

議 長	副議長	局 長	次 長	議事係長	議 事 係

総務常任委員会会議録			
日 時	平成 28 年 8 月 9 日 (火)	開 議	午後 0 時 0 0 分
		散 会	午後 6 時 5 9 分
場 所	第 2 委員会室		
議 題	副委員長の辞職及び継続審査案件		
出席委員	山田委員長、安齋副委員長、酒井（隆裕）・斉藤・佐々木各委員 (濱本委員欠席)		
説明員	市長、副市長、総務部長 ほか関係理事者		
参 考 人	阿部一博、迫俊哉、林昭雄各氏		
<p>別紙のとおり、会議の概要を記録する。</p> <p>委員長</p> <p>署名員</p> <p>署名員</p> <p style="text-align: center;">書 記</p>			

～会議の概要～

○委員長

ただいまから、本日の会議を開きます。

本日の会議録署名員に、酒井隆裕委員、佐々木委員を御指名いたします。

初めに、副委員長から辞任したいとの申し出がありました。

副委員長の辞任を議題といたします。

本件は副委員長の一身上に関する問題でありますので、副委員長は除斥されます。

副委員長の退席を求めます。

(安齋副委員長退室)

○委員長

お諮りいたします。

ただいま議題となりました副委員長の辞職を許可することに、御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長

御異議なしと認め、さように決しました。

(安齋委員入室)

○委員長

次に、安齋副委員長の辞任に伴い副委員長が欠員となりましたので、副委員長の選挙を行います。

お諮りいたします。

この選挙は、指名推選の方法によることとし、指名の方法につきましては、委員長において指名したいと思
います。

これに、御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長

御異議なしと認め、さように決しました。

それでは、副委員長に斉藤委員を御指名いたします。

お諮りいたします。ただいま指名いたしました被指名人をもって当選人と決することに、御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長

御異議なしと認め、副委員長は斉藤委員と決しました。

(副委員長就任挨拶)

○委員長

この際、暫時休憩いたします。

休憩 午後 0 時 03 分

再開 午後 2 時 59 分

○委員長

再開に先立ちましてお知らせいたします。

休憩前に行われました当委員会におきまして、斉藤委員が副委員長に選出されておりますことを、御報告いたし

ます。

休憩前に引き続き、会議を再開いたします。

この際、お諮りいたします。

審議の参考に資するため、本日の当委員会における公明党の質問の際に、平成27年6月1日付人事異動にかかわられた当時の総務部長である迫俊哉氏、当時の総務部次長である阿部一博氏、当時の総務部職員課長である林昭雄氏に参考人として出席を求めることとしたいと思います。

これに、御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長

異議なしと認め、さように決しました。

この際、暫時休憩いたします。

休憩 午後 3 時00分

再開 午後 3 時11分

○委員長

休憩前に引き続き、会議を再開いたします。

この際、理事者より発言の申し出がありますので、これを許します。

○総務部長

総務常任委員会理事会での決定にもかかわらず、当委員会へ現職にない者を理事者として出席させることで責任ある答弁ができるかどうかの疑義があったため、その調整に時間がかかり、委員会の再開時刻が遅れたことをおわび申し上げます。

○委員長

継続審査案件を議題といたします。

この際、理事者から報告の申し出がありますので、これを許します。

「平成28年3月14日受付の公益通報に係るコンプライアンス委員会からの報告及び同委員会宛て是正措置等の結果の通知について」

○（総務）職員課長

平成28年3月14日付でコンプライアンス委員会が受付をしました公益通報「平成27年度人事異動における市長の法令違反」につきまして、先般、同委員会から調査結果の報告があり、これに対しまして同委員会宛て是正措置等の結果を通知いたしましたので、事の重要性に鑑み、また、これまでの議会議論も踏まえまして、これらの内容について、この場をおかりして報告をさせていただきます。

本日は、これらの報告書及び通知書を資料として配付させていただいておりますので、御参照いただければと思います。

まず、この公益通報の概要ですが、平成27年6月の人事異動におけるほとんどの昇任は、内申書などの書面に基づかずに行われており、地方公務員法第15条（任用の根本基準）の規定に反しているというものであります。通報者につきましては「匿名（市職員）」と記載されており、職員かどうかの判断はつきかねるものでしたが、コンプライアンス委員会としては、その内容から職員からの通報と推定し、小樽市職員倫理条例第14条第1項の規定に基づき公益通報として受理しております。

その後、4月13日に委員会が開催され、翌日付で倫理条例第16条第2項の規定に基づき、同委員会から調査を開

始する旨の報告がありました。

この間、市長からの意見聴取を含め 4 回の委員会が開催され、7 月 20 日付で、その調査結果としまして、配付資料のとおり同委員会から、倫理条例第 17 条第 1 項の規定に基づき、本件人事は法令に違反するおそれのある事実該当すると認められるとして、「通報対象事実あり」との報告があったものです。

このたびの公益通報は、昨年度の人事異動に係るものでありまして、この間、管理職につきましては、新たな内申書の様式を作成し、一部医療技術職を除いた全員分の内申書の提出を受けた上で本年度の人事異動に活用しておりますし、また、地方公務員法の一部改正に伴いまして、本年 4 月 1 日から職員全員の人事評価を始めているところであり、既に改善を図ってきているところでありますので、その旨を本年 8 月 1 日付で、倫理条例第 17 条第 3 項の規定に基づく是正措置等の結果として、配付資料のとおりコンプライアンス委員会宛てに通知したところであります。

今後につきましては、客観的な能力の実証としての人事評価の適切な運用、そして、それをベースとし、より職員の資質向上や意欲喚起が図られるような人事異動への反映方法について、鋭意検討を進めてまいりたいと考えております。

○委員長

これより質問に入ります。

なお、順序は、自民党、公明党、共産党、民進党、新風小樽の順といたします。

この際、委員として質問をいたしますので、暫時、副委員長と交代いたします。

(委員長席交代)

○副委員長

それでは、暫時、委員長の職務を行います。

自民党。

○山田委員

◎公益通報「平成 27 年度人事異動における市長の法令違反」について

それでは、冒頭、市長にお伺いいたします。

私も前々回委員会で聞いておりましたが、最初に、この昇任にかかわる職員の資質の向上、これをこの昇任人事に対して臨むべきこと、これに対して市長は、この人事異動に対してどのような思いでされたのか、いま一度お伺いいたします。

○市長

平成 27 年 6 月 1 日付の人事においてということですかと思いますが、そのときに限らずではありますが、やはり職員に伴う適材適所の観点を第一に考えて取り組ませていただいたところでございます。もちろん、市として抱えている課題等における適用も含めて行ったところでございます。

○山田委員

それでは、確認させてください。平成 27 年 9 月 14 日、第 3 回定例会予算特別委員会における秋元委員への答弁があります。この中で、内申書も含めて参考にさせていただきましたと御答弁をしております。それで間違いないですね。

○市長

今、御指摘のとおりでございます。

○山田委員

当時の関係者の聞き取りを私もいたしました。市長就任後、一度の打ち合わせもなく、昨年 5 月 20 日ごろです

か、森井市長の人事案が突然示されたということです。このときに、打ち合わせについては一度もされていなかったということでもよろしいですか。

市長就任後、一度の打ち合わせもなく、昨年 5 月 20 日ごろに森井市長の人事案が突然示されましたが、就任から 5 月 20 日ごろのその人事案が示されたその間、一度の打ち合わせもしていないということでもよろしいですか。総務部と打ち合わせはしていないということでもよろしいですか。

○市長

職員課長などと一緒にやったということはありませんけれども、それについて総務部長とは対話をしているところでございます。

○山田委員

総務部長と対話はしていると。ただ、その中身についてはいかがでしょうか。対話など、いろいろな言葉がありますが、人事についての御相談をされたりとか、その点を明確にしてください。

○市長

内容についてのお話は、恐縮ですが、この場ではできませんけれども、それについてのお話はさせていただいております。

○山田委員

それでは、総務部長とお話したということでもあります。

私が聞いている話では、この間、総務部長とは一度も打ち合わせはしていない。また、内申書に関しても見ていないということを聞いておりますが、それは違うということでもよろしいですね。

○市長

5 月 20 日に私から人事案を出したという話でありますけれども、それまでは一度も内申書は見ておりません。その後に見ております。

○山田委員

それでは、その内申書の内容ですが、これはさきの市長答弁にもありましたが、内容がそれぞれの部長によって判断点に大きな差があるということで聞いております。これは市長のお言葉です。そういうことで、確認したということでもよろしいですね。

○市長

今まで答弁したとおり、差があると思っております。

○山田委員

要は、その部長の内申書では職員の能力を判断する基準がばらばらだから、新たに基準を設けてされるということでもよろしいですね。

○市長

今の質問の意図にかみ合う答弁になるかあれですけれども、先ほどお話しさせていただいたように、今まではばらばらであったと思っております。今後においては内申書の取り扱いも含めて検討しなければいけないところではありますが、人事評価という意味合いにおきましては、同じ部長職、課長職、それぞれ評価する立場の方々がいらっしゃいますけれども、それが同じ視点であったり、同じような形になるように、ばらばらにはならないようにしていく、そのための研修等も行っているところでございます。

○山田委員

ある程度、是正されてきたということでもあります。

こういうことを聞いても、平成 27 年度の人事異動について、私が思う部分では、やはりいくら市長が見聞きした情報を基にこの異動案を作成したといっても、管理職全員の適性を把握できないと私は考えます。これはほかの人

事する人間、また、人事された人を見ても、私は全員できないと思っております。そのために、人事の担当である総務部長以下で原案を作成し、市長に見ていただく、そのようなやり方が今まであったと私は思っております。

そうなる、総務部長には聞いたということですが、ほかに誰か御相談した方はいらっしゃるのですか。その点はいかがでしょう。

○市長

その点については、今まで何度もお話をさせていただいておりますけれども、役職者等もお話ししますと議会において御指摘もありますから、具体的には言えませんが、相談させていただいたところではございます。

○山田委員

私も以前、市長のお言葉から、市職員や前市長にもお聞きしたと。前市長は元職員ですから漏えいというそういう問題にはならないかもしれませんが、仮に後援会、または、友人、知人などの関係者、そういう方々に御相談されたことはないということでもよろしいですね。

○市長

何度も繰り返して恐縮ですけれども、役職者等で削除したということも今までの議会の中であったので、具体的にはどの役職とかということは申しませんが、しかしながら、そういう経験者の方々にお聞きし、取り組んだと考えているところでございます。

○山田委員

一応くぎを刺しておきますが、もし第三者に人事異動の情報が漏れたとしたら、別の問題が浮上してきます。これについては本当に市長部局以外の方々になんかそういうようなことが実際になかったことを願っておりますが、その問題が明らかになった場合は、それなりの責任等が出てくるものと私は思っています。

それで、また質問を変えますが、先ほどの管理職の能力、いくつもあると思います。それで、職員課長を経験している総務部長にお聞きいたしますが、その当時、例えば管理職用の昇任内申書、この内申書についてはどのような書式になっているのか、説明願います。

○総務部長

今までの内申書というのは、もともとは異動者の内申書とそれから昇任者の内申書ということで大きく二つに分かれておまして、異動しない方については評価されないという状況になってございました。

そういったことで、そのいわゆる職員皆さんへの評価という面では少し弱い面がありましたので、平成28年度からは異動しない方についても管理職については留任内申書というものをつくるようにしてございます。簡単に言うとそんなことです。中身はいろいろ点数をつけたり評価をしたりということで、皆さん大体御想像がつくかと思っておりますけれども、そんな内容になってございます。

(「様式がどうだったかと」と呼ぶ者あり)

様式ですね。様式は、点数をつけたり、それぞれの項目について評価をするということになっていきます。ただ、評価項目がたくさんありますので、たくさん書き込めるようにはなっていないのですけれども、わりと簡単にそれぞれの項目についてコメントを入れることですか、あるいは病気の問題などもありますので、こういう時代です、何か大きな病気を抱えていて、業務に支障がないのか、あるいは業務によってはいわゆる自動車が運転できないとどうしようもない職場もありますので、そういった運転免許証を持っているのかどうかといったようなことですか、そういったことをいわゆる異動のときに参考になるような事項を記載するというA4判1枚のペーパーになってございます。

○山田委員

それでは、市長にお聞きします。

今、あらあら総務部長から、そのような昇任内申書、それから横の連携される内申書の部分もあります。こうい

った内申書の内容、これは人事を所管する総務部長に提出されるわけですが、最終的には複数の目で見られ、また、最後には市長の判断を仰ぐということでもあります。それが今回は、そういう手続を踏まなかったということでもあります。この手続を踏まなかった部分については、市長としてどのような思いがあるのか、御自身だけで決められたこの人事では、客観性がまるっきりないと思うのですが、その点をお聞きいたします。

○市長

私が自分一人で決めたわけではございません。そのように御指摘をされておりますので、本来、職務の中で取り組んでいる細かい経緯までお話しするべきではないと思っておりましたけれども、今、改めてどういう手続、手順を組んでやってきたのか、昨年 6 月 1 日の人事についてお話をさせていただきたいと思います。

私は、市長に 4 月 30 日に就任をさせていただいたところでございますが、6 月 1 日に人事異動があるというのは私も理解をしていたところでございますので、1 か月間という短い期間しかない、このように感じたところでございます。

就任直後、当時の総務部長に、職員の人事評価にかかわるものは全て私のもとに提出をしてくださいとお願いをしていたところでございます。そのときには、何度もお話ししておりますけれども、職員の評価にかかわるもの、略歴書、いわゆるどのような部署を経てきたのかという略歴書、これしかありませんと言われました。それしかないのですねと何度も確認をし、それしかないですと。それと総務部案がありますから、これを確認してくださいということで、私自身は、それを受け取って参考にさせていただきます、でもそれだけの資料ですと、やはりどうしても情報が乏しいですと、何度も議会で話をさせていただきましたが、経験者等の方々に話を聞き、また、自分自身が見聞きしたことも含めてその裏づけ等をしなければならない、そのように思い、先ほど来 5 月 20 日という表現をされていましたが、具体的な日付は自信ないですが、20 日前後だったと思います。私なりにそのような多くのことを鑑みて、その総務部案も含めていろいろ参考にさせていただいて、一度原案を出させていただいたところでございます。

その直後に、内申書というものがあるということで、担当からそれを受けまして、その後、その内申書も確認し、さらには私が出させていただいた原案においても、当然に完璧なものではございませんから、その後、総務部も含めて打ち合わせをし、6 月 1 日に間に合うように段取りをさせていただいた。それが経緯でございます。

ですので、私自身が一人で全てを決めたというわけではございませんし、そのときにあるべき必要な資料、そして見聞きも含めて多くの経験者にお話を聞いて、いろいろな方々からの情報を基に私なりにもともとの総務部案を含めて検討させていただき、その内容を含めて原案を提出した後に、また改めて総務部等と打ち合わせをしたという経緯でございます。

○山田委員

確認しますが、もともとの総務部案というのがあったということによろしいですね。

○市長

総務部案はございました。前任者のときにたぶんそれぞれ当然内申書というのはもっと前から提出されているでしょうから、それを基につくられたのかなというふうに思いましたけれども、総務部案はもう既に副市長も含められた案になっておりましたし、私自身これから就任して、いろいろな状況を鑑みながら、議会の皆様に副市長をこの方だと提示をしてやりたいという思いを持っていたにもかかわらず、それすらも内容として固まっているような内容で来られております。また、私のほうで何度もお話しているように公約の部分だったりとか、除排雪の強化とか周産期の問題等もありましたので、しかしながら、そのような反映等もその総務部案においては何一つなされておらなかったもので、それら等も鑑みさせていただきながら、対応をさせていただいたということでございます。

○山田委員

それでは、その総務部案の中に、この問題となっている昇任内申のなかった 22 名は入っていたのですか、いなか

ったのですか。

○市長

恐縮ですが、今、手元にももちろんありませんし、正確性を欠くのであれですけれども、ただ、その総務部案においては内申書における昇任の形をとって行われていたと思われまので、今、御指摘されているその22名の昇任内申のない方は入っていなかった形だというふうに思われますので、たぶんゼロだと推測はできます。

○山田委員

その22名が昇任したとして、例えばもともと22名昇任予定だった方が、その22名のうち昇任できなかったという事実はありますか。要するに予定者リストになかったということです。なかったことはなかったですね。

(「意味がわからないな」と呼ぶ者あり)

