

# 住民監査請求に基づく監査結果

令和元年 9 月

かすみがうら市監査委員



# 住民監査請求に基づく監査結果

## 目 次

第1	請求人	1
第2	請求の要旨	1
第3	請求の受理	1
第4	監査の実施	
	1 監査の対象事項	1
	2 監査の対象部署委員	1
	3 請求人の陳述及び証拠提出	1
	4 関係人の陳述及び証拠提出	1
第5	監査の結果	
	1 主文	2
	2 理由 (1) 関係法令	2
	(2) 認定事実	6
	(3) 監査委員の判断	6
	(4) まとめ	10

## 第1 請求人

かすみがうら市

代表請求人 ほか458人

## 第2 請求の要旨

平成30（2018）年4月、かすみがうら市職員に採用された職員Aは同年7月26日付登記簿謄本によると株Bの代表取締役であり、且つ株Cの取締役も兼務していることが分かった。この事実は地方公務員法第35条及び38条違反であり、同氏を市職員として採用することは違法である。よって、請求人らは、市長に対し、本件に関わる上記市職員のこれまでの給与支払全額の返還を同市職員に対して求めること、坪井透に対して損害賠償請求を行うこと、今後の給与支出の差止めを行うこと、及び同市職員の採用の取消を行うこと、という各措置を、請求する。

## 第3 請求の受理

本件請求は、令和元年7月24日付で提起され、令和元年8月5日に要件審査を行った結果、請求人の内に当市の市民であることの確認がとれない者がいたことなどから、令和元年8月13日までに補正することを求めた。

令和元年8月13日に補正書が提出され、地方自治法第242条の所定の要件を備えているものと認められる459件の請求を、令和元年8月19日付けで受理した。

なお、補正後においても、記載されている住所・氏名で当市の住民であることが確認できなかった2名からの請求については、却下した。

## 第4 監査の実施

### 1 監査の対象事項

住民監査請求は、法第242条第2項の規定により、当該行為のあった日又は終わった日（本件においては支出負担行為兼支出命令のあった日）から1年を経過したときは、これをすることができないこととされている。なお、1年以内に請求できなかった正当な理由もなかった。

よって、平成30年4月の採用時から平成30年7月23日までに支給された給与等の支出についての請求は監査の対象外とすることを決定し、平成30年7月24日以降に支給された給与の支出が違法な公金の支出にあたるか、更には、かすみがうら市が損害を被っているか等を対象事項として監査を行った。

### 2 監査の対象部署

総務部総務課

### 3 請求人の陳述及び証拠提出

令和元年8月28日に請求人の陳述を聴取した。請求人から事実証明書のほかに証拠の提出があった。

### 4 関係人の陳述及び証拠提出

令和元年8月29日に総務部長、総務課長、総務課長補佐の陳述を聴取した。市長

から弁明書、証拠書類及び関係帳簿の提出があった。

## 第5 監査の結果

### 1 主文

本件請求を棄却する。

### 2 理由

#### (1) 関係法令

本件請求の関係法令等は、次のとおりである。

##### ア 憲法

(平等原則)

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

2～3 略

##### イ 地方公務員法

(平等取扱の原則)

第13条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない。人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第16条第5号に規定する場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて差別されてはならない。

(任用の根本基準)

第15条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行われなければならない。

(欠格条項)

第16条 次の各号のいずれかに該当する者は、条例で定める場合を除くほか、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

一 成年被後見人又は被保佐人

二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者

三 当該地方公共団体において懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者

四 人事委員会又は公平委員会の委員の職にあつて、第60条から第63条までに規定する罪を犯し刑に処せられた者

五 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者

(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)

第24条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

2～4 略

5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

(給与に関する条例及び給与の支給)

第25条 職員の給与は、前条第5項の規定による給与に関する条例に基づいて

支給されなければならない。また、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。

2 職員の給与は、法律又は条例により特に認められた場合を除き、通貨で、直接職員に、その全額を支払わなければならない。

3～5 略

(降任、免職、休職等)

第28条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合

二～四 略

2 略

3 職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手續及び効果は、法律に特別の定がある場合を除く外、条例で定めなければならない。

4 略

(懲戒)

第29条 職員が次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

一 この法律若しくは第57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合

二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

(秘密を守る義務)

第34条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

2～3 略

(職務に専念する義務)

第35条 職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(営利企業への従事等の制限)

第38条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

(他の法律の適用除外)

第58条

1～2 略

3 労働基準法第2条、第14条第2項及び第3項、第24条第1項、第32条の3から第32条の5まで、第38条の2第2項及び第3項、第38条の3、第38条の4、第39条第6項、第75条から第93条まで並びに第102条の規定、(中略)並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。(後略)

