

佐那河内村監査委員告示第2号

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第9項の規定により、令和2年度
行政監査の結果を別紙のとおり公表する。

令和3年3月31日

佐那河内村監査委員 服 部 泰 博

佐那河内村監査委員 新 居 健 治

行政監査報告書

第1 監査のテーマ

職員の正規の勤務時間以外の時間における勤務の在り方について

第2 監査の目的

近年においては、「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（働き方改革関連法）」が平成30年7月6日に公布されたことにより、平成31年4月1日から働き方改革関連法案の一部が施行され、労働基準法に超過勤務の上限が規定されるなどの改正がなされた。

村においても、法等の趣旨・目的を踏まえ、長時間労働の是正への取り組みを強化するため、平成31年4月1日付けにおいて超過勤務の上限時間等について関連する条例・規則の大幅な見直しが行なわれたところである。

こうした中において、毎月実施の「例月出納検査」において、一部に時間外勤務のありように疑問が生じる事例が見られたため、職員の正規の勤務時間以外の時間における勤務（以下「超過勤務」という。）の在り方について、地方自治法第199条第2項の規定に基づく行政監査を実施することとしたものである。

第3 監査の対象

一般職の職員における令和2年度（令和2年4月から12月）、令和元年度、平成30年度の超過勤務について

第4 監査の期間

令和3年1月8日から令和3年3月22日までの4日間

第5 監査の方法

監査にあたっては、一般職の職員について現年度（令和2年4月から12月）、令和元年度、平成30年度の超過勤務の状況について一覧表の提出を求め、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年条例第2号）」（以下「条例」という。）、「職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年規則第1号）」（以下「規則」という。）及び「職員の勤務時間に関する規程（平成7年規程第2号）」（以下「規程」という。）に基づく運用について、並びに「職員の給与に関する条例（昭和32年3月27日条例第13号）」（以下「給与条例」という。）、「職員の給与に関する規則（昭和32年3月27日規則第2号）」（以下「給与規則」という。）に基づく超過勤務手当の支給状況について、これを通査・照合するとともに、必要に応じて質問を行い、説明を聴取した。

なお、育児短時間勤務職員として承認を受けた職員並びに再任用短時間勤務職員については、現時点において、在籍していないとのことであるので、対象外とした。

第6 監査の概要

1 現状の把握

村職員の「勤務時間」並びに「超過勤務」については、条例、規則等により定められている。これらの規定の運用状況、並びに「確認結果」等については、次のとおりであった。

（1）勤務時間等

① 勤務時間及び1週間の勤務時間について

- 職員の勤務時間については、「休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり38時間45分」とする。（条例第2条第1項）

- 任命権者は、職務の特殊性により、通常の勤務時間を超えて勤務することを必要とする職員について、村長の承認を得て、別に定めることができる。(条例第2条第4項)
- 特別な勤務に従事するため前2条の規定により難い職員の勤務時間、休憩時間は、別に定める。(規程第4条)

【確認結果】

現時点において、「村長の承認」及び「別に定められたもの」については、確認できなかった。

② 週休日及び勤務時間の割り振りについて

- 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日)とする。(条例第3条第1項)
- 任命権者は、「月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。(条例第3条第2項)
- 勤務時間は、午前8時30分から午後5時15分までとする。ただし、午後零時から午後1時までの間は、休憩時間とする。(規程第2条)
- 任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員については、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。(条例第4条第1項)
- 任命権者は、週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、規則の定めるところにより、4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けなければならない。(条例第4条第2項)
- 任命権者は、週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、勤務日が引き続き12日を超えないようにし、かつ、1回の勤務に割り振られる勤務時間が15時間30分を超えないようにしなければならない。(規則第2条第1項)

ただし、職務の特殊性により、4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けることが困難である職員について、(村長と協議して、)次の基準の適合する場合には、4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合で週休日を設ける場合には、この限りでない。
(条例第4条第2項)(規則第2条第2項)

- 任命権者は、次に掲げる基準に適合するように行わなければならない。(規則第2条第2項)
 - ・ 週休日が毎4週間につき4日以上となるようにすること。
 - ・ 勤務日が引き続き12日を超えないこと。
 - ・ 1回の勤務に割り振られる勤務時間が15時間30分を超えないこと。

