

8 現状と課題の再整理 / 講評

(1) 過重労働に関する諸制度や取組から見た本市の課題を再整理すると

労働基準法においては、労働時間の延長を、一定の条件を設けた上で認めるという構成をとっている。ただし、近年の趨勢としては、適正な範囲内において延長が行われるよう、限度についての基準を設け、割増率をペナルティ的に引き上げるなど、長時間労働を抑制する方向にある。また、次世代育成支援対策推進法では、少子化対策などの要請からワーク・ライフ・バランスの実現を図るための手立てを講じるという考え方が示されている。

また、省庁等から発せられる通知等においては、長時間労働が、労働者の健康に悪影響を及ぼすという医学的知見に基づき、事業者が労働者の健康管理に係る措置の実施などに努めるものとされている。

このような法令や通知等に準拠して、本市においても、それぞれの制度等の枠組みに即するような制度や仕組みを設けている。先にも述べたが、具体的には次のような取組である。

- ア 職員の健康管理の観点からの総労働時間短縮に向けた取組（平成4年度）
- イ 時間外勤務の適正管理と事前命令の徹底（平成9年度）
- ウ 毎週水曜日を定時退庁日とし、特に第1・3水曜は時間外勤務命令の原則禁止（同年度）
- エ 久留米市特定事業主行動計画の策定（次世代育成支援対策推進法 / 平成16年度）
- オ 過重労働予防健康診断の実施要領の作成（平成17年度）
- カ 第1・3水曜日18時30分に全庁舎の一斉消灯及び巡回指導の実施（平成20年度）
- キ 出退勤システム“いっこくさん”の導入（平成21年度）
- ク 人事厚生課「時間外の縮減対策について」を通知（平成22年度）
- ケ 育児の日も定時退庁日として加えて取組を強化（平成22年度）

このように、人事厚生課では、毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月19日を「育児の日」として定時に退庁する取組を行ってきている。また、長時間の超過勤務を行った職員については過重労働予防健康診断を実施し、平成22年2月からは出退勤システムを稼働させて、所属長が、その課の職員の勤務状況を把握しやすくする環境が整えられている。

全職員あての庁内メールによる定時退庁日の周知に加えて、定時退庁の遵守については巡回指導も行い、また、過重労働予防健康診断については未受診者のいる所属の長に対して指導を行うなど、超過勤務に関わる諸制度の周知や超過勤務問題に対する意識の啓発や環境整備に努めてはいるが、思惑にかなうほど超過勤務の縮減は進まず、これらの取組の成果はなかなか目に見える形では上がっていないのが実情であろう。

(2) 超過勤務の実態から本市の課題を再整理すると

財政状況と行政改革の観点

今後の本市の財政は、市税収入の増加が容易には見込めないことや、合併算定替による地方交付税の上乗せ分の減少などによって歳入は減少する一方で、扶助費をはじめとする義務的経費の増大など、歳出の増加要因を抱えて厳しい状況が続くと見込まれることから、経費削減の一環として時間外の縮減は避けて通れない課題であるとされ、行政改革行動実施計画

の取組にも取り上げられている。また、次代を担う人材育成などのためにも行政改革行動実施計画は策定され、地域主権改革に対応できる行政執行体制づくりへの取組として、効果的・効率的な人事管理の推進が課題とされている。

時間外勤務手当の増加傾向

この監査結果報告で明らかにしたように、時間外勤務手当に要する経費は、平成22年度決算額では6億3千万円あまりに上り、人件費の一部として、決して少ないとはいえない額である。18年度に6億7千万円近くあったことからすれば、縮減しているようにも見えるが、18年度分には、現在は久留米広域市町村圏事務組合に統合されている消防本部が含まれていたことを考えると、消防を除く部分ではむしろ増加傾向というべきであり、行政改革行動実施計画に掲げられた時間外削減の目標を達成できていない状況が続いている。

超過勤務増加の要因と“常態化”と縮減の取組

超過勤務が増加傾向にある要因としては、特に本庁において内部管理部門や一般事務系部門に職員の平均超過勤務時間数が多い課が増えているためであると見ることができる。これらの課の中には、恒常的に多くの超過勤務が行われているという“常態化”が見られる課がいくつもある。

所属長に対して行った調査の回答からは、新規業務や業務量の増加のために超過勤務が多くなっているという見方や、縮減のための取組による業務量の減少や事業の見直しや廃止などはあまり実現できず、超過勤務の削減にはなかなか至っていないという認識がうかがわれ、業務量の増加に対して、減少や縮減の取組が追いついていない状況があると考えられる。

