

5月7日 処分発表に係る記者レク

時間：15：00～16：30

局長：職員局長の井筒です。よろしくお願いします。

課長：人事課長上田です。

局長：本日兵庫県特別弁護士の藤原弁護士にも同席いただいております。

弁護士：藤原です。よろしくお願いします。

【冒頭説明 ■■■■■】

局長：それでは本日 2 件の懲戒処分を行いましたので、私の方から、その内容についてご説明をいたします。

まず 1 件目ですが、■■■■■の■■■■■60 歳に対する処分です。

この職員は、令和 6 年 3 月に知事や一部の幹部職員を誹謗中傷する文書を作成配布し、県政への信用を著しく損なう行為を行いました。

この文書は、■■■■■が 3 月 12 日に複数の新聞記者、県議会議員等に郵送で配布したものです。

文書について人事当局で調査をいたしました結果、記載されている 7 つの項目すべてにおいて、記載内容の核心的な部分が事実ではないことから、当該文書は知事や一部の幹部職員に対する誹謗中傷文書であると認定をいたしました。

文書に記載された 7 つの項目ごとに調査結果についてご説明をいたします。

また当該誹謗中傷文書に関して、■■■■■の公用パソコンを調査したところ、当該誹謗中傷文書と同じフォルダ、一見してすぐにわかる場所から、他の非行為懲戒事由に該当する行為が判明いたしましたので、順にご説明をいたします。

まず、平成 23 年から 28 年にかけて、業務上の端末を不正に利用しました。

内容としては、業務の目的外で人事データ専用端末内の特定の職員、1 名分ですけれども、この顔写真データを撮影、コピーするなどして持ち出して、そのデータを公用パソコンに保存したものです。

具体的には、この職員が人事課副課長として勤務をしていた平成 23 年、24 年、さらには人事課長として勤務をしていた平成 28 年に、その立場を利用して、人事担当の職員でなければアクセスできない人事データをモニター画面に表示させて、その画面を写真撮影したり、データを

コピーし、人事データ専用端末を不正に利用するとともに、そのデータを持ち帰り移動先の公用パソコンに保存して、個人情報をも不正に取得し、持ち出したものです。

次に、平成 23 年から令和 6 年 3 月までの 14 年間にわたって、勤務時間中に計 200 時間程度、多い日で 1 日 3 時間、公用パソコンを使用して、業務と関係のない私的な文書を多数作成。

また、今回問題となったこの誹謗中傷文書、これも公用パソコンを使用して、勤務時間中に作成をしております。

これは職務専念義務に違反するということで認定をしております。

次に、当該職員が[]であった令和 4 年 5 月に嫌がらせの目的で、[]に対して、匿名で「外見に似合わず、小心ものらしいですね。」「1 人では何もできない腰巾着さん。」などと記載した人格を否定する文書を送付する。ハラスメント行為を行い、当該職員に著しい精神的な苦痛を与えました。

「外見に似合わず、小心ものらしいですね。」という記載の前後には、「そうそう最近体調はいかがです。首を切られた O B の皆さんや左遷された人達の恨みつらみ、そろそろ怨念になって効いてきそうなところかなと思って。外見に似合わず、小心ものらしいですね。いろんなことが気になって仕方がないでしょう。」と記載をされています。

これら 4 つの非違行為があったことを踏まえまして、停職 3 月の処分を行いました。

以上が[]に対する処分の理由です。

これらの懲戒事由のうち、1 つ目の処分事由であります今回の知事や一部の幹部職員に対する誹謗中傷文書については、社会的影響が極めて大きいと判断いたしましたので、文書に記載された 7 つの項目ごとに、我々が行いました調査結果をご説明いたします。

なお、調査日や調査対象の回答内容などの調査の過程につきましては、これを明らかにすることで、人事管理に関する事務の適正な遂行に支障を及ぼす恐れがあるため、お答えできない旨ご了承ください。

ただし、誹謗中傷文書に具体的に名前が挙がっている職員だけではなく、企業等の外部関係者についても、全員のヒアリングを行っておりますし、調査方法や調査結果の検討などに当たりましては、弁護士と相談しながら実施しておりまして、ヒアリング結果の裏付けとなる資料も収集しています。

それではまず、7 項目のうちの 1 つ目、「①[]ご逝去に至る経緯」についてです。

がと面談し、副理事長 2 名の退任の話をしたことは事実ですが、が指摘しようとしたのは、の面談が、の命を縮めたことは明白であるとする部分であり、その部分は事実であるとは認められません。

面談の日は亡くなられる前日ではなく、6 日前であり、当時、の体調に問題があるという情報はなく、通常とおり出勤されておりました。

面談の際にの任期満了の退任の話を行ったことは事実ですが、からはが退任後も、を続けられるようにして欲しいとの申し出があり、は「その方向で進めていきます」と答えています。

の訪問が、の命を縮めたことが明白ですといえるだけの根拠は存在しないと考えられます。

次に、「②知事選挙に際しての違法行為」についてです。

令和 3 年 7 月 18 日執行の兵庫県知事選挙に際しての県職員による知人等に対する投票依頼などの事前運動やへの恫喝、選挙公約の作成、選挙期間中の運動支援など、多岐にわたる選挙運動の手伝いに関する記載につきましては、名前が出ている職員の中に、選挙前から知事と面識があったものがあるものの、これは公務上同席することがあったことなどで知り合ったものでありまして、そのことを超えて選挙に関して違法な行為が行われた事実は認められませんでした。次に③選挙投票依頼案議案についてです。

令和 5 年下半期からの次回知事選挙に向けた投票依頼については、知事が、令和 6 年 2 月に県内各地の商工会、商工会議所を訪問しているのは事実ですが、訪問の目的は、令和 6 年度予算案や、知事が注力していた若者支援等の説明のためでありまして、投票依頼を行った事実は認められませんでした。

次に、「④贈答品の山」についてです。

例 1 につきましては、令和 5 年 8 月に知事が視察でを訪れた際に、の幹部からコーヒーメーカー贈呈の申し出を受け、知事はその場で断っています。

これは個人として使用する製品であることから受け取るのは適當ではないと知事自身が考えて断ったもので、周囲にマスコミがいるため辞退するふりをしたという趣旨の記載や、に受け取りを指示したとの記載、後日知事がコーヒーメーカーを手に入れたとの記載は、いずれも事実ではありません。

この件について確認できた事実をご説明いたします。

知事は令和 5 年 8 月 8 日に訪問した際に、コーヒーマーカーとトースターを贈呈するという申し出を受けていますが、その場で受領できないとお断りしています。

翌 9 日に同社から改めて、[] に電話で P R 用として県に送りたいとの申し出があり、[] は県内製品の P R になると考えて、一旦自分に送るように伝えたことから、同月 10 日に [] あてにコーヒーマーカーとトースターが届いています。

[] は秘書課へ同社から P R 用としてコーヒーマーカーの贈与の申し出があった旨連絡し、秘書課が知事に報告したところ、知事は改めて受け取れないので、返還するよう秘書課を通じて指示をしています。秘書課を通じて、知事の指示を聞いた [] は、同社の近くに出張する機会に立ち寄って、受領できないことを説明することにして、届いてからしばらくは [] 秘書室内で未開封の状態で保管をしていました。