○市長

ももとの総務部案に22名が入っていたか入っていなかったかということですか。

(「そうです」と呼ぶ者あり)

その総務部案の中には22名、入っていなかったと言えらと思います。

○山田委員

そういうことであれば、また次の私は機会に延ばしますが、内申書はやはり部長による大きな差があつて、それに基づいて市長は全ての職員に対して適正な配置を図る。やはり私は、こういう形、流れにのっとつて職員の管理、または、能力を引き出す、そういう部分がなされるべきだと思つております。

こういった職員の人事の案にも市長は目を通していなかったという話ではないということで、今回新たなそういう話が出てきました。そういった意味では、この部分、また後から話をさせていただきますが、今回のこの公益通報にかかわる是正措置の結果について本当に法令違反と思つていないのか、改めてお聞きしたいと思つています。

○市長

違法とまでは言えないということで、顧問弁護士にも確認をしているところでございます。

○山田委員

そういったことであれば、例えば裁判で被疑者、そういうような結果が出ない場合は、ある程度のグレーという、そういう私も考えなかなという気はします。

そこで、この内申書の評価が不十分のままであると市長は言われておりますが、この平成28年度の内申書の内容について新たにつくり替えたと言われております。本日、資料要求でもありますが、この27年度の内容と28年度の内容ではどこを変更されたのか、お聞かせください。

○(総務) 職員課長

内申書の様式の昨年度と今年度の異動の際の違いということで、留任用という様式をつくつたということをおつしやられているのかなというふうに思うのですけれども、今回、公明党から資料要求がありまして、提出をさせていただいております。3枚のうちの3枚目、留任用ということで、今回、平成28年度の人事異動に伴いまして新たに作成をさせていただいたものでございます。この違いというのは、今まで留任対象者については内申がなかったということ踏まえて、少なくとも管理職以上については全て内申書が提出される取り扱いに改めたいということから、この留任用というものをつくりまして、結果としまして、管理職以上は昇任用、異動用、又は留任用、このいずれかが提出される取り扱いに変更になつたということでございます。

○山田委員

今回、そういったところで、内容的には、ほとんどその内申書の内容は変わっていないと私は思つているのです。その留任の部分は新たにつくられたということですが、その点、総務部長、新たに議会や記者会見の中で、今後また改善するというコメントが載つておりました。改善する点あれば聞かせていただきたいと思つています。

○総務部長

今、使っておりますこの内申書というのは、従前からずっと使ってきている、一部変えたりしてきていますけれども、従前から使ってきている内申書でございます。

また、この間の記者会見等でもお話ししておりますけれども、今年の 4 月 1 日から本格的に地方公務員法の一部改正がありまして、人事評価制度が入っております。ですから、これからいろいろと工夫していきたいというのは、この内申書というよりは、実はこの内申書は過渡期で、今すぐにこの人事評価制度が入って、実は来年からすぐこの人事評価制度の結果が使えるかといいますと、やはり一定期間を見ないと、公平性とか公正性の関係からすぐに使えないということもございまして、1 年ですとか 2 年ですとかかかるものですから、その間に今、新しく入りました人事評価制度の内容をいろいろと工夫しながら、実際に役に立つような形に変えていきたいということで考えております。この過渡期の内申書をその間は使うことにはなるのですが、それはできるだけ評価項目をきちんと記入していただくとか、そういったことはお願いしていかなければならないと思いますけれども、我々が工夫していきたいのは新しく入りました人事評価制度、こちらに力を入れてまいりたいと考えてございます。

○山田委員

最後の話になりますけれども、我々議会としても調査権が及ぶものでもありません。また、罰則規定もあるわけでもありません。自民党としては、この部分、百条委員会も視野に入れて話をしなければならぬと思います。

最後に、市長について、もしこのような審議の場、百条委員会、告訴された場合、それにたえ得るか、その潔白さ、その点をお聞きして、私は質問を最後にしたいと思います。

○市長

このたび、コンプライアンス委員会からの公益通報に対してのお返事というか、いただいたところでございますけれども、私自身は、このたび議会も含めて、このような人事に伴う議論を改めて私なりにいろいろと鑑み、振り返るときに、やはりその抜き出したその部分だけではお伝えできない部分があると思っております。今までにおける人事評価という仕組みがない中で、内申書というものを代替として使っておりましたけれども、それもあくまで昇任者と異動者のみの資料しか存在しておらず、常日ごろのいわゆる職員の評価についてを示すものが残念ながら存在していなかったという部分、さらには、先ほどもお話が出ていましたけれども、管理者によってその内申書の内容が非常に大きなばらつきがあり、人事を評価するという視点においても、それに見合う書類もあればそうではない部分もある。そしてさらには、そのように全員分存在していないところをどのように評価をしていくのか、その観点も含めて、さまざまなこれからの人事評価とともに、その人事異動等をもっと大きな目で見なければならぬと私自身は思っております。

このたび議員の皆様、コンプライアンス委員会からそのような御指摘を受けたことももちろん含めて、これからのそのあり方がどうあるべきかということ、職員の意識の醸成であったりとか、資質の向上等どのように促していけるのかということも含めて、庁内議論として考えていかなければならぬことだと思っておりますので、今後においては、先ほど職員課長からも報告の中でお話をさせていただいておりますけれども、鋭意検討し、よりよい環境をつくっていくことが私の責務だと考えているところでございます。

○山田委員

市長に最後にお伺いいたしますが、この公益通報に係る調査結果の報告ですよ。「以上のとおり、本件人事は小樽市職員倫理条例第 15 条第 3 号の規定による法令に違反するおそれのある事実に該当すると認められます」と書いてあるのですよ。これを踏まえて、私はもっと真摯に市長には間違っていたら間違っていたと言っておしかなかったのですけれども、最後までそういうような言葉をはぐらかすような形でお言葉を述べられていますが、私はこれ該当すると思います。それに対して、対応は今後されるのですか、されないのですか。それとも、これはこれで記者会見のように無視するのですか。

(「無視する」と呼ぶ者あり)

無視するというか、記者会見のように問題ないということで認識、いいのですか。それを最後に聞いて質問は終わります。

○総務部長

今のを私からお話しさせていただきたいと思いますけれども、小樽市職員倫理条例の第15条には、第1号として「法令に違反する事実」というのもあるのですね、規定としては。ですけれども、今回、実はコンプライアンス委員会から出てきましたのは、その「前2号に該当するおそれのある事実」、いわゆるここで書いてあります「おそれのある事実」という言葉が出てきております。ですから、暫定的に法令に違反する事実という言葉も実はここに規定としてはあったのですけれども、それではなくて、あくまでも「おそれのある事実」ということで回答が来ておりますので、そういった意味で、法令に違反していますという断定はされてございません。ですから、そういった意味でここは書かれておりますので、そこはよくしんしゃくをお願いしたいと思います。

○市長

先ほど無視するという表現をされておりましたけれども、私はそのようなことは一度も言ったことはございません。また、やはりその出来事に対しての内容については真摯に受け止めていかなければならないと記者会見でもお話をさせていただいたところでございます。その気持ちは今も変わりません。

○山田委員

私の言葉が間違っていたら訂正していただきたいと思います。全く問題がないということによろしいということですね。法令違反のおそれがあるということで、今、総務部長からもありましたが、それについては全くそういうことは思っていないと、そういう違反ではないということによろしいですね。

○市長

そのコンプライアンス委員会だけではないですけれども、議員の皆様からも含めてそのようなことでさまざまな御提言であったり、御指摘等を受けておりますから、やはりそれをより改善していけるようにこれからも努力をし、それを果たすことが責任だと思っておりますのでございます。

○山田委員

終わります。市長からそういうふうにお言葉を返していただきましたが、私は当然違反だと思っておりますので、またこの続きは9月でもしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○副委員長

自民党の質問を終結いたします。

委員長席を委員長と交代いたします。

(委員長席交代)

○委員長

参考人が入室されますので、少々お待ちください。

(参考人入室)

○委員長

本日はお忙しい中にもかかわらず、当委員会に御出席いただき、まことにありがとうございます。委員会を代表し、お礼を申し上げます。

これから委員からの質問に対し、忌憚のない御意見を述べていただきますようお願いいたします。

それでは、公明党に移します。

○齊藤委員

迫、阿部、林各参考人には、お忙しい中御出席をいただき、ありがとうございます。

◎公益通報「平成27年度人事異動における市長の法令違反」について

最初に、平成27年6月人事当時の総務部長、総務部次長、職員課長にお伺いをさせていただきます。

まず、先ほども自民党の質問の中にございましたが、森井市長就任後、6月1日付け人事異動の内示までの間、1か月ほどの期間がございましたが、この間、当時の総務部長は市長とどのような打ち合わせを行っていたのか、具体的にお示しいただきたいと思います。

○迫参考人

ただいま今年の、これは5月になるかと思えますけれども、5月の1か月間、人事異動に向けましてどのような打ち合わせをしたかというお尋ねがございました。長くなるかもしれませんが、時系列で説明をさせていただきますと思います。

まず、4月28日のことございましたけれども、市長が30日に初登庁するというので、総務部長であった私から、まず副市長の人選、それから6月の人事異動に向けた作業が急がれる旨、それから5月には臨時会が予定されておりましたので、当面のスケジュールなどについてここで説明をさせていただきました。

次に、4月30日、初登庁のころだったと思えますけれども、先ほど市長からも答弁ございましたけれども、中松市長の下で作成をいたしました管理職の人事案を市長に渡しました。時間がない中で、できるだけ早期に考えをお聞きしたい旨、市長にはお話しした記憶がございます。

その後、何度か管理職の人事について打ち合わせをしたい旨、市長に申し入れを行いましたけれども、当時は各々が抱えている懸案事項を説明するという勉強会をやっておりました。そのほかにも財政の打ち合わせ、議会に向けた打ち合わせなどもありまして、この勉強会がスムーズに進んでいないということもございまして、市長からはこの勉強会を優先したいのだというお話があったところでございます。私からは、平日どうしても時間がとれないのであれば、土曜日でも日曜日でも構わないので打ち合わせの時間をとっていただきたい、連絡をいただきたいということで、これ日にちは記憶ございませんけれども、このとき携帯電話の番号も双方に確認をさせていただいたところでございます。

この間、5月21日に市長案が私どもに示されましたけれども、今、齊藤委員の御質問では、この間どのような打ち合わせがあったかというお尋ねでございますが、この間は、総務部長である私だけではなくて人事担当との打ち合わせはなかったというふうに記憶をしております。打ち合わせを行ったのはこの後でございます。市長から示された人事案に幾つかの疑義がございましたので、それをただした記憶がございます。

○齊藤委員

先ほどの市長の答弁とは、若干食い違いがあると思えます。

昨年5月26日に市長が記者会見を行っております。21日に市長から人事案を職員に出しているというふうに述べられておりますが、この人事案というのは誰が受け取られたのか、そしてまた、その人事案において特徴的なものがあったのか、この点について伺いたいと思います。

○迫参考人

人事案を受け取った5月21日に、その日は私だけが市長室に入っておりますので、私を受け取ったというふうに記憶をさせていただきます。その人事案の……、少し記憶違いがあるかもしれないので、後ほど元職員課長から補足させていただきますと思います。

その人事案を受け取ったときの感想でございますけれども、非常に大きな規模の人事異動だなというふうに記憶をしております。そのときに、私から市長にお話をしたのは、いろいろな場面で市長は就任して市政についてまだまだわからないところがたくさんあるので勉強させていただきたいという発言をされている一方で、これだけ大規

模な人事異動を行うということは、短期間で全ての人事を掌握したのかというふうにとられかねないので、全てこのままではなくて1年間職員をじっくり見られた上で、大きな人事異動は1年後のほうがよろしいのではないかという事で申し上げた記憶がございます。

○林参考人

市長の人事案についてですけれども、人事案につきましては、当時、職員課長であった私が直接受け取っております。記憶によりますと、5月21日、先ほどから話があったとおりで思っております。

通常、私は、朝8時半ごろに出勤するのですが、そのときに秘書課の前を通ったときに、秘書課の職員から市長が用事があるということでお話がありまして、職員課に行きたいと言っていると。私からは、市長ですので、私から市長室へ行くというお話をしたのですが、どうしても職員課に来たいと市長がおっしゃるので始業時前だったと思うのですけれども、市長が職員課にいらっしゃいました。そのときに、市長がこれをお願いしますと言って人事案を出され、私は受け取りました。

特徴的にそのときの何か印象といいますか、いただいた人事案は、様式的にはA4横で横書きの表になっていたと思います。どちらかというと、私たちがよく使う人事異動のピラの様式にととても似ていて、一瞬もらったときは、これはもしかしたら元職員課職員がつくったのではないかと思えるような様式になっておりました。

また、一つ少し気になったのは、最初のページの一番下の行だったと思うのですが、通常の職員の人事異動ではあり得ない退職者のお名前が書いてあったのを記憶しております。

○齊藤委員

今、気になることが、退職者の名前がその人事案にあったというのは、どういうことなのかですか。

○林参考人

これは直接私から言えるものかどうかかわからないのですけれども、昨年いろいろと議会で話題になっていた関係の方のお名前があったと記憶しています。

(「ああ、そういうこと」と呼ぶ者あり)

○齊藤委員

大体推測はつきますが、それで市長の人事案を受け取ったということで、その後、受け取ってから総務部長等は、どのような市長との接触をされたのでしょうか。

○迫参考人

人事案を受け取った後の市長との協議ですけれども、先ほどの答弁にもなりますが、人事案を受け取ってから初めて私は市長と協議をしたという記憶がございます。その中に、先ほどもお話ししましたとおり、何点か疑義がありましたので、その疑義について質問をさせていただいたところでございます。

何点か具体的に申し上げたいと思いますが、一つは職名を出さざるを得ませんのでお許しいただきたいと思えますけれども、水道局長が異動になっておりました。これは公営企業法で我々と違いまして任期がございまして、水道局長は、当時任期が3年でしたので、この人事異動は難しいのではないかというお話をさせていただいた記憶がございます。

それから、体調を崩された女性がいらっしゃいまして、その方を管理職に登用されたいという案がその中に示されておりましたけれども、私からは、体調を考慮した場合には管理職という激務は難しいのではないかというお話をさせていただいた記憶もございます。

それから、具体的に申し上げますと、港湾室のお話でございますけれども、ここの幹部職員3人の交代案が出されておりましたが、今後、長期構想、港湾計画を策定していく中で、幹部3人を変えていくということについては、業務の停滞を招くのではないかというお話をさせていただきました。

それから、派遣職員につきましては、事前に派遣先と協議を行うわけですけれども、派遣協議を行わず一方的に

こちらからの人事を示された案がありましたので、それについてもお話をさせていただいたところでございます。

それから、先ほど元職員課長は具体名を出しませんでしたが、私はあえて出しますが、参与のことも論外ですということで申し上げた記憶がございます。

人事案が示された後、こういったことを市長室でお話をさせていただいた記憶がございます。

○阿部参考人

市長から人事異動案が示された後に、土日を挟みまして元総務部長といろいろ協議してきた中で、5月25日月曜日に私も元総務部長と市長室に入りまして、お話をさせていただきました。私も人事係長、職員課長を歴任した経験上、人事の異動の基本的な考え方についてお話をさせていただいたところでございます。

内容といたしましては、人事異動というものは、例えば人事ヒアリングによる組織のあり方ですとか、内申による個別の事情、そういったものを十分に酌み取って行わなければ、組織を維持していく上でいろいろなことが、例えば組織がもたなくなったり、それを無視して行った場合に耐えられない職員が出てくるとか、そういうおそれがあると、そういうことを説明させていただいたわけでございます。

さらに、市長が示された原案には、自身の関係者を優遇しているというふうに見られかねない昇任が見受けられる、先ほど申し上げました非常勤の職員の件もそうですが、これは昇任ではございませんけれども、そういったこともございまして、人事担当部門としては責任上このような異動案は承服できないので、全てを網羅して考え合わせてつくった我々の総務部の内申書を基に作成した総務部案をベースに考え直してほしい旨、進言したところでございます。

ところが、最終的には人事は私が決めると、一方的にその後の打ち合わせも含めて打ち合わせを打ち切られたというところでございます。

○齊藤委員

一方的に総務部案が無視をされていく過程というのが、手にとるようにわかるわけですが、5月26日の記者会見で市長が、人事業務が停滞ぎみとなるなど、最初は業務妨害や職務怠慢と私も勘ぐったというような発言をされております。元総務部長の、また、元総務部次長の今の御発言をお聞きしますと、怠慢というか、停滞をさせた原因というのは、職員ではなくてむしろ市長自身ではないのかと非常に思われるわけですが、このときの異動等について元総務部長は総務部長の立場として市長に対して忠告、進言、先ほどありましたけれども、総務部長としてそういう忠告はされなかったのかについてお伺いをしたいと思います。

