

国分寺市職員措置請求による
監査結果

国分寺市監査委員

川 畑 一 良

同

高 橋 良 子

目 次

第 1 請求の受付

1	請求人	1
2	請求書の提出	1
3	請求の内容	1
4	請求の要件審査	4

第 2 監査の実施

1	監査対象事項	5
2	監査対象部局	5
3	請求人の証拠の提出及び陳述	5
4	監査対象部局の陳述及び事情聴取	5
5	監査対象部局の見解	5

第 3 監査の結果

1	事実関係の確認	10
2	判断	11

第 1 請求の受付

1 請求人

国分寺市 吉澤 満雄

2 請求書の提出

令和 3 年 4 月 23 日

3 請求の内容

請求人提出の国分寺市職員措置請求書による主張事実（要旨）及び措置請求の内容は次のとおりである。

（1）主張事実（要旨）

国分寺市長（以下「市長」という。）が、令和 3 年 3 月 31 日付けにて定年前早期退職した「総務部職員課付係長」に支給した退職金は、平成 30 年に発生したと思われる「当該職員が関係したハラスメント事件」について、適切な処分がなされていれば退職金の全額又は一部を支給する必要がなかったものであって、これを退職手当条例どおり満額支給したことは、公金の違法支出に該当する可能性があるため、これを是正すること。

ア 退職手当条例による退職金の支給と不支給等

「総務部職員課付係長」は、令和 3 年 3 月 31 日付けにて、国分寺市を退職しており、退職区分は、「定年前早期退職」となっている。

国分寺市職員の退職手当に関する条例（以下「退職手当条例」という。）第 6 条（定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例）によれば、一般の退職者に適用される基本額に割増しが行われる規定となっている。「総務部職員課付係長」は、「定年前早期退職」となっているため、この適用を受けていると考えられる。

「総務部職員課付係長」は、退職手当条例第 6 条の 3（退職手当の調整額）の適用を受ける。これは、役職であった期間に対して点数が加算されるもので、1 点が 1,100 円でカウントされる。「総務部職員課付係長」は、役職期間があったことから、退職金に調整額が加算されていると考えられる。

上記規定を前提に、退職金の総額を試算すると、総額は、2 千万円を超えるものと考えられる。ただし、休職の期間等の詳細は不明であり、退職金の支給総額の情報公開を求めても、個人情報であることから公開されないことを前提に、概算を試算したものである。

退職手当条例第 12 条（懲戒免職等処分を受けた場合の退職手当の支給制限）の規

定によれば、懲戒免職等処分を受けて退職をした者に対しては、退職手当の全部又は一部を支給しないことができると規定されている。「懲戒免職等処分」の定義は、同条例第 11 条により、「地方公務員法第 29 条の規定による懲戒免職の処分その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分をいう。」とされている。

イ ハラスメント事件の事実関係について

関係者の情報によると「総務部職員課付係長」は、平成 30 年に「ハラスメント事件」を起こし、これを咎められた結果、休んでいるとのことであった。この情報は「うわさ」の類であるが、複数の関係者からの情報であり、庁内では「かん口令」が引かれているため、正確な情報が分からないとのことであった。

一般的に、ハラスメント事件の被害者を救済するための相談体制が整備されていれば、被害者は「泣き寝入り」をしないことを基本に、仮に被害者から相談や訴えがあったら、正確で迅速な調査を実施し、是正措置を講ずることになる。もちろん、組織としての隠蔽が行われないことを前提にしている。

国分寺市は、「国分寺市職員のハラスメントの防止等に関する要綱(以下「ハラスメント防止要綱」という。)」に基づき「国分寺市ハラスメントの防止等に関する指針(以下「ハラスメント指針」という。)」を制定し、社会悪である「ハラスメント」問題に積極的に取り組み、発生防止策を講じている。

ハラスメント防止要綱は、平成 28 年 4 月 1 日に施行されている。この要綱に基づき、同年 7 月には、ハラスメント指針が制定されている。このように、国分寺市がハラスメント対策を強化しているにも関わらず、今回のハラスメント事件は発生した可能性がある。

