

日野市元副市長の日野市立病院と川辺堀之内土地区画整理組合の兼業による二重報酬受取の徹底解明及び日野市立病院のハラスメントの原因究明を求める決議の報告について

令和元年第2回日野市議会定例会においてなされた、「日野市元副市長の日野市立病院と川辺堀之内土地区画整理組合の兼業による二重報酬受取の徹底解明及び日野市立病院のハラスメントの原因究明を求める決議」に基づき当市が行う実態解明等について、客観的かつ公正に調査を進めるため設置した二つの第三者委員会からその調査結果の報告がありました。

その結論を受け、市議会の皆様へ実態解明の結果を報告いたします。

まず、元副市長の日野市立病院と川辺堀之内土地区画整理組合の兼業による二重報酬受取等に関する実態解明についての第三者委員会の調査結果であります。

実施された調査の概要ですが、令和元年9月から、3名の弁護士を委員として構成する第三者実態調査委員会を発足させ、関係者に対するヒアリング、関係資料の確認などにより調査が行われました。

その調査の対象事項は、

- ①市立病院及び区画整理組合における元副市長の勤務実態
- ②元副市長に対する賃金、報酬等の支払の実態及び二重の賃金、報酬等の支払事実の有無
- ③元副市長が区画整理組合理事長相談役に就任した経緯の実態
- ④日野市が区画整理組合に対して支出した助成金の区画整理組合における使途の実態及びその違法性の有無 などあります。

それでは、調査結果をご報告させていただきます。

まず、「日野市立病院及び川辺堀之内土地区画整理組合における日野市元副市長の勤務実態について」であります。

元副市長が、市立病院において臨時職員である院長相談役として雇用されていた期間と区画整理組合の業務に従事していた期間に重なりがあることから、双方における勤務実態、兼業の実態を明らかにすることを目的に調査が行われ、第三者委員会は、次のとおり兼業の実態を認定いたしました。

市立病院の勤務時間中にも、元副市長は、区画整理組合の業務に従事していたことが明らかになった。

市立病院の勤務時間中に区画整理組合の業務を行っている時間として具体的に確認できたのは、報告書に添付された資料のとおりである。なお、この資料からその重複分を市において算定したところ、具体的な時間の重複があったものが、少なくとも３８０時間。具体的な時間の記載はないが重複が認められる日が１，３１７件ありました。

そして、その勤務時間の重複が生じた原因を第三者委員会は、次のとおり２点の問題点を示したうえで結論付けております。

一つ目は、元副市長の市立病院での労働時間の管理については、時間外勤務についてその都度、事前に決裁者の決裁を得る運用になっておらず、一定期間経過後にまとめて、時間外勤務における個々の従事業務の確認をすることなく事後承認していたことから、事実上、元副市長の時間外勤務は野放図となっていたことです。

二つ目は、元副市長の市立病院における院長相談役としての業務は、多方面に及んでいたことが認められるが、元副市長が行っている業務を具体的に把握している者はいなかったことです。

このように労働時間の管理、業務内容の管理といった労務管理が市立病院において適切に行われていなかったのは、就業場所の物理的な位置関係

もさることながら、元副市長であり、かつ院長相談役に就任する直前まで経営専門監として市立病院でも市長の代行としての地位を有していたことから、本来、元副市長の労務管理を行うべき市立病院の職員らは共通して、元副市長を自らの上司であると認識していたため、その労務管理に注意を払っていなかったことにあると認められる。

以上が、勤務実態に関する調査結果の概要でございます。

次に、「市立病院及び区画整理組合の元副市長に対する賃金、報酬等の支払の実態並びに二重の賃金、報酬等の支払事実の有無について」であります。

第三者委員会では、元副市長の市立病院と区画整理組合における賃金、報酬等の支払の実態を調査し、地方公務員法３８条に違反して二重の賃金、報酬等の支払がなされた事実がないかを明らかにすることを目的に調査を行いました。

その結果、元副市長に対する賃金、報酬等の支払の状況を確認した結果、二重の賃金、報酬等の支払を受けていたことが明らかとなった。

また、区画整理組合における、極めて高額な報酬を含めその運営実態の一部についても明らかとなった。

以上が、賃金、報酬等の支払の実態並びに二重の賃金、報酬等の支払事実の有無に関する調査結果の概要でございます。

次に、区画整理組合理事長相談役に就任した経緯についてであります。

第三者委員会により、関係者に対しヒアリングを実施した結果、区画整理組合は日野市企業公社に対して、土地区画整理事業の全部を委託していたものの、同社への委託だけでは区画整理事業が円滑に推進するかどうかという点に不安があったので、当時の企業公社社長からの推薦により