4～5 略

#### ウ 地方自治法

第204条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員(教育委員会にあっては、教育長)、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

2 略

3 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第204条の2 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第203条の2第1項の職員及び前条第1項の職員に支給することができない。

(住民監査請求)

第242条 普通地方公共団体の住民は、当該普通地方公共団体の長若しくは委員会若しくは委員又は当該普通地方公共団体の職員について、違法若しくは不当な公金の支出、財産の取得、管理若しくは処分、契約の締結若しくは履行若しくは債務その他の義務の負担がある(当該行為がなされることが相当の確実さをもって予測される場合を含む。)と認めるとき、又は違法若しくは不当に公金の賦課若しくは徴収若しくは財産の管理を怠る事実(以下「怠る事実」という。)があると認めるときは、これらを証する書面を添え、監査委員に対し、監査を求め、当該行為を防止し、若しくは是正し、若しくは当該怠る事実を改め、又は当該行為若しくは怠る事実によって当該普通地方公共団体のこうむった損害を補填するために必要な措置を講ずべきことを請求することができる。

2 前項の規定による請求は、当該行為のあった日又は終わった日から一年を経過したときは、これをすることができない。ただし、正当な理由があるときは、この限りでない。

3～9 略

#### エ 労働基準法

(定義)

第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

第10条 この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

第11条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わ  
ず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(労働時間)

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超え  
て、労働させてはならない。

2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日につい  
て8時間を超えて、労働させてはならない。

## オ 民法

(詐欺又は強迫)

第96条 詐欺又は強迫による意思表示は、取り消すことができる。

2～3 略

## カ 職業安定法

(求職者等の個人情報取扱い)

第5条の4 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、  
労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給  
を受けようとする者(次項において「公共職業安定所等」という。)は、それぞ  
れ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給  
される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)  
を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要  
な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこ  
れを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合そ  
の他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 略

キ かすみがうら市職員の給与に関する条例(全文)

ク かすみがうら市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例(全文)

ケ かすみがうら市職員の懲戒処分の基準等に関する規程(全文)

コ かすみがうら市職員分限懲戒等審査委員会規程(全文)

サ かすみがうら市職員服務規程

(遅刻、早退等の取扱い)

第7条 職員は、疾病その他の理由により、出勤時刻に出勤できないとき、又は  
勤務時間中に早退しようとするときは、事前に年次休暇又は欠勤の手續をとら  
なければならない。

2 職員は、疾病その他やむを得ない理由により、事前に年次休暇又は欠勤の手  
続をとることができないときは、速やかに電話、伝言等により所属課長に連絡  
しなければならない。

(欠勤の取扱い及び報告)

第8条 職員が休暇(年次休暇を除く。)の承認を受けず、又は年次休暇請求の手  
続をとらずに勤務しなかつたときは、欠勤とする。

2 職員は、欠勤するとき、又は欠勤したときは、欠勤届(様式第6号)を所属  
課長に提出しなければならない。

3 所属課長は、職員が前項に定める手続をとらないで欠勤したときは、当該職員に代って欠勤届を作成しなければならない。

4 所属課長は、欠勤した職員があった場合は、速やかに任命権者に報告しなければならない。

(勤務時間中の離席)

第9条 職員は、勤務時間中みだりに所定の勤務場所を離れてはならない。

2 職員は、勤務時間中一時所定の場所を離れるときは、上司又は他の職員に先行を明らかにしておかねばならない。

シ 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取り扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）

ス 平成29年度市職員（行政職）採用試験案内

## (2) 認定事実

本件請求に関し、次に掲げる事実を認定した。

ア 坪井市長は、**職員A**を、平成30年4月1日付けで、かすみがうら市の一般職の職員として採用した。

イ **職員A**は、市職員として採用される前から、採用後も平成30年9月11日までの間、民間の営利会社の取締役役に就任していた。

ウ 「平成29年度市職員（行政職）採用試験案内」における、受験資格には、学歴や年齢制限等は記載されているが、職業に要件を設けていなかったことから、職業に関係なく受験資格があった。

エ **職員A**は、平成30年4月1日から同年9月11日までの間、地方公務員法第38条に規定する営利企業への従事等の制限に違反の状態にあった。

オ かすみがうら市は、地方公務員法、地方自治法、かすみがうら市職員の給与に関する条例の規定により、採用時から令和元年8月調査時点に至るまで**職員A**に給与を支給している。

カ 監査において、**職員A**の採用時点から令和元年8月調査時点までの勤務状態を調べたが、地方公務員法第35条に規定する職務専念義務に違反するような状態は確認できなかった。