その後、[] は [] を訪問する機会がなかったことから、総務課職員に対し、総務課の倉庫で保管していくように指示し移動をさせました。

[] はその後も [] を訪問する機会がないまま、返還が未了となっていることを失念してしまい、半年以上にわたりコーヒーマーカーとトースターを総務課の倉庫で保管したままにしていたことが、今回の問題で、返還できていないことを思い出し、令和 6 年 3 月 27 日に [] と総務課職員が同社を訪問して、いずれも未開封のまま返却し、返還が遅れたことをお詫びしております。

[] としては、[] 個人として取得したり、使用したりするつもりは当初から有しておらず、知事が使用することで、県内企業の製品を P R できると考えていたことが認定できます。

外形的な事実としては、[] が一旦は受け取ったこととなりますが、法的な評価としては、個人として取得使用する意思は有しておらず、県として、P R するために受け取ろうとしたものであり、収賄罪の要件である収受には該当しないと判断しています。

知事から返還するよう指示を受けていたことを失念して、半年以上にわたって返還の指示を履行できていなかったことは、処分理由に該当すると考えています。この処分については後程ご説明をいたします。

次に記載内容の例 2 につきましては、令和 5 年 7 月に [] と兵庫県がスポーツ連携協定を締結していることは事実

であり、その連携の一環で、電動アシストつきロードバイク 1 台が県に貸与されています。

アワイチのイベントで知事が使用する予定になっていましたが、都合により知事は昨年のアワイチに参加することはできませんでした。

このバイクはヘルメット着用を喚起するパンフレット等を作成した際に、知事が使用している様子を撮影しており、このパンフレットは県のホームページから現在でもご確認いただけます。

それ以外には知事が使用する機会はなく、本県の文書が配布される以前からスポーツ振興課内で展示保管をしています。

ロードバイクは知事個人に贈呈されたものではありませんし、また個人的に使用している事実もなく、記載の内容は事実ではありません。

例 3 については、 からゴルフのアイアンセットが贈呈された、知事から別モデルの提供を依頼した、との記載については知事は令和 4 年 5 月に を訪問しています。

これは県下の首長との意思疎通を深めるために、各市町を訪問していたことの一環です。 はご承知のとおり、国産ゴルフアイアン製造の発祥地であり、知事が 訪問時に展示品を手にしたことがあることは確認できましたが、事実として確認できるのはそれだけでありまして、 からアイアンセットが贈呈された事実は認められませんでした。

 の名誉のために、 も明確に否定されていることを申し添えておきます。

またアイアンセットの見返りとして、県が に対し、特別交付税の算定などに関して優遇した事実は存在せず、むしろ令和 5 年度の特別交付税は県全体では増額となっていますが、 に対するものは減額となっています。

 への忖度に関連して、県の担当課長が知事から冷遇されている趣旨の記載についても、事実は認められませんでした。

なお、知事応接室にはアイアンクラブを鍛造によって製作する過程を示す資料が展示されています。

これは知事が 訪問とは別の機会に、 内の事業者を訪問して、製作過程の説明を受けたことがあったことから、地場産業の P R のために、製作過程を示す資料として提供を受けたものです。

例 4 につきましても、連携協定締結企業など、複数の県内企業からスポーツウェアが県に提供されていることは事実です。

これは公務での使用に限り活用しているもので、秘書広報室で管理し

ており、個人的に使用している事実は認められませんでした。

以上のとおり、例として記載されているものはいずれも事実ではありませんし、贈答品を視察先選定の判断材料としているとの記載、出張先での飲食代を地元首長などに負担させているとの記載については、そのような事実は認められませんでした。

その他にも、斎藤知事のおねだり体質は県庁内でも有名や、知事の自宅には贈答品が山のように積まれているとの記載は事実ではありません。次に「⑤政治資金パーティー関係」についてです。

令和 5 年 7 月 30 日の斎藤知事の政治資金パーティー実施に際して、
[] が県下の商工会議所や商工会に圧力をかけて、パーティー券を大量購入させた、そういった事実は認められませんでした。

経営指導員に関する補助金減額は、中小事業者の減少に伴って、以前から課題となっていたことであり、そのこととパーティー券との関連性は認められませんでした。

なお、文書に記載された [] が政治資金パーティーの実施に関与している事実は認められませんでした。

また、[] が保証業務を背景として、企業へパーティー券の購入を依頼したとの記載についても、事実確認できませんでした。

[] が令和 5 年 4 月に [] に就任し、令和 6 年 3 月に退任したこと、[] に就任することが予定されていること、[] が知事の後援会の活動に関与していたことは事実ですが、人事は適材適所の観点からの総合的な判断によって行われるものでありまして、これらの人事について前例と異なる異常な点は認められませんでした。

また、県から [] への利益供与に該当する事実も認められませんでした。

次は「⑥優勝パレードの陰で」についてです。

令和 5 年 11 月 23 日実施のプロ野球阪神オリックスの優勝パレードに関して、[] の指示により、[] が信用金庫への補助金を増額し、これを募金としてキックバックさせたとの記載は事実ではありません。

令和 5 年度の信用金庫への補助金は前年度の半額に減額となっています。

また、県は多くの企業にパレードに関する寄付をお願いしており、[]
[] に対しても、その中の 1 社として寄付をお願いしたことは確認できました。

寄付の要請に応じて、多くの企業から寄付をいただいておりますが、寄付の見返りに便宜供与を行った事実は[REDACTED]に限らず、いずれの会社についても認められませんでした。

次に「⑦パワーハラスメント」についてです。

知事のパワハラは職員の限界を超え、あちこちから悲鳴が聞こえてくるとの事実は確認できませんでした。

知事は職員に対し、業務上必要な場合は、時に厳しく指導することはあるものの、一言二言短く指摘するだけでありまして、人格を否定するような表現が使用されることや、職員を怒鳴り散らすこと、長時間にわたって必要に指導を続けること、一言も口を聞かないことなどの業務上の必要性の範囲を超えていたり、社会的相当性を逸脱する対応での指導が行われている事実は確認できませんでした。

知事は業務上、幹部職員との間で、チャット等で報告を受けたり、指示をすることがあり、災害対応を含めた緊急時、例えば、本年1月1日に発生いたしました能登半島地震に関連して、夜中や休日にやりとりが行われることもあることを確認できました。

そのような時間帯の連絡は、知事からの発信よりも幹部職員が発信したものの方が多くなっていますし、緊急性の高い連絡が行われているものであり、業務上の必要性の範囲を超えるものとは認められませんでした。

気に入らない職員に対する対応として指摘されている事実も確認できませんでした。

本件の兵庫県ハラスメント防止指針におけるパワーハラスメントの定義は、職務に関する優越的な関係を背景として行われる業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的もしくは身体的な苦痛を与え、職員の人格もしくは尊厳を害し、または職員の勤務環境を害することとなるようなもの、と定義されています。

