

和泉監第79号

地方自治法（昭和22年法律第67号）第242条第1項の規定に基づき、平成26年3月12日に監査委員に提出された和泉市職員措置請求について、同条第4項の規定に基づきその結果を下記のとおり公表します。

平成26年5月9日

和泉市監査委員 露口 六彦
同 石原 日出子

和泉市職員措置請求に係る監査の結果

第1 和泉市職員措置請求の受付

1 請求人

1名（省略）

2 和泉市職員措置請求書（以下「措置請求書」という。）及び同補正書の提出

措置請求書の提出は平成26年3月12日である。

補正書の提出は平成26年3月20日である。

3 請求の要旨

(1) 請求の対象行為

市は本年4月の和泉市立病院の指定管理者制度移行に当たり、病院の人材確保支援金と称して指定管理者にあたる医療法人徳洲会に対し358,200千円の支出を予定し、平成26年度当初予算に計上している（事実証明第1号）。このような支援金は違法・不当な支出である。

(2) 前記行為の違法・不当の理由

ア 関連法令の定め

(ア) 地方財政法の定め

地方財政法第4条第1項に地方公共団体の経費は、その目的を達成するための必要且つ最少の限度をこえて、これを支出してはならない。

(イ) 地方自治法の定め

地方自治法第2条第14項に地方公共団体は、その事務を処理するに当つては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。

同じく第2条第16項に地方公共団体は、法令に違反してその事務を処理してはならない。同第17項に 前項の規定に違反して行った地方公共団体の行為は、これを無効とする。

同じく第14条第1項に普通地方公共団体は、法令に違反しない限りにおいて第2条第2項の事務に関し、条例を制定することができる。

同じく第204条の2に 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律

又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第203条の2第1項の職員及び前条第1項(204条第1項)の職員に支給することができない。

(ウ) 地方公営企業法の定め

第38条第1項 企業職員の給与は、給料及び手当とする。及び第4項 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。

(エ) 和泉市企業職員の給与の種類及び基準に関する条例

第2条第1項 企業職員で常時勤務を要するもの及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「職員」という。)の給与の種類は、給料及び手当とする。

及び第3項 手当の種類は、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当とする。

と定める。

イ 前記行為の違法・不当の理由

(ア) 支援金制度について(事実証明第4号)

徳洲会の正職員として和泉市立病院に勤務する医療職有資格者(看護師・医療技術職、市立病院から移籍する職員を含む)に対して、支度金を貸与する。

無利息とし、3年間以上の勤務継続により返還を免除する。

制度は徳洲会の制度とし、財源を市が負担する。(指定管理料として支出)

<支度金の概要>

500千円～3,000千円(平均3.6年分の差額保障に相当)

免許取得後の年数	貸付額(千円)	(参考) 現在の正職数
3年まで	500	13
5年まで	700	23
10年まで	1,000	36
15年まで	1,800	53
20年まで	2,000	41
25年まで	2,200	38
30年まで	2,600	14
30年以上	3,000	23
合計	—	241

- ・免許取得後年数により金額を決定
- ・医師及び資格のない看護助手、事務職は対象外
- ・現在市立病院の臨時・非常勤の職員が徳洲会正職員になった場合も対象
(現在の正職数：看護部 197、医療技術職 44)

(イ) 違法・不当の理由

a 移籍職員について

市から徳洲会に移籍する職員に支給する支度金は、経験年数により格差を設け、平均3.6年分の差額保障に相当とあるように(事実証明第4号)、実質的に市の給与と徳洲会の給与との差額を補填する現給保障であり、地方自治法第204条の2、

地方公営企業法第38条第1項及び第4項並びに和泉市企業職員の給与の種類及び基準に関する条例第2条第1項及び第3項を潜脱するもので違法な支出である。

尚和泉市立病院指定管理者選定評価項目（採点基準）・提案内容対照表3頁の9 移籍希望職員の受入の項で（事実証明第6号）

【質問；市】再就職後の給与水準について、差額補填の財源を市が法人に委託料として支出した場合、各職員に支給することについて市と協議できますか

【回答；徳洲会】市退職者の雇用希望に対して徳洲会給与規定を適用し差額を市が委託料として提供して頂ければ各職員に対し支給することは可能です。その他給与水準の差については市と協議する考えがあります。

とのやり取りがあり、本件支援金はこれを具体化したものと考えられ、市と徳洲会との給与の差額保障即ち現給保障に他ならない。

b 徳洲会が新規に採用する職員について

徳洲会が新規に採用する職員について、徳洲会がどのような条件で採用するかは徳洲会自身の問題であり、市が関与すべき問題ではないし、いわんや徳洲会が支出する支度金を負担するいわれは無い。

徳洲会が提出した（2）指定管理者指定申請書及び添付書類（抜粋）（事実証明第2号）によれば、その14 安定的な人材基盤の項で以下述べており、徳洲会の自助努力により看護師等の診療体制を確保するとしている。

「医師・看護師・コメディカル・事務その他の人的基盤は既存の和泉市立病院から転籍を希望する人材と徳洲会からの転勤・応援人材を中心に新規採用者も含め患者中心の医療に向けた意識と行動の教育と改革を行い人的基盤の安定を図ります。財政基盤は安定した病院運営の根幹をなすものであり徳洲会の強固な財政と運営ノウハウを活用し早期に健全経営の確保に努めます。早期の人的基盤や経営基盤の確立が医療の質向上に向けての重要課題と認識しその実現を図ります。」

更に同時に提出された（3）和泉市立病院指定管理者選定委員会における法人のプレゼンテーション資料の5（事実証明第3号）安定的な医療従事者の確保と教育体制の資料で、岸和田徳洲会病院では医師・看護師その他医療従事者は継続的に増加し、多数の医療従事者を抱えており「和泉市立病院で採用困難な職種が発生した場合は、徳洲会グループでの職員移動並びに応援体制を行います」と述べている。

指定管理者移行時に仮に医療従事者が不足する事態になっても、徳洲会グループとして対応するとしており、仮に徳洲会が新規に医療従事者を採用し、それに支度金を支出したとしてもそれは徳洲会自身で対応すべきものであり、市がこの支度金の財源を負担することは、地方財政法第4条第1項および地方自治法第2条第14項に反し違法な支出である。

