

社会福祉法人赤磐市社会福祉協議会 御中

調 査 報 告 書

令和5年3月27日

赤磐市社会福祉協議会 第三者委員会

委員長 山下 忠 弘

委員 馬 場 亮 輔

目次

| | | |
|----|----------------------------|----|
| 第1 | 調査の概要 | 4 |
| 1 | 第三者委員会の目的・役割 | 4 |
| 2 | 本委員会設置の経緯 | 4 |
| 3 | 本委員会の構成 | 4 |
| 4 | 委員の利害関係の有無 | 4 |
| 5 | 本委員会の運営に関する方針 | 4 |
| 6 | 調査の経過 | 5 |
| 7 | 収集・検証した客観的資料の概要 | 5 |
| 第2 | 本件事案に関する事実認定等 | 5 |
| 1 | 本会の概要 | 5 |
| 2 | 介護職員処遇改善加算等の概要 | 6 |
| 3 | 本件事案に関する事実認定 | 6 |
| 第3 | 本件事案に関する適法性についての調査結果 | 10 |
| 1 | 特別の利益供与の禁止該当性について | 10 |
| 2 | 補助金の目的外使用該当性について | 12 |
| 3 | 背任、横領等の刑法犯該当性について | 15 |
| 第4 | 本件事案に関する妥当性についての調査結果 | 15 |
| 1 | 処遇改善手当等支給の妥当性について | 15 |

| | | |
|----|----------------------|----|
| 2 | 支給に至る手続について..... | 16 |
| 3 | 理事会への報告懈怠について..... | 18 |
| 4 | 就業規則の記載内容について..... | 18 |
| 5 | 支給方法について..... | 19 |
| 6 | 手当の名称について..... | 19 |
| 7 | 支給額について..... | 19 |
| 第5 | 提言..... | 20 |
| 1 | 手当の返還について..... | 20 |
| 2 | 処遇改善手当継続の是非について..... | 20 |
| 3 | 理事会の執行監督機能について..... | 21 |
| 第6 | 結語..... | 22 |

第1 調査の概要

1 第三者委員会の目的・役割

赤磐市社会福祉協議会第三者委員会（以下「本委員会」という。）は、赤磐市社会福祉協議会（以下「本会」という。）が令和3年4月27日及び令和4年4月25日に本会の職員に対して調整手当及び処遇改善手当と称する手当を支給した事案（以下「本件事案」という。）について、公正かつ中立な観点から専門的知見をもつ第三者による客観的な調査を行うことを目的とするものであり、本件事案に関して調査、検証、評価及び提言を行う役割を担うものである。

2 本委員会設置の経緯

赤磐市議会の一般質問において、令和4年9月5日に、本件事案に関して違法性があるのではないかとの指摘がなされた。その後、同月14日の本会理事会においても本件事案に関する疑義が示されたことから、本会は、本件事案に関する調査を実施してその適法性及び妥当性を検証し、問題があれば再発防止策を策定し、市民から信頼される社会福祉協議会としての活動を継続するためにコンプライアンスの強化を行う必要があると考え、本委員会設置に至ったものである。

3 本委員会の構成

本委員会は以下の2名で構成される。

委員長 弁護士 山下忠弘（山下忠弘法律事務所）
委員 弁護士 馬場亮輔（瀬戸内総合法律事務所）

4 委員の利害関係の有無

本会は、岡山弁護士会に対して委員推薦依頼を行い、同会が各委員を推薦した。各委員は、本会と利害関係を有しない。

5 本委員会の運営に関する方針

本委員会は、上記目的・役割記載のとおり、本件事案について公正かつ中立的な観点から専門的な知見をもって客観的な調査を行うものであるところ、特に、以下の点に留意して活動を行った。

- ① 本件事案について適法性の検証のみならず、その妥当性や事案発生後の本会の対応についても検証すること
- ② 本件事案に関与した特定の者の責任を追及することは目的とせず、今後、本件事案を適切に処理するため、また本会において同種事案が発生しないようコンプライアンス強化に向けた取組みを推進するために、本会において活用度の高い提言を行うこと

6 調査の経過

令和4年11月18日 本委員会設置、第1回会議開催

同年12月27日 第2回会議開催

令和5年1月26日 第3回会議開催

同年3月7日 第4回会議開催

その他、委員間の打合せ、本会事務局職員に対するヒアリングを随時実施した。

7 収集・検証した客観的資料の概要

本委員会は、本会から各種規程、財務諸表、決裁書類等の提出を受け、その内容を精査・検討した。本委員会が精査・検討した資料のうち、主なものは以下のとおりである。

① 各種規程

- ・定款、決裁規程等
- ・就業規則、職員給与規程等

② 処遇改善手当支給に関する資料

- ・伺い書（決裁書）、職員給与台帳

③ 予算、決算等に関する資料

- ・予算書及び補正予算書（令和2年度から令和4年度まで）
- ・決算書及び附属明細書（令和2年度及び令和3年度）

④ 補助金に関する資料

- ・助成金申請書及び補助金精算書（令和2年度及び令和3年度）

第2 本件事案に関する事実認定等

1 本会の概要

(1) 本会は、社会福祉法第109条に規定される社会福祉協議会であり、次に掲げる事業等を行うことにより地域福祉の推進を図ることを目的とする団体である。

- ① 社会福祉を目的とする事業の企画及び実施
- ② 社会福祉に関する活動への住民の参加のための援助
- ③ 社会福祉を目的とする事業に関する調査、普及、宣伝、連絡、調整及び助成
- ④ 前3号に掲げる事業のほか、社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図るために必要な事業

(2) 本会の業務執行の決定は、理事会によって行われる。理事会は、評議員会によって選任されたすべての理事によって構成される。

本会の会長は、理事会の決議によって理事の中から選定される。会長は、理事長として本会を代表し、日常の業務として理事会が定める事項について専決することができる。会長を含む理事の職務の執行の監督は理事会が行う。

(3) 本会の財源は、会員会費、地域住民らからの寄付金、共同募金の配分金等の自主財

源のほか、行政からの補助金・委託事業費によって構成されている。

2 介護職員処遇改善加算等の概要

本件事案の理解のためには、介護職員処遇改善加算その他の国の施策についての理解が必要であるため、その概要を以下に記載する。

- (1) 福祉・介護人材の賃金改善を図るため、国の制度として、平成21年度に「介護職員処遇改善交付金」が創設され、平成24年度からは「介護職員処遇改善加算」として運用されている。その後、「介護職員等特定処遇改善加算」が追加され、令和4年度からは「介護職員等ベースアップ等支援加算」が追加された。

