

高年齢層職員に対する特別昇給に係る公金支出に関する住民監査請求について、地方自治法（以下「法」という。）第242条第4項の規定により監査したので、その結果を同項の規定により次のとおり公表します。

平成19年4月18日

高松市監査委員	北原和夫
同	吉田正己
同	住谷幸伸
同	伏見正範

高年齢層職員に対する特別昇給に係る公金支出に関する住民監査請求の監査結果について

## 第1 請求の受理

### 1 請求人

住所・氏名 省略

### 2 請求書の受付

平成19年2月19日

### 3 請求の要旨（原文）

別紙事実証明書（高年齢層職員からの特別昇給制度実施要領（注）事実証明書については省略した。）の記載によると、氏名不詳の高松市職員は、地方自治法第204条第3項及び同法第204条の2の各規定に違反して高年齢層と称する職員に一律に違法な給与を支給している事実が認められる。本件要領の2では、「勤務成績が特に良好であると証明された職員であって、次の各号のいずれにも該当する者」と規定しているにもかかわらず、「勤務成績が特に良好であると証明された職員」か否かを問わず、年齢層により一律に違法な特別昇給に係る給与を支給しているのである。例えば、

同要領 5 枚目には、平成 18 年度は「生年月日が昭和 27 年 11 月 1 日から昭和 29 年 11 月 30 日までの者」に対して一律に違法な特別昇給を実施して違法な給与を支出しているのである。本件違法な給与支出は、地方自治法第 242 条第 1 項に規定する違法な公金支出に該当するものである。本件住民監査請求の対象は、適法に住民監査請求のできることとされている過去 1 年間に違法に支出した本件特別昇給に係る給与額の支出を対象とするものである。

本件公金支出（特別昇給に係る違法な給与支出）は、前述した地方自治法第 204 条第 3 項及び同法第 204 条の 2 の各規定に違反するほか、同法第 232 条第 1 項、同法第 2 条第 14 項及び地方財政法第 4 条第 1 項の各規定に違反する違法な公金支出なのである。

よって、本件請求人は、高松市監査委員が、上記の違法な公金支出について責任を有する者に対して当該損害の補填を求めるほか、その他の「必要な措置」を講ずるよう高松市長に対して勧告することを求める。

#### 4 請求の要件審査

本件請求は、法第 242 条所定の要件を備えているものと認めた。

### 第 2 監査の実施

#### 1 監査対象事項等

本件請求による監査対象事項は、高松市（以下「市」という。）が定める高年齢層職員からの特別昇給制度実施要領（以下「要領」という。）第 2 項では「勤務成績が特に良好であると証明された職員」であって、所定の要件を備えている者を対象として、特別昇給させるとされているのに、市職員が、その運用に当たり、勤務成績の如何を問わず、年齢的要件を備えた全職員を一律に特別昇給させ、同昇給分に相当する金員を給与として支給したことが、違法な公金の支出に該当するか否かという事項である。

そして、その措置請求の内容は、本件特別昇給に係る公金支出につき、責任を有する者に対して、当該損害の補てんを求めるほか必要な措置をとるよう、高松市長（以下「市長」という。）に対して勧告することを求めるものである。

なお，監査委員は，法第 2 4 2 条第 6 項の規定に基づき，請求人に対して，平成 1 9 年 3 月 1 5 日に証拠の提出および陳述の機会を与えたが，請求人からは新たな証拠の提出はなく，陳述も行われなかった。

## 2 監査対象部局

本件監査対象部局は，総務部人事課である。

## 第 3 監査の結果

本件請求について，監査委員は，合議により次のとおり決定した。

本件請求は，措置請求に理由がないものと判断する。

以下，その理由を述べる。

### 1 監査により認められた事実

監査は，関係書類を調査するとともに，監査対象部局の職員等から事情聴取するなどの方法により実施し，その結果，次の各事実を確認した。

#### (1) 市職員に対する給与支給に関する法律上の規定

市職員など普通地方公共団体の常勤職員等に対する給料等の支給について，法第 2 0 4 条第 1 項は，「普通地方公共団体は，普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員，委員会の常勤の委員，常勤の監査委員，議会の事務局長又は書記長，書記その他の常勤の職員，委員会の事務局長若しくは書記長，委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し，給料及び旅費を支給しなければならない。」と規定し，これを受けた同条第 3 項が「給料，手当及び旅費の額並びにその支給方法は，条例でこれを定めなければならない。」と規定している上，同法第 2 0 4 条の 2 は，「普通地方公共団体は，いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基く条例に基かずに，これを第 2 0 3 条第 1 項の職員及び前条第 1 項の職員に支給することができない。」と規定している。

