

船橋市監査委員告示第 11 号

地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号。）第 242 条第 1 項に基づく、船橋市職員措置請求について監査を実施したので、同条第 4 項の規定により、その結果に関する通知を公表する。

平成 26 年 8 月 29 日

船橋市監査委員	中 村 章
同	増 田 尚 功
同	浅 野 正 明
同	高 木 あきら

第 1 請求人

住所・氏名 省略

第 2 請求の受理

監査の実施にあたり本件措置請求書は、法第 242 条第 1 項の要件を具備しているものと認め、平成 26 年 6 月 30 日付けでこれを受理した。

第 3 監査の実施

1 請求の要旨（措置請求書の原文のとおり）

企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の不備により、条例上根拠のない手当が支出されている。東京都公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例では、第 19 条で「この条例に定めるもののほか、この条例の施行について必要な事項は、管理者が定める。」となっているが、本市の条例には種類の記載はあるものの、このような基準がどこにも定められていない。従って、これまでの間支払われた手当の総額について船橋市病院事業管理者に返還を求める。

2 監査対象事項

請求書に記載されている事項及び事実を証する書面から、監査の対象事項は「企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（平成 21 年条例第 8

号。以下「給与条例」という。)の施行後に、企業職員に支払われた特殊勤務手当について、支給根拠があるか否か。」とした。

なお、請求人は給与条例の不備により、これまでに支給された特殊勤務手当全額の返還を求めているが、法第242条第2項は、当該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、正当な理由がない限り、住民監査請求をすることができないとして、請求の期間制限規定を設けている。

本件請求において、請求人は、「正当な理由」を述べていないため、請求書の提出日から過去1年以内に支給された特殊勤務手当を監査対象とした。

3 監査の方法

監査は、次のとおり実施した。

(1) 請求人の証拠の提出及び陳述

請求人に対し、法第242条第6項の規定に基づき、証拠の提出及び陳述の機会を設けたが新たな証拠の提出はなく、陳述については、請求人よりこれを必要としない旨を記載する文書が平成26年6月30日付けで提出されたので、これを実施しなかった。

(2) 関係職員の陳述

平成26年8月6日、病院事業管理者から委任された副病院局長及び病院局経営企画室長から陳述の聴取を行った。なお、法第242条第7項の規定に基づき、請求人の立会いを許可した。

第4 監査の結果

1 主文

本件措置請求について、監査委員は、合議により請求に理由がないものとして棄却することに決定した。

以下、その理由について述べる。

2 理由

(1) 事実関係

①特殊勤務手当の支給根拠及び支給状況について

地方公営企業法(昭和27年法律第292号。以下「地公法」という。)第38条第4項では、「企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定め

る。」と規定されている。

本市においては、同規定に基づき、平成 21 年 4 月 1 日から給与条例が施行され、給与の種類については、同条例第 2 条第 1 項において、給料及び手当と規定され、同条第 3 項において、特殊勤務手当を含む 15 種類の手当が規定されている。

また、給与の基準として、特殊勤務手当については、給与条例第 9 条において、「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な業務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に支給する。」と規定されている。

さらに、特殊勤務手当の具体的な種類等については、船橋市病院事業職員給与規程（平成 21 年病院事業管理規程第 20 号。以下「給与規程」という。）第 14 条第 1 項において、「特殊勤務手当の種類、支給を受ける者の範囲及び手当額は別表第 8 のとおりとする。」と規定されている。

なお、監査の対象とした医務手当、医師研究手当など特殊勤務手当の支給状況(平成 25 年 7 月 19 日から平成 26 年 6 月 20 日支給分)は、延べ人数 73,673 人、支給金額 440,607,969 円である。

②病院事業管理者の権限について

本市においては、地公法第 7 条に基づき、病院事業管理者が設置されており、その担当事務の一つとして、地公法第 9 条第 2 号に「職員の任免、給与、勤務時間その他の勤務条件、懲戒、研修及びその他の身分取扱に関する事項を掌理すること。」と規定されている。

また、地公法第 10 条では、「管理者は、法令又は当該地方公共団体の条例若しくは規則又はその機関の定める規則に違反しない限りにおいて、業務に関し管理規程を制定することができる。」と規定されており、同規定に基づき、給与規程が制定されているところである。

(2) 判断

請求人は、東京都公営企業職員の給与の種類及び基準に関する条例第 19 条「この条例に定めるもののほか、この条例の施行について必要な事項は、管理者が定める。」を引用し、給与条例にこのような委任規定がないことを理由に、特殊勤務手当の支給基準が定められていないため、根拠のない手当が支出されていると述べている。

本市においては、2 理由(1)事実関係①及び②のとおり、地公法に基づき、特殊勤務手当の種類、基準、支給を受けるものの範囲及び手当額については、給与条例第2条及び第9条、給与規程第14条第1項に規定されており、特殊勤務手当の支給はこれらの規定を根拠として適正に行われているものと認められる。

よって、東京都の条例に定められている委任規定は必要がなく、給与条例に特殊勤務手当の支給基準が定められていないため、支給根拠がないとする請求人の主張は認められない。

(3) 結論

以上のことから、本件措置請求は理由がないものとして、主文のとおり棄却する。