

平成 18 年 2 月 23 日  
監 査 事 務 局

問 い 合 わ せ 先  
監 査 事 務 局 総 務 課  
電 話 03-5320-7011

二つの特殊勤務手当を併せて支出することを違法・不当  
として必要な措置を求める住民監査請求監査結果

東京都監査委員	樺 山	たかし
同	土 屋	たかゆき
同	三 栖	賢 治
同	筆 谷	勇

## 第 1 請求の受付

### 1 請求人

世田谷区 後 藤 雄 一

### 2 請求書の提出

平成 17 年 12 月 27 日

### 3 請求の内容

#### (1) 主張事実

##### ア 要旨

都は都立病院・都立公園に勤務している職員に、

土曜・日曜特殊勤務手当 = 1, 100 円

正月出勤特殊勤務手当 = 1, 800 円

の特殊勤務手当をダブルで 2, 900 円支払っている。

同一日に同一要件の二つの特殊勤務手当を支払うのは違法であり、平成 17 年 1 月 1 日（土）、同月 2 日（日）の勤務に対して支払った金員を返還させることを求める。

##### イ 違法事由及び請求内容

(ア) 特殊勤務手当の要件は、「職員の給与に関する条例」に、

第13条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でない認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。

と規定されている。

(イ) 本件土日手当は、週休日（正規の勤務時間を割り振らない日）、正月手当は12月29日から1月3日の休日（勤務することを要しない日）に勤務することを特殊な勤務と位置づけ、支給するものである。

「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」

（週休日）

第4条 日曜日及び土曜日は、週休日（正規の勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。

（休日）

第11条 次に掲げる日は、休日（特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない日をいう。次条以降において同じ。）とする。

二 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。以下「年末年始の休日」という。）

(ウ) 本件は、平成17年1月1日が土曜日、同月2日が日曜日であり、週休日として「正規の勤務時間を割り振らない日」、同じく平成17年1月1日、同月2日は休日（正月）として「勤務することを要しない日」という規定になっている。

(エ) 当然の事だが、1月1日は1日（1回）、1月2日も1日（1回）しかなく、休日という同じ要件で同一日に二つの特殊勤務手当を支払っている。

当局はこの二つの特殊勤務手当は成り立ちが違う、と説明するが詭弁である。

(オ) また、「地方公務員法」の給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準には、

第24条

1 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

3 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない

ない。

4 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。

と規定されており、本件特殊勤務手当も「その職務と責任に応ずるもの」でなければならない。

(カ) よって、同一日に休日を要件とした二つの特殊勤務手当を支払うことは「その職務と責任に応ずるもの」に当たらず違法である。

(キ) また、「地方自治法」には、

第1条 この法律は、地方自治の本旨に基いて、・・・、地方公共団体における民主的にして能率的な行政の確保を図るとともに、地方公共団体の健全な発達を保障することを目的とする。

第2条

14 地方公共団体は、その事務を処理するに当つては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。

と規定されている。

(2) 措置請求

ア 平成17年1月1日(土)及び同月2日(日)に支払われた手当を返還させるように求める。

イ 平成17年12月31日(土)及び平成18年1月1日(日)も支払われることが予測されるため、支払われないうように求める。

#### 4 請求の要件審査

本件請求は、地方自治法(昭和22年法律第67号。以下「自治法」という。)第242条所定の要件を備えているものと認め、監査を実施した。

## 第2 監査の実施

### 1 監査対象事項

都立病院及び都立公園に勤務する職員に対して、平成17年1月1日(土)及び同月2日(日)並びに平成17年12月31日(土)及び平成18年1月1日

(日)に勤務したことに基づき、東京都職員の特殊勤務手当に関する条例(平成9年東京都条例第12号。以下「特殊勤務手当条例」という。)第37条第1項第2号に定める場合に支給する手当(以下「年末年始勤務手当」という。)及び同項第4号に定める場合に支給する手当(以下「土日勤務手当」という。)を併せて支出したこと(以下「併給」という。)を監査対象とした。

