

## 2 本市全体で超過勤務はどのくらい行われているのか

### (1) 行政改革の目標は達成されたのか

(単位：千円)

年 度	16	18	19	20	21	22
時間外勤務手当決算額	718,224	668,757	717,441	687,471	662,092	632,680
目標の内容		平成16年度の決算額(旧1市4町の合計)の 10%(71,823)削減(目標値 646,401)				平成21年度の決算額 の5%削減 (目標値 628,987)
削減率(達成状況)		-6.9%	-0.1%	-4.3%	-7.8%	-4.4%

久留米市行政改革行動計画の中で、平成17年度から21年度(当時の名称は久留米市新行政改革行動計画)までは「時間外勤務時間の削減」を、22年度から26年度までは「時間外勤務時間の削減」に加えて平準化の推進を取組項目として、それぞれ目標を設定して取り組んでいる。

それらの計画による時間外勤務手当決算額の削減に関する取組における平成18年度から22年度までの各年度の同手当決算額の削減目標並びに実際の決算額及び削減率は、上の表のとおりである。なお、この決算額には公営企業会計分は含まれていない。また、消防本部については、平成21年4月から久留米広域市町村圏事務組合へ移行統合したため、21年度以降の分には含まれていない。

この結果を見ると、平成20年度以降は、年々目標に近づいてはいるものの、各年度とも目標の達成までには至っていない。加えて、21年度はかなりの削減率となっているものの、この年度以降は消防分が含まれていないことを考えれば、実態は更に厳しい状況であるものと捉えるべきである。

今後、合併に伴う特例措置である地方交付税の合併算定替えによる算出額(加算分～平成22年度算定ベースで約32億円)が、平成27年度以降の5年間で段階的に減少し、32年度以降はゼロになることをはじめ、国や地域経済の現状を見れば、国からの交付金や市税などの収入が大きく増加する可能性はもとより低いと想定されることなど、市の財政環境が好転する要素は、容易には見出し難い。

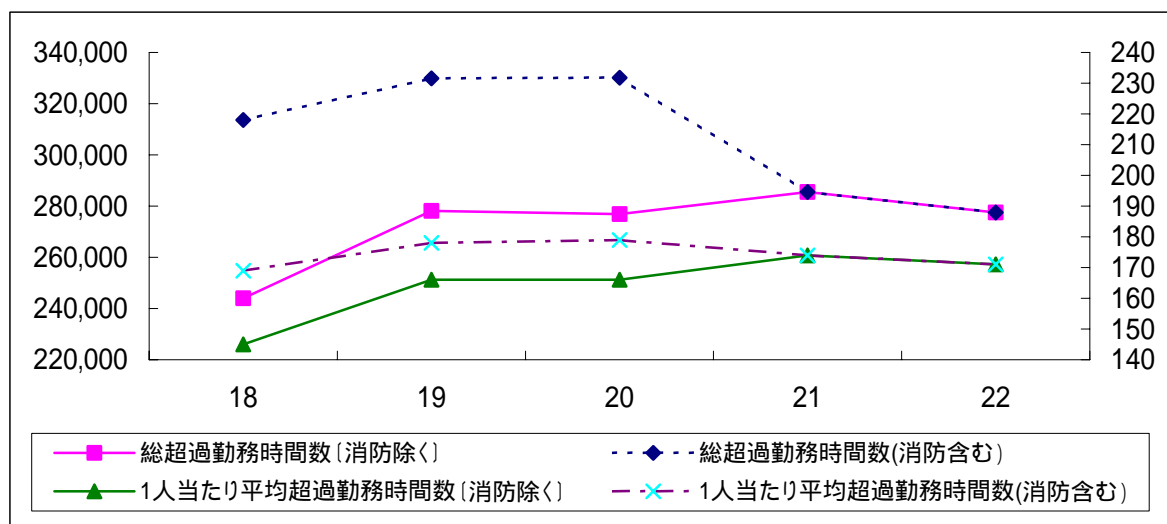
平成22年度の段階で、時間外勤務手当の決算額は6億3千万円余りに上っている。厳しい財政環境であるが、職員給与の一律引き下げなどというやり方による人件費の削減は、安易に行えるものではない。それでもなお、何らかの取組によって適切に人件費の縮減を行う可能性があるものとするれば、その対象は時間外勤務手当であり、超過勤務をいかに縮減させるかによるところが大きいものと見ることは、あながち見当違いではないものと思われる。

