

第1 請求の内容

1 請求人

春日井市〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇
〇〇〇〇

2 請求書の提出

令和2年6月16日

3 請求の内容

本件請求の要旨は、請求書及び補正書の内容から次のとおりであると解した。なお、原文は、末尾に掲載した。

(1) 請求の趣旨

ア 春日井市民病院（以下「市民病院」という。）〇〇科の〇〇〇〇医師（以下「当該医師」という。）は、平成27年4月から勤務することとなった。身分は地方公務員で、週5日が本来の勤務である。

イ 市民病院への移籍にあたり、それまでに比して給与の減額とならないよう週4日勤務を求めた。当時の院長と相談した結果、勤務としては週5日の形態をとり、但しそのうち1日（金曜日）は「研修日」と称して出勤しないという勤務形態をとった。この勤務形態は、現院長の下でも継続された。なお、当該医師を推薦したのは大学院教授であり、春日井市副市長（市民病院担当）は、この問題を把握することはなかった。

ウ 当該医師の勤務態度は、①就業規則等のない勤務体系と特別処置の違反、②当該医師は、金曜日は買い物など自由行動をしており、研修の事実はない、③病院として、毎週金曜日1日分の医師の報酬・手当に相当する損失を受けている、④不実の出勤体制を続けることは、虚偽公文書を作成した詐欺行為になる、という4点で問題となる。

エ 週4日勤務を合意内容としながら、あえて週5日分であることを前提に、平成27年4月支給分から令和2年3月支給分までの給与を市長が当該医師に支払ったことは、違法又は不当な財務会計上の行為である。又は、給与支払総額の5分の1相当について、当該医師に対し、不法行為に基づく損害賠償請求又は不当利得返還請求をしないという違法・不当な怠る事実がある。

(2) 措置要求

市長に対し、直ちに当該医師に支払われた給与の一部（1,100万円×1/5×5年分=1,100万円）を返還すること、又は、当該医師に不法行為に基づく損害賠償請求又は不当利得返還請求をすることを請求する。

第2 要件審査

本件請求は、地方自治法（昭和22年法律第67号。以下「法」という。）第242条に規定する要件を備えているものと認め、監査を実施した。

第3 監査の実施

1 請求人の証拠の提出及び陳述

法第242条第7項の規定に基づき、請求人に対して証拠の提出及び陳述の機会を設けた。請求人から追加の証拠の提出はなく、また、陳述を行わない旨の申出があったため、陳述の聴取は行わなかった。

2 監査対象事項

住民監査請求は、法第242条第2項の規定により、財務会計上の行為のあった日又は終わった日から1年を経過したときは、これをすることができないこととされている。本件請求のうち、平成27年4月分から令和元年5月分までの当該医師に対する給与支払いについては、財務会計上の行為のあった日から1年を経過しているため監査の対象とはならず、令和元年6月分から令和2年3月分までの当該医師に対する給与支払い（以下「本件支出」という。）が違法・不当な公金の支出と認められるか否かについてを監査対象とした。

また、財産の管理を怠る事実に係る監査請求期間については、最高裁判所判決（昭和62年2月20日第二小法廷）によれば、「特定の財務会計上の行為を違法であるとし、当該行為が違法、無効であることに基づいて発生する実体法上の請求権の不行使をもって財産の管理を怠る事実としているものであるときは、住民監査請求については、当該怠る事実に係る請求権の発生原因たる当該行為のあった日又は終わった日を基準として法第242条第2項の規定を適用すべきものと解するのが相当である」とされている。本件請求においては、当該医師に対する給与の支払いが違法・不当であることに基づいて発生する損害賠償請求権又は不当利得返還請求権の不行使をもって財産の管理を怠る事実としているものであり、その発生原因たる当該医師に対する給与の支払いのあった日を基準として法第242条第2項の規定を適用すべきものと解されるため、本件請求のうち、怠る事実に係る請求についても、監査対象期間を令和元年6月から令和2年3月までとし、本件支出が違法・不当であることに基づいて発生する損害賠償請求権又は不当利得返還請求権の不行使をもって財産の管理を怠る事実があるか否かについてを監査対象とした。