## 2 監査対象局

総務局、病院経営本部及び建設局を監査対象とした。

## 3 証拠の提出及び陳述等

自治法第242条第6項の規定に基づく陳述については、請求人から陳述を行わない旨の申出があったため、実施しなかった。

なお、新たな証拠の提出はなかった。

また、平成18年2月1日に、監査対象局職員の陳述の聴取を行った。

# 第3 監査の結果

## 1 事実関係の確認

### (1) 特殊勤務手当支給に関する根拠規定について

ア 普通地方公共団体は、条例の定めにより当該普通地方公共団体の職員に対し特殊勤務手当を支給することができる(自治法第204条・地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。)第25条)。

イ 職員の給与に関する条例(昭和26年東京都条例第75号。以下「給与条例」という。)では、第13条第1項で特殊勤務手当支給の趣旨を定め、同条第3項で同手当の種類、支給される職員の範囲及び支給額については別に条例で定めるとされている。

ウ 給与条例に基づき、知事部局等の職員に適用する特殊勤務手当条例が定められており、具体的な支給範囲、支給方法等については、人事委員会の承認を得て規則で定めるものとされている。

エ 特殊勤務手当条例に基づき、特殊勤務手当の支給範囲、支給額、支給方法等については、東京都職員の特殊勤務手当に関する条例施行規則(平成9年東京都規則第51号。以下「特殊勤務手当規則」という。)で定められている。

(2) 年末年始勤務手当と土日勤務手当の主な改定経過について

ア 規則による規定

年末年始勤務手当及び土日勤務手当（以下「両手当」という。）については、昭和47年に新設された。

両手当新設時、特殊勤務手当の種類、支給される職員の範囲及び支給額については、平成9年改正前の給与条例第13条第3項において、任命権者が人事委員会の承認を得て定めるとされており、両手当を含む特殊勤務手当は、旧東京都職員の特殊勤務手当に関する規則（昭和35年東京都規則第139号。以下「旧規則」という。）に規定されていた。

イ 条例による規定

平成9年に両手当を含む特殊勤務手当については、根拠規定の条例化が図られ、旧規則は廃止された。

ウ 両手当の新設時から現在までの間の手当名称・支給区分の変更に係る主な改定経過は、表1及び表2のとおりである。

(表1) 年末年始勤務手当の主な改定経過

実施年	手当名称	手当額	備考
昭和47年	年末年始勤務特殊手当	一日 500円	新設（12/29～1/3の間の業務）
昭和55年	交替制勤務者特殊業務手当(4)	一日 1,500円	他手当と整理統合し、手当名称を変更
昭和61年		①一日 1,900円(12/31～1/3) ②一日 1,700円(12/29、30)	年末年始の期間により手当を区分
平成元年	交替制勤務者等業務手当(5)	①一日 2,300円(12/31～1/3) ②一日 2,000円(12/29、30)	他手当と整理統合し、手当名称を変更

平成 16 年 から現在ま で		一日 1,800 円  <b>【経過措置あり】</b> (H16. 1. 1～H16. 3. 31) ①一日 2,470 円 (12/31～1/3) ②一日 2,130 円 (12/29、30) (H16. 4. 1～H17. 3. 31) ③一日 2,050 円 (12/31～1/3) ④一日 1,930 円 (12/29、30)	年末年始の期間を同額とし、手 当額を減額
-----------------------	--	---	-------------------------