③ 週休日の振替・半日勤務時間の割振り変更について

- 任命権者は、週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、勤務日を週休日に変更して、勤務時間を割り振り、又は、勤務日の勤務時間のうち4時間を週休日に勤務することを割り振ることができる。(条例第5条)
- 週休日振替の期間については、勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする8週間後の日までの期間とする。(規則第3条第1項)
- 週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更を行う場合には、週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるように

し、かつ、勤務日等が引き続き24日を超えないようにしなければならない。
(規則第3条第2項)

- 半日勤務時間の割振り変更を行う場合には、週休日振替による勤務日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて行わなければならない。(規則第3条第3項)

【確認結果】

- 週休日を振り替え勤務したもの

令和2年度 4～12月	134 件	24 人
令和元年度	276 件	37 人
平成30年度	223 件	29 人

- 週休日が毎4週間につき4日に至らなかったもの

令和2年度 4～12月	14 件	14 人
令和元年度	9 件	4 人
平成30年度	15 件	4 人

- 勤務日等が引き続き24日を超えを超えているもの

令和2年度 4～12月	1 件	1 人
令和元年度	1 件	1 人
平成30年度	2 件	2 人

- 週休日の振替等をできなかったもの

(前4週間・後8週間の期間に取得できなかったもの)

令和2年度 4～12月	40 件	4 人
令和元年度	23 件	5 人
平成30年度	50 件	11 人

④ 休憩時間について

- 任命権者は、1日の勤務時間が6時間を超える場合においては、少なくとも1時間の休憩時間を勤務時間の途中に置かなければならない。(条例第6条第1項)
- 任命権者は、1日の勤務時間が6時間を超え7時間45分以下の場合において、前項の規定による職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼすときは、規則の定めるところにより、同項の休憩時間を45分以上1時間未満とすることができる。(条例第6条第2項)
- 休憩時間は、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要がある場合において、一斉に与えないことができる。(条例第6条3)
- 当該休憩時間を一斉に与えることにより担当する業務に著しく支障が生じると認められる職員及び当該職員が勤務する公署の範囲については、村長が別に定める。
(規則第4条の2)

⑤ 正規の勤務時間以外の時間における勤務について

- 任命権者は、村長の許可を受けて、「正規の勤務時間」以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の収受を目的とする勤務、並びに宿日直勤務において本来の勤務に従事しないで行う庁舎、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の収受及び庁内の監視を目的とする勤務を命ずることができる。

(条例第8条第1項)(規則第6条)

- 任命権者は、職員に勤務を命ずる場合には、当該勤務が過度にならないように留意しなければならない。(規則第7条)

(2) 超過勤務

- 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に勤務することを命ずることができる。(条例第8条第2項)

① 超過勤務を命ずる際の考慮について

- 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合として、正規の勤務時間以外の時間において職員に勤務することを命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。(規則第8条)

② 超過勤務を命ずる時間及び月数の上限について

- 任命権者は、職員に超過勤務を命ずる場合には、次の職員の区分に応じ、時間及び月数の範囲内で必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。(規則第8条の2第1項)

a 原則の部署に勤務する職員(規則第8条の2第1項第1号ア)

- 1箇月において超過勤務を命ずる時間について45時間
- 1年において超過勤務を命ずる時間について360時間

【確認結果】

- 1箇月において45時間を超え勤務したもの

令和2年度 4～12月	13件	6人
令和元年度	12件	9人
平成30年度	23件	9人

- 1年において360時間を超え勤務したもの

令和2年度 4～12月	1件	1人
令和元年度	0件	0人
平成30年度	2件	2人

b 勤務する部署が他律的業務の比重が高い部署から原則の部署に異動となった職員(規則第8条の2第1項第1号イ)

- 1年において超過勤務を命ずる時間について720時間
- 職員の健康及び福祉を考慮して、任命権者が定める期間において任命権者が定める時間及び月数

【確認事項】

現時点において、「他律的業務の比重が高い部署」が指定されていないことから、特に定められていない。

【確認結果】

現時点において、「他律的業務の比重が高い部署」が指定されていないことから、該当者はいないとのことである。

○ 1箇月において45時間を超え勤務したもの

令和2年度 4～12月	0 件	0 人
令和元年度	0 件	0 人
平成30年度	0 件	0 人

○ 1年において360時間を超え勤務したもの

令和2年度 4～12月	0 件	0 人
令和元年度	0 件	0 人
平成30年度	0 件	0 人

c 他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。）の比重が高い部署として任命権者が指定するものに勤務する職員（規則第8条の2第1項第2号）

