

令6 香南市監査委員告示第4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、定期監査結果報告を公表する。

令和6年3月22日

香南市監査委員 有岡 正博

同 安岡 敬子

同 片山 透

令和5年度定期監査結果報告書の提出について

地方自治法第199条第4項の規定による定期監査を実施し、同条第9項の規定により監査の結果に関する報告書を提出する。

なお、監査の実施に当たっては、香南市監査基準(令和2年4月1日制定)に準拠した。

定期監査結果報告書

第1 監査の概要

1 監査の種類 財務監査

2 監査の期間 令和6年2月6日から9日まで

3 監査の対象事項

- (1) 令和5年度(R5.4月~9月)出勤関係簿、時間外勤務命令簿、年次休暇簿
- (2) 令和5年度(R5.4月~9月)県外(内)出張伺兼命令書及び出張復命書

4 監査の対象課

野市保育所(こども課)

5 監査の着眼点

- (1) 職員の勤務状況は適正か。
- (2) 職員の時間外勤務、休暇、職務免除等の手続は適正か。
- (3) 長時間の時間外勤務が慢性化している職場について、事務の合理化等の余地はないか。

6 監査の実施内容関係書類を検査するとともに、関係職員から説明を聴取するなどの方法により実施した。

## 第2 監査の結果

今回の監査では、職員の服務に関する手続について、関係書類の検査を行うとともに関係職員からの聴取により実施した。

おおむね規定どおり執行されていたが、次のとおり注意、改善すべき点が認められたので、これらを踏まえ、適正な事務の執行に努められたい。

### 1 休暇の届出や、時間外勤務申請等の内容の誤りについて

就業日報等の検査を行った際に、次のような内容の誤りが多数見受けられた。

- (1) 休暇の届出や時間外勤務申請において、取得・申請すべき時間を誤っているもの
- (2) 休暇の届出抜かり・取下抜かり
- (3) 時間外勤務の区分（普通残業、所定内、休日残業等）の選択誤り
- (4) 勤務区分の選択誤り

これにより、実際は欠勤していないにもかかわらず、就業日報上では欠勤となっている時間があることや、支給されるべき割合で割増賃金が支給されていない等の問題が発生している。

労働基準法第109条において、「使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を五年間保存しなければならない。」と規定されている。

就業日報等は、労働関係に関する重要な記録であり、給与を計算する際の根拠となるものであるため、内容に誤りのないように、適正に管理すべきである。申請等の手続を行う正職員及び会計年度任用職員には、正しい手続が行えるよう指導し、届出や申請を所属長が承認する際には、正否を確認してから承認を行うよう努められたい。

### 2 時間外勤務の過少申請について

野市保育所では、時間外勤務を申請する際の基準が、個人によって異なっている状況が確認された。時間外に勤務した時間を、15分や30分刻みで申請しているケースや、時間外勤務を実際の勤務時間より少なく申請しているケース等があり、職員間の公平性が保たれているとは言い難い状況である。時間外勤務申請におけるルールを定めて所属職員に示すなどし、公平性が保たれるよう努められたい。

また、勤務時間を過少申請している者については、業務の内容を把握し、業務量が多いようであれば見直し・平準化を図り、その職員の心身の健康を損なわないよう調整されたい。

### 3 休暇の事後請求について

年次有給休暇の請求については、香南市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第11条の3第9項において、「年次有給休暇の請求は、あらかじめ、その期間を就業管理システム又は年次休暇届・休暇承認願により行うものとする。ただし、病気、災害その他やむを得ない事

由によりあらかじめ請求できなかつた場合には、その事由を付して事後において請求することができる。」と規定している。また、病気休暇及び特別休暇の承認については、同規則第18条第2項において、同様に規定している。

