

公益目的通報の調査結果(令和7年8月29日報告分)について(公表)

このたび、三田市公益目的通報者保護条例に基づく公益目的通報に対する調査結果が報告されましたので、同条例第11条第5項の規定に基づき下記のとおり公表します。

記

1 通報日 令和7年4月1日

2 通報形態 郵送

3 通報内容

三田市職員労働組合の役員が、必要性がない(要件を満たしていない)にもかかわらず組合休暇を取得している可能性がある。

4 調査結果

(1) 事実認定

ア 組合休暇に関する条例・規則の定め

職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例(以下「本件条例」という。)第17条第2項は、「任命権者は、職員が登録された職員団体の規約に定める機関で規則で定めるものの構成員として当該機関の業務に従事する場合及び登録された職員団体の加入する上部団体のこれらの機関に相当する機関の業務で当該職員団体の業務と認められるものに従事する場合に限り、組合休暇を与えることができる。」と定めている。そして、本件条例施行規則第14条は、上記「登録された職員団体の規約に定める機関」を、大会、中央委員会及び執行委員会(以下、併せて「大会等」という。)と定めている(組合休暇取得の実体的要件)。

また、職員服務規程第24条第1号は、組合休暇を取得する場合、「あらかじめ、休暇願により、人事担当課長の合議を経なければならない」と規定している(組合休暇取得の手続的要件)。

イ 三田市職員労働組合の役員による組合休暇の取得状況

行政監察員が令和6年度の組合休暇の取得状況を調査したところ、三田市職員労働組合(以下「市労組」という。)の役員のうち組合休暇を取得したのは、A氏、B氏及びC氏の3名(以下、併せて「本件市労組役員ら」という。)で、取得状況は三田市から提供された就業管理システムを出力したものに休暇取得申請の目的(摘要欄)を転記された資料で確認した。なお、A氏は、取得目的の記載がない組合休暇申請が複数あるが、その目的についてA氏から後日、行政監察員あて資料提出があった。

ウ 人事課の合議の有無等

上記イの組合休暇取得は、ほとんどが人事課合議を経ず、所属長の決裁止まりである。その理由は、当時の就業管理システムは、組合休暇取得を申請する職員が申請画面中にある「遷移設定」ボタンをクリックし、人事課合議となるよう手動で設定する必要があったが、本件市労組役員らは、この設定をしなかったためと考えられる。一方、

本件市労組役員らは、認識の程度に差はあるが、ある時期から組合休暇取得の運用が変更され組合用務一般について広く組合休暇が取得できるようになったと受止めていた。

(2) 判断

ア 組合休暇取得の実体的要件に関する判断基準

本件条例に基づくと、**組合休暇取得の実体的要件**は、市労組の大会等の業務に従事する場合及び市労組の上部団体（連合兵庫東部地域協議会及び自治労兵庫県本部）の大会等の業務のうち市労組の業務と認められる場合に限られる。この点、「業務に従事する場合」及び「業務と認められるものに従事する場合」の文言を字義どおりに解釈すれば、市労組及びその上部団体の大会等そのものに出席する場合だけでなく、大会等の開催準備や閉会後の残務についても、組合休暇取得が認められる余地があるように思われる。一方、組合休暇は職務専念義務（地方公務員法 35 条）の例外であり、「業務に従事する場合」等の文言を安易に広く解釈するべきではない。

そこで、「業務に従事する場合」及び「業務と認められるものに従事する場合」とは、市労組及びその上部団体の大会等（会議体）への出席をはじめ、その運営のために必要不可欠な業務ないし活動に従事する場合を指すものとして、合理的な制限を加えて解釈するのが相当である。

イ 違法行為等の有無

(7) 就業管理システム摘要欄の記載及び本人らの説明によれば、本件市労組役員らの組合休暇には、市労組及びその上部団体の大会等への出席又はその開催に必要な準備作業もしくは閉会直後の残務への従事が一定数含まれていると考えられるが、他方で、大会等が所掌又は関与する行事、会合等（大会等そのもの（大会、中央委員会及び執行委員会の本会議）ではないが、大会等で討議される等した組合活動に関する行事、会合等を指す。）への参加も少なからず含まれている。これらは、大会等の運営のために必要不可欠な業務ないし活動に従事する場合に当たらず、組合休暇取得の実体的要件を欠くといわざるを得ない。そのため、本件市労組役員らの組合休暇取得には、令和 6 年度に限っても、本件条例第 17 条第 2 項に違反する場合が相当数あったことが認められる。

(4) また、前述のとおり、本件市労組役員らが令和 6 年度中に取得した組合休暇は、そのほとんどが人事課の合議を経ておらず、職員服務規程第 24 条が定める**組合休暇取得の手続的要件**も欠けている。

ウ 本件市労組役員らの弁明

ところで、本件市労組役員らの中に、当時の人事課長と市労組執行委員長の間で、広く組合用務一般に組合休暇取得を認める申し合わせがあったと述べる者がいたため、当該事実の有無を調査したところ、関係者から当該弁明に沿うような説明は得られなかった。そして、これを裏付ける客観的な資料もないことから、上記申し合わせがあった事実を認定できなかった。

一方、内容に濃淡はあるが、本件市労組役員らが揃って、上記申し合わせがあった、あるいはそれに類する認識を有しており、当時、組合休暇取得に関する運用が変わっ

たと誤認させるような情報が組合員の間に出回ったことは推認できる。しかし、実際には運用変更に必要な本件条例及び同施行規則の改正は行われておらず、本件市労組役員らの間で上記情報の共有があったからといって、これを組合休暇の広範な取得を正当化する理由として採用することはできない。

(3) 補足

本件市労組役員らによる組合休暇の不適正な取得をめぐっては、当時の就業管理システムの仕様にも一因があったと考えられる。すなわち、当時の就業管理システムの下では、組合休暇を申請する職員が自ら手動で人事課合議の回付を設定しなければならず(令和7年2月以降は自動的に人事課の合議に回付される仕様に改められている。)、かかる仕様が、前述した本件市労組役員らによる事実誤認と相まって、組合休暇の不適正取得が顧みられることなく、かえってそれが継続する結果を招いたことは否定できないように思われる。この点は本件市労組役員らのために汲むべき事情である。

三田市は、以上を踏まえ、組合休暇の取得要件(実体的要件及び手続的要件)について職員への周知を徹底するとともに、就業管理システムを職員が使いやすく、かつ、職員の適切なサービスを確保するものとなるよう構築、運用されるよう努められたい。

5 その他

(1) 調査結果を踏まえた市の見解と対応

今後、組合休暇の取得要件や手続き方法について、職員へ周知を行う。また、組合休暇の取得については、引き続き適切に処理、対応を行っていく。

(2) 結果の公表等

記者提供、議会提供、ホームページで概要を公表