

住民監査請求監査結果

1 請求の受理

平成24年5月1日に請求人から地方自治法(以下「自治法」という。)第242条第1項の規定に基づき提出された住民監査請求(高監委第46号)は、形式上の要件を具備しているものと認め、同日付けで受理した。

2 請求の要旨及び理由

監査に当たり、請求書記載事項から請求の要旨、理由を次のように解した。

なお、監査執行の途中において、監査委員4人のうち議会選出委員である中浜実及び角芳春は平成24年5月17日に辞任し、翌18日付けで奥田美智子及び久保隆が就任し、監査を執行した。

(1) 請求の要旨

高槻市長(以下「市長」という。)に対し、次の措置をとるよう求める。

高槻市職員■■■■(以下「甲」という。)は、平成22年3月に定年退職し、同年4月から再任用されたが、平成23年1月に退職願を提出し、退職となった。その後、甲は、当時、市長選挙に立候補を表明していた市長の政治活動及び選挙活動に関与し、同年4月に市長が当選した後、「採用願い」を市長宛てに提出したところ、任用期間を平成23年5月9日から平成24年3月31日までとして再任用(以下「本件再任用」という。)された。本件再任用は、再任用制度選考基準(以下「選考基準」という。)公職選挙法及び地方公務員法(以下「地公法」という。)に反し違法、不当であるため、本件再任用の取消及び高槻市(以下「市」という。)の損害である甲に対し支給した給与相当額について、関係団体、関係人、関係職員、決裁権者、専決権者、その他の責任者及び市長らそれぞれに対し、不当利得返還請求又は損害賠償請求することを勧告すること。また、それらの請求権の行使・債権管理を怠る事実の違法確認を求める。

(2) 請求の理由

本件再任用の違法、不当性について、市の「選考基準」においては、「選考実施日に選考を受けなかった者については再任用されない」とされているが、甲は、本件再任用の際には、選考実施日に行われた選考を受けていない。また、「再任用される6ヶ月前の期間において、30日以上休んでいない者」「再任用される日の前2年間において、欠勤の実績がない者」との条件もあるが、甲は、前記の条件に該当しない。さらに「再任用される日の前2年間において、人事考課制度における成績が概ね中位以上の者」ともあるが、人事考課がされているとは考えられず、途中で業務を放り出した者の人事考課が良いものであるとは考えられない。したがって、「選考基準」からすれば、甲は、本件再任用することができなかった。

甲は、市長の政治活動・選挙活動に関与しており、その見返りとして、市長が本件再任用したと考えるほかはない。したがって、公職選挙法第221条第1項に反すると考えられる。

市長は前市長の後継者であり、その選挙戦は、民主党・自民党・公明党・共産党・社民党その他の議員らの推薦・応援等があつて、磐石な体制であった。地方公務員の政治的行為は、地公法第36条で制限されているが、上記甲のような事例は、実質的に地方公務員の政治活動・選挙運動を許すものとなる。

平成23年4月には人事異動が済んでおり、市長公室秘書室についても、十分な人員が配置されていたが、甲を異例に採用したために、人員が過剰となり、当時の秘書室長は、秘書室を出された。甲の本件再任用は違法、不当であり、甲が本件再任用された後に甲に対し支給された給与相当額の損害を市は被った。

3 監査の実施

(1) 監査対象事項

甲に対し支給された給与相当額の支給が、違法又は不当な財務会計行為に当たるか否かの判断に当たり、その前提となる本件再任用が、違法又は不当な行為であるかを監査対象事項とした。

なお、請求人は、本件再任用の違法、不当性について、公職選挙法第221条第1項及び地公法第36条違反を主張しているが、公職選挙法違反については、請求書に同法違反の事実を証するものが添付されていないことから、監査委員が請求人からの違反の摘示を待たずして、同法違反について判断する権限はないと考えられる。また、地公法第36条違反については、問題としている時期に甲は職員の身分を有していないことから、そもそも同条違反の前提を欠くものである。さらに、請求人は、不当利得返還請求権又は損害賠償請求権の行使・債権管理を怠る事実としてその違法確認を求めているが、自治法第242条第1項の規定から、そもそも違法確認については、監査の対象として定められていない。したがって、これらの点については、監査の対象外とした。