○迫参考人

先ほど言いましたとおり、一件一件の疑義につきましては市長に説明をさせていただいたところでございまして、それについて一定程度理解をいただいたところもあるということについては申し上げておきたいと思えます。

私から市長への忠告ということでございますけれども、今、元総務部次長からお話があったとおり、私どもの人事案をお示しし、一定程度議論をさせていただきましたが、最終的には市長から、人事権は私にあるということで押し切られたわけです。

私はそれ以上市長室に入ることはございませんでしたが、5月28日が各部に内示をする日でございましたので、私は新しく教育部長として内示を受けたわけですが、そのときは最後に市長に一言だけ言って退室をさせていただきました。確かに人事権は市長にある。そのことについては我々も認識している。ただ、認められている人事権というのは、適正かつ公平なものである。そのことだけは指摘させていただきたいということで、退室をさせていただきました。

○齊藤委員

これまで市長は、内申には不備があるというようなことを盛んにおっしゃっていました。内申を参考にさせていただいたというような発言もされていますが、実際に事務に携わった方々として、この内申書を市長に渡したとい

うのはいつなのですか。

○迫参考人

先ほど市長から、内申書は見せていただけなかった旨の発言があったわけですが、若干私とは認識が違いますので、お話しさせていただきたいと思います。

先ほども言いましたとおり、市長、平日はいろいろな業務が詰まっていて、人事の打ち合わせができない状況だったので、私は土曜日と日曜日待機していますと、連絡を待っていますということでお話をさせていただいたところでございます。カレンダーを見ますと、当時は5月9日が土曜日、10日が日曜日、16日が土曜日、17日が日曜日、私は連絡を待っていました。この間、何ら連絡もなく、市長、既に言われました、内申書も見せないでというふうには言われました。ただ、私としては、人事協議をする場面も与えないで内申書を見せない、それは言いすぎではないのかと。内申書を見ながら双方で協議するのが人事協議ではないのかということをお願いした記憶がございます。

内申書をいつお渡ししたのかという記憶ですけれども、少なくとも人事案が出てくる5月21日までは内申書を市長は見えておりませんから、その後のことだというふうには記憶しておりますけれども、詳細な日付については残念ながら記憶していないというところでございます。

○齊藤委員

人事案が市長から出てくる21日以降だということですね。それでは、その内申を市長が参考にしたというのであれば、いわゆる市長からの人事案の中で、その内申が渡された以降で変わった部分というのはあったのですか。内容が変わった、市長が参考にしたというのであれば、変わったはずですけども、変わったところはありませんか。

○迫参考人

記憶は定かたでございませぬけれども、市長からこれでやってくれというふうに言われましたから、基本的には先ほど疑義があって変えざるを得なかった数件の人事案件以外は、人事案どおり進められたのではないかとというふうに記憶をしております。

○齊藤委員

結果的には市長の人事案どおり、ほぼであって、いわゆる内申というのは参考にされなかったと。逆に言うと、無視されたということによろしいですね。

○迫参考人

無視という言葉が適切かどうかはわかりませぬけれども、考慮はされなかったということでございます。

○齊藤委員

このように昨年6月の人事というのは、非常に内申書も、あるいは職員課が作成をした異動案も無視をされ、能力の実証を欠いた市長の専断による人事であったということが、非常に明らかになったと思います。

それで、次に進みますが、これまで市長は能力の実証は書面でなくてもよいというふうに答弁をされておりますが、現時点でもそうお考えですか。

○市長

今までも答弁をしたとおり変わっておりませぬ。

○齊藤委員

法令上、書面はなくてもいいという規定はあるのですか。

○総務部長

内申というような文書でなければならないという規定は法令上ございませぬ。

(「いや、そうじゃなくて」と呼ぶ者あり)

○齊藤委員

法令上、書面はなくてもいいという規定はありますか。

○総務部長

そういった規定はございませんで、ただ、成績主義を貫いて担当職員についての勤務状況等を聞いてみてというようなことを行った場合、そして能力を重視して人事異動を行ったということであれば違法性とまでは言えないというようなことは顧問弁護士から聞いてございます。

○齊藤委員

地方公務員法第15条の趣旨、その守ろうとしている法益及び具体的にどのような行為をこの第15条は防止しようとしているのかお示しいただきたい。

○（総務）職員課長

地方公務員法の任用の根本基準の規定でございますけれども、これはやはり基本的には過去からあった情実人事なり縁故による人事、こういうものを排除するというのを目的に規定されているものだと思っております。恣意的な人事の排除、これが主たる目的で規定されているものだというふうに思っております。

実際にこの規定違反が該当するような事例ということで考えますと、例えば採用に当たって賄賂的なものを送って採用をさせるとか、そういうようなものが実際にこの規定の適用になって刑罰を科されるということになってくるのかなというふうには思っております。

○齊藤委員

先ほどの参考人の御意見等を伺うと、今回問題になっている人事は、いわゆる今、職員課長がおっしゃったそういう縁故、情実、そういったものに非常に偏った人事ではないのかと。だから、適正、公平性が疑われるということになるのではないかと思います。

今年 4 月 1 日の一部改正施行前の地方公務員法第15条は、職員の任用は勤務成績その他の実証に基づいて行わなければならないというわけですが、後日、刑事責任が問題となったときに、根拠となるべき資料はもう内申しかないのですよ。その資料、能力の実証を証明し得る資料が必要とされると考えますが、市長はどうお考えですか。

○市長

何度もお話をしているところでございますけれども、私自身、顧問弁護士にも確認をし、それが書面として残していなければならないということまでには至らないと聞いておりますので、そうはならないと思います。

○齊藤委員

刑事裁判で反証ができないのですよ。それで無罪だと主張できるのですか。まあ、いいです。

今回の報告の形式について伺っておきたいと思います。今回の報告は小樽市職員倫理条例第17条1項に基づくものですが、第17条は通報対象事実があるときはその内容を市長等に報告するというもので、その内容とは何ですか。

○（総務）コンプライアンス推進室長

今回の通報について説明しますと、市長が行った平成27年 6 月 1 日の昇任人事のうち、22件については勤務成績の実証となる昇任内申書、その他これにかわるような客観的な事実を示す資料が存在しておらず、実証性を欠いた昇任人事が行われたこととございます。

○齊藤委員

今のは通報内容そのものをおっしゃったのではないような気がするのですが、その報告で市長にコンプライアンス委員会が報告しなければならない第17条第1項の内容というのは通報内容そのものなのか、通報対象事実の内容なのか、厳密にお答えいただきたい。

○（総務）コンプライアンス推進室長

倫理条例第17条第1項の規定につきましては、こちらは通報対象事実があると認める内容であります。

○齊藤委員

この職員倫理条例施行規則の第15条は、報告は当該通報の内容について法令違反があると認めた理由又はわからないと認めた理由を明らかにして行うものとするというふうになっていて、当該通報の内容について報告しなさいと言っているのですよ。当該通報の内容というのは何ですか。

○（総務）コンプライアンス推進室長

平成27年6月の人事異動におけるほとんどの昇任は内申書などの書面に基つかずに行われており、地方公務員法第15条任用の根本基準に反しているというものです。

○齊藤委員

そうだとすれば、反しているという。そうだとすれば、通報された平成27年6月の人事、72件ありました。そのうち昇任が26件ありました。さらに、そのうち昇任内申のなかったものが22件ありました。この報告で本件人事として絞り込まれた22件、72件から26件になって、22件に絞り込まれたこの調査そのものが報告されなければならなかったのではないですか。

○（総務）コンプライアンス推進室長

ほとんどの昇任は内申書などの書面に基つかずに行われており、そのことは地方公務員法第15条に反しているという通報内容であったことから、昇任内申書のない22件について通報の対象と考えたところです。

○齊藤委員

だから、理由は述べられていますよ。理由は明らかにして、その内容を報告しなければならないのだから、不十分なのではないですか、今回の報告は。改善をお願いしたいと思います。

○（総務）コンプライアンス推進室長

今回の通報につきましては、匿名で行われており、通報内容の具体的なものは確認することができませんでした。それによりまして、議会の中でいろいろな議論があったということが書かれておりましたので、コンプライアンス委員会としましては、こういった調査方法をして結論を出したところです。

市長への報告書につきましては、報告に必要な内容について記載をしており、内容や形式が不十分、不適切であったとは考えておりませんが、よりわかりやすい形式等があれば、改善の努力をしてまいりたいと考えております。

○齊藤委員

だから、理由だけが示されていればいいのではないのですよ。内容そのものについてもわかるようにしていただきたいと。

次に、調査結果と結論の整合性について伺います。

当該通報の内容というのが法令違反ということで、「通報対象事実あり」ということが調査結果であれば、違反の事実ありということでなければ結論はおかしいのではないですか。

○（総務）コンプライアンス推進室長

通報対象の事実とは倫理条例第15条第1号から第3号のいずれかに該当する事実であり、法令に違反する事実だけでなく、法令に違反するおそれのある事実も含まれております。

○齊藤委員

それは結果の判断を言っているだけです。当該通報の内容については法令違反ということで通報されているわけですから、違反の事実ありということでなければならぬと思います。

実証性を欠いた昇任人事が行われた事実はあるというふうに認定されているわけですから、結論は倫理条例第15条第1号でなければならぬのですよ。なぜそれを第3号にしたのか。第3号で出したその理由をお示しいただき

たいと思います。

○（総務）コンプライアンス推進室長

調査結果の報告書にも記載されているとおり、本件人事が違法であるかどうかの評価については、刑事責任に直結しかねないものであることに鑑み、司法機関ではないコンプライアンス委員会の性格にはなじまないもので、その判断を差し控えたことから、倫理条例第15条第1号の「法令に違反する事実」ではなく、第3号の法令に違反する「おそれのある事実」に該当すると認められたものであります。

○齊藤委員

差し控えたから、おそれになったと。そんなばかな話ないですよ。事実は事実なのです。差し控えようが差し控えまいが事実は事実なのです。一般的に法令違反を判断しないというのであれば、コンプライアンス委員会の意味がない。刑事責任に直結しない場合に判断しないというのも、コンプライアンス委員会の役割を放棄することになるのではないですか。そういう重大な事案だからこそ、しっかり判断しなければならないのですよ。事実があるのですよ。事実は認定しておいて、結果はおそれだと、そんな首尾一貫しない話がありますか。

○（総務）コンプライアンス推進室長

事実関係の認定はしておりますが、それが違法かどうかというものは評価にかかわるものでございます。コンプライアンス委員会としましては、倫理条例に従って公益通報の調査を行い、その結果を市長に報告し、市長において是正措置等が講じられておりますので、役割の放棄ということではないと考えております。

○齊藤委員

実証性を欠いた昇任人事が行われたという事実は認定されたのですよ。これは地方公務員法第15条に違反する事実を認めたということです。違反と言っているのと同じことです。事実を認めておいて、結論だけ保留します。刑事責任で留保をつけたということは、逆に言えば、コンプライアンス委員会は司法の場で判断してくださいと、司法の判断を促しているのです。すなわち、暗に刑事告発を促しているのです。そこではっきりさせてくださいとコンプライアンス委員会が言っているのですよ。どうですか。

○（総務）コンプライアンス推進室長

本件人事が違法であるかどうかの評価につきましては、コンプライアンス委員会として判断を差し控えておりますが、司法判断を促したり、暗に刑事告発をするように言っているものではございません。

○齊藤委員

これまで市長は、いろいろと顧問弁護士に相談をされて、何とか内申はなかったけれども、見て聞いて能力の実証はあったのだというところで踏ん張ってこられた。能力の実証が内申以外にもものでもあったのだということを必死に訴えてこられた。顧問弁護士も、上司から該当職員の勤務内容等を聞くということで、客観的な資料が不足はしているけれども、違法とまでは言えないのではないかと非常に弱い表現で、ひよっとしたら違法と言われるかもしれないけれども、そこまでは言われないとも言っていないのですよ。言われないのではないかと言っただけなのです。それを市長が違法性はないと顧問弁護士から聞いていますというような言い方をされているということは、おかしいのではないですか。顧問弁護士は違法性がないなんて言っていないのですよ。どうですか。

○総務部長

改めて伊藤弁護士にはお聞きしてございますけれども、その際には、今の件につきまして、単独で地方公務員法第15条に違反するとまでは言えないということでお聞きしてございます。

○齊藤委員

刑事裁判で証拠として求められた場合、能力の実証の資料がないのですよ。能力を実証できないで、なぜ能力の実証に基づいて人事をしまったと言えるのですか。証拠を求められるのですよ。証拠がないのに何で勝てるのですか。おかしいと思いませんか。

○総務部長

先ほどもお答えはしたのですが、確かに客観的な資料が少々不足しているということはございますけれども……

(「少々じゃないよ」と呼ぶ者あり)

適切とは言えないけれども、成績主義を貫いて該当職員についての勤務成績を、勤務状況を聞いてみてとか、あるいは能力を重視して人事異動を行ったということであれば、違法性があるとまでは言えないという顧問弁護士からの御意見でございます。

○齊藤委員

上司から聞いたのですか、勤務実績。今回資料で出ている 5 月 10 日付けの森井市長からコンプライアンス委員長宛てに、昇任内申がない職員について勤務の実績を証明し得る資料について、「職員の勤務実績を証明しうる資料はありません」と答えているではありませんか。ないのですよ。上司から聞いたなんてことは事実ではないのですよ。自分がこうやってコンプライアンス委員長に答えているのではないですか。

○総務部長

コンプライアンス委員会には、実際に資料としてその当時書いたものではございませんが、実際に市長が判断したときの資料ということで、かなり黒塗りにしてございまして中が見えないのですけれども、そういったものはお出ししているのです。ただ、委員会の性格上、今回この平成 27 年度の通報を判断するに当たって、当時最初に存在していたものではないということではじかれておりますけれども、ただ、市長の実際のお考えというのは、黒塗りにしてございまして見えませんが、そういった形で委員会にもお示しはしてございます。

○齊藤委員

だから、それが認定されなかったのでしょうか。評判等を書いただけだから客観性がないとって否定されているのですよ。何でそんなものを今持ち出すのですか。

○市長

何で今持ち出すのですかという御指摘だったかと思っておりますけれども、コンプライアンス委員会からどのような考え方があったのかということで提出を求められましたので、そのときを改めて振り返って、その資料をつくって提出させていただいたという経緯でございます。

○齊藤委員

「その内容は、全体として市長の本件人事に当たっての考え方や各昇任者について見聞きしていた評判等が記載されているものであって、客観的に昇任者の勤務成績や能力を実証するに足る資料とは言えないと考えられます」。明確に否定されているのではないですか。これをもって何か能力の実証の足しにされようと市長は思ったのですか。

○市長

足しにしようとかではなくて、先ほどもお話ししましたが、コンプライアンス委員会からそのような求めがあったので、それに応じて提出をしたというところでございます。

○齊藤委員

だから、それが能力の実証には当たらないよとコンプライアンス委員会は言っているのです。どうなのですか。

○市長

私自身はそのような考え方をコンプライアンス委員会にお伝えしたところでございますけれども、私なりにそのときのそれぞれの職員の評価、判断ということで内容を提示させていただいた、そういう内容でございます。

○齊藤委員

コンプライアンス委員会がどう言おうが、私はこう言ったのだからそれが正しいのだと言い張っているのですか。コンプライアンス委員会は、能力を実証するに足る資料と言えないと言っているのですよ。言えないと言われてい

るのだから、それを無視というか、否定しようと。市長は、そうではないのだと、これは能力を実証しているのだと、そう言い張るのですか。

○総務部長

そういう話をしているのではなくて、先ほど来お話ししている顧問弁護士からお聞きしている、必ずしもペーパーでなければならない、内申書でなければならないということはあるのですけれども、ただ、今、委員からお尋ねの件につきましては、何も資料がないではないかというお話がございますので、そういったことにつきましては、コンプライアンス委員会が認める認めないは別にいたしまして、市長がどう考えたのかということをもとめた資料というのは実はあることはあるのです。ただ、それをコンプライアンス委員会が取り上げるか取り上げないかというのはまた別のお話ですけれども、実際にそういった異動を行うときの市長のお考えというのをもとめたものというのがありますよということでお話ししたわけですので、先ほど来私がお話ししています顧問弁護士からお聞きした、必ずしも内申書とか書面によらなくても一定の成績能力をきちんと検証したものであれば大丈夫ですよということは、それは根底にございます。

