

平成28年三重県議会定例会

総務地域連携常任委員会 提出資料

諮問第1号

諮問について 1

(別冊)

資料1 異議申立ての流れ 1

資料2 退職手当支給制限処分書 3

資料3 異議申立書 5

資料4 第2回異議申立書 13

平成28年11月25日

総 務 部

諮問について

1 知事への異議申立てと議会への諮問

- (1) 地方自治法第206条第1項の規定に基づき、元職員から知事へ異議申立て（一般の退職手当等の全部を支給しないこととする処分の取消しを求める）がなされた。

【地方自治法第206条第1項：三重県知事への異議申立て】

- ・普通地方公共団体の長がした第203条から第204条まで又は前条の規定による給与その他の給付に関する処分に不服がある者は、法律に特別の定めがある場合を除くほか、都道府県知事がした処分については総務大臣、市町村長がした処分については都道府県知事に審査請求をすることができる。この場合においては、異議申立てをすることもできる。

- (2) 同条4項の規定により、知事は議会に諮問して決定しなければならないとされている。

【地方自治法第206条第4項、第5項：議会への諮問】

- ・普通地方公共団体の長は、第一項の給与その他の給付に関する処分についての異議申立て又は審査請求（同項に規定する審査請求注：処分庁の上級庁に対する審査請求を除く。）があつたときは、議会に諮問してこれを決定しなければならない。
- ・議会は、前項の規定による諮問があつた日から20日以内に意見を述べなければならない。

※平成28年4月1日から改正行政不服審査法が施行されたが、改正法の適用は、平成28年4月1日からであるため、平成28年3月31日までにされた処分に対する審査請求は、旧法の適用を受ける。

※ 異議申立ての流れ…【資料1】

2 異議申立ての概要

- (1) 異議申立人 元伊勢農林水産事務所 主幹
(2) 処分日 平成28年3月25日
(3) 異議申立て年月日 平成28年4月18日
(4) これまでの経過

H26.12～ 異議申立人は合計33回、研修を受講する意図がないにもかかわらず、
H28.2 所属長に研修受講を申し出て、所属長から研修受講の職務命令を受け、
実際には研修の申込及び受講せず、出張したかのように装い、合計23
日間欠勤するとともに、研修への出張に要した旅費を不正受給した。
H28.3.25 県は、異議申立人に対し、地方公務員法に基づく懲戒免職処分、及び三
重県退職手当支給条例に基づく退職手当不支給処分を行った。【資料2】

- H28.4.11 付 異議申立人は、懲戒免職処分を不服として三重県人事委員会あて審査請求書を提出（4.19 受理）。
- H28.4.18 付 異議申立人は、退職手当不支給処分を不服として三重県知事あて異議申立書を提出（4.20 受理）。【資料 3】
- H28.5.20 付 異議申立人は、第 2 回異議申立書（不服の理由の補足）を提出（5.24 受理）。【資料 4】
- H28.8.26 付 三重県人事委員会が、異議申立人からの懲戒免職処分に対する審査請求について棄却する旨を裁決。

（5）異議申立ての趣旨

異議申立人による懲戒免職処分の事由となった非違行為に対し、三重県知事が三重県職員退職手当支給条例第 12 条第 1 項の規定により、平成 28 年 3 月 25 日付けで一般の退職手当等の全部を支給しないとする処分（以下、「退職手当不支給処分」という。）を行ったところ、異議申立人は、当該処分を不服として、退職手当の支給を求める。

【三重県職員退職手当支給条例第 12 条第 1 項】

（懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限）

第十二条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

- 一 懲戒免職等処分を受けて退職をした者
- 二 （略）

（6）異議申立ての理由

本件退職手当不支給処分は、異議申立人に対する平成 28 年 3 月 25 日付けの懲戒免職処分に伴う処分であるが、同懲戒免職処分は十分な弁解の機会が与えられず事実と異なることが多く、また、悩み苦しみながら自分自身でも気持ちのコントロールができないことに陥ってやむを得ず行ってしまったことであり、同懲戒免職処分や本件退職手当不支給処分はあまりにも重い処分である。

3 異議申立人の主張及びこれに対する処分庁の見解

異議申立人の主張（異議申立書）	処分庁の見解
<p>1. 処分手続きの不備について</p> <p>平成 28 年 3 月 25 日付で知事（以下「処分庁」という。）が異議申立人に対して行った懲戒免職処分（以下「本件懲戒免職処分」という。）が実行された際、十分な弁解の機会を与えられなかったことから事実と異なることが多く、当該処分に対し不満である。</p>	<p>1. 本件異議申立ては、退職手当不支給処分（以下「本件不支給処分」）に係るものであり、本件懲戒免職処分を争うものではない。</p> <p>また、本件懲戒免職処分は取り消されない限り本件不支給処分は有効であるから、本件懲戒免職処分の違法を理由として、本件不支給処分の取り消しを求めることは原則としてできないが、異議申立人の主張に対する処分庁の見解は下記のとおりである。</p> <p>異議申立人は「十分な弁解の機会を与えられなかったことから事実と異なることが多い」と主張するが、平成 28 年 2 月 19 日、同年 3 月 2 日の 2 回にわたり聴き取り調査を行った際には、異議申立人は自身が行った非違行為を認め、動機や反省について述べるとともに、2 回目の聴き取り調査の際には、陳述書を処分者へ提出している。</p> <p>また、平成 28 年 3 月 16 日に始末書を提出した際も自身の非違行為について認めるとともに反省の意を示しており、異議申立人に対して十分な弁解の機会を与えた上、異議申立人の弁解を踏まえて検討した結果、本件懲戒免職処分を決定したものである。</p> <p>したがって、本件懲戒免職処分は適法・正当なものであり、本件不支給処分も適法・正当なものである。</p>

異議申立人の主張（異議申立書・理由書）	処分庁の見解
<p>2. 非違行為に至った動機</p> <p>前任者から引き継いだ海岸保全施設整備事業等の業務について、不適切な内容であり、上司へ相談しても、適切な指導や助言を得られず膨大なストレスを抱え込むようになった。上司への不信感が募るとともに、ストレスにより課内に居られなくなった。</p> <p>また、約 20 年前から自律神経失調症（対人恐怖症）で通院し、薬を服用しており、対人恐怖症の症状が増大する中、研修会場に入ることができなかった。</p>	<p>2. 異議申立人が主張する動機が仮に認められたとしても、本来は、所属長へその旨を申し出て病気休暇を取得し、療養すべきであり、研修のための出張を申し出て実際には申込み及び受講をせず、欠勤したことが正当化されるものではない。</p> <p>なお、前任者から引き継いだ業務については検査監室の検査も終了しており、技術的にも問題ない適正なものである。</p>

異議申立人の主張（異議申立書・理由書）	処分庁の見解
<p>3. 処分の妥当性について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不正欠勤や研修旅費を不正受給することが目的ではなく、悩み苦しみながら自分自身でも気持ちのコントロールができないことに陥って、やむを得ず行ってしまったことであり、懲戒免職処分や退職手当支給制限はあまりにも重い処分である。 ・ 今まで32年間、県職員として一生懸命働いてきた。相当分の退職手当を支給していただくよう寛大なる措置をお願いします。 	<p>3. 本件不支給処分を行うに当たっては、国の運用方針に照らし慎重に検討を行ったところである。退職手当の支給制限制度は、国や他県の運用方針においても、懲戒免職等処分の場合、一般の退職手当等の全額不支給を原則としている。そのうえで、特別の事情がある場合に、限定的に一部不支給を認める取扱いは、国や他県の運用方針と同様であり、異議申立人だけを差別して重く処分したという事実もない。</p> <p>また、勤務実績に問題がある場合や、過去に懲戒処分を受けていた場合等には、処分の過重要素となると考えるが、長期間良好な勤務実績であったことのみをもって、特段の軽減事由となるわけではない。</p> <p>【国家公務員退職手当法の運用方針】 第12条関係</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 <u>非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、一般の退職手当等の全部を支給しないこととするを原則とするものとする。</u> 二 一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることを検討する場合は、<u>施行令17条に規定する「当該退職をした者が行った非違の内容及び程度」について、次のいずれかに該当する場合に限定する。</u>その場合であっても、公務に対する国民の信頼に及ぼす影響に留意して、慎重な検討を行うものとする。 <ul style="list-style-type: none"> イ <u>停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職等処分とされた場合</u> ロ <u>懲戒免職等処分の理由となった非違が、正当な理由がない欠勤その他の行為により職務規律を乱したことのみにある場合であって、特に参酌すべき情状のある場合</u> ハ <u>懲戒免職等処分の理由となった非違が過失（重過失を除く。）による場合であって、特に参酌すべき情状のある場合</u> ニ <u>過失（重過失を除く。）により禁錮以上の刑に処せられ、執行猶予を付された場合であって、特に参酌すべき情状のある場合</u>

