

6 西 監 第 8 - 9 号
令和 6 年 6 月 18 日

請求人代表者
辻本 駿 様

西尾市監査委員 糟谷 修
西尾市監査委員 松崎 隆治

西尾市職員措置請求に係る監査結果について（通知）

令和 6 年 4 月 19 日付けをもって提出のあった地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号。以下「法」という。）第 242 条第 1 項の規定に基づく西尾市職員措置請求（以下「本件請求」という。）について、監査結果は下記のとおりであるので、同条第 5 項の規定により通知する。

記

第 1 請求の要旨

請求の要旨は、以下のとおりである。（原文のとおり）

西尾市職員措置請求書

2024 年 4 月 19 日

西尾市監査委員
糟谷 修 様
松崎 隆治 様

請求代表者 住所 西尾市花ノ木町●●●●●
氏名 辻本 駿

共同請求者は、巻末に添付

第 1 請求の要旨

1 当該行為の担当部署など

西尾市長 中村 健

2 本件にかかわる経緯について

(1) 2022(令和3)年12月16日に西尾市(以下「市」という。)と西尾信用金庫(以下「西信」という。)は、職員の人事交流(以下「本件人事交流」という。)を行うことに関する打ち合わせを行った(事実証明書1)。

この打ち合わせの記録からでは、本件人事交流が市からの提案であるのか西信からの提案であるのかについては、明確とはならない。

(2) 西信は、信用金庫法に基づき設立された法人であり、出資により会員となり(信用金庫法11条)、会員は、余剰金の配当を受けることができる(信用金庫法57条)組織である。

(3) 市は、2023(令和5)年1月26日に「西尾市民間企業との人事交流研修実施要綱」(事実証明書2の1。以下「実施要項」という。)を制定するために市長の決裁を受けた(事実証明書2の2)。

(4) 市は、2023(令和5)年3月10日に西信と本件人事交流についての打ち合わせを行った(事実証明書3)。

この打ち合わせでは、市の1日の勤務時間が7時間45分であることに対し、西信の勤務時間が8時間であることから市から人事交流で派遣される職員には、市との差分15分の時間外勤務手当を支給することとしているが、この時点でこの手当の支給を市が行うのか西信が行うのかについては、この記録からは確認ができない(事実証明書3)。

また、令和5年度は、西信からの職員派遣はないが、令和6年度以降は検討するとしていた(事実証明書3)。

(5) 市と西信は、2023(令和5)年3月31日に「西尾信用金庫との人事交流研修協定書」(事実証明書4。以下「本件協定」という。)を締結した。

(6) 市から西信に派遣された職員の年度当初の研修計画は、「令和5年度民間企業との人事交流研修 業務年間計画(西尾信用金庫)」(事実証明書5。以下「研修計画」という。)のとおりであった。

(7) 市は、西信から職員が派遣されないにもかかわらず、職員1名を2023(令和5)年4月1日から2024(令和6)年3月31日まで市の負担による派遣を行った。

(8) 市への情報公開請求では、本件人事交流に要した経費について現時点で確認をすることができていない。

3 本件人事交流は、西信に対する事実上の人件費の肩代わりであり、違法であること

(1) 本件人事交流を西信と行うこととなった資料は残っていない。

そもそも、なぜ民間企業へ職員を派遣する必要が生じたのか、また、派遣しなければ現在

の市の課題の解決をすることができないのかについてを検証したことがわかる資料は確認できないため、西信に職員を派遣しなければならなかった理由はなかったとしか考えられない。

(2) 2022(令和4)年12月16日に行われた西信との打ち合わせ(事実証明書1)では、市から西信へ、西信から市へと相互に職員を派遣することとなっていたが、2023(令和5)年3月10日に行われた西信との打ち合わせでは、西信から職員の派遣は行われなかったこととなった(事実証明書3)にもかかわらず、市は本件人事交流について見直しを行うことなく漫然と職員の派遣を行った。

(3) 本件人事交流は、実施要綱により行われたもので、決裁日は、2023(令和5)年1月26日となっており、本件人事交流のために定めたものであることがわかる。

また、本件人事交流の実施期間は、2023(令和5)年4月1日から2024(令和6)年3月31日の1年間(事実証明書4)となっているが、研修期間を1年とする必要があるのかについての理由は明確とされていない。

(4) 本件人事交流の研修計画(事実証明書5)は、A4版1枚に簡単に記載されたものしかなく、研修の目的や派遣先で行う研修内容の詳細について記されていないことから本件人事交流は、西信に職員を派遣することを目的として行われたものである。

(5) 西信の勤務時間と市の勤務時間は、市の勤務時間が1日につき15分短いことから1日につき15分の時間外勤務手当を西信への派遣職員に支給した。

(6) 市は派遣された職員の給料及び諸手当(以下「給与」という。)、社会保険料の事業主負担金及び市職員互助会の事業主負担金等の負担を行った。

(7) 本件人事交流による西信への派遣は、研修派遣としているが、①西信への派遣研修が必要である理由がないこと、②研修期間が1年間でなければならない具体的な理由がないこと、③研修計画(事実証明書5)が具体的ではなく、西信の裁量により業務の内容を決めることができる余地が大きいこと、④勤務時間を派遣先の勤務時間にあわせた結果、1日15分の時間外勤務手当を支払ったこと、⑤西信へ派遣された職員は、地方公務員法35条に規定される職務専念義務を免除されていないにもかかわらず、専ら西信の事務所で職務に従事していたことなどから、本件人事交流により西信へ職員を派遣したことは、実質的な民間企業への職員の派遣であり、西信の職員の人件費1名分を肩代わりしたものであるといえる。

4 結論

地方自治法は、2条14項で「地方公共団体は、その事務を処理するに当つては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。」と、また、地方財政法は、4条1項で「地方公共団体の経費は、その目的を達成するための必要且つ最少の限度をこえて、これを支出してはならない。」と定めている。

本件人事交流は、その必要性、派遣の方法、費用の負担等についてその適正性を欠いてお

り、地方自治法2条14項及び地方財政法4条1項の定めに違反しており、西信の職員の人事費を市が支払ったものであるといえる。

第2 求める措置

監査委員は、西尾市長に対し、次の措置を講ずるように勧告することを求める。

西尾市長 中村健は、西尾信用金庫に対し、本件人事交流に要した費用について請求すること

以上のとおり、地方自治法第242条第1項に基づき、事実証明書を付して監査委員に対し、本請求をする。

以上

事実証明書

事実証明書1 「人事交流打ち合わせ」について

事実証明書2の1 民間企業との人事交流研修実施要綱

事実証明書2の2 西尾市民間企業との人事交流研修実施要綱の制定について（伺い）

事実証明書3 打合せ内容まとめ（令和5年3月10日）

事実証明書4 西尾信用金庫との人事交流研修協定書

事実証明書5 令和5年度民間企業との人事交流研修 年間業務計画書（西尾信用金庫）

※巻末に添付されていた共同請求者一覧及び事実証明書は省略している。

第2 請求の受理

本件請求は、令和6年4月19日付けで提出され、法第242条第1項及び第2項の所定の要件を具備しているものと認められたので、同年同月22日付けで受理した。

第3 監査の実施

1 監査対象事項

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間、西尾信用金庫（以下「市内企業」という。）へ職員を派遣して実施した研修（以下「本件派遣」という。）を監査対象事項とし、請求人の主張から、本件派遣に係る人的支援又は人材育成の判断、を着眼点に定めた。

2 監査対象部課

職員の人事に関する事務に係る研修業務を所管する、総合政策部人事課を監査対象部課とした。

3 関係執行機関等の陳述

令和6年5月17日に西尾市役所4階監査委員事務局事務室において、総合政策部長、人事課長及び人事課主査から、監査対象事項について陳述を聴取した。

4 関係書類の調査

監査対象部課に対し関係書類の提出を求め、調査を実施した。

5 請求人の陳述

法第242条第7項の規定に基づき、令和6年5月27日に西尾市役所4階監査委員事務局事務室において、請求人に対し、新たな証拠の提出及び陳述の機会を設けた。

2名の請求人が出席し、陳述した。なお、新たな証拠の提出はなかった。

第4 監査の結果

請求人が主張する違法又は不当とする理由及びこれに対する監査の結果は次のとおりである。

1 本件請求が対象とする財務会計行為

(1) 住民監査請求の対象の特定

請求人が本件派遣に要した経費を確認できていないことについて、市は令和5年8月24日付け及び令和6年4月3日付けで、本件派遣に係る費用の公文書開示請求を収受し、それぞれ令和5年9月6日付け及び令和6年4月17日付け回答において、いずれも職員個人の収入等の状況が明らかになる私的な情報で、特定の個人を識別することができる情報であることから、西尾市情報公開条例（平成13年西尾市条例第20号）第7条第2号本文に掲げる情報に該当するとの判断を記載した一部開示決定を通知していることを確認した。

