人事院
National Personnel Authority

勤務時間の管理等に関する調査結果等について（令和４年度）

令和５年３月

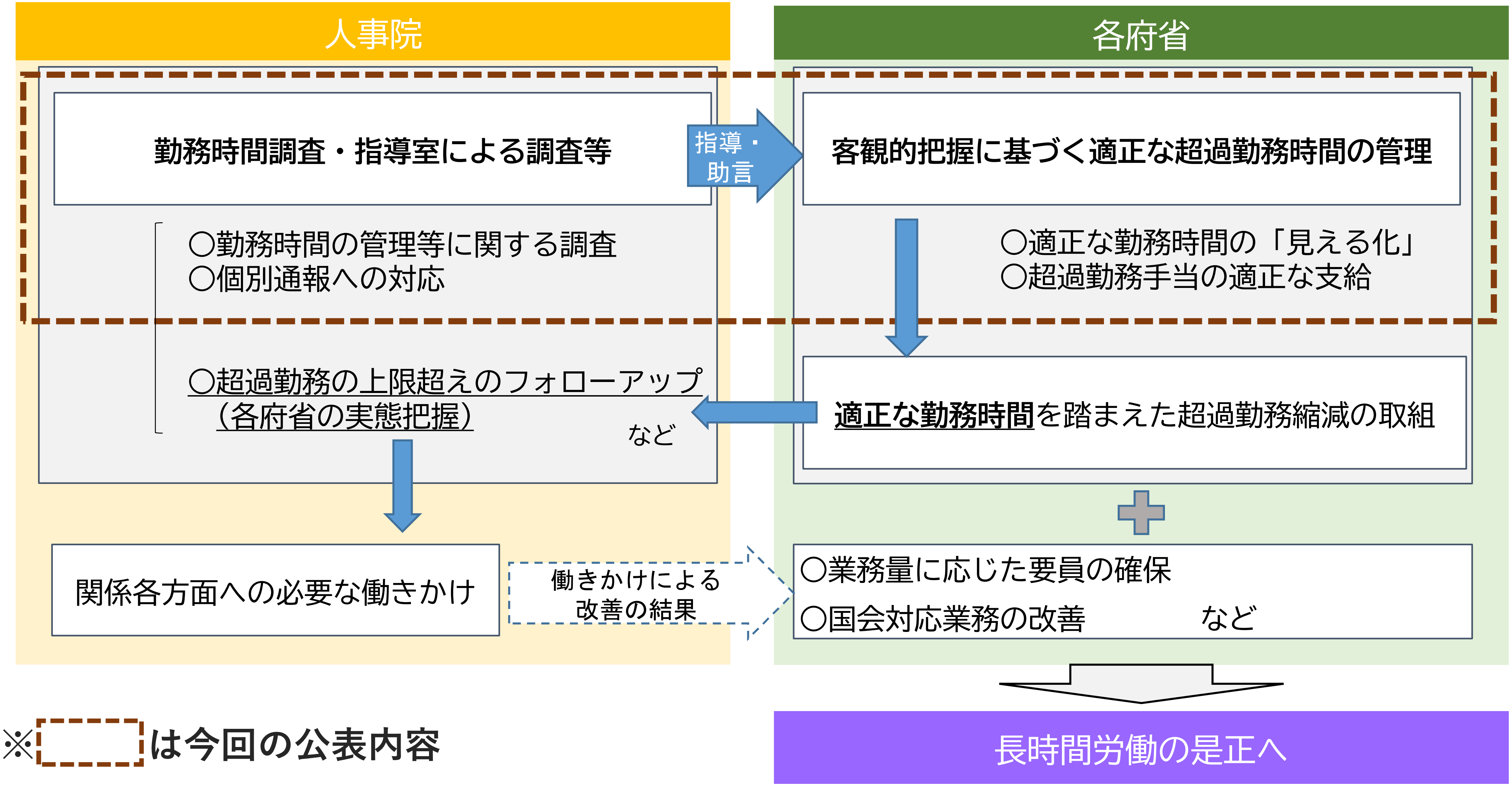
人事院

1．「勤務時間調査・指導室」の位置付け（概略）

・**超過勤務の縮減**に当たっては、まずは**職員の勤務時間を適正に把握し、管理すること**が基本。
適切に管理されれば、超過勤務手当の適正な支給や、更なる超過勤務の縮減の取組にもつながる