「総務部職員課付係長」が平成 30 年当時を起こしたと思われる「ハラスメント事件」については、被害者から、具体的な訴えがあり、ハラスメント防止要綱第 12 条に基づく「国分寺市ハラスメント処理委員会(以下「処理委員会」という。)」が開催されているふしがある。

また、同条第 5 項は「委員会は、相談等の事実関係の公正な調査により、ハラスメントの事実が確認された場合は、加害者である職員に対し服務規律違反として、必要かつ適切な範囲で懲戒等の処分を行うよう市長に対して上申することができる。」と規定され、処理委員会が開催されていれば、被害者及び加害者等の事情聴取が行われ、市長への報告(上申)が行われているはずである。

前述のように関係者の情報では、かなりの確率でハラスメント事件があったとの認識であるから、処理委員会が開催され、報告(上申)がなされているとすれば、服務規程違反と処分の必要性が盛り込まれている可能性が高い。

事実関係を正確に把握するためには、処理委員会の開催議事録の公文書公開を求める必要があると考えたが、後に述べる「懲戒審査会」の開催状況さえ、非公開決定されていることから、処理委員会の開催議事録の公文書公開請求は断念し

た。監査委員の行政監査の一環として、この事実関係を明らかにしていただければ、退職金の支給の違法性・妥当性は判断できるものとする。

この種の事件は、発生した組織が積極的に調査し、適正な処分を行えば、再発防止につながるのであるが、事実を隠蔽されると、一連の事実関係を一市民として明らかにすることは困難である。

しかし、何らかの手掛かりがないかと考え、令和元年6月17日に公文書公開請求を行い、平成29年4月1日から令和元年6月17日までに開催された、「懲戒審査会」及び「分限審査委員会」の諮問・答申の事実(議事録は非公開となることは承知)の公開を求めたが、結果は、開催されたかどうかも含めて非公開決定となった。その後、審査請求の手続きをしたが、非公開という結論は覆らなかった。

しかし、不思議なことに、平成31年4月25日の新聞に、国分寺市の懲戒処分の記事が掲載されていた。教育委員会の職員(主任50歳)が、平成30年10月、同僚に暴力を振るったことで、減給1/10、1か月という懲戒処分を受けたという内容である。新聞記事によると、この処分は国分寺市が発表したものである。この事件は、当然、懲戒処分であるから、懲戒審査会が開催されているはずであるが、この日程も含めて、非公開であった。この公文書公開請求によっても、平成30年に発生したと思われるハラスメント事件の手掛かりは得られなかったのである。

教育委員会の職員(主任50歳)の懲戒処分は、新聞報道されているように、国分寺市が公表したものである。したがって、懲戒審査会が開催され、その答申を受けた結果として、国分寺市が懲戒処分を実施したことになる。

この事実から言えることは、「総務部職員課付係長」が平成30年当時に起こしたと思われる「ハラスメント事件」については、懲戒処分が実施されていないことである。実施されていれば、教育委員会の案件と同様に公表されているからである。

以上のことから、ハラスメント防止要綱第12条に基づく処理委員会は開催され、ハラスメント認定がされ、市長への報告(上申)が行われている確率が高いことを前提に、その後、懲戒処分が実施されていない事実を踏まえれば、今回のハラスメント事件を国分寺市が隠蔽した可能性が高いことになる。

加害者と考えられる「総務部職員課付係長」は、平成31年1月頃から、職場に出勤していない。何らかのきっかけによって、出勤できなくなった可能性がある。可能性の一つは、いわゆる「自宅待機」である。これは、処分が実施されるまでの暫定的な対応であるが、その後、懲戒処分が実施されていないことから、この可能性はないことになる。もう一つの可能性は、懲戒処分ではないが、職員に対しての何らかの圧力がかった可能性がある。可能性としては、自主退職、自主降任、配置転換(人事異動)が考えられるが、この部分も情報公開を求めても公開される可能性はないので、明確にならない。

