

神戸市職員の職員団体等の活動における職務専念義務違反に関する調査委員会からの報告について

1. 経緯

本市の職員団体等（神戸市職員労働組合（以下、「市職労」）及び神戸市従業員労働組合（以下、「市従」））の役員について、職員団体等の活動をするため、配属されている職場で職務に従事しない職務専念義務違反が行われていた疑いがあったことから、平成30年9月18日に弁護士6人からなる「神戸市職員の職員団体等の活動における職務専念義務違反に関する調査委員会」（委員長 工藤涼二 弁護士）を立ち上げ、客観的かつ中立・公正な立場から調査を行っていただいた。

調査対象者及び関係者（200名超）からの事情聴取並びに資料による調査を行っていただき、平成30年11月22日、12月26日、及び平成31年1月31日付で報告書が市長に提出された。

2. 報告概要

A 神戸市における組合役員の職務専念義務違反の状況について

（1）日常的職務専念義務違反の実態調査（離席率）

勤務時間中に職場を離れるなどして職務に従事していない時間の割合である「離席率」を報告。

各調査対象者（市職労の一部の支部を含む）の調査期間中における最も割合の大きい離席率の分布については、100%が2名、80%以上が4名、50%が8名、49%以下が7名、30%以下が12名、10%以下が6名、0%が2名、義務違反無しが10名と認定。

（2）日常的職務専念義務違反が発生した経緯等（過員配置含む）

市における市職労等の本部役員の日常的な職務専念義務違反及び過員配置の実態は、その端緒が昭和24年ごろのレッド・ページによる市職員の大量解雇時にまで遡るものであり、その後も是正されることなく継続し、長年の間に職員の意識の中にも当然のこととして定着してきたと考えられる。

B 調査の過程で判明した個別的争点について

（1）「過員配置」問題

会計監査を除く各役員の所属では定数に1名を増員して職員が配置されていた。これは役員の職務専念義務違反と密接不可分の関係にあるものである。この様な配置は直ちに廃止し、業務量に対応した適正な人員配置に戻すべき。

（2）「虚偽回答」問題

平成20年5月の総務省による「無許可専従に関する一斉点検」に対し、市は無許可専従をしていた者はいないと回答しており、市の対応は著しく不適切であった。

（3）「法令の上限を超える在籍専従許可」問題

法令等で定める在籍専従許可期間の上限を超えて許可を受けた職員は、平成元年度以降12名いた。平成14年度以降、職員団体等に専従させる目的で他法人に退職派遣されていた職員が6名いた。この様な退職派遣は法令の趣旨に反する脱法的行為であり、退職派遣期間に相当する部分の退職手当支払は不当であるから退職引当金と清算の上、返還を求めるべき。

（4）専従休職者の復職時の昇給及び昇格、退職手当の過払いについて

専従休職者の復職時の、①昇給について、人事委員会規則の規定に加えて要綱で特別昇給を行っており、②昇格について、専従期間の全期間を通算していた。また③専従休職者の退職手当について、法令の上限を超える在籍専従期間を退職手当算定の基礎から除算していなかった。①は

給与条例主義の趣旨に反する可能性が高いため、人事委員会規則にて規定を整備すべきであり、②は人事委員会規則に整合せず、人事委員会規則にて規定を整備すべきであり、③は明らかに法令違反であり、平成元年度以前についても可能な限り調査して事実関係を公表すべき。

(5) 新規採用職員研修問題

①新採研修における「第一線職場の話」などの講師が、職員団体等の役員に偏っており、②多数の役員を講師として依頼し、カリキュラム終了前あるいは終了直後に、職員団体等への加入勧誘及び手続の機会を与え、③その時に加入しなかった職員を職員団体等の連絡を受けて呼び出し、役員に引き合わせていた。①は相当でなく、②は不当な便宜供与の疑いが強く、③は明らかに不当な便宜供与に該当する。

(6) 組合事務所にかかる便宜供与問題について

2号館別館への職員団体等の入居については、平成25年度以降、相当な使用料が徴収されている。そのため不当な便宜供与とは認められない。

(7) 「人事評価」問題について

平成29年度の人事評価において、職員団体等の役員のうち離席率50%以上の者について、業務に関係のない離席を繰り返していたことが適正に評価に反映されていなかった。上司等を含めた職員全体の意識改革が求められる。

C 当局と職員団体等との不適切な関係について

(1) 労使共同決定方式

市では、各種施策について事前に職員団体等へ情報を伝え、その意見を聴取してきた。これは、震災以降の定数削減に職員団体等の協力が必要不可欠であったことや、組合推薦を受けた市長が続いたことなどの理由から、存立してきたと考えられる。

(2) 元市職労委員長に対する特別待遇

在職中の個室様の執務スペースの提供、神戸市職員共助組合への再就職支援、さらに神戸市職員共助組合に対する3号館9階の一室の提供があった。これらはいずれも不適切である。

(3) 平成20年度係長昇任選考（C選考）

当該選考を受験していた市職労本部役員の一次考査の勤務評定には、業務に関係のない離席を繰り返していたことが反映されていなかったが、不当な評価による合格とまでは認められなかった。本部役員は非専従でも組合業務に従事することが許されるとの意識は早急に是正すべき。

(4) その他

区役所コピー機の使用問題について、現時点では、全区役所において、組合使用分のコピー代を区役所が全て公費負担している事実は確認されなかった。そのため特に問題はないと判断されるが、可能な限り、請求書を分離するか、実費精算を行うよう改善することが望ましい。

長田区役所にある震災資料室について、運営協議会の構成員が労使交渉と同様であり、ここでの協議に従い、運営への職員の参加をボランティアから公務へと取扱変更していた。これらは、外形的には、労使交渉の結果、管理運営事項である「公務の範囲」が変更されたようにしか受け取れない。協議会構成員の改善を検討されたい。

D 上層部の責任について

宮崎元市長は別として、笹山元市長、矢田前市長について、本部役員の日常的な職務専念義務違反等の実態を認識していたと認定することは困難であるが、管理監督責任を免れるものではない。

久元市長、玉田副市長、岡口副市長について、職員アンケートへの回答に組合関係の問題点も寄せられていたにも関わらず、有効な指示ないし措置を講じなかったことについては、市政を預かる者として相応の管理責任を免れない。

各所属長については、組合役員が非専従であっても組合業務に従事することが許されるとの意識が市全体に醸成されていた中では、個別具体的な場面で、単に所属長であることのみをもって、その責任を問うことまでは酷であり、相当ではない。

人事当局の決裁権者らについては、過去に改善に着手し得る契機があったにも関わらず、抜本的な改善をなし得なかったこと、さらには職務専念義務違反の作出に無関係とは言えないことなど各事情を考慮すれば、その責任を免れないと言わざるを得ない。

E 改善に向けての提言

①交渉対象事項の明確化及び交渉手続の適正化、②各部局間及び上層部と一般職との「風通し」の改善、③職員の誤解を招かないトップ及び幹部職員の姿勢の保持、④職免申請手続きの適正化、⑤出退勤時間の記録の徹底、⑥適切な職務分担の作成及び適正な職務の分担、⑦内部通報制度の改善あるいは別の形で、第三者による相談・通報窓口の設置に取り組むべき。

F 最後に

今後は、労使双方が、互いに誠意を持って協議し、市民に対して説明のできる適正かつ健全な労使関係を構築していくことを強く期待する。