

令和4年度

定期監査報告書

総務部（一部）

職員課
市民税課
市税収納課
資産税課

川西市監査委員

令和4年12月27日

川西市長
越田 謙治郎 様

川西市監査委員 小林 宏

川西市監査委員 向山 愛子

川西市監査委員 田中 麻未

定期監査報告書の提出について

地方自治法第199条第4項の規定により実施した定期監査の結果について、同条第9項の規定に基づき提出します。

記

令和4年度 総務部（一部）
職員課
市民税課
市税収納課
資産税課

定期監査報告書

1 監査の基準

地方自治法の規定に基づき、川西市監査基準に準拠して実施した。

2 監査の種類

定期監査（地方自治法第199条第4項）

3 監査の対象

下記の監査対象部局に対して、令和4年度（令和4年4月1日から同年7月31日）の財務に関する事務の執行を主体に監査を実施した。

また、必要に応じて地方自治法第199条第2項に基づく事務の執行についても監査を実施した。

総務部（一部）：職員課、市民税課、市税収納課、資産税課

4 監査事務の引継ぎ

監査中に議会選出監査委員の就退任があったので、前任者 小山 敏明 監査委員（令和4年10月27日退任）が行った監査事務は、後任者 田中 麻未 監査委員（同年11月10日就任）が引き継いだ。

5 監査の着眼点及び主な実施内容

監査対象部局に対し、上記3に関する書類の提出を求め、予算の執行が適正かつ効率的に行われているか、財務に関する事務が法令の諸規定に準拠して処理されているかを着眼点として、関係書類を調査するとともに、関係職員から弁明、見解等の聴取を行った。

6 監査の実施場所及び日程

実施場所：監査委員室、監査委員事務局及び監査対象部局

実施日程：令和4年8月24日から同年12月14日まで

7 監査の結果

上記1から6（4を除く）までの記載事項のとおり監査した限りにおいて、監査の対象となった事務が法令に適合し、正確に行われ、最少の経費で最大の効果を上げるようにし、その組織及び運営の合理化に努めていることがおおむね認められた。

しかし、事務の一部に改善、検討を要する事例が見受けられるとともに、前回の定期監査で指摘した事項についても、措置又は改善がされていないものが見受けられたので、適正な事務の執行に留意されたい（指摘事項等は、それぞれ監査時点のものである）。

なお、留意、改善すべき事項のうち、軽微な事項については、その都度、口頭で指示したので省略している。

(注)本報告書における表示方法は、下記のとおりである。

- (1) 文中の金額 万円単位で表示している場合、表示単位未満の端数は切捨て
- (2) 文中・表中の比率 表示単位未満の端数は、四捨五入

《 職員課 》

1 休職者預り金について

休職により無給となった休職者について、社会保険等の控除費用を給与から控除できないため、休職者から現金を預かり、各納付先へ支払いを行っている。

子育てや療養により休職している職員の個々の状況を考慮し、銀行振込または持参による方法で徴収しているが、振込みによる預り金は通帳で、持参による預り金はそのまま現金を金庫で保管する方法により管理していた。預り金は他の職員の控除分と併せて納付先に納めることから、現金のまま置いておく方が入出金の手間が省けるという理由であるが、多額の現金が常に手元に保管されている状況は亡失のリスクが高くなることから、通帳による管理を基本的とすることが望ましいと考える。各納付先への支払時期や、手元現金として置いておくべき金額を精査し、最小限の現金管理とするよう留意するとともに、通帳や印鑑の管理と、それらを納めた金庫の鍵の管理にも留意し、容易に持ち出すこと等ができないような環境を作る必要がある。

また、預り金の残高管理については、休職者毎の預り金の入金、納付状況(明細) について常に整理し正確に管理を行い、預り金の総額についても通帳残高と現金の合計と、データの金額とが一致しているか定期的に確認し、現物と突合を行う等適切な残高管理を行われない。

