



- (9) 事実証明書 9 公文書部分開示決定通知書（副第 3 0 0 9 4 - 1 号令和 2 年 6 月 1 2 日）および本件元教員の退職手当に関する部分開示情報
- (10) 事実証明書 1 0 公文書不存在決定通知書（学人第 1 4 2 7 - 4 号令和 2 年 7 月 2 0 日）
- (11) 事実証明書 1 1 公文書不存在決定通知書（学人第 1 2 2 2 - 1 号令和 2 年 6 月 1 2 日）
- (12) 事実証明書 1 2 藤岡市情報任意的公開回答書（藤教学第 1 3 3 号令和 2 年 7 月 2 9 日）
- (13) 事実証明書 1 3 公文書の存否を明らかにしない決定通知書（学人第 1 2 2 2 - 1 号令和 2 年 6 月 1 2 日）
- (14) 事実証明書 1 4 事実証明書 1 2 における藤岡市役所からの封筒のコピー
- (15) 事実証明書 1 5 請求人の推測による本件元教員の退職手当支給額

## 第 5 補正について

### 1 補正依頼

本件措置請求については、地方自治法（昭和 2 2 年法律第 6 7 号。以下「地自法」という。）第 2 4 2 条第 1 項に規定する請求の要件を具備しているかどうか判断するに当たり不明な点が存在したことから、請求人に対し、令和 2 年 8 月 1 8 日付けで補正依頼通知を送付し、同月 2 6 日に補正書が提出された。

### 2 補正書の内容（当監査委員が補正を求めた事項に対する請求人の回答をまとめたもの）

#### (1) 請求人としての適格性について

請求人としての適格性を確認するため、団体の主たる所在地が群馬県内にあることが分かる書面、会則及び役員名簿の提出を求めるもの（請求日時点（令和 2 年 8 月 7 日））。

（回答） 住所録（抜粋）、会則及び議事録（役員名簿含む。）が提出された。

#### (2) 請求期間経過の正当な理由について

地自法第 2 4 2 条第 2 項により、当該行為のあった日又は終わった日から 1 年を経過したときは、これを行うことができないとあり、ただし、正当な理由があるときは、この限りではないとされている。

本件措置請求は、平成 2 9 年 3 月末に支払われた退職手当の回収を求めていると解されるが、それには、まず正当な理由があることを確認する必要があるもの。

（回答） 令和 2 年 5 月 2 0 日に本件に係る情報提供が県民から寄せられ、同月 2 9 日付けで群馬県知事に対して公文書開示請求書を提出したところ、同年 6 月 1 6 日に部分開示通知に基づき部分開示された資料を見て、支払日が平成 2 9 年 4 月 2 1 日に指定口座振り込みで実行されたことを知った。その後、対象職員の当時の勤務校や退職理由など、追加の情報開示請求と部分開示、不開示、存否応答拒否処分を経て、令和 2 年 8 月 7 日に住民監査請求に踏み切った。

## 第 6 請求の受理

本件措置請求において、当該行為のあった日又は終わった日から 1 年を経過した正当な理由の有無については、監査を実施した上で慎重に判断することとし、その他については、地自法第 2 4 2 条第 1 項に規定する要件を具備しているものと認め、令和 2 年 9 月 3 日に受理を決定した。

## 第 7 監査の実施

### 1 監査対象事項

教職員の退職手当の支出について

### 2 監査対象機関

県教委福利課及び学校人事課

### 3 請求人の陳述及び証拠提出

令和 2 年 9 月 1 1 日、地自法第 2 4 2 条第 7 項の規定により、請求人の陳述を聴取した。また、請求人から

事実証明書 1 4 及び 1 5 が追加提出された。

#### 4 監査の実施

令和 2 年 9 月 1 8 日、監査対象機関に対し、監査委員による対面監査を行った。また、これに先立ち監査委員事務局職員による事務ヒアリングを行った。

### 第 8 監査の結果

#### 1 監査対象機関の主張及び説明

##### (1) 本件元教員について

本件元教員は、県費負担教職員であり、平成 2 9 年 3 月 3 1 日に退職した。

##### (2) 県費負担教職員の任命権等について

ア 任命権：県教委

イ 退職手当の決定（認定）権：県教委

ウ 休職・懲戒の処分権：県教委

エ 服務に関する監督：市町村教育委員会（以下「市教委」という。）

##### (3) 地公法第 3 8 条（営利企業への従事等の制限）について

ア 営利企業従事許可について、任命権者の許可を受けていなかったことが判明した場合の教職員に対する懲戒処分について

県教委懲戒処分指針（以下「懲戒処分指針」という。）における標準的な懲戒処分の種類の中で、「営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った教職員は、減給又は戒告とする」とされている。