《参考》

1. 三重県職員退職手当支給条例関係

(懲戒免職等処分を受けた場合等の退職手当の支給制限)

第12条 退職をした者が次の各号のいずれかに該当するときは、当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職をした者（当該退職をした者が死亡したときは、当該退職に係る一般の退職手当等の額の支払を受ける権利を承継した者）に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者の勤務の状況、当該退職をした者が行つた非違の内容及び程度、当該非違に至つた経緯、当該非違後における当該退職をした者の言動、当該非違が公務の遂行に及ぼす支障の程度並びに当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

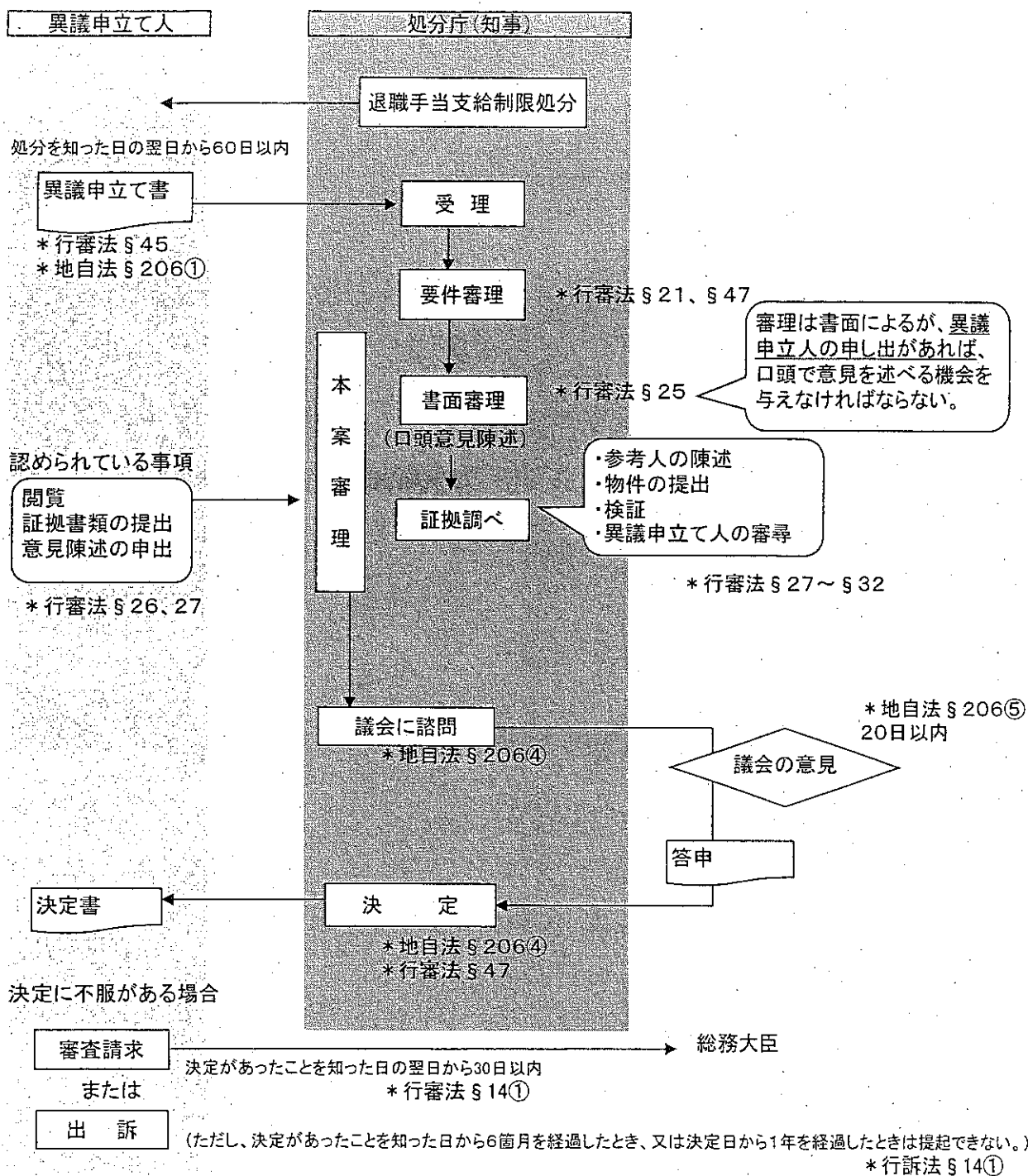
- 一 懲戒免職等処分を受けて退職をした者
- 二 地方公務員法第二十八条第四項の規定による失職（同法第十六条第一号に該当する場合を除く。）又はこれに準ずる退職をした者

2. 国家公務員退職手当法の運用方針関係

第12条関係

- 一 非違の発生を抑止するという制度目的に留意し、一般の退職手当等の全部を支給しないこととするものを原則とするものとする。
- 二 一般の退職手当等の一部を支給しないこととする処分にとどめることを検討する場合は、施行令17条に規定する「当該退職をした者が行った非違の内容及び程度」について、次のいずれかに該当する場合に限定する。その場合であっても、公務に対する国民の信頼に及ぼす影響に留意して、慎重な検討を行うものとする。
 - イ 停職以下の処分にとどめる余地がある場合に、特に厳しい措置として懲戒免職等処分とされた場合
 - ロ 懲戒免職等処分の理由となった非違が、正当な理由がない欠勤その他の行為により職務規律を乱したことのみである場合であって、特に参酌すべき情状のある場合
 - ハ 懲戒免職等処分の理由となった非違が過失（重過失を除く。）による場合であって、特に参酌すべき情状のある場合
 - ニ 過失（重過失を除く。）により禁錮以上の刑に処せられ、執行猶予を付された場合であって、特に参酌すべき情状のある場合

異議申立ての流れ



(注)行審法…行政不服審査法
 地自法…地方自治法
 行訴法…行政事件訴訟法

※審査請求の手続きにある弁明書の提出(行審法 § 22)及び反論書の提出(行審法 § 23)の規定は、異議申立には適用されない。(行審法 § 48による審査請求規定の準用から除外されている。)

退職手当支給制限処分書

平成 28 年 3 月 25 日

様

三重県知事 鈴木 英敬

三重県職員退職手当支給条例第 12 条第 1 項の規定により、一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分として、下記の金額を支払わないこととします。

なお、この処分についての不服申立ては、行政不服審査法（昭和 37 年法律第 160 号）の規定により、この処分書を受けた日の翌日から起算して 60 日以内に三重県知事に対してすることができます。

また、この処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法（昭和 37 年法律第 139 号）の規定により、この処分書を受けた日の翌日から起算して 6 月以内に三重県を被告として（訴訟において三重県を代表する者は、三重県知事となります。）提起することができます（なお、この処分書を受けた日の翌日から起算して 6 月以内であつても、この処分の日の翌日から起算して 1 年を経過するとこの処分の取消しの訴えを提起することはできなくなります。）。ただし、この処分書を受けた日の翌日から起算して 60 日以内に不服申立てをした場合には、この処分の取消しの訴えは、その不服申立てに対する裁決又は決定の送達を受けた日の翌日から起算して 6 月以内に提起することができます（なお、その裁決又は決定の送達を受けた日の翌日から起算して 6 月以内であつても、その裁決又は決定の日の翌日から起算して 1 年を経過するとこの処分の取消しの訴えを提起することはできなくなります。）。