○斉藤委員

顧問弁護士は、小樽市の顧問弁護士です。市長の顧問弁護士ではないのですけれども、だから、そういうお立場でおっしゃることはわかりますよ。その顧問弁護士という守らなければならない立場の弁護士が、法律家としてこのくらいまでは言えますよという話はあると思います。ただ、法律家がみんなそういう考えだと、これが金科玉条、誰に聞いても違法性はないですよという話にはならないのですよ。

それともう一点、市長が平成27年6月30日の予算特別委員会で我が党の秋元委員に「人事評価を職員課でも一生懸命やっただいておりますから、その中で連携をしながら」うんぬんという答弁をされています。市長は、このときの人事評価というのは、具体的に何をどうしたと言っているのですか。そういう具体的な何か今、資料があるようなことをおっしゃっていましたが、具体的に資料があるのだったら、なぜ今回そういうのを出されなかったのかについてお答えいただきたい。

○市長

昨年の第2回定例会6月30日予算特別委員会での秋元委員の質問に対しての私の答弁ということによろしいですか。

もう皆さんも御存じのように、昨年においては人事評価について今年度から本格稼働ということもあって、昨年度試行している最中でした。その試行について取り組んでいるということもあって、人事評価のことについて、私は、その場において答弁をさせていただいたというところでございます。

○斉藤委員

いや、それは具体的に何も無いのですよ。中身がないのだったら、撤回しなければだめですよ。何も答弁になっていないではないですか。

○市長

今、改めて当時話した内容について確認したところでございますけれども、秋元委員の御質問に対して、私としては将来的なことも含めて話をさせていただいたところでございまして、その中でまさに今、人事評価を平成28年度から取り組もう、動かそうとしているさなかでございましたので、今、内部において検討させていただいているところですよということをお話をさせていただいたところでございます。

○斉藤委員

違うのですよ。これ、平成27年6月人事について能力の実証をするために何をやっていると言われていた話ですよ。将来について何も聞いていないわけですよ。将来の人事評価のことを聞いている話ではないのですよ。それで、このいろいろ連携してやっていますからみたいなことを言って、中身何ですか。どういうことをやったのですか。

どういう資料があるのですかと聞いているのです。

(「それは 6 月 1 日の人事においてということですか」と呼ぶ者あり)

(「そう」と呼ぶ者あり)

○市長

それについては今まで何度も答弁させていただいておりますけれども、6 月 1 日時点で書面として用意されているものはないということで話をしているところでございます。

○斉藤委員

ないのだったら、これ撤回してくださいよ。そういう人事評価の連携している、連携してやっていますよと答弁していますよ。そんないいかげんな答弁ないですよ。

○市長

このときの答弁においては、それまでのことについてと今後についてということで、人事評価のことにおきましては、これからのことについてということで答弁をしております。

(「それは納得できないな。ここの部分は過去のこと。そんなのダメだわ、それは」と呼ぶ者あり)

○総務部長

今の件でございますけれども、前段で市長からは、今までの内申書の関係について情報を全て把握して対応したいと思っております、実質現在の、今までの手法でも行き届いていなかったというのが私の実感でございますというようなことをおっしゃってまして、実際に「これ自体もその実証に基づいてというレベルに至っているかどうかは、私自身はまだ何とも把握できていないところではございますが」ということで、今までのところ完全に把握できておりませんがという前段で話しております。その後、今、市長がお話しになった「今後において、より実証に基づく対応ができるように、現在、人事評価を何とか実施していこうと、内申という枠組みだけではなく、新たな評価をできないだろうか、今、内部で検討していただいているところでございます」と、こういったような表現になっておりますので、今、市長からお話ししたとおり、前半は今までの把握の部分の話をしまして、ただ、それも全てきちんと把握できているわけではないですけれども、今後に向けては人事評価でしっかりやっていきたいといったようなことをお話ししているということでございます。

○斉藤委員

十分ではない内申すらも放り投げて、独断的、専断的な人事をやってしまったということなのですよ。

最後に伺いたいのですが、今回、コンプライアンス委員会の報告も出た。また、先ほど実務にかかわった実務者の方々から貴重な証言もいただきました。これだけ違法性が強い事実に対して、小樽市のコンプライアンスということを考えたら、公務員というのは刑事訴訟法上、通報義務というのがあるのですよ。総務部長あるいは小樽市のコンプライアンスの責任者、コンプライアンス推進室長は、コンプライアンス委員会のこの指摘に対して、刑事告発というのをしなければならないのではないですか。すべきではないですか。そういう立場にあるのではないですか。

○(総務)職員課長

ただいま委員から御指摘あったのは、刑事訴訟法第 239 条第 2 項の規定かと思えます。その規定では「官吏又は公吏は、その職務を行うことにより犯罪があると思量するときは、告発をしなければならない」ということで、職務上犯罪があると判断したときには告発義務を課しているという、確かにそういう規定の内容ということになってございます。

ただ、現時点でコンプライアンス委員会からの報告ということでは、法令違反のおそれというところにとどまっているというのがまず 1 点ございます。実際に告発ということは、これ刑事事件ということになるわけですから、この刑事事件になったときに、実際に犯罪だとこちらで断定するまでのものがあるかどうかというところが、一つ

考えとして私どもとしても持っているところをごさいます、実際に例えば刑事裁判ですと皆様御承知のとおり白か黒かの二者択一しかないということで、疑わしきは罰せずというのが、これが刑事裁判の鉄則だというふうには思っているところをごさいます。

そうなったときに、私どもとして実際に告発して、例えば検察から起訴まで行くのか、それで実際に起訴に行ったときに裁判所で有罪という判断をするのかというところで、これは私どもやはり違法かどうかという判断というのは司法の判断になりますから、刑事裁判での判断になったときには、やはりそこまではいかないだろうということで、これについては顧問弁護士からもお話をいただいているところをごさいますので、告発義務があると申しましても、やはり組織として判断した上で、例えば総務部長なりが告発するという形になると思いますので、現時点ではそこまでには至っていないという判断で告発、個々の義務というものが課せられる状況にまでは至っていないのではないかとこのように考えているところをごさいます。

○齊藤委員

何らかの真っ黒の証拠が出てくれば別だけれどもという、今、職員課長の話ですけれども、市長の責任について伺いたいと思いますが、今回、コンプライアンス委員会は司法機関ではないということで判断を留保しました。それは司法機関ではないからです。しかし、認定している事実は限りなく黒なのですよ。市長は、委員会の報告を真摯に受け止めるとおっしゃっています。真摯に受け止めるのであれば、みずからを潔白だと主張するのであれば、司法の場で主張すればいいではないですか。現総務部長あるいは他の適当な人に告発の手続きをとらせて司法の判断を仰ぐべきと考えますが、市長はいかがお考えか。

もう一点、少なくとも万が一にも、もし職員が告発というような動きをされた場合に、それを封じるような動き、市長がそういう封じるような指揮をされるというようなことはなさらないということをお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○市長

前段のことについては、全く考えを持ってごさいません。

後段のことについては、個別で取り組まれることにおいて私の立場でどうこうとかということにはなり得ないと思っておりますので、当然裁判を、いわゆる訴えるというか、そういうことに対してにおいては、国民皆様にとって全てに権利をお持ちのことであると思っておりますので、それに対して触れるつもりはごさいません。

○委員長

公明党の質問を終結いたします。

参考人の方々には、本日はお忙しい中御出席いただき、貴重な御意見を述べていただきました。心から感謝いたします。当委員会としては、御意見を今後の調査に十分生かしてまいりたいと思っております。本日は、まことにありがとうございました。

参考人が退室されますので、少々お待ちください。

(参考人退室)

○委員長

この際、暫時休憩いたします。

休憩 午後 4 時 50 分

再開 午後 5 時 09 分

○委員長

休憩前に引き続き、会議を再開し、質問を続行いたします。

共産党に移します。

○酒井（隆裕）委員

◎公益通報「平成27年度人事異動における市長の法令違反」について

これまでも当委員会で申し上げてきたとおり、市役所の人事については市長の専権事項であるということについては疑いのないものだと考えております。基本的に市役所の人事は、市長の政策を最大化するように市長自身が判断をするべきものと考えます。しかしながら、市長の公私混同や越権行為などがあれば、こうした問題を改善させることは、議会本来のチェック機能であることは言うまでもありません。こうした立場で質問をいたします。

まず、第三者機関であります小樽市コンプライアンス委員会の調査結果で勤務成績の実証となる昇任内申書が存在せず、市長が記憶に基づきさかのぼって作成した書面についてでありますけれども、客観的に昇任者の勤務成績や能力を実証するに足る資料とは言えないと、このように断じている問題であります。

市長自身は地方公務員法第15条に抵触するとはお考えになっていないということでありましてけれども、実証がない人事であるということは、私は明らかではなかったのかなというふうに思います。市長は、何ら問題のない人事であったとお考えでしょうか。

○市長

私としては、就任して、先ほどお話しさせていただいたように6月1日という短い期間の中で最大限取り組ませていただいたところでございます。しかしながら、それに対しての不足分があるのではないのかという御指摘については、やはり真摯に受け止めていかなければならない、このように感じているところでございます。

そのような中で、平成28年度に向けてであったり、今後においてそれを少しでも改善を図っていく、それが私自身の責務だと思っておりますので、それに向けてこれからも歩んでいくというのが私自身の今の考えでございます。

○酒井（隆裕）委員

市長自身も不足分があったというふうにおっしゃられて、私は、これまでも申し上げてきたとおり、昨年6月の人事については、職員の適性の厳正な検証、それから昇任、異動の合理性、それから納得性、これについて全てクリアしたのではなかったと考えています。これまでも委員会での答弁の中で市長は、必ずしも納得は必要と考えていないといった趣旨の答弁をなされていると思いますけれども、市長が職員に対して命令されれば従うものだという観点からのスタートでは、やはり職員は疲弊するばかりではないかなと思うのですが、市長の考えをお示ください。

○市長

御指摘のことは、命令されれば従うものだという観点、それだけで私自身の、市長の立場として行えば疲弊するのかという御指摘かと思いますが、それだけであれば確かに疲弊するばかりにはなるのかなと思います。

○酒井（隆裕）委員

やはり人事の公平性、公正性ということであれば、適性の厳正な検証、それから昇任や異動する場合の合理性、それから何よりも職員が納得するということがクリアされてこそ、人事の公平性、公正性が保たれるのではないかなと思います。

そこで伺いたいのですが、今回、職員から匿名であってもコンプライアンス委員会に通報があったということについては、端的にどのようにお考えでしょうか。

○総務部長

一応、通報があったのは職員ということでは書かれてございますけれども、本当に職員かどうかというのは検証のすべがなく確認ができてございません。ですから、そういった意味でこれが必ずしも職員から来たものだというふうには、コンプライアンス委員会では取り扱いとしては職員からということで取り扱ったようでございますけ

れども、我々としては、まだ確認ができておりませんので、そういった意味では、これが職員から来たのでそれに対してどうこうということではございません。

○酒井（隆裕）委員

そうはいつでも非常に重要な事柄だと私自身も思うわけです。職員と断定できないというのはおっしゃるとおりだと思います。ただ、これから市長がどうしていくかということについて伺いたいのですけれども、何よりも職員の間での分断が起きないようにすること、そして職員が団結して市民の福祉の向上のために力を発揮する、これが何よりも大事だと思うのです。これから市長としてどのような努力をされていくおつもりなのか伺います。

○市長

その努力という部分におきましては、今の人事評価であったりとか、人事異動に伴ってということ以外でもよろしいということなのですかね。

私自身は当然、日々の職員の業務、取り組まれている日々も私なりに把握をしながらやっていかなければならないと思っておりますし、やはり職員との対話の機会ということも非常に重要だと思っておりますのでございます。当然に限られた時間でございますので、満遍なく全て万全にということまでは残念ながら至っておりませんが、それを少しでも満たされるように取り組んでいかなければならない。そしておっしゃるように、やはり職員自身が意欲を高めて、そしてその職務に対して全うできる環境を整えていくことが、結果、市民の皆様の福祉の向上に結びつくというのはおっしゃるとおりだと思っておりますので、そのようになるように私自身もこれからも努力していきたいなと思っておりますのでございます。

○酒井（隆裕）委員

やはり職員の間で分断が起きるといのは、好ましいことではないと思うのです。これから市長もそういった取り組みをなされていくということでもありますので、その点についてはしっかりとやっていただきたいと思いません。

一つづぎを刺しておかなければならない問題があるのですが、人事評価制度、これを取り入れて、すぐにはならないかもしれないけれども、それをやっていくということでもあります。私は、この人事評価制度自身も、必ずしも全て正しいものだとは思っておりません。職員の賃金の査定にはならない、このことはもちろんでもありますけれども、職員の人間性も重視して能力主義だけに陥らないようにしなければならぬと考えております。こうしたことが必要だと思いますけれども、いかがでしょうか。

○総務部長

能力主義に特化してやっていかなければいけないという御意見ということでよろしいですか。

（「いや、違います」と呼ぶ者あり）

○酒井（隆裕）委員

私は、能力主義だけに陥らないようにしなければならぬと申し上げたのです。職員の人間性も重視してやるべきではないのかと。人事評価制度という錦の御旗をやって査定していくということでは、やはり問題があるのではないかとということで私は申し上げたのです。

○総務部長

申しわけございません。今回、実際に4月から取り入れた人事評価制度もそうですけれども、もちろん能力評価と、それから業績評価ということで、実際に職員が取り組んだ内容、プロセスも、そういったものも評価するような形になってございます。ですから、今、委員御心配の、能力だけに特化した、いわゆる能力主義に陥るみたいな形のものでなくて、職員が実際に取り組んだ途中経過ですとか、それから実際の評価項目にないようなものも一応参考にできるようなものも取り入れてございますし、それからまた、実際の今、能力評価をしようとしている項目についても、これから実際に職員にいろいろ取り組んでいただいて記入していただいて評価していただいて、そ

ういった中でまたよりよいものにも改善していきたいというような途中経過がございますので、今後そういったものをいろいろ見ながら工夫してまいりたいと思っております。

○酒井（隆裕）委員

次の質問に入りたいのですが、今回のコンプライアンス委員会の報告で、客観的に昇任者の勤務成績や能力を実証するに足る資料とは言えないと断言されているというのは、やはり極めて重く思うのです。市長は改めて記憶に基づいてさかのぼって作成したと言われますけれども、結局こうした事態になったというのは、やはり6月人事のときの市長の考えですね、こういった能力の実証をしなければならないということを市長自身が存じていなかった、言ってみれば法令の理解が不足していたということが一番の原因でなかったのかなと。だからこそ、後づけでこういったものについて見たり聞いたりしてやったということになってしまったのではないかと思いますけれども、いかがでしょうか。

○市長

先ほどもお話ししましたが、就任後約1カ月の間にそれを調整、段取りをしなければならない中で最大限の、私なりにでしたけれども、取り組みをさせていただいた結果だと思っております。ですので、その間においてさまざまな経験者の方々からお話等も聞かせていただいたところでございますが、そういう職員の個々の能力であったりとか、又は評価という視点において、私なりに取り組んだというところでございますので、必ずしも御指摘の部分、それが原因ではないかということとは、私は直接はつながっていないのではないかと考えているところでございます。

○酒井（隆裕）委員

やはり他の自治体では当たり前のようにやられているわけですよ。競争であったりとか、さまざまな内申書であったりとか、そういったものがやられていると市長自身が存じていなかったからこそ、こうした事態になったのではないかと、やはり短い時間でやらざるを得ないというのは当然だと思うのです。けれども、私は、市長自身のコミュニケーション不足が一番の原因でなかったのか、もっともっと当時の職員の方々と話し合いを行ってどうすべきかということをやっていたら、ここまでのことにはならなかったのかなと思います。

次の質問に入ります。

市長は法令違反を認めるということではないというふうにおっしゃられますけれども、結果については真摯に受け止めるというような趣旨の御答弁をされています。市長自身、結果をどのように受け止めているのか、改めて伺います。

○市長

何度も繰り返しの表現で恐縮ですが、おっしゃるように御指摘の件については大変重たいものだと思っておりますので、やはり真摯に受け止めていかなければならないと思っております。

