

大阪市監査委員	新 堂 庄 二
同	河 本 正 弘
同	板 垣 義 鳳
同	大 宅 美 代 子

### 住民監査請求に係る監査の結果について（通知）

平成16年3月24日付けであなたから提出された地方自治法（昭和22年法律第67号）第242条第1項の規定に基づく住民監査請求に係る監査の結果を同条第4項の規定により次のとおり通知します。

#### 記

#### 第1 請求の受付

##### 1 請求の要旨

(1) 大阪市ではほぼ全員の定年退職者に対し、退職時に1号給を昇給させて退職手当を支給している。この退職時特別昇給の根拠は市の職員の給与に関する条例第5条第6項の「職員の勤務成績が特に優秀である場合その他市長が特に必要と認めた場合においては、前項の規定に関わらず、同項に規定する期間を短縮し、またはその現に受けている号給より上位の号給に昇給させることができる。」という規定とされている。

(2) これにより平成13年度の退職者1,345人、平成14年度1,193人に対し1号給が上げられ、平均的モデルで1人あたり約25万円が加算されて支給された。

平成15年度には1,378人の定年退職者が見込まれている。

(3) しかし、この特別昇給は、ほぼ全員に支給され、勤務成績が特に優秀であることを認定する検討や作業もなく、昭和30年代には実施していたらしいという程度で適用の具体的事情もはっきりせず、また市長が各年度の昇給を特に必要とする理由も明らかにしていない。

大阪市の給与課では「地方公務員の職員の給与は国に準拠する旨の原則があるので国にあわせて改正を行っていく」等と説明するが、もとよりこのような一律適用のない地方自治体も多いし香川県・東京都のように過去に適用を止めている自治体

もあり、同規定の適用はそもそも条例の濫用にあたる。

いわば市長、給与担当幹部と職員（組合）が真の双方の主人公たる雇主である市民の目の届かないところで「談合」してきた慣例である。

市長にとっては職員管理上有効であるとか、職員にとっては長年の勤労への当然の報償という考えもあろうが、地方公務員法と条例が本来予定している退職手当の特別昇給としての理由にはならない。

結局、前市長が近年の続けてきた特別昇給は違法・不当な決定・支給である。

(4) これによって大阪市は次の損害を被っている。

- ・平成13年度は25万円×1,345人＝3億3,625万円
- ・平成14年度は25万円×1,193人＝2億9,825万円

これらの損害を大阪市は前市長ら職員に賠償を命ずるべきである。

(5) さらに、平成15年度の末の退職者について市長は同様に特別昇給をしようとしている（これも推計すると25万円×1,378人＝3億4,450万円の不当支出となる。）がこれは差し止めるべきである。

(6) よって請求人らは、前市長らへの賠償及び損害の填補と市長の違法昇給と支出の差し止めを勧告するよう地方自治法242条により監査請求する。

#### 事実証明書

- ・退職時特別昇給制度について（大阪市）
- ・平成16年2月1日付け毎日新聞朝刊記事

[監査委員注記：請求の要旨は要点を記載し、事実証明書の内容は省略した。]

## 2 請求の受理

(1) 支出日から1年を経過した定年退職時における特別昇給

ア 補正命令及び補正書について

請求人が監査請求の対象としている定年退職時における特別昇給の一部については、支出日から1年を経過しているにもかかわらず、本件請求書には地方自治法（以下「法」という。）第242条第2項に定める期間徒過について「正当な理由」が記載されていないことから補正を求めた。

請求人からは、平成16年4月1日に次のとおり補正書が提出された。

「平成13年度の退職手当に対する具体的な特別昇給についてはこれまで明らかにされず、住民として知り得なかった。これは、市長と労組、職員の癒着による秘密的処理であり、これが毎日新聞で報じられてようやくその端緒がわかったものである。したがって、13年度以前の支給分についても監査されたい。」

