

平成25年12月9日（月）

<議案第81号>

『藤井』

①平成25年度一般会計補正予算、歳出、2款1項1目一般管理費、3款2項2目保育所費、6款2項2目農業総務費および8款1項1目土木総務費、いずれも職員手当等についてです。それぞれ、525万5千円、76万円、116万円、266万円となっています。これらは、「時間外および休日勤務手当」です。時間外および休日勤務手当の総括は総務なので、総務部長にお尋ねします。主なもので結構ですので、それぞれ増額補正の理由についてお尋ねします。

『池田総務部長』

それぞれの時間外勤務手当についての主な要因についてです。2款の一般管理費については多岐にわたっていますが、災害の対応、看護大学設立に関わるものが主なものです。保育所費につきましては、延長保育の増、保護者の要望の増によるものです。農業総務費につきましては、7月から9月にかけて災害があり、その復旧に伴うものが主なものです。土木総務費につきましては、特に測量、設計事務に関わるもの、国の大型補正に伴う事務量の増加によるものです。

『藤井』

②災害復旧など突発事項によるもの、看護大学設立に関わったり、延長保育など必要なものが多いことは理解できました。9月補正の段階では予算の6893万9千円内で納まり、補正はなかったのですが、12月補正では989万3千円の増額補正で、総額7883万2千円となっています。時間外および休日勤務手当は、通常の勤務の25%、35%増しとなり、予算的にも大きいものがあります。そして、何よりも超過勤務の増加は、職員の健康管理上好ましくないと考えます。そこでお聞きしますが、先ほど挙げた各款毎の1人あたりの時間外および休日勤（超過勤務）の時間数はいくらになりますか。

『池田総務部長』

各款ごとの時間外勤務についてです。4月から11月の勤務の平均値で一般管理費が一人1月12.9時間、保育所費4.7時間、農業総務費13.3時間、土木総務費14.5時間となっています。

『藤井』

③部局によってやや偏りがあることがわかりました。また、超過勤務は仕方のないこともあるでしょうから仕方のない面もあると思います。しかし、一定のルールを持って超過勤務をおさえることも大切だと思います。超過勤務をするにあたっての手順、ルール、制限等があれば教えて下さい。

『池田総務部長』

超過勤務をするにあたっての手順についてです。時間外勤務をするにあつ

ては、緊急かつやむを得ない場合であること、その際には所属長が勤務命令を行うこととなっています。午後10時以降の深夜に及ぶ場合、担当部長の命令によって行っています。休日の勤務については、命令の際に勤務後8週間のうちに1日または半日単位で代休を取得するよう代休管理簿で管理しています。所属職員の健康管理については、管理職の重要な職務であり、月20時間を超える時間外勤務をした職員がいる場合には所属長に業務改善の喚起を行っています。月60時間を超える職員がいる所属部門の所属長には、希望に応じ産業医の面談指導を行っています。また、水曜日はノー残業デーとしています。よほどの理由がない限り退庁するよう努めています。

『藤井』

④大凡分かりました。ところで、時間外勤務及び休日勤務の事項が守られていると考えておられますか。例えば、庁舎外などの超過勤務の場合、管理もむずかしいと思いますが……。そのような場合は、どのような対応をしているのですか。超過勤務に関して、職員の健康管理、予算の増の防止等のための対策について全庁的な取組があれば、お願いします。

『池田総務部長』

庁舎外の超過勤務および今後の対応と言うことについてですが、基本的には超勤のチェックについては、本庁舎の時間外勤務は退庁時刻を宿直者の方に届けるよう管理しています。それ以外のところ、北庁舎などでは、退庁時に宿直の方に連絡するよう、博物館や図書館などの施設では現在はタイムカードで管理をしています。会議などで庁舎を離れる場合では、所属長に就業時間を報告することで管理を行っています。

所属長も勤務実態を把握する中で、場合によっては相互の協力体制を取ったり、調整をしたり、業務分担の見直しを行ったりしています。現実の問題としては、管理職の命令によらず、職員の自己判断で届けでしないで居残りをしているといった実態があるので、その辺のチェック体制や退庁時間の管理体制などの改善の見直しが必要となっていると考えます。時間外勤務のチェック体制なり管理方法として、また、時間外勤務の縮小対策も必要ですので、現在職員安全衛生委員会、庁風改革の検討を進めているのでワーキンググループでも議論を進めているところです。

12月から、その取り組みの一つとして始業時と終業時のスケジュール管理を中心とした業務進捗状況の胸襟を図ることで係りごとの会を全庁的に取り組を進めています。人事異動に伴って新しい職場になれるまでは、メンタル的な支障の生じる職員も多いと感じているので、そういった職員の相談体制の充実を図ることも今後早急に進めて参ります。