

新監査公表第9号

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第14項の規定により、新潟市長から監査の結果等に基づき措置を講じた旨の通知がありましたので、これに係る事項を次のとおり公表します。

令和5年10月30日

新潟市監査委員 古 俣 誉 浩
 同 伊 藤 秀 夫
 同 飯 塚 孝 子
 同 深 谷 成 信

監査結果等に基づく措置

令和5年度第1期定期監査及び行政監査結果報告（令和5年7月4日新監査公表第5号）分

監 査 の 結 果 等 (指摘・意見) 内容	措 置		
	措置実施部署	改善措置または対応措置 (措置実施日)	再発防止措置 (措置実施日)
<p>【指摘事項】</p> <p>危機管理防災局防災課は、平成30年4月に同局の参事として採用した特定任期付職員に対する管理職員特別勤務手当（以下「管理職特勤」という。）について、当該職員が週休日等に対象となる業務に従事していたにもかかわらず、当該職員を支給対象外の職員と誤認し、採用当初から管理職特勤を支給していなかった。令和4年7月に当時の給与事務担当者が関係条例等を確認したところ、当該職員が管理職特勤の支給対象であることが判明したことから、遡及して追給しようとしたが、令和2年3月以降の勤務分124,000円は支給できたものの、令和2年2月以前の勤務分136,000円は賃金請求権の消滅時効が完成していたため支給することができなかった。</p> <p>本件は、同課が当該職員は管理職特勤の支給対象外であると採用当初から誤認し、そのまま長期間にわたって是正されなかったことにより、消滅時効によって管理職特勤が一部支払われず、当該職員に対して取り返しのつかない不利益を与えた著しく不適切な事案である。組織として当該職員に係る週休日等の勤務実態を把握していながら、その労働の対償としての手当を支給しないことを何ら疑問に感じることなく、採用時はもとより、その後も長期間にわたって関係条例等を確認しなかったことは、労働者の権利を尊重する意識や、給与事務の誤りが及ぼす影響の大きさに対する認識が欠如していたといわざるを得ない。</p> <p>日々繰り返し行われる給与事務では、その運用が定着した後に誤りを発見することは困難である。特に一般の職員と異なる勤務条件の職員を採用する際には、採用時に対象となる手当を制度所管課に確認するとともに、採用した職員に対しても十分に説明する必要がある。また、その後もときに疑念をもって関係条例等を確認するなど、安易に前例踏襲することなく、常にその根拠を意識して事務を執行しなければならない。同課はこの度の事態を真摯に受け止め、今後このような誤りを二度と起こさないよう、給与事務の重要性に対する職員の意識の向上を図るとともに、組織として正確な事務の執行を徹底するよう強く求めるものである。</p> <p>【法規性】</p>	危機管理防災局 防災課	<p>定期監査期間前の令和4年7月に当該庶務担当者が条例等を確認するとともに、職員課へ照会し、8月2日に支給対象となる旨の回答を得たことから、過去の勤務状況を確認し、手当支給対象となる勤務回数を確定した。</p> <p>その後、令和5年2月9日に令和3年度及び令和4年度にかかる手当相当額を支払った。</p> <p>(令和4年7月 ～ 令和5年2月9日)</p>	<p>再発防止措置として原因で挙げられた事項それぞれに下記の事項を実施した。</p> <p>①関係条例等を確認するとともに、職員課からの回答により手当支給対象であることを所属として確認した。</p> <p>②人事異動に伴う庶務担当職員の交代・引き継ぎに際しては、当該職員が管理職員特別勤務手当の支給対象であることをその根拠とともに明示した。</p> <p>③今後は、引き続き防災課関係職員（庶務担当職員、担当係長、課長補佐及び課長）間で、当該職員が管理職員特別勤務手当の支給対象であることを共通認識とするとともに、庶務担当職員が異動等により変わる場合には、引継書に支給対象であることを明記し、引き継ぎが確実に行われるようにする。</p> <p>(令和4年8月2日 ～ 令和5年3月31日)</p>
	【制度所管課】 総務部 職員課	<p>防災課から給与請求権の時効について相談があった際、令和2年4月以降に支払期限が到来する手当については支給可能である旨、関連する規定を示し助言した。</p> <p>(令和4年7月 ～ 令和4年8月2日)</p>	<p>例年実施している庶務担当研修において、重点的に周知していく。今年度は動画で視聴する方法で実施したので、通年で研修内容を確認しやすいようにした。また、対象職員の採用を行う場合は、随時、配置所属に改めて周知していく。</p> <p>(令和5年9月 ～ 令和6年6月)</p>