知事の行いました業務上の指導は、指導対象となる事実が実際に生じていることを前提として行われるものであり、指導の方法も先ほど申し上げましたとおり、業務上必要かつ相当な範囲を超えるものではなく、また職員の人格もしくは尊厳を害するものでもないことから、本県の指針におけるパワハラには該当しないと認定することができます。なお、県ではパワハラについて通報相談窓口を設けておりますが、知事からのパワハラについて、これまで通報や相談が行われた事実はありません。

以上が人事当局で事実認定した内容となります。

■の文書には知事が、商工会や企業を訪問したという点だけを取り上げれば、事実が記載されている部分もありますが、文書が意図しているのは、訪問したことではなく、訪問先で違法または不当な行為を行ったとするものであり、その核心的な部分が事実であるかが問題となります。

違法または不当な行為が行われたとするためには、その具体的な事実が示されなければならないが、■に対して延べ 8 時間の事情聴取を行う中で、いかなる根拠に基づいて記載したかを質問し、事実であると考えた根拠があれば提出するように再三求めましたが、明確な証拠や合理的な根拠が示されることは、ありませんでした。

このような■の対応からしても、■が違法または不当であるとして指摘した事情は、疑わしいが明確な証拠が見つからないというレベルではなく、真実であると考えた合理的な根拠のないまま記載されたと判断するのが相当と考えられます。

■は以前にも匿名で職員を希望する文書を送付していますが、本件でも匿名の文書となっていますし、真実と考えた合理的な根拠が何ら示されることはありませんでしたので、知事や一部の幹部職員に対する誹謗中傷文書であると認定をしたところです。

この結論につきましては、弁護士からも相当であるとの見解を得ております。

以上が誹謗中傷文書についての調査結果となります。

続きまして、処分の 2 件目についてです。

【冒頭説明 ■】

局 長： ■の ■に対する処分です。

この職員は、令和 5 年 8 月に県内企業から受け取ったコーヒーマーカー等について、返却するよう指示を受けたにもかかわらず、半年以上にわたって返却を怠るという県民の疑念を招く行為を行いました。

この件について認定した事実は先ほど申し上げたとおりです。

コーヒーマーカー等は地元産品の P R のために県で使って欲しいとの企業からの申し出に応じて、県として受け取ろうとしたものです。

個人の私物とするために受け取っていないため、受け取ったこと自体は問題のない行為です。

しかしながら、知事から秘書課を通じて返却するよう指示を受けたにもかかわらず、半年以上返却を行っており、たとえ県として P R のために使用する目的で受け取ったとしても、例えば本当は個人で所有しよ

うとしていたのではないかなど、
県民の疑念を招くような行為であったと言えます。このことを踏まえ
まして、訓告の処分を行いました。

以上2件の事案を踏まえまして、再発防止策といたしまして3点。

まず1点目ですが、個人情報の取り扱いの徹底ということで、先ほどの
の■の懲戒事由でもあります。

人事データの専用端末の目的外の使用、こういったことを初めとしま
して、業務上の端末を利用する職員に対しまして、個人情報の取り扱い
を改めて徹底して参ります。

2つ目に贈答品の取り扱いに関するルールの整備についてです。

県として受け取る贈答品の取り扱いに関する明確なルールが現在県に
はございません。

また、そういったことから今回■のような疑念を招く
ような行為も生じたということで、県として受け取る贈答品のルール
を整備して、その取り扱いを徹底していきたいというふうに考えてお
ります。

3つ目、最後に綱紀粛正の徹底を改めて各所属での職場会議等を通じ
て、徹底をしていきたいと考えております。

先ほどお配りしておりますが知事コメントとして知事からコメントが
出ておりますので、配布したとおりでございます。

続きまして今回の文書の関係で、これまでの知事の記者会見の場で沢
山第三者委員会を設置しないのかというご質問がたくさんありました。
それについて藤原弁護士の方からお答えいただきたいと思います。

弁護士：それでは私の方から、第三者委員会を設置しなかった理由、設置しない
ことの相当性について説明をさせていただきます。

まず不祥事があった場合の事実認定というのは、本来は組織の自浄能
力を示すために、みずから組織内部で行うべきものであります。

兵庫県では内部調査を行う制度や仕組みとして、違法行為やハラスメ
ントに関する通報は内部で受け付けて、内部で調査するという制度を
もともと設けております。

また懲戒処分の対象となることが疑われる場合には、人事課が調査す
るという制度となっております。

まずはこのような制度仕組みを利用して調査するべきであり、調査が
行われる前からいきなり第三者委員会の設置ということに本来ならな
いものであります。

今回、人事課が行った調査によりまして、事実の解明ができていないと

考えられるような事情は認められません。

人事課による調査では、指摘された事実に関係すると考えられる方については、全員から聴取を行うことができておりますし、知事に対しても、私から直接聴取をさせていただきました。

いずれの供述も[]が指摘した事実を否定するものとなっていますが、供述内容自体が不合理であるとか、供述に食い違いがあるというような部分は認められませんでしたし、供述の裏付けとなる資料が存在するものについては、その資料を入手して供述と矛盾がないことを確認しております。

また人事課は[]に対して証拠が存在するのであれば提示するように求めています。明確な証拠が示されることはありませんでした。

これらの事情からすれば、関係者においては[]の指摘する事実が認められないと、それを否定する供述を行っていることには十分な信用性が認められると考えることができます。

[]の文書の中では、知事が商工会や企業等を訪問したと記載されている部分があり、そのことだけを捉えれば事実ではありますが、本来知事の行動は公表されておりますので、訪問していることが事実であるからといって、そのことによって記載内容の信用性が高まることにはなりません。

また訪問先で、違法または不当な行為が行われたことを疑わせる場になるものでもありません。

今回[]に対して懲戒処分を行っておりますが、懲戒処分の適合性について訴訟で争われる可能性も十分か考えられますので、弁護士の立場からしますと訴訟で耐えられるだけの証拠が集まっているのかという観点からも検討しておりますが、その観点からしても、人事課によって必要な調査は行われていると考えております。

このような人事課による内部調査によって解明できていると考えることができますので、内部調査の他に、第三者委員会による調査を行う必要はないというふうに考えることができます。

以上です。

局長：ありがとうございました。

説明は以上となります。よろしくお願いいたします。

【質疑応答】

[]：[]の[]と申します。

まず、処分を受けてそれぞれから何か動機だったり、理由について話し

てる言葉っていうのは、[]と[]、それぞれ何かありますでしょうか。

課 長：まず、[]の動機でございますけども、本人からは今回この文書を出した理由としましては、今後の県政運営に対する不信任感、また将来に対する不安感がある、頑張っている後輩職員の将来をもっとの行動だ、と本人は述べているところです。