(表 2) 土日勤務手当の主な改定経過

実施年	手当名称	手当額	備考
昭和 47 年	第二種深夜等特 殊業務手当(2)	月額 1,000 円	新設(日曜日の勤務の割り振りが 4 週間に 2 回以上)
昭和 55 年	交替制勤務者等 特殊業務手当(3)	月額 2,000 円	他の手当と統合し、名称を変更
平成元年	不規則勤務者業 務手当(1)	日 2 回～月額 4,000 円 日 1 回～月額 2,000 円	勤務割当回数により手当を区 分し、名称を変更
平成 13 年		日 1 回 1,720 円 土 1 回 1,400 円	月額を勤務実績に対する支給 に変更
平成 16 年 から現在ま で	交替制勤務者等 業務手当(8)	1 回 1,100 円  <b>【経過措置あり】</b> (H16. 1. 1～H16. 3. 31) ①日 1 回 1,510 円 ②土 1 回 1,300 円 (H16. 4. 1～H17. 3. 31) ③日 1 回 1,260 円 ④土 1 回 1,180 円	土曜・日曜を同額とし、手当額 を減額

(3) 年末年始勤務手当及び土日勤務手当の併給実績について

都立病院及び都立公園に勤務する職員に対する、平成17年1月1日（土）及び同月2日（日）（以下「平成16年度分」という。）並びに平成17年12月31日（土）及び平成18年1月1日（日）（以下「平成17年度分」という。）に勤務したことに基づく両手当の併給実績は、表3及び表4のとおりである。

なお、平成16年度分の勤務に基づく両手当は平成17年2月15日に、平成17年度分の勤務に基づく両手当は平成18年2月15日に、それぞれ支出された。

(表3) 平成16年度分の両手当の併給実績 (単位：人、円)

	都立病院	都立公園	合計
併給職員数	232	199	431
併給額	757,920	651,970	1,409,890
年末年始勤務手当※1	475,600	407,950	883,550
土日勤務手当 ※2	282,320	244,020	526,340

(表4) 平成17年度分の両手当の併給実績 (単位：人、円)

	都立病院	都立公園	合計
併給職員数	242	172	414
併給額	701,800	498,800	1,200,600
年末年始勤務手当	435,600	309,600	745,200
土日勤務手当	266,200	189,200	455,400

※1「年末年始勤務手当」は、年末年始の日（12月29日から1月3日）に正規の勤務が割り振られ、かつ従事したとき、日額1,800円を支給するものである（特殊勤務手当条例第37条第1項第2号）。

※2「土日勤務手当」は、正規の勤務があらかじめ常態として、4週間に1回以上土日に勤務することが割り振られている者が、当該勤務に従事したとき、一回当たり1,100円を支給するものである（特殊勤務手当条例第37条第1項第4号）。

## 2 監査対象局の説明

### (1) 支給実績

平成16年度分における両手当の併給実績は、都立病院については、広尾病院外10病院の年末年始期間であっても救急などの医療サービスを提供しなければならない、薬剤師などの医療系職員232名、757,920円である。

また、都立公園については、西部公園緑地事務所外2事務所の年末年始であっても植物の維持管理や動物の飼育を行う必要のある農園芸や動物飼育などに携わる職員199名、651,970円である。

さらに、平成17年度分における両手当の併給実績は、都立病院については、242名、701,800円で、都立公園については、172名、498,800円である。

### (2) 特殊勤務手当について

#### ア 趣旨及び種類

特殊勤務手当は、給与条例第13条で、①「著しく危険、不快、不健康」又は「困難な勤務その他著しく特殊な勤務」で、②「給与上特別の考慮を必要とするもの」であって、かつ、③「その特殊性を給料で考慮することが適当でない」と認められるもの」に対して支給することとしている手当である。

都の知事部局等においては、今回の請求で対象となっている両手当が属する「交替制勤務者等業務手当」ほか、「危険現場等作業手当」や「死体取扱・解剖等業務手当」など14種類の手当を設けている。さらにそれぞれの手当の中で支給の条件・性格等が異なるものを区分している。

#### イ 根拠法令

自治法第204条により、「普通地方公共団体は、条例で、職員に対し特殊勤務手当を支給することができる」とされており、「手当の額並びにその支給方法は、条例で定める」とされている。