以上から支度金の支出が違法であるから、この財源として支出する支援金も違法な支出となる。

(ウ) 条例との関係について

市は平成26年第1回定例会に和泉市病院事業の設置等に関する条例の付則に指定管理者移行時の医療従事者不足に関し、医療従事者確保のため指定管理者へ支援することが出来る旨の条例改正を予定している。仮にこの条例が成立したとしても、地方自治法第2条第16項及び第17項の規定により、違法な本件支援金の支給

が合法化されるものではない。

(エ) 指定管理料として支出することについて

本件支援金は指定管理料として支出するものであるが、和泉市立病院指定管理者募集要項7頁に（事実証明第5号）指定管理料として救急医療、小児医療・学童検診、災害医療その他の政策医療に要する費用を、指定管理料として市から指定管理者に支払うとされており、本件のような指定管理者の医療従事者確保のための費用はこれに含まれていない。徳洲会はこの募集要項に従い指定管理者に応募したのであるから、本件支援金は必要のない支出である。

又このような要項に定めない支援を指定管理者選定後に行うことは、要項に従い指定管理者の応募を検討した事業者に対し公正とは言えない。仮に看護師など医療従事者の確保の困難性を考慮して応募を行わなかった事業者があれば市の本件支援金の支出は想定外であり、指定管理者の公正な募集に反するものである。

(オ) 本件支援金の相当性（公益性）と他団体の状況について

地域医療を適正に確保することについて総括的責任が市にあること、本件支援金が医療水準維持に一定の効果があることを否定するものではない。

しかしながら病院の経営を指定管理者に委託した以上、医療水準の維持に関するものであれば如何なる支援も許されるものではない。

現在、病院の運営にあたって医師や看護師の確保が大きな課題となっているが、新病院の設立に当たってはより問題は深刻である。指定管理制度の移行にあたって現在の市立病院から医療従事者が移籍するとしても、過去の指定管理に移行した実績を見ても全ての職員が移籍することは考えられず、医療従事者の確保への対応は指定管理者が応募するに当たって当然考慮すべき事項であり、事実徳洲会の応募申請書にも医療従事者の確保をグループ全体で対応する事を述べている。徳洲会の平成24年度税引き前利益が400億円を超えており、財務的にも十分対応が可能である。

これらの観点からすると、本件支援金の中に含まれる徳洲会が新たに雇用する職員への支度金を市が負担することは、公益性を考慮しても到底容認できるものではない。指定管理者制度に移行した阪南市、氷見市、多治見市、横須賀市では、このような支援は行われていない。

又、本件支援金の対象となっている支度金について、この制度を採用している公立病院では、看護師の支度金は50万円から150万円にとどまっており、本件支度金が最高300万円、最低50万円、平均165万円は突出して多額であり、金額で見ても相当な支援を逸脱していると言える。

指定管理者へ移行することにより、従来から赤字補填として支出していた概ね7億円が削減され、本件支援金がこの範囲にとどまったとしても、違法な支出や相当性を逸脱する支出は許されるものではない。

(3) 和泉市の損害

本件支援金の支給は違法であり、本件支援金に相当する358,200千円の損害を市に与えた。

(4) 措置請求事項

和泉市立病院事業管理者は本件支援金の支出を差止め、仮に支出が行われた時には辻

宏康に対し、本件支出に伴う損害額に相当する金員の返還を請求する事を求める。

(5) 措置請求に添付された事実を証する書面

- 第1号 平成26年度予算書(病院)
- 第2号 指定管理者指定申請書及び添付書類(抜粋)
- 第3号 和泉市立病院指定管理者選定委員会における法人のプレゼンテーション資料
- 第4号 医療職員確保に係わる支度金制度
- 第5号 和泉市立病院指定管理者募集要項
- 第6号 和泉市立病院指定管理者選定評価項目(採点基準)・提案内容対照表

4 補正書の提出

本件措置請求書については、平成26年3月20日に請求人より補正書が提出された。補正の内容については以下のとおりであり、請求の要旨については補正後の内容を記載した。

- (1) 監査請求書1頁3(2)ア(イ) 同じく204条の2に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づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第203条の2第1項の職員及び前条第1項(204条第1項)の職員に支給することができない までを削除する。
- (2) 監査請求書1頁3(2)アに(ウ)として 地方公営企業法の定め として 第38条第1項 企業職員の給与は、給料及び手当とする。及び第4項 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。 を追加する。
- (3) 監査請求書1頁3(2)アに(エ)として 和泉市企業職員の給与の種類及び基準に関する条例として 第2条 第1項 企業職員で常時勤務を要するもの及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「職員」という。)の給与の種類は、給料及び手当とする。及び第3項 手当の種類は、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当とする。 を追加する。
- (4) 監査請求書2頁3(2)イ(イ)a 移籍職員について の項の「いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには支給することができない」と定める地方自治法第204条の2 を 地方公営企業法 第38条第1項及び第4項並びに和泉市企業職員の給与の種類及び基準に関する条例 第2条第1項及び第3項 に訂正する。

5 請求の受理

地方自治法第242条に規定する要件を具備しているものと認め、受理することとした。

第2 監査の実施

1 調査対象事項

平成 26 年度当初予算における、和泉市立病院に対する「人材確保支援金」の支出は違法な公金の支出に当たるかを対象とする。

2 監査対象部局

和泉市立病院 事務局 新病院計画室

3 請求人の証拠の提出及び陳述

請求人に対し、地方自治法第 242 条第 6 号の規定に基づき、平成 26 年 4 月 3 日に新たな証拠の提出及び陳述の機会を与えた。なお、請求人陳述の際、地方自治法第 242 条第 7 項の規定に基づき関係部局員 4 名が立ち会った。

請求人から以下のとおり追加説明があった。

地方自治法第 204 条の 2 は、地方公営企業法が適用される職員にも適用されますので(逐条自治法第 3 版 松本英昭著 653 頁)、対象法令に追加します。

4 監査対象部局からの事情聴取等

本件について、市長に対して請求に係る意見書の提出を求めるとともに、平成 26 年 4 月 3 日に、監査対象部の職員（新病院計画室）から本件に関する事実及び請求人の主張に対する意見について事情を徴した。その概要は次のとおりである。