また，地方公務員法（以下「地公法」という。）は，第 2 4 条第 6 項で「職員の給与，勤務時間その他の勤務条件は，条例で定める。」と規定した上，第 2 5 条第 1 項で，法第 2 0 4 条の 2 と同趣旨の規定をし，

同条第3項で、給与に関する条例には、給料表や昇給の基準に関する事項などを規定するものとする」と定めている。

(2) 市職員の特別昇給に関する規定

ア 条例上の規定

市職員の特別昇給について、市が地公法第24条第6項の規定に基づき制定した職員の給与に関する条例（以下「条例」という。）は、第4条第6項において、「職員が現に受けている号給を受けるに至ったときから12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給に昇給させることができる。」と規定しているほか、同条第7項において、「職員の勤務成績が特に良好である場合においては、前項の規定にかかわらず、市長の承認を得て同項に規定する期間を短縮し、若しくはその現に受ける号給より2号給以上上位の号給へ昇給させ、またはそのいずれをもあわせ、行うことができる。」と規定し、同条第10項において、「第6項から前項までに規定する昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。」と規定している。

イ 規則上の規定

市が条例の規定に基づき制定した初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（以下「規則」という。）は、第14条において、「職員を条例第4条第6項もしくは第7項またはこの規則第16条第1項の規定により昇給させるには、その者の職務について監督する地位にある者から、昇給させようとする者の勤務成績についての証明を得て行わなければならない。」と規定している。

ウ 要領等の規定

市は、条例第4条第7項の規定により、号給の昇給要件となる期間の短縮による昇給を実施するに当たり、必要な事項を定めるため、要領を制定しており、その要領は、第2項において、「特別昇給の対象職員は、勤務成績が特に良好であると証明された職員であって、次の各号のいずれにも該当する者とする。」と規定しており、その第1号は、「高松市職員定数条例第1条に定める職員（水道部門の職員、公立学校職員の給与に関する条例に準じ給与を受けている職員および香川県

警察本部から本市に派遣されている職員を除く。）」、その第2号は、「平成13年10月1日現在で在職している者のうち、平成4年4月1日から平成11年10月1日までの間に採用された者を除いた職員。ただし、新特別昇給制度実施要領細則に基づく特別昇給の対象となるにもかかわらず、定年による退職の日までに同細則に基づく特別昇給をされない職員は、この限りでない。」、その第3号は、「特別昇給を実施しようとする時期において、次のアからウまでのいずれにも該当しない職員」と規定し、アは、「地方公務員法第22条第1項に規定する条件付採用期間中の職員」、イは、「地方公務員法第28条第2項に規定する分限休職期間中の職員および同法第55条の2第1項ただし書に規定する在籍専従許可の有効期間中の職員」、ウは、「地方公務員の育児休業等に関する法律の規定による育児休業期間中の職員」と、それぞれ規定している。

また、この要領の施行に関して必要な事項を定めた高年齢層職員からの特別昇給制度実施要領細則（以下「細則」という。）は、第3項において、「要領第2項において「勤務成績が特に良好であると証明された職員」とは、次の各号のいずれにも該当しない職員とする。」と規定し、その第1号は、「地方公務員法第29条第1項の規定により懲戒処分を受け、当該処分の日から1年を経過しない職員」、その第2号は、「特別昇給時期以前1年間において、任命権者から職務上の行為等によって訓告、嚴重注意等の処分を受けた職員のうち、その者の直接の行為等に起因して当該処分を受けた者」、その第3号は、「特別昇給時期以前1年間において、欠勤のある職員。ただし、職員団体が計画した勤務時間内集会に参加した職員については、市長の承認を得て除くことができるものとする。」、その第4号は、「特別昇給時期以前1年間において、高松市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第9条に規定する休日および年末年始の休日、同条例第12条第1項に規定する年次休暇、同条例第14条に規定する特別休暇、または職務に専念する義務の特例に関する条例第2条に規定する職務に専念する義務を免除された場合以外の理由により、勤務日に勤務しなかった日が30日を

