

大 監 第 6 6 号  
平成 17 年 1 月 17 日

大阪市監査委員	太 田 勝 義
同	小 笹 正 博
同	川 村 恒 雄
同	高 瀬 桂 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11月18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

大阪市水道局は、業務の有無にかかわらず、94年以降、内勤の事務職員も含めた係長級以下全職員約2,200人に一人平均月額1万4,000円の「業務手当」を支給していることが、10月6日付朝日新聞で報じられた。記事によれば、平成15年度の支給総額は約3億7,300万円になるという。本件「業務手当」は、国家公務員の給与法令に準じた内部規定で「業務能率向上のため所定の勤務に服する職員」を「危険な作業に従事することもある」として全職員に一律支給してきたものであり、明らかに違法である。この違法支出により、大阪市は莫大な損害を被っている。

上記はあきらかにヤミ手当であり、その支給額は平成15年度総額で約3億7,300万円、今年度は1,000円減額したとあることから、10月までに2,200人に支給された額は7か月分約2億200万円で、平成15、16の2年間に約5億7,300万円にものぼる。課長代理以上への支給を廃止した94年以降10年間だけでも大阪市の不要な違法支出による損害は50億円をくだらない。

「ヤミ手当」に関しては、1998年10月28日賠償義務を認めて和解し、和解条項の中で、「今後は地方自治法、地方公務員法の遵守を誓約し、適正な給与の支給に努めたい」と約束し、全職場が改善したはずである。

よって、監査委員は、歴代水道局長をはじめヤミ業務手当の是正を怠り、支給を継続してきた職員ら関係者にたいして、市の損害を回復させるべく、これまで支給された業務手当（平成15、16年度分約5億7,300万円を含む）を返還させるなど必要な措置を講ずるよう勧告することを求め、地方自治法（以下「法」という。）第242条1項にもとづき事実証明書を添えて請求する。なお、本件監査中にも支給されることが予測されることから、本件の重大性および損害発生に鑑み、請求後の支給について242条3項を適用し、業務手当の支給

の停止を勧告されたい。

事実証明書

2004年10月6日付 朝日新聞記事(1)

1998年10月29日付 日本経済新聞記事(1)

見張り番会報63号('98.11.10)9枚

市長との会談記事('98.11.29)1枚

[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) 請求期間と正当な理由

請求人が監査請求の対象とする水道局の業務手当（以下「本件業務手当」という。）には、支出後1年を経過したもの（平成15年11月17日までに支出されたもの）が含まれている。

法第242条第2項の規定には、当該行為のあった日又は終わった日から1年を経過した時は請求することができない。ただし、「正当な理由」があるときは、請求することができることされている。

「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たかどうか、できなかった場合には、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である。

すなわち、「正当な理由」を判断するためには、「相当の注意力」による調査を必要とし、住民なら誰でも閲覧等できる情報については、それが閲覧等できる状態に置かれれば住民が積極的に調査することができるものであることを当然の前提としているものと解される。

本件業務手当については、給与支給決裁簿及び給料手当集計表を情報公開請求すれば、毎月の支給対象人員及び支給額を入手し得るのであり、また、水道局企業職員の特殊勤務手当に関する規程（平成8年4月1日大阪市水道事業管理規程第5号。以下「特殊勤務手当規程」という。）に基づき、支給対象者及び額を知ることができるのであるから、本件請求は、住民が相当の注意力をもって調査を尽くせば、監査請求をするに足りる程度に、請求人が主張する事実を知ることができたと解される。

したがって、本件業務手当の支出日から1年を経過しているものについては、「正当な理由」は認められない。

### (2) 本件監査請求以後の業務手当に係る支出の停止

請求人が求める本件監査請求以後の本件業務手当に係る支出の停止については、法第242条第3項に規定する「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」場合に該当しないものである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った。

以上により、平成15年度11月分から平成16年度10月分までの本件業務手当の支出について、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

平成15年度11月分から平成16年度10月分までの本件業務手当の支出が、請求人の主張する事項から違法・不当な公金の支出にあたるか。

### 2 監査対象局の陳述

水道局を監査対象とし、平成16年12月24日に水道局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12月16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。