都では、給与条例において手当の趣旨を定め、手当の種類、支給される職員の範囲及び支給水準（限度額）については、特殊勤務手当条例で定めている。

また、手当の支給額等の詳細については、第三者機関である人事委員会の承認を得て、特殊勤務手当規則に定めている。

このように、特殊勤務手当条例において、基本的事項を規定し、細目に及ぶ事項について、規則等で定める構成を採っていることは、条例の運用に当たり、



機動性を確保し、行政運営の弾力性を損なわないようにするために、一般的に行われている。

特殊勤務手当条例において、人事委員会の承認を得ることとした趣旨は、職員の給与について、地公法第8条に基づき同委員会が、同法第24条で定める「職務給の原則」も含め、法律や条例への適否を中立的かつ専門的な人事機関の立場で判断し、公平性を担保するためである。

#### ウ 併給根拠

特殊勤務手当条例第44条では「同一の日において二以上の業務に従事した場合は、人事委員会の承認を得て規則で定めるものを除き、最高額の定めのある業務に応じた特殊勤務手当のみ支給する」としている。この規定において、併給禁止の原則に対する例外を規則で定め、かつ人事委員会の承認を得ることを条件とした理由は、上記イの説明と同様である。

特殊勤務手当規則では、実際の勤務が、性質の異なる複数の特殊勤務手当の対象となる業務に該当する場合で、かつ併給しないと他の手当受給者との均衡を失すると判断されるものに限定して、併給ができる6手当を定めている。その一つに両手当が属する「交替制勤務者等業務手当」がある。また、併給の具体的な取扱いについて、総務局長が「取扱方針」として定めている。

#### (3) 請求人の主張に対する見解

両手当は、単に「休日勤務」したことのみ着目して手当を措置しているものでない。

各々の手当が対象としている勤務の特殊性について、「年末年始勤務」は多くの国民が勤務しない特別な日に勤務するという点、「土日勤務」は、通常と異なり決まった曜日に休みにならないことによる生活のリズムへの影響がある点と、異なる点を評価し、併給ができるものとしており、地公法第24条でいう「職務に応じたもの」である。

このことは、両手当が新設された昭和47年に、人事委員会の承認を得た上で旧規則において規定されたものであり、考え方は、両手当が交替制勤務者等業務手当として整理統合された現在においても変わるものではない。

したがって、両手当を併給して支給することは、法律・条例との適合性を判断する権限を有する人事委員会の承認を得た規則等に基づいているものであり、当然、地公法第24条でいう「職務給の原則」に反するものでなく、妥当であると考えられる。

本件、都立公園・病院における手当の支給についても、条例・規則等の関係法令にのっとり適正に行われているものである。

以上のことから、請求人の主張には理由がないと考える。

#### (4) 今後の対応

特殊勤務手当については、平成15年に抜本的に見直し、当該手当全体の再構築を行ったところである。しかし、平成16年12月に総務省が都道府県及び政令指定都市を対象に行った実態調査の結果公表などをきっかけに、都民の目線がますます厳しくなっていることを踏まえ、現在、両手当を含め手当全般について総点検を実施しているところである。

特殊勤務手当については、都民の理解を得ることが重要であると考えており、今後、さらなる適正化に向け真摯に取り組み、真に都民の理解を得られる特殊勤務手当制度を構築していく。

### 3 判 断

本件請求において請求人は、同一日に休日を要件とする両手当の併給について、地公法第24条第1項に規定する「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」とする職務給の原則に当たらず、違法・不当であるとしてその返還を求めているものと解される。

このことについて、前記事実関係の確認、監査対象局の説明及び関係資料の調査に基づき、次のように判断する。

#### (1) 特殊勤務手当の併給について

ア 特殊勤務手当条例第44条第1項では、特殊勤務手当の支給について、職員が同一の日において二以上の業務に従事した場合は、最高の額の定めのある業務に応じた特殊勤務手当のみを支給するとされ、併給禁止を原則としている。