○酒井（隆裕）委員

やはり第三者機関の判断というのは極めて重たいのです。だからこそ市長も真摯に受け止めるとおっしゃられているというふう思うのです。ただ、中身については、おそれがあるということと、それから足りないものだと言われていることと二つ分かれているというふう思うのです。それで、前段の部分においては、足りない、実証性に足る資料とは言えないというふうに言われているわけですから、これについてはしっかりと受け止めるべきだ、そしてそれに見合ったことを行うべきだと思います。ただ、後段の部分のおそれがある部分については、さまざまな判断があると思われまして、市長はそういったことはないというふうにおっしゃられている、改めてその第三者機関の判断、これを尊重するお考えというのはないのかどうか伺いたいと思います。

○市長

何度も同じ答えで恐縮ですが、やはり先ほど来、御指摘されているように重たい判断だと思っております

ので、私としては、それをしっかりと真摯に受け止めていく、そのような考えだということでございます。

○酒井（隆裕）委員

しっかり受け止めるということであれば、私は今回、コンプライアンス委員会から指摘されたおのおのについて、実証性を欠いた昇任人事が行われた事実があるというふうに言われたわけですから、やはり市長みずから戒めるというようなことは私は必要でなかったのかなと思うのですが、市長は記者会見の中ではそういった考えはないというふうにおっしゃられております。今後においても、そういった考えはないということなのでしょうか。それとも、場合によってはあるとお考えでしょうか。

○市長

このたびのコンプライアンス委員会からの報告に合わせてということでは、今、考えておりません。しかしながら、これも今までもお話しさせていただいておりますが、やはりこれからの人事評価、また、さらに人事異動に伴う昇任者等に対する取り組み方、考え方、これは小樽市として改善をしていかなければならないことだと認識をしているところでございます。地方公務員法の改正に伴いまして人事評価制度そのものは今年度から始まっているところではございますけれども、これによって全てが万全だと考えているわけでもございません。これが実際に1年2年やっていく中で改善すべき点も出てくると思いますし、また、御指摘のようにその評価をどのように人事異動に反映をさせていくのか。実際に内申書というものを今まで取り組んでおりますけれども、それをそのまま継続して続けていくのか、さらには人事評価の中に繰り入れていくのか、また、その他いろいろな方法があるのかも含めて庁内議論をしていかなければならないと考えているところでございます。

来春に向けては、それだけの議論を深めるだけの時間がない可能性が高いですので、この人事評価というものをベースに今まで取り組んだ内申書をまた加味して行っていくのかどうか、このあたりが今年度における判断、考え方なのかと思っておりますが、何にしてもこの取り組みをより高めていくことそのものが私自身の市長としての立場の一番重要な責任だと思っておりますので、それをこれから、皆様もいろいろと御指導とか御提言をいただきながら、その環境整備をこれから私としては取り組んでいきたい、このように考えているところでございます。

○酒井（隆裕）委員

大切なのは、やはり職員をしっかりと信頼して、市長が思うとおりに動く、そういった職員、それから市民全体の福祉を考える、市民のために頑張れる職員というのが一番重要だと思うのです。やはり私は、昨年6月の人事というのは、全てが正しく進められた人事ではなかったと思います。市長自身も不足部分があったのかもしれないというような御趣旨の御答弁をされていますけれども、今回のこうしたコンプライアンス委員会の報告を踏まえて、今後においても、しっかりと適切な公正・公平と思われる、そうした人事を行っていただきたいと要望いたします。

○委員長

共産党の質問を終結いたします。

民進党に移します。

○佐々木委員

◎公益通報「平成27年度人事異動における市長の法令違反」について

まず基本として一つ伺いたかったのは、市の顧問弁護士というものについて確認をさせていただきたいのですが、市の顧問弁護士の根拠法令、小樽市に設置する根拠法令、それから職務の内容についてはどのようになっているのか説明をしてください。

○（総務）職員課長

顧問弁護士につきましては、地方公務員法第3条第3項第3号で言う顧問ということで、実際の任用根拠としましては、小樽市顧問設置規則というものを設けておまして、その顧問ということで置くという形にな

ってございます。目的としては、「本市行政の高度な政策的事項又は専門的事項について意見、助言等を求めるため」ということになってございます。

○佐々木委員

ということは、市における立場はどういうことなのかどうか。先ほども話、若干出ていましたけれども、市長個人の相談に乗るためのもの、情報提供を受けたり、助言を受けたりするものなのか。それとも、市の行政全体にかかわって意見、助言をするものなのか、どちらでしょう。

○（総務）職員課長

これも先ほど申し上げましたが、設置規則の第 1 条で（設置）ということで設置目的を置いていますけれども、あくまでも「本市行政の」ということですので、市長個人ということではなくて市全体ということで考えているところでございます。

○佐々木委員

そここのところは確認をさせていただきました。顧問弁護士個人の方について失礼なことを言うつもりは全然ないですし、わからないので純粋にお聞かせいただきたいのですけれども、顧問弁護士というと、やはり依頼人の立場に立って法を解釈したり、少しでも依頼人に有利にするのが仕事だとテレビやなんかでもよく見ますけれども、これは市長個人を弁護するための論理を組み立てる役割ではないと、今のとおりで市行政全体、それが市の、今回なんかは市長個人のことと、それから行政について、どうも二つの立場に分かれてしまっているように見えるのですけれども、そここのところについても、あくまでも行政の立場ということで間違いがないでしょうか。

○（総務）職員課長

あくまでも市の全体の立場に立って御判断をいただいて、いろいろと助言等をいただいているということで認識しております。

○佐々木委員

第三者機関であるコンプライアンス委員会の中にも、弁護士の方はいらっしゃいます。その第三者委員会の弁護士の方と市の顧問弁護士の方と、やはりスタンスの差というものはあるのでしょうか。

○（総務）職員課長

それぞれの弁護士ということですので、それぞれの考えが違う場合ももちろんあるのだと思います。ただ、スタンスの差ということで申しますと、特に顧問弁護士だから小樽市に近くて、コンプライアンス委員会の委員だから少し離れてとか、そういう立ち位置に立っているとは思ってございません。

○佐々木委員

そういうことであれば、市長個人の、そして市のということでそれを一方的に弁護するものではなく、やはり当然法律をきちんと解釈をするということで、そういう立場に立ってということで見解をいただいているということがわかりました。

そこで中身に入らせていただきますけれども、先ほども共産党からもありましたが、市長として市が条例で制定して設置しているこのコンプライアンス委員会、これからの報告をどのように受け止めているのか、市長、何度も聞かれていることですが、もう一度お答え願います。

○市長

改めてお話しいたしますけれども、私としては重い報告だと思っておりますので、真摯に受け止めていると考えているところでございます。

○佐々木委員

重い、それから真摯に受け止めるということなのですから、中身を後から聞くのですが、市長、それを受け止めている割にはどうも納得されていないような印象を受けるのですが、市長、ここで一つきちんと聞きたいので

すけれども、この報告を市長として認めるのか認めないのか、どちらですか。

○市長

いや、その内容におきまして、私自身が認めるか認めないかということではないと思っているところでございます。まずはその報告そのものをやはり真摯に受け止めるところから始めるべきと考えているところなので、そのような観点を持ってはおりませんでした。

○佐々木委員

そのような観点を持っていないという。では少し具体的に聞きますけれども、倫理条例第15条（1）は「法令に違反する事実」、これには該当せず。（2）もありますけれども、（3）「前2号に該当するおそれのある事実」に当たるという委員会の判断です。これ、なぜ（1）ではなく（3）という判断になったかということ、これもいろいろ話出ていましたが、違法となれば刑事責任に直結し、そのことは司法機関ではないコンプライアンス委員会の性格になじまないから判断しなかったということだと思います。これはお答えでもそうでありました。これは意味を解釈すれば、司法機関が判断すれば違法、刑事責任を問われる可能性がある、前半部分の実証性を欠いた昇任人事があったという委員会の断定からいくと、刑事責任を問われる可能性が高いということを言っているように私は聞こえるのですけれども、その判断についてはいかがでしょうか。

○総務部長

決してそういうことをお話ししているのではなくて、あくまでもおそれのあるというこの倫理条例上の規定を用いて回答されているということですので、短絡的にそこを結びつけていただくということではなくて、条例上の第3号の規定を準用といいますか、用いて回答がなされているということでございます。

○佐々木委員

私、短絡的でしたか。

（「済みません」と呼ぶ者あり）

全然そういうつもりないですよ。

そうしたら、今、総務部長がおっしゃるとおりであれば、これ、なぜこういう理由をつけたのでしょうかね。違法となれば刑事責任に直結し、司法機関ではないコンプライアンス委員会の性格になじまないからと、こんな理由をここに付ける必要が、今、総務部長おっしゃるとおりだったら、必要ないのではないですか。（3）のとおりですと言って終了ではないですか。そのように思いますけれども、つけた理由は何でしょう。

○総務部長

コンプライアンス委員会からの回答ですので、私がつくった文章でもございませんので、なぜという本当の真意はわかりませんが、ただ、先ほど来話しているとおりの、顧問弁護士からは、こういったことのみをもって刑事事件でこれが有罪になるとか、そういったことではないという判断もいただいているところでございます。

○佐々木委員

顧問弁護士の方の意見はいいのです。

もう一つ聞きます。22件の昇任人事について客観的な事実を示す資料が存在していなかったという指摘については、市長の見解はいかがですか。

○市長

それは今までも何度もお話ししておりますが、6月1日に人事異動の内示を出した、その前段においてはその資料は存在はしておりませんでしたので、そのように私も認識をしております。

○佐々木委員

この部分についてはお認めになるということですよ。

次に、4月の総務常任委員会で、私、市長が就任以前に見聞きした内容を人事に使用するのは、やはり公平性や

公正性に欠けると指摘をさせてもらっています。その点についてコンプライアンス委員会もその内容は、市長が見聞きした評判等を記載されているもので、やはり実証性に足る資料とは言えないとしています。この点について市長の見解はいかがですか。

○市長

先ほど来からお話しさせていただいておりますが、そのようにコンプライアンス委員会から御指摘いただいたことに対しては、やはり真摯に受け止めていかなければならない、そのように私自身感じているところでございます。

○佐々木委員

いや、受け止められるのは結構なのですが、実証するに足る資料と言えないと言っていることについて認められますか。

○市長

それも先ほど答弁させていただきましたけれども、その内容について私自身が認めるか認めないかというところまで私としての認識は持っておりませんでしたので、そのように先ほど答弁をさせていただいたところでございます。

(「そういうことじゃなくて、そうなのかどうかということでしょう」と呼ぶ者あり)

○佐々木委員

資料にならないよと言われたことを、市長がそうなのだなというふうに思っておられるのかどうかということですよ。

(「「そうです」か「そうじゃない」のどちらかでしょう」と呼ぶ者あり)

○市長

私自身は、実際として当時、去年の人事異動に伴う際に、それ自体が私としては評価に足るものだろうと思って取り組んだところでございます。

(「その先」と呼ぶ者あり)

○佐々木委員

いや、そうですね。それはそうだから使ったのですよ。だから、私聞きたいのは、それで改めてコンプライアンス委員会からそれは実証するものにならないのだよと言われたことについて、市長はそうなのだなと思ったかどうかを聞いているのです、当時のことではなくて。

○市長

そのように、コンプライアンス委員会からはそういう部分においては不足をしているという観点だったと思っておりますので、その不足分はあるだろうというふうに先ほども答弁をさせていただいているところでございます。

○佐々木委員

不足分というか、この点についても認めざるを得ないというふうにお聞きしてよろしいですね。

(「はっきり言わないからわからないのですよ、答弁が」と呼ぶ者あり)

時間だけかかって。

(「「そうです」か「そうじゃないです」とか、どちらか言えればいいですよ」と呼ぶ者あり)

私のおりでもよろしいですか。

(「何で濁すんですか。「そうです」か「そうじゃない」か、どちらか言えればいいだけじゃないですか。不足という部分は」と呼ぶ者あり)

○市長

いや、先ほど来からお話をしておりますが、そのように御指摘をいただいているというふうには思っておりますけれども、その……

(「けれども」と呼ぶ者あり)

そのようにやはり御指摘をいただいたということを受け止めたというふうに私自身は考えているところでございます。

○佐々木委員

市長、以前から受け止めるのですよ。いろいろなものを受け止めていますよ。だけれども、受け止めたイコールそれを認めたということでは今まで全くないのです。

(発言する者あり)

その受け止めた結果を聞いているのですよ。それは受け止めますよ、言われたのだからね。受け止めた結果、市長はどういうふうにごこのことを判断したのかということをお聞きしたいわけですよ。そこのお答えをいただけませんか。

○市長

そのコンプライアンス委員会から御指摘いただいた観点で、一つ目は、そのときにまずその資料がなかったということ、これについては私自身も認めるべきところだと思っております。

しかしながら、後段においての足る資料とは言えないというふうに指摘されたことについては、私自身はそう思っておりませんので、そのように御指摘されたことについては大変残念に感じているところでございます。

○佐々木委員

残念だということは認めていないということで受け取ってよろしいですね。

今、市長は、昨年6月1日時点で市長が使ったこの資料は、コンプライアンス委員会では実証に足る資料とは言えないと指摘しているにもかかわらず、市長は、このことについてはお認めにならない、これは資料になるのだというふうにいまだに考えておられるということですね。その結果を受けて今の是正措置がとられるということになります、それでも構いませんか。

(「認めていないのに是正するっておかしいことじゃないですか。認めているからとられるものは」と呼ぶ者あり)

○市長

昨年6月の人事のことでございますから、私としては、やはりそのときはそういう私の観点、いわゆる評価、それがそれに足る内容であると私なりに認識をしていたところでございますから、その点についてコンプライアンス委員会からこのように御提言をされたということに関しては、繰り返しになりますけれども、残念だという認識は変わりありません。しかしながらそのように御指摘をいただいておりますので、それをより改善を図っていくということは重要なことだと思っておりますので、それを是正措置等も含めて検討し、改善を図っていかねばならない、このようには考えているところでございます。

○佐々木委員

いや、これ以上認めると言ったら、残念だと言うのだったら、やってもしょうがないので、これ以上言いません、今度改善していくのだというお話だから。では一つ聞きますけれども、市長が見聞きした内容というのは今年4月の人事でも使われているのですか。

○市長

見聞きという言葉が前回の6月1日のときと今年度の人事において、同じ意味合いになるかどうかはわかりませんが、なぜかという、この1年間において私なりに市長の立場で職務を果たしている職員を見たり聞いたりしているところでございます。1年前の当時にそれがあつたかということ、そこまでのものはありませんでしたから、短期間において得てきたものはありましたけれども、やはりそれはこの1年間において得てきたものが全く違いますので、そういう意味では、この間において見聞きしてきたことそのものはあります。しかしながら、そ

れだけではなく、今回においては当然に管理職であったり部長職であったり、そういう方々からのお話も含めて受けておりますし、また、その段取り方においては、その短期間とは違って、この 1 年間においてはさまざまな取組を行っているところでございますので、見聞きしたということが全く入っていないかというところと入っていませんとは言えませんが、1 年前のときとは違うということでお伝えをしたいと思います。

○佐々木委員

そうであれば、やはり昨年 6 月以前の見聞きしたということというのは、市長になられてからの 1 年で見聞きしたこととは全然性質の違うもので、本当はそれを使うということがやはり間違いだったのではないかと、そのところをやはり認めるべきなのではないのかなと私は思いますよ。使ったこと自体が資料にならないでしょうという指摘は受けるべきだろうと、認めるべきだろうと思いますよ。これ聞かれた方はどう思うか。そのところで聞きました。

次に、市長から出されたものですが、8 月 1 日の是正措置等の結果についてという資料が示されていました。その中で、「私としましては、調査段階におきまして、私の考えを十分にお伝えできなかったというじくじたる思いはありますが」とあります。これどういう意味なのか、説明していただけませんか。どの辺がどういうふうに、じくじたる思いというのはどういう思いなのか。

○（総務）職員課長

コンプライアンス委員会で市長のヒアリングということで、6 月 7 日にヒアリングというのが実施されております。そのときに明確にお伝えできなかったところがあるということで、追加の陳述書ということで市長から提出がありまして、3 点ほどの確認をさせていただきたいということで書類提出をさせていただいているところでございます。