なお、退職後に上記事案が発覚しても、退職した者に懲戒処分はできない。

##### イ 営利企業従事許可の判断基準について

判断基準は特に定めておらず、人事院規則 1 4 - 8 や過去の事例等を参考に個別審査を行っている。

請求人の主張する同規則（同規則の運用について）は、副業収入や事業規模ではなく、自営に当たるかどうかの基準であり、自営を行うことによって、教員としての本務に支障がある場合は、許可はできないと考える。例えば、アパート経営で管理運営会社等に委託している場合については、許可される可能性が高いが、自営業の業務内容そのものが公務員の信用を失墜するような内容である場合は、許可はできない。

また、病気休暇中及び休職期間中は、療養に専念することを目的としているため、新たな事業を行うことは、病気休暇及び休職の趣旨を逸脱しており、営利企業従事許可は認められないと考えるが、病気休暇前から事業を継続している場合は、状況により判断することとなる。

仮に病気休暇中や休職期間中に不動産を得る等の副業をした場合は、悪質性はあるが、そのことをもって懲戒免職とはならない。ただし、懲戒処分指針による懲戒処分の標準例では、減給又は戒告とあるので、加重要素（減給期間が 1 か月から 6 か月）の検討対象になる。

なお、本件元教員の服務に関する監督権は市教委であるから、許可の決定権は市教委である。

##### ウ 本件元教員の営利企業従事許可申請（以下「本件許可申請」という。）の有無及び県教委への報告について

服務を監督する管轄市教委から、本件許可申請書は提出されていないと聞いている。また、本件許可申請の有無は県教委には報告されていない。

##### エ 本件元教員の在職期間中における本件副業の把握について

本件元教員の在職期間中の本件副業については分からなかった。本件許可申請は自己申告なので、県教

委としては本件副業の有無を把握するのは難しい。

(4) 本件元教員に対する退職手当の支払について

本件元教員に対し、公立学校職員退職手当支給条例（昭和29年群馬県条例第40号。以下「条例」という。）第4条の規定を適用し、退職手当を支払った。また、条例第12条第1項の規定による懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限の適用はなかった。

条例第13条に規定する「職員が刑事事件に関し起訴されたとき」、「懲戒免職等処分を受けるべき行為（在職期間中の職員の非違に当たる行為であって、その非違の内容及び程度に照らして、懲戒免職等処分に値することが明らかなものをいう）をしたことが疑われるとき」などに該当する場合は、退職手当の支払を差し止める処分を行うことができるが、本件元教員については、上記事実が確認されなかった。

なお、懲戒免職等処分とは、条例第11条第1号により、地公法第29条の規定による懲戒免職の処分その他の職員としての身分を当該職員の非違を理由として失わせる処分とされている。

また、条例第2条の3第2項の規定により、当該退職手当は、退職した日（平成29年3月31日退職）から1月以内に支払わなければならないことから、同年4月21日に支払った。支給額は条例第2条の4の規定により、計算している。

(5) 本件元教員に対する退職手当の返納について

退職後の退職手当については、条例第15条第1項の規定により、退職をした者が基礎在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたときや、退職をした者について、一般の退職手当等の額の算定の基礎となる職員としての引き続いた基礎在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認められるときに返納を命ずる処分を行うことができる。

本件元教員の退職手当は既に支払っているため、現時点では、在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられてもいないし、在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたと認めていないことから、退職手当の返納を命ずる処分を行うことができる事由に当たらない。

また、本件許可申請の場合は、管轄市教委が判断することになるが、県教委としては、本件許可申請をすれば許可になる可能性が高い。

さらに、本件について調査を行ったところ、不動産収入があった事実は確認できたが、それが請求人が主張している本件元教員の副業による収入であったとしても、本件許可申請のけ息にすぎず、それは在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為に当たらないと考える。