- ・業務手当に係る住民監査請求は、業務の実態がないのに一律で支給していたという新聞記事に基づいて請求した。
- ・美原町の特殊勤務手当について、業務と手当が合っていないものがあつたことに対し、上告が棄却され、大阪高裁の判決内容が確定した。

提出した平成16年12月7日付け朝日新聞記事及び読売新聞記事を見る限りでは、業務実態と合っていない支給をしているということでは、本件業務手当も同様だと思うので、実態のない手当については返還させるよう勧告されたい。

## 第3 監査の結果

### 1 事実関係の確認

#### (1) 業務手当の根拠規定

地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第38条第4項の規定により、企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定めることとされている。

地方公営企業法第38条第4項の規定に基づき定められた企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（昭和41年大阪市条例第62号。以下「企業職員給与条例」という。）第8条において、特殊勤務手当が規定されている。

企業職員給与条例第8条には、特殊勤務手当は次の各号に掲げる特殊な勤務で、その勤務について給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その勤務の特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に対して、その勤務の特殊性にかんがみ、業務能率及び技能の高揚に応ずるよう定めたものを支給すると規定され、第1号には身体若しくは生命に危険を及ぼし、又は健康に有害な影響を与える勤務、第2号には過度の疲労又は不快を伴う勤務、第3号には著しく複雑又は困難な勤務その他通常の勤務と異なった特殊な勤務がそれぞれ規定されている。

企業職員給与条例第8条の規定に基づく特殊勤務手当規程において、第2条第1号には業務手当、第2号には変則勤務手当、第3号には施設維持作業手当、第4号には未納整理手当がそれぞれ規定され、第3条第1項において、業務手当は、業務能率向上のため所定の勤務に服する職員に対して支給すると規定されている。

なお、地方公営企業法第10条の規定により、具体的な額及び支給方法は管理者が定める企業管理規程中に規定することができるものとされている。

(2) 支給対象者及び支給額

係長以下の全職員を対象として支給されている。

ア 係員

特殊勤務手当規程第3条第2項の規定により、業務手当の額は、1月につき、給料月額 $\times$ 100分の4(再任用職員については100分の3)に相当する額とされているが、同規程附則第3号の規定により、職員(再任用職員は除く。)に対し、平成16年4月1日から平成17年3月31日までの間2,000円を、平成17年4月1日から平成18年3月31日までの間1,000円を同規程第3条第2項前段に規定する額に加算して支給するとされている。

イ 係長級

特殊勤務手当規程第7条第1項の規定に基づき、業務手当は係長級の職員に対して支給しないとされているが、同規程附則(平成11年12月21日(水)規程第13号)第2号及び平成16年4月1日付け水道局長決裁に基づき、係長級職員(課副参事は除く。)に対し、平成16年4月1日から平成17年3月31日までの間2,000円を、平成17年4月1日から平成18年3月31日までの間1,000円を支給するものとされ、平成18年4月1日以降は支給しないこととされている。

(3) 支給額の推移について

業務手当が新設された昭和42年度には、企業管理者を除く全職員に対して、給料月額に支給率9%を乗じた額に加算額950円を加えた額が支給されていたが、昭和50年度から支給率が5.5%に引下げられ、昭和54年度から加算額が6,300円になった。

平成6年度から課長代理級以上の職員に対して支給が停止されるとともに、平成7年度から係長級の職員の支給率が4.0%に見直され、平成8年度から係長級の職員及び係員とも支給率が4.0%に見直された。

平成12年度には、平成14年度までの経過措置が定められ、係長級の職員に対して本則部分(給料月額に支給率4.0%を乗じた額)が廃止された。

また、平成16年度には、平成17年度までの経過措置が定められ、特殊勤務手当規程附則に基づき支給されていた部分(附則部分)が廃止された。そのため、平成18年度から、係長級の職員には業務手当が支給されず、また、係員については本則部分だけが支給されることになる。

(4) 支給手続と他の特殊勤務手当との併給について

ア 支給手続

業務手当の支給については、特殊勤務手当規程第10条第1項及び第2項の規定に基づき、当該月の現日数から勤務しない日(勤務を要しない日及び年次休暇を

付与された日その他局長が定める日が除かれることから、育児休業、傷病欠勤、事故欠勤、海外出張、特別休暇等が該当) に応じて減額される。

なお、特殊勤務手当規程第10条の規定は、特殊勤務手当の支給方法等について市長部局との均衡を図るため、職員の特務手当に関する条例(平成12年大阪市条例第27号)第26条に準じた規定となっている。

