週間」を、10月1日からは「国家公務員健康週間」を実施している。各週間の実施に先立ち、人事院ホームページに実施要領を掲載して、各週間における取組等を周知した。さらに、安全週間の取組として、各府省の安全管理担当者による安全対策会議を人事院の本院及び各地方事務局（所）（全国10か所）で開催している。令和6年度は、人事院の本院でオンラインによる会議を開催したほか、本院及び各地方事務局（所）（全国10か所）において、各府省に対して安全管理に関する有識者講演の動画配信及び資料を配布し、安全対策等の周知徹底を図った。

4 原子力発電所等において発生した事故等への対応

東京電力福島第一原子力発電所の事故に対しては、規則10－5（職員の放射線障害の防止）及び規則10－13（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等の除染等のための業務等に係る職員の放射線障害の防止）等により、除染等業務等に従事する職員の被ばく線量は測定が義務付けられており、引き続き職員の放射線障害防止に努めている。

第3節 ハラスメント対策

ハラスメント対策については、規則10－10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）、規則10－15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）及び規則10－16（パワー・ハラスメントの防止等）を定めている。これらの規則において、ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務、ハラスメントの禁止、研修等の実施、苦情相談への対応等を定めるなど、ハラスメントの防止等を図っている。

1 ハラスメント防止対策に関する研修の開催等

本府省及び地方機関の課長級以上の職員等を対象とした「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を開催し、ハラスメント防止対策に関する幹部・管理職員の役割の重要性、あるべき行動等の理解促進を図った。また、本府省及び地方機関の人事担当者等を対象にした「ハラスメント防止対策担当者実務研修」を開催し、ハラスメント防止対策を担当する職員の専門性の向上を促進した。

さらに、各府省においてハラスメントに関する苦情相談を受ける相談員を対象としたセミナーを、人事院の本院及び地方事務局（所）で開催し、相談員の知識、技術等の向上を図り、相談しやすい体制づくりを促進した。

これらに加え、社会全体で、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっている状況を踏まえ、カスタマー・ハラスメントもハラスメントの一つであり、各府省には職員を守る責務があることや過度な要求に対しては毅然とした対応も求められること等について認識を広げていくため、カスタマー・ハラスメントへの対応に特化したポスターを作成・提供した。

図5-1 カスタマー・ハラスメント対策ポスター画像



2 国家公務員ハラスメント防止週間

職員の認識向上や、ハラスメント防止対策の組織的、効果的な実施のため、毎年12月4日から10日までを「国家公務員ハラスメント防止週間」と設定し、各府省に対して、防止週間の期間中における周知・啓発等の一層の取組を求めている。人事院においても、防止週間における取組の一環として、ハラスメントの防止等に関する啓発、助言、情報の提供等を行うための講演会を開催しており、令和6年度においては、さいたま市、広島市及び福岡市で開催した。

また、ハラスメントが起こらず、仮に起きた場合には迅速かつ適切に対応し、解決できる職場づくり

図5-2 国家公務員ハラスメント防止週間ポスター画像



に向け、ハラスメント防止週間に合わせて、全職員向けにハラスメントの基礎的事項を理解させるとともに、相談窓口を周知することに主眼を置いた自習用研修教材の改訂版とポスターを作成・提供した。

第4節 育児休業等制度

1 育児休業等制度の利用の促進

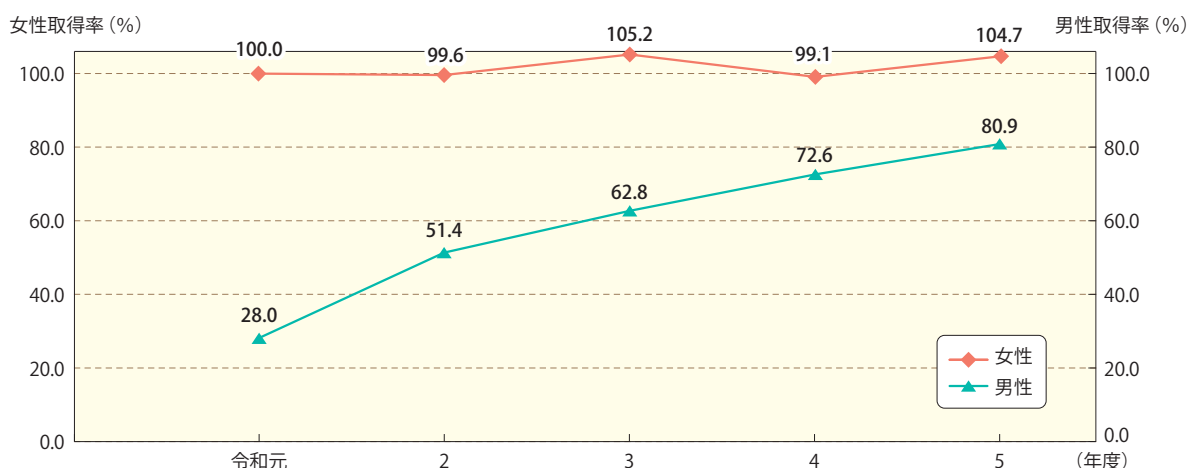
公務における育児休業、育児短時間勤務及び育児時間は、仕事と育児の両立を可能にする観点から、育児休業法により、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もってその福祉を増進するとともに、公務の円滑な運営に資することを目的として設けられている。

