

監査結果公表第5号

地方自治法（昭和22年法律第67号。以下「法」という。）第242条第1項の規定による請求については、同条第4項の規定により監査を行ったので、その結果を次のとおり公表する。

平成15年2月18日

四日市市監査委員	伊藤 靖彦
同	松岡 光代
同	水野 幹郎
同	森 真寿朗

第1 請求の受付

- 1 請求のあった日 平成14年12月20日
- 2 請求人 四日市市在住 山城 弘敬
- 3 請求の要旨

措置請求書に記載されている事項及び請求人の陳述内容を勘案した結果、請求の要旨を次のように解した。

平成13年12月21日に支払われた橋北地区市民センター職員の平成13年11月分時間外賃金 315,430 円（職員甲 45時間、職員乙 10時間、職員丙 28時間）中、職員甲については12時間分、職員乙については2時間分、職員丙については5時間分（推定金額 80,000 円前後）がそれぞれ不適法な支出であると考え、ここに監査請求します。

職員甲の時間外賃金のうち、平成13年11月13日の4時間中1時間45分、同15日の3時間30分中1時間45分、同20日の4時間中1時間45分、同26日の4時間中1時間45分、同28日の4時間中1時間45分、同29日の4時間中1時間45分、同30日の4時間中1時間45分がそれぞれ業務開始までの手待ち時間として、他の職場においては時間外勤務として認められず、したがって時間外の請求も行われていない性格のものであり、明らかに違法な支出として判断されるべきと考えます。

職員丙については、平成13年11月13日の4時間中1時間45分、同20日の4時間中1時間45分、同30日の4時間15分中1時間45分がそれぞれ職員甲と同じ理由で時間外勤務ではなく、その分の時間外賃金の支出は違法であると考えます。

職員乙については、平成13年11月7日の30分、同12日の30分、同14日の30分、同15日の45分がそれぞれ「窓口業務」として時間外勤務がなされていることとなっておりますが、これも時間外勤務としての実体がなく、これに支出された時間外賃金は違法なものと考えます。

「窓口業務」とは、地区市民センター窓口においてその当日入金があった現金の整理に費やすとされていますが、橋北地区市民センターの業務内容などを検討すれば、この業務を時間外に行う必要性は皆無であります。

別表1は、橋北地区市民センターの平成13年11月分の住民情報オンラインシステムの接続状況であります。それぞれ1日ごとの接続状況を接続目的ごとに累計したものであり、最下欄に当日の最終入金にかかわる接続終了時間と、住民情報への最終接続時間を記してあります。これを見る限りにおいても、窓口業務を時間外に行った日は、いずれも特段に業務が煩雑であったとは言えません。また、別表2は、常磐地区市民センターの同じ時期の住民情報オンラインシステ

ムの稼働状況を表したものです。橋北地区市民センターよりも稼働率が3倍ほどあり、かつ最終入金時間や最終接続時間も橋北地区市民センターより遅い実態であることが伺えます。常磐地区市民センターにおいては、この月のみならず年中を通じて、窓口業務は時間内に行い、その時間外賃金の支出はないとのことであり、橋北地区市民センターのこの「窓口業務」を口実とした時間賃金の請求がいかにも不当であるか物語っています。

また、別表3から6は、橋北地区市民センターで職員乙が時間外請求を行った日の4日分の住民情報オンラインシステムへの接続記録ですが、これを見たところで、十分に時間内にその業務を行いうることが明白です。

以上の理由を持ちまして、橋北地区市民センター職員に平成13年12月21日に支払われた時間外賃金の一部が違法な支出であるとし、四日市市長に対して、当該職員に違法支出分を返還させることを求め、監査請求を行うものであります。

請求の事実を証明する書面は、平成13年11月分勤務実績簿、住民情報オンラインシステムの接続状況など9点が提出された。(内容及び記載については省略した。)

