

## 第1 監査の結果

本件請求について、請求人の主張に理由がないと認めます。

## 第2 請求の受付

### 1 請求人

(略)

### 2 請求書の提出日

令和6年6月21日

### 3 請求の内容

請求の内容は、別紙1のとおりです。

### 4 要件審査

監査委員は、令和6年7月4日に要件審査を行い、本件請求が地方自治法（昭和22年法律第67号。以下「法」といいます。）第242条所定の要件を備えているものと認め、監査を実施することを決定しました。

## 第3 監査の実施

### 1 監査対象事項の決定

令和元年、令和5年及び令和6年の横浜市の教員による児童生徒へのわいせつ事案の裁判4件（以下「本件裁判」といいます。）の傍聴について、教育委員会事務局の職員（会計年度任用職員を含む。以下「事務局職員」といいます。）を動員（以下「本件職員動員」といいます。）し、その出張した職員に対する令和5年6月22日から令和6年6月21日まで（以下「監査対象期間」といいます。）の出張旅費の支給及び当該出張の期間に係る1時間当たりの給与額を減額せずに支給したことが、違法又は不当な財務会計上の行為に該当するか否かを監査対象事項としました。

なお、本件請求は、令和元年からの本件職員動員により出張した事務局職員に対する出張旅費及び当該出張の期間に係る給与の支出についての請求であるところ、住民監査請求

は、法第242条第2項の規定により当該行為のあった日又は終わった日から1年を経過したときは、これを行うことができないと規定されていることから、請求のあった日以前1年間における本件職員動員により出張した事務局職員に対する出張旅費の支給及び当該出張の期間に係る1時間当たりの給与額を対象として監査を実施することとします。

## 2 監査対象局

教育委員会事務局を監査対象局としました。

## 3 証拠の提出及び陳述の聴取

監査委員は、法第242条第7項の規定に基づき、請求人に証拠の提出及び陳述の機会を設け、令和6年7月25日に陳述を聴取しました。

また、監査委員は、令和6年7月22日に監査対象局から見解書（別紙2のとおり）の提出を受けるとともに、令和6年7月25日に監査対象局職員から陳述を聴取しました。

その後、令和6年7月26日に監査対象局から「公判傍聴への職員動員にかかる検証結果報告書」及び「公判傍聴への職員動員にかかる検証結果報告書を受けた対応について」の提出を受けました。

## 第4 監査の結果

### 1 請求人及び監査対象局職員の陳述

請求人及び監査対象局職員から聴取した陳述内容は、別紙3のとおりです。

### 2 事実関係の確認

請求人からの提出書面及び請求人の陳述、監査対象局からの提出書面及び監査対象局職員の陳述並びに監査委員の調査により、監査対象事項について、次の事実を認めました。

なお、以下の事実関係の確認は、監査委員が請求人以外の者からの住民監査請求（令和6年6月3日受付（出張旅費に係る部分に限る。）及び同月10日受付）につき、監査委員会（令和6年7月31日開催）において確認したものと同一であり、その後の事情を踏まえても、これを改める必要性を認められませんでした。

## (1) 本件職員動員について

監査対象局では、横浜地方裁判所で行われた本件裁判の公判について、平成 31 年 4 月に被害者側を支援する団体（NPO 法人）からの要請を受け、児童生徒に関するプライバシー情報への配慮を目的として、法廷の傍聴席を埋めるために事務局職員に傍聴を呼びかけ、本件職員動員を行いました。

傍聴の呼びかけは、平成31年 4 月 9 日に教育委員会事務局人権健康教育部人権教育・児童生徒課から教育長に説明の上、公判期日ごとに学校教育事務所から依頼文書（以下「傍聴依頼文書」といいます。）を発出する方法で行われ、学校教育事務所長から関係部長宛てとなっていました。

傍聴依頼文書では、「教育委員会（事務局）としては、以下のとおり応援体制を設けます。」として、各方面別の学校教育事務所、人権健康教育部及び教職員人事部等に対して、応援人数が割り当てられていました。

なお、令和 6 年 5 月 20 日付「不祥事案にかかる公判への傍聴について（通知）」により、今後は、裁判の公益性に鑑み、教育委員会として関係部署への傍聴の協力依頼を行わないことが教育委員会事務局教職員人事部教職員人事課長から各方面別の学校教育事務所長宛てに通知されました。

## (2) 事務局職員の出張旅費について

事務局職員の出張については、任命権者である教育委員会又は地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和 31 年法律第 162 号)第 25 条第 1 項及び教育長に委任する事務等に関する規則（昭和 29 年 2 月横浜市教育委員会規則第 1 号）第 2 条の規定により、その権限に属する事務の委任を受けた教育長の権限で出張命令及び出張旅費の支給の決定を行い、支出命令権者である市長に対して支出命令を出すよう請求します。

事務局職員の市内出張については、横浜市教育委員会事務局等専決規程（平成 3 年 3 月横浜市教育委員会達第 1 号）第 7 条第 1 項第 10 号の規定により教育委員会事務局の課長及び室長（以下「事務局課長」といいます。）が専決します。

職員が出張したときは、横浜市職員服務規程（平成21年 3 月達第 3 号）第 6 条の規定により、復命書又は口頭により復命することとなっています。

職員が公務により出張したときは、横浜市旅費条例（昭和23年10月横浜市条例第73号）等の規定に基づき、旅費が支給されます。

事務局職員の出張旅費の支出命令は、法第232条の4第1項の規定により、市長の権限で行います。

庶務事務システムを利用する職員等に係る旅費（集約化事務に係るものに限る。）の支給に関する事務については横浜市事務分掌規則（昭和27年10月横浜市規則第68号）及び横浜市事務決裁規程（昭和47年8月達第29号）別表第1の規定により、支出命令に関することは課長専決事項です。

また、市長が行う教育事務等については、法第180条の2及び市長の管理執行する教育事務等についての教育次長等の補助執行に関する規程（昭和48年3月達第9号）の規定に基づき、一部を除き教育次長その他の職員が補助執行し、横浜市事務決裁規程その他市の諸規程の定めるところにより処理することとなっており、横浜市事務決裁規程別表第1の規定により、支出命令に関することは課長専決事項です。

そのため、事務局職員の出張旅費に係る支出命令については、事務局課長（庶務事務システムを利用する職員の出張旅費に係るもの（集約化事務に係るものに限る。以下同じ。）にあつては横浜市事務分掌規則第3条人事部の項労務課の部第10号の規定により総務局人事部労務課の課長）が行います。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律（抜粋） （事務の委任等） 第25条 教育委員会は、教育委員会規則で定めるところにより、その権限に属する事務の一部を教育長に委任し、又は教育長をして臨時に代理させることができる。 （第2項から第4項まで省略）
地方自治法（抜粋） 第180条の2 普通地方公共団体の長は、その権限に属する事務の一部を、当該普通地方公共団体の委員会又は委員と協議して、普通地方公共団体の委員会、委員会の委員長（教育委員会にあつては、教育長）、委員若しくはこれらの執行機関の事務を補助する職員若しくはこれらの執行機関の管理に属する機関の職員に委任し、又はこれらの執行機関の事務を補助する職員若しくはこれらの執行機関の管理に属する機関の職員をして補助執行させることができる。ただし、政令で定める普通地方公共団体の委員会又は委員については、この限りでない。  （支出の方法） 第232条の4 会計管理者は、普通地方公共団体の長の政令で定めるところによる命令がなければ、支出をすることができない。 （第2項省略）
教育長に委任する事務等に関する規則（抜粋） （教育長に委任する事務） 第2条 教育委員会は、次に掲げる事項及び教育委員会事務の委任等に関する規則（昭和28年10月横浜市教育委員会規則第4号）第2条に定めるものを除き、その権限

に属する教育事務を教育長に委任する。

- (1) 教育に関する事務の管理及び執行の基本的な方針に関すること。
- (2) 教育委員会の権限に属する事務の管理及び執行の状況についての点検及び評価に関すること。
- (3) 教育委員会規則その他教育委員会の定める規程の制定及び改廃に関すること。
- (4) 法第 29 条に規定する教育予算その他議会の議決を経るべき事件についての意見申出に関すること。
- (5) 教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の設置及び廃止に関すること。
- (6) 教育委員会及び教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員の任免その他の人事に関すること。
- (7) 教育委員会及び教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員の懲戒及び分限に関すること。
- (8) 法令または条例に定めのある附属機関の委員の委嘱に関すること。
- (9) 教科書の採択に関すること。
- (10) 通学区域の設定及び変更に関すること。
- (11) 文化財の指定及びその解除に関すること。
- (12) 表彰に関すること。
- (13) 不服申立て(教育長に委任された行政処分に係るものを除く。次条第 1 項において同じ。)及び訴訟等に関すること。
- (14) 行政文書及び個人情報の開示決定等に関すること。
- (15) 学校運営協議会の設置及び委員の任命に関すること。
- (16) 前各号に掲げる事項に係る請願及び陳情に関すること。

横浜市教育委員会事務局等専決規程 (抜粋)

(事務局課長共通専決事項)

第 7 条 事務局課長が専決することができる事項は、次のとおりとする。

(第 1 号から第 9 号まで省略)

- (10) 職員の市内出張に関すること。

(第 11 号及び第 2 項省略)

横浜市職員服務規程 (抜粋)

(出張及び復命)

第 6 条 (第 1 項省略)

2 職員は、上司に随行した場合を除き、出張が終了した場合は、復命書を作成し、命令者に提出しなければならない。ただし、軽易な出張の場合又は特に命令者が認めた場合には、口頭により復命することができる。

市長の管理執行する教育事務等についての教育次長等の補助執行に関する規程 (抜粋)

(補助執行)

第 1 条 市長は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第180条の2の規定に基づき、市長が管理し、及び執行する教育に関する事務等については、財産(横浜市物品規則(令和6年3月横浜市規則第27号)第4条(3)に定める物品及び地方自治法第240条第1項に定める債権を除く。)の売却、譲渡その他の処分に関するものを除き、教育委員会事務局の教育次長その他の職員をして補助執行させる。

(教育委員会事務局の教育次長等の事務処理) 第2条 教育委員会事務局の教育次長、部長、学校教育事務所長、担当部長、課長、室長及び担当課長は、前条の規定により補助執行する事務（以下「補助執行事務」という。）を、次条に規定するものを除くほか、横浜市事務決裁規程（昭和47年8月達第29号）その他市の諸規程の定めるところにより処理しなければならない。				
横浜市事務分掌規則（抜粋） 第3条 総務局の事務分掌は、次のとおりとする。 （危機管理室からコンプライアンス推進室まで省略） 人事部 （人事課省略） 労務課 （第1号から第9号まで省略） (10) 庶務事務システムを利用する職員等に係る旅費（集約化事務に係るものに限る。）の支給に関する事。				
横浜市事務決裁規程（抜粋） 別表第1 8 出納その他財務に係る事項				
市長決裁事項	副市長専決事項	局長専決事項	部長専決事項	課長専決事項
（省略）				
				(6) 支出命令に関する事。 (7) 適格請求書の交付に関する事。

(3) 事務局職員の給与について

会計年度任用職員を除く教育委員会事務局の職員の給与については、横浜市一般職職員の給与に関する条例（昭和26年3月横浜市条例第15号）に基づき、市長が支給します。

給料は、横浜市一般職職員の給与に関する条例第7条の規定により、毎月1回、市長の定める日に、その月の月額的全額を支給することになっていますが、職員がその職務に従事しないときは、横浜市一般職職員の給与に関する条例第13条の規定に基づき、その職務に従事しない1時間につき、同条例第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額します。

なお、教育委員会事務局に勤務する会計年度任用職員の給与についても、横浜市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年10月横浜市条例第24号）に同種の規定があります。

事務局職員への給与の支給に関する事については、法第180条の2、市長の管理執行する教育事務等についての教育次長等の補助執行に関する規程及び横浜市事務決裁規

程別表第1の規定により、課長専決事項となっています。

事務局職員を含む職員の給与に関する事務は、原則として横浜市人事給与オンラインシステムで管理されており、人事労務主管課長（教育委員会事務局においては横浜市教育委員会事務局事務分掌規則（平成22年3月教育委員会規則第11号）第2条総務部の款職員課の項職員係の部第1号に掲げる事務を分掌する教育委員会事務局総務部職員課長）が月の初日から末日までの勤務実績及び勤怠状況についてオンライン入力処理を行い、給与の支給に係る支出命令については横浜市事務分掌規則第3条人事部の項労務課の部第1号の規定により総務局人事部労務課長が行います。

<p>横浜市一般職職員の給与に関する条例（抜粋） （給料の支給方法） 第7条 給料は、毎月1回、市長の定める日に、その月の月額的全額を支給する。ただし、市長が特に必要と認めた場合には、月の初日から15日まで及び月の16日から末日までの各期間内の日に、その月の月額の半額ずつを支給することができる。</p> <p>（欠勤等の場合の給料） 第13条 職員が、その職務に従事しないときは、人事委員会規則で定める場合を除く外、その職務に従事しない1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当りの給与額を減額する。</p> <p>（勤務1時間当りの給与額の算出） 第19条 勤務1時間当りの給与額は、給料の月額、これに対する地域手当の月額、初任給調整手当の月額及び特殊勤務手当の月額の合計額を1月の勤務時間で除した額とする。</p>
<p>横浜市教育委員会事務局事務分掌規則（抜粋） （事務分掌） 第2条 部、事務所、課、室及び係の事務分掌は、次のとおりとする。この場合において、教育長は、別表の規定にかかわらず、各学校教育事務所の管轄する学校について、必要に応じて変更することができる。</p> <p>総務部 （総務課及び教育政策推進課省略） 職員課 職員係 (1) 事務局及び教育機関（横浜市立学校条例（昭和39年3月横浜市条例第19号）第2条に規定する学校（以下「学校」という。）を除く。次号及び第3号において同じ。）の職員の人事及び給与、勤務条件その他の労務に関すること。 （第2号から第6号まで省略）</p>
<p>横浜市事務分掌規則（抜粋） 第3条 総務局の事務分掌は、次のとおりとする。 （危機管理室からコンプライアンス推進室まで省略） 人事部 （人事課省略）</p>

労務課 (1) 職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関すること。 (第2号から第12号まで省略)				
横浜市事務決裁規程(抜粋) 別表第1 5 予算の編成及び執行に係る事項				
市長決裁事項	副市長専決事項	局長専決事項	部長専決事項	課長専決事項
(省略)				
				(11) 支払金額の確定している諸給与金その他の支出に関すること(総務局人事部労務課長、港湾局総務部経理課長(埋立事業会計に係るものに限る。)、教育委員会事務局教職員人事部教職員労務課長)。

(4) 本件職員動員に係る出張命令について

監査対象局からの報告によれば、本件職員動員による出張について、333件の市内出張命令(以下「本件各出張命令」といいます。)がありました。また、本件各出張命令は、出張した職員の所属に対応した専決権者において行われていました。

なお、本件裁判の傍聴には、本件各出張命令による出張のほか、人事担当部門の職員が事案の経過の記録等のため出張していました。

本件各出張命令の概要は、以下のとおりです。

公判時期	公判回数	出張人数 (延べ人数)	所属	職種	出張命令 の件数
令和元年度	3回	66人	教職員人事部、人権健康教育部及び学校教育事務所	行政職員及び会計年度任用職員	49件
令和5年 12月	1回	38人	教職員人事部、人権健康教育部及	行政職員及び会計年度任用職員	25件



			び学校教育事務所		
令和6年 1月	2回	87人	学校教育企画部、教職員人事部、人権健康教育部及び学校教育事務所	行政職員及び会計年度任用職員	61件
令和6年 2月	1回	43人	学校教育企画部、教職員人事部、人権健康教育部及び学校教育事務所	行政職員及び会計年度任用職員	33件
令和6年 3月	3回	131人	学校教育企画部、教職員人事部及び学校教育事務所	行政職員及び会計年度任用職員	118件
令和6年 4月	1回	49人	学校教育企画部、教職員人事部及び学校教育事務所	行政職員及び会計年度任用職員	47件
合計	11回	414人			333件

(5) 本件職員動員に基づく公金の支出について

ア 本件職員動員に基づく出張旅費の支給について

監査対象局からの報告によれば、監査対象期間において、本件職員動員により出張した事務局職員に支給され、又は支出命令があった出張旅費の総額は、88,636円でした。本件各出張命令に係る出張旅費の支出命令は、出張した職員の所属に対応した事務局課長（庶務事務システムを利用する職員の出張旅費に係るものについては総務局人事部労務課担当課長）において行われていました。

イ 本件職員動員により出張した期間に係る給与額について

監査対象局からの報告によれば、本件職員動員により出張した職員の1回の公判期日に係る出張時間は、おおむね3時間で、監査対象期間における当該職員に係る横浜市一般職職員の給与に関する条例第19条及び横浜市会計年度任用職員の給与及び費用

弁償に関する条例第13条による当該出張した期間に係る勤務1時間当たりの給与額の総額は、2,960,802円でした。

本件職員動員により出張した職員に対する当該出張した期間に係る勤務1時間当たりの給与額を含む給与の支給に係る支出命令は、教育委員会事務局総務部職員課長による横浜市人事給与オンラインシステムへのオンライン入力の内容に基づき総務局人事部労務課長において行われていました。

横浜市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（抜粋）

（勤務1時間当たりの給与額の算出）

第13条 日額による基本報酬の支給を受けるパートタイム会計年度任用職員の勤務1時間当たりの給与額は、その者の受ける基本報酬の日額をその者について定められた1日の勤務時間で除して得た額とする。

2 月額による給料等の支給を受ける会計年度任用職員の勤務1時間当たりの給与額は、常勤職員の例（基本報酬にあつては、常勤職員の給料の例）により算出して得た額とする。

ウ 「公判傍聴への職員動員にかかる検証結果報告書」及び同報告書を受けた監査対象局の対応について

監査対象局では、複数の弁護士による「検証チーム」を設置し、本件職員動員及びそれに基づく公金の支出等についての検証が行われ、令和6年7月26日に「検証チーム」から「公判傍聴への職員動員にかかる検証結果報告書」により結果（以下「検証結果」といいます。）が報告されました。

検証結果を受けて、監査対象局から同日に「旅費相当額については、前教育長をはじめ関係部長以上の職員が自主的に返納する」ことが「公判傍聴への職員動員にかかる検証結果報告書を受けた対応について」において、監査委員に対して報告され、令和6年7月29日に127,622円が横浜市に対して返納されたことが、令和6年7月26日付寄附申出書及び同月29日付の領収日付印のある「納入通知書兼領収書」により確認されました。

### 3 監査委員の判断

以上を踏まえ、監査委員は、次のとおり判断しました。

なお、以下の判断は、監査委員が請求人以外の者からの住民監査請求（令和6年6月3日受付（出張旅費に係る部分に限る。）及び同月10日受付）につき、監査委員会議（令和6年7月31日開催）において判断したものと同一であり、その後の事情を踏まえても、こ

れを改める必要性を認めることができませんでした。

(1) 本件職員動員について

検証結果において、本件職員動員は、公開裁判の原則の趣旨に反する行為であり、また、教育委員会として行うべき職務の範囲を逸脱しており、その意味において地方教育行政の組織及び運営に関する法律第21条に反し、違法であると評価されました。

監査対象局の説明によれば、本件職員動員は、児童生徒に関するプライバシー情報への配慮を目的として、法廷の傍聴席を埋めるために行われたものであるから、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第21条に掲げる教育委員会の職務権限に直接該当するものではない違法なものであると評価せざるを得ません。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律（抜粋）

（教育委員会の職務権限）

第21条 教育委員会は、当該地方公共団体が処理する教育に関する事務で、次に掲げるものを管理し、及び執行する。

- (1) 教育委員会の所管に属する第30条に規定する学校その他の教育機関（以下「学校その他の教育機関」という。）の設置、管理及び廃止に関すること。
- (2) 教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の用に供する財産（以下「教育財産」という。）の管理に関すること。
- (3) 教育委員会及び教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員の任免その他の人事に関すること。
- (4) 学齢生徒及び学齢児童の就学並びに生徒、児童及び幼児の入学、転学及び退学に関すること。
- (5) 教育委員会の所管に属する学校の組織編制、教育課程、学習指導、生徒指導及び職業指導に関すること。
- (6) 教科書その他の教材の取扱いに関すること。
- (7) 校舎その他の施設及び教具その他の設備の整備に関すること。
- (8) 校長、教員その他の教育関係職員の研修に関すること。
- (9) 校長、教員その他の教育関係職員並びに生徒、児童及び幼児の保健、安全、厚生及び福利に関すること。
- (10) 教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の環境衛生に関すること。
- (11) 学校給食に関すること。
- (12) 青少年教育、女性教育及び公民館の事業その他社会教育に関すること。
- (13) スポーツに関すること。
- (14) 文化財の保護に関すること。
- (15) ユネスコ活動に関すること。
- (16) 教育に関する法人に関すること。
- (17) 教育に係る調査及び基幹統計その他の統計に関すること。
- (18) 所掌事務に係る広報及び所掌事務に係る教育行政に関する相談に関すること。
- (19) 前各号に掲げるもののほか、当該地方公共団体の区域内における教育に関する事務に関すること。

## (2) 本件各出張命令について

教育委員会は、その職務を遂行するために合理的な必要性がある場合には、その裁量により、補助職員に対して出張命令を発することができますが、裁量権の行使に逸脱又は濫用があるときは、当該出張命令は違法となるというべきです。このことは、出張命令が委任を受けるなどして出張命令の権限を有するに至った職員により発せられる場合にも同様に当てはまるものと解されます（最高裁判所平成17年3月10日第一小法廷判決参照）。

本件各出張命令は、学校教育事務所長から関係部長宛てに発出された傍聴依頼文書を受けて、出張した職員の所属に対応した専決権者により行われたものです。

本件職員動員は、教育委員会の職務権限に直接該当するということとはできず、刑事訴訟における被害者情報の保護については、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第290条の2第1項又は第3項の規定により当該事件の被害者側からの申出に基づき被害者特定事項（同条第1項に規定する被害者特定事項をいいます。）を公開の法廷で明らかにしない旨の裁判所の決定を受ける等、本件職員動員以外の方法もあった考えられること及び各公判期日において被害生徒児童の氏名や学校名は明らかにされていなかったことが確認されていることから、本件各出張命令に合理的な必要性があったということもできません。

監査対象局においては、外部からの問合せにより事実関係を確認し、見直されるまで、本件職員動員による出張命令が組織的に継続して行われており、それについては、令和6年5月22日市会常任委員会で監査対象局も行き過ぎた行為であったと認めています。

そのため、本件各出張命令には、裁量権を逸脱し、又は濫用した違法があるというべきです。

しかし、本件各出張命令については、前記2(4)のとおり、出張した職員の所属に対応した専決権者において行われているため、権限のある者により行われ、監査対象局からの報告によれば、出張した職員の全員から復命が行われています。

また、本件各出張命令の法的な課題や公務の位置づけの可否などについて、監査対象局において「検証チーム」で検証を行う必要があったことも踏まえると、本件各出張命令の瑕疵は、何人の判断によっても外形上客観的に明白であるとまでは言い切れません。

そのため、本件各出張命令は、違法ではあるものの、重大かつ明白な瑕疵があるとま

で言うことはできません。

最高裁判所平成17年3月10日第一小法廷判決（抜粋）

(1) 本件旅行命令の適否について

普通地方公共団体の長は、当該普通地方公共団体の公務を遂行するために合理的な必要性がある場合には、その裁量により、補助機関である職員に対して旅行命令を発することができるが、上記裁量権の行使に逸脱又は濫用があるときは、当該旅行命令は違法となるべきである。このことは、旅行命令が普通地方公共団体の長から委任を受けるなどしてその権限を有するに至った職員により発せられる場合にも、同様に当てはまるものと解される。

刑事訴訟法（抜粋）

第290条の2 裁判所は、次に掲げる事件を取り扱う場合において、当該事件の被害者等若しくは当該被害者の法定代理人又はこれらの者から委託を受けた弁護士から申出があるときは、被告人又は弁護人の意見を聴き、相当と認めるときは、被害者特定事項（氏名及び住所その他の当該事件の被害者を特定させることとなる事項をいう。以下同じ。）を公開の法廷で明らかにしない旨の決定をすることができる。

（第1号から第3号まで及び第2項省略）

③ 裁判所は、第一項に定めるもののほか、犯行の態様、被害の状況その他の事情により、被害者特定事項が公開の法廷で明らかにされることにより被害者若しくはその親族の身体若しくは財産に害を加え又はこれらの者を畏怖させ若しくは困惑させる行為がなされるおそれがあると認められる事件を取り扱う場合において、検察官及び被告人又は弁護人の意見を聴き、相当と認めるときは、被害者特定事項を公開の法廷で明らかにしない旨の決定をすることができる。

(3) 本件職員動員に基づく公金の支出について

地方教育行政の組織及び運営に関する法律は、教育委員会の設置、学校その他の教育機関の職員の身分取扱その他地方公共団体における教育行政の組織及び運営の基本を定めるものであるところ、同法では、地方公共団体の長の権限で行うこととなっている財務会計上の事務を除き、教育に関する事務の広範な事項が教育委員会の権限に属する事務となっています。

このような教育委員会と地方公共団体の長との権限の配分関係にかんがみると、地方公共団体の長は、独立した機関としての教育委員会の有する固有の権限内容に属する事項については、著しく合理性を欠き、これに予算執行の適正確保の見地から看過し得ない瑕疵の存する場合でない限り、その内容に応じた財務会計上の措置を執る義務があると解するのが相当であって、地方公共団体の長の有する予算の執行機関としての職務権限には、おのずから制約が存するといふべきです（最高裁判所平成4年12月15日第三小法廷判決参照）。

本件各出張命令は、教育委員会又は教育長の権限により発せられたものであり、教育委員会がその独自の権限に基づいて発した出張命令については、市長は指揮監督等の権

限を有しないことから、重大かつ明白な瑕疵がない限り、市長は、その内容に応じた財務会計上の措置を執ることになります（最高裁判所平成4年12月15日第三小法廷判決及び最高裁判所平成15年1月17日第二小法廷判決参照）。