したがって、監査委員において、本件請求の対象となる財務会計行為を特定する。

(2) 行為の特定に係る判例

昭和62年（行ウ）15号（平成4年3月2日浦和地裁判決）及び平成4年（行コ）第53号（平成6年10月25日東京高等裁判決）は、以下のとおり判示している。

昭和 62 年（行ウ）15 号（浦和地方裁判所）及び平成 4 年（行コ）第 53 号（東京高等裁判所）

一方本件協定（監査委員追記：昭和 56 年 7 月 15 日付けで、上尾市は、ビルの管理・運営、不動産の売買、貸借等を営業目的とする商法上の株式会社（被告）の申出に基づき、経営指導を行うため市職員を派遣する、派遣職員に対する給料、諸手当等及び旅費は市が負担する、という趣旨の協定）は、上尾市が被告に派遣した市職員に対する給料等を、上尾市において負担することを被告との間で取り決めただけのものであって、右公金の支出に先行し、その原因となる事項ではあるが、本件協定には給料等の支給の対象・金額等も特定されておらず、上尾市が被告との間で本件協定を締結したこと自体は未だ右にいう財務会計行為には当たらないというべきである。そうだとすれば、右公金の支出に係る住民監査請求の期間は、支出が現実に行われたときから起算するのが相当であり、本件において原告らがとり上げているのは、毎月 21 日に支給された給料等の、昭和 61 年 10 月 1 日から同 62 年 9 月 30 日までの 1 年間分についてであって、これについての原告らによる住民監査請求は昭和 62 年 9 月 26 日にされているわけであるから、「当該行為のあった日又は終わった日から 1 年」（地方自治法第 242 条第 2 項）という期間を遵守しており、適法な請求であるといえることができる。

～略～、本件協定は給料等の支給の対象・金額等を具体的に特定しておらず、それ自体からは原告らが本件で問題としている実体法上の不当利得返還請求権若しくは損害賠償請求権は発生しない。

本件派遣の実施の根拠となった、令和 5 年 2 月 13 日付け西尾市と西尾信用金庫との包括連携に関する協定書（以下「協定書その 1」という。内容及び判断については後述する。）及び令和 5 年 4 月 1 日付け西尾信用金庫との人事交流研修協定書（以下「協定書その 2」という。内容及び判断については後述する。）について、市と市内企業との間に債権債務関係は成立しておらず、したがって 1 年の期限の対象にはあたらず、給料及び職員手当等（以下「給与等」という。）の支給対象・支給金額等は特定されていないことから、法における住民監査請求に係る先の財務会計行為にはあたらぬ、と解するのが相当である。

したがって、公金の支出に係る住民監査請求の期間は、支出が現実に行われた時から起算するのが相当であり、法 242 条第 2 項が定める「当該行為のあった日又は終わった日から 1 年」の期間を遵守したものを特定する必要がある。

（3）本件請求における財務会計行為の特定

本件派遣に係る財務会計行為は以下のとおりであることを確認した。

なお、職員手当等は、請求人が本件請求の対象としている時間外勤務手当のほか、管理職手当・扶養手当・地域手当・住居手当・通勤手当・休日勤務手当・期末勤勉手当を含み、共

済費は、社会保険料等事業主負担金を含むが、給与等に係る職員個人の自己負担分は含まない。

(R：令和の略称、以下同じ)

支払日	支給	対象月	人事課単位総額 (12名)	備考
R5. 4. 21	給料	R5. 4 月分	4,050,787 円	
	職員手当等		1,098,955 円	
	共済費		1,029,109 円	
R5. 5. 19	給料	R5. 5 月分	4,055,062 円	
	職員手当等		1,584,585 円	R5. 4 月時間外勤務手当を含む。
	共済費		1,029,108 円	
R5. 6. 21	給料	R5. 6 月分	4,057,144 円	
	職員手当等		1,616,248 円	R5. 5 月時間外勤務手当を含む。
	共済費		1,048,661 円	
R5. 6. 30	職員手当等	R5. 6 月分	10,335,981 円	期末勤勉手当
	共済費		2,002,056 円	
R5. 7. 21	給料	R5. 7 月分	4,061,308 円	
	職員手当等		1,405,662 円	R5. 6 月時間外勤務手当を含む。
	共済費		1,059,856 円	
R5. 8. 21	給料	R5. 8 月分	4,057,144 円	
	職員手当等		1,516,216 円	R5. 7 月時間外勤務手当を含む。
	共済費		1,059,858 円	
R5. 9. 21	給料	R5. 9 月分	4,057,144 円	
	職員手当等		1,461,861 円	R5. 8 月時間外勤務手当を含む。
	共済費		1,053,993 円	
R5. 10. 21	給料	R5. 10 月分	4,055,062 円	
	職員手当等		1,410,494 円	R5. 9 月時間外勤務手当を含む。
	共済費		1,053,993 円	
R5. 11. 21	給料	R5. 11 月分	4,055,062 円	
	職員手当等		1,315,875 円	R5. 10 月時間外勤務手当を含む。
	共済費		1,053,997 円	
R5. 12. 10	職員手当等	R5. 12 月分	10,770,363 円	期末勤勉手当
	共済費		2,086,742 円	

R5. 12. 21	給料	R5. 12 月分	4, 057, 144 円	R5. 11 月時間外勤務手当を含む。
	職員手当等		1, 329, 571 円	
	共済費		1, 053, 998 円	
R5. 12. 27	給料	改定差額	273, 850 円	差額支給 差額支給・R5. 4～R5. 11 月の 時間外勤務手当を含む。
	職員手当等		698, 192 円	
	共済費		122, 723 円	
R6. 1. 21	給料	R6. 1 月分	4, 085, 472 円	R5. 12 月時間外勤務手当を含む。
	職員手当等		1, 295, 503 円	
	共済費		1, 054, 000 円	
R6. 2. 21	給料	R6. 2 月分	4, 085, 472 円	R6. 1 月時間外勤務手当を含む。
	職員手当等		1, 168, 415 円	
	共済費		831, 501 円	
R6. 3. 21	給料	R6. 3 月分	4, 085, 472 円	R6. 2 月時間外勤務手当を含む。
	職員手当等		1, 276, 288 円	
	共済費		851, 187 円	
R6. 4. 21	職員手当等	R6. 4 月分	651, 970 円	R6. 3 月時間外勤務手当
小計	給料	—	49, 036, 123 円	
	職員手当等		38, 936, 179 円	
	共済費		16, 390, 782 円	
合計	—	—	104, 363, 084 円	

本件派遣の対象職員（以下「本件派遣対象職員」という。）は、令和5年4月1日付け人事異動において、人事課所属のうえ本件派遣の命令を受けており、その給与等は、上記の人事課単位総額に含まれていたことを確認した。

また、請求人が主張する本件派遣対象職員に係る市職員互助会事業主負担額について、令和5年4月28日付けで市が西尾市職員互助会に対し支出した、令和5年度西尾市職員互助会互助救済事業補助金12,821,000円に含まれていたことを確認した。

2 請求人の主張

請求人は、本件派遣は市内企業に対する事実上の人件費の肩代わりで違法である、として以下のとおり主張している。

(1) 派遣の効果が限りなく薄いことについて

市には、金融機関から中途で採用された、実際の勤務経験を持つ職員が多数在籍している。研修により、経営感覚やコスト意識を始めとした幅広い経験等を通じて、意識改革と能力開発を図るとともに、効率的な業務の進め方や柔軟な発想等を組織に取り入れ、行財

政運営の活性化及び市政の発展に資することができるのであれば、金融機関の勤務経験を有する数多くの職員から既に多くの効果をもたらされているはずであるが、市の現状はそれとは程遠く、市内企業でなければならない理由はない。

さらに、事実証明書5を見る限り、本件派遣対象職員が所属した部署は金融機関の本業と思われない部署にあたり、先の研修効果を得ることを期待するのであれば、本業の最前線となる大型営業店や本部の営業推進、融資審査の部署を選択する必要がある。