なお、当該席上において、地方自治法第 242 条第 7 項の規定に基づき請求人が立ち会った。

5 監査対象部局の説明

監査対象部局の説明は以下のとおりであった。

(1) 人材確保支援金の適法性についての見解

ア 一般会計から病院事業会計への補助金の適法性について

人材確保支援金は、一般会計から補助金として病院事業会計へ支出し、さらに病院事業会計から徳洲会へ指定管理料として支出する計画である。

このうち一般会計から病院事業会計への補助については、地方公営企業法第 17 条の 3 において「地方公共団体は、災害の復旧その他特別の理由により必要がある場合には、一般会計又は他の特別会計から地方公営企業の特別会計に補助をすることができる」とされている。

指定管理移行後の病院事業会計においては、診療報酬による収入は見込めないところであり、一般会計からの補助を財源として事業費を賄うことについて何ら違法・不当な点はない。

イ 病院事業会計から指定管理料として支出することの適法性について

病院事業会計から指定管理料として支出することの法的性格について、指定管理者制度は、地方自治法第 244 条の 2 の規定に基づき、公の施設の管理者として民間団体を指定し管理運営を委ねる制度であるが、管理運営の経費を市又は指定管理者のどちらが負担すべきかについて関係法令においては定められていない。

なお総務省の通知文書においては、指定管理料については互いの協議により定めること、及び適切な積算に基づいて定めることが求められている。

この点について人材確保支援金は、市と徳洲会との協議の結果として、協定書第 27 条第 2 項第 2 号、及び仕様書 8. (3)「人材確保の取り組み」に基づき支出しようとするものである。その積算についても、請求人が添付した「事実証明第 4 号」に示すように、移籍する現職員の人数や新規雇用職員数を想定したモデルから合理的に計算しており、総務省の通知文書の要件を満たし、指定管理料に含めて支出することに違法性はない。

(資料 1・和泉市立病院の管理運営に関する基本協定書)

(資料 2・和泉市立病院の管理運営業務に係る仕様書)

(資料 3・平成 15 年 7 月 17 日総行第 87 号・総務省自治行政局長通知抜粋)

(資料 4・平成 20 年 6 月 6 日総財第 33 号・総務事務次官通知抜粋)

ウ 人材確保支援金を市が負担する理由について

仕様書 8. (3)「人材確保の取り組み」において、「就業支度金の財源は、市と管理者が協議して負担する」と定められているところ、その協議においては、現在の職員数の約 9 割の人数 (216 名) への貸与額に相当する金額 (3 億 5,820 万円) を市が負担するものとした。その理由は、以下のとおりである。

(ア) 医療水準維持の必要性

既に指定管理者制度に移行している他団体の病院の事例を見ると、指定管理への移行直後において、職員の離職に伴い患者への医療水準が下がる傾向がある。このように医療水準が下がる場合、不利益を受けるのは患者であり、市民の生命・健康を守る市立病院の目的にかんがみ、設置者として、指定管理に移行しても現行の医療水準を維持するという目標を掲げた。

市としては、この目標達成に必要な措置を講じることが求められる。

(イ) 職員移籍の動向

平成 25 年 10 月以降、職員説明会や個人面談等を通じて、市立病院職員のうち指定管理者へ移籍しない職員が相当数存在する見込みが明らかとなってきた。このことから、新規職員獲得に向けた特別な措置を講じない限り、医療水準の落ち込みが懸念されたものである。

(ウ) 職員確保の責務

指定管理者制度においては、病院を民間譲渡するものではなく、引き続き市が包括的管理責任を有する。医療体制の維持に係る責務は両者にあるとしても、徳洲会が負うべき責務は、指定管理者募集の条件として市が示した「和泉市立病院指定管理者募集要項」や、両者の合意に基づき締結した協定書の記載に基づく責務である。これらの文書における取り決めでは、移行直後において指定管理者が移行前と同規模の人員を確保するというような責務は定められていない。

なお、そもそも指定管理者募集において明確な人員確保の責務を課すべきであったとの見解も想定されるが、全国的な看護師不足が問題となっている現状において、そのような条件を付して募集することは、応募できる法人がなくなることにもつながり現実的な対応ではなく、市の責任で体制維持に努める必要性を認識していた。

(エ) 職員の移籍奨励の側面

既に指定管理者制度に移行している他団体の病院の事例では、指定管理者へ移籍した職員に対して、市と指定管理者との給与差額を移籍奨励金として補てんする制度を実施している例が見受けられる。

本市においても、指定管理者の選定手続を実施していた平成25年6月頃において、移行に伴う経費として同様の支出が必要であると認識していたが、元市職員である者に限定して補てんする制度に法的な疑義があること、及び新職員の採用にも効果のある制度が望ましいとの見解から、就業支度金の制度化を市として決定した。市が主体的に必要性を認めて実施を決定し、市に利益がある取り組みであるため、市が費用負担すべきものである。

(オ) 徳洲会の取り組み

医療水準を維持するための人員確保については、徳洲会も指定管理者として応分の負担を行うもので、その内容は就業支度金のような一時的なものではなく、恒常的な負担が中心となっている。具体的には、①徳洲会グループからの応援職員の派遣、②市から徳洲会に移籍を希望する職員の優先受入、及び給与・休暇等の優遇措置（徳洲会は現在非常勤・臨時の職員も本人の希望により常勤職員として受け入れる方針である。）、③職員宿舍の制度新設、院内保育所の拡充など福利厚生充実、④市役所へ異動する事務職正職員（21名）の後任者の手配、⑤職員採用に伴うその他の経費負担（採用事務コスト、就業支度金の貸付・返済請求の事務コストを含む。）がある。

これらの取り組みも踏まえて、人材確保支援金は市が負担することが適切と判断したものである。

エ 人材確保支援金の効果について

人材確保支援金を活用して職員確保を達成できた場合、その利益は医療の提供として反映され、ひいては市立病院及び患者の利益となる。また人材確保支援金は、指定管理者制度への移行期において医療水準を下げずに円滑に移行するとともに、将来にもわたって市立病院を維持継続し、目的を早期に達成するために必要な移行経費と位置付けている。

なお、平成25年度病院事業会計においては、約8億円の一般会計からの赤字補てんを含む補正予算を提案している。公営の管理運営体制を継続した場合、指定管理期間である20年間では160億円もの赤字補てんも想定されるところ、今後は市が赤字補てんをしない条件であり、指定管理者制度の長期的な財政効果に照らせば、円滑な移行のために一時的な経費として支出する人材確保支援金の効果は高い。

