

令和 3 年

元和光市職員の不祥事に関する調査特別委員会記録

令和 3 年 9 月 6 日

(第 19 回)

和 光 市 議 会

元和光市職員の不祥事に関する調査特別委員会記録

◇開会日時 令和3年9月6日（月曜日）
午後 2時00分 開会 午後 4時09分 閉会

◇開催場所 第2委員会室

◇出席委員

委員 長	安 保 友 博 議員	副 委 員 長	待 鳥 美 光 議員
委 員	菅 原 満 議員	委 員	熊 谷 二 郎 議員
委 員	富 澤 啓 二 議員	委 員	金 井 伸 夫 議員
委 員	松 永 靖 恵 議員	委 員	富 澤 勝 広 議員
議 長	齊 藤 克 己 議員		

◇欠席委員 なし

◇出席説明員

総 務 部 長	鈴 木 均	保健福祉部長	大 野 久 芳
職 員 課 長	工 藤 宏	社会援護課長	梅 津 俊 之
社 会 援 護 課 長 補 佐	佐々木 幸 子		

◇事務局職員

議会事務局長	喜 古 隆 広	議 事 課 長	遠 藤 秀 和
議事課長補佐	本 間 修	主 査	高 橋 寛 子

◇本日の会議に付した案件

追加要求資料に対する質疑

陳情第2号 元和光市職員の不祥事に関する調査特別委員会を地方自治法第百条に定められた委員会として開催することに関する陳情

その他

午後 2時00分 開会

○安保友博委員長 ただいまから、元和光市職員の不祥事に関する調査特別委員会を開会します。

出席委員数が定足数に達していますので、会議は成立しています。

本日の流れを確認します。

本日の議題は、追加要求資料に対する質疑、継続審査となっている陳情第2号、元和光市職員の不祥事に関する調査特別委員会を地方自治法第百条に定められた委員会として開催することに関する陳情の審査、その他です。これに異議ありませんか。

〔「異議なし」という声あり〕

異議がありませんので、そのようにいたします。

次に、会議時間についてですが、効率的な委員会運営を行うため、午後4時をめぐりに行いたいと思います。これに異議ありませんか。

〔「異議なし」という声あり〕

異議がありませんので、そのようにいたします。

それでは初めに、追加要求資料に対する質疑を行います。

進行について確認いたします。

本日は、お手元に配付してあります追加要求資料に対する質問事項を基に質疑を行います。

質疑は資料番号ごとに行います。委員長が1回目の質問を読み上げ、答弁後、2回目の質疑を行いたいと思います。進行について異議ありませんか。

〔「異議なし」という声あり〕

それでは、そのようにいたします。

なお、質疑は、個人情報に配慮して行っていただきますようお願いをいたします。

それではまず、全体について質疑を行います。

まず、一括して質問を読み上げます。

質問番号0-1、個人名を黒塗りとするのはよいが、同定ができるようにA、B、Cなどと表記をしていただかないと資料を読み間違える可能性がある。これは従前の資料についても同様です。

質問番号0-2、個人情報が黒塗りとされているが、不祥事調査特別委員会を百条委員会とした場合、この黒塗りの部分は解除されるのか伺います。

それでは、質問に対する答弁を願います。

鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 資料番号、全体、質問番号0-1、0-2につきましては、私から御答弁申し上げます。

初めに、0-1に対する回答について申し上げます。

地方自治法第98条第1項の規定に基づく資料要求につきましては、事務の執行についての検閲・検査の権限により、市が保有する公文書の提出を要求するものでございます。その要求を受けまして、和光市情報公開条例第2条の定義で定めております市が保有する公文書への資料要求に対しまして、市の情報公開制度にのっとりまして、これまで個人情報などの不開示情報を黒塗りした形で提出させていただいております。

同定できるようにA、B、Cなどと表記する等の対応につきましては、要求される資料の量、また提出期限の兼ね合いもございますので、それらの状況を勘案しながら、議会事務局とも協議をさせていただきながら検討してまいりたいと考えております。

続きまして、0-2に対する回答についてお答え申し上げます。

不祥事に関する調査特別委員会を百条委員会とした場合、その黒塗りの部分は解除されるのかにつきましては、百条委員会とした場合におきましても、黒塗りの部分の解除はされないものと理解をしております。

以上、2点でございます。よろしくお願いたします。

○安保友博委員長 それでは、順次2回目の質問を行います。

質疑のある方は挙手を願います。

金井委員。

○金井伸夫委員 これまで市がやってきた処分について妥当なのかどうかというのは、今後、やはり調査特別委員会で判断していく必要が出てくるのではないかと思います。その際、個人情報が黒塗りされていると特定しにくいことから、適正な判断ができないこともあるのではないかと思います。仮に百条委員会を設置したとしたら、そういった調査が本格化することになりますから、できるだけ個人情報も開示していただけないかと思いますが、いかがでしょうか。

○安保友博委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 まず、地方自治法第100条によります委員会につきましては、調査は、議会が持っております条例制定権や予算議決権等の権限を有効並びに適切に行行使することを目的としておりまして、当該該当団体の執行機関だけでなく、第三者である選挙人その他の関係人を証人として喚問し証言を求める、あるいは資料の提出を求めることができるとなっております。

ですので、第100条につきましては、第98条との違いということで大きなところは、第三者である選挙人その他の関係人を証人として喚問するという形になり、従前の第98条の特別委員会におきましても、第100条の特別委員会におきましても、資料要求に対する提出は、基本的には黒塗りにする形で対応させていきたいと考えております。

ただ、審議をする上で個人情報が必要といった場合におきましては、その辺の協議をさせていただきながら、提供は進めてまいりたいとは考えているところでございます。

○安保友博委員長 ほかに質疑はありませんか。

〔発言する者なし〕

ほかに質疑がありませんので、次に進みます。

次に、資料番号1－(2)、事件当時の金銭管理の職員体制について質疑を行います。

まず、一括して質問を読み上げます。

質問番号1－1、金品の取扱いに関する規定の現状での運用状況について。徹底されているのか、また、制定以降見直しを行ったのかどうか。見直したならばその理由について伺います。答弁をお願いします。

梅津社会援護課長。

○梅津社会援護課長 資料番号1－(2)にお答えいたします。

和光市福祉事務所生活保護関連現金等取扱要領の現在の運用状況といたしましては、生活保護関連の現金等については、当該要領に基づく取扱いを徹底しております。

令和3年8月末時点で、当該要領により市が管理している現金等は2件ございます。いずれも金銭の自己管理が困難な被保護者からの依頼により管理している預り金になります。当該預り金については、当該要領により被保護者から預り金等管理依頼書を徴取し、預り金等出入庫管理簿により被保護者別に管理しております。預かった現金は、鍵つきの手提げ金庫に保管し、当該手提げ金庫は会計課の大型金庫に保管しております。入庫、出庫の際は、査察指導員及び経理担当職員が、課長の承認を得た上で、課長が管理している鍵を預かり、会計課職員立会いの下で入庫、出庫を行っております。また、定期点検として毎月、月の初めに課長、査察指導員、経理担当職員の3者で現金等の照合及び点検を行っております。