（「いや、そうじゃなく質問でしょうが」と呼ぶ者あり）

それで、実際こういう意見陳述した後に対しまして、コンプライアンス委員会から、これに対する返答といえますか、そういうものがなかったということもありまして、市長としましては、このあたりの思いを明確にお伝えできなかった、その辺も十分にお伝えしたかったという思いがありまして、その思いを基にじくじたる思いという表現をさせていただいているということでございます。

（発言する者あり）

○佐々木委員

私びっくりしたのは、これ結果についての報告文なのに、なぜここに市長の思いが入ってくるのかと。こういう是正措置をしましたというものが結果なのだと思うのですが、非常にこの市長のじくじたる思いがここで述べられるというのは異例ではないかと思うのです。なぜここにこういうものを入れたのかということをお聞きしたかったのです。

○（総務）職員課長

確におっしゃるとおり、過去の是正措置等の文書なりを見ますと、ある程度そういうところに、是正措置等に限定した表記といえますか、そういう形になっていたかということもでございます。ただ、今回、実際にコンプライアンス委員会に通報のあった事象は市長本人についてということですから、市長の最終的といえますか、考え方というのいろいろ入れ込んだといえますか、そういうような文章にさせていただくという形にさせていただいたところで御理解をいただければと思います。

（「御理解、難しいでしょう」と呼ぶ者あり）

○佐々木委員

それからもう一つ、十分にお伝えできなかったということだけでも、今、話もありましたが、これ逆にとると、十分に市長の考えを伝えることができているならば今回の委員会報告を覆せた、また、本当は事実と違うのだ、本当は

そう言っている事実とは違うのだよという意味なのでしょうか。

○（総務）職員課長

決してその結果が変わったかどうかということではなくて、あくまでも市長としては伝えきれなかったことがあって、その思いを伝えた上での判断ということだけでいただければ大変ありがたかったというところまでございまして、判断が変わったかどうかというところまでは、そこまでの考えというものは持ってございません。

○佐々木委員

いや、ここはそういうふうに読めるのですよ。だから、先ほど残念であるということなので、市長自身は真摯に受け止めると言いつつ、どうもこのコンプライアンス委員会の報告に対して納得していないのではないかと、そういうようにこのところから私は読んでいます。

そこで、観点ずれるのですけれども、先ほどから伝えていけば伝えていけば、伝わらなかったのだということをおっしゃりたいと思うのですけれども、委員会のヒアリング等で対象者が今回は市長、その市長が十分に考えや主張を述べる場、それから時間が保障されていない進め方をされたのだというコンプライアンス委員会に対する批判を市長はおっしゃっているのでしょうか。コンプライアンス委員会に何か公正さに欠ける部分があるのだとすれば、それはそれで大きな問題だと思うのですよ。今後、疑いを受けた職員などが、そういう通報対象者が十分弁明ができない、十分に自分の意見を言えないまま、名誉を失ったり処分を受けてしまうと。そういうようなことも、今のコンプライアンス委員会ではそういう可能性もあるということを市長は指摘をされたいのかなというふうに聞こえるのですが、その点についてはいかがですか。

○（総務）コンプライアンス推進室長

まず、私から、コンプライアンス委員会においてそういった自分の思いを伝えられる場面はないのかということについて説明をさせていただきます。

職員倫理条例施行規則第14条第1項により、委員会は、「調査を行うときは、通報対象事実に係る行為をしたとされる者に対し、意見陳述の機会を付与する」とされており、今回の公益通報におきましても、市長に対し意見陳述書の提出を求めたほか、市長からヒアリングを行っており、市長が意見を述べる機会は確保されたと考えております。

また、コンプライアンス委員会において職員の処分を決定することはございません。

この点だけ先に説明をさせていただきます。

○佐々木委員

十分に時間もあり場もあったということで、今答弁がありましたけれども、それにもかかわらず市長はこの場で十分自分の意を伝えることはできなかったのですね。伝える場があったのですよ。それなのにどうして伝えられなかったのでしょうかね。

○総務部長

これ、私のあくまでも少し推測が入りますので申しわけないのですけれども……

（発言する者あり）

（「委員長、推測は要らない」と呼ぶ者あり）

いや、私の経験から少しお話ししますと……

（「経験も要らないって」と呼ぶ者あり）

（「要らないよ」と呼ぶ者あり）

いや、コンプライアンス委員会……

（「やめさせてください、答弁。推測なんていいですから」と呼ぶ者あり）

少し話をさせてください。コンプライアンス委員会という場いきなり意見聴取ということで呼ばれますと、一

般の方、どなたもそうだと思いますけれども、委員がいる前でいろいろな意見を聞かれるということですので、初めての経験になるわけです。そういった中できちんとした自分の意見を全て申し述べるということはなかなか難しいのかなというふうに思いますので、そういったことを含めまして今ここに書かれているというふうに思いますので、そこは少ししんしゃくいただければと思います。

○佐々木委員

別に総務部長の推測をお聞きする必要は私ないのですけれども、市長もその推測は的を射ているのだということなんでしょうか。

○市長

一度ヒアリングの機会をいただきまして、委員の方々から御質問等も含めて、それについての話を私からさせていただいたところでございますが、終えた後にやはり、あのときにもう少しく言うておけばよかったとか、これについての思いもあったとか、今後においてこういう考え方もあるとか、やはりそういうことがその場面で全てをお話しできなかったなということもあって、改めてそのような機会を私としては設けたい、設けてほしいという思いはありましたけれども、結果的にその機会がくれなかったということもありまして、このように私自身の考え方を職員課長含めて鑑みて、このように文案をつくっていただいたというところでございます。

○佐々木委員

その意見陳述書についてまた聞きたいのですけれども、その前に一つだけ。今、総務部長がおっしゃられるようなコンプライアンス委員会であれば、緊張して答えられなくなってしまうような、十分意見を述べられなくなってしまうというのは、先ほどのコンプライアンス推進室長と答弁が矛盾していませんか。

○総務部長

私、一般論でお話ししたつもりなのですが、規則の中で十分に時間を与えますというのは、そのとおりでございます。ですが、初めて臨んだ場合に、そういったことを意を十分伝えられるかということになると、必ずしもそうでない場合もあるという話をしたつもりですので、別に規則で定めていることと私のお話ししたことが違っているとは考えてございません。

(発言する者あり)

○佐々木委員

誰でも大体初めてでしょう、ここに来る人、コンプライアンス委員会に呼ばれるの、3回も4回も呼ばれる人いて、それで場になれていますから発言できますと、そんな人いらっしゃるのですか。それはないと思いますよ。今、総務部長がおっしゃっているその一般論というのと、コンプライアンス推進室長がおっしゃっていた部分というのは、かけ離れている。今のままのコンプライアンス委員会では、それであれば大変非常に、システムのですよ、今の委員がどうこうということではないですよ、システムのまずいのではないですかということを聞きたいです。

(「答弁撤回したほうがいい」と呼ぶ者あり)

○総務部長

いや、ここに書いてありますとおり、「私の考えを十分にお伝えできなかった」という表現がございますので、ですから、今、委員もおっしゃいましたけれども、初めて行って、何回も来る人はいないのではないかという中で、十分に意をお伝えできなかったというようなことがあったわけですから、そういったことは初めての方はあるだろうなということで話をしたつもりでございます。

(「推測で話したらだめでしょう。市長の話聞いているのですから、答弁撤回させなさいよ」と呼ぶ者あり)

○佐々木委員

全然納得できませんけれども、話は進めさせていただきます。

先ほど市長の意見陳述書のお話がありました。この 6 月 24 日分の意見陳述書、先ほど職員課長から若干この部分について説明ありましたけれども、これ私読んだ瞬間、何なのだろうと思ったのです。意見陳述書にもかかわらず 3 点について委員会に質問をしています。そして、回答を求めています。先ほどからのお話だと、十分自分の意を主張できなかったのだと、だから質問の形にして委員会に回答を求めたのだということでしたけれども、これ、委員会の進め方として、こういう質問形式で陳述書を出してくるということというのはあり得るのですか。

○（総務）コンプライアンス推進室長

倫理条例施行規則第 14 条第 1 項に規定されていますのは、通報対象者に対して意見陳述の機会を付与することであり、通報対象者から委員会に対する質問についての規定はございません。市長からの意見陳述書に関して、委員会としては回答しないという方針でございます。

○佐々木委員

回答しないという方針で、結局回答は来なかったということで、せっかく意見陳述する場があったにもかかわらず、そういうものを出してしまったという、その結果が残念なことに結びついてしまったのかなと思うのですけれども、十分きちんと自分の考えをストレートに 3 点にわたって出せばよかったのではないですか。どうですか、市長。何でこれ質問の形にしてしまったのですか。

（「質問でなくて」と呼ぶ者あり）

もっとストレートに言えばよかったのではないですか、自分の考えを。

○市長

実際に先ほど話をさせていただいたように、ヒアリングの場面で委員の方々からお聞きになられたこととかに対して私も答えさせていただいたところでございますけれども、先ほど来話しているように、その場面の中で、その思いとかもそうですし、確認したいこととかも含めてやりきれなかった部分、そういうものがありましたので、私としてはもう一度ヒアリングの機会を改めて設けさせていただきたいということで打診をさせていただいたところでございます。しかしながら、それはもう今後においてはできませんということでコンプライアンス委員会からお話を受けたものですから、それでそのことを確認であったりとか、お聞きしたりとかするような場面、方法がほかにないかということで、一つの手法として意見陳述書という方法、それしかないということで、その形式をとったということでございます。ですので、今そのように佐々木委員から御指摘をされれば、それを意見として言えばよかったというのは確かにそのとおりのかもしれません。ただ、そのときにはそういうふうな手法としては考えつかず、確認の意味も含めて意見陳述書として、その内容で提出をさせていただいたところでございます。

○佐々木委員

私もそういうあれが残念だなと思います。この中身について聞かせていただきます。私ずっと聞いているのは市長の認識についてなので、この 3 点あるうちの 3 番目について、内申が全員分存在しないことが不十分で、このたびの件はそこに起因しているのだと。いや、この 3 番の中身ではないですよ、記者会見で市長は、「もともと小樽市に人事評価というものが、もし存在していれば、このような問題は起きてはおりません。残念ながら人事評価制度がありませんでしたので、結果的にこのようなご指摘も含めて、起きているのかなと思っております」と、これは 3 番の質問のところの中身を読みますと、ここの人事評価制度が内申、それが市長の前の段階できちんとそろっていなかったことが問題だ、それが原因なのだというふうに言っていらっしゃると思うのですけれども、私聞きますと、私は悪くない、それまでの人が、それから、それまでのやり方が悪いと、だから自分の責任ではないと、そういう意味に聞こえるのですが、これは完全に責任転嫁していませんか。

（「そういう感じだ」と呼ぶ者あり）

○市長

過去の取り組みも含めて、現在、私、市長という職についておりますから、全て責任、私自身が持ってやっ

と思っています。ですから、過去に対して、現在はよくて過去が悪いとかということではない、私はそのように考えております。しかしながら、今回、公益通報においては、あくまで承認内申のない22名のことについてということでコンプライアンス委員会に公益通報がありましたけれども、私自身はそれに限らず人事というものについての大きな課題を抱えていると思っておりますので、それらも含めて考えていかなければならない、そのように考えていたところでございますので、その点について改めてやはり確認をしたいということで、内容を入れ込んで伝えさせていただいたところでございます。

○佐々木委員

そのとおりなのです。市長、昨年6月の22件のことについて言っているのですよ、コンプライアンス委員会は。それなのに、これ持ち出してきて過去のことを言っているのは市長なのです。市長が持ち出してきて、いやと。これをやった、こういうふうになった原因は内申を全部そろえなかった前の人たちが悪いのだ、だから今回のこのところで人事評価もまだできていなかったのが悪いのだ、悪いとは言わないかもしれませんが、できていなかったからできなかったのだというふうに言っているのですよ。だから、こういう過去のことだとか何だとかのことを持ち出してきている、言っているのは市長なのです。だから、そのことについて聞かれていないことに責任を過去のことに持って行って、そこに原因があるのだと持って行って、自分の責任、自分がいろいろなこのところで指摘されているところは残念だといって認めていないという、そこは責任転嫁ではないですかと私は言っているのです。

○市長

私は、そのようには考えてはおりません。

○佐々木委員

考えていないということはわかりました。それは構いません、これを聞いてどう思うかというのは市民が判断するわけですから。

次に、人事の公正性や客観性確保、今後のことについて伺います。

是正措置としての人事評価制度について伺いますけれども、この人事評価制度、私、先ほどからいろいろと中身も聞かせていただいていますし、先ほど総務部長からは、今すぐこれを人事異動に使うのはできないのだよというお話でした。あと一、二年は最低限かかるということでしたけれども、そうすると、人事評価制度は、先ほどから人事評価制度で是正するのは是正するのだと言っているのだけれども、少なくとも来年の人事、ひょっとすると再来年の人事も、これ使えないわけですよ。その場合の客観性、客観的資料を、それにかわる資料を用意しないといけないと思いますけれども、それはどういうことを考えていらっしゃいますか。

○総務部長

一定のルールづくりをして、それで今の人事評価制度を使っていこうというのは、そのつもりで思っております。ただ、今、話しているように、そのルールづくりのためには、一定期間を経ないと実際の実績、業績を見たりとかしないと使えないというのがあるものですから、そういった意味で言いますと、その間は今の内申書をどうしても使っていかがるを得ないのですけれども、このまま使っていくと、なかなか評価項目の中に全然評価の内容が入っていないとか、そういったような不備がございますので、そういったところは特に皆さんにお願いをして、きちんと評価項目を記入していただくとか、あるいはまた、実際に使っていくまでの間にもし幾つか変更点ができるのであれば改善点を盛り込んでいくとかというようなことをしながら使っていきたいと思っておりますので、今、過渡期でございますので、人事評価が完全に使えるようになるまでは今の内申書をできるだけいい形で使っていければというふうには思っております。

○佐々木委員

ないというのが事実ですね、来年、まあ再来年も含めてどうなるかわかりませんが、だから、内申書をそ

れにかえて使っていくと。この内申書を人事異動に使っていく、そこで改善しなければならないところがあるというふうにおっしゃっていましたが、具体的にはどのように改善されていくつもりですか。項目とか何か、留任内申をつくったというところはわかっていますよ。

○総務部長

今段階でお話しできるのは、繰り返しになりますけれども、項目をいろいろ、幾つか項目があるのですが、そういったところにそれぞれの項目に対する評価項目といいますか、実際に評価者が記入するところがあるのですが、実は点数だけついていて、そこに全然評価の内容が入っていないというような場合も結構あるものですから、少なくともそういったところは誰が見ても判断できるように、いろいろと評価の内容を書いてもらうというようなことは最低限やはりやってもらいたいと思っておりますし、それから、あとそのほかに今使っていく中でも改善できる項目なんかがあればそれは検討したいと思っておりますけれども、現在話ができるのは、最低限その評価項目はきちんとできる限り入れてもらうということは徹底していきたいと思っております。

○佐々木委員

この内申制度ですけれども、市長は以前からずっと、この内申制度は不十分な制度だと公言されています。これをまたずっとこの後も使って、特に来年はこれオンリーでやっていくというようなことであれば大丈夫ですか、これを使ってやっていくということで。留任内申できたからオーケーですか。

○市長

内申書オンリーというふうには考えてはおりません。当然に今年度からはもう試行ではなくて本格実施として人事評価制度は動いております。ですから、当然、人事評価制度も加味することになる可能性は出てきていますし、それに、さらにそれがまだまだ今、先ほどから総務部長が発言されておりますけれども、その人事評価制度だけではやはり不十分な部分はまだあるので、それにさらに加味できるように内申書というものも加えてやっていきたいという考え方でございます。そして、私自身が制度として不備というふうに話をさせていただいたのは、これも今までも話しておりましたが、いわゆるその評価者における評価の内容がばらつきがあったりとか、さらには全員分の評価がなかったりとか、もちろん書面におけるもの、そのフォーマットそのものも改善点が必要なのもかもしれませんけれども、それだけではないさまざまな制度としての不備な部分があるというふうに考えておりましたので、それは先ほど佐々木委員からもお話ありましたけれども、留任内申という枠組みで全員の分を用意したりとか、内申書の書く内容においては、より管理者において充実していただけるように、より細かく内容として改善を図っていただくように、それは昨年来からお願いをしているところでございますので、そのような部分も含めて一つ一つ高めていくということでの私としてはお伝えをさせていただいていたところでございます。