イ 本件請求に係る「正当な理由」の有無

法第242条第2項ただし書は、「正当な理由」があるときは、当該行為のあった日又は終わった日から1年を経過した後であっても、普通地方公共団体の住民が監査請求することができるとしている。

「正当な理由」の有無については、当該行為が秘密裡にされた場合に限らず、住民が相当の注意力をもって調査をつくしても客観的にみて監査請求をするに足りる程度に当該行為の存在又は内容を知ることができなかつた場合も同様であり、その場合には、特段の事情のない限り、住民が相当の注意力をもって調査すれば客観的にみて上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ものとされている（最高裁平成14年9月12日判決）。

請求人は、「正当な理由」として、補正書の中で、具体的な特別昇給の支給については、平成16年2月1日付け毎日新聞で報じられてようやくその端緒がわかったものであるとしているが、本市の退職時における特別昇給については、既に平成14年12月18日付け朝日新聞で報じられており、この時点で上記の程度に当該行為を知ることができたと解されるので、本件請求は、相当な期間内になされたものとはいえない。

したがって、支出日から1年を経過していることについての「正当な理由」は認められない。

## (2) 平成15年度の定年退職時における特別昇給とそれに係る支出の差止め

請求人が求めている平成15年度における定年退職時特別昇給とそれに係る支出の差止めについては、法第242条第3項で規定されている「当該行為が違法であると思料するに足りる相当な理由があり、当該行為により当該普通地方公共団体に生ずる回復の困難な損害を避けるため緊急の必要がある」場合に該当しないと考えられることから、当該行為の停止の措置はとらなかつたところ、これらについては、監査の期間内に既に執行されているため、請求の趣旨から、平成15年度の定年退職時における特別昇給についても、市長等への賠償及び損害の填補を求める監査請求と解する。

以上により、支出日から1年を経過していない平成14年度及び平成15年度の定年退職時における特別昇給及びそれに係る支出について、法第242条に規定する要件を具備しているものと認め、受理することとした。

## 第2 監査の実施

### 1 監査対象事項

支出日から1年を経過していない平成14年度及び平成15年度の職員の退職手当に関する条例（昭和24年条例第3号）第4条に規定する定年に達したことによる退職及び同

条例第15条に基づく教員の退職手当に関する規則（昭和43年(教)規則第12号）第5条に規定する教育委員会所管の学校の教員の定年に関する規則（昭和60年(教)規則第7号）第2条の規定による退職（以下「定年退職」という。）並びに職員の退職手当に関する条例第4条に規定する市長がこれに準ずると認める事由（以下「定年に準ずる事由」という。）による退職（以下「定年退職」及び「定年に準ずる事由による退職」を併せて「定年退職等」と総称する。）の際の特別昇給（以下「本件特別昇給」という。）及びそれに係る支出を監査の対象とした。

## 2 監査対象局の陳述

総務局及び教育委員会事務局を監査対象とし、平成16年4月27日に総務局長、教育委員会事務局教職員資質向上担当部長ほか関係職員から陳述を聴取した。

## 3 請求人の証拠の提出及び陳述

法第242条第6項の規定に基づき、請求人に対して、平成16年4月20日に新たな証拠の提出及び陳述の機会を与えた。

請求人からは、新たな証拠の提出はなかった。

請求人からの請求の要旨を補足する陳述の内容は、次のとおりである。

- ・ 退職時における特別昇給は、勤務成績が特に優秀である人を対象としていることから、数パーセントの非常に優秀な人に対してなされるのが本来の趣旨である。
- ・ 皆勤であればある意味優秀かもしれないが、仕事とは別の評価であり、本来は勤務成績が優秀ということで昇給させるものである。
- ・ 退職時における特別昇給の適用の基準を示さないと納得できない。

## 第3 監査の結果

### 1 事実関係の確認

#### (1) 給与に関する法律

法第204条第3項及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第24条第6項により、職員の給与は、条例でこれを定めるとされ、法第204条の2及び地方公務員法第25条第1項により、職員の給与は、法律又はこれに基づく条例に基づかずに、これを支給することができないと定められている。

