

第2 監査の結果

令和2年度における時間外勤務の実施状況を確認したところ、ほぼすべての機関において行われており、令和元年度との比較では、新型コロナウイルス感染症関連業務、各種計画の策定・改定業務など業務量が増加したことにより、約4割の機関で時間外勤務時間が増加していた。また、5割を超える機関において、原則の上限時間である1箇月45時間又は1年間360時間を超える時間外勤務を行った職員がいた。時間外勤務、休日勤務に係る事務処理について各機関の状況を確認した結果は、次のとおりである。

1 週休日の振替・休日の代休日指定について

(1) 申請、承認等に係る処理について（行政監査）

約8割の機関において週休日の振替・休日の代休日指定の処理が行われていたが、そのうち約7割の機関において不適切な処理が行われていた。なお、具体的な内容は次のとおりである。

- ＜週休日の振替等が行われていた機関のうち約5割が該当＞
 - ・「職務の内容」の記載がないまま、申請・承認がされていた。
 - ＜週休日の振替等が行われていた機関のうち約1～3割が該当＞
 - ・事前に申請・承認が行われていない。
 - ・「振替」とすべきところを「代休」（「代休」とすべきところを「振替」として申請・承認がされていた。
 - ・週休日の振替が、条例で定められた「1日」又は「4時間」以外の単位で申請・承認がされていた。
 - ・代休日の指定が、勤務日より前の日に指定されていた。
 - ＜その他少数の機関が該当＞
 - ・週休日である土曜日と祝日が重なる日等において、週休日の振替はなされた一方で、休日の代休日の指定又は休日での勤務の命令がなされていないかった。
 - ・命令権者でない者に対し、週休日の振替申請がされていた。
 - ・勤務時間が割り振られていない休日（週休日である土曜日と祝日が重なる日等）において、勤務時間が割り振られた休日において可能となる代休日の指定が行われていた。
 - ・週休日である土曜日と祝日が重なる日等において、4時間の勤務時間の割振変更はなされた一方で、休日での勤務の命令がなされていないかった。
 - ・週休日の振替が、条例等で定められた期間（4週間前から8週間後まで）を超えて行われていた。
 - ・4時間の割振変更について、振替日の始業時刻又は終業時刻を含まない時間帯で行われていた。
 - ・誤った「職務の内容」のまま、申請・承認がされていた。
- ※複数の事務処理に該当する機関あり。

(2) 時間外勤務手当等の支給誤り等について（定例監査重点事項）

- ① 週休日の振替において、同一週内に振替ができなかったことにより、時間外勤務手当として支給すべき1週間の勤務時間が38時間45分を超えた部分（勤務時間の特例職場においては、あらかじめ割り振られた一週間の勤務時間を超えた部分）に、勤務1時間当たりの給与額に100分の25（月の時間外勤務が60時間を超えた部分については100分の50）を乗じて得た額を支給されていたもの。
2.3機関
 - ② 週休日である土曜日と祝日が重なる日等において、週休日の振替はなされた一方で、休日の代休日の指定がなされずに勤務が命ぜられた際や、4時間の勤務時間の割振変更がなされ勤務した際に、休日勤務手当の支給がなされていなかったもの。
1.4機関
 - ③ 週休日の振替を行い勤務日となった日や、祝日の代休日の取得において勤務した祝日の時間外勤務手当の支給率に誤りがあり、過大に支給されていたもの。
5機関
 - ④ 同一週内に週休日の振替ができず、1週間の勤務時間が38時間45分を超えたとして支給されていた時間外勤務手当について、当該週に別の週の週休日を振り替えたことや祝日があったことにより、結果的に1週間の勤務時間が38時間45分を超えておらず、過大な支給となっていたもの。
3機関
 - ⑤ 勤務時間が割り振られていない休日（週休日である土曜日と祝日が重なる日等）において、代休日の指定が行われたため、該当日に勤務した時間に係る手当を支給すべきところ、支給されていなかったもの。
2機関
 - ⑥ 週休日の振替に係る時間外勤務手当の支給割合や、振替による勤務命令がされていない週休日の時間外勤務手当の支給割合を誤ったもの。
2機関
 - ⑦ 月60時間超の時間外勤務に係る実績の人事給与システムへの入力において、支給割合の区分を誤り（100分の150で入力すべきところを100分の125で入力等）、時間外勤務手当を過少に支給していたもの。
1機関
- ※ ひとつの機関で複数の不適切事例があった場合、不適切事例ごとに1機関としているので、定例監査結果における重点事項の指導等の件数とは相違している。

