

鎌倉市監査委員公表第2号

地方自治法第242条第1項の規定に基づき監査を実施したので、同条第4項により、監査結果を公表します。

平成26年6月24日

鎌倉市監査委員 八 木 隆太郎
同 長 嶋 竜 弘

監査結果書

1 監査の種類

地方自治法第 242 条第 1 項の規定による住民監査請求に基づく監査

2 監査対象

総務部（職員課）

3 監査期間

平成 26 年 5 月 14 日（水）から平成 26 年 6 月 23 日（月）まで

4 監査を実施した委員

鎌倉市監査委員 八 木 隆太郎
同 長 嶋 竜 弘

5 請求の受理

(1) 請求人

氏名（氏名略）

(2) 請求書等の提出

平成 26 年 5 月 2 日付けで請求書が提出され、同日、受付をした。

(3) 請求人から提出された事実証明

ア 地方公務員給与の「わたり」の状況について（事実証明 1）

イ 5 級主査職職員数年度推移見込み及びわたりを解消した場合の人件費削減額（事実証明 2）

ウ 級別・部局別・男女別職員数（主査以下）（事実証明 3）

エ 地方公務員の給与制度の改正について（事実証明 4）

(4) 請求の受理

本件請求については、地方自治法（以下「地自法」という。）第 242 条第 1 項の所定の要件の審査を含めて、これを受理した。

なお、本件請求の要件審査に当たって、次のとおり判断した。

ア 請求人は、鎌倉市が地方公務員法（以下「地公法」という。）第 24 条第 1 項（職務給の原則）「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」を履行せず、「わたり」を続けており、これは違法または不当な公金支出である旨の主張をしている。

本来、住民監査請求は、違法・不当な財務会計行為又は怠る事実を対象として認められているものであり、条例の制定及び改正に係る請求に

については、住民監査請求の対象とはならないものである。また、一般に、規則も地自法第 15 条第 1 項により、地方公共団体の長が定めるものであり、法規範としての性質があり、同様に扱われるものと考えられているところである。

しかしながら、今回、「わたり」に係る職員給与が、給与条例等の規定に位置付けされ、支給されているかについては、「わたり」の内容が当該監査請求書では不明確であり判断できないことから、本件住民監査請求を受理するものとした。

なお、本件請求のうち平成 25 年 4 月分給与に係る請求については、支出から 1 年を経過しており、地自法第 242 条に定める住民監査請求には該当しないものとした。

(5) 請求の内容

請求の要旨及び措置請求は次のとおりと解した。

鎌倉市は、神奈川県下で唯一 25 名の一般行政職の「わたり」が存在すると指摘されているが、平成 25 年 4 月 1 日現在、鎌倉市職員の全ての職種で見ると、134 名の「わたり」が存在する。

昭和 43 年 12 月 21 日付け自治給第 105 号「地方公務員の給与制度の改正について」の中に「給与改定に際し、一律的な昇給期間の短縮、標準職務に適合しない等級への格付け等、給与制度本来の趣旨に反するような措置を行わないこと。」と通知している。

鎌倉市は、地公法第 24 条第 1 項（職務給の原則）「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」を履行せず、「わたり」を続けており、これは違法又は不当な公金支出である。

現在、市職員組合と給与削減と級別給料表などを含めた「わたり」解消を交渉中と思料するが、「一般職・技能労務職昇任取扱要綱」の改正経過を見ると、いつ「わたり」が解消されるかわからない状態であるため、市が「わたり」と認定した平成 25 年度の職員 134 名に対して、適正な級及び算出した給与額で精算し、市からの過払い分を市に返還させるとともに、鎌倉市が現在行っている給与暫定削減が終了する平成 26 年 7 月末までに「わたり」を廃止するよう、鎌倉市長に対して勧告することを求める。

