

姫 監 公 表 第 1 5 号
令 和 3 年 8 月 2 3 日

姫 路 市 監 査 委 員	甲 良 佳 司
同	芝 野 稔
同	宮 本 吉 秀
同	川 島 淳 良

住 民 監 査 請 求 (「職 員 の 給 与 の 返 還」) に 係 る 監 査 の 結
果 に つ い て

令 和 3 年 7 月 1 2 日 に 受 付 し た 地 方 自 治 法 第 2 4 2 条 第 1 項 の 規
定 に 基 づ く 住 民 監 査 請 求 に 係 る 監 査 の 結 果 を 、 同 条 第 5 項 の 規 定 に
基 づ き 、 次 の と お り 公 表 し ま す 。

第 1 監査の請求

1 請求人

姫路市民 福永 和夫

2 請求年月日

住民監査請求「職員の給与の返還について」（以下「本件請求」という。）に係る請求書は、令和 3 年 7 月 1 2 日に提出された。

3 請求の趣旨

公園緑地課船津公園ふれあいの館職員 A（以下「対象職員」という。）は、請求人を呼び出して、サービス中の令和 3 年 2 月 1 6 日午後 2 時 3 0 分に B 自治会に係る私的な話を請求人と 2 0 分間した。また、請求人が同月 2 3 日に訪問した際には、私的な B 自治会会員の訃報メールを受信したと事務室から出てきた後、B 自治会に係る私的な話を請求人と 1 5 分間した。

対象職員のサービス中における 3 5 分間の私的な話合いと私的なメールを受信した行為は、職務専念義務に違反しているため、当該行為に費やした時間分の給与の返還を求める。

4 事実を証する書面

請求人は、事実証明書として、次の各書面を添付している。

- (1) 請求人が公園緑地課に私的な行為に係る経緯について記載した文書を F A X したことの送信結果表の写し
- (2) 私的な行為に係る経緯
- (3) 請求人の事実証明書についての見解
- (4) 請求人が公園緑地課に監査事務局作成の事実証明書の参考例について記載した文書を F A X したことの送信結果表
- (5) 請求人が公園緑地課に対象職員の給与の支払に関する取扱いについて、令和 3 年 7 月 1 2 日に確認した時の回答内容を記載したもの
- (6) 公文書非公開決定通知書の写し（令和 3 年 7 月 8 日付け）
- (7) 公文書部分公開決定通知書の写し（令和 3 年 7 月 8 日付け）
- (8) 「船津公園ふれあいの館」の令和 3 年 2 月分の勤務割当表の写し
- (9) 逐条地方公務員法の一部抜粋
- (10) 公文書公開決定通知書の写し（令和 3 年 2 月 1 9 日付け）
- (11) 新採用職員研修テキスト（人事課発行）の写し
- (12) 公文書公開決定通知書の写し（令和 3 年 3 月 9 日付け）

- (13) 令和3年3月2付け公園緑地課発出の「服務規律の確保について」の写し
- (14) 公文書非公開決定通知書の写し（令和3年3月22日付け）
- (15) 逐条地方公務員法の一部抜粋、姫路市職員の倫理と公正な職務の確保に関する条例 逐条解説の一部抜粋

5 請求の受理

本件請求は、地方自治法（昭和22年法律第67号。以下「自治法」という。）第242条に規定する要件を具備しているものと認め、令和3年7月16日に受理を決定した。

第2 監査の実施

1 監査の対象事項

対象職員の勤務時間中である令和3年2月16日及び同月23日に、合わせて35分間の私的な話合いをした行為が職務専念義務違反に該当し、当該対象職員への給与の支払が違法な公金の支出に当たるか否かを、監査の対象事項とした。

2 監査対象部局

建設局 公園部 公園緑地課（以下「公園緑地課」という。）

3 「請求人」の証拠の提出及び陳述

請求人に対し、自治法第242条第7項の規定に基づき、令和3年7月21日に証拠の提出及び陳述を行う機会を与えた。

請求人は、当該陳述において、請求の趣旨に係る補足説明を行ったが、追加の証拠書類の提出はなかった。

なお、陳述の要旨は、次のとおりである。

- (1) 今回、住民監査請求をした理由は、職員は服務専念義務を忠実に守り、職務を果たされることを希望し提起した。
- (2) 令和3年2月16日は、対象職員からB自治会のことで話があるからと日時を指定されたため、船津公園ふれあいの館へ出向いた。その当日対象職員が話し始めた際に、サービス中にB自治会の話をしてここでいいのかと確認したが、対象職員は話を続けた。
- (3) 令和3年2月23日は、請求人の方から自主的に船津公園ふれあいの館へ行ったが、その時に対象職員はB自治会の訃報メールを受信したと事務室から出てきた。

