

調査結果報告書

平成29年5月11日

通 報 日	平成29年3月17日	
通 報 の 形 態	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面 接</li> <li>○郵 便</li> <li>・電子メール</li> <li>・F A X</li> </ul>	( 時 分～ 時 分) ※郵便の受取の確認は3月21日
通 報 者	・実名(※ )	所属部署
通 報 内 容	<p>1. 通報者は、水防指令が発令された当日、休憩時間をとれなかったことに関し、平成28年12月20日付け書面にて公益目的通報を行った。</p> <p>2. これに対し、行政監察員は、平成29年2月16日付け調査結果報告書により、①昼窓勤務担当していた通報者には本来、午後0時45分から午後1時30分までの休憩時間が与えられなければならないところ、通報者の通報によれば、当日は災害防止のための水防指令が発令され、通報者に待機命令が発令されていたため、休憩時間が与えられていない。②職員の勤務時間その他勤務条件に関する条例（以下「勤務条件条例」という。）第5条の2は公務のため臨時または緊急の必要がある場合に正規の勤務時間以外の時間に勤務を命じることができることと規定しており、本件でも、台風による災害防止のための水防活動上の必要から、前記規定に基づき、休憩時間であっても待機命令を発令することができるが、一般職の職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）第15条は正規の時間を超えた場合の時間外手当の支給について規定しており、本件で正規の時間を超えているとすれば、時間外手当が必要になる、③本件で、休憩時間が与えられていなかったか否かは調査が必要であるところ、行政監察員が調査を行うとしても通報者を匿名にしたままでは調査をすることができず、公益目的通報制度の下での調査には限界があるため、結論を出すのは差し控えたい旨の調査報告を行った。</p> <p>その後、通報者から、通報者名を顕名としても調査を望む旨の連絡があり、担当課長に対する照会等の調査の上、平成29年3月14日付け調査報告書で、本件において担当課長が部下に休憩を与えることが物理的に不可能であったかという問題と正規の労働時間を超過した場合の時間外手当の要否とは別問題であり、正規の労働時間を超過して勤務している（これに反する証拠はない）以上、時間外手当が必要となる旨の調査報告を行った。</p> <p>3. 通報者は担当課長に対し平成29年2月16日付け調査結果報告書（写し）を手渡したが、担当課長は違法行為を認めなかった。</p>	

	<p>担当課長の上席室長は担当課長から平成29年2月16日付け調査結果報告書（写し）を手交され、上記違法行為について相談を受け、担当課長の違法行為について了知していたにもかかわらず、平成29年3月14日付け調査報告書で指摘されるまで担当課長の違法行為を隠蔽黙認した。</p> <p>4. 違法行為であると思われる内容</p> <p>(1) 担当課長の上席室長は、通報者の上司である担当課長の非違行為を了知していたにもかかわらず遅延なく上席部長に報告せず隠蔽黙認した。このことは三田市職員の懲戒処分の基準に関する指針第3（所属長の報告義務）に抵触し、同指針第4（指揮監督する者の責任）（1）、同第5（関係職員の懲戒処分）に該当する。</p> <p>(2) 仮に担当部長が担当課長の上席室長から報告を受けて隠蔽黙認していたならば担当部長も上記指針に該当する。</p> <p>(3) 仮に副市長が担当部長から報告を受けて隠蔽黙認していたならば副市長も上記指針に該当する。</p> <p>(4) 仮に市長が副市長から報告を受けて隠蔽黙認していたならば市長も上記指針に該当する。</p>
調査経過	<p>平成29年3月21日 公益目的通報を受理</p> <p>同月22日 市長に公益目的通報受理報告書を提出</p> <p>同月27日 公益目的通報に関する調査依頼</p> <p>同日 事務局より資料（懲戒処分の基準に関する指針）受理。</p> <p>同月29日 公益目的通報対象者に対する弁明の機会を付与するため、対象者に対する照会を行う。</p> <p>同年4月19日 公益目的通報に関する調査依頼</p> <p>同月21日 事務局より資料（職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例抜粋、市就業管理システムにおける時間外勤務申請要領抜粋）受理。</p> <p>同年5月11日 市長に公益目的通報の調査報告を提出</p>
調査結果	<p>1. 問題点の整理</p> <p>(1) 本件公益目的通報は、通報者が担当課長に対し、平成29年2月16日付け公益目的通報調査結果報告書（写し）を手渡したところ担当課長が違法行為を認めなかったが、担当課長の上席室長は担当課長から同調査結果報告書（写し）を手交され、上記違法行為について相談を受け、担当課長の違法行為について了知していたにもかかわらず、平成29年3月14日付け公益目的通報調査報告書で指摘されるまで担当課長の違法行為を隠蔽黙認したこと等が三田市職員の懲戒処分の基準に関する指針第3（所属長の報告義務）に抵触し、同指針第4（指揮監督する者の責任）（1）、同第5（関係職員の懲戒処分）に該当するものである。</p> <p>まず通報者が担当課長に対し平成29年2月16日付け公益目的通報調査結果報告書（写し）を手渡したが担当課長が違法を認めなかった（と</p>

