

国の行政機関の法令等遵守態勢に関する
調査結果に基づく勧告

平成21年3月

総務省

前 書 き

国家公務員は、従来から国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）において、そのサービスの根本基準として「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、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」と規定されるとともに、法令及び上司の職務上の命令に従う義務、争議行為の禁止、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務等の制約が課せられている。

しかし、近年、国民の信頼を大きく損なうような国家公務員による不祥事が相次いで発生しており、過去 10 年間に於ける一般職の国家公務員に係る懲戒処分数の推移をみると、平成 19 年には 2,597 人と平成 10 年の約 1.6 倍に増加している。

昨今、食品の偽装表示等一連の事態を受け、国民の安心・安全の確保に対する関心が高まってきている中、民間企業では、一たび不祥事を起こすと市場からの撤退を余儀なくされる事態が生ずることから、大企業を中心に法令等遵守（コンプライアンス）態勢が極めて重要視され、その構築が進められているが、国の行政機関においても同様に危機意識を持つことが必要である。

政府は、近年の国家公務員による不祥事を受け、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成 19 年 10 月 30 日閣議決定）において、各省各庁の長がリーダーシップを発揮し、厳正な服務規律の確保、法令等に違反する行為に対しては懲戒処分等厳正な措置を執ることとしている。

国民の信頼を回復するためには、各府省において、公正な職務遂行に対する国民の強い期待、要請を厳しく認識した上で公務に当たっていく必要があり、法令等遵守に関する取組を一層推進することが不可欠である。

この調査は、こうした状況を踏まえ、各府省に共通する国家公務員として遵守すべき基本的な法令等に係る各府省の取組、法令等遵守に係る制度や仕組みの運営状況を調査し、関係行政の改善に資するために実施したものである。

目 次

| | | |
|-----|-----------------------------|----|
| 1 | 法令等遵守に係る取組の実態 | 1 |
| (1) | 国家公務員の法令等に基づく遵守事項の概要 | 2 |
| (2) | 各府省における法令等遵守に係る組織・体制の整備等の概要 | 4 |
| (3) | 民間企業等における法令等遵守に係る取組の概要 | 9 |
| 2 | 法令等遵守に係る取組の推進 | 13 |
| (1) | 国家公務員倫理法等に係る取組の推進 | 13 |
| (2) | セクハラ防止等の推進 | 20 |
| (3) | 内部監査の的確かつ効果的な実施 | 28 |
| (4) | 内部通報制度の実効性の確保 | 32 |
| 3 | 非違行為に対する適切な対応の確保 | 37 |
| (1) | 非違行為に対する即応体制、処分等の手続の透明性の確保 | 37 |
| (2) | 懲戒処分の適正な公表 | 42 |
| (3) | 再発防止対策の一層の推進 | 44 |
| 4 | 法令等遵守の一層の推進 | 47 |

1 法令等遵守に係る取組の実態

国家公務員には、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）や国家公務員倫理法（平成 11 年法律第 129 号）等の国家公務員であることにより適用される基本的な法令等があり、それらの法令等において、職員一人一人が遵守すべき事項が定められている。例えば、国家公務員法においては、職員の服務として、法令及び上司の命令に従う義務、争議行為の禁止、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務等が規定され、国家公務員倫理法においては、常に公正な職務の執行に当たらなければならないなど職務に係る倫理原則や贈与等の報告義務、株取引等の報告義務等が定められている。このほか、セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）による個人の人格・尊厳の侵害などは、国家公務員や行政に対する信頼を揺るがす問題ともなる。

一方、道路交通法（昭和 35 年法律第 105 号）など広く一般国民を対象として遵守が求められる法令については、当然に国家公務員も遵守が求められる。このほか、行政機関や行政機関の長に対し作為義務や禁止事項を定める法令等については、国家公務員は、これらの関係法令等に基づき業務を遂行する義務を負っている。

今回、各府省における、職員に法令等を遵守させるための取組について調査することとし、調査に当たっては、各府省に共通する職員一人一人が国家公務員として遵守すべき基本的な法令等に係る各府省の取組、法令等遵守に係る制度や仕組みの運営状況について調査した。

また、調査対象機関は、全 16 府省（内閣府、宮内庁、公正取引委員会、国家公安委員会、金融庁、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省及び防衛省）の本府省 16 機関及び外局 17 機関の計 33 機関（以下、本府省及び外局を合わせて「本府省等」という。）並びに本府省等に置かれる地方支分部局等 133 機関の合計 166 機関とした。

(1) 国家公務員の法令等に基づく遵守事項の概要

今回調査対象とした、国家公務員に適用される基本的な法令等において規定されている職員一人一人が遵守すべき事項の概要は、次のとおりである。

① 国家公務員法

国家公務員法においては、職員のサービスの根本基準として、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、かつ、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ことが規定されている。また、サービスの具体的内容として、法令及び上司の命令に従う義務、争議行為等の禁止、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、政治的行為の制限、私企業からの隔離並びに他の事業又は事務の関与制限が規定されている。

(注) 国家公務員法の適用を受けない防衛省の特別職の職員については、自衛隊法（昭和 29 年法律第 165 号）において同旨が規定されている。

② 国家公務員倫理法

国家公務員倫理法においては、職員が遵守すべき職務に係る倫理原則、贈与等報告書、株取引等報告書及び所得等報告書の提出義務等が規定されている。さらに、同法に基づき制定された国家公務員倫理規程（平成 12 年政令第 101 号）においては、倫理行動規準、利害関係者や利害関係者以外の者等との間における禁止行為、特定の書籍等の監修等に対する報酬の受領の禁止、講演に関する規制等が規定されている。

(注) 国家公務員倫理法の適用を受けない防衛省の特別職の職員については、後述 2(1)のとおり、自衛隊員倫理法（平成 11 年法律第 130 号）及び自衛隊員倫理規程（平成 12 年政令第 173 号）において同旨が規定されている。

③ 人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）

人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等。以下「セクハラ防止規則」という。）においては、職員は人事院が定める指針に従い、セクハラをしないように注意することや、職員を監督する地位にある者は日常の執務を通じた指導等によりセクハラの防止及び排除に

努めるとともに、セクハラに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならないことが規定されている。

(注) 人事院規則の適用を受けない防衛省の特別職の職員及び林野庁の現業職員については、後述 2(2)のとおり、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(昭和 47 年法律第 113 号)に基づき同旨の規程が各機関において整備されている。

④ 行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律

行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律(平成 15 年法律第 58 号)においては、安全確保の措置として、行政機関の長は、保有個人情報の漏えい、滅失又はき損の防止その他の保有個人情報の適切な管理のために必要な措置を講じなければならないことが規定されており、「行政機関の保有する個人情報の適切な管理のための措置に関する指針について」(平成 16 年 9 月 14 日付け総管情第 84 号総務省行政管理局長通知。以下「安全確保指針」という。)において、関連する法令及び規程等の定め並びに総括保護管理者、保護管理者及び保護担当者の指示に従い、保有個人情報を取り扱わなければならないとされている。具体的には、保有個人情報の取扱いとして、アクセス制限、複製等の制限、誤りの訂正等、媒体の管理等、廃棄等、また、情報システムにおける安全の確保等として、入力情報の照会等、端末の盗難防止等、第三者の閲覧防止等について規定されている。

⑤ 政府機関の情報セキュリティ対策における政府機関のための統一基準の策定と運用等に関する指針

政府機関の情報セキュリティ対策における政府機関のための統一基準の策定と運用等に関する指針(平成 17 年 9 月 15 日情報セキュリティ政策会議決定)において、各府省庁は情報セキュリティ対策を実施するに当たり、客観的な視点から省庁基準に基づいた対策が適切に行われていることが重要であり、このため監査、評価を適切に実施することが必要であるとされている。これを受け、政策会議決定された政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準(2005 年 12 月版(全体版初版)

(注)。以下「統一基準」という。)においては、情報セキュリティ対策

の教育の受講、障害等の発生時における報告と応急措置、自己点検の実施、情報の適正な取扱・利用・提供等についての対策、不正プログラム対策、電子計算機対策、アプリケーションソフトウェア対策、庁舎外での情報処理の制限、府省庁支給以外の情報システムによる情報処理の制限等について規定されている。

(注) 統一基準については、平成19年6月14日の情報セキュリティ政策会議第12回会合、20年2月4日の情報セキュリティ政策会議第16回会合及び21年2月3日の情報セキュリティ政策会議第20回会合において、それぞれ改訂版が決定され、現在第4版が策定されている。

(2) 各府省における法令等遵守に係る組織・体制の整備等の概要

全16府省の本府省等33機関における、基本的な法令等の遵守に係る組織・体制や関係制度の整備状況について調査した結果は、次のとおりである。

ア 国家公務員に適用される基本的な法令等に基づく組織・体制

各機関は、国家公務員に適用される基本的な法令等に基づき、①服務所管部課の設置、②倫理監督官の配置等倫理の保持のための体制の整備、③セクハラ相談員の配置、④個人情報の保護に係る管理体制の整備及び⑤情報セキュリティ対策の実施体制の整備を行っている。

(7) 服務所管部課の設置

国家行政組織法（昭和23年法律第120号）においては、各省大臣、各委員会の委員長及び各庁の長官は、その機関の事務を統括し、職員の服務について、これを統督することが規定されている。

このため、調査した全16府省の本府省等33機関においては、服務に係る事務を行い、服務規律の保持を図るため、それぞれの組織令等に基づき、服務を所管する部課を設置している。各機関における服務の所管部課は、本府省が大臣（長官）官房の人事課や秘書課等、外局が長官官房人事課、総務部総務課等となっている。

(イ) 倫理監督官の配置等

国家公務員倫理法においては、職員の職務に係る倫理の保持を図るため、各行政機関に、それぞれ倫理監督官1人を置き、倫理監督官は、

その属する行政機関の職員に対しその職務に係る倫理の保持に関し必要な指導及び助言を行うとともに、国家公務員倫理審査会の指示に従い、当該行政機関の職員の職務に係る倫理の保持のための体制の整備を行うことと規定されている。

また、国家公務員倫理規程においては、各省各庁の長は、贈与等報告書、株取引等報告書及び所得等報告書等の受理、審査及び保存、報告書等の写しの国家公務員倫理審査会への送付並びに贈与等報告書の閲覧のための体制の整備その他の当該各省各庁に属する職員の職務に係る倫理の保持のための体制の整備を行うことと規定されている。