キ 監査において、**職員A**に対する給与の支出について、帳票等の提出を求め監査したが、事務処理上の手続きは適法であると認められた。

## (3) 監査委員の判断

地方自治法第242条に規定する住民監査請求は、地方公共団体の執行機関又は職員による違法又は不当な行為等により、地方公共団体の住民として損害を被ることを防止するために、住民全体の利益を確保する見地から、職員の違法、不当な行為等の防止、是正を図ることを本来の目的として設けられており、この制度の請求の対象については、具体的な機関又は職員の具体的な財務会計上の行為又は怠る事

実に限られる。また、地方公共団体に法令違反のおそれがある行為があったとしても、請求対象団体に何ら損害が生じる恐れがないものであれば、住民監査請求はすることができないものとされている。

なお、労働基準法第11条の規定において、給与（賃金）は労働の対価と定義されることから、市は、採用した職員の労働に対し給与支払いの義務を負う。

よって、対価として支払われた給与（賃金）は損害には当たらないことから、給与の返還を求める請求は、一般的に、地方自治法第242条に規定する住民監査請求の要件を満たさないと解される。

請求人から提出された本件請求は、**職員A**が採用前から採用後においても営利企業の取締役就任しており、地方公務員法第35条（職務に専念する義務）、38条（営利企業への従事等の制限）の規定に違反することから、**職員A**の採用が違法であり、また、履歴書に職歴を記載せず隠蔽していたことは詐欺行為であるから、失職させるべきとの根拠に基づく請求であると解するが、判断するに当たっては、市職員として採用される前の違法と、採用後の違法とに分けて判断する必要がある。

#### ア 地方公務員法の適用について

請求人は、**職員A**が採用前に営利企業の取締役就任しており、市職員として採用することが違法であると主張するが、職員採用前においては地方公務員法の適用はなく、根拠がない。

#### イ 職員採用の根本基準について

職員の採用は、地方公務員法第15条（任用の根本基準）の規定により、受験成績に基づいて行われなければならないこととされている。また、同法第13条（平等取扱の原則）により、社会的身分による差別が禁止されていることから、いかなる職業であるかにより可否を判定されない。これは、憲法第14条に規定される、法の下での平等の理念によるものであると考える。よって、職員採用試験申込み時に提出を求めている履歴書における職歴欄は、給与等の待遇を決するとともに、採用するにあたり、いかなる能力経験や職務の適性を有するかを知るために記載を求めていると考えるべきである。

#### ウ 職員採用の適否について

**職員A**の採用の適否については、市長の人事権に委ねられるものであるから、本来、監査で判断すべき対象とはならないと考える。しかし、請求理由の根幹をなす部分であり、また、密接不可分（切り離すことができない）関係とみる考え方もあることから調査を行った。調査の結果、採用試験案内の受験資格に職業要件を設けていなかったことから、**職員A**にも受験資格があったことが確認された。よって、客観的には、採用に違法はなかったものと判断する。

このことについては、民間企業等に雇用されている者が、公務員試験を受験する例がよくあることであることから、明白である。

なお、地方公務員法第16条には、「欠格条項」が規定されている。この条文には、地方公務員となり、又は採用試験を受けることができない者が規定されており、この規定に抵触しない限りは、受験資格があるものと解されるので、参考にされたい。

#### エ 採用行為の取消について

地方公務員の任用（採用）は、原則的には企業の場合の雇用契約とは異なり、行政行為と解されており、その行為に錯誤等があれば取り消すことができるし、重大かつ明白な瑕疵であれば無効となるとされている。

請求人は、本件において、任用（採用）を行政行為であるとの見解に立った場合、地方公務員法第35条、38条違反であり、市職員としての資格を欠いているから、採用行為は取り消されるべきであると主張する。しかし、採用前は上記アで述べたとおり法の適用がないので違反とはならない。

また、採用後の地方公務員法違反に対しては、同法第29条の「懲戒」の規定により、任命権者である市長の懲戒権に基づく行政処分が下されるものと解するが、その判断は、下記カにおいて述べる。

#### オ 経歴詐称について

請求人は、任用（採用）を、私法上の雇用契約関係であるとの見解に立った場合、**職員A**が職員採用試験を受ける際、履歴書に民間の営利会社の取締役であることを記載せず隠蔽（秘匿）していたことは、詐欺行為に当たるので雇用契約を取り消すことができると主張する。

