平成 24 年 6 月 26 日（火）

第 1 回大阪市人事監察委員会 議事録

(釦持人事課長)

ただ今より、第 1 回大阪市人事監察委員会を開催させていただきます。
委員の皆様におかれましては、ご多忙の折、また遠方からお越しいただきありがとうございます。

本日、委員長が選任されるまでの間、司会進行役を務めさせていただきます、人事室人事課長の釦持でございます。よろしくお願いいたします。

これより、委員の皆様へ委嘱状を交付させていただきます。これから順にお名前をお呼びしますので、順に前に出ていただき、市長より委嘱状を受け取ってください。お名前をお呼びした際、簡単に各委員のご紹介もさせていただきます。

それでは市長、お願いいたします。

ややま たろう
【屋山 太郎 様】

屋山委員は、時事通信社でご活躍の後、行政改革推進審議会専門委員、選挙制度審議会委員等、数々の公職を歴任してこられた政治評論家です。

はせがわ ゆきひろ
【長谷川 幸洋 様】

長谷川委員は、東京新聞・中日新聞論説副主幹としてご活躍の傍ら、政府税制調査会委員、日本記者クラブ企画委員等の公職を歴任しておられます。

まつうら たけし
【松浦 武 様】

松浦委員は、大阪弁護士会副会長、司法制度調査会副委員長等の要職を歴任してこられた弁護士でいらっしゃいます。

ど ひ たかはる
【土肥 孝治 様】

土肥委員は、最高検察庁検事総長という要職に就かれた後、現在は弁護士として活躍されておられます。

こやま けんぞう
【小山 健蔵 様】

小山委員は、大阪教育大学教育学部教授として運動生理学についての教

育・研究を進めておられ、学校危機メンタルサポーターセンターのセンター長として、学校の危機管理についての研究にも取り組んでこられました。

【井筒^{いづつ} 宏成^{ひろしげ} 様】

井筒委員は、大阪高等裁判所で民事部部総括判事という要職に就かれた後、現在は弁護士として活躍されておられます。

(釘持人事課長)

なお、古賀委員、俵委員におかれましては、本日都合がつかず、欠席されていることを、ご案内いたします。

それでは、橋下市長よりご挨拶させていただきます。市長よろしくお願ひします。

(市長)

委員の皆様、大変お忙しい時に、また遠方から大阪市役所までお集まりいただきありがとうございます。

人事監察委員会は、大阪市職員基本条例に基づいて新たに設置された委員会です。大阪市職員基本条例については、法律的な観点から様々な問題点もあるでしょうし、賛否両論があることは十分承知しています。法律家の先生方にもお集まりいただいておりますので、条例に問題点等ございましたら、その点は人事室を通じて、いろいろご意見いただきたいと思ひます。

この条例の制定過程においては、多数が絶対というわけではありませんが、大阪維新の会が2年半にわたりひとつひとつの議席を増やしながら、市議会、86議席のうち33議席の少数会派ですが、他会派と大阪市役所の現状や、なぜ職員基本条例が必要なのかといったことを徹底して議論した結果、公明党や自民党にも賛同を得ることができ、結果大阪市議会86議席のうち69議席の賛成多数となりました。

今の大阪市役所は、不祥事が大変多く、またなかなか止まらない現状であり、市長に就いてから服務規律プロジェクトチームを村上副市長を副委員長に任命して徹底して実施してきたにも関わらず、繰り返し不祥事が生じてしまう今の組織上の問題、特に交通局においては、大火災事故があり、絶対に禁煙であると繰り返し言ったにも関わらず、すぐにまた運転手が喫煙し、更にこの間、もう一度運転手が喫煙したことがわかりました。組織として厳罰だけで対処するのはよくないと思っており、職員のモチベーションをあげるために、表彰等、いろいろモチベーションを上げるための取り組みも必要であることは承知しな

がらも、しかし、処分する必要があるものについてはきちんと処分する必要があるという組織としての方針を固めております。

職員基本条例に基づき、様々な新しい処分の体系を構築しましたが、やはり法律家の先生方にしっかりと見ていただき、個別事例についての見解を厳しくチェックをしていただきたいと思います。

