

中頓別町監査委員による平成16年度中頓別各会計歳入歳出決算審査意見書

(1) 見直し又は改善を要する事項

次のとおり平成16年度決算審査における見直し又は改善を要する事項を提示するので、実現に向け鋭意努力されたい。

①臨時職員取扱要綱等の情報公開について

臨時職員の雇用については、「中頓別町臨時職員取扱要綱」(平成8年3月19日制定、以下「取扱要綱」という。)により任用の範囲、期間、手続き等が定められていた。

取扱要綱によれば、臨時職員は、「第1種臨時職員」(1月を超え6月以内の期間を定めて任用される者)及び「第2種臨時職員」(1月以内の期間を定めて任用される者)であり、給料は、「月額、日額または時間給とし、正職員との均衡を考慮し、別に定める」と規定されている。このうち「第1種臨時職員」は、6月を超えない範囲で任用期間を更新できるため、最長で11月の雇用は可能であるが、それ以後の更新はできないことになっている。(取扱要綱第4任用期間、地方公務員法第22条第5項)

しかし、複数の部署において、任用期間を定めず、同一人物が1年を超えて長期勤務している実態があり、永続的または固定化された雇用が既成事実化している。

町では、これらの長期雇用臨時職員に対して、内かん(「長期雇用する臨時職員等に関する取扱について」(平成8年3月25日制定、同年1月1日遡り適用))を関係所属長に通知し、給料のほかに期末手当が支給できるよう特別な取扱がとられていた。

また、町には、第1種及び第2種臨時職員のほか、「中頓別町準雇員取扱要綱」(昭和51年9月6日訓令第2号)により任用したいいわゆる「嘱託職員」がおり、その勤務形態は正職員とほぼ同様に取り扱われている。

これらの定数外職員の採用方法などについては、臨時、嘱託職員ごとに個々の取扱要綱で規定されるのみで、ほとんど外部に対して明らかにされていない。

これらの取扱要綱を一本化し、規則レベルまで高め、積極的に情報公開するとともに、その雇用実態を町民に周知し任用の透明性を確保すべきである。

②臨時職員の任用について

地方公務員法上、臨時職員の任用期間は、通常6月毎であり、その後再任用されても1年を超えることはできない。能力の実証を必要としない臨時職員を長期任用することは、成績主義を原則とする公務員制度の趣旨から適当でなく、また、これらの職員は身分保障が不安定であり、そうした状態を長期間継続させることは不相当と判断されるためである。しかし、主に財政的な事情により、永続的または固定化された雇用が既成事実化しているのは前述のとおりであり、容易に解消できない事情もある程度理解できる。

調査の結果では、昨年通年雇用されていた臨時職員13名の平均年収は約160万円であった。勤務の実態を考慮したとき、決して十分な賃金とはいいがたいが、若年層や生活困窮世帯にとって、最低限の衣食住をまかなう糧であることは予想できる。

疲弊した地域経済の下では、町の雇用対策に寄せる町民の期待は大きいと考えられるので、臨時職員の任用の際は、ぜひこれらの町民を優先的に採用するよう求める。

逆に、現在任用されている長期臨時職員の中には、経済的に心配がないと思われる公務員の配偶者などがかなりの割合で含まれている。臨時職員の採用にあたっては、町民間の仕事の分け合いを実現するよう良識ある裁量を働かせるべきである。

臨時職員募集の際も、時給では伝わりにくいので、月収換算で例示するなどの工夫をはかり、勤務条件をわかりやすく町民に示し応募を促すべきである。

③臨時職員への手当支給方法の見直しについて

長期雇用され事実上正職員と同様の勤務形態にある臨時職員について、報償費から手当を支出している事例が多く見られた。

このうち福祉事業会計では、平成16年度当初予算で臨時職員特別手当として48万円が計上されていた。ここから指導部門の臨時職員に養護手当として月額5千円を支給し、年間総額45万円あまりが支出されていた。同会計で、平成14年度から16年度までの3年間に臨時職員に対して支払われた養護手当の総額は212万円に及んでいた。