また、給与に関する条例に規定する事項の一つとして、地方公務員法第25条第3項第2号により、昇給の基準に関する事項と定められている。

#### (2) 退職時における特別昇給の根拠

特別昇給は、職員の給与に関する条例（昭和31年条例第29号）第5条第6項に基づき、「職員の勤務成績が特に優秀である場合その他市長が特に必要と認めた場

合に、特別に昇給期間を短縮し又は上位の号給に昇給させることができる」と規定され、本件特別昇給については、この条項に基づき実施されている。

(3) 定年退職等による退職

定年退職は、職員の定年に関する条例（昭和 59 年条例第 3 号）第 2 条及び同条例第 3 条に基づく教育委員会所管の学校の教員の定年に関する規則第 2 条により、定年は 60 歳とされ、定年に達した日以後における最初の 3 月 31 日に退職するとされている。60 歳定年制度実施時期は、本市においては平成元年 4 月 1 日であり、国においては昭和 60 年 3 月 31 日である。

また、定年に準ずる事由による退職は、職員の退職手当に関する条例施行規則（昭和 45 年規則第 58 号）第 4 条に基づくもので、55 歳から 59 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日に退職した者の早期退職、50 歳以上又は勤続 25 年以上で 55 歳に達する日の属する年度の末日前に退職した者の希望退職等のことである。

(4) 本件特別昇給の適用基準及び認定

ア 教育委員会所管の学校に勤務する職員及び教員等を除く職員

定年退職、早期退職、希望退職等について、職員の給与に関する条例第 5 条第 6 項の適用として、10 年以上勤続した者に対して特別昇給を実施する旨の市長決裁がなされていた。

基準となる勤続期間については、各所属、総務局において、当該職員の人事給与に関するデータ、勤務記録カードをもとに、退職予定者の採用年月日及び退職予定年月日から算出し、認定を行っていた。

イ 教育委員会所管の学校に勤務する職員及び教員等

教育委員会所管の学校に勤務する職員については、上記アの職員の取扱いに準ずるものとして、定年退職、早期退職、希望退職等について、職員の給与に関する条例第 5 条第 6 項の適用として、10 年以上勤続した者に対して特別昇給を実施する旨の教育長決裁がなされていた。また、教育委員会所管の学校に勤務する教員等については、職員の給与に関する条例第 5 条第 6 項の適用として、教育委員会所管の学校の教員の給料に関する規程（平成 6 年教委校（高）第 24 号、同（養）第 25 号、同（幼）第 16 号、同（特）第 88 号）第 5 条の 2 第 3 号により、20 年以上勤続して定年退職する者に対して、特別昇給を実施する旨の教育長決裁がなされていた。

基準となる勤続期間については、教育委員会事務局において、当該職員の人事記録カードをもとに、退職予定者の採用年月日及び退職予定年月日から算出し、認定を行っていた。

(5) 本件特別昇給認定人員及び所要額

ア 平成 14 年度（平成 15 年 3 月 24 日以降の支出分）

認定人員は、1,121名で、内訳は、定年退職者 867名、早期退職者 202名、希望退職等 52名であり、この中に勤続年数 10年以上 20年未満の退職者 3名、勤続期間中に懲戒処分を受けた者 10名が含まれている。

認定に伴う所要額については、314,296,040円である。

#### イ 平成 15 年度

認定人員は、1,292名で、内訳は、定年退職者 975名、早期退職者 202名、希望退職等 115名であり、この中に勤続年数 10年以上 20年未満の退職者 4名、勤続期間中に懲戒処分を受けた者 7名、勤怠不良により退職手当の減額措置を受けた者 3名が含まれている。

認定に伴う所要額については、353,738,785円である。

### (6) 国の基準と地方公共団体との関係

#### ア 国の基準

国の退職時における特別昇給は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）第 8 条第 7 項に基づき、人事院規則 9-8（昭和 44 年）第 39 条（研修、表彰等による特別昇給）で、勤務成績の特に良好な職員が次のいずれかに該当する場合には、上位の号俸に昇給させることができると規定されている。