具体的な支給手続については、育児休業等を取得する職員から届出を受け、各所属決裁を得たうえで、人事給与システムに勤怠コードが入力される。その結果、月初めに勤怠調書が出力されるので、同調書に基づき、勤怠のチェックが行われる。

減額対象となる勤怠は、人事給与システムで減額後の手当が自動計算され、給与支給決裁簿により支出決裁が行われ、給与精算決裁簿により精算が行われている。

#### イ 他の特殊勤務手当との併給

特殊勤務手当規程第2条各号に掲げられた特殊勤務手当のうち、施設維持作業手当及び未納整理手当については、同規程第8条第2項の規定により、併給が禁じられているが、業務手当及び変則勤務手当は除かれており、規定上、業務手当と変則勤務手当、施設維持作業手当又は未納整理手当との併給は可能となっている。

このうち、変則勤務手当は、交替制・勤務制度に基づく深夜勤務や年末年始・休日勤務に従事した職員に、施設維持作業手当は、著しく危険、困難、不快等の作業に従事した職員に、また、未納整理手当は、納期限を超過してもなお納付がなされない水道料金等の督促又は徴収に関する業務に従事する職員に対して支給される。

#### (5) 支給実績(監査対象分)

平成15年度の監査対象分に係る支給実績は、係長級3,108,592円、係員151,264,221円であり、計154,372,813円(10,826人)である。

平成16年度と同支給実績は、係長級2,835,517円、係員192,544,314円であり、計195,379,831円(15,109人)である。

したがって、監査対象分の支給実績は、係長級5,944,109円(ひと月平均208人)、係員343,808,535円(ひと月平均1,955人)、計349,752,644円(延べ25,935人)であるが、月途中の昇任があるため、係長級と係員の人数が重複している。

## 2 監査対象局の陳述

### (1) 業務手当の支出根拠について

地方公営企業法の規定を受けて定められた企業職員給与条例第8条に基づき、特殊勤務手当は、同条の各号に掲げる特殊な勤務で、その勤務について給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その勤務の特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に対して、その勤務の特殊性に鑑み、業務能率及び技能の高揚に応ずるように定めたものを支給するものとされ、同条第3号には、著しく複雑又は困難な勤務その他通常の勤務と異なった特殊な勤務と規定されている

ことが、業務手当を特殊勤務手当として支給している理由である。

また、水道事業そのものに特殊性を有していることから、給料の調整額で支給することがふさわしい性質のものと考えられるが、水道局の給料は市長部局の給料表に準じており、業務手当を給料で支給すると期末・勤勉手当や退職手当等、手当の算定基礎となり、財政的負担が大きくなることも考えられることから、別途、手当として支給している。

具体的には、特殊勤務手当規程第3条において、業務手当は業務能率向上のため所定の勤務に服する職員に対し支給すると規定されている。

## (2) 水道事業の特殊性について

### ア 水道水の安定供給を行うための業務体制

水道局の業務は、浄水・配水・給水・営業・管理という水道水の製造の場から供給サービスの場までに関わるすべての部門が一体・有機的な関係でなければならず、これらのうちどれか一つが欠けても24時間365日、市民生活や経済活動に必要な水道水の安定供給は困難となることから、水道水の安定供給を図るための体制維持は欠かせないものである。

そのために、水道局職員は平常時はもとより、突発的な事故時及び災害時にも別途、緊急体制を編成し、その状況においては通常と異なる勤務を行うため、職員の職種、職責を問わず通常服している職務の所管を超えた知識、技術の習得に取り組んでいる。

このような勤務状況から、一般市長部局とは異なる勤務形態や職務内容の困難性等があり、業務そのものが特殊性を有しているものと考えている。

24時間365日、常日頃から準備を行う必要性を具体的に挙げると、配水管・給水管破裂に伴う漏水事故及び水源水質事故並びに渇水時の対応がある。例えば、配水管の漏水等に伴う修繕件数は平成11年度から15年度までの5年間で年平均約340件となっている。