記

金 円

(処分前の一般の退職手当等の額)		円
(処分後に支払われる一般の退職手当等の額)		0 円
(退職をした者の氏名)		
(採用年月日)	昭和 59 年 4 月 1 日	(勤続期間)
(退職年月日)	平成 28 年 3 月 25 日	年
(退職時の勤務公署)		
伊勢農林水産事務所農村基盤室		
(退職時の職名)	(退職時の給料月額)	
主幹（課長代理）	円	
(支給制限処分の理由)		
地方公務員法第 29 条第 1 項第 1 号、第 2 号及び第 3 号の規定による懲戒免職処分		
(三重県職員退職手当支給条例第 12 条第 1 項に規定する事情に関し勘案した内容についての説明)		
懲戒免職処分の事由となった非違行為は、その経緯や態様から故意による悪質な行為であり、当該行為が公務に対する信頼に及ぼす影響も甚大であり、情状酌量の余地もないこと。		

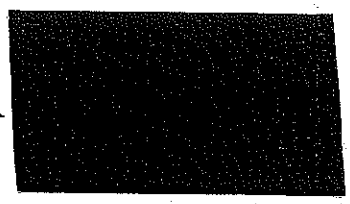
(様式4)

異議申立書

平成28年4月18日

三重県知事 鈴木 英敬 様

異議申立人



次のとおり異議申立てます。

異議申立人	住所	[Redacted]	郵便番号	[Redacted]
	氏名及び年齢	[Redacted] (50歳)	電話番号	[Redacted]
	法人の名称		電話番号	
	法人代表者氏名			
代理人	住所		郵便番号	
	氏名		電話番号	
異議申立てに係る処分		三重県知事鈴木英敬様が平成28年3月25日付けで行った退職手当支給制限についての処分		
処分があったことを知った日		平成28年3月25日		
異議申立ての趣旨	退職手当の支給を求める			
異議申立ての理由	別紙のとおり			
処分庁の教示の有無	<input checked="" type="radio"/> 有 <input type="radio"/> 無 (どちらかを○で囲む)			
教示の内容	別紙のとおり			
その他関連事項				
添付書類	異議申立ての理由、人事異動通知書の写し 処分説明書の写し、退職手当支給制限処分書の写し			

総務
第04-19号
28.4.20
総務部

別紙（異議申立て理由）

当該懲戒免職処分が実行された際、私は十分な弁解の機会を与えていただけなかったことから事実と異なる点が多く、当該処分に対し不満であるため、異議申立てを行います。

私は、平成26年4月に伊勢農林水産事務所農村基盤室 [REDACTED] に配属され、前任者 [REDACTED] から業務内容の引き継ぎを受けました。その後、引き継いだ内容について書類等を確認していく過程で、下記の4件において間違いを発見しました。

- ①大潟地区 海岸保全施設整備事業（老朽化対策）4号箇所的设计内容
（事業費：約5,000千円）
- ②大潟地区 海岸保全施設整備事業（老朽化対策）5号箇所的设计内容
（事業費：約5,000千円）
- ③中津浜地区 海岸保全施設整備事業（老朽化対策）1、2号箇所の设计内容
（事業費：約6,000千円）
- ④菅島地区 費用対効果算定業務
（事業費：約2,000千円）

まず、①については、鋼矢板式護岸の設計で設計条件の間違いや、背後地からの湧水がないにもかかわらず、透水性鋼矢板（鋼矢板に穴を開けたもの）を使用しており、不適切なものでありました。なお、平成25年度に一部施工がなされています。

②については、①と同様に鋼矢板式護岸の設計で設計条件の間違いや、鋼矢板使用規格の間違いや、および背後農地利用の利便性向上の対策がなされていないものとなっております。

③については、重力式護岸の設計ですが、設計条件の間違いや現場施工が不可能な断面で計画・設計されておりました。

④については、新規事業計画を行うための費用対効果算定業務ではありますが、効果算定において、菅島の南側の海岸で海水浴ができないところでありながら、海水浴場利用効果を入れたり、また、総事業費の算定がかなり適当なものでありました。

私は、上記の件に関し、平成24年度から当課の課長であった副参事兼課長 [REDACTED]

にどのように対処していけば良いかを相談しましたが、適切な指導をいただかず、課長から室長へこれらの問題を上げていただけませんでした。そこで私は直接、室長に対し問題を提起しましたが、結局適切な指導をしていただくことはありませんでした。

このように組織が機能していない状況のなか、事業を進めて行かなければならず、私は以下のような対策を講じました。

まず、①については、私が設計条件を見直し構造計算を行い、透水性鋼矢板から一般的な鋼矢板護岸に修正を行い、報告書をまとめ直しました。

②については、所長にご尽力をいただき、請負業者協力のもと修正作業を行うことになり、私が設計条件の算定や構造計算を行い、請負業者には図面の修正をしていただき、報告書をまとめ直しました。

③については、私から請負業者に協力を依頼し、設計条件を見直すとともに構造計算を行い、現場で確実に施工できる断面に修正し、報告書をまとめ直しました。

④については、私は費用対効果の算定を行い、報告書の修正・取りまとめました。

結果的に国費及び県費について、約18,000千円の損失を回復したと思っております。

私は、上記に関し上司への相談を繰り返したにもかかわらず、上司からは適切な指導や助言をいただけなかったことから、膨大なストレスを抱え込むようになりました。

また、私は、約20年前から自立神経失調症（対人恐怖症）でに通院しており、毎日朝夕に精神安定剤等を服用しておりました。今回の件により膨大なストレスが加わったことにより服用していた薬も効かなくなり、対人恐怖症の症状も増大しておりました。

今回の懲戒免職処分の理由では、『平成26年度12月から平成28年2月までの間、合計33回、研修を受講する意図がないにもかかわらず、所属長に研修受講を申し出て、所属長から研修受講の職務命令を受け、実際には研修申込及び受講をせず、出張したかのように装い、合計23日間欠勤するとともに、研修への出張に要した旅費を不正受給した』とありますが、この様なことを繰り返してしまったのは、上記のような状況で上司への不信感が募るとともに、課内に居られ

なくなつたためであります。また、対人恐怖症の症状が増大するなか、研修に向かつて会場の中に入ることができず、駐車場の車の中で滞在しておりました。決して不正欠勤することや研修旅費を不正受給することが目的でもありません。

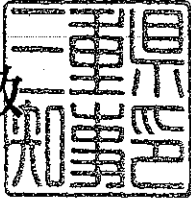
私がした行為は、『公務員としての信用を著しく失墜する行為』とありますが、この様な状況や症状のなかで、悩み苦しみながら自分自身でも気持ちのコントロールできないことに陥つてやむを得ず行ってしまったことであり、懲戒免職処分や退職手当支給の制限はあまりにも重い処分であります。

私には現在、XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX、生活を維持していくためには一家の大黒柱としてまだまだ収入を得ていく必要があります。

私は今まで32年間、県職員として一生懸命働いてきました。

どうか相当分の退職手当を支給していただきますよう、何とぞ寛大なる措置をお願い申し上げます。

人事異動通知書

<p>(氏名)</p> <p>■■■■■■■■■■</p>	<p>(現職名)</p> <p>三重県職員</p>
<p>(異動内容)</p> <p>地方公務員法第29条第1項第1号、第2号及び第3号の 規定により免職する</p>	
<p>平成28年3月25日</p> <p>任命権者</p> <p>三重県知事 鈴木英 敬</p> 	

処 分 説 明 書

<p>(教示)</p> <p>この処分についての不服申立ては、地方公務員法第49条の2および不利益処分についての不服申立てに関する規則の規定により処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に三重県人事委員会に対してすることができ、処分のあった日の翌日から起算して1年を経過したときはすることができない。この処分の取消しの訴えは、当該不服申立てに対する裁決があったことを知った日から6か月以内に、三重県を被告として（訴訟において三重県を代表する者は三重県知事となる。）提起しなければならず、裁決があったことを知った日から6か月以内であっても、裁決の日から1年を経過すると提起することができなくなる。なお、この処分の取消しの訴えは、前記の不服申立てに対する裁決を経た後でなければ提起することができないが、①不服申立てのあった日から3か月を経過しても裁決がないとき、②処分、処分の執行又は手続の続行により生ずる著しい損害を避けるため緊急の必要があるとき、③その他裁決を経ないことにつき正当な理由があるときは、裁決を経ないでも処分の取消しの訴えを提起することができる。</p>			
処 分 者	三重県知事 鈴木 英敬		
被 処 分 者	所 属	伊勢農林水産事務所 農村基盤室	氏 名 [REDACTED]
	職 名	主幹（課長代理）	
処 分 の 内 容	処分発令日	平成28年3月25日	
	根拠法令	地方公務員法第29条第1項第1号、第2号及び第3号	
	処分の種類 および程度	免職	
<p>(処分の理由)</p> <p>平成26年12月から平成28年2月までの間、合計33回、研修を受講する意図がないにもかかわらず、所属長に研修受講を申し出て、所属長から研修受講の職務命令を受け、実際には研修の申込及び受講をせず、出張したかのように装い、合計23日間欠勤するとともに、研修への出張に要した旅費を不正受給した。</p> <p>かかる行為は、公務員としての信用を著しく失墜する行為であり、地方公務員法第33条に違反し、同法第29条第1項第1号、2号及び第3号に該当する。</p>			