この職員基本条例については、昨年11月の府知事選・市長選のダブル選挙を踏まえた結果でもあります。もちろん、反対の声も多数ありましたが、一度選挙で一大争点に掲げて成立した条例でありますので、市民の「なんとか市役所の体質を変えて欲しい」という納税者としての熱い思いをどうか汲んでいただき、新しい処分体系に基づいて、先生方の智恵をお借りしたいと思っております。

繰り返しになりますが、我々も法律の範囲を超えてまで何かやろうと思っておりますし、全てが厳罰で対応できるとも思っておりませんが、今の大阪市役所の状態をもう一度市民に信頼を寄せられる組織に立ち直らせるためには、一度過渡的な対応としましても、厳しく対応しなければいけない現状にあるということを、先生方にもご理解いただきたいと思います。

また、屋山委員や長谷川委員には、退職管理についてしっかりとしたチェックをお願いしたいと思っております。職員基本条例の再就職規制については、国家公務員法でやろうとしていたこと以上に厳しいルール化をしております。大阪府議会で成立した職員基本条例は、人材バンク制度を利用すれば、再就職がフリーに行われてしまうといった問題もありましたので、大阪市の職員基本条例では、かなり厳しくその網を被せることができるように再構築しました。

退職管理部会委員の皆様には大変申し訳ないですが、再就職案件のほとんど全件が、人事監察委員会を通さなければならないという状態になるかと思いません。個別の事案を1件1件審査していただくのか、それとも、ある程度事前のルール化を図っていただくのか、これは委員の智恵をお借りするしかありませんが、府と市の再就職問題を合わせると相当な数になってしまい、本当に委員の皆様には多大なご負担をお掛けすることになるかもしれませんが、公務員の再就職の問題にきちんと決着をつけなければ、有権者の公務員に対する信頼を回復することができないと思っております。

僕も府知事時代にこの問題に取り組んできたのですが、知事、市長になって、僕が意識をしていた外郭団体への再就職の問題が、府のときには60、70団体位あって、この問題を対処するのに1年かかったのですが、実は外郭団体以外への再就職がものすごい数であったのです。それから、ポスト化になっているのではないのか、役所と民間企業が何らかの関係があるのではないのか、ということが疑われるような事例が、政治家としての感覚ではありますが、たくさん

目に付きます。

電力会社の問題がいろいろ取り沙汰されておりますが、やはりこれは経産省と電力会社との、市民から有権者から納得できない関係が起因となって、今の原発事故の対応の問題が例になっていると思います。国の問題も地方の問題も、構造は全く同じですし、国レベルの問題と地方レベルの問題とでは質的に差異がないと思っております。国が出来ないのであれば、この大阪において、公務員の再就職とはこうあるべきということを、ひとつの日本のモデルを示していただくためにも、退職管理部会は全国から注目されております。私も条例までは作りましたが、実際の個別事例についてどのようにチェックし、どのように規範を作っていくのか、誰もやったことのない新たなチャレンジでもありますので、どうか委員の皆様のご智恵をここに注ぎ込んでいただきたいと思います。

分限懲戒部会の先生も退職管理部会の先生も、人事監察委員会というものが、新しい公務員管理の非常に重要なキーになる機関であると、全国から注目されております。繰り返しになりますけれども、厳しさや管理だけで全て組織が動くとは思っておりません。それ以外のこともしっかりやっていきたいと思っておりますが、やはり管理の部分が必要でありますので、日本のモデルになるような公務員管理のあり方を目指していきたいと思っておりますので、どうか力をお貸しください。よろしく申し上げます。

(釧持人事課長)

それでは引き続きまして、本委員会の委員長の選任を行います。

委員長は、大阪市職員基本条例第56条第5項に基づきまして、市長が委員の内から指名します。市長ご指名よろしく願いいたします。

(市長)

長谷川委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

(長谷川委員長)

はい。

(釧持人事課長)

