

## 船橋市監査委員告示第4号

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項に基づく船橋市職員措置請求について、同条第4項の規定により監査を実施したので、その結果を公表する。

平成31年3月25日

船橋市監査委員	中村章
同	齋藤弘之
同	佐藤重雄
同	齋藤忠

### 第1 請求人

住所・氏名 省略

### 第2 請求の受理

監査の実施にあたり本件措置請求書は、法第242条第1項の要件を具備しているものと認め、平成31年1月21日付けでこれを受理した。

### 第3 監査の実施

#### 1 請求の要旨（措置請求書の原文のとおり）

A放課後ルームの支援員B氏の平成30年7月27日勤務について、午後2時から午後7時までの超過勤務があったとして、5時間分の超過勤務手当を支給しているが、これは違法または不当な支出にあたる

市職員の勤務は労働基準法が順守されるべきだが、本勤務は労働基準法第34条の規定に反し、8時間を超える勤務をしているにもかかわらず休憩時間を与えていないこととして、給与が支払われているものである。

休憩の実態があった場合には、労基法違反ではないが当然給与の過剰支出になり、不正な支出であることは明白である。

一方、実際に休憩時間なく、勤務をしていた場合には、この勤務自体が労基法違反状態であり、法令違反状態でないと支払われない給与をわざわざ支給しているわけだから、違法行為を根拠とした給与支給となり、不当な公金の支出にあたる。

請求者は、本件に関し、不当、違法に支払われた給与の市への返還、関係者の懲戒処分を求めるとともに、過去一年間において同課の管轄に於ける超過勤務すべてについて違法性もしくは不当性がないかの調査を請求する。

## 2 監査対象事項

請求人は、不当、違法に支払われた給与の市への返還、関係者の懲戒処分及び過去一年間における地域子育て支援課の管轄に於ける超過勤務すべての調査を請求しているが、請求書に記載されている事項及び事実を証する書面から、監査の対象事項は「A放課後ルーム支援員B氏の時間外勤務手当（平成30年7月27日勤務分）が違法若しくは不当に支出されたか否か。」とした。

## 3 監査の方法

監査は、次のとおり実施した。

### (1) 関係職員の陳述

平成31年3月6日、市長から委任された地域子育て支援課長、同課課長補佐及び同課係長から陳述を聴取した。

### (2) 調査

職員課長、同課課長補佐及び同課係長から事情を聴取するとともに関係書類を調査した。

## 第4 監査の結果

### 1 主文

本件措置請求について、監査委員は、合議により請求に理由がないもの

として棄却することに決定した。

以下、その理由について述べる。

## 2 理由

### (1) 事実関係

市は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業を実施するため、船橋市放課後ルーム条例を定め市内小学校等に放課後ルームを設置しており、同条例施行規則により放課後ルームの開所時間は、通常期は午後零時30分から午後7時まで、学校の長期休業時期（夏休み等）については、午前8時から午後7時までとしている。

放課後ルームの職員の配置は、厚生労働省令（放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準）及び船橋市放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準を定める条例により、支援の単位ごとに支援員2人以上とされている。ただし、その1人を除き、補助員をもってこれに代えることができる。とされている。

市では、学校の長期休業時期には開設時間が長くなり通常期の職員のみでは対応が難しくなることから、監査対象であるA放課後ルーム（第1放課後ルーム）についても、平成30年の夏休み期間中には、通常期の職員（支援員3名、補助員1名）に加え、第2放課後ルームと兼務で臨時職員として補助員2名を配置している。

平成30年7月27日のA第1放課後ルームの職員の勤務状況については、支援員3名のうち1名が夏季休暇であり、A放課後ルーム支援員B氏（以下、「当該支援員」という。）が午前8時から午後7時まで、もう1名の支援員が午後1時から午後7時まで、補助員1名が午前8時30分から午後1時30分まで勤務していた。

また、当該支援員が午後2時から午後7時まで時間外勤務命令により正規の勤務時間を超えて勤務していたことについては、出勤簿、時間外勤務等命令及び実績簿等により確認した。

なお、当該支援員が労働時間の途中に休憩時間を取得している実態は確

認できなかった。

## (2) 判断

市は、放課後ルームの職員の配置について、常に支援員1名以上を含む2名以上の体制となるようにローテーションを組んでいるが、職員の休暇取得の状況等により、この2名以上の配置体制を維持するため、職員に正規の勤務時間を超えて勤務を命じなければならない状況になる場合があるとしている。

また、市は、学校の長期休業時期（夏休み等）には、児童がルーム内で昼食を食べるため、児童の集団の中に入り一緒に食事をとり、児童とコミュニケーションを図るとともに児童の健康状態を確認するなど、食事中的見守りを業務としており、児童が昼食をとる時間は勤務時間であるとしている。

当該支援員の平成30年7月27日の勤務状況については、出勤簿、時間外勤務等命令及び実績簿等で確認した結果、午前8時から午後2時まで6時間の通常勤務を行った後、午後2時から午後7時までの間、時間外勤務命令により正規の勤務時間を超えて5時間勤務し、合計11時間の連続勤務となっている。このことは、労働基準法第34条の規定により、労働時間が8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないとされていることに反していると考えられる。

しかしながら、当該支援員に支給した平成30年7月27日午後2時から午後7時までの5時間分の時間外勤務手当は、その間の労働に対する正当な対価であり、その予算執行に誤りが認められないことから、違法若しくは不当に支出されたものではないと判断した。

## (3) 結論

以上のことから、本件措置請求は理由がないものとして、主文のとおり棄却する。