オ 就業支度金の効果について

就業支度金の制度を示して求人を開始してから約1月間で、看護師53名、医療技術職28名から新規応募・問合せを受けている。この人数はこれまでの職員採用では考えられない水準であり、就業支度金に非常に高いアピール効果があることを示している。

また、他市で支出の例がある移籍奨励金と比較した場合、職員1人に支出する額は就業支度金の試算額の方が低額であり、より費用対効果の高い支出と認識している。

(2) 請求人が違法又は不当とする理由についての見解

ア 市から徳洲会へ移籍する職員への貸与について

請求人は、市から徳洲会へ移籍する職員へ支給する就業支度金は、給与差額を補てんする現給保障であり、地方公営企業法及び条例に基づかない給与に当たる違法な支出と主張する。

しかし、就業支度金は徳洲会へ移籍するインセンティブとして貸与するもので、3年間の勤務により最終的に本人の収入になったとしても、労働の対価として支払う給与とは性格が異なる。

請求人が添付した「事実証明第4号」において「平均3.6年分の差額保障に相当」と記載しているが、移籍へのインセンティブ効果を示す参考として記載したものであり、個々の職員の給与差額を元に金額を決定する制度ではなく、看護師等の資格取得後の年数に応じて金額を決定するものである。このため、給与水準が上がる者も対象となるから、現給保障に当たるという主張は誤りである。

また、元職員に限定するものではなく、新規採用職員も対象とする制度で、市から直接支給するものでもないから、これらの点からも市が支払う給与ではないことは明白である。

なお、職員移籍のインセンティブを高めることは、市の事務職への職種変更者を減らすことにつながり、人事政策上の必要性も認められる。

イ 徳洲会が新規採用する職員への貸与について

請求人は、徳洲会が新規採用する職員への貸与については、市が関与すべき問題ではなく、徳洲会が責任を持って職員確保することを提案している以上、それに任せるべきであって、支出が地方財政法第4条第1項（必要最少限度の支出）、地方自治法第2条第14項（最少の経費で最大の効果）に反する違法なものと主張する。

この点については、市と徳洲会が相互に協力し、市立病院を適正かつ円滑に管理しようとするもので、市立病院の医療に影響する範囲においては、市が関与すべき責任がある。

また、人材確保支援金を市が負担する必要性は上記(1)ウ(ア)～(オ)に記載したとおりであるが、徳洲会が積極的に人材確保に努める姿勢であったとしても、具体的に何人の職員を採用しなければならないというような責務は無い。昨今、医療の現場では医療従事者の人材不足が深刻な問題となっており、徳洲会のグループ病院からの応援にも限界があることは当然であり、現状よりも医療水準を低下させないという市の目標達成に向けては、市が支援する必要性があり、不要な支出ではない。

ウ 指定管理者への支援に係る条例改正について

請求人は、雇用促進に要する費用を指定管理者への指定管理料として支出する旨の条例が成立したとしても、地方自治法第2条第16項・第17項（法令に違反する事務処理の無効）に抵触し違法であると主張する。

本件条例改正は、人材確保支援金が元職員も対象とする制度であり、また指定管理者制度移行に係る重要事項であるから明確な根拠に基づき支出することが望ましいため、条例改正案として市議会へ提案したものである。

人材確保支援金が法令に違反するという請求人の主張に根拠はなく、本条例は議会

審議を経て改正されており、これを根拠として支出することに法的な問題はない。
(資料 5・和泉市病院事業の設置等に関する条例等の一部を改正する条例制定について
(議案第 17 号) 抜粋)

エ 募集要項との関連について

請求人は、募集要項に医療従事者確保の費用を指定管理料として市が負担する記載がないから必要の無い支出であること、また募集要項に従って指定管理者の応募を検討した他の事業者に対し公正を欠くことを主張する。

しかし、本件募集要項は、指定管理者の募集に際して広く自由な提案を求め、その内容を選定委員会で評価する姿勢で臨んだため、募集要項の全般において業務仕様を具体的に定める記載はほとんど存在せず、基本的な考え方を示すものとなっている。このため、人材確保支援金のように募集後の状況により必要性を判断したものについて記載がないことは当然のことであり、そのことが不要な支出である理由にはならない。また、指定管理料については「地方交付税等の額を基本とし、予算の範囲内において支払う」という基本的な考え方を示しているが、具体的な金額や上限は定めておらず、これに反する運用ではない。

なお、職員確保に関しては、募集要項「8 市退職職員の受入れ」において「提案を受け別途協議する」として応募者の提案を求めて協議の上対応する姿勢を示しており、少なくとも元職員の移籍促進については、全て指定管理者の責任で対応しなければならないという認識を持つとは考えられない。

さらに、募集要項に関して疑義がある場合、現地説明会や質疑書により市の考えを確認する機会を設けており、募集において公正を欠くものではない。

(資料 6・和泉市立病院指定管理者募集要項)

オ 人材確保支援金の公益性について

請求人は、人材確保支援金の公益性について、指定管理者に委託した以上、市からの支援が無制限に許されるものではないという認識の下、医療従事者確保はグループ全体で対応する方針が示されており、徳洲会の財務的にも十分対応可能であって、新規採用職員分の負担は公益性を考慮しても到底容認できず、従来からの赤字補てんが削減される範囲内で支出したとしても許されるものではないと主張する。

これらについても、人材確保支援金の必要性は上記(1)ウ(ア)～(オ)に記載したとおりで、市は、指定管理への移行後も医療水準を維持する目標を掲げており、実際の職員移籍の動向を踏まえ、移行期における市民・患者の利益を考慮した上で必要な支援と判断したところである。また、人材確保支援金は、移行期に限定して支出し、かつ、今後の行革効果の範囲内での負担であって、過度な支援には当たらない。

なお、徳洲会の財務状況が整っていることをもって、本来の責務以上の負担を求め理由にはならず、本件の判断とは関係がない。

カ 他団体との比較について

請求人は、指定管理へ移行した他団体ではこのような支援は行われておらず、さらに就業支度金制度を実施している他団体の事例からみると個々の職員への貸与額が突出して多額で、相当な支援を逸脱していると主張する。