される)ことが違法行為と言えるかが問題となる。

- (2) 行政監察員が平成29年2月16日付け調査結果報告書で報告したのは、①通報者の通報によれば、当日は災害防止のための水防指令が発令され、通報者に待機命令が発令されていたため、休憩時間が与えられていない。②本件でも、台風による災害防止のための水防活動上の必要から、勤務条件条例第5条の2に基づき、昼休憩時間であっても待機命令を発令することができるが、給与条例第15条は正規の時間を超えた場合の時間外手当の支給について規定しており、本件で正規の時間を超えているとすれば、時間外手当が必要になる。③本件で、休憩時間が与えられていなかったか否かは調査が必要であるところ、行政監察員が調査を行うとしても通報者を匿名にしたままでは調査をすることができず、公益目的通報制度の下での調査には限界があるため、結論を出すのは差し控えたいとするものである。

通報者が、担当課長について違法行為があると主張する事実は、本件で正規の時間を超えているとすれば給与条例第15条により時間外手当が必要になる旨の報告書を通報者が担当課長に手交したにもかかわらず、担当課長が対応しなかった点にあると解される。

確かに、正規の時間を超えた超過勤務がなされているとすれば時間外手当が必要になるとしても、正規の時間を超えた超過勤務として、時間外手当が現実に支給されるためには、そのための具体的要件、すなわち時間外手当の申請や認定手続等が履践される必要がある。

そこで三田市において、時間外手当の申請や認定手続等がどのように運用がなされているかが前提問題として重要となる。

## 2. 三田市における時間外手当の申請及び認定手続

勤務条件条例第5条の2は、任命権者は公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に勤務することを命じることができると規定しており、超過勤務は命令権者の職員に対する命令に基づくことが前提である。他方、既に述べたとおり給与条例第15条は本件で正規の時間を超えている場合には時間外手当が必要と定めている。

三田市においては、これら超過勤務の適正化と手当支給の必要性の確保の見地から、所属長と課員に、時間外勤務の事前申請及び承認手続を設けている。

ついては、その手順として、

- ①口頭による時間外勤務の意思の有無を所属長が課員に確認する（同時に課員は臨時の必要があるため時間外勤務を要する旨所属長に伝える）。
- ②課員が時間外勤務の意思がある場合、所属長が適当と認める時に口頭による命令を発令する。

	<p>③課員は勤務前に「就業管理システム」から「事前申請」を行う（時間外勤務命令申請）。</p> <p>④所属長がこれを決裁し承認する。</p> <p>⑤課員が実際に勤務を行った場合、「就業管理システム」から「実施申請」を行う。</p> <p>⑥所属長がこれを決裁し承認する。</p> <p>とされている。</p> <p>3. 本件について</p> <p>(1) 実体的に正規の時間を超えた超過勤務がなされており、手続的にも時間外手当申請を適正に行い、上記の承認手続等の要件が満たされていたにもかかわらず、時間外手当を支給しなかったとすれば、それは違法である。</p> <p>しかし、時間外手当申請や承認手続等の手続的要件が満たされていないとすれば直ちに違法になるものではない。</p> <p>(2) 本件の場合、通報者は担当課長に対し平成29年2月16日付け調査結果報告書（写し）を手渡したが、担当課長は違法行為を認めなかったとするが、担当課長は上記報告書を手交されただけで通報者からは特段の発言があったわけではないと弁明している。</p> <p>既に述べたとおり、三田市には時間外勤務の事前申請及び承認手続を設けており、課員が時間外手当の支給を求めるにはかかる手続的要件を履践する必要がある。</p> <p>よって本件での担当課長の対応が違法であると断定することはできない。</p> <p>(3) 担当課長の対応が違法行為であると断定できない以上、担当課長の上席室長の対応が違法行為を隠蔽黙認したということとはできない。</p> <p>また担当部長、副市長、市長についても同様である。</p> <p>4. 三田市では、平成29年2月16日付け調査結果報告書をうけ、人事課が当日の防災配備にかかる職員全員について、当日に休憩時間が確保できたか否かの調査確認を行い、時間外手当が必要な職員には手当が支給される見込みとなっており、行政としても十分に誠実な対応をとっていると考えられる。</p>
添付資料の内訳	
備 考	