(2) 市全体や職員一人当たりではどのくらいの超過勤務をしてきたのか

市全体の総超過勤務時間数及び一人当たり平均超過勤務時間数の推移

(過去5年間/単位:時間)

年 度	18	19	20	21	22	平均
総超過勤務時間数(消防を除く)	243,970	278,064	276,832	285,501	277,532	272,380
総超過勤務時間数(消防を含む) (b)	313,619	329,863	330,134	285,501	277,532	307,330
1人当たり平均超過勤務時間数(消防を除く)	145	166	166	174	171	164
1人当たり平均超過勤務時間数(消防を含む)	169	178	179	174	171	174



(注) 本節(2)の図表と本文の各数値は、給食調理員及び保育所の保育士の分も含んで算出している。

平成18年度から22年度までの市全体の各年度の総超過勤務時間数と一人当たりの平均超過勤務時間数は表及び図のとおりである。

市全体の総超過勤務時間数については、平成21年4月に消防本部が久留米広域市町村圏事務組合に統合されたため、21年度以降の当該時間数には消防職員の分は含まれていない。

まず、消防職員を含めた総超過勤務時間数で見ると、対前年度比では、平成19年度5.2%増、20年度0.1%増、21年度13.5%減、22年度2.8%減となり、20年度から21年度にかけては大きく減少しているが、これは前述のとおり、21年度から久留米広域市町村圏事務組合に統合された消防が除かれたことで、そのように見えているものである。

そこで、消防を除いたところでの推移を見ても、対前年度比は平成19年度14.0%増、20年度0.4%減、21年度3.1%増となり、18年度からの動きを総体的に見ると、22年度にはいくぶん減少しているものの、むしろ増加傾向であったといえる。

また、一人当たり平均超過勤務時間数についても同様の傾向が見られ、その対前年度比では、平成19年度14.5%増、20年度増減なし、21年度4.8%増、22年度1.7%減と、22年度にやや減少したものの、全体的に見ると増加傾向であるといえる。

(3) 業務の種類で部門別に比べるとどんな状況なのか

部門別総超過勤務時間数の推移

(過去5年間/単位:時間・%)

年度	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度		5年間の平均時間数
	時間数	構成比率	時間数	構成比率	時間数	構成比率	時間数	構成比率	時間数	構成比率	
内部管理部門	66,853	27.7%	77,530	28.2%	72,281	26.4%	76,484	27.0%	81,604	29.7%	74,950
一般事務系部門	92,491	38.4%	106,775	38.8%	111,462	40.6%	117,790	41.6%	117,281	42.6%	109,160
技術系部門	58,366	24.2%	63,060	22.9%	58,856	21.5%	61,813	21.8%	50,798	18.4%	58,579
窓口部門	23,426	9.7%	27,955	10.1%	31,609	11.5%	27,009	9.6%	25,529	9.3%	27,106
総計	241,136	100%	275,320	100%	274,208	100%	283,096	100%	275,212	100%	269,794

(注) 本節(3)以降、この報告書においては、給食調理員及び保育所の保育士は、業務の性質上超過勤務が発生しにくいと見做され、分析からは原則的に除外している。前節(2)の図表の数値より、総超過勤務時間数が小さく、平均超過勤務時間数が多いのは、そのためである。また、同条件で比較するため、久留米広域市町村圏事務組合と統合した消防についても、平成18年度分から以降を除外している。

平成18年度から22年度までの部門別総超過勤務時間数及び構成比率は表のとおりである。「部門」とは各課の業務の種類を次の4つの区分に分類したものである。

ア 窓口部門

窓口や電話等で市民に対応し、そこでのやり取りにおいて市民に対する当該業務が基本的には完了するような業務が中心となっている職場をこの区分に分類する。

なお、窓口でのやり取りを契機として、引続き、その市民に対しての関連する事務処理が中心業務となる職場は除いている。(それらは一般事務系部門に分類している。)

イ 一般事務系部門(保健福祉、産業、教育など)