市内企業を退職して職員となったものがいながら、あえて市長がマニフェストに記載のうえ市内企業へ公金を投じて派遣を行った政治的判断の根拠は明確にされるべきであり、市民に説明すべきである。

(2) 事実証明書5について

研修は、市にとって必要なものであり、職員のスキルアップのために行われる。市が研修の目的を明確にし、その目的達成のため入念な打ち合わせを行い、計画を策定して実施すべきである。

本来、手段であるはずの派遣研修が、研修を実施することが目的となってしまう、市内企業に決め打ちで派遣し、後は市内企業にお願いする、といった研修であれば、行う必要はない。

詳細な計画の策定とは、どのような目的で、どのような企業を選択し、どのような業務を経験することで効果が最大化するか、研修後どのように西尾市に得たものを還元するか等を、きちんと考えて計画すべきである。

(3) 1年間の派遣期間と15分の時間外勤務手当について

本件派遣は、職務専念義務を免除せずに実施されており、あくまで市が研修であると主張するならば、勤務時間は市の7時間45分で問題ない。市内企業の8時間に合わせなければならないのは、それは研修という名を借りた派遣労働となる。なぜ1年の期間、市内企業を勤務場所とし、1日の勤務時間が7時間45分ではなく8時間であるか、明確な理由を示す必要がある。もっといえば、なぜ1年間、週5日、8時間の必要があるか、明確な根拠を示す必要がある。市と市内企業は目と鼻の先にあることから、例えば午前は市内企業、午後は市役所といった勤務や、月・水・金曜日は市役所、火・木曜日は市内企業といった勤務のように、業務と並行して研修を実施することは可能であり、この方法であれば、同時に複数の業務をこなす、自身の業務をより少ない時間で効率的に進めるために創意工夫をすることなどが求められ、先の意識改革と能力開発を図るとともに、効率的な業務の進め方や柔軟な発想等を組織に取り入れることにつながると考える。

漫然と1年間派遣研修を行うことに効果はない。

(4) 市内企業の体制について

市内企業について、人件費を負担することなく行員が増えたことで、より多くの業務に対応できることが想定され、その部署で普段できない業務を実施し、生産性が向上する。また、残業により必要業務に対応している場合、残業を減らすことでコストの削減が達成される。

いずれにせよ、コストパフォーマンスが高まることは明らかで、市内企業は公金を利用してパフォーマンスを高めたこととなる。もし市の人事課にその考えがないのであれば、人事課こそ民間企業からノウハウを学び、意識改革を行う必要がある。

(5) 職務専念義務の免除について

県への派遣について、県も地方公務員であるため、職務専念義務の免除は不要と考える。しかし、市は明確な目的なく1年間漫然と市内企業の勤務時間に合わせ、市内企業の業務を行う派遣を行い、市内企業は1人分の人件費を節約したことから、その人件費を市内企業が負担するのは当然である。

3 監査の結果

本件派遣に係る人的支援若しくは人材育成の判断について、人材育成に相当すると認めることができ、その理由は以下のとおりである。

(1) 本件派遣の実施に至るプロセス

本件派遣の実施に至るプロセスは、以下のとおりであることを確認した。

ア 民間企業への派遣の実施の検討

市は、令和元年度より職員の人事を所掌事務とする総合政策部人事課において、民間企業への派遣を人材育成の一手法と期待し、調査・研究を開始した。その内容は、派遣先の民間企業の選定方法、実施期間、派遣職員の選定・サービス・勤務状況等であったが、この時点で市内企業が派遣の対象となっていた事実は確認できなかった。

その後、新型コロナウイルス感染症が拡大したため、早急な実施には至らなかった。

イ 市長マニフェスト

令和3年7月の中村健市長の2期目の就任時、マニフェストにおいて「民間企業等への職員派遣の実施」が掲げられたことに伴い、市は人事課において実施の可能性の検討を再開した。

検討の結果、近隣市においても職員派遣を実施している状況が確認されたほか、人材育成を目的とした研修派遣に係る違法性は、判例等から確認することはできなかったため、実施可能と判断した。

ウ 令和4年12月16日打ち合わせ

市は、市内企業と打ち合わせを実施した。その際の内容は、以下のとおりであった。

- ・当月中の、市内企業に係る派遣対象部署の提案
- ・市内企業から市への、派遣の実現可能性の検討
- ・協定書その1（協定書締結予定日：令和5年）における、人事交流の記載の検討

また、市が課題として認識していた事項は、以下のとおりであった。

- ・派遣する職員の選定
- ・実施要綱の整備
- ・協定書その1の締結

この時点で、市内企業を派遣対象として打ち合わせを実施していたことについて、期待する効果が得られることのほか、市民から信頼を得ている企業であることなどを背景とするものであった。

エ 実施要綱の整備

令和5年1月11日付け「実施要綱の制定について（伺い）」の起案について、制定の理由を「行財政運営の活性化や市政の発展に役立てること」として、市長決裁により同年同月26日に決裁した。

オ 本件派遣対象職員に係るヒアリングと選任

市は本件派遣対象職員にヒアリングを行い、令和5年1月23日に派遣の同意を口頭により得た。

カ 協定書その1

令和5年2月13日付けで、市内企業と協定書その1を締結した。包括連携協定における連携項目として人事交流を規定したのは、市内企業が初めてであったが、市は、人事交流に係る協定を締結している企業を派遣の要件としていなかった。

キ 協定書その2

令和5年2月20日付け「協定書その2（案）について」の起案について、人事課長決裁により同年同月21日に決裁し、同日市内企業に対し、協定書その2に係る確認を依頼した。

なお、協定書その2は、市から市内企業への派遣を想定したものであった。

ク 令和5年3月10日打ち合わせ

市は、市内企業と打ち合わせを実施し、その内容は、以下のとおりであった。

- ・ 本件派遣対象職員の勤務時間、出勤簿の提出、時間外勤務等
- ・ 休暇の取得や健康診断受診の際の職務専念義務の免除に係る対応
- ・ 旅費に係る整理
- ・ 勤務初日に係る対応
- ・ 令和5年度の市内企業から市への派遣の実施の見送り

また、市が課題として認識していた事項は、以下のとおりであった。

- ・ 本件派遣対象職員の派遣終了後の成果発表
- ・ 協定書その2（案）の市内企業におけるリーガルチェック
- ・ 当該打ち合わせ結果の市内企業との共有

ケ 年間計画

令和5年3月31日付け「令和5年度民間企業との人事交流研修（西尾信用金庫）の年間計画について」の起案について、人事課長決裁により同日に決裁した。計画の内容は、以下のとおりであった。

スケジュール感の示されたもの

- ・ 電気自動車へのシフトが産業構造の変化に及ぼす影響に係る調査・研究業務
- スケジュール感の示されていないその他業務
- ・ 景気動向調査業務
 - ・ 西尾市5者連携業務
 - ・ 市内企業が主催する講演会等の企画と運営
 - ・ 金融教育活動業務

コ 本件派遣の実施

令和5年4月3日（月曜日）より、本件派遣が実施された。

以上が、本件派遣の実施に至るプロセスである。

令和元年度に職員の派遣に係る検討が開始され、2度の打ち合わせ及び協定書の締結と、本件派遣対象職員に対するヒアリングを経て、令和5年度に本件派遣を実施するに至るまでの流れを確認した。

（2）職務専念義務

職務専念義務に係る法律、条例及び行政実例について、以下のとおりであることを確認した。

ア 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号。以下「地公法」という。）

（職務に専念する義務）

第 35 条 職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

地公法第 35 条は、職員は勤務に従事している間、自分の身体的、精神的活動のすべてを自らの責任とされている職務の遂行に充て、自分の属する地方公共団体の事務にのみ従事しなければならないと規定している、と解するのが相当である。

イ 西尾市職員の職務に専念する義務の特例に関する条例（昭和 36 年西尾市条例第 12 号。以下「職免条例」という。）

（目的）

第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 35 条の規定に基づき、職務に専念する義務の特例について、規定することを目的とする。

（職務に専念する義務の免除）

第 2 条 職員は、あらかじめ任命権者又はその委任を受けた者の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