それでは、これからの司会進行を長谷川委員長に交代いたしますとともに、長谷川委員長より、一言ご挨拶を頂戴したいと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

(長谷川委員長)

ただいま、市長から委員長に指名いただきました長谷川でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

大阪市人事監察委員会委員長の就任にあたり、一言申し上げたいと思います。

今日は東京から参ったのですが、皆様ご承知のとおり、今日は歴史的な採決の行われる日でありまして、私の本職でいえば、本来そちらをカバーしていなければいけない立場であるのですが、今の橋下市長の話聞きまして、改めて身を引き締める思いであります。

永田町で議論になっております、消費税引き上げという国民に負担を求める話と、これからここで議論していく地方・国を問わず公務員のあり方をどう考えていくのかは、非常に重要・密接に関連した問題であると思います。今、橋下市長がここで議論していることが日本のモデルになるようにしたいと力強いお言葉をいただきました。私も、できればそのようにもっていきたくて、国家公務員以上に厳しいルールとおっしゃられておりましたが、私も勉強させていただきながら、運用がきっちり出来るように、微力ながら尽くしていきたいと思います。お見受けしたところ、私が最も若輩でこんな大役を引き受けるのは実に心苦しいのですが、一番汗をかけということで、サンドバック状態でもありますので、どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

それでは、この後の進行は、私の方からさせていただきます。

本日は、第一回目でありますので、委員会の議事のルールを定めていく必要があると思います。大阪市人事監察委員会規則は、基本的な事項があるだけで、実際に運用するにあたっての必要な事項は、第11条で委員長の権限で定めるということになっております。

本日は、人事室の方で素案を作ってくださいまして、説明よろしくよろしくお願いいたします。

(鈎持人事課長)

まず、お手元に配付しております、「大阪市人事監察委員会議事運営要綱(案)」をご覧ください。

第1条では、委員会の開催は、開催日の10日前までに、議事内容を明らかにして、委員長から各委員に通知することを規定しています。

第2条では、本委員会に3つの部会を置くことを規定しています。

第3条では、本委員会が重要な事項の決定や全市的な対応が必要となる事案等について調査審議することを規定するとともに、各部会の所掌事務を規定しています。

第4条では、委員長が委員会の司会進行や発言の許可をすることを規定しています。

第5条では、議事録を作成することを規定しています。なお、公開は市役所本庁舎1階の市民情報プラザで行います。

第6条は、委員長と私ども人事室で、委員会の開催日程や議事の検討など、委員会の運営に必要な事項について協議をするための運営会議について規定しています。

第7条では、第4条から第6条までの規定を部会の議事についても準用することを規定しています。

次に、「大阪市人事監察委員会傍聴要領（案）」をご覧ください。

本委員会は、原則として市民の皆様にご公開して進めてまいります。この要領では、一定のルールのもとで、市民の皆様にご傍聴していただくというもので、手続きをはじめ、遵守事項、秩序維持といった一般的なものが規定されています。なお、本市の審議会では、概ね同様の傍聴要領を定めています。説明の方は、簡単ではございますが、以上となります。

（長谷川委員長）

ただいま、ご説明いただいた運営要綱、傍聴要領については、いずれも問題ないと思いますけれども、皆様いかがでしょうか。ご意見があれば、頂戴いたします。

ちなみに、本日は傍聴者の方は、いらっしゃいません。

（屋山委員）

傍聴者をいれるということは、記者も傍聴できるということでしょうか。

（釧持人事課長）

はい。

（市長）

市民向けには、開催日等をホームページで周知するのですか。

（釧持人事課長）

はい。

(長谷川委員長)

それでは、ご異議なしということで、大阪市人事監察委員会議事運営要綱、並びに大阪市人事監察委員会傍聴要領のいずれも、ただ今より本委員会において適用することといたします。

次に、ただ今了承いただきました大阪市人事監察委員会議事運営要綱第2条に、この委員会には部会を置くことになっています。職員分限懲戒部会、教職員分限懲戒部会、退職管理部会でございます。この部会を設置し、お手元に配付の大阪市人事監察委員会委員分担(案)に委員の皆様の所属の部会、分担を記載しておりますので、見ていただけますでしょうか。