次に、制定以降の見直しにつきましては、平成31年3月11日と令和2年1月28日の2回、改正を行っております。

1回目の平成31年3月11日の改正の理由としては、入出金の取扱いをより厳格化し、不正や手続の遺漏を防止することを目的として改正しており、主な改正内容としては、要領第2条に定める現金等の定義について一部文言の修正を行うとともに、現金等に生活保護費を追加しており、同要領第4条で定める事務処理において生活保護費の取扱いを追加しており、同条に定める預り金等の事務処理において新たに様式を定めております。

次に、2回目の令和2年1月28日の改正理由としては、和光市会計課金庫室内の貸金庫及びロッカーの取扱いが変更となり、それに伴い生活保護受給者等の遺留金品の取扱いを明確化する必要が生じたことから、新たに和光市生活保護受給者等遺留金品取扱要領を定めることとなり、和光市福祉事務所生活保護関連現金等取扱要領については、遺留金品に係る規定を削除する改正を行っております。

○安保友博委員長 それでは、順次2回目の質問を行います。

質疑のある方は挙手を願います。

菅原委員。

○菅原満委員 ありがとうございます。最初のほうで、現在は月初めに3者で点検、照合しているというお話ですけれども、照合したということの確認のサインとか、あるいは書面とい

うものはきちんと取っているのでしょうか。

○安保友博委員長 梅津社会援護課長。

○梅津社会援護課長 それにつきましては、保管現金等確認点検簿というものをつけておりました、そちらに記録しております。

○安保友博委員長 ほかに質疑はありませんか。

[発言する者なし]

なければ、次に進みます。

資料番号1－(3)、職員の処分について質疑を行います。

まず、一括して質問を読み上げます。

資料番号1－(3)、職員の処分について、質問番号1－2、資料1－(3)の弁明書について、2ページの中段のところで、被告が教育委員会に異動した当時、保健福祉部において別の職員によるパワハラが横行したとあるが、市は該当のパワハラ行為にどのように対処したのか。

質問番号1－3、処分対象職員がどのように決定されたのか。委員会に諮られるまでの経緯は。

質問番号1－4、処分対象者の行為が市長の辞職のきっかけになったとあるが、前市長はこれが原因で辞めたのか。また、それが処分の理由となり得るのか。

質問番号1－5、弁明書の中に元市職員が教育委員会事務局に異動したにもかかわらず、保健福祉部において別の職員によるパワハラが横行したとあるが、この内容は。

質問番号1－6、職員への職務上の指導について(伺い)について。元市職員にだまされたとはいえ、元市職員からの妥当性を欠く命令に従い、不適正な事務処理を行った点について、客観的に見て、当時、当該職員が上司に反抗する可能性はあったのか。

質問番号1－7、懲戒処分対象職員について。現在(処分当時も)、市民の命と安全を守るための重要かつ緊急な課題に対応する職務についているケースもあるが、処分の時期、あるいは対象職員の職務配置についての配慮はなかったのか。市民生活への影響が大きいと考えられる。

質問番号1－8、妥当性を欠く命令に従い不適正な事務処理を行ったことに対して、文書による訓告が行われているが、今後民事訴訟により明らかになる経過を踏まえ、さらなる処分の可能性はあるか。

質問番号1－9、審査委員会は、虚偽の報告があったと判断して懲戒処分を決定している。処分は対象職員の地位の重さや虚偽報告により事実の発見を困難にしたことを踏まえ、悪い方の減給が妥当だと思うという趣旨の発言があり、懲戒処分が決定している。委員会では、弁明書の扱いをどのように対応したのかが不明であり、虚偽報告に対し、弁明書を基に、なぜ虚偽報告を行う必要があったのかの議論がなされないまま、審査委員会での決定が下されている。なぜ、このようなことがなされないまま、一番重い処分となったのか。

質問番号1-10、審査委員会（第3回会議録）の中で、状況が全く変わっていないとの指摘があるが、その内容が不明であり、ここで言う状況とは、どのような状況か。

質問番号1-11、「処分対象の職員にはヒアリングできても元職員にはヒアリングできないから、公判の結果を待つ必要がある」という答弁を特別委員会でもされているが、不利益処分説明書とこれまでの答弁との一貫性、整合性がないように思われる。処分の可能性があることの通告をしていたのか、また、ヒアリングはしたのか。

質問に対する答弁を願います。

工藤職員課長。

○工藤職員課長 それでは、資料番号1-(3)につきまして順次お答えさせていただきます。まず、質問番号1-2でございます。

保健福祉部において別の職員によるパワハラ行為に対してどのように対処したのかにつきましては、当該事案につきましては、ハラスメントの被害処理申出書が提出され、職員課長が各申出者と面談し、相談及び事実確認を行っております。その結果、おのおのの申出者の主張は一致しましたが、被害を受けた方2名が申出事実の秘匿を希望しており、被疑者への事実確認が困難であったことから被害処理委員会での処理は行わず、保健福祉部と人事当局の協力の下、職場環境の改善に取り組んでいくこととしたものでございます。

続いて、1-3でございます。

処分対象職員がどのように決定されたのかにつきましては、市が実施した外部調査委員の聞き取り調査内容、公判における検察からの犯行状況の説明、被告人質問などから判断しております。また、このたびの処分に関しましては、前市長は元職員にヒアリングができない中、現時点で市が持っている情報のみで処分を判断すべきでないとの考えにより、元職員の公判結果を踏まえ判断していく考えを示してまいりました。

このような考えの下、今回違反が認められる職員の処分については、令和3年3月8日の被告人質問で犯行状況の事実関係は分かり、処分できるものでありましたが、4月23日に予定されていた論告求刑の公判の結果を待つこととしておりました。結果といたしましては、検察側の追加立証があったため論告は延期となってしまいましたが、関係職員の事実関係は変わらないものであったことから、論告を聞かずとも処分は可能であるとの前市長の判断から行ったものでございます。

続きまして、1-4でございます。

処分対象者の行為が原因で市長が辞職したのかにつきましては、そのようなことはないことを認識しております。また、それが処分の理由とはなっておりません。

続きまして、1-5でございます。

当該事案の内容については、申出書によれば、主に被害職員に対する暴言や恫喝などの行為となっております。

続いて、1-6でございます。

客観的に見て、当時、当該職員が上司に反抗する可能性があったのかどうかにつきましては、判断しかねますので、答弁は控えさせていただきます。

続きまして、1-7でございます。

処分の時期や配置職員の配慮はなかったのかにつきましては、職員の処分の時期については、事実関係が明らかになったことを踏まえ処分を行っております。また、職員配置につきましては、処分の事案等を踏まえ対応しているところでございます。