2 時間外勤務に係る事後確認について（行政監査）

時間外勤務について、命令権者等は、命令時間と実際に行われた時間及びその業務内容について事後確認することとなっているが、令和2年度に時間外勤務が行われたほぼすべての機関で事後確認を行っていた。

確認の方法は、時間外勤務が行われた翌日に各担当補佐が職員から聞き取りを行い時間外勤務命令権者に報告する、決裁文書で内容を確認する、又はシステムで勤務状況を確認するなどであった。行っていない機関は、毎回、時間外勤務を行った全ての職員に

翌日の確認を行っているわけではないが、時間外勤務が多い職員への声かけや状況の確認を行っていた。なお、確認の結果、実施状況に応じた時間外勤務の申請時間の修正や、職員間の業務量の調整を行った機関があった。

3 特別時間外勤務であることについて（行政監査）

任命権者は、上限時間の特例により上限時間等を超えて時間外勤務を命ずる場合、当該時間外勤務は特別時間外勤務であることを職員に通知することとなっているが、該当任命権者のうち、一部の機関において行われていなかった。これは、当該時間外勤務が通知が必要な時間外勤務との認識がなかったこと等によるものであった。

4 時間外勤務命令の上限時間等を超えて時間外勤務が命ぜられた場合の要因の整理分析等について（行政監査）

県規則による上限時間等を超えて時間外勤務が命ぜられた場合に任命権者が実施する要因の整理分析等の確認はできたが、制度への認識の不足により、労働基準法第36条第1項に基づく協定の上限時間の設定が県規則のものよりも低い場合に、要因の整理分析等に及んでいない機関が見受けられた。

5 その他（行政監査）

時間外勤務に係る事務処理として必要とされている事項で、そのほか改善を要するものとして次の事項が認められた。

- ① 過重労働による健康障害防止のための対策実施要領では、一定時間以上の時間外勤務を行った職員がいた場合は、総括安全衛生管理者へ報告し、衛生管理医との面接を受けることとされているが、該当する職員がいるにも関わらず、長時間勤務者の報告が行われていない機関があった。
- ② 勤務時間の特例の対象となっている機関については、その機関の長等が、勤務時間の割振り等を定めることとされているが、当該割振りを明確に定めているものが認められず、特例となっていない機関と同様の取扱いがされていた機関があった。

第3 監査の実施結果に基づく意見
地方自治法第199条第10項に基づき、監査の結果に関する報告に添えて提出する意見は、次のとおりである。

1 週休日の振替及び時間外勤務手当等の支給誤り等について（定例監査重点事項・行政監査）

週休日の振替に係る時間外勤務手当の支給誤りなど、時間外勤務手当に係る不適切な事務処理は、これまでと同様に今年度も多数の機関で確認された。

これは、週休日の振替や休日に係る勤務時間及び給与の制度が複雑なものとなっており、諸手当関係事例集や週休日の振替に係るQ&Aが作成されているにも関わらず、各職員はもとより給与事務担当者や管理職員においても制度が十分に理解されておらず、不適切な事務処理の原因になっていると考えられる。

また、時間外勤務等を管理する勤務状況システムの機能にも原因があると考えられる。このシステムは平成17年度に導入されたものであるが、週休日の振替を同一週内ではなく、別の週に振り替えた場合、給与事務担当者が別途確認し、手入力を行う必要があるなど、システム上一部自動集計に対応していないことや、不適切な入力に対してエラー表示がされないなど誤った情報がそのまま入力されてしまうことがある。

このため、集計漏れや誤入力などにより不適切な事務処理が発生していると考えられ、このような処理を防止するため、更に紙による確認を行うなど非効率な事務処理となっている。こうした作業を行っても誤りが発生している例も見受けられた。なお、今回の監査において、週休日の振替に係る時間外勤務手当のシステムによる自動集計を望む意見が多く見られた。

制度所管課においては、管理職員や給与事務担当者に時間外勤務手当に係る制度をより一層周知徹底するとともに、不適切な事務処理の減少や職員の負担軽減が期待されることから、費用対効果を勘案しつつ、早急に勤務状況システムの改修を検討されたい。更に、公務の運営上の事情により山梨県職員の勤務時間の特例に関する規程等に基づき、週休日及び勤務時間の割振りを定めることとされている機関について、制度所管課においては改めて制度の周知に努め、該当機関においては適正な勤務日の割振りを行い、職員が勤務しやすい環境作りに努められたい。