最高裁判所平成4年12月15日第三小法廷判決（抜粋）

地方自治法242条の2の規定に基づく住民訴訟は、普通地方公共団体の執行機関又は職員による同法242条1項所定の財務会計上の違法な行為又は怠る事実の予防又は是正を裁判所に請求する権能を住民に与え、もって地方財務行政の適正な運営を確保することを目的とするものである（最高裁昭和51年（行ツ）第120号同53年3月30日第一小法廷判決（中略）参照）。そして、同法242条の2第1項4号の規定に基づく代位請求に係る当該職員に対する損害賠償請求訴訟は、このような住民訴訟の一類型として、財務会計上の行為を行う権限を有する当該職員に対し、職務上の義務に違反する財務会計上の行為による当該職員の個人としての損害賠償義務の履行を求めるものにほかならない。したがって、当該職員の財務会計上の行為をとらえて右の規定に基づく損害賠償責任を問うことができるのは、たとえこれに先行する原因行為に違法事由が存する場合であっても、右原因行為を前提としてされた当該職員の行為自体が財務会計法規上の義務に違反する違法なものであるときに限られると解するのが相当である。

右のような教育委員会と地方公共団体の長との権限の配分関係にかんがみると、教育委員会がした学校その他の教育機関の職員の任免その他の人事に関する処分（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第23条3号）については、地方公共団体の長は、右処分が著しく合理性を欠きそのためこれに予算執行の適正確保の見地から看過し得ない瑕疵の存する場合でない限り、右処分を尊重しその内容に応じた財務会計上の措置を採るべき義務があり、これを拒むことは許されないものと解するのが相当である。けだし、地方公共団体の長は、関係規定に基づき予算執行の適正を確保すべき責任を地方公共団体に対して負担するものであるが、反面、同法に基づく独立した機関としての教育委員会の有する固有の権限内容にまで介入し得るものではなく、このことから、地方公共団体の長の有する予算の執行機関としての職務権限には、おのずから制約が存するものというべきであるからである。

最高裁判所平成15年1月17日第二小法廷判決（抜粋）

地方公務員法の規定によれば、地方公共団体の職員は、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならないものとされており（同法32条）、上司の職務命令に重大かつ明白な瑕疵がない限り、これに従う義務を負うものと解される。上記服務関係からすれば、地方公共団体の職員が職務命令である旅行命令に従って旅行をした場合には、職員は、旅行命令に重大かつ明白な瑕疵がない限り、当該旅行に対して旅費の支給を受けることができ、それが不当利得となるものではない。

#### ア 出張旅費について

本件各出張命令による出張旅費の支出命令については、出張した職員の所属に応じた事務局課長又は総務局人事部労務課担当課長により決裁され、関係法規に基づき支給されています。

また、本件各出張命令に従い出張した職員は、地方公務員法（昭和25年法律第261

号) 第 32 条の規定に基づき職務上の命令に従い出張したものであり、本件各出張命令が違法であることを認識していたなどの事情も存在しません。

前記(2)のとおり、本件各出張命令に重大かつ明白な瑕疵はないことから、本件各出張命令に従い出張した職員が出張旅費を受領したことについて、不当に利得しているということとはできないし、本件職員動員による出張旅費の支出命令は財務会計法規上の義務に違反するものではありません。

なお、令和 6 年 7 月 29 日に、前教育長をはじめ関係部長以上の職員から本件職員動員に基づく出張旅費に相当する額 127,622 円が横浜市に対して自主的に返納されたことが確認されました。

地方公務員法 (抜粋)

(法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)

第 32 条 職員は、その職務を遂行するに当って、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

#### イ 給与について

本件各出張命令は、職員に対し職務を離脱させる意図をもって行われたものではなく、本件各出張命令による出張は、職員が故意に職務を放棄する目的で行ったものでもありません。

本件各出張命令に重大かつ明白な瑕疵はないことから、当該出張の期間に係る 1 時間当たりの給与額を減額せずに支給したことについても、本件各出張命令に従って出張した職員には労務の対価として当該出張の期間を含む給与を受ける法律上の原因があり、横浜市一般職職員の給与に関する条例第 13 条及び横浜市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例第 12 条の規定を適用して給与額を減額する理由はありません。

横浜市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例

(欠勤等の場合の給与)

第 12 条 会計年度任用職員が、その職務に従事しないときは、規則で定める場合を除くほか、その職務に従事しない 1 時間につき、次条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額する。

#### 4 結論

以上のことから、本件職員動員により出張した職員に対する監査対象期間における出張旅費の支給及び当該出張の期間に係る 1 時間当たりの給与額を減額せずに支給したこと

については違法又は不当な財務会計上の行為に該当するとは言えず、請求人の主張には理由がないと判断しました。

## 5 意見

まず、検証結果において、本件職員動員が、憲法違反ではないが公開裁判の原則の趣旨に反する行為であるとされたこと及び教育委員会として行うべき職務の範囲を逸脱しており、その意味において地方教育行政の組織及び運営に関する法律第21条に反し、違法であるとされたことは、教育委員会において重く受け止めるべきです。

本件請求に関し、教育委員会は、法第199条第8項の規定に基づく監査委員からの質問及び書類の提出依頼に対して、最終的に資料提出はあったものの、決裁権者に黒塗りがあるなど、裏付けが確認できない資料もありました。時間的な制約のある住民監査請求の監査において、監査委員が余裕のない中で判断せざるを得ない状況につながり、監査過程に重大な影響を与えたと言わざるを得ず、大いに反省を求めます。

また、本件職員動員による出張命令は、外部からの問合せにより調査し、見直されるまで、組織的に継続して行われていました。検証結果において、「教育長及び各学校教育事務所長の本件動員の意思決定」の法的問題については結論を得るに至っていないことから、教育委員会においては、検証結果も踏まえて、本件職員動員の問題点を明らかにし、再発防止に向けた抜本的な改善につながる取組をされるよう求めます。

教育委員会は、横浜市立小中学校506校、教職員数2万人を超える巨大組織であり、組織運営に当たり苦勞されることも多くあろうと想像します。そのような中でも、教職員は、約26万人の児童生徒と真摯に向き合い、児童生徒が健やかに育ってゆくための取組を熱心に行っていくことが必要です。

本件請求を契機に、市民の教育委員会への信頼回復のため、今後の組織風土改革に期待します。

## 6 判断の根拠とした書類

### (1) 見解書

### (2) 令和6年6月18日監監第254号「住民監査請求に係る質問への回答及び資料の提出について（依頼）」に対する回答及び提出資料



- (3) 令和6年7月5日監監第318号「住民監査請求に係る質問への回答及び資料の提出について（依頼）」に対する回答及び提出資料
- (4) 令和6年7月9日監監第329号「住民監査請求に係る質問への回答及び資料の提出について（依頼）」に対する回答及び提出資料
- (5) 令和6年7月12日監監第346号「住民監査請求に係る質問への回答及び資料の提出について（依頼）」に対する回答及び提出資料
- (6) 「公判傍聴への職員動員にかかる検証結果報告書」
- (7) 「公判傍聴への職員動員にかかる検証結果報告書を受けた対応について」
- (8) 寄附申出書（令和6年7月26日）
- (9) 納入通知書兼領収書（納入通知日 令和6年7月26日）

### 横浜市職員措置請求書

2024年6月21日

横浜市監査委員御中



請求人 (代表者)

住所

氏名

連絡先

代表者に代わる連絡先

(代表者以外の請求人)

名前	住所	名前	住所

### 横浜市教育委員会に関する措置請求

#### 請求の要旨

#### 1. 請求する措置の内容

横浜市教育委員会の教育長( )に対し、裁判傍聴への職員大量動員に関して以下の措置を実施するよう勧告することを求める。

#### 1) 職員を大量動員した詳細事実を明らかにすること

① 目的、経緯、決裁、関与した幹部職員の名前と職位、動員指示書

② 傍聴の実績： 公判期日別、職場別人数

その内旅費を支給した対象：公判期日別、職場別人数およびそれぞれの支給額

#### 2) 被害者のプライバシー保護のためとする動員根拠の証左を開示すること

#### 3) 全ての関係者に以下の処分を科すこと。

● 元教育長( ) 退職金の50%を返還

● 幹部職員 減給10% 5ヶ月

● 動員された職員 旅費の返還および動員によって失われた時間に相当する賃金の返還

#### 4) コンプライアンス教育の徹底

● 「横浜市職員服務規程」、「横浜市職員行動基準」等及び関係法規「地方公務員法」等

● 「宣誓書」への再署名

#### 5) 現教育長( )および 市長による公式の謝罪と説明責任

#### 6) 1)から5)項すべてについて、その要約を教育委員会および市のHP(Home Page)および広報「よこはま」(紙面)に掲載すること

## 2. 請求の理由

### 1) 事案の概要

横浜市教育委員会が横浜地裁での教員によるわいせつ事件で多数の職員を法廷に動員し、一般の人が傍聴できないようにしていたことが明るみになった。5月21日の記者会見での発表では、その傍聴動員は2019年度に3回、2023年12月から2024年4月までで8回の計11回である。動員された職員は延べ500人にも上る。

“教員保護の意図はなかったが、行き過ぎであった。一般の人の傍聴を妨げたことはたいへん申し訳ない”と謝罪した。まったく耳を疑うような不祥事であり、そのような謝罪で済まされるようなことでは絶対ではない。

教育委員会は背景として被害者の保護者からの要請であるとし、5月31日には、その発端とする被害者側の支援団体が求めたとする要請文(事実証明書1)を公開した。その形式も中身も信憑性をおよそ欠くものであった。

その後、教育委員会は弁護士3人による検証チームに問題の調査を委ね、6月中を目途に結果をまとめさせるとしている。

### 2) 問題の詳細事実の解明と公表

一般傍聴人の締め出しは憲法が保証する裁判公開の原則(第82条)を踏みにじるものであり、ずばり憲法違反である。最高法規である憲法に反する行為を組織的に行ったことは地方公共団体がもっともやってはいけないことである。

傍聴動員の決定、承認から一般職員への指示、それに対する盲従に至る過程で、他にも多々法令や市の内規に対する違反が行われた。具体的には地方公務員法第33条(信用失墜行為の禁止)、第35条(職務に専念する義務)(事実証明書2)、横浜市職員服務規程(事実証明書3)第2条(サービスの原則)、第12条(不当要求への対応)、第23条(監理監督職員の責務)、横浜市職員行動基準(事実証明書4)の1[市民社会の要請実現]、2[市民から信頼される誠実。公正な行動]などである。

本件は違法、不当な行為により違法不当に公金の支出を齎していることは明々白々である。

教育委員会はこのようなおぞましい「犯罪」を2度と繰り返さないためにはその根本原因を撃たなければならない。そのためには請求措置の1)を隠さず、粉飾せず全面調査を行い、開示することは最低限の要件である。

本件の問題が発覚してわずか2日後の5月23日にわたしはこれらの項目について開示請求(事実証明書5-1)を行った。通常2週間の回答期限がなんと7月22日まで延長されてしまった(同5-2)。弁護士による検証チームの作業との兼ね合いがあることは一定理解するが、傍聴動員や旅費支出の実績把握などは報告、記録、文書管理が普通に行われていれば、そんなに時間を要するものではない。

### 3) 被害者保護は口実

教育委員会は当初(5/21)から被害者のプライバシー保護のためという言い訳を用意していた。

しかし、被告が教員でないケースでは動員要請をしておらずまったく説得性を持たない。多くのメディアや教育学者は教員と組織を守ることがその目的であったと論破した。もし被害者の保護者またはその支援団体からの「動員要請」なるものがあつたとしても、普通の教育委員会であれば裁判所あるいは検察への相談を促しただけで済んだはずである。近年いずれも被害者保護には十分に配慮している。

5月31日に教育委員会は被害者を支援するNPO法人の担当理事から提出されたとする傍聴要請文を公開した。「傍聴要請と注意事項」なる見出しの表記事態に違和感がある。宛先としている'各位'とは何か。”人権研修と位置付けて... (中略) ...口外しない、秘匿してください”も外部からの要請とは見做し難い。極め付きは、法廷内の解説や座る順番の指示までしている点である。このようなことまで、支援団体の代表が要請文で展開するわけがない。隠蔽体質にどっぷり染まった教育委員会が本要請文をでっち上げたのではないかとの疑いは多くの人が持っている。当然わたしも同様である。

“いや、真実である”と言い張るのであれば、教育委員会は当該の担当理事を公の場に呼び出し、真相を説明させなければならない。

#### 4) 全ての関係者の処分は必須である

職員動員による傍聴席の占拠の発案は学校教育事務所であるとされている。しかし、4つある事務所の長だけの決断だけで実施できるような事象ではありえない。実際には教育長(██████、当時)に相談をし、了解を得たということである。これだけの不祥事を起こし、世間を驚かせたことの最高の責任は教育長にある。██████は4年前の女子中学生のいじめによる自殺においても隠蔽を主導した。

本年3月で退職した後で傍聴動員問題が発覚した訳であるが、氏の罪を客観視すれば、退職金の50%の返納は妥当であり、必然である。

幹部職員といってもさまざまな職位/職責がある。教職員人事部で言えば、部長から係長までの3階層があり、学校教育事務所では所長、課長あるいは室長、係長の同じく3階層となる。動員指示の内容や範囲はそれぞれ異なりいずれ実態は明らかにされよう。ただ、すべての幹部職員が一般職員の動員を実質的に働きかけた責任を逃れることはできない。等しくペナルティを科されてしかるべきである。

「減給10% 5ヶ月」はその罪の深さに鑑み適正である。痛みを伴うペナルティを与えないと、効果的な反省と教訓を導くことには繋がらない。

6月7日、市による処分であるが、“駅構内で女性を蹴ったとして、水道局の男性職員を減給10分の1(3ヶ月)の懲戒処分”にしている。両者の比較において減給10% 5ヶ月は妥当である。

動員に応じた職員のうち旅費を支給されていた者は自身はその金額を給与からの減額でもって市に返還しなければならない。また、裁判傍聴は本来の職務とは無関係であり、それに費やした時間相当の賃金をこれまた市に返還するのは当然である。

全員が“傍聴は職務として指示されたわけで、それに従った者が不労時間分の賃金返済を求められるのはおかしい”と反論するであろう。

しかし、「職員の服務規定」第12条には“職務の執行の公正さを損なうおそれがある要求には応じてはならない」と明記されている。不当な業務指示や命令に異議申し立てが許されない所謂‘もの言わぬ言わせぬ’組織風土に抗しきれなかったとしても動員指示に盲従したことの非を免ずることにはならない。あきれるような傍聴に当たったの注意事項(e.g. 裁判所前での待ち合わせ避けよ、互いに声掛けや挨拶はするな、裁判所内や裁判所近くで被害者名や学校名などは口外控えよ)はだれでもその怪しさや不当性を直感できる。

処分内容の提起については、「横浜市職員職務規定」、「横浜市懲戒処分の標準例と処分量定一覧」(事実証明書7)、「横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針」(事実証明書8)、「教育委員会懲戒処分の指針(文科省)」(事実証明書9)などを参照した。再発防止に向けては一般職員も真摯な反省と教訓化が必要であり、賃金返還の痛みもそのための要件として必須である。

#### 5) 順法精神の欠落と非民主的な組織風土

眼を覆うような今回の事態はどうして起こったのか。それは教育委員会全体がコンプライアンスを尊重し、それに従って業務を遂行する当たり前の意識や精神が身につけていなかったためである。閉鎖的で隠蔽体質が構造的に沁みついた組織に於いて、もの言えぬ/もの言わせぬ封建制に支配されそれに盲従するのが普通になってしまったからではないか。

外形的にはそれなりに職員に求められる規定や基準がある。具体的には 2)で述べた「横浜市職員服務規程」、「横浜市職員行動基準」や「横浜市職員の公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する規則」(事実証明書6)がある。処分に関しては「横浜市懲戒処分の標準例」、「横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針」があり、文部科学省からは「教育委員会懲戒処分の指針」なるものが発行されている。

法律に日常的に目を向けることも大事である。「地方公務員法」と「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」(事実証明書10)、さらには「教育基本法」(事実証明書11)などが主な対象だ。

これらを体系立てたプログラムを作り、徹底したコンプライアンス教育を実施することが必須である。教育長から一般職員までの全職員が受けなければならない。

職員の入庁時には、「横浜市職員のサービスの宣誓に関する条例(宣誓書の様式付き)」(事実証明書12)に従って、服務規程や地方公務員法の紹介など最低限の教育と「宣誓書」への署名が行われているようであるが、それが形骸化していることが本件で明らかになった。

上述の徹底したコンプライアンス教育の終了時には「宣誓書」に改めて署名することになる。

教育だけで組織が民主的に生まれ変わるわけではない。異論を唱える者や少数意見を排除するようなことがあっては絶対にいけない。むしろそれらを尊重し、もの言えぬ/もの言わせぬ封建的な組織風土を自由闊達にものが言え、異議を申し立てた人が不利益を被らない組織へと抜本的に変革することが求められる。

#### 6) トップの説明責任と謝罪

教育長は一般人の傍聴の機会を奪ったことを”大変申し訳なかった”と詫びたが、“加害教員の保護の意図はなかった”と強調した。それならば、そもそもの目的はなんだったのか、加害者が教員でないケースでは動員しなかったのはなぜか、動員呼びかけ時の注意喚起の理由も含めてしっかり説明しなければならない。

弁護士による検証報告がまとめられた後に、早晩氏は「抜本的な見直し」に向けての声明を発表するであろうが、以上のことを欠くことはできない。「自浄作用」を真に機能させるためには市民を含めたさまざまな外部の刺激に真摯に向きあい、また反復的な外部検証を受け入れ続ける必要がある。

5月28日に開催された市会本会議で、■■■■市長は意識改革、組織体制や仕組みの改革を掲げた教育委員会の取り組み後押しする旨を説明した。残念ながら他人事のような回答ぶりである。教育長は議会の同意を得て首長が任命することになっている。(地教行法4条) 任命者としての責任が感じられない。■■■■元教育長下における教育委員会の悪行や悪政に言及しなかったのは不作為と責任回避の両方だ。”決してあってはならない“は自らにも向けなければならない。

裁判への職員動員は市の複数の部局でも少なからず見られた事象である。教育委員会だけの問題ではないことを肝に銘ずるべきである。

因みに■■■■副市長はその事務分担の一つとして教育に関する事務を担っている。相当の職責をしっかりと果たしていくことが望まれる。

#### 7) 大胆な広報を

今回の事態の真摯な反省と改革へ向けての決意を表わす意味で、教育委員会および横浜市はそれぞれのホームページに公正公明な経緯、根本原因、科すべきペナルティ、是正措置(コンプライアンス教育含む)、再生の保証などを掲載すること。

「広報よこはま」はHPだけに限定せず、紙面での掲載も行うこと。

#### 8) 結び

横浜市教育委員会は歴史的に教員による児童への性加害、差別的扱いやいじめ問題に止まらず数々の不祥事に対して当たりまえのように隠蔽主義を貫いてきた。裁判所への大量動員問題の発覚は自ら暴露したわけではなく、2社の新聞記者の正義感に基づく動員職員の追跡によって暴かれた結果である。決して奇禍と捉えてはならない。最初で最後かもしれない極めて貴重な機会を授かったとして隠蔽主義と決別し、膿を出し切り、健全で民主的な組織へと生まれ変わらなければならない。

そのためには1. に記した点検と反省、処分、教育、トップによる説明責任、広報、の請求する措置内容のすべてを確実に実践することが必須である。

全国的に教員による性犯罪を巡る重大事態が増加している。そんな中、横浜市教育委員会による職員の裁判傍聴動員問題は耳目を集めている。文科相の■■■■までコメントしている。

完全な生まれ変わりを果たすしかない。

地方自治法第242条第1項の規定により、次頁の事実証明書を添え、必要な措置を請求する。

以上

**事実証明書**

1. 被害者側の支援団体の担当理事から提出された「要請文」
2. 地方公務員法(関係条項)
3. 横浜市職員服務規程
4. 横浜市職員行動基準
5. 開示請求書(5/23 付け) 及び 開示決定等期間延長通知書(6/6 付け)
6. 横浜市職員の公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する規則
7. 横浜市懲戒処分の標準例及び処分量定一覧
8. 横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針
9. 教育委員会懲戒処分の指針(文科省)
10. 地方教育行政の組織及び運営に関する法律(一部のみ)
11. 教育基本法
12. 横浜市職員のサービスの宣誓に関する条例(宣誓書の様式付き)

# 事実証明書 1



各位

2019年4月21日

特定非営利活動法人  
担当理事

## 5. 傍聴要請と注意事項

今回の傍聴については、被害の実態を知ってほしい、性暴力は犯罪であり、防止に役立ててほしい、という被害者の両親と伴走支援してきた支援者の意向でもあり、性被害傍聴マニアの傍聴を狭めたいという狙いもあります。傍聴に参加された方は、人権研修として位置付けて固有の名前や場所等については二次被害を避けるためにも口外しない、秘匿してくださるようお願いします。

### 1. 傍聴は以下の通りです。

①傍聴日：5月 日 ( ) P m ~ 場所：横浜地裁 号法廷

②地裁入口で荷物検査あり。傍聴は入れ替え制なので P m 過ぎに行つて 号法廷傍聴室ドアの前の廊下に静かに並ぶ。P m 過ぎにドアが開いたら入室し、1番前の列から座り、席を埋める。

裁判官が座る場所・正面を向いて左側が検察官席、右側が被告席だろうから右側2列は被告関係者のために空けておくが、座れなくなったらそこを埋めても構わない。

傍聴では静かに、メモは取れるが撮影や録音は禁止。

③関係者が集団で傍聴に来たとわからないようにした方がいいので、裁判所前での待ち合わせは避けていただき、集合はかけずに法廷に直行すること。

連れ立って来るとしても2~3人ずつ分かれるようにして、互いに声をかけたりせず、知らないふりをする。裁判後もバラバラに帰る。

### 2. 注意

○この日は第 回公判で、検察官から起訴状の読み上げがあり、加害者の名前は出る。

○当日、裁判所内外で両親と会っても声をかけない(被害者の親だとわかってしまうので)。

○傍聴席や廊下など裁判所内や裁判所近くで被害者名や 学校名などを口に出さないよう気を付ける。

○傍聴席で何か本件に関する資料を広げて見たりすることは控える(周囲の人が手元を見ている可能性あり)。

○傍聴中に入退室は自由ですが立見はできない。



## 事実証明書 2

### 地方公務員法

- 第二十八條の六（定年による退職）
- 第二十八條の七（定年による退職の特例）
- 第二十九條（懲戒）
- 第二十九條の二（適用除外）
- 第六節 服務へ
  - 第三十條（服務の根本基準）
  - 第三十一條（服務の宣誓）
  - 第三十二條（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）
  - 第三十三條（信用失墜行為の禁止）
  - 第三十四條（秘密を守る義務）
  - 第三十五條（職務に専念する義務）
  - 第三十六條（政治的行為の制限）
  - 第三十七條（争議行為等の禁止）
  - 第三十八條（営利企業への従事等の制限）
  - 第六節の二 退職管理へ
    - 第三十八條の二（再就職者による依頼等の規制）
    - 第三十八條の三（違反行為の疑いに係る任命権者の報

第三十一條 職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

#### (服務の宣誓)

第三十一條 職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

#### (法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)

第三十二條 職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

#### (信用失墜行為の禁止)

第三十三條 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

#### (秘密を守る義務)

第三十四條 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を發表する場合には、任命権者（退職者については、その退職した職又はこれに相当する職に係る任命権者）の許可を受けなければならない。

3 前項の許可は、法律に特別の定めがある場合を除く外、拒むことができない。

#### (職務に専念する義務)

第三十五條 職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を負う職務にのみ従事しなければならない。

#### (政治的行為の制限)

第三十六條 職員は、政党その他の政治的団体の結成に關与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勤務運動をしてはならない。

2 職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、あるいは公の選挙又は投票において特定の個人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、次に掲げる政治的行為をしてはならない。ただし、当該職員が都道府県の選挙若しくは地方事務所又は地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市の区若しくは総合区に勤務する者であるときは、当該選挙若しくは地方事務所又は区若しくは総合区の所管区域）外において、第一号から第三号まで及び第五号に掲げる政治的行為をすることができ、

一 公の選挙又は投票において投票をするように、又はしないように勤務運動をすること。

二 署名運動を企画し、又は主宰する等これに積極的に関与すること。

三 寄附金その他の金品の募集に關与すること。

四 又書又は図画を地方公共団体又は特定地方独立行政法人の行會（特定地方独立行政法人にあつては、事務所、以下この号



○横浜市職員服務規程

平成21年3月25日  
達第3号  
庁中一般

横浜市職員服務規程を次のように定める。

横浜市職員服務規程

横浜市職員服務規程(平成4年3月達第3号)の全部を改正する。

(目的)

- 第1条 この規程は、職員(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第4条第1項の職員をいう。以下同じ。)の服務について定めるものとする。
- 2 職員の服務については、法令、条例、規則その他の規程(以下「法令等」という。)に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

(服務の原則)

第2条 職員は、全体の奉仕者として、公務を民主的かつ能率的に運営すべき責務を自覚し、法令等及び上司の命令に従い、誠実かつ公正に職務を執行しなければならない。

- 2 職員は、横浜市職員であるという自覚と誇りを持ち、市民の信頼にこたえることができるよう全力を挙げて職務を執行するとともに、勤務時間内はもとより、勤務時間外においても自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識し、自らを律して行動しなければならない。

(職務に専念する義務)

第3条 職員は、勤務時間中は全力を挙げて職務に専念するものとし、みだりに勤務場所を離れてはならない。

(職員き章、名札及び職員証)

第4条 職員は、職務の執行に当たっては、職員き章及び名札を着用し、職員証を所持しなければならない。

(出勤)

第5条 職員は、自らが出勤したことを記録しなければならない。

(出張及び復命)