3 監査対象部局調査

本件支出に係る事務を執行した、市民病院事務局の職員（市民病院事務局長、管理課長）に対して説明を求め調査を行った。

第4 監査の結果

1 確認した事実

市民病院事務局への調査及び関係資料等により、次のとおり確認した。

(1) 当該医師の勤務条件（雇用条件）について

ア 当該医師は、平成27年4月1日に市民病院の医師として、任命権者である春日井市長により一般職の常勤職員に任用された。なお、当該医師は、令和2年3月31日付で退職している。

イ 請求人が主張する、当時の院長と相談した結果、勤務としては週5日の形態をとり、但しそのうち1日（金曜日）は「研修日」と称して出勤しないという勤務形態をとったことについては、当該医師は、一般公募による採用ではなく医局人事によるものであり、採用条件として市民病院から提示した書類は存在していなかった。

ウ 当該医師の勤務条件は、春日井市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年条例第6号。以下「勤務時間条例」という。）及び同規則等に規定され、1週間の勤務時間は38時間45分、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間が割り振られ、日曜日及び土曜日は週休日であった。なお、勤務時間は午前8時30分から午後5時15分までで、この間に1時間の休憩が与えられていた。

エ 本件支出は、春日井市職員の給与に関する条例（昭和36年条例第1号。以下「給与条例」という。）に基づき、給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、通勤手当、特殊勤務手当（診療手当）、期末手当及び勤勉手当が支給されていた。

給料は、給与条例の医療職給料表(1)が適用され、医師免許取得後の経験年数を勘案し、同表の3級24号給が初任給とされていた。令和元年6月から同年12月までは3級40号給、令和2年1月から同年3月までは3級44号給であった。

(2) 当該医師の勤務実態について

ア 当該医師は、市民病院〇〇科の医師として、診察室・治療室で診察・治療を行うほか、医室で治療計画を作成することが主な業務であった。また、日常的に他科の医師や医療技師等とのカンファレンスを行っていた。その他、日々進歩する医療に対応するために診察ガイドライン、新たな治療法等について院内の図書室等で情報収集をすることもあつ

た。

イ 休暇、職務免除、欠勤等処理簿（以下「休暇等処理簿」という。）によると、当該医師の本件支出に係る休暇の取得状況は、年次有給休暇及び厚生休暇等の累計で 25 日 6 時間 15 分であり、そのうち、金曜日は令和元年 6 月が 1 日、7 月及び 8 月がそれぞれ 3 日、9 月から 11 月までがそれぞれ 2 日、令和 2 年 3 月が 1 日であった。また、時間外勤務については、出務簿によると累計で 19 日、自科の患者の診療のために正規の勤務時間外に出務していた。

ウ 職員の出退勤については、いわゆる出勤簿に相当する書類について春日井市職員服務規程（平成 2 年訓令第 2 号）に規定がないため、客観的に確認できる書類は存在せず、勤務時間条例に定められた正規の勤務時間に勤務しないとき又は正規の勤務時間以外に勤務するときは、休暇等処理簿などに記載又は所定の届出書等を提出することにより管理していた。近年、医師の過重労働が問題となっており、また、働き方改革を推進する上でも、医師の在院時間を IC カードやタイムカード等で客観的に把握する必要性が生じたため、市民病院では令和元年度から勤怠管理システムについての導入準備が進められ、令和 2 年 7 月に稼働したところである。

エ ○○科の医師 2 名体制での実績として、令和元年度の○○科の外来延患者数は 4,432 人、年間の新規患者数は 200 人を超え、愛知県がん診療拠点病院の指定更新にも多大に貢献していた。

2 判断

確認した事実等に基づき、本件請求である、週 4 日勤務を合意内容としながら、あえて週 5 日分であることを前提に、市長が当該医師に給与を支払ったことは、財務会計上違法・不当であるという主張について、次のとおり判断する。

「第 4 監査の結果 1 確認した事実」（以下「1 確認した事実」という。）(1)によると、当該医師は、一般公募ではなく医局人事により、市民病院○○科の医師として一般職の常勤職員に任用されていた。

一般職の常勤職員の勤務時間及び休暇等については、勤務時間条例等において、また、給与については、給与条例において規定されており、当該医師についても、一般職の常勤職員である以上、同様であることが認められる。つまり、当該医師の 1 週間の勤務時間は 38 時間 45 分、月曜日から金曜日までの 5 日間において、1 日につき 7 時間 45 分の勤務時間（午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分まで）が割り振られ、日曜日及び土曜日は週休日とされ