「総務部職員課付係長」が平成30年当時に起こしたと思われる「ハラスメント事件」について、処理委員会がハラスメントの事実を認定したと仮定したならば、

実際の懲戒処分はどのような処分が実施されたかを検証する。

(略) 国分寺市懲戒処分基準・本文第3には、「処分の加重」として、以下の記述がある。

「第3 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。2 懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。

(1)職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき。

(2)職員が管理又は監督する地位にあるなど、その占める職制の責任の度合いが特に高いとき。

(3)職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき。」

「総務部職員課付係長」が平成30年当時を起こしたと思われる「ハラスメント事件」については、仮にハラスメント事件の加害者であった場合は、加重処分を行うべき事件に該当したと考えられる。具体的には、懲戒免職も考えられた事件であると考えられる。また、懲戒処分が停職等であった場合、当然、分限処分としての降任が実施されていなければならない。これらの一連の処分は、退職金の算定額に大きな影響を与えるものである。

(2) 措置請求の内容

上記主張事実から監査委員は市長に対して以下の措置を講ずるよう勧告することを求める。

ア 一市民の調査が困難であることを踏まえ、国分寺市監査委員の立場で、前述した「ハラスメント事件」の全貌を行政監査の視点から、明らかにすることを願いたい。

イ その行政監査の結果を踏まえ、早期退職者の退職金の支給に関して、財務監査の視点から違法性・妥当性に問題があれば、市長が執行した早期退職者に対する退職金の支給に関して、その是正措置を求める。

4 請求の要件審査

本請求については、地方自治法（昭和22年法律第67号）第242条（住民監査請求）の所定の要件を備えているものと認め、監査を実施した。

第2 監査の実施

1 監査対象事項

請求の内容及び請求の要件審査の結果等を総合的に判断して監査対象事項を次のとおりとした。

ここで、請求人による「退職金」という記載については、国分寺市職員の退職手当に関する条例（昭和38年条例第21号。以下「退職手当条例」という。）で規定する退職手当（以下「退職手当」という。）のことであると解し、読み替えることとする。

請求人は、「総務部職員課付係長」（以下「当該職員」という。）が関係したと思われるハラスメント事件の全貌を行政監査の視点から明らかにすること及び当該職員の退職手当の支給に関して、財務監査の視点から違法性や妥当性の問題があれば支給に関しては是正措置を取ることを主張している。

この点について、地方自治法第242条第1項は、住民監査請求の対象として「財務会計上の行為」がその対象とされている。請求人の前段の主張にある当該職員が関係したと思われるハラスメント事件については財務会計上の行為ではないため、請求の要件を欠く。

したがって、当該職員に対する退職手当の支出が違法又は不当な公金の支出であるか否かを監査対象とした。

2 監査対象部局

国分寺市総務部職員課を対象とした。

3 請求人の証拠の提出及び陳述

地方自治法第242条第7項の規定に基づき、請求人に対して新たな証拠の提出及び陳述の機会を与えたが、令和3年4月29日付けで請求人から陳述を行わないとする旨の申し出があり（令和3年5月6日収受）、陳述を行わなかった。また、新たな証拠についても提出されなかった。

4 監査対象部局の陳述及び事情聴取

令和3年5月28日に監査対象部局の陳述の聴取を行い、同日に事情聴取を行った。

5 監査対象部局の見解

（1）請求内容に対する認否

請求人の請求書における主張について、否認する。

（２）請求に対する所管の意見

当該職員に対する退職手当の支給事務については、「（３）事案の経緯」で述べるとおり退職手当条例及び国分寺市職員の退職手当に関する条例施行規則（昭和 59 年規則第 19 号。以下「退職手当条例施行規則」という。），国分寺市会計事務規則（昭和 39 年規則第 9 号）に照らして，違法若しくは不当な財務会計上の行為ではなく，国分寺市に対して何ら損害を与えるものではない，と考える。