続いて、1-8でございます。

民事訴訟により明らかになる経過を踏まえ、さらなる処分の可能性があるかどうかにつきましては、今後、任命権者が判断するものと理解しております。

続きまして、1-9でございます。

なぜ一番重い処分となったのかにつきましては、審査委員会では市が実施した外部調査委員の聞き取り調査内容、公判における検察からの犯行状況の説明及び当該職員からの弁明書を踏まえ、非違行為の動機、態様及び結果、故意または過失の度合い、当該職員の職務上の地位、他の職員に与える影響、日常の勤務態度及び過去の非違行為の有無を総合的に勘案して審査結果を市長へ答申し、それを受けて市長は処分の決定を行っております。また、不利益処分説明書におきましても、当該職員から提出された弁明書に対応する形で処分の理由を述べております。

続きまして、1-10でございます。

状況が分かる根拠ということでございますが、詳細につきましては分かりかねますが、会議録から考えますと、裁判所から来たものを見せられたときということで認識しております。

最後の1-11でございます。

処分の可能性があることの通告をしていたのかどうかにつきましては、手続上、告知する規定はないため、事前の告知は行っておりません。

また、処分対象職員に対するヒアリングについては、聞き取りではありませんが、審査委員会において弁明の機会を付与しており、当該職員から弁明書が提出されております。

○安保友博委員長 それでは、順次2回目以降の質問を行いたいと思います。

質疑のある方は挙手願います。

富澤勝広委員。

○富澤勝広委員 審査委員会の判断について再度お伺いします。弁明書の中では虚偽報告を行った事実を本人は認めているけれども、会議の中で、元職員の関係性や元職員の犯行を逮捕時まで知らなかったことを考慮してほしい旨の弁明書の記載があり、この内容について審査委員会の中では議論がされていないように思えるのですが、その辺はどうだったのでしょうか。

○安保友博委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 私も審査委員会の委員として参加しておりますけれども、弁明書につきましては事前に各委員に配付させていただいており、十分内容を確認いただいた上で審査委員会に

臨んでいただくように手配をしていました。

その結果、各委員とも当然異論があるのであれば、いろいろな議論等をするような形になるのですが、各委員が同じ見解に達しておりましたので、特段その辺につきましての議論というのはなかった、逆に言いますと、皆さん同じ合意形成といいますか、同意見だったというところで結論に至っている状況となっております。

○安保友博委員長 富澤委員。

○富澤勝広委員 これについては委員の中で意見がありまして、懲戒処分について、基準はあるけれども、今回の事件が他の職員及び社会に与えた影響が大きくて、まして市長の辞任にまで至った内容を考慮すると、10%減給6か月が妥当ではないかという発言を受けて、その後議論が進められています。ということは、この結果がありきで、弁明書の内容の議論はそこでされていないような気がするんです。要するに、結果ありきで進んでしまっていて、懲戒処分、10%減給で6か月の減給期間を定めていますけれども、それで進んでいったような感じを受けます、この審査委員会の内容は。

事前に配付されているにしても、そこで議論があつてよかったのではないかと思います、その辺はどうだったのでしょうか。

○安保友博委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 富澤委員のおっしゃるとおり、審査委員会の委員長を中心として、発言をされた上で、委員のほうはどうですかというような流れにはなっていたと思います。先ほども申し上げましたとおり、弁明書の内容、また行われた虚偽報告自体は御本人も認めているという状況になっておりましたので、あとはいわゆる虚偽報告の処分の度合いをその中で審議しているような委員会の内容となっております。

それで、減給の中では、先ほど言ったような非違行為の動機とか、また対応及び結果等総合的に勘案するということになっておりまして、その虚偽報告の内容につきましては、減給10分の1以下、また1月から6か月の範囲で定めとなっておりますので、その減給の度合いをどの程度に定めるのかというのが主な審議の中心的な内容となっております。その中で、判断といたしましては、皆さん同一の意見として、やはり社会的な影響が大きいというところと、虚偽報告によって事件への影響もあったというところで、結果としては一番重い処分という決定を下させていただいている状況でございます。

○安保友博委員長 富澤委員。

○富澤勝広委員 懲戒処分の重さ云々というのはなかなか難しいでしょうけれども、該当者については、元職員の逮捕時まではそういう状況を知らなかったということで、通常の関係性の中でこういう虚偽報告、後から思えば虚偽だったということを認めているわけで、その辺の内容の議論が最終決定の場でなかったように思いますが、その辺はどうだったのでしょうか。

○安保友博委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 こちらの状況としては、弁明書の中で、市の調査員の方に対しまして事実に

反する話をしたことについては、その認識があったという形で弁明書のほうにも御自身が記載しています。虚偽報告をしたかどうかについては、御自身も偽った報告をしたということはお認めになっている、そこはもう確定というふうに認識をさせていただいて、あとは、その虚偽報告をした影響がどのぐらいの程度なのかというのが審査委員会の中での審議になっています。

○安保友博委員長 富澤委員。

○富澤勝広委員 それは、結果として虚偽報告をしたということになっているわけで、当初を考えれば、要するに事件性はなかったわけで、その辺のことが弁明書に書いてあるのではないかと私は思うのですが。今思えば、本人は今の判断をすれば虚偽の報告をしたということを認めているんですよ、確かに。けれども、実際その時点に遡ると、犯行はない、事件もないわけだから、そういう事実がどうなのかということをも本人は弁明書の中で言っているのではないかなど。その辺の判断はこの中にはないですよ。

○安保友博委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 おのおの様々な御意見があるとは思いますが、審査委員会の結論としては、そういう形でさせていただいているということで御理解いただければと思います。

○待鳥美光副委員長 議事を委員長と交代します。

安保委員。

○安保友博委員 今の質問に関連してというか、前提として、弁明書は、性質としてどういうものと認識されていますか。

○待鳥美光副委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 弁明書につきましては、和光市職員の分限処分及び懲戒処分に関する審査委員会規則第5条第5項の規定において、委員会は、原則として当該処分の対象となった者に対して口頭又は書面をもって弁明の機会を付与するものとなっております、それに基づく弁明と理解しております。

○待鳥美光副委員長 安保委員。

○安保友博委員 それを前提に今回の会議録を読んでいくと、結局、自己弁護に走ってしまっているというような記述も出てきているのですが、本来、弁明書はそういうものではないかと思えます。自分が処分を受けそうだということに対して、自分はその処分をどのように受けていくことになるのかということに対して、自分の身を守るための手段というのが唯一この弁明書だと思うんです。その辺を踏まえてみたときに、先ほどの質問の中にもあるように、今になって考えてみたらそうだったかもしれないけれども、当時はこうだったんだということを弁明書に書いているにもかかわらず、そのことが一切無視されて、結果として虚偽報告したんだから黒ですねという判断をしているということ自体がいかがなものかと思っています。その辺についての見解はいかがでしょう。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 弁明書の内容は十分把握させていただいた中で、審査委員会の判断としては

