令和５年３月２３日

内 部 監 査 報 告 書

（監査事項：働き方改革関連法への対応に関する監査）

Ⅰ　監査実施の概要

１．監査目的

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成３０年法律第７１号）等により、時間外労働の上限規制を含む労働時間法制の見直し等が行われたことから、本学における働き方改革関連法への対応状況の把握

２．監査対象部局

法学研究科・法学部、経済学研究科・経済学部、薬学研究科・薬学部
金属材料研究所、加齢医学研究所、多元物質科学研究所、災害科学国際研究所、
東北メディカル・メガバンク機構、教育・学生支援部、人事企画部（人事労務課）
計１０部局

３．監査事項

別紙「監査事項一覧（働き方改革関連法への対応に関する監査）」のとおり

４．監査実施期間

令和４年９月２１日～令和４年１１月１８日

５．主な監査手続

（１）「労働時間法制の見直し」の実施状況に関する書類の閲覧及び質問
（２）「雇用形態に関らない公正な待遇の確保」の実施状況に関する書類の閲覧及び質問
（３）その他

Ⅱ　監査結果の要約

１．全般的所見

（１）「労働時間法制の見直し」の実施状況

働き方改革関連法により、働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置が講じられた。

その内容として「労働時間法制の見直し」と「雇用形態に関らない公正な待遇の確保」が実施されることになった。

「労働時間法制の見直し」としては、「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」の実現のため、①残業時間の上限規制　②「勤務間インターバル」制度の導入促進　③年５日の年次有給休暇の取得　④労働時間の客観的な把握　⑤「フレックスタイム制」の拡充　⑥産業医・産業保健機能の強化　について実施された。このことについて、実施状況を書面監査並びに関係資料の確認及びヒアリングを実施したところ、全般的には適正に行われていたが、２．指摘事項に示すとおり、一部に不適正な事項が見受けれらた。

（２）「雇用形態に関らない公正な待遇の確保」の実施状況

「雇用形態に関らない公正な待遇の確保」としては、同一企業内における正社員と非正規社員の間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ように実施された。このことについて、実施状況を書面監査並びに関係資料の確認及びヒアリングを実施したところ、適正に行われていた。

２．指摘事項

① 改善事項　なし

② 注意事項　１．（１）関係　「労働時間法制の見直し」について

・「時間外労働・休日労働に関する協定」に係る特別条項を適用する場合の「所定手続き」　６件

・残業時間の上限規制　１件

・労働時間の客観的な把握　４件

・年５日の年次有給休暇の取得　２件

３．部局等独自の取り組み事例

部局等独自の取り組み事例として、以下の事例があった。

○時間外労働の事前申請の徹底への取組みについて

時間外労働を実施する際には、原則として、職員は監督者へ時間外労働を実施する

前に事前申請する必要がある。このため、職員が事前申請をすることを失念させないため、毎業務日のメール自動配信機能等を利用して、時間外労働の事前申請時間にあわせて、当該申請を促す内容を通知していた。

（経済学研究科・経済学部）

○「労働時間の状況の把握」の管理の効率化に対する取組みについて

専門業務型裁量労働制が適用される教員の「労働時間の状況の把握」として、教員が作成する「労働安全衛生法に基づく労働時間の状況の記録」について月次で所掌係へ提出することになっている。当該記録について受領する際に集計用のシステムを活用することで、提出状況の管理等の効率化を図っていた。

（経済学研究科・経済学部）

○特別条項の上限順守のための取り組みについて

時間外労働に関する様式の１つである事業場長から過半数代表者へ報告する書式について、書式中に特別条項の上限の１つである超過する回数を記載することで、法令等の順守に努めていた。

（多元物質科学研究所）

Ⅲ　改善要求等

１．指摘事項に対する改善要求

Ⅱ.監査結果の要約　２．指摘事項　②注意事項については、重要性の観点から「改善計画（状況）回答書」の提出は要求しないが、再発防止に向けた取り組みを要請する。

２．本部事務機構に対する要請（人事企画部人事労務課）

○時間外労働に係る制度及び手続きの周知について

時間外労働については、「時間外労働・休日労働に関する協定」により、1 か月 45 時間、1 年間 360 時間が上限となるが、特別条項付き 36 協定を締結することにより、「所定の手続き」を行うことで上限時間を事業場で定めた特別延長時間まで延長することができることになっている。

「所定の手続き」については、平成２９年４月１１日付け「「時間外労働・休日労働に関する協定」に係る特別条項を適用する場合の「所定の手続き」について（通知）」において、その具体の方法が例示されているところであるが、一部の部局においては、「時間外労働・休日労働に関する協定」、「特別条項」及び関係する各様式やその関連性等を正しく理解していない場合があり、その結果、適正に処理が行われていないといった状況が見受けられたことから、今後、人事企画部において、各部局の担当者が制度を正しく理解できるように、関係する通知について見直し等を行い、様式の記入例を充実等することで、労務管理の適正な管理の強化に努めるよう要請するものである。

また、人事企画部において、新型コロナ感染症の拡大以前に各部局に対し年次で「実地調査」として行っていた「人事事務処理に係る調査」について、今後の新型コロナ感染症の感染状況を踏まえつつ、従来の調査方法にとらわれることなくWeb等を活用するなど新しい手法を検討し、継続的に調査を実施することで、労務管理の適正な実施の確保に努めるよう併せて要請する。

監査事項一覧（働き方改革関連法への対応に関する監査）

（１）「労働時間法制の見直し」に対する実施状況

・時間外労働の状況について
・労働時間の把握の状況について
・一定日数の年次有給休暇の確実な取得の状況について
・残業時間の上限規制への対応について
・労働時間の客観的な把握の義務について
・「勤務間インターバル」制度の導入促進について
・「フレックスタイム制」の拡充について
・産業医・産業保健機能の強化について

（２）「雇用形態に関らない公正な待遇の確保」の実施状況