（３）事案の経緯

令和 2 年度の定年前早期退職者の募集及び退職手当支給に係る経緯は次のとおりである。

- ①定年前早期退職者募集の決定：令和 2 年 7 月 13 日（総務部長決裁）
- ②定年前早期退職者の募集期間：令和 2 年 7 月 13 日～同年 10 月 16 日
- ③当該職員の定年前早期退職への応募：令和 2 年 10 月 13 日
- ④定年前早期退職の承認及び退職手当額の決定：令和 3 年 3 月 15 日（市長決裁）
- ⑤退職手当支給日の決定：令和 3 年 3 月 18 日（職員課長決裁）
- ⑥定年前早期退職の発令：令和 3 年 3 月 31 日
- ⑦退職手当の支給：令和 3 年 4 月 1 日

ア 定年前早期退職者の募集の決定から当該職員による応募について

総務省の定義によると，定年前早期退職者募集制度とは「任命権者が，年齢別人員構成の適正化を通じた組織活力の維持等を目的として，退職手当に関する条例に基づき，年齢，職位，勤務部署等の条件を示して退職希望者を募集し，それに応募した当該職員が退職すること」（令和 2 年度「地方公務員の退職状況等調査」記入要領より。）となっている。

市は，「令和 2 年度定年前早期退職者の募集について」（職員課人事・研修係長起案文書，令和 2 年 7 月 13 日付け総務部長決裁）において，退職手当条例第 6 条及び退職手当条例施行規則第 2 条第 2 項に基づき，令和 2 年 7 月 13 日から同年 10 月 16 日までの間，対象となる職員に対し募集を行ったところである（資料 1）。なお，市において定年前早期退職者の募集については，平成 15 年度より毎年度実施してきたところであり，令和 2 年度に特別に実施したものではない。

これに対し，当該職員からは令和 2 年 10 月 9 日付けで当該募集に応じる意思を表明する「定年前早期退職申出書」（以下「申出書」という。）が提出され（資料 2），同申出書については令和 2 年 10 月 13 日付けで受け付けたところである（職員課人事・研修係長収受文書，令和 2 年 10 月 13 日付け国総職収第 901 号）。

イ 定年前早期退職の承認，退職手当額及び退職手当支給日の決定について

当該職員からの申出書の提出を受け、令和３年３月１５日付けで当該職員の定年前早期退職の承認を決定するとともに、退職手当の額を決定した（職員課人事・研修係起案文書、令和３年３月１５日付け市長決裁、資料３及び資料４）。なお、退職手当額については、退職手当条例第３条、第６条、第６条の３、第６条の４及び第７条、退職手当条例施行規則第４条の規定に基づき算定したものとなる（資料５）。

また、本決定に基づき、当該職員に対する退職手当の支給日等、支給に係る決定を令和３年３月１８日付けで行っている（職員課給与係長起案文書、令和３年３月１８日付け職員課長決裁）。

ウ 定年前早期退職の発令及び退職手当の支給

退職承認の決定に基づき、令和３年３月３１日付けで当該職員に定年前早期退職及びそれに係る退職手当に関する辞令を交付した（前掲資料３）。

また、退職手当の支給に係る支出負担行為決議書兼支出命令書については、令和３年３月１８日付けで決裁され、同年４月１日付けで、当該職員に支給されている（資料６）。

（４）本件の原因行為について

本件請求において請求人は、住民監査請求の対象となる財務会計上の事実として「国分寺市長が、令和２年度歳出予算として、令和３年３月３１日付けで退職した職員に対し、退職金を満額支給したこと」を、その行為が違法又は不当である理由として「平成３０年に発生したと思われる同職員が関係したハラスメント事件について、適切な処分がなされていれば退職金の全額又は一部を支給する必要がなかったため」としている。

しかしながら、請求人は財務会計上の行為がその行為が違法又は不当である理由について、何ら事実証明書を提出していない。

まず、請求人が主張する「平成３０年に発生したと思われる当該職員が関係したハラスメント事件」について、当該職員のどの行為をさすのか明示されておらず、請求人からは事実証明書についても提出されていない。