そういった結論に達していると認識しており、正しい判断と理解しています。

○待鳥美光副委員長 安保委員。

○安保友博委員 次の質問に移ります。今回、処分するタイミングが論告を待ってやる予定だったという話がありましたが、これは特別委員会ではなくて一般質問でもずっと繰り返し質問していることではありますが、公判を基準にするのであれば、やはり確定判決を待ってからというのが筋ではないかと思うのがまず大前提、そうでなかったとして、審査の審議の中で出てきたこととして、事実としては変わらないだろうという判断をしたというところで、判断できたけれども論告を待ったという話がありますけれども、その論告を待つことの意味がいまだに分からないので、どういう意図があつて論告を待つという判断になったのか、いま一度説明をお願いします。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 本質の意図につきましては、前市長のお考えですので、私も心のうちまでは分かりませんが、私の認識としては、まず市が行った調査報告書というのは、こちら側の元職員からの情報というのは一切ない形になっていますから、一方的な、関わった職員に対しての調査というのがその内容となっており、元職員から何かしらの事情が伺えれば、そういった形で把握ができるのですが、逮捕されて、あと聞く機会というのは、議会でも申し上げたとおり、裁判での本人の被告人質問や検察官が行った供述調書とかでしか判断ができませんので、そこで情報をまず収集していったということでございます。その結果、3月に被告人質問が行われて、その後、論告求刑等に流れていくわけですが、その後の新たな真実とか情報というのは、特段そこでまず出てこないというのが分かりましたので、そこで判断をして、前市長は処分の結論をされたのだと、私としては理解をしております。

○待鳥美光副委員長 安保委員。

○安保友博委員 説明を聞いてもやはりよく分かりません。前市長が自身が辞めると宣言した日というのが迫っていて、その中で、本来であれば判決なんだろうけれども、それが延びてしまって、最終的に論告までは間に合うだろうということを考えていて、それで、それも延びてしまったので今分かっている範囲で処分する、自身が辞める2日前に処分するという形になったということですが、やはりその辺の手続きが恣意的なのではないかと思えます。そこはもう、任命権者がそういうふうに考えるから仕方ないという認識でよろしいでしょうか。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 最終的な判断は、やはり前市長、当時の任命権者が懲戒処分権者としての裁量で行うと認識しております。先ほども述べたように、3月の被告人質問の後は、裁判の結果を見ますと、特段新たな情報が得られないということがほぼ分かっている状況でございますので、そのタイミングとしては、3月の被告人質問以降である程度確定しているというふうには認識しているので、そこで処分は、刑事事件に関してのことになりますけれども、そこに関わるものについては処分は行えると、私としては認識をしております。

○待鳥美光副委員長 安保委員。

○安保友博委員 別の質問をさせていただきます。1－5で、保健福祉部において別の職員によるパワハラが横行したということについて、ほかの職員において暴言その他のものがあつたという御答弁が先ほどありましたけれども、それについての市としての対応は何かあつたのでしょうか。

○待鳥美光副委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 こちらの対応でございますが、申出者の意向、意見とかその辺を確認しまして、最終的には人事異動による再配置を行ったところでございます。

○待鳥美光副委員長 安保委員。

○安保友博委員 確認ですけれども、その人事異動による対処というのは、パワハラを受けた職員を別の部署に異動させたということで間違いはないですか。もう一つ言うと、パワハラしたほうの職員に対しては何もしなかったということによろしいのでしょうか。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 こちらは個人に関わる部分のこともございますので、この場での答弁は差し控えさせていただいて、その辺の資料は、情報提供という形で提出させていただきたいと思っております。

○待鳥美光副委員長 安保委員。

○安保友博委員 この元職員がパワハラを行ったということに対して、その被害を訴える職員に対して、希望があれば人事異動をしたという話が以前にも出てきましたけれども、その元職員がいなくなった後に別の職員がパワハラを行ったときにも全く同じように、根本的な問題を解決するのではなくて、被害を受けたと申し出た人を異動させるという形で済ませてきたということで合っていますか、そういう確認です。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 パワハラの対応については難しい問題でございまして、様々出てくる場合でも、最終的にはその申出者が相手方に知られたくないという形で、なかなか申出者の対応ができない中、意向に沿って対応させていただいているという状況がございまして。そういった場合、やはりそのままの状態にしておくということは、当然職場環境においてもよくない状況ではございまして、結果としてどういう形を取るのが一番いいのかとなりますと、最終的には人事配置によってそういった対象職員とを離すという対応をせざるを得ないというのが今の実情でございまして。

○待鳥美光副委員長 安保委員。

○安保友博委員 そうした状況というのは、今でも変わらないのでしょうか。

○待鳥美光副委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 基本的には、例えばパワハラをされた場合の対応としましては、被害者の意向に沿った対応を基本として考えております。

○安保友博委員長 議事を副委員長と交代します。

金井委員。

○金井伸夫委員 今回の質問と同じところです。パワハラの出発者が申出を引っ込めたということで、結局、その被害を受けた職員を人事異動させたということですが、やはり実際にはパワハラ行為を行ったということについて、暴言とかハラスメントがあったということで、市としては恐らく、ある程度事実を確認されていたのではないかと思います。パワハラ行為を行った職員に対して注意とか何か、処分は難しいのかもしれないけれども、そこら辺の対応というのは全く、パワハラ行為を行った職員に対しては何もしなかったのですか。

○安保友博委員長 金井委員、質問の中で、申出者が引っ込めたと発言がありましたけれども、そうではなくて、秘匿を求めたということで、正式なパワハラの出出をしないで、秘匿をしてほしいという申出があったということが前提で間違いないですか。

休憩します。(午後 2時42分 休憩)

再開します。(午後 3時04分 再開)

工藤職員課長。

○工藤職員課長 先ほど金井議員からいただきました御質問について回答させていただきます。

今回、パワハラをしたとされる職員への事情聴取を行ったのかという質問だと認識しておりますが、この事案について事情聴取、聞き取り等は行っておりません。その理由といたしましては、申出者の方が事実を被疑者に知られることを希望していなかったため、聞き取り調査は行ってないところでございます。

○安保友博委員長 金井委員。

○金井伸夫委員 そうすると、パワハラを受けたが最終的には取り下げたということになったわけですが、そのパワハラを受けた職員というのは複数いるのですか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 申出を行った職員は3名でございます。