超える職員。」であると規定している。

(3) 要領等による高年齢層職員に対する特別昇給の運用状況

ア 要領等に基づく特別昇給対象職員の決定手続

市では、平成9年度以降、全職員の人事データをコンピューターで管理する体制を整えており、全職員の給与・昇給等に関する事務は、コンピューター処理しているため、要領等による平成18年度の高年齢層職員に対する特別昇給（以下「本件特別昇給」という。）も、このコンピューターを使用して処理しているが、その手続は、次のとおりである。

(ア) 平成17年10月ごろに、第1段階として、人事課のパソコンに既成のパッケージソフトを導入して構築した人事管理システム内の人事データから、細則第4項の規定に該当する平成18年度の特別昇給対象者となる「生年月日が昭和27年11月1日から昭和29年11月30日まで」の職員を抽出する。

(イ) 次に、そのデータから、要領第2項第1号の除外事項に該当する水道部門の職員、教員および香川県警察本部からの派遣職員や同項第2号に該当する平成13年10月1日在職者のうち平成4年4月1日から平成11年10月1日までに採用された職員を除き、さらに、同項第3号アに規定する条件付採用期間中の職員を除く処理作業を行う。

(ウ) これら処理を終えたデータに基づき、人事管理システム内の昇給管理システムに昇給期間を6月短縮する特別昇給の内容を入力するとともに、昇格昇給管理簿に特別昇給と普通昇給を含む昇給対象職員の氏名等を記載する。

(エ) 次に、所定の普通昇給時期である4月1日、7月1日、10月1日および1月1日の各約1か月前に昇給管理システムから、それぞれ当該時期における特別昇給対象職員を普通昇給対象職員とともに抽出し、そのデータから、要領第2項第3号イおよびウで規定する特別昇給対象除外者を削除し、さらに、細則第3項の第1号ないし第3号の規定に該当する特別昇給対象除外者も削除し、特別昇給と

普通昇給の対象となる予定職員を決定している。

- (オ) その後、各定期昇給日の約20日前に、特別昇給および普通昇給の予定職員となることの承認および内申依頼について、総務部長までの決裁を受けた後、規則第14条の規定に基づく勤務成績に関する証明については、部次長級および所属長等に係る内申は総務部長名で、それぞれ各部局長および各部次長に対し、所属職員に係る内申は人事課長名で、各所属長に対し、本件特別昇給の予定職員と条例第4条第6項の規定に基づく普通昇給の予定職員を併せて、当該職員の内申を依頼している。

なお、この内申書は、いずれも昇給に値しない職員の職名、氏名および昇給に値しない理由を記載する様式となっているものの、昇給に値しない理由について、記載すべき特段の基準はなく、部局長等の監督する地位にある者の裁量に委ねているが、「良好な成績で勤務した」として取り扱うことができない基準の参考として、各部次長の内申については、「評定期間中に欠勤をした場合」、それ以外の職員については、「平成17年度勤務評定において、総合評定で「1」または「2」と判定された場合」、「勤勉手当に係る勤務評定の内申において、総合評定で「勤務成績がとくに劣る者」と判定された場合」、「評定期間中に欠勤をした場合」を示すとともに、現に受けている級号給を受けるに至った時から所定の評定期間を経過するまでの間に一般傷病による病気休暇等で昇給期間の6分の1に相当する期間以上の日数を勤務していない場合は、「良好な成績で勤務した」としての証明が得られないものとして取り扱うこととしているほか、監督する地位にある者が内申書に昇給に値しない理由を記載した場合には、当該職員の昇給を延伸する措置を講ずることとしている。

- (カ) そして、市は、監督する地位にある者から提出された部次長、所属長等、所属職員に係る内申結果に併せて、特別昇給または普通昇給のいずれかに該当する部長級職員の勤務評定を行うため、総務部長までの決裁を受けた後、最終的に特別昇給および普通昇給の職員

