

住民監査請求に係る監査の結果について

第1 監査の請求

1 請求の受付

平成23年5月9日、地方自治法（昭和22年法律第67号。以下「自治法」という。）第242条第1項の規定に基づく兵庫県職員措置請求書（以下「請求書」という。）が、A外1人から提出された。

2 請求の概要

請求書及び請求書に添付された事実を証する書面（以下「事実証明書」という。）に基づき、本件措置請求の要旨を、おおむね次のとおりと解した。

(1) 請求の要旨

ア 請求理由

(ア) 請求事項1

県立神戸聴覚特別支援学校（以下「神戸聴覚特別支援学校」という。）の教員1名に係る平成22年8月19日及び20日の研修について、その事実がないにもかかわらず、当該研修に係る時間分の給与を減額しないで支給し、何らの措置を講じていない。

(イ) 請求事項2

神戸聴覚特別支援学校の教員が、違法な勤務時間の割振りにより正規の勤務時間を短縮していることは、職務専念義務違反であるにもかかわらず、短縮した勤務時間分の給与を減額しないで支給し、何らの措置を講じていない。

(ウ) 請求事項3

県費負担教職員である西宮市立B学校（以下「B学校」という。）の教員が、違法な勤務時間の割振りにより正規の勤務時間を短縮していることは、職務専念義務違反であるにもかかわらず、短縮した勤務時間分の給与を減額しないで支給し、何らの措置を講じていない。

(I) 請求事項4

高額な会員死亡弔慰金を県職員に支給する財団法人兵庫県職員互助会（以下「職員互助会」という。）に対して、県が補助金を支出することは、給与条例主義違反であるにもかかわらず、県の補助金の支出先である職員互助会に対し、何らの措置を講じていない。

よって、上記(ア)から(I)までは、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第24条又は第25条に違反する違法又は不当な公金の支出である。

イ 求める措置の内容

上記アの事実によって、県が被った損害を補填するために必要な措置が講じられることを求める。

(2) 事実証明書

本件措置請求の要旨に係る事実証明書として、別記の文書が提出された。

3 請求の受理

本件措置請求について、自治法第242条所定の要件を具備していると認め、平成23年5月9日（請求書提出日）付けで受理した。

第2 証拠の提出及び陳述

1 請求人の陳述等

平成23年6月30日、請求人に対して証拠の提出及び陳述の機会を設けたところ（自治法第242条第6項）、請求人のうち1人から、おおむね次のとおり陳述があり、また、新たな証拠として、兵庫県内の公立学校2校（神戸市立C学校及び明石市立D学校）における教員の勤務時間及び勤務内容に関する書類が提出された。

(1) 請求事項1

垂水のろう学校（神戸聴覚特別支援学校）の教員の研修報告（別記の2及び3）は、教員本人と話をすることができなかつたので、まだ状況証拠にしかならないと思う。

(2) 請求事項2及び3

ア 学校現場では、県教育委員会の通知により、勤務時間を割り振る帳簿を使っている。

県教育委員会は、政令（別記の9「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」）の趣旨に準じて条例、規則と定めているが、学校などに通知した内容は、政令の趣旨と真逆の取扱いとなっている。

政令は、政令の4項目のほかは全部勤務時間中にしなさい、他は残業させないものとし、してもボランティアだという意味かと思う。それを、県教育委員会の通知では、職員会議を1時間余分にしたからと言って、翌日又は何日かに分けたりして帳簿で勤務時間の割振りを変更している。一斉に全員が同じ日に割振りをしたりすることがあれば、請求した2、3人だけが割振りをしていたりする。こういうことをやってもいいということになっている。

イ この通知は、行政職と違い教員はたくさんの残業とかいろいろあるから、一律4%の調整手当みたいものが支給される法律、政令があるにもかかわらず、4%を支給する法律がないような内容になっている。そうであるのに、学校現場では、この通知が法律のように扱われていて、この通知を根拠に、学校現場で勤務時間を割り振る帳簿を使っている。