○安保友博委員長 金井委員。

○金井伸夫委員 では、パワハラ行為をした職員というのは1名ですか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 1名でございます。

○安保友博委員長 金井委員。

○金井伸夫委員 そういう事件が起きるたびに、被害を受けたほうが異動してしまうということになると、パワハラが起きる環境が一向に改善されない、現在も起きているということで、非常に心配されます。その辺は、第三者委員会の答申を待ってパワハラ防止策を検討していくということですが、従来どおりの人事管理でやっていくわけで、これまでの間、職場環境は大丈夫なんでしょうか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 パワハラに対応としましては、2つのパターンがあると思っております。まず、パワハラを起こさないようにする。こちらは研修とか啓発とか、そういった取組を行っていく必要があるのかなと考えております。

また、パワハラが起きてしまった場合に対応としましては、基本的には被害者の意向に沿った対応が必要ではないかと認識しているところでございます。

○待鳥美光副委員長 議事を委員長と交代します。

安保委員。

○安保友博委員 質問番号1-10のところ、先ほどの答弁だと分からなかったの伺います。資料の中の、状況が変わったというところをしっかりと読みますと、先ほど質問してきたことと関連するのですが、要は、虚偽の報告をした当時と、裁判が進んできていろいろ明らかになってきた現在の状況ということで、状況が変化したというのはそういう意図なのかなということが読み取れるのですが、もう一度確認します。処分というのは、当時どうだったのかではなくて、今判明したことを全部総合的に判断して、それがそういう非違行為に当たるので、処分の対象となるということで皆さん判断されたということよろしいでしょうか。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 こちらの虚偽報告につきましては、当時行われた行為に対してのみを対象として処分させていただいていると思っております。

○待鳥美光副委員長 安保委員。

○安保友博委員 行為自体は、その当時したということは、それはもちろんそうだと思うのですが、処分の対象となるかどうか。どういう処分が適切かという判断をする前提として、当時は分からなかったけれども、今となったらそうだったということを前提に、その行為がそういう処分の妥当性を決める前提となるのかという質問です。その当時の事情というものはもう一切関係なくて、虚偽の報告をしてしまった結果になったということをもって今回決めたように見えますが、それで合っていますか。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 処分の対象としておりますのは、当時行った虚偽報告に対しての処分でございます。それ以外のものは対象としておりません。

○待鳥美光副委員長 安保委員。

○安保友博委員 ちょっと話がかみ合っていないような気がします。今となって、全部明らかになったときの状況を考えて、あのとき知っていればどうだったというような、たればの話をするかどうかという話だと思うのですが、当時だったらそういう報告をしてもしようがなかったらという状況というのがあると思うんですよ。今の、全て分かった状態からしたら、それは犯罪に加担していたんだとか、そういうことは分かるかもしれませんが、当時その職員がそういう虚偽の報告と言われるものをした際に、そこまで判断できたのか。虚偽の発言として自分が懲戒に該当するような行為をしているんだという認識ができたかどうかとい

うことを、この審査会の中ではしっかりと議論すべきだったのではないかという問題意識があります。もう一度聞きますけれども、その行為自体はそのときにした報告という事実行為で、判断した基準は、今となって、前からの状況が全て判明したものを前提に、当時うかがい知れたかどうかは関係なしに、虚偽の報告をしたからそれは駄目だという判断をする、そういう考え方でいいのか。判断基準について確認をします。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 当時行った虚偽報告を処分の対象としておりますが、判断といたしましては、市が行った調査報告書とか、また裁判で明らかになったことも含めて虚偽報告であったと認定させていただいて、審査会に諮らせていただいて、決定させていただいています。

○安保友博委員長 議事を副委員長と交代します。

富澤勝広委員。

○富澤勝広委員 今のやり取りの確認です。要は、今の時点で判断すれば、虚偽の報告があったというのは分かりますけれども、その当時、この処分対象者はそういう事実は知らなかったわけです。今に照らし合わせて虚偽報告だったということで、その時点で遡った場合のその人の判断というのは、弁明書にも書いてあると思いますが、そういう中身について懲戒処分の中では考慮はないんですけれども、それはやらないということですか。

○安保友博委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 繰り返しになりますけれども、処分は当時行われた行為に対しての虚偽報告に対してでございます。様々な情報が明らかになった上で、それが虚偽報告に当たるということで審査させていただいております。

○安保友博委員長 富澤委員。

○富澤勝広委員 何回言っても一緒ですが、安保委員長からもあったし、私からも同じ質問をしているんだけど、要するに、今の基準で合わせているから、これだけの一番重い懲戒処分になっている。もし本人が今の弁明書を考慮して、当時に遡って判断したのであれば、何らかの軽減があったのかなという形でずっと聞いているわけで、審査委員会の中ではその辺の議論がないですね。もう一番最初に10%、6か月相当分という話が出てしまっていて、事前に弁明書はお配りしたんでしょうけれども、それについての確認がなかったわけで、それはあってよかったのではないかなと私は思いますけれども、これは処分を決定されてしまっているので、これ以上はどうでしょう、分かりません。本人が申立てをしているのであれば、そういう中でまた何らかの方向性が出てくるのかなと思いますけれども、その辺の判断をもう少ししっかりしてもよかったのかなと私は思います。

○安保友博委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 様々な御意見があると思いますけれども、審査委員会の結論といたしましては、虚偽報告の処分ということで6か月の減給とさせていただいております。

○待鳥美光副委員長 議事を委員長と交代します。

安保委員。

○安保友博委員 1-6の質問と関連するので、そこについてもう一回聞きます。先ほどの答弁では、客観的に見て、当時、当該職員が上司に反抗する可能性はあったのかという質問に対して、個人のことなので何とも言えないというような回答だったと思いますけれども、これがまさに不利益処分を科すための委員会の中でしっかりと審議されたのかということは重要だと聞いているんです。逆を言うと、今となればそんな違法な行為に加担するようなことをしたのはおかしいということは幾らでも言えるわけです。実際、今は全て判明している。全てか分からないけれども、大方判明しているものを前提として当時の状況を振り返ったときに、その職員は、本当にこれはしてはいけない行為だということで、それはおかしいという声を上げることが、事実を知っていたかどうかということもそうだし、当時例えばパワーハラスメントで自分は上司に逆らえない状況だったから言えなかったとか、そういういろんな状況があったのかもしれませんけれども、そういうことがなかった。なかったというのは、それはもうおかしいと言えたはずだということを委員会として判断したから、今回こういう結果になったと読めるのですが、先ほどの質問と同じ流れで、今となっては不法行為をしたんだから、それに対して処分をする、もしくは指導をするということで、そこまで審査を尽くしたという判断をされているという理解でよろしいでしょうか。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 まず、この1-6の職員への職務上の指導については、訓告に該当する職員となりまして、こちらにつきましては、審査委員会の処分対象とはなっておりませんので、ここでの審議は行われてないという状況でございます。