を決定するため市長までの決裁を受け、その後、それぞれ昇給通知書を出力するとともに、昇格昇給管理簿に昇給経過を記載し、昇給時期に昇給辞令を発令している。

(※) なお、市は、細則の別表第1で特別昇給の時期を、決定職員の特別昇給前の昇給月に応じて、昇給月が7月の場合は当年度の4月および1月に、昇給月が10月の場合は当年度の4月に、昇給月が1月の場合は当年度の7月に、昇給月が翌年度の4月の場合は当年度の10月に、それぞれ実施する旨を定めているが、特別昇給の事務手続が普通昇給と同様であり、かつ昇給時期が同一になるため、事務処理の簡素・効率化を図る観点から、普通昇給に併せて行っているものである。

#### イ 特別昇給対象職員決定の合法性・妥当性に対する認識

市は、平成18年度における本件特別昇給については、前項までの事実で明らかなおおりに、法・地公法・条例・規則・要領などに則り、適正に運用しており、その運用は、その内容および手続のいずれの点においても、何らの違法はないと認識している。また、その運用結果も、次のとおりであり、妥当なものと判断している。

市の平成18年度における本件特別昇給の対象となる職員の抽出から決定に至るまでの人数の状況は、別紙記載のとおりである。

市が本件特別昇給を実施した職員数は、細則第4項の規定に該当する対象職員171人のうち、166人であり、平成18年4月1日現在の本件特別昇給の対象となる職員に係る定数4,003人に対する割合は、4.1パーセントで、国家公務員の特別昇給の上限割合である職員定数の15パーセントを大きく下回っている上に、国家公務員の特別昇給月数は12月となっているのに対し、市の特別昇給月数は、厳しい財政状況にも一定の配慮をして、6月にとどめていることから見ても、その運用は妥当であると判断している。

#### ウ 特別昇給決定職員に対する給与支給手続と同昇給による給与増加額

市は、毎月1日ごろ、昇給管理システムに入力している特別昇給・普通昇給の昇給データを一括して、人事管理システム内の給与システ



ムに移行し、毎月6・7日ごろ、育児休業、病気休暇の勤怠データや時間外勤務など各種手当の給与情報のデータを同システムに入力後、同システムによって給与の算定処理を行い、会計ごとに支出に要する帳票類を作成し、それを出納室等の帳票類の審査担当に送付する方法により、毎月、原則21日に職員に対し、給与を支給しているが、本来、職員の給与の支給は、地公法第25条第2項の規定により、原則、通貨で、直接職員に、その全額を支払わなければならないものとされているものの、昭和50年4月8日付け自治給第25号自治省行政局公務員部給与課長通知により、例外措置として、職員の意思に基づいているものであること、職員が指定する本人名義の預金または貯金の口座に振り込まれること、振り込まれた給与の全額が、所定の給与支払日に払い出し得る状況にあることを条件に、給与の口座振込が認められていることから、これに同意する旨を申し出た職員に対し、条例第24条の規定により、口座振込による給与の支給を行っており、現在、職員全員が口座振込による給与の支給を受けている。

この口座振込による給与の支給について、市は、法施行令第161条第1項第4号および地方公営企業法施行令（以下「企業法施行令」という。）第21条の5第1項第4号ならびに高松市会計規則（以下「会計規則」という。）第72条第1項第6号、高松市介護老人保健施設事業の財務に関する特例を定める規則（以下「老人保健施設事業規則」という。）第26条第1項および高松市病院事業の財務に関する特例を定める規則（以下「病院事業規則」という。）第25条第1項の規定に基づく資金前渡により支出しており、市職員は、毎月、職員に支給する給与の会計区分に応じて、会計ごとに支出に要する帳票類を作成し、人事課長等の給与事務担当の所属長までの決裁を受け、出納室等の帳票類の審査担当へ送付している。

そして、市の指定金融機関および出納取扱金融機関である株式会社百十四銀行（以下「百十四銀行」という。）が審査担当の審査を経た帳票類に基づき、あらかじめ、市が前述の指定金融機関等に設けた資金前渡者となる人事課長等の所属長名の口座に、市の預金口座から支給

すべき職員の給与全額を振り込み，百十四銀行および高松中央郵便局がそれぞれ市と締結している協定に基づき，事前に職員が指定している金融機関の本人名義の口座に給与を振り込んでいる。

その後，資金前渡者は，給与の支給が完了した日から5日以内に会計規則第75条第1項第3号，老人保健施設事業規則第26条第3項および病院事業規則第25条第3項に基づく精算を行っている。