なお、自衛隊員倫理法及び自衛隊員倫理規程においても、おおむね同一の内容が規定されている。

(注) 国家公務員倫理審査会は、国家公務員法及び国家公務員倫理法に基づき、人事院に設置され、会長及び委員4人で組織され、国家公務員倫理規程の制定・改廃に関する内閣への意見の申出、贈与等報告書等の審査、国家公務員倫理法等違反の疑いがある場合の調査・懲戒手続の実施、懲戒処分承認等、国家公務員の職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌している。なお、防衛省においては、防衛大臣の事務を補佐させるため、自衛隊員倫理法に基づき、国家公務員倫理審査会とおおむね所掌事務を同一とする自衛隊員倫理審査会が設置されている。

このため、調査した全16府省の本府省等33機関においては、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程、又は自衛隊員倫理法及び自衛隊員倫理規程に基づき、それぞれ倫理監督官に事務次官、外局の長等を配置している。

また、調査した全16府省の本府省等33機関のうち、外局の3機関は、本府省の規程が適用されており、残りの30機関のうち29機関は、それぞれ内部規程を策定し、倫理監督官を補佐する体制として、総括倫理管理官、倫理管理官等を配置し、贈与等報告書、株取引等報告書、所得等報告書等の受理・審査等のための体制を整備するとともに、倫理に関する相談の受付等当該各省各庁に属する職員の職務に係る倫理の保持のための体制を整備している。

環境省の内部規程から職員の職務に係る倫理の保持の体制をみる

と、倫理所管部課は大臣官房秘書課（職員係）となっており、倫理監督官として事務次官、倫理管理者として大臣官房長、各局長、大臣官房秘書課長、各局総括課長等をそれぞれ配置している。

(ウ) セクハラ相談員の配置

セクハラ防止規則においては、各省各庁の長は、人事院の定めるところにより、セクハラに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならないと規定されている。

このため、調査した全 16 府省の本府省等 33 機関では、セクハラに関する苦情相談を受ける相談員を配置している。また、セクハラ防止規則の適用を受けない防衛省の特別職の職員及び林野庁の現業職員については、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を受け、それぞれ同様の措置が講じられている。

総務省における、セクハラに対する相談体制についてみると、総務省本省は「総務省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する訓令」（平成 13 年 1 月 6 日付け総務省訓令第 31 号）を策定し、本省内部部局に 38 人の相談員を配置し、公害等調整委員会は「公害等調整委員会におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」（平成 19 年 6 月 21 日付け公害等調整委員会訓令第 2 号）を策定し、相談員を 3 人配置し、消防庁は「消防庁における人事院規則 10－10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の取扱いについて」（平成 11 年 5 月 6 日付け消防総第 272 号）を策定し、7 人の相談員を配置している。

(イ) 個人情報の保護に係る管理体制の整備

行政機関が保有する個人情報の管理については、安全確保指針が定められており、同指針において、管理体制として、各行政機関に、総括保護管理者及び監査責任者を置き、保有個人情報を取り扱う各課室等に、保護管理者及び保護担当者を置くとされ、また、総括保護管理

者は、保有個人情報の管理に係る重要事項の決定、連絡・調整等を行うための委員会を設け、定期に又は随時に開催すると規定されている。

このため、調査した全 16 府省の本府省等 33 機関は、当該指針に基づき、それぞれ個人情報の管理に関する内部規程を策定し、総括保護管理者の配置等の必要な体制を整備している。当該指針において、総括保護管理者は、官房長等をもって充てるとされ、保護管理者は、保有個人情報を取り扱う各課室等の長又はこれに代わる者をもって充てるとされている。

(オ) 情報セキュリティ対策の実施体制の整備

各府省における情報セキュリティ対策については、統一基準において、情報セキュリティ対策の一つである「組織と体制の整備」として、組織全体の情報セキュリティ対策を実施するに当たり、最高情報セキュリティ責任者、情報セキュリティ委員会、情報セキュリティ監査責任者、情報セキュリティ責任者、情報システムセキュリティ責任者、情報システムセキュリティ管理者及び課室情報セキュリティ責任者を設置することと規定されている。

このため、調査した全 16 府省の本府省等 33 機関は、当該統一基準に基づき、それぞれ情報セキュリティポリシーを策定し、必要な組織・体制を整備している。

総務省本省における情報セキュリティ対策の体制についてみると、最高情報セキュリティ責任者として大臣官房長、情報セキュリティ委員会として総務省行政情報化推進委員会、情報セキュリティ監査責任者として大臣官房企画課情報システム室長を充てるなどとなっている。

イ 各府省が独自に整備している組織・体制

一部の機関は、前述アの法令等に基づき整備している組織・体制に加え、独自に、法令等の遵守に係る専門の組織・体制を整備している。

(ア) 法令等遵守に係る専門の組織の設置

調査した全 16 府省の本府省等 33 機関中 5 機関は、訓令又は大臣決定に基づき、法令遵守対応室、法令等遵守調査室、法令等遵守委員会等の法令等遵守に係る専門の組織を設けている。これらの組織は、法令等遵守に関して、法令等違反が疑われる場合における事実関係の調査や必要な措置の検討等、さらには内部通報窓口の機能を果たすこととされている。また、これらのうち、3 機関における専門の組織は、弁護士の資格を有する者をメンバーに含んだものとなっている。

(イ) 服務や倫理の保持に関する委員会等の設置

調査した全 16 府省の本府省等 33 機関中 7 機関は、訓令等内部規程に基づき、服務や倫理の保持を所管する部課の職員で構成される委員会等を設けている。これらの組織は、必要に応じ、綱紀の保持の状況の点検や、服務規律の遵守及び職務に係る倫理の保持に関する重要事項の調査審議、服務に関する調査・指導・助言等を行うこととされている。

ウ 法令等遵守に係る制度・仕組み

各機関は、法令等遵守を推進するため、法令等遵守に係る周知・啓発や研修を実施しているほか、内部監査の実施や内部通報窓口等の整備を行っている。

(ア) 法令等遵守に係る周知・啓発や研修の実施

調査した全 16 府省の本府省等 33 機関は、法令等遵守に関する内部規程類の配布やイントラネットへの掲示を行うとともに、関係する閣議決定、人事院や総務省等からの関係通知を職員へ周知している。

また、調査した全 16 府省の本府省等 33 機関中 30 機関は、研修制度を整備しており、研修規則や実施要領、あるいは、年度別の研修実施計画に基づいて研修を行っており、課長級、課長補佐級、係長級等の階層別の研修や特定の業務に従事する者を対象とした研修等様々な研修の中で、必要に応じ、国家公務員の服務、倫理、セクハラの防止等が研修科目とされている。

(注) 今回の調査においては、調査対象機関において行われている研修のうち、当該機関

の各部局の職員に共通して行われているものを調査対象としており、各部局等が独自に行っているものは除いている。

(イ) 内部監査の実施

調査した全 16 府省の本府省等 33 機関中 12 機関は、監察等の内部監査制度が整備されている。

また、調査した全 16 府省の本府省等 33 機関においては、会計事務の適正な執行を図るため、それぞれの組織令等により、会計監査を所管する部課を定めている。各機関における会計監査の所管は、本府省は大臣官房会計課や経理課等、外局は長官官房会計課や総務部経理課等となっている。会計監査は、会計監査規則や実施要領、年度計画、監査マニュアル等に基づき行われている。

このほか、保有する個人情報の管理についての監査、情報セキュリティに係る監査が実施されている。

(ウ) 内部通報窓口等の整備

各府省は、公益通報者保護法（平成 16 年法律第 122 号）の施行に伴い、内部の職員等からの法令違反等に関する通報を適切に処理するため、「国の行政機関の通報処理ガイドライン（内部の職員等からの通報）」（平成 17 年 7 月 19 日関係省庁申合せ。以下「ガイドライン」という。）を申し合わせている。

当該申合せにおいては、内部職員等からの通報処理の仕組みの整備、総合的な窓口の設置等について規定している。具体的には、①幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を処理する仕組みを整備すること、②通報処理の仕組みについて、内部規程を作成すること、③内部通報窓口を、全部局の総合調整を行う部局又はコンプライアンスを所掌する部局等に設置すること、④外部に弁護士等を配置した窓口（外部窓口（ヘルプライン））を設けるよう努めること等を規定している。

(3) 民間企業等における法令等遵守に係る取組の概要

ア 民間企業等

会社法（平成 17 年法律第 86 号）においては、取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制の整備等の内部統制システムの構築が大会社に義務付けられている。また、大規模な一般社団法人及び一般財団法人も、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成 18 年法律第 48 号）において、大会社と同様に内部統制システムの構築が義務付けられている。独立行政法人については、現在継続審議中の法律案において、同様の規定が設けられている。

(7) 民間企業

民間企業については、会社法において、大会社（注）等は、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める、①取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制、②損失の危険の管理に関する規程その他の体制、③取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制、④使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制及び⑤当該株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制の整備（いわゆる内部統制システム）をしなければならないと規定されている。取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制について、具体的には、①会社の業態に応じて生ずる可能性が高い法令違反行為（横領、談合、顧客に対する欺罔ないし脅迫的行為、業績の粉飾等）の把握、②その他典型的な法令違反の監視・予防体制（法令遵守マニュアルの作成や使用人の監督体制）、③法令違反行為が生じた場合の対処方法・対処機関に関する事項等について決定することが挙げられている。

（注）最終事業年度に係る貸借対照表に、資本金として計上した額が 5 億円以上又は負債の部に計上した額の合計額が 200 億円以上の株式会社

また、民間企業においては、法令等遵守について、会社法の制定以前から、不祥事への対応等のため、企業の行動基準や行動指針、コンプライアンス・プログラムの策定、取締役会の諮問機関としてのコン

プライアンス委員会の設置、コンプライアンス推進の組織や体制の整備等、独自に法令等遵守に取り組んでいる企業がみられる。

(イ) 一般社団法人及び一般財団法人

一般社団法人及び一般財団法人に関する法律においては、大規模な一般社団法人及び一般財団法人（注）では、理事は、理事の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他一般社団法人及び一般財団法人の業務の適正を確保するために必要なものとして、理事の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制、使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制等の法務省令に定める体制の整備をしなければならないとされ、会社法における大会社と同様の内部統制システムの構築が義務付けられている。