臨時職員については、取扱要綱で期末手当の支給額は定められているものの、他の手当については規定がなく、支給根拠を欠くものであった。

また、臨時職員の労働の対価を賃金でなく、謝礼又は報償として報償費で支払うのは、違法性が強いと判断されるので早急に支給方法の改善を求める。

④備品台帳の不備について

支出伝票を調査した結果、教育委員会所管備品などにおいて、購入年月日、取得価格が備品台帳に記入されていないものが見受けられた。現存する備品については、文書の保存年限にかかわらずなく、できる限り遡って対象物を把握し、台帳の精度を高めるよう求める。

また、一部の部署（出先機関）で台帳が未整備なので、早急に作成されたい。

⑤保健事業の見直しについて

現在、保健事業は、健康づくりと疾病予防に重点を置き、成人から乳幼児、妊婦に至るまで活発に実施されている。

平成16年度の成人保健事業では、各種の健康講座や教室が16事業実施されており、報償費などに総額284万円が支出されている。これらの開催回数は、延べ658回、参加人数は、5,981名に達している。この他に母子保健事業、各種検診などが加わり、保健事業総体の数は62事業に及んでいる。こうした保健事業の効果を見極めるためには、長期にわたる多角的な調査が必要であるが、国民健康保険医療費の抑制にはいまのところ顕著な効果が現れていない。

本町の平成16年度国民健康保険の医療費は、一般被保険者分にかかる一人当たり療養諸費が約26万円であり、前年度の27万円を下回ったものの、老人保健被保険者分では、前年度を4万円以上上回る90万円となり、近年では平成14年度の91万円に次ぐ高水準となっている。

医療費の伸びは、医療制度改革や病院診療費の変動と密接な関連があり一概に論じることではできないが、小規模の町なら一人ひとりの健康状態を把握し、予防活動に生かすことは可能と思わ

れる。各種健康講座や教室の数が多く、中には参加者がごくわずかなものも見受けられた。総花的な保健事業展開を見直し、講師などへの報償費削減に努めるとともに、講座や教室に参加できない町民のために地道な訪問活動に力を注ぐよう改善されたい。

⑥子ども館の運営について

子ども館の運営については、コスト算出表が担当所属長から提出された。算出表によれば、平成16年度決算ベースで、同館運営にかかる歳出総額は、9,503万円で、歳入5,032万円との差4,471万円が超過負担（赤字）となっている。

歳出総額に占める人件費の割合は、約86%で、物件費の14%を大きく上回り、運営コストの大部分が保育士等11名の職員給与、代替保育士等の賃金に充てられている。

平成17年度予算ベースのコスト算出表でも3,397万円の超過負担を生じる見込であり、歳出総額に占める人件費の割合も84%と極めて高く、収支コストが改善される見通しは立っていない。

超過負担の要因は、施設的な幼保一元化で維持費の削減は図られたものの、少子化に伴い保育料が減少したことに加え、職員体制、保育方法などが従来どおりであり、時代の変化に即した柔軟な運営がなされていないためと考えられる。

コスト算出表を作成し、自ら運営の実態を明らかにしたことは、経営努力の第一歩として高く評価するので、今後とも赤字解消のため抜本的な見直しを図るよう求める。

また、こうしたコスト意識が全部署に広がることを期待するとともに、運営状況の実態を広報誌などで情報公開すべきである。

⑦公営住宅使用料等の徴収強化について

公営住宅使用料の収入未済額が、前年度に比べ増加しており、町税、各種使用料・手数料の滞納額と併せて解消に全力を尽くすよう求める。

⑧特別会計等における収支の改善について

地方交付税の削減などにより、一般会計が危機的状況に陥っているため、特別会計等への繰入は極めて難しくなっている。各特別会計においては、このことを認識した上で改めて自助努力を図るべきである。

⑨経費の節減と今後の財政見通しについて

前年度に比べ、経常収支比率は、一段と上昇し町財政は一層硬直化している。今後とも、経常経費の更なる節減と行財政改革の実現に向け職員一丸となって努力されたい。

⑩バランス・シート導入の検討について

効率的な行政運営や説明責任の強化を図るため、バランス・シート（貸借対照表）の導入を検討すべきである。

以 上