この点について、他団体では例を見ない支援であるという点については、他団体の指定管理の事例として、就業支度金ではなく、個々の職員の給与差額を積算根拠とした移籍奨励金を元職員に限定して支出している例があるが、条例に基づかない給与とみなされる法的疑義があり、かつ、現実に他団体の制度移行期においては、人材不足により医療水準が低下した結果、市民に不利益を及ぼす事例もあり、本市においては新規職員も対象とすべきと判断したところである。

また、一人当たりの貸与額が突出しているという点については、数か月という短期間で職員を確保しなければならない状況で臨時的に実施する施策であり、就業支度金を恒常的に実施している団体とは目的が全く異なることが考慮されていない。

(3) 請求者が求める措置についての意見

上記のとおり、人材確保支援金は違法・不当なものではなく、市立病院が今後さらに有益な施設として生まれ変わるための移行経費として必要なものである。これを徳洲会の負担とすべき法的な事由もなく、市が負担することが損害であるとはいえない。したがって、支出の差し止め、又は支出が行われたときの返還請求は、その必要がないものとする。

【監査請求に係る論点整理】

請求人が違法又は不当とする理由についての見解

項目	監査請求人の主張	市の見解
ア 市から徳洲会へ移籍する職員への貸与	<ul style="list-style-type: none"> ・現給保障に相当 ・市が作成した資料に差額保障と記載されている ・地方公営企業法及び条例を潜脱 	<ul style="list-style-type: none"> ・徳洲会へ移籍するインセンティブとして貸与するもので、労働の対価ではない ・資料に差額保障の年数を記載しているのは、移籍へのインセンティブ効果を示す参考として記載したもので、給与差額を元に金額を決定するものではない ・資格取得後の年数により金額を決定し、給与が上がる者も対象となり現給保障に当たらない ・元職員に限定せず新規採用職員も対象とし、市から直接支給するものでもなく給与ではない ・職員移籍のインセンティブを高めることは、人事政策上の必要性もある
イ 徳洲会が新規採用する職員への貸与	<ul style="list-style-type: none"> ・市が関与すべき問題ではない ・市が負担するいわれは無い ・指定管理者募集時に、徳洲会グループが責任を持って職員確保することを提案している ・地方財政法4条1項(必要最少限度の支出)、地方自治法2 	<ul style="list-style-type: none"> ・市と徳洲会が相互に協力して市立病院を管理するもので、医療に影響する範囲においては市が関与すべき責任がある ・徳洲会が積極的に人材確保に努める姿勢であったとしても、募集要項や基本協定において、徳洲会に具体的に何人の職員を採用しなければならないというような

項 目	監査請求人の主張	市の見解
	<p>条 14 項（最少の経費で最大の効果）に反する</p>	<p>責務は無い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現状よりも医療水準を低下させないという市の目標達成は、行政の責任として行うもので徳洲会として強制されるものではなく、不要な支出ではない
<p>ウ 指定管理者への支援に係る条例改正について</p>	<p>雇用促進に要する費用を指定管理者への指定管理料として支出する旨の条例が成立したとしても、地方自治法 2 条 16 項・17 項（法令に違反する行為の無効）に抵触</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・元職員も対象とする制度で、制度移行に係る重要事項として明確な根拠に基づき支出するため条例を改正 ・条例を根拠として支出することに法的な問題はない
<p>エ 募集要項との関連</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・募集要項 7 ページの指定管理料の記載では医療従事者確保の費用が含まれておらず、必要の無い支出 ・募集要項に従って指定管理者の応募を検討した事業者に対し公正を欠く 	<ul style="list-style-type: none"> ・募集要項は自由な提案を求め評価する姿勢のため、業務仕様を具体的に定める記載はほとんど存在しない ・募集後の状況により必要性を判断した人材確保支援金について記載がなくとも不要な支出である理由にはならない ・指定管理料は「地方交付税等の額を基本とし、予算の範囲内において支払う」基本的な考え方を示し、具体の金額や上限は定めていない ・市退職職員の受入れについて「提案を受け別途協議する」として協議する姿勢。全て指定管理者の責任で対応しなければならないものではない ・募集要項に疑義がある場合、現地説明会や質疑書により市の考えを確認でき、公正を欠くものではない
<p>オ 支援の公益性について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者に委託した以上、市からの如何なる支援も許されるということはない ・医療従事者確保は指定管理者が応募するに当たって当然考慮すべきで、グループ全体で対応する方針が示されている ・徳洲会は財務的にも十分対応可能である ・新規採用職員分の負担は公益性を考慮しても到底容認できない 	<ul style="list-style-type: none"> ・市は、指定管理への移行後も医療水準を維持する目標を掲げており、実際の職員移籍の動向を踏まえ、移行期における市民・患者の利益を考慮した上で必要な支援と判断した ・移行期に限定して支出し、かつ、今後の行革効果が見込まれる範囲内での負担であって、過度な支援ではない ・徳洲会の財務状況が整っていることをもって、本来の責務以上の負担を求める理由にはならない

項目	監査請求人の主張	市の見解
	・従来からの赤字補てんが削減される範囲内で支出したとしても許されるものではない	
カ 他団体との比較について	・指定管理へ移行した他団体ではこのような支援は行われていない ・就業支度金を実施している他団体の事例からみて突出して多額で、相当な支援を逸脱	・他団体の移籍奨励金は法的疑義があり、医療水準の低下が避けられず、新規職員も対象とすべきと判断した ・短期間で職員を確保すべき状況で臨時的に実施するため、恒常的に就業支度金を実施している団体とは目的が全く異なる

第3 監査の結果

1 事実関係の確認

関係書類の調査等により、本件に係る事実については、次のことが認められた。

(1) 和泉市立病院の管理運営について

地方自治法第244条の2第1項は、「普通地方公共団体は、法律又はこれに基づく政令に特別の定めがあるものを除くほか、公の施設の設置及びその管理に関する事項は、条例でこれを定めなければならない。」とある。また、(新版逐条解説第7次改訂版 松本英昭著 1047頁)には、「総務省においては、平成二十年六月、指定管理者制度が導入後5年を経過したこともあって、その運用について次の事項に留意し、その在り方について検証及び見直しを行うことについて通知した(平成二〇年六月六日付総務事務次官通知「平成二〇年度地方財政の運営について」(記・第一4「(8)指定管理者制度の運用」参照))。