（注）最終事業年度に係る貸借対照表の負債の部に計上した額の合計額が 200 億円以上の一般社団法人及び一般財団法人

(ウ) 独立行政法人

独立行政法人については、独立行政法人整理合理化計画（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）において、民間企業における内部統制制度の導入を踏まえ、独立行政法人における役職員の職務執行の在り方をはじめとする内部統制について向上を図り、講じた措置について積極的に公表するものとされたことを受け、会社法を参考として、いわゆる内部統制システムについて業務方法書にこれを記載することを義務付ける独立行政法人通則法の一部を改正する法律案が第 169 回国会に提出され、現在、継続審議となっている。当該法律案では、主務大臣の認可を受けなければならない業務方法書に、役員（幹事を除く。）の職務の執行が法令に適合することを確保するための体制その他独立行政法人の業務の適正を確保するための体制を記載しなければならないとされている。

イ 地方公共団体

地方公共団体については、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）

において、職員の服務について国家公務員と同様に、すべて職員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、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ことが職員の服務の根本基準として規定されている。また、服務の具体的内容として、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、営利企業等の従事制限等が規定されている。

また、地方公共団体においては、法令等遵守について、不祥事への対応などのため、関係規程や基本方針等の整備、推進体制の整備等独自の取組を行っているところがみられる。

2 法令等遵守に係る取組の推進

(1) 国家公務員倫理法等に係る取組の推進

国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程は、幹部職員を中心に深刻な不祥事が続発し、厳しい社会的批判を招いたことを背景として、国家公務員の職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為を防止することにより、公務に対する国民の信頼を確保することを目的に制定され、平成12年4月から施行されている。

また、防衛省については、職員の大部分が国家公務員倫理法の適用を受けない特別職の職員であることから、これらの者を対象として、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程とおおむね内容を同一とする自衛隊員倫理法及び自衛隊員倫理規程が制定され、平成12年4月から施行されている（以下、国家公務員倫理法及び自衛隊員倫理法を合わせて「倫理法」と、国家公務員倫理規程及び自衛隊員倫理規程を合わせて「倫理規程」という。）。

倫理法・倫理規程の制定以降における倫理法又は同法に基づく命令に違反し、処分等を受けた職員の数をみると、増加傾向にあり、特に近年においては、元防衛事務次官による自衛隊員倫理規程等違反事案や多数の職員が公費によるタクシー利用に際して金品等の提供を受け、国家公務員倫理法等に違反していた事案等が相次いで発覚し、国家公務員の倫理感について再び厳しい社会的批判を招いている。

今回、全16府省の本府省等33機関における職員の職務に係る倫理の保持に関する措置の実施状況について調査した結果、次のような状況がみられた。

ア 倫理に係る周知・啓発、研修

(7) 研修の取組状況

国家公務員倫理規程第14条第5号において、各省各庁の長の責務として、研修その他の施策により、当該各省各庁に属する職員の倫理感の醸成及び保持に努めることと規定されている（自衛隊員倫理規程も同旨を規定。）。

また、国家公務員倫理審査会は、「職員の職務に係る倫理の保持のために特に留意すべき事項について」（平成 18 年 11 月 20 日付け倫参－58 国家公務員倫理審査会会長通知）において、職員に対して国家公務員倫理法・国家公務員倫理規程に関する研修・説明会等の受講機会を幅広く提供するなど、国家公務員倫理法等の周知徹底に取り組むことを、また、「職員の職務に係る倫理の保持について」（平成 20 年 7 月 11 日付け倫参－52 国家公務員倫理審査会会長通知）において、倫理研修等の充実に一層努めることをそれぞれ各府省に求めている。

しかし、平成 18 年度における、調査した全 16 府省の本府省等 33 機関の官房部門や研修機関が、主に本府省等の職員を対象に部局横断的に実施した倫理に係る研修（注）の状況を見ると、2 府省 3 機関は、新たに当該機関の職員になった者にしか研修を実施しておらず、研修の受講機会が十分に確保されていない状況がみられた。

なお、このうち 1 府省 2 機関は、平成 20 年度の不祥事の発生を受けて、同年度から新たに全職員を対象とした倫理に係る研修を実施しており、来年度以降も継続していくこととしている。

（注）「研修」には、研修の年度計画に基づいて実施された研修のほか、適時に職員に対して講義等を行ったもの等を含む。

（イ）遵守事項の浸透度の把握状況

職員に対して、倫理に係る遵守事項を十分浸透させるためには、定期的に研修の受講機会を設け、継続して周知・啓発を行うとともに、現在実施している取組により、各職員に遵守事項が十分に浸透しているかについても定期的に確認を行い、その結果を周知・啓発、研修に反映させて、実施方法や内容を不断に見直していくことが重要である。

しかし、調査した全 16 府省の本府省等 33 機関において、職員を対象に自己点検（セルフチェックシート）やアンケート調査を実施し、その結果を取りまとめ、職員への遵守事項の浸透度を把握した上で、周知・啓発、研修の実施方法や内容の見直しを行っている例は、3 府省 5 機関にとどまっている。

イ 贈与等報告制度

本省課長補佐級以上の職員は、国家公務員倫理法第6条に基づき、①事業者等から、金銭、物品その他の財産上の利益の供与や供応接待を受けたとき又は②事業者等と職員の職務との関係に基づいて提供する人的役務に対する報酬の支払を受けたときは、その価額が1件につき5,000円を超える場合、四半期ごとに各省各庁の長等に贈与等報告書を提出しなければならないとされている（自衛隊員倫理法も同旨を規定。）。

さらに、国家公務員倫理法第9条において、それらの価額が1件につき2万円を超えるものについては、原則として何人も贈与等報告書の閲覧を請求することが可能とされており、これを受け、国家公務員倫理規程第14条第2号において、各省各庁の長の責務として、贈与等報告書の閲覧のための体制の整備を行うことと規定されている（自衛隊員倫理法・自衛隊員倫理規程も同旨を規定。）。

各府省の贈与等報告書の提出状況等をみると、次のような状況がみられた。

(7) 贈与等報告書の提出状況

倫理法に基づき贈与等報告書を四半期ごとに適正に提出するためには、報告を行う職員本人が制度を十分に理解し、適切に自己申告することが必要である。このため、報告対象となる贈与等について、漏れなく適時に報告されるよう、各府省においては、対象となる職員に対して、制度についての十分な周知を行うとともに、国家公務員倫理審査会も求めているとおり、報告書の提出時期に、対象職員や事務担当者に対して注意喚起を行うことが必要である。

しかしながら、調査した全16府省の本府省等33機関のうち1機関は、今回の調査を行うまで、贈与等報告書の提出実績が少ないことなどを理由として提出時期ごとに注意喚起を行っていなかった。

また、全16府省（各地方支分部局等も含む。）における贈与等報告書の提出状況をみると、平成16年度から18年度の間において、提出すべき時期に提出されなかったものが15府省で231件（平成16年度54件、17年度105件及び18年度72件）ある。これらの主な理由を

みると、報告対象職員・事務担当者の失念又は制度の理解不足等となっている。

(イ) 贈与等報告書の閲覧体制の整備状況等

調査した全 16 府省の本府省等 33 機関における贈与等報告書の閲覧体制の整備状況等をみると、次のような状況がみられた。

- i) 2 府省 3 機関は、閲覧場所、閲覧時間や閲覧手続等に係る規程等を策定していない。これらの機関は、閲覧請求があった場合には、贈与等報告書を保存している部署で対応するとしているが、当該対応部署や閲覧時間等をホームページに掲載するなどの積極的な周知は行われていない。
- ii) 残りの 16 府省 30 機関は、閲覧場所、閲覧時間や閲覧手続等に関する規程等を定めており、そのうち 8 府省 11 機関は、閲覧希望者の利便のため、当該閲覧場所や閲覧時間等についてホームページに掲載している。

ウ 倫理の保持のための内部通報制度

国家公務員倫理審査会は、公益通報者保護法の成立を踏まえ、職員の倫理の保持のためには、国家公務員倫理法等違反のおそれのある行為を知った職員が安心して当該情報を通報できる体制を整備することが重要であるとの観点から、各府省に倫理の保持のための通報制度の整備を求めており、整備する際の基本的な留意事項として、「職員の職務に係る倫理の保持のための通報制度の整備について」（平成 17 年 3 月 31 日付け倫参－22 国家公務員倫理審査会会長通知）を発出している。

各府省の倫理の保持のための内部通報制度の整備状況をみると、次のような状況がみられた。

(7) 通報窓口の設置状況

倫理に係る内部通報の受付窓口の設置状況をみると、調査した全 16 府省の本府省等 33 機関のうち、16 府省 29 機関は内部通報窓口を設置している。そのうち 15 府省 25 機関は公益通報者保護法に基づく内部通報窓口、又は同法に基づく内部通報を含む内部通報窓口で通報を受

け付けており、2府省4機関は苦情相談窓口で通報を受け付けている。

しかし、3府省4機関は内部通報窓口を設置していない。

(イ) 受付・処理に係る規程の整備状況

国家公務員倫理審査会は、「職員の職務に係る倫理の保持のための通報制度に係る今後の対応について」（平成18年7月21日付け倫参-34 国家公務員倫理審査会事務局長通知）を发出し、各府省が整備している通報制度について、各府省の実情や今後の運用状況を踏まえ、特に配慮を求める事項として、i) 通報手段については、電子メール、郵便又はファクシミリに限定せず、電話、面談等多様な手段を認めること、ii) 匿名による通報も受け付けることとし、提供された情報の範囲で可能な対応をすること、iii) 通報内容、処理結果を倫理監督官に必ず報告させること、を示している。

内部通報窓口を設置している16府省29機関のうち、国家公務員倫理審査会の所管外である防衛省を除く15府省28機関における通報の受付・処理に係る規程をみると、次のとおり、国家公務員倫理審査会の通知の内容に対応できておらず、職員が安心して通報することができる体制を整備し、適切な運用を図る観点からみて、通報の受付・処理の仕組みが不十分な例がみられた。

i) 通報手段

7府省10機関は、規程上、通報手段について規定していない。
なお、このうち5府省7機関は、職員への通報制度の周知文書等に通報手段を記載しているが、そのうち2府省4機関は、電話及び面談を通報手段として記載していない。