(6) 請求人の主張に対する見解について

ア 本件元教員が、本件許可申請をしないまま、このような悪質な内容の副業にいそしんでいたにもかかわらず、本件元教員に退職手当を支払ったことは違法・不当であるとする主張について

本件許可申請を怠り、懲戒処分指針により減給又は戒告処分を受けたとしても、条例等に基づき、退職手当は支払われるため、違法・不当には当たらないと考える。

イ 平成28年には不動産業等を目的に株式会社を設立し、取締役就任していたにもかかわらず、この期間内にしかるべき副業ないし兼業許可申請やそれに対する所轄庁の長等の承認を得た形跡が見当たらないとする主張について

本件措置請求の事実証明書2において、株式会社の登記がされているが、本件元教員が取締役に就任したのは、退職後であるため、請求人の主張と事実証明書2が相違しているのではないかと考える。

ウ 本件副業にいそしんでいることにより、本業に支障が生じ、職務専念義務に違反しているのではないかとする主張について

管轄市教委に調査したところ、業務に対して熱心に取り組んでおり、職務に専念していない様子は見ら

れなかったとのことだった。

また、本件元教員は、しっかりとした勤務実績がある人が推薦される総合教育センターの研修に選ばれていた。

#### エ その他

仮に在職期間中に本件元教員の行為が明らかとなり、懲戒処分を行ったとしても、懲戒免職には該当する事案ではないため、退職手当の不支給とはならない。

また、現時点では、当該退職手当の返納を命ずる処分を行うことができる事由に当たらないため、返納させる意向はない。

### 2 事実関係の確認

#### (1) 本件許可申請について

本件許可申請はされていなかった。

#### (2) 懲戒処分について

本件元教員に対して、在職期間中に懲戒処分はなかった。

#### (3) 退職手当の支払について

退職手当の支給制限はなく、条例及び関係規則に基づき、平成29年4月21日に支払われていた。

#### (4) 退職手当の返納を命ずる処分について

本件元教員に対して、条例第15条第1項に基づく、退職手当の返納を命ずる処分を行っていなかった。

### 第9 監査委員の判断

#### 1 住民監査請求の請求期間について

まず、地自法第242条第2項により、当該行為のあった日又は終わった日から1年を経過したときは、これを行うことができないとあり、ただし、正当な理由があるときは、この限りではないとされている。

本件措置請求における退職手当の支払日は平成29年4月21日であり、1年を経過しているため、請求期間経過の正当な理由を判断することとする。

この正当な理由を判断するに当たり、最高裁は、「地方公共団体の住民が相当の注意力をもって調査を尽くしても客観的にみて住民監査請求をするに足りる程度に財務会計上の行為の存在又は内容を知ることができなかった場合には、地自法242条2項ただし書にいう正当な理由の有無は、住民が相当の注意力をもって調査すれば客観的にみて前記の程度に当該行為の存在及び内容を知ることができたと解される時から相当な期間内に監査請求をしたかどうかによって判断すべきである（最一小判平成14・9・12民集56巻7号1481頁）」と判示している。

上記判例の趣旨を踏まえ、県教委に対して監査したところ、財務会計行為（本件措置請求においては、退職手当の支払）の原因となる本件元教員の行為については、「令和2年6月3日に收受した文書により知った」、「兼業・兼職の申請は、自己申告によるものため、この事実を知り得ることは難しい」との回答があった。任命権者である県教委が把握していないことを、請求人が相当の注意力をもって調査しても客観的にみて当該行為の存在及び内容を知ることができるとは困難である。

本件措置請求において、請求人は、令和2年5月20日に県民から情報提供が寄せられ、同月29日付けで公文書開示請求を提出し、同年6月12日に公文書部分開示決定がされた通知書を同月16日（同日は、請求人の主張による。）に見て、本件元教員に対する退職手当の支払の事実を確認し、同年8月7日に本件措置請求書が提出されたものであり、当該行為の存在及び内容を知ることができたときから相当な期間内に本件措置請求をしており、退職手当の支払日から1年を経過している正当な理由があるものと判断した。

