

函館市監査公表第30号

平成21年8月4日付けで、函館市日吉町3丁目43番15号大河内憲司ほか8名から請求のあった地方自治法（昭和22年法律第67号）第242条第1項に基づく「函館市長等措置請求書」について監査を実施したので、その結果を同条第4項の規定により、別紙のとおり公表する。

なお、近江茂樹監査委員および和根崎直樹監査委員は、地方自治法第199条の2に規定する監査執行上の除斥に該当するため、本件監査に関与していない。

平成21年10月2日

函館市監査委員 北原善通
函館市監査委員 小谷野千代子

住民監査請求に係わる監査結果

第 1 監査の請求

1 請求人

請求人代表 大河内 憲司 ほか 8 名

2 措置請求書の提出年月日

平成 2 1 年 8 月 4 日

3 請求の内容

請求人提出の「地方自治法第 2 4 2 条第 1 項に基づく函館市長等措置請求書」の要旨は、次のとおりである。

(1) 主張事実の内容

函館市は、株式会社はこだてティーエムオー、学校法人函館国際学園、株式会社函館国際貿易センター、函館朝市協同組合連合会の民間 4 つの会社および民間団体（以下「民間会社等」という。）に対し、職員研修の目的により職員派遣を実施してきた。

この職員派遣については、茅ヶ崎市職員派遣損害賠償訴訟上告審判決平成 1 0 年 4 月 2 4 日最高裁判所第 2 小法廷判決（以下「最高裁第 2 小法廷判決」という。）では「派遣職員に適法に給与全額を支給するには、職務専念義務の免除と給与条例上の勤務

しないことの承認が適法に行われることが必要であるとしたうえ、その免除および承認の適否の判断については、派遣目的・派遣先の性格及び具体的な業務内容、派遣職員が従事する職務の内容のほか、派遣期間・派遣人数等諸般の事情を総合考慮し、行政目的の達成のために派遣することの公益上の必要性を検討し、これらに照らして、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第30条（サービスの根本基準）、第35条（職務に専念する義務）および第24条第1項（給与の根本基準）の各趣旨に違反しないかどうかを判断すべきである」と判示されており、その適法要件に該当していない。

また、地方公共団体がその諸施策の推進を図るために人的援助を行うことが必要と認められる公益的法人等の業務に専ら従事させるために職員を派遣する制度である、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号。以下「派遣法」という。）に基づくものでないことから、本件市職員の派遣と当該職員に対する給与の支給は認められず明らかに違法である。

違法として措置を求める給与支給額は、平成19年4月1日以降に支給された派遣職員6人分の6,454万円（推定）を対象とする。

函館市による職員の資質の向上等を目的とした研修派遣は派遣法に基づかず、派遣した職員の業務内容等は客観的に検討・判断した場合、職員の資質の向上等を目的としたものではなく、施策推進に関する業務に携わるだけでなく派遣先の重要な役職に就き、自らの判断による事務処理や営業活動・会計経理事務・事業計画の起案等に携わっており、明らかな人的支援に外ならない。

それにも拘らず函館市長は、西尾正範個人及び前市長の井上博司並びに職員派遣に係わる担当職員に対し給与支給相当額の損害賠償請求権を有しているところ、その行使を怠っている。また上記各派遣先は、法律上の原因なくして本件派遣により、派遣された職員から労務の提供を受けたことによって相当の利益を受けて

いるにも拘らず，函館市は派遣先に対し不当利得返還請求権を有しているところ，その行使を怠っている。

(2) 措置請求

従って，函館市監査委員は，函館市長に対し，次のとおり勧告することを求める。上記公金支出の最終権限者たる函館市長自ら及び前市長の井上博司並びに手続きを行った担当職員に対し給与支給相当額の損害賠償を求め，且つ上記派遣先らに対し，給与支出相当額の不当利得の返還を請求すること。

第 2 請求の要件審査

本請求は地方自治法（昭和22年法律第67号。以下「法」という。）第242条の所定の要件を具備しているものと認め，平成21年8月20日，これを受理することと決定した。

