

「芦屋町職員倫理条例(案)・規則(案)」のパブリックコメントの実施結果について

1. 実施期間

平成 20 年 6 月 16 日(月)から 7 月 15 日(火) (30 日間)

町ホームページ、広報紙掲載(6月15日号)、各公民館にて配布

2. 応募者数等

(1)男女別

	男性	女性	計
人数	1	1	2
件数	2	7	9

(2)年代・男女別

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代以上	計
男性						1			1
女性					1				1

3. 提出方法別件数

	持参	郵送	ファクシミリ	電子メール	計
件数	1	0	0	1	2

4. 提出された意見の概要と町の考え方について

	提出された意見の概要	町の考え方
1	意見等：禁止行為について(規則案第3条第1項第8号) 利害関係者と共に飲食、遊技、ゴルフ又は旅行(公務のための旅行を除く。)をすること、 「(公務のための旅行を除く。)」という部分は削除すべきではないか。	<b>削除できません。</b> 公務のための旅行が禁止行為から除外されているのは、職務遂行上、利害関係者と共に旅行することが必要となる場合もあるからです。 「公務のための旅行」とは行政用語で、いわゆる公務出張のことであり、「出張命令が出されていて、利害関係者の同行が公務に必要な場合」を想定しています。 具体例としては、工事に使用する材料(アルミサツ等)が設計書どおりに製作されているか否かの検査のため利害関係者(施工業者、設計業者)を同行し、出張する場合があります。
2	意見等：禁止行為の例外について(規則案第4条第1項第2号) 「職務上必要であり、(中略)利害関係者から飲食物の提供を受け、(後段略)」となっているが、規則案第3条第1項第7号の「利害関係者からの供応接待を受けること」を禁じ	<b>矛盾していません。</b> 例外行為は、職務上必要であること、多数の者が出席することの二つの要件を満たしている場合にのみ容認されるものです。 具体例としては、工事に着工するに当たり、施工業者主催による安全祈願祭(地鎮祭)が

	<p>ている条文と矛盾していないか。また、「職務上必要」な業務とは何を指すのか分かり難く、具体的に判断基準を明確にしてほしい。</p>	<p>行われる場合があります。この際には発注者である町の関係職員にも参列要請があり、職務上必要と認められるため参列し、通常一般の儀礼の範囲内の記念品(菓子等)の贈与を受ける場合があります。なお、多数の者が出席するパーティー等における飲食物の提供を禁止行為から除外しているのは、多数の出席者から見られている中での飲食物の提供を受ける行為が公正な職務の執行に対する疑惑や不信を持たれるおそれが乏しいと考えるからです。</p>
3	<p>意見等：芦屋町職員倫理審査会について(条例案第 12 条第 1 項)</p> <p>「芦屋町職員倫理審査会」の設置については、芦屋町政治倫理審査会と一体化すべきと考える。</p>	<p><b>一体化できません。</b></p> <p>それぞれの審査会の目的が異なるため一体化はできません。</p>
4	<p>意見等：芦屋町職員倫理審査会について(条例案第 12 条第 2 項第 1 号)</p> <p>審査会は「制度」について、町長に「意見を述べるだけで、個別案件についての認定権などが無い。審査会がチェック機関になっていないのはなぜか。</p>	<p><b>チェック機関となっています。</b></p> <p>芦屋町職員倫理審査会は 5 名の外部委員で構成され、所掌事務として、規則の改廃に関すること。倫理の保持・向上に関すること。条例・規則の遵守のための体制整備に関すること。禁止行為に関する調査結果に関すること。贈与等報告書に関すること。その他、任命権者に対し、職員の職務に係る倫理の保持・向上を図るため、監督上必要な措置に関すること等について、意見の申出、調査研究、報告書の内容審査等の権限が与えられており、規則案第 13 条第 7 項には、「必要があるときには、審査会の会議に関係者の出席を求め、意見、資料等の請求ができる。」と規定しています。</p> <p>従って、十分なチェック機能を有していると考えています。</p> <p>なお、6 の考え方も参考にしてください。</p>
5	<p>意見等：芦屋町職員倫理審査会について(条例案第 12 条第 2 項第 4 号)</p> <p>「条例案第 7 条第 2 項の規定(職員の禁止行為に関して疑いがあると思料する場合は、任命権者が調査を行い、審査会に報告する)により調査結果を受けたときは、審査し任命権者に意見を述べる」としているが、管理職員(任命権者を含む)など上司が禁止行為を行った場合はどうするのか。</p> <p>内部調査では限界があることから、審査会</p>	<p><b>上司に限らず職員が禁止行為を行った場合は、その非違行為に対して懲戒処分等人事管理上必要な措置を講じます。なお、職員倫理審査会の所掌事務として、審査、調査及び意見の申出を明記しています。</b></p> <p>条例案第 7 条第 2 項の職員とは、条例案第 2 条第 1 項第 1 号で規定しているとおり管理職員も含まれます。管理職員が禁止行為に関して疑いがある場合には、当然、任命権者の調査の対象となります。また、任命権者はこの条例案の</p>