2 職員の健康管理等について（行政監査）

健康障害を未然に防止するために、一定時間以上の時間外勤務を行った職員に対し行うこととされている衛生管理医との面接が実施されていない機関が数見された。職員の健康状態について適正に判断し、その結果に基づき必要な措置を速やかに講じるためにも、所属長は要件に該当する職員がいる場合には漏れなく衛生管理医との面接が行われるよう適切に対応するとともに、職員の健康管理の観点からも、業務の適切な執行管理に努められたい。

3 上限時間等を超えて時間外勤務が行われた場合の要因の整理分析等について (行政監査)

今回の監査において、上限時間等を超えて時間外勤務を命じた場合の職員への通知、要因の整理分析等が行われていない機関が見られた。要因の整理分析等が必要となる特例時間外勤務は、災害への対処その他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ものであるが、特定の職員に過大な負荷がかかっているか、上限時間等を超えてもなお緊急性を要する時間外勤務であったか等しつかりと分析を行うことが必要であると考えられることから、任命権者においては対象となる全ての機関について漏れなく要因の整理分析等の徹底を図り、勤務状況を把握するとともに、業務の配分見直しや適切な人員配置に努められたい。

4 労働基準法第36条第1項に基づく協定の締結及び法令遵守について (行政監査)

労働基準法の改正により、平成31年4月から時間外労働の上限が罰則付きで規定されており、5年の猶予期間が設けられた建設事業や医師等についても令和6年4月1日からは上限規制の適用がなされることを踏まえ、労働基準法第36条第1項に基づく協定の内容及び、現在、締結されている協定の締結機関としての適否を改めて検討するなど、時間外勤務の適正な管理により留意するとともに、引き続き法令遵守の徹底を図られたい。

5 総合的な意見

長時間労働の是正のための措置として、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により労働基準法が改正され、平成31年4月から時間外労働の上限規制が導入された。国家公務員においては、人事院規則で超過勤務命令の上限が定められ、本県でも、山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則及び山梨県学校職員の勤務時間等に関する規則の改正により時間外勤務命令の上限時間が規定され、同じく平成31年4月から適用されている。

今回監査の対象とした時間外勤務手当に係る事務処理では、時間外勤務命令や手当の支給について、概ね適正に処理されていたが、一部の機関において不適切な事例が見受けられた。制度所管課においては、各機関において適正な勤務時間の管理が行われるよう、引き続き規則等の制度の周知に努められたい。また各任命権者においては、時間外勤務に係る要因の整理分析等を行い、必要に応じて人員配置を見直すなど、柔軟な人事管理に努められたい。各機関においては、上限時間が定められたことの趣旨に鑑み、新型コロナウイルス感染症に係る業務量が増加する中、管理職員は職員とコミュニケーションを図り風通しの良い職場作りに努め、職員の健康管理に留意するとともに、業務の必要性・優先順位等を検討して重点化・効率化などを進め、時間外勤務の縮減・適正化に向けた取組を一層推進されたい。

新型コロナウイルス感染拡大を受け、これまで以上に多様な働き方が求められる中、本県においてもテレワークや時差出勤制度を活用する職員が増えている。今回の監査において各機関に意見が求めたところ、テレワーク勤務について、仕事と家庭の両立に有効であるとの意見がある一方で、テレワークに馴染まない業務がある、対面に比べ留守職員とのコミュニケーションが取りにくい、労務管理が難しい、個人所有の電話の使用に抵抗があるなど、活用に当たり課題となる意見も多数あった。また、働き方改革や多様な働き方については、行政需要が多様化・複雑化する中で、職員個人の努力だけに頼った長時間勤務の是正には限界があり、庁内業務の削減や業務量に見合った人員配置が必要であるとの意見があった。

これらの意見を踏まえ、各任命権者においては、業務量と人員のバランスが図られるよう適時、適切な人員配置に努め、多様な働き方の推進に当たっては、職員がより活用しやすい制度となるよう必要に応じ見直しを行うよう努められたい。

発行者 山梨県 甲府市丸の内二丁目六番一号

印刷所 (株)サンニチ印刷 甲府市北口二丁目六番