第6条 職員は、出張を命ぜられたときは、上司の指示を受けるとともに、出張中に、業務の都合又は病気その他やむを得ない事由により予定を変更しなければならないときは、速やかに上司に連絡をとり、その承認を得なければならない。

- 2 職員は、上司に随行した場合を除き、出張が終了した場合は、復命書を作成し、命令者に提出しなければならない。ただし、軽易な出張の場合又は特に命令者が認めた場合には、口頭により復命することができる。

(事務の引継ぎ)

第7条 職員は、退職、休職、転任等となったときは、事務引継書を作成し、担当事務を速やかに後任者又は上司の指定する者に引き継ぎ、その結果を統括本部長及び局区長にあっては市長に、その他の職員にあっては直属の上司に報告しなければならない。

- 2 前項の規定にかかわらず、別に定める職員は、上司の承認を得たときは、事務引継書に代えて、口頭又はその他の文書により、担当事務を引き継ぐことができるものとする。
- 3 職員は、出張又は休暇等のため不在となるときは、その間に処理しなければならない担当事務を上司又は上司の指定する者に引き継ぎ、事務に支障が生じないようにしなければならない。

(長期不在時の届出)

第8条 職員は、傷病のため勤務に従事できない期間が10日以上に及ぶときは、医師の診断書を添えて、上司に状況を報告しなければならない。

- 2 職員は、私事旅行等により長期間住居を離れる場合は、その間勤務先からの連絡に対応できるよう努めなければならない。

(身上の届出)

第9条 職員は、身上に関する願、届出書等を、別に定めるところにより提出しなければならない。

- 2 職員は、前項の規定により提出した届出書等の記載事項に変更が生じたときは、速やかに当該変更事項について届け出なければならない。

(公私の区別)

第10条 職員は、常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的な利益のために用いてはならない。

(差別的取扱いの禁止)

第11条 職員は、一部の者に対してのみ有利又は不利な取扱いをする等、不当な差別的取扱いをしてはならない。

(不当要求への対応)

第12条 職員は、職務の執行に当たり、法令等若しくは上司の職務上の命令に違反し、又は職務の執行の公正さを損なうおそれがある要求に応じてはならない。

(利害関係を有するものとの接触規制)

第13条 職員は、別に定めるところにより局区コンプライアンス推進員(横浜市職員の公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する規則(平成18年12月横浜市規則第145号)第8条第1項に規定する局区コンプライアンス推進員をいう。)が承認した場合を除き、自らの職務に利害関係を有するものからの金品の受領、利益又は便宜の供与を受ける行為その他の職務の執行の公正さに対する市民の信頼を損なうおそれのある行為をしてはならない。

(兼職)

第14条 職員は、営利企業等に從事しようとするときは、別に定めるところにより、関係書類を添えて市長に申請し、その許可を受けなければならない。

(政治的行為)

第15条 職員は、法令等で禁止された政治的行為をしてはならない。

(争議行為等)

第16条 職員は、法令等で禁止された、同盟罷業、怠業その他の争議行為又は怠業的行為をしてはならない。

(文書管理)

第17条 職員は、法令等に従い、行政文書(横浜市行政文書管理規則(平成12年3月横浜市規則第25号)第2条第1項に規定する行政文書をいう。)を適切に作成し、取得し、分類し、記録し、整理し、保存し、及び廃棄しなければならない。

(会計事務等)

第18条 職員は、法令等に従い、会計事務及び契約事務を適正に執行するとともに、現金及び有価証券を適切に管理しなければならない。

2 職員は、市の施設、物品その他財産を適切に取り扱うものとし、き損し、又は私用に供してはならない。

(守秘義務及び情報管理)

第19条 職員は、職務上知り得た秘密を守らなければならない。

2 職員は、市民の不信を招き、また市民に不利益を与えることのないよう、法令等に従い、情報を適正に取り扱わなければならない。

(事故報告)

第20条 職員は、公務上又は公務外において事故等があった場合は、別に定めるところにより、遅滞なく上司に報告しなければならない。

(危機に関する対応)

第21条 職員は、庁舎又はその近隣に出火その他横浜市危機管理指針で定める危機(以下「危機」という。)が発生した場合は、速やかに登庁して上司の指揮を受けなければならない。

2 職員は、横浜市域に危機が発生したとき、又は発生するおそれがあるときは、横浜市防災計画等に定められた動員計画、事務分掌等に応じた危機管理業務に従事しなければならない。

(相互協力)

第22条 職員は、業務を行うに当たっては、情報や課題を共有し、相互に協力しなければならない。

(管理監督職員の責務)

第23条 職員を管理し、又は監督する地位にある職員(以下「管理監督職員」という。)は、その職責の重要性を自覚するとともに、職務に係る倫理の保持について管理又は監督の対象となる職員からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行わなければならない。

2 管理監督職員は、職員の職務に係る非行を発生させることのないよう、率先垂範して適正な職務執行と厳正な服務規律の維持に努めるとともに、職場研修の実施等により良好な職場環境の維持及び醸成に努めなければならない。

(サービスの徹底)

第24条 総務局長は、サービスの徹底及び不祥事防止のための研修その他の必要な事項について、別に定めるものとする。

(委任)

第25条 この規程の施行に関し必要な事項は、総務局長が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この達は、平成21年4月1日から施行する。  
(横浜市職員倫理規程の廃止)
- 2 横浜市職員倫理規程(平成16年3月達第4号)は、廃止する。  
附 則(平成22年3月達第8号)  
この達は、平成22年4月1日から施行する。  
附 則(平成23年4月達第29号)  
この達は、平成23年5月1日から施行する。

-2024.04.01作成-2024.04.01内容現在

例規の内容についてのお問合せ先：各担当局課

担当局課が不明な場合及び例規集の利用方法についてのお問合せ先：

総務局総務部法制課TEL 045-671-2093 E-mail so-reiki(at)city.yokohama.lg.jp

迷惑メール対策のため、メールアドレスの表記を一部変更しております。

メール送信の際は、(at)を@に置き換えてご利用ください。

(C) 2024 City of Yokohama. All rights reserved.

## 横浜市職員行動基準

私たち横浜市職員は、「ヨコハマを愛し、市民に信頼され、自ら考え行動する職員」として、社会経済情勢の変化や市民のニーズに柔軟かつ的確に対応するとともに、横浜市が自治体としての主体性を持って公共の福祉の増進及び横浜市基本構想（長期ビジョン）が掲げる都市像の実現を目指して、全力で取り組みます。

職員一人ひとりがその意欲・能力を最大限に発揮し、横浜市役所を活力ある組織としていくために、私たちの行動の規範として「横浜市職員行動基準」を定めます。

### 1 私たちは、市民・社会の要請を実現するため行動します。

- (1) 前例に頼らず、根拠となる法令やルールをよく確認して仕事をします。
- (2) 法令やルールを守るだけでなく、市民・社会の求めるものに応えるため、法令やルールの点検・見直し・制定に取り組みます。
- (3) よりよい行政サービスを提供するため、知識・技術の習得や能力の向上に努めます。
- (4) 地域や社会の課題を共に解決するため、市民をはじめ多様な主体との協働・共創に取り組みます。

### 2 私たちは、市民から信頼されるよう誠実・公正に行動します。

- (1) 一人ひとりが横浜市役所の顔であることを意識して、親切丁寧に対応します。
- (2) 積極的に情報を開示するなど、行政の透明性を確保し、説明責任を果たします。
- (3) 特定の人・組織の利害のためではなく、全体の奉仕者としての自覚をもって行動します。

### 3 私たちは、市民の安全・安心を第一に行動します。

- (1) 個人情報をはじめとするあらゆる情報を適切に取り扱います。
- (2) 事故・災害発生時に備えて日頃から自分の取るべき行動を確認し、いざという時には市民の安全を考え直ちに行動します。

### 4 私たちは、「人権」と「環境」に配慮し、行動します。

- (1) 人々の多様性を認め合い、全ての人の人権を尊重します。
- (2) 持続可能な社会の実現に向け、地球環境を守るための取組を主体的に行います。

### 5 私たちは、互いに力を合わせ、いきいきと働ける職場をつくります。

- (1) 情報や課題を共有し、積極的な対話を通じてタテ・ヨコ・ナナメの意思疎通を図ります。
- (2) 事件・事故の情報を共有し、その原因を明らかにして再発を防止します。
- (3) コスト意識を持ち、限られた時間や予算を有効に使います。
- (4) お互いの個性や働き方を尊重し、力を合わせて仕事に取り組みます。

事実証明書 5 - 1



第1号様式 (第4条第2項)

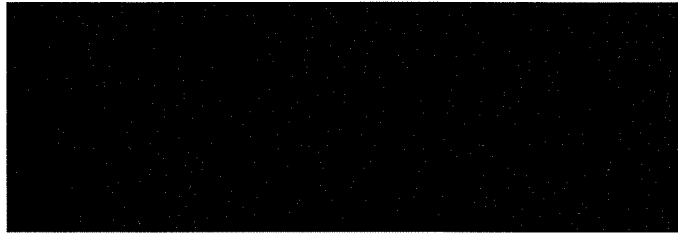
開 示 請 求 書

2024年5月23日

(請求先)

~~横浜市長~~  
横浜市教育委員会

請求者 氏 名  
郵便番号  
住 所  
電話番号



横浜市の保有する情報の公開に関する条例第6条第1項の規定に基づき、次のとおり行政文書の開示を請求します。

1 開示請求に係る行政文書の名称又は内容	<p>横浜市教育委員会が教員によるいせの公判に職員と大量職員(大井)</p> <p>1. 職員に重責を命じた文書(すべての段階, e.g. <del>教育長</del> → 幹事職員 → 略)</p> <p>2. 公判の傍聴に応じた500名強の職員について</p> <p>1) 公判基別別, 職場別の人数</p> <p>2) 1)のうち手当を支給した対象の明細: 公判期別別, 職場別, 金額別</p> <p>3. 被害者の保護等からの要請を受けたことと理由としているが、これを証明する記録</p>		
2 開示の実施方法	<p>(1) 閲覧                      (2) 写しの交付                      (3) 視聴</p> <p>(希望するものを○で囲んでください。)</p>		
3 備 考		受 付 欄	

- (注意) 1 請求者の氏名及び住所は、法人その他の団体にあつては、その名称、事務所又は事業所の所在地及び代表者の氏名を記入してください。
- 2 請求者が法人その他の団体の場合は、備考欄に連絡可能な方の氏名及び電話番号を記入してください。

第5号様式 (第6条)

開示決定等期間延長通知書

教教人第474号  
令和6年6月6日

様

横浜市教育委員会



令和6年5月23日に開示請求がありました行政文書の開示決定等については、横浜市の保有する情報の公開に関する条例第11条第2項の規定により、次のとおりその期間を延長しましたので通知します。

1 開示請求に係る行政文書	横浜市教育委員会が教員によるわいせつ公判に職員を大量動員した件 1. 職員に動員を命じた文書 (すべての段階、e.g. 教育長→幹部職員→略) 2. 公判の傍聴に応じた500名強の職員について 1) 公判期日別、職場別の人数 2) 1) のうち手当を支給した対象の明細: 公判期日別、職場別、支給額別 3. 被害者の保護者からの要請を受けたことを理由としているが、それを証明する記録
2 条例第11条第1項の規定による決定期間	令和6年 5月 24日から 令和6年 6月 6日まで
3 延長後の決定期間	令和6年 5月 24日から 令和6年 7月 22日まで

○横浜市職員の公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する規則

平成18年12月1日

規則第145号

〔横浜市職員の公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保のための組織に関する規則〕をここに公布する。

横浜市職員の公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する規則

(趣旨)

第1条 この規則は、本市職員の法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保について、必要な事項を定めるものとする。

(平19規則40・一部改正)

(定義)

第2条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 局区 横浜市事務分掌条例(昭和26年10月横浜市条例第44号)第1条に掲げる統括本部及び局、会計室、区役所、消防局、水道局、交通局、医療局病院経営本部、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局並びに議会局をいう。
- (2) 職員等 本市を公益通報者保護法(平成16年法律第122号)第2条第1項に規定する労務提供先(以下「労務提供先」という。)とし、又は労務提供先としていた者及び地方自治法(昭和22年法律第67号)第244条の2第3項の規定により本市が指定するものを行う本市の施設の管理業務に従事し、又は従事していた者をいう。
- (3) 内部通報対象行為 次に掲げる行為で、職員等が職務上又は本市の事務事業の遂行上知ることのできたものをいう。
  - ア 法令(条例及び規則を含む。以下同じ。)に違反する行為又はそのおそれのある行為
  - イ 市民の生命、身体、財産その他の利益に重大な損害を与える行為又はそのおそれのある行為
  - ウ その他本市の事務事業に係る不当な行為で、本市の市民の利益を失わせ、若しくは本市に著しい損害を与えるもの又はそのおそれがあるもの
- (4) 特定要望 本市の職員(以下「職員」という。)に対して面談、電話その他の口頭による手段により行う市政の運営に関する要望、提言、相談、苦情等の行為(以下「要望等」という。)のうち、次のいずれかに該当するものとして第6条第1項に規定する局区コンプライアンス責任者(以下「局区責任者」という。)が認定したものをいう。
  - ア 職務の遂行に対し、次に掲げることを求める行為
    - (ア) 特定のものに対して有利な又は不利な取扱いをすること。
    - (イ) 特定のものに対して義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨げること。
    - (ウ) 職務上知ることのできた秘密を漏らすこと。
    - (エ) 執行すべき職務を執行せず、又は定められた期限までに執行しないこと。
    - (オ) その他法令に違反すること又は職員の職務に係る倫理に反することを行うこと。
  - イ 職員の公正な職務の執行を妨げる行為
  - ウ 次号に規定する行政対象暴力に相当する行為
  - エ アからウまでに掲げるもののほか、職員の公正な職務の執行又は適正な行政運営の確保のため、組織的に情報を共有して対応することが必要である行為
- (5) 行政対象暴力 次に掲げる行為により、本市又は職員に対して要求することをいう。
  - ア 暴力行為
  - イ 脅迫行為
  - ウ 正当な理由もなく職員に面会を強要する行為
  - エ 著しく粗野若しくは乱暴な行為又は嫌悪の念を抱かせる行為
  - オ 書面、街宣活動等により本市の業務を妨害する行為
  - カ アからオまでに掲げるもののほか、庁舎等の保全及び秩序の維持その他本市の事務事業の遂行に支障を生じさせる行為
- (6) 内部監察 公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保を目的として、各局区においてその所掌事務について行う点検、調査及び評価をいう。
 

(平19規則40・全改、平19規則105・平21規則40・平22規則29・平23規則37・平27規則38・一部改正)

(総括コンプライアンス責任者)



第3条 市長は、本市における法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営を総合的かつ継続的に推進するため、総括コンプライアンス責任者(以下「総括責任者」という。)を置く。

2 総括責任者は、副市長のうちから市長が指定する。

3 総括責任者に事故があるとき、又は総括責任者が欠けたときは、市長がその職務を行う。

(平21規則101・一部改正)

(コンプライアンス委員会)

第4条 市長は、法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する制度の実施状況の点検、評価及び総合調整を行うため、コンプライアンス委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

2 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

3 委員長は、総括責任者をもって充てる。

4 副委員長は、委員の中から委員長が指定する。

5 委員は、技監、危機管理監、政策経営局長、総務局長、財政局長その他総括責任者が指定する職員をもって充てる。

6 委員会は、委員長が招集する。

7 委員会は、次の事項について協議を行う。

(1) 法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する制度及び体制の整備に関すること。

(2) 法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する制度の実施状況の把握、点検、評価及び総合調整に関すること。

(3) 第7条第1項に規定する局区コンプライアンス推進委員会(以下「局区推進委員会」という。)に対する指導及び助言に関すること。

(4) その他委員会が必要と認める事項

8 委員会は、前項の協議の結果に基づき、局区推進委員会に対して指導及び助言を行う。

9 委員会に、幹事会を置くことができる。

10 委員会の庶務は、総務局において処理する。

11 委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

(平22規則29・平23規則37・平30規則7・令6規則28・一部改正)

(コンプライアンス顧問)

第5条 市長は、本市の法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保について必要な助言等を求めるため、識見を有する者をコンプライアンス顧問に選任する。

2 コンプライアンス顧問は、非常勤とする。

3 コンプライアンス顧問の任期は、1年とする。

4 コンプライアンス顧問は、再任されることができる。

(平30規則7・一部改正)

(局区コンプライアンス責任者)

第6条 局区における法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営を確保するため、局区に局区コンプライアンス責任者を置く。

2 局区責任者は、所管局区の長をもって充てる。

3 局区責任者は、次に掲げる職務を行う。

(1) 局区の所掌事務に係る内部監査の実施及び報告に関すること。

(2) 局区における不祥事防止に係る職員の指導監督等に関すること。

(3) 局区における不祥事防止研修の実施に関すること。

(4) 局区の所掌事務に係る第9条第1項の規定による通報(以下「内部通報」という。)の調査に関すること。

(5) 局区の所掌事務に係る内部通報の調査の結果に対する必要な措置に関すること。

(6) 局区における特定要望の認定、対応及び公表の総括に関すること。

(7) 局区における特定要望を受けた職員への適切な指導監督等に関すること。

(8) 局区における行政対象暴力に対する職員への適切な指導監督及び体制の整備等に関すること。

(9) 局区における職員の服務規律の維持及び倫理の保持に係る指導監督及び助言に関すること。

(10) その他総括責任者が必要と認める事項

(平19規則40・平21規則40・平23規則37・一部改正)

(局区コンプライアンス推進委員会)

第7条 局区における法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する制度の実施、運用等について協議するとともに、当該制度の実施状況の点検及び評価を行うため、局区コンプライアンス推進委員会を設置する。

2 局区推進委員会は、局区委員長、局区副委員長及び局区委員をもって組織する。

- 3 局区委員長は、局区責任者をもって充てる。
- 4 局区副委員長及び局区委員は、当該局区の職員の中から局区委員長が指定する。
- 5 局区推進委員会は、局区委員長が招集する。
- 6 局区推進委員会は、次の事項について協議を行う。
  - (1) 局区における法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する体制の整備に関すること。
  - (2) 局区における法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する制度の実施状況の把握、点検、評価及び総合調整に関すること。
  - (3) 局区における法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する制度に基づく対応及び処理に関すること。
  - (4) 局区における法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する委員会への報告に関すること。
  - (5) その他局区推進委員会が必要と認める事項
- 7 局区責任者は、前項の協議の結果について、委員会に報告を行う。
- 8 局区推進委員会の運営に関し必要な事項は、局区委員長が定める。  
(局区コンプライアンス推進員)

第8条 局区における法令の遵守及び倫理の保持による公正な職務の執行及び適正な行政運営を確保するため、局区コンプライアンス推進員(以下「局区推進員」という。)を置く。

- 2 局区推進員は、当該局区に属する総務担当課長その他局区責任者が指定する課長をもって充てる。
- 3 局区推進員は、次に掲げる職務を行う。

- (1) 局区の所掌事務に係る内部監察の事務に関すること。
- (2) 局区における不祥事対策に係る職員の相談及び指導監督等に関すること。
- (3) 局区における不祥事防止研修の事務に関すること。
- (4) 局区の所掌事務に係る内部通報の調査及びその結果に対する必要な措置の総合調整に関すること。
- (5) 局区における特定要望の認定、対応及び公表の総合調整に関すること。
- (6) 局区における特定要望を受けた職員への適切な指導監督等に関すること。
- (7) 局区における行政対象暴力に対する局区内の総合調整及び関係機関との連絡調整に関すること。
- (8) 局区における職員の服務規律の維持及び倫理の保持に係る相談、指導及び助言に関すること。
- (9) その他局区責任者が必要と認める事項  
(平19規則40・平21規則40・平23規則37・一部改正)

(内部通報の方法)

第9条 職員等は、自己又は他の職員等が関与し、又は関与していた内部通報対象行為が現に行われ、又は行われるおそれがあると思料するときは、公正な職務の執行及び適正な行政運営を確保するため、総務局コンプライアンス推進室コンプライアンス推進課が設ける窓口に対し、その旨を通報することができる。

- 2 職員等は、内部通報を行う場合には、自己の氏名及び所属の名称(職員以外の者にあつては、本市との関係)、内部通報対象行為の内容、日時及び場所並びに内部通報対象行為が現に行われ、又は行われるおそれのあることを示す証拠の状況等を分かりやすく伝えなければならない。ただし、やむを得ないと認められる場合にあっては、匿名により内部通報を行うことができる。

(平19規則40・追加、平22規則29・平23規則37・一部改正)

(内部通報の処理)

第10条 内部通報があつた場合における調査、告訴及び告発、再発防止のための措置の実施その他の内部通報の適正な処理について必要な事項は、総務局コンプライアンス推進室長(以下「コンプライアンス推進室長」という。)が定める。

(平19規則40・追加、平22規則29・一部改正)

(不利益な取扱いの禁止等)

第11条 市長及び内部通報を行った職員等(以下「通報者」という。)を雇用している者は、当該内部通報を行ったことを理由として、当該通報者に対し、免職、降格、減給その他の不利益な取扱いをしてはならない。

- 2 市長は、通報者が内部通報対象行為に関与している場合において、当該通報者に対して当該関与を理由として懲戒処分を行うときは、内部通報を行った事情をしん酌して懲戒処分の種類及び程度を決定するものとする。

(平19規則40・追加)

(関係者の名誉の回復)

第12条 市長は、内部通報に誤りがあつたこと等により関係者の名誉が不当に害されたと認めるときは、当該関係者の名誉の回復のために必要な措置を講ずるものとする。

(平19規則40・追加)

(運営状況の公表)

第13条 市長は、内部通報の件数、主な内容等について、毎年度公表しなければならない。

(平19規則40・追加)

(要望等の記録及び報告)

第14条 職員は、要望等を受けたときは、その内容が単に事実又は手続を確認するための照会であることが明らかな場合を除き、当該要望等の日時及び内容、当該要望等を行った個人又は団体(以下「要望者」という。)の氏名又は名称その他必要な事項を記録するものとする。

2 前項の規定により要望等の記録を行った職員は、その内容を当該職員が所属する課(課に相当する室等を含む。以下同じ。)の長(以下「所属課長」という。)に報告しなければならない。ただし、要望等を受けた職員が課長以上の職員である場合は、この限りでない。

3 前項の報告を受けた所属課長又は要望等の記録を行った課長以上の職員は、その内容を当該要望等に関する業務を所管する課の長(以下「所管課長」という。)に連絡しなければならない。

4 前項の連絡を受けた所管課長は、その内容を局区推進員に連絡しなければならない。

5 局区推進員は、前項の連絡を受けたときは、他の局区推進員と協議の上、局区責任者に報告しなければならない。

(平19規則40・追加、平21規則40・一部改正)

第15条 削除

(平21規則40)

(要望等に関する対応)

第16条 局区推進員は、第14条第4項の連絡を受けたときは、所属課長及び所管課長と連携を図り、要望等を受けた職員を孤立させることがないよう必要な措置を講ずるものとする。

2 局区責任者は、第14条第5項の報告を受けたときは、急を要する場合を除き、局区委員長として局区推進委員会を招集し、当該報告に係る要望等が特定要望に該当するか協議するものとする。

3 前項の協議の結果、局区責任者が特定要望として認定した要望等については、局区推進委員会で対応及び公表について協議するものとする。

4 局区責任者は、前2項の協議の結果に基づき、所属課長及び所管課長に対し、当該特定要望に関する対応について指示するとともに、必要に応じて、当該特定要望の内容、これに関する対応、公表等について市長及び総括責任者に報告するものとする。

5 所属課長及び所管課長は、前項の指示に従い、必要な対応をとるものとする。この場合において、所管課長は、要望者に対し、特定要望と認定された旨及び当該対応の方針を通知するものとする。

(平19規則40・追加、平21規則40・平21規則101・一部改正)

(特定要望の取下げの申出)

第17条 要望者は、当該特定要望に関する対応が終了するまでの間においては、当該特定要望を取り下げる旨を申し出ることができる。

(平19規則40・追加、平21規則40・一部改正)

(特定要望に関する公表)

第18条 市長は、対応が終了した特定要望及びこれに関する対応の主な内容について、毎年度公表しなければならない。ただし、公表することにより要望者の利益を不当に侵害するおそれのある場合にあっては、この限りでない。

(平19規則40・追加、平21規則40・一部改正)

(行政対象暴力に対する対応)

第19条 職員は、職務の遂行に当たり全体の奉仕者として公共の利益のために法令遵守の姿勢を堅持し、行政対象暴力に対しては、毅然たる態度で臨むものとする。

2 職員は、行政対象暴力を受け、又は受けるおそれがあると認めるときは、速やかに、その旨を所属課長に報告しなければならない。ただし、行政対象暴力を受け、又は受けるおそれがあると認める職員が課長以上の職員である場合は、この限りでない。

3 前項の報告を受けた所属課長は、当該行政対象暴力に対応する職員を孤立させることがないよう、職員に対し具体的な指示を行うとともに、行政対象暴力による被害の防止に努めなければならない。

4 第2項の報告を受けた所属課長又は行政対象暴力を受け、若しくは受けるおそれがあると認める課長以上の職員は、その旨を局区推進員に連絡するとともに、局区責任者に報告しなければならない。

5 局区責任者は、前項の報告を受けたときは、急を要する場合を除き、局区委員長として局区推進委員会を招集し、当該行政対象暴力に対する対応について協議するものとする。

6 局区責任者は、前項の協議の結果又は第4項の報告に基づき、局区推進員に対し、当該行政対象暴力に対する対応について指示するとともに、必要に応じて、当該行政対象暴力の内容、これに関する対応等についてコンプライアンス推進室長に連絡するものとする。

7 局区推進員は、前項の指示に従い関係機関との連携を図るとともに、必要な対応をとるものとする。

- 8 コンプライアンス推進室長は、第6項の連絡を受けたときは、当該局区責任者等と必要な連絡調整を行うとともに、当該行政対象暴力が重大な事件であると認める場合にあっては、市長及び総括責任者に報告するものとする。
- 9 総括責任者は、前項の報告を受けたときは、必要に応じて、委員長として委員会を招集し、当該行政対象暴力に対する対応について協議するとともに、コンプライアンス推進室長及び局区責任者に対し、当該行政対象暴力に対する対応について指示するものとする。

(平19規則40・追加)

(内部監察の実施)

第20条 総括責任者は、必要があると認めるときは、局区責任者に対し、内部監察を実施するよう指示することができる。

2 局区責任者は、前項の指示があったとき、又は必要があると認めるときは、内部監察を実施するものとする。

3 局区責任者は、内部監察を実施する場合は、あらかじめ、局区委員長として局区推進委員会を招集し、内部監察の実施方法その他必要な事項について協議するものとする。

(平19規則40・追加)

(内部監察の報告等)

第21条 局区責任者は、内部監察を実施したときは、その結果及びこれに対する措置について、総括責任者に報告するものとする。

2 総括責任者は、前項の報告を受けたときは、必要に応じて、委員長として委員会を招集し、当該内部監察及び措置の内容について協議するとともに、局区責任者に対し、内部監察の実施方法及び措置の内容等について指示するものとする。

(平19規則40・追加)

(委任)

第22条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、コンプライアンス推進室長が定める。

(平19規則40・旧第10条繰下・一部改正、平30規則7・旧第23条繰上)

附 則

(施行期日)

1 この規則は、公布の日から施行する。

(横浜市行政監理委員会規則の廃止)

2 横浜市行政監理委員会規則(昭和47年8月横浜市規則第119号)は、廃止する。

附 則(平成19年3月規則第40号)

(施行期日)

1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。

(横浜市行政監察規則の廃止)

2 横浜市行政監察規則(昭和47年8月横浜市規則第120号)は、廃止する。

附 則(平成19年10月規則第105号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成21年3月規則第40号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成21年11月規則第101号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成22年3月規則第29号) 抄

(施行期日)

1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。

(経過措置)

6 この規則の施行の際現に決裁処理の過程にある事案の処理については、なお従前の例による。

附 則(平成23年3月規則第37号)

(施行期日)

1 この規則は、平成23年5月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規則による改正後の横浜市職員の公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する規則第2条第2号及び第3号並びに第9条第1項の規定は、この規則の施行の日以後に同項の規定により行う通報について適用し、同日前にこの規則による改正前の横浜市職員の公正な職務の執行及び適正な行政運営の確保に関する規則第9条第1項の規定により行った通報については、なお従前の例による。

附 則(平成27年3月規則第38号) 抄

(施行期日)

1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 4 前項に定めるもののほか、この規則の施行の際現に決裁処理の過程にある事案の処理については、なお従前の例による。

附 則(平成30年3月規則第7号)

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則(令和6年3月規則第28号) 抄

(施行期日)

- 1 この規則は、令和6年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 4 この規則の施行の際現に決裁処理の過程にある事案の処理については、なお従前の例による。

-2024.04.01作成-2024.04.01内容現在

例規の内容についてのお問合せ先：各担当局課

担当局課が不明な場合及び例規集の利用方法についてのお問合せ先：

総務局総務部法制課TEL 045-671-2093 E-mail so-reiki(at)city.yokohama.lg.jp

迷惑メール対策のため、メールアドレスの表記を一部変更しております。

メール送信の際は、(at)を@に置き換えてご利用ください。

(C) 2024 City of Yokohama. All rights reserved.