退職手当支給制限処分書

平成 28 年 3 月 25 日

様

三重県知事 鈴木 英敬

三重県職員退職手当支給条例第 12 条第 1 項の規定により、一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分として、下記の金額を支払わないこととします。

なお、この処分についての不服申立ては、行政不服審査法（昭和 37 年法律第 160 号）の規定により、この処分書を受けた日の翌日から起算して 60 日以内に三重県知事に対してすることができます。

また、この処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法（昭和 37 年法律第 139 号）の規定により、この処分書を受けた日の翌日から起算して 6 月以内に三重県を被告として（訴訟において三重県を代表する者は、三重県知事となります。）提起することができます（なお、この処分書を受けた日の翌日から起算して 6 月以内であっても、この処分の日の翌日から起算して 1 年を経過するとこの処分の取消しの訴えを提起することはできなくなります。）。ただし、この処分書を受けた日の翌日から起算して 60 日以内に不服申立てをした場合には、この処分の取消しの訴えは、その不服申立てに対する裁決又は決定の送達を受けた日の翌日から起算して 6 月以内に提起することができます（なお、その裁決又は決定の送達を受けた日の翌日から起算して 6 月以内であっても、その裁決又は決定の日の翌日から起算して 1 年を経過するとこの処分の取消しの訴えを提起することはできなくなります。）。

記

金 円

(処分前の一般の退職手当等の額)		円
(処分後に支払われる一般の退職手当等の額)		0 円
(退職をした者の氏名)		
(採用年月日)	昭和 59 年 4 月 1 日	(勤続期間)
(退職年月日)	平成 28 年 3 月 25 日	年
(退職時の勤務公署)		
伊勢農林水産事務所農村基盤室		
(退職時の職名)	主幹（課長代理）	(退職時の給料月額) 円
(支給制限処分の理由)		
地方公務員法第 29 条第 1 項第 1 号、第 2 号及び第 3 号の規定による懲戒免職処分		
(三重県職員退職手当支給条例第 12 条第 1 項に規定する事情に関し勘案した内容についての説明)		
懲戒免職処分の事由となった非違行為は、その経緯や態様から故意による悪質な行為であり、当該行為が公務に対する信頼に及ぼす影響も甚大であり、情状酌量の余地もないこと。		

(様式4)

第 2 回 異 議 申 立 書

平成28年5月20日

三重県知事 鈴木 英敬 様

異議申立人

次のとおり異議申立てます。

異議申立人	住 所	[Redacted]	郵便番号	[Redacted]
	氏名及び年齢	[Redacted] (50歳)	電話番号	[Redacted]
	法人の名称		電話番号	
	法人代表者氏名			
代 理 人	住 所		郵便番号	
	氏 名		電話番号	
異議申立てに係る処分		三重県知事鈴木英敬様が平成28年3月25日付けで行った退職金の無支給		
処分があったことを知った日		平成28年3月25日		
異議申立ての趣旨	退職金の支給について			
異議申立ての理由	本件の事案について、意義申立人が情報公開請求を行い、公文書を調査した結果、記載内容に意義が生じたため(別紙参照)。			
処分庁の教示の有無	<input checked="" type="radio"/> 有 <input type="radio"/> 無 (どちらかを○で囲む)			
教示の内容	前回(第1回)提出済み			
その他関連事項				
添付書類	異議申立ての理由 前回提出(人事異動通知書の写し、処分説明書の写し)			

総務
第04-37号
28.5.24
総務部



別紙（異議申立て理由：第2回）

起案日	平成28年3月17日	決裁日	平成28年3月17日
文書日付	平成28年3月17日	起案者	総務部人事課 主事 [REDACTED]
標題	懲戒審査の要求について（伺い）		
	公文書		意義等
	<p>懲戒申立書 上から8行目～</p> <p>平成28年2月5日（金）、<u>他の事務所の職員</u>から、伊勢農林水産事務所長に、「〇〇主幹の予定表（グループウェアを見たところ、1月22日（金）に職員研修センターのブラッシュアップ研修を受講しているが、その日は、研修が無い日のため、虚偽の出張をしているのではないか）という通報</p>		<p>他の事務所の職員の当時の勤務先（〇〇部〇〇課〇〇班、または〇まる事務所〇〇室〇〇課まで）</p> <p>氏名等個人が特定できるものまでは求めない。</p>
	<p>聴取書（主幹） P.1 下から9行目</p> <p>当方：それらの虚偽の出張に旅行伺いをだしたか。</p> <p>聴取書（主幹） P.1 下から5行目</p> <p>当方：申し込みをしていない研修を出張理由に、虚偽の旅行命令を出し、不正に旅費を請求して受領したことに間違いはないか。</p> <p>聴取書（主幹） P.2 上から14行目</p> <p>本人：結果論からみたらそういうことになります。<u>悪いこととは思っていましたが</u>、常習化していました。</p> <p>聴取書（主幹） P.2 下から9行目</p> <p>本人：欠勤になるという認識はありませんでした。<u>うまくいくものだと思っていました</u>。</p> <p>聴取書（主幹） P.4 上から1行目～</p> <p>（本人が述べた前任者が行った海岸事業の</p>		<p>平成28年2月19日（金）に伊勢庁舎で農林水産部総務課人材育成班の [REDACTED] 班長等が行った第1回事情聴取まで、私が不正をしている認識はありませんでした。</p> <p>「悪いこととは思っていましたが」と記載してあるが、このような発言はしていない。</p> <p>「うまくいくものだと思っていました」と記載してあるが、このような発言はしていない。</p> <p>別途調査はどのように行われたのか？</p>

<p>設計業務3件について、<u>別途調査</u>を行ったところ、既に完了しており、<u>完成検査も終了</u>しています。<u>技術的な問題もなく、本人の個人的な見解と考えられる。</u></p>	<p>完成検査が終了しておれば問題はないのか？ 「技術的な問題もなく、本人の個人的な見解と考えられる」と記載してあるが、技術的に重大な問題があったため、私が約2年間を費やして修正を行いました。(修正内容の詳細は別紙のとおり)</p>
<p>聴取書(室長) P.1 下から5行目 3 マネジメント 部下職員がこのような不祥事をおこし、情けないと考えています。</p>	<p>私から室長に問題点を上申したにもかかわらず適切な指導をしなかった室長の方が情けないと思います。</p>
<p>聴取書(副参事兼課長) P.1 下から6行目 3 マネジメント 本人は50歳を超えており、もっと自立して欲しい。</p>	<p>私の前任者の当時からの課長であり、3件の業務委託に直接関係しており、前任者を監督・指導する立場にあった。3件の業務委託にも関わっており責任は重い。退職前でももっと仕事をして欲しかった。</p>
<p>伊勢農林水産事務所職員の旅費の不正受領疑いにかかる動機について</p>	
<p>平成28年3月16日</p>	<p>農林水産部</p>
<p>3 業務委託の状況 〇〇主幹が、動機として述べた以下の業務委託については、<u>既に完成し、検査監室の検査も終了</u>しており、<u>技術的にも問題無い適正なものである</u>。このことから、〇〇主幹が主張する動機となった「前任者の不適正な設計等」については、<u>根拠のない個人的な見解</u>である。</p>	<p>完成検査が終了しておれば問題はないのか？ 「技術的にも問題無い適正なものである」と記載してあるが、技術的に重大な問題があったため、私が約2年間を費やして修正を行いました。(修正内容の詳細は別紙のとおり) 「個人的な見解」と記載してあるが、3件の業務委託は、現地の調査不足や適切な設計要領を使用していない。またB/Cが出ないため、偽った(無理な)条件設定などを行ったことが問題である。</p>