第 3 監査の実施

1 監査委員の除斥

本件監査には，近江茂樹監査委員および和根崎直樹監査委員は，法第199条の2に規定する監査執行上の除斥に該当するため関与していない。

2 請求人の証拠の提出および陳述

平成21年9月8日，請求人に対し法第242条第6項の規定による証拠の提出および陳述の機会を与えた。

陳述の場には，請求人が出席し，請求の要旨を補完する以下の趣旨の陳述を行った。

なお，請求人から新たな証拠の提出はなかった。

(1) 陳述に出席した請求人

大河内憲司ほか5名

(2) 陳述における補足説明の概要

請求人が陳述において述べた補足説明の概要については，以下

のとおりである。

ア 本件民間会社等の指導教育体制は、研修目的に沿った指導を行う人材はおらず、組織機構が軟弱であり派遣研修対象としての適性を有さない。

イ これまでの函館市の派遣研修については、研修カリキュラムが明確に定められておらず、研修指導員の指導も十分されていないなど、極めて曖昧且つ杜撰なまま来たと言わざるを得ない。

要するに、函館市総務部が平成21年3月11日に総務常任委員会に示した「派遣研修の基本的な考え方（案）」で記述されている内容こそが、函館市が研修職員の給与を負担して民間会社等に派遣していたことが違法であることを証明している。

ウ 本件派遣研修は、市長の職務命令によって安易に派遣研修の名目で行われたものであり、最高裁第2小法廷判決に示された派遣適法要件を慎重に検討することなく、地公法第30条、第35条および第24条第1項の趣旨を厳密かつ正確に理解せず無視したことが、違法性を招いたのであり、任命権者として行政的裁量権行使の逸脱ないし濫用があったと言うべきである。

エ 本件派遣研修は、研修先の監督者の指導を受けながら業務体験を学ぶことにあったにもかかわらず、研修職員は自らの判断による事務処理や営業活動、会計経理事務などを行っており、これは正に職務に専念する義務（地公法第35条）に違反する。

3 監査の対象

(1) 監査対象事項

請求書に記載されている事項、同請求書に添付された事実証明書および請求人の陳述内容から、本件の監査対象事項を次のとおりとした。

ア 株式会社はこだてティーエムオー、学校法人函館国際学園、株式会社函館国際貿易センター、函館朝市協同組合連合会に派遣研修のため派遣された市職員に対する市の給与支出は、違法

な公金の支出であるか否か。

4 監査対象部局

総務部

5 事情聴取

平成21年8月25日，理事ほか総務部関係職員，平成21年9月2日，企画部長ほか関係職員，経済部長ほか関係職員および理事ほか総務部関係職員の出席を求めて，監査対象事項に係わる事実関係確認のため事情聴取を行った。

(1) 事情聴取における説明の概要

ア 市の職員派遣の形態とその内容

本市の職員派遣は，現在，別紙「市の職員派遣の形態とその内容」のとおり，法第252条の17第1項に基づく自治法派遣，派遣法第2条第1項に基づく公益的法人等への派遣，地公法第39条第1項に基づく職員研修の一環としての派遣研修という手法により，他の団体に職員を派遣している。

このうち，国や他の地方公共団体，あるいは民間機関への派遣研修については，派遣先における実務経験により，職員の意識改革，視野の拡大，資質の向上が図られるものであり，特に民間機関への派遣においては，経営手法，経営感覚に触れることにより，効率的な業務運営，コスト意識，顧客に対するサービス意識なども修得できるものと考えている。

また，派遣職員を通じて，国の動向，考え方，民間の動きなどの有益な情報が市にもたらされるので，市の組織全体のレベルアップにも繋がる効果も期待できると考えている。

このように，派遣研修は，人材育成の観点から非常に有効であると考え，市の研修規程に位置付け，これまで国土交通省，総務省の国の機関，官公庁のほか，株式会社日本政策投資銀行，株式会社北洋銀行の民間機関に職員の派遣研修を行ってき