現在位置 [横浜市トップページ](#) > [市政情報](#) > [職員採用・人事](#) > [人事行政運営](#) > [横浜市懲戒処分の標準例](#)

最終更新日 2024年2月1日

## 横浜市懲戒処分の標準例

平成15年9月17日 策定

令和6年1月16日 最近改正（令和6年2月1日 施行）

・処分量定の一覧（PDF：159KB）

### 1 基本事項

以下については、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げています。具体的な量定の決定にあたっては、

- (1) 公務遂行にかかる非違行為か否か
- (2) 非違行為の動機、状況及び結果はどのようなものであったか
- (3) 故意又は過失の度合はどの程度であったか
- (4) 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- (5) 非違行為を行った職員の職務上の責任は、非違行為との関係でどのように評価すべきか
- (6) 司法判断はどのようなものであるか
- (7) 被害者との間で示談や和解がなされているか
- (8) 過去に非違行為を行っているか

等のほか、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め、総合的に考慮したうえで判断することとします。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外となることもあり得ます。

なお、標準例にない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものとし、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考に判断することとします。

### 2 標準例

#### (1) 一般服務関係

##### ア 学歴詐称

学歴を詐称して採用された職員は免職又は停職とする。

## イ 守秘義務違反

職務上知ることのできた秘密を漏らした職員は、減給又は戒告とする。この場合において公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。

ただし、情報システムに関して、具体的に命令され、又は注意喚起されたセキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

## ウ 個人情報の不当利用

職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

## エ 勤務態度不良

正当な理由なく遅刻・早退を繰り返し、勤務時間中に職場を離脱・私的な行為を繰り返し行うなどして職務を怠り、又は職務遂行にあたって上司の命令に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。

## オ パソコン・インターネットの不正利用

職場のパソコンを業務以外の目的で利用し、又は勤務時間中に私用メールを送り、若しくは業務に関連のないWEBを閲覧するなど、本市インターネット情報基盤を職務目的外に利用した職員は、減給又は戒告とする。

## カ 違法な政治的行為

(ア) 地方公務員法第36条第1項の規定に違反して政党の結成に関与等した職員は、免職又は停職とする。

(イ) 地方公務員法第36条第2項の規定に違反して特定の政治的目的をもって勧誘活動、文書の配布・掲示等の政治的行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(ウ) 地方公務員法第36条第3項の規定に違反して同条第1項及び第2項に規定する政治的行為を行うことを他の職員に求め、そそのかし、若しくはあおるなどし、又は政治的行為の有無に対して職員の地位に関する利益若しくは不利益を他の職員に与えるなどした職員は、免職、停職又は減給とする。

(エ) 公職選挙法第136条の規定に違反して政治運動に関与し、又は公職選挙法第136条の2及び政治資金規正法第22条の9の規定に違反して政治運動若しくは政治活動に関する寄附等に公務員の地位を利用して関与した職員は、免職又は停職とする。

## キ 違法な職員団体活動

(ア) 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は本市の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

(イ) 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員は、免職又は停職とする。

## ク 営利企業等従事

任命権者の許可なく営利企業等に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。

## ケ 欠勤

(ア) 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。

(イ) 正当な理由なく8日以上14日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。

(ウ) 正当な理由なく15日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

## コ 休暇・職免の虚偽申請

特別休暇、介護休暇又は各種職免について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

## サ 職場内秩序びん乱

上司その他職員に対する暴行又は暴言等により職場の秩序を乱した職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

## シ 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

## ス 公文書の不適正な取扱い

(ア) 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員は、免職又は停職とする。

(イ) 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

(ウ) 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

## セ 職場におけるハラスメント

本人の意図にかかわらず、他者へのハラスメント行為が確認された職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度などに応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

職場におけるハラスメントとは、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「その他のハラスメント」とし、職場には、職場の懇親会や親睦会など、勤務時間外の場も含む。

また、行為の対象には、職員と職員以外の者（他の事業主又はその雇用する労働者や就職活動中の学生等）との間における言動も含む。

### (ア) セクシュアル・ハラスメント

性別、性的指向又は性自認にかかわらず、職員が、他者の意に反する性的な言動を行うこと、その言動によって、相手方に不利益を与えること、相手方の精神的・身体的自由を侵害すること又は職場環境を悪化させること。

### (イ) パワー・ハラスメント

職員が、他者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

### (ウ) その他のハラスメント

以下略



懲戒処分の標準例 処分量定一覧

	事由	処分量定				
		戒告	減給	停職	免職	
(1) 一般勤務関係	ア	学歴詐称				
	イ	守秘義務違反				
		公務の運営に重大な支障を生じさせた場合				
		具体的に命令又は注意喚起されたセキュリティ対策を怠った場合				
	ウ	個人情報の不当利用				
	エ	勤務態度不良				
		公務の運営に重大な支障を生じさせた場合				
	オ	パソコン・インターネットの不正利用				
	カ	違法な政治的行為(地公法36条第1項違反)				
		地公法第36条第2項違反				
		地公法第36条第3項違反				
		公職選挙法、政治資金規正法違反				
	キ	違法な職員団体活動				
	ク	営利企業等従事				
	ケ	欠勤(7日以内)				
		8日以上14日以内				
		15日以上				
	コ	休暇・職免の虚偽申請				
	サ	職場内秩序びん乱				
	シ	虚偽報告				
ス	公文書の不適切な取扱い(偽造、変造、虚偽公文書作成、毀棄)					
	決裁文書の改ざん					
	公文書の改ざん、紛失、廃棄、その他不適正な取扱い					
セ	(ア)セクシュアル・ハラスメント					
セ	(イ)パワー・ハラスメント					
セ	(ウ)その他のハラスメント					
ソ	(ア)収賄					
ソ	(イ)供応					
(2) 公金・物品 取扱い関係	ア	横領 イ 窃取 ウ 詐取				
	エ	紛失 オ 盗難				
	カ	物品損壊				
		故意又は重大な過失のある時				
	キ	出火・爆発				
		故意又は重大な過失のある時				
	ク	諸給与の違法支払・不適正受給				
ケ	不適切な事務処理					
コ	公金及び物品等の処理不適正					
(3) 公務外非 行関係	ア	放火 イ 殺人				
	ウ	傷害				
	エ	暴行・けんか				
	オ	器物損壊(故意の場合)				
	カ	横領				
		(ア)横領				
		(イ)占有離脱物横領				
	キ	窃盗				
	ク	詐欺・恐喝				
	ケ	賭博・ノミ行為				
		胴元としての行為を果たした場合				
	コ	麻薬等の所持等				
	サ	(ア)不同意わいせつ				
サ	(イ)淫行					
サ	(ウ)痴漢行為					
サ	(エ)盗撮行為					
サ	(オ)その他わいせつな行為(のぞき等)					
シ	ストーカー行為					
(4) 交通事 故・交通 法 違反関係 ・監督責任 関係	ア	(ア)人身				
		(イ)死亡				
		措置義務違反がある場合				
		(イ)重大な傷害				
		措置義務違反がある場合				
		(ウ)傷害(措置義務違反)				
イ	物損					
	物損(重過失又は措置義務違反)					
ウ	違反					
	重大な交通法規違反					
エ	飲酒					
	(ア)飲酒運転					
	事故を起こした場合					
	(イ)飲酒運転の容認等					
	監督責任関係					

## 事実証明書 8

### 横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針

#### 1 指針の目的

教育公務員の職務は、児童生徒及び保護者等との信頼関係によって成り立つものであり、公務員の中でも一段と高いモラルが求められ、社会からより厳しい目で見られている。そのため、児童生徒及び保護者等との信頼関係を一層深めるためには、公教育に携わる教育公務員の使命と役割についての自覚を高めるとともに、サービス規律等の遵守を徹底していく必要がある。

本指針は、こうした認識のもと、懲戒処分を行うに際しての基本的な考え方を定めるものである。

#### 2 基本事項

##### (1) 基本事項

具体的な処分の量定に当たっては、

- ① 当該行為の動機、態様、結果等
- ② 故意又は過失の度合い
- ③ 当該行為を行った教育公務員の職責
- ④ 司法判断
- ⑤ 児童生徒、保護者、地域、社会及び教育公務員に与える影響等
- ⑥ 過去における非違行為（違法又は不適切な行為をいう。以下同じ）又は処分等の有無

について、日頃の勤務態度や当該行為後の対応等も含め総合的に考慮の上、判断するものとする。

また、教育公務員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものとし、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考に判断する。

##### (2) 処分量定の加重

次のいずれかの事由があるときは、処分量定を加重することができる。

- ① 児童生徒の良好な教育環境や市民・保護者の信頼を著しく損なう事態を招いたとき
- ✓ ② 教育公務員の非違行為の態様等が極めて悪質であるとき
- ✓ ③ 教育公務員が非違行為を継続した期間が長期に渡るとき
- ✓ ④ 教育公務員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が高いとき
- ⑤ 教育公務員が過去に処分等を受けたことがあるとき
- ✓ ⑥ 自らの非違行為を隠ぺいしたとき

### (3) 処分量定の軽減

次のいずれかの事由があるときは、処分量定を軽減すること又は処分を行わないことができる。

- ① 教育公務員の日頃の勤務態度又は教育実践が極めて良好であるとき
- ② 教育公務員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出るなど、非違行為に対する深い反省が顕著に見られるとき
- ③ 教育公務員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別な事情があるとき

## 3 適用

本指針における「教育公務員」とは、小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校・高等学校の校長、校長代理、准校長、副校長、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、期限を付さない常勤講師及び実習助手をいい、これらの職には臨時的任用職員及び会計年度任用職員を含む。以下「教育公務員」を職員と称する。

なお、「教育公務員」以外の者については、本市市長部局の「懲戒処分の標準例」によるものとする。

## 4 標準例

### (1) 一般服務関係

#### ア 守秘義務違反

職務上知ることのできた秘密を漏らした職員は、減給又は戒告とする。この場合において公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。

ただし、情報システムに関して、具体的に命令され、又は注意喚起されたセキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### イ 個人情報の不当利用

職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

#### ウ 勤務態度不良

正当な理由なく遅刻・早退を繰り返し、勤務時間中に職場を離脱・私的な行為を繰り返し行うなどして職務を怠り、又は職務遂行にあたって上司の命令に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。

#### エ パソコン・インターネットの不正利用

職場のパソコンを業務以外の目的で利用し、又は勤務時間中に私用メールを送り、若しくは業務に関連のないWEBを閲覧するなど、本市インターネット情報基盤を職務目的外に利用した職員は、減給又は戒告とする。

オ 違法な政治的行為

国家公務員法第102条の規定及び人事院規則14-7に違反した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

カ 公職選挙法第136条の2及び政治資金規正法第22条の9の規定に違反して政治運動若しくは政治活動に関する寄附等に公務員の地位を利用して関与し、又は公職選挙法第137条の規定に違反して児童生徒に対する教育上の地位を利用して政治運動に関与した職員は、免職又は停職とする。

キ 違法な職員団体活動

(7) 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は本市の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

(4) 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員は、免職又は停職とする。

ク 営利企業等従事

任命権者の許可なく営利企業等に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。

ケ 欠勤

(7) 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。

(4) 正当な理由なく8日以上14日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。

(9) 正当な理由なく15日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

コ 休暇・職免の虚偽申請

特別休暇、介護休暇又は各種職免について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

サ 職場内秩序びん乱

上司その他職員に対する暴行又は暴言等により職場の秩序を乱した職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

シ 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

ス 公文書の不適正な取り扱い

(7) 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀損した職員は免職又は停職とする。

(4) 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

(9) 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り

扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給、又は戒告とする。

セ 業務データ等の不適切な管理

業務において個人所有の端末機及び記録媒体（USB等）、並びに情報システム等を管理職の許可なく使用し、若しくは管理職の許可なく業務データ類を持ち出し、又は個人情報を含む業務データ等を紛失、若しくは漏洩させた職員は、減給又は戒告とする。

ソ 職場におけるハラスメント

本人の意図にかかわらず、他者へのハラスメント行為が確認された職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度などに応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

職場におけるハラスメントとは、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「その他のハラスメント」とし、職場には、職場の懇親会や親睦会など、勤務時間外の場も含む。

また、行為の対象には、学校関係者との間における言動を含む。

なお、セクシュアル・ハラスメントについては、「(4)わいせつな行為及びセクシュアル・ハラスメント等」の規定に基づき判断するものとする。

(ア) セクシュアル・ハラスメント

性別、性的指向又は性自認にかかわらず、職員が、他者の意に反する性的な言動を行うこと、その言動によって相手方に不利益を与えること、相手方の精神的・身体的自由を侵害すること又は職場環境を悪化させることをいう。

(イ) パワー・ハラスメント

職員が、他者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

(ロ) その他のハラスメント

妊娠・出産・育児又は介護等に関するハラスメントをはじめ、職員が、本人の意図にかかわらず、人格と尊厳を傷つける言動で、他者に不利益や不快感を繰り返し与える行為のこと。

タ 収賄

職務に関して賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

チ 供応

職務に関して本市関係業者及び業者団体との虚礼・贈答の授受を行い、又は接待・会食等の供応を受けた職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 教育公務員として不適切な行為等

ア 児童生徒に対するいわゆるいじめ等又は常習的に不適切な指導、言動又は対応をした職員は、免職又は停職とする。

イ 児童生徒に対して不適切な指導、言動又は対応をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

※不適切な指導、言動又は対応については、安全配慮義務や、いじめに対する対応など、本来措置を講ずるべきことについて、職員が故意又は重大な過失により怠った場合を含む。

ウ 校外学習指導中及び部活動指導中に飲酒等を行った職員は、停職又は減給とする。

エ 他の職員等が行った明白な非違行為等を把握したにもかかわらず、その事実を上司又は教育委員会に報告せず容認した職員は、減給又は戒告とする。

オ その他、本市教育の信頼を損なう重大な非違行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(3) 体罰

ア 児童生徒に体罰を行い負傷させた（精神的な後遺症を与えた場合も含む）職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において過去に体罰等で処分等をされた職員は、免職又は停職とする。

イ 児童生徒に体罰を行った職員は、減給又は戒告とする。この場合において過去に体罰等で処分等をされた職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 児童生徒に対して、悪質又は常習的な体罰を行った職員は、免職又は停職とする。

(4) わいせつな行為及びセクシュアル・ハラスメント等

ア 児童生徒等に対する行為

(ア) 児童生徒及び18歳未満の者（以下「児童生徒等」という。）に対して、同意の有無を問わず、わいせつな行為（性的行為と受け取られるような身体的接触等を含む。）をし、又は法律・条例等に違反する行為をした職員は、免職とする。

(イ) 児童生徒等に対して、セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職又は停職とする。

イ 保護者に対する行為

(ア) 保護者に対して、同意の有無を問わず、わいせつな行為（性的行為と受け取られるような身体的接触等を含む。）をし、又は法律・条例等に違反する行為をした職員は、免職又は停職とする。

ウ ア、イ以外の者に対する行為

(ア) わいせつな行為をし、又は法律・条例等に違反する行為をした職員は、

免職又は停職とする。

(イ) セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

※法律・条例等とは、「刑法」、「軽犯罪法」、「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」、「神奈川県青少年保護育成条例」、「神奈川県迷惑行為防止条例」及びこれらに類似する法令等をいい、刑事事件になることを要しない。

(5) 公金・物品取扱い関係

ア 横領・窃取・搾取

公金又は物品を横領、窃取又は搾取した職員は、免職とする。

イ 紛失・盗難

公金又は物品を紛失し、又は盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

ウ 物品損壊

職場において物品を損壊した職員は、戒告とする。この場合において故意又は重大な過失のある職員は、減給又は戒告とする。

エ 出火・爆発

過失により職場において出火、爆発を引き起こした職員は、減給又は戒告とする。この場合において故意又は重大な過失のある職員は、免職又は停職とする。

オ 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。

カ 不適切な事務処理

故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、公務の運営に支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、これを知りながら容認した職員は、停職、減給又は戒告とする。

キ 公金及び物品等の処理不適正

自己保管中の公金又は物品等について目的外の用途に使用するなど不適正な処理をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

※学校で取扱う部活動費、PTA会費などの準公金（『横浜市立学校準公金事務取扱マニュアル』）についても、公金の処分と同様に取扱うものとする。

(6) その他の公務外非行関係

ア 放火・殺人

放火又は人を殺した職員は、免職とする。

イ 傷害

人の身体を傷害した職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったときは、停職、減給又は戒告とする。

エ 器物損壊（故意の場合）

他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

オ 横領

(ア) 自己の占有する他人の物を横領した職員は、免職又は停職とする。

(イ) 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、減給又は戒告とする。

カ 窃盗

他人の財物を窃取した職員は、免職、停職又は減給とする。

キ 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた職員は、免職又は停職とする。

ク 賭博・ノミ行為

賭博・ノミ行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、賭場を開くなど胴元としての行為をした職員は免職とする。

ケ 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、免職とする。

(7) 交通事故関係

ア 人身事故

(ア) 人を死亡させた職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

(イ) 人に重大な傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(ウ) 人に傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 物損事故

重大な過失により、他人の物を損壊した職員、又は他人の物を損壊し、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

ウ 交通法規違反

重大な交通法規違反（「エ 飲酒運転等」で規定するものを除く）をした職



員は、停職、減給又は戒告とする。

※アからウまでの処分量定の決定に際しては、「公務上の行為か否か」を考慮のうえ、判断するものとする。

エ 飲酒運転等

(7) 飲酒運転で事故を起こした職員は、免職とする。

(イ) 飲酒運転をした職員は、免職とする。ただし、この場合において、特段の事情があるときは、停職とすることができる。

(ウ) 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、又は飲酒を勧めた職員は、免職、停職又は減給とする。飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した職員や、同乗しない場合であっても飲酒運転であることを知りながらそれを容認した職員も同様とする。

なお、これらの場合において、飲酒運転をした者が本市職員であり、その職員を懲戒処分とする時は、その処分量定と同じとする。

※飲酒運転とは、酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。

(8) 監督責任関係

ア 部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

イ 部下職員の非違行為を知りながら、その事実を隠匿し、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

# 事実証明書 9

## 教育委員会懲戒処分の指針

### 第1 基本事項

本指針は、教育委員会の職員を対象とする懲戒処分のめやすとなる処分量定を定めたものである。教育委員会の職員は、高い倫理意識が求められていることを踏まえ、特にセクシュアル・ハラスメント、わいせつ行為、体罰及びいじめへの対応について、特に規定するものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 児童生徒、保護者、他の教育公務員はもとより、教育関係者及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 速やかに職場に報告を行ったか、あるいは非違行為を隠蔽しようとしたか
- ⑥ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮のうえ判断するものとする。また、個別の事案の内容によっては、めやすとなる処分量定に掲げる量定以外とすることもあり得る。

具体的には、下記により処分の加重又は軽減等を考慮する。

#### ①処分の加重について

ア. 職員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。

イ. 懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、処分量定で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができることとする。

(ア) 職員が行った行為の態様等が悪質であるとき

(イ) 職員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が特に高いとき

(ウ) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき

#### ②処分の軽減について

懲戒処分を行う場合において、次のいずれかの事由があるときは、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分よりも軽い処分を行うことができるか、処分を行わないことができることとする。(処分を軽減する場合において、処分量定で規定する最も軽い懲戒処分が停職の場合は減給、減給の場合は戒告、戒告の場合は文書訓戒を原則とする。)

(ア) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき

(イ) 職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき

(ウ) 職員が行った行為の非違の程度が極めて軽微であるとき

なお、この指針に掲げられていない信用失墜行為、又は他の職員が行った明白な非違行為等を把握しながら不作為により事態を悪化させた場合等についても懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては、この指針及び市の懲戒処分の指針に掲げる取扱いを参考に判断する。

また、教育委員会の監督責任については、全ての非違行為と職務との因果関係等を総合的に考慮のうえ判断し、その職責に応じ、厳正に対処するものとする。

### 第2 めやすとなる処分量定

	事由	事例	処分量定
I 一般服 務関係	(1) 無許可欠勤	(ア) 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた場合	減給又は戒告
		(イ) 正当な理由なく8日以上14日以内の間勤務を欠いた場合	停職又は減給
		(ウ) 正当な理由なく15日以上の間勤務を欠いた場合	免職又は停職
	(2) 休暇等の虚偽申請	特別休暇等について虚偽の申請をした場合 病欠欠勤や病気休職中などに遊興する、又は通院を怠るなど、療養に専念していないと認められる場合についても同様とする。	停職、減給又は戒告
	(3) 勤務態度不良	(ア) 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、又は職務遂行にあたって上司の命令等に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告
		(イ) アの場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職又は停職
	(4) 職場内秩序びん乱	(ア) 暴行により職場の秩序を乱した場合	停職又は減給
		(イ) 暴言又は虚偽の風説の流布等により、職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告
		(ウ) 職務命令違反により職場の秩序を乱した場合	減給又は戒告
		(エ) 内部通報制度に関して、意図的に違反通報をした場合、通報者に対し不当に不利益な取扱いをした場合	停職又は減給
	(5) 虚偽報告	事実をねつ造して虚偽の報告を行ない、公務の運営に支障を生じさせた場合	減給又は戒告

	事由	事例	処分量定	
1. 一般 勤務関係	(6) 守秘義務違反	(ア) 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	免職又は停職	
		(イ) アの場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合	免職	
		(ウ) 過失により職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告	
	(7) 個人情報の不適正な取扱い	(ア) 職権を濫用して、専ら職務の用以外の用に供する目的で個人情報記録された文書等を閲覧又は収集した場合	減給又は戒告	
		(イ) 過失により個人情報を漏れいし、若しくは紛失又は盗難により、公務の運営に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告	
		(ウ) 職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した場合	免職、停職又は減給	
	(8) 営利企業等への従事	任命権者の許可なく営利企業等に従事した場合	停職、減給又は戒告	
	(9) セクシュアル・ハラスメント	児童生徒等に対する場合	性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合	免職
			わいせつな言辭、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、性的行為と受け取られる身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辭等の性的な言動」という。）を繰り返した場合	免職
			わいせつな言辭等の性的な言動を行った場合	停職又は減給
上記以外の者に対する場合		脅迫的行為又は職務上の影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした場合	免職又は停職	
		わいせつな言辭、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辭等の性的な言動」という。）を繰り返した場合	免職、停職又は減給	
		わいせつな言辭等の性的な言動を行った場合	停職、減給又は戒告	
(10) その他ハラスメント	(ア) <u>職務上の地位や権限又は職場内での優位性を背景に、職務の適正な範囲を超えた人格と尊厳を侵害する言動により、身体的・精神的苦痛を与え、職務に専念できなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に就業環境を害するなどの不利益を与えた場合</u>	免職、停職、減給又は戒告		
	(イ) 妊娠・出産したこと、又は育児・介護のための制度の利用に関する言動により、就業環境を害するなどの不利益を与えた場合	免職、停職、減給又は戒告		