ていた。また、医師の給料については、給与条例に基づき医療職給料表(1)が適用され、医師免許取得後の経験年数により号給が決定されるため、採用当時の当該医師の号給は3級24号給であり、本件支出に係る令和元年6月から12月までは3級40号給、令和2年1月から3月までは3級44号給であり、当該等級に基づいた給与が支払われていたことが認められる。

請求人は、当該医師が「勤務としては週5日の形態をとり、但しそのうち1日(金曜日)は「研修日」と称して出勤しないという勤務形態」であったと主張しているが、「1 確認した事実」(2)によれば、そもそも勤務日でなければ休暇を取得することができないところ、休暇等処理簿において年次有給休暇及び厚生休暇等の累計25日6時間15分のうち14日が金曜日であったこと、また、「1 確認した事実」(1)によれば、当該医師の勤務条件については、特段の条件を示す文書は存在せず、勤務時間条例に基づいた月曜日から金曜日までが勤務日であったことから、金曜日は研修日と称して出勤しないという勤務形態であったと認めることはできない。

また、当該医師の休暇等処理簿及び出務簿を確認したところ、1時間単位で年次有給休暇を取得する際に記載された時間や時間外勤務の開始時間などからも、勤務時間は午前8時30分から午後5時15分までであると認めることができ、勤務時間条例に定められた正規の勤務時間に勤務していたと証する書類の不存在をもって、正規の勤務時間に勤務していなかったと断定することはできない。なお、休暇等処理簿及び出務簿における届出や決裁は、春日井市民病院処務規程(昭和63年訓令第3号)に基づき、いずれも適正に処理されていた。

「1 確認した事実」(2)のとおり、当該医師は、診察室や治療室で患者の診察・治療を行うほか、医室で治療計画を作成することが主な業務であり、日常的に他科の医師や医療技師等とのカンファレンスや、院内の図書室等での情報収集を行うこともあり、特定の場所にいないことをもって勤務していないとはいえず、休暇等の取得や旅行命令を除き、勤務していない状況を証することはできない。

よって、職員が正規の勤務時間中に勤務しないときにおける給与の減額について規定している給与条例第15条第1項の適用はなく、給与の減額をしないことによる損害は、市に生じていないといえる。

したがって、本件支出は、勤務時間条例等に基づいた勤務に対し、労働の対償として支払われたものであると認められ、適正な予算の執行であるといえる。

また、請求人の主張にある損害賠償請求権又は不当利得返還請求権は、本件支出が適正な予算の執行であるため発生しないことから、その請求権の

不行使をもって財産の管理を怠る事実があるとは認められない。

以上のことから、本件支出が、違法・不当な公金の支出であるとの主張は認められず、また、本件支出が違法・不当であることに基づいて発生する損害賠償請求権又は不当利得返還請求権の不行使をもって財産の管理を怠る事実があるとの主張も認められない。

3 結論

本件請求のうち、本件支出が違法・不当な公金の支出であるとする請求人の主張については理由がないと認められ、また、本件支出が違法・不当であることに基づく損害賠償請求又は不当利得返還請求をしないという違法・不当な怠る事実があるとする請求人の主張には理由がないと認められるので、これらを棄却する。また、その余の請求については、法第 242 条第 2 項の規定を適用し、これを却下する。

第4 事実証明書（件名のみ記載）

1. ○○○○教授の紹介
2. 春日井市民病院及び○○○○医師は○○教授の管理する関連病院及び医師であることを確認する資料
3. ○○○○医師と○○教授が○○大学○○科での共同研究者であることを確認する資料
4. 春日井職員の給与に関する条例
5. 春日井市の給与・定員管理等について
6. 春日井市職員の勤務時間、休暇等に関する条例
7. 情報公開請求に基づく○○○○医師の勤務実態

以上

令和2年6月26日

春日井市監査委員 様

請求人住所

愛知県春日井市○○○○○○○○○○

氏名 ○○○○

補正書

・週4日勤務を合意内容としながら、あえて週5日分であることを前提に給与を下記のとおり、市長が○○医師に支払ったこと。

記

2015年4月支給分～2020年3月支給分

・または、上記給与支払総額の5分の一相当について、○○医師に対し、不法行為に基づく損害賠償請求または不当利得返還請求をしないという違法・不当な怠る事実。

以上