

調査結果報告書

三田市行政監察員 竹村正樹 印

通報受理日	令和3年1月7日	
通報の形態	<ul style="list-style-type: none"> ・面接 ・郵便 ・電子メール ・F A X 	(時 分～ 時 分)
通報者	<ul style="list-style-type: none"> ・実名(※) ・匿名 	所属部署
通報内容	<p>市の主査は監督職である。しかし、主査職員は、実際には監督者としての責務を行っていない。また主査職員の中には、各課の事務分担表において、仕事を与えられていない者が存在する。</p> <p>現在、職員が新たに主査に任命されることはない。市は、仕事を与えられていない職員に対して、分限処分その他必要な措置を講じる必要があるのに、行っていない。</p>	
調査経過	<p>令和3年1月7日 公益目的通報をメールで受理</p> <p>同年1月19日 市長に受理報告書を提出，事務局に調査依頼</p> <p>同年2月26日 事務局より関係資料を受理，ヒアリング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「主査」職の位置づけについて ・関係課業務分担表・係事務分担表 <p>同年3月5日 事務局より追加資料を受理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・三田市職員分限処分に関する指針 	
調査結果	<p>1. 事実の概要</p> <p>(1) 主査職の位置づけ</p> <p>市の主査職は、行政職給料表の4級で、係長、班長とともに、いわゆる監督職として位置付けられている。</p> <p>また、市の事務処理規則上、係長、班長及び主査は「係長等」として、「上司の命を受け、所管事務又は業務を処理するとともに、所属職員を指揮監督し、指導教育に当たる」こととされている（第8条第1項）。</p> <p>(2) 主査職設置の経緯及び現員数</p> <p>平成13年3月まで、主査職は係長級の役職の一つとして配置されていた。</p> <p>平成13年4月から職制が変更された。係長級職員としては、「係長」、「主査」、「副主査」が配置されることとなった。このうち副主査は、係長級への昇格選考制度を補完する職で、意欲ある職員の能力活用等を図り活力ある行政の推進等に期することを目的に創設された。一定以上の経験及び年齢の者の</p>	

中から、自己申告及び勤務評定書により選考された。

平成25年度に再度職制が変わり、副主査職は平成25年3月限り廃止されるとともに、従来の副主査は同年4月から「主査」となった。また、従来の主査は「係長」となった。

令和3年2月26日現在、主査職は40名で、事務職が24名、技能労務職が16名である。年齢別では50歳から54歳が19名、55歳から60歳が21名である。

(3) 事務分担及び業務遂行の実情

各課は庁内グループウェアに事務分担表を掲載している。これは、照会事務等の効率化等を目的としている。分担事務をどの程度詳細に掲載するかは各課の判断に委ねられている。

当職が、通報者から指摘があった2つの所属について、グループウェア掲載の事務分担表を確認したところ、詳細な事務分担表を掲載している課では主査職員の事務の記載があったが、概括的な分担表を掲載している課においては、主査職の担当事務が空欄であった。

そこで、当職が、後者の主査職が所属する所属の課内事務分担表を確認したところ、同主査職にも事務の割り当てがあった。よって、通報者が指摘する2つの課において、主査職の職員に事務が与えられていない事実はない。

ただし、当職が事情をヒアリングした限り、市の事務処理規則が想定する監督職としての業務遂行が、十分には行われていない実態が窺えた。

2. 判断・結論

(1) 主査職の設置について

ヒアリング調査の結果、主査職が、監督職として一般的に想定される業務を行っていない実態が窺えた。しかし、「上司の命を受け、所管事務又は業務を処理するとともに、所属職員を指揮監督し、指導教育に当たる」という事務処理規則上の規定は抽象的であるし、また、平成25年度からの主査職設置の経緯にかんがみると、係長と同等の業務を行っていないことをもって、主査職の設置自体が著しく不当であると言うことはできない。

(2) 分限処分について

ア 分限処分の根拠及び基準

職員の分限処分については地方公務員法第28条に定めがあるところ、市では、三田市職員分限処分に関する指針において、処分手続等の必要事項を定めている。

同指針によれば、①勤務成績が不良の職員、②心身に故障等がある職員、③適格性欠如の職員に対しては免職または降任処分を、④受診命令違反の職員及び⑤長期間行方不明の職員に対しては免職処分を、慎重な手続きによって行うこととされている。

イ 本件の判断

	<p>職員の人事に関することは、市長部局その他部局の広範な裁量に属するものであり、具体的な事務分担は各所属長の権限と責任において決定されるべき性質のものである。また、分限処分を行うかどうか、行う場合にいかなる処分が適切であるかについても、任命権者の広範な裁量に委ねられる。</p> <p>したがって、主査職の職員の中に、業務遂行に問題がある職員が存在するとしても、直ちに違法であるとか著しく不当であると判断することはできない。</p> <p>もっとも、監督職としての職責を果たせていない職員が一定数存在する実態があるようである。このため、勤務実態によっては、分限処分が相当と考えられる事案が存在する可能性がある。</p> <p>職員の分限処分が安易になされる場合には、職員の士気を低下させ、かえって行政の活力を損なう懸念がある。他方、分限処分が制度として法定され、市では指針を策定して手続等を定めているのであるから、該当する事案に対しては、法の趣旨に沿った対応が求められる。</p> <p>各所属及び人事担当部局においては、今後、三田市職員分限処分に関する指針に基づき、該当する職員に対しては、慎重かつ公平な手続によって、適切な措置を講じていくことが望まれる。</p>
添付資料の内訳	
備 考	

※ 実名は、本人が特に報告の希望を明示したときのみ記入する。

※ 書ききれないときは、別紙による。