○佐々木委員

市長、先ほど1年か2年、人事評価制度は使えないとおっしゃっているのですよ。市長、今、それを使うと。

○市長

先ほど総務部長がお話をされていたのは、人事評価制度だけで、いわゆる昇任とか行っていくことにおいては、まだ内容としては十分ではないと。ですから、さらにそれに内申も加えて行っていくと。将来的に、これはまだこれから庁内議論になりますから何とも言いようがありませんけれども、評価書の中にその内申の概念も入れ込んで一つとしてやっていくのか、また、さらには別な形をとっていくのか、そういうことは今後における議論によって内容が固まっていくというふうに思っておりますが、今年度においてはその人事評価は1年目ということもあって、今まで取り組んでいた内申書の取り組みも今年度はあわせてやっていかなければならないのではないかとこの考え方が今あって、それもこれからどうしていくのかを担当部署も含めて打ち合わせをし、来年度に向けて取り組んでいくことになるのかと私は思っているところでございます。

○佐々木委員

総務部長、そういうことでいいのですか。人事評価制度は、そうしたら使える、並行してでも何でも来年使えるのですね。人事評価制度、使うのですね、市長おっしゃるように。

○総務部長

少し私の説明が足りなかったかもしれないですけども、給与の問題ですとか人事異動の問題ですとか人事の問題いろいろ入ってございまして、一番たぶん早く使えるというのは給与の問題というのがまず一つあると思います。ただ、人事異動に使うとなると、やはり一定期間必要になるのですけれども、今、市長お話ししたように、実際に評価されたものが集まってくるので、当然その集まってきた、現在は紙ベースで考えていますけれども、紙ベースで集まってきたものを参考資料にするというのは、これはもう人事評価制度というのは人事の関係の資料です、要するにそのために使っていますというのがあるものですから、そういった意味で言いますと全く使えないということではないのですが、ただ、今、市長お話ししたように、それは全て使えませんということではなくて、この人事評価制度だけでもしやろうとすると、私話したように、一定のルールをつかって、そしてその先、大体2年ぐらいかかるのではないかと思いますけれども、人事異動に使うとなると2年ぐらいかかるだろうということですので、参考資料にするのももちろん市役所の中でやっていることですので、それがいけないということには全然ならないと思っております。

○佐々木委員

そうしたら、使うのですね、参考資料でも何でもそのあれば、人事異動について。いや、給料とかそんなことは私聞いていないし、今ここはそんなこと話していないのだから。人事異動に人事評価制度を、これは先ほど答弁の中では、これを今使うのは客観性や何かに欠けてしまうので、一、二年待って、その上できちんと整ってから使うのだという答弁だったと思うのですが、今の答弁では、整わなくてもそれを参考資料として使うことはするのだと、来年から。何か最初聞いていたのと、後の、今、市長のお答えや今の総務部長のあれがずいぶん私は違って聞かえますけれども、何かつじつま合わせていませんか。

○総務部長

完全にルール化して使うのは、先ほど来お話ししているとおおり、恐らく2年ぐらいかかると思っております。ですけれども、その間に出てきたものを参考資料として使う分には、たぶんその場合もメインになるのは、過渡期ですので先ほど来お話ししている内申書がメインになってくるかと思いますが、ただ、それに合わせて出てきている資料を参考として使う分には何ら支障はないというふうには思っております。

○佐々木委員

使うということで、支障がないのですね。最初と違うと思うのですけれども、いいです。

それで、先ほどから聞いていて、市長はいろいろと就任後も見聞きした内容やそれ以外のことも、それを人事に使っていくというお話がありましたけれども、私が思うに、やはり市長がそういうふうに思われたり、思いだとか何だとかという部分も、きちんとやはり文書化すべきなのではないか、記録に残すべきなのではないかと思うのですが、どうでしょうか。今後ということで構わないですよ。

○市長

その点については、非常に悩んでいるところでございます。今までは、これ市長に限らず管理職職員も常日ごろのものを、いわゆるメモであったりとか、何かのフォーマットでつけるということが過去にあったわけではございません。そして、それが職員が常日ごろからつけられるようにというのは、やはり今後必要ではないかと思っております。そして、それは私自身も評価者の一人というか、職員をやはり常日ごろから見ている状況を何かしらの形で残したいという思いはありますけれども、残念ながらそれがまだ仕組み等何もできていないものですから、それも一つの課題として今後どのような形にするのか、また、できるのか、それらも含めて担当部と話

し合ってやっていきたいと思っているところでございます。

○佐々木委員

最後に市長は、違法性はないという認識に立って、責任問題は発生しないし、みずから責任はとらないというお考えのようではございますけれども、やはり指摘された実証性のない人事を行ったという事実が認定された以上、是正措置をとるだけでいいのかどうかと思います。是正措置をもう行っているのです、もうこのままでいいのだと、そういうことであれば、またやはり以前の記者会見発言の訂正、何らかの錯誤、あのときも結局そのまま今ずるずると来て、そのときも私からは何らかの責任のとり方、身の処し方を示すべきであるというふうに述べたにもかかわらず、この件についてはそのままになっています。これと同じようにこの件も、やはりずるずるといってしまうのではないかと思います。やはり職員や市民というのはこの件についても注目していますので、市長としては真摯に受け止めるという、それをやはり言葉だけ、また、是正措置だけではなくて、きちんとした形で具体的にその姿勢を表すべきではないかと考えますけれども、いかがでしょうか。

○市長

先ほど来話をさせていただいているところでございますけれども、私としても、これについては真摯に受け止めているところでございます。そして、私は、やはり責任というのは、それを改善し、よりいい形にしていくことが私としての市長の責務であると、責任であると感じておりますので、今回、コンプライアンス委員会にこのような形で返事はしておりますけれども、それだけではなくて、今、佐々木委員からもさまざま御指摘をいただいたところの中で、さまざまな課題であったり、それをまた形にしていくとか、そういうようなことを行うことによって今後における職員の意識醸成につながるような、そのような人事制度に結びつけていくことが私自身の、今、一番重要な責任のとり方であるというふうに思っておりますので、それに向けてこれからも日々取り組んでいきたいと思っているところでございます。

○佐々木委員

市長、責任を果たすことと責任をとることは日本語的に意味違うのわかりますか。責任を果たすというのは、自分の今やっている仕事をきちんと責任を持ってやっていくという意味ですよ。だけれども、責任をとるというのは違いますよね。私はそう思うのです。ですから、市長のおっしゃったのは、そのところをごちゃまぜにしておっしゃっているのではないかと思います。感想です。

○委員長

民進党の質問を終結いたします。

新風小樽に移します。

○安斎委員

◎委員会開催を引き延ばそうとした理由について

いろいろ質問が出て、議論も進んではいるのですけれども、質問の前に、今回の総務常任委員会の開催に当たって、7月28日の理事会では顧問弁護士の打ち合わせをしてからとって日程の引き延ばしをしてきました。その後、市長は夏休みなので勘弁してくれということを書いてきましたけれども、最初に何でうそをついたのか説明してください。

○総務部長

当初、理事会の中で話したのは、顧問弁護士との打ち合わせもありますし、準備もございますのでということで話をさせていただきました。これは、やはり議会に対して直接、いわゆる夏季休暇といいますか、お盆休暇という話を直接1番目に出していくというよりは、本来工作上、支障があるということで話を進めていったほうがいいだろうという判断をいたしまして、その話をさせていただいたわけでございますけれども、ただ、実際そういったこ

とがございまして、顧問弁護士とは日程調整もさせていただいております。ですが、理事会の中で 8 月 9 日ということで通知が参りまして、そういったこともございましたので、再度それぞれ今回、総務常任委員の方ですとか、あるいは会派の代表の方に話をさせていただきまして、1 年間の中で市長、副市長がこういったお盆休暇、連続休暇をとるといようなことはなかなかできないものですから、年間でもお盆休暇とあるいは年末年始の休暇ぐらいしかないものですから、その辺含めて実は改めてそういった公務にダブらないように市長と副市長がずらしてお盆休暇なんかをとろうとしているということを話させていただこうということで、改めて委員の皆さんですとか会派の代表の方のところで説明をさせていただいたという事情でございます。

○市長

少し私なりにその御指摘も含めて感じたところもありますので、あわせてお伝えをさせていただきますけれども、私自身は、夏季休暇ということで 8 日以降にということでありましたけれども、それをもちろん秘書課も含めて総務部の中で、何カ月も前からその日程をきちんと押さえて、それはほかの職員においては私を休ませるといことで仕事としてそれを押さえているところがございます。そして、その中で顧問弁護士の方とやはり打ち合わせをしている中で、その後段になるということは事実でありましたので、その事実に基づいて話をさせていただいたところでございます。しかしながら、その中で議員の皆様から、その日は公務が入っているのか入っていないかという視点においては、入っていないという事実でしたから入っておりませんということと返事はさせていただきましたけれども、実際にその日程でという話が出たときに、やはり職員は私自身に休暇なくずっと仕事をしている中で、そこはやはり今後における職務をずっと果たしていくためには、その場面では、その方々の職務として市長にその場面は休ませなければならない、そのような考えの下で取り組んでおりました。ですからその調整に入ったときにおいては、必ずしもそをついたとかということではなくて、事実その段取りをする予定だったのでそのように話をさせていただいた、そのように私自身は認識をしていたところでございます。

○安斎委員

別に夏休みをとるのがだめとかと言っているのではなくて、何で最初から言わなかったのかということなのですか。そこを聞いているのです。何ですか。

○総務部長

最初に説明させていただいたのですけれども、対議会ということで議会に説明させていただくのに当たって、一定の配慮をさせていただいたといいますか、やはり休暇というのを前面に出して話をするよりは実際に仕事も立て込んでいるということもございましたので、それでそういった意味で、まずは仕事でということと話をさせていただこうということと話をさせていただきました。

○安斎委員

これについてはもういいです。最初から本当のことを言えるというのは信頼関係があつてのことですから、市側から私たち議会に対して信頼関係がないということの表しだと思っていますので、質問を進めます。

◎公益通報「平成 27 年度人事異動における市長の法令違反」について

先ほど山田委員の質問の中で気になったことがありましたので、質問します。

市長は、山田委員の質問に対して、内申書を見ないで 5 月 20 日に人事案を示したとおっしゃいました。意見陳述では、内申書がそれぞれ違うとか、これでは不十分だと言っているのに、そもそも最初から内申書を見ないで人事案をつくっているのだから、意見陳述も全く後づけの論理なのではないですか。伺います。

○市長

私自身は、後づけの論理だとは思ってはおりません。先ほど来話をさせていただいたように、内申書を見たのは 5 月 20 日以降ではありますけれども、改めてそれについて確認をさせていただいた上で最終判断をしておりますので、そのように考えてはおりません。

○安齋委員

では、20日以降に確認して、その内申書を見て、水道局長の部分しか変えていないということでしょうから、ほとんどは内申書も見ないで、何ら根拠もなく、本当にただ見聞きしただけで人事案示したのを使ったということによろしいですね。

○市長

少し違うと思っております。その後に内申書もしっかり確認をさせていただいて、それが私自身、案を出させていただいた内容と確認をした上での判断ですので、そのような御指摘とは違います。

○安齋委員

いや、案は内申書を見ないでつくっているのですよね。それで出して、その後に内申書を見て、それで変えたのは水道局長の部分だけだということですよ。だから、最初から内申書を見ないでつくったものを出しているのだから、この意見陳述もうそだし、そもそも内申書が不十分というのは後づけの論理で、人から聞いた話だけでまずは人事を進めていったとしか聞かえないのですけれども、きちんと時系列で、そして自分の人事案と内申を見た後の人事発令した部分がどう変わっているのかも含めてお示しいただきたいと思います。明確にお願いします。

○市長

時系列については、先ほど来話をさせていただいておりますので、そのとおりでございます。先ほど参考人で来られた方のお話の中で、私と一部認識が違う部分はありましたので、先ほど酒井隆裕委員からも御指摘があったように、コミュニケーション不足という部分はあったのかもしれませんが、ある程度の時系列はそのとおりですので、恐縮ですが、それについては先ほどの内容を確認していただければと思っております。

しかしながら、その後の詳しくどれをどのようにいじったというのは、人事においての内容についてこの場で話すべきではないと思っておりますので、恐縮ですが、その点については答弁は差し控えさせていただきたいと思っております。

○安齋委員

そうすると、このコンプライアンス委員会に出している意見陳述書も、うそだったのではないですかという話になるのですよ。そもそも最初から昇任内申と異動内申で不十分だったから見聞きしてやったという話で進めてきたのに、そもそも内申書を見ないで人事案をつくってきて、後で見て少し水道局長とか任命権者の部分で違うところを直ただけだから、そもそも最初から内申書も見ないで発令している人事なのではないかという指摘なのですけれども、これについては答えてもいいと思うのですが、いかがでしょうか。

○市長

ですから、何度も繰り返しますけれども、そうではございません。

○安齋委員

では、最初の人事案があります、それは何も見ないで作りました、見聞きしただけで作りました、後で内申書を見ましたですね、事実。でも、この陳述書とかを見ると、それ一切触れられていないのですよ。内申書の内容は部長によってと、内申書がそもそも問題だと、内申書を見ないで人事案を持ってきている人が言っていることなのですかね。陳述書と違いませんか、事実と。

○市長

御指摘のとおり、日付等においては、それについては書いておりませんが、確認をさせていただいたときにそのように感じたので、それをそこに書かせていただいたというところでございます。

○安齋委員

でも、そもそもは内申書を見ないで人事案をつくっているということですよ。そうですね。そうですね。

(「最終的な案はそうです」と呼ぶ者あり)

そうですね。

(「はい。それは言いました」と呼ぶ者あり)

それと発令した人事はどこがどう違うかというのは個人的には言えないと先ほど言ったけれども、でもほとんど変わっていないと先ほど参考人の方が言っていましたよね。ということは、そもそも内申書を見ないで後づけで見た、それが不十分だとただ理由をつけているだけなのではないですかという指摘なのですけれども、いかがですか。

○市長

後づけではございません。ですから、その後、確認をして、それについても含めてもう一度見直してやっておりますので、その指摘は当たらないと思っております。

(「言っていることおかしくないですか。内申書があって、それを見て、案にしてから、それじゃちょっとおかしいからといって人事案を作成したなら、この意見陳述とか今までの議論成り立つのですけど、最初から内申書も見ないでつくった案に、後で見て確認して、ああ、ああといって、二つか三つぐらいしか書いてない。ということは、そもそも内申書を参考にもしていない人事案だったんじゃないかということなんですけれども、答弁がかみ合っていないよ」と呼ぶ者あり)

○委員長

安齋委員に申し上げます、お互いの認識の違いだと思うのですが、もう少し質問の内容を少し別の角度で市長に投げかけていただければ。

(「別な角度。これ以上変えられないですよ、角度。これしかないですよ。内申書の内容を基に……」と呼ぶ者あり)

○安齋委員

確認しますけれども、内申書の内容は部長によって大きな差があるということは、人事案をつくった後で感じてと。それをコンプライアンス委員会に説明を載せたのは、そもそも人事案についてではなくて、後づけの理由でつくった、発令したもので意見陳述を行ったということになると思うのですけれども、この認識で間違いはないですか。

(「意味わかっていない」と呼ぶ者あり)

後から見たのですよね、あくまで案を出す。だから、案はそもそも内申書を見ていないのですよね。

(「それは認めます」と呼ぶ者あり)

だから、内申書が不十分だから自分で見聞きしてつくったというのではなくて、最初からそうだとということでしょう。

○市長

何度も繰り返して恐縮ですけれども、私が見聞きした理由というのは評価書が何一つありませんということで、略歴書はありましたが、ですから見聞きを私が改めてその間させてもらったということで話をさせていただいております。御指摘のように、内申書を見たのは一度原案を私なりにつくって担当に渡した後に確認をしております。

○安齋委員

では、資料要求させていただきました意見陳述の中から質問させていただきますが、まず、記の下2行目、「市職員人事異動においても固定的でマンネリ化の傾向にあり」というところですがけれども、どのように固定的で、どのようにマンネリ化だったのか、それがどういう状況だと市長自身、問題だったと感じているのか、お聞かせいただきたいと思っております。

(「どの資料について今お話されているのですか」と呼ぶ者あり)