これら育児休業等の両立支援制度の利用を促進するため、制度説明資料やハンドブックの改訂・配布等を通じ、各府省に対して、制度の周知や環境の整備を図ることなど積極的な取組を要請している。また、「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」（令和5年職員福祉局長通知）を周知するなどして、性別に関わりなく両立支援制度が適切に活用されるよう各府省に求めている。

2 育児休業等の取得状況

一般職の国家公務員を対象とした令和5年度における育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の取得状況について調査し、令和7年1月28日に「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」として人事院ホームページ上で公表した。令和5年度に令和5年度以前に生まれた子についての最初の育児休業を取得した常勤の一般職国家公務員（以下「常勤職員」という。）の育児休業の取得率は、図5-3のとおりとなっており、男性は初の8割超えとなっている。

図5-3 育児休業取得率（常勤職員）



- (注) 1 令和5年度の「取得率」は、令和5年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数（a）に対する同年度中に最初の育児休業をした職員数（b）の割合（ b/a ）をいう。（b）には、令和4年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、令和5年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和3年度・令和4年度の「取得率」も同様である。
- 2 令和2年度の「取得率」は、令和2年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（a'）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b'）の割合（ b'/a' ）をいう。（b'）には、令和元年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、令和2年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和元年度の「取得率」も同様である。

第5節 自己啓発等休業制度及び配偶者同行休業制度

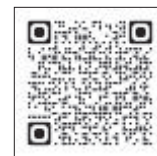
自己啓発等休業制度は、公務において行政課題の複雑・高度化が顕著となっている情勢に対応できるよう、職員について幅広い能力開発を促進していく必要がある等の観点から、自己啓発等休業法により、自発的に職務を離れて大学等で修学することや国際貢献活動への参加を通して国際協力に資することを希望する意欲ある職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

配偶者同行休業制度は、公務において今後の活躍が期待される有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資する観点から、配偶者同行休業法により、外国で勤務等することとなった配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

それぞれの取得状況は定期的に調査しており、自己啓発等休業制度については令和7年1月28日に「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」として、配偶者同行休業制度については令和5年11月29日に「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和4年度）の結果について」として人事院ホームページ上で公表した。

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisya/2501/ikukyuR6gaiyou_00002.html

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisya/2311/ikukyuR5gaiyou.html



第6節 災害補償

災害補償制度は、職員が公務上の災害（公務災害）又は通勤による災害（通勤災害）を受けた場合に、その災害によって生じた損害の補填（補償）と、被災職員の社会復帰の促進及び職員・遺族の援護を図るために必要な事業（福祉事業）を行うことを目的としている。現在、補償法等において12種類の補償及び18種類の福祉事業が定められている。その直接の実施には各実施機関（各府省等）が当たり、人事院は、補償法の完全な実施のため、実施に係る基準の制定、実施機関が行う補償等の実施についての総合調整等を行っている。

1 災害補償の制度改正

次の事項について改正を行い、令和6年4月1日から施行した。

(1) 奨学援護金

奨学援護金の支給月額のうち、小学校等、中学校等及び高等学校等に係る額を次のように改定した（規則16－3（災害を受けた職員の福祉事業）の一部改正）。

参考 奨学援護金の額

	令和5年度	令和6年度
小学校等	14,000円	15,000円
中学校等	18,000円	20,000円
高等学校等	18,000円	19,000円

(2) 就労保育援護金

就労保育援護金の支給月額を、12,000円から8,000円に改定した。なお、現受給者の生活への影響を考慮し、施行日（令和6年4月1日）の前日から引き続き就労保育援護金の適用を受ける場合については、令和7年3月31日までの間、施行日前から引き続き保育児である者にあつては10,000円とする経過措置を講じた（規則16－3の一部改正）。

(3) 特別援護金

公務災害による傷病が治癒したときに一定の障害が残った職員に支給される障害特別援護金の限度額を1,540万円から1,435万円に、通勤災害で死亡した職員の遺族に支給される遺族特別援護金の限度額を1,115万円から1,045万円に改定するとともに、各障害等級の障害特別援護金の額等についても改定した（規則16－3の一部改正等）。