○ 1箇月において超過勤務を命ずる時間について100時間未満

○ 1年において超過勤務を命ずる時間について720時間

○ 1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間において超過勤務を命ずる時間の1箇月当たりの平均時間について80時間

○ 1年のうち1箇月において45時間を超えて超過勤務を命ずる月数について6箇月

※ 具体的には、議会対応や村民への対応など他律的に繁忙となる期間がある所属や勤務時間外に地域住民等との折衝をせざるを得ない業務が多い所属などが該当すると考えられる。

【確認事項】

現時点において、「他律的業務の比重が高い部署」として指定された部署は、ないとのことである。

【確認結果】

「他律的業務の比重が高い部署」の指定はないものの「原則の部署に勤務する職員」にかかる超過勤務時間規制等を上回る事例が認められることから、これを「他律的業務の比重が高い部署」における超過勤務時間規制等に準じ見てみると、次のとおりである。（再掲）

○ 1箇月において100時間を超え勤務したもの

令和2年度 4～12月	2 件	1 人
令和元年度	1 件	1 人
平成30年度	1 件	1 人

○ 1年において720時間を超え勤務したもの

令和2年度 4～12月	0 件	0 人
令和元年度	0 件	0 人
平成30年度	0 件	0 人

○ 2～6か月平均80時間を超え勤務したもの

令和2年度 4～12月	13 件	1 人
令和元年度	0 件	0 人
平成30年度	1 件	1 人

○ 月45時間を超える勤務を年間6か月を超えて勤務したもの

令和2年度 4～12月	1 件	1 人
令和元年度	0 件	0 人
平成30年度	1 件	1 人

③ 「特例業務」に従事する職員に対する超過勤務命令について

- 任命権者が、特例業務(大規模災害への対処、その他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)に従事する職員に対し、時間又は月数の上限を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合については、超えることとなる時間又は月数に係る部分の規定は、適用しない。(規則第8条の2第2項)

- 任命権者が定める期間において特例業務に従事していた職員に対し、時間又は月数の上限を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合と定める場合も、同様とする。
(規則第8条の2第2項)

※ 特例業務とは、「大規模災害への対処、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」と任命権者が認めるものとされており、特例業務に従事する場合には、上限時間を超えることができる。

- 任命権者は、特例業務として、超過勤務を命ずる場合は、「必要最小限」かつ、「職員の健康の確保に最大限の配慮」をするとともに、超過勤務を命じた日が属する時間又は月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。(規則第8条の2第3項)
- 前3項に定めるもののほか、職員に超過勤務を命ずる場合における時間及び月数の上限に関し必要な事項は、任命権者が定める。(規則第8条の2第4項)

【確認事項】

現時点において、特例業務として、勤務を命じたものはないとのことである。
このことから、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証をおこなった実績はないとのことである。

【確認結果】

○ 特例業務に従事したもの

令和2年度 4～12月	0 件	0 人	0 時間
令和元年度	0 件	0 人	0 時間
平成30年度	0 件	0 人	0 時間

(3) 時間外勤務代休時間

- 任命権者は、1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（「時間外勤務代休時間」として、60時間を超えて勤務した月の末日の翌日から同日を起算日とする2月後の日までの期間内にある、休日及び代休日を除いた日に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。（条例第8条の3第1項）
 - ・ 月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の割り振られた勤務時間
 - ・ 公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員の勤務時間
 - ・ 週休日の振替等により、勤務時間が割り振られた勤務日等（休日（祝日法による休日又は年末年始の休日）及び代休日を除いた日）に割り振られた勤務時間の全部又は一部を指定することができる。
- 時間外勤務代休時間を指定された職員は、当該時間外勤務代休時間には、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。（条例第8条の3第2項）