窓口及び内部管理並びに「ウ」の技術系業務を除いた、一般的な事務処理を主たる業務としている職場をこの区分に分類する。技術的又は専門分野の知識を業務の要素の一部として用いるもの(保健所、文化財保護課など)も含めている。

ウ 技術系部門(土木、建築など)

技術系業務を主に行っている職場をこの区分に分類する。

ここでは、技術系とは、土木、造園、建築、電気などに関する都市基盤整備に係る事柄を業務の中心としている職場を表すものとする。

エ 内部管理部門

機関又は組織の内部管理、人事、財政、企画、調整又は調査、検査、指導等を主たる業務としている職場をこの区分に分類する。

総合政策部と総務部の全課、協働推進部の大部分の課、各部の総務はこの分類とする。また、各種委員会の事務局等も含むものとする。

一般事務系部門における総超過勤務時間数は、対前年度比で見ると、平成19年度15.4%増、20年度4.4%増、21年度5.7%増、22年度0.4%減と、22年度にやや減少したものの、おしなべて増加傾向にある。

内部管理部門における総超過勤務時間数は、対前年度比で見ると、平成19年度16.0%増、20年度6.8%減、21年度5.8%増、22年度6.7%増と、20年度にやや減少したものの、その年度以外は増加傾向にある。

窓口部門では、平成19年度19.3%増、20年度13.1%増と、この2年にかけて増加したものの、21年度14.6%減、22年度5.5%減と、21年度以降は減少している。

技術系部門では、この5年は毎年交互に増加減少を繰り返している。ただし、平成18年度と22年度とを比較すれば、13.0%の減少となっている。

以上のとおり、窓口部門では、総超過勤務時間数は近年減少しているが、一般事務系部門と内部管理部門においては増加が見られ、部門によって増減の推移の状況はやや異なっている。なかでも、市全体の総超過勤務時間数における構成比率が高い一般事務系部門と内部管理部門の両部門がともに増加傾向にあることが、超過勤務時間の削減が進まない要因であると考えられる。

#### 部門別一人当たり平均超過勤務時間数の推移

(過去5年間/単位:時間・%)

年度	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度		5年間の平均時間数
	時間数	対平均比率	時間数	対平均比率	時間数	対平均比率	時間数	対平均比率	時間数	対平均比率	
内部管理部門	262	158.8%	289	152.9%	287	153.5%	298	153.6%	314	167.0%	290
一般事務系部門	179	108.5%	204	107.9%	198	105.9%	202	104.1%	198	105.3%	196
技術系部門	142	86.1%	160	84.7%	149	79.7%	174	89.7%	147	78.2%	154
窓口部門	83	50.3%	104	55.0%	123	65.8%	102	52.6%	95	50.5%	101
平均	165		189		187		194		188		185

(注) 給食調理員、保育士及び消防を含まず。(3) の図表の注記を参照のこと。

平成18年度から22年度までの部門別一人当たり平均超過勤務時間数、及び、その年度の市全体の一人当たり平均超過勤務時間数に対する各部門の比率は表のとおりであり、部門によって一人当たりの時間数が大きく異なっていることが分かる。

なかでも内部管理部門の時間数が一番多く、窓口部門の約3倍であり、一般事務系部門は約2倍、技術系部門は、約1.5倍という状況となっている。

特に、内部管理部門における一人当たり平均超過勤務時間数の推移は、対前年度比で見ると平成19年度10.3%増、20年度0.7%減、21年度3.8%増、22年度5.4%増と、20年度にやや減少したものの、増加傾向が他の部門よりもはっきりと現れている。

部門ごとに見る平均超過勤務時間数は、年度によって多少の増減はあるが、多い部門で多いままの状態が続いていることには、後述する超過勤務の“常態化”が潜んでいる可能性がある。

(4) 勤務箇所別に比べるとどんな状況か

勤務箇所別総超過勤務時間数の推移

(過去5年間/単位:時間・%)

年度	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度		5年間の平均時間数
	時間数	構成比率	時間数	構成比率	時間数	構成比率	時間数	構成比率	時間数	構成比率	
本庁	181,732	75.4%	221,130	80.3%	229,383	83.7%	236,567	83.6%	232,270	84.4%	220,216
出先	37,978	15.7%	33,044	12.0%	27,491	10.0%	25,852	9.1%	22,286	8.1%	29,330
総合支所	21,426	8.9%	21,146	7.7%	17,334	6.3%	20,677	7.3%	20,656	7.5%	20,248
総計	241,136	100%	275,320	100%	274,208	100%	283,096	100%	275,212	100%	269,794