なお，市は，給与システムで給与額を算定しているが，特別昇給に伴い増加した給与額のデータを出力するプログラムを構築していないため，増加した給与額を求める場合には，新たなプログラムの開発に相当の期間を要することから，本件監査期間中に同システムを用いて，本件特別昇給に伴う給与増加額の全額を算定することはできないものの，このうち大半を占める給料および期末・勤勉手当に該当する額については，給料が322万3,835円で，期末・勤勉手当が189万1,040円の，合計511万4,875円となり，平成18年度予算の範囲内で本件特別昇給を含む給与支給額を支出している。

## エ 特別昇給による給与増加額の相当性に対する認識

市は，地方公共団体の給与水準を示す指数として，当該地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給額とを，学歴別，経験年数別にラスパイレス方式により対比させて，算出したラスパイレス指数が平成18年4月1日現在で95.6となっており，これに本件特別昇給により増加した給料額が同指数に与える変動指数が，0.029程度にとどまることから，本件特別昇給により増加した給料額を含めた同指数が，95.629となり，国家公務員の給与水準を表す100を下回っていることや，本件特別昇給により増加した給料額が職員の士気を高め，勤務に対する意欲を増進させる上で，大きい効果をもたらしていることなどに照らし，本件特別昇給による給与増加が適正かつ相当なものであると判断している。

## 2 監査委員の判断

- (1) 要領等による高年齢層職員に対する特別昇給運用の合法性・妥当性について

請求人は、本件特別昇給が、要領で「勤務成績が特に良好であると証明された職員であって、次の各号のいずれにも該当する者」と規定しているにもかかわらず、「勤務成績が特に良好であると証明された職員」が否かを問わず、年齢層により、一律に実施されており、法第204条第3項および同第204条の2の各規定に違反している旨を主張しているため、この点について、検討する。

法第204条第3項は、「給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。」と規定し、同第204条の2は、「普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基く条例に基かずには、これを職員に支給することができない。」と規定しているものである。

市は、「監査により認められた事実」の(2)のアおよびイで明らかにしたように、法第204条第3項の規定に基づき、給料の額や支給方法に関する事項等を規定した条例を制定しており、条例第4条第7項では、市長の承認を得て、昇給の条件となる良好な成績で勤務した期間を12月から短縮できるとした上で、本件特別昇給について、この期間の短縮に要する手続を明確にするため、要領等を制定しており、本件特別昇給による給与は、これら法・条例・規則・要領などに基づき、適正かつ妥当と判断して処置した上で支給しているものであり、何ら違法性は、認められない。

なお、請求人は、本件特別昇給において、市が、年齢的要件を備えたものを一律に昇給させる違法を犯している旨を主張しているが、市は、本件特別昇給の運用について、「監査により認められた事実」の(3)のアで明らかにしたように、要領等に基づき、まず、年齢的要件を具備した職員を抽出したものの、その全職員を直ちに本件特別昇給者として決定しておらず、さらに、その職員から昇給対象除外事由のある職員を除外し、最終的には、評価の権限を有する所定の上司から内申を徴収し、その内容を検討した結果、「勤務成績が特に良好であると証明されたもの」を特別昇給者として決定しているものであり、本件特別昇給決定職員は、「監査により認められた事実」の(3)のイで明らかにしたように、選考

作業当初に対象となった職員数より減少しており，かつ職員全員の普通昇給の期間を一律に6月短縮させるいわゆる6短や，一定の号級に到達した職員を一斉に昇給させるいわゆる一斉昇給とは，明らかに異なっており，請求人主張の事実は認められず，その主張自体は，失当なものと言わなければならない。

さらに，本件特別昇給決定職員数の職員定数に対する割合については，条例等で具体的な数値を規定していないものの，国家公務員の特別昇給の上限割合が職員定数の15パーセント以内で行われるのに対し，「監査により認められた事実」の(3)のイで明らかにしたように，本件特別昇給決定職員は，4.1パーセントにとどまっており，その範囲内で行われているとともに，特別昇給月数も国家公務員の12月に対し，6月と短縮していることなどに照らし，その運用の面でも妥当なものと言わざるを得ない。