る。

イ 平成20年度の派遣研修の実態

本件民間会社等への平成20年度の派遣研修は、表1のとおり行っている。

表1 平成20年度の派遣研修の実態

研修先	株式会社はこだて ティーエムオー	学校法人函館国際 学園	株式会社函館国際 貿易センター	函館朝市協同組合連 合会
目的	民間の先進的・実践的な経営手法を業務体験することにより職員の意識改革、視野の拡大、資質の向上を図るとともに、地域経済の振興発展を図るための行政の役割を認識させる。	職員の資質向上はもとより、国際感覚の醸成、語学理解力等の国際化対応能力の向上、さらには将来の本市とロシアとの関係を支える人材の育成を図る。	民間の経営手法を修得するとともに、その活動を通して集積される経済情報をもとに、地域産業の振興策を企画・立案できる人材の育成を図り、地域行政に必要な経営管理能力等、職員の資質向上を図る。	民間の経営手法・経営感覚を学ばせ、効率的な業務運営やコスト意識、顧客に対するサービス意識などを修得させ、公務において参考とすべき業務運営の手法や職務の遂行に必要な知識、発想方法等を身に付け、職員の意識改革、視野の拡大、資質の向上を図る。
研修職員	参事3級	主査	参事2級	主査
研修開始時の年代	40代	30代	50代	30代
研修内容 (役職・業務内容)	総務部長 庶務・人事・経理および他部課の分掌に属さない総括事業等に関する事務	事務局次長 学生募集、広報活動、就職指導、ロシア本校との連絡調整、北海道学事課との連絡調整等、学内全般に関する事務	港湾開発・総務担当 マネージャー ----- 統括マネージャー 会社の運営(管理・運営、庶務・人事・経理、予算・決算、事業計画ほか)、事業の実施(産業支援、貿易促進)等に関する事務	事務局次長 「函館朝市将来ビジョンの方向性」の推進および進行管理、販売体験や各種会議への参加、朝市活性化に向けた取り組み等に関する事務

株式会社函館国際貿易センターについては、不祥事に関わり、議会などから様々な意見や指摘があり、派遣研修について、研修職員の年齢が高い、研修期間が長期間に亘っていた、あるいは

は、会社が賄うべきと思われる経費について研修職員が負担するという、不適切な部分も確認されたことなどから、時間の経過とともに当初の研修の目的と実態に乖離が生じてきたことで、研修先と協議し、平成20年末をもって終了した。

また、時間の経過とともに、そのルールが若干形骸化するなど、当初の目的と研修の実態に差が生じてきたことから、これまでの研修に係わる裁判例、岡山県備前市の第三セクターへの派遣の事例（岡山地方裁判所平成6年3月22日判決）、福井県勝山市の民間会社への派遣の事例（福井地方裁判所平成8年2月14日判決）、長野県のスポーツ大会の運営組織への研修派遣の事例（長野地方裁判所平成20年2月29日判決）および国における民間派遣研修制度（表2 人事院規則10-9の概要）や他都市で行われている派遣研修の状況を含めて本市における実態を分析し、課題を整理したうえで平成21年3月に「派遣研修の基本的な考え方」を取りまとめた。

この考え方に基づいて、函館朝市協同組合連合会は、協定書どおり平成20年度一年間で終了するとともに、株式会社はこだてティーエムオー、学校法人函館国際学園については、平成20年度をもって終了した。

表2 人事院規則10-9の概要

項目	概要
根拠法令	人事院規則10-9（民間派遣研修）
目的	職員に民間会社等の業務を体験させることにより、公務において参考とすべき民間会社等における機動的、効率的な業務の進め方や発想方法等を理解させる。
研修期間	1か月以上2年以内
対象職員	一定の公務経験があり、研修の成果を将来的に公務に反映させることができる職員
派遣先	民間会社等（株式会社、相互会社およびこれらに準ずる法人）
職員の身分	国家公務員の身分のまま、本人の職務（研修）として民間会社での業務の体験を行う。

給与負担等	給与や出張旅費は国が支給。研修中の災害には国家公務員災害補償法が適用
研修の実施	定期的に研修員に研修実績を報告させる。
状況の把握	研修指導者から所見の報告を求める。
派遣先との書面による確認	次の事項について、派遣先の民間会社等と書面を交換し確認する。 研修の目的 研修の期間 研修を受ける職員の氏名および官職 研修のカリキュラム 派遣先の民間会社等の研修指導者の氏名および職名 研修の実施状況の把握方法 職員の服務および勤務条件に関する事項 職員の出張旅費等の費用負担に関する事項 その他必要な事項
遵守事項	研修開始前の2年間に職員が従事していた業務と密接な関係のある民間会社等への派遣は行わないこと。 職員が在職している国の機関に対する許可の申請、契約の折衝等の業務の体験はさせないこと。 研修終了後の2年間は、職員が派遣された民間会社等と密接な関係のある業務に就かせないこと。