(4) 介護補償

介護補償の最高限度額及び最低保障額を次のように改定した（「災害補償制度の運用について」（昭和48年事務総長通知）の一部改正）。

参考 介護補償の最高限度額及び最低保障額

		令和5年度	令和6年度
常時介護	最高限度額	172,550円	177,950円
	最低保障額	77,890円	81,290円
随時介護	最高限度額	86,280円	88,980円
	最低保障額	38,900円	40,600円

(5) 平均給与額の改定率等

一般職の国家公務員の給与水準の変動等に対応して、次の事項を改正した。

- ア 年金たる補償に係る令和6年度の補償額の算定に用いる平均給与額の改定率等（平成2年人事院公示第8号の一部改正）
- イ 年金たる補償等に係る令和6年度の平均給与額の最低限度額及び最高限度額（平成4年人事院公示第6号の一部改正）
- ウ 令和6年度の遺族補償一時金等の算定における既支給額の再評価率（平成4年人事院公示第7号の一部改正）
- エ 平均給与額の最低保障額（平成8年人事院公示第11号の一部改正）

2 災害補償の実施状況

人事院では、毎年、各実施機関から前年度における補償及び福祉事業の実施状況について報告を受け、その結果を人事院ホームページ上で公表している。概要は次のとおりである。

補償法は、常勤職員・非常勤職員を問わず、一般職の国家公務員に適用され、その適用対象職員数は約45.8万人（令和5年7月現在）である。

令和5年度に実施機関が公務災害又は通勤災害と認定した件数は2,150件（公務災害1,301件、通勤災害849件）で、前年度と比べ増加した。

令和5年度における補償及び福祉事業の実施件数は6,802件（補償4,539件、福祉事業2,263件）、実施金額は約54.8億円（補償約43.1億円、福祉事業約11.7億円）で、前年度と比べ、実施件数は減少し、実施金額は増加している。

3 災害補償制度の運営

(1) 補償制度の適正な運営

実施機関は、国の機関及び行政執行法人等が指定されており、被災職員等に対し補償及び福祉事業の直接的な実施に当たっている。人事院は、実施に係る基準等を定めるほか、各実施機関における公務災害及び通勤災害の認定、障害等級の決定等について、必要に応じて協議、相談に応じている。

また、実施機関における迅速かつ適正な補償等の実施のために、実施機関の担当者等の災害補償に係る制度や認定実務に対する理解を深めることを目的として、担当官会議（令和6年4月）、災害補償実務担当者研修（基礎）（同年9月～10月）、災害補償実務担当者研修（応用）（同年11月～12月）を開催した。

(2) 年金たる補償等の支給に係る承認

各実施機関が年金たる補償又は特別給付金の支給決定を行う場合には、人事院において承認手続を通じて災害の内容や補償額等を確認している。

(3) 民間企業の法定外給付調査

毎年人事院が実施している「民間企業の勤務条件制度等調査」の中で、労働者災害補償保険法による給付以外に個々の企業が独自の給付を行ういわゆる法定外給付に関する調査を行っている。この調査の結果を基に、民間企業の法定外給付に当たる特別援護金の支給額の改定を検討している。

第7節 監査

人事院は、職員の給与、健康安全及び公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の適正な実施等を確保するため、給与簿監査、健康安全管理状況監査及び災害補償実施状況監査を実施しており、令和6年度においては581機関について実施した。

1 給与簿監査

職員の給与が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、給与簿の検査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う給与簿監査を毎年実施している。

令和6年度は、俸給制度及び諸手当において近年改正のあった事項に留意しつつ、職員の給与と全般にわたって、497機関を対象として実施した。実施に当たっては、平成29年度から電子的手法を用いた監査を推進している。

監査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

2 健康安全管理状況監査

職員の保健及び安全保持が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、その実施状況について監査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う健康安全管理状況監査を毎年実施している。

令和6年度は、有害物質を取り扱う業務、設備等を多く保有する機関のほか、適切な健康管理が必要となる繁忙業務の多い本府省に留意しつつ、61機関を対象として実施した。

監査の結果、重大な健康障害や災害に直結するような違反等は認められなかったものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

3 災害補償実施状況監査

職員の公務上の災害又は通勤による災害の認定並びにこれらの災害に係る補償及び福祉事業が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、その実施状況について監査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う災害補償実施状況監査を毎年実施している。

令和6年度は、令和4年4月1日以降に行われた公務上の災害又は通勤による災害の認定並びにこれらの災害に係る補償及び福祉事業の実施状況を中心に、23機関を対象として実施した。

