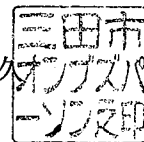


令和6年1月31日

三田市長 田村 克也 様

三田市オンブズパーソン 中川 丈久



令和5年9月7日付で 申立てのありました意見等の 調査結果につきまして、三田市オ  
通知しました発意に基づく

ンブズパーソン条例第14条の規定により次のとおり通知します。

意見等申立ての趣旨	三田市職員の中に、給与の支給を受けながら療養休暇を取得しているにも関わらず、療養に専念せず、旅行などをして過ごしている者がいることについて
調査の結果	<p>1 はじめに、申立ての趣旨について次の点を補足する。</p> <p>(1) 申立人は、本件の申立て理由として、三田市職員の中に、給与の支給を受けながら療養休暇を取得しているにも関わらず療養に専念せず、旅行などをして過ごしている者がいるが、これは療養休暇の不正取得に該当し、法令違反にあたりと指摘している。</p> <p>(2) 上記(1)の申立て理由のうち、申立人の指摘した職員に法令違反(療養休暇の不正取得)があったか否かという個別の人事案件の処理については担当部署が検討するべきものであり、現に担当部署にもこの申立の趣旨は届いているため、オンブズパーソンの職務上、意見をしないこととする。他方で、本件申立てには、三田市における療養休暇制度一般の運用に不十分なところがあるのではないかと指摘をする面がある。そこで、こちらの側面をオンブズパーソンとして取りあげることにした。</p> <p>(3) 申立人との面談で、上記(2)の方針について異議がない旨を確認した。</p> <p>2 1に掲げる申立人の主張に関して、市の機関である消防本部総務課及び市全体の運用についての参考人として市人事課に対し事情聴取を行い、療養休暇制度の運用を確認したところは、次のとおりである。</p> <p>(1) 制度の概要について</p> <p>市の制度として、職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例(昭和35年三田市条例第30号。以下「条例」という。)第10条第2項の規定により、療養休暇の取得は最大90日までであり、90日を経過しても</p>

療養が必要で復職できない場合は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号。）第 28 条第 2 項第 1 号の規定に基づき休職処分とすることができる（休職処分 1 年目は給与の 80%が支給され、2 年目からは支給されない）。また、療養休暇 90 日と次の療養休暇 90 日の間に 1 年間の職場復帰を挟めば、結果として給与を全額受け取りながら、療養休暇をとり続けることができる。

(2) 医師の診断書による休暇の要否判断について

休暇取得が認められるためには、医師の診断書の提出が必要である（条例第 9 条「私傷病による療養休暇を受けようとするときは、医師の診断書を提出しなければならない。」）。また、条例第 10 条第 1 項は、「職員が私傷病にかかった場合において、任命権者は医師の証明等に基づいて、特に療養を要すると認定したときは、その療養期間中は療養休暇を与える。」とあり、申請者がかかりつけ医の診断書を提出すれば、所属長が診断書を確認し、休暇の要否を判断する。医療的専門性をもった者による診断書の確認や、休暇の要否判断が行われているわけではない。その結果、医師の診断書が提出されれば、ほぼ自動的に休暇取得を認める運用がされていると評価せざるを得ない。

(3) 休暇を取得する職員への指示について

精神的不調を理由に、療養休暇を取得する職員に対し、休暇中をどう過ごすかについて、なんら指示はされていない。これは、療養休暇を取得した職員が療養に専念することは当然であるという前提に基づいた運用であると思われる。

3 市の機関から事情を聴取し、その他関係資料を確認した点も含め検討した結果、オンブズパーソンとしての結論は、次のとおりである。

(1) はじめに

三田市における療養休暇の制度は、身体的又は精神的な不調のある職員が、これを取得して療養に専念し、職場に復帰するためのものである。療養休暇中も給与は全額支払われる（90 日まで取得可能）ことから、濫用を防ぐべく、真に休暇を必要とする者のみが取得できる運用とすることが必要であることは言うまでもない。

しかし現状では、申立てのような事案が生じてもおかしくない状況であり、もしも療養休暇制度が悪用されているという懸念が市民に抱かれるならば、真に療養休暇を必要とする職員が取得しづらくなるという本末転倒な状況が生まれかねないところである

(2) そこでオンブズパーソンとして、療養休暇制度の運用の仕方について、消防本部に限らず、全市的に統一的な指針を設けること、その指針

を三田市条例やガイドライン等として制度化することを提案する。また、統一の方針の内容として、たとえば次のような項目を含めることが考えられる。

ア 療養休暇を認めるにあたっては、所属長が診断書を理解する専門性を有しないことに鑑み、療養休暇の取得を求める職員が提出する診断書において、病名の記載だけでなく、なぜその療養期間が必要と診断されたのか、また、療養休暇が必要なのは一日を通してなのか半日ずつでよいのかなどについての意見の記載を求めること（単に、通院加療した、休養が必要等と記載するだけでは足りない）、またこれとは別に、市が指定する一定範囲の医師による診断も受けさせること（セカンド・オピニオンを得させること）ができる制度上の手当をしておくこと。

とくに、療養休暇の取得が常態化している（療養休暇の定期的再取得を長年継続するなどの）職員については、再取得の際に、人事担当職員や外部カウンセラーなどが面談をおこなって、真に必要な状態にあるかを確認することができる制度上の手当をしておくこと。

イ 療養休暇の取得を認める際には、人事権者が、療養休暇中は療養に専念する旨の指示をすること（必要に応じて、職務命令として指示を発することも考えられる）。

指示においては、療養に専念することの具体的な意味を説明する（たとえば旅行は気分転換のために奨励されるのか、むしろしてはならないのか、ドライブは精神疾患上してはならないのか、それとも日常生活として構わないのかなど、職員の症状や治療方針、生活習慣に応じて具体的に説明することが望ましい）とともに、定期的に療養生活や療養経過について、療養目的に反しない合理的な方法で人事権者に報告するよう求めること。

指示を職務命令として行った場合に、それに違反する場合は、懲戒処分の検討を行うこと。

ウ 療養休暇の取得を長年にわたって繰り返し、今後の恒常的な職場復帰が見込めない可能性を察知した場合は、本人の療養態度の真摯さ、本人が実施可能な業務の存否などについて慎重な検討を経たうえで、必要に応じて、分限処分を含む適切な対応策をとること。

以上

備

考