編　集
日本組織内弁護士協会

# 事例でみる
# 地方公務員の人事・労務管理

全

新日本法規

## ○オンライン面接導入に際して必要な準備は

A市では、これまで対面での面接試験で職員の採用を行っていましたが、オンライン面接の導入を検討しています。オンライン面接の導入に当たってどのような点に留意したらよいでしょうか。

### POINT

オンライン面接はWeb会議システムを利用して実施することになりますが、オンライン面接の導入の目的や位置付けは地方自治体の置かれた状況によって異なります。オンライン面接の導入の目的及び位置付けを明確にしながら、オンライン面接を実施する際のリスク評価及び対応すべき手段の検討が必要です。

### 解　説

#### 1　オンライン面接導入の社会的背景

令和２年２月から感染が拡大した新型コロナウイルス感染症に関する対策として、３密といわれる「密閉」、「密集」、「密接」の回避に代表される接触機会を減らす取組みの必要性が生じました。新型コロナウイルス感染症対策本部が令和２年２月25日に決定した「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」は、「企業に対して（中略）テレワークや時差出勤の推進等を強力に呼びかける」としており、社会全体でデジタル技術を活用して「対面」による手続の見直しが呼びかけられました。

また、採用活動において、Ｕターン人材やＩターン人材を積極的に取り込むことも強く意識されるようになってきています。

このような世の中の動きを踏まえ、職員の採用におけるWeb会議システムを利用したオンライン面接の導入という動きが、民間企業だけでなく地方自治体においてもみられるようになってきました。

## ○テレワークにおいて在宅勤務手当を支給すべきか

感染症の流行により、当庁でもテレワークを導入しました。テレワークを実施するに当たっては、インターネット環境が必要となったり、毎日出勤するときよりも自宅の水道光熱費が多くかかってしまったりと、特に遠方から引っ越してきた新規採用者は負担に感じているようです。在宅勤務手当を支給すべきでしょうか。

### POINT

条例において在宅勤務手当を新たに創設し、支給することはできません。在宅勤務手当に代わるものとして旅行雑費を支給する方法も考えられますが、注意点もあります。

### 解　説

#### 1　在宅勤務手当について

一般にテレワークとは、「従来の定まった場所で定められた時間働くという考え方から離れて、効率や成果が最も高まるような場所と時間を選択して、ITを活用して仕事をすること」をいいます（IT戦略本部「e-Japan戦略Ⅱ」（平成15年７月２日）付録　用語解説集参照）。テレワークの形態には様々なものがありますが、職員が自宅でテレワークを実施した場合、通信回線費用や水道光熱費などの費用が生じます。民間企業においては、従業員の経費負担を軽減するため、在宅勤務手当やリモートワーク手当などの諸手当を支給している例もあるようです。

では、地方自治体で同様の制度を創設することは可能でしょうか。

#### 2　新たな手当の創設

地方自治体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずに支給することはできません（自治204の２）。そして、職員に支給される手当の種類については地方自治法204条２項で列挙されていますが、この趣旨は手当の濫設を防止

## ○分限処分と懲戒処分の双方の事由に該当する職員に対する処分の重複への対応は

部長級の職員が、所管する部署の業務に関連して取引業者から収賄を繰り返していたことがわかりました。

当該職員に対する処分の検討に当たり、懲戒免職と分限免職の両方を行うべきという意見があります。他方、当該職員のこれまでの市政への貢献からすると、退職手当の支給ができるように、懲戒免職ではなく分限免職とすべきとの意見もあります。分限処分と懲戒処分は、どのような関係にありますか。

### POINT

懲戒処分と分限処分は、その目的と性格を異にする処分ですが、同じ効果を有するものがあります。分限処分と懲戒処分の両方の事由に該当する職員がいる場合、分限免職又は懲戒免職のいずれかと重ならない場合は、分限処分と懲戒処分とを重ねて行うことは可能です。

また、同一の事実に基づいて懲戒処分と分限処分のいずれか一方を行うか、双方を行うかについては、事案の内容に応じて任命権者が適切に判断すべきものとされています。ただし、懲戒免職が相当な事案について、その制裁を軽減する意味で分限免職とすることは許されません。

### 解　説

#### 1　分限処分

(1)　分限処分の意義及び種類

分限処分は、公務の能率及びその適正な運営の確保という目的から、一定の事由がある場合に、職員の意に反する不利益な身分上の変動をもたらす処分をいいます。

分限処分の種類には、免職、降任、休職及び降給があります（地公27②）。

すなわち、分限免職とは、公務能率の維持の見地から職員の意に反してその職を失

遂行を妨害したとされる事例は僅少で、消防署長の机の引き出しに猫の死骸を入れたことについて威力業務妨害罪を適用した最判平成４年11月27日判時1441号151頁が見い出される程度」だとされています（板垣勝彦『地方自治法の現代的課題』51頁（第一法規、2019））。

(オ)　名誉毀損罪（刑230）・侮辱罪（刑231）

公然と（例えば、インターネットのような不特定多数が認識できる状況）事実（単なる価値判断や評価は含まず）を摘示し、人の社会的評価を低下させるような場合には名誉毀損罪、事実の摘示に関わらず、公然と侮辱行為をし、人の社会的評価を低下させたような場合には侮辱罪が成立することがあります。

(2)　民事事件対応

職員個人に対する暴力行為や名誉の侵害等について損害賠償請求を職員個人の立場で行うことも考えられますが、地方自治体が法人の立場で、著しい迷惑行為に対し、「平穏に業務を遂行する権利」を侵害されたとして損害賠償や迷惑行為の差止めを求めることが裁判例で認められています。

裁判例では、「法人の業務に対する妨害が、これらの資産の本来予定された利用を著しく害し、かつ、業務に従事する者に受忍限度を超える困惑・不快を与えるとき」には、法人の財産権、使用者の従業員に対する配慮義務及び刑法上の業務妨害罪の規定を踏まえると、「当該法人が平穏に業務を遂行できることは、当該法人の財産権やその業務に従事する者の人格権をも包含する総体として法的保護に値する利益に当たる」とし、妨害行為が「業務に及ぼす支障の程度が著しく、事後的な損害賠償を認めるのみでは当該法人に回復困難な重大な損害が発生すると認められるような場合」に、妨害行為に対する差止めの請求が可能と判示しています（千葉地判令２・６・25判自466・13）。

**参考判例**

○職員Ｘが、かねてから生活保護課の職員に恫喝するような言動を繰り返していた市民が生活保護受給手続のために窓口を訪れた際に暴言を吐いたことに対し、注意の一環として暴言を謝罪するように求め、当該市民がこれを無視して移動したため、他の職員らとともに当該市民を追い、更に謝罪を求めたところ、当該市民が職員Ｘの肩を押し転倒させる暴行を加えた行為が、職員Ｘの言動が適正な職務執行であり、Ｘの本来的な職務に付随するものとして法令上の根拠を有するとし、「職務を執行するに当たり」加えられた暴行であるとして公務執行妨害罪を認めた事例（東京高判平27・７・７判時2318・154）