① 時間外勤務代休時間の指定について

- 時間外勤務代休時間を指定できる期間は、60時間を超えて勤務した全時間に係る月の末日の翌日から同日を起算日とする2月後の日までの期間とする。（規則第8条の12第1項）
- 任命権者は、時間外勤務代休時間を指定する場合には、前項に規定する期間内にある勤務日等に割り振られた勤務時間のうち、時間外勤務代休時間の指定に代えようとする時間外勤務手当の支給に係る60時間超過月における給与条例の適用を受ける時間区分に応じ時間数を指定するものとする。（規則第8条の12第2項）
 - a 正規の勤務時間が割り振られた日における勤務、又は割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（規則第8条の12第2項第1号）
 - 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数
 - b 「育児休業条例」に基づく育児短時間勤務職員等が、正規の勤務の時間を超えてした勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間（規則第8条の12第2項第2号）
 - 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の50を乗じて得た時間数
 - c 正規の勤務時間が割り振られた日における勤務以外の勤務（規則第8条の12第2項第3号）
 - 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数
 - 時間外勤務代休時間の指定は、4時間又は7時間45分（年次有給休暇の時間に連続して時間外勤務代休時間を指定する場合にあっては、当該年次有給休暇の時間の時間数と当該時間外勤務代休時間の時間数を合計した時間数が4時間又は7時間45分となる時間）を単位として行うものとする。（規則第8条の12第3項）
 - 任命権者は、1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部について時間外勤務代休時間を指定する場合には、期間内にある勤務日等の始業の時刻から連続し、又は始業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。
ただし、任命権者が、業務の運営並びに職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りでない。（規則第8条の12第4項）

- 任命権者は、職員があらかじめ時間外勤務代休時間の指定を希望しない旨を申し出た場合には、時間外勤務代休時間を指定しないものとする。(規則第8条の12第5項)
- 任命権者は、時間外勤務代休時間の指定が60時間超過時間の勤務をした職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであることにかんがみ、指定を希望しない旨を申し出た場合を除き、当該職員に対して時間外勤務代休時間を指定するよう努めるものとする。(規則第8条の12第6項)
- 時間外勤務代休時間の指定の手続に関し必要な事項は、村長が定める。(規則第8条の12第7項)

【確認事項】

現時点において、この時間外勤務代休時間の指定については、運用がなされていないことが認められた。

これらの制度については、「60時間超過時間の勤務をした職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであることにかんがみ、指定を希望しない旨を申し出た場合を除き、当該職員に対して時間外勤務代休時間を指定するよう努めるものとする。」(規則第8条の12第6項)と規定されていることから明らかなように、特に長い時間外勤務に従事した職員に休息の機会を与えるために導入された制度であることから、任命権者にあつては、制度に対する認識を新たにし、適正な運営がなされるよう望むものである。

(4) 休日の代休日

- 任命権者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部について、特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日(において「代休日」)として、当該休日の勤務日等(時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く。)を指定することができる。(条例第10条第1項)
- 代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。(条例第10条第2項)

① 代休日の指定について

- 代休日の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等(時間外勤務代休時間が指定された勤務日等及び休日を除く)について行わなければならない。(規則第9条第1項)

【確認結果】

- 代休日を指定された職員の状況について

令和2年度 4～12月	1 件	1 人
令和元年度	1 件	1 人
平成30年度	0 件	0 人

○ 代休日の取得期間の状況

取得時期（週間後）	1	2	3	4	5	6	7
令和2年度 4～12月	1						
令和元年度	1						
平成30年度							

○ 代休日を期間（8週間）内に取得できなかったもの

令和2年度 4～12月	0 件	0 人	(理由)	—
令和元年度	0 件	0 人	(理由)	—
平成30年度	0 件	0 人	(理由)	—

- 任命権者は、職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨申し出た場合には、代休日を指定しないものとする。（規則第9条第2項）

【確認結果】

○ 代休日の指定を希望しなかったもの

令和2年度 4～12月	4 件	3 人
令和元年度	2 2 件	9 人
平成30年度	0 件	0 人

- 代休日の指定の手続に関し必要な事項は、村長が別に定める。（規則第9条第3項）

【確認事項】

現時点において、特に定められていない。

2 令和2年度（令和2年4月から12月まで）における超過勤務等の状況について

今回の監査において、他律的業務の比重が高い部署にかかる指定がない中において、規則第8条の2第1項第1号アに定める「超過勤務を命ずる時間及び月数の上限」をはるかに超え勤務に従事している職員の事例が、次のとおり確認された。

- 令和2年4月から12月までの9ヵ月間における超過勤務時間は、685時間30分となっていること。
- 1箇月における超過勤務が100時間を超える事例が2件（5・6月）みられること。
- 今年度内において、「他律的業務の比重が高い部署」での1年における超過勤務時間の上限基準720時間を以てしても、これをはるかに上回ることが見込まれること。
- 1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間において超過勤務を命ずる時間の1箇月当たりの平均時間について80時間を超える事例が長期にわたって続いていること。
- 1年のうち1箇月において45時間を超えて超過勤務に従事した月数について6箇月を上回っていること。