元副市長は、理事長相談役に就任した。

元副市長は、区画整理組合の理事長相談役就任の経緯について、当時の市長から公務として支援して欲しいといわれたことが一因であるとの供述をしているが、調査の結果、かかる事実は認められなかった。

以上が、理事長相談役への就任経緯に関する調査結果の概要でございます。

次に、区画整理組合に対し支出した助成金の使途の実態及びその違法性の有無についてであります。

第三者委員会による調査の結果、「助成対象費用とされる工事等の事業の完成検査において、不審な点は見当たらず、異なる使途に助成金が流用されているといった事実は認められなかった。」とのことでした。その一方で、第三者委員会は「現状、元副市長への報酬の支払いに関する組合運営の適法性についても、疑念が生じている状況」であり、「区画整理組合が土地区画整理法に照らし違法な運営実態があると判断される場合、助成金の返還を求めることもあり得る」としています。

以上が、助成金の使途の実態及びその違法性の有無に関する調査結果の概要でございます。

続きまして、第三者委員会からの意見であります。

第三者委員会では、調査結果に基づく事実認定を踏まえ「兼業禁止にあたることについて」の意見を次のように述べております。

元副市長が市立病院に勤務する臨時職員でありながら、報酬を得て区画整理組合の理事長相談役として事務に従事したことは、地方公務員法第38条に違反する行為である。

これに対し、元副市長は、元市長から依頼を受けたこと及び区画整理事業

が公益性を有することから、区画整理組合の理事長相談役は公務であって兼業に当たらないと主張する。

しかしながら、元市長からの依頼については、元市長がこれを否定しており、これを証明する客観的資料はない。他方、元副市長の供述によっても、元市長からの依頼内容は「国道の開通が日野市としても悲願であるから協力をして欲しい」との抽象的な内容にとどまり、兼業の許可を受けたと評価することはできない。

川辺堀之内地区の区画整理事業は、国道20号の延伸工事に伴う用地確保を含むものであることから公益性を有する事業であるが、そのことと兼業の可否とは関係がない。と結論付けております。

次に、今回の調査の過程において、新たに判明した2点の問題点について、第三者委員会より指摘された内容をご報告させていただきます。

1点目として、「市立病院での雇用契約及び勤務時間の管理の問題性」でございます。

第三者委員会からは、「地方公務員法及び日野市臨時職員取扱要綱の期間制限を超えて元副市長を院長相談役として長期に渡り雇用し続けたこと、また、元副市長の賃金について、臨時職員雇用確認書に規定がない日当が契約外で支給されていることについて、本調査では十分な確認ができていないが違法である可能性が高い。」と指摘されております。

2点目として、「区画整理組合への助成金交付は妥当であったか」でございます。

第三者委員会が組合から提供された資料を調査した結果、区画整理組合における次の新たな四つの事実が判明いたしました。

一つ目は、「区画整理組合から元副市長に対し、高額の報酬が支払われていること」

二つ目は、「税負担に対する損失補償という名目で手当が支給されていること」

三つ目は、「実績分の報酬を支払う契約書上の根拠が不明確である年度があること」

四つ目は、「手当等は、理事会ではなく、理事監事協議会で決定されており、理事ですら、元副市長が支給を受けた報酬額の金額を知らないこと」

以上の事実より、第三者委員会としては、「区画整理組合の資金繰りは潤沢であったことがうかがわれ、市から助成金を交付する必要性があったのか」との疑問があり、「元副市長への報酬の支払いに関する組合運営の適法性についても、疑念が生じている」として、「市は区画整理組合の認可権者である東京都と共同して区画整理組合の資金管理等に問題がなかったか更に調査すべきと考える」との結論に至っております。

最後に、第三者委員会では、今回の問題が生じた原因について、次のように言及しております。

1点目は、「院長相談役の地位の独立性について」でございます。

第三者委員会からは、「元副市長は、臨時職員として院長相談役に就任した後も、元副市長、前経営専門監という経歴から、院内において特別な存在として独立性が認められていたことなどから、自分の勤務内容及び勤務時間を自分で決めることが可能な状態となり、院内において元副市長の勤務内容及び勤務時間を確認し、必要であれば是正することができない状況となってしまった。」との指摘がありました。

2点目は、「兼業を見逃していたこと」でございます。

元副市長が区画整理組合の総会で理事長相談役就任を紹介され、その後も積極的に発言していることから、市の職員は、元副市長の兼業を疑うべきであった、兼業でないか積極的に確認すべきであった。との指摘がありました。