2 懸案事項「国家公務員との給料の均衡を図ることについて」

市のラスパイレス指数は、平成30年度99.1%、令和元年度98.1%、2年度98.5%、3年度97.4%と推移している。5年3月末で課長補佐職以上に対する独自の給料カット(部長職:3.5%減額、副部長・課長職:3%減額、課長補佐職:2.5%減額、期間:平成30年4月～令和5年3月)が終了することに伴いラスパイレス指数は上昇することが予想される。

人事院の給与改定勧告及びこれに対する国家公務員への措置等や市の財政状況等を踏まえ、今後においても適正な職員の給与水準となるよう努められたい。

3 職員管理システムの再構築について

現在の職員管理システムのリース期間が令和5年度に満了となることに伴い、人事給与・庶務事務・人事評価の3システムを一体的に更新するため、今年度に公募型プロポーザル形式を採用し、契約に向けた調整を進め、6年3月の本格稼働に向けて、システムの再構築及び稼働準備を進めていく予定としている。

職員の出退勤は磁気カードによる記録を行いシステム管理を行っているが、会計年度任用職員の出退勤については、各自が紙に出退勤時刻を記入し、別人が出退勤の確認をした上で、エクセルシートを使用し、給与計算等の勤怠管理を行っている。このことにより、記載の漏れや計算誤り等のミスが発生しているが、今回のシステムの再構築においても、会計年度任用職員については将来的に導入できる仕様とはしているものの、本格的な導入には至っていない。記載の漏れや確認不足等での誤りなどのリスクをなくすためにも、早急な対応が望まれる。

4 定年延長制度について

「国家公務員法等の一部を改正する法律」が令和3年6月に公布(5年4月1日施行)され、定年が引上げられることとなった。

市においても条例改正(5年4月1日施行)の準備を進めているところである。

定年延長に係る情報提供及び意思確認については、5年度中に60歳に達する職員に対して4年度末に行い、実際の就労に係る意思確認については5年度早々に行う予定としている。

今回の制度改正は、職員の生涯生活設計に少なからず影響を与えることになると思われるため、近々に定年を迎える職員はもとより、全職員に対して制度の理解が得られるよう情報提供を行われたい。

《 市民税課 》

1 市民税・県民税税額納税決定通知書と案内文書の記載誤りについて

令和4年度市民税・県民税税額納税決定通知書（4年6月7日発送）の公的年金特別徴収月割徴収額の表示において、本来「令和4年」と表示すべき箇所を「令和3年」、「令和5年」と表示すべき箇所を「令和4年」と表示したものを納税義務者あてに通知した。

また、当該通知書と同封の案内文書である「令和4年度市民税・県民税納税通知書の送付について」における扶養控除の金額の記載にも誤り〔扶養控除（一般）「33万円」と表記すべきところを「38万円」、扶養控除（老人）「38万円」と表記すべきところを「45万円」と記載〕があった。

当該通知書は約30,000人に宛てて送付され（内、公的年金特別徴収額のある人は約17,000人）、その後記載誤りの発覚を受け、謝罪文書の作成・送付に係る追加経費として246万円を支出した。

今回の事例が生じた要因は、課の確認体制の不備等によるものであることから、これらの整備を図ることはもちろん、全庁的に同様の事例が生じないように他部署と情報共有を行い、再発防止策を検討されたい。

なお、上記のとおり追加経費の実支出額は246万円であるが、謝罪文書の作成・送付に相応の人件費が費やされたことや、失われた市の信用等、金額では計れない損害があったことにも留意されたい。

2 特別徴収に係る退職異動処理誤りについて

個人市県民税の特別徴収とは、給与支払者が給与を支払う際に、毎月の給与から個人市県民税を天引きし、納税義務者である従業員に代わって市へ納入する制度である。また、普通徴収とは、納税義務者が自ら納入する制度である。

納税義務者の退職等により特別徴収ができなくなった場合、給与支払者はその旨を特別徴収に係る給与所得者異動届出書（以下「異動届出書」という。）により市へ届出する必要がある。

この度、特別徴収を行っている会社（以下「甲社」という。）と特別徴収を行っていない会社（以下「乙社」という。）の両方に勤務する納税義務者が乙社を退職した際、乙社から課へ異動届出書が提出された。