これらの制度は、福祉・介護事業を行う事業所に対して国の補助金（令和4年度からは介護報酬）として金銭を交付し、当該金銭を福祉・介護人材その他の事業所職員の賃金として支給するなどして、その処遇改善に充てるものである。

「介護職員処遇改善加算」の支給対象となる職種は、介護職員のみである。「介護職員等特定処遇改善加算」については、当初、経験・技能のある介護職員に限定されていたが、令和3年度の改定により、一定の要件を満たすことにより、事業所の判断で他の介護職員及びその他の職種も支給対象とすることができることとなった。「介護職員等ベースアップ等支援加算」は、対象が原則として介護職員とされているが、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めるとされている。

本報告書では、「介護職員処遇改善交付金」、「介護職員処遇改善加算」、「介護職員等特定処遇改善加算」及び「介護職員等ベースアップ等支援加算」を総称して「処遇改善加算」という。

- (2) 本会は、平成21年度以降、処遇改善加算を受給しており、直近3年間の受給額及び支給状況は以下のとおりであった。本会は、処遇改善加算を全額、介護職員に支給しており、介護職員以外の事務職員等に支給したことはない。

令和元年度：総額約761万円、支給職員68名
(一人あたり平均約11万2000円)

令和2年度：総額約759万円、支給職員59名
(一人あたり平均約12万9000円)

令和3年度：総額約818万円、支給職員59名
(一人あたり平均約13万9000円)

3 本件事案に関する事実認定

- (1) 本会が雇用する職員としては、事務職員、福祉活動専門員、看護職員、介護支援専門員、介護職員、訪問介護員及び生活相談員等の職員（社会福祉法人赤磐市社会福祉協議会就業規則、以下「就業規則」という。）と嘱託職員及び臨時職員、パートタイム職員、臨時訪問介護職員（登録ヘルパー）の臨時的雇用職員（社会福祉法人赤磐市社会福祉協議会臨時的雇用職員の任用、給与、勤務時間その他勤務条件に関する規程（以下「臨時職員規程」という。))が存在する。

(2) 本会は、令和2年4月9日、赤磐市に対し、障害者の集い事業、赤磐市戦没者追悼式事業、ふれあい・いきいきサロン事業、友愛訪問活動推進事業、訪問介護事業（吉井ホームヘルプステーション）及び福祉活動人件費の事業を実施するため9778万6000円の補助金助成を申請し、同月24日、赤磐市は同額の助成を決定した。上記補助金申請の内訳について、「福祉活動人件費」名目の金額は8680万9000円であった。

福祉活動人件費名目の補助金助成申請に当たっては、特定の職員の人件費を支払実績から概算で計算し、赤磐市とのヒアリングを経て、これを修正の上、申請額を決定していた。ここで、概算する人件費の内訳は、職員本俸、職員諸手当（通勤手当、管理職手当、扶養手当、住居手当、時間外手当）、職員賞与（期末勤勉手当）、非常勤職員給与（賃金並びに通勤手当、時間手当及び賞与の諸手当）、派遣職員費、法定福利費、福利厚生費、退職給付引当資産支出及び退職手当積立基金預け金支出である。

(3) 本会は、令和3年3月31日、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う業務量及び精神的負担の増加並びに処遇改善加算等の支給に伴う介護職職員と事務職職員との給与格差の是正を目的として、同日現在で在職している事務職を取り扱う事務局及び居宅介護支援事業所所属の正規職員（事務職員及び福祉活動専門員）並びに嘱託職員で、週5日勤務、かつ、勤務実績が6か月以上ある者、かつ、令和3年4月1日以降継続して勤務予定の者27名に対して、「調整手当」の名目で、合計金99万7241円の支給を事務局長の専決により決定し（なお、当該金額には7,625円の「法定福利費」が含まれた金額であったため実際の支給決定金額は、98万9616円）、同年4月27日、合計金91万3616円を現金支給した（このうち市派遣職員に支給した3万4368円は、誤支給として令和4年度に返還処理されている。）。なお、上記調整手当は、令和2年度の予算から支出されることとなり、会計上は、「法人運営事業区分」の「職員給料支出」の「諸手当」の科目に88万6512円が、「非常勤職員給与支出」の「諸手当」の科目に10万3104円が、それぞれ「一時金手当」の摘要で計上された。

上記調整手当の支給額は、一律1人当たり3万4368円（なお、上記のとおり「法定福利費」含む）であった（なお、令和2年9月1日付採用の正規職員1名については、勤務月数で月割計算された金額である2万0048円であった。）。当該金額は、令和2年度の介護職員に関する処遇改善加算の年間定額支給の残額の一時金支給額を参考に、これと同額になるよう算定されている。

(4) 本会は、令和3年3月31日、令和2年度の決算に基づき、赤磐市の補助金の精算を行った。全体で見れば、289万1640円の返還金が発生したものの、「福祉活動人件費」については100%の執行であった。その収支計算は、収入につき、補助金8680万9000円及び本会一般財源644万2872円の合計金9325万1872円、支出につき、「通勤手当」、「管理職手当」、「扶養手当」、「住居手当」及び「時間外手当」の「職員諸手当」792万2387円並びに「臨時的雇用職員諸手当」等「非常勤職員給与」1157万8733円を含む「職員本俸」等合計金9325万1872円であった。

- (5) 本会は、令和3年4月5日、赤磐市に対し、障害者の集い事業、赤磐市戦没者追悼式事業、ふれあい見守りネットワーク活動事業、地区社協活動支援事業、訪問介護事業（吉井ホームヘルプステーション）及び福祉活動人件費の事業を実施するため8570万4000円の補助金助成を申請し、同月13日、赤磐市は同額の助成を決定した。上記補助金申請の内訳について、「福祉活動人件費」名目の金額は7311万8000円であった。

「福祉活動人件費」名目の補助金助成申請額の決定方法は前年度と同様である。

- (6) 本会は、令和4年3月10日、就業規則について、次の改正を行った。

令和4年3月10日規程第4号（令和4年4月1日施行）

| 改正後 | 改正前 |
|---|---|
| (給料等) 第24条 職員に支給する給与の種類は、次のとおりとする。 (中略) (10) 通勤手当 (11) 特別手当 (12) 処遇改善手当 (以下略) | (給料等) 第24条 職員に支給する給与の種類は、次のとおりとする。 (中略) (10) 通勤手当 (以下略) |