(ア) 研修に参加し、その成績が特に良好な場合

(イ) 業務成績の向上、能率増進、発明考案等により職務上特に功績があったことにより、（中略）表彰又は顕彰を受けた場合

(ウ) 20 年以上勤続して退職する場合

(エ) （前略）廃職又は過員を生じたことにより退職する場合

#### イ 地方公共団体が国に準ずる根拠

地方公共団体の職員の給与は、地方公務員法第 24 条第 3 項により、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないとされている。

#### ウ 総務省からの通知

##### (ア) 退職手当支給率の改正

総務省が行った平成 13 年民間企業退職金実態調査の結果を踏まえ、支給率が改正された国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律の成立・公布に伴い、平成 15 年 6 月 6 日付け総行給第 147 号「職員の退職手当に関する条例等の一部を改正する条例（案）について」として、総務局長あてに総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長名で、速やかに条例改正の措置を講ずるよう要請する通知がなされた。本市でもこれを受け、条例の支給率の改正がなされている。

##### (イ) 退職時における特別昇給制度

国家公務員の退職時における特別昇給制度の廃止を受け、平成 16 年 4 月 13 日付け総行給第 88 号「研修、表彰等による特別昇給のうち二十年以上勤続して退職した場合にかかる特別昇給制度の廃止について」として、市長あてに総務省自治行政局公務員部長名で、速やかに国に準じた措置を講ずるよう要請する通知がなされた。本市でもこれを受け、職員の退職時における特別昇給を平成 16 年 5 月 1 日以降廃止した。

## 2 監査対象局の陳述

### (1) 総務局の説明

#### ア 国の退職時における特別昇給と地方公共団体との関係

退職時特別昇給制度は、国においては、職員が長期間無事に勤め上げたことに対する功労的な加算として、昭和 26 年から実施されてきた。また、地方公共団体においても、地方公務員法第 24 条の規定により、給与制度は国等を考慮して定めることとなっていることから、国の制度に準じて退職時特別昇給を実施してきているところであり、本市においても、条例に基づいて昭和 37 年から実施してきた。

総務省見解によると、「国においては、人事院がその整備された体制によって給与制度の研究を行い、毎年官民給与比較及び生計費を考慮して、国家公務員給与についての報告又は勧告を行い、これに基づいてその給与制度が定められているため、国家公務員と同種の職務に従事する地方公務員の給与については、国の制度に準ずることが、結果において地方公務員法第 24 条にいう生計費、民間事業の従事者、国及び他の地方公共団体の職員の給与を最もよく考慮していることとなり、同条の規定の趣旨に最も適合する」としている。なお、ここでの「国に準ずる」とは、「当該団体の組織、規模、地域の社会的条件等に応じ合理的な範囲内において国の制度を修正し、その団体に適したものとして適用することができる」というものである。

#### イ 本件特別昇給の根拠

本件特別昇給は、国等の状況を考慮し、職員が退職までの長期間、公務を無事勤め上げ、本市の業務運営に寄与してきたことに対し、職員の給与に関する条例第 5 条第 6 項に基づき、市長が特に必要と認め、決裁により基準を定めて実施してきている。

定年退職等による退職者の適用基準としては、国が勤続期間 20 年のところを本市は 10 年としているが、本市の退職時特別昇給実施時の昭和 37 年において、国は定年制度がなく本市は昭和 36 年から 55 歳定年制を実施していた状況を考慮したためである。

#### ウ 本件特別昇給の認定

普通退職者、処分による退職者（分限免職、諭旨免職）等については、本件特別昇給は適用していないが、定年退職等による退職者については、本件特別昇給の適用基準である勤続期間 10 年以上という条件を満たすかどうかの確認を行った上で対象者に特別昇給を実施してきた。なお、懲戒処分を受けている職員については、その時に減給等を受け、処分が完了しているので、特別昇給を適用した。