- (4) 上記(2)及び(3)の行為は、職員の倫理意識が欠けている。

4 「監査対象部局」の陳述

自治法第242条第8項の規定に基づき、令和3年7月21日に関係職員の陳述を聴取した。

陳述の要旨は、次のとおりである。

- (1) 2月16日の行為について、対象職員に聴き取りをしたところ、B自治会の件に関する話を請求人から求められたため、ふれあいの館のロビーのテーブルで対応している。事務室からは約9メートルしか離れておらず、事務室が容易に見渡せ、受付業務に対応が可能な状態であった。また、同日同時間には、他の再任用職員1人、会計年度任用職員1人が勤務して受付業務に対応しており、これらの状況を総合的に鑑みて、ふれあいの館の本来業務に著しく支障を与えておらず、職務専念義務違反ではないと判断している。

しかし、本来業務とは直接関係のない事案について20分間対応した行為は、職務専念義務違反の誤解を招くおそれもあるため、2月17日に当時の公園緑地課長が対象職員へ口頭注意を行った。

- (2) 2月23日の行為について、対象職員に聴き取りしたところ、請求人がふれあいの館を事前約束なしで訪問し、B自治会の件についての話を対象職員に求めた。対象職員は2月17日に口頭注意を受けたことを踏まえ、一度は業務に直接関係のない話合いはできないと断ったが、請求人が本庁の公園緑地課職員（以下「本庁職員」という。）2人の名刺を提示し、本庁職員の許可を得ていると主張したため、対象職員はやむを得ずふれあいの館のロビーのテーブルで話合いに応じ、その最中に、B自治会の訃報に関するメールを携帯電話で受信した。対象職員が2月23日のB自治会に関する話合いに応じた時間については、記録もなく不明である。

なお、本庁職員は以前に名刺を請求人に渡しているが、請求人の業務に直接関係のない話合いに応じる許可を与えた事実はない。これらの状況を総合的に鑑みて、2月23日の行動についても、職務専念義務違反ではないと判断している。

- (3) 上記の経過を踏まえ、公園緑地課長名で、船津公園ふれあいの館及び網干南公園ふれあいの館の全職員に対して、令和3年3月2日付けで「服務規律の確保について」の文書を発出し、人事課が作成している姫路市職員として業務を行うに当たってのマニュアルを配布し、公務員としての身だしなみや名札の着用、窓口での丁寧な対応、勤務時間中の私的な内容の打合せ、電話、メール等業務とは関係のない作業

を行わないこと等の指導と周知を図っている。

- (4) 以上のとおり、請求人の主張する職務専念義務違反はなく、対象職員が行った事務はいずれも適切なものであると考える。

5 監査の実施方法

自治法第242条第5項の規定に基づく監査は、監査対象部局に対して、関係書類の提出を求め、書類調査を行うとともに、事情聴取を行う方法により、事実関係の調査を実施した。

第3 監査の結果

1 事実関係の確認

(1) 船津公園ふれあいの館について

ア 設置目的

船津公園ふれあいの館は、姫路市ふれあいの館条例（昭和61年姫路市条例第1号）に基づき、市民の生活文化の向上と体育の振興及び親和連帯と地域コミュニティ活動の推進を図り、市民福祉の増進に寄与するために設置されている。

イ 施設の概要

当館は、体育館、和室3、会議室3、料理教室1、談話室1を有し、地域住民の活動等の団体が利用している。当館の利用時間は、午前9時から午後9時までである。

また、当館の所長は本庁の建設局公園部公園緑地課長が兼務しており、管理運営は会計年度任用職員及び再任用職員の5名のうち、2名又は3名体制で行っている。

(2) 対象職員について

ア 雇用形態

令和2年度において週3日勤務のパートタイムの会計年度任用職員であり、勤務時間は、前半勤務の場合午前8時35分から午後4時5分まで、後半勤務の場合午後1時50分から午後9時20分までであった。休憩時間はそれぞれ1時間ずつ与えられており、取得時間は、窓口の状況等を考慮し特段固定されていなかった。また、年次休暇については、1年度ごとにおける休暇で任用期間中6日与えられており、1日又は1時間単位で取得可能であった。