退職管理部会には、私、屋山さん、古賀さん、私が部会長を務めさせていただき、職員分限懲戒部会には、松浦先生に部会長をお願いし、土肥先生、井筒先生。それから、教職員分限懲戒部会には、俵先生、小山先生、部会長は小山先生をお願いしたいと思います。

このように考えておりますが、いかがでしょうか。

(各委員)

異議なし。

(長谷川委員長)

それでは、皆様よろしくお願いいいたします。ご異議なしということですので、必要に応じて、各部会での審議をお願いいたします。

次に、この会議の公開・非公開の問題について、審議いたします。お手元に「審議会等の設置及び運営に関する指針」を配布しております。この委員会もこの指針に則って考えていきたいと思っておりますが、第7の1(1)アに「個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の情報により特定の個人を識別することができるもの又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの。」とありますが、これについては公開の除外規定ということになっているので、どのように扱うのかという点がございます。ただし、更に先を読んでもいただきたいと思いますので、(ウ)「当該個人が公務員等である場合において、当該情報がその職務の遂行に係る情報であるときは、当該情報の内、当該公務員等の職及び当該職務の遂行の内容にかかる部分」とあります。これについては公開から除外する例から除くと書いてあるように私には読めます。念のため、事務方に確認しますが、この問題は、今の私の説明でよろしいでしょうか。

(黒住室長)

はい。

(長谷川委員長)

そうしましたら、分限懲戒にかかる問題と退職管理にかかる問題の議論する対象は、公務員ということになるわけですね。公務員の職及び職務の遂行にかかる部分については、公開するという考え方でいくべきなのかなと思いますが、皆様のご意見を賜ればと思います。

(黒住人事室長)

委員長よりご紹介のありました、(ウ)の「職務遂行に係る情報であるときは公開とする」というところで、例えば職務遂行に係る情報の例でいいますと、行政処分その他の公権力の行使に関わる事務に従事する場合、職員として会議に出席する場合、発言その他事実行為に関する情報を当該職員が行った場合ということになっておりまして、懲戒処分や再就職に関する情報につきましては、原則に戻りまして、個人情報に該当するのではないかと、私どもは考えております。情報公開に関する条例においても、このような見解となっております。

(長谷川委員長)

今、おっしゃった内容はどこに記載されているのでしょうか。

(黒住人事室長)

配付資料にはございません。

(長谷川委員長)

指針に記載されてはいるのですか。

【「情報公開条例解釈・運用の手引」を委員に配付】

(黒住人事室長)

(ウ)に記載している内容の解釈を、情報公開の担当に確認させていただきましたところ、情報公開条例を所管している所管局から申し上げますと、定義とするところは、具体例で言いますと、先程ご説明させていただいた例があるのではないかとということでございました。

(長谷川委員長)

確認いたしますが、この委員会は公務員の情報を扱うものであり、その公務員の職及び職務の遂行にかかる部分を扱うものであるのですから、公開から非公開とする事例にあたらないと私は申し上げました。

人事室からの説明は、職務の遂行にかかる情報とは何かということで、どのような考えなのかはわかりませんが、皆さんの解釈であれば、公務員が受ける勤務評定・懲戒処分・分限処分・その他の行政措置は、当該公務員等にとっては職務に関する情報ではあっても、その職務の遂行に係る情報には該当しないという理解であって、したがって非公開とすべきであるという議論ではないでしょうか。皆様はいかがでしょう。

(各委員)

非常に分かりにくい。

(長谷川委員長)

私から一つ苦言をしておきたいのですが、大阪市職員基本条例を読みましたところ、まず、懲戒処分を決定した場合ですが、第 30 条で「任命権者は、懲戒処分を行った時は、速やかに次に掲げる事項を公表しなければならない。」とありまして、処分を受けた職員の所属や補職、年齢、その他が公表されます。つまり、懲戒処分を行った場合は、誰を懲戒したかということ任命権者が公開するということになっています。