※ (9)、(10) については、「神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針」の他、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年1月15日厚生労働省告示第5号）」、「事業主が職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）」、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職場生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）」を参考に判断する。

	事由	事例	処分量定		
2 公務上 非違行為関係	(1)	横領	公金又は官物を横領した場合	免職	
	(2)	収賄	職務に関して賄賂を受受、要求、約束した場合	免職	
	(3)	窃取	公金又は官物を窃取した場合	免職	
	(4)	詐取	人を欺いて公金又は官物を交付させた場合	免職	
	(5)	公文書偽造・ 隠ぺい等	(ア)	公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、若しくは公文書を隠ぺいし、又は公文書を毀棄した場合	免職又は停職
			(イ)	過失により公文書を紛失又は廃棄した職員、その他不適正に取り扱った場合	減給又は戒告
			(ウ)	イの場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合	停職又は減給
	(6)	官物損壊	故意に職場において官物を損壊した場合	停職、減給又は戒告	
	(7)	諸給与等の違法支払・不適正受給	故意に法令に違反して諸給与等を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与等を不正に受給した場合	停職、減給又は戒告	
	(8)	公金官物処理不適正	自己保管中の公金の流用等公金又は官物の不適正な処理をした場合	停職、減給又は戒告	
	(9)	紛失	公金又は官物を紛失した場合	戒告	
	(10)	盗難	重大な過失により公金又は官物の盗難に遭った場合	戒告	
	(11)	出火・爆発	過失により職場において官物の出火、爆発を引き起こした場合	戒告	
	(12)	コンピュータの不適正使用	職場のコンピュータ又は電磁的記録等を職務に関連しない目的で使用し、又は不適正に使用したことにより公務の運営に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告	
	(13)	公務中の事故	公務中の無謀運転等により、公用車を著しく損壊したり、同乗者に傷害を負わせた場合	減給又は戒告	
	(14)	不適切な事務処理	故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、公務の運営に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告	
(15)	体罰等	(ア)	体罰の態様が悪質若しくは危険な暴力行為である場合又は常習的な場合	免職又は停職	
		(イ)	体罰で傷害を負わせたり、事後処理が不適切な場合等	停職又は減給	
		(ウ)	体罰を行った場合であって、ア、イに該当しない場合	減給又は戒告	
		(エ)	故意又は重大な過失により必要な安全配慮を怠り、傷害を負わせたり、事後処理が不適切な場合等	減給又は戒告	
		(オ)	ア、イ、ウの場合において、体罰の実態を把握、あるいは体罰の事実があると疑われる状況を確認しながら、適切な対応を怠り、又は放置した場合	停職、減給又は戒告	
※動機、態様、結果、指導経過、事後処理等の内容によっては、量定を加重又は軽減する。 ※暴言、侮蔑的な言葉又は威圧的な言動等の不適切な指導により、身体的・精神的苦痛を与えた場合は、この体罰等の量定に準じて扱う。					
(16)	いじめへの対応	(ア)	重大事態が生じた場合において、児童生徒間のいじめに加担、あるいはいじめを助長したことが明らかで、その程度が悪質である場合	免職、停職又は減給	
		(イ)	重大事態が生じた場合において、児童生徒間のいじめの実態を把握、あるいはいじめの事実があると疑われる状況を確認しながら、適切な対応を怠ったことが明らかで、その程度が悪質である場合	停職、減給又は戒告	
		※重大事態とは「神戸市いじめ防止等のための基本的な方針」の定めによる。 ※重大事態に至らない場合においても、いじめによる被害が相当程度であることが認められるときは、この指針を参考に判断する。			

	事 由	事 例	処 分 量 定	
3 公務外非 違行為関係	(1)	放火	放火をした場合	免職
	(2)	殺人	人を殺した場合	免職
	(3)	強盗	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合	免職
	(4)	麻薬、覚せい 剤等を所持又 は使用	麻薬、大麻、あへん、覚せい剤、危険ドラッグ等を所持、使用 又は譲渡等した場合	免職
	(5)	横領	(ア) 自己の占有する他人の物（公金及び官物を除く）を横領した場 合	免職又は停職
			(イ) 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した場合	減給又は戒告
	(6)	窃盗	他人の財物を窃取した場合	免職又は停職
	(7)	詐欺・恐喝	人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させ た場合	免職又は停職
	(8)	傷害	人の身体を傷害した場合	免職、停職又は減給
	(9)	脅迫	人を脅迫した場合	停職又は減給
	(10)	暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らな かった場合	停職、減給又は戒告
	(11)	器物損壊	故意に他人の物を損壊した場合	停職、減給又は戒告
	(12)	酩酊による粗 野な言動等	酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるよ うな著しく粗野又は乱暴な言動をした場合	停職、減給又は戒告
	(13)	賭博	(ア) 賭博をした場合	停職、減給又は戒告
			(イ) 常習として賭博をした場合	免職又は停職
	(14)	わいせつ行為 等	(ア) 強制性交等、強制わいせつなどの行為をした場合	免職
(イ) 18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として 供与し、又は供与することを約束して淫行をした場合			免職	
(ウ) わいせつ物を頒布、陳列した場合			免職又は停職	
(エ) 痴漢行為若しくはわいせつな行為（盗撮、のぞき等）をした場 合			免職又は停職	
※ア～エの他、「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等 に関する法律」、「兵庫県青少年愛護条例」等に抵触する行為をした場合は、このわいせつ行 為等の量定に準じて扱う。				
(15)	ストーカー行 為	つきまとい等のストーカー行為をした場合	免職、停職又は減給	
(16)	その他公務外 非違行為	(ア) 自らの帰責事由により、破産法第30条第1項の規定により破産手 続開始の決定を受けた場合又は民事再生法第33条第1項の規定に より再生手続開始の決定を受けた場合等で、公務に対する信用 を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた場合	減給又は戒告	
		(イ) 公的債権に関して給与の差し押さえを受けた場合で、公務に対 する信用を失墜させ、又は公務に支障を生じさせた場合	停職、減給又は戒告	

	事 由	事 例	処 分 量 定
4 交通事故・交通法規違反関係	(1) 飲酒運転	(ア) 酒酔い運転をした場合	免職
		(イ) 酒気帯び運転をした場合	免職又は停職
		(ウ) 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、若しくは飲酒を勧めた場合、飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した場合又は同乗しない場合であっても飲酒運転であることを知りながらそれを容認した場合	免職、停職又は減給
	(2) 交通事故（人身事故を伴うもの）	(ア) 過失により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合	免職、停職、減給又は戒告
		(イ) 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	免職又は停職
		(ウ) 重大な過失により人に傷害を負わせた場合	停職、減給又は戒告
		(エ) 重大な過失により人に傷害を負わせた場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした場合	免職、停職又は減給
	(3) 交通法規違反関係	(ア) 物の損壊に係る交通事故を起こして事故後の危険防止を怠る等措置義務違反をした場合	停職、減給又は戒告
		(イ) 無免許運転をした場合	停職又は減給
	※処分を行うに際しては、公務中であるか、公務外であるか、また過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮のうえ判断するものとする。		
5 監督責任関係	(1) 指導監督不適正	部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた場合	減給又は戒告
	(2) 非行の隠ぺい・黙認	部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合	停職又は減給

## 地方教育行政の組織及び運営に関する法律

昭和31年法律第162号

最終改正：令和2年3月31日法律第11号

### 第1章 総則（第1条—第1条の4）

### 第2章 教育委員会の設置及び組織

#### 第1節 教育委員会の設置、教育長及び委員並びに会議（第2条—第16条）

#### 第2節 事務局（第17条—第20条）

### 第3章 教育委員会及び地方公共団体の長の職務権限（第21条—第29条）

### 第4章 教育機関

#### 第1節 通則（第30条—第36条）

#### 第2節 市町村立学校の教職員（第37条—第47条の3）

#### 第3節 共同学校事務室（第47条の4）

#### 第4節 学校運営協議会（第47条の5）

### 第5章 文部科学大臣及び教育委員会相互間の関係等（第48条—第55条の2）

### 第6章 雑則（第56条—第63条）

### 附則

#### 第1章 総則

#### （この法律の趣旨）

**第1条** この法律は、教育委員会の設置、学校その他の教育機関の職員の身分取扱その他地方公共団体における教育行政の組織及び運営の基本を定めることを目的とする。

#### （基本理念）

**第1条の2** 地方公共団体における教育行政は、教育基本法（平成18年法律第120号）の趣旨にのっとり、教育の機会均等、教育水準の維持向上及び地域の実情に応じた教育の振興が図られるよう、国との適切な役割分担及び相互の協力の下、公正かつ適正に行われなければならない。

#### （大綱の策定等）

**第1条の3** 地方公共団体の長は、教育基本法第17条第1項に規定する基本的な方針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該地方公共団体の教育、学術及び文化の振興に関する総合的な施策の大綱（以下単に「大綱」という。）を定めるものとする。

- 2 地方公共団体の長は、大綱を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、次条第1項の総合教育会議において協議するものとする。
- 3 地方公共団体の長は、大綱を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 4 第1項の規定は、地方公共団体の長に対し、第21条に規定する事務を管理し、又は執行する権限を与えるものと解釈してはならない。

#### (総合教育会議)

**第1条の4** 地方公共団体の長は、大綱の策定に関する協議及び次に掲げる事項についての協議並びにこれらに関する次項各号に掲げる構成員の事務の調整を行うため、総合教育会議を設けるものとする。

- 一 教育を行うための諸条件の整備その他の地域の実情に応じた教育、学術及び文化の振興を図るため重点的に講ずべき施策
- 二 児童、生徒等の生命又は身体に現に被害が生じ、又はまさに被害が生ずるおそれがあると見込まれる場合等の緊急の場合に講ずべき措置

2 総合教育会議は、次に掲げる者をもつて構成する。

- 一 地方公共団体の長
- 二 教育委員会

3 総合教育会議は、地方公共団体の長が招集する。

4 教育委員会は、その権限に属する事務に関して協議する必要があると思料するときは、地方公共団体の長に対し、協議すべき具体的事項を示して、総合教育会議の招集を求めることができる。

5 総合教育会議は、第1項の協議を行うに当たつて必要があると認めるときは、関係者又は学識経験を有する者から、当該協議すべき事項に関して意見を聴くことができる。

6 総合教育会議は、公開する。ただし、個人の秘密を保つため必要があると認めるとき、又は会議の公正が害されるおそれがあると認めるときその他公益上必要があると認めるときは、この限りでない。

7 地方公共団体の長は、総合教育会議の終了後、遅滞なく、総合教育会議の定めるところにより、その議事録を作成し、これを公表するよう努めなければならない。

8 総合教育会議においてその構成員の事務の調整が行われた事項については、当該構成員は、その調整の結果を尊重しなければならない。

9 前各項に定めるもののほか、総合教育会議の運営に関し必要な事項は、総合教育会議が定める。

#### 第2章 教育委員会の設置及び組織

##### 第1節 教育委員会の設置、教育長及び委員並びに会議



**第4条** 教育長は、当該地方公共団体の長の被選挙権を有する者で、人格が高潔で、教育行政に関し識見を有するもののうちから、地方公共団体の長が、議会の同意を得て、任命する。

2 委員は、当該地方公共団体の長の被選挙権を有する者で、人格が高潔で、教育、学術及び文化（以下単に「教育」という。）に関し識見を有するもののうちから、地方公共団体の長が、議会の同意を得て、任命する。

3 次の各号のいずれかに該当する者は、教育長又は委員となることができない。

- 一 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者
- 二 禁錮以上の刑に処せられた者

4 教育長及び委員の任命については、そのうち委員の定数に一を加えた数の二分の一以上の者が同一の政党に所属することとなつてはならない。

5 地方公共団体の長は、第2項の規定による委員の任命に当たつては、委員の年齢、性別、職業等に著しい偏りが生じないように配慮するとともに、委員のうちに保護者（親権を行う者及び未成年後見人をいう。第47条の5第2項第2号及び第5項において同じ。）である者が含まれるようにしなければならない。

#### （任期）

**第5条** 教育長の任期は3年とし、委員の任期は4年とする。ただし、補欠の教育長又は委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 教育長及び委員は、再任されることができる。

#### （兼職禁止）

**第6条** 教育長及び委員は、地方公共団体の議会の議員若しくは長、地方公共団体に執行機関として置かれる委員会の委員（教育委員会にあつては、教育長及び委員）若しくは委員又は地方公共団体の常勤の職員若しくは地方公務員法（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と兼ねることができない。

#### （罷免）

所属する教育長及び委員の数が委員の定数に一を加えた数の二分の一から一を減じた数（その数に1人未満の端数があるときは、これを切り上げて得た数）になるように、当該地方公共団体の議会の同意を得て、教育長又は委員を罷免するものとする。ただし、政党所属関係について異動のなかつた教育長又は委員を罷免することはできない。

4 教育長及び委員は、前三項の場合を除き、その意に反して罷免されることがない。

#### (解職請求)

**第8条** 地方公共団体の長の選挙権を有する者は、政令で定めるところにより、その総数の三分の一（その総数が40万を超え80万以下の場合にあつてはその40万を超える数に六分の一を乗じて得た数と40万に三分の一を乗じて得た数とを合算して得た数、その総数が80万を超える場合にあつてはその80万を超える数に八分の一を乗じて得た数と40万に六分の一を乗じて得た数と40万に三分の一を乗じて得た数とを合算して得た数）以上の者の連署をもつて、その代表者から、当該地方公共団体の長に対し、教育長又は委員の解職を請求することができる。

2 地方自治法（昭和22年法律第67号）第86条第2項、第3項及び第4項前段、第87条並びに第88条第2項の規定は、前項の規定による教育長又は委員の解職の請求について準用する。この場合において、同法第87条第1項中「前条第1項に掲げる職に在る者」とあるのは「教育委員会の教育長又は委員」と、同法第88条第2項中「第86条第1項の規定による選挙管理委員若しくは監査委員又は公安委員会の委員の解職の請求」とあるのは「地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第8条第1項の規定による教育委員会の教育長又は委員の解職の請求」と読み替えるものとする。

#### (失職)

**第9条** 教育長及び委員は、前条第2項において準用する地方自治法第87条の規定によりその職を失う場合のほか、次の各号のいずれかに該当する場合には、その職を失う。

- 一 第4条第3項各号のいずれかに該当するに至つた場合
- 二 前号に掲げる場合のほか、当該地方公共団体の長の被選挙権を有する者でなくなつた場合

2 地方自治法第143条第1項後段及び第2項の規定は、前項第2号に掲げる場合における地方公共団体の長の被選挙権の有無の決定及びその決定に関する争訟について準用する。

平成十八年法律第百二十号

教育基本法

教育基本法（昭和二十二年法律第二十五号）の全部を改正する。

目次

前文

第一章 教育の目的及び理念（第一条—第四条）

第二章 教育の実施に関する基本（第五条—第十五条）

第三章 教育行政（第十六条・第十七条）

第四章 法令の制定（第十八条）

附則

我々日本国民は、たゆまぬ努力によって築いてきた民主的で文化的な国家を更に発展させるとともに、世界の平和と人類の福祉の向上に貢献することを願うものである。

我々は、この理想を実現するため、個人の尊厳を重んじ、真理と正義を希求し、公共の精神を尊び、豊かな人間性と創造性を備えた人間の育成を期するとともに、伝統を継承し、新しい文化の創造を目指す教育を推進する。

ここに、我々は、日本国憲法の精神にのっとり、我が国の未来を切り拓く教育の基本を確立し、その振興を図るため、この法律を制定する。

第一章 教育の目的及び理念

（教育の目的）

第一条 教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

（教育の目標）

第二条 教育は、その目的を実現するため、学問の自由を尊重しつつ、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

- 一 幅広い知識と教養を身に付け、真理を求める態度を養い、豊かな情操と道徳心を培うとともに、健やかな身体を養うこと。
- 二 個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。
- 三 正義と責任、男女の平等、自他の敬愛と協力を重んずるとともに、公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。
- 四 生命を尊び、自然を大切にし、環境の保全に寄与する態度を養うこと。
- 五 伝統と文化を尊重し、それらをはぐくんできた我が国と郷土を愛するとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこと。

（生涯学習の理念）

**第三条** 国民一人一人が、自己の人格を磨き、豊かな人生を送ることができるよう、その生涯にわたって、あらゆる機会に、あらゆる場所において学習することができ、その成果を適切に生かすことのできる社会の実現が図られなければならない。

#### (教育の機会均等)

**第四条** すべて国民は、ひとしく、その能力に応じた教育を受ける機会を与えられなければならない。人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位又は門地によって、教育上差別されない。

2 国及び地方公共団体は、障害のある者が、その障害の状態に応じ、十分な教育を受けられるよう、教育上必要な支援を講じなければならない。

3 国及び地方公共団体は、能力があるにもかかわらず、経済的理由によって修学が困難な者に対して、奨学の措置を講じなければならない。

## 第二章 教育の実施に関する基本

#### (義務教育)

**第五条** 国民は、その保護する子に、別に法律で定めるところにより、普通教育を受けさせる義務を負う。

2 義務教育として行われる普通教育は、各個人の有する能力を伸ばしつつ社会において自立的に生きる基礎を培い、また、国家及び社会の形成者として必要とされる基本的な資質を養うことを目的として行われるものとする。

3 国及び地方公共団体は、義務教育の機会を保障し、その水準を確保するため、適切な役割分担及び相互の協力の下、その実施に責任を負う。

4 国又は地方公共団体の設置する学校における義務教育については、授業料を徴収しない。

#### (学校教育)

**第六条** 法律に定める学校は、公の性質を有するものであって、国、地方公共団体及び法律に定める法人のみが、これを設置することができる。

2 前項の学校においては、教育の目標が達成されるよう、教育を受ける者の心身の発達に応じて、体系的な教育が組織的に行われなければならない。この場合において、教育を受ける者が、学校生活を営む上で必要な規律を重んずるとともに、自ら進んで学習に取り組む意欲を高めることを重視して行われなければならない。

#### (大学)

**第七条** 大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

2 大学については、自主性、自律性その他の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない。

#### (私立学校)

**第八条** 私立学校の有する公の性質及び学校教育において果たす重要な役割にかんがみ、国及び地方公共団体は、その自主性を尊重しつつ、助成その他の適当な方

法によって私立学校教育の振興に努めなければならない。

#### (教員)

**第九条** 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

#### (家庭教育)

**第十条** 父母その他の保護者は、子の教育について第一義的責任を有するものであって、生活のために必要な習慣を身に付けさせるとともに、自立心を育成し、心身の調和のとれた発達を図るよう努めるものとする。

2 国及び地方公共団体は、家庭教育の自主性を尊重しつつ、保護者に対する学習の機会及び情報の提供その他の家庭教育を支援するために必要な施策を講ずるよう努めなければならない。

#### (幼児期の教育)

**第十一条** 幼児期の教育は、生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものであることにかんがみ、国及び地方公共団体は、幼児の健やかな成長に資する良好な環境の整備その他適当な方法によって、その振興に努めなければならない。

#### (社会教育)

**第十二条** 個人の要望や社会の要請にこたえ、社会において行われる教育は、国及び地方公共団体によって奨励されなければならない。

2 国及び地方公共団体は、図書館、博物館、公民館その他の社会教育施設の設置、学校の施設の利用、学習の機会及び情報の提供その他の適当な方法によって社会教育の振興に努めなければならない。

#### (学校、家庭及び地域住民等の相互の連携協力)

**第十三条** 学校、家庭及び地域住民その他の関係者は、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚するとともに、相互の連携及び協力を努めるものとする。

#### (政治教育)

**第十四条** 良識ある公民として必要な政治的教養は、教育上尊重されなければならない。

2 法律に定める学校は、特定の政党を支持し、又はこれに反対するための政治教育その他政治的活動をしてはならない。

#### (宗教教育)

**第十五条** 宗教に関する寛容の態度、宗教に関する一般的な教養及び宗教の社会生活における地位は、教育上尊重されなければならない。

2 国及び地方公共団体が設置する学校は、特定の宗教のための宗教教育その他宗教的活動をしてはならない。

### 第三章 教育行政

#### (教育行政)

**第十六条** 教育は、不当な支配に服することなく、この法律及び他の法律の定めるところにより行われるべきものであり、教育行政は、国と地方公共団体との適切な役割分担及び相互の協力の下、公正かつ適正に行われなければならない。

2 国は、全国的な教育の機会均等と教育水準の維持向上を図るため、教育に関する施策を総合的に策定し、実施しなければならない。

3 地方公共団体は、その地域における教育の振興を図るため、その実情に応じた教育に関する施策を策定し、実施しなければならない。

4 国及び地方公共団体は、教育が円滑かつ継続的に実施されるよう、必要な財政上の措置を講じなければならない。

**(教育振興基本計画)**

**第十七条** 政府は、教育の振興に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、教育の振興に関する施策についての基本的な方針及び講ずべき施策その他必要な事項について、基本的な計画を定め、これを国会に報告するとともに、公表しなければならない。

2 地方公共団体は、前項の計画を参酌し、その地域の実情に応じ、当該地方公共団体における教育の振興のための施策に関する基本的な計画を定めるよう努めなければならない。

**第四章 法令の制定**

**第十八条** この法律に規定する諸条項を実施するため、必要な法令が制定されなければならない。

**附 則 抄**

**(施行期日)**

1 この法律は、公布の日から施行する。

○横浜市職員のサービスの宣誓に関する条例

昭和26年3月31日  
条例第14号

横浜市職員のサービスの宣誓に関する条例をここに公布する。

横浜市職員のサービスの宣誓に関する条例

(この条例の目的)

第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第31条(地方公営企業法第7条の2第11項において準用する場合を含む。)の規定に基き、職員のサービスの宣誓について定めることを目的とする。

(サービスの宣誓)

第2条 新たに職員となつた者は、任命権者又は任命権者の定める上級の公務員の前で、別記様式による宣誓書に署名してからでなければ、その職務を行つてはならない。但し、地震、火災、水害又はこれらに類する緊急の事態に際し、やむを得ないと認められる場合には宣誓を行う前においても職員にその職務を行わせることができる。

(権限の委任)

第3条 任命権者はこの条例に定めるものを除く外、職員のサービスの宣誓に関し必要な事項を定めることができる。

(人事委員等の宣誓に関する準用)

第4条 この条例の規定は、人事委員及び公営企業管理者の宣誓について準用する。

附 則

1 この条例は、昭和26年4月1日から施行する。

2 この条例施行後30日以内に新たに職員となつた者は、第2条本文の規定にかかわらず、この条例施行後30日間は、宣誓を行う前においても、その職務を行うことができる。

附 則(昭和27年12月条例第62号) 抄

この条例は、公布の日から施行する。

付 則(昭和30年9月条例第17号)

1 この条例は、公布の日から施行し、昭和30年7月1日から適用する。

2 この条例により廃止され、または改正された条例の、廃止または改正前の規定によりこの条例適用前に生じた権利の行使及びこれに基く義務の履行に関しては、法令に特別の定めのあるもののほか、なお従前の例による。

3 前項の場合に必要な技術的読替は、規則で定める。

付 則(昭和41年12月条例第63号) 抄

この条例は、昭和42年1月1日から施行する。

別記様式1 (教育公務員、消防職員及び企業職員を除くその他の職員)

別記様式1 (教育公務員、消防職員及び企業職員を除くその他の職員)

宣 誓 書

私は、ここに、主権が国民に存することを認める日本国憲法を尊重し、且つ、これを擁護することを固く誓います。

私は、地方自治の本旨を横浜市において実現していくためには、公務を民主的且つ能率的に運営しなければならないという責務を深く自覚するとともに、国民全体の奉仕者であると同時に、とりわけ、横浜市民の奉仕者であることを認識し、法令、条例、規則及び規程を遵守し、誠実且つ公正に、良心に従って職務を執行することを固く誓います。

年 月 日

氏 名 名印

様式2 (教育公務員)



様式2 (教育公務員)

宣 誓 書

私は、ここに、主権が国民に在することを認める日本国憲法を尊重し、且つ、これを擁護することを固く誓います。

私は、教育及び地方自治の本旨を体し、公務を民主的且つ能率的に運営しなければならないという責務を深く自覚するとともに、全体の奉仕者であると同時に、とりわけ横浜市民の奉仕者であることを認識し、法令、条例、規則及び規程を遵守し、誠実且つ公正に、職務を執行することを固く誓います。

年 月 日

氏 名 印

様式3 (消防職員)

様式3 (消防職員)

宣 誓 書

私は、日本国憲法及び法律を尊重し、命令、条例、規則及び規程を忠実に擁護し、消防の目的及び任務を深く自覚し、その綱領が消防職務に優先して従うことを要求する団体又は組織に加入せず、横浜市民の奉仕者として良心のみに従って、誠実且つ公的に消防職務の遂行に当たることを誓います

年 月 日

階級 氏 名 印

様式4 (企業職員)

## 見解書

令和6年7月22日  
教育委員会事務局

## 1 結論

当該事案については、現在3人の弁護士による検証が行われています。その検証内容には、法的な課題や公務の位置づけの可否等も含まれており、その結果を踏まえて、適切な対応を行っていきます。

## 2 出張に係る旅費の支給について

職員の旅費に関しては、横浜市旅費条例（昭和23年10月横浜市条例第73号）第1条で「本市職員その他の者で、公務のため旅行するときは、別に定めるもののほか、この条例の定めるところにより、旅費を支給する。」とし、第5条では、「鉄道賃は鉄道又は軌道旅行に、船賃は水路旅行に、航空賃は航空旅行に、車賃は陸路旅行にこれを支給する。」とされています。