ウ 派遣研修の評価

国等の派遣先で得られる知識や技能はもちろんのこと、民間的なものの考え方、派遣先で培われた人脈も現在の業務には充分役立っていることを考えると、派遣研修は、非常に合理性、妥当性があり、将来を考えても必要不可欠な施策と位置付けている。

また、研修の評価について、研修職員は、レポートの提出や新規採用職員研修の場などでの発表などからも、得難い経験であり、民間の経営感覚や意識改革等に繋がるものとして肯定的に捉えており、所属部においても研修職員の視野の拡大、資質の向上のほか情報の共有化や地域経済の振興発展など直接、間接的に業務遂行に役立つとともに、市の組織全体のレベルアップという効果があった。

エ 今後の派遣研修の考え方

地公法に基づき、あくまでも公務で実施する職員の派遣研修は、市以外での貴重な業務を体験することにより、将来、市の中核を担う人材を育成するための有効な手法であることから、あらゆる機会を捉えて積極的に取り組んでいく必要がある。

今後は、平成21年3月に取りまとめた「派遣研修の基本的な考え方」に基づき、5月には「函館市職員研修規程」（昭和49年訓令第6号。以下「研修規程」という。）を見直すとともに、新たに「函館市民間企業等派遣研修実施規程」（平成21年訓令第5号）を制定し、より適正かつ効果的に派遣研修を実施する。

第4 監査の結果

監査委員の事実関係の確認結果および判断については、以下のとおりである。

1 事実関係の確認

(1) 派遣研修制度の法的根拠について

本市の職員派遣は、

法第252条の17第1項に基づく自治法派遣

派遣法第2条第1項に基づく公益的法人等への派遣

地公法第39条第1項に基づく職員研修の派遣研修

により、他の団体に職員を派遣している。

本件の職員派遣は、前述により、研修先における実務経験により、職員の意識改革、視野の拡大、資質の向上を図るため、研修の一環としての公務の派遣研修である。

(2) 派遣研修の必要性について

研修は、地公法第39条に定められており、職員には、その勤務能率の発揮および増進のため、研修を受ける機会が与えられなければならない、任命権者に研修を行うことが義務付けられ、派遣

研修は、研修先における実務を経験することにより、職員の意識改革等が図られ、特に民間機関への研修は、経営手法、経営感覚に触れることにより、効率的な業務運営、コスト意識、顧客に対するサービス意識なども修得できるなど有用なものである。

(3) 派遣研修の研修内容について

本件民間会社等への派遣研修における研修内容は、前述の第3監査の実施5事情聴取(1)イの「表1 平成20年度の派遣研修の実態」に記述のとおりである。

(4) 派遣研修の人的支援について

派遣研修は、地公法第39条第1項に基づく派遣研修で、あくまでも公務であり、平成12年7月12日付け自治公第15号自治省行政局公務員部長通知「公益法人等への職員派遣制度などの運用について」(以下「自治省公務員部長通知」という。)においても、「今回の制度は、地方公共団体がその施策の推進を図るために職員または職員であった者を公益法人等の業務に専ら従事させるための制度であることから、職員の資質の向上、能力開発等の目的で地方公共団体の実務研修という職務に従事する場合、公益法人等の業務とあわせて地方公共団体の職務にも従事する場合等については、今回の制度の対象外であり、従来どおり、現行制度の適切な運用により対応すべきであること。」とされている。

(5) 派遣研修の効果について

株式会社はこだてティーエムオーへの派遣研修については、中心市街地の活性化など民間組織での業務体験により、民間の発想が修得でき、視野が拡大されるとともに職員の意識改革等が図られ、その成果は現在の業務に十分役立ち、地域経済の振興や人材育成の観点からも大変有効な研修という評価となっている。

学校法人函館国際学園については、職員の評価では、その業務を通じて、国際的な感覚を身に付け、意識改革に繋がるなどの成果があるほか、恒常的に、研修先やロシア本校の実態、考え方、意識、情報などの共有化が図られるとともに民間の学校法人の経

嘗の感覚を担うなど、得がたい経験をしているという評価となっている。

株式会社函館国際貿易センターについては、講座などの研修に比べ、ビジネス研修である派遣研修での経験は有意義で、現在の業務にも応用されていると考えられているなど、研修の成果については肯定的に捉えている。