それからもう一点。第 52 条で、人事監察委員会が退職問題について調査をし、違反行為があった場合は、「違反行為をした者の氏名及び違反行為に係る法人その他の団体の名称を公表する」とあります。つまり、任命権者は処分をする時は氏名を公表する。また、違反行為を行った場合も氏名を公表する。結論的には全て公表するという条例になっています。

つまり、議論の出口は全て公表であると考えております。もう一度整理しますと、この人事監察委員会は議論の出口に至る議論をどうするのかということであり、出口が全て公表するのであれば、出口に至るプロセスも私の考えでは、出来るだけ公表する方が、市民にとっては理解しやすいのではないかと考えております。

(村上副市長)

第 30 条第 3 項に規定する公表事項ですが、所属や補職であり、氏名は入っておりません。停職 3 カ月以上の場合は、氏名公表も行います。これまでも懲戒処分を行う場合は、停職 3 カ月以上の場合について氏名公表をし、それに至らな

い場合は指名を公表しておりません。

(長谷川委員長)

その通りです。そこで、指針に戻りまして、会議の公開基準のところも、公開すべき部分は、氏名ではなく「当該職員の職」、「職務の遂行の内容にかかる部分」と記載してあります。であれば、私としては、氏名は出さないが、職については出してもいいという考えになります。

もう一つ気になりましたのは、この先どのような作業が待ち受けているのかわかりませんが、先程の市長のお話によると、相当膨大な個人の氏名が出てきて、それについて類型別にするのか一件ずつにするのかは別としても、適正な退職管理になっているかどうかを判断していくのであり、その時の議論には、氏名があることは必ずしも必要ではないかもしれないが、職位に関しては必要かもしれないと思います。

例えば、〇〇局長はどうであるなど。ということであれば、市民に対しても分かりやすいのではないかと思いますし、そのあたりについてはこれから議論をしていく上で、リストの出し方は事務方の方で工夫していただいて、例えば、氏名は出さない。つまり、個人名をうんぬんするのが私どもの仕事ではないと思っておりますし、あくまでもこういう職の人がこういう所に行くのが妥当かどうかといった議論であると思うので、必ずしも氏名が必要であるとは思っておりません。このあたりいかがですか。

(屋山委員)

最低、職はきちっと出さないと、なぜどういう関係でこの人が処分されたのか公開したことにならないので、容疑があつて人事当局が処分すべきと考える人の氏名が出されるのは仕方がないと思います。

(市長)

貴重なご意見ありがとうございます。まず、規則を僕もそこまで読んでおらず、非常に例外が多く、分かりにくい状況です。僕の考えは、専門家の皆様に議論をしていただいて、あるべき姿をまず決めていただければ、それに合わせて規則を変えます。ですから、これを所与の前提として考えていただくか、どういう情報まで公開でこの人事監察委員会で議論すべきなのか、また、どういう情報は隠しておくべきなのか、そこを確定していただければルールは変えますので、今の往ったり来たりのルールに縛られるのではなく、是非、委員会の皆様にどこまでの情報を公開して審議するのかということ、確定していただければと思います。

懲戒処分の場合については、皆様のご意見を伺って、最後処分が確定すればフルオープンということもあるのですが、僕が気になったのは、中途の段階で、もしかすると懲戒処分にならない、もしくは事実上該当しないという場合であったとしても、オープンにするべきなのか、仮にこれが刑事裁判であれば全ての容疑がかかって確定するまでの間も、推定無罪の原則をもって、全てフルオープンの場合で公開法定の場合でやっていきますので、その刑事裁判と懲戒の内部の手続きというのは、別に扱うべきなのか、そうでなく新しい懲戒処分の審議のやり方として、懲戒処分の容疑や疑いが出た段階からフルオープンで行い、懲戒処分に当たらなければ当たらないということではないか。今、懲戒処分については、公務員のルールとして停職 3 月以上だけが氏名公表となっているのですが、そこも含めてプロセスをどこまでオープンにするのかは、専門家の皆様がいらっしゃいますので、決めていただき、それに合わせてルールも作ります。

