

## 令和5年度随時監査実施結果

令和5年度随時監査について実施した結果は、次のとおりであった。

### 第1 監査の概要

#### 1 テーマ

職員の労務管理について

#### 2 目的

令和元年度からみやこ町職員の勤務時間、休暇等に関する規則に時間外勤務の上限時間が定められたが、これまでも多数の課で時間外勤務が恒常的に行われている。

一方、急速な少子高齢化の進展により労働力人口が大きく減少する中、ワークライフバランスを実現するためには、全ての職員が働き方改革と時間外勤務縮減を意識し、全庁的に取り組む必要がある。

このため、職員の労務管理について、重点的に監査することにより、その事務処理の適正化を図るとともに、時間外勤務が適切かつ効率的に行われているか確認し、今後の円滑な組織運営に資することとする。

#### 3 監査の対象事項

- (1) 令和5年度時間外勤務実績
- (2) 令和4年度安全衛生委員会会議録

#### 4 監査の着眼点

- (1) 時間外勤務命令及び管理は適切かつ効率的に行われているか。
- (2) 安全衛生委員会は効率的に機能しているか。

#### 5 実施期間

令和6年2月26日

#### 6 実施方法

監査に当たっては、主に時間外勤務の実施状況について、事前に提出を求めた資料を審査するほか、質問事項等により関係職員から事情を聴取した。

## 第2 監査の結果

### 1 時間外勤務について

長時間労働の是正を最大のテーマとして、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。この実労働時間の上限規制には、労働基準法で罰則規定が設けられていることを認識しなければならない。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、本町でも、令和元年にみやこ町職員の勤務時間、休暇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、令和2年度には副町長通知「時間外勤務の適正な管理について（通知）」が発出された。

今回監査の対象とした職員の労務管理に係る事務処理では、時間外勤務命令に関する事務処理について、一部に規則違反の状態が見受けられ、指摘事項とした。また、その他においても、指摘事項までは該当しないが、注意、改善すべき点が認められたので、これらを踏まえ、合规性のある適正な事務の執行に努められたい。

#### 【指摘事項】

子育て・健康支援課において、1月の時間外勤務が100時間を超過した事実が認められた。

時間外勤務については、みやこ町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第9条第3項で「原則の上限時間」として、1月において時間外勤務を命ずる時間について45時間、1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間と定められている。また、通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い、臨時又は緊急に限度時間を超えて勤務できる場合の「例外の限度時間」として、1月に100時間未満又は1年に720時間と定めている。今回、1月の時間外勤務が100時間を超過し、「例外の限度時間」を超過した。この事実は、明らかに規則違反と認められ、指摘事項とし、その措置方針について、回答を求める。

#### 【注意事項】

観光まちづくり課において、特定の職員に過大な負荷がかかり、時間外勤務数が「原則の上限時間」月45時間を超える月数が、6月に達した事例が認められた。

令和2年4月30日付け副町長通知「時間外勤務の適正な管理について（通知）」において、限度時間を遵守する取組として、管理監督者は、職員の健康保持の観点から、時間外勤務が「月80時間を超えたとき」又は「月45時間を超える月数が4月に達したとき」には、総務課及び副町長に報告・協議を行い、担当業務の見直しや周囲のサポート等をはじめとする対策を講じることによって、「例外の限度時間」を超えないようにするようになっており、その取組が十分に行われていなかった。この事実は、指摘事項までには至らないが、注意事項とし、是正を求めるものとする。

## 2 安全衛生委員会について

労働安全衛生法の規定に基づき、職員の安全衛生及び健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とし、みやこ町安全衛生委員会を組織し、毎月会議を実施しているが、会議の形骸化が見受けられる。委員会の議事録を見ると、説明・報告事項に類することが大半を占めている。委員会に付議、討議し改善策を導き出し、これを労務現場に反映させて、職員の労務環境の改善を図る意図の事案が何も審議されていない。

労働安全規則に規定する調査審議事項のひとつに、長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関することと示されている。並行して精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立も示されている。これらの対策は長時間労働の是正とメンタルヘルスケアの双方に機能するものであろうと考える。

メンタルヘルスケアでは、特にラインケアと称されている管理監督者のケア能力を向上させるメンタルヘルスケア教育に役立つ案件を付議、討議することが必要とされていると思われる。この付議案件の選定と改善検討に指導的立場にある者は、総括安全衛生管理者たる委員長に指定されている副町長の責務であると認識する。形式的安全衛生委員会ではなく、機能する建設的な討議が行われる委員会を念願する。

## 第3 総括的な意見

今回監査の対象とした職員の労務管理に係る事務処理では、時間外勤務命令に関する事務処理について、一部の課において不適切な事例が見受けられた。総務課においては、各課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。

自治体に求められる役割と業務量が年々増加する中、職員の置かれた状況は、大変厳しいものであることは理解するが、管理職員においては、上限時間が定められたことの趣旨に鑑み、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。

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。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、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。