起案日	平成28年3月18日	決裁日	平成28年3月18日
文書日付	平成28年3月18日	起案者	総務部人事課 主事 XXXXXXXXXX
標題	職員の懲戒処分に係る報告について（伺い）		
公文書		意義等	
<p>三重県職員懲戒懲戒審査委員会の概要 平成28年3月18日（金） 下から4行目</p> <p>○職員は、午後からの研修の場合に午前中は休暇を取得し、直行直帰するなど、確信犯的に行っており悪質である。</p>		<p>「職員は、午後からの研修の場合に午前中は休暇を取得し、直行直帰するなど」と記載してあるが、基本的に午前中は事務所に出勤し仕事をしていました。午前中に休暇を取得したのは数回であり、家族看護のためでありました。</p>	
<p>事務局処分（案） P.1 下から9行目～ 虚偽報告</p> <p>所属長から研修の報告を求められた際には、パンフレットなどの情報を基に、受講していない研修について虚偽の報告を行った。</p>		<p>所属長から研修の報告を求められたのは1回のみである。</p>	
<p>事務局処分（案） P.2 下から14行目～</p> <p>「業務について上司に相談しても適切な指示が得られず、膨大なストレスを抱えて、上司と同じ職場に居たくなかった。」という、極めて自己中心的で身勝手なものである。</p>		<p>「業務について上司に相談しても適切な指示が得られず、膨大なストレスを抱えて、上司と同じ職場に居たくなかった。」と記載してあるが、上司は部下を指導・監督する立場であり、私は上司に3件の業務委託について相談したが、適切な回答をもらえないことや、真剣に相談にのってくれないのは組織として問題である。その結果、私ひとり約2年間を費やし、修正作業を行うこととなった。こういう組織の現状の中、「膨大なストレスを抱えて、上司と同じ職場に居たくなかった」という信条は理解していただきたい。</p> <p>また、「極めて自己中心的で身勝手なもの」と</p>	

<p>事務局処分（案） P.2 下から6行目～</p> <p>車の中で寝て過ごしていたと述べていたが、後日の聞き取りにおいては、車の中で資格の勉強をして過ごしていたと主張するなど、弁明を翻している。</p>	<p>記載してあるが、極めて遺憾である。</p> <p>車の中では資格取得のため勉強をしていたが、疲れたら寝ておりました。別に弁明を翻した訳ではない。</p>
<p>(5) 処分案</p> <p>④非違行為の様態</p> <p>i) 上から10行目</p> <p>極めて自己中心的で身勝手なもの</p>	<p>「極めて自己中心的で身勝手なもの」と記載してあるが、極めて遺憾である。</p>
<p>④非違行為の様態</p> <p>iii) 上から15行目～</p> <p>職員は、旅費を不正に受給していた理由を「出張したら旅費を請求して受領するのが通常の流れであり、矛盾しないようにした。」と述べており、また、<u>研修の報告を求められた際には、パンフレットなどを基に虚偽の報告を行うなど、「加重要素」として非違行為を行った理由についても、自身の非違行為を隠ぺいするために行ったものである。</u></p>	<p>研修の報告を求められたのは1回のみであり、隠ぺい行為の認識は一切ない。</p>

別紙

3件の業務修正内容

主な内容を記載する。

業務番号 平成24年度海岸保全(内・老朽) 第16302-分2002号

大潟地区(鳥羽173)海岸保全施設整備事業(老朽化対策)(線)堤防設計業務委託

業務委託料 10,200,750円

4号箇所

- ・既設護岸のブロック積みが縦にひび割れて、かつ前面にはらみ出しており老朽化対策の必要性があった。前任者はこの原因を護岸背後地からの湧水量が多いためと考えて改修護岸に透水性鋼矢板(鋼矢板に多数の穴を開けたもの)を使用した断面を採用し、一部現場施工をおこなった。しかし、調査した結果、既設ブロック積みのひび割れやはらみ出しの原因は、現地盤がシルト層で非常に軟弱であり、杭基礎や置換工等の軟弱地盤対策がなされていなかったため、現地盤が上部からの荷重に耐えきれずに沈下をおこし、この進行過程ではらみ出しが発生し、縦にひび割れが生じたと考えられる。また、背後の流域面積が小さいことや、土質調査データから地下水位は低く湧水量は少ないと考えられる。このため、透水性鋼矢板から普通の鋼矢板に変更するため、構造計算と図面修正をおこなった。
- ・鋼矢板の規格について構造計算上はⅡw型で成立するが、歩掛によると圧入長によってⅢw型を使用することになっていたにもかかわらず4号箇所全線をⅡwを使用した。
- ・設計条件の設定について、海岸基準、港湾基準、河川基準等が混在して使用されており不適切なものであった。このため、私は海岸基準に統一を図るとともに、構造計算を行い断面の検討を行った。
- ・一部の区間が工事施工済みであったため、会計検査で指摘を受けた場合には、反論の余地もないものであった。

5号箇所(断面は違うものの考え方は上記とほぼ同じ)

- ・設計条件や鋼矢板規格の間違いを修正
- ・背後農地の利便性対策の追加
- ・仮設道路等の施工性について修正

業務番号 平成25年度海岸保全(内・老朽) 第16202-分2003号

中津浜地区(南勢127・128)海岸保全施設整備事業(老朽化対策)堤防設計業務委託

業務委託料 6,498,450円

1号及び2号箇所

- ・既設護岸の前面に現場打ちコンクリートで護岸を改良する工法であったが、現場で型枠を組みコンクリートを打設できない計画断面であった。(現場施工が出来ない断面)
このため、根本的に計画断面の見直しを行い断面を修正した。
- ・設計条件の設定について、海岸基準、港湾基準等が混在して使用されており不適切なものであった。このため、私は海岸基準に統一を図るとともに、構造計算を行い断面の検討を行った。
- ・仮締切工の検討がなされておらず、鋼矢板で締め切るよう矢板の構造計算を行うとともに、図面の追加作成を行った。

業務番号 平成25年度県単水利施設(補修) 第17802-分2001号

菅島地区(鳥羽100)県単基幹水利施設緊急調査・補修事業便益算定業務委託

業務委託料 1,999,200円

新規事業(海岸侵食対策)計画書作成のためのB/C作成業務

- ・当地区は、鳥羽市の離島である菅島の南側に位置し、平成12年に築造した護岸が台風等の波浪により被災を受け、5.2mに渡り護岸が崩壊していた。
農山漁村地域整備交付金の海岸保全施設整備事業(侵食対策)での新規採択をめざし、B/Cを算定する業務であったが、便益(B)の算定の中でレクリエーション効果(海水浴)が入っていたが、当現場は菅島の南側で熊野灘に面しており、歩いて現場に行くことも出来ず、漁船でも菅島漁港から20分程度かかる場所であった。私はこのような不便な場所で海水浴は到底出来ないと考え、レクリエーション効果を削除した上で効果を再検討したうえで、報告書の修正をおこなった。
- ・事業費(C)についても不適切な積算であり、三重県の積算システムを使用し積算をやり直した。
- ・上記を基に新規事業計画書を作成し、事業採択に至った。

※ 修正内容については、なかなか文書化することが難しく、必要であれば図面等を作成のうえ、説明することも可能です。

※ 前任者は技術職で20年の経験があるにも関わらず、このような初歩的な間違いを見落とすことは問題であります。

意義し立て

上記に記述した内容のとおり、今回、情報公開請求を行い公文書（写し）の内容を調査した結果、内容に誤りがあると判断いたしましたので、第2回意義申立てを行います。

なお、本件に関しては年度末の業務多忙な時期に審査が行われており、適正な審査が行われたのか疑問に残る思いもあります。

再度の審査をお願いするとともに、退職金を支給していただきますよう切にお願い申し上げます。



第1号様式

懲戒申立書

所属 伊勢農林水産事務所 農村基盤室
職名 主幹
氏名 [REDACTED]
[REDACTED]年[REDACTED]月[REDACTED]日生(50歳)

上記の者の規律違反につき次のとおり申立てる。

1 規律違反発覚の端緒

平成28年2月5日(金)、他の事務所の職員から、伊勢農林水産事務所長に、「[REDACTED]主幹の予定表(グループウェア)を見たところ、1月22日(金)に職員研修センターのブラッシュアップ研修を受講しているが、その日は、研修が無い日のため、虚偽の出張をしているのではないか」という通報がなされた。

このため、職員研修センターに問い合わせたところ、1月22日(金)に当該研修は開催されておらず、加えて、[REDACTED]主幹が今年度受講したとされていた、他のブラッシュアップ研修についても、受講者名簿に名前が無く、受講申し込みもされていないことが判明した。