[]については、県のPRのために、相手方企業からもPRのために使って欲しいという申し出があったので、PRのために受け取ったというふうに確認をしています。

[]：調査の方法についてなんですけれども、ある程度その期間とかどこに誰にっていうのを話せる範囲でお伺いできればと思うんですけれども。

局 長：はい。先ほど申し上げました調査の手法等はちょっと申し上げられないんですけれども記載されている人物でありますとか、関係企業ですね、その外部の方に対しても我々事情聴取を行ってまいりましたし、この文書を7つの項目にあたって非常に多岐に渡っての内容でしたので、一定調査に時間を要しましたけれども、我々としては必要十分な調査を行えたというふうに考えています。

[]：今回藤原さんが特別弁護士としてかかわられたと思うんですけれども、藤原さんは今回この懲戒処分を検討する上での関係といたしますか、もともとこういったふうに県に弁護士としてかかわられたのでしょうか。

局 長：県の特別弁護士、いわゆる県の顧問弁護士ということで、以前から県の弁護士としてご協力いただいています。

[]：今回の懲戒処分の調査についても、こういった形でかかわられて、今回その会見でも一緒に出るということになったのか。

局 長：この調査の手法でありますとか調査の内容について相談を随時させていただきまして、法的な考え方の整理が必要な部分が多々ありますので、その部分については、先ほど第三者委員会の見解を述べていただきましたけどもそのあたりもご相談させていただいて、特に今日は法的な関係での見解についてご説明いただきたく同席をお願いしたところです。

弁護士：調査結果についてはその都度報告を受けて、足りない部分については追加でこの点を調査するべきではないかというような助言もさせていただいております。

[]：第三者機関の設置についてなんですけれども、今後その設置についてはもうやらないということでもいいですかね。

県としてはもう設置しないということで。

局長：現時点で我々人事当局県としましては、今回の調査で行って事実でないということを明らかにすることができましたので、一定県の信頼は回復できたものと考えてますので、現時点ではそういった第三者委員会の設置の必要はないのかなと、我々としては十分な調査ができたというふうに考えてます。

現時点ではそう考えております。

：今回の懲戒処分の決定なんですけれども、は公開公益通報されてまして、一応公益通報の保護法では不当な処分を受けないと定められてますけれども、今回このタイミングでの処分決定というのはどういうふうにお決めになられましたか。

弁護士：今ご指摘のとおり公益通報者保護法では公益通報を行ったものは保護する、不利益な扱いがあってはいけないという規定がございますが、公益通報者保護法での公益通報というのは、法律上の別表で定められた法律に違反する行為、その疑いがある場合というようなことで、範囲が限定されております。

の文書で記載されているのは、公職選挙法とかつて地方公務員法というものであって国民の生命身体とかに関わるものではないので、公益通報者保護法の別表に掲げられた法律には含まれないんですね。ですので、形式的な話になりますが公益通報者保護法がいう公益通報には今回の内容は当たらないことになります。

また公益通報者保護法とは別に、兵庫県では独自の公益通報の制度を設けており、そこでは対象を特段限定はしておりませんが、その代わり通報の窓口を、所定のことを定めており、この窓口に通報してくださいということになっていますが、はその窓口に通報されずに、外部のところへ配布をされたということで、交易通報制度の手続きに則っていないということになります。

に対する懲戒処分は、その文書を配布したこと自体を対象とするものでありまして、後から公益通報の手続きをとっても、それ以前に配布していたことが保護されることにはならないというふうに考えております。

：の方なんですけれども、県のPRであれば個人の利用でなければその收受・収賄には当たらないということなんですけどそこがちょっといまいわからなくて。

県のPRとして受け取れば収賄にはならないということでしょうか。

弁護士：それは県として受け取って、地元企業のPRのために使うというお考えだったということです。

個人的にこういうメーカー使ってコーヒー飲もうとしてたわけではなく、また、県の中でどなたかが使って、地場産業をPRしようということですので、個人の利益を得ようとする意図がないというところで、収受の要件からは外れると考えることができます。

■：訓告というのは、懲戒処分に当たるんですかね、県の内規ですか。

局長：はい。いわゆる地方公務員法上の処分は、戒告、減給、停職、懲戒免職となりますので、訓告は地方公務員法上の処分ではありませんけれども、県としては地方公務員法上の戒告以下の処分として同様に処分として扱うものとして、訓告、嚴重注意、所属長注意といったものを規程で定めておりまして、その中で今回訓告という処分を実施するということになります。

■：■の■です。ちょっと■が確認したところで1点補足なんですけども、第三者委員会の設置について、もちろنگ指摘のとおりこれまでの従来のやり方であれば県人事課が担当して懲戒処分は調査されるということだと思うんですが、今回は3月27日の段階で、懲戒処分の内部調査が行われる前に世の中に明るみに出てしまって、県民からの不安の声も多数、我々の方も聞いているんですけども、今回の調査で疑念が払拭されるというふうな、今お話がありました、一方で、やはり県の関係者や、県の顧問弁護士をされている藤原さんだと、内部的な調査になってしまって、県との関連企業も本音を話せないじゃないかというようなご意見もあるかと思いますが、そのあたりについてはやはり第三者委員会の設置というのは検討しないというふうな認識でよかったでしょうか。

局長：第三者委員会の考え方については先生からご説明したとおりですけど、我々もですね人事当局としては、懲戒処分を前提とした調査を行うに当たりまして、可能な限り客観的な調査が行えるように、随時先生とも相談しながら、関係者の供述だけではなくて、裏付けとなる物的な証拠もできる限り集めております。

また外部の方からも事実関係を確認しておりますし、先ほど申し上げました本人からも、延べ8時間にわたる事情聴取を丁寧に行っておりますので、我々としては適切な調査を尽くしたということが考えられますので、県として第三者機関の設置については必要がないと考えてます。

■：適切な調査ができたということで、外部調査委員会を設けないということですが、改めて県民の声があつたりしてもそれは実現しないんですかね。

やっぱり払拭するということも大事だと思うんで。

弁護士：今回の人事課による調査で、通常考えられる聞き取りはされておりますので、これが第三者委員会になったとして違う話が出てくるのかと。基本的に客観的な証拠、物的な証拠というのが、例えば補助金が増えた減ったというのは、もう客観的な証拠で明らかになってて、記載内容が事実違うというのははっきりしてるんですよ。こういう状況でさらに第三者が入って違う結論になるかということを見ると、なかなか第三者委員会で改めてという方向にはならないだろうと思います。

：ありがとうございます。

あともう 1 点 〇〇〇〇〇〇の件についてなんですが、PR用の贈答品ということで受け取ったということで個人的な使用ではなかったということが大きいと思うんですが、知事自体が視察行った段階で個人的な使用に当たるものではないかということで 1 度断られてるとさっき冒頭でお話もあったと思うんですが、コーヒーマーカーがどのようにPRに該当するのかっていうのは、県としてどう考えるでしょうか。

局長：これも〇〇〇〇〇〇の事情聴取の中で、本人としては例えば知事応接室にはいろいろ地元産品の展示がされておりますが、知事応接室でコーヒーマーカーを展示して、場合によってはそれで来客者にコーヒを入れてはどうかと考えてたというふうに申しております。