ウ 情報公開の結果、西宮市では勤務時間を割り振る帳簿を使った運用をしているが、していない地域もある。中学校は少なく、小学校は多い。残業した人が何名あっても早く帰らせると主張する方だけとか、全員が同じ日に割振りをした場合にはB学校のように教職員がいなくなる。

垂水のろう学校の記録簿は、何と言っていいのかわからないような記録簿だった。

運用面が悪いのか、勤務時間を割り振る帳簿が悪いのか分からないが、たくさん問題があると思う。法律は法律であるのだから、ミックスしていいところだけつなぎ合わせたような論理ではなく、法律の範囲で行ってほしい。

エ 今後、監査をする際には、各学校で、勤務時間を割り振る帳簿も見てほしい。学校現場において、研修内容について、監査に見られるということで、その運用に緊張感が出ている。

(3) 請求事項4

100万円の甲慰金の件について、昨年度いただいた監査結果で、「失当である」という言葉があったが、自分の手元の国語辞典で調べても見つからない言葉である。監査結果を請求人に通知する際には、わかりやすい言葉を使っていたきたい。

2 執行機関の陳述の要旨

平成23年6月30日、教育委員会事務局の陳述を実施したところ（自治法第242条第7項）、おおむね次のとおり陳述があった。

(1) 請求事項1

教育公務員の研修は、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第22条第2項の規定により、「教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。」とされている。県立学校における研修の承認は、教員が学校を離れて研修することによる授業への支障の有無等を判断するのに、もっともふさわしいという観点もあり、兵庫県立学

校処務規程（昭和44年兵庫県教育長訓令甲第7号）第5条により、校長の専決事項としている。

この研修を承認するに当たっては、保護者、地域住民等の誤解を招くことのないよう、校長は、研修内容や研修場所が適切であるか確認することなどにより、教職員が適切な研修計画を策定するよう指導することとしており、その旨を通知している。

また、神戸聴覚特別支援学校においては、校長が研修の承認に当たり、その研修内容及び研修場所が適切であるか確認するため、資料を添付するよう求めている。そのため、このたびの研修計画書においても事前に本人から研修計画書が提出され、その研修内容等を聞き取った上で研修としての実質を有するという判断の上、校長が承認したものであり、定められた手続がなされていると考えている。

(2) 請求事項2及び3

ア 正規の勤務時間の割振り変更について

(7) 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。）

給特法第3条の規定により、公立学校の教育職員については、教職調整額が支給される一方、時間外勤務手当が支給されないこととなっている。また、教育公務員に超過勤務を命ずる場合は、「政令で定める基準に従い条例で定める場合に限る」と定められている。

給特法の規定を受け、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年兵庫県条例第43号。以下「勤務時間条例」という。）では、教育職員については、原則として時間外勤務は命じないものとし、教育職員に時間外勤務を命ずる場合は、政令で定める基準に従い、以下のaからdまでの4項目（以下「限定4項目」という。）の業務であって、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとする規定されている。

- a 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- b 修学旅行その他学校行事に関する業務
- c 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれているものをいう。）に関する業務
- d 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

(4) 地方公務員に適用される変形労働時間制と文部省（現在の文部科学省）の通知

地方公務員には、一般的に労働基準法（昭和22年法律第49号）が適用され、1箇月以内の変形労働時間制に係る同法第32条の2の規定も適用される。

これは、業務の繁閑に対応して、1箇月以内の平均勤務時間が1週間当たり40時間を超えないように定めた場合には、特定の1日の勤務時間を8時間を超えて設定したり、特定の1週間の勤務時間を40時間を超えて設定できるという規定である。

文部省においても、給特法の施行通達（昭和46年7月9日付け文初財第377号事務次官通達）に次のように記している。

- a 教育職員については、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務は命じないものとする事としたこと。
- b なお、勤務時間の割振りを適正に行うためには、労働基準法第32条第2項（現行の第32条の2に相当）の規定の活用について考慮すること。

こうしたことから、教員には、労働基準法に定める変形労働時間制の活用により、勤務時間の割振り変更を行うことで、原則、超過勤務を命じないようにすべきであるとしている。