また、通報手段について規定している10府省18機関のうち、6府省8機関は、電話又は面談を通報手段として規定していない。

ii) 匿名による通報の取扱い

9府省12機関は、匿名による通報の取扱いについて規定しているが、うち2府省2機関は、匿名による通報を受理しないこととしている。

また、1機関は、事務連絡により匿名による通報を認めない旨周

知しており、その他の7府省15機関は、規程上、匿名による通報の取扱いについて規定していないため、匿名による通報の取扱いが明確にされていない。

iii) 倫理監督官に対する通報内容、処理結果の報告

2府省2機関は、通報内容及び処理結果について、倫理監督官に報告する旨規定している。しかし、5府省8機関は通報内容又は処理結果のどちらか一方についてのみ、倫理監督官や各省各庁の長に報告する旨の規定や社会的影響の大きい案件などについて報告する旨の規定となっている。その他の9府省18機関は倫理監督官への報告に係る規定を設けておらず、内部通報窓口へ寄せられた倫理に係る通報について、通報内容や処理結果を倫理監督官に報告することが明確にされていない。

また、国家公務員倫理審査会の所管外である防衛省においては、平成19年9月から公益通報者保護法に基づく内部通報窓口において倫理に係る内部通報を受け付けることとしており、その規程をみると、i) 電話及び面談を通報手段として規定していない、ii) 匿名による通報の取扱いについて規定していない、iii) 通報のあった事案について、その調査結果のみを防衛大臣に対して報告する旨の規定となっている、など内部通報制度の仕組みに不十分な点がみられる。

したがって、関係府省は、職員の職務に係る倫理の一層の保持及び職員が倫理法等に違反した疑いのある事案の早期発見等の観点から、次の措置を講ずる必要がある。

① 職員に対して定期的に研修の受講機会を与え、倫理に係る遵守事項の浸透を図ること。(環境省)

また、倫理に係る遵守事項の浸透度の定期的な把握及び当該結果の活用により、周知・啓発、研修の実施方法や内容を見直すこと。(内閣府、宮内庁、公正取引委員会、国家公安委員会、金融庁、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、環境省)

- ② 贈与等報告制度について、
- i) 贈与等報告書の提出対象となる職員や事務担当者に対し、継続して、報告制度の趣旨や手続を周知徹底し、贈与等報告書の提出漏れの防止に一層努めること。(内閣府、宮内庁、公正取引委員会、国家公安委員会、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省)
 - ii) 贈与等報告書の閲覧体制を整備するとともに、贈与等報告書の閲覧場所や閲覧時間などの必要な事項について、ホームページに掲載するなどにより周知を図ること。(内閣府、公正取引委員会、金融庁、総務省、法務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省)
- ③ 倫理の保持のための内部通報制度について、
- i) 内部通報窓口を設置していない機関にあっては、ii) の内容も踏まえ、内部通報制度を整備すること。(法務省、文部科学省)
 - ii) 内部通報窓口を設置している機関にあっては、①電話・面談による通報を認め、これらを含む通報手段について、②匿名による通報を受け付けることについて、それぞれ規程に明示し、職員に周知すること。また、倫理監督官に対し、通報内容及び処理結果を報告する仕組みを規程上明確にすること。(内閣府、宮内庁、国家公安委員会、金融庁、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省)

(2) セクハラ防止等の推進

セクハラは、職員個人の人格・尊厳を侵害するのみならず、職員の能率の発揮を阻害するほか、国家公務員や行政に対する信用失墜にもつながる行為であり、その防止及び排除は重要な課題である。

人事院は、セクハラ防止規則及び「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）」（平成 10 年 11 月 13 日付け職福-442 号人事院事務総長通知。以下「運用通知」という。）において、国家公務員によるセクハラ防止及び排除のための措置並びにセクハラに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を規定している。この中では、各省各庁の長に対し、セクハラ防止及び排除のため、セクハラ防止等に関する方針、具体的な対策等を部内規程等の文書の形でとりまとめ、職員に対して明示すること等必要な措置を講ずる責務を課している。これを受けて、各府省は、おおむねセクハラ防止規則に準じた規程を定めており、セクハラ防止規則の適用を受けない防衛省の特別職の職員及び林野庁の現業職員においても、それぞれ同様の措置を講じている。

さらに、人事院は、各府省におけるセクハラ防止に関する取組の一層の徹底を図るため、「セクシュアル・ハラスメントの防止等について（通知）」（平成 16 年 7 月 30 日付け職職-195 号人事院事務総局職員福祉局長通知。以下「福祉局長通知」という。）を発出し、職員に対する研修の実施の徹底、セクハラに関する相談の体制の一層の整備等を示している。

今回、全 16 府省の本府省等 33 機関及び地方支分部局等 133 機関におけるセクハラ防止対策の実施状況について調査した結果、次のような状況がみられた。

ア 研修等の取組

(7) 職員に対する研修の実施状況

① 新たに職員となった者に対する研修

セクハラ防止規則においては、新たに職員となった者に対し、セクハラに関する基本的な事項について理解させるため、研修を実施

することと規定されている。しかし、1府省の本府省等1機関では、新規採用の常勤職員に対し、セクハラ防止に係る研修を実施していない。

また、一般的に組織内で立場が弱いとされている非常勤職員に対しても、常勤職員と同様に、セクハラ被害にあった場合の対応等について理解させておく必要がある。しかし、事務補助のための非常勤職員を採用している14府省の本府省等27機関中13府省の23機関では、非常勤職員の新規採用時に、セクハラ防止に係る研修等（規程類・パンフレット等の資料の配布を含む。）を実施しておらず、採用後に非常勤職員を対象として研修や講習会でセクハラ防止の周知を図っている機関は、2府省の本府省等2機関及び2府省の地方支分部局等7機関のみとなっている。

② 新たに監督者となった職員に対する研修

セクハラ防止規則では、職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクハラ防止及び排除に努めるとともに、セクハラに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処することと規定されており、新たに監督者となった職員に対し、セクハラ防止等に関しその求められる役割について理解させるための研修を実施することが規定されている。

しかし、監督者の範囲については、組織の機能や規模等により各府省で異なることから、運用通知においては、他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むと規定するのみで、その範囲は具体的なものとなっていない。

このようなこともあって、各府省のセクハラ防止に関する規程をみると、監督者の範囲を定めているのは4府省の本府省等6機関及び3府省の地方支分部局等7機関のみとなっている。これら機関における監督者に対する研修の実施状況をみると、研修を実施している機関は1府省の本府省等3機関及び1府省の地方支分部局等4機関のみとなっている。

一方、監督者の範囲を定めていない本府省等 27 機関において、新規採用職員以外の者に対する研修の実施状況をみると、監督者に対するセクハラ防止研修として実施している機関も 2 府省の 2 機関みられるが、研修を実施していない例が 4 府省の 6 機関となっている。また、その他の本府省等 19 機関においては監督者の範囲を明確にしないまま、既存の階層別研修等の中でセクハラ防止研修を実施するなど、セクハラ防止規則において求められている責務を、監督者自身に認識させる研修を実施しているとは認めがたい状況となっている。

(イ) 職員に対する周知・啓発の実施状況

セクハラ防止規則においては、各省各庁の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならないと規定されている。また、運用通知においては、各省各庁の長が行うべき「研修等」には、パンフレットの配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等を含むものと規定されており、多様な手段を講じて職員に対する周知・啓発等を行うことが求められている。

セクハラは、無意識で行った行為であっても、その相手方が性的に不快の念を抱けば成立するものであることから、被害者及び加害者双方の認識の違いを明らかにすることが重要であり、こうした点で、意識調査等の実施はセクハラ防止の観点から有用である。

各府省の周知・啓発の実施状況をみると、2 府省の本府省等 2 機関及び 3 府省の地方支分部局等 6 機関において意識調査を実施しており、中には当該調査結果を基に、研修教材の改訂や相談員の増員を行うなど、効果的にセクハラ防止対策を行っている例がみられる。しかし、その他の機関では、人事院が作成したポスターの掲示やパンフレットの配布程度にとどまっている。

また、運用通知では、各府省において定めた部内規程等を職員に対して明示することとされているほか、セクハラ防止規則では、運用通知において示される「セクシュアル・ハラスメントをしないようにす

るために職員が認識すべき事項についての指針」(以下「職員に対する指針」という。)の周知徹底を図らなければならないとされている。しかし、多くの本府省等においては、常時、イントラネットに関係規程等を掲載しているものの、3府省の本府省等5機関では、規程の制定・改正時等、限られた時期にしか周知が行われておらず、うち1府省の本府省等1機関では、制定時に職員に通知されたのみである。

イ 相談員の配置

(7) 配置状況

セクハラ防止規則においては、各省各庁の長に、職員からのセクハラに関する苦情相談に対応するため、相談員を配置し、相談員が相談を受けるために必要な体制の整備を行うとともに、当該体制を職員へ明示することと規定されている。

相談員を配置するに当たっては、相談窓口へのアクセスのしやすさ、相談窓口が公正な第三者として機能するかなどの点を考慮する必要があることから、運用通知では、①本省庁及び管区機関においては、それぞれ複数の相談員を置くことを基準とし、その他の機関においても、苦情相談に対応するために必要な体制をその組織構成、規模等を勘案して整備すること、②苦情相談を行う職員と同性の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めることが規定されている。

また、人事院は、運用通知において、「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」(以下「相談指針」という。)を示しており、同指針においては、苦情相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応することが規定されている。さらに、福祉局長通知では、相談体制が、被害者にとって信頼でき相談しやすいものになっているか等について改めて見直しを行い、相談体制の拡充を図ることが規定されている。

しかし、調査した全16府省の本府省等33機関及び地方支分部局等133機関における相談員の配置状況をみると、

i) 女性職員が20人以上配置されているが、女性相談員を配置して

いない例（1府省の地方支分部局等4機関）や、
ii）管区機関であるにもかかわらず、相談員を1人しか配置していない例（4府省の地方支分部局等9機関）がみられる
など、配置を見直す必要があるものがあり、中には、職員数が400人以上で、そのうち女性職員が90人以上いる管区機関であるにもかかわらず、男性相談員を1人しか配置していない機関もみられる。

また、配置していた相談員が、人事異動、退職、任期の満了等により業務を続けられなくなった場合に対応するため、定期的に相談員の配置について見直しを行っている例（7府省の本府省等8機関）や、相談員が人事異動で部署を離れるたびに見直しを行っている例（6府省の本府省等9機関）がみられる一方、相談員として配置されている職員の中には、局内のカウンセリング制度に基づくカウンセラーの中から配置されている職員もいるが、カウンセラーの退職後、補充を行っていない（1府省の本府省等1機関）など、相談員の配置が適切に管理されていない例がみられる。