6 監査の実施

(1) 請求人の陳述及び証拠の提出

請求人に対して、地自法第 242 条第 6 項の規定に基づく陳述及び証拠の提出を求めたところ、陳述の希望及び新たな証拠書類の提出はなかった。

(2) 書類調査

監査に当たり、国及び県からの「わたり」に関する通知、調査等に係る書類及び鎌倉市が「わたり」と認めた職員に関する給与支出に係る書類等の調査を行った。

(3) 関係職員の聴き取り調査

平成26年6月2日に、本件、請求書及び証拠書類等について総務部職員課の職員から聴取した。

7 監査の結果

本件請求については、監査委員の合議により、次のように決定した。

請求人の主張には理由がないものと判断し、本件請求を棄却する。

以下、その理由について述べる。

(1) 調査の結果

総務部職員課からの聴き取り調査等により、次の事項を確認した。

ア 鎌倉市の給与制度について

地自法第204条の2及び地公法第25条第1項において、地方公共団体の職員に対する給与は、法律又はこれに基づく条例によらないで支給できない旨の規定があり、地公法第24条第1項では、職員の職務と責任に応じたものでなければならないとされている。

これらを受けて鎌倉市では、鎌倉市職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）第6条第1項において「職員の受ける給料は、鎌倉市の勤務時間及び休暇等に関する条例第3条に規定する勤務時間による勤務に対する報酬であって、職員の職務の困難性及び責任の度に基づいて鎌倉市職員の任用に関する条例（以下「任用条例」という。）第4条に規定する職務に対応する級の区分に基づく職員給料表により支給する。」と規定し、任用条例第4条で、職種における職務については、その職務の困難性、複雑性及び責任の度に基づいて、一般職を1級から8級まで、消防職を1級から8級まで、技能労務職を1級から6級まで、の級に分類し、その職務別区分の基準については、任用条例施行規則第3条別表に定めている。

任用条例施行規則第3条別表に規定される各職における級別区分の一般職、消防職及び技能労務職における5級の基準は、次のとおりである。

一般職（事務職員及び技術職員）

5級 (1) 担当係長又は担当主査の職務

(2) 館長（青少年会館又は中央図書館以外の図書館）の職務

(3) 所長（腰越学習センター、深沢学習センター、大船学習センター又は玉縄学習センター）の職務

(4) 園長の職務

(5) 主査の職務

消防職（消防吏員）

5 級 消防司令補の職務

技能労務職

5 級 (1) 担当係長又は担当主査の職務

(2) 主査の職務

また、鎌倉市消防署組織規程第 5 条第 3 項により担当係長、担当主査及び主査に消防司令補をもって充てることと位置付けている。

イ 昇格、昇給の基準等について

鎌倉市の一般職及び技能労務職の昇格、昇給の基準については、一般職・技能労務職昇任取扱要綱により運用されている。また、消防職については、消防吏員昇任取扱要綱により運用されている。両要綱とも 8 級制が導入された平成 4 年度から、5 級主査職への昇任について規定し、これに基づいて、5 級主査職への昇任が行われていた。

平成 22 年 12 月 21 日に国から 5 級主査職への昇任が「わたり」に該当する旨の連絡を、県を通じて受けている。

その後、この「わたり」に該当するとされた 5 級主査職への昇任については、両要綱の 5 級主査職への昇任の基準を廃止し、平成 23 年 4 月 1 日付けの昇任を最後に 5 級主査職への昇任は生じていない。

ウ 「わたり」の内容及び鎌倉市における対応の経過について

「わたり」に関する国の通知は、昭和 40 年 11 月 12 日付けの「地方公務員給与改定に関する取り扱いについて」の中で、「標準職務に適合しない等級への格付け等の措置は行わないこと」とする内容で、ほぼ毎年継続的に行われている。

総務省は、地方公務員給与の「わたり」については、給与決定に際し、級別職務分類表及び級別標準職務表に適合しない級へ格付けを行うこと及び実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表、級別標準職務表又は給料表を定めることにより、給与を支給することとしている。

この基準に基づいて、国から県への調査依頼が行われ、県が各市の調査を行い、国に報告し、その結果が公表されている。

鎌倉市の「わたり」については、平成 22 年 1 月 19 日付けの「地方公共団体における給与の「わたり」の状況について（依頼）」が国から県に出されており、これを受けて神奈川県から鎌倉市に対し調査があり、回答をしているが、特に「わたり」に該当するとの連絡はなかった。したがって、鎌倉市は、この時点では、鎌倉市の給与制度が「わたり」に該