イ 例外として、同項では、人事委員会の承認を得て規則で定めるものは併給できるものとされている。

ウ 特殊勤務手当条例において、特殊勤務手当の併給に関し、人事委員会の承認を得て規則で定めることの趣旨について、監査対象局から次のとおり説明があった。

(ア) 併給禁止の例外規定を規則に委任していることは、条例に基づく制度について、実態に適合した運用を機動的に行うためである。

職員に対する特殊勤務手当は、特殊勤務手当条例に基づき支給されており、条例で基本的要件を規定し、具体的内容については規則等で定める手法を採っている。このことは、条例制定に際し、一般的に行われていることである。

(イ) 条例で人事委員会の承認を得ることとした趣旨は、職員の給与について、地公法第8条に基づき同委員会が、同法第24条で定める「職務給の原則」も含め、法律や条例への適否を中立的かつ専門的な人事機関の立場で判断し、公平性を担保するためである。

以上のことから、特殊勤務手当の併給に当たって、人事委員会の承認を得る際には、人事委員会は当該併給が地公法及びこれに基づく条例に適合しているか否かの判断も行っているものと解される。

したがって、条例の定めにとり、人事委員会の承認を得た上で、都知事が特殊勤務手当規則に定めたものは、地公法及びこれに基づく条例に適合している

ものと認められる。

以下、両手当の併給に係る人事委員会の承認状況について検証する。

(2) 両手当の併給に係る人事委員会の承認について

ア 監査対象局から次のとおり説明があった。

両手当は、単に「休日勤務」したことのみ着目して手当を措置しているものではなく、手当が対象としている勤務の特殊性に基づき支給するものである。

そのため、「年末年始勤務」は多くの国民が勤務しない特別の日に勤務するという点、「土日勤務」は通常と異なり決まった曜日が休みにならないことによる生活のリズムへの影響があるという点と、それぞれ異なる点を評価しており、両手当は新設された昭和47年から併給できるものとされている。

イ 昭和47年の手当新設当時、両手当は、人事委員会の承認を得て、旧規則に併給できる旨定められた。

ウ 平成9年に特殊勤務手当の根拠規定について、条例化が図られ、旧規則は廃止された。特殊勤務手当条例の規定により、両手当については、人事委員会の承認を得た上で、特殊勤務手当規則に併給できる手当として定められた。

エ 平成16年に両手当は、交替制勤務者等業務手当として整理統合されたが、統合された交替制勤務者等業務手当については、人事委員会の承認を得た上で、特殊勤務手当規則に併給できる手当として定められた。

オ イからエまでの人事委員会への承認は表5のとおり行われていることが確認された。

(表5) 併給に係る人事委員会の承認状況

給与条例に基づく承認	承認番号	承認年月日
土日勤務手当新設時	47人委第1786号	昭和47年11月16日
年末年始勤務手当新設時	47人委第2350号	昭和48年 3月 8日
特殊勤務手当条例に基づく承認	承認番号	承認年月日
条例制定時	8人委任第251号	平成 9年 3月28日
手当統合時	15人委任第77号	平成15年 7月24日

以上のことから両手当の併給に関する人事委員会の承認手続は、適正に行われていることが認められた。

(3) よって、両手当を併給していることが地公法第24条第1項に定める「その職務と責任に應ずるもの」に当たらず違法・不当であるとする請求人の主張は認められない。

ところで、年末年始の期間は金融機関・交通機関等が休日対応になるなど、社会生活を営む上で特別な休日期間として社会に定着しており、年末年始の期間における土曜日・日曜日という曜日感覚は、一般的に希薄となっていると考えられる。このような年末年始に、曜日にあえて着目し、年末年始勤務手当に併せて土日勤務手当を支出することは、生活実感に照らして違和感があり、そのあり方を検討する必要がある。

なお、民間では土曜・日曜の営業に加えて、営業時間の延長が増加し、行政では土曜・日曜窓口の開設が広がりを見せており、また、最近、特別区では土日勤務手当や年末年始勤務手当の廃止が相次ぐなど、情勢が変化している。これらのことから、土曜日・日曜日や年末年始に勤務することの特殊性は薄れてきていると考えられる。