また、会計年度任用職員の旅費に関しては、横浜市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年10月横浜市条例第24号）第11条で「会計年度任用職員が公務のために旅行したときは、フルタイム会計年度任用職員に対しては旅費を、パートタイム会計年度任用職員に対しては旅行に係る費用弁償を支給する。」として、同条2項で「前項の旅費及び旅行に係る費用弁償は、横浜市旅費条例（昭和23年10月横浜市条例第73号）の例により支給する。」とされています。

出張の手続きについては、横浜市職員出張及び旅費支給規程（平成12年12月達第22号）（以下「旅費支給規程」という。）第2条で「職員は出張を必要とするときは次の各号の区分に従い、当該各号に掲げる命令書、命令簿又は出張を命ずる決裁文書に出張先、出張する具体的理由又は出張用件、出張帰着月日等を記入して、決裁を受けなければならない。」とされており、市内出張のときは、市内出張命令簿の記入、決裁が必要となります。

（第2条第1号）

旅費の請求については旅費支給規程第4条で「出張に係る旅費の支給を受けようとする職員は、第1号の区分に従い、当該各号に掲げる請求書に必要な書類を添えて、市長に提出しなければならない。」とされており、市内出張（宿泊を伴うもの及び企画旅行の方法により出張するときを除く。）のときは、市内出張旅費請求書に必要な書類を添えて、市長への提出が必要となります。（第4条第1号）

なお、教育委員会事務局においては横浜市教育委員会事務局等専決規程（平成3年3月達第1号）第7条で、職員の市内出張に関することは課長共通専決事項となっており、課長決裁として手続きをします。

### 3 給料の支給について

職員の給与に関しては、横浜市一般教職員の給与に関する条例（昭和26年3月横浜市条例第15号）第2条で「給料は、職員の正規の勤務時間による勤務に対し、支給される報酬」とされています。

また、会計年度任用職員の給与に関しては、横浜市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年10月横浜市条例第24号）で定められています。

### 4 本件における旅費及び給料の支給について

本市教員による児童生徒に対するわいせつ事案の公判について、児童生徒に関するプライバシー情報への配慮を目的として、傍聴席を埋めるために、教育委員会事務局職員に傍聴の呼びかけを行っていました。

平成31年4月に、被害者側を支援する団体（NPO法人）から、公判の傍聴の要請を受け、教育長に説明の上、学校教育事務所から関係部署に公判傍聴の協力依頼文を発出し、傍聴の呼びかけを行っていました。令和5年・6年において、学校教育事務所から関係部署に公判傍聴の協力依頼文を発出し、公判4案件（計11回）において、延べ約400人が傍聴のため裁判所に行きました。

当該傍聴にかかる出張は公務として取り扱われ、当該出張に係る請求された旅費及び当該出張に対する給料が支給されています。

### 5 旅費及び給料の支給の適否について

当該事案については、教育委員会から、神奈川県弁護士会に推薦依頼を行い、6月12日に3人の弁護士が決定し、検証を進めています。

現在、弁護士によるヒアリング等、丁寧かつ慎重に検証を進めており、7月中には検証を終える予定です。検証は、法令遵守の立場から見た、公判傍聴への組織的な対応に関する法的な課題や動員による「公判傍聴」の公務の位置づけなどに関して行うこととしており、旅費及び給料について検証対象となっています。その結果については、監査の決定期限を踏まえて、速やかにご報告し、教育委員会として適切な対応を行ってまいります。

## 住民監査請求に係る陳述の聴取の記録

日付：令和6年7月25日（木）

場所：横浜市監査委員会議室

○酒井代表監査委員 それでは、ただいまから令和6年度第9回監査委員会会議を開催いたします。

それでは、議事「職員に対する出張旅費及び給与の支給に関する住民監査請求に係る陳述の聴取」を行います。

陳述に入る前に、撮影を希望する方がいらっしゃいますので、撮影に関する事項をお伝えいたします。まず、記録者の方は写らないように御移動をお願いいたします。会場の皆様に申し上げます。撮影は会議の冒頭、会場全体の撮影のみということになります。また、記者の方を除き、撮影は写真のみに限らせていただきます。撮影は、請求人は自席から、それ以外の方は、傍聴席前のテーブルの位置からお願いいたします。請求人は、写りたくなければ、傍聴席のエリアに一時、御移動ください。それでは、撮影される方はお願いいたします。

〔写真撮影〕

○酒井代表監査委員 それでは、以上で撮影の時間は終了いたします。以降の撮影はできません。また、本日の会議においては、録音・配信はできませんので、御承知おきください。よろしいでしょうか。

傍聴人の方をお願いいたします。傍聴に当たっては、陳述の妨げとならないように、御静粛をお願いいたします。また、携帯電話及びパソコン等の情報通信機器は、電源を切るなどして使用しないでください。記者の方は、取材メモのためにパソコン等を使用することは構いません。会場内では監査委員の指示に従ってください。指示に従っていただけない場合は御退室いただくことがありますので、あらかじめ御承知おきください。

それでは、監査委員の紹介をいたします。私は代表監査委員の酒井です。本日の進行を務めます。

続きまして、高品委員です。

前田委員です。

○前田監査委員 前田です。

○酒井代表監査委員 清水委員です。

○清水監査委員 清水です。

○酒井代表監査委員 大岩委員です。

○大岩監査委員 大岩です。

○酒井代表監査委員 陳述に際しての留意点を申し上げます。陳述される内容は、監査資料として正確に記録する必要がありますので、録音させていただきます。また、本日聴取する陳述の記録は、監査結果に添付して公表いたします。陳述は、請求人、関係職員とも、それぞれ1時間以内としております。また、請求人、関係職員からは、質問はできません。請求人の陳述する内容は、請求の要旨を補足する内容としてください。請求人の陳述の聴取に引き続いて関係職員による陳述の聴取を行います。最後に、請求人は、関係職員の陳述の内容に対して意見表明を合計5分以内で行うことができます。ただし、質問することはできません。そのほか、陳述の進行については、監査委員の指示に従ってください。

それでは、請求人の陳述の聴取を実施いたします。請求人は陳述をお願いいたします。

○ 請求人 区の 区です。 というところで、清水委員とは顔見知りで、3度ほど面談した記憶があります。高品委員とは、2021年の4月9日以来です。中身については反復しませんが、2度目です。この2、3日、ちょっと声がかすれるようになって、場合によっては水を一口、喉を潤わせてもらってもいいかもしれませんが、よろしく御許可ください。

私がこの動員問題に接したのは、多くの人と同様に5月21日の記者会見があった翌日、つまり5月22日でした。一体これは何だと。行政として最もやってはいけないことではないのか。何をやっているんだというような、感想を持ちました。しかし、しばらくすると、いやいや、ちょっと待てよと。申し訳ない言い方だけれども、あの悪名高い横浜市の教育委員会だったらさもありなんと。やってもおかしくないねというふうになるようになりました。しかし、したり顔でそんな思いを持っているだけでは何にもなりません。前に進みません。怒りを具体的にどういうふうには発揮するか。これはもう監査請求するしかないなということで、監査請求を起こすことにしました。ちょうどそのときに情報公開、 の 理事長さんも、横浜市民に対して、こんなことで市民をだまさせていいのかと、どんどん監査請求を起こせみたいな趣旨の発信をされていました。幸い私はいろんな分野の人々と付き合っています。そして、どんな人もこの話を持ち出して話をすると、少なくともメディアで得られる情報は等しく共有されていました。知っていました。しかし、それぞれが自ら監査請求まで起こそうという気はなかなか難しそうで、幾ら発破をかけても前に進みませんが、しかし、さんが監査請求するならそこに乗っかかせてくれないかということで、乗っかるというのは変ですけども、一緒に出そうと。で、請求案をしっかりと読んでもらって、同意してもらった上で請求人に名を連ねていただきました。それが11名ということです。もっと時間があれば30人や50人は簡単に集められたらだろうというふうに思っています。

さて、私は先ほど言ったように教育委員会の不祥事、悪事等々、相当知っていたつもりですけれども、改めて、ざっとこの5年間の、2019年から2024年の隠蔽だとか不祥事をちょっとレビューしてみました。そうすると、10数件がばばばとすぐ得られたわけですね。幾つか例を申し上げますと、小学校の校長が女性教諭に無理やりキスするとか、中学校の男性教諭が女子生徒に対してわいせつ行為を働くとか、小学校の男性教諭が女子児童の盗撮を繰り返したとか、中学校の校長が校長室で9歳の女子児童に対してキスをしたとか、これは裁判沙汰になって、今年の5月24日に懲役1年半と、執行猶予付きですけども判決が出ました。公判の動員対象となった事件でありますけれども、横浜市の教育委員会に特徴的なのは、その不祥事の数の多さだけではなくて、教師による児童や生徒のいじめ、これが多いですよね。あきれるほどです。そして、ことごとく、もちろんそれを隠蔽しようとしています。例を挙げるときりがありませんけれども、旭区の市立小学校で起こった4年前の件も結構大きな事件でした。

さらに、私が許せないのは、自死、自殺ですね。児童生徒の自死に対する向き合い方です。これは3月22日だと思いますけれども、予算第一・第二特別委員会総合審査の さんの質問に対する回答から発覚したことですけれども、この10年間で41名もの自死があったと。それから、 市長になって以降も17名が入っていると。さらに、彼女は別の聞き方

をして、20年から23年ですか、この4年間でどれだけの自死があったかという、それは23だということも分かりました。その中でですね、一番許せないのは、2020年の3月、女子中学生が、2年生が、いじめを苦に死んだ点ですね。これは、前年から保護者とともに学校にいじめに遭っていると訴えていたにもかかわらず、残念ながら自死を選ぶに至りました。そして、遺書にはいじめが原因だと、同級生のいじめだと言っておきながら、当然のことながら中学校の報告書には、いじめ原因で自殺に至ったということは記載されていました。それに対して教育委員会はどうか反応したのかと。いじめという表記を消せと、全てなくせと、異常な迫り方を執拗にしてきたわけですね。組織的な隠蔽を図ろうとしたのは明白であります。

さらに、似たような事例ですけれども、2022年、同じ学校で2名の中学生が相次いで死を遂げました。遺族は同じようにいじめが原因だというふうに教育委員会に伝えていたにもかかわらず、教育委員会はかたくなにいじめ重大事態というふうには捉えようとしませんでした。仕方なく、全ての市議員の中で最も信頼のおける市民派の一人である [ ] 議員に対して、その遺族がその話を伝えて初めて発覚したわけですね。教育委員会は、いじめ防止法に基づく調査をサボタージュしていたというのは明らかです。しかも、その理由がひどいです。遺族の意向を受けて優先した結果そうだったと。なんちゅう発言ですか。許されないでしょ、こんな発言は。

請求する措置の内容に移ります。詳細事実を明らかにせよと。請求書の主張に書いてあります(1)、それから(2)については、5月23日の開示請求内容と基本的には同じです。5月23日に開示請求した、一般的には2週間後に答えが来るはず。私は開示請求を20数回経験しています。確かに2週間後になった例も3つ、4つありました。でも、それでも1週間とか10日ぐらいです。今回の6月初めに返された期間延長通知は、何と7月22日でした。今週の月曜日ですよ。それで、一体どうなっているんだというふうに教育委員会の教職員人事課の方に問い合わせると、明日決定通知を出すけれども、実際に閲覧できるのは29日になりますというようなことで、結局それは29日になりました。恐らく私が求めたような動員に関する諸情報については、当然、監査委員さんもこの間ずっと請求されていて、この時点では得られているはずというふうに推量しますけれども、私には届いていないので、それを受けてのコメントというのは、本日は不可能です。恐らく教育委員会は、3人の弁護士による検証チームの結果が出るまでは一切表に出さない、そういうふうに決めているのではないかとこのように思います。

言いそびれる前に一言申し上げますけれども、検証チームの結果、これは大きなインパクトが確かにあります。しかし、私自身は、いかなる内容の結果が出されようと、100%それは市民が納得する客観性を担保したものではないというふうに思います。もちろん、横浜市弁護士会の会長を長く務められた [ ] さんをはじめ3人の方々は立派な実績、経歴をお持ちで、もちろんいいかげんな結果を出す、調査する、検証するというふうにはもちろん思いませんが、しかし、そうだったとしても、私は100%そのアウトプットを信用することには至らないと思っています。もちろん怪々な判断はそれが出るまでは言えないに



しても、今は私はそういう思いであります。

それから、肝心の3番目の、全ての関係者に処分を下せと、科せという中身です。まず、元、そして2期やった[ ]氏ですが、前、元でありますけれども、教育長については、私は退職金の50%を返還しろということを請求しました。何だ、その50%って。何を基準にしているんだと、どこから来ているんだと、多くの方は見た途端、当然思われると思います。しかし、この[ ]氏というのは、先ほど申し上げたようないじめその他教師による児童生徒のいじめ等、あるいはそれらの隠蔽、これを指導した一番の本人なわけですね。そして、この傍聴大量動員に話を引き戻しますと、彼自身は加担者ではないかもしれません。どこかの学校事務所の所長かもしれませんし、ほかの部署の部長さんかも分かりません。しかし、責任者はあくまで教育長である彼にあります。もし、彼の3月前の退職前にこの件が発覚したら、これだけでもとても十分に懲戒免職相当のはずではないかというふうに私は思います。実際、先ほど申し上げた3月22日、[ ]氏は[ ]市長に向かって、市長、市長、こんな違法、非違行為、連続、この[ ]元教育……その時点ではまだ現ですね、退職前の10日前の話ですけれども、このままみすみす退職させていいのかと、罷免できないのかといった趣旨で迫っていました。私がもし[ ]市長の立場にあつたら、私は罷免していましたよ。退職金ゼロですよ。退職金、別に[ ]市長のポケットマネーじゃないわけですよ。これ、市民の税金ですよ。こんな悪事を働いた人間に何で410万の満額を、しかも3年間の労に対して払わんといかんのかと。私はこの205万円を返せというのは、彼のやった重大な過失、法違反等に比して極めて小さいさやかな要求だというふうに思っています。

さて、幹部職員。幹部職員と言っても、いろいろなポジション、地位があります。学校事務所でいうと、所長から始まって下の係長、そして一般の職員、普通の部局でいえば、教職員人事部にしても、それから学校教育企画部等々においては、やはり部長、課長、係長という階層だと思います。いかなる職位というか担当されていたとしても、一般職員に、末端職員に動員指示を出した者は、全て関係した幹部職員です。そのペナルティーは何かと。私は減給10%5か月が妥当だというふうに判断しました。それは何か。何か基準があるのか、何を考えているんだと言われるかも分かりませんが、こういう話を参考にしました。今年の6月、まだつい先だったの話ですけれども、これは教育委員会のものではないですけれども、市の人間ですが、水道局の人間が、ある駅構内で女性の足を蹴ったということで懲戒処分を受けました。その蹴った、事象の酷さはよく分かりませんが、懲戒処分を受けるぐらいの酷い内容だったわけですね。ペナルティーは減給10%3か月でした。確かにそれ相当のペナルティーだというふうに思いますが、それに比べると、この違法、憲法無視、地方公務員法無視、あるいは等々規程、規則、条例無視の積み重なったこの動員指示は、あるいはその指示を発した者は、それ以上のペナルティーを科されてしかるべきというのが私の判断です。

さて、肝心の動員された職員。400人か450人が正確な数字は分かりませんが、しかしですね、この人たちも当然責任はあるわけですよ。業務命令として上から指示されたと。だから、黙々それに従わざるを得なかったと。何を言ってんだと、甘ったれるなというのが私の

見解です。私は多国籍企業で長年、コントロールアドバイザーというような仕事をしていました。監査そのもの、つまりオーディターそのものではないですけども、それに近い仕事です。そこでいろいろなことを学びました。その一つが、インディビジュアル・アカウントビリティという事です。日本語に直すと説明責任、個人の説明責任ということですよ。自分の役割や責任、場合によっては犯した罪や非違行為や不始末、失敗等々に対する説明をするよといったような説明責任ですが、しかし、実際にそういう失敗をしたときとか、非違行為をしたときとか、法違反を犯したときの、それに対するペナルティーを受け入れるということもこのアカウントビリティの中に入っているんですよ。

いいですか。実際に職員の服務規程というのがあります。これは事実証明書3つ目につけましたけれども、第12条で何を言っているか。職務の執行の公正さを損なうおそれがあるときは、そういう要求には応じてはならない。これは明らかに職務の公正さを損なうおそれがある要求でしょ。さらに、地方公務員法、事実証明書の2つ目につけましたけれども、32条では、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、職務を遂行しろということですよ。それから、35条では、当該の地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならないと。言われたからといって、のこのこと地裁に出かけて行って傍聴動員し、一般の傍聴者を妨害すると。これが地方公共団体がなすべき責かと。絶対にそんなこと言えないでしょ。

さらに、横浜市の職員行動基準というのがあります。細かくは言いませんけれども、要は市民から信頼されるように誠実・公正に行動するとか、それから、根拠となる法令やルールをよく確認して仕事をしますとか、それから、その根拠となる横浜市が目指すコンプライアンスというのに、そのホームページはどういう記載があるかというのと、コンプライアンスというのは、一般的に法令遵守という意味で使われていますけれども、横浜市では、単に法令を遵守するということにとどまらず、市民や社会からの要請に全力で応えていくということをコンプライアンスと位置づけ、コンプライアンスを重視する職場風土の醸成に努めています。実態はまるで真逆じゃないですか。一つもこれらの要求を満たしているとは思えません。労働経済学者で■■■■という著名な人がおります。もう31年前の話ですけども、彼が著した書にこういうのがあります。■■■■と。彼のこの言葉を借りれば、私は次のように言いたいと思っています。コンプライアンスは横浜市教育委員会の入り口で立ち消える。勝手ながら、我ながら至言ではないかというふうに思っています。

これを御覧ください。宣誓書。皆さん、当然覚えがありますよね。何十年前か知りません。宣誓書。これは何かというと、入庁時、どなたでも全ての人が、これは教育委員会だけではなくないと思うんですけども、入庁時に簡単な法だとか職務、先ほど申しましたような職員の服務規程だとかガイダンスを受けた後、分かりました、それに従って業務に、仕事に励みますと。ここに宣誓しますというふうに、皆さんこれ書いているわけですね。「憲法を尊重し」というのがまず頭に來ます。当たり前の話です。それから、途中飛ばしますけれども、法令、条例、規則及び規程を遵守し、誠実かつ公正に職務を執行することを固く誓いますと。皆さん出しているんですよ。何だと、これ。動員された400人、一人でもこれを思

い出したんでしょかね。もう普段の仕事からこういうのが頭から離れているんじゃないですかね。私は、メディアの方も当初から疑問を呈しました。400人もいて、幾ら上から動員要請があっても、これはおかしいと、問題ではないですかみたいな、反発した職員が一人もいないのかと。分かりません。頭の中では何十人、おかしいなと思っているはずですが、それが声に出せない、上に出せない、表に出せない。そういう封建的な、非民主的な職場風土が法令遵守よりもオーバーライズしていると。つまり、上位に来ちゃっていると。それが実態ではないかというふうに思います。

実際に、真に効果的で包括的なコンプライアンス教育プログラムというのを作り直し、計画し、実践する必要があると私は思っています。もちろん、単に条例はこうだとか、法律はこうだとか、規程はこうだとか、分かったかと、その中身を理解させるだけではなくて、何でこんな事態に至ったのかということ、全ての職員一人ひとりに反省させる、総括させる、そして、みんなで議論する、共有する、そういうことも含めての教育です。それがなくて、表向きの教育、みんなこれに署名しているはずなのに、てっきり飛んでしまっているような、再現あり得るといふふうに思っています。もし、そういう教育プログラムを作り直す、そして実践する、その過程で、必要であれば私は協力する用意があります。一円も要らないですよ。完全無償でやりますよ。

その次に求めているのは、現教育長■■■■さん、それから■■■■市長の公式の謝罪や説明責任ですね。もうこれについては細かく言いません。■■■■さんは、5月22日の市会のこども青少年・教育委員会において、もちろん謝罪しています。でも、その後、様々な情報が彼にも来ているはずですが、そして、彼なりに実態の経過、内容、伝達され、伝えられ、自分なりに解釈しているはずですね。それに基づいた謝罪を改めてきちんとしてもらいたいと。弁護士検証チームの結果がこういうふうに出た、だからこうなんだと、それだけでとどまっては絶対に駄目です。むしろ、それも参考にするとするのは当然かもしれませんが、自身が、先ほど言ったような内部の問題点、組織の閉鎖性、硬直性、封建制等を分析し、観察し、あるべき教訓はどうか、どうだったのかということも含めて説明責任を果たさないといけないというふうに思っています。

■■■■市長。5月28日の市議会で、意識改革や組織体制等々、市教委の取組を後押しすると言いました。何にも発言しないよりはましかもしれないけれども、後押しするって一体何なんだと。私はこの言葉にですね、教育長の任命権者としての責任が感じられないというふうに思いました。3月22日、予算の第一・第二特別委員会の舞台の話先ほど言いました。あのとき、■■■■市長は、なぜ罷免しないのかと追及されて、まともに答えなくて逃げ通しました。今度は、彼は、自身が自分の責任をどういうふうに総括しているのかということ踏まえてしっかり説明する必要があるというふうに思います。

もう一つ、彼に十分に認識してもらいたいのは、この職員の大量動員というのは教育委員会に限った話ではありません。少し遡れば、IRの説明会というのがありました。2019年の9月、10月ぐらいから始まって2020年の1月目指して3～4か月に渡って行われた、■■■■市長直々による18区の各区での説明会です。4区ぐらい残して完全に終わり切ったことではな

かったというふうに覚えていますけれども、■区では2019年の12月14日にありました。土曜日でした。土曜日の夕方にもかかわらず、スーツ姿の男性がたくさん来ていたわけですね。これはもう見た途端、これは市の職員だなというのが分かりました。

旧市庁舎を巡る建物の売却の件、あるいは土地の定期借地の問題を巡って■、■  
■両議員が裁判を起しました。2020年の6月9日です。しばらくして当然、口頭弁論始まったわけですが、最初の数回、その口頭弁論に明らかに、恐らく都市整備局であろうと思われる職員が大量に傍聴に来ておりました。■議員がそれに対して異議をちょっと唱えたところ、その後は止んだというふうに聞いておりますけれども、これも一つの明白な事例です。

3つ目、進行中の事例があります。一体、何それ？と。進行中って何なのと。一言で言うと、これはグリーンエキスポの各区単位の説明会です。IRと同じように各区単位で■市長が直々に登場して説明会をやるということになっているようですが、各区の区政推進委員会というのが責任持って案内しています。しかし、これの招待先はどこかと。町内会自治会あるいは公園愛護会と、極めて限定された団体のみに招待が行っているんですよ。つまり何をいいたいか。一般の区民というのはそこから排除されているわけですね。一体これは何なのと。形を変えた差別的動員ではないかというふうに思っています。こういう実態がある。当然、将来戒めないといけないということを■市長には重々認識していただきたいというふうに思います。

次に、ホームページ上にですね、この問題、教育委員会の職員の大量動員の問題を、市も含めてきちんと載せることは当然でありますけれども、私は思い切ってこれは広報よこはまにきちんと載せるべき事件だというふうに思います。教育委員会も市も真摯に本当にこの件を反省しようとするならば、堂々と広報よこはままで事の顛末を全て明らかにし、そして、市民に知ってもらうべきだというふうに考えています。弁護士の検証チームの報告は、もちろんその中の一部飾るでしょう。■教育長、■市長のメッセージ、あるいは今後に向けての決意もそこに登場するでしょう。あわよくば、できるならば、先ほどから何回か申し上げました、現教育長自らのこの問題の分析や検証結果というものもそこに掲載されるべきというふうに思います。そして、7月4日、7月10日で、我々を含めて3回目の監査請求です。この後、続いているのか、出されたのか知りませんが、この監査請求についても広報よこはまに堂々と載せろというのが私の要求です。もちろん監査委員さんの監査結果についてもそこに含まれるべきというふうに思います。昨年6月、7月、1か月ぐらいにわたって、広報よこはまのアンケートというのがありました。何かこの広報よこはまに注文はありますかというような趣旨のアンケートです。私はそれ以前から思っていた、例えば何で広報よこはまに監査請求結果を堂々と載せないのかと。そんなにしょっちゅう起こるような話ではないですけども、監査請求は年に何回かあるはずですよ。それをきちんと何で広報で知らせようとしなくていいのかと。

もう一つあります。これは議会だよりの方に向けた話かも知れませんが、市民から議会に対して請願というのがたまたま出されます。その請願結果がどうであったのか、ど

の会派、どの議員がそれに採択、不採択、手を挙げたのかどうか、そういうことについてもきちんと載せるべきじゃないのかというのを、昨年、そのアンケートに対して私は答えました。ぜひそういうことも含めて広報よこはまがどうあるべきか、市にとって都合のいいことばかり、市民になるべく知られたくないということは極力抑えようというような誤った姿勢を改めて、今回はさすがに許しがたい事件、異常な事件が起こったわけですから、大出血しても堂々と市民にすべからく知らせるべきだというふうに思います。これは2つ前ですか、先月の広報紙の表紙ですね。別に[ ]どとか[ ]と[ ]さんが一緒に写ってはいけないと言うつもりはありません。だけど、こんな事件の責任の張本人でありながら、浮かれている場合じゃないでしょというのが、私のこれ見たときの瞬時の感想です。

まとめます。横浜市教育委員会の異常性を一気に世間に知らしめたというのが、この衝撃的な事件です。とりわけ、心ある横浜市民はびっくりしたはずです。あきれたはずです。恥ずかしく、情けなくも思ったでしょう。そして、当然、心からの怒りを感じたというふうに思います。教育委員会は初めから被害者のプライバシー保護のためだというふうな言い方をしていました。しかし、それは口実、詭弁であるというのを多くの市民は完全に見抜いています。しっかりと見抜いているわけです。今回の事件は、東京新聞の[ ]、それから、共同通信の[ ]、この両女性記者の真面目で熱心な、そして行動力のある姿勢から生まれた、発覚した問題です。教育委員会はこの二人に感謝しないといけません。教育委員会の中には、ああ、とうとうばれてしまったかと、そういう本音を漏らす人がいたというふうに聞きましたけれども、むしろ、やっとならばれるようになったかと。知られてよかった、抜本的な組織改革の機会がこれで与えられたというふうに理解すべきだというふうに私は考えます。