超過勤務の縮減に有効と思われる取組については、同じく所属長に対して行った調査の回答(複数回答)からは、内部事務の簡素化・定型化、事務分担の見直し、要員配置の見直し、超過勤務管理の強化が比較的多く挙げられていた。ただし、「思われる」という留保付きの答えと見るべきであり、どの課で何ができるのか、何がその課にとって効果的な取組となり得るのかという観点から見ること必要であると思われる。

各課における超過勤務の“偏り”

また、課内での“偏り”の状況を見ると、一部のグループや職員に超過勤務が偏っている課も多く、平成22年度において、課内で最も超過勤務を行った職員の超過勤務時間数が課の平均超過勤務時間数の2倍以上ある課が52と、全体の3分の1以上に及ぶことは、“偏り”も“常態化”しているのではないかという懸念を抱かせるものである。

所属長への調査の回答からは、“偏り”の理由は業務の特殊性・専門知識が必要とするものや、時期により担当者の事務量が増加したためやむを得ないとするものが多かった。

個々の職員ごとの超過勤務の“偏り”

個々の職員ごとの超過勤務については、平成22年度の超過勤務時間が360時間を超え、5年間平均を見ても360時間を超える職員、つまり個人的に“常態化”している職員は、全体の1割近く存在している。全体的に見ても、720時間を超えるような極端に多い職員はやや減少傾向にあるようだが、361時間から720時間までの職員については、むしろ増加している。

超過勤務のための適正な手続

“常態化”や“偏り”の解消のためには、業務配分の見直しや協力の仕方などによって、

もう少し縮減できる可能性があるのかもしれない。その課において、そのときに超過勤務が必要な業務かを確認し、事務を分担したり、業務内容を変更するなどの対応を検討するために、所属長の事前承認が重要であるものと思われるが、事後に勤務実態の確認をしたり、中には業務内容を十分確認していない所属長も、調査の回答からは存在しているようである。

超過勤務が必要な業務の内容を的確に把握し、処理方法を吟味することは重要であるということは以前から言われ続けてはいるが、実際にはこのような状況が見受けられる。

また、所属長に対する調査では、定時退庁日を遵守できていない課の数は、遵守するよう努めているが残業を行う場合がある、又は、遵守していないとしたものを合わせて100を超えていた。

過重労働等への配慮

さらに、長時間の過重労働が職員の健康に与える影響については十分な注意が必要であるはずだが、影響があると思わない、又は、分からないという回答も数多くあった。過重労働予防健康診断が行われているにもかかわらず、未受診者が1割ほど残っている状況も見られる。また、30～40代の世代で超過勤務の多い職員の中には、子育ての時間を必要としながらも、長時間の超過勤務を行っている者もいることが考えられる。

(3) 講評

本市の超過勤務の縮減に向けた取組と超過勤務の実情と比べて見ると、上に述べたような現実からいくつもの課題が浮かび上がってくる。

ひとつひとつに講評を加えることは、記述が煩瑣になり重複なども生じるため避けることとしたいが、注意を喚起したいのは、各事項に述べていることについて、あまり望ましい状態ではないところが見受けられるということであり、総体的に見て、それぞれの課題とそれらに対する取組の効果が出ているのかについて、十分に顧みられているのだろうかということである。

つまり、取組という「インプット」はあるが、職員の健康の維持や生活の良好なバランスは得られているのかという「アウトカム」はおろか、超過勤務の縮減という「アウトプット」についてさえも、どれだけの職員がどのように自覚しているのか、実情からは懸念の残る結果であったという感を抱かせられた。

求めるところとして、改めて述べれば、次のようなことが挙げられると思われる。

- ① 超過勤務の縮減のための取組を行っているにもかかわらず、減少しないのはなぜか。原因を分析し、どの部門や、どの課において、どのような取組を行えば、どのくらい減少するのか、市全体を捉えて、それぞれの実情に、より即した検討をすること。
- ② 超過勤務時間数が多い部門や課などが増加傾向であるが、超過勤務を直ちに減少させることが困難であるのならば、まず、それを抑制するためには、その部門やその課において、どのような対策が有効であるのかを、部門ごと、又は、課ごとに検討すること。
- ③ 所属長が、超過勤務の事前確認の必要性や健康に与える影響などについて、十分に認識していないおそれもあるため、そのことを解消するための方策を検討すること。