(2) 要領等に基づく特別昇給決定職員に対して支給した給与の合法性・相当性について

次に，請求人の上記主張に関連して，要領等に基づく特別昇給決定職員に対して支給した給与の合法性・相当性について検討する。

市が要領等に基づき本件特別昇給決定職員に対して支給した給与については，「監査により認められた事実」の(3)のウで明らかにしたように，条例第4条第10項の規定に基づき，議決を経た予算の範囲内で支出されており，任命権者の裁量権の逸脱や濫用は何ら認められず，違法性がないことは明らかであると言わなければならない。

また，「監査により認められた事実」の(3)のエで明らかにしたように，ラスパイレス指数は，職員の給与が国家公務員の給与と均衡がとれているか否かを示すもので，毎年4月1日現在で同職種の地方公務員と国家公務員を学歴別，経験年数別に区分し，それぞれの区分における国家公務員数に，その区分に属する国家公務員の平均俸給月額と地方公務員の平均給料月額をそれぞれ乗じ，得られた各区分別の金額を国家公務員と地方公務員に分けて集計し，前者で後者を除したものを指数としているものであり，本件特別昇給によって支出された給料による変動指数は，

0.029にすぎず，これを市の平成18年度の同指数95.6に加えても，95.629となり，国家公務員の給与水準を下回っていることや，市の厳しい財政状況の中での本件特別昇給の実施は，職員の士気を高め，勤務に対する意欲の増進が図られ，職務能率の向上が期待できることなどの効果を考慮すると，その支給金額は，給与水準の面から見ても，相当かつ妥当な額であると認められる。

(3) 特別昇給決定職員に対する給与支給手続の適法性について

さらに，請求人の上記主張に関連して，特別昇給決定職員に対する給与支給手続の適法性についても，検討しておくことにする。

本件特別昇給による給与の支給手続については，「監査により認められた事実」の(3)のウで明らかにしたように，その支払方法を法施行令第161条第1項第4号および企業法施行令第21条の5第1項第4号ならびに会計規則第72条第1項第6号，老人保健施設事業規則第26条第1項，病院事業規則第25条第1項の規定に基づく資金前渡により適正に支出し，条例第24条の規定に基づき，給与の口座振込に同意した職員が指定する金融機関の口座に振り込んでおり，その後の精算についても，会計規則第75条第1項第3号，老人保健施設事業規則第26条第3項および病院事業規則第25条第3項に基づく期限内に適正に行っており，何ら違法性は認められない。

(4) 本件請求に係る公金支出における法第232条第1項，同第2条第14項および地方財政法第4条第1項の各規定違反の有無について

最後に，請求人は，本件特別昇給に要した給与費の公金支出について，法第232条第1項および同第2条第14項ならびに地方財政法第4条第1項の各規定に違反する違法な公金の支出であると主張しているもので，この点について検討する。

請求人が主張する法第232条第1項および同第2条第14項ならびに地方財政法第4条第1項の各規定は，地方公共団体が，その事務を行うに当たり，必要な経費を支出する場合，最少の経費で最大の効果を挙げようとしなければならないという趣旨を規定しているものである。

本件特別昇給に要した給与費の公金支出については，前項までに詳述

しているところから明らかなどおり，正当な理由で，適正な手続によって行われ，適正に算定した最少の経費で最大の効果を挙げているものと認められ，前記各規定に違反するものは何ら見当たらず，違法なものとは言えない。

また，その支出が市に損害を与えたものとは到底認められず，請求人の上記主張には何ら理由がないものと言わなければならない。

以上検討のとおり，請求人の主張は，いずれも理由がなく，失当である。よって，本件措置請求には理由がないものと判断する。

(別紙)

本件特別昇給の対象となる職員の抽出から決定に至るまでの人数の状況

(単位 人)