#### エ 今後の取り扱いについて

昨今の厳しい社会経済情勢のもと、公務員の給与について各方面から強い関心が寄せられるなか、国会等においても退職時特別昇給制度は勤務成績の特に良好な職員を対象とするものの、実際にはほぼ全職員に適用されており、退職手当の上乗せであるとの議論がなされた。国においては、この制度の存続は国民の理解を得られないとの判断から、平成 16 年 4 月 12 日に人事院規則を改正し、平成 16 年 5 月 1 日から廃止することとしている。本市としても、今日の社会経済情勢や厳しい財政事情のもと、国が制度を廃止するなかで、一定の勤続年数を超えた退職者に退職時特別昇給を実施していくことは市民の理解を得られないと判断し、ついては、総務省通知も踏まえ、職員の退職時特別昇給を平成 16 年 5 月 1 日以降廃止することとした。

### (2) 教育委員会事務局の説明

#### ア 退職時における特別昇給の根拠

本市の学校園の教員には、大阪府が給与を負担する府費教員（義務教育諸学校に勤務する教員）と、大阪市が給与を負担する市費教員（高等学校及び幼稚園に勤務する教員）がいる。府費教員については、大阪府の給与制度を適用しているが、市費教員についても、教員の給与水準の同一性を確保するため、職員の給与に関する条例第 4 条第 2 項等を根拠として、大阪府の教員の給与制度を準用する、いわゆる「府並み原則」をとっている。

#### イ 今後の取り扱いについて

市費教員の退職時特別昇給については、大阪府に準じて実施しているが、新聞等の報道にもあったとおり、大阪府においても今年度より、退職時特別昇給制度を廃止する方向であると聞いているため、市費教員についても、同様に対処したいと考えている。

### 3 判断

以上のような事実関係の確認、総務局及び教育委員会事務局の説明に基づき、本件請求について次のように判断する。

#### (1) 給与条例主義と本件特別昇給

給与条例主義は、地方公共団体の職員に対し、いかなる給与その他の給付も法律



又はこれに基づく条例に基づかずには支給することができず、その額及び支給方法は、条例で定めなければならないのであって、これは、住民自治の原則に基づく住民の同意が、住民の代表である議会の議決によるところの条例によって与えられているとの趣旨である。

退職手当についても当然対象となるものであるから、その額の算定基準となる給料月額及び支給率については、条例に基づかなければならないものであり、その給料月額を決定するところの本件特別昇給についても異なるものではない。

本市の職員の給与に関する条例第5条第6項においては、勤務成績が特に優秀である場合その他市長が特に必要と認めた場合に特別昇給を実施することができる旨規定されており、本件特別昇給は、この規定に基づき市長が特に必要と認めて実施されてきたものであるが、この判断を広く市長の裁量にゆだねることは、給与条例主義の許容しないところである。

したがって、市長が特に必要と認めた場合の具体的な要件については、条例の趣旨である勤務成績が特に優秀である場合と同等の評価が得られるなど客観的合理性があるものでなければならない。

また、給与条例主義の原則からすれば、その具体的な要件は、条例上定められた趣旨に基づき市規則に明文化しておくべきものであり、長年にわたり継続的に実施してきているなかで、規則化することなく市長が認めて実施してきたことは、市民に対する透明性の確保を怠った不適切な取扱いであったといわねばならない。

## (2) 本件特別昇給の適用基準

請求人は、長年の勤労への当然の報酬という考え方もあろうが、地方公務員法と条例が本来予定している退職手当の特別昇給としての理由にはならないと主張している。

地方公務員法第24条第3項において、地方公共団体の職員の給与は、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の事情を考慮することが定められ、また、総務省の見解において、人事院によって研究・検討された勧告に基づく国の制度に準ずることが、結果において最もよく考慮していることとなり、同規定に適合するものとされている。

