

(公表用)

不適切な業務運営の調査等に関する第三者委員会

調 査 報 告 書

令和3年7月

地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター
不適切な業務運営の調査等に関する第三者委員会

目 次

第1	本委員会について	6
1	本委員会の設置経緯	6
2	本委員会への委嘱事項	6
3	本委員会の構成	7
4	本委員会の開催状況	7
第2	調査手続の概要及び調査の方法	8
1	調査の基本方針	8
2	調査実施期間	8
3	調査対象及び調査対象期間	8
4	調査の方法	8
5	調査の前提と限界	11
第3	東千葉メディカルセンターについて	12
1	概要	12
2	沿革	13
3	基本理念・基本方針	14
4	組織	14
5	目標、計画及び評価	15
6	設立後の運営状況	15
7	その他	17
第4	人事・給与制度に関する調査	18
1	告発文の要旨	18
2	MCの採用及び給与に関する規程等	18
3	給与額の算定及び入力	23
4	人事・給与担当事務職員の配置状況	23
5	事実経過	24
6	告発文記載の各事実について	25
(1)	規定外の昇任昇給（告発文事案1）	25
(2)	「昇給昇任実績」（告発文事案2）	28
(3)	事務部長の調整給与について（告発文事案3）	29
(4)	人件費削減（告発文事案4）	30
(5)	手当の濫用（告発文事案5）	32
(6)	時間外手当の不正受給（告発文事案6）	32
(7)	給与の不正受給（告発文事案7）	32
(8)	経歴詐称（告発文事案8）	33
第5	契約関係に関する調査	36
1	告発文の概要	36

2	契約関係に関する規程	36
3	契約規程違反行為	37
(1)	医事業務委託契約（告発文事案 9）	37
(2)	S P D 業務委託契約（告発文事案 10）	41
(3)	施設管理・警備・清掃業務委託契約（告発文事案 11）	44
(4)	医療機器に関する契約（告発文事案 12）	48
(5)	S M 社との間の契約（告発文事案 13）	50
第 6	その他本調査により判明した規程違反行為等	55
1	平成 30 年 5 月の昇給について	55
2	F A 氏の初任給決定経緯	57
3	事務決裁規程違反	58
4	Y K 社との間の工事請負契約について	58
5	法人印の管理	59
6	未精算出張費の存在	59
第 7	監事監査について	61
1	法令等の定め	61
2	監査計画書	66
3	監査の実施状況	66
第 8	内部統制の整備状況	67
第 9	問題点とその形成要因	69
1	問題点	69
2	問題点の形成要因	69
第 10	職員らの個人責任	75
1	C C 氏	75
2	D C 氏	76
3	B C 氏	76
4	I A 氏	76
5	G A 氏	77
6	F C 氏	77
7	A C 氏	77
8	A A 氏	77
第 11	本委員会による提言	79
1	はじめに	79
2	提言の具体的内容	79
(1)	事務体制の整備	79
(2)	採用手続の公正の確保	79
(3)	規程の整備	80
(4)	職員の能力担保措置	80
(5)	内部統制体制の早期整備	81
(6)	公益通報制度の整備	81

(7) 監事監査の充実	81
(8) 設立団体による適切な検査権の行使.....	82
(9) 契約規程に基づいた業務委託契約の締結.....	82
(10) 物品にかかる管理及び会計処理.....	82
第12 総括.....	82

(略語表)

	略語	正式名称
え	SPD業務	Supply Processing and Distribution 医療材料の調達・売買を含む外部委託業務
	MC	東千葉メディカルセンター
か	会計規程	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター会計規程
	会計実施規定	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター会計実施規定
	監事監査規程	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター監事監査規程
き	給与規程	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター職員給与規程
け	契約規程	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター契約規程
し	職員就業規則	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター職員就業規則
じ	事務決済規程	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター事務決済規程
	人事規程	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター人事規程
	人事規程等取扱細則	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター人事規程等取扱細則
そ	組織規程	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター組織規程
ち	地独法	地方独立行政法人法
	懲戒規程	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター職員懲戒規程
に	任期付職員採用規程	地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター任期付職員の採用等に関する規程
ひ	評価委員会	地方独立行政法人評価委員会
ほ	本委員会	本委員会＝地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター不適切な業務運営の調査等に関する第三者委員会

第1 本委員会について

1 本委員会の設置経緯

(1) 本件不祥事の発覚

令和2年10月上旬ころ、「東千葉メディカルセンターに蔓延る横領組織の実態について」との告発文（以下「告発文」という。）が証拠資料とともにインターネット上で公開されたことから、地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター（以下「本件法人」という。）において内部調査を行い、その結果を設立団体（東金市及び九十九里町）と千葉県に報告した。

(2) 地独法122条1項に基づく業務運営等に係る是正等の命令（その1）

上記報告を受けた設立団体は、令和2年12月10日付けで、本件法人に対し、地独法122条1項に基づき、①採用関係文書の改ざん事案への厳正な対応、②検証等に基づく具体的な是正策及び改善に向けた方針の整理・呈示及び、③適正な業務運営に向けた組織体制の強化等について、令和3年1月15日までに設立団体への報告を求める是正命令を発出した。

これに対し、MCは、令和3年1月15日付けで「地方独立行政法人法第122条第2項に基づく業務運営に係る是正等の措置の内容の報告について」との表題の文書をもって、設立団体から報告を求められた点について報告を行った。

(3) 地独法122条1項に基づく業務運営等に係る是正等の命令（その2）

MCから上記報告を受けた設立団体は、告発文による指摘事項等に係る調査等がなされ、事実の認定に至ったことは確認できるものの、設立団体の議会から、原因の究明、責任の所在の明確化及び関係者の処分について、住民等の信頼を回復するに足りるものとなっていないとの指摘等がなされたことから、設立団体は、MCにおいて速やかに第三者委員会の設置による外部調査を開始し、調査が終了次第、設立団体に対し調査結果を報告するとともに、調査結果を受けての必要な対応を適切に講じることを命じる地独法122条1項に基づく是正命令を発出した。

2 本委員会への委嘱事項

MCの本委員会への委嘱事項（委託業務）は、以下の事項について、第三者的な立場から事実を調査し、不適法ないし不適正な事務がある場合には、その原因の究明及び改善策について調査・報告することであった。

- (1) MCの人事管理（給与事務を含む。）に関する事務
- (2) MCの契約に関する事務
- (3) その他前各号の調査の過程において適法性又は適正性に疑義を生じた事務

3 本委員会の構成

(1) 本委員会の構成は以下のとおりである。

委員長 弁護士 伊藤 義文（千葉県弁護士会所属）
副委員長 弁護士 江村 利明（千葉県弁護士会所属）
委員 弁護士 山口 祐輔（千葉県弁護士会所属）
委員 弁護士・公認会計士 藤井 寿（東京弁護士会・日本公認会計士協会
千葉会所属）

(2) 各委員とMCとの利害関係はない。

4 本委員会の開催状況

令和3年3月10日 本委員会準備会（18:00～19:45）（ZOOMによる遠隔会議）
同年3月25日 第1回委員会（18:00～19:00）（ZOOMによる遠隔会議）
同年3月31日 第2回委員会（18:00～18:38）（ZOOMによる遠隔会議）
同年4月6日 第3回委員会（18:00～19:14）（ZOOMによる遠隔会議）
同年4月13日 第4回委員会（18:00～19:04）（ZOOMによる遠隔会議）
同年4月22日 第5回委員会（18:00～19:18）（ZOOMによる遠隔会議）
同年5月7日 第6回委員会（18:00～19:20）（ZOOMによる遠隔会議）
同年5月14日 第7回委員会（18:00～19:21）（ZOOMによる遠隔会議）
同年5月25日 第8回委員会（18:00～19:21）（ZOOMによる遠隔会議）
同年5月31日 第9回委員会（18:00～18:25）（ZOOMによる遠隔会議）
同年6月7日 第10回委員会（18:00～18:25）（ZOOMによる遠隔会議）
同年6月11日 第11回委員会（12:00～12:25）MC2階廊下前会議室
同年6月18日 第12回委員会（18:30～19:10）（ZOOMによる遠隔会議）
同年6月25日 第13回委員会（16:30～17:00）（ZOOMによる遠隔会議）
同年7月1日 第14回委員会（16:30～17:00）（ZOOMによる遠隔会議）
同年7月8日 第15回委員会（18:00～19:58）（ZOOMによる遠隔会議）
同年7月15日 第16回委員会（18:00～20:25）（ZOOMによる遠隔会議）
同年7月17日 第17回委員会（15:30～17:20）（ZOOMによる遠隔会議）

第2 調査手続の概要及び調査の方法

1 調査の基本方針

本委員会は、MC及び設立団体（東金市及び九十九里町）から開示された資料、関係者に対するヒヤリング、関係機関等に対する書面照会等並びに公開情報等を基に調査を実施し、もって事案の解明、原因分析及び再発防止策の提言を行った。

2 調査実施期間

令和3年3月23日から同年7月31日まで

3 調査対象及び調査対象期間

(1) 本委員会が調査対象としたのは、第一次的には、告発文に摘示された事実関係の有無及びその発生要因である。当該事実関係をMCの事務の種類により分類すると次のとおりである。

①事務職員の人事管理（給与事務を含む）に関する事務

②契約に関する事務

また、本委員会は、告発文に摘示されていない事実関係についても、調査の過程において適法性又は適正性に疑義を生じたものについては必要な範囲で調査を行った。

(2) 調査対象期間：平成30年3月から令和3年3月までを基本とするが、必要に応じてさらに以前の時期の記録についても検討をしている。

4 調査の方法

(1) 開示資料の精査

① 本委員会は、MCから関係資料の開示を受け精査した。主な開示資料は以下のとおりである。

1. 人事管理（給与事務を含む）に関する決裁文書
2. 辞令、履歴書
3. 給与明細書、給与の支払記録
4. 契約事務に関する決裁文書
5. 契約書
6. 支出伝票その他支払に関する記録
7. 各種規程類
8. 会議記録
9. 懲戒審査委員会の記録
10. 監事監査の記録 等

② また、本委員会はMCの設立団体である東金市からも関係資料の開示を受け精査した。主な開示資料は以下のとおりである。

1. MCとの定例会議等の記録
2. 評価委員会の資料
3. 運営費負担金に関する資料 等

(2) デジタルフォレンジック

デジタルフォレンジックとは、パソコンやサーバーなどの電子的記録から不正行為に関する証拠を収集・分析する作業をいう。

本委員会は、告発文の事案に深く関与したと思われる職員が使用していたパソコンの保全をMCに依頼し、パソコン内に残されていた文書データや電子メール等を閲覧した。しかし、多くのデータは既に削除され復元不能であったため、閲覧することはできなかった。

(3) 関係者に対するヒヤリング

① 本委員会は、以下の関係者から対面によるヒヤリングを実施した。

(日付はいずれも令和3年、所属・役職はヒヤリング当時のもの。)

日付	対象者 (所属・役職)
4月2日	OA氏 (MC職員) KA氏 (MC職員)
4月7日	HA氏 (MC職員)
4月12日	VA氏 (MC職員) NA氏 (MC職員)
4月14日	MA氏 (MC職員)
4月19日	SA氏 (MC職員) XA氏 (MC職員) WA氏 (MC職員) QA氏 (MC職員) MA氏 (MC職員)
4月28日	UA氏 (MC職員)
5月10日	JA氏 (MC職員)
5月19日	PA氏 (MC職員)
5月20日	PA氏 (MC職員) LA氏 (MC職員)
5月27日	IA氏 (MC職員) GC氏 (元MC職員)
6月4日	RA氏 (MC職員)

6月8日	RA氏 (MC職員) OA氏 (MC職員) AE氏 (MS社代表取締役)
6月10日	FA氏 (MC職員)
6月15日	BD氏 (東金市職員) AD氏 (東金市職員) CD氏 (東金市職員)
7月1日	AC氏 (千葉県職員)
7月5日	TA氏 (MC職員) DD氏 (東金市職員)
7月9日	BE氏 (YK社従業員) CE氏 (YK社従業員) DD氏 (東金市職員)
7月14日	AA氏 (本件法人理事長兼MCセンター長) BA氏 (MC事務部長)
7月29日	GA氏 (MC職員)

② 本委員会は、以下の関係者にヒヤリングの申入れを行ったが、ヒヤリングを実施することはできなかった。

氏名	MCとの関係	実施できなかった理由
CC氏	元総務課長	文書により同人の代理人弁護士を通じて協力を要請したが、「既に退職している。ヒヤリングに応じる考えはない。」として協力を拒否された。
FC氏	元職員	勤務当時の届出住所へ協力要請文書を送付し、併せてMCから電話連絡を入れたが、日程調整に応じなかった。
DE氏	SM社代表取締役 (受託業者代表者)	文書により複数の候補日時を設けて協力を要請したが、「都合が悪い」として、いずれの日程についても往訪できないとの電話連絡があった。その後何度か電話連絡をしたものの対応せず、後日文書での回答はあったが、ヒヤリングは実施できなかった。

(4) 関係機関等に対する書面照会

以下の関係機関等に対し書面による照会を行い、書面による回答が得られた。

- ① 東金市（設立団体）
- ② E B氏（MC 監事）
- ③ 地方独立行政法人さんむ医療センター（近隣医療機関）

(5) 公開情報

主に以下の公開情報を参考とした。

- ① MCの中期目標，中期計画，年度計画
- ② MCの財務諸表
- ③ MCの業務実績報告書
- ④ MCに対する評価委員会の評価結果
- ⑤ 「山武地域医療センターの整備・運営についての基本方針」
- ⑥ 「山武長生夷隅保健医療圏における地域医療センターについての県試案」
- ⑦ 「1市1町地域医療センター（東金九十九里地域医療センター事業計画）」等

5 調査の前提と限界

(1) 本報告書及び調査結果の利用

本委員会は、本報告書及び本委員会の調査結果が、MCにおける不適切な業務運営について実態を把握し、不適法ないし不適正な事務の原因を究明して再発防止を図ることを目的として使用されることを予定している。

(2) 任意調査

本委員会による調査は、捜査機関による強制捜査とは異なり、関係者等の協力に基づくものである。搜索・差押等の強制処分を用いることができる捜査機関とは異なり、本委員会による調査は関係者等の任意の協力の度合いに影響を受けることは否定し難い。特に関係者からのヒヤリングはその内容の信用性について確認する手段も限定されている。

(3) 時間的・人的制約

本委員会による調査は、上記の調査実施期間に、前記の各委員が優先順位を考慮しつつ実施したものであり、調査の範囲及び深度には時間的及び人的制約がある。

(4) デジタルフォレンジックの限界

上記のとおり、本委員会は、告発文の事案に深く関与したと思われる職員が使用していたパソコンを調査したが、多くのデータは既に削除され復元不能であった。この点、専門業者にデータの復元作業等を依頼することも検討したが、費用の面から断念した。

第3 東千葉メディカルセンターについて

1 概要

本件法人は、救急医療及び急性期医療を軸とした地域の中核的な医療機関として、医療の提供、医療に関する研究、研修等を行うとともに、他の医療機関、教育機関、行政機関等と連携し、地域における医療水準の向上と住民の健康の維持及び増進に寄与することを目的として、東金市及び九十九里町が設立した地方独立行政法人（非特定独立行政法人）である。また、本件法人が設置・運営する病院がMCである。

本件法人及びMCの概要は下表のとおりである。

法人名	地方独立行政法人 東金九十九里地域医療センター
法人設立年月	平成22年10月1日
設立団体	東金市、九十九里町
理事長	増田 政久（就任時期：平成29年4月1日）
病院名	東千葉メディカルセンター
開院年月	平成26年4月
所在地	東金市丘山台三丁目6番地2
敷地面積	80,059平方メートル
施設	本棟（免震構造）、地上6階・地下1階、病床数255床（一般病床：223床、ICU10床、HCU10床、SCU12床）、医師看護師宿舎（45戸）、保育所（定員20名）、駐車場（746台分）、ヘリポート
診療科	総合診療科、消化器内科、脳神経内科、呼吸器内科、循環器内科、代謝・内分泌内科、小児科、外科、心臓血管外科、整形外科、脳神経外科、形成外科、皮膚科、産婦人科、耳鼻咽喉科、リハビリテーション科、放射線科、麻酔科、精神科、歯科口腔外科、救急科・集中治療部、病理診断科
職員数	常勤職員503名、非常勤職員158名（令和3年3月31日現在） うち医師183名（常勤61名、非常勤122名）、看護師314名（常勤293名、非常勤21名）
平均患者数	入院 212.4人/日 外来 370.6人/日 （令和2年度実績）
指定・許可等	・救急医療機関 ・救命救急センター ・災害拠点病院 ・臨床研修指定病院 ・DMAT指定医療機関 ・保険医療機関 等

2 沿革

(1) 山武地域の医療提供体制

千葉県山武地域においては、昭和 28 年の県立東金病院の開設に相前後し、組合立国保成東病院（現さんむ医療センター）、町立国保山武郡南病院（現大網病院）などが開設され、以後、公立病院を中心とする医療提供体制が続いてきた。

山武地域を含む山武長生夷隅保健医療圏は、県内他地域に比べ、主要疾病（がん、心疾患、脳血管疾患等）による死亡率が高く、医師、看護師等の医療従事者も少なく、さらに、三次救急医療機関（二次救急体制では対応できない重症及び複数の診療科領域にわたるすべての重篤な救急患者を 24 時間体制で受け入れる体制と高度な診療機能をもつ医療機関）がなかったことから、重篤救急患者は他の医療圏に依存するなど、医療環境が厳しい地域であった。

(2) 「山武地域医療センター構想」

平成 15 年 7 月、県立東金病院の老朽化を契機に、山武地域の医療の底上げを図るため、山武地域の関係市町村及び医療関係者が中心となり、山武地域医療センター構想策定委員会が設置された。そして、数次にわたる委員会の検討の結果、平成 16 年 3 月、前記 3 公立病院の機能連携により、急性期医療を担う新たな中央病院と二つの支援病院から成る「山武地域医療センター構想」が策定された。また、平成 18 年にはこの構想を具体化した「山武地域医療センター計画（案）」が策定されている。

ところが、平成 20 年 2 月、センター長の権限をめぐる関係市町間の意見不一致により同計画は断念され、以後、東金市、大網白里町及び九十九里町の 1 市 2 町による医療センター開設に向けて、計画の継続が検討された。しかし、平成 20 年 6 月及び同年 10 月に大網白里町議会で関連予算が否決され、前記 1 市 2 町による計画も白紙に帰した。

(3) 1 市 1 町による地域医療センターの設立

東金市と九十九里町は、1 市 1 町による地域医療センター構想の実施可能性について検討を行うため、県に対し計画の試案の作成を依頼し、提示された試案（「山武長生夷隅保健医療圏における地域医療センターについての県試案」）を基に検討を重ねた結果、平成 21 年 12 月、事業計画（「1 市 1 町地域医療センター（東金九十九里地域医療センター）事業計画」）を取りまとめた。同計画は、県の財政面をはじめとする包括的支援と千葉大学医学部・同附属病院の協力体制を基盤とするものであった。東金市及び九十九里町は、同計画に基づき、病院開設許可及び地方独立行政法人の設立認可を得て、平成 22 年 10 月、地方独立行政法人東金九十九里地域医療センターを設立した。なお、当時、このように新設型の地方独立行政法人による病院開設は全国的にも例がないとされていた。

法人設立後、約 3 年半の準備期間を経て、平成 26 年 4 月、MC が開院した。

3 基本理念・基本方針

MCは、「患者の権利を尊重し、救急医療・急性期医療を核とした地域中核病院として地域住民に信頼される高度で安全な医療を行」うことを基本理念としている。また、以下の基本方針を掲げている。

- (1) 救命救急センターを併設して24時間、365日の救急医療の提供を行います
- (2) 高度な専門医療の提供を行い、地域住民の生命と健康を守ります
- (3) 常に安全・安心の医療を行います
- (4) 患者の権利を尊重し、常に患者第一の医療提供を行います
- (5) 医療連携を推進し、地域の患者により良い医療を提供します
- (6) 地域の中核病院として、地域医療機関と密接な連携を図ります
- (7) 医療従事者の教育・研修に努め、継続的に地域における医療の質の向上を図ります
- (8) 千葉大学医学部・同附属病院と密接に連携して診療を行います
- (9) 健全経営に努めるとともに、生き生きとした職場づくりに努めます
- (10) 地域の保健・医療に貢献するため、地域中核病院としての役割を担います

4 組織

(1) 本件法人

本件法人には、役員として、理事長1人、理事8人以内及び監事2人以内が置かれる（令和3年7月1日現在、理事長は1名、理事は7名、監事は1名）。理事長は、法人を代表し、その業務を総理し、東金市長及び九十九里町長が協議の上、東金市長が任命する。理事は、理事長の定めるところにより、理事長を補佐して法人の業務を掌理し、理事長が任命する。監事は、法人の業務を監査し、東金市長及び九十九里町長が協議の上、東金市長が任命する。