- (7) 本会は、令和4年3月10日、社会福祉法人赤磐市社会福協議会職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）について、次の改正を行った。

令和4年3月10日規程第10号（令和4年4月1日施行）

| 改正後 | 改正前 |
|--|--------------------------------------|
| (処遇改善手当) 第28条 処遇改善手当の額及び支給対象職員は、会長が別に定める。 (退職手当) 第29条 職員が採用されたときは、 (以下略) | (退職手当) 第28条 職員が採用されたときは、 (以下略) |

- (8) 本会は、令和4年3月31日、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う業務量及び精神的負担の増加並びに処遇改善加算の支給に伴う介護職職員と事務職職員との給与格差の是正を目的として、同日現在で在職している事務職を取り扱う事務局及び居宅介護支援事業所所属の正規職員（事務職員及び福祉活動専門員）並びに嘱託職員及び臨時職員（市派遣職員並びに事務職を取り扱っていない山陽老人福祉センター所属の嘱託職員及び臨時職員、パートタイム職員、ももっこ作業所所属の臨時職員及びパートタイム職員を除く）36名に対して、「事務局職員処遇改善手当」の名目で（以下「処遇改善手当」という。）、合計金256万9000円の支給を会長の専決により決定し、同年4月25日、同額を現金支給した。なお、上記処遇改善手当は、令和3年度の予算から支出されることとなり、会計上は、「法人運営事業区分」の「職員給料支出」の「本俸」の科目に196万9000円が、「非常勤職員給与支出」の「賃金」の科目に

60万円が、それぞれ「処遇改善手当」の摘要で計上された。

上記処遇改善手当の支給額は、事務局長につき14万4000円、事務局次長につき13万2000円、課長につき12万6000円、課長補佐（副センター長含む）につき11万4000円、主任につき10万2000円、主事につき8万4000円、嘱託職員につき3万6000円、臨時職員につき2万4000円であった（なお、年度中途採用者については、勤務月数による月割計算で算定されている。）。当該各金額は、令和2年度及び令和3年度の介護職員に関する処遇改善加算平均額を参考にしつつ、正規職員について職階制で時間給加算率（上限2.5%）をそれぞれ定めて算定し、嘱託職員及び臨時職員につき時間給及び日給に定額を加算して算定されている。

(9) 本会は、令和4年3月31日、令和3年度の決算に基づき、赤磐市の補助金の精算を行った。全体で見れば、792万5844円の返還金が発生し、「福祉活動人件費」については423万6180円の返還金が発生した。その収支計算は、収入につき、補助金7311万8000円、支出につき、「職員本俸」2560万5686円及び「臨時的雇用職員賃金」等「非常勤職員給与」1113万9925円を含む「職員本俸」等合計金6888万1820円であった。

(10) 本会は、令和4年6月2日、臨時職員規程について、次の改正を行った。

令和4年6月2日規程第15号（令和4年7月1日施行）

| 改正後 | 改正前 |
|--|--|
| <p>第4条 嘱託職員及び臨時職員に支給するものは、賃金、通勤費（通勤に要する経費に相当するもの）、割増賃金、特別手当、特別賃金（賞与に相当するもの）及び処遇改善手当とする。</p> <p>2 パートタイム職員に支給するものは、賃金、通勤費、割増賃金及び処遇改善手当とする。</p> <p>3 臨時訪問介護職員に支給するものは、賃金、通勤費、割増賃金、活動手当及び処遇改善手当とする。</p> <p>（中略）</p> <p>9 処遇改善手当の額及び支給対象臨時的職員は、会長が別に定める。</p> <p>10 勤務時間1時間当たりの賃金の額は、 （以下略）</p> | <p>第4条 嘱託職員及び臨時職員に支給するものは、賃金、通勤費（通勤に要する経費に相当するもの）、割増賃金、特別手当及び特別賃金（賞与に相当するもの）とする。</p> <p>2 パートタイム職員に支給するものは、賃金、通勤費及び割増賃金とする。</p> <p>3 臨時訪問介護職員に支給するものは、賃金、通勤費、割増賃金及び活動手当とする。</p> <p>（中略）</p> <p>9 勤務時間1時間当たりの賃金の額は、 （以下略）</p> |

(11) 令和4年9月5日、赤磐市議会定例会において、議員から、調整手当及び処遇改善手当（以下、両者を併せて単に「処遇改善手当等」という。）の各支給について、「処遇改善手当の支給は背任横領罪になるのではないか」との内容の一般質問が行われた。

- (12) 本会は、令和4年9月14日、理事会を開催し、当該理事会において、処遇改善手当等の支給について、会長専決事項の報告が行われた。
- (13) 本会は、令和4年10月24日、職員に対する説明会を開催し、処遇改善手当等の返還を依頼した。
- (14) 本会は、令和4年11月7日、理事会を開催し、職員に対する説明会の内容を説明し、処遇改善手当等として支給した348万2616円を一旦職員から返還してもらい、改めて同額を職員に支給する旨及び令和4年度に「奨励手当」の名目で250万円を職員に支給する旨の補正予算案を審議し、可決した。
- しかしながら、第三者委員会による調査結果を待たずに現状変更を行うことは不適切との意見も多数あったことから、上記の予算は執行されないまま現在に至っている。

第3 本件事案に関する適法性についての調査結果

1 特別の利益供与の禁止該当性について

- (1) 本会を含む市町村社会福祉協議会は、社会福祉を目的とする事業の企画及び実施等の事業を行うことにより地域福祉の推進を図ることを目的として、社会福祉法に基づき設置される社会福祉法人である（社会福祉法第109条参照）。
- そして、社会福祉法第27条は、「社会福祉法人は、その事業を行うに当たり、その評議員、理事、監事、職員その他の政令で定める社会福祉法人の関係者に対し特別の利益を与えてはならない。」と規定している。
- そこで、本件事案における処遇改善手当等の支給が、かかる特別の利益供与の禁止に該当しないか否かを検討する。
- (2) ここで、如何なる場合に「特別の利益を与え」と評価されるかについては、「公益認定等に関する運営について（公益認定等ガイドライン）」（平成20年4月（平成31年3月改定）内閣府公益認定等委員会）及び「法人税法基本通達」1-1-8（国税庁）の各記載及び定めが参考になるところ、これらを踏まえて判断するのが相当である。
- ア まず、「公益認定等に関する運営について（公益認定等ガイドライン）」（平成20年4月（平成31年3月改定）内閣府公益認定等委員会）2頁乃至3頁には、「認定法第5条第3号、第4号の「特別の利益」とは、利益を与える個人又は団体の選定や利益の規模が、事業の内容や実施方法等具体的事情に即し、社会通念に照らして合理性を欠く不相当な利益の供与その他の優遇がこれに当た」との記載がある。
- イ 次に、「法人税法基本通達」1-1-8（国税庁）は、「非営利型法人における特別の利益の意義」を規定しており、同通達は、「（法人税法施行）令第3条第1項第3号及び第2項第6号〈非営利型法人の範囲〉に規定する「特別の利益を与えること」とは、例えば、次に掲げるような経済的利益の供与又は金銭その他の資産の交付で、社会通念上不相当なものをいう。(1) 法人が、特定の個人又は団体に対し、その所有する土地、建物その他の資産を無償又は通常よりも低い賃貸料で貸し付けていること。(2) 法人が、特定の個人又は団体に対し、無利息又は通常よりも低い