ただ、訓告を受けた職員につきましては、元職員にだまされて行われたというのは事実でございます。だまされたとはいえ、事務処理上は不適切な処理を行っていたというところで、訓告ということで市長から行っている状況でございます。

○待鳥美光副委員長 休憩します。(午後 3時20分 休憩)

再開します。(午後 3時24分 再開)

安保委員。

○安保友博委員 1-6については、職員への職務上の指導について伺うということを対象として質問しておりますけれども、こちらの伺いについては、担当課のほうで提案したものを市長決裁を行うという形で理解するところですが、それでは、一方で、実際のこの懲戒処分においては、対象者が当時その行為をしないことができた可能性というのはあったのか。それについてどう判断しているか。

懲戒処分の対象職員について、当時、その問題となる行為をしないという選択をその職員がすることができたかどうか。できる可能性があったかどうか。要は、元職員に対してそれは違うというふうに反抗したり、もしくは、こういう問題の行為をしているということを別の人に通報したりという可能性はあったというふうに判断しているかどうかについて、どういう見解

をされたか。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 私は何とも言えないですけども、調査報告書とか弁明書の内容から推察をしますと、元職員の指示を断ることも可能だったのかなという感じはしています。何か恫喝されたりとか脅されたとか、そういった記述はありませんでしたので、多分その指示を断ろうと思えば断れるような状況にはなっていたのではないのかなと、私としては認識をしています。

○安保友博委員長 議事を副委員長と交代します。

ほかに質疑はありませんか。

[発言する者なし]

ほかに質疑がありませんので、次に進みたいと思います。

資料番号1－(4)について質疑を行います。

まず、一括して質問を読み上げます。

1－(4)職員が、公判を傍聴した際に作成した報告書。

質問番号1－12、資料1－(4)第8回公判報告の20ページに、検察官の被告に対する質問で被告に国保税や健康保険料の未納があったとあるが、未納について市として把握し、適宜生活指導などの更生措置が取られなかったのか。

質問番号1－13、第8回の被告人質問中、生活保護に関して「不正受給が発覚して、部下に対する信頼がなくなっていた。もう一つ、他の市役所で不正事件もあった」とあるが、どういう内容か。

質問に対する答弁を願います。

工藤職員課長。

○工藤職員課長 それでは、資料番号1－(4)について順次お答えさせていただきます。

まず、質問番号1－12でございます。未納について市として把握し、適宜生活指導などの更生措置が取られなかったのかにつきましては、この内容につきましては、あくまで本年3月8日に開催された第8回公判で初めて聞いた内容であり、市として把握してない情報であったため、対応は行っていないところでございます。

続きまして、1－13でございます。第8回の被告人質問における生活保護に関する発言内容につきましては、あくまで公判記録は、公判の概要を把握するために職員が公判を傍聴して聞き取ったものでございます。したがって、内容については把握していないところでございます。

○安保友博委員長 それでは、順次2回目の質問を行います。

質疑のある方は挙手願います。

[発言する者なし]

質疑がありませんので、次に進みたいと思います。

次に、資料番号2－(1)退職、休職届について質疑を行います。

まず、一括して質問を読み上げます。

質問番号 2-1、退職理由が一身上の都合によりとあるが、表面的な理由であり、具体的になくてもいいから聞き取りをしなかったのか。特に保健福祉部担当職員ただだけに必要と感じなかったのか。

質問番号 2-2、また、同一組織での休職、退職の偏り等が見られた場合での職員課での対応は考えていなかったのか。あるいは、今後、把握についての検討（できるのかどうかを含め）についていかがか。

質問に対する答弁を願います。

工藤職員課長。

○工藤職員課長 それでは、資料番号 2-（1）についてお答えします。

まず、質問番号 2-1 でございます。職員の退職時における聞き取りについてでございますが、職員が退職届を提出された際に、当該職員に対し退職理由などの聞き取りを行っております。その上で当該職員の意向を尊重し、退職届の受理を行っております。

続きまして、2-2 でございます。同一組織での休職、退職の偏り等が見られた場合、職員課での対応は考えていなかったのかどうかということでございますが、当時としましては、偏りがあったとは認識していなかったと考えております。

また、今後、把握についての検討ができるかどうかにつきましては、委員からいただいた御意見等を踏まえ、対応について検討してまいりたいと考えております。

○安保友博委員長 それでは、順次 2 回目以降の質問を行います。

質疑のある方は挙手願います。

菅原委員。

○菅原満委員 2-1、一身上の都合によりと提出されて、それについて理由について聞き取りは行っているということですが、そういった中で、今回のパワハラではないですが、何らかの形でそういった職場内の悩みとかについての把握というのはやっていないのでしょうか。あるいはそこまでは聞いてないということだったのでしょか、確認いたします。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 職員が退職届を提出された際の聞き取りについてでございますが、退職届を出したときに、理由等については聞き取りを行っております。その中で、パワハラに関する話とか職場環境の話とか、そういった話はなかったと前任者からは聞いております。

○安保友博委員長 ほかに質疑はありませんか。

〔発言する者なし〕

ほかに質疑がなければ、次に移りたいと思います。

次に、資料番号 3-（2）元市職員の出勤状況について質疑を行います。

まず、一括して質問を読み上げます。

質問番号 3-1、出勤簿の押印は、部長をはじめとする職員は、事前にまたは後日に押した

り、数日分まとめて押したりするようなことは事実上できるか。

質問番号3-2、平成25年度以降土日の出勤が多くなっている。要勤務日数より出勤日数のほうが多く、振替休暇も行っていない。出勤簿には勤務状況が記載されていないが、勤務状況報告書を職員課に提出されていると思うが、勤務状況（勤務内容）をどこまで把握しているのか確認します。

質問に対する答弁を願います。

工藤職員課長。

○工藤職員課長 それでは、資料番号3-(2)についてお答えさせていただきます。

まず、質問番号3-1でございます。職員の出勤簿の押印につきましては、和光市職員服務規程第18条の規定に基づき、職員は、出勤したときは自ら出勤簿に押印しなければならないとなっております。委員の御質問の事前、または後日の押印、または数日分まとめての押印が可能かどうかにつきましては、現状として職員の出勤状況は一月ごとに整理しており、当該行為は事実上可能であると認識しております。

続きまして、3-2でございます。勤務状況報告書の記載内容につきましては、出勤簿の内容を集計したものとなっております。勤務内容についての把握は行ってないところでございます。

