表５－１　平成22年度研修等実施状況

研修等の名称	実施期間	参加対象者
災害補償担当官会議	１日	本府省等の担当者
本府省等災害補償実務担当者研修会	３日	本府省等における災害補償業務に係る経験年数が１年未満の担当者
災害補償業務研究会	２日	本府省等における災害補償業務に係る経験年数が１年以上の担当者
災害補償実務担当者研修会（人事院の各地方事務局（所）において開催）	各１～２日	全国の地方機関の補償事務担当者等

⑵　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などを確認している。平成22年度の承認件数を補償等の種類別にみると、表５－２のとおりである。

表５－２　年金たる補償等の支給に係る承認件数

（単位：件）

補償等の種類	承認件数
傷病補償年金	6(2)
障害補償年金	15(4)
遺族補償年金	11(1)
傷病特別給付金（年金）	5(1)
障害特別給付金（年金）	14(3)
遺族特別給付金（年金）	11(1)

㈱　（　）内の数字は、通勤災害に係るものを内数で示す。

⑶　民間企業の法定外給付調査

福祉事業の改善等のための基礎資料とするために、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し、毎年調査を行っている。

平成21年度の調査結果では、業務災害による死亡について59.3%、通勤災害による死亡について53.8%の企業が法定外給付を行っている。

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いる。

１　給与簿監査

人事院は、国公法第69条に基づき、職員の給与が法律、人事院規則等に適合して行われることを確保する目的で、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、事後措置として、その是正の指示その他必要な指導を行う、いわゆる給与簿監査を毎年実施している。

平成22年度は、平成17年改正給与法に基づく新俸給制度の適用状況及び諸手当の認定等に重点を置いて640機関を対象として実施した。

監査の結果、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたが、全体的にはおおむね良好に処理されているものと認められた。監査を実施した機関において明らかとなった誤りについては、その是正の指示その他必要な指導を行った。

２　健康安全管理状況監査

人事院は、各府省における職員の健康安全に関する法規の遵守状況を把握し、その結果改善が必要な場合には、その是正の指示と改善結果の確認を行うことを目的に、健康安全管理状況監査を毎年実施している。

平成22年度は、本府省及び有害物質を扱う業務、設備等を多く保有する機関等を中心に55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誤り等は認められなかったものの、健康安全管理体制の不備のほか、特別定期健康診断等が規則に基づき適切に実施されていないことなどが認められたので、その是正の指示と改善結果の確認を行った。

３　災害補償実施状況監査

人事院は、職員の公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の迅速かつ公正な実施と適正な福祉事業の実施を確保することを目的に、災害補償実施状況監査を毎年実施している。

平成22年度は、平成20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18機関を対象として実施した。

監査の結果、公務上の災害又は通勤による災害の認定についてはおおむね良好に処理されていたが、休業補償の実施等について誤りが認められたので、その是正を指示し補償等の適正な実施の確保を図った。

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に実現するため、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、民間企業の勤労者とは異なる服務上の強い制約を課している。また、服務規律保持のために、懲戒制度が設けられている。

人事院は従来より、服務義務違反が生じた場合の対応については、任命権者において、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、厳正に対応するとともに、再発防止策の実施や服務規律の徹底を図るよう、種々の機会を通じて指導してきている。

１　服務

職員の服務については、制度の周知徹底や運用の改善等を図るため、平成22年度においても、引き続き調査研究を行うとともに、各府省等に対し、非行事件の発生原因、事後の是正措置等に関する実地調査を行った。さらに、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、制度の趣旨を徹底させるため、本府省及び地方支分部局等の人事担当者を対象に服務及び懲戒制度の説明会を実施しており、平成22年度においても、人事院の本院（参加者62人）及び全国９か所（参加者598人）で開催し、制度の周知徹底を図った。

２　懲戒

⑴　懲戒制度の概要及び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。

任命権者が懲戒処分を行うときは、職員に処分説明書を交付することとされており、人事院はその写しの提出を受け、これにより懲戒処分の状況を把握、分析し、必要に応じて、各府省等に対し情報の提供を行うとともに、担当官会議等を通じて、懲戒制度の厳正な運用についての指導を行っている。