

特別区人事・厚生事務組合職員措置請求監査結果
(平成30年度第2号)

特別区人事・厚生事務組合 監査委員

第1 請求の受付

1 請求人

X

2 請求書の提出

平成31年1月9日（水）

3 請求の内容

(1) 請求の要旨

請求人はP区に対し[REDACTED]国家賠償請求事件（以下「第1事件」という。）及び[REDACTED]損害賠償請求事件（以下「第2事件」という。）を提起した。

P区は特別区人事・厚生事務組合（以下「事務組合」という。）職員（D、E、F、G、H）を指定代理人に定めた。E、F、Hは、第1事件の答弁書、及びD、E、G、Hは第2事件の答弁書を作成した。

答弁書は、実務経験が豊富でレベルの高い弁護士が作成したものであり、事務組合職員が作成できるものではない。第1及び第2事件はA弁護士（以下「A」という。）に係る事案のため、事務組合職員が、Aの便宜を図るため、Aに公的な書類（訴状）の内容を漏洩し、Aに事実と相違する内容の答弁書（公文書）を偽造・ねつ造をさせ、裁判所に提出させた。

答弁書にHの印の横に「代」と手書きがされているが、この手書き部分は、Hの筆跡でないことにより、同職員は、答弁書を自ら作成していない。また、P区は同区の訴訟事案にも関わらず、第1及び第2事件の訴訟書類を保管しておらず、Aが保管していることから、Aが答弁書を作成したものである。Aは、事実と相違する答弁書を作成し、各人の個人印を押印し、裁判所に提出した。

1. 事務組合職員5名は、訴状の内容をAに漏洩したことは、地方公務員法第34条秘密を守る義務に反する行為である。
2. 事務組合職員5名は、Aに虚偽の公文書（答弁書）を作成させたことは、刑法第156条虚偽公文書作成にあたる。また、地方公務員法第33条信用失墜行為の禁止に反する行為である。

以上のとおり、事務組合職員5名は、地方公務員法等に反する行為をしているにも関わらず、事務組合管理者及び総務部長又は人事部長は、同5名に対し如何なる懲戒処分をすることなく、同5名に給与等を支給していることは、違法又は不当である。

請求人は、①事務組合と事務組合職員5名の雇用契約の解除、無効の確認、取消しなどの措置、②事務組合職員5名から不法行為をした日から支払った給与等の合計額の返還のための必要な措置を求める。

5 監査対象部署の説明（要約）

(1) 総務部

対象職員の給与等は、事務組合職員の給与に関する条例に基づき適正に支給している。なお、Fには、この1年以内に給与等の支給はない。

(2) 法務部

法務部職員が指定代理人をつとめた第1事件及び第2事件については、法務部職員が答弁書や準備書面の作成、その他の訴訟事務を行っており、請求人の主張（Aが答弁書や準備書面等を偽造・ねつ造したという主張）する事実はない。

第4 監査執行の辞退

本件請求の監査において、高野之夫監査委員は、請求原因に関連があり、公正な監査を期すために監査の執行を辞退する旨申出があり、本件監査に関与していない。

第5 監査の結果

1 判断

本件請求については、一部を却下、その他の部分を理由がないものと認め、これを棄却する。

2 判断理由

- (1) 本件請求の趣旨は、(ア)対象職員の地方公務員法等に違反する行為に対し、懲戒処分を行い、雇用契約の解除、無効の確認、取消し等の措置を求め、(イ)対象職員への給与等の支給は違法・不当で、不法行為をした日以降の給与等の返還措置を求めるものと解される。

なお、雇用契約とあるのは、地方公務員の場合は任用なので、読み替えて検討する。

- (2) (ア)について

請求は、対象職員の任用を止めることを求めていると解されるが、地方公務員をその意に反して任用を止め得るのは法律に定める場合に限り、本件請求のケースでは、懲戒免職処分がこれに該当する。

懲戒処分は任命権者が行使するとされており、懲戒処分を行うかどうか、懲戒処分のうちいずれの処分を選ぶべきかは、その処分が全く事実上の根拠に基づかないと認められる場合、又は社会通念上著しく妥当性を欠くと認められる場合のほかは、任命権者の裁量に任されるものである。

そもそも法第242条第1項に規定する住民監査請求は、公金の支出、財産の取得・管理・処分等財務会計上の行為又は怠る事実が違法・不当であると認めるとき、住民が監査を求め、損害の補てん措置等を請求できる制度である。任命権者の裁量行為である懲戒処分は、財務会計上の行為に該当せず、住民監査

請求の対象とはならないものと解する。

したがって、(ア)については、請求を却下する。

(3) (イ)について

返還措置の対象を「不法行為をした日以降の給与等」としているが、本件請求の受理日（平成31年1月9日）からみて、法第242条第2項に定める期間を超過している部分については、住民監査請求の対象とはならない。

よって、当該期間を超過している部分については却下し、上記法定期間内の部分について検討する。

(4) 請求人は、対象職員の給与等の支給を違法・不当とする理由として、対象職員がAに訴状内容を漏洩したこと（地方公務員法第34条違反）、対象職員がAに虚偽の公文書を作成させたこと（刑法第156条虚偽公文書作成及び地方公務員法第33条違反）をあげている。

その根拠としては、請求書に添付した2件の答弁書について、①事務組合職員が作成できるレベルのものではないこと、②答弁書の押印の横にある「代」の手書きは本人（押印者）の筆跡ではないことをあげ、加えて、③訴訟資料はP区ではなくAが保管していることから、当該答弁書はAが作成したものであると主張する。その上で、対象職員は、Aの便宜を図るために訴状内容を漏洩し、事実と相違する内容の答弁書を偽造・ねつ造させたと主張しているものと解される。

(5) 当該答弁書は、作成者として事務組合法務部職員の記名と押印があり、P区被告事件の指定代理人として職務上作成した公文書にあたるものである。したがって、民事訴訟法第228条第2項により、真正に成立した公文書であるという推定を受けると解され、これを偽造されたものとするには、推定を覆す立証が必要となる。

この点、(4)①の主張は主観にとどまり、②③は、その事実を裏付ける証拠の提示がない。また、②の「代」の筆跡が異なることや、③のAが訴訟資料を保管していることは、仮にその事実が認められたとしても、それによって、上記民事訴訟法上の推定を覆し、Aによる答弁書の偽造が立証されることにはならない。

当該答弁書が偽造されたものと認めるに足りる証拠はなく、それが証明されないのであるから、対象職員が違法行為をしたという事実も認められない。

なお、請求人は、答弁書の内容が事実と相違するとも主張するが、どこがどう事実と相違するかの指摘はなく、それを裏付ける証拠の提示もない。したがって、当該主張を採用することはできない。

(6) そもそも給与等は、任用に基づく勤務に対して支給されるものであり、懲戒処分が行われていないのであるから、事務組合には給与等の支給義務がある。対象職員の給与等は、事務組合職員の給与に関する条例に基づき適法に支給されており、そのことに違法性はない。

- (7) 以上のことから、給与等の返還措置を求める本件請求には理由がない（法第242条第2項に定める期間の超過により却下した部分を除く）。