(イ) 配置状況の周知

前述のとおり、各府省は、相談の体制を職員に明示することとされている。調査した全16府省の本府省等33機関及び地方支分部局等133機関における相談員の配置状況の周知方法をみると、相談員の氏名や連絡先について、i）名刺サイズの相談窓口カードを作成し、これを職員に携帯させている機関、ii）当該機関が発行し、職員に定期的に配布している広報誌に掲載している機関、iii）イントラネットや執務室での掲示等により常時知ることができるようにしている機関等、工夫している例がみられるが、

- i）相談員の氏名等を口頭のみで周知している例（4府省の地方支分部局等5機関）、
 - ii）規程で相談員の所属及び職名を定めているとして、それ以上の周知を行っていない例（3府省の本府省等5機関）
- など、相談員の周知が十分でない例がみられる。

ウ 相談員に対する研修等

セクハラ防止規則において、相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認や当事者に対する助言等により、問題を迅速かつ適切に解決するよう努めることとされており、相談指針では、相談員の基本的な心構え、苦情相談の事務の進め方及び問題処理のための具体的な対応例が規定されている。

また、相談員は、セクハラに関して相当程度の知識を有することが求められることから、福祉局長通知においては、苦情相談に関する知識、技能等を向上させるため、相談員を人事院の研修等に参加させること、相談員に対し、相談指針を十分に認識した上で、責任を持って苦情相談に対応するよう指導を徹底することとされている。

各府省が配置している相談員は、通常、一般職員の中から指名され、相談業務を兼務しており、セクハラや相談業務に関する専門的な知識を有する者ではないため、特に、新たに相談員となった職員に対しては、相談員に必要な知識や技能を身につけるための研修を行うなどの支援を行う必要がある。

しかし、新たに配置された相談員に対する研修等の実施状況をみると、独自に作成したマニュアル、市販教材、相談指針や部内規程等を配布している例がある一方、相談業務に関連する資料等を全く配布していない例が7府省の本府省等12機関で見られる。

また、相談員に対する研修の実施状況をみると、相談員に対して独自に相談員研修を実施している例がある一方、研修を実施していない機関の中には、人事院が実施する研修へ職員を派遣していない例が4府省の本府省等4機関で見られ、地方支分部局の中には、予算の制約等により、長期にわたり相談員を研修へ派遣していない例が見られる。

エ 相談事案の把握・分析

セクハラ防止規則においては、各省各庁の長に、セクハラの防止及び排除に関し必要な措置を講ずる責務を課しており、セクハラに起因する問題が生じた場合、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない

と規定されている。

こうした措置を講ずるためには、現状を把握することが重要であり、そのためには、寄せられた相談事案を収集・分析すること等が有効な手段といえる。

各府省におけるこれら相談事案の収集・分析の実施状況をみると、次のような状況がみられる。

セクハラに関する相談は、相談者のプライバシー保護の観点から、組織として、すべての相談事案について詳細な報告を求めることは難しいこともあり、報告様式を定める等により、受け付けた相談の概要等を随時報告させることとしている機関が6府省の本府省等11機関及び5府省の地方支分部局等18機関みられたが、他の機関にあっては、特段相談事案についての報告を求めているいない。

また、相談件数の把握状況についてみると、前述のように相談事案について報告を求めている機関にあっても、軽微な事案については報告されないなど、正確に相談件数を把握しているとは言い難い。このため、相談件数について、独自に報告を求めて把握している機関や、人事院が毎年実施しているセクハラ防止対策の実施状況等に関する調査への報告にあわせて把握している機関がみられる。その一方で、プライバシーの保護を理由として相談件数を把握していない機関や、各部局に十分な確認等を行わずに報告している機関がみられる。

さらに、相談事案や件数を把握している機関においても、把握したデータの増減や傾向等を分析し、これをセクハラ防止対策に活用している取組はみられない。

したがって、関係府省は、セクハラ防止を推進し、発生したセクハラ事案等に適切に対応する観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① セクハラに関する基本的な事項について理解させるため、新たに採用した常勤職員に対して研修を実施すること。（厚生労働省）

また、非常勤職員に対しても新規採用時に研修等を行うこと。（内閣府、宮内庁、公正取引委員会、金融庁、総務省、法務省、外務省、財務

省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省、環境省)

さらに、監督者の範囲を明確に規定するとともに、新たに監督者となった職員に対して研修を実施すること。(内閣府、宮内庁、公正取引委員会、国家公安委員会、金融庁、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省)

- ② 周知方法を工夫するなどして、規程及び職員に対する指針の内容を、必要なときに職員がいつでも閲覧できるような措置を講ずること。(法務省、文部科学省、国土交通省)

また、意識調査の実施等、効果的な研修等の方法を検討し、セクハラ防止の一層の推進に努めること。(全府省)

- ③ 職員の配置数・性別等に留意して相談員を適切に配置すること。(公正取引委員会、総務省、農林水産省、国土交通省、環境省)

また、相談員の配置状況について、定期的な見直しを行うなどして適切に管理すること。(公正取引委員会)

- ④ 相談員の配置状況について、十分に周知を行い、必要なときに職員がいつでも閲覧できるような措置を講ずること。(宮内庁、総務省、法務省、財務省、農林水産省、環境省)

- ⑤ 新たに配置した相談員に対し、相談業務が円滑に行えるよう、必要な支援を行うこと。(宮内庁、公正取引委員会、総務省、法務省、外務省、農林水産省)

- ⑥ 定期的に相談事案について把握・分析を行い、その結果をセクハラ防止対策に有効活用すること。(全府省)

(3) 内部監査の的確かつ効果的な実施

内部監査には組織の業務が法令等に則して的確に実施されているかについて、当該組織自らがチェックし、不備な点の改善を図る機能があり、法令等遵守の推進を図る上で、重要な役割を担っている。

各府省が実施する内部監査は、事務・事業の執行について監査する「業務監査」と会計経理について監査する「会計監査」に大別され、業務監査は事務・事業の執行の合規性、効率性の確保、職員の服務規律の保持等を、会計監査は会計経理の合規性、適正性、経済性・効率性等の確保を目的としている。

業務監査の対象となる事務・事業のうち、特に、保有個人情報の保護については、平成 16 年に安全確保指針が、また、情報セキュリティの対策については、17 年に統一基準がそれぞれ政府としての統一的な基準として示されており、各府省は、保有個人情報の適切な管理や情報セキュリティ対策の推進を図るため、これらを踏まえ策定した規程や基準に基づき、監査を行うこととされている。

これら以外の業務監査として、一部の府省は、それぞれ固有の業務の執行について、その合規性等の確保、服務規律の保持等を図る観点から監査を実施している。

今回、全 16 府省の本府省等 33 機関及びこれらの地方支分部局等 133 機関における業務監査及び会計監査の実施状況について調査した結果、次のような状況がみられた。

ア 業務監査関係

保有個人情報関係の監査（以下「保有個人情報監査」という。）については、安全確保指針において、監査責任者は保有個人情報の管理の状況について、定期的に又は随時に監査（外部監査を含む。）を行い、その結果を総括保護管理者に報告すると規定されており、各府省が策定した規程において、おおむね同旨の内容が規定されている。しかしながら、安全確保指針が策定された平成 17 年度から 19 年度までの間、2 府省の本府省等 4 機関は適切に保有個人情報監査を実施していない。

また、情報セキュリティ関係の監査（以下「情報セキュリティ監査」という。）については、統一基準において、年度監査計画及び個別の監査業務における監査実施計画を策定し、これに基づき情報セキュリティ監査を実施することと規定されているが、統一基準が策定された平成 17 年度から 19 年度までの間、2 府省の本府省等 4 機関は情報セキュリティ監査を実施していない。

イ 会計監査関係

会計検査院は、平成 13 年度決算検査報告において、会計監査について、「監査対象箇所に対する指導や注意にとどまらず、会計経理と予算執行の適正性、経済性・効率性等に関する適切な評価を行うものとしての実効性を確保するためには、監査結果の重要性・重大性の程度を明確にし、所定の基準に基づいて監査結果を報告すること、監査結果を有用な情報として活用定着させるため組織全体に周知すること、事態の改善について会計監査機構がその経過及び結果をフォローすることなどが有効である。」としている。

(7) 会計監査の実施状況

外局に対する会計監査については、①外局の会計主管課による会計監査の対象とされているもの、②本府省の会計主管課による会計監査の対象とされているもの、③外局及び本府省の双方の会計監査の対象とされているものがある。

しかし、1 府省の本府省等 1 機関については、会計機関の設置が物品供用官のみであるとして、自庁又は本府省のいずれの会計監査の対象とされておらず、会計監査が実施されていない。

なお、調査した地方支分部局等 133 機関における、平成 16 年度から 18 年度の間会計監査の実施状況をみると、この間に会計監査を受けた実績がなかった 1 府省の 1 機関を除き、すべての機関において、自ら監査を実施又は上部機関が実施する監査を受けていた。

(イ) 会計監査の改善措置結果の確認状況

会計監査の結果、改善を指示・指摘した事項については、必要な改

善措置が講じられているか適時・的確に把握、確認することが監査の実効性を確保する上で重要である。

このため、会計監査による指示・指摘事項に対する改善措置結果について報告を求める旨会計監査に係る根拠規程において規定する必要があるが、会計監査を実施している 16 府省の本府省等 25 機関のうち、5 府省の本府省等 6 機関が措置結果を報告させる等の規定を設けておらず、また、1 府省の本府省等 1 機関は著しく違法若しくは不当な事項等があると認めた場合にのみ改善措置結果を報告させる旨規定している。

また、改善措置結果の確認については、25 機関中監査での指示・指摘の実績がない 1 機関を除く 24 機関のうち、改善を指示・指摘を行った事項について、監査対象部署から改善措置結果を文書で報告させているものが 13 府省の本府省等 21 機関ある。しかし、残りの 3 府省の本府省等 3 機関については、原則、次回の監査時に確認しており、これら改善報告を行わせていない機関については、不適切な会計処理を早期かつ確実に是正させる観点から必ずしも十分な取組内容となっていない。

(ウ) 会計監査の結果の周知状況

前述の決算検査報告のとおり、会計監査の結果については、当該監査を受けた部署のみならず、受けなかったところも含めた会計業務関係部署全体に対して周知することが、当該監査の有効性をより一層高め、会計業務の適正な執行に資するものとされている。