利率で金銭を貸し付けていること。(3) 法人が、特定の個人又は団体に対し、その所有する資産を無償又は通常よりも低い対価で譲渡していること。(4) 法人が、特定の個人又は団体から通常よりも高い賃借料により土地、建物その他の資産を賃借していること又は通常よりも高い利率により金銭を借り受けていること。(5) 法人が、特定の個人又は団体の所有する資産を通常よりも高い対価で譲り受けていること又は法人の事業の用に供すると認められない資産を取得していること。(6) 法人が、特定の個人に対し、過大な給与等を支給していること。なお、「特別の利益を与えること」には、収益事業に限らず、収益事業以外の事業において行われる経済的利益の供与又は金銭その他の資産の交付が含まれることに留意する。」と定めている。

- (3) 以上の各記載及び定めを踏まえれば、本件事案における処遇改善手当等の支給が特別の利益供与に該当するか否かは、その支給目的等の具体的事情に即し、支給対象者の選定が社会通念に照らして合理性を欠く不相当なものか否か、そして、支給額が社会通念に照らして合理性を欠くほど不相当に過大なものか否かにより判断するのが相当である。

ア 調整手当の支給について

本件事案において令和3年4月27日に支給された調整手当は、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う業務量及び精神的負担の増加並びに処遇改善加算の支給に伴う介護職職員と事務職職員との給与格差の是正を目的として行われたものである。

まずは、支給対象者の選定を検討するに、調整手当の支給対象者は、令和3年3月31日現在で在職している事務職を取り扱う事務局及び居宅介護支援事業所所属の正規職員（事務職員及び福祉活動専門員）並びに嘱託職員で、週5日勤務、かつ、勤務実績が6か月以上ある者、かつ、令和3年4月1日以降継続して勤務予定の者とされ、臨時職員、パートタイム職員は支給対象外とされた。

本会における臨時職員とは期間を定めて雇用され、臨時的又は補助的業務に従事する職員をいい、パートタイム職員とは嘱託職員及び臨時職員を除き、1日、1週間又は1箇月の所定労働時間が一般職員の4分の3未満の職員をいう（臨時職員規程）ところ、事務職員等の正規職員や嘱託職員とは、勤務態様や勤務内容を異にしている。また、支給対象者とされた正規職員や嘱託職員についても、週5日勤務という具体的な勤務態様や勤務内容に着目した線引きがなされている。そうだとすれば、調整手当の支給対象者の選定は、単に形式的な雇用形態ではなく、勤務実態に即して行われているものと認められる。これに上記の支給目的も併せ考えれば、その目的も含めて、支給対象者の選定が社会通念に照らして合理性を欠く不相当なものとはいえない。

次に、支給額を検討するに、調整手当の支給額は、一律1人当たり3万4368円とされ、当該金額は、令和2年度の介護職員に関する処遇改善加算の年間定額支給の残額の一時金支給額を参考に、これと同額になるよう算定された。

当該金額は、一般的な視点でもっとも高額な金額とは認められないうえ、支給対象者の本来の給与金額と比べ相対的な視点でもっとも過大な金額とは認められない。

また、介護職員に関する処遇改善加算の年間定額支給の残額の一時金支給額を参考にしていることからすれば、その支給目的にも沿うものであるところ、支給額が社会通念に照らして合理性を欠くほど不相当に過大なものともいえない。

以上より、調整手当の支給は、特別の利益供与には該当しない。

イ 処遇改善手当の支給について

本件事案において令和4年4月25日に支給された処遇改善手当も、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う業務量及び精神的負担の増加並びに処遇改善加算の支給に伴う介護職職員と事務職職員との給与格差の是正を目的として行われたものである。

そして、支給対象者の選定については、前記の調整手当の支給とは異なり、特に線引きがなされていないところ、特段の検討を要せず、支給対象者の選定が社会通念に照らして合理性を欠く不相当なものとはいえない。

そこで、支給額を検討するに、処遇改善手当の支給額は、事務局長につき14万4000円、事務局次長につき13万2000円、課長につき12万6000円、課長補佐（副センター長含む）につき11万4000円、主任につき10万2000円、主事につき8万4000円、嘱託職員につき3万6000円、臨時職員につき2万4000円とされ、当該各金額は、令和2年度及び令和3年度の介護職員に関する処遇改善加算の平均額を参考にしつつ、正規職員について職階制で時間給加算率をそれぞれ定めて算定し、嘱託職員及び臨時職員につき時間給及び日給に定額を加算して算定された。

この点について、確かに、前記の調整手当の支給に比べれば、相対的に高額となっているものの、時間給加算率は、もっとも高い事務局長で2.5%とされ、かつ、これを上限としているなど、一般的に不相当に過大であるとは言いがたい。また、それぞれの本来の給与金額と比べても手当の概念を逸脱するような金額とはいえず、職階制で加算率を定めている点も役職が異なれば当然勤務態様や勤務内容は異なるため不合理ということとはできない。さらに、令和2年度の介護職員に関する処遇改善加算平均額が12万9773円、令和3年度の同平均額が13万8983円であったことからすれば、その支給目的にも沿うものであるところ、支給額が社会通念に照らして合理性を欠くほど不相当に過大なものとはいえない。