また本件法人には理事長及び理事をもって構成される理事会が置かれ、法人の重要事項（法に基づき設立団体の長の認可、承認等を受けなければならない事項、年度計画に関する事項、予算の作成及び決算に関する事項、診療科その他の重要な組織の設置又は廃止に関する事項等）について議事を行う。

(2) MC

MCには、センター長及び副センター長が置かれる。開院時以来、センター長は理事長が兼任しており、令和3年7月1日現在、副センター長は2名である。

また、MCには、科（診療科）及び部が置かれる。このうち事務部の令和3年7月1日現在の体制は下表のとおりである。事務部には事務部長、課には課長、係には係長が置かれる。

事務部	総務課	総務係 人事給与係
	内部統制推進課 (令和3年4月新設)	
	財務課	財務係 用度係 施設係
	医事課	医事係 医事統計係 医療秘書係 中央病理室

5 目標、計画及び評価

地方独立行政法人法の規定に基づき、次のとおり定められている。

設立団体（東金市・九十九里町）の長は、3年の期間において法人が達成すべき業務運営に関する目標（中期目標）を定め、当該中期目標を法人に指示するとともに、公表しなければならない（令和3年7月1日現在、第1期中期目標から第3期中期目標までが作成・公表されている。）。

法人は、中期目標に基づき、当該中期目標を達成するための計画（中期計画）を作成し、設立団体の認可を受けなければならない（令和3年7月1日現在、第1期中期目標から第3期中期目標に対応して第1期中期計画から第3期中期計画までが作成・公表されている。）。また、法人は、毎事業年度の開始前に、中期計画に基づき、その事業年度の業務運営に関する計画（年度計画）を定め、設立団体の長に届け出るとともに、公表しなければならない。

設立団体に附属機関として地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター評価委員会が設置されている。評価委員会は、定款変更、中期目標の作成、中期目標の期間中の業務実績に関する評価、中期計画の認可、毎事業年度終了時における評価、財務諸表の承認等に関して、意見を述べるものとされている（地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター評価委員会共同設置規約（平成22年2月1日告示第6号）4条）。評価委員会の業務実績に関する評価結果及び財務諸表に関する意見は、東金市のホームページ上で公開されている。

(URL) <http://www.city.togane.chiba.jp/0000001320.html>

6 設立後の運営状況

(1) 財務状況等

MCは、救急医療（一次・二次・三次）・急性期医療を核とした医療の提供を行うことができる地域の中核病院として、平成26年4月1日に開院した。開院時の診療科は内科以下計16科、病床数は62床であった。以後、段階的な診療科の開設と病棟の開棟を図ってきたが、病棟の開棟の遅れ等により、医業収益が大幅に見込みを下回り、

開院初年度から資金不足が生じるなど厳しい病院経営が続いており、早急に安定した経営基盤を確立することが大きな課題となっている。

開院時（平成 26 年度）から令和元年度までの経常損益の推移は下表のとおりである。

	平成26年度 （開院1年目）	平成27年度 （2年目）	平成28年度 （3年目）	平成29年度 （4年目）	平成30年度 （5年目）	令和元年度 （6年目）
経常損益	▲15億4030万円	▲14億5619万円	▲11億7713万円	▲13億2907万円	17億7198万円	▲12億6764万円

・▲は経常損失
・1万円以下は切捨

※ 法人設立時には、開院 4 年目（平成 29 年度）から経常損益の黒字を見込んでいたが、達成されなかった。平成 30 年度には、千葉県補助金を原資とした運営費負担金（後述）により一時赤字を脱したが、令和元年度には再び赤字に転じている。

(2) 設立団体による運営費負担金

地方独立行政法人法上、病院事業を行う法人は「公営企業型地方独立行政法人」とされ、事業の経費のうち①その性質上当該公営企業型地方独立行政法人の事業の経営に伴う収入をもって充てることが適当でない経費及び②当該公営企業型地方独立行政法人の性質上能率的な経営を行ってもなおその事業の経営に伴う収入のみをもって充てることが客観的に困難であると認められる経費は、設立団体が負担するものとされている（同法 85 条 1 項）。

上記の規定に基づき、設置団体である東金市と九十九里町は、法人設立時以来、下表のとおり運営費負担金を法人に交付している。

年度	運営費負担金
平成22年度	4373万円
平成23年度	1億8575万円
平成24年度	2億2454万円
平成25年度	8億5616万円
平成26年度	7億9877万円
平成27年度	12億3463万円
平成28年度	14億5496万円
平成29年度	11億4892万円
平成30年度	42億4224万円
令和元年度	10億5392万円

・1万円以下切捨
・東金市と九十九里町の負担金の合計額

(3) 千葉県の補助金（平成 30 年度）

平成 30 年度には、MC に対する運営費負担金に充てるため、県が東金市及び九十九里町に対し計 30 億円の補助金を交付し、その全額が同市町から MC へ交付されているため、運営費負担金の額が例年と比べて多額となっている。このように県が補助金を交付したのは、MC が県立東金病院の機能を引き継ぐ地域の中核的な病院であり、その機能を維持する必要がある一方で、医師、看護師の不足により病床のフルオーブ

ンが遅れ、赤字経営となっていたという経緯による。第3期中期計画（平成29年度～令和3年度）の策定に際し、計画初年度以降10年間に必要な財源補てん相当額として29億9600万円が見込まれており、設立団体及びMCは、MCの経営の健全化を図るため、県に対し追加財政支援を求めている。これを受けて県は、開院当初の開床の遅れによる損失額を、開院時から病床のフルオープン予定時（令和7年4月）までで49億5900万円と見込み、このうち旧東金病院の病床数に対応する191床分（MCの総病床数は314床）について追加支援することとし、計30億円の補助金交付を決定した。

7 その他

(1) 人事評価制度

既に第1期中期計画（期間：平成22年10月1日～平成26年3月31日）において、平成22年度中に病院開設時までに必要となる「自己点検・自己評価を反映できる勤務評価制度」を確立するものとされていたが、その後、MCにおいて人事評価制度は確立されておらず、評価委員会において計画の遅れが指摘されていた。平成28事業年度の業務実績の評価に際し、MC側からは、平成28年度に事務部を対象に試行的に人事評価制度を導入した旨の報告がなされており、次年度以降も同様の報告がなされている。

しかし、本委員会による調査の結果、これは当時の事務部長が事務部の一部職員と面談をしたに過ぎず、人事評価の実施と認めることはできないことが判明した。

実際に、MCには事務職員を対象とした人事評価制度は存在しないため、現在に至るまで事務職員の定期昇給は、個々の人事評価ではなく、毎年度の評価委員会において示される病院の「全体評価結果」に応じて行われているのが現状である。

(2) 内部統制制度

MCの業務実績報告によれば、令和元年度に、内部統制委員会、リスク管理委員会及び契約監視委員会を設置したとのことである。

しかし、本委員会の調査によれば、これらの委員会は形式的に設置されたのみであり、現在に至るまで実働はしていない。なお、今般の不適切な業務運営の発覚を契機に、令和3年4月より事務部に「内部統制推進課」が新設され、課員2名が配置された。

(3) 外部通報（公益通報）制度

現在、MCには外部通報制度は存在しない。

第4 人事・給与制度に関する調査

1 告発文の要旨

人事・給与制度に関する告発文の要旨は以下のとおりであった。

- (1) 令和元年12月12日收受に係る「事務部組織改編に伴う昇任及び昇給」により、決裁印を押した2名を含む5名の職員について、規程に違反した昇給がなされている。
- (2) 上記(1)の職員の外、看護部長ら7名の職員について、大幅な昇任・昇給が行われている。
- (3) 千葉県から派遣された事務部長に対し、月額27万円を超える調整給が支給されている。
- (4) 令和2年7月に人件費削減に関する説明会が実施され、事務職員、看護助手及びソーシャルワーカーを対象として、人件費3割削減を目標とした説明会を実施しておきながら、理事長、事務部長、看護部長及び救命救急センター長については、給与が実質据え置きとなっているか、増額となっている。
- (5) 新型コロナウイルス感染患者受入れ対応に対する手当（以下「コロナ手当」という。）として1回1万円の高額の手当が支給されている。
- (6) 時間外手当が架空請求されている。
- (7) 令和2年10月採用予定の事務職員に9月分の給与が支給されている。
- (8) 令和2年6月に入職した事務職員の経歴が詐称されている。

2 MCの採用及び給与に関する規程等

(1) 採用について

MCの職員の採用は、試験又は選考により行うものとされている（職員就業規則9条1項）。また、採用された者は、採用日から2週間以内にMCに対し、履歴書、住民票記載事項証明書その他の書類を提出することが求められている（職員就業規則11条）。

(2) 初任給の決定

MCにおいて、常勤事務職員の初任給の決定方法は、職員給与規程9条により規定されている。同条9条1項は、「新たに給料表適用職員となった者の職務の級は、その職務に応じ、かつ、別表第2の定めるところにより決定する。」と定め、同規程別表第2第1項は、一般事務職について、職務の級に対する標準的な職務及び補職について1級から8級までに区分されて規定されている。

また、一般事務職給料表初任給基準表（給与規程別表第3第1項）によると、一般事務職は、最終学歴及び採用の方法によって、以下のとおり定められるものとされている。

試験		学歴免許等	初任給
正規の試験	大学卒業程度		1級40号給
	短大卒業程度		1級32号給

	高校卒業程度		1級 24号給
その他		中学卒	1級 12号給

このように、MCに採用された職員は、まず、別表第2第1項により、職務に応じて1級ないし8級に区分される。そして、号給については、初任給基準表（同条2項別表第3）に定められているときは当該号給とし、「当該職務の級の号給が同表に定められていないときは同表に定める号給を基礎としてその者の属する職務の級に昇任し、又は降格した場合に第10条又は第11条の規定により得られる号給とする。」と規定されている（給与規程9条2項）。

(3) 経験年数加算について

- ① 職員給与規程9条4項は、初任給決定にあたっての経験年数加算について規定している。

まず、中途採用者が前職においてMCの職務に役立つと認められる職務に従事していた場合、一定の割合でMCに勤務していたこととした職員給与規程上の経験年数換算表（別表第5）は、以下のとおりとなっている。

経 歴		換算率
公的機関、民間企業等の職員としての在職期間。	職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間	100/100以下
	職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下
学校又は学校に準ずる教育機関における在学期間		100/100以下
技能、労務等の職務に従事した期間で、その職務経験が直接役立つと認められる期間		50/100以下

- ② なお、「平成25年度新規採用職員の給料の決定について」（以下「内規」という。）には、経験年数加算について、以下のとおり定められている。

「前歴職種調整に係る経験年数の換算は、給与規程別表第5の経験年数換算表を適用しつつ、内規として以下のとおり取扱う。」

経 歴	換算率
・正規職員として、職種に直接役立つ若しくは類似する職務に従事した期間	100/100 以下
・正規職員として、職種に直接役立つ若しくは類似する職務に正規職員の3/4以上勤務したと認められる期間	60/100 以下
・その他の期間	25/100 以下

内規は、平成25年度の新規採用職員の採用にあたって用いるために、東金市からの派遣職員であったBD氏において作成されたものと考えられる。その後内規の内容そのものは、人事担当者で引き継がれており、昇任あるいは採用時の基本給決定のための順として用いられていた（HA氏、KA氏）。

- ③ 経験年数の加算方法については、換算後の数値を、「第2項の規定による号給の号数に、当該経験年数の月数を12月で除した数(1年未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)に3(新たに給料表適用職員となった者の職務の級が7級以上であるときは、2)を乗じて得た号数とする号給とすることができる」とした上で（同規程9条4項）、同規程9条2項は、「別表第3に定める初任給基準表に定められているときは当該号給とし、当該職務の級の号給が同表に定められていないときは同表に定める号給を基礎としてその者の属する職務の級に昇任し、又は降格した場合に第10条又は第11条の規定により得られる号給とする。」としている。
- ④ このように、事務職員の初任給については、基本的に規程上又は内規上、確定することができた。また、初任給の決定に当たっては、学歴あるいは従前の職歴を確認するために、履歴書又は職務経歴書等が必要であった。
- そのため、MCの開設当初は、職員採用時に、当該職員に対して職務経歴書の提出を求めている（BD氏）。

(4) 昇給について

MCにおいて、定期昇給は4月1日に実施されることとなっている（職員給与規程12条2項）。そして、給料表適用職員については、当該職員の勤務成績に応じて、昇給区分に応じて、昇給させることができるとされ、55歳以下の事務職員の昇給区分と昇給することができる号給数は以下のとおりとなっている（同条1項1号）

昇給区分		昇給できる号給数
勤務成績が極めて良好	AA	6号給以上
勤務成績が特に良好	A	4号給

勤務成績が良好	B	3号給
勤務成績がやや良好でない	C	2号給
勤務成績が良好でない	D	昇給しない

しかしながら、勤務成績の決定のための客観的指標は存在せず、既に述べたとおり、人事評価についても、事務職員に関しては平成29年度ないし30年度において実施されておらず、現時点でもなお存在しない。

また、評価委員会に対しては、事務職について、面談及び自己評価を含む人事評価が限定的に実施されていた旨報告されているが、これらが昇給に反映されたことを示す資料は見当たらない。

また、給与規程12条6項は、「前項までの規定する昇給は、法人の業務の実績が悪化した場合には、理事長が定めるところにより、行わない場合がある。」と規定しており、業績によっては昇給が見送られることもありうるようになっていた。

(5) 昇任について

- ① 職員給与規程には、昇任そのものに関する規定は存在し（同規程10条）、また、昇任基準については人事規程上、「職員の昇任は、昇任する職種の職務、責任及び組織上の地位に応じて、当該職種より下位の職種に在職する者で必要な経歴、資格、知識及び技能を有するものうちから、経歴評定、勤務成績、人事評価、面接、その他理事長の定める方法に基づく選考により行う。」と規定されているが（人事規程3条・ただし、文言の不統一がある。）、「その他理事長の定める方法に基づく選考」としての昇任基準あるいは手続ルールは現時点においても存在しない。
- ② この点、内規において、事務職員の昇任要件は以下のようにになっている（内規第2項）。

「4級（主査）までの昇格を想定した以下の昇格資格基準を適用する。」

学歴免許等	昇格要件	職務の級		
		2級	3級	4級
大学卒	在職年数	9	14	22
	経験年数	9	14	22
短大2年	在職年数	11	16	24
	経験年数	11	16	24

③ また、昇任があった場合、新たな級の何号給になるかについては、事務職員については、「一般事務職給料表昇格時号給対応表」（給与規程別表第7第1項）がある。

(6) 県派遣職員の給与について

千葉県からの派遣職員の受入にあたっては、公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）及び公益法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年千葉県条例第51号）に基づいて、MCとの間で報酬その他の勤務条件等についてあらかじめ取り決めを行う必要があるとされている。

MCでは、平成23年度に千葉県職員2名の派遣を受けるにあたって、千葉県との間で平成23年4月1日付け「職員の派遣に関する取決め書」（以下「本件取決め書」という。）を作成した。

本件取決め書によれば、報酬については以下のとおりとすることが定められている（4条）

「派遣職員の派遣期間中における報酬は、乙（MCのこと。）の規定により乙が支給する。ただし、当該報酬の額は当該派遣職員が引き続き甲（千葉県のこと。）の職務に従事したものとみなした場合に甲から支給される給与（退職金を除く。以下同じ。）の額を下回らないものとする。

前項の報酬及び給与の額は、各々当該派遣職員に係る社会保険料を控除した後の1年間の総額に相当する額とする。」

(7) 採用、給与額及び昇給額の決定権限

① 事務決裁規程4条、別表1項、6項によれば、採用、給与額及び昇給額に関する専決権者は以下のとおりとされている。

番号	事務内容	専決権者
1-9	職員の任用、分限、懲戒、退職及び賞罰	理事長
6-(1)-1	職員の配置転換 (部内職員の弾力的運用)	事務部長
6-(1)-1	職員の配置転換（上記以外）	センター長
6-(1)-9	給与の決定調整	事務部長
6-(1)-10	普通昇給の決定	事務部長
6-(1)-11	特別昇給の決定	センター長

6-(1)-15	上記以外の事務部人事事項 (重要又は異例なもの)	センター長
6-(1)-15	同 上 (軽易なもの)	事務部長
6-(1)-15	同 上 (上記以外のもの)	課長

※ 上記表中の「特別昇給」は、事務決裁規程上定義はないが、給与規程13条1項に「特別な場合の昇給」として、勤務成績が特に良好であった職員が、(1)業務上の災害により死亡した場合、(2)業務上の災害により著しい障がいの状態になったために退職する場合に、3号給上位の号給に昇給させることができるという規程があることから、この昇給をいうものと考えられる。

なお、上記の表に定める専決事項のうち、(1)重要又は異例に属する事項、(2)規定の解釈上疑義のある事項、(3)新規の事項又は先例となる事項、又は(4)合議課等において意見を異にする事項については、その処理に当たって上司の決裁を受けなければならないとされている(事務決裁規程5条)。

② この外、給与規程上、理事長の権限として以下の定めがある。

1. 職員が、一の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、理事長が決定する(9条5項)。
2. 理事長は、新たに給料表適用職員を特殊の技術、経験等を必要とする職に採用しようとする場合において、その採用が著しく困難になると認められるときは、前各号の規定にかかわらず、その者の号給を決定することができる(同条6項)。

3 給与額の算定及び入力

MC事務職員に対する給与のうち、基本給を定める権限は人事担当者であり、人事担当者において作成した給与に関する一覧表を給与支給担当者に交付し、給与計算担当者において、時間外手当等とともに、給与システムに入力することとなっていた。

入力手順は、時期によって多少の相違はあるものの、概要次のとおりである。まず、Excelシートに個人ごと、項目ごとに数値を入力し、さらに人事給与システムに同様の数値を入力していく(住民税特別徴収分等、一部の項目はExcelシートの入力値をそのままコピーして貼り付ける)。

作成したExcelシートと人事給与システムの入力値とを突合し、誤りがなければ給与額として確定する(LA氏)。

4 人事・給与担当事務職員の配置状況

平成30年1月ころから令和2年9月ころまでの人事及び給与の担当(常勤職員)は、概ね以下のとおりであった(敬称略。DD氏作成の資料による)。なお、人事係、給与係

は統合されていた時期があるようであり、両者の区分は必ずしも正確ではない。

	人事係	給与係
平成 30 年 1 月	HA (平成 28 年 11 月～) WA (平成 28 年 11 月～)	
平成 30 年 4 月	HC (新規入職)	
平成 30 年 6 月	GA (新規入職)	HC, ZA (新規入職)
平成 30 年 7 月	GA, OA (新規入職)	HC, ZA
平成 30 年 8 月	GA, OA	HC, ZA VA (新規入職)
平成 31 年 4 月	GA, OA NA (新規入職)	HC, KA (常勤～) VA, ZA
令和元年 9 月	GA, NA, IC	KA, VA, OA, ZA
令和 2 年 4 月	GA, NA, IC	KA, VA, CC
令和 2 年 6 月	GA, NA, IC, OA	KA, LA
令和 2 年 7 月	GA, KA, OA, NA, GC AB (医事課兼務), BB (前同)	LA, IA (医事課兼務)

5 事実経過

(1) 採用について

DC氏が入職する平成 29 年 10 月よりも前までは、事務職員は基本的に公募であり、公募以外の入職はほとんどなかった (HA氏)。しかしながら、DC氏の入職後から、公募によらない事務職員の採用が増加した。

(2) 昇給・昇任について

まず、昇給について、MCでは、人事評価が行われていないこともあり、平成 29 年度までは、通年在職した事務職員については「勤務状態が良好」(給与規程 12 条 1 項)であるものとみなして、一律で 3 号給の昇給をする取扱いとなっていた (給与規程 12 条 1 項)。また、平成 31 年度 (令和元年度) 及び同 2 年度については、評価委員会の前年度評価に連動するものとして、各年度について 2 号給の昇給が行われるにとどまっている。これは、給与規程 12 条 2 項の一部適用と考えられる。

次に、昇任については、病院全体で統一されたルールはないようであった。また、平成 31 年度は全ての職種で昇任を凍結する旨の通知が平成 31 年 3 月 11 日に総務課人事

係名で職員に発出されている。

(3) CC氏の入職経過及び当時の状況等

平成30年3月ころから、CC氏がMC内に入出入りするようになった(HA氏, KA氏)。CC氏は、センター長の紹介で入職したとされている(HA氏)(なお、DC氏の知人であったとする聴取結果もあった)。同時期におけるCC氏とMCとの雇用契約の存在を示す記録はなく、また、CC氏に係る労働条件通知書等も発見できていない。CC氏は、総務課長席に座っていたものの、同時期における職員としての地位は明確にはなっていなかった。

CC氏の入職に当たり、AA氏は、「1か月間は慣らしで」といった趣旨の発言をしており、具体的に雇用形態を指定することはなく、事務部長等にも明確な指示は与えていなかった(AA氏)。

また、CC氏については、履歴書も提出されず、人事担当者であったHA氏がCC氏本人及びDC氏に再三依頼をしても結局提出はされなかった。なお、現時点でもCC氏の履歴書は発見されていない。