退職管理についても、氏名も出すのか、職だけで良しとするのかは、僕が府知事・市長になって原則フルオープンでやってきており、市の戦略会議等もフルオープンでカメラが入ることが原則としておりますので、原則フルオープンでやりたいのですが、職員の個別情報にもなってきますので、法律的な見地からも最終処分が確定するまで、ないしは退職管理で違反かどうか確定するまでの間、何をオープンにしていいのかを決めていただければ、それに合わせてルールを変えます。

(長谷川委員長)

ちなみに、国のレベルで似たようなことをやったことがあります。官民人材交流センター、いわゆる人材バンクの雛形ですが、この制度設計をした時に、私も関わっており、各省庁から天下りリストを全部出していただき、幹部職員を呼び、1件1件についてどういう事情でこうなったのかを、個別に全てヒアリングを実施しました。そこには、氏名はありませんでした。ただ、職は出ておりそれから行った先や渡っている場合も相手先は全て出ておりました。また、どうしてこのように渡れるのかといったことも幹部職員に確認しました。実態調査を基にして、官民人材交流センターの制度設計をし、これは全てインターネットで公表しました。

(市長)

渡りのときには、職だけで追っていただけるのですか。氏名がないと、基本的には難しいのではないのかと思うのですが。

(長谷川委員長)

類推もありますし、資料の中で、役職名にやじるしが記載してあり、追って
いけるようになっていました。

(市長)

委員の先生方には、氏名も見ていただいた方が、わかりやすいと思いますね。
氏名がある方が、同じ人物ではないのか、など見えてくるのではないのかと。

(長谷川委員長)

ルールづくりの作業をするときには、氏名があった方が頭の整理はつくので
すが、一方で情報を公開するときに、プロセスがないと最終的な成果物として、
こういうルールにしましたという抽象的なルールだけが市民に見えるだけにな
ってしまう。それよりは、全体の実態がこのようになっているのですよ、と分
かった上でこれを整理・整頓するためにこんなルールにしましたという議論の
プロセスが見えた方が、市民にとっても納得感があるのではないかと思います。

(市長)

法廷での委員カメラのように、先生方に個別名を見てもらって追ってもら
うところは、先生方には氏名を出して把握していただくけれども、オープンにす
る資料は、人物をAやBといった表記にした資料にしてオープンにするなど、
委員の皆様には審議をしていただく時には、氏名がフルオープンの資料でやっ
ていただくのはどうでしょうか。ただ、法律的な見地からも再就職の問題を扱う
にあたって個別名まで出していいのかどうかは、いろいろ意見があるかと思
います。

(長谷川委員長)

今のお話は、氏名を出した場合ですけれども、出さなかった場合でも事務方
の資料の作り方によっては、実態が私たちとしても理解できるものであれば、
氏名を出さなくてもよい可能性はあるのかとは思いますが。

(市長)

委員の皆様には、氏名を全て知っていただいたら良いと思います。

(黒住人事室長)

個別審議にあたり、個人名称を委員の皆様にはオープンにすることは問題ない
ですし、再就職の結果は条例上公開しているので問題ないですが、処分の途中

の経過や再就職の認定の過程をオープンに出来るかどうかは違う問題であり、過去においてAさんがB社に行って、C社に行ってという書き方は過去の事実なので問題ないかと思います。

(松浦委員)

委員会の内部資料としては個人名を出しても良いと思うが、外部に公開する場合に、聞いている方に全て筒抜けになるのは困る。そこをどのように整備し審議していくのかということが問題である。

(井筒委員)

結果を公開するのだから、過程もなるべく公開すべきだという考えは分かるのですが、分限懲戒については、市長がおっしゃったとおり、検討したが結果がどうなるかがわからない部分もあるので、過程の公開と結果の公開はやはり切り分けて考えていくほうがよいと思います。

(土肥委員)