以上より、処遇改善手当の支給は、特別の利益供与には該当しない。

2 補助金の目的外使用該当性について

- (1) 本会は、会員会費等の自主財源のみならず、赤磐市からの補助金助成を受けて活動を行っている。

そして、赤磐市社会福祉法人の助成に関する条例第5条第1項は、「助成を受けた社会福祉法人は、助成に係る補助金、貸付金その他の財産を助成の目的以外の用途に使用してはならない。」と規定し、赤磐市補助金等交付規則第11条は、「補助事業者は、法令の定め並びに補助金等の交付決定の対象となった事業計画及び交付決定に付した条件その他市長の処分に従い、善良な管理者の注意をもって補助事業等を行わなけれ

ばならず、いやしくも補助金等を他の用途へ使用してはならない。」と規定している。

そこで、本件事案における処遇改善手当等の支給が、かかる規定に反し、補助金の目的外利用に該当しないか否かを検討する。

- (2) ところで、本会は、処遇改善手当等の支給については、本会の自主財源を充てている旨述べている。仮に処遇改善手当等の支給財源が本会の自主財源である場合は、そもそも補助金の使用には該当しないため、目的外使用も問題にはなり得ない。したがって、まずは処遇改善手当等の支給財源が何であるかについて検討する。

ア 調整手当の支給について

本件事案において、調整手当の支給は、会計上、「法人運営事業区分」の「職員給料支出」の「諸手当」の科目及び「非常勤職員給与支出」の「諸手当」の科目に、それぞれ「一時金手当」の摘要で処理されている。そこで、以下、上記の各科目に着目して検討する。

本会は、令和2年4月9日、赤磐市に対し、「福祉活動人件費」名目の金額8680万9000円を含む合計金9778万6000円の補助金助成を申請した。かかる「福祉活動人件費」の内訳では、収入につき補助金のほか自主財源910万円が、支出につき「職員諸手当」805万5000円が、また、「非常勤職員給与」1276万4000円が、それぞれ計上されている。

本会は、令和3年3月31日、令和2年度の決算に基づき、赤磐市の補助金の精算を行った。かかる「福祉活動人件費」の内訳では、収入につき補助金全額及び自主財源644万2872円が、「職員諸手当」として、「通勤手当」251万3229円、「管理職手当」73万2774円、「扶養手当」138万2500円、「住居手当」114万9800円及び「時間外手当」214万4084円の合計金額792万2387円が、また、「非常勤職員給与」の「臨時的雇用職員諸手当（通勤手当・時間外手当・賞与）」として134万3522円が、それぞれ計上されている。

ところで、本会の令和2年度の決算書及び総勘定元帳を確認すると、上記の「職員諸手当」に算入されている金額は、「法人運営事業拠点区分」（「法人運営事業区分」及び「老人福祉センター」の帳簿を合算したもの）の決算書に計上されている「法人運営事業区分」のうち「職員給料支出」の「諸手当」の科目中の摘要「通勤手当」合計金額243万5229円、摘要「管理職手当」合計金額73万2774円、摘要「扶養手当」合計金額138万2500円、摘要「住居手当」合計金額114万9800円及び摘要「時間外手当」合計金額207万9143円並びに「介護保険等事業拠点区分」の決算上に計上されている「職員給料支出」の「諸手当」の科目中の摘要「通勤手当」の一部金額7万8000円及び摘要「時間外手当」の一部金額6万4941円の合計金額792万2387円であることが認められる。そして、上記のとおり、調整手当の支給については、「法人運営事業区分」の「職員給料支出」の「諸手当」の科目に「一時金手当」の摘要で計上されているが、更なる検討を加えるまでもなく、調整手当の支給を除いた上記の各手当の金額により、補助金精算における資金収支計算書の支出金額は充たされているため、調整手当の支給に補助金が充てられていないことは明らかと認められる。

次に、上記の「非常勤職員給与」の「諸手当（通勤手当・時間外手当・賞与）」に算入されている金額は、「法人運営事業区分」のうち「非常勤職員給与支出」の「諸手当」の科目合計金額（調整手当の支給に係る摘要「一時金」金額10万3104円を含む）108万6554円並びに「受託事業拠点区分」の決算上に計上されている「非常勤職員給与支出」の「諸手当」の科目中摘要「通勤手当」、「時間外手当」及び「賞与」の一部金額25万6968円の合計金額134万3522円であることが認められる。ここで、確かに、補助金精算における資金収支計算書には調整手当の支給に係る摘要「一時金手当」金額10万3104円が含まれているため、同手当の支給に補助金を使用されたかのようにも思える。しかしながら、同計算書の収入には補助金のみならず本会の自主財源も含まれていること、補助金助成申請時の金額概算においては通勤手当、時間外手当及び賞与のみが計算対象とされていたこと、調整手当の支給は令和3年3月31日に支給が決定されたものであり当初は支出が予定されていなかったことなどを考慮すれば、同計算書の記載を形式的に解し、補助金の一部が調整手当の支給の一部に充てられたと見るのは相当ではなく、同手当の支給には本会の自主財源が充てられたものと認めるのが相当である。

したがって、調整手当の支給財源に補助金は使用されていないものと認められる。

イ 処遇改善手当の支給について

本件事案において、処遇改善手当の支給は、会計上、「法人運営事業区分」の「職員給料支出」の「本俸」の科目及び「非常勤職員給与支出」の「賃金」の科目に、それぞれ「処遇改善手当」の摘要で処理されている。そこで、以下、上記の各科目に着目して検討する。

本会は、令和3年4月5日、赤磐市に対し、福祉活動人件費名目の金額7311万8000円を含む合計金8570万4000円の補助金助成を申請した。かかる「福祉活動人件費」の内訳では、「職員本俸」2662万2000円が、また、「非常勤職員給与」1208万6000円が、それぞれ計上されている。

本会は、令和4年3月31日、令和3年度の決算に基づき、赤磐市の補助金の精算を行い、「福祉活動人件費」については423万6180円の返還金が発生した。かかる「福祉活動人件費」の内訳では、「職員本俸」として2560万5686円が、また、「非常勤職員給与」の「臨時的雇用職員賃金」として1000万5357円が、それぞれ計上されている。

ところで、本会の令和3年度の決算書及び総勘定元帳を確認すると、上記の「職員本俸」に算入されている金額は、「法人運営事業拠点区分」の決算上に計上されている「法人運営事業区分」のうち「職員給料支出」の「本俸」の一部金額1913万6686円及び「介護保険等事業拠点区分」のうち「職員給料支出」の「本俸」の一部金額646万9000円の合計金額2560万5686円であることが認められる。また、上記の「非常勤職員給与」の「臨時的雇用職員賃金」に算入されている金額は、「法人運営事業拠点区分」の決算上に計上されている「法人運営事業区分」のうち「非常勤職員給与支出」の「賃金」の一部金額575万9235円、「介護保険等事業拠点区分」のうち「非常勤職員給与支出」の「賃金」の一部金額60万円及び