函館朝市協同組合連合会については、派遣研修で得た知識・技能等を現在の業務のもとで発揮されており、今後も体験したいろいろなものの考え方、見方は、業務の中で、直接・間接に活かされていくものという評価となっている。

(6) 研修職員に係る給与支出について

法第242条第2項の規定では、当該行為のあった日または終わった日から1年を経過したときは、住民監査請求をすることができないとされているが、正当な理由があるときは、この限りでないとされている。

本件措置請求は、平成21年8月4日に提出があったが、本件研修職員に係る平成19年4月1日以降の給与支出に関して監査請求をしたのであり、平成20年8月4日以前に支出された部分についての請求は、法定期間の1年を経過しているものであるにもかかわらず、1年を経過したことについての特段の理由が述べられていない。

また、市職員に対する毎月の給与の支給は、一般職の職員の給与に関する条例（昭和26年条例第15号。以下「給与条例」という。）第5条および第24条の規定により、支給期日に支給されていることを十分知り得ていることが判断できることから、法第242条第2項ただし書に規定する、正当な理由はないと解される。

したがって、平成20年8月4日以前の支給のものについては、不適法であり、監査請求の対象と認められない。

なお、本件措置請求があった日において、1年を経過していな

い平成20年8月5日以降支給したものは、支出負担行為関係書等により調査した結果、表3のとおり、当該期間における研修職員5名に係る給与支給額22,363,371円が措置請求の対象とすることができるものであることが確認された。

なお、事実確認の過程で総務部における本件研修職員に係る給与支給事務手続きを関係書類等で調査した結果、給与条例等関係法令に基づき、適正に執行されていることが確認された。

表3 民間会社等への派遣研修に係る平成20年8月5日以降の給与の支給状況

整理番号	支給内訳	研修	支給	支給額	支給年月日
		先数	人数		
1	平成20年8月支給分 給与	4 社	5 人	2,439,393 円	H20. 8.21
2	平成20年9月支給分 給与	4 社	5 人	2,404,253 円	H20. 9.19
3	平成20年10月支給分 児童手当	2 社	2 人	80,000 円	H20.10. 7
4	平成20年10月支給分 給与	4 社	5 人	2,386,549 円	H20.10.21
5	平成20年11月支給分 給与	4 社	5 人	2,605,940 円	H20.11.21
6	平成20年12月支給分 期末・勤勉手当	4 社	5 人	5,364,964 円	H20.12.12
7	平成20年12月支給分 給与	4 社	5 人	2,598,594 円	H20.12.19
8	平成21年1月支給分 給与	3 社	3 人	1,432,193 円	H21. 1.21
9	平成21年2月支給分 児童手当	2 社	2 人	80,000 円	H21. 2. 6
10	平成21年2月支給分 給与	3 社	3 人	1,406,962 円	H21. 2.20
11	平成21年3月支給分 給与	3 社	3 人	1,397,115 円	H21. 3.19
12	平成21年4月支給分 実績手当	2 社	2 人	167,408 円	H21. 4.21
	合 計			22,363,371 円	

2 監査委員の判断

本件請求について、事実関係の確認結果に基づき、以下のとおり判断する。

(1) 民間会社等へ市職員を派遣研修させた行為は違法または不当なものであるか否か

ア 派遣研修の根拠について

地公法第39条では、職員には、その勤務能率の発揮および増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない、任命権者に研修を行うことを義務付けている。

研修は、必ずしも直接に勤務能率の維持増進に役立つものに

限られることはなく，一般教養の研修のように，長期的に能率や見識の向上に役立つものも含まれる。また，同条の規定による研修は，任命権者が自ら主催して行う場合に限られず，他の機関に委託して行う場合や特定の教育機関へ入所を命じた場合も含むものとされている。

研修には極めて多くの種類のものがあり，地方公共団体は，研修を必要とする事情，研修の目的，財政事情等に応じて適切な種類の研修を選択して実施することとなる。

民間会社等への派遣研修の目的である経営手法等を体験するなど職員の資質の向上や視野の拡大に繋がる機会であり，職員の勤務能率の維持増進を図るうえで必要な研修であると認められる。

職員を研修に参加させる場合の身分の取扱いについては，研修を職務の一環として取り扱う方法，研修中の職務専念義務を免除する方法，研修期間中の職員を休職処分に付する方法がある。

