

公の施設の指定管理者に対する 指定取消しの理由と手続きについて

公の施設の管理・運営を企業やNPO法人などにも認める指定管理者制度は、平成15年の地方自治法改正に伴い導入されました。一方で指定管理者の経営破たんや管理方法をめぐるトラブル、管理者による不祥事といった問題も相次いでいます。公共施設の管理・運営をめぐる問題は、地域のイメージダウンや行政の信頼失墜にもつながる大きな問題ですが、指定管理者側の社内不祥事を理由に指定を取り消すことはできるのでしょうか。A町総務課長と弁護士のQ&Aを通じて検討してみましよう。

共同執筆



下矢 洋貴
(しもや・ひろたか)
平成18年北海道大学大学院法学研究科修了。
19年札幌弁護士会登録。



佐々木 泉顕
(ささき・もとあき)
・北海道町村会顧問
・(一社)札幌市医師会顧問
・北海道教育委員会顧問

弁護士法人佐々木総合法律事務所
札幌市中央区大通西11丁目 大通藤井ビル6階
TEL 011-261-8455 FAX 011-261-9188

A町総務課長Bさん 当町は公の施設として「道の駅」を有しております。当該施設では、観光案内所や町内の特産物の販売所を併設しておりますが、当該施設の運営については、指定管理者を指定して民間会社に運営を委託しております。

指定管理期間はまだ残っているのですが、指定管理者の会社の代表取締役による社員に対するパワーハラスメント事案が発生し、これがSNSなどを通じて拡散し、町内に広く知れ渡りました。当町が指定管理者に指定した会社の不祥事ということで、これを問題視する問い合わせが

当町にも多く寄せられております。

そこで、当町は現在、指定管理を取り消した上で、後任として別の指定管理者を選定することを検討しております。その旨を当該指定管理者にも伝えていくのがよいでしょうか。

弁護士 公の施設の指定管理者制度ですが、期間満了になる前に自治体側から指定取消しをする事案も一定数存在しており、近年、これに伴い紛争が生じている例も見受けられま

ております。また、不利益処分理由を書面で明示することも必要とされております(注2)。

ところで、本件では既に会社の代表者から何度か事実上の聞き取りをしており、そのなかで代表者は、社員に対するパワーハラスメントが事実であることも認めています。これらのやりとりをもって聴聞手続きを実施したとはいえないでしょうか。

弁護士 いえません。聴聞手続きは、その通知の方式や審理の方式が法定されているものであり、これに沿って厳格に行われるべきものです。聴聞の通知に関しては、条例例上は①不利益処分内容及び根拠法令②不利益処分の原因となる事実③聴聞の期日・場所④聴聞に関する事務を所管する組織の名称等一を書面に記載し、聴聞を行う期日までに相当な期間をおいて通知することに

なっているのが通常であり、これらが記載された聴聞の通知が全くないのであれば、条例の定める聴聞が行われたとは認められません。

そして、判例上は、法の定める聴聞の手続きが執られずに行われた不利益処分は、その処分要件(実体的要件)を満たしているかに関わらず違法となり、当該不利益処分の取消事由となるとされていますので、慎重かつ適正に手続きを進める必要があります(注3)。

Bさん わかりました。指定取消しに際しては、行政手続条例に沿って慎重に進めていきます。それでは、条例に従った手続きを履践すれば、本件の事案において指定取消しをすることは実体的・内容的には特に問題は無いといえるでしょうか。

弁護士 ご検討されている指定取消しは、実体的・内容的にも問題が

す。そこで、本件で検討されている指定取消しが法律上の要件を満たしているのか、一つひとつ検討していきましょう。まず、指定取消しの法的根拠となる法文や条文はどのように考えていますか。

Bさん 当町と指定管理者の間で基本協定書を取り交わしており、そのなかで指定取消し事由を具体的に定めております。そのなかに「指定管理者の責めに帰すべき事由により、指定管理者による管理運営の継続が適当でないと認められるとき」という条項があり、当町の公の施設に係る指定手続に関する条例にも同様の

ように思います。確かに、指定管理者の社内でもパワーハラスメント事案が生じた結果、当該会社を指定した貴町に対する町民の信頼が失墜したことをもって、指定管理者に帰責事由があるとの評価は一応可能とは思いますが、本件では指定管理者において管理・運営業務の継続自体ができなくなっているわけではないようですし、その他、指定管理業務の業務遂行そのものに何か不履行があつたわけではありません。

一般論として、指定管理者が重大な法令違反や不正を行った場合や、刑事事件、その他の不祥事が起きた場合にこれが指定取消事由を構成することはあり得ると考えますが、この場合においても、単に法令違反・不正行為、不祥事という一般的・抽象的概念をもって取消事由になると判断することはできません。取消事

規定があります(注1)。今回の不祥事はこれに該当するといえるのではないかと考えております。

弁護士 とりあえずわかりました。そのほかにも、指定取消しは、指定を受けている指定管理者にとっては不利益処分ですから、手続面のルールにも十分留意する必要があります。この点に関し、貴町の条例の定めはどのようになっていますか。

Bさん 行政手続条例上、不利益処分の相手方の防御権行使の機会確保のための意見陳述の手続が必要とされており、取消処分という重い処分の場合は、聴聞手続きが必要とされるに該当するかの判断は、不利益処分の程度、取消事由の内容や程度、これに伴う業務への影響等に関する個別・具体的な事情を考慮して検討されることとなります。

本事案は、先に述べた点のほかに、代表者のパワーハラが社員に対する不法行為を構成するとしても、あくまでも社内の労務問題に留まっております。検討されている指定取消しは重大な不利益処分であることも踏まえると、指定取消し処分は裁量権の範囲を逸脱するものと判断される可能性があります(注4)。

Bさん 今回のお話しで、本事案でこのまま指定取消しを行うのは、手続的にも実体的に問題あることがよくわかりました。対応については町内部で再検討したいと思えます。

解説

注1 地方自治法第244条の2第1項は「当該指定管理者による管理を継続することが適当でないとき」の指定管理の取消しを定めており、各自治体において同様の規定を指定手続条例や基本協定書において定めていることが多い。

政手続法第3章と同様の規定が条例で定められているのが標準的であり、行政手続条例に従い手続きを進めることになる。

注2 長野地裁平成17年2月4日判決は「弁明の機会を付与の手続に瑕疵が存在する場合、殊更に弁明の機会を付与しなかつた場合には、その瑕疵は手続全体の公正を害するものとして、その処分要件(実体的要件)を満たしているか否かにかかわらず、当該行政処分も違法となり、取り消しを免れない」としている。

指定管理取消処分が争われた事案として大分地裁令和2年7月10日判決があり、同様に個別具体的な事情を認定したうえで判断している。当該分野に関しては今後の更なる判例の蓄積が待たれるところである。