これらの事態は、過労死のリスクが高まるとされる基準を大きく上回っている状況となっている。

任命権者においては、現状を確認のうえ、速やかな対応を図られるよう求めるものである。

さらに留意すべきは、

- 「時間外勤務代休時間の指定」は、運用されていない。
- 「週休日の振替」については、36日にわたり指定するものの、「担当する事務は通年継続的な業務量があるため」を理由にすべてにおいて週休日の振替取得に至らず、なかには47日間（6週間と6日）に及ぶ連続した勤務が見られるなど異常な事態となっている。
- 「週休日の振替」ができず代休を取得した事例はない。

などの事実も確認されたところである。

これらについても、規則第3条第2項に定める「週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更を行う場合には、週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等が引き続き24日を超えないようにしなければならない。」の規定にも反することとなる。

公務員という立場からの事情があるにせよ、通常の業務に従事する場合において、こうした勤務状況にあることは異常としか言えないものであり、「週休日の振替をなぜ取得できなかったのか」あるいは、「なぜ、取得しなかったのか」について明白にし、対策を講ずる必要がある。

任命権者においては、制度の趣旨をふまえ可能な限り、超過勤務の縮減を図るとともに週休日における出勤を無くする取り組みを推進し、また、職員が週休日に出勤した場合には、振替休日を取得できるよう職場環境の整備・充実に努められるよう望むものである。

第7 監査結果

職員の正規の勤務時間以外の時間における勤務に関しては、その適正な運用を図りもって超過勤務の縮減に向けた取り組みについては、これまでも村において努力が行われているところであるが、現在においても、なお長時間にわたる超過勤務が行われている実態が認められた。

村職員は、公務員としての立場から、災害その他避けることのできない事由等により臨時または緊急に業務の遂行を図るため、正規の勤務時間以外において超過勤務等を余儀なくされる場合という特殊性を有している。

こうした、公務に対処する場合にあっても、長時間の超過勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉の面に及ぼす影響は大きく、また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、若手職員などの優秀な人材の確保などの観点からも、超過勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっており、村においては、働き方改革関連法制定の趣旨をふまえ、時間外勤務の上限時間等について関連する条例・規則の大幅な見直しを図るなど、長時間労働の縮減に向けた取り組みに努力しているところである。

しかしながら、今回の監査において、村職員の勤務時間や超過勤務について定めた条例・規則等の運用について、改善・適正化を図る必要のある事項が次のとおり認められた。

1 超過勤務を命ずる時間及び月数の上限について

公務員は、その特殊性から 「公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に勤務をすることを命ずることができる。」とされ「他律的業務に従事する部署」など、その業務に従事する職員の区分に応じ、超過勤務を命ずる時間及び月数の上限が定められている。

しかし、現時点においてこの区分等については、明確にされておらず、その運用についても十分でないことが認められた。

また、超過勤務は規則（第8条の2第1第1号ア）に定める時間及び月数の範囲内で必要最小限の時間数をもって勤務を命ずるものとされているところ、これを大幅に上回る超過勤務を命じているものが多数見られた。

任命権者は、職員に超過勤務を命ずる場合には、職員の区分に応じ、時間及び月数範囲内で必要最小限の超過勤務を命ずるものとされていることから、次の点について留意されたい。

（１） 職員の区分について

- 「原則の部署に勤務する職員」の時間及び月数の上限については、「1箇月において45時間」、「1年において360時間」を上限とされていることについて職員と共有し、可能な限り超過勤務の縮減に努めること。
- 勤務する部署が他律的業務の比重が高い部署から原則の部署に異動となった職員に超過勤務を命ずる場合の上限については、「1年において720時間」「職員の健康及び福祉を考慮して、任命権者が定める期間において任命権者が定める間及び月数」などと定められているが、他律的業務の比重が高い部署の指定がなされていないため、運用について確認ができない。
- 業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な「他律的業務」の比重が高い部署については、「1箇月において100間未満」、「1年において720時間」を上限とし、「2～6か月平均80時間以内」「月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで」とされており、該当する部署については任命権者が指定することとなっているが、現時点において、具体的な指定がなされていない。