3点目は、「元副市長の違法行為を抑止できなかった背景」でございます。

第三者委員会からは、「前院長及び院長は、元副市長がいなければ市立病院は存続できなかったのではないかと、その手腕を高く評価している。また、区画整理組合の理事長も、元副市長の尽力によって区画整理事業が予定よりも円滑に進捗したとその能力を高く評価している。元副市長の経営能力及び仕事に打ち込む姿勢は誰しも認めているが、そのことが元副市長という経歴とあいまって、逆らえないという雰囲気を作り出し、その違法行為を抑止できない状況に陥ったのではないか。」と結論付けております。

以上、第三者委員会からの調査結果の報告でした。

続いて、第三者委員会からの調査結果を受けての市の認識と今後の対応についてであります。

ただいまご説明申し上げたとおり、第三者委員会により認定され明らかになった実態等について、特に市立病院においては、不透明な雇用等に関する意思決定のプロセスや指揮命令系統及び労務管理の欠落等、本来あるべきガバナンスやコンプライアンスの意識・機能が、あってはならない元副市長に対する特別な配慮によって欠落し、不適切な状況が長期にわたり続いていたことは、非常に重大な問題があったと言わざるを得ません。その結果、地方公務員法第38条の兼業禁止の違反や、市立病院と区画整理組合からの二重報酬の受け取り等、極めて重大な事態を招いたことは、市長として責任を痛感するとともに、市民の皆様に深くお詫び申し上げます。今回起こったことについて、なぜ起こってしまったのか、その責任の所在を明確にし、必要な処分、対応をとるとともに、このことを教訓に二度とこのようなことが起こらないよう、しっかりと再発防止策を講じてまいります。

具体的な対応としては、再度、事実確認を行った上で、職員の処分を

決定してまいります。なお、元副市長を含め退職してしまった職員に対しては、処分を下すことができません。他自治体の事例等を参考に検討し、対応してまいります。

次に、市立病院と区画整理組合との元副市長に対する二重の賃金、報酬等の支払については、重複が認められた部分について、その金額を確定させ、元副市長に対し返還請求を行ってまいります。

次に、組合施行である川辺堀之内土地区画整理事業については、現在、その組合運営の適法性に疑念が生じている状況にあります。監督官庁である東京都に要請し、組合運営に違法な点がないか土地区画整理法上の調査を求め、その違法性、不当性がないこと及び助成金の必要性があることが確認できるまで、市からの助成金については執行停止といたします。

また、組合運営を適正に行っていけるよう、元副市長が一切関与しないことを求めるとともに、今後は元日野市職員が事業者及び組合職員として組合運営に関与しないよう要請してまいります。

川辺堀之内土地区画整理事業の完了に向け、市が自らしっかりと関わって責任をもって事業を推進してまいります。

最後に、再発防止策でございます。

法曹有資格者の活用や政策法務部門の設置により、コンプライアンスの強化を図るとともに、内部統制がしっかりと機能する体制づくりに向けた方針策定を行ってまいります。具体的には、庁内にプロジェクトチームを設置し、管理職のコンプライアンス意識向上、コンプライアンスをチェックできる人材の育成と各部署への配置などについて検討し、取り組むことを考えております。

また、地方公営企業法の全部適用を予定している市立病院を含む日野市の行政組織を、外部から、例えば有識者や弁護士などの方々からチェック

を受ける仕組みづくりについて進めてまいります。

以上、元副市長の兼業による二重報酬受取等に関する実態解明に関する調査結果と、その対応についての説明でございました。

次に、日野市立病院のハラスメントの原因究明等に関する第三者委員会の調査結果であります。

実施された調査の概要ですが、令和元年8月から弁護士、学識経験者、社会保険労務士、行政経験者の4名の委員で構成された第三者実態調査委員会により調査が行われました。

市議会の議決により説明責任を果たすことを求められた事項は、

- ①長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因
- ②ハラスメントへの元副市長の関わり の2点であります。

調査は、ヒアリングを中心に行われ、その質問内容は

- ①懲戒処分された者によってハラスメント行為が長期にわたり行われていたことを知っているか。
- ②元副市長（相談役）が加害者のハラスメントを助長した、隠蔽した、かばったなどの声があるが、どう思うか。
- ③元副市長（相談役）に歯向かうと不利益を被ることがあると見聞きしたか。 などの項目を中心に行われました。

そのヒアリング調査の結果を踏まえた第三者委員会の意見についてであります。

まず、「長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因」について、次の5点をあげております。

一つ目は、「職場環境の閉鎖性・固定化」です。

技師の専門性等により、配置換えや異動ができず、そのため職場環境が閉鎖し固定化してしまっていることを指摘しております。

二つ目は、「加害者の上司としての資質」です。

加害者は感情の起伏が激しい面を持ち、加害者の上司としての資質に問題があったことを指摘しております。

三つ目は、「適切な管理監督者(科長)の不在」です。

現在の科長は医師であり、常時臨床検査科にいるわけではなく、科長補佐の職にあった加害者が臨床検査科内の決裁権限等を実質的に掌握していたことを指摘しております。

四つ目は、「市ハラスメント委員会の周知不足」です。

病院では市のハラスメント委員会の存在がほとんど認識されておらず、病院にいる市ハラスメント委員会の相談員にも相談されていない現状など、周知不足が問題であると指摘しております。