ア 指定管理者の選定の際の基準設定に当たっては、公共サービスの水準の確保という観点が必要であること。

イ 指定管理者の適切な評価を行うに当たっては、当該施設の態様に応じ、公共サービスについて専門的知見を有する外部有識者等の視点を導入することが重要であること。

ウ 指定管理者との協定等には、施設の種別に応じた必要な体制に関する事項、リスク分担に関する事項、損害賠償責任保険等の加入に関する事項等の具体的事項をあらかじめ盛り込むことが望ましいこと。また、委託料については、適切な積算に基づくものであること。

このことにより、責任分担等については互いの協議で定められるものであると考えられる。

よって、和泉市立病院の管理運営に関する基本協定書第1条第1項「市と管理者が相互に協力し、市立病院を適正かつ円滑に管理する」とあり、同協定書第45条において、市の包括的管理責任が明記されている。

(2) 指定管理者の選定について

和泉市は平成 24 年 11 月 22 日に『和泉市立病院あり方検討委員会』より、「①医師の確保とそれを基にした二次救急の再開、②患者や医療者にとって安全で、災害時に機能を果たせる新病院建設、③これらを実現できる健全な経営を目的として指定管理者がふさわしい」との答申を得た。和泉市は平成 25 年 5 月に和泉市立病院指定管理者の募集を行い、和泉市立病院指定管理者選定委員会に諮問した。同選定委員会は応募者を審査し、和泉市に対し答申した。和泉市は同年 8 月に医療法人徳洲会を指定管理者の候補者（優先交渉権者）に決定し、平成 25 年 9 月 30 日に和泉市議会の議決を得た。そして平成 26 年 1 月 30 日に基本協定書を締結した。

(3) 他団体の指定管理者へ移籍した者への移籍奨励金の支給について

和泉市に先行し、指定管理者制度へ移行した他団体については、病院職員の指定管理者への移籍者に対し、移籍奨励金の支給を行っている。

横須賀市	1人平均 2,200 千円
氷見市	1人平均 3,100 千円
多治見市	1人平均 3,800 千円
阪南市	1人平均 4,300 千円

(4) 移籍奨励金の疑義について

地方公営企業法第 38 条第 1 項に「企業職員の給与は、給料及び手当とする。」同条第 4 項に「企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。」と記されている。

また、和泉市企業職員の給与の種類及び基準に関する条例第 2 条第 1 項には「企業職員で常時勤務を要するもの及び地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「職員」という。）の給与の種類は、給料及び手当とする。」、同条第 3 項「手当の種類は、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、当日直手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当とする。」と記されている。

ここに移籍奨励金という項目は含まれていない。

(5) 人材確保支援金に係る論議の経緯について

- ① 平成 24 年 10 月 和泉市立病院あり方検討委員会において、建て替え、指定管理者制度及び移籍奨励金に係る案件について議論
- ② 平成 24 年 11 月 和泉市立病院特別委員会
- ③ 平成 25 年 4 月 職員への移籍の意向調査
- ④ 平成 25 年 5 月～8 月 指定管理者公募及び優先交渉権者を医療法人徳洲会に決定
- ⑤ 平成 25 年 9 月 就業支度金制度への検討開始
- ⑥ 平成 25 年 10 月 和泉市役所への職種替希望職員への説明会を実施
- ⑦ 平成 25 年 12 月 厚生文教委員会協議会資料（診療体制の確保について）
- ⑧ 平成 25 年 12 月 定例会「医療法人徳洲会と人材確保に向けて財政的支援協議中の報告」
- ⑨ 平成 25 年 10 月～平成 26 年 2 月 医療法人徳洲会と協議
- ⑩ 平成 25 年 12 月 10 日～ 就業支度金の内容を市議会各会派へ説明
- ⑪ 平成 26 年 1 月 26 日 就業支度金を明記した求人広告の開始

⑫ 平成 26 年 1 月 30 日 基本協定・仕様書の締結

(6) 就業支度金の制度内容及び効果について

就業支度金制度の対象者は、和泉市立病院在職で 4 月 1 日以降に医療法人徳洲会に移籍する者及び新規採用者である。これらの者に対し経験年数に応じ 50 万円～300 万円を就業支度金として貸し付け、以後医療法人徳洲会において 3 年以上の勤務をもって返済免除とするもので、下記の事実確認 (7) に記載の医療法人徳洲会の取り組みを踏まえ、包括的管理責任を有する和泉市において現行の医療水準維持への責務と考え行おうとする制度である。就業支度金の支払い方法については、借入申出があり、貸付決定となった職員本人の銀行口座へ振り込まれる。途中離職者については、勤務期間に応じて返済を求めるものである。しかしながら、返納の確約は出来ないことも踏まえ、平成 26 年 4 月 1 日締結の『和泉市立病院の管理運営に関する年度協定書』第 4 条第 3 項により、「人材確保支援金を財源として管理者が職員に就業支度金を貸与した後において、3 年を経過しない間の離職その他職員に返済を求める事由が生じた場合は、管理者は、職員からの返済の有無にかかわらず、当該額を市に返納するものとする。」とある。

就業支援金については、医療法人徳洲会が、貸付者名・貸付額を記載した請求書を市へ提出し、和泉市病院事業会計より支払う。そして、年度協定期間が満了したとき、又は人材確保支援金に係る事業が完了した時点で精算書を作成し、余剰金が生じた場合は市へ返納する。

また、効果については、就業支度金の制度を示し求人を開始してから約 1 ヶ月間で、看護師 53 名、医療技術職 28 名から新規応募及び問い合わせを受けている。

(7) 人材確保策に関する指定管理者協定書の内容について

仕様書については以下のとおりである。

ア【和泉市立病院の管理運営に関する基本協定書】

第 6 条第 2 項に「前項各号に掲げる業務の細目は、別に定める仕様書のとおりとする。」となっている。

イ【和泉市立病院の管理運営業務に係る仕様書】

その他特記事項「人材確保の取り組み」

- ・指定管理期間の開始時における人材確保のため、管理者が新たに雇用する職員（市が雇用していた職員を含む。）に対して、就業支度金を貸し付け、一定期間の就業をもって返済を免除する制度を実施すること。
- ・就業支度金の財源は、市と管理者が協議して負担する。
- ・就業支度金の詳細は、市と管理者の協議により定める。