(5) 正規の勤務時間の割振り変更制度

兵庫県においては、労働基準法に基づく1箇月以内の変形労働時間制を適用して正規の勤務時間を4週間の範囲内において弾力的に設定することができるとする「正規の勤務時間の

割振り変更」を制度化している。

学校では、校長の命により、各種の生徒指導業務や学年会議等の各種会議等を実施しており、その多くが通常の正規の勤務時間を超えて行われているのが実情である。そこで、前記の時間外勤務を命じることができる限定4項目の業務に加えて、校長の命により行われる限定4項目以外の業務(学年会議及び校務運営委員会、企画運営委員会その他各種委員会、学校における各種教科研究会並びに生徒指導活動等)についても、原則として、勤務時間の割振り変更を行えることとしている。

校長は、学校の置かれている状況から、限定4項目以外の業務について、正規の勤務時間以外の時間に命じなければならない場合があるが、これを超過勤務として取り扱えば、給特法及び勤務時間条例に抵触し、違法となることから、変形労働時間制を適用して、割振り変更により、正規の勤務時間の枠を広げることで対応をしようとするものである。

なお、正規の勤務時間の割振り変更制度については、過去に文部科学省及び会計検査院にも説明し、了解を得ているものである。

イ B学校での割振り変更について

本事案は、対象教職員19名の平成22年6月2日の勤務時間について、同年5月18日に校長主宰で実施された「適正指導・全体研修会」における勤務時間が延長された1時間分を割り振ったものである。この研修会は、指導に特別な配慮を要する児童の個別の状況について、職員全体で理解を深めるためのもので、同日に実施すべきものと校長が判断し、勤務時間を超えることが分かっていたため、正規の勤務時間の割振り変更を行うことにより職員に命じて実施した研修会であり、問題はないと考える。

校長は、自らが命じた研修会の実施により、平成22年5月18日の勤務時間を、通常の7時間45分に1時間を加えた8時間45分とする必要があることから、割振り変更権者である校長が、適正な手続を行い、同日の正規の勤務時間を1時間延長し、その分、同年6月2日の勤務時間を1時間短くしたものであり、問題はないと考えている。

ウ 神戸聴覚特別支援学校での割振り変更について

本事案は、管理職が正規の勤務時間の割振り変更の制度を十分に理解していなかったことから、県教育委員会が定めた勤務時間の割振り変更簿を利用せず、神戸聴覚特別支援学校の独自の手続により事後の割振りを承認したこと、4週間の範囲を超えての割振りを実施したことなど、その運用については不適切であったと言わざるを得ない。

しかるところ、神戸聴覚特別支援学校の独自の手続の対象となった教員(以下「対象教員」という。)の立場からみれば、対象教員の全体の勤務時間が週当たり38時間45分という正規の勤務時間を上回っていること、及び対象教員は勤務時間の変更について管理職から承認を受けていることから、実質的に勤務すべき時間数を勤務しなかったということではないとは言え、関係法令の規定を逸脱した運用をしていることから、法的には欠勤扱いとされても、致し方ないものとする。

今後は、変形労働時間制による正規の勤務時間の割振り変更制度が適切に運用されるよう、県立学校長に対し、再度、当該制度の法的な根拠及び適切な取扱いについて、周知徹底をしてまいりたい。

第3 監査の対象

1 監査の対象とした事項

請求書及び事実証明書に基づき、次の支出を監査の対象事項とした。

- (1) 請求事項2について、神戸聴覚特別支援学校の教員88名の平成22年6月分から平成23年2月分

までの給与の支出

- (2) 請求事項 4 について、職員互助会が実施する会員死亡弔慰金の支給に係る平成22年度の職員互助会に対する共済費の支出

2 監査の対象としなかった事項及びその理由

(1) 監査の対象としなかった事項

次の支出については、監査の対象事項としなかった。

ア 請求事項 1 について、神戸聴覚特別支援学校の教員 1 名の平成22年 8 月分の給与の支出

イ 請求事項 3 について、B 学校の教員19名の平成22年 6 月分の給与の支出

(2) 監査の対象としなかった理由

住民監査請求は、公金の支出等の財務会計上の行為が違法又は不当と推定されるよう個別的、具体的にその理由及び事実を摘示する必要がある。

上記(1)アについて、請求人は、神戸聴覚特別支援学校の教員 1 名に係る平成22年 8 月19日及び20日の研修について、その事実がなかったと主張しているが、請求書及び事実証明書の内容からは、当該研修の事実がなぜなかったことになるのか、その理由及び事実を具体的に摘示していると認めることはできない。