：そういった観点から見ると、これは一応PR目的というふうに該当できる範囲との話になったんでしょうか。

局長：そうです。そもそも企業側からの申し出もPRとして送りたいということですし、本人もそういうことであれば、一旦送って欲しいということで申しておりますので、そこは我々としては、PR用としてのやりとりということで認定しております。

：県の副読本にはいかなる理由があっても贈答品等受け取らないというような記載もあると思うんですが、その点についてはどのような解釈になるんでしょうか。

局長：毎年人事課が出しております通知の中で、あくまでも個人として利害関係者に当たるものから、疑念を招く恐れがありますので、個人として收受することはないように綱紀肅正通知の中で申しております。

：はい、わかりました。最後に企業さんと県の癒着についてなんですけど、PR目的という中で、たくさんものを受け取ったりしてると徐々にいわゆる癒着が起きるんじゃないか、というような一部の声もあった

んですけども、それについては今後どのように考えていかれる予定なんでしょうか。

局長：はい。そういった疑念を招くような行為がなされないように、ちょっと再発防止策で申し上げましたが、県として受け取る贈答品について、より明確なですねルール整備ができないか。

例えば他府県では県、自治体として受け取るものもすべてリストとして記録をしていって、受け取ったものと今展示している場所とかもリスト化するといったような取り組みも、他府県で見られますので、そういったことも含めて、検討していきたいと考えてます。

：現在は兵庫県としてはそういった贈答品いただいた時にリスト化とかっていうことはされていないような状況だったということですか。

局長：はい。それはししておりません。

：今後はリスト化も含めて、他府県の事例も参考に贈答品等は記録をしていく形をとっていきたいと考えられてるということでしょうか。

局長：方向で検討していきたいと考えています。

：わかりました。ありがとうございます。

：の です。への調査で、証拠を出すように言っても出てこなかったということですけど、その証拠が出せないことについて、何かは言ってるんでしょうか。

課長：聞き取りの中では、本人はあくまで人から聞いた話だと、伝聞の話だと、飲み会であるとか、庁内の立ち話で聞いた話であるということで、自信として、明確な証拠を持ってるものではないと。申しております。

：ありがとうございます。それで今回この人事課の調査で誹謗中傷と認定したということですけど、誹謗中傷だと認定されたことについてははどのような受けとめてらっしゃいますか。

課長：本人は、誹謗中傷というのを認めてはいません。認められないと言っております。

：証拠は持っていないけれども、事実だというふうに言っではるということでもいいですかね。

課長：本人としては証拠はないんだけど、人から聞いたという根拠があるというふうに申しているというところです。

局長：それが事実であるかどうかを確認するのは当局やろ、とこちらにボールを投げられたというような形になります。

：事後的ですけどは公益通報もなさっていて今は人事課の調査とともに公益通報制度に基づく調査も進んでいるかと思うんですけども、今日の発表でその文書にある 7 項目はすべて核心的な部分につ

いては事実ではないというふうに発表されましたけど、仮に今後その公益通報の方の調査で人事課の調査と結果が異なって、一部事実だったとかということが判明した場合は、この処分ってどうなるんでしょうか。

局長：我々としては、客観的な調査を実施できたと考えてますし、そういったことはないものと考えています。

：はい。ありがとうございます。

：続けて今回人事課の方で処分発表されたというところで、これから公益通報の調査が始まるかと思うんですけども、今回の処分権者としては、知事になるということでいいでしょうか。

局長：はいそのとおりです。

：知事がこういうものに決定を下したと、その事実関係についても決定を下したものに対して、公益通報に基づく内部調査が影響を受ける受けるのではないかというふうに普通にと考えると思うんですけども、知事の決定をしてるものに対して、後から追認で独自の調査ができるのか。今局長おっしゃられたように今回認定した事実と異なる結果が出ることはないんだというふうに明言してしまうことで、多分その第三者性というか、内部調査の意味合いというのはすごく薄れてしまうんじゃないかと思うんですけど。

局長：私申し上げたのは、我々は必要な調査が実施できたということで、それは仮定の話で、それはわかりません。

今後公益通報で異なる事実が出てくる可能性がないというのは我々を言い切れませんけれども、今申し上げたのは、そういったことがない程度に我々としては自信を持ってといいますか、調査を実施してこれたということで申し上げたことでございます。

：その仮定の場合ですけども、今回認定した事実と異なる結果が出た場合は懲戒処分の根拠も覆るかと思うんですけど、その場合はどうされるんですか。

局長：そうなった場合また改めて検討しますが、少なくともどの部分が今回の我々の調査と異なるのか、そのあたりもよくしっかりとよく照らし合わせて検討したいと思います。

：手法としては公益通報の調査の結果を待ってから処分するっていう方法もあったかと思うんですけども、その辺りとられなかった理由を教えてください。

局長：公益通報と我々の懲戒処分の調査は全く趣旨、目的が異なりますし、我々としては認定した事実、非違行為ですね、これを認定した時点で、

速やかに調査を行う必要があると考えてますので、そういう意味では公益通報との関連性を人事当局として考慮する必要はないというふうに考えてます。

：調査の外形的な話なんですけども、調査の対象者は誰か貸せないという話でしたけども、こういった場合調査人数とか、期間については、通常の人事の懲戒処分でも、明かしていただいてるパターンもあるかと思うんですけど、調査対象の人数とか期間というのを教えていただけますか。

局長：これまで超過処分のときに人数を発表したかというのと、我々としてはそういうつもりはないんですけど、必要な人数は調査しましたし、その期間も我々がこの文書を入手したのは3月の中旬ですから2ヶ月まだ経っておりませんが、我々としてはできるだけ速やかに必要な調査を行って、懲戒事由が確定した時点で速やかに処分を行うという意味では、可能な限り速やかな対応ができたと考えてます。

：その調査の透明性を担保する意味でも、人数も持ち帰りでもいいので、もしわかれば教えてください。

への懲戒処分のところで4項目あるかと思うんですけども、停職3ヶ月にされた理由、4項目ずつ、それぞれ停職何ヶ月に相当するとかっていうものがあったら教えてください。

局長：1つ1つについてちょっと申し上げることはできないんですけども、それぞれの4つの非違行為それぞれに、本県の懲戒処分指針に該当する行為がありますし、過去に同様の県として行った処分も参考にそれぞれの一つ一つの非違行為について、処分の量定を検討してます。その上で、県民局長という管理職であるという立場も考慮した上で、この4つの非違行為を総合的に判断して停職3ヶ月の量定を判断したところです。

：個別に見てて申し訳ないけど2個目のですね、顔写真データを2回撮影し、コピーして保存した、これはどういった目的でこういったことをしたと言ってるんでしょうか。

局長：手元に置いときたいといったような目的を話しております。

：目的外使用ということだと思うんですけど、手元に置いていきたいっていうのはどういう意味。

局長：人事端末は人事管理上で必要なものとして、職員の同意を得て、写真の提出を受けているものでありまして、我々が人事管理上必要な時に顔写真とその他職員に関する人事データを参照するものでありますが、今回の[]はそういった目的とは全く異なってますね、かなり個人的