こうしたなか、一部において超過勤務の多い部署が見られることから、不自然なものとなっている。

「他律的業務」の指定については、議会对応や村民への対応など他律的に繁忙となる期間がある所属や勤務時間外に地域住民等との折衝をせざるを得ない業務が多い所属などが該当し得ると考えられるが、言うまでもなく「他律的業務が存在することのみをもって該当するものではないこと」、「他の一部の自治体においては、すべての課の所掌業務について指定している事例が見られるが、本来の趣旨に鑑み適切でないと考えられること」などを念頭に、各所属の業務内容等を十分に調査し、該当するか否かについて適切に判断されたい。

※ なお、規則において、職員に超過勤務を命ずる場合における時間及び月数の上限に関し必要な事項は、任命権者が定めるとされているが、こうした形跡は認められなかった。

２ 特例業務への従事について

任命権者が特例業務（「大規模災害への対処、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」）に従事するため、超過勤務を命じる場合にあっては、時間又は月数の上限時間を超えることができるとされている。

また、任命権者は、超過勤務を命じた日が属する時間又は月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととされている。

今回の監査においては、特例業務に従事するためとして超過勤務を命じたものはないとのことである。

- ① 特例業務に従事するため超過勤務を命ずる場合の運用にあたっては、次のことに留意され

たい。

- 「必要最小限」 かつ、「職員の健康確保に最大限の配慮」をすること。
- 業務の緊急度・重要度を的確に把握し、業務の発生時期・規模等に合わせ、従事するに要する時間・期間について、それぞれの上限等を考慮しながら判断すること
- 業務の一部に特例業務が含まれていることだけでなく、あくまでも特例業務の処理が原因となって上限時間等を超えて超過勤務を命じざるを得ないときであること
- 特例業務に従事するため超過勤務を命じた場合に、行わなければならないとされている「超過勤務を命じた日が属する時間又は月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に実施する当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証」については、すみやかな対応が可能となるよう配慮されたい。

3 時間外勤務代休時間の指定について

現在、この「時間外勤務代休時間の指定」に係る制度に対する認識が極めて低く、運用がなされていない状況が認められた。

この制度については、1箇月における超過勤務時間が60時間を超えた職員の健康及び福祉の確保に特に配慮したものであることから、任命権者は、指定を希望しない旨を申し出た場合を除き、該当する職員に対して時間外勤務代休時間を指定するよう努める必要があるところであり、命権者にあつては、認識を新たにし、適正な運営を図られるよう強く望むものである。

4 週休日の振替・半日勤務時間の割振り変更について

任命権者は、週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には勤務日を週休日に変更して、勤務時間を割り振り、又は、勤務日の勤務時間のうち4時間を週休日に勤務することを割り振ることができるとされている。

この場合、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等が引き続き24日を超えないようにしなければならないこととなっているが、「週休日の振替」を指定するものの、取得するに至らず、じつに47日間（6週間と6日）に及ぶ連続した勤務に従事するという異常な状況が確認された。

こうした状況は、過労死のリスクが増えるとされる「月100時間を超える勤務」や「2～6月平均80時間を超える勤務」などの目安を上回る異常な勤務状況にあると認めざるを得ないところである。

週休日の振替等は、「週休日において、特に勤務を命ずる必要がある場合に変更するもの」であり、任命権者にあつては、制度の趣旨を十分に踏まえながら、週休日の振替に係る勤務が適正かつ有効に機能するよう、積極的な取り組みについて最大限の配慮を求めるものである。

第8 まとめ

長時間労働の是正は、職員の健康保持や職場環境の改善を図る上において重要な課題であり、特に、時間外勤務の縮減に向けた取り組みには、より一層の努力が求められているところである。

今後においては、以下の事項について、留意・検討されたい。

1 時間外勤務縮減に向けた対策について

- (1) 業務の在り方や処理方法について見直し、計画的な業務遂行を図ること。
- (2) 管理職員が率先して退庁するなど、時間外勤務縮減に積極的に取り組む職場環境の整備や、人員配置の見直し等を図ること。

2 時間外勤務時間の適切な把握について

任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合として、正規の勤務時間以外の時間において職員に勤務することを命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮すること。

特に次に掲げる事項に留意すること。

- (1) 任命権者は、常に職員の時間外勤務や在庁の状況、並びに、健康状態の把握に努めるととし、時間外勤務を命ずるにあたっては、「時間外勤務命令簿」「勤務時間の割振り簿」による時間外勤務予定の事前確認や、事後報告を徹底させること。