配水管事故等が発生した場合には、修繕体制を緊急に整えることはもとより、にぎり水や断水等について広報車による広報活動、報道機関への情報提供、警察・消防等の関係機関との連絡、応急給水活動等、市民生活に影響が出ないよう、職員が一丸となって迅速な対応に努めている。

災害時等の対応としては、平成7年の阪神淡路大震災には、延べ約3,800人の職員を約3か月間にわたって派遣し、記憶に新しいところでは台風23号による被害があった京都府宮津市、新潟県中越地震の被災地にも積極的に職員を派遣している。

水道事業の責務というのは、市民生活等を守るため平常時はもとより、漏水事故等や災害等の突発時にも安全で安定的な水の供給を図ることである。また、恒常的に安定供給させるための体制に加え、事故時等の緊急時においても安定供給することが強く求められており、そのためには事前に体制を備え維持することである。

したがって、事業そのものが特殊性を有していることは勿論、市民生活を守るうえでも大変重要であると考えている。

そのためには、水道局職員は突発時や災害時等には速やかに参集するとともに、場合によれば所管を超えた業務をしなければならないことも常に意識しており、職員一人ひとりが市民生活等を守らなければならないという強い責任感を抱いている。

そのようなことから、応急給水訓練や水質保全行事等の活動を時間外や休日に実施し、多くの職員が積極的に取り組んでいる。その具体的な内容として、応急給水訓練がある。

この訓練は、災害時の初動活動として断水地域の住民の生活に必要な水を早急に届けるため、職員が災害時等に迅速かつ的確に行動できるよう、応急給水に必要な知識・技術・技能を身につけるべく、災害時の応急給水拠点となる浄水場等において、給水タンク車の操作及び注水作業、仮設水槽や仮設給水栓の設置作業を行うものである。また、この訓練以外にも水質保全活動等も実施しており、これらの取組みには平成10年度から毎年ほぼ全職員が参加している。

#### イ 地方公営企業経営と人件費削減の取組み

水道事業では、地方公営企業として常に効率的な企業経営が求められており、職員個々の能率的な業務執行を促し水道事業全体の効率性の向上を図る必要があり、その使命は全ての職員が負っている。

これらの業務を遂行するにあたっては、地方公営企業として経済性を発揮すべく、職員一人ひとりが業務能率向上の意識を持って経費の削減等に積極的に取り組み、業務の効率化を図った結果、昭和51年4月に約3,000人であった職員数が平成16年4月では約2,200人となるなど、これまで約800人の人員削減に取り組むとともに人件費の大幅な抑制にも寄与してきたところである。

### (3) 請求人の主張に対する水道局の見解

#### ア 「一律支給」「ヤミ手当」との主張に対して

まず、請求人は、危険な作業に従事することもあるとして、業務の実態の有無にかかわらず、係長級以下の職員に対し、一律支給していることは明らかに違法支出であると主張しているが、業務手当は平常時はもとより災害時等においても24時間間断なく安定して安全な水道水を供給し続けるための組織や体制を維持しなければならないという事業の特殊性に基づき、一律支給されている。

また、「ヤミ手当」という主張に対しても、業務手当の支給に関する根拠及び支給理由は、条例等で規定されており、決して「ヤミ手当」ではないと考えている。

#### イ 美原町の特殊勤務手当に関する判決との相違について

平成16年12月16日の請求人の陳述においては、美原町の特殊勤務手当に関する新聞記事が提出され、美原町の同手当が最高裁で違法な支出と判断されたとのことであった。

これに関して、請求人は、業務手当も美原町と同じであるがごとく主張しているが、美原町は滞納徴収手当、清掃現場業務手当及び用地取得業務従事手当などについて、その支給額の算定方法や支給対象業務の内容等に関し、条例に基づかない支給があったものとして違法認定されている。しかしながら、業務手当は、

企業職員給与条例及び特殊勤務手当規程に基づき支給されているものであり、美原町のような条例違反ではないものと認識している。

(4) 水道局としての今後の対応について

しかしながら、水道局としては、業務手当の違法性はないものの、市会での指摘、包括外部監査での意見、今日の厳しい社会状況、他都市の実態、マスコミ報道後の市民の方々の指摘など、急激な情勢の変化を重く受け止めており、業務手当が市民の方々への理解が得られにくい実情を勘案するならば、手当の廃止を含めた抜本的な見直しが必要であると考えており、早急な対応に努めてまいりたい。