会計監査を実施している 16 府省の本府省等 25 機関について、会計監査の結果に係る周知状況を調査したところ、イントラネットの活用や文書の配布により当該機関内に幅広く周知しているものが 12 府省の本府省等 15 機関ある一方、幹部への報告のみが 1 府省の本府省等 1 機関、監査を受けた部署に限定して周知又は会議や研修の場において周知しており、組織全体への周知が行われていないものが 8 府省の本府省等 9 機関みられた。

したがって、関係府省は、保有個人情報監査及び情報セキュリティ監査の適切な実施を図るとともに会計監査の実効性を確保する観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 安全確保指針や統一基準に則し、保有個人情報監査又は情報セキュリティ監査を適時・的確に実施すること。(総務省、法務省、国土交通省)
- ② 府省の外局のうち、規程上、自庁又は本府省のいずれの会計監査の対象にもなっていないものは、監査対象とするよう規定を改正し、会計監査を実施すること。(法務省)
- ③ 会計監査において改善指示等を行った場合、その措置結果を期限を付して報告させることなどについて規定するとともに、これに基づき、監査実施部署の責任者が監査を受けた部署の講じた改善措置等の対応状況を早期かつ的確に把握すること。(宮内庁、総務省、法務省、外務省、国土交通省、環境省、防衛省)
- ④ 会計監査の結果については、同旨の事態の再発防止を図る観点から、当該監査を受けた部署のみならず、会計業務関係部署全体に対して周知すること。(公正取引委員会、総務省、外務省、財務省、厚生労働省、農林水産省、防衛省)

(4) 内部通報制度の実効性の確保

国の行政機関における法令違反行為等を早期に把握・是正することは、業務の適正な執行の確保のみならず公務に対する信頼を確保する上で重要である。このため、内部の職員等からの法令違反等に関する通報を受け付ける制度は、法令等遵守の推進を図る上で有効な手段となっている。

近年、国民生活の安心や安全を損なうような企業による不祥事の多くが、事業者内部の関係者等からの通報を契機として、明らかになっていること等を踏まえ、平成16年6月、公益通報者保護法が成立し、18年4月から施行されている。同法では、労働者が事業者内部の一定の犯罪行為や法令違反行為について、①当該事業者、②通報対象事実について処分等の権限を有する行政機関又は③その他の者のいずれかに対し、通報先に応じた保護要件を満たした通報を行った場合における公益通報者に対する解雇の無効及び不利益取扱いの禁止、公益通報を受けた事業者や行政機関のとるべき措置等が規定されている。

国の行政機関については、公益通報者保護法に基づき、行政機関として外部の労働者からの同法に基づく公益通報を処理する役割と同時に、一事業者として内部の職員等からの法令違反等に関する通報（以下「内部通報」という。）を処理する役割を担っている。

このため、各府省は、内部通報を的確に処理するため、ガイドラインにおいて、①通報処理の仕組みの整備、総合的な窓口の設置等通報処理の在り方、②通報の受付、調査の実施等通報の処理、③通報者のフォローアップ等通報者等の保護、④その他職員への周知等を申し合わせている。

各府省において、内部通報の受付を受理した件数は、平成18年度に48件、19年度に48件となっている。

今回、全16府省の本府省等33機関におけるガイドラインに基づく内部通報の受付・処理に係る規程（以下「通報規程」という。）の整備状況、職員等からの通報を受け付ける窓口（以下「通報窓口」という。）の設置状況、通報対象事実の範囲の設定状況及びこれらの運用・周知状況について調査した結果、次のような状況がみられた。

ア 通報規程及び内部通報窓口の整備状況

ガイドラインにおいては、①幹部を責任者とし、部署間横断的に通報を処理する仕組みを整備し、この仕組みについて内部規程を作成すること及び②通報窓口を全部局の総合調整を行う部局又はコンプライアンスを所掌する部局等に設置することと規定されている。

調査した全16府省の本府省等33機関における通報規程及び通報窓口の整備状況をみると、本府省では、全16機関でいずれも整備されている。また、外局の17機関については、4府省8機関は本府省が作成した通報規程に基づき本府省に設置された通報窓口で一体的に通報を受付・処理することとされている。しかし、残りの外局が独自で対応することとなっている5府省9機関のうち、4府省5機関は、通報規程及び通報窓口を整備しているが、3府省4機関は、いずれも整備していない。

なお、府省の中には、本府省等に設置された通報窓口の他に、通報規程の内容や通報窓口の体制面が必ずしも十分とはいえないものの、地方支分部局等において下部機関に係る事案を含めて対応する窓口を設置している例がみられた。

イ 通報対象事実の範囲の規定状況

公益通報者保護法第2条第3項においては、通報対象事実の範囲について、個人の生命又は身体の保護等に係る刑法、食品衛生法等の425法律（平成21年1月5日現在）に係るものに限定している。しかし、国の行政機関における内部通報は、法令遵守を徹底し行政に対する国民の信頼を確保する観点から、ガイドラインにおいては、上記法律に係るものだけでなく、①行政機関（当該行政機関の事業に従事する場合における職員、代理人その他の者を含む。）についての法令違反行為（当該法令違反行為が生ずるおそれを含む。）（以下「職務上の法令違反行為」という。）、②①のほか適正な業務の推進のために各行政機関において定める事実をその対象とすることと規定している。

内部通報窓口を設置している16府省の本府省等29機関における、通報対象事実の範囲の設定状況をみると、ガイドラインに則しておらず、公

益通報者保護法が規定する対象法令に限定しているものが2府省4機関みられた。

また、ガイドラインに則して、職務上の法令違反行為を通報対象事実の範囲としているものは15府省25機関と大半を占めているが、これら機関の中にはこれに加えて、適正な業務を推進する上で必要と認め、①職務上の内規違反行為を含めたものが2府省5機関、②職務外の法令違反行為を含めたものが2府省2機関、③職務上の内規違反、職務外の法令、条例違反行為なども含めた法令等違反行為全般を対象としているものも1府省1機関みられる。

通報対象事実を法令等違反行為全般に広げて規定することは、国家公務員に係る様々な非違行為が続発している中、内部通報制度のより一層の充実につながり、府省における法令等遵守を推進する上で有効である。

なお、大手民間企業における通報対象事実の範囲の設定状況をみると、社団法人日本経済団体連合会が平成19年に会員企業1,337社を対象に実施（回答数593社）した企業倫理への取組みに関するアンケートの調査結果では、企業倫理ヘルプライン（企業倫理に関する相談・通報窓口）を設置している企業573社のうち、547社（95.5%）は、想定している相談受付事項として、職務遂行上であるか否かを問わず、「個人の違法行為」を掲げており、通報対象事実の範囲を公益通報者保護法に基づく法令に限定することなく、幅広く捉えている。

ウ 内部通報窓口及び通報制度の周知状況

内部通報窓口については、職員等の通報者が常時、容易にアクセスできる環境とすることが必要であり、ガイドラインにおいては、適切な方法により、通報窓口及び通報処理の仕組み等について、すべての職員等に対し周知することと規定されている。

内部通報窓口を設置している16府省の本府省等29機関は、それぞれ、イントラネット又はホームページを用いて通報窓口や通報制度について恒常的に職員に対して周知している。しかし、その内容をみると、通報を受け付ける担当部署・担当者のメールアドレス等の連絡先を明示し

ていないものが4府省6機関、電話・電子メール等の通報手段を明示していないものが2府省3機関みられる。

一方、これら29機関のうち、契約先の労働者を外部の労働者として別途の通報窓口において受け付けている1府省3機関を除く15府省26機関は、ガイドラインに則して、契約先の労働者からの通報を受け付けることとしている。また、このうち8府省12機関においては、これらに加えて、国民からの通報や情報提供等も受け付ける旨明示している。

これら契約先の労働者や国民に対する内部通報窓口の周知方法については、ホームページ上で行うことが効果的であるが、ホームページ上で周知をしているものは15府省の26機関中7府省の11機関にとどまっている。

なお、地方支分部局において内部通報窓口を設置している機関の中には、管区機関が独自に運用する内部通報制度に関する規程類が下部機関に周知されていないなど必ずしも十分に周知を実施していない例がみられた。

エ 通報手段に係る通報者の秘密保持への配慮

内部通報の通報手段については、内部通報窓口を設置している16府省の29機関すべてが電子メール及び郵送を、また、このうち28機関は更に、電話、ファクシミリ、面談を組み合わせた手段により受け付けている。

ガイドラインにおいては、通報者の秘密保持に配慮すべきことが規定されているが、各機関における対応状況をみると、通報受付専用の電子メールアドレス、ファクシミリや電話を設け、通報者の秘密保持に配慮し、通報者が安心して通報できるように措置している機関がある一方、担当職員以外の職員も使用する電子メールアドレスで受け付けていた機関がみられたほか、通報受付専用の電子メールアドレスを設定していないものが4府省の8機関みられ、同様に、通報受付専用の電話となっていないものが12府省の20機関中7府省の11機関、通報受付専用のファクシミリとなっていないものが11府省の22機関中6府省の10機関みられた。

したがって、関係府省は、内部通報制度を効果的に運用し、法令等遵守の推進を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 通報規程及び通報窓口が整備されていない機関について、ガイドラインの趣旨に則した整備を行うこと。(法務省、文部科学省)
- ② 通報規程において通報対象事実の範囲を公益通報者保護法第2条第3項の対象法令に限定している機関については、通報対象事実の範囲をガイドラインに則して職務上の法令違反行為とすること。さらに、通報対象事実の範囲に職務外の法令違反行為などを含めることにより適正な業務を推進する上で必要と認める事実を加えることについて検討すること。(法務省、農林水産省)

また、通報規程において通報対象事実の範囲を職務上の法令違反行為としている機関については、通報対象事実の範囲に職務外の法令違反行為などを含めることにより適正な業務を推進する上で必要と認める事実を加えることについて検討すること。(宮内庁、公正取引委員会、国家公安委員会、金融庁、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛省)

- ③ 内部通報制度及び内部通報窓口の担当部署、連絡先等を的確に通報対象者に対して周知するため、職員に対してイントラネット等を用い周知するとともに、契約先の労働者等に対してホームページ等を用いた周知を行うこと。(宮内庁、公正取引委員会、国家公安委員会、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省)
- ④ 電子メール等の通報手段については、専用アドレスを設けるなど、通報者の秘密の保持に配慮し、安心して通報できるよう措置すること。(宮内庁、公正取引委員会、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省)