本件事案において、請求人が指摘するような、故意の経歴詐称があったかどうかは定かではないが、経歴詐称が全て詐欺罪になるかといえば、必ずしもそうではない。仮に、本件において詐欺罪が成立するためには、詐称と結果との間に因果関係が必要となる。例えば、その職歴がないことを条件に職員として採用した場合には成立するものとする。したがって、本件のごとく、職歴を採用の理由とせず、受験成績を基準として判断し採用に至った場合、それが主要な理由で採用したわけではないため、詐欺罪は成立し得ないものと考えられる。

このことについては、経歴（学歴）を詐称（記載せず）して採用された社員の懲戒解雇に対し、募集に当って学歴を限定していた事実もないこと等を理由に解雇を無効とした判例もあることを申し添える（福岡高裁昭和55年1月17日判決【昭和53年（ネ）417号】参照）。

#### カ 地方公務員法第38条（営利企業への従事等の制限）違反について

市職員として採用される場合、一般的には、営利企業の取締役の職を辞さなければならぬのは、当然のことと考える。本件請求で指摘されているとおり、**職員A**は、採用後も営利企業の取締役を兼務していたことから、営利企業への従事等の制限に違反していたことに疑いはない。

また、請求人は、代表取締役を退任後に、**職員A**の氏名が記された公共工事代金の請求書が、請け負った地方自治体に提出されていたことは、代表取締役としての業務を遂行していたことになり、地方公務員法第38条違反状態が続いていたと主張する。

それでは、職員の地方公務員法第38条違反に対して、市長が取り得る手段としては、同法第29条に「懲戒」が規定されている。

なお、最高裁昭和52年12月20日判決（昭和47年（行ツ）52号）において、「懲戒権者は、懲戒事由に該当すると認められる行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該公務員の右行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、

選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をすべきかどうか、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択すべきか、を決定することができるものと考えられるのであるが、その判断は、右のような広範な事情を総合的に考慮してされるものである以上、平素から庁内の事情に通暁し、都下職員の指揮監督の衝にあたる者の裁量に任せるのでなければ、とうてい適切な結果を期待することができないものといわなければならない。それ故、公務員につき、国公法に定められた懲戒事由がある場合に、懲戒処分を行うかどうか、懲戒処分を行うときにいかなる処分を選ぶかは、懲戒権者の裁量に任されているものと解すべきである。」と判示されている。

よって、懲戒処分の適用等については、その一切が、市長の裁量に委ねられており、監査で判断できる範囲の限界を超えるものである。

#### キ 地方公務員法第35条（職務に専念する義務）違反について

請求人は、**職員A**が営利企業の取締役にと就任していたことをもって、地方公務員法第35条（職務に専念する義務）に違反すると主張するが、地方公務員における職務専念義務の概念及び同条への違反があった場合における給与減額の適否が示された事例としては、東京地裁平成15年1月23日判決（平成12年（行ウ）167号）が参考となる。

その判決文において、最高裁平成12年3月9日判決（平成7年（オ）1266号）を引用し、「給与の支給対象となる勤務時間とは、労働基準法第32条にいう労働時間と同様に解されるどころ、同条にいう労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、上記労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものと解すべきである」としている。

また、行政実例においても、昭和26年12月12日、地自公発第549号において、「地方自治法第35条の職務に専念する義務は、当該職員に割振られた（延長の場合を含む）勤務時間以外においてもあると解してもよいか。」との問いに対し、「設問の場合、ないと解する。」と回答されていることから、地方公務員の職務専念義務は、勤務時間中のみ課せられると解される。

さらには、同裁判において、「給料とは、勤務時間条例に規定する正規の勤務時間による勤務に対する報酬であるから、職員が勤務時間中、勤務をしなかったときは、いわゆる『ノーワーク・ノーペイ』の原則に従って、特に承認があった場合を除き、給料を減額しなければならない」と判事している。

つまり、職務専念義務に違反した分の給与は、減額しなければならないとされている。

このことから、採用後の職務専念義務違反により、不当利得（原因がないのに利益を受け、それにより他人に損失を与えること）となる給与の支出があった場合には、損害が生じることがあると判断し、**職員A**の採用時点から令和元年8月調査時点までの勤務状態を確認したが、違反するような事実は認められなかった。

#### ク 地方公務員法第34条（秘密を守る義務）について

請求人は、**職員A**が税に関わる情報を漏らす恐れがあり、市はそれを容認するこ

とになり、市の財政及び市民に多大な損害を与えることになる」と主張する。しかし、具体的にその事実を証明する証拠の提出もないこと、さらには、市職員は、地方公務員法第34条により、職務上知りえた秘密を漏らしてはならないと規定されていることから、根拠がない。