監査対象局から特殊勤務手当については、平成16年12月に総務省が都道府県等を対象に行った実態調査の結果公表をきっかけとして、現在、総点検を実施している旨、説明を受けたが、なお、改善の必要が認められることを踏まえ、別項のとおり意見を付する。

## 4 結 論

### (1) 結論

両手当の併給については、特殊勤務手当条例に基づき、人事委員会の承認を得て特殊勤務手当規則に定められている。

この人事委員会の承認に当たっては、地公法等への適合性についても判断されており、両手当の併給は、適正に行われているものであると認められる。

したがって、両手当の併給が地公法第24条第1項に定める「その職務と責任に應ずるものでなければならない」ことに違反し、違法・不当であるという請求人の主張には理由がない。

## (2) 意見

特殊勤務手当は、業務の特殊性に応じて支払われるものとしてその必要性や支給水準については、情勢の変化に適合した見直しが常に図られなければならないものである。

両手当の併給については、年末年始の期間の曜日感覚が希薄となっていると考えられることから、生活実感から違和感があると言わざるを得ない。

両手当の併給のあり方について、都民から十分な理解が得られるよう、検討されたい。

## 資料（東京都職員措置請求書等）

### 都知事・本件財務会計責任者に関する措置請求

#### 1. 要旨

東京都は都立病院・都立公園に勤務している職員に、

土曜・日曜特殊勤務手当＝1,100円

正月出勤特殊勤務手当＝1,800円

の特殊勤務手当をダブルで2,900円が支払っている。

同一日に同一要件の2つの特殊勤務手当を支払うのは違法であり、平成17年1月1日（土）、同2日（日）支払った金員を返還させろ。

#### 2. 違法事由及び請求内容

##### 1) 特殊勤務手当の要件は、「東京都職員の給与に関する条例」に

第十三条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。

と規定されている。

##### 2) 本件土日手当は週休日（正規の勤務を割振らない日）、正月手当は12月29日から1月3日の休日（勤務することを要しない日）に勤務することを「特殊な勤務」と位置づけ支給するものである。

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例

（週休日）第4条 日曜日及び土曜日は、週休日（正規の勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする

（休日）第11条 次に掲げる日は、休日（特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない日をいう。次条以降において同じ。）とする。

二 十二月二十九日から翌年の一月三日までの日（前号に掲げる日を除く）以下「年末年始の休日」という。）

##### 3) 本件は、17年1月1日が土曜日、同年1月2日が日曜日であり、週休日として「正規の勤務を割振らない日」、同じく17年1月1日、同年1月2日は休

日（正月）として「勤務することを要しない日」という規定になっている。

- 4)当然の事だが、1月1日は1日（1回）、1月2日も1日（1回）しかなく、休日という同じ要件で同一日に2つの特殊勤務手当を支払っている。

当局はこの2つの特殊勤務手当は成り立ちが違う、と説明するが詭弁である。

- 5)また、地方公務員法の「給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準」には地方公務員法24条

1. 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

3. 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4. 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。

と規定されており、本件特殊勤務手当も「その職務と責任に応ずるものでなければならない」

- 6)よって、同一日に休日を要件とした2つの特殊勤務手当を支払うことは「その職務と責任に応ずるもの」に当たらず違法である。

- 7)また、地方自治法には

第1条 この法律は、地方自治の本旨に基いて、・・・、地方公共団体における民主的にして能率的な行政の確保を図るとともに、地方公共団体の健全な発達を保障することを目的とする。

## 第2条

14 地方公共団体は、その事務を処理するに当つては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。

と規定されている。

- 8)よって、平成17年1月1日（土）、同年同月2日（日）に支払われた手当を返還させるよう求める。

- 10)また、平成17年12月31日（土）、平成18年1月1日（日）も支払われることが予測されるが、支払わぬよう求める。

地方自治法242条1項の規定により、別紙事実証明書を添え、必要な措置を求める。

（以上、原文のまま掲載）

事実証明書 条例等が根拠であり、事実証明書は添付しない。