既に述べたとおり、初任給の決定にあたっては、経験年数加算を行うために履歴書又は職務経歴書が必要となるが、CC氏についてはその提出がなかったことから、同人の平成30年4月分の給与について、HA氏は、課長職であることを前提とする6級とするとともに、職務経歴がないものとして1号給として昇給一覧表を作成した。するとCC氏は、昇給一覧表に手書きで修正部分を指示したものをHA氏に戻し、そのとおり決定するよう指示した(HA氏)。その中には、4号級以上の昇給をする者が4名(JA氏, DC氏, HA氏及びIA氏)、逆に1号給しか昇給しない者が25名いた。その外に、3級への昇任を認めない者2名がいた。また、IA氏については、CC氏が基本給を「●以上」と記載しており、前年度基本給よりも5万円近く昇給するよう求めていた。その外に、新規入職者であるHC氏については、1級50号ではなく、2級28号(差額約15,000円)とするよう指示していた。HA氏本人についても、4級30号給から4級37号給への昇給をするよう指示があったが、HA氏は、規程にないとしてこれを断っている。

平成30年4月時点では、HA氏は総務課施設係への異動を命じられていたが、異動を求められたのが、異動日(平成30年4月1日)の2,3日前であり、引継ぎの時間もなかったこと、また、同年4月1日時点における人事担当者が、新規入職者であるHA氏のみであったこともあり、4月分の給与計算及び入力(入力締切日は同月20日)については、HA氏が行っている。

6 告発文記載の各事実について

(1) 規定外の昇任昇給(告発文事案1)

告発文に添付されている決裁文書(起案日が令和元年12月23日となっている「事務部組織改変に伴う昇任および昇給」・告発文添付資料1)は、もともと給与係の文書綴りに編綴されていた文書ではなかったが、MCにおいては、同文書にしたがって、昇給・昇任処理が実施されている。以下、個別の職員ごとに検討する。

① BC氏について

1. 同氏については、職が「事務部長」から「事務部長兼管理課長：用度課長」に改

定されているが、これは「役付職員が下位の補職を兼ねる場合」（人事規程等取扱細則・別紙の「異動内容欄等記載例」の「5 事務取扱」）に当たり、昇任（「職員を上位の職に就かせること」（人事規程 2 条 2 号））には当たらない。

2. BC氏の給料の号給は、「8級17号給」（●円）から「理事長が定めたもの」として●円に改定されている。これは、「号給上位の号給に昇給させる」ものとして「昇給」に当たる（給与規程 12 条）が、昇給は、規程上は年 1 回 4 月 1 日に限り行われるものとされているから（同条 2 項）、1 月に行われた BC 氏の昇給は、この点で給与規程に反するものである。

また、BC 氏の昇給は 8 級 17 号給から現時点での給料表の上限である 8 級 45 号給（●円）を大幅に超えるものであるところ、給与規程上 8 級を超える級は存在せず、また、給与規程 12 条 3 項は、「職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。」と規定していることからしても、たとえ「勤務成績が極めて良好」であって、6 号給以上の昇給も規程上可能だとしても、人事評価制度の存否を待つまでもなく給与規程違反となっている。

3. さらに、同氏に対しては、調整給として 200,000 円が支払われているが、事務職員については調整給の支給を認める規程はないから（給与規程 9 条の 2・別表第 6 参照）、BC 氏に対する調整給の支給は給与規程に反するものである。

なお、千葉県が MC に派遣する職員については、既に述べたとおり（2(6)）、本件取決め書が取り交わされており、MC から支給される報酬が千葉県において支給される給与を下回らないこととされていた（本件取決め書 4 条）ことから、同取決めを守るため調整給を利用したという側面もあるようである。

しかしながら、仮に取決め内容を守るためであったとしても、本来であれば給与規程を改正して対応する給与額を定めるべきであって、給与規程が認めていない調整給の支給は、給与規程違反であるというほかない。

② CC氏について

1. 同氏については、職が、「総務課長」から「事務部参事兼総務課長：財務課長」に改定されているところ、参事は課長の上位の職であるから、この改定は昇任に当たる。

昇任については、上述のとおり、職員給与規程には、昇任に関する規定そのものは存在し（同規程 10 条）、また、昇任基準については人事規程上、「職員の昇任は、昇任する職種の職務、責任及び組織上の地位に応じて、当該職種より下位の職種に在職する者が必要な経歴、資格、知識及び技能を有するものの中から、経歴評定、勤務成績、人事評価、面接、その他理事長の定める方法に基づく選考により行う。」と規定されているが（人事規程 3 条）、「その他理事長の定める方法に基づく選考」としての昇任基準あるいは手続ルールは現時点においても存在しない。したがって、CC 氏の昇任は、要件、手続とも規程上の根拠なくして行われたものであり、人事規程違反の昇任といわざるを得ない。

2. また、昇任した場合の号給は、「昇格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第 7 に定める昇格時対応号給表の昇格後の号給欄に定める号給とする。」（給与規程 10 条 1 項本文）とされているから、これを CC 氏の昇任にあてはめると、昇任前

日の同氏の給料の級号給は7級38号(●円)であるから、昇格時対応号給表によれば、昇任後は8級25号給(●円)となるはずである。

同氏については、給料表にない●円を昇任後の給料月額としているが、これは昇任とともに昇給させていることにほかならず、かかる昇給が給与規程に反するものであることは、上述したとおりである。

3. 調整給として100,000円が支給されているが、これが給与規程に反するものであることは上述したとおりである。同氏は千葉県派遣の職員でないから、上記取決めの履行とは何ら関係がなく、明らかなお手盛りというほかない。

③ J A氏について

1. 財務課財務係長から財務課副課長兼財務係長への昇任については昇格資格基準(内規)には規定がない。

そして、昇任については、「その他理事長の定める方法に基づく選考」(人事規程3条)としての昇任基準あるいは手順ルールは現時点においても存在しないのであるから、同氏の昇任は規程上の根拠なく行われたものであって人事規程に違反するものである。

2. また、給与規程によれば、4級28号給(●円)から昇任後に対応する新号給は、5級20号給(●円)であるから、これを5級80号給に昇給させるには人事評価制度による勤務成績の判定が必要である。しかしながら、MCにはそもそも人事評価制度がなく、勤務成績の判定を行った形跡も見当たらないから、同氏を5級80号給に昇給させることは給与規程に反する。

④ F C氏について

1. 同氏も4級から5級に昇任しているが、上記J A氏と同様、昇任自体が人事規程違反である。
2. 前述した昇格時対応号給表によれば、4級24号給(●円)から5級に昇任する場合、号給は20号給(●円)となるから、82号給への昇給は適正な人事評価を経ない昇給として給与規程違反となることは上述したとおりである。
3. 調整給の支給が給与規程違反であることも上述したとおりである。

⑤ G A氏について

1. G A氏は、平成30年6月に入職し、平成2年4月に係長に昇任することとされているが、同氏の在職期間は2年10月であり、昇格資格基準(内規)に定める要件を満たしていないことが明らかである。そもそも同氏は、係長はもとより主任主事への昇格資格基準すら満たしていない。

したがって、同氏の昇任は内規に違反する。また、「理事長の定める方法に基づく選考」(人事規程3条)がなされた形跡もないから、人事規程に違反する。

2. 同氏は当初2級40号給(●円)であるから、3級昇任時の対応号給は3級24号給(●円)であり、更に昇任した場合の対応号給は4級8号給(●円)である。

同氏は、改定後4級31号給とされているから、これも勤務成績の判定を経ない昇給として給与規程違反である。

以上のとおり、告発文の資料1の起案中の5名の昇任昇給及び調整給の支給はいず

れも人事規程及び給与規程に違反するものである。

そして、令和2年3月12日付けの「職員の昇任昇給についての追加支給」と題する起案文書により、上記のうちCC氏、JA氏及びFC氏について起案の内容どおりの昇給及び調整給の支給が1月に遡って実施されている。これらの昇給及び調整給の支給は、上記②、③及び④で述べたとおり、人事規程及び給与規程に違反するものである。

(2) 「昇給昇任実績」(告発文事案2)

① CA氏の昇給

同氏は任期付職員であるから、昇給は予定されていない(任期付職員採用規程7条1項が給与規程12条の適用を排除している。)。したがって、同氏の昇給自体が給与規程違反となる。

② DA氏の昇給

同氏も任期付職員であり、任期中の昇給自体認められず、給与規程違反であることはCA氏におけるものと同様である。

③ PA氏の昇任昇給

PA氏は、平成29年9月に入職(非常勤から常勤採用)(1級46号給)し、令和2年4月1日に主事補から主任主事に昇任している。

しかし、前述した内規に定める昇任に必要な在職期間(経験年数)は、主事補から主事への昇任については大卒者で9年の経験年数が必要とされているところ、PA氏が大学を卒業したのは平成24年3月であり、令和2年4月時点では8年しか経過しておらず、明らかにこれを満たさないから、PA氏の昇任は、主任主事はもとより、主事への昇任についても内規に違反する。また、「理事長の定める方法に基づく選考」(人事規程3条)がなされた形跡もないから、人事規程に反する。

また、仮に昇任したとして、昇格時対応号給表によれば、その号給は1級49号給から2級17号給となり、更に3級に昇任して3級1号となるところ、これを3級26号給としているのであるから、昇給がなされていることになる。しかし、昇給は「当該職員の勤務成績に応じて決定される」(給与規程12条)ところ、MCには勤務成績を判定する人事評価制度がないのであるから、かかる昇給は給与規程違反である。

なお、是正措置として、令和3年1月1日付けで給与が2級19号給に修正されているが、主事補から主事への昇任も人事規程及び内規に反するものであることは上述したとおりである。

④ GC氏の昇給

同氏は、令和2年2月に入職し(4級24号給)、同年4月1日付けで4級35号給に昇給している。

同氏は2月採用ということから、「前年の昇給日後に新たに給料表適用職員となった職員」として、昇給号給数は「同項(1項)の規定による号給数に相当する数」に12分の1を乗じた得た数(給与規程12条4項)とされる。令和2年当時は、評価委員会の病院評価に準じて全職員一律C評価による昇給(2号給)が実施されて

いたことから、2号給×2÷12=0.33（1未満の端数は切り捨て）となるから、同氏は昇給できないことになる。

したがって、同氏の昇給は給与規程違反となる。

⑤ RA氏の昇任昇給

RA氏は、平成31年4月に入職し、令和2年4月に主事に昇任している。

主事補から主事への昇任には、内規により在職期間として9年が必要とされているから、明らかな内規違反である。また、「理事長の定める方法に基づく選考」（人事規程3条）がなされた形跡もないから、人事規程に反する。

また、1級40号給から2級に昇任する場合の相当号給は2級8号給（●円）であるから、これを2級25号給とすることは昇給であるところ、人事評価制度による勤務成績の判定を経ることなく25号給に昇給させることは給与規程に反する。

⑥ IA氏の昇給

IA氏は、平成30年3月に入職し、令和2年4月に5級29号給から5級82号給に昇給している。これも人事評価制度による勤務成績の判定を経ずになされた昇給であるから給与規程に違反する。

⑦ EA氏の昇給

EA氏は、●円昇給しているが、任期付職員であり、任期内での昇給は予定されていないことは、上述①、②のとおりであるからこの昇給も給与規程に反するものである。

これらの規程違反の昇給・昇任はいずれもCC氏によって敢行されたものであることが懲戒審査委員会によって認定されているが、以上みてきたように、これらの昇給・昇任は、いずれも一見して極めて明白な人事規程、給与規程違反であり、第一次的にはCC氏の責任が問われることは当然であるが、かかる明白な規程違反の昇給・昇任が内部的なチェックを受けることなく執行されてしまうというMC内部のチェック体制、管理体制の杜撰さを指摘せざるを得ない。

(3) 事務部長の調整給与について（告発文事案3）

① 千葉県からの派遣職員であった事務部長については、上述の本件取決め文書があることから、事務部長就任時において、引き続き千葉県で職務を続けていたときに支払われるべき給与の額（総支給額から社会保険料を控除した額）を下回らないことが求められていた。

確かに、本件取決め書には上限に関する記述は存在しないが、「下回らないものとする」との文言は、一般的見地からみて、その直近上位をいうものと解することが自然であって、本件に即していえば、当該事務部長が事務部長への就任時点以降に、同人が引き続き千葉県において職務に従事していた場合の1年間の給料総額（期末手当及び勤勉手当を含む金額。）から社会保険料を控除した額を算定した上で、MCの給与規程及び期末手当及び勤勉手当に関する規程等から当該金額に該当することとなる直近上位の7級中の号給を選択すべきであった。

そして、給与規程9条6項が、給料表を適用することとして採用をする場合に、そ

の採用が著しく困難になることが認められるときは、理事長において同規程9条各号によらない方法で号給を決定することができることとされていることからすれば、事務部長の給与は、給与規程上存在しない調整給によって調整を施すべきものではないと考えられ、このような調整給による給与額の調整は、規程違反となるものというべきである。

- ② もっとも、MCの給料表では、事務部長相当となる7級の号給表の最高額が45万6200円であって、これを超える号給が存在しないことから、本件取決めに基づいて定められる給与額がこの金額を上回る場合、何らかの措置を講じて給与を支給せざるを得ない。したがって、事務部長に対する調整給の付与が、本件取決めを実施する限りにおいては、給与規程に違反するものとしても、やむを得ない側面があったことは否定できない。
- ③ しかしながら、この場合、本来であれば給与規程を改訂すべきであるし、上記直近上位額を超えた調整給を支払う理由は全く存在しない。

(4) 人件費削減（告発文事案4）

① 告発文で指摘された事実

令和2年7月に事務職員等を対象として開催された説明会（以下「説明会」という。）において、事務部長は「我々経営陣も6月より10%の減給を実施している」と述べたが、実際には副センター長2名を除いて経営陣の減給は実施されておらず、虚偽の説明が行われた。

② 本委員会による調査

理事長、副センター長（2名）、救命救急センター長、看護部長及び事務部長の月例年俸（給与）及び業績年俸（賞与）について、支払記録その他関係資料の閲覧及び関係者からの事情聴取を行った。

③ 認定した事実

1. 理事長について

理事長には、役員報酬等規程に基づき、月例年俸（毎月支給）と業績年俸（毎年6月と12月に支給）が支給される。ただし、メディカルセンターの経営状況が思わしくないことから、月例年俸は平成30年5月支給分以降10%、業績年俸（賞与）は平成30年12月支給分以降19%がそれぞれ所定の額から減額して支給されていた。

令和2年5月27日開催の理事会において、それまで減給の対象とされていなかった幹部職員（副センター長、救命救急センター長及び看護部長）を対象に、令和2年6月1日から令和3年3月31日までの月額年俸及び業績年俸をそれぞれ10%減額する議案が承認されているが、上記のとおり理事長には既に報酬の減額が実施されており、令和2年6月以降も減額は継続していたため、理事長に対して重ねて報酬の減額はなされていない。

2. 副センター長2名について

上記のとおり令和2年5月理事会において、それまで減給の対象とされていなかった幹部職員を対象に、令和2年6月1日から令和3年3月31日までの月額

年俸及び業績年俸をそれぞれ10%減額する議案が承認されている。

当該理事会承認に基づき、副センター長2名に対しては、令和2年6月支給分から令和3年3月支給分までの月額年俸から各10%並びに令和2年9月支給分及び令和3年3月支給分の業績年俸から各10%が減額されている。

3. 救命救急センター長について

副センター長と同様、理事会承認に基づき、令和2年6月支給分から令和3年3月支給分までの月額年俸から各10%並びに令和2年9月支給分及び令和3年3月支給分の業績年俸から各10%が減額されている。

4. 看護部長について

副センター長及び救命救急センター長と同様、令和2年6月支給分から令和3年3月支給分までの月額年俸から各10%が減額されている。なお、看護部長については、令和3年1月以降、月額年俸の本給が令和2年4月の昇給以前の金額に是正されており、当該是正後の金額（昇給前の金額）を基準に10%相当額が減額されている。また、看護部長の業績年俸は、令和2年6月と同年12月に各10%減額されて支給された後、さらに令和2年4月の昇給以前の本給に基づき算定した業績年俸の額との差額が法人へ任意に返還されている。

5. 事務部長について

事務部長は県からの派遣職員であり、給与の減額には県との調整が必要であった。そのため、事務部長は令和2年5月理事会決議において減給の対象とされていなかった。もっとも、県との調整を終えた令和2年8月以降は本給及び調整給の各10%が減額されるようになり、同年11月支給分給与まで減給が実施されている。なお、令和2年6月及び7月各支給分の本給及び調整給の各10%相当額並びに同年6月支給分の賞与の10%相当額が後日事務部長から法人へ任意に返還されており、令和2年6月に遡って給与及び賞与の減額が実施されたものと評価することができる。

④ 小括（評価）

以上のとおり、副センター長（2名）、救命救急センター長及び看護部長については、令和2年5月理事会において10%の減給が承認されており、実際に令和2年6月以降、月額年俸等が10%減額されている。また、理事長については、前記理事会承認より前から月額年俸等の減給が実施されており、説明会の時点でも減給が継続していた。事務部長については、説明会の時点では、県との調整中であり減給は未実施だったが、調整後（令和2年8月以降）には減給が実施され、さらに事務部長が返金を行ったことで、令和2年6月に遡って減額が実施されたと評価することができる。

これらの事実から、事務部長の説明が虚偽であったと断定することまではできない。ただし、看護部長については、令和2年6月から12月までの間、同年4月の昇給後の本給を基準に減給を実施しているため、告発文が指摘するとおり、昇給前の金額と比較すれば支給額は減少しておらず、実質的に減給に至っていなかったと評価することも可能である（ただし、差額は後日返還されている。）。この点を捉えれば、事務部長の当時の説明は誤解を招くものであったといえよう。

(5) 手当の濫用（告発文事案5）

本委員会の調査においても、告発文に記載のあるコロナ手当は、実際に支給されている事実は確認された。

コロナ手当の支給について、理事長は、危険な仕事をする人にはインセンティブを付けた方がいいのではないかとの方針を示したものの、手当の額や支給要件については、事務方に任せたとしている。当時既に事務部長は死亡して不在となっていたため、支給内容を決定したのはCC氏になるものと考えられる。コロナ手当支給の指示は、当初CC氏から給与係職員（OA氏と思われる。）に指示があり、同職員はCC氏の指示に従って支給した。この指示に当たり、CC氏は、対応した職員と対応した日が分かる表を担当者に示している。しかしながら、当初作成された一覧表は、記載された職員の申告に基づくものではなかった（PA氏）。

コロナ手当の支給については、給与規程その他の規定上も存在せず、また、支給対象及び金額を決定した組織的決定を示す資料は何ら存在しないことからすれば、コロナ手当の支給は給与規程に違反するものといえることができる。

(6) 時間外手当の不正受給（告発文事案6）

時間外手当の不正支給については、「用度係の部屋が定時には真っ暗になっているにもかかわらず、用度係からは時間外勤務の記録が出ている。」、総務課職員の中に実際には時間外手当の架空請求をしている者がいる、さらに、用度係が1か月まとめて時間外申請を提出してきていた、等の証言はあったが、個別の職員ごとの架空請求の存否及びその金額までには調査が至らなかった。

もっとも、職員の中には、時間外労働をしていないにもかかわらず、CC氏の指示により、令和2年8月及び9月分について、時間外労働を申請したとの職員がいた（給与係のLA氏）。当該職員の時間外労働が少ないことが問題であると言われた、とのことである。

また、職員のパソコンに残っていたメールには、1か月に一度、まとめて時間外労働申請をメール添付ファイルで提出している職員がおり（PA氏）、特定の職員については、このような申請が常態化していた。また、ヒヤリングによっても複数の職員が時間外労働を事後申請していたことが認められる。

(7) 給与の不正受給（告発文事案7）

令和2年8月に入職したとされる●●であるEC氏（退職済み。）については、同月及び同年9月の勤務実績がないにもかかわらず、給与が支給されている。

同人が、他の手続のヒヤリングで述べたところによると、EC氏は、令和2年8月時点でMCの●●であったYA氏からMCでの勤務を求められ、最終的にこれを承諾して前職を退職したものの、YA氏から「長くて2か月は休んでほしい。8月1日から病院では事務で早期退職者を募るので、院内で目立ってはいけない。休んでいる間に、何か役に立つ資格を取得するように。」と言われたとしている。また、YA氏は、やはり他の手続におけるヒヤリングで、「(EC氏が)8月1日から当センターへ入職

することとなったが、8月から入社しないでほしいとCC氏から言われた。6月ころから早期退職者を募っているので、入職から2か月自宅で勤務してくれと言われた。」と述べている。

これに対し、理事長は、本委員会が実施したヒヤリングにおいて、EC氏が出勤しなかったことについて、「令和2年8月当時は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により都道府県境をまたいでの出勤に対する制限がかかっていたため。」としているが、当時新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言は全国的に解除されていた時期にあたる。