地公法第 35 条が規定する、職務専念義務が免除される「法律又は条例に特別の定がある場合」にあたる職免条例の取り扱いについて、職務専念義務が職員の基本的義務であることに鑑み、その免除は地公法の精神に反しない限りにおいて行うべきであり、職務専念義務を免除する場合、公務優先の原則を第一義とし、公務の民主的かつ能率的な運営に支障がない場合に限ってなされなければならない、と解すべきである。

また、第 2 条について、職員からの申出が前提となっており、本件派遣においても職員の申出による免除の方法が予定されている、とまで直ちに解するのは相当ではない。

ウ 行政実例

○職務に専念する義務の特例に関する条例（準則）

（昭和 26 年 1 月 10 日地自乙発第 3 号）各都道府県知事あて 地方自治庁次長通知の内

（この条例の目的）

第 1 条 この条例は、地方公務員法第 35 条の規定に基づき、職務に専念する義務の特例に

関し規定することを目的とする。

第2条 職員は、左の各号の一に該当する場合においては、あらかじめ任命権者又はその委任を受けた者の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

(1) 研修を受ける場合

(2) 厚生に関する計画の実施に参加する場合

～略～

○研修と職免の取扱（昭和43年1月11日公務員第一課長決定）

照会

一 県が計画した職員研修に職員をさせる場合、職免条例により職免を与え且つ研修命令を出して出席させているが、この場合、研修命令を出すのであれば、職免を与える必要は無いと思うが如何。

～略～

回答

一 お見込のとおり。

～略～

職免条例及び職務に専念する義務の特例に関する条例（準則）について、職員が研修を受ける場合、職務専念義務の免除を与えるかを検討することが相当であるが、研修命令により職員に研修を受けさせる場合も、職務専念義務の免除を与える必要がある、とまで解するのは相当ではなく、研修と職免の取扱について、研修命令によれば職免を与える必要はない、としている。もっとも、当該行政実例において研修に係る期間の明示はないことから、直ちに期間を要考慮事項とせず、本件請求において職務専念義務の免除が不要である、とまで解するのは相当ではなく、研修期間について確認する必要があると解され、これについて後記（3）一エにおいて判断する。

なお、職免条例及び職務に専念する義務の特例に関する条例（準則）に係る、職員が研修を受ける場合に職務専念義務が免除されることができることについて、職免条例において確認できなかったことは、昭和26年9月21日付け地自行発第284号において「条例そのものの監査はできない。」としていることから、その差異に係る判断は差し控える。

(3) 研修

研修に係る法令、行政実例及び協定書その1等のほか、総務省資料について、以下のとおりであることを確認した。

ア 地公法

(研修)

第 39 条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。

3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。

～略～

地公法第 39 条に規定する任命権者は、職員に対して任命権を行使する権限を有する者をいい、任命権とはいわゆる人事権と同義であり、地公法第 6 条第 1 項において任命権の内容として、職員の任命、休職、免職及び懲戒等の権限を例示している。任命権は、この例示のほか、等級の決定、昇任、転任、降任、配置換、昇格、昇給、休暇の承認、勤務評定及び研修等、広範にわたり、任命権の行使は、他の法律に特別の定めがある場合を除き、法律及びこれに基づく地方公共団体の定める条例、規則、規程に従わなければならない、と解するのが相当である。

イ 行政事例

○研修に該当する場合の範囲について（昭和 30 年 10 月 6 日自丁公発第 184 号）

照会

- 一 地方公務員法第 39 条の研修は、当該任命権者が自ら主催して行うもののみを指すと解すべきか。
- 二 一及び他の行政庁の研修機関、学校その他の機関に、任命権者が一定の計画の下に自発的に依頼して行うものまでも、含むと解すべきか。
- 三 一、二及び主催者よりの勧誘に応じて、他の行政庁の研修機関、学校その他の機関に依頼して行うものまでも、含むと解すべきか。

回答

地方公務員法第 39 条の規定による職員の研修は、任命権者が自ら主催して行う場合に限らず、他の機関に依頼して行う場合、特定の教育機関へ入所を命じた場合等をも、含むものと解する。

したがって、協定書その 1 等について、任命権者が自ら主催して行う研修、その他の機関に一定の計画の下に自発的に任命権者が依頼して行うもの、若しくは任命権者が外部

に委託して行う研修のいずれにあたるか、を判断する。

ウ 協定書その1等

協定書その1は、次のとおりである。

西尾市及び西尾信用金庫との包括連携に関する協定書

西尾市（以下「甲」という。）と西尾信用金庫（以下「乙」という。）とは、以下のとおり包括的な連携に関する協定（以下「本協定」という。）を締結する。

（目的）

第1条 本協定は、甲と乙が互いの資源や特性を活かし、相互の連携と協働による活動を推進することにより、地域の様々な課題解決に資するとともに、市民サービスの向上、地域産業の振興、本市の持続的な発展に寄与することを目的とする。

（連携項目）

第2条 甲及び乙は、前条の目的を達成するため、次の各号に掲げる事項について連携し協力する。

～略～

（2） 人事交流に関すること

～略～

2 前項各号に掲げる事項を効果的に推進するため、甲及び乙は必要に応じて協議を行うものとし、具体的な取組の内容及びその実施方法については、双方協議の上、別に定めるものとする。

～略～

令和5年2月13日

～略～

本件派遣は、協定書その1第2条第1項第2号に規定する人事交流に基づくものであるが、直ちに市及び市内企業が相互に研修を委託したもの、と解するのは相当ではない。

次に、西尾市職員研修規程（昭和43年西尾市規程第11号）及び民間企業との人事交流研修実施要綱のほか、協定書その1第2条第2項の規定に基づき交わされた、協定書その2を確認した。

西尾市職員研修規程は、次のとおりである。

（目的）

第1条 この規程は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第39条第2項の規定に基

づき、職員の研修に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(研修の種類)

第2条 研修の種類は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 基本研修
- (2) 特別研修
- (3) 派遣研修
- (4) 職場研修

2 前項に規定する各研修の対象職員及び実施内容は、市長が別に定めるものとする。

3 第1項の研修期間、人員及び課目別時間数等については、実施の都度これを定める。

～略～

(研修の効果測定)

第5条 人事課長は、基本研修及び特別研修において必要と認めるときは、その研修効果を測定することができる。

2 効果測定の方法については、実施の都度これを定める。

(研修計画)

第6条 総合政策部長は、研修計画が決定されたときは、各所属長に通知しなければならない。ただし、定例的に実施しないものは、この限りでない。

～略～

第2条第1項について、基本研修は地方公務員としての一般的知識等の習得、特別研修は特定の職務の遂行に必要な専門的、実務的な知識及び技能の習得、派遣研修は広く専門的な知識の習得、職場研修は各課かい等において所掌事務に関連した専門的な知識及び技能の習得をそれぞれ目的とするものと解するのが相当である。

また、第5条第1項について、研修に係る効果測定の対象を、基本研修及び特別研修としており、第6条について、定例的に実施する研修に係る計画の策定を規定している。

続いて、民間企業との人事交流研修実施要綱（以下「実施要綱」という。）は、次のとおりである。

(目的)

第1条 この要綱は、本市職員（本市に在職する任期の定めのない常勤職員をいう。以下同じ。）を民間企業に派遣することにより、経営感覚やコスト意識を始めとした幅広い経験等を通じて、本市職員の意識改革と能力開発を図るとともに、民間企業における実務経験を有する者を本市の職務に従事させることにより、効率的な業務の進め方や柔軟な発想等を本市の組織に取り入れ、行財政運営の活性化及び市政の発展に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において「民間企業」とは、次に掲げる法人等をいう。

～略～

(2) 信用金庫法(昭和26年法律第238号)第4条の規定により免許を受けた信用金庫

～略～

2 この要綱において「人事交流研修」とは、派遣研修及び受入研修のことをいう。

3 この要綱において「派遣研修」とは、本要綱及び本市と民間企業との間で締結した協定に基づき、本市職員にその身分を保有させたまま、民間企業における企画運営等の実務経験をさせることをいう。

4 この要綱において「派遣職員」とは、派遣研修の対象となる本市職員のことをいう。

～略～

(人事交流研修期間)

第3条 人事交流研修期間は、原則として1年とする。

2 前項の規定にかかわらず、本市又は民間企業が必要であると認める場合は、双方協議の上、延長し、又は短縮することができる。

～略～

(人事交流研修に係る公務の公正な執行)