(8) 医療法人徳洲会の取り組みについて

医療水準を維持するための人員確保について、医療法人徳洲会の指定管理者として応分の負担を行うもので、就業支度金のような一時的なものではなく、恒常的な負担として以下の内容があげられている。

①医療法人徳洲会グループからの応援職員の派遣

②市から医療法人徳洲会に移籍を希望する職員の優先受入、及び給与・休暇等の優遇措置（医療法人徳洲会は現在非常勤・臨時の職員も本人の希望により常勤職員とし

て受け入れる方針)

- ③職員宿舍の制度新設、院内保育所の拡充など福利厚生の実
- ④市役所へ異動する事務職正職員 21 名の後任者の手配
- ⑤職員採用に伴うその他の経費負担（採用事務コスト、就業支度金の貸付・返済請求の事務コストを含む）

(9) 補助金支出に関する規定について

ア 補助金の支出に関する判例について

補助金の支出に関しては、「地方自治法第 232 条の 2 は『普通地方公共団体は、その公益上必要がある場合においては、寄附又は補助をすることが出来る。』と規定しているところ、地方公共団体の長は、地方自治の本旨の理念に沿って、住民の福祉の増進を図るために地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を担う地方公共団体の執行機関として、住民の多様な意見や利益等を勘案し、補助の要否についての決定を行なうものであり、その決定は、事柄の性質上、当該地方公共団体の地理的・社会的・経済的事情及び各種の行政施策の在り方等の諸般の事情を総合的に考慮した上での政策的判断を要するものであるから、公益上の必要性に関する判断に当たっては、補助の要否を決定する地方公共団体の長に一定の裁量権があるものと解される。(中略)そして、地方公共団体の長が特定の事業について補助金を交付する際に行なった公益上の必要性に関する判断に裁量権の逸脱又は濫用があったか否かは、当該補助金交付の目的、趣旨、効用、及び経緯、補助の対象となる事業の目的、性質及び状況、当該地方公共団体の財政の規模及び状況、議会の対応、地方財政に係る諸規範等の諸般の事情を総合的に考慮した上で検討することが必要である。」(広島高等裁判所平成 10 年(行コ)第 11 号平成 13 年 5 月 29 日判決)とされている。

イ 議会の議決について

和泉市は和泉市議会及び予算審査特別委員会において慎重な審議を経たうえ、平成 26 年 3 月 27 日、賛成多数により「和泉市病院事業の設置等に関する条例等の一部を改正する条例」及び「平成 26 年度和泉市一般会計予算」並びに「和泉市病院事業会計予算」が可決され、制定されている。

(10) 平成 26 年度一般会計から和泉市病院事業会計への補助金について

地方公営企業法第 17 条の 3 「地方公共団体は、災害の復旧その他特別の理由により必要がある場合には、一般会計又は他の特別会計から地方公営企業の特別会計に補助をすることができる。」という規定に基づき、平成 26 年度一般会計から補助金として和泉市病院事業会計に支出し、さらに和泉市病院事業会計から医療法人徳洲会へ指定管理料として支出しようとするものである。

地方自治法第 232 条の 2 において、「普通地方公共団体は、その公益上必要がある場合においては、寄附又は補助をすることができる。」となっており、(新版逐条地方自治法第 7 次改訂版 松本英昭著 822 頁)によると、「公益上必要があるか否かは、一応当該団体の長及び議会が個々の事例に即して認定するが、これは全くの自由裁量行為ではないから、客観的に公益上必要であると認められなければならない(行実 昭二八、六、二九)。当該団体としては寄附又は補助を行うに当たっては慎重にその必要性及び効果等について検討を要する。」とある。

(1 1) 和泉市病院事業会計から指定管理料として支出することについて

管理運営の経費を市又は指定管理者のどちらが負担すべきかについて関係法令においては定められておらず、事実確認(1)でも示したとおり、指定管理料については互いの協議により定めることが求められている。

また、総務省の通知文書においても「指定管理者に支出する委託費の額等、細目的事項については、地方公共団体と指定管理者の間の協議により定めることとし、別途両者の間で協定等を締結することが適当であること。」と記載されている。

※平成15年7月17日総行第87号・総務省自治行政局長通知抜粋

(1 2) 人材確保支援金を市が負担することについて

ア 医療水準維持の必要性

平成25年4月職員への移籍の意向調査結果及び平成25年10月和泉市役所への職種替希望職員への説明会の参加人数から、指定管理移行後の体制維持に支障を来す可能性を認識していた。既に指定管理者制度へ移行している他団体の病院の事例から指定管理への移行直後職員の離職に伴う患者への医療水準が下がる傾向が伺える。このことから、不利益を受けるのは患者であり、市民の生命・健康を守る市立病院の目的を鑑みると、設置者として、指定管理に移行しても現行の医療水準を維持するという目標を掲げていることから、市として目標達成に必要な措置を講じることが不可欠としている。

イ 職員確保の責務

地方自治法第244条の2第3項によると「普通地方公共団体は、公の施設の設置の目的を効果的に達成するため必要があると認めるときは、条例の定めるところにより、法人その他の団体であつて当該普通地方公共団体が指定するものに、当該公の施設の管理を行わせることができる。」とされている。また(新版逐条地方自治法第7次改訂版 松本英昭著 1042頁)に、「第三項の条例には、指定管理者の指定の手續、指定管理者が行う管理の基準及び業務の範囲その他必要な事項を定めるものとされている。その具体的な内容としては、次のようなものである(通知 平一五、七、一七参照)。なお、詳細な管理基準、業務の範囲、リスク分担、委託費の額その他必要な事項の細目的事項については、地方公共団体と指定管理者との間で協定書等を締結することが適当である。「指定の手續」としては、申請の方法や選定基準等を定めるものである。(中略) 選定する際の基準としては、例えば、住民の平等利用が確保されること、事業計画書の内容が、施設の効用を最大限に発揮するとともに管理経費の縮減が図られるものであること、事業計画書に沿った管理を安定して行う物的能力、人的能力を有していること、といったことを定めておくことが望ましい。」とあり、責務としては定められていない。