EC氏がMCに出勤をしなかったのは、同氏の意味によるものとの認定は困難であって、MC側の都合により実際の勤務開始時期を遅らせたものといわざるを得ない。したがって、同氏が出勤しなかったのは、MC側の受領拒否とみるべきであって、給与としてであれ、損害賠償としてであれ、MCが同氏に対して給料相当額を支払うべき義務はあるはずであって、EC氏に対する給料額の支給自体を違法とすることは困難である。

もっとも、EC氏に対して出勤実績がないにも関わらず、給料を支給するためには、「職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程」14条に定める特別休暇を付与される必要があると考えられるが、同氏に対してこのような休暇を事前に与えた記録は存在しないし、「希望退職者を募っている」ことを理由として、理事長が特別休暇の承認をすることは、たとえ前記規程16条、別表第3第25号に文言上何らの限定がないとしても、権限の濫用としてできないというべきである。

したがって、MCの対応は、本来与えることができない休暇を与えたものとして、上記規定に違反するものというべきである。

(8) 経歴詐称（告発文事案8）

- ① 告発文は、LA氏の採用時の起案に添付された履歴書の職歴欄に虚偽の記載があった（以下「本件改ざん」という。）旨を指摘している。

この点について、MC内部においても、提出された履歴書の記載内容と同人の年金加入期間報告書の記載内容とが一致しないことから、これをLA氏本人に確認したところ、履歴書記載の職歴欄の記載が虚偽であることが判明していた（VA氏）。

② LA氏の採用に至る経緯（LA氏、GC氏）

1. LA氏本人及びGC氏の証言によれば、令和元年12月頃、HM社の従業員だったLA氏は、MCに履歴書を郵送して、事務職員の採用募集に応募した。MCが事務職員を募集していることを教えてくれたのは（かつてHM社で同僚だった）GC氏である。筆記試験を受験し面接も受けたが、結果は不採用だった。

なお、LA氏の受験に関する書類（電子データ含む）がMC内に存在せず、また「面接に落ちたことすらない」とする給与担当のMC職員の供述もあることから（NA氏）、この時期にLA氏がMCを受験した事実（筆記試験や面接を受けた事実）の存否自体についても疑義が残るところである。

2. 令和2年4月頃、GC氏から要旨以下の内容の電話を受けた。
- ・ MCでは現在も事務職員を募集している。

- ・ CC氏がLA氏に関心を持っており、一度会ってみたいと言っている。
- 3. 同年4月中旬頃、LA氏はMCに行き、CC氏と面談した（GC氏も同席）。CC氏は、もし来るなら給与の仕事をやってもらい、来るとすればいつ来ることができるか等を尋ね、LA氏は、どんなに早くても6月になると答えた。
- 4. LA氏は、入職の1週間ほど前に、GC氏から就職の意向を聞かれ、「お受けします」と答えた。

これでLA氏の採用が決まったわけであるが、MCの職員就業規則によれば、「職員の採用は、試験又は選考によらなければならない」（9条1項）とされているにもかかわらず、LA氏の採用は、以上のとおり試験や選考の手続を経していないものである。

③ 履歴書の改ざんについて

改ざんされた履歴書には、医療法人社団における勤務歴がある旨の記載があるが、LA氏には実際はそのような勤務歴はなかった。MCにおいては、「新たに給料表適用職員となった者のうち、職員として同種の職務に在職した年数又は同種の職務に在職した年数以外の経験年数を別表第5に定める経験年数換算表に定めるところにより経験年数を換算」（給与規程9条4項）することにより、採用時の職級及び初任給を決定している。

LA氏は大卒後14年2月を経ての入職であるが、主任主事への任用には大卒後14年の経験年数が必要とされているところ（給与規程9条4項及び内規）、LA氏の職歴には、「人材派遣会社に登録して、約2年間派遣社員として各企業に勤務」していたというものが含まれているが（LA氏）、これを「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間」とか「職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間」ということはできないから、その期間は、「その他の期間」として100分の80の換算率が適用されるものと考えられる。したがって、LA氏の経験年数は14年に満たないものであるから、LA氏を主任主事として採用することは給与規程及び内規に反するということになる。

したがって、本件改ざんにより、MCは余計な人件費負担を強いられたことになる。

④ 履歴書の改ざんを行った者についての検討

1. LA氏は、上記CC氏との面談の際に（そこにはGC氏も同席していた）、手書きの履歴書を持参したが、受領されず、志望動機をこちらで書くから、メールで履歴書（データ）を送れ」といわれたとのことである。誰がこの発言をしたのかについては、GC氏はCC氏であるといい、LA氏はGC氏であるとしており、言い分が食い違っている。
2. LA氏は、履歴書データをGC氏宛てにメールにて送付し、GC氏はこれをCC氏に転送したところ、CC氏から改ざんされた履歴書と志望動機が送付されてきたとのことである（GC氏）。

GC氏のこの証言を前提にすれば、履歴書を改ざんしたのはCC氏ということになるが、CC氏はこれを否定している（本委員会による同氏の聴取は未了である）。

3. 本委員会の調査開始以前に行われた事情聴取において、GC氏は、当初自身が改

ざんしたものであると認めていたが、後にこれを翻し、改ざんしたのはCC氏であるとするに至っている。GC氏が当初改ざんは自分が行ったとしていたのは、LA氏の責任が重くならないようにするためということである。

4. CC氏が改ざんを行う動機については、GC氏は、CC氏から「病院経験がある人間を給与係として採用する話を上にしてあるから、採用の起案を回しても大丈夫だ。LA氏の入職の準備を進めてくれ。」といわれたことから、「CC氏がセンター長や事務部長にしていた説明に合わせる形で、LA氏の職歴を改ざんしたのだと思った」と説明している。

しかしながら、当のセンター長は、LA氏の病院における勤務歴については関心が薄く、むしろHM社（●●のメーカー）での勤務歴に着目して「用度係に配属されるのかと思っていた」と供述している（AA氏）。これが事実とすると、CC氏がセンター長への配慮から履歴書を改ざんする理由も必要もないことになる。

6. GC氏は、CC氏が本件改ざんを行った証拠として、CC氏のパソコンのメールの受信フォルダにGC氏がCC氏に送信したメールが残っていたので、そのメールをGC氏のフリーメールアドレスに転送したとして、当該メールの文面をプリントアウトしたものを本委員会に提供した。当該メールの文面は、CC氏宛での「LA氏から履歴書が届きましたので転送いたします。志望動機はどうしたらよろしいでしょうか。ご指示いただければ修正いたします。」という内容のものである。

これが事実であれば、GC氏はLA氏から届いた履歴書をCC氏に転送しただけで、改ざんはCC氏が行ったものということになりそうであるが、本委員会がGC氏のパソコンを検証したところ、同メールは見つかったものの、その格納場所は送信済フォルダではなく、下書きフォルダであったことが判明した。そうすると、CC氏宛での当該メールは送信されていない疑いがあり、必ずしもCC氏による改ざんであったことの根拠とはならないものと考えられる。

7. 以上のとおり、誰が改ざんしたかについては、客観的な証拠がないこと、関係者の供述が食い違っていること、肝心のCC氏の供述が得られなかったことから、誰が改ざんしたかを断定的に述べることは困難である。

すなわち、LA氏の履歴書の職歴欄が改ざんされた事実と履歴書の別紙として志望動機が勝手に作成添付された事実は認められ、それがCC氏かGC氏のいずれかによるものとまでは認定できるが、いずれによるものかまで断言することはできない。

第5 契約関係に関する調査

1 告発文の概要

告発文において、契約関係については、大別すると以下の5点を問題視している。

- (1) 高額の医事業務委託契約を締結していること（告発文事案9）
- (2) 高額のSPD業務委託契約を締結していること（告発文事案10）
- (3) 高額の施設管理・警備・清掃業務委託契約を締結していること（告発文事案11）
- (4) 高額のリース契約を締結していること（告発文事案12）
- (5) 設立間もない市内業者と多額の取引をしていること（告発文事案13）

2 契約関係に関する規程

(1) 契約規程

MCにおいては、契約関係に関する規程として、契約規程が存在する。同規程においては、契約方法の選択、随意契約による場合の手続、履行確保のための手続として、以下のような規定がある。

① 契約責任者

契約の締結について権限を有する者は、理事長又はその委任を受けた者である（4条1項）。

② 契約方法の選択

契約規程においては、契約は一般競争入札によることが原則とされ（18条）、一般競争入札に適しなかったり、一般競争入札に付することが不利と認められるとき等は、指名競争入札によることができるとされている（18条）。

また、契約の種類別の各予定価格の範囲内（30万円から250万円）であるとき、競争入札に適しないものであるとき、競争入札に付することが不利と認められるとき、競争入札に付して入札者がいないとき等は、例外的に随意契約によることができるとされている（22条）。

③ 随意契約による場合の手続

随意契約による場合の手続として、①あらかじめ契約の発注見通しを公表すること、②契約締結前に、契約の内容、契約相手方の決定方法及び選考基準等を公表すること、③契約締結後に、契約相手方の名称、契約の相手方とした理由等の契約の締結状況について公表すること、が定められている（23条）。

また、随意契約によろうとするときは、原則として、なるべく2人以上の者から見積書を徴さなければならない旨定めがある（24条）。

契約を締結しようとするときは、原則として、契約の目的、契約金額、履行期限、履行場所、契約代金の支払方法、監督及び検査等の事項を記載した契約書を作成しなければならない旨定めがある（26条）。ただし、150万円未満の契約をするとき等は、契約書の作成を省略することができる（27条）。

④ 履行確保のための手続

契約締結後の手続として、契約保証金の納付義務について定めがある（28～30条）。

また、契約の適切な履行を確保するため、立会い、指示など必要な監督を行わなければならないほか（32条）、給付の完了の検査を行い（33条）、検査調書を作成し

なければならない旨の定めがある（34条）。

(2) 理事会規程

理事会規程2条2号において、重要な契約の締結、変更及び解除に関する事項は理事会が定める旨規定されている。ただし、「重要な契約」の内容及び金額の基準等については規定がない。

(3) 会計規程

会計規程においては、経理責任者は事務部長とされている（6条1項）。

支払に当たっては、相手先から領収書その他の証拠書類を徴さなければならない旨定められている（23条2項）。この証拠書類とは、契約書、納品書、請求書その他これらに類する書類をいう（8条3項）。

3 契約規程違反行為

(1) 医事業務委託契約（告発文事案9）

① 告発内容

平成29年度まで委託をしていたSS社との間では、月額1582万6259円の委託契約であったところ、その後契約を締結したMS社について、委託業務の中に実施されているか疑わしいものがあること、及び、委託料が月額2813万円と高額であること等を指摘するものである。

また、診療報酬保留分過去分請求業務が不当に高額であること等を指摘するものである。

② 認められる事実

1. 医事業務委託契約

医事業務委託契約については、MCとSS社との間で、以下の契約が締結されていた。

契約日	平成28年3月26日
契約期間	平成28年4月1日から平成31年3月31日まで
業務委託料（税別）	月額1300万円
契約保証金	免除
契約の方式	随意契約

SS社との医事業務委託契約については、集中会計導入に伴い、委託業務の履行状況に不具合が生じたことから、内製化することとし、契約期間中の平成29年3月31日に契約を合意解除した。

しかし、内製化が機能しなかったこと、及び、人件費率を下げること等を理由として、再度外注することになった。

外注先の選定に当たっては、千葉県内に本社があり、東金市の入札参加資格を

有する業者の中から、3社を見積もり合わせの対象とした。見積もり合わせの結果、MS社しか見積書を提出しなかったため、同社と以下の契約を締結する内容で、起案・決裁が行われた。委託金額及び契約書案は、MS社から提出された見積書に従い、医事課職員によって作成されている。しかし、契約当事者の記名・押印がある契約書は作成されていない。

契約日	平成30年5月25日
契約期間	平成30年6月1日から令和3年3月31日まで
業務委託料（税別）	月額910万円
契約保証金	免除（契約規程第29条（3）に該当）
契約の方式	随意契約（契約規程第22条（10）に該当）
見積り合わせ	3者
起案	医事課副課長
決裁	センター長
契約書	なし（押印のないドラフトのみあり）

その後、MCは現場からの要望に応じて、MS社に対して、いわば五月雨式に医事業務を追加で委託している。これらの各業務の委託金額は口頭で合意したものであり、契約書は作成されておらず、以下の契約書案が医事課職員により作成されているにとどまる。また、外来患者数の増加による業務量の増加等を理由として業務開始後に段階的に増額がなされているが、金額の算定根拠は不明である。

このように、MCはMS社への業務の委託に当たって契約規程に基づく手続を行わず、起案・決裁等による契約内容・金額等の検討もなされていなかった。

業務内容	診療報酬明細書点検業務等委託
契約日	平成30年6月25日
契約期間	平成30年7月1日から令和3年3月31日まで
業務委託料（税別）	月額150万円
契約保証金	免除（契約規程第29条（3）に該当）
契約の方式	随意契約（契約規程第22条（10）に該当）
見積り合わせ	なし
起案	医事課副課長
決裁	センター長
契約書	なし（押印のないドラフトのみあり）

その後、MCとMS社との間で、令和2年2月頃に、各種医事委託業務をまとめた以下の契約書が作成され、令和2年3月分からこの契約書に従って業務委託料の支払いがなされている。ただし、当該契約書の作成に当たり、起案・決裁はなされていない。なお、契約書案は医事課職員によって作成されたものである。

契約日	平成 30 年 5 月 25 日
契約期間	平成 30 年 6 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日まで
業務委託料（税別）	月額 2813 万円
契約保証金	免除（契約規程第 29 条（3）に該当）
契約の方式	随意契約（契約規程第 22 条（10）に該当）
見積り合わせ	なし
起案	なし
決裁	なし
契約書	あり

以上の、MCがMS社に委託している業務、業務開始時期、月額委託報酬等は下表のとおりである。これらの各業務間で重複があったか否かについては確認することができなかった。また、口頭で各追加業務を委託していたことから、業務内容及びその範囲が不明確であるほか、行われるべき業務が適切に履行されているかの確認をすることもできていない。

業務	業務開始時期	月額委託報酬（税抜）	備考
医事業務	平成 30 年 6 月	910 万円	起案・決裁あり 契約書ドラフトのみあり
診療報酬明細書点検業務	平成 30 年 7 月	150 万円	起案・決裁あり 契約書ドラフトのみあり
予約センター・電話交換、外来クラーク業務	平成 30 年 10 月	591 万 3600 円 (令和元年 7 月から 628 万 3200 円 令和元年 8 月から 696 万 7600 円 令和元年 12 月から 729 万円 令和 2 年 1 月から 898 万円)	起案・決裁なし 契約書なし
入院算定・請求・レセプト精査業務	平成 31 年 3 月	322 万円 (平成 31 年 4 月から 500 万円)	起案・決裁なし 契約書なし
病棟クラーク業務	平成 31 年 4 月	250 万円 (令和元年 6 月から 285 万円 令和 2 年 1 月から 355 万円)	起案・決裁なし 契約書なし
	合計	2223 万 3600 円 (平成 31 年 4 月から 2401 万 3600 円 令和元年 6 月から 2436 万 3600 円 令和元年 7 月から 2473 万 3200 円)	

		令和元年8月から2541万7600円 令和元年12月から2574万円 令和2年1月から2813万円)	
医事業務等一式	令和2年3月 (契約書では 平成30年6月)	2813万円(上記令和2年1月以降 の業務委託金額合計と同額)	起案・決裁なし 契約書あり

※新入職者研修費など、少額のスポット契約を除く

上記各業務を実際に担当していたのは、業務委託前(内製化当時)から業務に携わっていたMCの元非常勤職員が大多数であったため、業務自体は滞りなく行われていた。しかし、MS社からは、仕様書に定めがある計画書、報告書等が提出されておらず、必要人員数、積算根拠等が示されていないことから、実際にどの程度の人員がどの程度の時間業務に携わっていたかは不明であり、業務委託料が妥当であるかについて疑義がある(SS社からは想定配置人数が提出されている)。

上記各業務委託料の支払いは、MS社からの請求に基づき行われていたところ、支払いを行った財務課において、追加業務の委託及び業務委託料の変更等に関して起案・決裁を経た契約書等が存在しないことについて特段問題視されることはなく、事務部長または財務課長の決裁を経て支払いがなされていた。

なお、MCとMS社との間において、医事業務の契約期間が満了した現在も業務の委託を継続しているところ、MS社との間で更新契約書等を作成しておらず、従前通りの金額の業務委託料の支払いを続けている。

2. 診療報酬保留分過去分点検業務

MCは、MS社に対して、約1億3000万円の診療報酬保留分過去分についての請求業務(健康保険組合等から訂正を指示されて戻ってきたレセプトを訂正して再請求する業務)を委託し、令和元年9月に同業務の報酬として380万円(税抜)、同年10月にさらに950万円(税抜)の合計1330万円の支払いを行った。この金額は、請求額の約10%として定められたものであるが、当該業務は本来、通常の業務の中で追加して行われる作業にすぎず、業務量との関係で妥当な金額であったかは明らかでない。

当該業務の対象となるレセプトは、MC及びSS社が作成したものであり、MS社が作成したものは含まれていない。

当該業務委託についても、起案・決裁はなされておらず、契約書も作成されていないなど、契約規程に定める手続が何ら行われていない。

さらに、業務委託料の支払いを行った財務課において、起案・決裁を経た契約書等が存在しないことについては、特段問題視されることはなかった。

③ 規程違反行為

起案・決裁等による、追加業務の依頼についての検討、随意契約の要件の検討、

見積書の徴求・検討，契約書の作成等，契約規程に定められている手続を踏まずに医事業務にかかる追加契約を締結したことは，契約規程違反（22～24・26・28条）に該当するものである。とりわけ，起案・決裁というMCの内部決定を経ずに第三者との契約が締結され，契約書が作成されていることは，適正な契約事務の遂行を目的とする契約規程の趣旨を没却する重大な違反であり，かかる事態が生じていることは，MCが著しいガバナンス不全の状態にあったと評価せざるを得ない。

起案・決裁を経た契約書等を確認することなく，業務委託料が支払われたことは，会計規程違反（23条2項）に該当する。

診療報酬保留分過去分点検業務については，契約相手の選定のほか，医事業務と同様，業務の依頼についての検討，見積書の徴求・検討，契約書の作成等，契約規程に定められている手続を経ずに業務を依頼したことは，契約規程違反（22～24・26・28条）に該当する。

(2) SPD業務委託契約（告発文事案10）

① 告発内容

SPD業務を平成30年度まではAM社に月額190万円で委託していたところ，令和元年度からは管理業務をIM社に月額110万円，配送業務はSM社に月額400万円の合計510万円で委託し（320万円の増額），MCがこの2社に搾取されていることを内容とするものである。

② 認められる事実

MCがAM社との間で締結していたSPD業務委託契約の内容は以下の通りである。

契約日	平成29年3月31日
契約期間	平成29年4月1日から平成31年3月31日まで
業務委託料（税別）	総額4560万円（月額190万円）
契約保証金	免除
契約の方式	随意契約

上記契約期間中に，MCは，資金繰りが困難な状況にあることを理由として，業務委託料の支払期日を，契約書に定めた業務を履行した月の翌月末日払いから，請求をした月の月末から120日以内（業務をした月の月末から約150日以内）の支払いに変更することを要望し，平成29年9月30日及び平成30年3月31日の2回，覚書を作成している。

その後，MCはIM社との間でSPD業務のうち管理業務の委託契約を，SM社との間で同業務のうち配送業務の委託契約を，以下のとおりそれぞれ締結している。

業務内容	SPD業務のうち管理業務
------	--------------

契約日	平成 30 年 9 月 25 日
契約期間	平成 30 年 10 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日まで
業務委託料（税別）	月額 110 万円（契約書には金額の記載なし）
契約保証金	免除
契約の方式	随意契約
見積り合わせ	なし
起案	なし
決裁	なし
契約書	あり

業務内容	S P D 業務のうち配送業務
契約日	平成 31 年 4 月 1 日
契約期間	平成 31 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日まで
業務委託料（税別）	月額 400 万円
契約保証金	免除（契約規程第 29 条（3）に該当）
契約の方式	随意契約（契約規程第 22 条（10）に該当）
見積り合わせ	なし
起案	なし
決裁	なし
契約書	あり

これらの契約を締結した理由について、将来的には診療材料等をMC職員において管理することを検討しており、その一環として管理業務と配送業務を分割することになった。

AM社に対してはS P D業務（管理業務及び配送業務の両方）を委託し、院外の倉庫を拠点として、そこから納入される仕組みを採用していたが、MCとしても材料費そのものに対する価格交渉を行うため、また有事等の際に院内に拠点を置く仕組みを構築するために、管理業務と配送業務を切り離すことを進めていたことによる。

なお、管理業務及び配送業務を、AM社との契約期間満了時（平成 31 年 3 月 31 日）に同時に移行する予定であったところ、先行して体制が整っていた I M社と、AM社との契約期間中であったものの、平成 30 年 9 月 25 日に契約を締結したものである。契約締結後は、AM社から I M社に順次管理業務が移行されたが、重複期間中（平成 30 年 10 月から平成 31 年 3 月まで）は当該業務に係る I M社への支払はなされていなかった。