上記(1)イについて、請求人は、B 学校の教員19名が、違法な勤務時間の割振りにより正規の勤務時間を短縮していることは、職務専念義務違反であり、短縮した勤務時間分の給与を減額しないで支給したことは、違法又は不当な支出であると主張しているが、請求書及び事実証明書の内容からは、B 学校の教員19名に係る当該正規の勤務時間の短縮がなぜ違法又は不当となるのか、その理由及び事実を具体的に摘示していると認めることはできない。

第 4 監査の結果

本件措置請求について、監査の結果を合議により次のとおり決定した。

本件措置請求については、その一部について、理由のあるものと認める。

以下、請求書、請求書に添付された事実証明書、請求人の陳述、県教育委員会事務局の陳述、県教育委員会事務局及び企画県民部に対する実地調査(平成23年 5 月24日及び31日並びに 6 月10日実施)並びに関係人調査(同年 5 月31日及び 6 月10日実施)により認定した事実並びにそれに対する判断について述べる。

1 請求事項 2 について

(1) 認定した事実

ア 神戸聴覚特別支援学校における勤務時間の割振り

勤務時間条例により、職員の勤務時間は、任命権者が勤務時間を割り振って定めることとなっているが、県立学校の職員の勤務時間の割振りは、兵庫県立学校処務規程第 5 条第 1 号の規定により校長が専決することができることとなっている。

校長は、教員の勤務時間の割振りについて、勤務開始時刻を午前 8 時30分、勤務終了時刻を午後 5 時とし、午後 0 時35分から午後 1 時20分までを休憩時間としている。

イ 正規の勤務時間の割振り変更の制度

教員の正規の勤務時間の割振り変更は、勤務時間条例第 5 条第 1 項の「任命権者は、(中略)勤務時間の割振りを別に定めることができる。」の規定を受けて、県教育長が定めた「県立学校教育職員の完全週休 2 日制実施要領」(平成 14 年 4 月 1 日教教第 3 号。以下「要領」とい

う。)によって実施されていると認められる。

各県立学校において正規の勤務時間の割振り変更を行う場合は、要領第3項に「勤務時間の割振り(中略)については、校長が行う」ものと定めてあり、校長が割振り権者として、要領第5項第2号の「校長は、公務の運営上の事情により(中略)、4週間(中略)の総勤務時間の範囲内で(中略)臨時に勤務時間の割振りを変更することができるものとする。」又は要領第6項第2号の「校長は、前項第2号の規定により勤務時間の割振りを変更する場合は、勤務時間の割振変更簿(様式2)を作成し、あらかじめ当該教員に明示しなければならない。」との定めにより行わなければならない。

県教育委員会事務局は、具体的な正規の勤務時間の割振り変更の手続について、要領のほか、手続の留意事項を、各県立学校長に平成20年3月28日付けで通知している(以下「県教委事務局通知」という。)

県教委事務局通知では、「事前決定・本人明示」として、勤務時間の割振り変更は、「公務上の必要により事前に正規の勤務時間を割振り変更し、本人に明示するものであり、長時間の超過勤務を行ったことについて事後的に正規の勤務時間を短縮するものではない。」とし、「4週間単位での割振り」として、「4週間の単位期間の中で勤務時間の割振り変更を完了させ(中略)ること。」とし、さらに「対象業務」として、学校運営上必要なものとして学校長が命じる業務を9つ例示している。

ウ 神戸聴覚特別支援学校で行われていた勤務時間に係る調整措置

神戸聴覚特別支援学校では、上記イの正規の勤務時間の割振り変更の手続を行わずに、教頭のパソコン内の表計算ソフトで作成した記録簿(請求人が事実証明書として提出した「記録簿」と題する書面(別記の5)をいう。以下同じ。)により、勤務時間を調整する措置を行っていた。