以上の各方法のうち，いずれによるかは研修の内容と当該研修に対する市の評価によって定められるが，研修を行うことは任命権者の責務であり，また，研修の効果は必ずしも直ちには生じないが，長期的には，市にとっても職員にとっても大きな財産となるものであることにかんがみ，できる限り，職員に研修の機会を与えることが必要である。

民間会社等への派遣研修は，市長の人材育成という意図に沿った必要性の高い研修と認められ，研修職員の経営手法等を体験するなど研修の機会は，市にとっても職員にとっても大きな財産となることから，所属長の命令により職務の一環として研修に参加させたことは妥当な方法であると判断する。

職務命令として派遣された以上，必要な給与は当然に支給されなければならない。

前述のとおり，本件派遣研修は，地公法および研修規程に違反するものではなく，派遣された職員に対する給与の支給を違

法とする理由は見出せない。

イ 派遣法との違いについて

研修を目的とした派遣は、研修先の研修指導者の指導、監督、助言のもと、研修生として研修先の業務を体験させることによって職員の育成を図るものであり、研修先での業務体験それ自体が公務であることから、職務命令により研修を命ぜられるものであり、指揮命令権も派遣元地方公共団体が引き続き有するものである。

これに対し、派遣法に基づく派遣・退職派遣は、公益法人等の業務の円滑な実施の確保を通して地方公共団体の諸施策の推進を図るために、地方公共団体が人的支援を行おうとするものであり、派遣される職員は労働協約の締結等により専ら派遣先の業務に従事し、職務上の指揮命令権についても派遣先が有することとなるものである。

職員の資質の向上、能力開発等を目的に職務の一環として行う派遣研修とは、その目的・態様において全く異なるものである。

自治省公務員部長通知においても、「職員の資質の向上、能力開発等の目的で地方公共団体の実務研修という職務に従事する場合、公益法人等の業務とあわせて地方公共団体の職務にも従事する場合等については、派遣法の対象外であり、従来どおり、現行制度の適切な運用により対応すべきであること。」としている。

ウ 最高裁第2小法廷判決の職務専念義務の免除によるものとの違いについて

茅ヶ崎市が職員を茅ヶ崎商工会議所に職務専念義務の免除をし、派遣先の業務（非公務）に従事させ、派遣期間中の給与を支給したものであるが、実際の業務内容、業務内容と派遣目的との関連性、派遣職員の商工会議所における具体的な職務内容、職務内容と派遣目的との関係等について具体的な認定をしたう

え、行政目的の達成のために当該派遣をすることの公益上の必要性を検討して、これに照らして、派遣職員に対する職務専念義務の免除および承認が各法条項の各趣旨に違反しないかどうかを判断する必要がある旨判示している。

請求人は、この判示をもとに、職員の派遣と当該職員に対する給与の支給は違法であると主張しているが、この最高裁第2小法廷判決における職員の派遣は、研修としての位置づけでなく市の施策の推進等のため職務専念義務の免除をして、派遣先の業務（非公務）に従事させたものであり、職員の資質の向上、能力開発等を目的に公務として行う派遣研修とは、その目的・態様において異なることから、本件派遣研修について最高裁第2小法廷判決の法理を直接適用することは適当でない。

エ 派遣研修の妥当性について

前述の第4監査の結果の1事実関係の確認で詳述しているが、派遣研修は、職員の意識改革、視野の拡大、資質の向上が図られるとともに、民間の先進的な経営手法や国際感覚の醸成、地域経済・産業の振興において必要不可欠な施策であり、職員の勤務能率の発揮および増進を図るうえで必要な研修であると認められる。

(2) 民間会社等に対して派遣研修した市職員への給与支給が違法または不当な公金の支出に当たるか否か

本件派遣研修は、各研修職員の勤務能率の発揮および増進に寄与するものであり、地公法第39条の研修にあたるといえることから、地公法および研修規程に違反するものではない。そして、この研修は職務命令によって、職務の一環、いわゆる公務として研修に参加させるものであり、職員の身分、給与、服務などの取扱は通常の職務に従事している場合と同じであることから、本件各研修職員に対する給与の支給が法第204条の2および地公法第25条第1項に反するものではない。

以上から、違法または不当な公金の支出とは認められない。

(3) 違法または不当な公金の支出により，市が損害を被ったか否か
市長に損害の賠償を求めるには，市が損害を被っていなければ
ならないが，違法または不当な公金の支出が認められないので損
害も発生しないこととなる。