第4条 市長は、人事交流研修を行うに当たっては、特定の業種又は特定の民間企業に著しく偏ることのないようにするとともに、公務の公正な執行に疑念を生じさせるおそれがある民間企業はその対象から除外するものとし、常にその適正な運用の確保に努めなければならない。

～略～

(派遣職員の決定)

第5条 派遣職員は、勤務成績が良好で研修意欲の高い職員から選考し、市長が決定する。

(派遣職員の服務、勤務条件等)

第6条 派遣職員の服務については、地方公務員法(昭和25年法律第261号)の適用を受けるほか、派遣先企業の関係規程の例によるものとする。

2 派遣職員の分限及び懲戒は、派遣先企業の報告に基づき、本市において行う。

3 派遣職員の勤務時間その他の勤務条件については、原則として派遣先企業の関係規程の例によるものとするが、年次有給休暇、特別休暇及び年間所定勤務日数については本市の関係規程によるものとする。ただし、特段の事情がある場合には、派遣先企業と協議の上、定めることができる。

～略～

(派遣職員の給与等)

第7条 派遣職員の給料及び諸手当(西尾市職員の給与に関する条例(昭和36年西尾市条例第5号)第2条第1項に規定する各種手当をいう。)は、本市の関係規程に基づいて

本市が支給する。

～略～

(派遣職員の報告義務)

第10条 派遣職員は、派遣研修の終了後速やかに、その成果について市長に報告書を提出しなければならない。

～略～

令和5年4月1日

～略～

最後に、協定書その2は、次のとおりである。

西尾信用金庫との人事交流研修協定書

西尾市(以下「甲」という。)と西尾信用金庫(以下「乙」という。)は、人事交流研修の実施にあたり必要な事項について、次のとおり協定を締結する。

(目的)

第1条 この研修は、経営感覚やコスト意識を始めとした幅広い経験等を通じて、意識改革と能力開発を図るとともに、効率的な業務の進め方や柔軟な発送等を組織に取り入れ、行財政運営の活性化及び市政の発展に資することを目的とする。

～略～

(派遣期間)

第3条 派遣期間は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までとする。ただし、甲乙又は乙が必要であると認める場合は、双方協議の上、延長し、又は短縮することができる。

(派遣職員の身分)

第4条 甲は、派遣職員が現に保有する身分のまま研修期間を明記した辞令をもって乙に派遣する。

(派遣職員の服務、勤務条件等)

第5条 派遣職員の服務については、地方公務員法(昭和25年法律第261号)の適用を受けるほか、乙の関係規程の例によるものとする。

2 派遣職員の分限及び懲戒は、乙の報告に基づき、市において行う。

3 派遣職員の勤務時間その他の勤務条件については、原則として乙の関係規程の例によるものとするが、年次有給休暇、特別休暇及び年間所定勤務日数については甲の関係規程によるものとする。ただし、特段の事情がある場合には、甲、乙協議の上、決定するものとする。

4 派遣職員は、乙において、次に掲げる業務に従事してはならない。

～略～

(派遣職員の給与等)

第6条 派遣職員の給料及び諸手当（西尾市職員の給与に関する条例（昭和36年西尾市条例第5号）第2条第1項に規定する各種手当をいう。）は、甲の関係規程に基づいて甲が支給する。

～略～

(共済組合)

第8条 派遣職員は、愛知県市町村職員共済組合に加入するものとする。

2 派遣職員に係る愛知県市町村職員共済組合の事業主負担金は甲の負担とする。

(互助会)

第9条 派遣職員は、西尾市職員互助会に加入するものとする。

2 派遣職員に係る西尾市職員互助会費の事業主負担分は甲の負担とする。

～略～

令和5年4月1日

～略～

協定書その2について、履行の状況のほか、実施要綱との整合を確認した。

(ア)派遣期間

市は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの1年間の派遣を行っており、実施要綱第3条第1項と不整合は見受けられない。

(イ)派遣職員の身分

市は、本件派遣対象職員を職員の身分のまま、令和5年4月1日から1年間の派遣期間及び派遣先を明記した辞令をもって、市内企業に派遣した。

(ウ)派遣職員の服務、勤務条件等

本件派遣対象職員の服務について、地公法の適用を受けるほか、市内企業の関係規程の例によること、分限及び懲戒は、市内企業の報告に基づき、市において行うこと、そして当該職員の勤務時間その他の勤務条件について、原則として市内企業の関係規程の例によることとするが、年次有給休暇、特別休暇及び年間所定勤務日数について、市の関係規程によることとしており、実施要綱第6条第1項から第3項までと不整合は見受けられない。

(エ)派遣職員の給与等

本件派遣対象職員の給与等について、市の関係規程に基づいて市が支給することとしており、実施要綱第7条第1項と不整合は見受けられない。

(オ)共済組合

本件派遣対象職員について、愛知県市町村職員共済組合に加入し、愛知県市町村職員共済組合の事業主負担金を市が負担することとしており、実施要綱第7条第2項の協議に基づき、協定書その2において規定されたものである。

(カ)互助会

本件派遣対象職員について、西尾市職員互助会に加入し、西尾市職員互助会費の事業主負担分を市が負担することとしており、実施要綱第7条第2項の協議に基づき、協定書その2において規定されたものである。

以上のとおり、協定書その2について確認した。

ここで、西尾市契約規則（昭和39年西尾市規則第29号。以下「契約規則」という。）は以下のとおりである。

(見積書の徴収)

第24条の3 契約担当者は、随意契約による契約をしようとするときは、なるべく2人以上の者から見積書を徴さなければならない。ただし、法令によって、価格の定められているもの及び契約金額の総額が10万円を超えないものについては、この限りでない。

(予定価格の決定)

第25条 契約担当者は、随意契約によろうとするときは、あらかじめ第14条の規定に準じて予定価格を定めなければならない。ただし、当該契約が次の各号のいずれかに該当するときは、これを省略することができる。

～略～

(2) 予定価格が50万円を超えないもの

2 契約担当者は、前項ただし書の規定により予定価格の決定方法を省略するときにおいては、これに代わる価格決定の根拠を随意契約の執行のときまでに明らかにしておかななければならない。

(契約書の作成)

第26条 契約担当者は契約の相手方を決定したときは、遅滞なく契約書を作成しなければならない。

～略～

(契約書の省略)

第 28 条 契約担当者は、次の各号のいずれかに該当するときは、第 26 条の規定にかかわらず、契約書の作成を省略することができる。

(1) 契約の金額が 50 万円を超えないとき。

～略～

(4) 随意契約で市長が契約書を作成する必要がないと認めたとき。

2 前項の規定により契約書の作成を省略した場合においても、市長が特に必要がないと認めたときを除き、契約に関し必要な事項を記載した請書又はこれに類する書類によらなければならない。ただし、契約の金額が 10 万円を超えないときは、これを省略することができる。

協定書その 1 及び協定書その 2 について、本件派遣に係る費用を規定した部分はなく、市内企業から研修に係る見積書を徴するほか、市が予定価格の作成を検討した形跡は見受けられない。市は、契約規則第 28 条第 2 項に基づき契約書を省略したとまで関係職員聴取において主張しておらず、黙示的に市と市内企業が本件派遣に係る研修業務委託契約を締結したもの、と解するのは相当ではなく、本件派遣は地公法第 39 条に基づき、任命権者である市長が一定の計画の下に自発的に依頼して行った研修である、と解するのが相当である。

エ 総務省資料

総務省資料について、派遣方法等は次のとおりである。

ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会（令和 4 年 6 月 14 日）資料

○地方公務員が民間で勤務する（一時的に民間で勤務し、その後復帰する）場合として、

①公務員の研修の一環として、民間事業所で勤務

②公務員の身分も保持したまま、民間（主に公益的団体）の職員として勤務

③公務員をいったん退職し、民間で勤務後、公務員に復帰（法令に定める派遣先については、復職の保障や退職手当・共済の通算が行われる）

の 3 つのパターンが考えられる。

○ニーズとして挙げられることが多い「公務員の身分を保持して一般企業で働くこと」については、①の研修の範囲内（又は②の公益的団体への派遣）であれば可能。（国の官民交流法でも「人材の育成」が目的とされている。ただし、派遣研修では、給料を企業側が支払えないという点が課題であるとの指摘があり、これに対応して、自己啓発等休業の範囲を拡大して、企業で働くことができるようにすることも考えられるか。）