な私的な理由で持ち出したということが判明しております。

■：趣味の範囲内で持ち出してるという形ですか。

局長：趣味というのが適当かどうかありますけども、全く業務とは関係のない目的であります。

■：それ女性職員とかですか。

局長：それも、すいません申し上げられませんが、1名分の写真です。

■：3つ目の200時間程度14年間にわたってっていうところなんですけど、これはどういった認定方法になるでしょう。

局長：はい。

先ほど冒頭でご説明しました我々が認定した誹謗中傷文書、これの作成に当初■が関与したというのが疑われ、合理的な理由として疑う理由がありましたので、■の公用パソコンを、同意のもとで確認をさせていただきました。

今回の誹謗中傷文書が一見してすぐにわかるところでフォルダ内に存在が確認されまして、同じフォルダ内に我々も一見してすぐにわかるところで、こういった私的な業務とは全く関係のない私的な文書ですとか、先ほどの顔写真データ、こういったものが、同じフォルダにありましたので、そこを確認しました。

業務とは関係のない私的な文書もワードエクセルですと作成日時が確認できますから、非常に大量の文書でございましたけども、1つ見ていくと、作成日時が平成23年まで遡ることが確認できたということで、我々が確認し得る範囲で確認をしたのがこの平成23年から直近の令和6年3月まで14年間にわたって、そういった文書が作成されていたということで認定しております。

■：フォルダのファイルの作成時間と更新時間を認定してるっていうことで、ずっと座ってたかどうかについては不明ということですか。

局長：そうですね。

そこはもう限界調査の限界なんですけど、そこは事情聴取の中で本人も概ねこの200時間程度はやってたということを本人も認めておりますので、そういった形で算定しております。

■：私的な部署を多数作成してるのが200時間って聞くと多いイメージなんですけど、14年間というの大分少ないのかなと思うんですけど、多数作成しというところは何通ぐらい作成していたかっていうのがわかれば教えてください。

課長：トータルでファイル数にして87ファイル、ページ数で503ページです。

ただ、これは先ほど申し上げましたとおり、必ずしも職場のみで作ったものではなくて、家庭で作ってるものも含めての枚数となります。

■：200 時間の認定は職場で作ってるものというふうに判断したということですね。

最後に令和 4 年の 5 月の■に対してというのは、当時の■
■に対して直接送りつけたということですか。

局長：そうです。

■：誹謗中傷する文書を作成したというところで、本人自体は告発文だと主張されてると思うんですけど、誹謗中傷というのはどの部分を指して認定されてるんでしょうか。

弁護士：これはやっぱり記載されてる核心的な部分が事実ではないというところがやっぱり誹謗中傷という評価になります。

■：ただ合理的疑いがあるかどうかというのは多分評価者によって評価が異なってくるかと思うんですけど、誹謗中傷というからには悪口とか罵詈雑言とかそういった悪意に基づくものがあるんだ、というふうな認定をされてるからこういう言葉を使われてると思うんですけど、それは文書のどこが該当するのか確認したいんですけど。

弁護士：例えばコーヒーマーカーをゲットしたと書かれてますけど、全くそういう事実がないわけですね。

それは法的な評価として誹謗中傷と言うことが適切な評価になると思います。

■：でも実際コーヒーマーカーは■が受け取っていて。

弁護士：いや、その記載は知事がゲットしたという趣旨の記載だと思いますけどね。

■：公益通報に基づいて■が、■の部屋にあるよという事実をもって、おそらく知事が受け取ったと、受け取るという指示をしたんじゃないかという推測入ってるかと思うんですけど。

その部分に関しては多分公益通報の範囲内かと思うんですけど。

客観的事実がいくつかあって、こういう疑惑があるよという指摘だと思うんですけど、そこについては、誹謗中傷だというふうにとらえてるってことですか。

弁護士：コーヒーマーカーをゲットしたという文言を一般の人が読めば、これは知事が個人的に取得しても自宅に持ち帰ったと、そのあとに自宅が贈り物山だという部分もありますのでそれも合わせて読めば一般の方から見れば自宅に持ち帰ったんだと言う意味にとられるんじゃないでしょうか。

：明らかに虚偽だというふうな認定をしたところっていうのあたりするんでしょうか。悪意を持って虚偽だと、例えばその懲戒処分に該当するような虚偽であるというふうに認定したところっていうのあたりするんでしょうか。

弁護士：虚偽というか事実が認められないということです、それは少なくとも客観的な事実と比べれば虚偽であるという評価になります。本人の認識と客観的な事実の評価っていう点では、ずれがあるんだろうと。

：公益通報の趣旨としては、疑わしきっていうものに関して発見した場合は通報すべきだというふうな趣旨かと思うんですけど、そうすると合理的な評価が完全にあるものじゃないと、通報できないというような形になろうかと思うんですけど。

弁護士：いや、今回のものは公益通報の窓口に来て本来の手続きをとって出されておれば公益通報として扱われて保護されたと。

そういうことされずに、いきなり文書配布されたというところで公益通報だから保護されるという問題ではないと思います。

：人事課としては事実でない部分に関しては、虚偽の文書を撒いたという判断をして懲戒処分されてるということですか。

局長：そうですね。繰り返しますけれども、本人が3月12日付でこの文書を作成して、マスコミ、県議会議員に配布した時点では、公益通報の手続きもなされておられませんし、そういった意図も当初職員の事情聴取中でも申しておりますけど、そういった意図も有してなかったと。4月4日になって、公益通報の手続きを取ったということで、それまでの公益通報の手続きを取るまでに、我々としてはこの調査を実施しておりますし、内容についても、一定明らかに懲戒事由に該当するものとして認定しておりますので、公益通報の手続きを後から取ったとしても我々としてはこの懲戒処分は妨げられるようなものはないと、問題はないと考えています。

：誹謗中傷の部分はさっき藤原先生の方でおっしゃっていただいていたコピーメーカーをゲットした他には何かあったりしますか。

弁護士：そこは1つ言えばほかにもという話になってくる。

：誹謗中傷というからには、それなりの根拠があるかと思うんですけど。

弁護士：それはやっぱり事実として認められないということであって、その内容が、誹謗中傷する趣旨の文書という表現ということになると思います。

局長：冒頭私がご説明しましたとおり、本人としてはその目的でもって作成したわけですけども、7項目すべてにわたって事実ではないということで

我々認定しましたのでそういう意味では告発文書ではなく、誹謗中傷文書に当たると我々は認定したところです。

弁護士：一番わかりやすいところでコーヒーマーカー出しましたけど、例えばゴルフのアイアンセットの話だって、受け取って、気に入らないから交換してもらったとまで書いてますけど、[]は全くそんなことはされてないんですよ。

全部これはやっぱり誹謗中傷という評価が適切だと思います。

[]：[]の[]と申します。細かいデータ的なことでちょっと確認なんです。平成 23 年から 14 年間にわたってという部分、例えば平成 23 年何月から、いつまでってのは令和 6 年 3 月までと思われそうですが、だとすると 14 年間ってどういう数え方ですか。