(注) 給食調理員、保育士及び消防を含まず。(3) の図表の注記を参照のこと。

平成18年度から22年度までの勤務箇所別総超過勤務時間数、及び、それぞれの箇所の構成比率は表のとおりである。なお「本庁」には、商工会議所に事務所がある保健所各課(健康福祉部)及び合川庁舎にある上下水道部各課も含んでいる。

その本庁について、対前年度比を見ると、平成19年度21.7%増、20年度3.7%増、21年度3.1%増、22年度1.8%減と、22年度にやや減少したものの、基本的に増加傾向にある。

出先について、対前年度比で見ると、平成19年度13.0%減、20年度16.8%減、21年度6.0%減、22年度13.8%減と、連続して減少傾向にある。

総合支所について、対前年度比で見ると、平成19年度1.3%減、20年度18.0%減、21年度19.3%増、22年度0.18%減と、20年度がやや特異であるが、減少基調にある。

部門別と同様、勤務箇所別で見ても、勤務箇所ごとに増減の推移の特徴が現れている。出先や総合支所では減少傾向が見られるものの、構成比率で8割余りを占める本庁における時間数の増加が、超過勤務時間削減の大きな壁であることが分かる。

勤務箇所別一人当たり平均超過勤務時間数の推移

(過去5年間/単位:時間・%)

年度	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度		5年間の平均時間数
	時間数	対平均比率	時間数	対平均比率	時間数	対平均比率	時間数	対平均比率	時間数	対平均比率	
本庁	193	117.0%	229	121.2%	224	119.8%	231	119.1%	223	118.6%	220
出先	114	69.1%	109	57.7%	107	57.2%	102	52.6%	94	50.0%	105
総合支所	112	67.9%	114	60.3%	94	50.3%	113	58.2%	112	59.6%	109
平均	165		189		187		194		188		185

(注) 給食調理員、保育士及び消防を含まず。(3) の図表の注記を参照のこと。

平成18年度から22年度までの勤務箇所別一人当たり平均超過勤務時間数、及び、その年度の市全体の一人当たり平均超過勤務時間数に対する各勤務箇所の比率は、表のとおりである。

これから分かるのは、出先や総合支所に比べて本庁の一人当たりの時間数は、約2倍になっているということである。

本庁における一人当たり平均超過勤務時間数の推移は、平成19年度18.7%増、20年度2.2%減、21年度3.1%増、22年度3.5%減と、5年のあいだには、わずかな増減が見られるが、期間全体を比べれば、明らかに増加して減らない状況にあるといえる。

部門別、また勤務箇所別に、超過勤務の状況を総数と一人当たりの平均時間数で捉えてみたが、これらのデータからは、やはり特定の部門、特定の勤務箇所の超過勤務時間数が多く、減少どころか、それらの部門と勤務箇所には、むしろ増加傾向のあることが見て取れる。