○安保友博委員長 それでは、2回目以降の質問を行います。

質疑のある方は挙手を願います。

富澤勝広委員。

○富澤勝広委員 勤務状況報告書を職員課に提出されていると思いますが、出勤簿と照らし合わせて、要勤務日数より出勤日数のほうが多い状況が多々あるので、その辺はどう確認して、どういう御判断をされたのか。要するに勤務内容は書いてないわけですから、出勤日数が多くなってしまう。振替休日も取っていないから過重になるんですけども、その辺、職員課としてどういう判断をされていたのか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 要勤務日数より出勤日数が多かったかと、その辺のお話だと思いますが、こちらにつきましては、勤務状況報告書は職員課に上がってきますけれども、正直、細かいところまでの精査は行ってないところでございます。

○安保友博委員長 富澤委員。

○富澤勝広委員 把握していないということは、全ての職員に対して同じですか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 各課から入力したものを吸い上げて、職員課で集めているのですが、細かいところまでの把握はできていない状況でございます。

○安保友博委員長 富澤委員。

○富澤勝広委員 1年間に定められた要勤務日数を超えるんですよ、かなりの日数で。要はこの代表者については、要するに土曜日、日曜日出勤していて、どうも出張に行ったのではない

かという可能性もあるわけじゃないですか。その辺の調査はされましたか。今までの中で議論がいっぱいありました。地方に出張に行って、講師謝礼をもらっていたのではないかというお話もずっとあったわけです。その辺の確認はされていますか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 ただいまの御質問でございますが、確認は行っていないところでございます。

○安保友博委員長 富澤委員。

○富澤勝広委員 よく分からないのは、今までの特別委員会の中でもこういった議論がずっとあったわけですよ。出張に行って、講師で招かれて行って、職員課は把握してない部分があって、本人が通知をもらって、そのまま行って謝礼を受け取ったのではないかという部分があったわけですから、もう一回精査する必要があったのではないかと思います。出勤簿上も記録していないので、なかなか難しいでしょうけれども、何かどこかで調査できるような方法もあったのではないかなと思いますが、その辺どうでしょう。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 現在の出勤簿からその辺について把握することは難しいところでございます。

○安保友博委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 御指摘のとおり、その辺の状況が把握できればいいのですが、当時の状況もあり、また職員からの事情聴取ということからも判断しますと、なかなかその辺の実態がつかめないというのが現状の状況ではないのかなと認識しています。

○安保友博委員長 富澤委員。

○富澤勝広委員 今後、この職員以外の部分で、勤務状況報告書を提出して、出勤日と照らし合わせて、要するに要勤務日数より出勤日数が増えている状況があるわけですがけれども、ほかの職員に対しても出勤日数が多い状況を職員課としては何も対応しないということでもいいですか。かなり過重労働になってしまいます。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 ただいまの御質問でございますが、正直なところ、できていないところでございます。今いただいた御意見については、今後対応を検討してまいりたいと考えております。

○安保友博委員長 富澤委員。

○富澤勝広委員 原点に戻って、何のために職員課に報告させているのかというのは、もう少ししっかり確認したほうがいいのではないですかね。この元職員に限らず、要するにそういう状況があるということを数字的には分かっているけども、職員課として何も対応しないとなれば、ここはどうなるのかなというふうに思います。超過勤務手当とか振替休日とかあるでしょうから、そういったところにも反映するので、予算との関わりも出てくるわけですから、その辺をしっかりとやられたほうがいいのではないですか。これは意見です。

○安保友博委員長 富澤啓二委員。

○富澤啓二委員 基本的なことですが、勤怠管理は執行部のほうで、行政が管理しているんで

しょうか。例えば民間でしたら、退勤カードの打刻で自動計算というやり方が今主流なのですが、当時の勤怠管理は出勤簿の押印のみだったのでしょうか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 出退勤の管理でございますが、現在も紙の出勤簿に押印して対応しているところでございます。

○安保友博委員長 富澤委員。

○富澤啓二委員 そうすると、当時、意図的に操作ができる環境にあったとみなしてもよろしいでしょうか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 ただいまの委員の御質問ですが、当該行為については事実上可能であるとは認識しております。

○安保友博委員長 富澤委員。

○富澤啓二委員 勤怠の裏づけを取るため、今後は是正するような流れというのは議論されているのですか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 委員の御質問の勤怠管理につきましては、現在、ほかの市の状況を見て、機械による勤怠管理について検討しているところでございます。

○待鳥美光副委員長 議事を委員長と交代します。

安保委員。

○安保友博委員 勤怠管理のところでもう一つ質問です。リアルタイムな押印ではなくて、1か月分まとめてやるということで、後でまとめて押したりとか、そういうことは事実上は可能だという話は理解はしました。管理職であれば残業という概念がないということでもいいというのは一つ置いておいて、要は、残業代が発生する職員においては、やはり適切に命令があってやらなければいけないというのがあって、それが実際になされたのかというところの管理はしないといけないと思います。今の話であれば、昨日何時間残業しましたということを報告をして、ああ、そうかとなって、それでそこにそういう印鑑を押していくということも事実上は可能であるということか、もう一度確認をします。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 本来、一般職員の対応につきましては、所属長は部下を管理するという観点から、基本的には超勤についてもやる前に所属長の命令の許可をいただいて、していただくというのが基本原則になっていますから、そこについては所属長の管理の下、対応できていると認識しております。今回のこの案件の元職員につきましては、部長級という立場で行っているというところが一般職と違うところなのかなとは認識しております。

○待鳥美光副委員長 安保委員。

○安保友博委員 確認したいのは、一般職の職員、当該職員が1人でそういうことができるの

かということだけではなくて、表現が難しいのですが、何日分かまとめて、そういうふうにした、そういうふうにしようということで、その管理者と一緒に、そういう押印の仕方をすることが実際にはできるのか。もう一度確認します。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 所属長の立場としては、そういったことは行われてないと認識しております。

○待鳥美光副委員長 安保委員。

○安保友博委員 そうすると、今回の質問としては、「部長をはじめとする職員は」というところで、全職員を対象として質問がなされていますが、事実上、そうした基本原則が違う押印の仕方というものに関しては、部長級ないしは幹部職員に限られるという認識でよろしいですか。

○待鳥美光副委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 部長級以上となりますと、率直に言いますと自己管理的な部分が大きいのかなと認識しておりますので、そこはやっぱり御自身の自覚とモラルに基づいて行われるものかなと認識しております。

○安保友博委員長 議事を副委員長と交代します。

金井委員。

○金井伸夫委員 現在、職員服務規程第19条第2項に、勤務状況の整理として、所属長は、1月ごとに勤務状況を整理し、翌月5日までに職員課長に報告しなければならないということで規定されています。これまでの経緯の話を伺っていますと、所属長、部長も含みますが、職員課長に報告するというので、報告される職員課長は、その所属長に対して部下に当たるので、この所属長が職員課長に報告するというので、人事管理が甘くなってしまいう原因の一つが、この職員課長に報告するというところであって、これは、職員課長の上司は総務部長なので、少なくとも、所属長が報告する先として、総務部長とか同格以上の方に報告するように変えたほうが、勤務状況の管理をきちんとできるのではないかと思います。もちろんこれだけではないと思いますが、そこら辺はどのように考えておられるのでしょうか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 現状としまして、勤務状況報告書につきましては、月末に締めて、翌月の5日までに職員課にメールで頂いております。ただいまいただいた委員の御意見については、今後検討させていただきたいと考えております。