平成 23 年は 2011 年ですので、今年までに 13 年と数ヶ月ではありますけども、その点のところを伺いたいのと、多数作成したという文書多数というのは、例えば何百文書何千文書とは言えないものでしょうか。

課長：期間に関しましては平成 23 年度の途中からとなっております年度単位でいくと 14 年度間ということです。

文章の数につきましては先ほど申し上げましたとおりで、ページ数で 503 ページとなります。

ただこれは先ほど申し上げましたとおりで、自宅での作業時間を含むものということになっております。

[]：ということは勤務時間中に 503 ページとは言えないわけですか。勤務時間中に何ページといえないのでしょうか。

課長：それはわかりません。

家庭で作ってるページ数もあるというふうに考えられます。

[]：今おっしゃった、年度間というのは私達から普通に言ったら 13 年と数ヶ月と言ってもいいような感じですか。

課長：はい。それは結構です。

[]：いつからというのは平成 23 年度途中からしか言えないですか。何月からというところまで突き詰めてないんですか。

局長：それは確認をしたらわかりますよね。

課長：すいません、ちょっと手元にないので確認をします。

[]：[]と申します。[]はまだ一応現在の職員という理解でいいでしょうか。

あと停職 3 月のあと、これは通常とおり退職になったりするんでしょうか。

局長：はい。

我々が退職を取り消して以降再度退職願というようなものは出てきておりませんので、現在も職員の身分を有しております。

停職3月のあけですが、本人から退職願が出てこない限り定年が61歳になりますのでそれまでは職員の身分を有するという形になります。

■：非常に細かい点で■が総務課の倉庫に保管するように指示したって、これはいつの話になるのでしょうか。

局長：8月に■側から郵送で送られてきたものを、はっきりした日は明確に覚えてないということなんですけどもその1ヶ月後ぐらい9月ぐらいに総務課の倉庫に移動させたと総務課職員からも確認をしております。

時事：客観的にも1ヶ月後ぐらいにはそういうふうに保管されたのでしょうか。

局長：そうです。はい。

■：■です。

大きく3点、いわゆる非違行為があると思うんですけれども、こちらについて、これは平たく言うとどのような非違行為に当たる、法令違反に当たるといえばよろしいでしょうか。

局長：1点目の誹謗中傷文書の作成配布は地方公務員法上にあります信用失墜行為に当たります。

2点目の人事データ専用端末の不正利用は個人情報の不正取得、目的外使用ということになります。

3点目のこれはもう職務専念義務違反ですね。

勤務時間中に業務とは関係ないことをしていたということは、職務専念義務違反でこれも地方公務員法上の違反になります。

■：いずれも地方公務員法か。

局長：そういう意味では、地方公務員法上の非違行為と言えますのは、信用失墜行為と職務専念義務に違反したというこの2点になりますが、後の個人情報の不正取得、持ち出しでありますとか、ハラスメント行為というのは、本県の懲戒処分指針に記載しているものとなります。

■：わかりましたありがとうございます。

■：■の■です。

1点だけ、知事が27日の際は、この文書をめぐって、名誉毀損など法的な課題があるというふうな話がありましたけども、この名誉毀損っていう部分に関しては、今回どのような形になるのかということを伺いたいです。

局長：知事の発言に対して人事当局がコメントする立場にはないんですけども、そういった法的な手続きということに関しては、我々としては今回

の調査で県としての信頼は一定回復できたと考えてますから、県としてそういった告訴等を行うということは現時点では考えていないです。

：わかりました。

名誉毀損になるというふうな認識にはなってるんですか、この調査では。

局長：そういう名誉毀損という観点でと言いますより、我々としては処分した理由としては、先ほど説明しましたとおり、誹謗中傷文書の作成配布ということでの事実認定を行ったというところです。

：わかりました、ありがとうございます。

：今回問題が発生しておよそ 1 ヶ月後に今回のような説明が行われたと思うんですけども、改めて今回こういった事案が発生したことに対する人事当局としての皆様へのコメントがあれば、一言お願いします。

局長：今回の事案に関してはまずお配りしてます知事からもコメント出ておりますけれども、人事当局といたしましても元県民局長という要職にあった県の職員が、このような行為を起こしまして、県民の県政への信用を失墜させるような、そういった行為を行ったということは、人事当局としても、誠に申し訳なく思っております。

今後このようなことがないように、人事当局としても、改めて綱紀粛正の徹底を図って参りたいですし、職員間の風通しの良い職場づくり、知事のコメントもありましたけども、そういったことにもさらに一層取り組んでいきたいと考えています。

：は停職、懲戒処分の内容について不服の申し立てとか、そういう意見は出ているんでしょうか。

局長：現時点では本人からそういった手続きをとるというふうには聞いておりません。

：仮に手続き取るとしたらどういう流れになっていくんですか。

局長：まず人事委員会の方に、こういう処分の不服がある場合は、審査請求という形をとることが想定されます。

その上でこの処分の取り消し訴訟といったような形で訴訟に出るということが想定されます。

：のと申します。

1 点、県職員の定年についてなんですが、先ほど 61 歳というふうにおっしゃってましたが、こういったことにならなくても、本来 60 歳までが定年ということで問題ないんですかね。

局長：国家公務員も地方公務員も今年度から定年年齢が 2 年に 1 歳ずつ引き上がっておりまして、今年度 61 歳定年という、初めての年となります

ので、こういう処分とは全く関係なく、等しく地方公務員の定年は61歳となっております。

：ありがとうございます。

それと後もう1つ、どこどこに行ったという知事の行動とかについては、もちろん公表されていることと思いますが、コーヒーマーカーを部長が受け取っていたというのは、もともとは公表されていた事実だったんでしょうか。

局長：公表されていた事実ということではありません。

今回の調査過程の中で明らかになったものであります。

：ということは、文書が出ていなかったとしたら、返却を知事が指示していたにもかかわらず、コーヒーマーカーが県の所有になっている状態が続いていた可能性があると思うんですけども、そういった点においてはこの文書をどのように評価されますか。

局長：結果としてこういう形になりましたけれども、だからといってこの文書の評価が変わるものではありません。

： の です。

この懲戒処分を最終的に決めるのは、人事課で決めるのかそれとも委員会あるんでしょうか。

局長：最終的な処分権者は知事となりますが手続きとしましては、人事課が事実認定をして、その上で綱紀委員会という不祥事処分を行うにあたっての委員会での意見を聞いて、その上で処分を決定していくという手続きをとっております。

最終的には知事の決裁で処分を行うという形になります。

今回も同様の手続きを踏んで、処分に行うものであります。

：綱紀委員会の委員は公表されてるものなんですか。

それともされてないですか。

局長：要領で定めているものですけども、県庁内の12部の次長級職員で構成する委員会ということになります。

：今回その文書の中でお名前が挙がっている方が委員として入っているということはあるんでしょうか。

局長：そういう意味では、 が綱紀委員会の委員ですけども、これは今回の当事者であるからといってですね、知事も同様ですけども、処分を行うことができないということではありませんので、調査を行うにあたっては、当事者としての配慮といいますか扱いを人事当局としてはしてきたということであります。