3 非違行為に対する適切な対応の確保

(1) 非違行為に対する即応体制、処分等の手続の透明性の確保

国家公務員法においては、一般職の国家公務員が同法第82条第1項各号に規定する国家公務員法違反等の非違行為を行った場合、当該職員の任命権者は、当該職員に対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告を行うことができる」と規定されている。

また、各府省は、懲戒処分に至らない非違行為について、指導・監督上の措置として訓告、嚴重注意等の措置（以下「矯正措置」という。）を講じている。

懲戒処分の手続については、国家公務員法、人事院規則12-0（職員の懲戒）等により規定され、また、個々の処分の量定については、「懲戒処分の指針について（通知）」（平成12年3月31日付け職職—68人事院事務総長通知。以下「懲戒指針」という。）や人事院規則22-1（倫理法又は同法に基づく命令に違反した場合の懲戒処分の基準）により、その判断に当たっての目安・考え方が示されているほか、「懲戒処分の公表指針について（通知）」（平成15年11月10日付け総参—786人事院事務総長通知。以下「公表指針」という。）により、懲戒処分を実施した場合の公表の目安・手続が示されている。

これに対し、矯正措置については、各府省共通の手続規程や量定、公表の基準はなく、人事院も特段の指針等は示しておらず、その取扱いは各府省にゆだねられている。

平成10年から19年の過去10年間における各府省等の懲戒処分数の推移をみると、10年に1,675人であったものが、19年には2,597人と約1.6倍に増加（人事院公表数値。日本郵政公社（19年途中まで実績計上）及び特定独立行政法人を含み、防衛省を除く。）しており、特に、業務処理不適正、報告怠慢等の「通常業務処理関係」については、約4倍に増加している。

政府は、近時の防衛事務次官による接待問題や社会保険庁の年金記録問題等を背景に、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」を閣議決定（平成19年10月30日）し、各省各庁の長がリーダーシップを発揮し、厳正な服務規律の確保、法令等に違反する行為に対しては懲戒処分等の厳正な

措置を執ることとしている。また、この閣議決定を受けた、「行政及び公務員に対する国民の信頼回復と服務規律の確保等のための推進方策」について（平成19年10月30日付け総人恩総第1247号総務事務次官通知。以下「推進方策通知」という。）により各府省の取組が求められている。具体的には、法令等に違反する行為に対し厳正な措置を講ずる観点から、①各省コンプライアンス（法令順守）担当との連携により、法令等に違反する行為の早期発見に努めること、②法令等に違反する行為が生じた場合、速やかに実情を調査し、できる限り早期に処分権者へ情報を報告し、指示を仰ぐこと、③「懲戒処分の指針について」（平成12年3月31日人事院事務総長通知）等を踏まえ、事案に即して懲戒処分や刑事告発を含めた厳正な措置を執ることが、また、透明性の向上を図る観点から、懲戒処分を行った場合は、「懲戒処分の公表指針について」（平成15年11月10日人事院事務総長通知）等を踏まえて迅速な公表を行うこと等が各府省に要請されている。

今回、全16府省の本府省等33機関及び地方支分部局等133機関における、非違行為が発生した場合の速報・連絡体制、矯正措置に係る規程の整備状況を調査した結果、次のような状況がみられた。

ア 非違行為の速報・連絡体制に係る手順の整備状況

各府省が、非違行為について迅速かつ組織的に対応するためには、当該事実が発生したことを速やかに組織として把握するとともに、遅滞なくこれを処分権者等に伝える速報・連絡体制を確立することが重要であり、こうした体制は、内部通報制度とあいまって非違行為の発生抑止効果も期待できる。

これら速報・連絡体制を整備するに当たっては、①職員は、どのような事実を認知した場合に、誰に報告すればよいのか、②報告を受けた者は、誰に何を伝達すればよいのかといった手順を明示的に定めておくことが必要である。とりわけ、公務外で発生する職員の非違行為又はそれに類する事実のように、府省等が組織として把握することが困難な事実を認知した職員が、速やかに所属機関等に当該事実を伝える仕組みを構

築しておくことが有用である。

非違行為の速報・連絡体制に係る手順の整備状況をみると、調査した全16府省の本府省等33機関のうち、7府省の9機関は、様々な非違行為事案を対象として部局横断的に適用する手順を整備していたが、残りの13府省24機関は、これまでも実態として非違行為の発生事実は処分権者等に報告されており、特に問題が生じていないなどとして部局横断的な手順を整備していない。

しかし、これらの手順を整備していない機関の内部部局や地方支分部局等の中には、自らの組織におけるリスク管理の徹底を図る観点から、業務の特性、過去の非違行為の発生傾向を踏まえ、交通事故・交通法規違反や保有個人情報漏えいといった特定の事案を対象にした手順のほか、所属職員に係る非違行為全般を対象とした手順を独自に整備している例がみられた。

一方、手順を整備している9機関の手順の内容について、①誰が報告を行うのかという「報告主体」、②どのような事案について報告するのかという「報告対象」及び③誰に報告するのかという「報告先」の3点が明確にされているかという観点からみると、

- ① 報告主体として、非違行為等を認知した職員を規定し、組織として、非違行為等の事実の発生を速やかに把握する仕組みを設けているのは3機関で、残りの6機関は、非違行為等の発生を組織として認知して以降の通報主体しか規定していない、
- ② 報告の対象となる事案を例示するなど報告対象を具体的に示しているのは5機関で、他の4機関は、報告対象となる事案について、懲戒処分や矯正措置を行う必要のあるものと規定するなど具体的な規定となっていない、
- ③ 地方支分部局等内、本府省内に分けて、報告していく経路を職名等で示すなど、具体的な報告先を明記しているのは3機関で、他の6機関は具体的に示しておらず、中には、「速やかに本省に連絡すること」といった漠然とした内容の規定もみられる等の状況にある。

イ 矯正措置に係る規程の策定状況

前述のとおり、矯正措置は、国家公務員法に基づく法令上の措置ではなく、府省に共通する手続規程や人事院の指針は定められておらず、規程の策定やその実施等の取扱いは各府省にゆだねられている。この矯正措置については、措置権者の指導・監督上のものであり、懲戒処分と異なり直接に制裁的な法的効果をもたらすものではないが、当該措置を行う際の根拠規定を明示し、手続の公平性、透明性を確保することが重要である。

矯正措置に係る規程の整備状況をみると、調査した全16府省の本府省等33機関のうち、6府省の9機関は、懲戒処分に準じて措置しているなどとして、当該規程を策定していない。

一方、残りの24機関は、矯正措置の種類、定義、措置権者、方法等について規定した訓令等を定めているが、その内容をみると、訓告、嚴重注意等の矯正措置の種類は示しているものの、どのような行為がそれぞれの種類に該当するか等については、定性的な表現にとどまっており、措置の対象となる行為を明示しているものが1機関、また、交通事故・交通法規違反等について、対象となる行為とその場合の量定基準を策定している機関が3府省3機関（当該府省等の一部の部局に適用されるものを含む。）のみとなっている。

なお、これらの中には、人事院の懲戒指針を基に作成した「懲戒処分等判定内規」を量定基準として策定しているにもかかわらず、本庁内部の参考資料であるとして、任命権（懲戒権）を委任している管区機関の長に当該内規を周知していない例がみられた。

したがって、関係府省は、非違行為への迅速・的確な対応及び処分等の公平性・透明性を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 非違行為発生時における関係情報を組織内部において迅速・的確に伝達するための手順を規定すること。（内閣府、宮内庁、公正取引委員会、金融庁、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省）

- ② 矯正措置に係る規定を明定していない本府省等にあつては、規程を策定し職員に明示すること。(宮内庁、金融庁、法務省、財務省、農林水産省、経済産業省)

また、既に当該規程を策定している本府省等にあつても、矯正措置の量定について、公平・公正性や透明性が担保されるよう基準を設けること。(内閣府、公正取引委員会、国家公安委員会、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省、環境省、防衛省)

(2) 懲戒処分の適正な公表

非違行為を行った職員に対し厳正に懲戒処分を行ったことを公表することは、公務に対する国民の信頼の回復を図るとともに、職員の服務規律の遵守の徹底及び同種事案の再発防止を図ることが期待できるとの観点から、人事院は、懲戒処分の公表が各府省等において適正に行われるよう公表指針を策定し、懲戒処分の公表に係る原則的な取扱いを示している。当該指針においては、①職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分、②職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分について、被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等を除き、原則、事案の概要等を公表することとされている。

公表指針を踏まえ、独自の規程を作成している機関が7府省の本府省等8機関みられるが、未作成の機関にあっても、懲戒処分事案を同指針に則して公表することとしている。

また、推進方策通知においても、懲戒処分の透明性の向上を図る観点から、迅速な公表を行うこととされている。

なお、防衛省は、人事院の公表指針の適用を受けないが、同指針と同旨の「懲戒処分の公表基準」（平成17年8月2日付け防人1第5996号）を作成しており、同基準に基づき、懲戒処分の公表を行うこととしている。

今回、全16府省の本府省等33機関における懲戒処分事案の公表状況について調査したところ、次のような状況がみられた。

各府省（防衛省を除く。）が平成19年に行った懲戒処分事案全565件について、その公表状況を調査したところ、各府省が公表対象であるとした事案は394件あり、うち、i) 公表したものが335件（85.0%）、ii) セクハラなど被害者本人が公表を望まず、仮に公表した場合に同人のプライバシー等権利利益を侵害するおそれがあったこと等を理由に公表しなかったものが59件（15.0%）となっている。また、各府省が公表対象外であるとした事案は171件あり、うち、iii) 公表しなかったものが159件（93.0%）、iv) 警察発表に基づく報道がされたことや職責が重いこと等を理由に公表

したものが12件（7.0%）となっている。

人事院は、公表指針における「職務遂行上の行為又はこれに関連する行為」についての考え方について、個別具体の事案に則して判断すべきものであるが、基本的には、懲戒指針に掲げる標準例の「公務外非行関係」や「飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係」（業務として運転中の場合を除く。）に該当するような事案が「職務に関連しない行為」に、その他の行為は「職務遂行上の行為又はこれに関連する行為」に該当するとしており、職務外での、自家用車の運転中に起こした交通事故や速度超過等の交通違反、けんか等の公務外非行に対して行われた停職以上の処分事案が公表対象となっている。