また、請求人は当該事件について「適切な処分がなされていれば」と主張しているが、処分が行われたのか否か、行われたとすれば具体的にどのような処分がなされたのか、その処分がどのように不適切であるのか明示しておらず、請求人からは事実証明書も提出されていない。

退職手当条例第１２条第１項は、退職手当が支給制限される場合として、同項第１号において職員が懲戒免職等処分による退職又は同項第２号において地方公務員法第２８条第４項の規定による失職又はこれに準ずる退職をした場合において、事情を勘案して処分することができると規定している。

上述のとおり、請求人は当該職員の具体的な行為、それに対する処分につい

て、何ら具体的に摘示していないことから、条例上のいずれの規定にも当てはまらず、退職手当の支払いが違法又は不当である理由を裏付ける事由とは認められないものとする。

また、請求人は懲戒処分が公表されていないから懲戒処分が行われていない、と主張しているが、懲戒処分の公表については「国分寺市職員の懲戒処分等に関する公表基準」に基づき行うことであり、必ずしも処分件数と公表件数は一致するものではないため、請求人の主張は失当している。なお、職員の分限及び懲戒処分の状況については、毎年度 11 月 15 日号市報において適切に公表を行っていることを申し添える。

資料説明書

番号	標目	作成者	概要
1	定年前早期退職者の募集について	職員課	定年前早期退職の募集に関する庁内通知 対象者，申出方法，締め切り，退職日，退職手当の計算方法を通知
2	定年前早期退職申出書	当該職員	定年前早期退職を希望する当該職員が提出した申出書
3	退職辞令	職員課	当該職員への退職辞令 退職願を承認し退職を発令すること，退職手当の額
4	退職手当計算シート	職員課	当該職員の退職手当の計算結果を示すファイル
5	国分寺市職員の退職手当に関する条例（抄）及び国分寺市職員の退職手当に関する条例施行規則（抄）	国分寺市	当該職員の退職手当の算定根拠となる例規
6	支出負担行為決議書兼支出命令書	職員課	退職手当の支払いに係る意思決定帳票

第3 監査の結果

本件請求についての監査の結果は、合議により次のように決定した。

監査の結果、違法又は不当な公金の支出は認められない。したがって本件に関する請求人の主張は理由がないものと判断する。

以下その理由を述べる。

1 事実関係の確認

(1) 当該職員に対する退職手当の支給の経緯について

当市において職員が退職した場合は、退職手当条例及び退職手当条例施行規則に基づき退職手当が支給される。

市は、退職手当条例第6条及び退職手当条例施行規則第2条第2項に基づき、令和2年7月13日から同年10月16日までの間、定年前早期退職者の募集を行った。

当該職員は、令和2年10月9日付けで「定年前早期退職申出書」を提出し、市は同月13日に収受した。

市は、令和3年3月15日に当該職員の定年前早期退職の承認を決定し、退職手当の額を決定した。同月18日には、その決定に基づき支給日等支給に係る決定を行った。

市は、退職承認の決定に基づき、令和3年3月31日付けで当該職員に定年前早期退職及びそれに係る退職手当に関する辞令を交付した。

市は、退職手当の支給に係る支出負担行為決議書兼支給命令書について、令和3年3月18日付けで決裁し、同年4月1日付けで当該職員に支給した。

(2) 当該職員に対する退職手当の額について

当市において退職した者に対する退職手当の額は、退職手当条例及び退職手当条例施行規則に基づき計算される。

退職手当条例第3条第1項の規定により、退職手当の額は、第5条から第6条の2までの規定により計算した退職手当の基本額（以下「退職手当の基本額」という。）に、第6条の3の規定により計算した退職手当の調整額（以下「退職手当の調整額」という。）を加えた額となる。

まず、退職手当の基本額は、同条例第5条第1項の規定により、退職の日におけるその者の給料月額に、同条例第7条に規定するその者の勤続期間を同条例第5条第1項各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額として計算される。