国においては、人事院規則で勤務成績の特に良好な職員が、20年以上勤続して退職する場合に適用する旨規定されているが、これは、同規則9-8第39条の研修、表彰等による特別昇給に位置付けられており、研修に参加し成績が特に良好な場合や業務成績の向上等により職務上特に功績があった場合などと同列に取り扱われている。

本市においては、市長が特に必要と認めた場合の適用として、退職まで長期間公務を勤め上げ本市の業務運営に寄与してきたことに対し、条例の趣旨である勤務成

績が特に優秀である場合と同等の取扱いとして本件特別昇給を実施してきたものであり、国との対比においては一応の客観性は有するものと見ることはできる。

しかしながら、学校教員以外に適用されている基準は、国の基準を基本としながらも、20年以上勤続ではなく10年以上勤続としており、同一のものとはなっていないことが認められる。

これは、本件特別昇給が実施され始めた昭和37年当時、国が定年制度を設けていないなかで、本市は55歳定年制を実施したことにより10年という基準を採用したものであるが、その後、平成元年には国においても本市においても60歳定年制が実施されていることからすれば見直す必要性はあったものであり、この間、継続していたことについては不適切といわざるを得ない。

なお、学校教員については、国と同一の20年以上勤続して退職した者について適用する旨を教育委員会所管の学校の教員の給与に関する規程の中に定められており、その基準に基づいて実施していることが認められる。

以上のことから、市長が特に必要と認め本件特別昇給を実施してきた適用基準については、規則に明文化されていないという不適切な面があるなかでも、国と同一の取扱いがなされていたという部分に限れば、他の地方公共団体の実態に照らしても均衡を失するものではないが、10年以上勤続との基準を採用することにより適用された部分については、合理性を欠くものといわざるを得ない。

### (3) 本件特別昇給の認定

請求人は、ほぼ全員に支給され、勤務成績が特に優秀であることを認定する検討や作業もなく、この規定の適用はそもそも条例の濫用にあたと主張している。

本件特別昇給の認定にあたっては、自己都合による普通退職者等を除外し、各人の人事給与に関するデータ等により勤続期間を確認していることが認められるが、勤務成績についての実質的な検討はほとんどなされていない。

そのことは、勤続期間中に懲戒処分を受けた者及び勤怠不良で退職手当の減額措置を受けた者全てまでもが認定される結果となっていることから明らかであり、とりわけこの両者の認定については、社会通念上から見てもはなはだ疑問である。

懲戒処分は、職務義務違反等に対して課せられたものであり、勤務成績には少なからず影響を及ぼすものとして慎重に考慮すべきものであるにもかかわらず、本件特別昇給の認定にあたっては、懲戒処分を受けた者にはそれぞれの時点において減給等の措置が講じられていることにより処分は完了しているとのことで、その事実及び内容は全く考慮されていなかったものである。

しかしながら、懲戒処分を受けたことのみにとられる必然性まではないものの、本件特別昇給は、勤務成績が特に優秀である場合と同等の評価を得るものとして認定するものである以上、懲戒処分を受けた事実を考慮せずに認定してきたことにつ

いては許容しがたいものである。

また、勤怠不良で退職手当の減額措置を受けた者については、勤務成績が不良な者との基準が適用されていることから、同時期に勤務成績が特に優秀な場合と同等の評価を与えて本件特別昇給を認定していることには大きく矛盾が生じるものである。

以上のことから、認定手続き全般については問題が残るものの、国等においてもほぼ一律に認定されているといわれている実態に照らせば、条例の濫用とまではいいきれないが、懲戒処分を受けた者及び勤怠不良で退職手当の減額措置を受けた者に対してその事実を考慮せずに本件特別昇給を認定していたことについては、条例の趣旨に適合しない不適正なものといわざるを得ない。

#### (4) 本市の損害

請求人は、市長が近年続けてきた特別昇給は、違法・不当な決定・支給であり、これにより加算された全員の支給額の損害を被っていると主張している。

退職手当の支給について法律上求められているのは、条例上の根拠と国及び他の地方公共団体並びに民間事業の従事者との均衡であるところ、損害が発生するのは、本件特別昇給の実施がそれらを逸脱したものと認められる場合である。