・令和４年４月に新設された勤務時間調査・指導室において勤務時間の管理に関する調査等を実施

長時間労働の是正へ



※　　は今回の公表内容

２．勤務時間の管理等に関する調査結果等の概要 ①

○ 昨年４月に新設された「勤務時間調査・指導室」（指導室）において、勤務時間の管理等に関する調査を実施

○ 調査の結果、調査対象機関において、超過勤務時間はおおむね適正に管理されていたものの、超過勤務手当の追給や返納などを行った事例があった

１．令和４年度の調査等の内容（概要）

・調査対象：本府省３５機関（令和４年６月～令和５年２月）

・調査事項等：個別部署(▲▲課等)の超過勤務の状況を把握した上で、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を始めとする次の事項を助言・指導

1. 客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理
   - 〔目的〕適正な勤務時間の見える化・把握、超過勤務手当の適正な支給
2. 長時間の超過勤務を行う職員に対する医師による面接指導の徹底
   - 〔目的〕長時間勤務を行った職員の健康確保
3. 他律部署の範囲等に関する指導、マネジメントに関する助言
   - 〔目的〕適正な制度運用の徹底、各府省における超過勤務縮減の支援

２．勤務時間の管理等に関する調査結果等の概要 ②

２．調査結果等の概要

(1) 客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理

〔目的〕適正な勤務時間の見える化・把握、超過勤務手当の適正な支給

・　パソコンの使用時間の記録等により把握された「在庁時間」（客観的な記録）と「超過勤務時間」を突合
⇒　大きなかい離があれば理由を確認

・　本府省35機関で計約2,200人の直近１月分のデータを突合した結果、超過勤務時間はおおむね適正に管理されていたものの、一部で超過勤務手当の追給や返納などが必要となる事例を発見。その後、該当府省において適切に事後対応がなされた

事 例	対 応
●かい離の時間帯に、超過勤務命令に基づく超過勤務時間があることが判明	●該当職員には、追って超過勤務手当を支給
●超過勤務をしていない時間が一部あることが判明	●その分の超過勤務手当を後日返納
●超過勤務手当支給事務が間に合わないことから、超過勤務の締め日が月末より前に設定され、差分が生じていた時間分について、翌々月に手当を支給するなどしていた	●超過勤務の実態が適切に超過勤務命令簿に反映されるよう、早急に超過勤務の締め日を改めるよう指導

・　調査対象機関に対し、客観的な記録(在庁時間)に基づいて適正に超過勤務時間を管理するよう指導

2．勤務時間の管理等に関する調査結果等の概要 ③

2．調査結果等の概要

(2)長時間の超過勤務を行う職員に対する医師による面接指導の徹底

▶〔目的〕長時間勤務を行った職員の健康確保

・　超過勤務が１箇月100時間以上又は２～６箇月平均で80時間を超えた職員等について、現行の規定に沿って、医師による面接指導を行われているかを確認

・　面接指導の対象となった職員について、調査対象機関が面接指導の打診をしたにもかかわらず、面接指導を受診していない状況が多くの府省において確認されたことから、対象者に対する面接指導を確実に実施するよう指導を行った

(3)他律部署（他律的業務の比重が高い部署）の範囲等に関する指導、マネジメントに関する助言

▶〔目的〕適正な制度運用の徹底、各府省における超過勤務縮減の支援

・調査の機会を捉えて、以下の指導・助言を実施

- 他律部署の範囲については、実態に即して細かく指定するよう指導
- 特例業務については、職員が従事する業務の内容を考慮して必要最小限のものとするよう指導
- 超過勤務縮減の観点から管理職員が果たすべき役割などについて、具体的な例を挙げた上で、超過勤務の縮減に向けて適切な対策を講ずることを求めるとともに、管理職員のマネジメント強化に向けた取組を求めた

・今年度の調査の結果等を踏まえて、他律部署の範囲、特例業務の範囲の考え方等に関する通知を発出

3．その他

各府省における超過勤務縮減に向けた取組の一助となるよう、指導室が実施した調査等を通じて把握した、超過勤務の縮減に向けた各府省の主な取組を整理した上で、各府省に情報提供

３．個別通報への対応

超過勤務手当の適正な支給を求める個別通報への対応

〔目的〕制度に基づく適正な制度運用、超過勤務手当の適正な支給

・　指導室が新設された昨年４月以降、超過勤務手当の適正な支給を求める個別通報が同室に寄せられ、同室から関係府省に対応を求めたものがあった。その概要は次のとおり

●Ａ官署の一部の職員について、職員が申告した超過勤務時間は月45時間を超えていた一方で、超過勤務手当は月45時間分しか支払われていなかった

→職員が申告した45時間を超える部分について改めて確認をした結果、手当を支給すべき超過勤務時間があったことが判明したため、その部分の手当を追加で支給

●Ｂ官署等では、超過勤務手当について、超過勤務した月の翌月に満額が支給されておらず、翌々月に不足分を支給する遅払いが発生していた

→今後、超過勤務した月の翌月に手当を満額支給できるよう運用を改善