○安保友博委員長 金井委員。

○金井伸夫委員 一応この規定では職員課長に報告すると書いてあるのですから、現状では職員課長から総務部長まで報告は上がっているのですか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 勤務状況の報告につきましては、職員課に来ますが、決裁等は回していない状況でございます。

○安保友博委員長 金井委員。

○金井伸夫委員 そこら辺、現状のやり方として、やっぱり総務部長にも報告が上がるような形にしたほうがいいのではないかと思います。現状のこの服務規程のままですとすれば、その辺も今後配慮していただければと思います。これは意見です。

○安保友博委員長 菅原委員。

○菅原満委員 先ほどの答弁の中で、一月まとめて管理するというので、そういうことはないとは思いますが、まとめて押そうと思えばできるかもしれないというお話でした。この印鑑をついたところで、例えば午後から出張だとか、午前中8時30分から年休とかを取る場合には、印鑑を押したところに何か記入するというふうにはなっているのでしょうか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 ただいまの御質問でございますが、例えば朝来て、午後出張へ行ったとか、そういったお話かと思うのですが、現状の取扱いとしては、市役所に登庁すれば出勤簿に押す形になります。その後、出張へ行ったとしても、出勤簿に出張とかそういう記載はしておりません。

○安保友博委員長 菅原委員。

○菅原満委員 そうすると、朝出勤して、8時半前に印鑑を押して、途中から抜けてどこかへ行ってしまうということは、管理される側だと、そういうのはなかなかできないでしょうけれども、今回のケースのような場合、特に管理する管理者が、そういうような制度を使ってどこかへ出かけるという場合も想定されるということでしょうか。

朝出勤して、印鑑をついていけば、要はもう1日いたというカウントになるという理解でよろしいでしょうか。

○安保友博委員長 工藤職員課長。

○工藤職員課長 そのとおりでございます。

○安保友博委員長 菅原委員。

○菅原満委員 ウィークデーで印鑑をついても、どこかへ行ってたということは何らかの形で記録が残っていれば、当然、本来いるべき人が違うところで何らかの業務に携わっていたというようなことが分かれば、何らかの対応を市としてはするという形になるのでしょうか。

○安保友博委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 出張に基づいて例えば旅費が発生した場合、当然、旅行命令簿が出ますので、そこで出張へ行ったというのは認識できると思います。あと、よく使われるのは、サイボウズのグループウェアの掲示板のところに、各自スケジュールを入れておりますので、基本的にはそこで、今日は何が行われているかということは把握しておりますし、私もそこに入力をして、業務日程を職員にお伝えてしている状況にはなっています。

○安保友博委員長 菅原委員。

○菅原満委員 くだいようで申し訳ありません。朝印鑑をついて、いなくてもいたということ

にはなるということでしょうか。例えば午後からどこかへ何らかの形で、出張の場合も働いている。何らかの形で出張したと必ず残るといふ形なのではないでしょうか。出張ないし私用の、先ほどもほかの委員からあった、講演に出かける、あるいは研修に個人的に出かけるという場合に、きちんと朝来て、印鑑をついていけば、途中から行く。それぞれがどこで何をするかというのは共用のシステムで分かるということですが、少なくともそれで出かけていけば、何らかの形で担えるという、勤務していないということもできるかなと思うのですが、そういうのは抜きで出かけてしまうことはできるのでしょうか。

○安保友博委員長 鈴木総務部長。

○鈴木総務部長 結果論として、出勤簿から判断しますと、そこは明記はされておられませんので、押してあれば出勤して、自席にいるというのが基本的な考え方だと思います。ただ、大体出張する場合というのは、例えば次長とか、他の者に、こういう理由で午後はいなくなりますからといったことをお伝えするのが一般的ですから、そこで知るすべがあるのかなと認識しています。

○菅原満委員 分かりました。

○安保友博委員長 ほかに質疑はありませんか。

[発言する者なし]

ほかに質疑がなければ、再要求資料に対する質疑を終結します。

休憩します。(午後 3時56分 休憩)

再開します。(午後 4時01分 再開)

次に、6月定例会において継続審査となっていた陳情第2号、元和光市職員の不祥事に関する調査特別委員会を地方自治法第百条に定められた委員会として開催することに関する陳情を議題とします。

副委員長に朗読を願います。

[副委員長 陳情第2号朗読－添付資料参照－]

○安保友博委員長 それでは、陳情第2号について審査を行います。

意見のある方は挙手を願います。

休憩します。(午後 4時04分 休憩)

再開します。(午後 4時05分 再開)

富澤委員。

○富澤啓二委員 まだ当委員会において百条に移行するかどうかの結論を得ておりません。そういう状況ですので、まだ百条に関しては保留が妥当であると思います。

○安保友博委員長 ほかに御意見はありませんか。

[発言する者なし]

ほかになければ、以上にて陳情第2号に対する審査を終結します。

それでは、陳情第2号の討論、採決を行います。

富澤委員。

○富澤啓二委員 委員長、動議を提出します。

当委員会でもまだ百条に移行する結論が出ておりませんので、継続審査が妥当であると思いません。

○安保友博委員長 ただいま富澤啓二委員から陳情第2号を継続審査とすることの動議が提出されました。

よって、本動議を直ちに議題とし、採決をします。

お諮りします。本動議に賛成の方の挙手を求めます。

〔賛成者挙手〕

挙手全員。よって、陳情第2号を継続審査とすることの動議は可決されました。

したがって、陳情第2号、元和光市職員の不祥事に関する調査特別委員会を地方自治法第百条に定められた委員会として開催することに関する陳情については、継続審査とすることに決定しました。

次に、その他として、次回の日程について確認をいたします。

次回の日程ですが、9月定例会終了後、速やかに決めて御報告するという形で決定したいと思いますが、これに異議ありませんか。

〔「異議なし」という声あり〕

それでは、異議がありませんので、そのようにいたします。

次回の日程につきましては改めて調整し、周知いたします。

本日の案件は以上となります。

そのほかに何かございませんか。

〔「なし」という声あり〕

なければ、本日の記録及び会議の公開資料は委員長に一任願います。

以上で、元和光市職員の不祥事に関する調査特別委員会を閉会します。

午後 4時09分 閉会

和光市議会委員会条例第30条第1項の規定により、ここに署名する。

委 員 長 安 保 友 博