制度として定められている派遣等の類型

	～略～	派遣研修①	～略～
根拠法	～略～	地方公務員法 (第 39 条第 1 項)	～略～
目的		人材育成	
派遣先		・ 国 ・ 他の地方公共団体 ・ 民間企業 (株式会社、一般社団法人、一般財団法人等) 等	
想定される各団体の課題認識		・ あくまで研修目的 (本格的に実務に携わる機会が必ずしも確保されているわけではない) ・ 企業側が給与を支払えない	

～略～

当該資料について、職員の身分を保持して市内企業で働くにあたり、①のとおり研修の範囲内であれば可能であり、人材育成を目的とした派遣研修について、給与等を企業が支払うことができない、と記載されていることを確認した。

続いて、総務省の令和 3 年度派遣状況調査結果は、次のとおりである。

地方公共団体の職員の派遣状況に関する調査

○令和 3 年度の都道府県、指定都市、市区町村及び一部事務組合及び広域連合（以下「一部事務組合等」という。）における派遣状況を調査

1 調査概要

(1) 調査対象派遣

- ア 自治法派遣（地方自治法第 252 条の 17 の規定に基づく派遣）
- イ 公益的法人派遣法第 2 条派遣（公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第 2 条の規定に基づく研修）
- ウ 公益的法人派遣法第 10 条派遣（公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第 10 条の規定に基づく研修）
- エ 海外派遣（外国の地方公共団体の期間等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律第 2 条に基づく派遣）

オ 研修派遣（地方公務員法第 39 条第 1 項の規定に基づく研修の一環として行われる派遣）

(2) 調査対象団体数

(単位：団体)

団体区分	都道府県	指定都市	市区町村	一部事務組合	合計
団体数	47	20	1,721	1,220	3,008

(3) 調査対象期間

令和 3 年度（令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日まで）に行われている派遣
～略～

2 調査結果

(1) 派遣形態別の派遣活用団体数

～略～

(2) 派遣形態別の派遣職員数

※一部表を加工し、上記（1）を含め、かつ研修派遣に限定して表示している。

(単位：団体・人)

	研修派遣団体数	研修派遣職員数
都道府県	47	3,543
指定都市	20	605
市区町村	1,046	3,601
一部事務組合	120	357
合計	1,233	8,106

～略～

(3) - 5 研修派遣

ア 派遣先機関の区分別職員数

※一部表を加工し、研修派遣に限定して表示している。

(単位：人)

	民間企業	(参考) 合計
都道府県	325	3,543
指定都市	73	605
市区町村	240	3,601
一部事務組合	18	357

合計	656	8,106
----	-----	-------

イ 派遣先業務・事業分野別の派遣職員数

～略～

(エ) 民間企業への派遣

※一部表を加工し、研修派遣に限定して表示している。なお、業務・事業分野は、19種類に分類されている。

(単位：人)

業務・事業分野	⑩金融業、保険業	(参考) 合計
都道府県	50	325
指定都市	17	73
市区町村	25	240
一部事務組合	0	18
合計	92	656

ウ 派遣期間別の派遣職員数

(単位：人)

	1年以内	1～2年	2～3年	3～4年	4～5年	5年超	合計
都道府県	1,750	1,445	311	29	6	2	3,543
指定都市	160	361	73	10	1	0	605
市区町村	1,287	1,920	295	54	23	22	3,601
一部事務組合	169	129	52	5	1	1	357
合計	3,366	3,855	731	98	31	25	8,106

エ 給与負担者別の派遣職員数

基本的には派遣元が負担するため、調査は実施していない。

団体区分を市区町村に限定して確認すると、実施団体の割合 ($1,046 \div 1,721 \times 100 = 60.8\%$ 。％の表記について、小数点以下第2位を四捨五入している。以下同じ。) 及び1団体あたりの派遣人数 ($3,601 \div 1,046 = 3.4$ 人) について、市区町村の規模が大きく異なるため評価しがたいが、一方で民間企業への研修派遣の選択割合が6.7% (計算式: $240 \div 3,601 \times 100$) であること、金融業及び保険業 (注: 市内企業は日本産業分類における大分類: J 金融業、保険業に該当する。) の選択割合が10.4% (計算式: $25 \div 240 \times 100$) であること及び研修派遣の期間を1年以内とした割合が35.7% (計算式: $1,287 \div 3,601 \times 100$) であることについて、参考となる計数を確認した。

先に要考慮事項とした研修派遣の期間について、民間企業との人事交流研修実施要綱第3条第1項及び協定書その2第3条第1項において1年間としたことのほか、民間企業との人事交流研修実施要綱第4条において「特定の業種又は特定の民間企業に著しく偏ることのないようにするとともに、公務の公正な執行に疑念を生じさせるおそれがある民間企業はその対象から除外する」と規定したことについて、本件派遣の実施初年度に金融業・保険業に該当する市内企業を派遣先に決定したことは、先に記載したそれぞれの計数を考慮すれば、直ちに市長の裁量権の逸脱又は濫用があったとまで解するのは相当ではない。

(4) 関係職員聴取

関係職員聴取において、以下の内容を確認した。

なお、確認対象事項について、平成25年（行コ）第16号（平成25年9月26日札幌高裁判決）及び平成6年（行ツ）234号（平成10年4月24日最高裁第二小法廷判決）を参考に決定した。

平成25年（行コ）第16号（札幌高等裁判所）

当該派遣の研修について研修の意義が認められるかどうかは、派遣先の選定経緯等、派遣職員の年齢・経歴等、派遣先における役職・業務内容、派遣期間、派遣先における指導態勢等、派遣中の経験の還元・活用状況等の事情を総合して検討するのが相当である。

平成6年（行ツ）234号（最高裁判所第二小法廷）

本件派遣の目的、被上告人会議所の性格及び具体的な事業内容並びに派遣職員が従事する職務の内容のほか、派遣期間、派遣人数等諸般の事情を総合考慮した上、本件職務専念義務の免除については、本件派遣のため本件派遣職員を市の事務に従事させないことが、～略～、右各条項の趣旨に反しないものといえるかどうかを慎重に検討するのが相当である。

ア 派遣の目的

市は、民間企業での実務による研修を通じて、民間ならではの経営感覚やコスト意識に触れることで、職員の意識改革や能力開発を図るとともに、効率的な業務の進め方や柔軟な発想等を市に取り入れ、行財政運営の活性化及び市政の発展に資することを派遣の目的としていたことを確認した。

イ 実施の経緯

市は、民間企業への研修派遣の実施に係る検討を令和元年度から実施しており、その検討内容は、派遣先の民間企業の選定方法、実施期間、派遣職員の選定、派遣職員のサービスのほか、勤務状況等であったことを確認した。もともと、令和元年度の下半期以降、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、実施には至らなかったが、令和3年7月の市長の2期目の就任時のマニフェストにおいて、民間企業等への派遣の実施が掲げられたほか、新型コロナウイルス感染症の状況に変化が生じたことから、再度実施に向けた検討を行い、協定書その2を締結のうえ、令和5年度に本件派遣を実施していたことを確認した。

ウ 派遣先の選定の経緯及び目的のほか、市内企業の性格及び業務内容

市内企業について、会員制度による協同組織の地域金融機関であり、金融機能の提供にとどまらず、文化・環境・教育面も視野に入れ、広く地域社会の活性化に取り組んでいる組織であり、民間の視点からの地域貢献活動に触れることができると市は考え、令和5年2月付けで市内企業と締結した協定書その1において、地域の様々な課題解決や市民サービスの向上、地域産業の振興、市の持続的な発展等を目的として掲げ、人事交流に関することを連携項目の一つとしていたことを確認した。

また、市内企業について、地元企業との深いつながりがあることから、市内企業における研修を通じて地元企業の経営・投資傾向等に関する情報に携わることができ、今後産業振興を積極的に推進したい市として、非常に有益な研修になり得ると市は判断し、市内企業を選定していたことを確認した。

エ 派遣対象職員の年齢・経歴

市における職務経験をある程度重ねている職員の方が、民間企業とのギャップに気づき、学びが深まると市は考え、勤務成績が良好で将来が有望な30歳前後の若手職員を人事課において選考し、本人との面接を通じて研修への意欲を確認したうえで決定していたことを確認した。

また、市は、本件派遣対象職員について、令和4年度まで産業部商工振興課に所属していたため、産業振興に関する基本的な知識を有しており、本件派遣に際し、市内企業における研修にスムーズに携わることができると考えたのに加え、商工振興課に係る所掌事務以外に、人事課が所管する職員互助会業務において役員を務める等、非常に協力的で前向きな姿勢を評価していたことを確認した。