当するとの認識がなかった。

その後、鎌倉市に、平成22年4月23日付けの「平成21年度給与改定等の状況調について(依頼)」が神奈川県から出され、この回答の中で「わたり」がない旨の報告をしている。しかし、その後、同年12月21日に神奈川県から電話連絡で、国から鎌倉市の給与制度に「わたり」があるとの指摘があった旨の報告を受けている。指摘の内容は、国が示した「わたり」の基準「給与決定に際し、級別職務分類表及び級別標準職務表に適合しない級へ格付けを行うことと実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表、級別標準職務表又は給料表を定めること」の具体的内容が示され、それによると、鎌倉市の5級主査職は「国家公務員の官職と職務・職責が同等な職の級の格付けが、国家公務員の本省の格付けを超えている場合」に該当するというものであった。

このため、一般職・技能労務職昇任取扱要綱及び消防吏員昇任取扱要綱を改正し、平成23年4月1日付けの昇任を最後に、5級主査職への昇任を行っていない。これにより、平成24年度から新たな5級主査職への格付けは行われていない。

国は、5級主査職が任用条例の5級に未だ位置付けられたままであり、平成24年度以降はその対象者が出ていないものの条例改正はされておらず、制度として残っており、事実上5級主査が存在していることから、現在も「わたり」があると公表している。

鎌倉市は、新たな人事・給与制度を提案しており、当初、平成26年6月議会への提案を予定していたが、組合との合意が整わず、9月議会への提案、10月実施を目指して、組合と交渉中である。また、平成26年7月までの職員給与の暫定削減を9月までの延長を予定している。

この新たな人事・給与制度を実施することにより、5級主査職への「わたり」が解消することとなる。

(2) 監査委員の判断

地公法第24条第1項は「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。」とし、同法第23条が定める職階制を前提にして、職務職階給の原則を規定している。しかし、職階制そのものが種々の事情により実施されておらず、また、地公法第23条第1項は「人事委員会を置く地方公共団体は、職階制を採用するものとする。」と規定し、この職階制の採用が人事委員会を置く地方公共団体に義務付けられているが、鎌倉市はこれに該当していないので、給与の面で、職務職階給を完全な形で、行い得ないことは同法自体これを容認するところである。

また、地公法第24条第2項において「前項の規定の趣旨は、できるだけ

すみやかに達成されなければならない。」と規定していることから見ても、同条第1項の規定は訓示規定であることが明らかである。

更に、同条第3項において、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」と規定し、生計費等その他の事情を考慮しなければならないとしている。職員の給与は各級内に複数の号給が設けられており、同一の内容と責任の職務があっても、経験を経るに従って、熟練度が増すことを考慮して職務の対価である給料額を増加させることとしていること、また、おおむね毎年昇給が行われることにより、年々増加する生活費にも考慮しているものとされている。地公法において、給与は生計費などを考慮して定めなければならないとしていることは、職務給のみならず年功給の併存を予定しているものと解され、職務給の原則が貫徹されていない。

請求人は、地公法第24条第1項に規定する職務給の原則を履行せず、「わたり」を続けていることは、違法又は不当な公金の支出であるとして主張するが、この職務給の原則はあくまでも原則であり、訓示規定であり、これをもって、当該「わたり」による職員給与の支出が違法及び不当であるとはいえないものである。

次に、請求の受理に当たり、要件審査の際に「わたり」に係る職員給与が、給与条例等の規定に位置付けされ、支給されているかについては、「わたり」の内容が不明確であるとした。このことについて述べると、国から指摘されている「わたり」の存在は、その内容が一般職及び技能労務職の5級主査の格付けに係るものであり、5級主査が任用条例施行規則第3条別表に分類され、給与条例及び任用条例等に基づき支給されており、違法又は不当な支出とは認められない。

以上のことから、本件請求について、請求人の主張には理由がないものと判断する。

なお、5級主査への昇任を、平成24年度から廃止し、新たな「わたり」の職員の発生を回避してはいるものの、現在でもまだ5級主査が存在し、その制度も改正されておらず、平成22年に国から受けた指摘が解消されていないことは、対応が遅いと言わざるを得ない。この観点から、鎌倉市長に対し、別途要望したことを付記する。