しかし、これらの契約は起案・決裁を経ることなく締結されたものであり、契約の相手方を選定した根拠が不明であるほか、契約金額の妥当性については確認することができなかった。見積り合わせを経ない一者特命随意契約であり、AM社との契約と比較して業務委託料が大幅に増加していることから、業務委託料が過大で

あった可能性がある。

なお、これらの契約の締結を主導した役職員を特定することはできなかった。

SM社に委託した配送業務については、SM社からMS社に再委託され、実際の業務はMS社が行っていたことから、MCは、SM社が業務委託契約約款の再委託禁止条項に抵触していたことを理由に、令和2年11月末をもってSM社との契約を合意解除した。

しかし、SPD業務の委託を中断することはできず、競争入札を行う時間的余裕が無かったことから、SM社との契約を合意解除した翌日に、MCはMS社との間で以下の契約を締結している。

業務内容	SPD業務のうち配送業務
契約日	令和2年12月1日
契約期間	令和2年12月1日から令和3年3月31日まで
業務委託料（税別）	月額295万円
契約保証金	免除（契約規程第29条（3）に該当）
契約の方式	随意契約（契約規程第22条（10）に該当）
見積り合わせ	なし
起案	財務課副課長
決裁	理事長
契約書	あり

このように、SM社との業務委託契約については、同社が実際には業務を行ってはおらずMS社に再委託していたことから、SM社は中間マージンを取得していたに過ぎなかったこととなる。後日SM社との契約を解除していることから明らかなように、SM社は業務の委託先として不適切であったとともに、業務委託料も過大であったといえる。また、MS社への業務委託料について、起案等による検討はなされておらず、合理的な金額といえるかは不明であるが、見積り合わせを経ないことから、過大であった可能性は否定できない。

また、業務委託料の支払いを行った財務課において、IM社及びSM社について起案・決裁を経た契約書等が存在しないことは特段問題視されることはなかった。

なお、上記業務委託契約の契約期間は満了しているが、更新契約書等を作成することなく、同条件にて、MS社に対する業務の委託を継続している。

③ 規程違反行為

IM社及びSM社との間で締結した契約書には契約保証金の免除及び随意契約を選択したことの契約規程上の根拠条文（22条・29条）が示されているが、契約規程に定める契約方法の検討、随意契約による場合の見積り合わせ、履行確保等の各手続が行われておらず、契約規程違反（22～24・26・28条）が認められる。

SM社は実際には業務を行っておらず、再委託禁止条項に抵触することを理由と

して契約を解除していることから、契約の相手方として不適切であったといえる。その他のSM社との契約にかかる問題点については、後記(5)において記載する。

業務委託料について、MS社との間で、より低額の業務委託料にて契約を締結していることから、少なくともSM社に対する業務委託料は過大であったといえる。

起案・決裁なく契約書が作成されていることの問題点については、上記(1)において述べたとおりである。また、契約規程 22 条及び 29 条の要件を満たすといえるかについては、具体的かつ実質的な観点から十分に検討がなされなければならない。

起案・決裁を経た契約書等を確認することなく、業務委託料が支払われたことは、会計規程違反（23 条 2 項）に該当する。

(3) 施設管理・警備・清掃業務委託契約（告発文事案 11）

① 告発内容

施設管理・警備・清掃業務は平成 29 年度までは一括してDG社に年額約 1 億円で委託していたところ、令和元年度からはこれらの業務を分割し、設備はCM社に年額約 3500 万円、警備はKS社に年額約 5500 万円、清掃はTB社に年額約 7200 万円の合計約 1 億 5000 万円で委託しており、年間で約 5000 万円の増額となっていることを内容とするものである。

② 認められる事実

1. 各業務委託契約

MCとDG社との間において、以下の契約が締結されている。

業務内容	MC清掃・警備・施設維持管理業務
契約日	平成 26 年 2 月 1 日
契約期間	平成 26 年 2 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日まで
業務委託料（税別）	総額 3 億 672 万 5000 円 （平成 25 年度 828 万 5000 円，平成 26 年度 9102 万円，平成 27 年度 1 億 38 万円，平成 28 年度 1 億 704 万円）
契約保証金	免除
契約の方式	随意契約（総合評価制度・6 者参加）

その後、内製化のためこれらの業務について外部委託をやめていたが、内製化が適切に機能しなかったため、再度施設管理・警備・清掃業務を外注することとなり、MCは以下の契約を締結している。起案・決裁がなされなかったものについては、契約相手方の選定方法及び業務委託料の決定過程、これらの契約の締結を主導した役職員等は不明である。

・施設管理業務

契約相手方	CM社
業務内容	総合管理（施設管理）業務
契約日	平成 29 年 3 月 31 日
契約期間	平成 29 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日まで
業務委託料（税別）	年額 2706 万円
契約保証金	免除
契約の方式	随意契約
見積り合わせ	なし
起案	なし
決裁	なし
契約書	あり

その後、上記契約は以下の通り変更されているが、変更理由は不明である。

契約変更日	平成 30 年 4 月 1 日
契約期間	平成 29 年 4 月 1 日から令和 2 年 9 月 30 日
業務委託料（税別）	平成 29 年度 2706 万円，平成 30 年度 4009 万 2000 円，令和元年度 4009 万 2000 円，令和 2 年度（6 か月）2004 万 6000 円
起案	なし
決裁	なし
契約書	あり

契約変更日	平成 30 年 7 月 1 日
契約期間	平成 29 年 4 月 1 日から令和 2 年 9 月 30 日
業務委託料（税別）	平成 29 年度 2706 万円，平成 30 年度 3403 万 5000 円，令和元年度 3201 万 6000 円，令和 2 年度（6 か月）1600 万 8000 円
起案	なし
決裁	なし
契約書	あり

上記総合管理業務委託契約は、契約期間の満了により終了しており、現在は外部に委託していない。

・清掃業務

契約相手方	T B 社
業務内容	清掃業務
契約日	平成 31 年 3 月 31 日
契約期間	平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日まで
業務委託料（税別）	6078 万円（年額）

契約保証金	免除
契約の方式	随意契約（総合評価制度・3者参加）
起案	総務課人事係職員
決裁	センター長
契約書	あり

また、上記清掃業務委託契約の契約期間は満了した後、以下の契約書が作成され、業務の委託を継続している。

契約日	令和2年4月1日
契約期間	平成2年4月1日から令和4年3月31日まで
業務委託料（税別）	6860万760円（年額）
起案	なし
決裁	なし
契約書	あり（コピーのみ保管）

・警備業務

契約相手方	K S 社
業務内容	警備業務
契約日	平成30年3月20日
契約期間	平成30年4月1日から令和5年3月31日まで
業務委託料（税別）	1億7155万円（年額3431万円）
契約保証金	免除
契約の方式	随意契約
見積り合わせ	なし
起案	なし
決裁	なし
契約書	あり

その後、上記契約について、離院対応業務が追加された以下の契約が締結されている。離院対応業務は、この時期に売店が院内から院外の敷地内に移動となったため、患者も含めた利用者の交通安全対策や離院防止対策のために委託したものである。

契約変更日	令和2年2月1日
契約期間	令和2年2月10日から令和5年1月31日
業務委託料（税別）	4136万6300円（年額1389万6000円）
起案	なし
決裁	なし
契約書	あり

なお、上記契約とは別途、K S社との間で平成 31 年 4 月 20 日に労働者派遣契約を締結し、その翌月から送迎業務として月額 16 万円（税別）の請求・支払いがなされていた。送迎業務については、夜勤明けの医師の送迎（バスやタクシーの動いていない時間帯）を委託しているものである。

しかし、この業務についても、業務の委託にかかる起案・決裁はなされていなかった。

2. 小括

上記のとおり、総合管理（施設管理）業務委託契約、清掃業務委託契約、警備業務委託契約をそれぞれ別の業者に委託している理由としては、内製化から外注に切り替えるタイミングが各業務で異なったことによるものである。

また、業務委託料が増加したことについて、施設管理業務及び清掃業務については下表のとおり増床に伴う病棟・病室の追加や厨房の洗浄、高所作業等の追加、警備業務については患者数の増加に伴う院内警備や入院患者の離院対応等の追加によるものであり、これらの業務にかかる業務委託料が不当に高額であるとは認められなかった。

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
診療科数	19	20	20	22	22
稼働病床数	209	243	265	271	274

ただし、業務委託料の支払いを行った財務課において、施設管理業務及び警備業務について起案・決裁を経た契約書等が存在しないことについては、特段問題視されることはなかった。

③ 規程違反行為

総合管理（施設管理）業務委託契約及び警備業務委託契約については、契約規程に定める契約方法の検討、随意契約による場合の見積り合わせ等の業務委託料の検討、履行確保等の各手続が行われておらず、契約規程違反（22～24・26・28 条）が認められる。

起案・決裁手続を経ることなく契約書が作成されていることの問題点については、上記(1)において述べたとおりである。

清掃業務については、総合評価制度により契約の相手方が選定されていること自体には問題がないものの、その実施要領等が作成・公告されていなかったこと、予定価格が設定されていなかったこと、評価項目が少なく採点基準も明らかではなかったことなど、契約規程 17 条に準拠した適切な手続とは認められなかった。また、履行確保手続（契約規程 28 条）が行われていない。

起案・決裁を経た契約書等を確認することなく、業務委託料が支払われたことは、会計規程違反（23 条 2 項）に該当する。

なお、病床の増加等により、警備、清掃及び施設管理をする箇所が増えていることは事実であるため、結果として業務委託料が増えたことをもって直ちに契約金額が不合理とはいえない。

(4) 医療機器に関する契約（告発文事案 12）

① 告発内容

医療機器の購買について、輸液ポンプのリース料が相場と比較して著しく高額であること、及び、手術システムの導入費用が他病院の実績である約 6000 万円を大きく上回る約 9000 万円であることを内容とするものである。

② 認められる事実

1. 手術支援システム

MCは、以下の手術支援システム等一式調達業務契約をAM社との間で締結している。

契約日	令和元年 11 月 14 日
契約金額（税別）	8086 万 3000 円
契約の方式	随意契約（総合評価制度・3社のメーカーが参加）
起案	財務課用度係職員
決裁	手術支援システムWG
契約書	あり

手術システムは、麻酔記録、看護記録の正確で効率的な記録の支援を行うために導入されたものである。業者の選定は一般競争入札によって行われているが、選定に当たっては、副センター長を委員長とし、副看護部長、看護師長補佐、情報管理室長補佐、医事課長代理、財務課用度係長の5名を委員、麻酔科医を特別委員とする手術支援システムWG（ワーキンググループ）を開催している。

参加業者3社はそれぞれプレゼンテーション及び金額の入札を行い、委員による質疑応答が行われた。また、各委員がシステム・操作性・メンテナンス・コストベネフィットの各項目で採点をし、その合計得点により手術システムのメーカーを決定している。

2. リース契約

MCは、以下のリース契約をFR社との間で締結している。当該契約の締結に当たっては、医療機器選定小委員会（選定委員6名、医師2名・看護部3名・臨床工学部1名）にてメーカー3社の輸液ポンプを比較検討し、メーカーを選定している。

ただし、契約の相手方となるリース会社については、見積合わせが行われないうまま、1者特命随意契約が締結されている。

契約日	令和元年7月1日
対象物件	輸液ポンプ TE-LM702A 60台 輸液ポンプ TE-281A 80台 シリンジポンプ TE-SS830N 50台 シリンジポンプ TE-SS835T 6台 シリンジポンプ TE-351 30台
リース期間	平成26年12月1日から令和元年11月30日
リース料(税別)	総額5028万480円(月額69万8340円)
契約の方式	随意契約(医療機器選定小委員会にてメーカーを選定)
見積り合わせ	なし
起案	財務課用度係係長
決裁	事務部長
契約書	あり

対象物件別のリース料は以下の通りである。

機器名称	品番	台数	月額リース料(円)
精密輸液ポンプ	TE-LM702A	60	2,560
輸液ポンプ	TE-281A	80	3,280
精密シリンジポンプ	TE-SS830N	50	3,470
TCIシリンジポンプ	TE-SS835T	6	5,940
シリンジポンプ	TE-351	30	2,440

以前のFR社との間のリース契約の内容は以下の通りであり、1式当たりのリース料は上記契約とリース料が近似している。当該契約は、一般競争入札の手続を経て執行されている。

契約日	平成26年11月28日
対象物件	輸液ポンプ TE-261 20式
リース期間	平成26年12月1日から令和元年11月30日まで
リース料(税別)	総額390万円(月額6万5000円, 1式当たり3,250円)

③ 規程違反行為

手術システムの導入は、価格のみならず、性能や仕様等を慎重に比較検討して決定すべきものである。よって、競争入札によることが必ずしも適切とはいえず、手術支援システムWGを開催して、3者のプレゼンテーションを評価検討した上で、総合評価制度により選定することは適切であったと評価できる。

金額面についても、手術システムの内容は様々であり、価格の相場というものを観念することは困難であること、及び、金額が入札手続により提示されたものであることから、不相当に高額であるとは認められなかった。

次に、リース契約について、対象物件別のリース料は以前のリース契約におけるリース料と同水準であり、不相当に高額とはいえない。ただし、契約の相手方とするリース会社については起案・決裁により検討されておらず、以前の契約相手方と引き続きリース契約を締結しているところ、改めて競争入札や見積合わせを行ってれば、より低額のリース料にて契約を締結することができた可能性がある。

告発者は、請求書において上記リース物件のうち一部（輸液ポンプ TE-LM702A 60台）しか記載されておらず、実際には他にもリース物件が存在していたことを看過していた可能性がある。

(5) SM社との間の契約（告発文事案 13）

① 告発内容

SM社については、平成 31 年 1 月末に設立された株式会社であり、その設立 1 か月後にはMCとの取引が開始され、SPD業務委託、診療材料・消耗備品・保守工事と多数の取引が行われており、取引開始から令和 2 年 7 月までの支払総額は約 147 百万円（税込）に及ぶことを内容とするものである。

また、これらの取引のうち、総支払額の約 4 割に当たる 5993 万円について、納品書・請求書の内訳が「一式」とされており、内容が不明であることを内容とするものである。

② 認められる事実

上記のとおり、MCとSM社との間において、以下のSPD業務委託契約が締結されている。

契約日	平成 31 年 4 月 1 日
契約期間	平成 31 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日まで
業務委託料（税別）	月額 400 万円
契約保証金	免除（契約規程第 29 条（3）に該当）
契約の方式	随意契約（契約規程第 22 条（10）に該当）
見積り合わせ	なし
起案	なし
決裁	なし
契約書	あり

そのほか、告発文において記載されている多数の物品等がSM社に対して発注されている。「一式」として発注されたものの内訳は下表（MC作成）のとおりである。見積書では清掃業務消耗品（消耗備品）の内訳として、清掃業務消耗品（消耗備品）

には当たらないバイオジェル等が記載されており，また，納品書及び請求書においてはこれら内訳の記載がなされていなかった。

	詳細				数量	単位	単価 (円・税抜)	支払額 (円・税込)
令和元年10月 清掃業務 消耗品 一式	バイオジェル	50枚入り	5.5	40955-01	8	箱	12,000	105,600
	バイオジェル	50枚入り	6.0	40960-01	32	箱	12,000	422,400
	バイオジェル	50枚入り	6.5	40965-01	55	箱	12,000	726,000
	バイオジェル	50枚入り	7.0	40970-01	28	箱	12,000	369,600
	バイオジェル	50枚入り	7.5	40975-01	12	箱	12,000	158,400
	調整額				1	式	-20,000	-22,000
計								1,760,000
令和元年11月 清掃業務 消耗品 一式	バイオジェル	50枚入り	5.5	40955-01	18	箱	12,000	237,600
	バイオジェル	50枚入り	6.0	40960-01	32	箱	12,000	422,400
	バイオジェル	50枚入り	6.5	40965-01	75	箱	12,000	990,000
	バイオジェル	50枚入り	7.0	40970-01	28	箱	12,000	369,600
	バイオジェル	50枚入り	7.5	40975-01	22	箱	12,000	290,400
	調整額							
計								2,310,000
令和元年12月 清掃業務 消耗品 一式	バイオジェル	50枚入り	5.5	40955-01	16	箱	12,000	211,200
	バイオジェル	50枚入り	6.0	40960-01	34	箱	12,000	448,800
	バイオジェル	50枚入り	6.5	40965-01	70	箱	12,000	924,000
	バイオジェル	50枚入り	7.0	40970-01	28	箱	12,000	369,600
	バイオジェル	50枚入り	7.5	40975-01	22	箱	12,000	290,400
	調整額				1	式	-40,000	-44,000
計								2,200,000
令和2年1月 清掃業務 消耗品 一式	バイオジェル	50枚入り	5.5	40955-01	14	箱	12,000	184,800
	バイオジェル	50枚入り	6.0	40960-01	36	箱	12,000	475,200
	バイオジェル	50枚入り	6.5	40965-01	65	箱	12,000	858,000
	バイオジェル	50枚入り	7.0	40970-01	31	箱	12,000	409,200
	バイオジェル	50枚入り	7.5	40975-01	24	箱	12,000	316,800
	調整額				1	式	-40,000	-44,000
計								2,200,000
令和2年2月 清掃業務 消耗品 一式	バイオジェル	50枚入り	5.5	40955-01	12	箱	12,000	158,400
	バイオジェル	50枚入り	6.0	40960-01	38	箱	12,000	501,600
	バイオジェル	50枚入り	6.5	40965-01	66	箱	12,000	871,200
	バイオジェル	50枚入り	7.0	40970-01	35	箱	12,000	462,000
	バイオジェル	50枚入り	7.5	40975-01	19	箱	12,000	250,800
	調整額				1	式	-40,000	-44,000
計								2,200,000
令和2年3月 清掃業務 消耗品 一式	バイオジェル	50枚入り	5.5	40955-01	8	箱	12,000	105,600
	バイオジェル	50枚入り	6.0	40960-01	32	箱	12,000	422,400
	バイオジェル	50枚入り	6.5	40965-01	47	箱	12,000	620,400
	バイオジェル	50枚入り	7.0	40970-01	25	箱	12,000	330,000
	バイオジェル	50枚入り	7.5	40975-01	10	箱	12,000	132,000
	調整額				1	式	-14,000	-15,400
計								1,595,000
令和2年4月 清掃業務 消耗品 一式	バイオジェル	50枚入り	5.5	40955-01	10	箱	12,000	132,000
	バイオジェル	50枚入り	6.0	40960-01	23	箱	12,000	303,600
	バイオジェル	50枚入り	6.5	40965-01	52	箱	12,000	686,400
	バイオジェル	50枚入り	7.0	40970-01	26	箱	12,000	343,200
	バイオジェル	50枚入り	7.5	40975-01	11	箱	12,000	145,200
	調整額				1	式	-14,000	-15,400
計								1,595,000
令和2年5月 清掃業務 消耗品 一式	バイオジェル	50枚入り	5.5	40955-01	7	箱	12,000	92,400
	バイオジェル	50枚入り	6.0	40960-01	26	箱	12,000	343,200
	バイオジェル	50枚入り	6.5	40965-01	53	箱	12,000	699,600
	バイオジェル	50枚入り	7.0	40970-01	23	箱	12,000	303,600
	バイオジェル	50枚入り	7.5	40975-01	13	箱	12,000	171,600
	調整額				1	式	-14,000	-15,400
計								1,595,000
令和2年6月 清掃業務 消耗品 一式	バイオジェル	50枚入り	5.5	40955-01	10	箱	12,000	132,000
	バイオジェル	50枚入り	6.0	40960-01	24	箱	12,000	316,800
	バイオジェル	50枚入り	6.5	40965-01	68	箱	12,000	897,600
	バイオジェル	50枚入り	7.0	40970-01	25	箱	12,000	330,000
	バイオジェル	50枚入り	7.5	40975-01	13	箱	12,000	171,600
	調整額				1	式	-30,000	-33,000
計								1,815,000

これらの契約及び物品等の発注に関して、起案・決裁等、契約規程に定める手続が何ら行われておらず、150万円を超えるものについての契約書のみならず、発注書すら一切作成・保管されていなかった。

契約書を作成した役職員及びこれらの物品等を発注した役職員は不明である。

納入時に作成された物品等の請求書にはMC職員（財務課用度係副課長または同係員）の確認印が押印されており、テレビ等は実際に受入がなされていた。

しかし、令和2年5月ないし同年8月の納品物については、財務課用度係係員が検査を担当しているところ、同課副課長より検査は済んでいると言われたため、納品物の確認を行わずに請求書に確認印を押印している。また、「清掃業務消耗品（消耗備品）一式」の内容は、上記の通り、清掃業務消耗品（消耗備品）ではなくバイオジェルであり、「備品・消耗品一式」についてはサージカルマスク等であるところ、MCにはこれらの受入数量や払出数量を管理する台帳がなく、客観的にも納品の事実が確認されていない。なお、上記期間以外における「清掃業務消耗品（消耗備品）一式」は、同課副課長が請求書に確認印を押印していた。