「受託事業拠点区分」のうち「非常勤職員給与支出」の「賃金」の一部金額364万6122円の合計金額1000万5357円であることが認められる。

上記のとおり、処遇改善手当の支給については、「法人運営事業区分」の「職員給料支出」の「本俸」の科目及び「非常勤職員給与支出」の「賃金」の科目に、それぞれ「処遇改善手当」の摘要で計上されており、それぞれの「処遇改善手当」計上前の残高金額は、「職員給料支出」の「本俸」について2326万8662円、「非常勤職員給与支出」の「賃金」について653万9478円であることが認められる。

そうだとすると、処遇改善手当の支給を除いた職員俸給や臨時的雇用職員賃金全額さえも補助金で全額を賄うことはできず、本会の自主財源を使用したものと認められ、処遇改善手当の支給については明らかに本会の自主財源が使用されたと認めるのが相当である。

したがって、処遇改善手当の支給財源に補助金は使用されていないものと認められる。

- (3) 以上より、本会は、処遇改善手当等の支給について、本会の自主財源を充てていることが明らかであるところ、補助金の使用はなされていないため、補助金の目的外使用の問題は生じ得ない。

3 背任、横領等の刑法犯該当性について

- (1) 背任罪とは、他人のためにその事務を処理する者が、自己若しくは第三者の利益を図り又は本人に損害を加える目的で、その任務に背く行為をし、本人に財産上の損害を加えることをいう（刑法第250条）。

また、横領罪とは、自己の占有する他人の物を横領することをいう（刑法第252条）。

本件事案においては、令和4年9月5日、赤磐市議会定例会において、議員から、「処遇改善手当等の支給について、「処遇改善手当の支給は背任横領罪になるのではないか」との内容の一般質問が行われたことから、この点についても検討を行う。

- (2) この点については、前記のとおり、処遇改善手当等の支給財源に補助金は使用されていないと認められるところ、当該行為が赤磐市に対する背任罪や横領罪を構成する可能性はない。
- (3) なお念のため、処遇改善手当等の支給財源に補助金を使用したと仮定した場合についても検討を加えると、補助金の使用は「他人の事務」に該当するものではなく、交付された補助金は「他人の物」にも該当するものではないため、やはり背任罪や横領罪が問題となるものではない。

第4 本件事案に関する妥当性についての調査結果

1 処遇改善手当等支給の妥当性について

- (1) 本件事案における処遇改善手当等は、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う業務量及び精神的負担の増加及び処遇改善加算の支給に伴う介護職職員と事務職職員との

給与格差発生に対処するために導入されたとのことである。

これらの目的のうち、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う業務量増大は、一般論としては手当の支給目的として是認できるものの、本会から提供された資料によっては、処遇改善手当等支給による給与増額を必要とするほどの業務量増加があったとの事実は認められなかった。

- (2) 本会では就業規則上、事務職員、介護職員その他の職種に分類がされている。しかし、介護職員その他の介護業務に直接携わる職員と、事務職員その他の職員とで同一の賃金体系を採用しており、職員給与規程における号棒表も同一である。また、介護職員らと事務職員らとの間の人事異動も日常的に行われている。そうすると、処遇改善加算が支給される職員と支給されない職員との間に、令和2年度は平均して年間約12万9000円、令和3年度は平均して年間約13万9000円の給与の差があることは、人事管理上看過できない問題であったと認められる。

また、第2項2で述べたとおり、処遇改善加算のうち介護職員等特定処遇改善加算については、令和3年度より介護職員以外の職種にも配分できるものとされ、令和4年度に導入された介護職員等ベースアップ等支援加算については対象が原則として介護職員とされているが、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの収入を充てることができることとされている。これらの事実からすると、処遇改善加算による介護職員とその他の職員との間の待遇差は、令和3年度以前において、全国の事業所で一般的に問題になっていたものと認められる。

- (3) これらの事情からすると、介護職員と事務職員との給与格差への対処という目的は正当であり、処遇改善手当等支給はこの目的に適うものであるから、支給額、支給に至る手続、名称等の妥当性はさて置き、同手当等の支給自体は、妥当性を欠くものとは言えない。

2 支給に至る手続について

処遇改善手当等の支給に至る手続の妥当性について検討する。

(1) 定款及び決裁規程の規定

本会の定款及び決裁規程には、職員の給与の決定について、以下のとおり定められている。

① 定款

(権限)

第27条 理事会は、次の職務を行う。ただし、日常の業務として理事会が定めるものについては、会長が専決し、これを理事会に報告する。

- (1) この法人の業務執行の決定
- (2) 理事の職務の執行の監督
- (3) 会長及び副会長の選定及び解職

② 決裁規程

(会長の決裁事項)

第5条 本会定款第27条に規定する会長の専決事項は、別表1のとおりとする。

別表 1

1 事務局長及び職員の人事に関すること。

2 職員の給与に関すること。

(以下、省略)

(2) 就業規則の制定、改定等の手続

本会では、就業規則（就業規則の一部となる給与規程等の規程を含む。以下同じ。）の制定、改定等は、理事会の決議を経て行う運用としている。

(3) 検討

ア 本会の実施する社会福祉事業は労働集約型の事業であり、定款第4条が経営の原則として掲げる「社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実に、効果的かつ適正に行い」「その提供する福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性の確保を図る」ためには、職員を確保し、その能力・意欲の向上を図ることがきわめて重要である。また、本会の人件費支出は、令和3年度決算において、事業活動支出約4億4959万円のうち約3億3180万円と、約74%を占めている。職員の人事及び給与に関することは、本会の経営の根幹をなすものであり、本会が就業規則の制定、改定等を理事会の決議を経て行う運用としていることは、そのためであると考えられる。

そうすると、理事会は、「この法人の業務執行の決定」（定款第27条第1号）として就業規則の制定及び改定を行い、会長は、このようにして定められた就業規則に従い、就業規則の個々の職員への適用を「日常の業務として」（定款第27条）の「職員の給与に関すること」（決裁規程別表1の2）として専決するものである。就業規則に定められていない手当を会長が支給すること、あるいは手当の支給対象職員、支給額等を会長の自由な裁量により決定することは、本会の定款及び決裁規程の趣旨に反するものである。かかる支給の態様は、会長の恣意的な決定による人事の混乱や支出の増大を招き、ひいては本会の経営基盤を揺るがしかねないものである。