4 請求の受理

本件措置請求について、平成14年12月20日付けで受理した。

第2 監査の実施

本件措置請求について、法第242条第4項の規定により、次のとおり監査を実施した。

1 証拠の提出及び陳述の機会の付与

請求人に対し、平成15年1月16日に法第242条第6項の規定による証拠の提出及び陳述の機会を与えたが、その場で新たな証拠の提出はなかった。

2 監査対象部局の事情聴取など

平成15年1月22日に市民部長、市民部次長、市民生活課長、生涯学習課長、橋北地区市民センター館長他2名から事情聴取を行い、平成13年11月における橋北地区市民センター職員の時間外勤務の状況など事実関係についての報告を受けた。また、同日に人事課長他1名からも事情聴取を行い、職員の時間外勤務にかかる見解について説明を受けた。さらに、同28日に橋北地区市民センター職員甲、職員乙から事情聴取を行った。なお、職員丙からは申出書の提出があった。

3 監査対象事項

違法又は不当に支出された時間外勤務手当はあるか否かを監査対象事項とした。

4 事実関係

平成15年2月10日付けで、職員丙から時間外勤務手当の返還があった。(今回の措置請求の対象となっている11月13日、30日の2回分を含む。)

第3 監査の結果

監査の結果、職員丙から返還のあった部分を除いて、時間外勤務手当に違法又は不当に支給された事実は認められない。

したがって、時間外勤務手当の返還を求める措置請求については、すでに職員からの返還があり、その余の部分については理由がないものと判断し、本請求は棄却する。

理 由

以下、その理由について述べる。

労働基準法でいう労働時間とは、所定労働時間から休憩時間を除いた時間、すなわち、実労働時間をいうと解される。四日市市職員給与条例第44条において、「時間外勤務手当は、職員が任命権者の命によって、正規の勤務時間を超える勤務に服した場合において、その勤務時間数に応じて支給する。」と規定しているところであり、正規の勤務時間、すなわち実労働時間を超えた勤務（以下「超過勤務」という。）に対して時間外勤務手当を支給するものである。

上記のことから、いわゆる手待ち時間について解すれば、超過勤務時間の中で手待ち時間が生じた場合に、これを超過勤務に算入しないとする規定はなく、職員が勤務に従事していなくても時間外勤務命令権を持つ地区市民センター館長（以下、「センター館長」という。）の指揮命令下であれば、時間外勤務手当を支給しても違法な支出とは解されない。

何故ならば、手待ち時間においては、職員はセンター館長の指示を受け次第、その業務を遂行すべき職務上の義務を負っており、適時にその義務を履行することができるようにするために、場所的に拘束されるなどセンター館長の指揮命令下に置かれ、労務の提供を継続している故であり、その対価である時間外勤務手当を支払うのは当然であり、労働時間性、有償性は肯定されなければならない。

(1) 職員甲、丙について

まず、請求人は、「橋北地区市民センターの社会教育活動に伴う時間外勤務について、業務開始までの手待ち時間については、他の職場においては時間外勤務として認められず、したがって、時間外の請求も行われていない性格のものであり、明らかに違法な支出として判断されるべきものである。」と主張しているので、この点について判断する。

超過勤務は事前にセンター館長に口頭で勤務目的を述べて承認を得ることをもってし、勤務終了後、勤務実績簿をもって確認する手続きをとっている。

当該センターに勤務する職員数は5名であり、そのうち、地域社会づくり担当者は2名である。センター館長の管理すべき人員は少数であり、かつセンター施設利用状況は計画的であらかじめ予定が立つところから、時間外勤務申請は手続的に簡素簡単であるが、センター館長が勤務内容を日常的に掌握することは容易であり、センター館長の指揮命令下になかったとすることはできない。

一方、四日市市地区市民センター条例によれば、第3条において、(1) 地域における広報広聴活動、公共的団体との連絡調整及び公共施設利用の総合調整等地域の振興に関する業務、(2) 地域における公民館活動のほか、社会教育関係団体の育成指導等社会教育に関する業務、(3) 市長及び各委員会に対する届、申請等の受付並びに戸籍、住民基本台帳事務等一般行政の窓口業務を各々広範囲に所管する。

センターにおける時間外勤務について、関係人から事情聴取したところ、今回、請求人から監査請求を受けた勤務については、職員丙から返還のあった11月13日、30日の2回分（3時間30分相当）を除いて、職員甲の11月13日、15日、20日、26日、28日、29日、30日及び職員丙の11月20日の午後5時15分から午後7時までの間は、それぞれ会場の整理や整頓などの準備、講師の応対、事前の打合せ、若しくは12月2日に行われるスポーツ大会の準備など具体的な業務内容を挙げて説明があった。また、行事があった否かについては、行事案内の地区広報や会議室の受付整理簿などそれを裏付ける資料の提出があった。