分限懲戒部会と退職管理部会では違う部分があると思います。懲戒は、市の職員として望ましくないことをやっている、あるいは法律にはっきり違反していると、そこまでいかななくても、市の職員としてなすべきことではないという問題なわけで、出来る限り公開すべきと考える。不祥事を犯した人間の名誉をどこまで守るかということについては、個別ケースで決まってくる問題だと思います。ある程度公にして、他の職員へ分からしめることが必要だし、市民もそれを見て、市はきっちり不正に対して対処しているなど、安心してもらえると思う。できるだけオープンにするのは望ましいと思うが、個人の名誉を害してまでというのはどうかと思うので、ケースバイケースで部会の委員が判断して、市とも話をする必要がある。ルールを決めたいとは思いますが、全てをルール化して行うことには問題が起こってくるかと思います。

(井筒委員)

懲戒分限部会では、職務行為だけではなく職員の嗜好上の、要するに第三者の被害者がいる場合もたくさんあるので、審議の過程で公開の仕方によっては被害者の立場が特定されてしまう場合もありますので、部会ごとに公開の仕方は多少違うと思います。

(市長)

土肥委員のおっしゃったことは、個別ケースは別として、過程においても出

来る限り、公開するべきであるということですか。

(土肥委員)

過程は公開することは望ましくないかと思いますが、やはりいろんな意見が出て、最終的に決まったことについては出来る限り公開するということがいいのではないのでしょうか。

(井筒委員)

結論を出すのに、こういう手続きをやっているということをオープンにすることは必要だと思いますが、中身については多少考慮していただく必要があるかと思います。

(市長)

部会ごとの特別ルールでいいですね、教育も。

(小山委員)

はい。

(屋山委員)

ファクトが公開されるわけですね。つまり、どういう不祥事だとか、誰に迷惑をかけたなど、きちっと人事当局が認定してこういう処分をしましたということが出てくるわけですね。

(坂本人事室次長)

処分するにあたり、事案についてこの程度の処分を行いたいという段階で、処分の程度も含めて、委員の皆様にお諮りしたいと思っております。

(長谷川委員長)

本委員会と部会については、分ける取り扱いを考えたいというところまではよろしいでしょうか。

(各委員)

はい。

(長谷川委員長)

では、本委員会については公開とする。これもよろしいでしょうか。

(各委員)

はい。

(長谷川委員長)

次に、部会については、ルール化をするのも難しいかと思えます。例えば不祥事によっては既に公に報道されている場合もあるかと考えられますし、そうするとあえて公開しない理由があるのかという議論もあるかもしれないし、個々のケースによって変わり得るなと思えますから、部会長の判断でその都度検討するということがいかがでしょうか。

(松浦委員)

原則として、委員会内部の資料としては手持ち資料の取り扱いとし、公開する部分についてはマスクをするという取り扱いで良いのではないのでしょうか。

(屋山委員)

氏名については、AやBという表現をすればいいのではないのでしょうか。

(長谷川委員長)

アルファベット表記にするかどうかは部会長が判断する。事務方はそういった資料を作成することは可能ですよね。

(釧持人事課長)

はい。

(長谷川委員長)

ではそのように作成していただいて、退職管理部会については、基本はアルファベット表記のもの使用して公開で議論する。ただし、どうしても支障があると判断した場合は、部会長の判断により非公開とする。

分限懲戒の2部会については、部会長の判断で公開・非公開を仕切っていただく、という考えでよろしいでしょうか。

(市長)

分限懲戒部会は、個人の氏名は先生方にお出しするのですか。

(黒住人事室長)

もちろん公開します。

(長谷川委員長)

それでは、以上の取り扱いで了解いただいたと考えます。

終了予定時間も過ぎておりますので、他になにかございますか。

(市長)