なお、記録簿の表は、正規の勤務時間以外の業務時間を記録する表と、正規の勤務時間を短縮した時間を記録する表に分かれている。

(ア) 記録簿の管理

a 正規の勤務時間以外の業務時間の記録

教員が正規の勤務時間以外の時間に学校運営に関する業務を行った場合、その業務を行った月日及び時間数とその内容を、その業務を行った教員が教頭に申告する(複数の教員で業務を行ったときは、一人の教員が複数の教員の分をとりまとめて申告する場合がある。)

記録簿の正規の勤務時間以外の業務時間を記録する表には、縦軸に神戸聴覚特別支援学校の教員88名の氏名が記入されており、横軸の欄に、「合計」の欄を設けて、教員から申告された月日及び時間数とその業務内容を横軸に欄を設けて記録していくようになっている。

記録簿に記録した時間数は、教員ごとに集計されて、「合計」の欄に表示されるようになっている。

b 正規の勤務時間を短縮した時間の記録

教員は、正規の勤務時間を短縮できる日が生じた場合、その日に短縮する時間数を教頭に申告する。

記録簿の正規の勤務時間を短縮した時間を記録する表は、縦軸に教員88名の氏名が記入されており、横軸の欄に、左から「割振時数」、「残り時数」の欄を設けて、教員から申告された時間数と月日を横軸に欄を設けて記録していくようになっている。

上記aの業務時間の「合計」欄の数値は、「割振時数」の欄に表示され、勤務を短縮した時間数を記録すると、「割振時数」から短縮時間数が差し引かれた時間数が「残り時数」の欄に表示されるようになっている。

教頭と教員は、「残り時数」の有無を相互に確認し、正規の勤務時間を短縮できる日と時間数を、上記イの正規の勤務時間の割振り変更を行う場合の4週間の単位期間を考慮す

ることなく決めていた。教員は、教頭への申告を済ませた後、当該時間以降の勤務をしないこととしていた。

c 校長の勤務時間の把握

平成 22 年度の神戸聴覚特別支援学校の校長（平成 23 年 3 月末に退職。以下「前校長」という。）は、教頭に対して教員の申告に基づいた勤務時間の調整措置を行うよう指示を行っていたが、上記 a 及び b による勤務時間の調整措置の手順に関わっていない。その上、前校長は、正規の勤務時間以外に教員が従事した業務、正規の勤務時間以外に従事した月日及び時間数並びに教員が勤務時間を短縮した月日及び時間数について個別に把握できていなかった。

(1) 記録簿の内容

a 記録簿に記載がある業務の内容

上記(ア) a の記録簿に記載がある業務については、業務記録等の書類と照合するなどの確認をしたところ、教員が正規の勤務時間以外の時間に行った学校運営に関する業務は、記録簿記載の教員 88 名のうち 75 名が従事した 42 件であり、これらの業務は、県教委事務局通知に基づき、学校運営上必要なものとして校長が命じることができる業務であったと認められる。

なお、教員には、この勤務に対する時間外勤務手当その他の給与は、支給されない。

b 正規の勤務時間を短縮した時間の内容

記録簿における正規の勤務時間を短縮した時間は、記録簿記載の 88 名の教員のうち 56 名の教員に係る合計 245 時間 35 分であった。

なお、記録簿には、短縮した時間が記録されているが、正規の勤務時間を短縮した時間帯の記録がなく、記録簿以外の書類でも時間帯を確認できるものもなかったため、正規の勤務時間を短縮した時間帯までは特定できなかった。しかし、出勤簿では、正規の勤務時間を短縮した日について、出勤の押印がされていること、上記(ア) b のとおり、教員は、教頭への申告を済ませた後、当該時間以降の勤務をしないこととしていたことを鑑みると、教員が正規の勤務時間を短縮した時間帯は、教頭に申告した時点から、正規の勤務時間の終了時刻までと考えられる。