#### 2 判断

本件措置請求において、請求人は、本件元教員が在職期間中に本件副業を営み、株式会社を設立し、取締役  
に就任していたにもかかわらず、本件許可申請の承認を得ていないことは、地公法第38条に抵触し、内容的  
にも、人事院規則14-8に列挙されている項目をはるかに凌駕し、悪質なものであるので、平成29年3月  
末までに本件元教員に退職手当を支払ったことは違法・不当であるから、監査委員は、群馬県知事及び県教委  
に対し、本件元教員に支払った退職手当及び年5分相当の遅延損害金を回収するため必要な措置をとるよう求  
めていると解される。

そして、本件措置請求において、退職手当等を回収するためには、請求人の主張する本件元教員の行為につ  
いて、懲戒免職等処分に該当する又はこれを疑うに足りる相当な理由があり、条例第12条第1項の規定による  
当該退職手当の支給制限又は条例第13条の規定による支払の差止めは該当するにもかかわらず、当該退職  
手当を支払ったことが違法・不当であると認められる場合か、あるいは、条例第15条第1項第3号の規定に  
該当し、退職手当の返納を命ずる処分に該当すると認められる場合でなければならない。

これらについて、監査委員は次のとおり判断した。

ア 本件元教員に退職手当を支払ったことが違法又は不当に該当するか

本件元教員が退職した時点では、懲戒処分を受けておらず、条例第12条第1項の規定による退職手当の  
支給制限の適用はない。また、懲戒免職等処分に該当する又はこれを疑うに足りる相当な理由は確認されて  
おらず、条例第13条の規定による当該退職手当の支払の差止め事由の適用もない。

よって、当該退職手当の支出は、違法又は不当な公金の支出であるとは認められない。

イ 請求人の主張する本件元教員の行為が条例第15条第1項第3号に該当し、退職手当の返納を命ずる処分  
をする場合に該当するか

はじめに、本件措置請求における監査対象事項は、本件元教員の在職期間中にした行為が対象であり、退  
職後の行為については、条例第15条第1項第3号の規定に該当しないため、監査対象外とした。

まず、請求人が主張する退職手当等を回収するためには、在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為  
があったと判断されることが前提となる。

そして、県教委は、その責任と権限によって、在職期間中の懲戒処分に係る判断や、退職した者に対し、  
在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為があったとの判断を行うのであり、この判断については、懲  
戒権を有している県教委の裁量である。

なお、公務員関係における懲戒処分の違法性について、最高裁は、「懲戒権者の裁量権の行使としてされ  
た公務員に対する懲戒処分の適否を審査するに当たっては、懲戒権者と同一の立場に立つて懲戒処分をすべ  
きであったかどうかまたはいかなる処分を選択すべきであったかについて判断し、その結果と右処分とを比  
較してその軽重を論ずべきものではなく、それが社会観念上著しく妥当を欠き裁量権を濫用したと認められ  
る場合に限り違法と判断すべきものである（最三小判昭和52・12・20民集31巻7号1101頁）」  
と判示している。

これを本件についてみるに、懲戒処分指針により、「営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企  
業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若  
しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った教職員は、減給又は戒告とす  
る」とされている。

そして、県教委は、請求人が主張する本件元教員の行為は、本件副業による収入があったとしても、本件  
許可申請の怠りが問題であり、また、仮に病気休暇中や休職期間中に新たな副業をした場合は、懲戒処分指  
針による懲戒処分の標準例の加重要素の検討対象になるが、そのことをもって懲戒免職とはならず、当該行  
為を在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為と認定することはないとしている。

懲戒処分指針によれば、本件許可申請のけ怠について、懲戒処分の標準的な処分の種類は、減給又は戒告であり、退職手当が賃金後払い等の性格を有すること、本件元教員が県費負担教職員として勤務している間、懲戒処分を受けたことはないこと、業務に対して熱心に取り組んでおり、本件副業により現実に職務を怠ったとする事実は確認されていないことなどの諸事情を考慮すると、職員としての身分を失わせるという懲戒処分のなかでも最も重い処分である懲戒免職等処分を受けるべき行為があったと認めていない県教委の判断は、社会観念上著しく妥当を欠き裁量権を濫用したものであるとは認められない。

したがって、県教委が条例第15条第1項の規定による退職手当の返納を命ずる処分を行っていないことは、違法又は不当であるとは認められない。

### 3 結論

以上のとおりであるから、請求人の主張は理由がなく、これを棄却する。

以上