：処分決める上では、当事者の方が入ってるということですね。

局 長：そうですね。はい。

：第三者性とかそういうところも考えずに、当事者が入っていても、その処分決定の上では支障ないということですか。

局 長：そうですね。

あくまでも事実認定は、人事課が当事者を外した上で調査を行って、その事実に基づいて、こういった処分を行うかというのは知事はじめ決裁権者ですから、そこは入るのは問題ないと考えてます。

：ありがとうございます。

：の です。

これまで兵庫県で誹謗中傷とかその虚偽の文書を作成して流布したっていう行為で懲戒処分が出た例ってあるんでしょうか。

局 長：過去に同様の例はありません。

：ないですか。はい。わかりました。

今回 の公用パソコンの調査で、誹謗中傷の文書があるフォルダと同じところに、別の文書であったり職員の写真があったので、発覚したというようなご説明だったかと思うんですけども、たまたま他の事案、他の非違行為も発覚したということですか。

それか今回の調査にあたって他にも非違行為がないかというのを、パソコンをかなりしらみつぶしに探してということなのか、どういう感じでしょうか。

局 長：おっしゃった前者の方ですね。

たまたま見つかったということですよ。

我々としてはまず、パソコンの調査目的はあくまでもこの文章の作成を確認するために、パソコンを調べたところ、一見してわかるところに、写真データですとか、私的な文書が同じフォルダ内にきちんとフォルダで整理されて、一見してわかるところにありましたので、そこを確認した以上、それを懲戒事由に該当すると確認した以上は、懲戒処分を行う必要がありますので、今回合わせて処分を実施したということになります。

他の非違行為を一生懸命探したということは一切ありません。

：その関連で、14年間にわたって200時間程度ということですけどこれって何か、1日あたりにしたら三、四分かなと思うんですけども、それでもやっぱり直接関係ないことに使ったっていうのもやっぱり非違行為、懲戒処分対象になるんでしょうか。

これ単独でも処分されるような非違行為にあたるのでしょうか。

局 長：1日あたり何分っていうのは単純な計算でそうなるかもしれませんが

も、作成した日、していない日いろいろあると思います。

ただトータルで積み上げていきますと、本人も認めてます約 200 時間にもわたる勤務時間中に業務とは関係のない行為を行ったということでこれだけでも量的には処分に当たると判断したところです。

■：他の職員さんとかでも、例えばこの 1 日数分業務と関係ないことでパソコン使うような事案ってありそうかなと思うんですけど、そういうことを今後調査したりはしないですか。

局 長：調査をする必要はないと思ってます。

あくまでも処分を行うかどうかというのは一定のですね、悪質性ですか、こういうボリュームとかによって処分の必要性を検討するわけで、他の職員が 1 日数分やったから直ちに処分ということでは決してなくて、今回のこういった事案があったから、他の職員を調査するといったようなことは今する必要もないと思ってますし、実施する予定もありません。

■：ありがとうございます。

■：■の■と申します。

ちょっと細かいんですけどこれ、コーヒーマーカーって何度も出てきてますけど、コーヒーマーカーとトースター 1 台ずつということになるんですかね。

局 長：そうです。

この■が来客者等に儀礼的に通常トースターとコーヒーマーカーのセットをお渡しするということで取り扱いされてまして、県も同様にセットで送られたということになります。

■：もちろん返し返された時もトースターも一緒についていることですよ。

局 長：そうですよね。いずれも未開封だそうです。

■：■の■といいます。

■の件で大きく分けると 4 件の事実認定があると思うんですけど、誹謗中傷の文書についてはさっき課長からご説明があったように、本人としては認めてないということだと思うんですけど、残りの 3 件についてはそれぞれ認めてるのか認めてないのか、どういう供述をしてるのかをお願いします。

課 長：業務上の端末の不正利用これについては、業務理解の目的でデータを撮影コピーして持ち出したと、保管したということは本人認めています。職務専念義務違反、こちらについては勤務時間内に行って、業務と関係ない文書の作成をしたということは認めておりますし、それが職務専念義務違反に当たるとすることは認識をしているというふうに言って

います。

それとハラスメントに関しては、文書、文書を作成して匿名で送付した、嫌がらせの意図があったことについては認めておりますけども、これがハラスメント行為だということについては認めていないというところでございます。

：ありがとうございます。

最後の、嫌がらせの意図は認めてるんだけど、それがハラスメントには該当しないという主張をされてると思うんですか整合性がとれていないのではないのでしょうか。

課 長：本人はそれはハラスメントには該当しないと考えています。

：この4つの事実いずれについても、審査請求とかの話は今のところは特にないということでしょうか。

課 長：今のところはないと聞いております。

：処分を受け入れるかどうかというところもお聞きになると思うんですけど、そこはいかがなんでしょうか。

局 長：本今朝に、本人にこの処分を説明して処分の示達を行ってます。

こういった処分を行う場合は、「不服がある場合はこういう手続きを取つとれます」ということで、教示行為もあわせて行っております。

本日我々が処分を示達して、教示を行った時点では、本人は何も申しておりませんので、現時点でその手続きを行うかどうかは本人はそういった意思是今のところ示していないので、今のところわからないという状態です。

今後行ってくるかもしれませんし。

：あと、の件なんですけども、今回訓告ということで懲戒処分ではないですけど、やはり一定問題があったということも事実だと思うんです。

部長というその要職にこのまま置かれ続けるっていうのはどうなのかという意見もいろいろお聞きはするんですけども、今回の件を受けて更迭ということはないのでしょうか。

局 長：地方公務員法上の処分ではありませんが我々としては処分同様のもので訓告処分を行ったということであります。

これを行ったからといって部長の職を解く必要性は人事課としてそういった判断はしておりません。

このに関して、そもそも、先ほど來說明してますとおりPR用として受け取ったことで、問題のない行為でありますし、結果として疑念を招く行為を行ったということで、本日処分を行ったわけであり

まして、そういう意味では悪質性ですとか、ちょっと過失の度合いも非常に大きいので、この過失をもってですね、[REDACTED]部長の職を解くといったような、そういったことまでの必要性はないというふうに人事上判断をしております。

[REDACTED] : ありがとうございます。

[REDACTED] : [REDACTED]の[REDACTED]と申します。

今回の流布された文章と令和4年5月のハラスメント行為に当たる文章なんですけど、この2つに関しては勤務時間中に作成されたものになるんですか。

課長 : はい。そうです

まず1つ目の誹謗中傷文書の方は、業務時間内、それは本人ははっきりと言っています。

ハラスメントの部分については、時間内と場合によっては自宅で作成してる可能性もありますが、それは本人もはっきりとは覚えていない状況です。

[REDACTED] : 今回主要な文書っていうのは、今回のこういう誹謗中傷に当たる文章とは全く関係ないような文章もあるということでもいいですか。

課長 : 全く関係ない文章がございます。

[REDACTED] : 具体的にどういった内容だとかっていうのはわかったりしますか。

課長 : 私的な内容ということになります。

[REDACTED] : わかりました。ありがとうございます。