そもそも、上記のとおり清掃業務は別途外部業者に委託していたのであるから、毎月100万円を超える清掃業務消耗品（消耗備品）をSM社に発注する合理的な必要性は認めがたいという事情もあった。

そうすると、バイオジェルやサージカルマスク等はMCにおいて日々大量に使用するものであること、及び、数量の管理台帳がないことから、実際に納品がなくとも発覚しにくいことを理由として当該物品が売買対象とされたことも考えられ、実際には物品の納入及び検収がなされておらず、架空発注であった可能性も否定できない。

SM社からの請求に対しては、上記のとおり契約書・発注書等が存在しないことについては特段問題視されることなく、事務部長または財務課長の決裁を経て支払いがなされていた。

なお、購入した物品の単価については、マスク不足解消によりサージカルマスクを高額で購入したものを除いては、調査金額と購入金額が著しく乖離はしておらず、不相当に高額であるとは認められなかった。また、会計面に関して、上記「清掃業務消耗備品一式」の支出は、医業費用・経費の中の消耗品費として、費用処理されており、バイオジェルやサージカルマスク等は棚卸資産中の貯蔵品等として資産計上されていない。

なお、本委員会はSM社代表者に対して、事実関係等にかかるヒヤリングに応じるよう要請したが、協力が得られなかった。

③ 規程違反行為

SM社との取引について、契約規程に定める手続が何ら行われておらず、契約規程違反（22～24・26・28条）が認められる。

SM社は設立後間もない法人であり、随意契約の要件を満たすことは考えがたい。履行確保のための契約保証金についても、SM社が設立間もない法人であることか

ら、免除の要件を満たしていないといえる。

起案・決裁を経ることなく契約書が作成されていることの問題点については、(1)において述べたとおりである。

MCとSM社との間で、SPD業務の委託、物品の購入など幅広く取引が行われているところ、法人の設立から極めて日が浅く、その信用力（支払い能力、契約実績）や内情（反社会的勢力との関係等）も不明な会社との間で、短期間に多岐にわたり多額の契約を締結したり、発注をする合理的な理由は考えられず、役職員とSM社及びその代表者等との癒着により取引が開始され、反復継続して行われていたものと考えざるを得ない。また、実際には納品が履行されていない可能性がある。

起案・決裁を経た契約書等を確認することなく、業務委託料及び物品購入代金等が支払われたことは、会計規程違反（23条2項）に該当する。

第6 その他本調査により判明した規程違反行為等

以下では、告発文に記載された事実の外、本委員会の調査によって明らかになった規定違反行為等のうち、主だったものを記載する。

1 平成30年5月の昇給について

(1) 調査結果に基づく事実認定

本委員会による調査の結果、CC氏が入職した直後の平成30年5月ころにも、特定の職員に対する昇給が実施されたことが判明した。

① 平成30年5月1日起案（同月25日施行）に係る「平成30年4月支給（追給）について」（伺い）において、以下の職員6名について、「別紙のとおり給与改定を実施いたしました。」として、給与の追加支給が行われている。そして、級号給の変更は下表のとおりとなっている。なお、上記文書が、「給与改定を実施いたしました」とあることから、既に給与改定の実施があったものとも考えられるが、上記決裁文書以外に平成30年5月分給与の支給額を変更する旨の決裁文書は発見できておらず、昇給・昇任の理由は不明である。

氏名	平成30年4月時点級号給	変更後級号給	本給差額
BC氏	7級30号	8級16号	16,500円
DC氏	7級21号	7級31号	16,500円
CC氏	6級1号	6級66号	94,900円
DB氏	5級46号	5級53号	5,900円
IA氏	5級12号	5級27号	31,300円
HC氏	1級50号	2級38号	39,600円

② さらに、平成30年5月の給与支給一覧表によると、上記各職員については、「給料の調整額」が支払われている（なお、BC氏については平成30年12月分の支給額からさらに100,000円（合計200,000円）の調整給が加算されているが、支給根拠及び決裁は不明である）。

氏名	調整給額	本給変更額を加えた従前額との差額
BC氏	121,600円	35,028円

DC氏	53,500円	70,000円
CC氏	134,900円	229,800円
DB氏	15,900円	21,800円
IA氏	31,300円	72,600円
HC氏	39,600円	79,200円

上記の起案文書の起案者はHC氏となっており、また決裁欄に押印があるのは、DC氏（事務部参事）、CC氏（総務課長）のみであって、事務部長欄はあるものの、押印はない。

その後さらに平成30年度中に、給与額について以下のような変動がある。

月	対象者	変動
7月	BC氏	調整給 100,000円
	CC氏	調整給 20,000円
	DC氏	調整給 20,000円
	IA氏	調整給 5,000円
	DB氏	調整給 5,000円
10月	CC氏	昇任し、7級36号給 (6級66号級から7級になる場合は、本来34号給であるべき) 調整給 100,000円へ増額
11月	DC氏	調整給 100,000円へ増額
12月	BC氏	調整給 200,000円へ増額

これらの給与額の変更あるいは昇任について、決裁文書は見当たらない。

(2) 規程違反の状況

上記のとおり、「平成30年4月支給（追給）について」（伺い）の起案者として氏名が記載されているHC氏が、平成30年4月に給与係に配属されたばかりの職員であ

ること、決裁印を押印したのがCC氏及びDC氏だけであることを考えると、少なくともCC氏及びBC氏が共謀の上で、上記の昇給・昇任を行ったものと考えられる。

また、上記の昇任・昇給および調整給の支給については、事務決裁規程にいう「普通昇給」に該当せず、また、昇任については、事務決裁規程別表6項にいう、「上記以外の事項」中の「重要又は異例なもの」として、いずれもセンター長に専決権限があるものと考えられるところ、センター長（理事長が兼務）の決裁を経た記録が存在しないことから、権限のないものによる行為であったと言わざるを得ない。

さらに、BC氏の平成30年4月分までの調整給については、千葉県との取決めにより、本来基本給を●円とする必要があったが、これに相当する給料表上の号給が存在しなかったこと、及び給与規程12条3項において、「職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。」とされていたことから、やむを得ず付されたものと考えられ、規程違反が認められるとしても、直ちに不合理とはいえない（もっとも、本来であれば、給与規程を改正して対応すべきである）。これに対し、平成30年12月以降の調整給追加額については、何ら合理的な理由がないのであって、上記の措置が給与規程に違反することは明らかである。

このように、CC氏の入職直後から、給与に関する不正が行われてきたことになる。

2 FA氏の初任給決定経緯

令和2年4月に入職したFA氏の給与は、MCとの交渉の結果として決められたものと認められ、採用時の級号給は、給与規程上は参事あるいは事務部長に相当する7級の38号給（本給月額●円）とされている。

同氏の採用が、給与規程9条6項に規定する「特殊の技術、経験等を必要とする職に採用しようとする場合において、その採用が著しく困難になると認められるとき」に該当するケースといえることができるのであれば、理事長において同人の号給を決定することができることにはなる。しかしながら、同人の採用に当たり、このような事情を説明した文書は残存していない。

仮に同氏の給与額を、給与規程9条4項、同条2項に従って計算した場合、平成7年4月から令和2年3月までの同人の前職の勤務期間（25年）を、給与規程内規第1項にいう「正規職員として、職種に直接役立つ若しくは類似する職務に従事した期間」として評価し、やはり内規に沿って、大学卒として、在職9年で2級、同14年目で3級、同22年目で4級に昇任する前提で算定をし、かつ、各年について3号給（ただし、令和2年度の昇給については、給与規程9条4項に基づく経験年数加算ではないため、他の職員と同様に2号給）の昇給があったことを前提として給与規程別表第7を適用していくと、

1級 (40+27=) 67号給 (2級へ昇任)	→	2級 30号給
2級 (30+15=) 45号給 (3級へ昇任)	→	3級 29号給
3級 (29+24) =53号給 (4級へ昇任)	→	4級 37号給
4級 (37+9) =46号給		
令和2年4月の定期昇給分 (2号給)	→	4級 48号給
4級 48号給 (5級へ昇任)	→	5級 40号給

5 級 40 号給 (6 級へ昇任)

→ 6 級 32 号給

となり、給与規程上、初任給は月額●円となるはずである。

そして、7 級の職は、参事又は事務部長とされているところ（給与規程別表第 2 第 1 項）、課長職として入職した F A 氏が 7 級となる時点で、給与規程の適用を誤っている。その上、上記のとおり、基本給額の計算においても、本来支給を受けるべき金額よりも高額となる規定違反ないし内規違反があったものと言わざるを得ない。

これに対し、前職で 28 年 5 か月勤務していた E C 氏（第 4 第 6 項(7)参照）に対しては、同人の希望額よりも年収で 200 万円近く低い月額●円の給与額（2 級 56 号給に対応する金額）が提示されており、初任給決定の方法があまりにも恣意的であったと言わざるを得ない。

3 事務決裁規程違反

事務決裁規程 2 条 4 号及び 6 条 2 項によれば、事務部長が決裁を行うことが定められている金額の支払いについて、事務部長が不在になったことから令和 2 年 1 月下旬以降に事務部長代行をしていた当時の総務課長が、本来は、決裁欄を残した上で、事務部長不在時には代決すべきであったところ、令和 2 年 4 月頃から事務部長の決裁欄自体を削除していた。

当該事実は事務決裁規程 2 条 4 号及び 6 条 2 項に違反するものである。

次に着任した事務部長は、上記総務課長から、前事務部長が令和 2 年 1 月下旬に亡くなってから事務部長代行をしており、事務部長に代わって決裁をしていると報告を受けており、事務部長の決裁欄が削除されていたことを認識していなかったとのことであった。

なお、上記事務部長は、上記決裁規程違反について認識をした令和 2 年 10 月からは、事務部長の決裁欄を再度掲載し、その後は決裁規程に定められた必要な決裁を行っている。

4 YK 社との間の工事請負契約について

MC は、YK 社との間で、合計 29 件・請負金額総額 1664 万 3922 円（税抜）の工事請負契約を締結している。これらの契約はすべて 1 者特命随意契約である。予定価格が 30 万円以上の随意契約は見積り合わせを行う必要があるが、見積り合わせは 1 件も行われていない。

これらのうち、YK 社から契約書を作成することを示唆され、契約書案の提示を受けたものもあったにもかかわらず、請負金額 150 万円を超えており契約書の作成が必要であるもの 3 件を含め、1 件も契約書を作成していなかった。

また、競争入札等、契約方式の検討が必要となる 250 万円を超える契約が 2 件（医療施設等災害復旧工事及び駐車場造成工事）あったところ、前者の医療施設等災害復旧工事については起案決裁すらなされていなかった。他方、後者の駐車場造成工事については、職員駐車場が満車で、患者駐車場に駐車せざるを得なくなっていること、及び患者数の増加を理由として、緊急の必要があったとして、競争入札は実施していないところ、

患者用駐車場が満車となり支障を来したなどの理由が示されておらず、随意契約にて契約を締結する理由として十分なものとはいえない。

さらに、契約保証金に関しても一切検討がなされておらず、納付もなされていない。

以上のとおり、YK社との間の工事請負契約に関して、上記第6の3(1)ないし(5)と同様に、契約規程違反(22~24・26・28条)が認められた。

なお、前々事務部長がYK社本社の近隣に居住しており、同社従業員と個人的な知り合いであったことが、取引開始のきっかけとなっている。また、前々事務部長が一者随意契約の形式で取引開始当初に複数の工事請負契約の締結に関与している。

5 法人印の管理

現理事長が就任するまでの間、法人印のうち、契約書等に押印される理事長印について、財務課・総務課・医事課それぞれで保管しており、デスクの上に放置されていることもあった。このように、理事長印はいわば職員が自由に使用することができるような状況にあったため、起案・決裁を経ずに契約書が作成されることにつながったものと考えられ、法人印の管理状況は極めて杜撰であったというほかない。

かかる事実は、法人印は管理者が保管等し、その承認を受けた場合以外は保管場所以外に持ち出すことができず、厳正に取り扱わなければならないとする法人印管理規程に違反している状態にあった。

また、法人印の使用(押印)にあたっては、法人印使用簿(法人印規程9条)に所定の事項を記入するとともに、押印を要する文書に決裁済みの原議書を添えて管理者(理事長印については総務課長)又は取扱責任者に提示し、承認を得ることを原則としているところ、このような管理は実際にはなされておらず、押印をした者(行為者)が不明な状態となっていた。

6 未精算前払費用の存在

- (1) 本委員会による調査を開始した後、MCからCC氏及びGA氏が事前交付を受けた費用の未精算分があるとの報告を受けている。

同報告によると、CC氏については2回合計35万円、GA氏については15回合計114万円、合計149万円の未精算前払費用があるとのことである。

- (2) この金銭の払い出しに関与したJA氏によると、費用の前払いはBC事務部長が予め承諾していたとのことであり、CC氏の2回の前払費用のうち1度目は、MCがシステム障害に見舞われた日であり、コンビニエンスストア等で購入したと思われる弁当が置かれていたとのことである。また2回目は、台風による施設被害(令和元年台風19号と考えられる。)があった日の職員の食事代として払い出しを求められたとのことであった。

これらの前払費用については、MCに対して領収書等の提示はなく、具体的な精算処理は実施されていない。

- (3) また、GA氏については、JA氏が高額のタクシー代の領収書を受領して精算をしたこともあったが、未精算に係るものについては、再三にわたって領収書の提出を求めたにもかかわらず、GA氏はこれに応じず、同人の上司であるCC氏に対し、JA氏がG

- A氏に領収書を提出するよう指示を求めても、やはり提出はなかったとのことであった。
- (4) この未精算の前払費用は、CC氏の指示により、各診療科が管理保管していた謝礼等の受入口座の金銭から精算がなされたとのことであり、結局のところはMC内の勘定科目の金額を変更したにすぎない以上、現時点でも精算義務は残っている。
 - (5) なお、GA氏は、既にMCから未清算金の返還の請求を受けているとのことであり、分割で支払う意向があるとのことであった。

7 内部告発後の対応について

- (1) 令和2年10月24日の千葉日報に告発文に係る記事が掲載されたが、その前日にAC氏は、前記記事掲載の予定があるとの情報を入手し、直ちに理事長に連絡をした。理事長は、AC氏に対し、記事の差し止めをするよう述べたが、AC氏は「無理です。」と回答した（AC氏）。

告発文が公表された後、AC氏は、CC氏に対してすぐに内部調査に着手するよう指示をした。しかしながら、理事長はAC氏に対し、調査を許可しなかった。そのため、AC氏は理事長には内緒で調査を進めるようCC氏に指示した。しかしながら、不正行為の当事者であるCC氏に調査を命じたため、調査は進展しなかった。その後、弁護士と設立団体からの派遣職員に調査を依頼・指示した（AC氏）。

- (2) この点、理事長は、「設立団体と県に報告して、然るべき対応の仕方について指示を仰いだ。」とし、その結果、まずしっかり内部調査をやるべきとの指示を受けて、内部調査を開始した、と述べており、両者の回答の間にやや食い違いが生じている。

第7 監事監査について

1 法令等の定め

(1) 法令の定め

地方独立行政法人法は、監事の職務について以下のとおり規定している（13条、13条の2）。

第13条 1項ないし3項（略）

- 4 監事は、地方独立行政法人の業務を監査する。この場合において、監事は、設立団体の規則で定めるところにより、監査報告を作成しなければならない。
- 5 監事は、いつでも、役員（監事を除く。）及び職員に対して事務及び事業の報告を求め、又は地方独立行政法人の業務及び財産の状況の調査をすることができる。
- 6 監事は、地方独立行政法人が次に掲げる書類を設立団体の長に提出しようとするときは、当該書類を調査しなければならない。
 - 一 この法律の規定による認可、承認及び届出に係る書類並びに報告書その他の総務省令で定める書類
 - 二 その他設立団体の規則で定める書類
- 7 （略）
- 8 （略）
- 9 監事は、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、理事長又は設立団体の長に意見を提出することができる。

（理事長等への報告義務）

第13条の2 監事は、役員（監事を除く。）が不正の行為をし、若しくは当該行為をするおそれがあると認めるとき、又はこの法律、他の法令、設立団体の条例若しくは規則若しくは定款に違反する事実若しくは著しく不当な事実があると認めるときは、遅滞なく、その旨を理事長に報告するとともに、設立団体の長に報告しなければならない。

(2) 設立団体規則の定め

同法を受けた設立団体たる東金市の規則である「地方独立行政法人東金九十九里地域医療センターの業務運営等に関する規則」(平成 22 年規則第 22 号)は、監事の監査について以下のとおり定めている。

第 2 条 法第 13 条第 4 項の規則で定める事項については、この条の定めるところによる。

2 法人の監事(以下「監事」という。)は、その職務を適切に遂行するため、次に掲げる者との意思疎通を図り、情報の収集及び監査の環境の整備に努めなければならない。この場合において、法人の役員(以下「役員」という。)(監事を除く。第 1 号及び第 5 項において同じ。)は、監事の職務の執行のための必要な体制の整備に留意しなければならない。

(1) 役員及び法人の職員

(2) その他監事が適切に職務を遂行するに当たり意思疎通を図るべき者

3 前項の規定は、監事が公正不偏の態度及び独立の立場を保持することができなくなるおそれのある関係の創設及び維持を認めるものと解してはならない。

4 監事は、その職務の遂行に当たり、必要に応じ、他の監事との意思疎通及び情報の交換を図るよう努めなければならない。

5 監査報告には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

(1) 監事の監査の方法及びその内容

(2) 法人の業務が、法令等に従って適正に実施されているかどうか及び中期目標(法第 25 条第 1 項に規定する中期目標をいう。以下同じ。)の着実な達成に向け効果的かつ効率的に実施されているかどうかについての意見

(3) 役員の職務の執行が法令等に適合することを確保するための体制その他法人の業務の適正を確保するための体制の整備及び運用についての意見

(4) 役員の職務の遂行に関し、不正の行為又は法令等に違反する重大な事実があったときは、その事実

(5) 監査のため必要な調査ができなかったときは、その旨及びその理由

(6) 監査報告を作成した日

(監事の調査の対象となる書類)

第 3 条 法第 13 条第 6 項第 2 号の規則で定める書類は、法、地方独立行政法人法施行令(平成 15 年政令第 486 号)及びこの規則の規定に基づき市長に提出する書類(同項第 1 号に規定する書類を除く。)とする。

(3) 定款の定め

(役員の数)

第7条 法人に役員として、理事長1人、理事8人以内及び監事2人以内を置く。

(役員の職務及び権限)

第8条 第1項及び第2項(略)

3 監事は、法人の業務を監査する。

4 監事は、監査の結果に基づき、必要があると認めるときは、理事長、東金市長及び九十九里町長に意見を提出することができる。

(理事長以外の役員の任命)

第10条 第1項(略)

2 監事は、東金市長及び九十九里町長が協議のうえ、東金市長が任命する。

(役員の任期)

第11条 第1項(略) 理事長の任期は4年とし、理事の任期は2年とする。

2 監事の任期は、理事長の任期に対応して定めるものとし、任命の日から、当該対応する理事長の任期の末日を含む事業年度についての財務諸表承認日までとする。

3 役員が欠けた場合における補欠の役員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 役員は、再任されることができる。

(理事会の運営)

第16条 第1項ないし第4項(略)

5 監事は、理事会に出席して、意見を述べるることができる。

(4) 業務方法書の記載

MCの業務方法書中の監事及び監事監査に関する定めは以下のとおりである。

第 17 条 法人は、監事及び監事監査に関する規程を整備するものとする。同規程には、以下の事項を定める。

(1) 監事に関する事項

- 一 監事監査規程の整備に対する監事の関与
- 二 理事長と常時意思疎通を確保する体制
- 三 補助者の独立性に関すること（監事の指揮命令権、監事監査業務に係る人事評価・懲戒処分等に対する監事の関与）
- 四 役員規程における権限の明確化
- 五 監事と理事長との会合の定期的な実施

(2) 監事監査に関する事項

- 一 監事監査規程に基づく監査への協力
- 二 補助者への協力
- 三 監査結果に対する改善状況の報告
- 四 監査報告の設立団体の長及び理事長への報告

(3) 監事によるモニタリングに必要な以下の事項

- 一 監事の理事会等重要な会議への出席
- 二 業務執行の意思決定に係る文書を監事が閲覧・調査できる仕組み
- 三 法人の財産の状況を調査できる仕組み
- 四 監事と内部監査担当部門との連携
- 五 役職員の不正、違法、著しい不当事実の監事への報告義務
- 六 監事から文書提出や説明を求められた場合の役職員の応答義務

(5) MCの規程

① 監事監査規程の定め

(監査の目的)

第 2 条 監査は、法人の業務運営及び会計経理の適正を期することを目的とする。

(監査の区分)

第 3 条 監査は、業務監査及び会計監査とする。

(監査の対象)