区分	昇給時期	平成18年		平成18年	平成19年	平成19年
		普通昇給時 特別昇給時	7月	10月	1月	4月
		平成18年 4月	平成19年 1月	平成18年 4月	平成18年 7月	平成18年 10月
要領細則第4項の規定に該当する対象となる職員			47	33	36	55
要領第2項第1号非該当職員		0	0	0	0	0
要領第2項第2号非該当職員		0	0	0	0	0
要領第2項第3号ア該当職員を除く		0	0	0	0	0
要領第2項第3号イ該当職員を除く		0	0	0	0	1
要領第2項第3号ウ該当職員を除く		0	0	0	0	0
特別昇給対象職員		47	47	33	36	54
要領細則第3項第1号該当職員を除く		0	0	0	0	0
要領細則第3項第2号該当職員を除く		0	0	0	0	0
要領細則第3項第3号該当職員を除く		0	0	0	0	0
要領細則第3項第4号該当職員を除く		0	1	0	1	2
特別昇給予定職員		47	46	33	35	52
内申書により「良好な成績で勤務した」として取り扱えない職員		1	1	0	0	0
特別昇給決定職員		46	45	33	35	52

(注)平成18年7月の普通昇給職員に係る特別昇給決定職員数については、4月と1月の特別昇給時期で人数が異なるため、本件特別昇給決定職員数を表記する場合には、数値が大きい4月の特別昇給決定職員数を用いて、算定している。

## 高松市監査委員告示第9号

高年齢層職員に対する特別昇給に係る公金支出に関する住民監査請求に係る個別外部監査の請求について、地方自治法（以下「法」という。）第252条の43第9項の規定により、高松市長に同条第2項前段の規定による通知を行わなかった理由を次のとおり公表します。

平成19年4月18日

高松市監査委員	北原和夫
同	吉田正己
同	住谷幸伸
同	伏見正範

高年齢層職員に対する特別昇給に係る公金支出に関する住民監査請求に係る個別外部監査の請求について

### 第1 請求の内容

#### 1 請求人

住所・氏名 省略

#### 2 請求書の受付

平成19年2月19日

#### 3 請求の要旨（原文）

別紙事実証明書（高年齢層職員からの特別昇給制度実施要領（注）事実証明書については省略した。）の記載によると、氏名不詳の高松市職員は、地方自治法第204条第3項及び同法第204条の2の各規定に違反して高年齢層と称する職員に一律に違法な給与を支給している事実が認められる。本件要領の2では、「勤務成績が特に良好であると証明された職員であって、次の各号のいずれにも該当する者」と規定しているにもかかわらず、「勤務成績が特に良好であると証明された職員」か否かを問わず、年



年齢により一律に違法な特別昇給に係る給与を支給しているのである。例えば、同要領5枚目には、平成18年度は「生年月日が昭和27年11月1日から昭和29年11月30日までの者」に対して一律に違法な特別昇給を実施して違法な給与を支出しているのである。本件違法な給与支出は、地方自治法第242条第1項に規定する違法な公金支出に該当するものである。本件住民監査請求の対象は、適法に住民監査請求のできることとされている過去1年間に違法に支出した本件特別昇給に係る給与額の支出を対象とするものである。

本件公金支出（特別昇給に係る違法な給与支出）は、前述した地方自治法第204条第3項及び同法第204条の2の各規定に違反するほか、同法第232条第1項、同法第2条第14項及び地方財政法第4条第1項の各規定に違反する違法な公金支出なのである。

よって、本件請求人は、高松市監査委員が、上記の違法な公金支出について責任を有する者に対して当該損害の補填を求めるほか、その他の「必要な措置」を講ずるよう高松市長に対して勧告することを求める。

#### 4 監査委員の監査に代えて個別外部監査契約に基づく監査によることを求める理由（原文）

住民監査請求の分野においては、従来の監査委員の制度は全く機能しておらず、信用できないので、個別外部監査契約に基づく監査を求める必要がある。

## 第2 監査対象事項

本件請求による監査対象事項は、高松市（以下「市」という。）が定める高年齢層職員からの特別昇給制度実施要領第2項では「勤務成績が特に良好であると証明された職員」であって、所定の要件を備えている者を対象として、特別昇給させるとされているのに、市職員が、その運用に当たり、勤務成績の如何を問わず、年齢的要件を備えた全職員を一律に特別昇給させ、同昇給分に相当する金員を給与として支給したことが、違法な公金の支出に該当するか否かという事項である。

第3 高松市長に法第252条の43第2項前段の規定による通知を行わなかった理由

本件請求の監査を行うに当たっては、監査委員に代わる外部の専門的知識を有する者を必要とするような特段の事情があるとは認められず、むしろ、監査委員の監査による方が適当であると判断したことによるものである。