オ 派遣先の役職及び職務内容

市は、派遣の目的を達成するため、市内企業の人事部と事前に協議（事実証明書1及び3）を行い、配属先及び職務内容を決定していたことを確認した。

また、市は、当該協議において、派遣効果を最大に高めることができる部署を検討した

結果、地域貢献活動や金融教育活動、調査・研究業務等の業務を実施している地域振興部に配属し、年間を通して実施する主要な業務として、電気自動車へのシフトが産業構造の変化に及ぼす影響に係る調査・研究業務に携わることを決定していたことを確認した。これは特に、調査・研究業務は、地元企業の訪問等を通じて現場の生の声に触れることができ、より高い研修効果が得られると判断したことによるものであった。事実、市内企業の中小企業診断士に同行して数多くの地元企業を訪問し、また大学教授を始めとした有識者と意見交換をしながら、令和5年度末までに市内企業の経営陣に対し調査報告をまとめる業務を研修として実施したこと、本件派遣対象職員の市内企業における役職は「副調査役」であり、企業訪問等の際の対外的な理由に伴い設定されたものであったことを確認した。

なお、市は、事前の詳細なカリキュラムの作成は、派遣先の実務を通して行う研修の性格上、困難であったと認識しており、業務を通じた研修である以上、市内企業に一定程度の裁量があることは問題とならず、裁量を認めないことは研修効果を阻害する要因となると考えていたことを確認した。

カ 派遣期間

市は、市内企業について、市と同様に概ね1年の区切りで業務を進めていることのほか、市内企業の組織風土や経営感覚を身に付け、研修効果を高めることを考慮した結果、派遣期間を1年としていたことを確認した。

キ 派遣人数

市は、研修効果を期待する一方、限られた人員から派遣すること、市内企業においても本件派遣対象職員の受け入れに係る負担が生じることから、複数名ではなく1名としていたことを確認した。

ク 派遣先における市及び市内企業の指導態勢

市内企業は、市が行う派遣の趣旨を理解しており、内部で本件派遣対象職員に対する指導監督的立場の行員を選任していたことを確認した。

また、市は月に1回、人事課等への報告を命じて業務報告書の提出及び面談を実施し、業務内容や本件派遣対象職員の健康状態の把握に努めていたことのほか、市内企業の行員から勤務態度や業務への取り組み姿勢等の聞き取りを行い、市において本件派遣対象職員の勤務評定を行っていたことを確認した。

業務報告書の内容

人事課起案日	内容
R5. 5. 26 (R5. 4 月分)	業務内容：影響調査業務及び市内企業 110 周年イベント
R5. 6. 1 (R5. 5 月分)	業務内容：影響調査業務、創業キホン塾、5 者連携業務及び市との打ち合わせ
R5. 7. 19 (R5. 6 月分)	業務内容：影響調査業務及び市内企業 110 周年イベント
R5. 8. 24 (R5. 7 月分)	業務内容：影響調査業務、市内企業 110 周年イベント、夏休み親子金融教室及び創業キホン塾
R5. 9. 28 (R5. 8 月分)	業務内容：影響調査業務、市内企業 110 周年イベント、夏休み親子金融教室、創業キホン塾、創業支援セミナー及び研修の受講
R5. 11. 9 (R5. 9 月分 及び 10 月分)	業務内容：影響調査業務、進捗報告作成、市内企業 110 周年イベント、創業キホン塾及び地域未来牽引企業交流会運営（9 月） 業務内容：市内企業 110 周年イベント、創業キホン塾、しんきんビジネスフェア 2023 及び資格試験受験（10 月）
R5. 12. 13 (R5. 11 月分)	業務内容：市内企業 110 周年イベント及び影響調査業務
R6. 1. 10 (R5. 12 月分)	業務内容：影響調査業務
R6. 2. 22 (R6. 1 月分)	業務内容：影響調査業務、セミナー受講、新春経済講演会、5 者連携定例会
R6. 3. 1 (R6. 2 月分)	業務内容：影響調査業務
R6. 3. 29 (R6. 3 月分)	業務内容：影響調査業務、セミナー受講、5 者連携定例会及び近隣自治体訪問

面談実施詳細

実施月	面談実施者
R5. 5 月	人事課
R5. 6 月	人事課
R5. 7 月	人事課
R5. 8. 2	市長 従事業務・勤務状況の報告及び民間派遣に係る報告
R5. 8 月	人事課

R5. 9 月	人事課
R5. 10 月	人事課
R5. 11 月	人事課
R5. 12 月	人事課
R6. 1 月	人事課
R6. 2 月	人事課
R6. 3 月	人事課

ケ 派遣による経験の還元・活用に係る検討状況（現時点の計画）

市は、本件派遣対象職員について、派遣研修で得た経験を効果的に組織力の向上につなげていくため、派遣終了後は商工振興課に配置することで、派遣先で得た経験が生かせるような人事配置を行っているほか、中・長期の視点で市全体への還元を期待していることを確認した。

また、今年度中に本件派遣対象職員による研修報告の場を設ける予定であり、貴重な経験を職員に伝える機会としたいと考えていることを確認した。

また、以下の内容についても確認した。

コ 協定書その2

市は、勤務時間について、より高い研修効果を期待するにあたり、お客様扱いではなく市内企業の行員と同じ目線で業務に関わる必要があると考え、市内企業の業務形態に合わせ、15分の時間外勤務が生じることとしたものであり、勤務時間に係る市内企業の裁量を認めたものではないと考えていたことを確認した。

また、給与等について、本件派遣は先のとおり地公法第39条を根拠とした、派遣先の業務を通じて実施する研修であることから、市が負担するものとしていたことを確認した。

なお、市及び市内企業は、本件派遣の同一年度の同時履行を規定していると認識しておらず、市内企業の判断により令和5年度の実施は見送られたものであったことを確認した。

サ 職免条例に係る判断結果

本件派遣について、市長の研修命令に基づくもので、辞令を発令しており、人的支援ではなく、あくまで派遣先の業務を通じた研修であり、研修期間中は月に1回、本件派遣対象職員に業務報告書の提出と人事課での面談を実施し、職務として位置付けていることから、市は職務専念義務の免除を実施していなかったことを確認した。

シ 本件派遣研修終了後の市内企業の状況

本件派遣実施前の市内企業の地域振興部について、本件派遣が終了した令和6年度は令和4年度以前の人数に戻っており、本件派遣対象職員が在籍した場所が引き続き別の研修生の受け入れ先として機能している、という事態は生じておらず、市は本件派遣が人的支援にあたらぬことの証明となると考えていることを確認した。

上記について、本件派遣が研修目的であることのほか、研修目的に沿った研修を行うに足りる指導態勢が十分に整えられていたことと矛盾しない一方で、これらが直ちに人的支援であったことの裏付けとなるとまで解するのは相当ではなく、加えて研修の範囲を超え、研修目的の存在を左右するとまで解するのは相当ではない。

以上のことから、職務専念義務の免除が行われることなく、本件派遣が実施されたことについて、市長の判断が全く事実の基礎を欠く事態又は事実に対する市長の評価が明白に合理性を欠く事態が生じていたとまでは言えず、直ちに市長の裁量権の逸脱又は濫用があったとまで解するのは相当ではない。

(5) 妥当性の判断

地公法第39条は、職員に対する研修について、任命権者が行うものと定めているが、任命権者が自ら行う場合に限らず、他の機関を通して行う場合も当然に含まれ、派遣先の業務を通じて行われる派遣研修も同条で予定されており、その際、人的支援の意味合いを全く持たないことは想定しがたいと解するのが相当である。また、研修効果を最大化するにあたり、勤務時間に変化が生じたことは、研修命令に随伴する事態ではない、と直ちに解するのは相当ではない。

事実証明に加え、請求人に係る陳述会、関係職員聴取のほか、証ひょう類の全趣旨によれば、本件派遣は任命権者である市長の研修命令に基づく研修業務によるもので、公務と同視し得るものであり、人材育成と判断するに足る事実、すなわち勤務能率の発揮（言い換えれば維持にあたる。）及び増進に寄与する研修であったことと矛盾しないことが認められる一方、当該認定を覆す、すなわち研修の範囲を越えた人的支援であったものと認定するに足る証拠があるとまで認めるのは相当ではない。