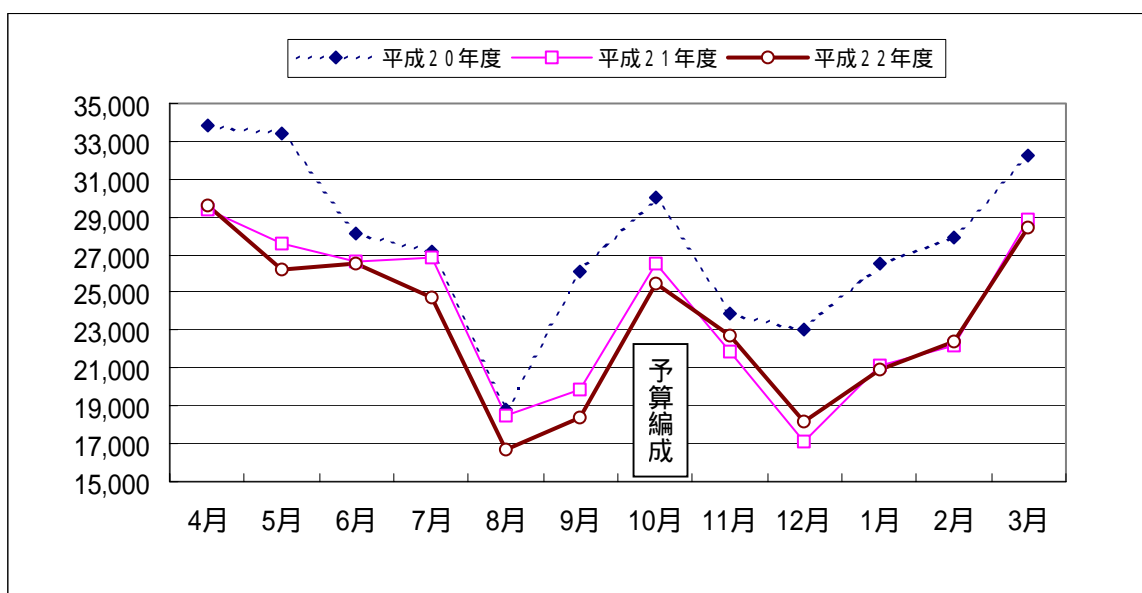
この傾向の要因はどこにあるのか。部門ごと、若しくは勤務箇所ごとの特質が要因なのか、あるいは、その中の一部の課における何らかの事情が要因となっているのか、それらの状況は超過勤務の実態にどう作用しているのかなどについては、この後の章において、課ごとの比較によって分析を試みることにしたい。

#### (5) 月別の超過勤務時間数の動きはどんな状況なのか

年度中における月別総超過勤務時間数の推移

(過去3年間 / 単位: 時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計(a)
平成20年度	33,832	33,460	28,150	27,176	18,771	26,076	30,061	23,868	23,080	26,560	27,873	32,233	331,140
平成21年度	29,403	27,540	26,642	26,850	18,536	19,879	26,583	21,855	17,168	21,153	22,237	28,854	286,700
平成22年度	29,570	26,194	26,526	24,696	16,642	18,351	25,453	22,725	18,193	20,911	22,427	28,434	280,122



(注) 本節(5)の図表は、例外的に、給食調理員、保育所の保育士、消防及びその他の調整等による分についても含んだものである。(消防は平成20年度のみ) 詳細は、本節に記述のとおり。

平成20年度から22年度までの各年度中における月別総超過勤務時間数の動き（推移）を見てみると、表及びグラフのとおりである。

なお、各月の超過勤務時間数については、時間外勤務手当を支払った月（超過勤務の翌月）ではなく、実際に超過勤務を行った月で表示している。

例年、4月及び5月は年度当初であり、組織改変や人事異動などにより、超過勤務が多く発生するが、8月に向けて減少して行く。その後、10月にかけては予算編成事務などの影響で増加し、年末の12月に向かっては、また減少している。そして、年が変われば、3月の年度末にかけて増加して行くというパターンがあることが分かる。このことについては、特別の事業や特別の出来事などがなければ、年度によってさほど大きな差異は見られない。

平成20年度に比べて、21年度以降はグラフの位置が下方にシフトしているが、これは、20年度は、翌21年度から久留米広域市町村圏事務組合に統合された消防本部の分（20年度の超過勤務時間53,302時間）を含んだ数値であることが最大の理由である。したがって、この下方シフトについては、何らかの、超過勤務の縮減のための取組によって効果が上がったものと見るのは早計である。

なお、本節(5)の月別の超過勤務実績（時間数）の集計に係るデータについては、システムの関係上、人事厚生課が超過勤務時間数の追加補正などを行った後の時間外勤務手当支給用のデータからしか得ることができなかった。このデータには、給食調理員、保育所の保育士、消防(平成20年度まで)の分、並びに、国等への出向者の該当分及び時間数の追加修正や調整分が含まれている。（次章3(1)の数値も同一データから得ている。）

したがって、ここで表示している月別総超過勤務時間数の各年度の合計値(a)は、人事厚生課から別途提出された出退勤システムによるデータから集計したものを用いた前々節(2)の市全体の総超過勤務時間数 (b)や、そこから給食調理員、保育所の保育士、消防(平成20年度まで)の分を除いた前節(3) 及び本節(4) の総超過勤務時間数の総計の数値とは、異なるものとなっている。