[REDACTED]主幹は、2月8日(月)にもブラッシュアップ研修を受講する予定であったため、農林水産総務課の職員が研修当日に職員研修センターに赴いて確認したが、[REDACTED]主幹は研修会場に現れなかった。

このことについて、2月19日(金)に、[REDACTED]主幹から事情を聴いたところ、平成26年12月から平成28年2月まで、計33件の虚偽の出張や旅費を不正に受給していた事実を認めた。

2 規律違反の年月日時及び場所 ※別表参照

期間 平成26年12月19日(火)～平成28年2月18日(木)

場所 伊勢農林水産事務所、職員研修センター等旅行用務先

3 規律違反の内容

[REDACTED]主幹は、平成26年12月から平成28年2月までの間に計33件、職員研修センター主催のブラッシュアップ研修や法務・文書課主催の定期法務研修、その他の研修やシンポジウムなどに出張・参加する名目で、所属長に旅行伺いを提出し、旅行命令を受けたものの、研修等には参加せず、のべ



聴 取 書

聴 取 対 象 者

所 属 伊勢農林水産事務所

職 名・氏 名 主幹

生年月日(年齢) 昭和 年 月 日(50歳)

今回の旅費の不正受領疑い事案について、聴取対象者(本人)から聴き取った内容は以下のとおりです。

1 第1回概要(平成28年2月19日(金)伊勢庁舎会議室)

当方:昨日(2/18不参加確認済)は、どこで何をしていたのか。何か思い当たることはないか。

本人:昨日は、職員研修センターのブラッシュアップ研修で県立博物館に行きました。

当方:研修の受付はどうしたのか。どんな研修内容だったか。

本人:テーマは、三重県の博物館とか文化財調査の件です。寝ていましたので、ほとんど記憶に残っていません。

当方:私達は、あなたの行動を調べたうえで調査に来ている。受付はしたか。

本人:受付はしていません。実は受講もしていません。県立博物館の駐車場に車を停めて、車の中で寝ていました。母親が入院していて看護に疲れて車の中で休んでいました。

当方:研修の受講は業務である。業務をしていなかったことを認めるか。

本人:認めます。

当方:他にも研修に行っているが、研修の申し込みをしているか。本当に受講しているのか。

本人:研修の申し込みも、受講もしていません。

当方:それらの虚偽の出張に旅行伺いを出したか。旅費を請求したか。旅費を受け取っているか。

本人:総務事務システムで旅行伺いを出し、通常の処理をしています。旅費が通帳に振り込まれているので、受け取ったことになるのでしょうか。

当方:申し込みをしていない研修を出張理由に、虚偽の旅行命令を出し、不正に旅費を請求して受領したことに間違いはないか。

本人:職員研修センターや県立博物館付近の駐車場に車を停めて、車の中で寝ていました。実際に現地まで行ったので、旅費を請求しても構わないと思いました。認識の甘さがあったと思います。

当方：あなたが本当に行った出張と参加していない研修等の出張を過去5年間まで遡って調べたいので、正直に答えて欲しい。

(本人が行った出張に○、参加しなかった研修等の出張に×をつけさせて整理したところ、これまでに約30件の虚偽出張があった。)

※別添、虚偽出張一覧表参照

当方：いつから、何故こんなことをするようになったのか。

本人：平成26年の12月からです。県外出張に行きたかったが、私の課では、そのような機会が無く、他の課の職員がうらやましかった。私は勉強が好きなのに研修がなかったので、非常に不満を感じていました。もっと上司がマネジメントして欲しかった。

当方：県外ではないが、上司は研修センターの研修等に参加することを認めている。何故受講しなかったのか。あなたの言っていることと、やっていることが全く違う。

本人：結果論から見たらそういうことになります。悪いこととは思っていましたが、常習化していました。

当方：研修の復命はどうしたのか。所属長や上司から求められなかったか。

本人：復命はしていない。県内出張の場合は必要無いと思っていました。所属長に研修内容を訊かれた際には、受講者募集の案内に書いてあることを述べて、適当に答えました。

当方：研修に参加していない時間は、どこにいたのか。どこかへ出かけていたのか。

本人：駐車場に停めた車の中にいました。トイレ以外は、何処へも行っていない。誰かに見つかるはずだと思っていました。

当方：真夏や真冬の日でも、1日中車の中にいたということは信じ難い。研修に参加していないということは、業務を行っていないことであり、欠勤になる。給与についても、その分を不正受給したことになる。見つからないと思っていたのか。見つからなかったら続けていたか。

本人：欠勤になるという認識はありませんでした。うまくいくものだと思っていました。見つからなければ続けていたと思います。

当方：虚偽の旅行伺い、旅費の不正請求及び受領、無断欠勤とあなたの行為は、県を騙している。全庁でコンプライアンスの推進に取り組んでいるところ、今回のことについて、どのように思うか。

本人：コンプライアンス違反であり、関係する全ての皆さんに対して、非常に反省しています。

当方：職場に対して何か不満があるのか。上司を困らせたかったのか。職場に居づらいのか。

本人：他の課の職員が県外出張に行くのに自分が行けないという「妬み」「恨み」があったのかもしれない。上司をこまらせてやるとか、職場に居たくないというようなことはありません。皆さんに言われた結果、目が覚めました。悪いこととしていたということが分かりました。

2 第2回概要 (平成28年3月2日(水)伊勢庁舎会議室)

当方：前回(2/19)の聴き取り調査で、あなたが「参加していない」とした研修について、全て出席していないことを確認した。なお、研修受講は、基本的に申し込みが必要であるが、事前に申し込んでいたか。

本人：研修の申し込みは行っていない。

当方：事前の申し込みを行っていないということは、最初から研修を受講する意志が無く、虚偽の旅行伺いを出したということで良いか。なお、その場合、研修を受講するという業務を行っていないので欠勤になる。

本人：研修を受講していないので、そういうことになります。

当方：虚偽の出張については、全て自宅からの直行直帰なのか。何時に職場を出発して、何時に自宅へ帰っていたのか。

本人：例えば、1日研修の場合、直行直帰で1日出張する場合と、午後に職場を出て、直帰している半日出張の場合があります。パソコンのグループウェアの私の予定表に時間が記載してありますので、それで確認できます。当時から何も修正はしていません。

当方：前回の聴き取りでは、動機の説明が曖昧だったので、改めて理由を聞かせて欲しい。

本人：人のことを言いたくありませんが、これが(理由書)、私が今回犯した罪の動機です。※別紙、理由書が提出された。

当方：県に損失があったとは、どういうことか。課長、室長には相談したのか。

本人：前任者から引き継いだ海岸事業の設計業務3件で、不適切な設計条件の設定や費用便益算定の成果品の誤りがありました。不備のある設計業務委託の成果品であったことが損失です。私の上司は、当時の担当課長であり、課長に相談しましたが取り上げてもらえませんでした。室長まで伝わっていたのかどうか分かりません。前回の聴き取りでは、県外出張が無いことを理由にしましたが、本当は、平成26年度に現在の課に異動してきてから、前任者の仕事の尻拭いをしており、多大なストレスを貯めたことが原因です。上司に相談しても適切な指示が得られず、それが原因で課長と一緒にいたくありませんでした。なお、県外出張が無く、他の課の職員がうらやましいと思っていたことも事実です。出張に関しても、マネジメントして欲しかったと思います。

(本人が述べた前任者が行った海岸事業の設計業務3件について、別途調査を行ったところ、既に完了しており、完成検査も終了しています。技術的な問題もなく、本人の個人的な見解の範囲と考えられる。)

当方：前任者の仕事の誤りを指摘したが上司の課長が取り上げてくれず、課長と一緒にいたくなかったということは、ストレスが溜まった原因になるかもしれませんが、今回の不正行為とは直接的には繋がらない。課長と一緒にいたくないという理由で、虚偽の旅行伺いを出して職場を離れ、研修も受講せずに旅費まで請求するというのは、かなり飛躍した行動のように思う。

本人：今考えたらそうと思いますが、出張したら旅費を請求するのが通常の流れであると考え、矛盾しないようにしました。

当方：研修を受講していないので欠勤であり、職務専念義務違反になる。再度確認するが、研修を受けずに何をしていたのか。

本人：メールで受講案内が来ると、それを目当てに出張伺いを出して研修場所の近くまで車で行きました。駐車場（職員駐車場等）に車を停めて、車の中で、主に技術士試験の勉強をしていました。疲れたら眠ることもありました。トイレは、吉田山会館に行っていました。