何回も言っていますように、何でこういう事件を生んだ背景があるのか、組織風土、職場風土があるのか。その体質の根源的な原因や理由を真摯に自ら追究し、検証し、再生に向かって必死に努力していただきたいというふうに思っています。革命的と言えるほどの転換が必要かもしれませんが、これを逃したらもう再生する機会というのは永久に訪れないのではないかというふうに私は思っています。（「狂育委員会」と書かれた紙を掲げ）今、現状はこうですよ。現状は、見たくないかもしれませんが、私もこんなもの掲げたくない。だけど、客観的にこうじゃないかと、多くの人がこういうふうに思っています。一日でも早く脱してください。このままでいくと一番心配なのは、子どもたちの、生徒児童の心身に、発達への影響です。これが最大の懸念です。生まれ変わってください。再生してください。監査委員の皆さん、請求の内容に私は圧倒的な自信を持っています。主観は確かにところどころ含まれていますけれども、なるべく客観性に重きを置いたというふうなつもりでおります。ややおごりを承知で言えば、この私の監査請求に多くの市民は賛同している。言い換えれば、私は多くの市民の声を代弁しているというふうに思っています。7月4日、そして7月10日、ここで意見陳述された請求人においても、きっと同様のはずというふうに私は考えています。もし、この3者の監査請求が全ての横浜市民に披露されたら、数万、いや、数十万、市民からの喝采、支持、賛同というのが返ってくるのではないかというふうに思っています。それ

ぞれの主張には圧倒的な理由があります。十分な理由があります。賢明なる判断の下に、市民が納得する理性的で合理的な勧告を出されるように心から期待して、私の陳述を終わります。

○ 請求人 次に、私は 区から来ました です。さんがもう、ほぼ完璧な網羅されたことを言われましたので、補足的に自分の思ったことを述べたいと思います。

5月21日にですね、この事件が発覚して、私も大変なことが起きているなど。だけど、10日後に被害者団体、そのNPO団体からですね、実は裁判所の傍聴席を占拠して知らせないようにしてほしいみたいなのが出ていたというような文書が出てきたんですね。10日後に。こんなものがあり得るのかと思いますね。その真偽はともかくね、こんなものが用意されて出てきて、これで幕引きかなと。普通、今までのいろいろなこと、不祥事がありましたけど、大抵これで終わっているんですよ。とんでもない話ですよ。でまあ、口幅ったい話で、皆さん釈迦に説法になりますけどね、法的根拠等々交えて私はちょっと意見を述べさせていただきます。

結局、これは範を垂れるべき教育機関、これがとんでもないこと、自分のところの不始末を隠蔽するために大量動員やって、憲法始め法令違反ですよ、それをやっているわけですよ。情けない話ですよ、これ。範を垂れるべき組織ですよ、これ。ということで、忸怩たる思いがあります。もう情けないですね、市民としては。それで、これは単なるこの組織だけじゃなくてもう横浜市、ここの市役所全般のいわゆる組織的な風土、これに問題がある。

さんも大分述べましたけどね、それに関連するものを取り上げて説明します。

まずですね、法令を遵守すべき横浜市職員による法令違反と、市民への背信行為ですよ、これ全く。法的には、さっきも釈迦に説法と言いましたけど、まず、憲法第99条。これは、天皇、摂政、あるいは国会議員とかはじめ公務員が遵守すべきと書いてあるわけですよ。これは民主主義の大本ですね。権力を持ったのが勝手に、この憲法から外れた法律をこしらえてやっていかないように、ここにちゃんと歯止めがかかっているんですよ。まず、遵守すべき本人なんですよ、これ。それが法違反をやったわけですよ。これはもう完全な背信行為ですよ。それで、同じように憲法82条、裁判の公開、判決・裁判とかそういうのの公開というのがありますがね。これを保障しているわけですよ。これを今回の行為は踏みにじることですよ、完全に。だって、占拠してほかの一般市民とかメディアの人が入れないようにするわけですよ。こんなとんでもないことが、延べ500人近い動員があつて、中から全く、これ、おかしいんじゃないのという声が上がらなかった、これも由々しいことですね。もうだから、これは組織風土がおかしいんです。完全に横浜市の市役所の組織は病んでいるとしか思えませんね。この間の、今の3月22日のですね、自死が41件もあつたというような録画も見ましたがね、これを淡々とこなしているように見えちゃうんですよ。これはとんでもない話ですよ。

それで、もう一つは、法律的に言いますと、憲法第92条に地方自治の保障がありますよね。地方自治の趣旨、本旨に基づいてやると。私も勉強して、本旨って何かというと、住民自治と、それから団体自治なんですよ。住民自治というのは二元代表で、市長と議員を選んで、

議員は議会をつくって行政を監視すると。今回この監視機能が働いたのかどうかということもありますよね。5月22日以降、どういう議会が動きの中でしているのかということもありますね。その住民自治、選びますよね。市長を選ぶわけですよ。市長は、市民の福祉にかなう行政をやる、こういった職務があるわけですね。職務というか職責があるんですよ。その部下である職員は一致団結して主権在民の市政をやるということ。これ、みんなこれに反することをやっているわけですよ、これ。まあ窓口業務とか、あるいは電話の応対というのは結構丁寧にやってもらっているように見えますね、この頃。そんなことはもう当たり前の話でね、大本の主権在民ということが刷り込まれていれば、そんなこと言わなくてちゃんとした対応になるんですよ。ところが、対応、応対はいいけども、逆に後ろで舌出しているようなことをやったわけですよ、これ全部。これ、憲法、それから、あと法律違反ですね。主権在民どころか反社会的ですよ。

それともう一つ、さっきの団体自治ですね。これは、この間、間違っただ方自治法の改正がありましたね。中央集権がまた戻ったじゃないですか。こんなことやらせちゃ駄目なんです。横浜市はこれだけの360何万の市民を持っていて、地方自治体として自覚がないんですよ。何ですか、今、特別自治市というようなことで鼻息荒かったのが、特別市になって「自治」が消えているんですよ。なぜかという、多分、国のこの地方自治法を変えるという話とのバッティングがあったんじゃないかと疑われますね。それで、なぜ消したんだと言ったら、分かりやすいように消したと言った。特別自治市を「自治」消して特別市で何で分かりやすくなるんですか、それが。とんでもない方向です。

今度、8月に今やろうとしている教育委員会。これは、来年の教科書、小中学校の、これを検定があつて決めるんですよ。その、この間、出版社からの展示会があつて見てきました。驚いたことにですね、2015年の4月に文科省が通知を出して、特に社会科歴史においては、閣議決定とか、あるいは最高裁が出した内容と違わないようなもの、それに沿ったものを書けというのが決まっちゃっているんですよ。閣議決定でこれ、決めているんですよ。これに対して教科書を見てみると、南京の虐殺問題、あるいは慰安婦問題、これなんか触れている教科書ありませんよ。あれはやっぱり営利団体、出版社はね、そうやって言われて変なもの書いて採用されなきゃまずいから、やっぱり忖度するわけですよ。そうすると、次世代の日本人に横浜市は偏った日本史を刷り込むことになるんですよ、これ。これはものすごい重大ですよ。教育委員会に電話すると、いや、私たちは教科書を選定するだけですから。その言葉に表れているじゃないですか。地方自治体として、団体自治として、中央に向かってこんなとんでもないことは受け付けられないと言うぐらいの鼻息荒くなきゃ駄目なんです。とんでもない日本人をつくっちゃうんですよ、これ。だから、団体自治の役目を果たしていないんです、教育委員会は。そんなね、私たちは教科書を選ぶだけを任されていますなんて何を言っているかですよ。これは関連があるので述べておきます。

それと、横浜市市役所全体の組織風土の問題としてはですね、さっきもカジノの問題がありましたけれども、あのときは7割ぐらいの市民がもう反対していることは分かっていたんですよ。だけど、強行しようとしたんですね。説明会をやれば何とかなる。そこにも組織動

員して、職員出したりしてやったわけですよ。これも反市民的な、主権在民じゃない行為ですね。それと、カジノ誘致を含むIRの取りまとめというのを、市が1年ぐらい前にまとめたんです。中間まとめもあって発表もあったけど、これはホームページと、あとは記者発表しかなかったんです。記者発表もやっていないか。議会に言ったやつを記者が書いて、それで私は知ったんですよ。これはホームページにしか出ていないんです。しかも、この中間取りまとめ、最終取りまとめに対しては市民の意見を募集しているけど、それもホームページ見なきゃ分からないんです。僕はそのとき意見出して、広報よこはまが全市民への正式な広報なんですよ、周知する。それができていないでなぜこんな重要なことを、かつて大きな問題があったカジノ誘致問題、この取りまとめをやるのはおかしいじゃないかと言っても、それも全然なしのつぶて、無視されましたね。市民がいいように、適当に有識者の意見ちょっと聞いて、最終まとめできています。だけど、この内容を見ると、とんでもない内容ですよ。主権在民どころか、やったけど、いいと思ってやったけど、市民の反対で駄目だったみたいなの、そんな内容です。

それから、もう一つは山下ふ頭の再開発、これも委員会やっていますね。これに対しても意見の募集あるんですよ。でも、これも広報に出していない。ホームページ見る人しか分かりません。ネット環境にある人しか分からない。あるいはネット環境にあっても関心持って見ていなきゃ、市民意見募集もないんですよ。だから、これは広報よこはまに、ネット環境にない人も全部含めて市民意見求めるなら、パブリックコメントとしてやるべきですよ。それもやっていません。

それと、もう一つは新市庁舎。これも問題ありますね。ゲートを勝手につくり、それから執務室、ほとんどの執務室は鍵かけています。これね、勝手に決めているんですよ。市民の意見、一つも入っていません。サンフランシスコのホームページを見ると、市庁舎はシチズンズ・パレスなんですよ。市民の宮殿なんですよ。そこに、使用者の意見も聞かずに勝手に鍵かけちゃって、執務室に。いろんな理由言いますよ。意見全く聞いていません。こんな主権在民じゃありませんよね。もうその風土、完全にそういった風土になっちゃっていますよ。これを振り返って見ないとね、こういった事象から物事は解決しません。

最後に、■さんも言いましたけども、いろんな法令とか、地方公務員法の信用を失墜しないように注意しましょうとか、職務に専念しましょうとか、いろいろあるわけですよ。服務規程もそうだし、管理監督職員の責務だとか、いろいろなものができているんですよ。こんないいものがありながら全然これはもう、何ですかね、仏つくって魂入れずとかね、職員に魂入っていないんですよ。ということで、私の一応、いろんなこと言いましたけど、よろしくお願ひしたいと思います。

○酒井代表監査委員 それでは、監査委員からの質疑に移ります。各委員から何かございませうでしょうか。よろしいですか。今の陳述について何か、質疑に移りますが、御意見等ございませうでしょうか。よろしいですか。ほかに特にならなければ、以上で請求人の陳述の聴取を終わります。請求人の方は立会人席へ移動をお願いいたします。また、関係職員は陳述人席へ移動してください。



〔席移動〕

○酒井代表監査委員 続きまして、関係職員の陳述を聴取いたします。関係職員は、所属、補職名等を述べた上で、本件監査請求に関する見解を簡潔明瞭に陳述してください。それでは、陳述を始めてください。

○村上陳述人 教育委員会事務局教職員人事部長村上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○片山陳述人 教育委員会事務局教職員人事課長の片山です。よろしくお願いいたします。

○村上陳述人 それでは、お手元の見解書につきまして、お話しさせていただきます。

1番、結論でございます。当該事案については、現在3人の弁護士による検証を行っております。その検証内容には、法的な課題や公務の位置づけの可否等も含まれており、その結果を踏まえて適切な対応を行ってまいります。

2、出張に係る旅費の支給について、また3、給料の支給については、関係規程の記述でございますので、御確認いただきたいと思います。

4、本件における旅費及び給料の支給について、本市教員による児童生徒に対するわいせつ事案の公判について、児童生徒に関するプライバシー情報への配慮を目的として、傍聴席を埋めるために、教育委員会事務局職員に傍聴の呼びかけを行ってまいりました。平成31年4月に、被害者側を支援する団体から公判の傍聴の要請を受け、教育長に説明の上、学校教育事務所から関係部署に公判傍聴の協力依頼文を発出し、傍聴の呼びかけを行ってまいりました。令和5年・6年において、学校教育事務所から関係部署に公判傍聴の協力依頼文を発出し、公判4案件、計11回において、延べ約400人が傍聴のため裁判所に行きました。当該傍聴に係る出張は公務として取り扱われ、当該出張に係る請求された旅費及び当該出張に対する給料が支給されております。

5、旅費及び給料の支給の適否について、当該事案については、教育委員会から神奈川県弁護士会に推薦依頼を行い、6月12日に3人の弁護士が決定し、検証を進めてございます。現在、弁護士によるヒアリング等、丁寧かつ慎重に検証を進めており、7月中には検証を終える予定でございます。検証は、法令遵守の立場から見た公判傍聴への組織的な対応に関する法的な課題や、動員による公判傍聴の公務位置づけなどに関して行っており、旅費及び給料について検証の対象となっております。その結果については、監査の決定意見を踏まえて速やかに御報告し、教育委員会として適切な対応を行ってまいりたいと考えてございます。以上でございます。

○酒井代表監査委員 それでは、監査委員からの質疑に移ります。監査委員から何かございますか。

○大岩監査委員 どうもありがとうございました。基本的には、お願いをした資料、監査をするのに当たって必要な資料がございますので、事実確認が必要だということで、教育委員会にお願いしまして資料を出していただきましたが、私の現段階の認識では、お願いした資料の半分は出てきたのかなと思っておりますけれども、残り半分はまだ出てきていないのかなという認識でございます。最後に、その残りが出てくるのかとか、あと、全て出るのか、い

つ出るのかというところを最後に確認させていただきますけども、認識していただいているとおり、これは請求いただいてから60日以内に結論出さなければいけないので、その期限が大変迫っております。我々も資料をいろいろ出していただいて、大変細かい資料もありますので、正直言うと、先ほどぱっと見させていただいて、細かい部分も含めて大体、大枠は認識させていただいたつもりではいるんですけども、ちょっとよく分からないなという部分もございますので、基本的には、教育委員会の方に出していただいた資料で、ちょっとお断りしておきますが、傍聴人の方には資料がないんですが、我々のところには来ている資料もあります。その、我々の方に来た資料に基づいて、主に事実確認ということについて御答弁いただきたいかなと思っております。

まず、私の方から聞きたいのは、この黒塗りになっている「教育長説明資料」という平成31年4月9日の人権教育・児童生徒課から出されているもろもろの案件の相談についてというものについて、時系列でいろいろ書かれていて、最後に吹き出しで書いて、これ、A4で3ページの資料なんですけども、ちょっとこの内容についてまず、教育委員会の方から御説明いただけますか。本来であれば、時間があれば読み込んで思っていたんですが、ちょっとよく分からない、一つひとつ細かいことを含めて皆さんがどう考えているのかとか、どういう意図でこれを言っているのかという部分もありますので、このA4、3枚の内容について、黒塗りの部分があって、もちろん個人情報とかそういう部分はこちらでも分かりませんので説明できないと思うんですが、この出された資料の意図とか内容について、まず御説明していただけますでしょうか。

○村上陳述人 これは、今回の案件が教諭による児童生徒への性加害案件だということの中、被害者側からいろいろ相談を受けていた、子どもへの支援など含めて受けていたところを概要としてまとめている経過になろうかと思えます。対応経過については、2ページ以降から時系列、電話のやり取りあるいは意見交換会などを経ているといった流れが示されてございます。4月に入りまして、今回のいよいよ加害教員の公判が始まってくるといった流れの中で、公判傍聴についての依頼があったといったことを含めて教育長の方に一応説明をした際の資料ということでございます。吹き出しのところにつきましては、公判が行われるといった中で、記載のような趣旨のお話を頂いたといったところの御報告とともに、その対応について教育長にも御相談をしていたといったことを示す資料となっております。

○大岩監査委員 それで、これは基本的に、過去の請求にもありましたが、そもそも何でこれをやると。決裁資料は、もちろん交通費に関してなんかは申請が上がってきて、それに対して決裁をして、それで支払いをしているということだと思っておりますが、それに至る、個別のやつは一件一件上がってくるので、それに対して皆さんの方で書類に判子を順次押して決裁されていると思うんですけども、そもそもこういう相談があって、誰がどこでどうやって、この吹き出しの前のところまでは経緯が書かれているんですけども、この後、どこでどう決まって、最終的には次の書類で頂いているような、最後に「傍聴について協力依頼」という資料がありまして、それで申請を上げていただいて決裁して、それでいろいろ手続が進んでいるので手続どおりだという御説明だと思うんですが、その個別のやつに移る前の前提とし

てこの議論を、4月の何日までで終わっていますが、その後のやり取りがちょっとよく分かってなくて、そこはどうなっているのかというのを御説明いただけますでしょうか。

○村上陳述人 この4月9日の段階で傍聴の方の方向づけが確認され、実際にNPO法人から文書が届き、それなどを踏まえながら方面事務所から関係部署への協力依頼といった形で文書が発出され、記載の部署から職員が実際に傍聴に行ったといった流れになってございます。

○大岩監査委員 そうすると、誰が、どこで、いつ決まったのかというのがよく分からないんですけども、それについては、今検証中ということでしょうか。それとも、検証後の資料として出すつもりなのか。それとも、そこはどうなっているのでしょうか。

○村上陳述人 この事案につきましては、教育長に相談しているという経過が確認されてございますので、傍聴に行くということについての方向づけが教育長了解の下に行われていたというふうに認識してございます。ただ、それぞれ具体的な個別の協力依頼文というのは、方面の事務所長から発出されてございますので、これは内部的に文書作成、起案ないし決裁手続が所内で行われて、それが発出されたということだと思います。

○大岩監査委員 そうすると、教育長が了承したということなんですが、通常、私の理解だと、何か文書が上がって、それで決裁取るのかなと思っていたんですが、これについては、教育長が了承したという経緯が、まだ半分上がってきていないんですけども、最終的な報告書の中に盛り込まれるという理解でよろしいのでしょうか。

○村上陳述人 少なくとも教育長に説明が行われたという経過が確認されてございますので、表現はともかくですね、今申し上げたような趣旨のことが最終的に報告されるのではないかと考えております。

○大岩監査委員 分かりました。私のところで足りない部分はほかの委員の方からも質問があると思いますが、そうしましたら次なんですけども、エクセルの資料で結構膨大な資料を頂いておまして、これは動員をされた方々の交通費とか、あと、給料の総額を足し合わせた、これ、結構なエクセルで作業、作るの結構大変だったと思いますが、これを、そちらにはないんですけども、私どもの手元に頂いております。まず、これについてちょっと細かく確認させていただきたいんですけども、説明を全く頂いていないので。まず、聞きたいのは、これ、エクセルの資料がずっと細かく、ちょっと虫眼鏡で見ないと見えないぐらい細かいんですけども、何枚かありまして、最終的に合計額があるんですけども、また別途の紙で、「職員傍聴の状況について」と表題がついておまして、最後の1枚のエクセルは「(動員外)」となっているんですね。だから、最初のやつは動員ということだろうと思うんですけども、最後の1枚は動員外ということにされているんですけども、この違いは、動員外の方は正直言うと1番目から22番目で、動員の方は1番目から数えると400人ぐらい、400までいっているんですけども、これ、明らかにエクセルで作っていると思うので、動員の方は動員と書いてありませんけども、この400名のやつと動員外のやつは違うシートで作られていると思うんですけども、この400のやつと22の動員外のこの違いはどういうところなんでしょうか。

○村上陳述人 御案内のとおり今回の事案が本市教員による加害事案ということで、それに

伴いまして情報収集のため、要は公判の内容あるいは進捗状況について情報収集を行うといったことも必要だと思っております、そういった趣旨で赴いた者が動員外というふうに関整理してございます。それは確認をいたしまして、22 ということに関把握してございます。それ以外につきましては、いわゆる今回呼びかけが行われて、それに応じた者が、大変細かくて恐縮でございますが、こちらの一覧になるという整理でございます。

○大岩監査委員 それで、この 400 の方のエクセルのシートなんですけど、いろいろ書いてありまして、いろいろ聞きたいんですけど、まずは一番重要なと思うのは、出張用件というのが書かれておりまして、「(命令簿による記載)」ということに関書かれているんですけども、これ、400 数名いる中で、項目が幾つかあるんですね。裁判傍聴とか事務連絡とか案件対応とか、5 項目か 10 項目ぐらいだと思うんですけども、このおのおの項目の内容と申しますか、この内容はどうしてこういうふうに関、自己申告で変わったのか、それとも、どうして人によって違うのかなというのがちょっとよく分からないんですね。傍聴という方もいらっしゃるし、事案対応とかっていう方もいらっしゃるんですけども、これは、出張用件はどうしてこう、いろいろ決まっているんですか。

○村上陳述人 出張に際しましては、いわゆる出張命令について手続を取っているわけですけども、これは通常、課長まで決裁を取ります。その際、職員がその出張日時ですとか用件について記載して、これを決裁に回すという手続になってございます。ここに出張用件と書いてございますのは、個々の職員が記載した内容となっております、多くは裁判傍聴ということに関共通してございますが、個々の職員が記載している内容がそのまま反映しているということでございます。

○大岩監査委員 そうすると、何か項目があつて選択したということではなくて、職員の記載された内容であると。そうなつてくると、動員の状況についてということなんですけど、この 400 何人については、明らかに教育委員会としても動員というか、前回、どこまで必要でどこまで必要じゃなかったかというような御質問をさせていただいて、明快な回答がそのときなかったんですけど、こういう表が出てきましたので私の理解で申すと、この 414 名は、教育委員会としては動員であり、必要がなかった。それ以外の別シートの 22 人は動員外ということで、必要があつて手続を経てこういう形を取られたという認識なんではないでしょうか。それとも、それはまだここでは答えられないのでしょうか。それが報告に上がってくるのでしょうか。

○村上陳述人 少なくとも呼びかけに応じて裁判所に行った者が 414 名で、情報収集に行った者は 22 名といった内容で御報告させていただいてございます。

○大岩監査委員 そこが結構ポイントなので、そこを明白に。とはいえ期日もありますので、それをどう線引きするのかというのがポイントかなと思っております。

続いてなんですけども、ちょっと細かいことで大変恐縮なんですけど、この出張命令の有無と決裁というのがあつて、決裁というのは過年度のものから今年度のものまであります。基本的に住民監査請求は財務に関するものが対象になり、1 年以内ということになるので、手続的としては過年度以外の 1 年以内のものが対象になってくるのかなと思っておりますけども、

基本的にこの出張命令の有無がありとなしというのがございますが、この出張命令のありなしというのは、ちょっと僕もあまりよく分からないんですが、何でありの人がいて、なしの人がいてというのは、どういうことなんでしょうか。

○片山陳述人 出張命令はシステム上で申請しておりますので、システム上で申請をしていればありと、していない場合はなしなんですが、そのなしの場合でも口頭等で承認を、確認はしているということがありますので、記録されればあるんですが、ただ、これはお答えする際に、システム上の出張命令をしているかどうかということでお答えする内容になっておりましたので、ありなしはそういうふうに区別しているということで御理解いただければと思います。

○大岩監査委員 分かりました。基本的には、出張命令は全部、100%あるんだと思うんですけども、ちょっとそれが分かりづらいので、その線引きはしっかり整理していただきたいなと思います。

あともう一つ、旅費請求の方も、復命又は報告の有無というのがあって、この旅費の方の復命又は報告というのは――復命とか報告というのは大体同じような意味合いだというふうに事前に伺いましたけども――これはどういうことになっているのか。旅費請求の有無もありとなしになっていますけども、このあたりはどうなっているのか。エクセルを見ただけでは分からないので、教えていただけますでしょうか。

○片山陳述人 旅費請求のあるなしは、当然なんですけども交通費があるかないかという形になっておまして、出張に行った場合でも旅費が発生しない場合は、旅費は請求していないという形になります。報告は、基本的にはこれはありだという形になっているかと思います。基本的に、業務に行ったことを報告しているということが確認できれば、ありという形で回答させていただいております。

○大岩監査委員 あと、基本的には出張命令の決裁者と交通費の支出命令の決裁者というのが、ばっと挙げられておまして一覧になっているんですけども、基本的には課長さんとか、室長さんもいらっしゃいますけども、現場の責任者が決裁されて、交通費、出張なので現場で判断して、基本的にはそれに基づいて職員の方も行かれているんだと思うんですけども、この大本を決めるに当たって、課長さんが決裁したりとか決めることはないんじゃないかなと、僕の少ない知見の理解ではそう考えているんですけども、その大本は、先ほど教育長には説明して、決裁を受けたのか受けていないのかちょっとよく分かりませんが、そういう経緯を経たというふうに伺ったんですが、出張命令の決裁者と、あと、支出命令の決裁者は、ここに書かれているとおり、ほとんど課長さんがされたというのはよく分かったんですが、この全体の412名の動員外じゃなくて動員の方ですね、動員の方の決裁を、じゃ、こういうこと、いろいろ、そもそも相談があって、やりましょうということにどこかでなったんだと思うんですけども、それは誰がどうやって決めたんですか。それは書類に残っていないですか。あったら出してください。

○村上陳述人 最終的には協力依頼文という形で残っておりますので、そちらの方を、動員をするということの呼びかけを行う、協力依頼を行うという、最終的な文書による意思決定

は、その方面事務所から発出されている協力依頼文が形になってございますので、それが該当するかと思っております。元年の時代において教育長説明を行ったところの文書が確認されてございますので、それを御提供しているわけでございますが、いわゆる決裁という形で回議をしてその方針を決定したという文書の存在は確認されてございませんので、そういった対応の方針という意味の決定に関する資料としては、先ほど御提供させていただいたものが確認されているという状況でございます。