### 3 判断

以上のような事実関係の確認、水道局の説明に基づき、本件請求について次のように判断する。

(1) 条例との適合性

水道局職員は企業職員であり、地方公営企業法の定めるところにより、その給与については、いかなる種類及び基準であっても条例に規定しなければならないものであるから、本市においては、交通局職員も含めた企業職員給与条例を制定し、その中に手当の種類の一つとして特殊勤務手当が設けられ、併せて支給に関する基準が定められている。

企業職員給与条例によると、特殊勤務手当については、当該勤務が同条例の定めに掲げられた特殊な勤務であること及び当該勤務について給与上特別の考慮を必要とし、かつ、特殊性を給料で考慮することが適当でないことが前提要件とされるものであって、当該勤務の特殊性のため業務能率及び技能の高揚に応ずることを目的として定められたものに対して支給されるものというべきである。

水道局としては、著しく複雑又は困難な勤務その他通常の勤務と異なった特殊な勤務に該当するとして、平常時はもとより、災害時に緊急に参集し、職員の職種、職責を問わず通常服している職務の所管を超えた知識、技術の習得に取り組んでいる旨説明するものであるが、その水道局の現業という側面がある勤務に市長部局と異なる特殊性の存在を見出すことは可能であり、特殊であるがゆえに業務能率及び技能の高揚に応ずるために勤務すると認められるときに特殊勤務手当として支給され得るのである。

そして、独立採算制をとる地方公営企業に委ねられた水道事業としては、常日頃から経営改善、技術革新及びサービス向上を目指さなければならないものであり、そのために不可欠な業務能率及び技能の高揚に対するインセンティブを高めるためであるならば、妥当な範囲内で給与上の特別の考慮を必要とすることもあり得るのである。

しかしながら、昨今においては、一般部局においても企業経営的な感覚や危機管理への備えが一層求められるようになってきており、水道事業が目指してきたものの特殊性が相対的に見ると薄れつつある現状は認識しなければならないものである。

なお、水道局職員は、市長部局との人事交流もあることから、給与規程に定められている水道局企業職給料表の給料月額は、市長部局の給料表に準じたものとなっ

ているため、当該勤務の特殊性を給料で考慮することができず、また、給料で支給されると期末・勤勉手当等の算定基礎となり、財政的負担が大きくなることもあって、手当として支給されてきたものであることについては一定理解することができる。

## (2) 規程との適合性

請求人は、業務手当は、国家公務員の給与法令に準じた内部規定で「業務能率向上のため所定の勤務に服する職員」を「危険な作業に従事することもある」として全職員に一律支給してきたものであり、明らかに違法であると主張している。

地方公営企業法においては、条例に違反しない限りにおいて、その具体的事項は企業管理規程で定めることができるものであり、条例に定める特殊勤務手当の具体的な項目の一つとして本件業務手当が定められている。

支給を行う対象は、業務能率向上のため所定の勤務に服する職員であり、業務能率向上のためを前提要件としていることについては、業務能率及び技能の高揚に必ずや定めるとの企業職員給与条例の趣旨を踏まえたものであることが認められる。

そうすると、業務能率向上のためには、日常業務の遂行において、職員一人ひとりの収入確保と経費削減の取組み、能率的な業務の遂行に向けた創意工夫、職員の能力の最大限の活用等が必要と考えられるから、それらが図られていることをもって各職員が業務能率の向上のため勤務に服したといえるのである。

ところが、個々の職場及び職員の職務内容には相当違いがあることは容易に推定できるなかで、いかなる場合において業務能率向上のためと認定するかについては、規定上明文化がなされておらず、服したときではなく服する職員を支給対象とされていることからすれば、水道事業に従事する全ての職員が前述のような業務能率向上を目指しているとの考え方に立つと、本件業務手当が所定の勤務に服する全ての職員に対して支給されることになるのである。