監査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

第8節 服務及び懲戒

国公法第96条第1項は、服務の根本基準として、「すべて職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定している。この根本基準の趣旨を具体的実現するため、同法は、職員に対し、法令及び上司の職務上の命令に従う義務、職務上知り得た秘密を守る義務、争議行為及び信用失墜行為の禁止、政治的行為の制限、私企業からの隔離などの職員に対する服務上の制限を課している。また、服務規律保持のために、非違行為に対する懲戒制度が設けられている。

これを受けて、任命権者においては、職員に服務義務違反が生じた場合に、速やかにその事実関係を十分把握した上で懲戒処分を行うなど厳正に対処することが求められる。また、人事院においても各府省等に対し、従来より種々の機会を通じて、服務規律の保持と再発防止策の実施について徹底を図っている。

1 服務

職員の服務に関する事項のうち、政治的行為の制限、私企業からの隔離等については人事院が直接所掌している。これらの事項については、制度の周知徹底や適正な運用の確保を図るため、令和6年度においても、各府省等に対し、日常の具体的事例に関する照会回答等の機会を通じて、適切な処理についての指導を行った。

また、服務・懲戒制度全般の趣旨を徹底させるため、令和6年度においては、本府省、地方支分部局等の人事担当者を対象に服務・懲戒制度の説明会を実施したほか、音声解説付きの制度説明資料の提供を通じて、制度の周知徹底を図った。加えて、職員に全体の奉仕者としての自覚を促し、服務・懲戒制度について理解を深めてもらうため、各府省等職員を対象とするe

ラーニングシステムを活用した服務・懲戒制度研修を令和6年4月期及び10月期の2期において実施した。

2 懲戒

(1) 懲戒制度の概要、懲戒処分に関する指導等

各府省等の任命権者は、職員が、①国公法若しくは倫理法又はこれらの法律に基づく命令に違反した場合、②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、③国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合のいずれかに該当するときは、当該職員に対し、懲戒処分として免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができることとされている（国公法第82条第1項）。その具体的手続は、国公法及び規則12-0（職員の懲戒）に定められている。

人事院は、毎年の懲戒処分の状況を公表するとともに、各府省等に対し、担当者会議等の機会を通じて、懲戒制度の厳正な運用について徹底を図っている。

(2) 懲戒処分の状況

令和6年の懲戒処分の状況については、令和7年3月14日に「令和6年における懲戒処分の状況について」として人事院ホームページに公表した。

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisya/2503/choukaiR6.html



令和6年中において、懲戒処分を行った事例としては、国家公務員倫理規程違反事案を除くと、以下のようなものがあった。

● パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等事案

巡視船内において、他の船内職員に対してパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントを行ったほか、部内規則に反して船内で飲酒等し、加えて、船内職員に対する暴行により暴行罪で刑事処分を受けたとして、海上保安庁の職員1人に対して停職処分が行われた。

● 雇用調整助成金等不正受給事案

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、一時的な雇用調整を実施することによって従業員の雇用を維持した場合に国から支給される雇用調整助成金等の不正受給に加担したとして、厚生労働省の職員1人に対して免職処分が行われた。

各任命権者は、懲戒処分が行われるべき事件が刑事裁判所に係属している間においても、人事院の承認を経て、適宜、懲戒処分を行うことができることとされている（職員が、公判廷における供述等により、懲戒処分の対象とする事実で公訴事実該当するものがあることを認めている場合には、人事院の承認があったものとして取り扱うことができる。）。令和6年においても、この手続により懲戒処分が行われた事案があった。

3 兼業

(1) 営利企業の役員等との兼業

国公法第103条並びに規則14－17（研究職員の技術移転事業者の役員等との兼業）、規則14－18（研究職員の研究成果活用企業の役員等との兼業）及び規則14－19（研究職員の株式会社の監査役との兼業）により、研究職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、営利企業の役員等の職を兼ねることができるとされているが、令和6年において所轄庁の長等が新たに承認をしたという人事院への報告はなかった。

(2) 自営に係る兼業

国公法第103条及び規則14－8（営利企業の役員等との兼業）により、職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、自ら営利企業を営むことができるとされている。

所轄庁の長等が自営に係る兼業を承認したとして、各府省等から人事院に報告のあった件数の合計は、令和6年は302件であった。兼業の主な内容は、不動産の賃貸、太陽光電気の販売などとなっている。

(3) 株式所有による経営参加の報告

国公法第103条及び規則14－21（株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある職員の報告等）により、職員は、株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある場合は、所轄庁の長等を経由して人事院に報告し、人事院が職務遂行上適当でないと認める場合は、その旨を当該職員に通知することとされている。ただし、明示された基準を満たしている場合には所轄庁の長限りにおいて報告を受領することができるよう措置しており、令和6年において人事院には職員から株式所有に係る報告はなかった。