したがって、市長が、職員の身分を保有させたまま本件派遣対象職員を市内企業に派遣し、市内企業の業務を通じて勤務能率の発揮及び増進に寄与する派遣による研修を実施したことについて、直ちに地公法第39条に規定する研修に該当しないものであったとまで解するのは相当ではなく、加えて研修命令の事実から、市長のき束裁量行為である職務専念義務の免除について、実施の必要があったとまで解するのは相当ではない。

なお、本件派遣対象職員は市の職員にあたることから、協定書その1及び協定書その2に基づく給与等の市の支出について、法第204条及び第204条の2、地公法第24条及び第25条及び西尾市職員の給与に関する条例（昭和36年西尾市条例第5号）等に反する支出であ

りその根拠を欠く、とまで解するのは相当ではない。同様に、協定書その2に基づく社会保険料等事業主負担金及び職員互助会費負担金に係る市の負担について、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）第116条、西尾市職員互助会に関する条例（昭和41年西尾市条例第24号）及び西尾市職員互助会互助救済事業補助金交付要綱等に反する支出でありその根拠を欠く、とまで解するのは相当ではない。

第5 監査委員の判断

監査した結果、本件派遣対象職員について、職員の身分を保有させたまま、職務専念義務の免除をすることなく職務命令により市内企業に派遣し、その業務に従事する研修である本件派遣を行ったこと及び法律、条例上の特段の根拠をもって本件派遣対象職員に対する給与等のほか、社会保険料等事業主負担金及び職員互助会費負担金を支出したことについて、違法性及び不当性は認められない。

第6 結論

以上のことから、請求人の主張に理由がないものと認め請求を棄却する。

（監査委員意見）

学は及ばざるが如くせよ。猶^{なお}之を失わんことを恐れよ。

まだまだ自分は十分ではないという思いを持ち続けるのが学ぶということであり、のみならず学んだことは失わないように注意しなさい、という意味の論語の一節である。

組織にとって人材こそが最も大切なものと言われて久しいが、いずれの職業であっても学び続けることは必要である。市も同様であろう。

市において、民間の経営感覚をもった人材を育成したい、また培ったその経営感覚を他の職員に還元し、もって市全体のコスト意識を始めとしたスキルアップを図る、そんな思惑で始まった民間企業との相互の研修派遣であったが、これに対し今般、本件請求が提出された。これは、本件派遣は研修ではなく、職員が派遣先である市内企業の業務を行ったのだから、市内企業からその業務の対価を回収せよ、との趣旨の請求である。

監査委員は、本件請求が提出された当初、このような素晴らしい取り組みに対し何の問題があるのだろうかと少し驚いた。研修効果など一朝一夕に現れるものではなく、その投資を

効果と直接的に比較することそのものに疑問を感じた。また「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」なる仕事をしながら覚えるという研修は、そもそもその仕事をしなければ始まらないものではないか、と想っていた。

しかしながら、関係部局からヒアリングを行い、請求人から意見を聴取するにつれて、本件派遣について不足する、或いは改善すべきと思われる事項をいくつか把握した。

本件派遣は、市長のマニフェストの一つとして、職員が民間企業の経営感覚を身につけ、これを市全体の業務に活かす、という観点で実施されたものである。一人の職員に対して本来の業務を行わせずに研修を受けさせるのであれば、やはりある程度の綿密な研修計画を作り、研修内容を把握することが必要であろう。確かに担当部局において研修内容を検討、実施するにあたり、いくつか実施計画はあるものの、なお不十分ではないか、と思われるものであった。勿論本件派遣の相手である市内企業と綿密に打ち合わせをしていたと思われるが、文書として残っているものは後日の検証に耐えうるほど詳細な協議内容ではなく、必ずしも十分ではないように思われた。

市の担当部局からは、本件派遣の相手方である市内企業での実践の場で行う研修であり、詳細は相手の業務内容そのものであったため具体的な指示を出すことは控えた、旨の主張もあったが、やはり市の業務に還元できるような研修内容とするには、後日の検証に耐えうるような研修計画の把握が市として必要だったであろう。

本件派遣対象職員からは定期的に報告書の提出を徴し、また途中、市長は面談を行い研修内容の報告を受けた、とのことである。これも程度の問題であるが、研修の「実（じつ）」を市にもたらずという観点からは、もう少し詳細、かつ頻繁に行っても良かったのではないかと考える。

監査委員は、本件派遣が市にとって短期的、長期的に有用なものとなるためには、本件派遣対象職員が、自身が市内企業で学んだこと、見聞きしたことを、広く職員に還元すべく報告会などを何度も開催したらどうか、と考える。その点、請求人からも、もしそのような報告会が幾度か開催され、本件派遣が市全体の底上げにつながるようならば、本件請求の趣旨も違うものになったかもしれない、という意見があった。市も、同趣旨の職員向けの報告会などを予定している、ということなので、今後の動向を注視したい。

監査の結果について、証拠書類を検討し、担当部局から聞き取りをした結果、本件派遣は、市内企業の業務を行うための派遣ではなく、本件派遣対象職員の資質向上のため、更には市全体の資質のかさ上げにつながるような研修であった、と結論づけている。ただし、それを一般に示し、また後日の検証に耐えうる資料の保存という観点からは、やや不足していたのではないかと、というのは上述のとおりである。

なお、これは監査委員の言うこととして正しいかどうかは確信できないが、本件派遣は、その開催時期がやや拙速に過ぎたものではなかったか、との感想を持つと同時に、マニフェストは市長と市民との約束であり、それを果たすことが必要であることは勿論、その説明責任は一義的に市長にあるもの、と考える。本件派遣は市長のマニフェストの一つであり、そ

れ自体は大変素晴らしいものである、ということは先に述べたとおりである。協定書その1によれば、人事交流について連携し協力することとしており、協定書その2によれば、人事交流研修とは派遣研修及び受入研修である、と規定している。しかしながら、実際には令和5年度に市から市内企業に職員が研修派遣され、令和6年度に市内企業から市に職員が研修派遣されている。同一年度内の相互派遣であれば、本件派遣に疑義が唱えられることもなく、互いに自らの知識や経験を相手方に伝え、双方の利益に叶うことが、現状よりも容易に説明できたかもしれない。職員を派遣する側が今回のような問題提起を受ける可能性もあり、受け入れ側も指導する職員にかかるコストはどうか、という問題も起こり得るが、そのような問題も双方の同時派遣であれば相当程度排除できたのではないだろうか。

地方公共団体の事務事業は、単年度予算主義の規制があり、現存する規則に合致した行動をとることは行政として必要である。もし事務事業が何らかの事情により原則どおりの執行ができないときには、しかるべき説明責任を果たすべきである。場合によっては、合法的な範囲で規則の見直しも必要かもしれない。そのような意味で、双方向の研修派遣は同時期に行った方が良かったのではないかと、という感想をもった。

さらに請求人からは、民間の経営感覚をということなら、職員には既に多数の民間企業出身者がいるので、その職員の知識や経験を共有すればそれで十分ではないか、という意見もいただいた。勿論確かにそういう考えもあると思うが、市の仕事は民間企業のそれとは本質的に異なるものであろうし、民間出身ということが全ての市の問題解決に対する特効薬というわけではないだろう。もしそうであれば、日本中の自治体職員を民間企業出身者に限定すれば、全ての問題が即時に解決されることになるが、そのようなことはあり得ない。これは想像の域を出ないが、民間企業出身の職員は、採用試験の際に自身の民間経験をアピールポイントのひとつとしているのではないだろうか。また、民間経験がある職員は、入庁後において民間経験を既に職務にいくらかでも活かしているのではないかと期待する。ただし、行政が扱う問題の多くは、そもそも民間企業がなすことのできない、いわゆる採算ベースという尺度だけでは行い得ないものが数多くある。それでも住民の税金を使って行う業務である以上、最少の経費で最大の効果をもたらすような努力が必要である。

まずは行政パーソンとして一定程度の知識や経験を有する職員が、民間企業の実務に触れながらその民間企業の意識を体得し、帰庁後には市の業務の質を従前にも増して向上させる、ということが研修の目標であろう。更に民間企業で得られた知見を職員間で共有し続けることには大いに意義があると考ええる。

今後とも市民からの期待に応えることができるように、説明責任を十分に果たしながら、民間企業との交流を進めてもらいたいと切に望む次第である。