当方：1日中、車の中で勉強していたということは、通常では考えられない。駐車場にいたということを証明できるか。

本人：駐車場にいたことを証明できるものはありません。

当方：不正に受領した旅費と欠勤分の給与については、どう考えているか。

本人：返還します。

当方：自分が行った行為、職務専念義務違反や規律違反を犯したことについて、どう考えているか。弁明することはあるか。

本人：深く反省しています。見つからなかったら続けていました。非常に反省しており、止めてもらって良かったと思っています。今回の件について家族会議を開いて全ての内容を家族に話しました。[REDACTED]なので、県職員でいられるのであればそうしてほしい。無理であれば仕方がないと思います。

本人から聴取した内容は、上記記載のとおり相違ないことを証明します。

平成28年3月16日

聴取者 伊勢農林水産事務所 副所長兼総務企画室長
伊勢農林水産事務所 農村基盤室長

聴 取 書

聴 取 対 象 者

所 属 伊勢農林水産事務所 農村基盤室

職 名・氏 名 室長

生年月日(年齢) 昭和 年 月 日(60歳)

今回の旅費の不正受領について、聴取対象者(本人の所属長)から聴き取った内容は、以下のとおりです。

1 虚偽の出張

(1) 旅行伺いについて

旅行伺いは、総務事務システムで回ってきたものを決裁していた。決裁をする際には、気づかなかった。こちらから研修内容や研修時間を尋ねたことはなかった。

(2) 出張の頻度について

平成26年12月頃から研修の回数が増えたことについて、本人が以前から県外出張を希望していたので、その代わりに研修を受講し出したのではないかと思った。業務に支障が無ければかまわないと考えていた。

(3) 復命について

県内出張であり、出張の都度、復命を求めている。一度、本人にどのような研修だったか質問したところ、研修内容を話したので、不自然には思わなかった。研修会場への直行や会場からの直帰の連絡は無い。

2 勤務態度

本人の勤務態度に特に変わったところはなく、業務が滞っている等の報告も無かった。課長以下3人で問題なく業務を遂行していた。

3 マネジメント

部下職員がこのような不祥事をおこし、情けないと考えています。今後も、コンプライアンスミーティングなどを通して、コンプライアンスの徹底を図りたい。

私が話した内容は、上記のとおりであり、事実と相違ありません。

平成28年3月2日

伊勢農林水産事務所 農村基盤室長



聴 取 書

聴 取 対 象 者

所 属 伊勢農林水産事務所 農村基盤室

職 名・氏 名 副参事兼課長

生年月日(年齢) 昭和 年 月 日(60歳)

今回の旅費の不正受領について、聴取対象者(本人の上司)から聴き取った内容は、以下のとおりです。

1 虚偽の出張

(1) 旅行伺いについて

旅行伺いは、総務事務システムで回ってきたものを決裁していた。当日直行する場合は前日に、午後から出張する場合は午前中に、本人から研修に行く旨の口頭報告があった。

(2) 出張の頻度について

平成26年12月頃から、研修の回数が増えたことについて、本人が前々から県外出張に行きたい旨話していたため、不自然には思わなかった。

(3) 復命について

こちらから研修内容や研修時間を尋ねたことはなかった。研修会場から直帰する場合の連絡も無かった。

2 勤務態度

本人の勤務態度に特に変わったところはなく、業務が滞ることも無かった。もう一人の担当者と2人で問題なく業務を遂行していた。本人は課長代理であり、ある程度任せられる業務は任せていた。

3 マネジメント

本人が、「もっとマネジメントして欲しかった」と述べているとのことであるが、本人は50歳を超えており、もっと自立して欲しい。本人は、普段から、ほとんど個人的なことを話さないのが難しいが、もっとコミュニケーションをとれば良かったと思う。

私が話した内容は、上記のとおりであり、事実と相違ありません。

平成28年3月2日

伊勢農林水産事務所 農村基盤室 副参事兼課長



伊勢農林水産事務所職員の旅費の不正受領疑いにかかる動機について

平成28年3月16日

農 林 水 産 部

1 事案の概要

伊勢農林水産事務所農村基盤室 主幹 [] (50歳)は、平成26年12月から平成28年2月までの間に、計33件、職員研修センター主催のブラッシュアップ研修や法務・文書課主催の定期法務研修、その他の研修やシンポジウムなどに参加する名目で、所属長に旅行伺いを提出し旅行命令を受けて出張したものの、研修等に参加せず、のべ23日間欠勤した。

また、この出張に伴って、所属長に虚偽の旅行伺いを提出し旅行命令を出させ、研修等に参加したように偽り、県に対して計70,530円の旅費を不正請求し、その内計65,730円を受領した。

2 動機

[]主幹は、聴き取り調査において、今回の事案を起こした理由として「前任者から引き継いだ海岸事業の3件で、不適切な設計条件の設定や費用便益算定の成果品の誤りがあった」それを上司に報告したが、とりあってもらえず、間違いを修正するために、大きなストレスを受けたと述べている。

3 業務委託の状況

[]主幹が、動機として述べた以下の業務委託については、既に完成し、検査監室の検査も終了しており、技術的にも問題無い適正なものである。

このことから、[]主幹が主張する動機となった「前任者の不適正な設計等」については、根拠のない個人的な見解である。

業務番号	業務名	完成年月日 検査年月日	業務委託料
平成24年度海岸保全 (内・老朽) 第16302-分2002号	大湊地区(鳥羽173)海岸保全施設整備事業(老朽化対策)(繰)堤防設計業務委託	H26.1.31 H26.2.6	10,200,750円
平成25年度海岸保全 (内・老朽) 第16202-分2003号	中津浜地区(南勢127・128)海岸保全施設整備事業(老朽化対策)堤防設計業務委託	H26.3.24 H26.3.26	6,498,450円
平成25年度県単水利 施設(補修) 第17802-分2001号	菅島地区(鳥羽100)県単基幹水利施設緊急調査・補修事業便益算定業務委託	H26.3.20 H26.3.26	1,999,200円



三重県職員懲戒審査委員会の概要

- 日 時 平成28年3月18日(金) 8時40分～9時30分
- 場 所 三重県庁3階 プレゼンテーションルーム
- 出席者 植田副知事(委員長)、渡邊危機管理統括監、戦略企画部長、総務部長、健康福祉部長、環境生活部長、地域連携部長、農林水産部長、県土整備部長

- 1 事務局から、「事務局処分(案)」について説明
- 2 審議

(2) 伊勢農林水産事務所農村基盤室 主幹 [REDACTED]

【主な意見】

- 今回の事例で欠勤が20日だった場合など、免職の処分基準にぎりぎり満たない場合にはどうするのか。今回の事案とのバランスを図る必要がある。
⇒ (事務局) 事案により判断する必要があるが、処分基準ではその場合は「減給」または「停職」であり、同様に「免職」とまでは言えない。
- 職員の普段の勤務態度などは考慮するのか。
⇒ (事務局) 処分は行為に対するものであり、基本的には考慮しない。例えば、勤務態度や成績が極めて良好であるが、突発的に非違行為に及んだ場合など、場合によっては軽減要素となる。
- 職員は、午後からの研修の場合に午前中は休暇を取得し、直行直帰するなど、確信犯的に行っており悪質である。

【結果】

事務局案どおりの処分とする。



事務局処分（案）

1 事務局処分（案）

(1) 被処分者

伊勢農林水産事務所農村基盤室 主幹（課長代理） [REDACTED]（50歳）

(2) 処分内容

免職

(3) 処分事由

上記の者（以下、職員という）は、平成26年12月から平成28年2月までの間、合計33回、研修を受講する意図がないにもかかわらず、所属長に研修受講を申し出て、所属長から研修受講の職務命令を受け、実際には研修の申込及び受講をせず、出張したかのように装い、合計23日間欠勤するとともに、研修への出張に要した旅費を不正受給した。

かかる行為は、公務員としての信用を著しく失墜する行為であり、地方公務員法第33条に違反し、同法第29条第1項第1号、2号及び第3号に該当する。

なお、職員は、平成26年12月から平成28年2月までの間に、研修を受講すると偽り欠勤することにより、不適正に受給していたと認められる給与及び出張に要する旅費に利息を加えた額、546,630円については、全額返還する意向を示している。