エ 給与の支給手続等

(ア) 県立学校教員には、正規の勤務時間による勤務に対する報酬として給料が支給され（公立学校教育職員等の給与に関する条例（昭和35年兵庫県条例第45号）第7条第1項）、この正規の勤務時間中に勤務しない場合においては、その勤務しない時間1時間について、勤務時間1時間当たりの給与額を減額して給与を支給するものとされている（同条例第5条第1項）。

(イ) 神戸聴覚特別支援学校の教員において、記録簿に記載された、勤務時間に係る調整措置の手続により正規の勤務時間を短縮した時間が存する月の給与支給において、当該時間に係る給与を減額した事実はなく、全額支給されていた。

オ 監査対象期間前後に係る勤務時間の調整措置

前校長は、平成18年度に赴任した際、前々校長から勤務時間の調整措置に係る事情について引き継ぎ、当時の教頭に対して勤務時間の調整措置を引き続き行うよう指示した。

前校長は、平成23年2月16日付けで請求人の一人から記録簿の公文書公開請求が行われたこともあり、当該公文書公開請求以降、勤務時間の調整措置を行わないこととした。

(2) 判断

ア 県立学校において、正規の勤務時間の割振り変更（以下「割振り変更」という。）を行う場合には、法律、条例、要領等の定めにもとじた手続により行われていなければ、正規の勤務時間が変更されたとは認められない。

イ このことについて、上記(1)ウの神戸聴覚特別支援学校で行われていた勤務時間に係る調整措

置（以下「調整措置」という。）の手續を、法律、条例、要領等に基づく割振り変更の手續と比較すると、次のような差異が認められるため、調整措置は、割振り変更とは全く異なる手續であると考えざるを得ない。

- a 割振り変更は、上記(1)ア及びイのとおり、校長が割振り権者として行うものであるのに対して、調整措置は、上記(1)ウ(ア)のとおり、教頭が実際の手順を行うことで調整措置が行われており、校長がその決定に関わっていなかったこと。
- b 割振り変更は、上記(1)イのとおり、4週間の単位期間内で行うこととされているが、調整措置は、上記(1)ウ(ア)のとおり、4週間の単位期間は考慮されず、当該年度を通じて勤務時間に係る調整措置が行われていたこと。
- c 割振り変更は、上記(1)イのとおり、正規の勤務時間を延長しようとする月日及び時間並びに短縮しようとする月日及び時間を、いずれも事前に、校長が決定することとされているが、調整措置は、上記(1)ウ(ア)のとおり、正規の勤務時間を延長しようとする日にあつては当該業務を行ってから事後に申告し、正規の勤務時間を短縮しようとする日にあつては実際に短縮する直前まで、その日を申告していないものがあったこと。

したがって、調整措置の手續により、割振り変更の手續が行われたものとみなすことができないから、神戸聴覚特別支援学校の正規の勤務時間は、変更されたものと認めることはできない。

ウ そうすると、記録簿に記載された、調整措置の手續により正規の勤務時間を短縮した時間については、割振り変更の手續が行われたものとみなすことができず、正規の勤務時間中に勤務をしていなかったこととなり、かつ、給与が減額されない理由（年次休暇、職務専念義務の免除等）もないことから、県は、監査対象期間内で、神戸聴覚特別支援学校で行われていた勤務時間に係る調整措置により短縮した時間が含まれる月の給与支給（平成22年6月から平成23年2月までの分）のうち、前記勤務をしていなかったこととなる時間の給与に相当する額の公金を、過大に支出していることとなる。

エ このことから、請求事項2については、その過大な支出について、実質的に県に損害が生じていると認定せざるを得ず、県教育委員会は、当該支出に相当する額について、損害の補填を求めるべきものと判断する。

2 請求事項4について

(1) 認定した事実

ア 地方公共団体の職員の厚生制度については、地方公務員法第42条において、「地方公共団体は、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならない。」と規定し、各地方公共団体に対して、職員の厚生事業に関する計画の樹立及びその実施を義務付けている。

これに基づき、県においては、職員の共済制度に関する条例（昭和38年兵庫県条例第72号）により、職員の福利増進を目的とする厚生事業を行う職員互助会に対して、事業主負担分として共済費を交付することにより、地方公務員法第42条の厚生制度を実施している。