五つ目は、「元副市長の心理的影響力による院内ハラスメント委員会の議論の萎縮」です。病院のハラスメント委員会は元副市長への特別な配慮で逆らえず、議論することに萎縮してしまったことを指摘しております。

以上が「長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因」の調査結果の概要でございます。

次に、ハラスメントへの「元副市長（相談役）の関与」についてであります。

元副市長の影響力について、第三者委員会は、「元副市長は、病院職員に対する多大な心理的影響力があったことが認められる」と結論付けております。

そして、元副市長（相談役）の関与についてであります。

「元副市長が加害者のハラスメントに関与しているのではないかという

疑念を抱いている職員がいることは確認できたが、加害者のハラスメント行為に対して元副市長が誘導、隠蔽等、具体的な関与をした事実までは確認できなかった。」と第三者委員会では結論付けております。

以上、第三者委員会からの調査結果の概要でございます。

続いて、第三者委員会からの調査結果を受けての市の認識と今後の対応についてであります。

まず、市の認識についてであります。

ハラスメントは決して許されるものではございません。人の生死を左右することもある医療現場、市立病院であればなおさらのことであると考えております。

今回の事件において、「長期に渡り継続的にハラスメントが繰り返された原因」としては、組織体制や元副市長の影響力、そして病院のハラスメント委員会の対応について問題があったと認識しております。

そして、「ハラスメントへの元副市長の関わり」については、元副市長がハラスメントに直接関与したという事実は確認できませんでした。しかしながら、病院のハラスメント委員会のメンバーであった元副市長は、全力を尽くしてその解決に向かわなければならない立場にあり、委員会の機能が停止しその解決への動きが停滞してしまったという状況について、委員会メンバーの一人としての責任があったと考えております。

加えて、元副市長は職員から特別な存在として認識されており、会議などで逆らえない雰囲気で見えがでない、ということが今回の問題の根底にあると思われます。そのことがハラスメント委員会での議論が進まないという結果を招きました。市立病院において強権的で逆らうことができないような状況を放置してしまったことに問題があったと認識しております。

今後の対応についてであります。

日野市立病院ハラスメント防止及び職場環境改善に関する第三者検討委員会と、日野市立病院のハラスメントの原因究明等に関する実態調査のための第三者実態調査委員会からの報告書の内容を踏まえ、関係者等の処分を検討するとともに、職員全体の意識改革を行い、再発防止策に取り組んでまいります。

具体的には、

- ・計画的かつ確実に対策を推進するため、再発防止計画を策定します。
- ・管理監督できる人員の配置や人材育成を中心とした臨床検査・病理部門体制の改善を図ります。
- ・全職員へのハラスメント研修を実施し職員への啓蒙を図るとともに、意見の言い易い職場環境づくりを進め、ハラスメントの起きにくい環境をつくってまいります。
- ・何かあった際に相談しやすいよう、院内ハラスメント委員会の改編、相談体制の充実を進めるとともに、市のハラスメント防止対策・苦情処理委員会やその外部相談窓口の周知を図り、発生したハラスメントへ迅速に対応することで問題の早期解決を図ってまいります。
- ・また、定期的にアンケートを実施することで実態把握に努めるとともに、病院組織を外部から客観的にチェックする、問題が起こりにくい仕組みづくりを進め、継続的に取り組んでまいります。

以上、日野市立病院のハラスメントの原因究明等に関する調査結果と、その対応についての説明でございました。

今回の元副市長の兼業、二重報酬受取の問題、そして市立病院におけるハラスメントの問題については、市政を預かる市長として、市民の皆様にご迷惑をおかけいたしましたことを深くお詫び申し上げます。

いずれの問題もその問題となる行為、違法行為自体は、その行為をした個人の責任を一次的には問うべきものであります。

しかしながら、今回の二つの事件において共通する、非常に重大な点は、その問題が市の内部において見過ごされ、長期に渡り放置されてしまったことにあると強く認識しております。

市長としてその責任を痛感するとともに、二度とこのようなことが起こらないよう、不退転の決意をもって再発防止策を確実に実施し、内部から、外部からのチェックを働かせ、日野市のガバナンスの強化を図っていく所存でございます。

市民の皆様からの信頼を回復できるよう、全職員一丸となって、全庁を挙げて取り組んでまいります。

令和2年2月26日

日野市長 大 坪 冬 彦