第 4 条 監査は、次に掲げる事項について行うものとする。

- (1) 関係諸法令及び法人のその他の諸規程並びに法人の業務方法書に基づく業務の実施状況
- (2) 組織及び制度全般の運営状況

- (3) 予算の執行に関する事項
- (4) 資産の取得、管理及び処分に関する事項
- (5) 財務諸表、事業報告書及び決算報告書に関する事項
- (6) その他監査の目的を達成するために必要な事項

(監査の種類)

第5条 監査の区分は、次のとおりとする。

- (1) 定期監査 監査計画に従い定期に実施する監査をいう。
- (2) 臨時監査 監事が必要と認めたときに臨時に行う監査をいう。

(監査の方法)

第6条 監査は、書面の閲覧、関係者への質問及び実施視察等により行う。

(監査結果報告書等)

第12条 監事は、監査終了後 1 か月以内に、次に掲げる事項を記載した監査結果報告書を作成し、理事長に提出しなければならない。

- (1) 監査の概要
 - (2) 是正又は改善を要する事項
 - (3) その他監事が必要と認める事項
- 2 理事長は、監査結果に基づき、正当な理由がない限り、是正又は改善措置を講じなければならない。
- 3 監事は、理事長に対して、監査結果報告書に関する措置状況等について報告を求めることができる。
- 4 理事長は、前項の規定による措置状況等について文書により監事に報告しなければならない。ただし、監事が認める場合にあつてはこの限りでない。

② 役員報酬規程の定め

役員報酬規程上、監事は非常勤役員とされており、日額4万円の非常勤役員手当及び通勤に要する費用の相当額の支給を受ける者とされている（同規程2条1項、6条）。

(役員の報酬)

第2条 役員の報酬は、常勤の理事長及び理事は年俸とし、非常勤の理事及び監事については非常勤役員手当とする。

2 ((略))

(非常勤役員の報酬等)

第6条 非常勤役員手当の額は、日額20,000円とする（平成30年4月本条改正）。

2 非常勤の役員には、前項に定める額のほか、通勤に要する費用の相当額を支給する。

2 監査計画書

本委員会が入手した令和2年度に係る監査計画書（監事作成）には、令和2年6月から令和3年4月までの間、理事会開催日に合計11回、開催月の2か月前の年度計画における業務の執行状況、及び以前の監査において改善、是正等の指摘事項がある場合のその後の対応結果を監査重点事項とし、「主たる監査対象文書、帳票類」として、「出納長簿、会議報告書その他業務の執行状況が確認できる書類」とする監査が実施されることとなっている。

また、当該年度の最終回である、令和3年5月の監査は、令和2年度の決算後に実施され、上記11回の定期監査における監査事項に加え、「医療機器等の整備結果」及び「看護師確保の進捗の結果」が監査重点事項とされている。

3 監査の実施状況

本委員会が監事に確認したところによれば、定期監査が実施されたのは、平成30年度から令和2年度までの間で、毎年度3回ずつとのことであった。臨時監査については実施された記録がなく、監事からも実施実績はないとの回答があった。

MCに記録のある2回の定期監査において、監査に要した時間はいずれも1時間半程度であり、会計顧問である2名の公認会計士から、MC作成に係る月次計算書類をもとに財務比率等を分析した報告書について説明を受け、事務局と会計顧問との間で質疑応答がなされた後、監事が総括することになっている。同監査において、業務監査（監事監査規程4条1号）が実施された形跡はない。

上記のとおり監事の日当は、監査1回あたり2万円とされていた。同金額は、役員報酬規程6条が平成30年4月に改正され、月額4万円から減額となったが、監事は、MCの業績が芳しくないとの説明を受けている。なお、監事の説明によると交通費が別途支給されていないとのことであるが、記録上は交通費が支払われているようである。

第8 内部統制の整備状況

- 1 地方自治法等の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 54 号）による地方独立行政法人法の改正に伴い、地方独立行政法人の業務方法書（同法 22 条 1 項）には、「役員（監事を除く。）の職務の執行がこの法律、他の法令、設立団体の条例若しくは規則又は定款に適合することを確保するための体制その他地方独立行政法人の業務の適正を確保するための体制の整備に関する事項その他設立団体の規則で定める事項」を記載しなければならないこととなった。
- 2 MCでは、平成 30 年 4 月 1 日付で業務方法書を改正し、13 条、14 条に内部統制に関する規定を設けている。

同規程によれば、MCは、

 - ① 内部統制委員会の設置を含む内部統制の推進に関する規定の整備
 - ② リスク管理委員会の設置を含むリスクの識別、分析及び評価並びに当該リスクへの適切な対応を可能とする規程の整備を行うこととなっている。
- 3 MCの平成 30 年度に係る「地方独立行政法人東金九十九里地域医療センター 平成 30 事業年度 年度計画評価表(案)」によれば、以下の記述が認められる（同 4(4)）。

まず、年度計画段階では、「・地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）の改定に伴い新たに規定された事項を実施するための適切な組織の体制整備を行い、内部統制について適正に実施する。」としている。

これに対する自己評価としては、「・地方独立行政法人法の改定に伴い、P D C Aサイクルが機能する目標・評価の仕組みを構築するとともに、法人の内外から業務運営を改善する仕組みを導入した。」となっている。

また、評価委員会は、「地方独立行政法人法の改定に伴い、P D C Aサイクルが機能する目標・評価の仕組みを構築するとともに、法人の内外から業務運営を改善する仕組みを導入した。」として、「法令・行動規範の遵守（コンプライアンス）」については、計画に応じた取組が行われたものと判断し、法人の自己評価と同様、評価「3」とした。」としている。
- 4 また、令和元年度の該当部分においては、年度計画については、「・地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）の改定に伴い新たに規定された事項を実施するための適切な組織の体制整備を行い、内部統制について適正に実施する。」と前年度と同様の記述が存在する。

これに対する自己評価としては、「・地方独立行政法人法の改定に伴い、適正な業務の確保のため、組織体制を整備し、法人内部の統制強化に努めた。」となっている。

また、評価委員会は、「・地方独立行政法人法の改正を受けての適正な業務の確保に向け、組織体制を整備し、法人内部の統制強化に努めた。」として、「法令・行動規範の遵守（コンプライアンス）」について、MCの自己評価と同様に「3」と評価している。
- 5 しかしながら、内部統制に関する規程、リスク対応等に関する規程は現時点で整備されていない。また、内部統制を推進する組織として、内部統制委員会が設置されたとの報告が評価委員会に対してされているが、実際には、東金市副市長、九十九里町副町長が理事となっていた時期に、両名を内部統制委員会の委員としていただけであり、平成 30 年度末には、両名ともに理事から外れていたことから、同委員会の構成員は誰もいない状態となっ

ていた。

したがって、少なくとも令和元年度において、MCが評価委員会に対し、「組織体制を整備し」たとする報告は、事実と異なるものということができる。

- 6 以上のとおり、MCにおいて内部統制体制は全くと言っていいほど整備されていなかった。

また、設立団体である東金市も、MCの内部統制の整備状況については把握していたが、その整備を求めることはしていなかった。

第9 問題点とその形成要因

1 問題点

上記の調査の結果、MCの事務には以下のような問題点があることが判明した。

(1) 人事・給与について

- ① 採用の不公正
- ② 初任給決定プロセスの不透明性
- ③ 合理的な理由のない平等性を欠く昇給・昇任
- ④ 給与規程にない手当の支給
- ⑤ 給与規程にない調整給の支給
- ⑥ 時間外手当の架空支給

1. 架空請求ができてしまう仕組みの存在
2. 事後請求を可能としている事務処理

(2) 契約手続について

- ① 契約相手の選定プロセスが不透明であること
- ② 要件を満たさないにもかかわらず随意契約が選択されていること
- ③ 随意契約の場合の見積り合わせが行われていないこと
- ④ 契約保証金の納付（履行確保手続）がなされていないこと
- ⑤ 契約書が作成されていないこと
- ⑥ 上記それぞれについて起案・決裁がないこと
- ⑦ 契約規程違反が存在するにもかかわらず、漫然と支払いに応じていること

(3) 監事監査について

定期監査が財務分析あるいは経営評価になっており、法令あるいは規程適合性に関する監査が実施された形跡がない。

(4) 内部統制の未整備

(5) 公益通報制度の不存在

2 問題点の形成要因

本件調査の端緒となっている内部告発に係る各事実は、CC氏を中心として、DC氏、及びBC氏らが、MCの各種規程を無視して業務を進めたことが根本的な要因となっている。そして、そのような状況が放置され、深刻化した要因としては、以下のような原因を挙げることができる。

(1) 不当・不公正を是正することができない組織体制

調査時点におけるMCの事務の体制は、事務担当理事がいないため、理事長（センター長兼務）、事務部長、各課課長、課員で構成されていた。

上記のとおり、本件では、総務課長にあった者の行為が不正の根源であるところ、その上司にあたる事務部長及び理事長が同人を監督すべき立場にあった。また、契約事務の遂行については、必ずしも総務課長を経由するものではないとしても、理事長及び事務部長が、その事務遂行の適正を監督すべき立場にあった。

しかしながら、平成30年度から令和元年度にかけての不正昇給については、当時の事務部長までもがこれに加担した形跡があり、平成30年度当初にこれに抵抗した職

員は、経験のない部署に異動を求められ、その翌月に不正昇給が行われる有様であった。理事長は、このような異動の経緯についても総務課内の裁量の問題として特段の関心を払うことはなかった。

(2) 不当・不公正を告発することができない組織体制（外圧による是正）

MCには公益通報制度が存在せず、職員が不正に気付いても、適切なルートで理事者、監事あるいは設立団体等、不正の是正を求めることができる立場にある者に通報することができない状態にあった。また、職員の相談窓口は存在したとされているものの、通報者を保護するための制度があったとは認められず、通報者が不安を感じることなく不正を告発できる制度が存在しなかった。

本件の端緒となった内部告発は、インターネットへの文書と根拠資料の掲載の形をとったものであるが、不正を告発する通報者としては、やむを得ずこのような措置に至ったものと思料される。

(3) 職員のルールの理解不足

職員に対するヒヤリングを通じて、MCの事務職員には、MCに整備されている各種の規程を確認する習慣が乏しいことが明らかとなった。

そもそもMCにおける採用は、自治体の採用試験ほど厳格ではなく、また、採用後の初任者に対する研修も行われておらず、いわば「見よう見まね」で仕事を覚えていく状態にある。用度等、一部の業務について規程に準拠したマニュアルを整備している部署もあるものの、根拠となる規程との対応関係が明らかではなく、マニュアルのない部署については、前任者からの引継ぎに頼らざるを得ず、引継ぎが不十分な場合には、担当者自らが職務執行の方法を考えざるを得ない状態となっている。また、職員の中には、規程の存在すら明確に認識できていない者もいる。

(4) 不当・不公正が生じてしまう組織体制（環境的要因）

① 規程の不備

1. 人事規程の不備

MCの人事規程は、昇任について、「昇任する職種の職務、責任及び組織上の地位に応じて、当該職種より下位の職種に在職する者が必要な経歴、資格、知識及び技能を有するもののうちから、経歴評定、勤務成績、人事評価、面接、その他理事長の定める方法に基づく選考により行う」と定めている（同規程3条）。そのため、理事長において、具体的な昇任要件及び選考手続を定める必要があるが、そのような定めは現時点でも存在しない。そのため、「理事長が決裁すればどうとでもなる。」との誤った認識を持った職員により、理事長の決裁印のある昇任書類を作成する動機を与える結果となっている。また理事長の恣意的な昇任を許す状況となっている。

確かにMCには前述の内規が存在するものの、これが組織内規範としてどの程度の効力を有するかは明らかにされておらず、さらに同内規によっても5級以上の昇任に関しては、何らの定めもないことから、上記の認定を左右するものでは

ない。

2. 給与規程の不備

事務職員の初任給は、新卒であると中途採用であるとを問わず、給与規程により決定することができるはずであるが、CC氏のように、そもそも初任給決定のための資料が不足していたり、FA氏のように、給与規程上の原則に従わずに初任給が決定されたケースがある。確かに、上記の原則によらない初任給の決定が許されていることから（9条6項）、そのこと自体が直ちに規定の不備を意味するものではないとしても、その場合に満たす必要が要件として同項に定める「特殊の技術・経験等を必要とする職」、及び「その採用が著しく困難になると認められるとき」について、具体的な基準に関する定めがなく、さらに、各要件について、どのように該当するかの説明は何らなされていないことから、初任給決定経過が不透明なものとなっている。

このような初任給の決定方法は、職員間に不公平感を生み、ともすれば職員の就労意欲を失わせるものとなりかねない状態となっている。

次に、昇給については「当該職位の勤務成績に応じて決定される」こととなっているが（給与規程12条1項）、上記のとおりMCには勤務成績評価の仕組み（人事評価）が存在しない。そのため、MCは平成29年度まで事務職員について、3号給の一律昇給を実施してきた経緯がある。そのこと自体が問題ということとはできないとしても、平成30年以降に行われた客観性に欠ける恣意的な昇給は、このような人事評価制度の不存在が原因となっている可能性が高い。なお、ヒヤリングによれば、MC設立当初は人事評価制度を構築しようとしたものの、担当職員（設立団体からの派遣職員）がこれを完成させることができないままに異動となったとのことであり、その後その状態が放置されたようである。

3. 理事会規程の不備

理事会規程上、契約の締結を理事会決裁としなければならない契約金額や契約内容などの運用基準の定めがなく、契約の締結について理事会による決裁がなされることがなかった。

② 組織内チェックの機能不全

平成30年及び令和2年の不正昇給は、いずれも定期昇給が行われるはずの4月に実施されたものではなく、平成30年5月、あるいは令和元年12月中に行われたものとして、しかも、前者については決裁権者であるはずの事務部長の押印すらない決裁文書に基づいて、給与額の変更入力が行われていることになる。

また、コロナ手当の支給にあたっては、支給要件の不明確性ばかりではなく、特に支給開始当初は、誰が、いつ、支給対象となる職務を行ったのかのチェックが全く行われておらず、恣意的な支給をしたとの指摘に対抗するすべがない。

(5) 業務遂行の規程適合性に関する理事長、事務部長の意識の低さ

理事長を含む役員には、法律上法令あるいは地方独立行政法人の規定を順守する義務が課せられている（地方独立行政法人法15条の2）。同規定は平成29年の地方自治法の一部改正にあたって追加された規定ではあるが、同規定を待つまでもなく、役員

及び職員が法令及び規程に従って事務を行う必要がある。

まず、契約事務に関し、平成 29 年度ころまでは、随意契約要件（契約規程 22 条）の検討がなされてきた記録はあるものの、平成 30 年度以降、同要件を具体的に検討した形跡が認められない案件がある。

また、職員の採用にあたっては、例えば C C 氏、F A 氏あるいは E C 氏などが選考手続を経ていないことは、理事長自身も認識しているにもかかわらず、そうした採用を認めてしまっている。さらに、中途採用者の初任給の決定にあたっては、前職における給与額を前提とした交渉を行っている。このこと自体、給与規程に定められた初任給決定方法を無視したものであるし、令和 2 年 8 月に入職したとされる E C 氏については、当初希望額を大幅に下回る金額（規程上の初任給決定方法にしたがったものとされている。）で給与を決定するなど不公平があり、その説明が一切なされていない。

(6) 財政規律の不遵守

MC 会計規程第 3 章は、予算について規定している。同規程によれば、理事長は理事会の議を経て毎事業年度の予算編成要領を策定し、予算編成方針（予算編成要領の誤記と考えられる。）に基づき、予算及び収支計画の案を作成して理事会の議を経て予算及び収支計画を決定した上で、決定した予算を予算科目（11 条 3 項、会計実施規程 3 条、別表第 1）に区分して経理責任者に通知することとなっている（同規程 11 条 1 項ないし 3 項）。そして、予算の執行に当たっては、経理責任者である事務部長（同規程 6 条）は、予算執行状況表を作成して予算の執行を常に明らかにしつつ、予算科目により予算を執行することが求められるとともに、予算の流用に当たっては、支出金額が 100 万円以上の場合には経理責任者の、100 万円未満の場合には金銭出納員（会計実施規程 8 条 1 項、別表第 3 によりやはり事務部長とされる。）の承認を受ける必要があるとされている。

MC においては、そもそも予算編成要領（予算編成方針）が策定されておらず、予算自体は、年度計画に記述があるものの、「款・項・目・節」の順に細分化される予算科目（会計実施規程別表第 2）のうち、「項」あるいは「目」のレベルでの記載が存在するにとどまり、さらに、「資本支出」の項に、規程上存在しない「その他資本支出」の項目があるなど、会計規程との整合性が図られていない。

さらに、予算の編成にあたっては、「大体直近 3 ヶ月分の収支実績をベースに患者数、平均単価等の数値を当てはめて算定している」との会計規程を無視した予算組が行われており、また、支出に当たっては、予算上の制約が考慮されることはほとんどなかった」との財務課職員（J A 氏）の証言もあるところ、MC においては、財務規律が全くといっていいほど守られていなかった。

このような状況が、支出削減に向けた姿勢を鈍化させ、赤字を増大させた背景となっているものと考えられる。

(7) 監事監査の不十分性

地方独立行政法人の監査には、法律上業務監査が要請されており、定款及び監事監査規程にもこれが明記されているところ、MC における監査は、経営状況の分析に偏

っており、法令等適合性についての監査が適切に行われていたということとはできない。特に、監事自らが定めた監査計画において、監査の対象として、「予算の執行に関する事項」が掲げられているにもかかわらず、支出内容の予算適合性及び流用の承認に関して監査が行われた形跡がない。

この点MCの監事は、規程上2名以内とされているにもかかわらず、現時点では1名となっていること、監事が非常勤とされていること、MC内における業務の都合で、監査の範囲及び頻度が限定されたものとなっていること、報酬についても規定どおりの金額を得ることができていないことから、例えば、個々の契約や採用等についてまで、それらの規程適合性を監査することは困難といわざるを得ない。

しかしながら、地方独立行政法人が、設立団体である地方公共団体の一般的な監督権から解放され、独立性を付与することとなった以上、内部監督機関としての監事の責任は相対的に重くなるものといわざるを得ず、また、地方独立行政法人の財源が、全額ではないにせよ設立団体からの交付金や貸付金で賄われていることからすれば、住民に対する説明といった観点からも、監事監査の適切な遂行と結果の開示は必要になるものと考えられる。

上記のような点からみて、監事監査が適切に実施されていたということとはできない。

(8) 設立団体による監督の不十分性

設立団体は、是正命令権（地方独立行政法人法 122 条）の外、「この法律を施行するため必要があると認めるとき」に、地方独立行政法人に対し、「その業務並びに資産及び債務の状況に関し報告をさせ、又はその職員に、地方独立行政法人の事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の必要な物件を検査させることができる。」と規定している（121 条 1 項。以下「報告徴収権等」という。）。

ここにいう、「この法律を施行するため必要があると認めるとき」とは、本法の各規定の円滑な実行上必要があると認めるときのことを意味するものであるが、本法に限らずその他の法律についても、これらの法律に違反し、又は違反するおそれのある法人の行為に関し、次条に基づく是正措置命令を行うため必要があると認めるときは、本法に基づく報告徴収、立入検査が可能であると解される。」とされている（逐条解説 地方独立行政法人法（改訂版）453 頁）。

そして、是正命令権は、「地方独立行政法人又はその役員若しくは職員が、不正の行為若しくはこの法律、他の法令、設立団体の条例若しくは規則若しくは定款に違反する行為をし、若しくは当該行為をするおそれがあると認めるとき、又は地方独立行政法人の業務運営が著しく適正を欠き、かつ、それを放置することにより公益を害することが明白である場合において、特に必要があると認める」場合に行使することができる」と規定されているところ、設立団体は、MCが競争入札をしていない事実を知っており、それ自体は、MCの規程違反を構成するものとして「不正の行為」に該当するとともに、法 15 条の 2 に定める独立行政法人の規則遵守違反として忠実義務違反となるものといえることから、是正命令権の行使が可能と解される。

この点について、設立団体である東金市は、地方独立行政法人法 121 条 1 項に規定する「本法を施行するため必要があると認めるとき」の適用に当たっては、不正の事

実を把握又は予見可能性が必要と考えた上で、契約については同法の趣旨に基づき、「法人の自律性に委ねるとともに、法人においては「契約規程」により業務方法を規定し、適切な業務実施が確保されていると認識していました。本件契約規程違反の事実については、設立団体においてその事実を把握できておらず、予見可能性はありませんでした。」としている。

しかしながら、少なくとも東金市の推進課職員は、MCが一切入札を行っていないことを覚知し、BC氏らに再三にわたって入札を実施するよう求めていた事実が認められ、地方公共団体と同様、一般競争入札による契約者の選定を原則とし、指名競争入札及び随意契約が可能な場合が限定されているMCにおいて（契約規程 18 条、22 条）、随意契約だけが行われていた実態を把握している以上、前記規定に違反する契約が存在しうることは、容易に予見可能であったというべきである。そうすると、設立団体としては、地方独立行政法人法 121 条 1 項に基づいて、一般競争入札に付すべき契約について随意契約が行われていないかどうかを確認することとなり、この時点で各種の契約について調査を実施することによって、既に述べた各種の契約規程違反を容易に把握することができたのであり、「その事実を把握しておらず」とする設立団体の認識は、単なる放置の結果といわざるを得ない。