- 特に、現在使用の「時間外勤務命令簿」「勤務時間の割振り簿」については、平日・週休日等における60時間を超える時間数や月間・年間における累計の時間数などについて把握できなものとされており、様式の見直しについても検討されたい。

3 長時間の時間外勤務を命ぜざるを得ない場合の職員の健康等への配慮について

任命権者は、公務運営の必要上、職員に長時間の時間外勤務を一定期間命ぜざるを得ない場合においては、職員の心身の健康及び福祉に影響が生じるとの認識を深め、必要最小限の超過勤務を命ずるとともに、国においては「労働衛生安全法」の改正を踏まえ、100時間以上の超過勤務を行った職員に対しては、職員から申し出がなくとも医師による面接指導を行うこととしており、また、1ヵ月について80時間を超える時間外勤務に従事した職員から申し出があった場合には面接指導を行うことなどの取り組みが見られるところであり、こうした取り組みについても積極的に検討されたい。

また、産業医の設置などについて、現在、協議中であるとのことであるが、時間外勤務等における労働環境の整備を促進するためにも議論を深め、職員が希望する場合は、必要に応じて臨時の健康診断を実施し、健康状態について十分に把握できる体制づくりの実現に期待するものである。

4 やむを得ず職員に継続して長時間の時間外勤務を命ずる必要がある場合について

「特例業務」に限らず、超過勤務を命ずることが公務の運営上、真にやむを得ないものなのかについて常に把握するとともに、超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を適時適確に行うこと。

5 管理職員を含む職員の時間外勤務について

今回の監査において、超過勤務が支給されない管理職員においても、長時間にわたる時間外勤務に従事している実態が確認された。

村長並びに任命権者においては、管理職員を含めた全職員について、適切な方法により超過勤務の状況を把握するとともに、超過勤務の削減に向けた業務の改善、並びに職員の健康管理に万全を期した取り組みがなされるよう機能の強化を図られたい。

6 早出・遅出勤務等の活用について

超過勤務等の在り方含む職員の勤務の在り方については、様々な見直しがなされており、すでに国などにおいては、「働き方改革関連法」の趣旨を踏まえワークライフバランスの実現に向けた取り組みとして、「テレワーク」や「フレックスタイム制の導入」などの新しい働き方を実践する職場も多く見られるようになっている。

また、このたびの新型コロナウイルス感染症対策の総務省対処方針においても、地方公務員に関しテレワーク、時差出勤等の柔軟な勤務体制の確保が求められているところである。

村においても公務の運営に支障を来さない範囲内で、業務の繁閑に応じて勤務時間の始業・終業時刻を日ごとに弾力的に設定するいわゆる早出・遅出などのフレックスタイム制の導入による弾力的な勤務時間の割振りの活用を図るとともに、子育て世代の職員の勤務において有効な手段であると考えられる「テレワーク」の導入についても、必要に応じ実施することを検討されたい。

第9 特記事項

村職員の長時間労働の是正は極めて重要な課題であるが、村民のニーズに的確に対応し適時適切な行政サービスを提供するという役割も同時に果たさなければならないという面を有している。

こうした状況を踏まえ、任命権者が職員に勤務に従事することを命ずる場合においては、必要最小限の時間内とし、職員の健康及び福祉を害しないように考慮することを前提としているところであり、今回の監査における指摘に係る内容については、必ずしも職員の能力等に起因するものであると認められないことから、今後における取り組みについて、長・任命権者が先頭に立って、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」等の規定に基づく運用の適正化を図るとともに、各職場におけるマネジメントの強化を図るため、組織全体における業務内容の見直し、業務量の削減・合理化に向けた取り組みを進め、職員の適正配置、職場環境の整備などの対策を積極的に講ずることが求められる。

また、今後、職員の給与等に要する財源の確保については、ますます厳しくなることも予想されることから、安易に増員による対応に依存することなく、これまでの監査で指摘した事項等を含めた業務の見直しなどについて、十分な検証をおこない、行政事務の効率化を推進するとともに、職員の資質向上を図るための研修や人事交流等を積極的に取り組むことにより、結果として、時間外勤務の縮減や有給休暇取得率の向上につながるとともに、村民が求める質の高い行政サービスができるよう取り組まれることを期待するものである。

⑩ 今後においても、地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第10条に基づく「育児短時間勤務」の運用については、本来の趣旨に基づく勤務の在り方について、職員と共有し、適正な運用を図らるよう留意されたい。