平成22年度に県から職員互助会に交付した共済費は、4回に分けて合計63,020,000円を支出しており、職員互助会が実施する厚生事業の実施に要する費用の一部に充当されている。

イ 職員互助会の運営は、会員である職員の掛金、県からの共済費、事業からの収入等により行われ、平成22年度は、事業の内容により、共済経理、福利経理、福利特別経理、貸付金経理及び事業経理の5つの経理に区分している。

県からの共済費を受けて実施する厚生事業に関する収支については、他の経理から区分して経理するため、福利経理に、共済費の全額が充当されている。

福利経理から他の会計への繰り出しは行われていない。

ウ 職員互助会の会員死亡弔慰金については、会員が死亡した場合に、遺族に対し1,000,000円（会員が再任用職員である場合は、500,000円）を支給することで実施されているが、当該支給は、県からの共済費が充当されていない共済経理において実施されている。

エ 請求人が事実証明書として提出した新聞記事において示されている平成23年4月15日付け最高裁判所決定により確定した平成21年6月30日大阪高等裁判所判決及び平成23年1月26日神戸地方裁判所判決では、職員互助会から職員に支給された給付が、県から交付された共済費が充てられていない経理から支給されていれば、県の共済費の支出は、給与条例主義の問題とはならないと判示されている。

(2) 判断

職員互助会の会員死亡弔慰金については、上記(1)イ及びウのとおり、県からの共済費を充当していない共済経理から支出されていることから、県からの共済費の支出は、上記(1)エの裁判例のとおり、給与条例主義に違反することはないと解される。

したがって、職員互助会の会員死亡弔慰金の支給に関する県からの共済費の支出が違法又は不当となることはない。

以上のとおり、請求事項4について、県が被った損害を補填するために必要な措置が講じられることを求める、とする本件措置請求には、理由がないものと判断する。

第5 勧告

県教育委員会は、神戸聴覚特別支援学校の教員が勤務をしていると認められない時間に係る給与に相当する額と、その額についてそれぞれの給与が支給された日から年5分の割合で計算して得られた額を合計した額について、損害の補填を求めること。

措置期限

平成23年12月28日

第6 意見

- 1 県教育委員会は、教員の勤務時間の割振りについて制度に沿った手続等が確保されるよう、県立学校の校長、教頭等に対する研修・指導を行う等、必要な措置を講じられたい。
- 2 県教育委員会は、神戸聴覚特別支援学校において、監査の対象とした事項以外で、同様の措置により、同校の教員が勤務をしていると認められない時間に係る給与が支給されていたことが判明した場合には、必要な措置を講じられたい。

(別記)

- 1 平成22年7月17日付け研修計画書
- 2 平成22年9月3日付け研修報告書(平成22年8月19日の研修に係るもの)
- 3 平成22年9月3日付け研修報告書(平成22年8月20日の研修に係るもの)
- 4 校長作成文書にメモ書きが記載された文書
- 5 「記録簿」と題する文書
- 6 B学校の教員19名の記録簿
- 7 「記録簿」の従事内容の番号を示した書面
- 8 義務教育諸学校等の職員に対し時間外勤務を命ずる場合を定める規則
- 9 公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令
- 10 「財団法人兵庫県職員互助会への県負担金支出状況」と題する文書
- 11 「(財)兵庫県職員互助会が給付した会員死亡弔慰金の件数について」と題する文書
- 12 次の新聞記事の写し
 - (1) 平成23年1月27日付け神戸新聞
 - (2) 平成23年4月17日付け神戸新聞
 - (3) 平成23年4月19日付け読売新聞

住民監査請求に係る措置結果について

1 措置結果の通知

平成 23 年 12 月 20 日

2 措置の内容

県立神戸聴覚特別支援学校の教員が勤務をしていると認められない時間に係る給与に相当する額（620,094 円）と、その額についてそれぞれの給与が支給された日から年 5 分の割合で計算して得られた額（27,896 円）を合計した額として、平成 23 年 11 月 21 日までに 647,990 円を収納した。