ウ 職員の移籍奨励の側面及び医療法人徳洲会の取り組み

指定管理者の選定手続きをしていた平成25年6月頃においては、移行に伴う経費が必要であると認識していたが、元市職員である者に限定して補填することについて法的な疑義があること、及び新職員の採用にも効果のある制度が望ましいとの見解から、就業支度金の制度化に向け取り組みを始めた。

医療水準を維持するための人員確保については、双方に責任があり、医療法人徳洲

会の取り組みとしては、事実確認（８）のとおりである。

２ 本件に係る判断

以上のような事実関係の確認、監査対象部局の説明に基づき、本件について次のように判断する。

（１）人材確保支援金の違法・不当の有無について

人材確保支援金については、平成 26 年度一般会計予算から補助金として和泉市病院事業会計へ支出し和泉市病院事業会計から医療法人徳洲会へ指定管理料として支出しようとするものであり、事実確認（５）により平成 26 年 1 月 30 日に締結された「和泉市立病院の管理運営に関する基本協定書」及び「和泉市立病院の管理運營業務に係る仕様書」に基づき事務処理を行おうとするものである。また、先行して指定管理者制度を導入した他団体においては指定管理への移行直後において、職員の離職に伴い患者への医療水準が下がる傾向があり、当市においても事実確認（５）の職員への移籍の意向調査を行なうなかで移籍する職員が少ないことを把握し、体制維持に努める必要性を認識したものと考える。市から医療法人徳洲会へ移籍する職員及び新規採用職員を対象として貸し付けする就業支度金は、職員のインセンティブを高める効果を図ったもので、あくまでも貸与であり、3 年間の勤務により最終的に本人の収入になったとしても、市と被貸与者との間に雇用関係が無いことから、労働の対価として支払う給与とはその性質が異なると考え、地方自治法第 204 条の 2、地方公営企業法第 38 条第 1 項及び第 4 項、和泉市企業職員の給与の種類及び基準に関する条例第 2 条第 1 項及び第 3 項に対し違法・不当とまでは言えないと判断する。

（２）平成 26 年度一般会計から和泉市病院事業会計への補助金の適法性について

既に指定管理制度に移行している他団体の病院の事例を見ると、指定管理への移行直後において、職員の離職に伴い患者への医療水準が下がる傾向にある。和泉市立病院においても、移籍の意向調査や職員説明会等で移籍をしない職員が相当数存在することが把握され、市民の生命・健康を守る市立病院の目的に鑑み、設置者として指定管理に移行しても現行の医療水準を維持することは公益上必要なことであり、事実確認（10）による人材確保支援金の支出はやむをえないものであり、違法とまでは言えないと判断する。

（３）人材確保支援金の金額の妥当性について

人材確保支援金の額の算定については、和泉市立病院と医療法人徳洲会との協議の中で決定したものである。その平均額は約 166 万円であり他の団体が行なっている就業支度金制度と比較すると高額であると請求人は主張する。

また、請求人は先に指定管理者制度に移行した団体では人材確保支援金のような支援は行なわれていないと主張しているが、それらの団体では移籍奨励金を支給しており、その平均額は低いところで 220 万円、高いところでは 430 万円であり、人材確保支援金を移籍奨励金として支出した場合で考えると、移籍奨励金を支出している団体の平均額を下回っており、全国的な看護師不足の中、指定管理移行までの短期間に多人数の看護師等を確保する必要があることを考慮すると、やむをえない金額であるといえる。

(4) 地方自治法第2条第14項及び地方財政法第4条第1項の適法性について

上記法規については、「いずれも地方公共団体や地方行財政の運営の在り方に関わる基本的指針を定めたものであって、かかる基本的指針に適合するか否かは、当該地方公共団体の置かれた社会的、経済的、歴史的諸条件の下における具体的な行政課題との関連で、総合的かつ政策的見地から判断されるべき事項であり、首長制と間接民主制とを基本とする現行地方自治制度の下においては、このような判断は、当該地方公共団体の議会による民主的コントロールの下、当該地方公共団体の長の広範な裁量に委ねられているものというべきであるから、長の判断が著しく合理性を欠き、長に与えられた広範な裁量権を逸脱又は濫用するものと認められる場合に限り、上記各規定違反の違法性が肯定されると解すべきである。そして、上記の長に広範な裁量権を与えた趣旨からすると、長の判断の基礎とされた重要な事実を誤認があること等により同判断が全く事実の基礎を欠くものと認められる場合、又は事実に対する評価が明白に合理性を欠くこと等により長の判断が社会通念に照らして著しく妥当性を欠くことが明らかであるものと認められる場合に限り、長の判断が上記の裁量権を逸脱又は濫用するものであると認めるのが相当である(最高裁昭和53年10月4日大法廷判決・民集32巻7号1223頁参照)。」(大阪高等裁判所平成16年(行コ)第66号平成17年7月27日判決)と判断されており、人材確保支援金の支出については、市議会において特にその支出の当否が審議された上で可決されたものであり、市長の判断が著しく逸脱又は濫用しているとは認められない。

(5) 市への損害について

和泉市立病院における指定管理者制度の導入の目的は、財政負担の軽減を第一としたものではなく、住民福祉の向上である。地方自治法第244条の2第3項には「普通地方公共団体は、公の施設の設置の目的を効果的に達成するため必要があると認めるときは、条例の定めるところにより、法人その他の団体であつて当該普通地方公共団体が指定するものに当該公の施設の管理を行わせることができる。」と定められており、また(新版逐条地方自治法第7次改訂版 松本英昭著 1041頁)に公の施設の設置の目的を効果的に達成するとは、「公の施設の管理を指定管理者に行わせることにより、地方公共団体が自ら管理するよりも一層向上したサービスを住民が享受することになり、ひいては住民の福祉がさらに増進されることとなる場合をいう。」と記されている。

人材確保支援金を活用して職員確保を達成できた場合、指定管理への移行時に医療水準の低下を回避することが出来、その利益は医療の提供として反映され、ひいては和泉市立病院及び患者の利益となると考える。そのことから、今回の人材確保支援金は合理的に積算された予算であり、地方自治法第2条第14号に値すると考えられ、市に損害を与えるものではないと判断する。

第4 結論

以上の判断により、本件請求には理由がない。