	に調査・認定・建議・是正勧告などの権限を持たせるべきである。	適用にはならず、政治倫理条例での倫理基準を遵守することとなります。
6	<p>意見等：芦屋町職員倫理審査会について 職員倫理条例の運用に実効性を持たせるためには、独立した第三者機関としての審査会にしなければ、今回の事件の教訓（再発防止）にはなりえず、制度として機能しないことを憂慮する。</p> <p>理由：執行機関から独立した審査会は、不当な「圧力」を受けた職員の「内部告発」の受け皿となり、個別案件についての認定・勧告権を持ってはじめて、審査会が公正な職務執行を確保し、不正行為からの圧力から職員を守ることができるものとする。</p>	<p><b>独立した第三者機関と考えます。</b></p> <p>芦屋町職員倫理審査会は5名の外部委員で構成され、その組織及び運営に関しては、規則により委員の互選による会長を置き、会議の招集及び議事は会長が執り行い、運営に関して必要な事項は、会長が審査会に諮って定めるよう規定しています。</p> <p>なお、提出された意見の概要 4～6の職員倫理審査会(附属機関)については、地方自治法第138条の4に、普通地方公共団体の執行機関は、法律又は条例の定めるところにより、執行機関の附属機関として自治紛争処理委員、審査会、審議会、調査会、その他の調停、審査、諮問又は調査のための機関を置くことができると規定されています。その意義と性格については、執行機関と附属機関の関係については、執行機関が直接住民を対象とした行政の執行権を有するのに対して、執行機関の附属機関は、自ら地方公共団体の機関として最終的な意思決定を行う権限を有せず、執行機関の要請により、その行政執行の前提として必要な調査をし、諮問に対し意見を述べる等の責務を担う機関であるという違いがあります。他方、執行機関は附属機関に対して、その職務の執行につき直接指揮監督する権限は有せず、委員の任免権、附属機関に関する予算の編成、執行権限のような、附属機関の独立性を侵害しない程度の管理的権限を有するにすぎません。また、附属機関の意思決定は、原則的には法的拘束力を持つものではなく、その意思決定の採否は執行機関の裁量に委ねられており独立性にも限界があると考えられています。</p>
7	<p>意見等：不当行為に関する審査会の権限について 審査会が職員への「不当行為の働きかけ」に関して何の関与もしないことは、この条例の重大な欠陥（問題点）であると考えます。 条例では、不当行為を受けた職員はそれを拒否し、上司(直属の管理職員)に報告する義務を負うが、不当な働きかけが上司などだった</p>	<p><b>不当行為者への警告等を行った場合には審査会に報告し、意見をいただきます。また、不当な働きかけが上司の場合には、副町長に報告します。</b></p> <p>不当行為の行為者に対しては、警告又は、必要に応じて町民への公表等の措置を講ずることとしていますが、ご意見のように不当要求への今後の対応策等をあわせて審査会へ報告し、意見を聞くことは必要であると考えます。</p>

	<p>場合はどうするのか。報告は審査会であるべき。もっとも、管理職員にも管理者として権限と責任があるから両方報告するか、審査会に報告させて審査会から管理職員へ報告の通知をさせることも可能であると考え。</p>	<p>具体的には、  条例案第 12 条第 2 項に次の規定を加えます。  「(○)次条第 3 項の規定により報告を受けた事項に関し、町長に対し、意見を述べること。」  条例案第 13 条に次の規定を加えます。  「3 町長は、前 2 項に基づく措置を講じた場合は、その結果を審査会に報告しなければならない。」  また、条例案第 9 条中の「管理職員」を「管理職員若しくは副町長」に改めます。</p>
8	<p>意見等：通報者への配慮について  「任命権者及び管理監督者（管理職員）は、禁止行為又は不当な働きかけを知った職員が管理監督者に通報したことを理由として、不利益な取扱いを受けないよう配慮しなければならない」とする規定を設けるべきと考える。</p>	<p><b>新たな規定は必要ありません。</b>  不当な要求があった場合には、直属の管理職員への報告は「義務」であり、不当な要求に対しては組織として対応するため、報告者に不利益な処遇を行うことはありません。</p>
9	<p>意見等：その他  「自ら考え実行していく」地方分権の時代に突入し、地方自治体には企画・立案・調整・実施・評価など一貫して処理をしていく行政能力を上げることが求められている。  これに対応するため、町は平成 17 年度から 21 年度までの 5 年間町行革推進プランに、職員の『人材育成基本方針の策定』を掲げているが、いまだに策定されていない。  職員倫理条例（案）の制定目的「考え方」にもあるように「町民の視点に立って自らの職責を果たし、公務に対する町民の信頼を確保する」ためには、町職員個々の資質・能力・意欲の向上は欠かせない。職員倫理条例に実効性を持たせるためにも、職員の『人材育成基本方針』の策定と合わせた論議が必要と考えるが、町の考え方を聞かせてほしい。</p>	<p><b>策定に関しては、先進地の事例等を収集し町としての課題の整理を行っており、この職員倫理条例の策定後、人材育成基本方針(案)を今年度中に策定する予定です。</b></p>