イ 令和2年度の調整手当については、就業規則の規定なく支給されており、支給に関して事前に理事会の議事も決議も経ていなかった。しかも、支給額が総額100万円未満であったため、実際には会長の意思決定により支給が行われたものであるが、決裁上は「1件20万円以上100万円未満の予算の支出に関すること」（決裁規程別表3）として、事務局次長の専決により支給が決定されていた。令和3年度の処遇改善手当については、理事会の決議により支給直前に就業規則が改定されていたが、その改定内容は、処遇改善手当の額及び支給対象職員を会長が別に定めるというものであり、会長の自由な裁量で支給額、支給対象職員等を決定し得るものであった。さらに、就業規則のうち臨時職員規程は、令和4年4月25日の処遇改善手当支給後の同年6月2日に改定され、同年7月1日になってようやく施行された。

このように、処遇改善手当等の支給に至る手続は、本会の定款及び決裁規程に照らし、理事会との関係できわめて不適切なものであったと言わざるを得ない。

3 理事会への報告懈怠について

- (1) 定款第27条は、「日常の業務として理事会が定めるものについては、会長が専決し、これを理事会に報告する。」と規定している。

本会は、令和3年4月27日及び令和4年4月25日に、会長専決を経たものとして処遇改善手当等を支給したが、これらの支給が理事会に報告されたのは同年9月14日であった。

- (2) この点については、既に述べたとおり、会長の専決による処遇改善手当等支給は定款及び決裁規程の趣旨に反するものであり、理事会への事後報告によって同手当等の支給に関する手続の不適切さが緩和されるものではない。しかし、事後であれ理事会に同手当等支給が報告されていれば、理事らが問題点を把握し、早期に是正に向けた措置をとることが可能だったと考えられる。実際にも、令和4年9月14日及び同年11月17日の理事会において、是正に向けた建設的な議論が行われている。ところが、同手当等については、同年4月25日の支給日から起算しても約5か月間にわたり理事会への報告がなされていなかった。かかる報告の懈怠は、定款第27条第2項に規定される理事会の執行監督機能をないがしろにするものであり、不適切である。

4 就業規則の記載内容について

- (1) 労働基準法第89条第4号は、臨時の賃金の定めをする場合は、これに関する事項を就業規則に記載しなければならないと規定している。ただし、臨時の賃金については、同条第2号の賃金とは異なり、賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項を定めることは求められていない。

処遇改善手当は臨時の賃金に該当するため、本会の就業規則の規定は、同法に違反するものではない。なお、令和2年度の調整手当支給は就業規則の記載がないまま行われたが、就業規則を上回る賃金を支給することは禁じられておらず、この点について同法違反となることはない。

- (2) 処遇改善手当に関する就業規則の記載は労働基準法に違反するものではないが、記載の妥当性の観点から検討する。

ア 処遇改善手当等は、処遇改善加算を支給されていない職員全員に対して支払われたものではなく、第2項3に記載したとおり勤務態様や勤務内容を基準として支給対象職員が決定されていた。また、令和2年度の調整手当は、同手当の支給対象職員に対して一律の額が支給されたが、令和3年度の処遇改善手当については、職階及び雇用形態に応じて2万4000円から14万4000円の額が支給された。また両年度とも、月割による金額を支給された年度途中採用職員がいる。

イ これらの支給実態及び処遇改善手当の目的からすると、処遇改善手当は、臨時に支払われるものではあるが、本会が任意的・恩恵的に支払うものではなく、職員の労務提供に対する対価、職員の貢献に対する功労報償的性格等を有するものである。そうすると、労働基準法第89条第2号の趣旨に照らし、同手当に関する就業規則の記載は、職員の経済生活の安定、職員に対する公平かつ透明性のある処遇等に資

する内容であるべきであり、少なくとも職員が支給対象職員、支給額、支給時期等を予見できる内容であるべきである。しかし、就業規則の記載は、同手当の額及び支給対象職員を会長が別に定めるというものにすぎず、到底、就業規則として求められる記載内容を充たす内容でなかった。さらに、上記アで述べた支給対象職員の基準は、事前に職員に対して周知されていなかった。

このように、処遇改善手当に関する就業規則の記載はきわめて不十分なものであり、職員との関係で不適切である。

5 支給方法について

- (1) 本会では、給与（基本給及び処遇改善手当を除く各種手当）及び賞与（期末手当及び勤勉手当）をすべて、職員の銀行口座に振り込む方法により支払っている。しかし、処遇改善手当等については、令和2年度及び3年度とも、現金により職員に支給され、後日に職員から領収書を徴求している。

本会からの説明では、同手当等については、給与や賞与支給時に適用される口座振込手数料の割引が適用されず、通常の振込手数料が発生するため、現金による支給にしたとのことである（JA晴れの国岡山から他行宛の3万円以上の振込の場合、割引された手数料額は440円であり、通常の手数料額は880円である。）。

- (2) 現金支給としたことは、一応は経済的理由によるものであるが、そもそも給与とともに支給する運用としていけば振込手数料が発生しなかったものである。また、支給の事実が銀行の振込記録として記録されず、領収書を職員から徴求したのみであることは、適正な支払事務の観点からも懸念がある。さらに言えば、現金支給としたことにより、何かしら異例の金銭配分であるとの疑念を外部から招きかねないものであった。

6 手当の名称について

令和2年度において、処遇改善加算として受給した補助金を介護職員以外の職員に支給することは認められておらず、令和3年度においても、一定の要件を満たすことにより、処遇改善加算のうち介護職員等特定処遇改善加算を介護職員以外の職員に支給することが認められていたにすぎない。また、本会では、令和2年度及び3年度とも、処遇改善加算として受給した補助金は、全額を介護職員に支給していた。

このような状況において、処遇改善手当との名称の手当を介護職員以外の職員に支給することは、処遇改善加算として受給した補助金を目的外に使用したとの疑念を招きかねないものであり、適切とはいえない。

7 支給額について

手当を含む職員の給与の水準は、職員をはじめ、利用者、自治体、地域の社会福祉事業者等のステークホルダーとの関係の中で、本会の経営状況や類似事業者の給与水準等を踏まえて経営判断として適切に決定すべき事項であり、「第三者」による検証に馴染まないものである。また、本委員会の委員は、給与支給額その他の経営上の課題に関して