更に、当該職員は、退職手当条例施行規則第2条第2項に規定する「退職手当条例第3条第2項第1号に規定するその他その者の事情によらないで引き続いて

勤務することを困難とする理由により退職した者で規則で定めるもの」に該当するため、退職手当条例第6条の規定による定年前早期退職者に対する退職手当の基本額に係る特例が適用される。

かかる特例を適用した結果、当該職員に対する退職手当の基本額を計算する際、同条例第5条に規定する「給料月額」は、「給料月額及び当該給料月額にその者に係る定年と退職の日の属する会計年度の末日の年齢との差に相当する年数1年につき100分の2を乗じて得た額の合計額」として計算された。

次に、退職手当の調整額は、同条例第3条第2項の規定により、第5条第1項に規定する退職した者のうち、第3条第2項各号に掲げる者に支給される。当該職員は同項第1号に該当するため、当該職員の退職手当の計算に当たっては退職手当の調整額が加えられた。

退職手当の調整額は、同条例第6条の3第1項の規定により、その者の調整額期間の初日の属する月からその者の調整額期間の末日の属する月までの各月ごとに当該各月にその者が属していた同項各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に定める点数を合計した点数1点につき1,100円を乗じて得た額として計算される。調整額期間は同条例第6条の4に規定され、職員の区分については退職手当条例施行規則第4条に規定されている。

当該職員の退職手当の調整額は、退職手当条例第6条の4に規定される調整額期間において、同条例第6条の3の規定により計算された。なお、当該職員の第6条の3第1項各号の区分については、退職手当条例施行規則第4条に基づき、調整額期間中の当該各月に当該職員が属していた職務の級に応じたものとなっている。

当該職員に対する退職手当は、以上のように計算された退職手当の基本額に退職手当の調整額を加えた額として決定された。

なお、当該職員の退職は、懲戒免職等処分を受けた退職や地方公務員法第28条第4項の規定による失職又はそれに準ずる退職ではないため、退職手当条例第12条に規定する懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限の適用は受けていない。

2 判断

(1) 当該職員に対する退職手当支給事務手続について

当該職員に係る退職手当支給事務手続について、退職手当条例及び退職手当条例施行規則に基づき適正に執り行われており、同条例及び同条例施行規則に違反している点は認められない。また、不当な点も認められない。

(2) 当該職員に対する退職手当の額の計算について

当該職員の退職の日における事実及びそれまでの履歴に基づき、退職手当条

例及び退職手当条例施行規則の規定により適正に退職手当の額が算出されており、退職手当条例及び退職手当条例施行規則に違反している点は認められない。また、不当な点も認められない。

(3) 退職手当条例第 12 条に規定される退職手当の支給制限について

請求人は、退職手当条例第 12 条第 1 項の規定によれば、当該職員の退職手当の全部又は一部を支給する必要がなかったと主張していると解することができる。そこで、当該職員が退職手当条例第 12 条第 1 項による退職手当の支給制限の対象となるかを検討する。

まず、同条同項に規定する退職手当の支給制限は、同条同項第 1 号「懲戒免職等処分を受けて退職をした者」、第 2 号「地方公務員法第 28 条第 4 項の規定による失職又はこれに準ずる退職をした者」のいずれかに該当するときに受けるものである。

そして、当該職員は定年前早期退職により退職しており、退職手当条例第 12 条第 1 項第 1 号に規定する懲戒免職等処分を受けて退職をした者及び同項第 2 号に規定する地方公務員法第 28 条第 4 項の規定による失職又はこれに準ずる退職をした者のいずれにも該当しない。

したがって、当該職員は同条例第 12 条による退職手当の支給制限の対象には当たらない。

以上のことから、当該職員に対する退職手当の支給は、上記 (1) から (3) までにより適法かつ妥当なものであり、違法又は不当な公金の支出は認められず、本件に関する請求人の主張は理由がないものと判断する。

※請求人提出の国分寺市職員措置請求書及び監査対象部局提出資料については添付を省略する。