(4) 結論

請求人は，本件派遣研修は派遣法に基づかない違法または不当
な派遣であると主張しているが，民間会社等への派遣研修は勤務
能率の発揮と増進を目的としており，現実的かつ合理的であると
判断され，違法であるとは認められないことから，これに基づい
てされた給与支給も違法な公金の支出であるとは認められない。

上記のとおり，本件給与の支給は違法なものとは認められない
ことから，本件給与の支給を違法であることを前提とする函館市
長に対する請求は，理由がない。

また，本件給与の支給が違法なものとは認められない以上，派
遣先に対する請求も理由がない。

よって，請求人の主張には，いずれも理由がないものと判断し，
本件住民監査請求を棄却する。

3 監査意見

職員の派遣研修は，将来，予想される著しい情勢変化に対応でき
る多様な人材が一層求められてくるなかで，市の中核を担う人材を
育成し地域振興を図るうえで，必要不可欠な施策と位置付け取り組
まれているところである。

本件派遣研修においては，職員研修委託協定書に別途定めるとし
た研修内容が明確に定められていなかったことなど，一部の事務処
理に改善を要する点が認められる。この原因は研修担当部局，研修
職員の所属部局，研修先の連携が不十分であったこと等が考えられ
るが，早急にこれらの改善に努められたい。

さらに，研修成果が業務等に十分反映されるよう平成 2 1 年 3 月
に策定した「派遣研修の基本的な考え方」などの実践に努められたい。

別紙 市の職員派遣の形態とその内容

区分	自治法派遣	派遣法派遣		研修派遣
		公益的法人等への派遣	営利法人への退職派遣	
根拠法令等	・地方自治法第252条の17第1項 (同法第283条第1項および第292条において準用する場合を含む。)	・公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第2条第1項 ・公益的法人等への函館市職員の派遣等に関する条例第2条第1項	・公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第10条第1項	・地方公務員法第39条第1項 ・函館市職員研修規程第2条第8号
派遣の目的	地方公共団体相互間の協力援助に関する措置として、職員を派遣することにより、地方公共団体相互間の事務処理の効率化、合理化等に資するため。	地方公共団体が人的援助を行うことが必要と認められる公益的法人等の業務に専ら従事させるために職員を派遣することにより、当該公益的法人等の業務の円滑な実施の確保等を通じて、地域の振興、住民の生活の向上等に関する地方公共団体の諸施策の推進を図り、もって公共の福祉の増進に資するため。		職務に必要な知識、技能等を修得させ、および必要な識見を向上させるため。
派遣先	・都道府県 ・市町村 ・特別区 ・地方公共団体の組合(一部事務組合、広域連合等)	次に掲げる団体のうち、その業務が市の事務または事業と密接な関連を有し、 かつ、市がその施策の推進を図るため人的援助を行うことが必要であるとして条例で定めるもの ・一般社団法人または一般財団法人 ・一般地方独立行政法人 ・特別の法律により設立された法人で、政令で定めるもの(医療法人、学校法人、商工会議所、社会福祉法人、特定非営利活動法人、独立行政法人の一部ほか) ・地方自治法第263条の3第1項の連合組織(地方六団体)	市が出資している株式会社のうち、その業務が地域の振興、住民の生活の向上その他公益の増進に寄与し、市の事務または事業と密接な関連を有し、 かつ、市がその施策の推進を図るため人的援助を行うことが必要であるものとして条例で定めるもの	・研修機関 ・国、他の地方公共団体その他の団体(民間企業等を含む。) ・外国
平成20年度の実績	・函館湾流域下水道事務組合(7名) ・北海道後期高齢者医療広域連合(1名) ・北斗市(2名)	・公立大学法人公立はこだて未来大学(21名) ・社会福祉法人函館市社会福祉協議会(1名) ・社団法人函館国際観光コンベンション協会(0名) ・財団法人函館市住宅都市施設公社(17名) ・財団法人函館市文化・スポーツ振興財団(17名)		・自治大学校 ・国土交通省 ・総務省 ・北海道経済産業局 ・北海道総務部 ・北海道建設部 ・北海道市長会 ・(株)日本政策投資銀行 ・(株)はこだてティーエムオー ・学校法人函館国際学園 ・(株)函館国際貿易センター ・函館朝市協同組合連合会 ・(株)北洋銀行(計15名)