そうすると、本件特別昇給を実施している主たる理由が、国及び他の地方公共団体との均衡であるならば、20年以上勤続した者との基準を10年以上勤続した者と独自に設定して適用していたことは、明文規定により市民に明瞭にしていたものであれば許容され得る余地はあるが、そうでない状況においては、その均衡の逸脱に相当の合理的理由がない以上、その適用による支出分は本市の損害と見ざるを得ない。

また、懲戒処分を受けた者及び勤怠不良で退職手当の減額措置を受けた者に対して、その事実を十分考慮した上で本件特別昇給を認定していたのであれば許容され得る場合もあるが、そうでない取扱いについては、勤務成績が特に優秀である場合と同等の評価を得るものとの条例上の趣旨に適合せず、その適用による支出分は本市の損害と見ざるを得ない。

ところで、退職手当の支給額は給料月額に支給率を乗じて算定されるものであるから、特別昇給後の退職手当の支給額そのものについては、総務省の民間企業退職金実態調査に基づき、支給率が適宜見直されることによって、国及び地方公共団体と民間企業の均衡が図られる制度になっているものであり、その面からは、本件特別昇給による額が退職手当の支給額に含まれていることが、法律上求められている均衡の逸脱に結びつくとはいきれない。

このたび、国家公務員の退職時特別昇給の規定が人事院規則から削除され、制度として廃止されたことを契機に、本市としても社会情勢や厳しい財政事情を考慮し

て廃止を決定したところであるが、一部の地方公共団体が率先して廃止に踏み切っていることは評価されることではあるものの、それらのことをもって、直ちに今までの取扱いが違法、不当と位置付けられるものでもない。

以上のことから、本件特別昇給については、国に準ずるとの原則の下に他の地方公共団体と同様に実施してきたことでもあり、それに伴う支出分全てが直ちに本市の損害であると認定するには至らないものであるが、(2)及び(3)で述べたように、20年勤続に満たないで適用されたもの並びに懲戒処分を受けた者及び勤怠不良で退職手当の減額措置を受けた者に適用されたものについては、本市の損害と認めざるを得ないものと判断する。

#### 4 結 論

以上の判断により、本件特別昇給適用に伴う退職手当支出分全額の賠償及び損害の補填を求める請求人の主張には理由がないが、20年以上勤続の要件に満たない者に対する適用並びに懲戒処分を受けた者及び勤怠不良で退職手当の減額措置を受けた者に対する本件特別昇給適用に伴う支出分については、本市の損害と認められ、補填措置を講じる必要があるので、次のとおり勧告を行う。

#### 勧 告

監査の結果、本件特別昇給の適用基準については、職員の給与に関する条例第5条第6項に基づく適用として、10年以上勤続して定年退職等した者と設定しているが、実質的には国に準拠しているにもかかわらず、国が定める20年以上勤続の要件に該当しない者に対する適用については、合理性を欠くものである。

また、勤続期間中に懲戒処分を受けた者及び勤怠不良で退職手当の減額措置を受けた者に対する適用については、その事実を考慮することなく、条例の趣旨である「勤務成績が特に優秀である場合」と同等の評価を得るものと認定していた取扱いは不適正なものである。

以上については、本市の損害と認められるので、法第242条第4項の規定により次の措置を2か月以内に講じられるよう勧告する。

#### 記

- 1 退職時特別昇給が適用されて支出された退職手当のうち、20年以上勤続に満たない者7名に対する当該昇給適用に伴って支出された1,056,246円については、当該昇給の決定権者から損害の補填がなされるよう措置を講じること。

2 退職時特別昇給が適用されて支出された退職手当のうち、勤続期間中に懲戒処分を受けた者 17 名及び勤怠不良で退職手当の減額措置を受けた者 3 名に対する当該昇給適用に伴って支出された 6,052,975 円については、当該昇給の決定権者から損害の補填がなされるよう措置を講じること。