委員長。分限懲戒部会の先生方に、先程も繰り返しお願いしたのですが、知事時代も民間企業との処分量刑のバランスが取れているのか疑問思ったことがあります。やはり、民間企業にリサーチしたことがあります。やはり、バランスがとれていないところがあり、直させました。市も府と合わせるようにしておりますし、どういった場合に免職とか戒告とかといった大枠のバランスは取れていると思いますが、個別の適用については、人事室に対しては厳し目についてほしいと指示しています。今の大阪市役所の状況から見て、服務規律の厳格化プロジェクトチームも立ち上げてやっている中、組織を預かる僕の立場としては、厳しく取り組まないと組織マネジメントが出来ないと思っておりますので、人事室にそういったことを指示しています。

それから退職管理ですが、原さんに特別顧問になっていただいているいろいろと組み立てを行っていただいた時に、僕は府の時に人材バンク制度という表層的な制度の部分しか把握せず、人材バンクをつくれればそれで終わりだと思っておりました。でも実はそこでいろんなルールを積み上げて再就職のルールをつくっていくことが目的であったということを聞き、今回、ほとんどの団体に対して再就職する時に、人事監察委員会に意見をお諮りするという前提になっていますが、府と制度の整合性が取れていません。この点については、松井知事とは、市が先行してルールを作っていくことにしています。府は人材バンクを通せば全部オッケーであるが、人材バンクを通して認める時のルール作りを、市の今の条例に基づくルールと合わせていただいて、府は秋に条例改正するというのを、府知事にも維新の会にも言っているのです、同じようなルールになるように整合性を取っていただきたい。府と条例が違う部分については合わせていただければと思います。その点もよろしくお願いします。

(井筒委員)

分限懲戒部会ですが、民間との比較で把握するのも判例が中心であり、市長の訴訟も辞さないという態度は非常に立派であると思うのですが、処分の案を立てるときに、甘くなっている一つの理由は、訴訟になって負けた場合市長に傷が付くという思いが、今までは事務方にあつたのではないかと感じております。厳し目にするという事は、訴訟にもなりうるということであり、職員に対してのケアも必要であると思っております。訴訟をするということは、司法も巻き

込んで適正な判断をするということであり、その中では勝ち負けが出てくることになるので、それでもいいんだよということをお納得してもらわないと、なかなか踏み切れない場面も出てくるかと思っております。

(市長)

井筒先生のおっしゃるとおりであり、訴訟は今までたくさんうたれていますが、今でも住民訴訟で95億円訴えられていることもあります。また訴訟よりも何よりも世間からたくさん批判を受けているところもある。

法律を逸脱して個人の権利を踏みにじるようなことはあってはならないと思っておりますが、ぎりぎりのところで判断して訴訟をうたれて僕が被告になることがあったとしても全く問題ありません。また、職員を咎めることも一切しませんので、私に気を遣うことなくやっていただきたい。ただ、今の大阪市の状況は危機的であり、不祥事「0」にしないといけないけれども、どうしても出てきてしまうことがあるのですが、一方で、大阪市役所の大多数の職員が頑張っていますので、一例や二例で組織の全てが否定されるようなことを繰り返していたら、大概の職員のモチベーションが下がってしまいます。しっかりと止めるところは止めて、「大阪市役所はちゃんとやっているやんか」と思われるような職場にしたいと思っておりますので、分限懲戒部会の委員の皆様には、ぎりぎりの案がいくかもしれませんが、僕の方針に基づいて職員がやっていることだというご理解のもとに、適切な意見をいただきたいと思っております。

府知事時代は財政面で非常事態宣言を出しましたが、大阪市役所においては服務規律について、非常事態であると思っております。非常事態であるがゆえに対応もしっかりやっていきたいと思っておりますので、いろんな面でご意見をいただきたいと思っております。規制や制度面でも、何か不都合な点があれば変えられる範囲は変えていきますから、規則や解釈に縛られることなく、本来こうあるべきだということに合わせて制度を作っていきたいと思っておりますので、人事室へどんどんご意見をいただきたいと思っております。

(長谷川委員長)

本日は手探りで議論ができたと思っておりますが、今後も柔軟に議論を進めていきたいと思っておりますので、皆様よろしくお願いたします。

それでは、本日はこれを持ちまして閉会いたします。

ありがとうございました。