

提供日 2026/05/18
タイトル 静岡県職員への給料の支給に関する
住民監査請求の監査結果
担当 監査委員事務局監査課
連絡先 監査班
TEL 054-221-2927



(要旨)

令和8年3月16日に受け付けた「静岡県職員への給料の支給」に関する住民監査請求について、監査を実施した結果、一部を却下、一部を棄却することを決定し、5月15日に請求人に通知した。

(概要)

1 件名

静岡県職員への給料の支給に関する住民監査請求

2 請求人

浜松市中央区雄踏町宇布見 5211-1 星野 光央 (ほしの みつお)

3 監査対象機関

静岡県健康福祉部政策管理局総務課
静岡県総務部人事課

4 請求の要旨

だれが。(県の執行機関又は職員):
健康福祉部

いつ、どのような財務会計行為を行ったのか。:

令和7年5月9日に懲戒免職にするまでにA*に支払った給料の全て

その行為は、どのような理由で違法又は不当なのか。:

Aは、令和7年5月9日に懲戒免職処分を受けた。前知事から書面により注意を受けていたにもかかわらず、その後も虚偽を用いて副業を続け、総額約2,740万円を得ていた。令和6年8月の県職員による通報以降も、県行政に対して虚偽の説明を繰り返し、給料をもらい続けてきた行為は、民法上の詐欺であり、地方公務員法違反である。一部の者の奉仕者であったことは明らかであり、公務員として憲法違反を犯していた。

その行為により、どのような損害が県に生じているのか。:

支出した給料等が全て損害。

どのような措置を請求するのか。:

- (1) Aに対して、給料の全額を返還請求すること。
- (2) Aに対して、静岡県職員の名誉を傷つけたとして、副業で得た2,740万円を静岡県に納めるよう請求すること。

* 個人情報等に係る原文の記載について、Aで置き換えてあります。

- (3) Aが上記(1)(2)の請求に対して履行しない場合は、Aの身元保証人に同額を請求すること。

5 監査結果

本件措置請求のうち令和7年3月15日までの給料の支給に関する請求については、請求期間の1年を経過しており、その後に請求できる「正当な理由」も認められないため地方自治法第242条の所定の要件を欠いていることから却下する。

令和7年3月16日以降の給料の支給に関する請求については、県には「違法又は不当な公金の支出」は存在しないため、請求人の主張に理由があると認めることはできず、本件措置請求は棄却する。

監査結果のポイント

1 「請求人の主張に理由があると認めることはできない」とした主な判断根拠

(1) 令和7年3月15日までの給料の支給に関する請求は所定の要件を欠いている。

令和7年3月15日までの給料の支給については、支出日から本件措置請求を受け付けた令和8年3月16日までに1年を経過している。請求人に対して「正当な理由」があるかについて確認したところ、「正当な理由はない」との回答があった。

(2) 懲戒免職処分を行うのに要した期間が不当であるとはいえない。

地方公務員法第27条第1項において、全て職員の懲戒については、公正でなければならぬものとされ、また、同条第3項において、職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、懲戒処分を受けることがないものとされており、懲戒権者は、職員が同法第29条第1項各号の規定に該当する場合には、当該職員に対して懲戒処分をすることができるものとされている。

懲戒処分は職員に科される制裁であることから、懲戒権者は、職員に対して懲戒処分をする場合には必要な調査を行い、慎重な判断の下で行うものであり、最も重い処分である懲戒免職処分を行う場合はなおさらである。懲戒権者が非違行為の事実を確認できない段階で職員に懲戒処分をすることは、地方公務員法第27条第1項が規定する職員の懲戒における公正の原則に反し、違法又は不当な懲戒処分となる。

本件において、令和6年8月に県の窓口が通報を受けてから、令和7年5月9日に当該職員に対して懲戒免職処分をするまでに約9か月かかったことについて、監査対象機関（総務部人事課）は、当該職員が非違行為の事実を認めなかったこともあって、関係者への事情聴取や非違行為を裏付ける資料の確認を行った上で慎重に処分の検討を行った結果であると説明している。

職員に対して懲戒処分を行うには客観的な証拠を集める必要があるところ、当該職員は、兼業許可を受けずに複数年にわたって多数の医療機関で310件もの診療業務に従事していたことから、多数の医療機関での従事を裏付ける資料の確認を行うため、情報照会を行うのに数か月を要したとの監査対象機関（総務部人事課）の説明には、合理性が認められる。

また、本件においては、当該職員が過去に同様の案件で文書訓告を受けていること、部下職員を管理監督し範を示す立場である部長級職員でありながら、再び非違行為に及んでいること、事情聴取において行為の事実を認めず、反省が見られないこと等を踏まえて、懲戒処分の基準に定められた標準例である減給又は戒告ではなく、最も重い処分である免職としているが、監査対象機関（総務部人事課）が処分の種類を決定するに当たり、慎重に検討を行ったことについても、合理性が認められる。

したがって、本件において懲戒免職処分を行うのに約9か月を要したことが不当であるとはいえない。

(3) 「違法又は不当な公金の支出」は存在しない。

監査対象機関（健康福祉部政策管理局総務課）は、当該職員は無断欠勤等をせず、外形上問題なく働いていたことを確認したため、当該職員にはその勤務に対する対価として給料が支給された。また、監査対象機関（総務部人事課）は、当該職員が勤務時間中に兼業をしていなかったことや、業務において十分な働きをしていたことを健康福祉部からの報告で確認

している。

職員の給与に関する条例第4条第7項において、任命権者は、給料表により、職員に給料を支給しなければならないこととされており、また、当該職員の給料を減額すべき事情は見当たらないため、当該職員が懲戒免職処分を受けて退職するまでは、任命権者には当該職員に対して同条例に基づいて給料を支給する義務があったことから、給料を支給した。

請求人は、当該職員が虚偽の説明を繰り返して給料をもらい続けてきた行為は民法上の詐欺であり、地方公務員法違反であり、公務員として憲法違反を犯していたなどと主張するが、当該職員の勤務の対価として同条例に基づいて給料を支給したことに何ら問題はないため、いずれの主張も当該職員に給料を支給したことが違法又は不当との理由になるものではなく、上記判断を左右するものではない。

したがって、「違法又は不当な公金の支出」は存在しない。

2 結論

以上のことから、請求人の主張に理由があると認めることはできない。