イ 業務内容

対象職員の業務内容は、船津公園ふれあいの館の施設管理、来館

者の窓口受付業務であった。

(3) 対象職員の令和3年2月16日及び同月23日の年次休暇の取得状況について

対象職員は、令和3年2月時点で全て取得しており残日数は0日であったため、両日とも年次休暇を取得していなかった。

(4) 令和3年2月16日の話合いについて

当該日は、事前に請求人と対象職員が船津公園ふれあいの館で話合いを行うことを決め、B自治会の件について20分間話合いが行われた。

なお、当該事実は、請求人及び関係職員の双方が認めた事項である。

(5) 令和3年2月23日の話合い及びメールの送受信について

当該日の請求人と対象職員の話合いは、事前に双方で日時を決めたものではなく、請求人が2月16日の話の続きをするために船津公園ふれあいの館へ出向き、対象職員と話合いが行われた。

また、対象職員は当該日の勤務時間中にB自治会会員に関する訃報メールを受信し、その内容を連絡するために対象職員の家族にメールを送信している。

なお、当該事実は、請求人及び関係職員の双方が認めた事項である。

(6) 令和3年2月16日及び同月23日の話合いを行った場所について

両日の請求人と対象職員が話合いをした場所は、船津公園ふれあいの館内のロビーであった。ロビーは事務室前にあり、その事務室から状況が確認できる場所に位置している。

(7) 職務専念義務違反に関する判例について

ア 昭和29年(行)45号(昭和30年7月19日東京地方裁判所)において、「国家公務員法第百一条は、職員はその勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、政府がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない旨規定するところが前記原告の行為は、いずれも業務外の行為であって原告の勤務時間中に行われたものであるから一応右にいう職務専念義務を尽さなかったと言える。しかしながら職務専念義務違反の故に国家公務員法第八十二条第一号に該当するものとして懲戒処分をするには、

右の職務専念義務に違反することにより正常な業務の運営に少なくともある程度の阻害をきたす場合であることを要するものと解するのが相当である。」と判示されている。

イ 平成14年(ワ)12830号(平成15年9月22日東京地方裁判所)において、次の内容が判示されている。

(ア) 就業中にある程度の私的行為、例えば喫煙コーナーにおける喫煙、飲み物の購入、簡単な私的会話等は許容されているのが現実であって、私的メールについても、労働契約上の義務と何ら支障なく両立する行為の範囲に止まる限り、職務専念義務に抵触しない。

(イ) 労働者は、労働契約上の義務として就業時間中は職務に専念すべき義務を負っているが、労働者ともいえども個人として社会生活を送っている以上、就業時間中に外部と連絡をとることが一切許されないわけではなく、就業規則等に特段の定めがない限り、職務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担をかけないなど社会通念上相当と認められる限度で使用者のパソコン等を利用して私的メールを送受信しても職務専念義務に違反するものではないと考える。

2 判断

本件請求は、対象職員が勤務時間中に私的な話合い及び私的なメールを受信した行為が職務専念義務違反に該当し、その労働対価として支払われた給与を支出負担行為担当者に返還させることを求めた事案である。

まず、職員は、サービスの根本基準として、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第30条に「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と、職務に専念する義務として、同法第35条に「職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。」と規定されている。

令和3年2月16日の勤務時間中に20分間私的な話合いを行った件については、当該日の話合いは船津公園ふれあいの館の事務室前にあるロビーで行われており、話合いの状況は事務室から確認でき、他の来客等の対応も可能であり本来の職務遂行に支障がない範囲であると判

断する。

令和3年2月23日の勤務時間中に15分間私的な話合いを行った件については、請求人が同月16日の話の続きをするために船津公園ふれあいの館へ出向いたものである。対象職員の業務内容は、船津公園ふれあいの館の施設管理、来館者の窓口受付業務であることから、来館者の対応することは本来の業務を適正に遂行している。

また、同日の私的なメールの受信についても、職員も個人として社会生活を送っている以上、勤務時間中に外部と連絡をとることが一切許されないわけではなく、社会通念上認められるような常識的な範囲であれば職務遂行の支障とならないと考える。

第4 結論

以上のことから、令和3年2月16日の勤務時間中に私的な話合いを行ったこと及び同月23日の私的なメールを送受信したことは、不適切な行為ではあるが、職務専念義務に違反しているとまでは認められない。

また、同月23日の話合いは、請求人から船津公園ふれあいの館へ出向き行われたものであり、対象職員は来館者の対応として適正に業務を遂行している。

よって、請求人の主張には理由がないと判断し、本件請求を棄却する。

第5 意見

職員は、勤務時間中において、その勤務時間及び職務上の注意力の全てをその職責遂行のために用いなければならず、また、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

したがって、社会通念上認められるような常識的な範囲内であっても、紛らわしい職場の離脱などがある場合は、年次休暇を取得し、適正に職員の服務規律の確保に努められることを要望する。