野市保育所においては、ほとんどの職員が、事後に請求する場合はその事由を付して請求していた。しかし、休暇の取得日から10日以上経過後に届出するなど、速やかに行われていない事例が多数見受けられた。総務課職員係が、令和3年4月26日付け「時間外勤務及び年休等休暇の追命について（管理システム）」をもって、職員に対し、「やむを得ず請求手続が事後となった場合は、「申請理由」欄へ事後となった明確な理由を付して、速やかに届出ること。」と示している。事後請求することとなってしまった際には、休暇取得直後の勤務日に速やかに届け出るよう注意されたい。

また、事後請求となった事由の記載のない届出や、事由が不適正な届出（例えば「私用」など）も一部見受けられた。なぜ届出が遅くなってしまったのかについて記載する必要があることを、所属長は所属職員に周知し、届出を承認するときは事由が適正であることを必ず確認し、承認することを徹底されたい。

### 第3 総括

野市保育所では、土曜保育を午前中のみ実施しているため、勤務の割振りが複雑になっている。香南市教育委員会事務決裁規程の別表で、「所属職員の休暇の承認」と「所属職員の時間外勤務命令及び休日勤務命令」は課長の専決事項と定めているため、香南市内の保育所及び幼稚園の職員が行った届出や申請は、こども課長が全て承認しなくてはならない。しかし、こども課長は各保育所及び幼稚園で実際に職員の勤務状況を監督することは難しく、届出や申請の内容が正しいか、確実に判断して承認することは困難であり、実際に勤務状況等の監督を行っているのは所長である。ところが、香南市立保育所管理運営規則第4条では、所長の専決事項として、「保育所職員の勤務時間、休憩時間、有給休暇等の調整に関すること。」と規定しており、実情に即した内容になっていないため、適正に勤務状況等を管理・監督することができるよう、規則等の改正を検討されたい。

勤務の割振りについては、取扱いの基準が曖昧なまま運用されているように見受けられた。

例えば、「3園PTA合同イベント」と「夏祭り」はどちらも土曜日に開催する行事であるが、週休日に勤務を命じるか、正規の勤務時間（平日）として勤務を割振るかという点で、取扱いが異なっている。「3園PTA合同イベント」は週休日に勤務を命じているが、「夏祭り」は正規の勤務時間として勤務を割振っている。なぜ取扱いが異なっているのか、監査では明確な理由を確認することはできなかった。

「夏祭り」に関しては、出勤した正職員全員が19時30分前後まで勤務していたが、割振られた勤務の時間数が職員によって異なっていたため、残業時間数に差異が生じていた。終日勤務を割振られ、普通残業を45分行った職員がいる一方で、3時間45分の勤務を割振られ、2時間45分の普通残業を行った職員もいるなど、公平性を欠いた勤務の割振りとなっている。行事等、同じ業務に携わる場合には、可能な範囲で同じ時間数の勤務を割振ることができるよう、計画的に勤務の割振りを行うことが妥当ではないかと考える。

週休日に勤務を命じるか、正規の勤務時間として勤務を割振るかどうかの基準や、勤務を割振る際のルールを、その妥当性を確認したうえで定めて、香南市内の保育所及び幼稚園で統一的な運用を図られたい。

会計年度任用職員を任用する際には、勤務条件を記載した任用通知書を本人に通知しているが、この中で「週休日」として記載している「日曜日」は、正しくは「日曜日及び教育長の指定する日」と記載すべきである。香南市会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則第5条第3項において、週休日及び勤務時間の「割振りの基準等については、常時勤務を要する職を占める職員の例による。」と規定していることから、保育所及び幼稚園に勤務する会計年度任用職員は、香南市教育委員会職員のうち特別の形態によって勤務する必要のある職員の勤務時間等に関する規則（以下、「規則」という）の例によるものと想定される。規則の別表「週休日及び勤務時間」欄で、週休日は「日曜日及び教育長の指定する日」と定めており、週休日は日曜日のみではないため、任用通知書中の週休日を修正することを検討されたい。

今回指摘した事例は、他の保育所及び幼稚園でも起こりうることであるため、香南市内の保育所及び幼稚園にも周知し、今後の監査において、同様の指摘を受けることがないように努められたい。