当該異動届出書を受理した課は甲社から異動届出書が提出されたものと誤認し、甲社の退職異動処理（特別徴収から普通徴収への変更手続き）を行った。その処理後に納税義務者へ普通徴収の納税通知書を送付し、甲社へ退職に係る通知を発送したことによってこの退職異動処理が誤りであることが判明した。

今回の事例が生じた要因は、課の確認体制の不備等によるものであることから、これらの整備を図ることで再発防止に努められたい。

また、課は今回の事例において当該納税義務者が甲社以外にも勤務していたという個人情報を漏洩したという側面があることも再発防止策を検討する際に十分に考慮する必要がある。

3 減免決定通知書の公印漏れについて

令和3年度から4年度にかけて送付した法人市民税の減免決定通知書の一部(44件)について、公印の押印がなされておらず、4年度に再発行した事例があった。

この事例は減免決定にかかる決裁文書において公印の申請処理を失念していたことによるものである。

近年押印を省略する動きが盛んになっていることがこの事例の背景にあると推察するが、公印の押印によって文書の効力が生じるものとそうでないものとを明確に区別し、同様の事例が生じないように留意されたい。

《 市税収納課 》

1 市税の滞納分に係る徴収体制について

市税の収入未済額について、令和3年度末で6億594万円となっており、課ではその徴収に取り組んでいる。

徴収体制には、各担当の役割（財産調査・滞納処分等）を決めて役割ごとに対応する方法（機能別・役割別）と各担当が財産調査から滞納処分・完納まで一貫して対応する方法（担当別・担当制）がある。

課では2年度から機能別・役割別から担当別・担当制へ徴収体制を変更している。そのメリットは、タイムロスを防ぎ、機を逃さず折衝・処分が可能で、滞納者の状況に応じて詳細な調査を行う等、より効果的な徴収方法を選択・判断することができるとしている。

機能別・役割別から担当別・担当制へ変更した効果を検証し、より効率的・効果的な実効性のある徴収に努められたい。

また、担当別・担当制では経験の浅い職員について、知識や徴収スキル等の不足により、処理遅延等につながる可能性がある。そのリスクを低減するために各職員の進捗状況を定期的にモニタリングし、必要に応じて指導するとともに、継続的な徴収事務の研修を行う必要がある。

現在、課ではその対策として、2週間に1回程度の徴収担当者ミーティングを通じ、進捗状況等の確認を行い、ケースごとの方向性等について、相談、指導を行っている。また、国税庁OBである徴収指導員が新人職員向けに徴収に係る研修会を実施している。

これらの内部統制が継続的に実行されることで安定的な徴収事務の運営・実行に取り組まれたい。

《 資産税課 》

1 課税客体（土地、家屋、償却資産）の的確な把握に努め、適正かつ公平な課税について

固定資産税は、固定資産を課税客体としており、税源の偏りが小さく市税としてふさわしい基幹税目となっている。

資産価値を有する資産が適正に評価され、課税されているか、運用においてすべての納税者が公平に取扱われているかどうか、制度が納税者にとってわかりやすいものであり、かつ制度の運用が公平になされていると納税者が実感できるものであらねばならない。

現在、課には16名の職員が配置されているが、その在籍年数は、5年以上の職員は3名（育児休暇中の職員を含む。）、他の職員については3年以下で、全体の在籍年数の平均は約2年となっているため、経験年次に応じた課内での指導・教育や研修センターを活用した研修を受講することで職員の能力向上に努めている。

適正・公平な賦課事務を確保する使命を果たすために、更なる人材育成に取り組むとともに、法務局からの所有権移転等登記の電子情報を活用して所有者情報の正確性が高められるような運用を構築されたい。また、市の課題解決に向けた取組みとして、民間企業の地図情報の活用を進め、建物の滅失や土地の利用形態を把握するなどに努めているが、課税誤りが軽減されたか効果をしっかり検証し、有効に活用されるよう取組まれたい。

さらに、賦課事務に当たっては固定資産評価基準に基づいて行い、市民からの疑義や評価内容について丁寧な対応に努めて、課税間違いのないよう適正な事務に取り組まれたい。