しかしながら、通常、出勤すれば当然のごとく所定の勤務に服するのであり、その点においては、市長部局職員の所定の勤務と変わりはなく、そのため、様々な業務に服する水道局職員の本来の勤務そのものが結果的に支給対象とされている点で、各方面から批判を受けているのであり、所定の勤務に服することのみをもって特殊な勤務であるとの理解は到底得られないことは認識しなければならないものである。

なお、特殊勤務手当は、特殊な勤務に従事した対価として支給されるものであり、業務手当についても業務能率向上のため所定の勤務に服する職員に対して支給されるものであるから、特別な事態が起こるかもしれないといった想定や危険な作業に従事することもあるといった可能性に基づいて支給されるものではないことは明らかである。

## (3) 支給実態

請求人は、業務の有無にかかわらず、内勤の事務職員も含めた係長級以下全職員に業務手当を支給しているとも主張している。

業務手当が、勤務を要する日において、欠勤等のように勤務しない日がある場合は、その日数に応じて減額がなされていることが確認でき、業務の有無にかかわら

ず支給されているものではないと認められる。

なお、年次休暇（有給休暇）については、勤務を要しない日（休日）と同列に扱われていることから、減額の対象とはならないものである。

また、他の特殊勤務手当である変則勤務手当や施設維持作業手当との併給が問題視されるが、業務手当は、前述のとおり、経営改善等に内在する勤務の複雑・困難性等の水道事業全般についての特殊性に着目して支給されるものであり、一方で実際に作業に従事した場合の危険性や健康上の影響、あるいは、深夜にわたって所定の勤務に従事するなど変則的な勤務の不快性や過度の疲労といった点に着目して支給される特殊勤務手当とは目的を異にするものであり、併給そのものが許されないものではない。

#### （４）まとめ

地方公営企業法に基づき定められた企業職員給与条例においては、特殊勤務手当の合理的な基準が示されているものであるが、特殊勤務手当規程において、「業務能率向上のため所定の勤務に服す」が「著しく複雑又は困難な勤務その他通常の勤務と異なった特殊な勤務」であるとし、また、「業務能率向上のため」であるかどうかの判断基準も定めずに、全ての勤務がそれぞれ該当するとして係長以下の職員に一律に業務手当を支給してきたことは、企業管理者に許容された裁量の限界に近いものであるといわざるを得ない。

また、業務手当の支給が、市民生活に不可欠な水道水の 24 時間給水体制の確保と技術・サービスの向上、そして公営企業経営の立場から能率向上を目指したものであるという趣旨及び目的を一定肯定するとしてもなお、特殊勤務手当として具体的な認定要件を要するという観点からすれば大いに疑問の残るところである。

しかしながら、長年にわたり度々支給額の見直しが行われてきたことは、給与上特別の考慮の必要度合いが精査されてきたものであり、それぞれの段階において条例及び規程に基づき支給されてきたことからすれば、本件支出が違法なものであると断定するまでには至らないと考えられる。加えて、本件業務手当による業務能率の向上が水道局の経営の改善及び技術・サービスの向上に寄与したであろうことは一定想定することが可能であることを勘案すれば、本件支出によって本市が損害を被ったことを明確に認定するのは困難であり、返還を求めることはできないものと判断せざるを得ない。

## 4 結 論

以上の判断により、本件業務手当の支出に対して返還を求める請求人の主張には理由がない。

### （意見）

企業職員に対する給与については、企業の経営状態、勤務実態の変化又は技術的進歩等による業務内容及びその特殊性に関する評価あるいは一般の給与水準及び他の地方自治体の給与水準の変動に応じ、適時適切な見直しが行われることが必要である。

今日において、水道事業の経営効率を向上させ、収支を改善させることに向けて、

所定の勤務を通じて最善の努力を尽くすことは、地方公営企業として独占事業を遂行している立場からすれば当然ともいえ、特殊な業務であるとの評価は得られなくなっている。

当該勤務の特殊性のため業務能率及び技能の高揚に応ずるよう定められたものであることについては、今日における地方公共団体の業務は、いずれを問わず業務能率の向上が求められており、それらとの対比において、水道事業そのものが給与上特別の考慮を必要としなければならないものではなくなってきたといわざるを得ない。

このような状況のなかで、本件業務手当が、特殊な勤務に対する手当として支給され続けることは、現下の社会経済情勢にはそぐわなくなっているものであり、早急に廃止すべきである。