○大岩監査委員 今の話で言うと、ちょっと僕的にはあまり理解できなくて、私も民間企業の審査部門にいましたので、何かやる場合には、特に支出が伴う案件は、特に金額が決まっています、金額がこれ以上の場合にはこの人に決裁しなきゃいけないということになっているので、この事案をこういうふうにやろうということをお口頭で決めて決裁に残していないということであれば、それ、ちょっと大丈夫なのかなと。コンプライアンス的にそこをもしかしたら見直さないといけないんじゃないかなと思えました。やっぱりそもそも誰がどうやって決めて、というのがあると思うんですけども、そこははっきり言うと、現時点でもよく分からないなというのが感想でございます。それをですね、先ほど冒頭で半分は資料出てきたけども半分出てきていないというふうにお伝えしたんですけども、残りの50%の報告の中で、誰がどうしてという話と、これを顧みて今後、教育委員会としてどうしていくのかというのが、ばっちり網羅されたものが出てくるんだと思っておりますけども、まだ半分は出てきておりませんので、残りの半分は出てくるのかどうなのかという話と、私が言ったようなことと、追加で、今、要求した決裁の資料も含めてそれが出てくるのか。もちろん、先ほど冒頭でお伝えしたように期日が迫っておりますので、こちらも見ても瞬間的に理解できればすぐできますけども、そんなに頭良くないので、時間かかりますので、その資料、いつ出していたのかというのを最後にお答えいただけますでしょうか。

○村上陳述人 監査委員の皆様から御依頼があった資料については、今回、御提供させていただいているところと思っておりますが、検証チームには、いずれにしてもこの間の経緯について検証していただきたいということでお願いしてございます。当然それは、文書に残っていないものもありまして、それをどう補完するかといえば、当事者へのヒアリングをして、当然複数の者にそれを行い、その全体像を把握して、それを最終的に取りまとめていただくというお願いをさせていただいております。ですので、それは私どもの目線ではなくて、ちゃんと第三者の視点で、なおかつ複数の弁護士の方の目線でそこを整理いただきたいということでお願いしてございますので、御報告させていただく中では、今、委員お求めの趣旨のものがある程度整理された形で御報告できるのではないかなと思っております。検証チームの検証結果につきましては、とにかく監査委員の方、監査の方につきましては決定期限があるということで、先日来、十分承知をしております。厳しい御指摘を受けていることにつきましても大変申し訳なく思っているところでございます。検証チームに対しましては、先生方の皆さんに対しては、監査の決定期限がありますので、ぜひそれに間に合わせたいということでお願いを当局がしているところでもありますし、また、御協力も頂いているところでございます。その監査の決定期限に間に合うように、とにかく今、ある程度

取りまとめの段階に入っておりますので、それを速やかに御報告できるように全力で進めているところでございます。

○大岩監査委員 私からは以上です。

○酒井代表監査委員 ほかの監査委員の方でありますか。

○高品監査委員 先ほど請求人の方から疑問点が幾つか述べられましたけど、その中で、大量動員に当たって教育委員会の部下の方から疑問とか質問とか出なかったんですか。

○村上陳述人 今回、検証チームの方でもある程度、そこら辺のヒアリングをしている中では、一部そういった声もあったというふうには承知しております。が、すみません、詳細についてはまた御報告させていただく形になろうかと思っております。

○高品監査委員 あと、前回の陳述とダブるかもしれませんが確認なんですが、被害者のプライバシーを守るために動員をかけたというお話でしたが、見方によっては、加害者が教員だから動員をかけたんじゃないかとか、それはすなわち自分たちの組織を守りたいという観点からそういう行動に出られたんじゃないかということが考えられるんですが、それについて、大量動員をかけた結果、その時点で一般市民の傍聴を妨げるということは考えられなかったんですか。

○村上陳述人 一つは、加害教員を守るためではなかったのかという御指摘については、私どもとしては決してそのようなつもりはなかったと思っております。と申しますのは、こういった児童生徒に対するわいせつ事案においては、私どもとしては懲戒処分の最も重たい免職処分ということでこれまでも対応してございますし、それを示すいわゆる処分の標準例というのがあるんですけども、それにおいても免職ということで、4段階ある懲戒処分のうち最も重たい免職ということが規定されてございます。それは従前からそのような形で横浜市の教育委員会においては規定されてございまして、その免職する加害教員を何かの形で擁護するといった、そういったつもりはないといったことは一つ申し上げさせていただきたいと思っております。ただ、今回、その加害教諭による被害を受けた児童生徒の方のプライバシーを守りたいという思いがあったにせよですね、その結果、一般の方々の傍聴の機会を損なったということにつきましては、あつてはならないことだと思っておりますし、そこまで十分に配慮が至らなかったということについては、私どもとしても大きな課題だというふうに思っておりますし、今後については行わないということは既に申し上げてございますけども、様々な御指摘・御意見を受けながら、そこはしっかり改めていきたいと思っております。

○高品監査委員 あと、もう一つですが、検証チームのメンバーというのはどういう方になっているんですか。何人ぐらいいるんですか。

○村上陳述人 弁護士は3名でございます。この3名を決めるに当たっては、神奈川県弁護士会に推薦依頼をお願いしまして、お名前を頂いた方に私どもからお願いしたという経過でございます。

○高品監査委員 当然そのチームの中には事務局の方も入って。

○村上陳述人 チームそのものは弁護士お三方になります。ただ、事務的なことのサポート

は必要でございますので、その範囲において関わりはしてございます。

○高品監査委員 はい。結構です。

○清水監査委員 ちょっと関連して、この場での質疑については、財務会計についてのことが中心ということはあるんですけども、前回、資料を請求させていただいた関係で1つ質問したいと思います。傍聴要請と注意事項、また、裁判の傍聴についての協力依頼ということで、黒塗りの部分がありますけど文書が出ています。傍聴に当たっての注意事項として、「関係者が集団で傍聴に来たことが分からないよう、裁判所前の待ち合わせは避けてください。また、裁判所内での声かけや挨拶（会釈を含む）はしないようお願いいたします。地裁入り口で荷物検査があります（エックス線、金属探知機）。9時45分に何号法廷傍聴室ドアの前の廊下に、静かに並んでください。10時50分過ぎにドアが開いたら入室し、最前列から着席して席を埋めてください。当日の法廷の状況により、廊下に並ばずに、別事件の公判中に順次入廷する可能性があります。公判の妨げにならないように御注意ください。当日の行動について、■部学校教育事務所職員が十分な指示が出せない場合がありますので、周囲の状況を見ながら対応くださいますようお願いいたします。傍聴席などの裁判所内や裁判所近くで、被害者名や学校名などの口外は控えてください。傍聴席で本件に関する資料を広げて見たりすることは控えてください。」となっているわけですけども、先ほどの委員からの質問に重なりますが、この時点で幾つか異論があったというお答えがありましたけどね、次の時点でこの異論の部分、ここがとても大事な私は部分だと思っていますので、ぜひどういう異論があったのか、ここを詳しくまた次回、御説明いただければと思います。回答は結構です。以上です。

○酒井代表監査委員 ほかに。

○前田監査委員 前田から伺います。先ほど大岩委員が指摘された平成31年4月9日付の教育長説明資料、人権教育・児童生徒課が作成したもの。この内容で教育長に説明したという文書になりますか。

○村上陳述人 そうなります。

○前田監査委員 その中の3ページ目、これも大岩委員が指摘したところですけども、吹き出しのところにですね、何て書いてあるかという、黒塗りの部分はありますけれども、公判が横浜地裁で5月に開かれて、それが合議制で3人の裁判官が担当したと読めますけど、それはいいですね。その後、「子どもが特定されないように配慮」って書いてあるんですけど、これはどういう意味ですか。

○村上陳述人 公判の中で子どもが特定されないように配慮が行われるであろうということだと思います。

○前田監査委員 そうすると、もうこの、一番最初の公判の段階で、被害者児童のプライバシーが暴露されるとか、そういう心配はなかったというふうに捉えたんじゃないですか。

○村上陳述人 直接、子どもに関する情報については、特定されないように配慮されるということの話があったということだと思います。

○前田監査委員 いや、そもそもこの件、被害者が特定されないように、プライバシーを保



護するために動員をかけたというのに、1回目の公判を見たら、子どもが特定されないように裁判所が判断している、配慮しているということを教育長は報告を受けたわけですよね、この書面でいうと。それにもかかわらず、教育長がそれ以後も傍聴動員を続けると判断した根拠は何ですか。

○村上陳述人 裁判所側における配慮は一定あるとは思いますが、いろいろな情報と掛け合わせることで、子どもに関わる、特定につながる情報に、場合によってはたどり着くとか、そういった情報が広がるということを懸念したのではないかと思います。

○前田監査委員 いや、ここにはそんなこと書いていないですよね、吹き出しには。せいぜい書かれているのは、性的な被害に対するマニャックな傍聴をさせたくないとか書いていないけど、今おっしゃったことは説明したのかしないのか。教育長はそれについてどういう指示をしたのか、そこはどうですか。

○村上陳述人 そういった意味では、当日どのような説明がされたのか、申し訳ございません、つぶさには把握してございません。この記載の情報の範囲内のお答えになります。

○前田監査委員 マニャックな傍聴というのは、裁判の公開がある以上は防げない話だと思いませんか。

○村上陳述人 そうですね。公開されてございますので。

○前田監査委員 この事件に限らず、どんな事件でも。マニャックな傍聴人というのはあり得ませんか。

○村上陳述人 一定いらっしゃると思います。

○前田監査委員 そうすると、何でこの事件だけマニャックな傍聴人を心配されたんですか。

○村上陳述人 やはり性的な被害に関する事案だということで、特にそういった事案でございますので、対応したのではないかと思います。

○前田監査委員 この事件が、要するに令和元年の事件が、横浜市教育委員会において把握した、こういうわいせつ事件の第1件目でしたか。

○村上陳述人 性加害事案は従前からあったと思います。

○前田監査委員 あったのに、何でこの事件だけそういう配慮をするんですか。

○村上陳述人 いろいろ支援団体とのやり取りの結果、こういうことに至ったというふうに思っております。

○前田監査委員 でも、令和5年、令和6年は、支援団体の要請があったわけではないんですよね。

○村上陳述人 はい。

○前田監査委員 だったらなぜですか。

○村上陳述人 性加害事案というものが残念ながら続いてあったという中で、この元年の対応というものが一定のその後の対応に影響したのではないかというふうに思っています。

○前田監査委員 今回出していただいた資料の中で、平成31年4月26日付の「裁判の傍聴について（協力依頼）」これ御提出、今回いただけたんですけど、それ見ていただけますか。その第3。これ、何て書いてあるかというのと、「傍聴に当たっての注意事項（弁護士より）」

と書いてあるんですよね。誰ですか、この弁護士。

○村上陳述人 支援団体側の関係の弁護士。

○前田監査委員 誰ですかと私は聞いています。誰ですか。こんなことを弁護士が言うんですか。いや、弁護士がこんなこと言ったらかなり問題ですよ、これ。だから、誰ですかって聞いています。何弁護士ですか。

○村上陳述人 申し訳ございません。手元にちょっと情報がございません。

○前田監査委員 6月3日受付の事件が8月2日までに我々が判断しなければいけないってことは御存じですよ。要するに平日じゃなければ我々判断の決定できませんので、8月1日が期限。もう残り1週間。今日お答えできないことについても、もう幾らなんでも明日が期限だと思っています。もうそれでも1週間前です。何が言いたいかという、裁判における口頭弁論終結と同じように、明日までに御回答がないこと、もしくは資料が出ないことについては、我々判断対象にしないこととなります。それ以降出て、見て、また判断なんて間に合わないですから。今まで監査をやっていて、こんなに資料が出てこないというのは初めてです。今回、エクセル表で御苦労されて出された、先ほど指摘があった「本件職員動員の状況について」というエクセル表ですね、今回出していただいた。これ、さっきもほかの委員から質問ありましたが、これ自体をいつ作成しましたか。

○片山陳述人 作成自体は御依頼を受けてから始めましたが、やはり集計・確認に時間を要しまして、最終的に提出ができましたのは7月19日になります。

○前田監査委員 これと同様なものをつくったことはないですか。

○片山陳述人 出張旅費につきましては、ここまで詳細ではございませんが、作成の準備はしていたんですが、給料につきましては、申し訳ございません、こちらの依頼を受けてから着手をしましたので、こういったタイミングになってしまったということになります。

○前田監査委員 3人の弁護士さんからこういうものを出してくれと言われたことはないですか。

○片山陳述人 旅費については先行して進めていたことはあったんですが、給料はすみません、ちょっと遅れてしまいまして、並行したようなタイミングで準備をしたということになります。

○前田監査委員 弁護士さんに同様の資料を出したのはいつですか。

○片山陳述人 出したのは同じタイミングです。19日に最終的にお出しをして確認をしました。

○前田監査委員 じゃ、その3人の弁護士さんが確認されたのは最近の話ですか。6月12日に依頼されて、その後、幾ら給料が払われたとか旅費が払われたって資料の提出をされたのは、ほんのつい最近ですか。要するに1か月以上たってから出されたってことですか。

○片山陳述人 ここまでの詳細という形でお出ししたのは直近になります。

○前田監査委員 その先生たちから、6月12日以降、出してくださいって依頼なかったんですか。

○片山陳述人 確認が必要だとは言われてはおりましたが、資料としてはそこまで、こちら

としても時間がかかってしまったってことになります。

○前田監査委員 いや、だってその先生たちは何で判断しているんですか、この1か月間。何されたんですか。だって、幾ら旅費が払われた、幾ら給料が払われたって基礎データは、一番最初の話じゃないですか。だってもうこれ、6月14日には、こちらとしては監査実施は決定していて、もう監査が始まること御存じで。それにもかかわらず、1か月以上たたないところいう資料ができなくて、3人の先生も最近見たってことになるわけですか。

○村上陳述人 少なくとも旅費については、常にいろいろ状況を把握しながら、一定の情報というのを整理し御提供はしておりますが、このような、今回示されたようなフォーマットといえますか、そういった形での御提示は最近でございます。給料につきましては、いずれにしましても、いろいろ時間単価のことがございますので、なかなか教育委員会だけでも処理、対応できないところがございますので、関係部署に問合せをするなどして最終的にその取りまとめに、申し訳ございません、お時間を頂いたというのが経過でございます。

○前田監査委員 こちらに出した資料、今回出されましたよね、このエクセル表。これをその3人の先生に交付されましたか。

○片山陳述人 こちらは提供しています。

○前田監査委員 全く同じものを3人の先生に渡されましたか？

○片山陳述人 はい。

○前田監査委員 それで、この表の質問なんですけれども、数字が、例えば旅費と、給料はほぼ支給されているから確定していると思うんですけれども、旅費については、支出命令も出ていないし、旅費の請求もはっきりしないし、支払われたことも明らかでないものが含まれていますよね。例えば今年の4月24日以降で見ると、旅費請求がないものもあるし、支出命令のないものもあるし、旅費が実際、支払われたかどうかははっきりしないものがある。書いてありますよね。何が言いたいかという、この表に書かれた数字で確定していますかってことです。こういうふうにまだ支払われたかどうか分からないというのは、今後、旅費の請求があったら支払うんですか、支払わないんですか。

○片山陳述人 旅費自体は、請求がないものは請求がないとして確定をしておりますので、この旅費について今後、変動することはございません。

○前田監査委員 じゃ、「未」というけれども、これはもうなしでいいんですね。請求はないかもしれないけれども支出はしないという御意思ですか。

○片山陳述人 未というのは支出命令のところでしょうか。

○前田監査委員 いや、じゃあもう言います。4月24日の一番上の欄を見てください。旅費請求はある。支出命令の決裁日は未定。旅費支払日、未定。これについて払うんですか、払わないんですか。

○村上陳述人 手続中だということだと思います。手続は取っているけども、今、回議が行われて、最終的に支払いはまだ済んでいないということで、いずれ支払われるであろうといったところで、今回、御報告に当たり、そこをあえて外す理由もないというふうに判断しておりましたので、今回、掲載をさせていただいていると思っております。

○前田監査委員 今問題になっているのは、既に支払われたものはそうでしょうけど、今後支払われるものも当然問題になりますけれども、ここで未と書いてあっても払うんですね。払うんだったら、それも含めた合計額が問題になります。払わないんだったら、それを差し引く必要がある。どっちですか。

○村上陳述人 支払われるとっておりますので、合計額として含めるべきであろうというふうに判断しております。

○前田監査委員 払うときまでに、仮に、仮にですよ、支出の違法・不当が問題になった場合でも払うんですね。つまり、3人の弁護士の意見が支出の違法・不当を言われた、もしくは我々の結論が出ていないけれども、仮にですよ、仮に支払うときまでに違法・不当が勧告されても払う気ですか。

○村上陳述人 その御意見を頂いた時点でこの手続がどこまで進捗しているかによって判断するものだと思っております。

○前田監査委員 じゃ、留保して、違法・不当でなければ払うということですね。

○村上陳述人 その御指摘の内容を踏まえて、止めるべきというふうに判断すればそのように手続を進めていくべきだと思いますし、手続上も一定進んでいるということで止められないということであれば、それ相応の対応をまたしていく必要があると思います。

○前田監査委員 この一覧表にある決裁権者の名前とか何かは、実際の伝票では黒塗りされていたんですけども、決裁文書では、その決裁文書で黒塗りされていたところの決裁権者がこのエクセル表には全部載っているってことですか。

○片山陳述人 そうですね。そういうふうになります。

○前田監査委員 だから、黒塗りされる意味があまりなかったわけですね、この表を出される以上は。じゃ、なぜ黒塗りしたんですか。

○片山陳述人 エクセル表ではなくて、その出張のあれでしょうか。

○前田監査委員 じゃ、具体的に言いましょうか、真っ黒けの。先ほどの教育長説明資料で平成31年4月9日、これの1ページ～4ページ目がつながっているかどうか分かりませんが、令和5年12月11日起案した文書ございますよね。分かりますか。これです。この真っ黒け。どこの教育事務所長が関わったか、教育総務課長が関わったか、庶務係長、これ、全部真っ黒けです。いや、これ見ないと、このエクセル表が正しいかどうか分からないんじゃないですか。

○片山陳述人 恐らくなんですけど、それは印影の関係で黒塗りしたというふうに思いますが、普通の所属、職名でしたら、本来は空けるべきものだと思います。

○前田監査委員 いやいや、これは完全に黒塗りですよ。意図的に隠しています。それにもかかわらず、エクセル表には誰が決裁したかってつらつら出ている。同じものであるならば、なぜ黒塗りしてまで隠そうとしたんですか。誰のために隠すんですか。

○片山陳述人 これは大変申し訳ございません、個人の印影という形でしたので、要は印が押してありますので、その部分は個人情報として判断して、要はそういう処理をしたという形になろうかと思えます。

○前田監査委員 だったらエクセル表にも載せちゃ駄目ですよ。

○片山陳述人 印影ではございませんので、エクセル表の方は。

○前田監査委員 いや、エクセル表は載っている人がここでは黒塗りになっていて、エクセル表に載っている人とこの黒塗りの部分を我々は照合できないんですよ。なぜそんなことをするんですか。つまり、あなた方が出したエクセル表の信用性・正確性を担保するものが黒塗りにされて、我々はどうしたら判断できるんですか。これ自体を疑うことできるんですよ、エクセル表自体を。あなた方が正確にやったかどうかの判断、その基礎資料すら出していないじゃないですか。どうしてですか。どうしてそこまで我々の監査を妨害するんですか。

○片山陳述人 大変申し訳ございません、意図的に隠しているというわけではなくて、これは個人情報に基づいてチェックをしたものでしたので、実際にはエクセルの、所属の、所属長とかについてはこれ、正しいものでありますし。

○前田監査委員 いや、だから、正しいかどうか分からないじゃないですか、黒塗りにされていたら。つまり、この表の正しさをあなた方はどうやって担保する気ですか。

○片山陳述人 もし差し支えなければ所属の組織図とかは出せますので、そういったもので確認はできるところがあるとは思いますが。

○前田監査委員 いや、違いますよ。このエクセル表を作られるのは、それは大変お手間かかったし大変だったと思う。でも、ここに挙げられた数字が正しいって担保はどうされるつもりですか。これだけ見たってあなた方が主張している数字にしか見えませんよ。この数字が本当に正しいという根拠はどこにあるんですか。それも黒塗りにする気ですか。

○片山陳述人 いえ、それを出させていただきます。

○前田監査委員 いや、だから、出させていたたくって問題じゃないです。言いましたよね、先ほど。我々もう期限が迫っていて、本来ならばもう今日までに全部出すべきはずですよ。もうどんなに頑張ったって明日が限界だと思えますよ。出なければ出なかったってことを基に監査するんですけど、それが本当に教育事務局、いいんですか。要するに、監査に資料も出さなかった。エクセル表は出したけど、裏づける資料は一切出していない。だって、例えば普通の横浜市のいろんな資料のときに、請求書とか領収書なくて数字だけ載っている、そんなもの信用できますか。監査なんかできませんよね。裏づけと照らし合わせてこの数字が正しいかどうか。そういった基礎データなしにエクセル表だけ送られても、我々本当の意味でこれが正しいかどうか分からない。しかも、支払いをするかどうか。もう請求があったんだから支払いしますとおっしゃいましたよね。そんなんでいいんですか。教育委員会事務局の、本当はここ、教育長が来るべき話ですよ。最高責任者が。今言った話はあなた方に言ってもかわいそうだと思うけど、どうして逃げまくるんですか、ここまで。我々も残り時間ない中で判断しなきゃいけない。不正確のそしりを受けたくはないけれども、不正確になり得る余地がある。ところが、一方では3人の弁護士さんがいつ報告出されるのか分からない。まだ1か月先かもしれない。どうして3人の弁護士さんに対してはそれだけ親切で、我々に対して誠実に対応しないんですか。本当はこれ、教育長に聞きたい。どうですか。教育長は何て言っているんですか。

○村上陳述人 本来であれば、私どもが今回の経過なり、いろいろ事実関係を自ら調査をし、御報告をさせていただくということが一つ形としてございますが、やはりこの間、私ども教育委員会が市民の皆様への信頼を損なっているということは、私どもとしても正すべきところだと思っております。そういった背景の中で、やはり自分たちでなくて客観的な第三者の視点で今回の事案を御検証いただく必要があるといったことでお願いをさせていただいております。どんなに私どもが語ってもなかなか十分じゃないところもあろうかと思っております。そこは今回、検証チームにお願いしたところが経過でございます。その分、監査委員の先生の皆様方に御迷惑をかけているということにつきましては、大変申し訳ないと思っております。なかなか御報告できていないという現状につきましても、重ねて申し訳ないと思っております。いずれにしましても、現在、検証チームの方も取りまとめに入っておりますので、速やかに御提出できるよう進めてまいりたいと思っております。

○前田監査委員 今回のエクセル表の最後のページの「動員外」ってところ。ほかの委員からも質問あったんですけども、これ見ると大体1回の法廷傍聴に2人は傍聴、動員かけられなくても傍聴されたわけですよ。だから、傍聴というだけであれば2人で済んだんですよ。そういうことですね。

○村上陳述人 はい。

○前田監査委員 以上です。

○酒井代表監査委員 ほかに御意見等なければ、以上で関係職員の陳述の聴取は終了いたします。また、今後、監査を行う上で必要な事項についての、関係職員に対して書面の提出等お願いいたしますので、速やかに、できるだけ速やかに提出をよろしくお願いいたします。

最初に申し上げましたけれども、請求人はただいまの関係職員の陳述の内容について5分以内で意見を表明することができます。最後に陳述表明を希望されますか。

○請求人 はい。ただ、意見あるんですけども、5分以内ではとてもできません。しかも時間が押しているんで、ほんの一言、二言だけです。

○酒井代表監査委員 はい。

○請求人 監査委員からの質問等に対して教育委員会の村上さん中心とする回答ぶり、目の前で確認しました。全く、この段階になっても危機意識の欠如、欠いているのではないかということに対して愕然としました。それから、私は自分の意見陳述中に2度ほど繰り返したんですけども、3人の弁護士チームによる検証結果待ちというのが何度も口から出され、かつ、この見解書にも述べられていますけれども、検証チームの結果を待たずに自分たち自らが自主努力で発見した、観察した問題点等々がですね、あるはずだと。それを出してほしいというふうに思っていたのですが、それが一切ありません。例えば具体的には、出張は公務ではないだろうと。あんなもの公務であるはずがない。それについても答えはないですし、いろんな法律、規程、条例等々、違反しているじゃないかということに対しても、それについてどう考えているのかということにもコメントはありませんでした。私はですね、今回に限らず、ここに出てくる当局の人というのは、請求人の陳述を聞いて、その陳述内容に対しても見解を述べるようにしていただきたいなというのが率直な感想です。以上です。

○酒井代表監査委員 分かりました。それでは、これをもちまして、住民監査請求に関わる  
……

○請求人 あ、いいですか。一言。

○酒井代表監査委員 はい。

○請求人 同じように、今ここにいる人たちの質問に対して誠実な答えになっていませんよね。これは同じように感じました。それと、ここに書いてあるのはもう、旅費とか給料の支払いに関する細々したことだけで、一番最初の結論の内容、これはもちろん、ほかの今、弁護士たちの、3人の方のが出ていないからになっていますけれども、内部でもっとこれに関してできることがあったはずなんですよ。結局は逃げの、というか、要はなるべくなかったことで収めたいという態度がありありと見えるんですね、この結論と書いてあるのは。これ待たないとできないということで逃げているわけですよ。これは感じました。以上です。

○酒井代表監査委員 分かりました。それでは、これをもちまして住民監査請求に関わる陳述の聴取を終了いたします。皆様、どうもお疲れさまでした。請求人、関係職員、傍聴人、報道機関及び記録者の皆様は御退室願います。監査委員の皆様はそのままお待ちください。

〔請求人・関係局の職員・傍聴人・記録者退室〕