また、たとえ、時間外といえどもセンターに職員が勤務している以上、住民サービスとして、面談による相談、問い合わせに対する対応、電話による対応、苦情処理などに対する対応の必要が各々生ずる場合もある。

請求人は、手待ち時間について、他の地区市民センターでは時間外として認められていない。また、時間外の請求も行われていないもので、その性格から明らかに違法な支出と判断されるべきものと主張しているが、以上の如く、各センター固有の状況があることから、当該センターについて個別的に判断すれば、センター館長の指揮命令下にあり、業務内容はいわゆる個別的断続的な業務で断続的労働に近い業務に従事しているもので、たとえ、手待ち時間といえども時間外勤務手当の支払い義務を免れないと判断できる。

(2) 職員乙について

センター館長が時間外勤務を職員に個別に指示したとき、または通常の業務遂行の範囲内で想定される事態であらかじめそうした事態が生じた場合には、センター館長は、職員に対し職務を遂行しなければならない職務上の義務を課し、適時にその義務を遂行することができるように場所的に拘束するなど職員を指揮命令下に置いておく必要がある。この時には、四日市市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第8条で規定する休憩時間であっても、すなわち、労働基準法第34条に規定する休憩時間とはいえず、全体として勤務時間と解することができる。

規則上の休憩時間内の労働時間性は、上記の如く職務上の義務を課し、場所的に拘束するなど指揮命令下に置いているか否かの要件を満たしておれば足りると解される。

当該センターにおいては、窓口担当職員は職員乙1名であるが、休憩時間のセンター業務を行うため、2名ずつでローテーションを組み、担当することを原則としている。しかし、担当すべき職員がその時間、その職員の固有の遂行業務が発生した場合は、センター館長の裁量にて窓口担当職員乙が担当することになる状況にある。以上の状況は、さきに述べた如く休憩時間を勤務時間と解する条件を満たすものであり、時間外勤務手当の支払い義務を免れない。

関係人からの事情聴取によれば、職員乙の11月7日、12日、14日の30分及び15日の45分の勤務については、昼休みの休憩時間中に福祉、年金の相談業務等があり、市民の利便を図るため窓口業務を行い、これを午後5時15分からの時間外勤務手当として請求した。このことは労働基準法上で休憩時間中に時間外勤務手当を請求してはいけないものと思込み、慣例的に午後5時15分以降で報告していたとのことであり、説明には悪意は認められず、正規の勤務時間外である休憩時間にセンター館長から業務命令を受けて窓口業務に従事している以上、実体のない勤務ではなく、労働の対価として時間外勤務手当の対象として認められるものである。また、請求人は常磐地区市民センターとの比較において、住民情報オンラインシステムの接続状況から窓口業務の必要性がないことを理由に挙げているが、地区市民センターごとに職員の配置人員に差異があり、かつ窓口業務には相談対応など住民情報オンラインシステム接続記録に表れない業務もあり、一概にこれをもって窓口業務の必要性の有無を推定できるとは認定しがたい。

次に、職員丙については、監査の経過の中に自らセンター館長の指揮命令下を11月13日、30日の2回分については離れていた旨の申出があり、その時間相当額の時間外勤務手当の返還がすでにあり、本件監査請求する利益は消滅している。

以上により、請求人が平成14年12月20日付けで提起した法第242条第1項の規定に基づく当該措置請求には、請求人が主張する事実はないものと判断した。

付 言

監査結果については、以上のとおりであるが、時間外勤務等の管理については、次のことを十分認識するとともに、その実践に努めること。

- (1) 時間外勤務の事務処理については各地区市民センター共通の取り扱いに留意するとともに、月毎の活動状況の把握に努めること。
- (2) 職員の仕事量の的確な把握に努め、時間外勤務、休日出勤など計画的に行うこと。
- (3) 時間外勤務の正確な記録に努め、透明性を高めること。
- (4) 管理職の時間外勤務に対する管理責任意識の高揚に努めること。