○市長

幾つかありますけれども、代表的なものとしては、先ほど来話しているように、私自身は公約に掲げただけでは

ありませんが、やはり市として抱えている課題等についての改善策が、その人事という枠組みの中で反映されていないだろうという考え方はあったところでございます。それと、これはあくまで私見ではございますが、やはりプロパー職員のように専門性を高めて同じような部署にずっと居続けるというのも確かに重要かもしれませんが、私は、それについてはもっといろいろな、さまざまな経験を行っていくべきだという考え方もあります。それが一つの固定化という視点を持っていたので、固定化という表現もさせていただいておりますし、また、なかなか現業職であったりとか、又はそういう方々が、専門職の方々の登用又は昇任という部分においては、非常に私としては薄い、そのように感じていたところでございますので、それも固定的でマンネリ化の傾向があるのではないかという視点を持ってお話をさせていただいたところでございます。

(「現業職は一般職じゃないでしょう」と呼ぶ者あり)

○安齋委員

次に、「経験していない新たな職への異動」という、先ほどもおっしゃいましたが、市長はこれまでずっと人事異動に対して適材適所ということをおっしゃっていましたが、適材適所というのは一度経験してその人がこういう実績があるからその人がそこに行くというのが適材適所なのかなと思うのですけれども、経験していないのに何で適材適所だと判断されたのか伺いたいと思います。

○市長

今まで取り組んできた経験が必ずしもその部署における具体的な経験、いわゆるそこをやっていないければということではないと思っております。過去にさまざまな経験をしている中で、その経験を見定めて、それに対しても適応できるのではないかと、又はより高められる可能性があるのではないかと、そのような視点を持ってのことでございます。

○安齋委員

固有名詞とか部署のことはいいのですけれども、一つか二つでも具体的なものをお示しいただきたいと思っております。

○市長

恐縮ですが、やはり具体的なものをこの場においてお示しするという事は、逆に言えば職員自身に対する影響とかも考えられますので……

(「部署要らないと言っている」と呼ぶ者あり)

差し控えさせていただきたいと思っております。

(「とにかく、こういう人材であったからこの部署に異動させたとか、何かそういうのを具体的に言ってもらわないと説明にならないんじゃないですか。1個ぐらいないですかね。だって、自分でつくったんですよ」と呼ぶ者あり)

出せるもの。判断つかないですね、この場で言っているかどうか。

(「だって、この資料要求をして、さまざまこれからやるというのに、どんな質問があるかって事前準備すると言って日程を19日にするとしたのに、何も事前準備できてないじゃないですか、したら」と呼ぶ者あり)

(発言する者あり)

やはり個別における状況に類推しかねないということもあるので、私としてはその件においては、もともと答弁ができるものではないということで準備はしておりませんでしたので、恐縮ですが、差し控えさせていただきたいと思っております。

○安齋委員

次に、内申の部分ですけれども、8月2日の市長記者会見で記者の質問に対して総務部長が以前の内申書について述べられています。先ほども申し上げておりましたが、改めてもう一度どのような問題点があるというふう

におっしゃっていたか確認させてください。

○総務部長

内申書については先ほど来話していますけれども、実際に評価点をつけるようにもなっておりますが、そこに実は評価内容ということで実際の評価内容も記入できるようになってございます。ですけれども、意外とその評価内容が入っていないくて、ただ、いわゆる点数に丸がついているといったようなものも結構ございましたので、そういった点が一つ問題だということと、それからまた、全員のいわゆる内申書があったわけではなくて、今までありましたのは異動者の内申書、それから昇任者の内申書ということでしたので、今回はやはり市政に影響が大きいというようなこともございますので、管理職については、それにさらに加えて留任の内申書、こういったものをそろえて、一応管理職以上については全て内申書がそろえるという形に改善してございます。

○安齋委員

現総務部長は職員課長でありましたが、そのときはどうであったのかということをお聞かせいただきたいのと、では何でそういう状況になったのかと考えているのかお聞かせください。

○総務部長

全てのお答えになるかどうか、今、考えをまとめていますけれども、実は今回初めてそうなったわけではなくて、今までも同じような状況が続いていたというのが大体事実だと思ってございます。ただ、実は、我々その内申書を拝見しますと、大体このくらいの規模の市役所の中ですので、この職員はこんな人だというのは、全てわかっているわけではないのですけれども、名前とか所属、経歴、こういったものはある程度把握できていますので、多少その内申書になくてもある程度補える部分というのは若干の経験で持っております。ですけれども、そういったものがない中でやろうとすると、やはりその辺は丸だけついていると、評価内容がわからなくて大変だなということになるかというふうには思います。

○安齋委員

それでは、職員課長時代にはそういった背景もあって、そのような状況であっても判断できるものはあったけれども、対森井市長に対しては、行政経験は今までなくて市役所の中の人事についても 8 年間ブランクがあるということで、その中に対してはこの内申書では不十分であったということの理解でよろしいですか。

○総務部長

そういうことを話しているのではなくて、私が職員課長のときにどういうふうにとのお話でしたので、そのときはそういった私の経験則といいますか、そういったものからも判断をしておりましたということだけでございます。

○安齋委員

それでは、そのときはそうだったからできたけれども、本来であれば、では改善しておけばよかったなと今思っていますか。

○総務部長

もちろんそういったときからも、書類という意味で言いますと入れておいていただければよかったかなというふうに思いますけれども、先ほど話したように、ある程度補える部分がありましたので、そのまま通ってきているわけですが、ベストを求めるといえる意味で言えば、今、委員おっしゃるように、そういったものをもう少し徹底してくればよかったのかなという反省点はございます。

○安齋委員

内申書だけでは能力を実証するには不十分だということをおっしゃっていますけれども、そうすると、ではなぜ今までこの不十分であった内申書を使っての人事異動をやってきてコンプラの通報がなかったのだと思うのですが、その点についてはどのようにお考えなのでしょうか。

○総務部長

公益通報につきましては、今回、匿名で来ておりますけれども、何でなかったのかと言われてますと、たまたま通報する方が出てきたので今回は通報あったということだと思いますけれども、これは別にうちからこういうことがあるので通報してくださいとお願いしているわけでもございませんし、たまたま通報者がいたから出てきたということだと思います。

○市長

今回、このような形で話が出ているのは、やはり私自身が人事において必ずしも過去の手法と全く同じことをやっていたわけではない。いわゆる人事において少し変えるという視点を持って行ったことによって、このように表に出てきたのではないかと考えております。

しかしながら、この人事における課題というのは潜在的に過去から事実あったとは、今のお話からもあったのかなと思います。つまり、書面で、内申書だけでそれが証明できるレベルではないということは、結果的に書面ではないものでやはり評価をなされているというのは実態でございますから、しかしながら過去においては、それが表面化する機会がなかったというふうに私自身は思っているところでございます。

○安齋委員

今回、昇任22件のことばかりが今回の通報対象だったから取り上げられていますけれども、危惧するのは、異動においてもたぶんそれに抵触するのではないかと考えているのですが、横ずれですね。それについても異動内申がなかったものもあったのではないかとと思うのですが、これについて職員課長、何か押さえていますか。

○（総務）職員課長

厳密な数は正直、今、数が幾らですということで答えることはできないということで御理解いただきたいと思えます。ただ、現実的に異動の内申の有無につきましては、基本的に各部からは、あまりいい話ではないですけども、いい職員は抱え込みたいというような傾向がございます。ですから、本来は異動年数に達しているにもかかわらず異動内申を出してこない、そういうところありますので、そういうのはやはり人事異動のときに総務サイドの判断で、内申はないけれども異動対象として挙げるということは、過去から行っているところでございます。

○安齋委員

平成27年度の部分で、今、質問させていただきました。次に28年度ですけれども、今回、コンプライアンス委員会に公益通報があったということですが、28年度人事においても1件ですか、昇任人事において内申がなかったということでもあります。これについていろいろ調べると、留任内申書が出ていたのに昇任させたということですけども、せっかく昇任の部分で問題があるといつて是正措置して留任内申書を出したのに、何でその留任内申書を参考にしないで昇任させたのか大変疑問に思っているのですが、これについてお答えいただきたいと思えます。

○市長

先ほど来話をさせていただいておりますけれども、いわゆる今まで昇任と異動、その2点で取り組んできたところでございますが、昨年それを、結果的に管理職だけになってしまいましたけれども、やはり全員の分、いわゆる評価書がない分、それを内申という形で全員分提出をしていただくという取り組みをさせていただいたところでございます。もちろんその中でそれぞれの各部、それが望みとしては、昇任させたいとか、又は異動させたい、留任させたい、そういう思いで取り組ませていただきましたけれども、先ほど来話しているように見聞きした部分もそうですし、また、その評価書の内容も含めていろいろと総合的に鑑みた中で判断でございますので、結果的にそれが1枚そういうふうな形で昇任とは違う内申の内容であったというのは、それは結果としてそういうふうになったということでございます。

○安齋委員

その留任内申書でどういうふうに昇任の必要な能力の実証をしたのかというのを答えていただきたいのですけれ

ども、いかがですか。

○市長

何か何度も繰り返して恐縮ですけれども、その内申の内容はもちろんですけれども、今までこの 1 年間においての職務の取り組みとか、それぞれ見聞きしたことも含めて、又はその担当、それぞれの部の異動等のこともいろいろ鑑みた上での判断でございますので、その 1 点だけでの判断ではございません。

○安齋委員

その 1 点だけということでありますけれども、その個別具体的な部分は言わないのですが、当該職員の方は、怪文書が出されていまして。いろいろ調べたところ、市長の市長選挙において、その当該職員は市長の選挙カーに乗っていたという話が出ています。これについて、実際に市の方を職員が見たということをお聞いているのですけれども、そういった論功行賞的なものは一切ないのだということを確認をさせていただきたいと思います。

○市長

その方がどなたかはわかりませんが、非常に、そんなうそを伝えるというのは、私どなたか知りませんが、その方が私の選挙カーに乗ったことなど一度もございません。それは、きちんと裏づけをやはりとっていただくべきだと思います。

○安齋委員

市長そうおっしゃいますけれども、一般の本庁にいる職員はだめなのです。だけれども、公営企業にいる職員はいいのです。だから、そんなに憤慨する必要はなくて、わかりますか、言っていること。

(「だから、乗ったという事実がないのに、そう言っているのがおかしい」と呼ぶ者あり)

いや、だから、そこまで憤慨する必要はなくて、そういうふうに見られているから論功行賞だと言われているのではないですかという確認をさせてもらって、市長がそれでそうではないと言えばそれでいいので、そんなむきになる必要はないのですよ、市長。

では、次に行きますけれども……

(「うわさ話で判断されるのはどうかと思うんですが」と呼ぶ者あり)

だから、確認したら、ないと言うのだから、それでいいではないですか。そこまで何か、逆に何でそんなにいらっとしているのですか。何かあるのですか。

では次に、私は、民間の会社であれば辞令が出て、それに対して意見を言ったりとか、私はここがいいとか、もっと戻してくれとかということのほうが、逆に小樽市役所は古い体質なのではないかと考えているのです。

(「ごめんなさい、今わからなかった、意味が」と呼ぶ者あり)

何かいらいらしすぎて聞いていないのではないですか。

そもそも民間の会社から辞令が出て、それに対して意見をすることについては、この小樽市役所、今まで昔の、いわゆる組合が少々強かったりとか、そういったところの流れがあるのではないかというふうに思って、民間であれば辞令を出して、私これ嫌ですと言ったら首になりますよね。だけれども、市役所はそうではないと。ですが、あまりにも市長のやり方が、私は無理やりだったから、もっとコミュニケーションをとって、そういった意見も出ないようにきちんと職員が働きやすい環境をもっとつくってあげれば、早期退職とか降任とか、そういったことはなかったのではないかと考えているのです。

今回コンプライアンス委員会に通報があって、そういう話が出たと。それで、客観性を実証できる資料がないということに対していろいろ指摘されましたけれども、結果、降任とか早期退職が出てしまったことというのは、やはりそれは市長の人事に責任の一端があるのではないかと私は思っているのです。ただ、体質の問題はありますよ。だけれども、そういった市長の人事に一端はありと私は思っているのですが、市長としては、これまでの人事発令後のすぐ降任希望とか、早期退職とか、そういったことは市長自身の人事には影響はない、起因しているのではな

いかという考えは持っていないのかどうか確認させてください。

○市長

何かたくさん質問があったように思えるので、全部答えられているかわからないですが、まず先に、無理やり行ったという考え方は持ってはおりません。ただ、先ほど来から御指摘ありましたけれども、コミュニケーション不足という部分においては、昨年の人事においては、それはそういう部分もあったのかなというふうに思っているところでございます。

それと、人事の責任というのは、当然、私、背負っていると思っておりますので、降任者等出ているということにおいては、私自身もやはり受け止めなければならないと思っておりますが、それぞれの方々から直接お話も伺っておりますので、そのお話を聞く限りでございますけれども、人事異動に伴うことにおいては起因していると私自身は考えてはおりません。

○安齋委員

私としては、こういったことが出てしまう人事を行ってきたということは、受け止めるだけではなくて、やはり今後このようなことがないように是正措置をどんどんしていったらいいと思っておりますけれども、人事評価が追いついていかないと。人事評価の部分で、給与とか異動とかの部分で、今、組合交渉しているという話を聞いていますけれども、できれば、やはり求められているのは、よりよい市役所に、市民の役に立つところにしていくために、任命権者である市長がしっかりコミュニケーションをとって、このような怪文書的なものが出るような状況にならない形でやるべきだと思うのです。先ほど参考人の元総務部長が言っていましたけれども、1年間様子を見てからしっかりやるべきではないかということも言ったということもありましたが、私も今までずっとそれを言ってきました。あまりにも急ぎすぎているし、外から見聞きしたもので判断した人事だったというふうに思っていますので、今後はもっと市の職員と対話を交えて、今の市の職員からそういった不平不満が少しでもなくなるような形で人事や市行政を進めていただきたいと思っていますので、こういった市長の人事によってこういった委員会で時間を割かれるということが、そもそも私は不本意な問題だと思っていますので、できればこういったことがないように今後進めていただきたいと思います。

○市長

申しわけないですが、私、怪文書を出される方の気持ちがよくわかりませんので、そのような出来事が私含めてこちらに原因があるというような御指摘も含めてなのかもしれませんが、私自身はそれは全く関係ないと思っておりますので、それが出されたか出されていないかということは、私は今後における市政運営において影響するものでも何物でもないと思っております。まず、これが1点です。

それと、私自身は、あくまでやはり現在抱えている市における課題であったり、又はこれからより市政を高めていくために、それは市役所職員を意識醸成していくのはもちろんなのですけれども、市として政策をさまざま展開していく中で客観的に見て、そういうような重要な、それぞれの部署において活躍をしていただきたいという思いの下で行っておりますので、公私混同でもございませんし、先ほど地方公務員法第15条の中で何か賄賂がどうか、縁故がどうかというお話も出ていたかと思っておりますけれども、そういうようなものについては一切ありません。

そして、1年後にされたらどうかという御指摘は確かにありました。それは間違いありません。しかしながら、やはり私自身、就任させていただいて4年間という期間しかない、政治家というのはこの4年間でということが重要ですから、当然に少し時間をかけてゆっくりやったらどうだという、そのような御意見もあれば、逆にやはり一日も早く成果を求めてこられる方々も当然いらっしゃると思います。私としては、やはりそれをできれば一日も早くという観点を私なりに持っていたところもございまして、その1年間待ってというふうには、そのときには残念ながら判断ができなかったというところがございます。ですので、今後においても、何でも慌ててやるということではないと思っておりますので、その辺においては私としては、これは人事に限らずではありますけれども、さまざま

まな情報であったり、職員と対話をしながら、そのような形を一つ一つ具体化していくということではございますが、この昨年の人事においては、そういう視点を持って1年間待たなかったというところでございます。

安齋委員からも御指摘がありましたように、これからは、より職員とのコミュニケーションを高めていくことはもちろんですが、今後における人事評価、さらにはこれからの人事異動、これに伴っては、より具体的な制度を、今動いているものもありますけれども、それがより高まるように、必要な制度設計であったりということは随時これからも検討を続けていきたいと思っているところでございます。私自身は、そのように考えております。

○安齋委員

怪文書のくだりで何かその気持ちがわからないというふうにおっしゃいましたけれども、森井市長の後援会が怪文書的なものを出しているのではないですか。その方に聞いたほうがいいのではないですか。

○委員長

新風小樽の質問を終結いたします。

以上をもって質疑を終結し、本日はこれをもって散会いたします。