#### ケ 求職者等の個人情報の取扱いについて

請求人は、**職員A**が私企業の代表取締役であったことは、**職員A**に対し、私企業の役員をしている事実があるかどうかを確認すれば、あるいは、親族が関連する企業の登記簿謄本の提出を求めたりすることにより、容易に知り得たのであり、確認せずに採用したことは過失であると主張する。

しかし、採用選考にあたっては、職業安定法第5条の4第1項及び労働大臣指針（平成11年労働省告示第141号）において、求職者の個人情報である、人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項などの個人情報を収集してはならないとされている。

また、厚生労働省のホームページにおいても、「公正な採用選考を行うことは、家族状況や生活環境といった、応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないということです。」とし、家族環境等を採用の選考基準にしてはならないこととされている。

以上のことから、違法な結果を認識又は予見することができたとはいえず、また、結果を回避するための行為を怠ったとまではいえない。

#### (4) まとめ

**職員A**は、平成30年4月1日付けで、かすみがうら市の一般職の職員として採用されたが、市職員として採用試験を受験する前から、平成30年9月11日までの間、民間の営利企業の取締役就任していた。

なお、地方公務員法の規定により、市職員採用は、受験成績により行わなければならないとされており、また、受験資格として社会的身分等による差別をすることは禁止されている。よって、市職員採用試験案内に職業要件を設けておらず、どのような職業に就いている者であっても受験資格があったことから、**職員A**の採用行為自体には違法はなかったものとする。

また、本件請求において、**職員A**が採用前に営利企業の取締役就任しており、市職員として採用することが違法であると主張しているが、地方公務員法は、市職員として採用された4月1日以降に適用されるものであるから、採用前に同法違反は発生しない。

しかし、地方公務員の兼業は禁止されていることから、市の採用試験に合格したのであれば、合格通知受領後、4月1日までの間に、その職を辞さなければならないこととなる。

**職員A**は、市職員として採用された4月1日から9月11日までの間、継続して営利企業の取締役の職に就いていたことから、地方公務員法第38条に規定されている「営利企業への従事等の制限」に違反していたことは明らかである。

このような事態が発生したのは、職員採用試験申込み時に提出された履歴書に、

当該、営利企業の取締役就任の履歴が記載されていなかったことが原因ではないかと推断する。

なお、履歴書に、当該履歴が記載されていなかったことが事実であったとしても、それが故意であったかどうかは、監査で判断し得ないところである。しかし、仮に、請求人が主張するように隠蔽（故意）であった場合でも、詐欺罪が成立し失職となるかといえば、上記、「監査委員の判断」で説明したとおり、必ずしもそうではない。

それでは、採用後における「営利企業への従事等の制限」違反に対する処置であるが、職員Aは、採用後も営利企業の取締役を兼務していたことから、地方公務員法に違反しており、同法第29条に規定する「懲戒」の対象になると考える。また、請求人が示したとおり、営利企業の代表取締役を退任後に、職員Aの氏名により工事代金の請求書が提出されていたことも事実であると考えられる。

しかし、上記、営利企業の取締役を兼務していた違反に対する処置、さらには退任後に提出された請求書が地方公務員法第38条違反になるかどうかの判断を含めた処置については、市長の裁量に委ねられおり、監査で判断できる範囲を超えている。

また、地方公務員法第35条の「職務に専念する義務」の違反があったかどうかについては、地方公務員の職務専念義務は、勤務時間中にのみ課せられるとされていることから、請求人が主張するように営利企業の取締役を兼務していたことのみをもって、同条違反とはならないと判断する。

なお、職員の勤務状況によっては、職務専念義務違反となることも考えられる。地方公務員が勤務時間中に勤務をしなかった（怠った）ときは、給料を減額しなければならないとする裁判の判決があるため、余分に給与を支払った場合には損害に当たるとの視点により調査を実施したが、勤務を怠ったような事実もなく、損害の発生は確認できなかった。

最後に、地方自治法第242条に規定する住民監査請求は、請求対象団体に何ら損害が生じる恐れがないものであれば、これをすることができないものとされている。労働基準法第11条の規定により、給与は労働の対価と定義され、市は、職員の労働に対し給与支払いの義務を負うものであることから、給与の支出は損害には当たらず、一般的には住民監査請求の対象とはならないものである。

上記のとおり、本件事案においては、原因行為となる採用に違法はなく、また、市における損害発生の実事も確認されなかった。

よって、本件請求には理由がないと認め、地方自治法第242条第4項の規定により、主文のとおり決定する。

令和元年9月26日

かすみがうら市監査委員	古川誠一
同	坂本裕司
同	田谷文子