専門的知見を有するものではない。そのため、特別の利益供与禁止の該当性を超えて、処遇改善手当等支給額自体の妥当性を検証することは、本委員会における検討対象としないこととした。

第5 提言

1 手当の返還について

処遇改善手当等を支給したことに違法性はなく、同手当等を支給したこと自体の妥当性は認められる。また同手当等は、一応は本会内部の決裁手続を経て支給されたものであり、その手続の妥当性はともかく、本会の職員は賃金として正当に同手当等を受領したものである。支給済みの同手当等の返還を職員に求めることは、たとえ職員の任意による返還を求めるものであったとしても、職員に経済的・精神的な負担を強いかねないものであり、適切な労使関係の観点から妥当でないと考える。なお、処遇改善手当等を一旦職員から返還してもらい、改めて同額を職員に支給するとの施策は、不必要であるばかりか無用な混乱を招きかねないものであるため、行うべきでないと考える。

2 処遇改善手当継続の是非について

一般論として、福祉・介護に携わる人材の賃金水準が他産業に比較して低額であることは周知の事実である。この改善を図るため、国は処遇改善加算の制度を導入し、順次拡充を行ってきたものである。介護職員については一定の賃金改善効果が見られているものの、その過程で、同一事業所内での介護職員とそれ以外の職員との賃金差が問題化し、国においても処遇改善加算の一部を介護職員以外の賃金改善に充てることを認めるようになったことは、これまで述べてきたとおりである。国の施策の方向性に照らし、本会が、処遇改善加算として受給した額以上の資金を投じて事務職員等の賃金を改善しようとすることは、人事施策として妥当なものであると考える。本会の財務状況がこれを許し、利用者や自治体等のステークホルダーの理解を得られるのであれば、処遇改善手当の支給を今後も継続することが望ましいと考える。

なお、処遇改善手当を廃止する場合は、就業規則の変更による労働条件の不利益変更となるため、廃止の合理性及び職員への周知について、労働契約法上の要件を充たす必要がある。

以下、処遇改善手当の継続を前提として、留意すべきと考える事項を記載する。令和4年度に「奨励手当」の名目で手当（予算額250万円）を職員に支給する旨の補正予算が成立しているとのことであるが、同予算の執行は、以下の留意点を検討した以降に行われるべきである。

(1) 賃金体系上の位置づけ

処遇改善加算は、その全部又は一部を、補助金の受給実績等に応じて一時的な手当として職員に支給する運用が一般的に行われていると認められ、本会においても同様である。この点について、令和4年度から導入された「介護職員等ベースアップ等支

援加算」においては、賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の3分の2は介護職員等のベースアップ等（基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げ）に使用することが要件とされている。かかる国の施策からも、また、職員が長期のキャリアプランのもと安心して勤務を継続できるようにするためにも、処遇改善手当の少なくとも一部は、基本給又は決まって毎月支払われる手当によることが望ましいと考える。この場合は、処遇改善加算についても同様の施策をとり、処遇改善加算と処遇改善手当とを、ある程度一体的に運用することが望ましいと考える。

(2) 就業規則の記載

処遇改善手当の全部又は一部を手当として継続する場合であっても、職員の経済生活の安定、職員に対する公平かつ透明性のある処遇等に資する内容が就業規則に定められるべきである。この場合、年度ごとに変動する処遇改善加算との均衡の観点から、具体的な支給額又は支給額算定方法を予め規定することは困難である可能性もある。仮にそうであったとしても、少なくとも賞与に関する定めと同程度の定めは就業規則に記載されるべきであり、最低でも手当の支給対象職員及び支給時期は具体的に規定されるべきであると考ええる。

(3) 支給方法

処遇改善手当の支給は、給与とともに職員の銀行口座に振込む方法によるべきであると考ええる。

(4) 支給名目

令和3年度において処遇改善手当との名称は不適切であったが、現状では、処遇改善加算に係る介護報酬を事務職員に支給することも認められており、必ずしも不適切とはいえない。また、処遇改善手当との名称は、介護職員に対する処遇改善加算の支給に相当する手当であることを示すことができる利点もある。これらの点から、手当の趣旨に沿う適切な名称が他にない場合に、処遇改善手当の名称を引き続き使用することは、特段の問題はないと考える。

(5) 支給額

令和3年度の処遇改善手当は、職員の職階及び雇用形態に応じた額が支給されている。この点について、介護職員との給与の均衡という同手当の目的、職員の労務提供に対する対価としての同手当の性質に照らし、支給額の算定方法及び支給額が妥当なものであるのか、本会において十分に検討されるべきであると考ええる。

3 理事会の執行監督機能について

日常業務に関する膨大な数の会長専決を、逐一理事会に報告することは、実務上不可能である。かかる実現不可能な規定がされていることにより、会長専決の理事会への報告がないがしろにされ、就業規則に規定されていない手当の支給というきわめて異例の決定ですら、理事会に報告されないまま放置されていたものと考えられる。

理事会への報告に関して、会長は、毎会計年度に4月を超える間隔で2回以上、自己の職務の執行状況を理事会に報告しなければならない（定款第21条第4項）とされている。当該報告について、他の社会福祉協議会の規程等も参考にして、報告の時期、報

告に含まれるべき内容等を規定し、会長専決の報告についてもこの中に含まれるようにすべきであるとする。その際に、日常的な業務に関する会長専決は包括的・概括的な報告とすることもやむを得ないが、本会の経営に重大な影響を及ぼす専決、異例に属する専決等については、会長専決を行った直後の理事会で、個別に詳細な報告をするとの規定を設けるべきであるとする。

第6 結語

本件事案に違法性はなく、その目的においては妥当なものであった。それにもかかわらず本件事案が問題化するに至った理由は、職員の賃金制度の変更という経営上の重要課題を、理事会での議論を経ずに、事務局のみの検討・判断により対処したことにあると考える。今後、処遇改善手当の廃止又は継続の検討に限らず、本会の重要な業務執行については理事会での十分な議論を経て決定し、理事会の業務執行の決定機能及び執行監督機能が十全に発揮されることを望む。

また、本件事案が問題化して以降、本会の職員は、すでに受給した処遇改善手当等の取扱いや令和4年度以降の同手当支給について、不安定な状況に置かれている。同手当に関する方針が決定した際には、職員に対する十分な周知・説明を行い、社会福祉事業の担い手として安心して職務を継続できる環境を整えていただきたい。

以上