第10 職員らの個人責任

以下では、MCの職員（退職者等を含む。）について、具体的な行為を指摘することができる限度で各人の責任について述べる。なお、責任の内容は、刑事責任、損害賠償責任に限られない。

1 CC氏

(1) 平成30年度に行われた不正昇給への関与

平成30年4月に総務課長として入職したCC氏は、入職時点から、MCの求めにも関わらず、初任給の決定に必要な職務経歴書を提出しなかった。そのため、平成30年4月分の給料中本給については、課長職である6級の最低額である1号給と定められた。

しかしながら、同人の給与は、翌月には何の根拠もなく6級66号給に昇給し、さらに根拠のない調整給の支給を受けていることで、同月に昇給をしたとされる職員の中でもっとも増額幅が大きくなっている。

また、平成30年5月以降に行われていた一連の給与（調整給を含む。）の増額は、その地位及びCC氏の給与増加が最も早く行われ、かつ最も金額が大きい。こうした外形的事実からすれば、平成30年度に実施された前記の昇給は、CC氏が主導したものと考えられる。

上記CC氏の行為について、同人が給与額決定についての最終決裁権者（事務部長ないし理事長と考えられる。）ではないとしても、給与の決定・支給事務を行う総務課の課長として、その職務執行を行ったということができ、規程上存在しない昇給の実施を企図して、MCが本来支払う必要のない増額した給与を支給してMCに損害を与えたことからすれば、CC氏を背任罪（刑法247条）に問う余地はあるものと考えられる。

(2) 令和2年に行われた不正昇給への関与

令和2年の昇給についても、起案者はGA氏とされているものの、当該起案はCC氏の指示によるものであり、同文書に決裁印を押印しているのは、当時の事務部長であるBC氏と総務課長であったCC氏である。この昇給についても平成30年の場合と同様、規程上の根拠が存在しない。

(3) 未精算前払費用の存在

同氏については、前払費用として2回にわたりMCから交付を受けた合計35万円について、未精算となっている（本年4月時点）。同金額の一部については、職員の弁当代等として支出された形跡はあるものの、全額が費消されたかどうかは明らかでない。

なお、CC氏は令和3年5月に代理人を通じて上記35万円全額をMCに返還した。

(4) 不公正な採用への関与

令和2年6月に入職したLA氏について、選考手続を実施した形跡がないにも関わらず、同人の採用を決める決裁文書の作成を指示している。

(5) 履歴書改ざんへの関与

CC氏は、令和2年6月に入職したLA氏の採用に当たり、同人が大規模病院で勤務したことも、給与事務を担当したこともないのに、同人を任用させるため、大規模

病院に勤務経験があるかのように記載した履歴書の改ざんに関与した疑いがある。

2 DC氏

平成 29 年 10 月に入職し総務課長となったDC氏は、CC氏が入職した平成 30 年 4 月に参事に昇任したとされている。

CC氏の部分において述べたとおり、DC氏とCC氏は共謀して平成 30 年 5 月ころの不正昇給を実行したことが認められる。また、同氏及びCC氏の直接の調査ができていないことから断定することはできないが、DC氏については、その後も同年中に 2 度にわたって根拠のない調整給の増額があることからしても、DC氏は、平成 30 年度中に行われた一連の不正昇給に関与したことが強く疑われる。

3 BC氏

- (1) 既に令和 2 年 1 月に亡くなっている職員ではあるが、千葉県から派遣され事務部長として入職した後、遅くとも平成 30 年 12 月ころから、根拠のない高額の調整給を受領していた。同年度中に行われた他の職員の不正昇給への関与は明らかではないが、同氏の地位に鑑みれば、同氏の調整給の不正受給に何の関与もないとするのは明らかに不自然というべきであって、その関与が疑われる。
- (2) また、令和 2 年度にあった一部職員に対する不正昇給にあたって、その起案文書に同氏の決裁印が押印されていることから、同行為への関与が強く疑われる。
- (3) さらに、BC氏は、本来であれば、一般競争入札に付すべき職員用駐車場の整備工事を、同氏の居住地の近隣に本社がある建設工事会社に入札を経ることなく発注している。少なくともこの点について契約規程に違反する行為があったことは明らかというべきである。

4 IA氏

- (1) IA氏は、令和 2 年 8 月分及び 9 月分の LA 氏の給与に、20 万円の調整給を付して入力している。この調整給には何ら支給根拠がなく、明らかに給与規程に違反しているばかりか、LA 氏に上記額の調整給を支給する何らの組織決定が事前に行われたわけではない。

上記給与の入力処理を行った IA 氏は、この調整給の入力を単純なミスとしているが、入力のためには、2 回にわたって特殊な入力欄に同一の数値を打ち込む必要があること、複数の給与入力計算担当者が、当該調整給の入力をミスによって行うことは考えられないと証言していることからしても、IA 氏が故意に調整給を入力して根拠のない調整給給与を支給したことは明らかというべきである。IA 氏のこの行動の動機は、調査を通じても明らかにすることはできなかつたものの、そのために上記認定を覆すことはできないというべきである。

そうすると、IA 氏は、故意に法人に損害を与えたものというべきである。

- (2) なお、上記 40 万円については、告発文公表後に LA 氏から返金されている。

5 GA氏

同氏については、既に述べた前払費用の未精算について、なお責任を果たしていないと考えられる。前払を受けた費用が旅費である場合、受給者は、当該旅行の完了した後、1週間以内に当該旅行について旅費の精算をしなければならないとされている（旅費規程9条2項）。また、精算の結果過払があった場合には、当該過払金を返納する必要があるとされている（同条3項）。同氏が前払費用の精算を行っていないことは、前記規程に違反する。

なお、既に述べたとおり、MCはすでに同氏に対する返還の請求に着手しており、同氏としては分割により返還する意向があるとのことである。

6 FC氏

同氏については、上記第5の3(5)のとおり、SM社との取引であり、内容及び納品の事実疑義がある「清掃業務消耗品（消耗備品）一式」について納品の確認を行ったとして請求書に確認印を押印している。また、これらのうち令和2年5月ないし同年8月の納品物については、検査を担当することとなった財務課用度係係員に対して、既に検査は済んでいると伝え、納品物の確認を行っていないにもかかわらず請求書に確認印を押印させている。その結果、これらの請求について支払いがなされる結果となった。

かかる事実から、同氏がSM社との間の不合理な取引に関わっていたことが強く疑われる。

7 AC氏

令和2年4月に千葉県から事務部長として派遣された同氏は、同4月分の本人の給与について、金額の異常性に気が付きながら、そのままの決裁をし、その後も内部告発により発覚するまでの間、高額の調整給を受け続けた。

また、同氏としては、不適切な事務処理を認識したのであれば、自ら指揮命令権を行使するだけでなく、派遣元地方公共団体である千葉県に対して、速やかに情報提供を行うなどして、設立認可団体としての千葉県に監督是正権（地方独立行政法人法122条2項、3項）の行使を前提とした立入検査権等の行使等を求めることができた可能性がある。

AC氏については、令和2年4月ころにCC氏が抹消したと考えられる支出伝票中の事務部長の決裁欄を復活させ、また、支払に関する決裁文書の回議にあたり、権限ある者が支払に関する個別の書類を適切にチェックしているか確認をする等、事務の改善に努めた事実はあるものの、速やかに外部への支援を求めることをしなかった点において、不正を助長したことに対する責任があるものといわざるを得ない。

8 AA氏

- (1) 同氏については、就任時からMCの立て直しを求められ、これを行っていかうという意欲はあったとの評価がある。例えば、入通院患者数を増やす試み、地域の支援病院の認可を取得する、コロナ患者の受入れ等、再建のための積極的な措置をとっていた事実は認められる。また、職員の中には、現場を尊重してくれる、あるいは同氏就任前と比

べ理事長との距離がより近くなったとの印象を持った職員もいる。

- (2) しかしながら、病院事務に関しては、本人も認めるとおり、そのほとんどを事務部の職員に任せており、自らが決裁権限を有するはずの特別の昇給、昇任にさえ格別の関心を払うことせず、その結果CC氏らの不正を見逃していた。また、給与規程にないコロナ手当の支給についても、明確なルールを定めて決裁権限を行使すべきところ、多忙を理由にCC氏に一任してしまい、支給要件、金額が不明確な手当が支給されるに至り、職員間の不公平感を助長するに至っている。

さらにはCC氏やFA氏の採用にみられるように、自ら不公正な採用に関与するなど、自ら規程に反する行動をとるに至っている。その上で、初任給の決定にあたっては、根拠を確認することなく漫然と起案にある級号給について決裁を行っている。

加えて、一部の職員をプライベートな飲食等に頻繁に同行させていたとの証言も複数の職員からあり、かつ、それらの職員が今回の告発文にある不正に関与していたり、不正な昇給を受けていることから、特定職員との癒着を疑われてもやむを得ない状況を作成するに至っていた。

同氏は、本委員会におけるヒヤリングに対し、事務職員の体制確立については優先度が高い旨述べているものの、上記経緯を見る限りにおいて、事務遂行の適正（規程適合性）に強い関心を持っていたと評価することは困難といわざるを得ない。

さらに、理事長印の管理についても、総務課長に一任してしまい、代表印使用の記録の作成を求めることもしていなかったために、契約事務等における行為者の特定に困難をきたす結果となっている。

- (3) このように、AA氏に関しては病院事務に関する限り、適切な管理監督を実施していたと評価することは困難である。

しかも、認識の齟齬はあるものの、告発文の公表時点及びその後において直ちに調査に着手しようとしなかった可能性があり、このような点においても管理者として適切な行動をとったとはいえない。

第11 本委員会による提言

1 はじめに

MCは、地方公共団体が設立団体となっている地方独立行政法人であり、しかも、その運営に当たり多額の公的資金が投入されている。そのため、設立団体から一定の独立性が与えられているといっても、その存立の基礎には地域住民の理解が必要となるはずである。

したがって、MCは、住民に対する理解と信頼を得るために、必要な行動をとる必要があるものというべきである。

また、地方独立行政法人法は、法人に業務方法書の作成を義務付け（同法22条）、役員に対して、その遵守を義務付けている（同法15条の2）。さらに、業務方法書は、各種の規程を整備することとしている以上、役員だけでなく、職員についても、MCの各種規程にしたがって業務を進める義務があるものと考えられる。

しかしながら、上記のとおり、現状における事務執行体制はなお不十分といわざるを得ず、また、現状の事務職員には、遵守すべき規程を参照しながら進める姿勢が必ずしも浸透しているとはいえない。

MCの事務職員が、自らがよって立つ運営ルールを明確に認識するとともに、安心して仕事を行うことができるよう、また、適正な事務遂行が行われることによる地域住民の信頼を確保することができることとなるよう、本委員会は以下に述べるような提言をしたい。

2 提言の具体的内容

(1) 事務体制の整備

当面の間、課長職及び係長職にMCの規程を理解し適用することができる人材を配置して、規程を遵守した事務を進める体制を整備していく必要があると考えられる。もともとMCの規程は、東金市の条例・規則等を地方独立行政法人向けにアレンジしたものであって、民間の社則等とは内容、性質が異なるものと考えられる。令和3年4月1日時点では、設立団体から3名（課長職1名、その他2名）が派遣され、また、事務部長、総務課長及び内部統制推進課長が自治体経験者となっているが、規程遵守の状況を確認しつつ、必要に応じて人員を補充する必要があると考えられる。

なお、事務体制について、理事長とセンター長の兼務を止め、新たにセンター長を配置することも検討の余地はあると思われるが、その具体的な効果については委員会内において議論ができておらず、一つの考え方として記載するにとどめることにする。

(2) 採用手続の公正の確保

就業規則9条1項において、「職員の採用は、試験又は選考により行う。」こととしている以上、MCにおける採用はいずれかの方法をとらなければならないはずである。しかしながら、平成30年度以降、一部の事務職員について、適切に試験あるいは選考が実施された記録が存在せず、さらに理事長らによるいわば一本釣りでの採用された事務職員も複数存在し、理事長自らが率先して採用に関する規範を破っていたものと言

わざるを得ない。事務職員の採用に当たり、個人的な関係を頼ることが否定されるものではないが、その能力等を担保するために適切な採用手続あるいは選考をより具体化した細則等を設け、採用の公正を図るべきである。

(3) 規程の整備

① 昇給に関するルールの整備

既に述べたとおり、MCの給与規程中、昇給に関する部分には、1. 勤務成績評価の仕組みが設けられていない、2. 上限のない昇給が設定されている、といった問題点がある。

このうち、1. 勤務評価制度がないことについては、これを行うための人事評価制度を速やかに導入する必要がある。もっとも、人事評価は、制度導入だけではなく、評価者の育成を同時に行う必要があることから一朝一夕に運用が可能となるものではなく、また、他の制度整備を優先させる判断がなされる場合もありうる。そうした場合には、通常の昇給に関するルール（例えば、当該年度について一律3号給の昇給であれば、その旨を決定、周知する方法。）を明確に定めるべきである。

また、上記2.については、上限のない昇給規定を速やかに改正すべきである。

② 昇任ルールの明確化

MCの事務職員の昇任については、規程上明らかではなく、位置付けのはっきりしない内規をもとに行われることが予定されているようである。平成26年のオープンからそれほど時間がたっていないこともあり、既存の職員については、それほど問題が生じていないものの、中途採用職員については、既に述べたとおり初任給の決定に影響を与えているものと考えられる。

事務職員の採用が難しい状況にあるとしても、原則となるルールを明確に定めた上で、例外を適用する場合、また、その理由を明示する方法等、公正な昇任ルールを定める必要がある。

(4) 職員の能力担保措置

MCに入職した事務職員に対し、早期に事務内容についての研修を実施することが適切である。特に、移行型地方独立法人ではないMCは、新たに職員を採用する必要があり、その際、地方公務員の行政職と異なり、規程に不慣れな職員が採用されることも想定される場所である。地方公共団体が設立した地方独立行政法人の運営ルールは、それを作成する設立団体職員が従うルールに近似することはやむを得ないとしても、それを使いこなすためには、相応のトレーニングが必要となるはずである。したがって、MCが制定規程を前提として今後も業務を進めていく選択をする限り、入職後の職員に対し、早期にMC内の各種規程について理解を深めるために研修を実施する必要がある。

また、入職後既にある程度時間が経過した職員であっても、必要がある場合には当該研修を実施して、MCが規定を前提に運用されているとの意識を全職員において共有することが適切である。

(5) 内部統制体制の早期整備

MCが、内部統制の整備を進めていると表明しつつ、実際には何らの措置も講じられていなかったことは既に述べたとおりである。本件のような規定の不遵守を典型とする不正行為は、リスク管理を行うことにより容易に発見が可能な事案であって、内部統制体制の構築によって今回のような不正を防止することができたものと考えられる。

確かに内部統制は、トップが意図的に無視することにより実効性が失われるとされている。

しかしながら、業務遂行の中で、当該業務が適正に行われているか否かの検証がなされ、その検証結果が適切に保管されていることで、内部的な是正ができなかったとしても、後日の監事監査や設立団体等による報告徴収権等の行使により、問題を明らかにして是正を行うことが可能になるものと考えられるし、住民に対する理解を得るためにも、事務の執行状況を明らかにする内部統制制度の整備は不可欠というべきである。

(6) 公益通報制度の整備

本委員会設置の端緒となった内部告発は、公益通報制度が設置されていないことにもその原因があるものと言わざるをえない。

MCにおいては、通報者の保護を前提とした適切な公益通報保護制度を整備すべきである。

(7) 監事監査の充実

MCは、規程上2名以内の監事を置くことができるとしているが、いずれも非常勤であって、常勤の監事を置くことは想定されていない。

今回問題となった事案は、日常業務における規程違反、不公正事案であることから、非常勤の監事による監査によって、本件のような不正を防ぐことができたとは、必ずしもいえない。

しかしながら、MCにおける定例監査は、理事の業務執行の適正を監査すべき業務監査を的確に実施していたと評価することもできない。例えば、定例監査において、例月の業務執行状況の会計的監査の外に、特定のテーマに絞っての適法性監査を実施することは可能と考えられる。

また、財政規律の不遵守等の点については、予算と支出の実績を比較することで把握することができた可能性が高いことからすれば、現在の監事監査の体制でも対応が可能であったと考えられ、監査規程及び監査計画にしたがった監事監査の実施が行われていれば、早期に問題の発見ができた可能性があることは否定できない。

さらに、現状の監事監査をもってしては不十分であると判断される場合には、規定を改正して常勤監事を1名配置する、あるいは外部の組織に監査を委託する方法が考えられる。

地方独立行政法人が、地方公共団体から一定の独立性を認められている以上、監事監査の役割は重要になることから、より充実した監査を実施する必要があるものと考え

える。

(8) 設立団体による適切な検査権の行使

地方独立行政法人法 120 条は、「この法律を施行するため必要があると認めるとき」に、設立団体の長による報告徴収・立入調査権を認めている。

既に、「問題点」において述べたとおり、少なくとも契約事務に関する規程違反があったことについて、設立団体は認識をしていたのであるから、その是正を目的とした報告徴収・立入調査によって、事務遂行上の問題点を明らかにすることができたはずである。

地方独立行政法人が、設立団体からの独立性を確保され、また、MCが地域の医療体制を支える上で重要な役割を果たしているとの認識があるとしても、むしろそれゆえに当該権限の行使を躊躇すべきではない。

(9) 契約規程に基づいた業務委託契約の締結

上記のとおり、医事業務・SPD業務・施設管理業務・警備業務については、契約規程に基づかず業務委託契約が締結されている。そのため、契約相手の相手方の選定及び契約金額の決定等のプロセスが不透明であり、業者との癒着及び不相当に高額な業務委託料が支払われているおそれがある。

これらの契約については、契約規程に基づいて、競争入札等により契約の相手方を選定の上、業務委託契約を締結することにより、早急に契約規程の違反状態が解消されるべきである。また、委託業務の履行確保のため、契約保証金の納付手続及び検収手続についても適切に行われる必要がある。

(10) 物品にかかる管理及び会計処理

上記のとおり、バイオジェルやサージカルマスク等は棚卸資産として資産計上されていないため、会計規程 38 条に定める棚卸資産の管理対象に該当するものではない。

しかし、バイオジェルやサージカルマスク等はMC内で相当期間管理される物品で、換金性があり、適正な在庫管理が行われるべきであることから、種別に数量等の管理台帳を作成の上、その出入について管理を行うべきと考える。

また、バイオジェルやサージカルマスク等を資産計上することの要否についても、顧問会計士等と協議することが望ましいものとする。

3 以上に述べたことは、いずれも地方独立行政法人法、業務方法書あるいはMCの各種規程にあるものを確実に実施すべき、とするものであって、「当然のことを当然に」行っていたきたい、というものである。

第12 総括

1 地方独立行政法人制度については、平成 27 年 12 月に公表された「地方独立行政法人制度の改革に関する 研究会報告書」(地方独立行政法人制度の改革に関する研究会)等を受け、平成 29 年 6 月の法改正(同年 6 月 9 日法律第 54 号)が行われている。上記研究会報

告書は、独立行政法人制度改革を受けたものであるが（同研究会報告書4頁）、独立行政法人制度改革について検討をしていた「独立行政法人改革に関する有識者懇談会」では、独立行政法人の課題として、以下のような点が挙げられていた（平成25年2月28日開催第1回会議資料3-1より抜粋）。

- (1) 主務大臣によるガバナンスが不十分であり、不適切・非効率な事業の中止・改善等への関与に限界
 - (2) 監事の権限が不明確、内部から自律的に無駄を排除する仕組みが不十分
 - (3) 目標設定を行う主務大臣が評価を行わず一貫性がない
 - (4) 具体的な目標設定がなされておらず、実効性ある評価が困難
 - (5) 評価について統一的なルールがなく、問題を起こした法人にも高い評価
 - (6) 運営費交付金の使途、契約関係等が不透明
- 2 本委員会が把握したMCの問題点は、上記のすべてではないにしても、その多くが具体化した典型的な事案ということができる。

MCについて判明した問題点は、CC氏らの不正行為を生む結果となっているが、理事長、事務部長、監事、設立団体等、関係者がこれらの問題点に気付いていたものの、是正することなく意図的に目を背けてきたこと、あるいは無意識であったとしても発見し是正すべき問題点を長期間にわたり看過してきたことが、このような結果を招致したものと考えられる。

MCは、設立団体から独立した地位にある地方独立行政法人とはいえ、その運営に当たり多額の公的資金が投入されていること、また地域医療を支える重要な医療機関であることから、これらの問題点を早期に是正するとともに、再発防止策を講じる必要があるものと考えられる。

- 3 本委員会としては、本報告書がMCの業務の適正化に寄与し、地域の住民に理解されるとともに、MCに勤務する職員が安心して仕事ができる職場となることの一助となることを切に望むものである。

以 上