(2) 監査対象部局

総務部人事課

(3) 請求人の証拠の提出及び意見陳述

平成24年5月21日に自治法第242条第6項の規定に基づき請求人に対し証拠の提出及び陳述の機会を設けた。なお、請求人から新たな証拠の提出があった。

(4) 関係職員の陳述

平成24年5月21日に、関係職員が、自治法第242条第7項の規定に基づき、請求に対する陳述を行うとともに、請求人の立会いを認めた。

陳述を行った者 総務部職員長

人事課長

(5) 関係書類の調査

請求書及び資料請求により市から受けた証拠書類について調査し、関係職員に対し質疑を行った。

(6) 関係職員の事情聴取

平成24年6月4日に、関係職員の事情聴取を行った。

事情を聴取した者 総務部職員長

人事課長

4 監査の結果

(1) 事実確認

再任用制度は、平成13年4月1日から改正施行された地公法第28条の4から第28条の6に基づくものである。この制度は、当時公的年金の支給開始年齢が引き上げられることとなっている現状を踏まえ、雇用と年金との連携を図り得る仕組みを整備する観点から、また、高齢期の職員が長年培った能力・経験を有効に発揮できることとするため、導入されたものである(「新たな再任用制度を導入するための国家公務員法等の改正に関する意見の申出」平成10年5月13日・人事院)。地公法第28条の4による再任用の対象となるのは、同法第28条の2第1項に規定する本来の定年により退職した者、同法第28条の3の定年延長の規定により勤務した後退職した者及び定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間を考慮してこれらに準ずるものとして条例で定める者であり、これらの者を併せて「定年退職者等」というものとされている。甲については、これらのうち、定年退職した者に該当するものである。また、市は、再任用に係る任期の更新や任期の末日などを「高槻市職員の再任用に関する条例」で定めている。

再任用職員の採用に当たっては、地方公務員の任用の根本基準(地公法第15条)に従い、改めて能力の実証を要することになる。この実証は、地公法第28条の4第1項の「従前の勤務実績等に基づく選考」によるものとされ、定年退職前の勤務実績が中心となるが、健康状態等も含まれ、具体的な選考の方法については任命権者が決定することとしている。これを受けて、再任用の可否についての決定に当たり、「再任用制度選考基準」を定め、「対象職員の勤務実績・能力、意欲等を勘案し、下記に示す基準を含め、総合的に判断していく」として、「分限・懲戒の状況」「健康状態・出勤状況」「勤務評価の利用」等について定めている。

甲は、平成22年3月31日に定年退職し、翌4月1日付けで再任用された後、平成23年1月18日付けで退職願を提出し、同月31日付けで退職した。その後、平成23年5月2日付けで甲から採用願が提出され、同月6日に選考面接試験を実施し、同月9日付けで再任用職員として採用

されたものである。

人事課によると、甲は、人事行政に約13年間、その後、秘書業務に5年間従事してきた職歴から、市における人事行政及び秘書業務に精通しており、その蓄積してきた知識・経験・ノウハウを業務運営に活かし、若手職員へ継承することは、市にとって非常に有益であること、また、特に市長が交代したこともあり、対外的な関係、対内的な事情を良く知っていると思われることから、特に採用する必要性があったと考えているとのことであった。

以上について、対象部局からの提出書類及び事情聴取によって確認した。

(2) 判断

請求要旨及び理由、関係書類の調査、請求人の陳述並びに関係職員の陳述から判断した結果は、次のとおりである。

まず、本件再任用の違法、不当性について、請求人の問題とする選考基準の適合性について検討する。選考基準は、「再任用される6ヶ月前の期間において、30日以上休んでいない者」と規定している。この点について、「休んでいない者」とは職員の在職中に関する基準のことであり、この期間は在職中ではないため、選考基準を検討するに当たっては、この約3箇月の期間については適用の余地はないとするのも理解できる。また、選考基準は、「再任用される日の前2年間において、欠勤の実績がない者」と規定しているが、この点についても同様の理由から、適用の余地はないとするのも理解できる。なお、選考基準及びについては、在職中についてもこれらの基準に反していないことを確認した。

また、選考基準は、「再任用される日の前2年間において、人事考課制度における成績が概ね中位以上の者」と規定している。この点について、この基準を満たしていることを確認した。

さらに、選考基準は、「選考実施日に選考を受けなかった者については再任用されない」と規定している。これについては、選考基準で「選考実施日(平成24年1月下旬を予定)」とあるが、これは、平成24年3月31日に定年退職する職員について、平成24年4月1日付けの再任用を前提として記載したものとしている。選考実施日については、甲は、平成

23年1月31日付けで退職しており、「ただし、任命権者が特に認める場合は、この限りでない。」とすることから、選考に関しては、平成23年5月6日を選考実施日とし、総務部長及び人事室長による選考面接試験を実施し、選考を受けていたことから、この基準に反したものとはいえない。

次に、秘書室の人員配置について検討する。市の業務を遂行するためにどのような人的体制をとるかについては、当該業務の内容、難易度、特殊性、継続期間、再任用等について定められている要件の具備の有無及び人件費等の諸要素を総合判断して決すべきものであり、正に任命権者である市長の裁量事項であるから、その判断の前提に重大な事実誤認があるとか又は社会通念上著しく妥当性を欠くことが明らかな場合でない限り違法とはいえないと解されるところ(大阪高裁平成19年10月31日判決)甲の職歴や市長の交代による事情について関係職員が述べたことに理由があるといえることから、その判断が違法であるとはいえない。なお、職員の定数の適正な管理を図るため、自治法第172条第3項の規定に基づき、高槻市職員定数条例を定めているが、市長部局においては、当時1,546人と定められており、甲が再任用された平成23年5月9日における在職者数は、1,458人で、この規定の範囲内の人数であった。

したがって、本件再任用については、再任用期間中に一度退職し、再任用されたことは前例がないものの、違法、不当なものとはいえない。

(3) 結論

以上のことから、本件再任用が違法、不当であることを前提とする請求人の請求に理由はなく、当該措置の必要は認められない。