(参考) 年度別不正出張等状況

	不正出張回数	欠勤日数	不正受給額 (給与)	不正受給額 (旅費)	合計
平成26年度	8回	4.5日	479,182円	67,448円	546,630円
平成27年度	25回	18.5日			
合計	33回	23日			

※ 給与には勤勉手当を含む。

※ 利息は支払日から返還日までの期間において、法定利率（5%）で計算

2 処分量定の考え方

(1) 非違行為の内容

① 虚偽報告

・ 研修を受講する意図がないにもかかわらず、所属長に研修を受講すると偽り、所属長から研修受講の職務命令を受け、実際には研修の申込及び受講をせず、虚偽の出張を行った。

・ 所属長から研修の報告を求められた際には、パンフレットなどの情報を基に、受講していない研修について虚偽の報告を行った。

② 欠勤

・ 職員は、平成26年12月から平成28年2月の間、合計33回、所属長から研修受講の職務命令を受けていながら、職務命令に従わず、研修を受講しなかった。これは、正当な理由のない欠勤にあたる。

・ 正当な理由のない欠勤は、職務専念義務に違反する重大な行為である。さらに、本件事案においては、研修に参加すると所属長に虚偽の報告をしたうえ、勤務すべき23日間欠勤していたものである。

図のみ

③ 旅費及び給与の不適正受給

- ・ 職員は、出張の実態がないにもかかわらず、旅行命令を受け、不適正な受給であると知りながら、旅費を請求し、不正に受給（67,448円）をしていた。
- ・ その結果職員は、欠勤となった23日間については、勤務の実態がないにもかかわらず、不適正な給与（給料及び勤勉手当：479,182円）を受給していた。

(2) 懲戒処分の基準

懲戒処分の基準においては、「虚偽報告」及び「不適正受給」は戒告または減給となっており、「正当な理由なく21日以上の間欠勤した場合」は、停職または免職となっている。本件事案においては、これらの非違行為のいずれにも該当している。

事由	免職	停職	減給	戒告
(1) 欠勤				
① 正当な理由なく10日以内の間欠勤した場合			○	○
② 正当な理由なく11日以上20日以内の間欠勤した場合		○	○	
③ 正当な理由なく21日以上の間欠勤した場合	○	○		
(6) 虚偽報告 事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合			○	○
(7) 給与等の違法支払・不適正受給 故意に法令に違反して給与等を不正に支給した場合及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給与等を不正に受給した場合			○	○

(3) その他考慮すべき事項

- ① 非違行為の動機は、本人の弁明では、「自分は研修が好きであるが、上司が研修受講をマネジメントしてくれないために、県外に出張することがなく、不満であった。」「業務について上司に相談しても適切な指示が得られず、膨大なストレスを抱えて、上司と同じ職場に居たくなかった。」という、極めて自己中心的で身勝手なものである。
- ② 研修に参加していなかった時間については、当初は聴き取りにおいて「研修には参加しないものの、現地まで車で行って、退屈ではあったが、車の中で寝て過ごしていた」と述べていたが、後日の聴き取りにおいては「車の中で資格の勉強をして過ごしていた」と主張するなど、弁明を翻している。
- ③ 平成26年度から平成27年度までの間に不適正に受給していたと認められる給与等に利息を加えた額、546,630円については、全額返還する意向を示している。

(4) 過去または類似の処分事例

① 三重県における他の非違行為を伴う欠勤(21日以上)の処分事例は、次のとおり。

処分年月日	所属・職名	内容	処分	他の非 違行為	備考
H27. 9. 17	津総合県税 事務所 主事	平成20年から平成27年までの間、 合計105件の医師の診断書等を偽造し、 偽造した診断書等を提出することによって 合計約400日間の病気休暇を不正に取得した 結果、304.5日間の欠勤となった	免職	有印私 文書偽 造	・身体障害者採用 職員 ・動機は慢性的な 身体の不調による もの

② 他都道府県における同様の処分事例は、次のとおり。

県名	処分年月日	処分量定	内容
A県	H27. 5. 21	停職6月 一般職員	研修に出席するとして出張届をしながら、 9か月の間に、計13日間無断欠席し、 職務専念義務に違反するとともに、 旅費を不正に受給した。 また、当該研修において遅参、早退、 中抜けを計8回、週休日に研修に出席する としながら、欠席、早退を計2回行い、 振替休暇(4時間50分)を不正に取得する などした。 加えて、勤務時間中に私用電話を計8回 (52分)行った。

(5) 処分案

① 行為の種類

今回の事案は、「虚偽の出張に伴う虚偽報告」「旅費の不正受給」といった非
違行為を伴う、「正当な理由のない21日以上欠勤」である。

② 懲戒処分の基準

懲戒処分の基準における「正当な理由のない21日以上欠勤」は、「停職」
または「免職」である。

今回の事案は、欠勤日数が2-3日であることから、「停職」または「免職」の
うち、「停職」を基本として検討する。

③ 加重要素

i) 虚偽報告

研修を受講する意図がないにもかかわらず、所属長に研修を受講すると偽り、
所属長から研修受講の職務命令を受け、実際には研修の申込及び受講をせず、
虚偽の出張を行った。

懲戒処分の基準においては、「戒告」または「減給」である。

ii) 給与等の不適正受給

職員は出張の実態がないにもかかわらず、旅行命令を受け、不適正な受給で
あると知りながら、旅費を請求し、不正に受給(67,448円)をしていた。

また、欠勤となった2-3日間について、勤務の実態がないにもかかわらず、

不適正な給与（給料及び勤勉手当：479,182円）を受給していた。

懲戒処分の際においては、「戒告」または「減給」である。

このことから、職員が行った行為の非違行為の類型を加重要素として勘案すると「停職」のうち、より重い処分を行う必要がある。

④ 非違行為の様態

今回の事案における非違行為の様態は次のとおり

i) 虚偽の出張の動機については、「県外研修を上司がマネジメントしてくれなかった。」「前任者のせいで前向きな業務ができず、上司に相談しても適切な指示が得られなかったことがストレスで、上司と同じ職場に居たくなかった。」という、極めて自己中心的で身勝手なものである。

ii) 「23日間の欠勤」は一つの連続した期間ではなく、平成26年12月から平成28年2月までの約1年3ヶ月の間、研修受講の職務命令に背き、合計33件もの虚偽の出張を繰り返し、研修を受講しなかったものであり、意図的に上記非違行為を33回にもわたり繰り返していた。

iii) 職員は、旅費を不正に受給していた理由を「出張したら旅費を請求して受領するのが通常の流れであり、矛盾しないようにした。」と述べており、また、研修の報告を求められた際には、パンフレットなどを基に虚偽の報告を行うなど、「加重要素」とした非違行為を行った理由についても、自身の非違行為を隠ぺいするために行ったものである。

iv) 聴き取りにおいて、「今回判明しなければ、今後も続けていた」と述べるなど、課長補佐級という指導的立場の職員でありながら、公務員としてコンプライアンス意識が著しく欠如している。

以上のことから、今回の非違行為の様態は、斟酌すべき点のない、極めて悪質性の高い行為と言える。

⑤ 過去事例及び他県事例

i) 三重県の過去の同様の21日以上欠勤の事例である平成27年の津総合県税事務所の病気休暇の不正取得の事案においては、診断書等を偽造（有印私文書偽造）し、欠勤日数が約300日にもなったことから、免職処分を行っているが、欠勤（不正な病気休暇）の理由は障がい者採用である職員が抱える慢性的な疾患による体調不良であった。

ii) 他県の事例においては、今回の事案と同様に虚偽の出張による欠勤と旅費の不正受給である。研修における欠勤日数は13日であるが、旅費を不正受給していたことや、参加した研修において遅刻や中抜け等の実態があったことから、悪質性が高いとして停職6月としている。

※ 三重県の懲戒処分の指針においては、11日以上20日以内の間欠勤は「停職」または「減給」としている。

⑥ 三重県における旅費の不適正受給について

三重県では、平成7年度に発生した、いわゆるカラ出張問題において、県民の信頼を大きく損ねる結果となり、知事が県政だよりに謝罪文を掲載し、二度と同じ過ちを繰り返さないよう、再発防止に取り組んできたところである。