こうした考え方を踏まえ、今回調査した地方支分部局等133機関のうち、当該機関の長に所属職員の任命権（懲戒権）が委任されている12府省91機関において、平成17年から19年7月末までに実施された懲戒処分事案293件から抽出した184件について、当該指針に照らし合わせてみたところ、①職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分、②職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち免職又は停職である懲戒処分に該当すると考えられる事案であり、かつ、公表指針において公表の例外とされている被害者等の権利利益の侵害のおそれがあると考えられないにもかかわらず公表していない例が12件みられた。

これらの中には、無届けで兼業し報酬を得ていたとして減給処分とした例、手当の不適正受給により戒告処分とした例等がみられる。

したがって、関係府省は、一連の不祥事により低下した行政及び公務員に対する信頼の回復を図るとともに職員の服務規律の遵守を徹底し、同種事案の再発防止を図る等の観点から、人事院の公表指針を踏まえ、公表対象となる懲戒処分事案について適切に公表する必要がある。（法務省、農林水産省、国土交通省）

(3) 再発防止対策の一層の推進

各府省では、組織的な非違行為等社会的な影響の度合いが高い不祥事については、原因究明のための組織を設置し、組織の改廃を含む再発防止策を講じているほか、その他の非違行為についても、公務上の非違行為や交通事故・交通法規違反を中心に再発防止に係る周知・啓発等を繰り返し行っている。

今回、広島及び兵庫労働局の不正経理事案に端を発し、会計検査院が平成17検査年次から18検査年次にわたって47都道府県労働局（以下「労働局」という。）に対して実施した検査を契機として、多数の被処分者を出した都道府県労働局の不正経理事案について、その後の再発防止対策の実施状況や法令等遵守態勢の推進状況を調査した結果、次のような状況がみられた。

ア 厚生労働省における再発防止対策の実施状況

厚生労働省では、当該会計検査の結果を受け、「都道府県労働局における不正経理の再発防止等について」（平成18年11月10日付け地発第1110001号地方課長通知）を発出し、この中で「都道府県労働局不正経理等防止対策要綱」を示している。同省では、当該通知に基づき、法令遵守に係る内部統制の確立の観点から、①労働局における再発防止対策の実施状況の点検・評価、②会計監査結果の問題点の分析、③労働局に係る内部通報の受付・処理、④法令遵守に関する職員研修計画の策定等を行うため、大臣官房地方課に地方支分部局法令遵守室を設置している。

また、労働局では当該通知のほか、「不正経理等の再発防止策の具体的な実施方法等について」（平成19年3月15日付け地発第0315003号地方課長通知）に基づき、①会計事務取扱マニュアルの活用、②予算の計画的な執行等、③勤務時間管理及び超過勤務手当の支給の適正化、④関係書類の保存、⑤地方研修における外部講師の活用、法令遵守内容の盛り込み、⑥定期的な内部点検の実施、⑦内部監査の徹底、⑧人事交流、民間人登用の推進等を図ることとされている。

その後、厚生労働省では、労働局が講じた不正経理等の再発防止策に係る評価結果を平成19年10月に取りまとめ、要改善事項を個別の労働局に

指摘しており、指摘を受けた労働局は、これに基づき改善措置を講じている。

さらに、平成 19 年度には、「平成 19 年度における内部点検の実施方法について」（平成 19 年 10 月 30 日付け地発第 1030007 号地方課長通知）に基づき、労働局本局のみならず労働基準監督署及び公共職業安定所を含めた内部点検を行っており、大臣官房地方課では、この内部点検結果のほか、会計監査指導や中央監察の結果を受け、平成 20 年 12 月に評価を実施している。

これらの取組については、平成 19 年に不正な金銭の作出等の重大な処分事案は発生していないことから、一定の効果が上がっているものと考えられる。しかし、会計検査院が平成 18 年 12 月に長野労働局に対して実施した会計実地検査において、公共職業安定所等における超過勤務等命令簿と機械警備記録の不整合について指摘した直後に、同労働局長が各安定所等において保管している当該不整合に関する証拠資料を廃棄するよう指示していたことが判明するなど、平成 19 年に公金官物取扱関係の事案で都道府県労働局の計 10 人が処分されており、不正な取扱いの根絶には至っていない。

イ 法令等遵守態勢の一層の推進

調査した 10 労働局の法令等遵守態勢全般に関連して、①法令等遵守に関する事項の意思決定機関の整備、②法令等遵守事項の規定と職員に対する明示、③法令等遵守に関する活動計画の策定、④法令等遵守に関する統括的部門・担当官の配置、⑤法令等遵守に関する情報収集体制の整備、⑥内部監査の実施、⑦法令等遵守状況に関する把握活動（自己点検、モニタリング）の実施、⑧法令等遵守に関する研修、周知・啓発活動の推進、⑨法令等遵守状況に関する上級庁への報告の実施、⑩その他、非違行為事案の情報提供による再発防止策の実施の各分野における取組状況をみると、本省の指示・指導の下、すべての労働局において一定の取組がなされていたが、非違行為の発生状況等を分析した資料の共有を一部の幹部職員のみ限定している例や、労働局本局に所属する非常勤職員に対する服務関係

の研修が不十分となっている例がみられた。

その後、厚生労働省は、「職員が関与した雇用保険の不正受給、職員による虚偽の労災給付関係書類等の作成など業務執行面等における職員の非違行為が発生するなど、公務員倫理の徹底と綱紀保持という観点からは、未だ不十分である」として、不正経理に限らず、業務全体をも含めた法令等遵守の徹底を図ることを目的に、「都道府県労働局における法令遵守の徹底について」（平成20年12月19日付け地発第1219005号地方課長通知）を発出し、この中で従前の都道府県労働局不正経理等防止対策要綱に代わる、「都道府県労働局法令遵守要綱」を示している。

都道府県労働局法令遵守要綱では、新たに、業務執行面等における非違行為について労働局内で共有することや、公務員倫理や法令遵守に関する研修を平成22年度までの集中検証期間内にすべての職員が受講できるよう努めること等が盛り込まれているものの、各府省の中には、職務外を含む非違行為事案を職員に幅広く周知・啓発している例や非常勤職員に対するサービス研修を的確に実施している例があることから、非違行為事案を職員に幅広く周知するとともに、非常勤職員に対してもサービス研修を徹底して実施する余地はあるものと考えられる。

一方、調査した労働局について、所管業務が法令等違反に繋がりやすいリスクを有しているかについての認識を調査したところ、様々なリスク要因を認識している中で、特に個人情報や企業情報を扱うことにより情報漏えいを起こすおそれを感じているものが、8労働局全92課室のうち87課室にのぼるなど、労働局では特に個人情報等の漏えいに対して危機感を有している状況がみられる。

したがって、厚生労働省は、都道府県労働局の職員が所管業務に対して有しているリスクの認識を持続させ、法令等遵守の確立に向けた一層の推進を図る観点から、職員間で非違行為事案の情報共有の徹底を図るなどの取組を行う必要がある。

4 法令等遵守の一層の推進

平成20年人事院勧告（平成20年8月11日）は、「年金問題にみられる行政の「破綻」、幹部公務員の不祥事、不適切な公費支出など、公務及び公務員の在り方にかかわる問題が相次いで生じている。このため、国民の公務員への不信や批判はこれまでになく高まってきている。不祥事等が発生した場合には、その事実関係を十分把握・分析した上で適切な懲戒処分を行うなど厳正に対処し、併せて具体的な再発防止策を講じていくことが当然に求められる。」としている。

国家公務員が法令等を遵守することは、当然のことであるが、職員による不祥事等が續発し、国民の信頼を大きく損なうような事態が生じており、各府省は、不祥事に対する再発防止策を講ずるとともに、不祥事が起こりにくい態勢づくりに積極的に取り組むことが求められている。

今回、各府省における、法令等遵守の推進状況について調査した結果、次のような状況がみられた。

不祥事が起こりにくい態勢とするためには、法令等遵守について、現状を的確に把握し、その結果を分析・評価した上で、必要な改善・見直しを行うことが重要である。

その中であって、行政機関の保有する個人情報の管理及び政府機関の情報セキュリティ対策については、次のとおり、検証・評価や改善・見直しの仕組みが整備されている。

- ① 行政機関の保有する個人情報の管理については、保有個人情報の漏えい、滅失又はき損の防止その他の保有個人情報の適切な管理のために必要な措置を講じなければならないとされ、監査責任者が保有個人情報の管理の状況について監査を行うことや、保護管理者が自ら管理責任を有する保有個人情報の記録媒体、処理経路、保管方法等について点検を行うことが定められるとともに、保有個人情報の適切な管理のための措置について、監査又は点検の結果等を踏まえ、実効性等の観点から評価し、必要があると認めるときは、その見直しの措置を講ずるとされている。

また、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律の規定に基づ

き、同法の施行の状況について調査を行い、その結果を公表している。

- ② 政府機関の情報セキュリティ対策については、各府省庁は、政府機関全体として高いレベルで水準のそろった情報セキュリティを確保するため、情報セキュリティ対策の実施状況を自ら定期的に検査し、必要に応じて、対策の改善を行うとされ、内閣官房情報セキュリティセンターは、各府省庁の対策の実施状況を統一基準に基づき、必要な範囲で検査し、評価するとされている。

しかしながら、今回調査対象とした法令等には、行政機関の保有する個人情報等の管理及び政府機関の情報セキュリティ対策で示されるような各府省において検証・評価や改善・見直しを行う仕組みはない。また、項目2、項目3のとおり、職員に対する周知・広報や研修の教育活動が必ずしも継続的、定期的にも実施されておらず低調となっている。

各府省は、会計監査制度を整備し、一部府省は監察制度を整備しており、不祥事が発生した場合、事後に検証・評価や改善・見直しが行われ再発防止策が講じられている。しかし、今回調査した法令等遵守を推進するための各種の制度や仕組みの中には、個々の職員への法令等遵守意識の浸透状況の把握や教育活動等においてこれらが的確に機能しているのかどうかについての検証・評価が、必ずしも十分に行われておらず、また、それらの制度や仕組みが連携して有効に機能しているかどうかの検証・評価は行われていない状況がみられる。

したがって、各府省は、法令等遵守を一層推進し、不祥事を予防する観点から、法令等遵守に係る取組についての定期的な検証・評価を行い、その結果を公表するとともに、必要な見直しを行うという取組を一層推進していく必要がある。